

MEMORIA
SOSTENIBILIDAD
2018



Edición, redacción y diseño:

Fundación DFA
José Luis Pomarón, 9
50008 Zaragoza

Teléfono:

(+34) 976 59 59 59

Fax:

(+34) 976 59 91 26

E-mail:

dfa@fundaciondfa.es

Web:

www.fundaciondfa.es

Esta publicación ha sido elaborada íntegramente con papel 100% reciclado.





Índice

La Memoria de Sostenibilidad de Fundación DFA está inspirada en los principios y contenidos del modelo de reporte en sostenibilidad Estándares GRI (Global Reporting Initiative) y los del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

01 Sobre este informe

- 01.1 Contexto de sostenibilidad
- 01.2 Materialidad y participación de los grupos de interés
- 01.3 Cobertura

02 Somos capaces

- 02.1 Carta de la Presidenta
- 02.2 Carta del Director General

03 Identidad y valores

- 03.1 Punto de partida
- 03.2 Presentación de la entidad
- 03.3 Valores, principios y Código Ético
- 03.4 Política de sostenibilidad
- 03.5 Grupos de interés
- 03.6 Responsabilidades económicas, sociales y ambientales
- 03.7 Garantía de calidad

04 Trayectoria y experiencia

- 04.1 Nuestra Historia
- 04.2 Reconocimientos

05 Modelo de gobernanza

- 05.1 Organigrama de los órganos de gobierno y gestión
- 05.2 Funcionamiento y toma de decisiones
- 05.3 Patronato

- 05.4 Comité Permanente
 - 05.5 Comité de Dirección
 - 05.6 Medidas anticorrupción
 - 05.7 Comité de Ética y mecanismos de denuncia
 - 05.8 Ciberseguridad y privacidad de la información
 - 05.9 Cumplimiento socioeconómico
-

06 **Ámbito económico y modelo de actividad**

- 06.1 Marca DFA
 - 06.2 Ciclo Vital
 - 06.3 Principales magnitudes
 - 06.4 Red de Centros
 - 06.5 Estructura y modelo de actividad
 - 06.6 Principales Líneas Estratégicas
 - 06.7 Gestión de riesgos
 - 06.8 Balance económico
 - 06.9 Política Económico financiera
 - 06.10 Compras y aprovisionamientos
 - 06.11 Información fiscal
-

07 **Huella e impacto social**

- 07.1 Valor humano
- 07.2 Sensibilización del tejido empresarial
- 07.3 Acción Social
- 07.4 Fomento y promoción del asociacionismo
- 07.5 Alianzas
- 07.6 Convenios de colaboración
- 07.7 Accesibilidad
- 07.8 Ámbito formativo

- 07.9 Comunicación y transferencia
 - 07.10 Respeto a los derechos humanos
 - 07.11 Atención al cliente
 - 07.12 Contribución tributaria
 - 07.13 Fijación de población en el territorio
-

08 **Valor humano**

- 08.1 Contextualización
 - 08.2 Empleo directo y Fomento de la Empleabilidad
 - 08.3 Calidad en nuestro empleo
 - 08.4 Política de salarios y remuneraciones
 - 08.5 Negociación colectiva
 - 08.6 Mejoras Sociales
 - 08.7 Seguridad y salud laboral
 - 08.8 Política de igualdad
 - 08.9 Recursos Humanos
-

09 **Huella e impacto medioambiental**

- 09.1 Ámbito medioambiental
 - 09.2 Acciones implementadas
 - 09.3 Economía circular
 - 09.4 Compromiso medioambiental
-

10 **Otra información de interés**

- 10.1 Balance Global
- 10.2 Aprobación de la memoria de sostenibilidad
- 10.3 Datos de contacto





01

Sobre este informe

Abrimos puertas y ventanas

01.1 Contexto de sostenibilidad

La presente Memoria de Sostenibilidad pretende ofrecer información transparente, fiable, material, significativa y equilibrada sobre los asuntos identificados como más relevantes para Fundación DFA y sus grupos de interés en materia de sostenibilidad durante el ejercicio 2018; con el objetivo de conocer los retos y logros de un proyecto social centrado en la creación de valor social. **La transparencia es uno de los valores que inspira a DFA en su relación con sus grupos de interés.**

DFA publica la tercera edición anual de esta memoria y desde el año 2018 se inspira de acuerdo a la **Guía de Global Reporting Initiative (GRI)** para la elaboración de memorias de sostenibilidad. La anterior memoria se refería al periodo anual terminado el 31 de diciembre de 2017.

Igualmente, esta memoria cumple con el compromiso de DFA de dar respuesta al cumplimiento y progreso en la implantación de los **Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas**, así como su contribución a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS).

El contenido de esta memoria se complementa con la siguiente información pública de DFA, correspondiente al ejercicio 2018:

- Cuentas Anuales Agregadas Voluntarias del Grupo DFA que incluyen el informe de gestión de las actividades del Grupo.
- Amplios contenidos en la web de DFA (www.fundaciondfa.es) y en nuestro portal de transparencia.

Alcance y límites de la información

Los contenidos de la memoria hacen referencia al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018.

El alcance de la información cuantitativa se circunscribe a los hitos más relevantes de 2018. No ha habido cambios significativos en el alcance y la co-

bertura de cada aspecto respecto a la memoria de sostenibilidad anterior, manteniéndose la posibilidad de comparar las principales magnitudes en ambos ejercicios.

Respecto a la información cualitativa, se ha ampliado el horizonte para dar un contexto histórico a las actuaciones realizadas en el ejercicio 2018.

En cuanto a la información económico-financiera se han considerado las grandes magnitudes y las cifras del ejercicio 2018 de la cuenta de pérdidas y ganancias de las cuentas anuales agregadas voluntarias del Grupo DFA. Parte de la información contenida (cualitativa y cuantitativa) procede de otros informes que han sido auditados o verificados externamente.

En cada uno de los apartados hemos incluido el Objetivo de Desarrollo Sostenible con el que se alinea.

La memoria de sostenibilidad no ha sido verificada externamente debido al alto coste que supondría. Presentamos la información recogida por nuestros equipos de trabajo implicados: Recursos Humanos, Administración, Calidad, Riesgos Laborales... Son ellos los que nos aportan la información que necesitamos y la que plasmamos en este documento. Los datos financieros son los presentados en los organismos oficiales y auditados por auditores externos, tal como exige la ley vigente en España.

01.2 Materialidad y Participación de los Grupos de Interés

De acuerdo a los principios Estándares GRI, la presente memoria se centra principalmente en aquellos asuntos identificados como relevantes en el análisis de materialidad realizado por DFA, cuyo proceso de elaboración y resultados se muestran en el capítulo Política de Sostenibilidad de esta memoria.

01.3 Cobertura

Esta memoria recoge información relevante del enfoque de gestión, actuaciones y resultados de las actividades principales de DFA. No obstante, cabe destacar que tanto el compromiso de sostenibilidad como las políticas, la gestión integral de riesgos, la información sobre gobierno corporativo, el modelo de integridad, los datos económicos y financieros agregados, determinados indicadores de empleo, así como la contribución fiscal que se expresan en esta memoria son aplicables a todas las entidades que conforman el DFA. En las Cuentas Anuales Agregadas Voluntarias y en el capítulo Marca DFA de esta memoria se detalla la estructura de entidades de DFA.

En 2018 el Patronato de DFA aprobó su compromiso para adherirse a los 17 objetivos de la ONU para el desarrollo sostenible mundial.

Dicho compromiso define prioridades y objetivos comunes a todas las actividades en las que DFA opera.

Con el fin de valorar la evolución del desempeño de DFA a lo largo del tiempo, la memoria proporciona datos de años anteriores. Respecto a memorias anteriores, no se ha reformulado información relevante, si bien es posible que se hayan actualizado datos o que haya cambiado la fórmula de cálculo para algún indicador puntual. En esos casos, los cambios se indican en el apartado correspondiente.

Asimismo, durante el periodo que abarca esta memoria no se han producido cambios significativos en el tamaño y estructura de DFA.



La Memoria de Sostenibilidad ofrece información transparente, fiable y equilibrada sobre los asuntos identificados como más relevantes para DFA y sus grupos de interés en materia de sostenibilidad.





02

Somos capaces

Ideas que nos inspiran



“En Fundación DFA ofrecemos respuestas a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad física a lo largo de su ciclo vital.”

“Con esta memoria de sostenibilidad queremos contar de manera transparente quiénes somos.”

Carta de la Presidenta

La sociedad actual es muy diferente a la del momento en que Fundación DFA nace. Pero pese a estos avances, hay algo que no ha cambiado, las personas con discapacidad queremos ser dueñas de nuestras vidas y protagonistas en la sociedad. Eso fue lo que impulsó el nacimiento de Disminuidos Físicos de Aragón en 1976 y eso es lo que todavía hace que Fundación DFA siga trabajando cuarenta y tres años después.

En DFA ofrecemos respuestas a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad física a lo largo de su ciclo vital. Con la atención temprana y postemprana y el acceso a la educación y a la formación, comenzamos en la infancia y juventud con un itinerario vital que, a través de la empleabilidad, el acceso al ocio y la cultura, nos lleva hasta el momento en que nuestros centros asistenciales cubren todo el ciclo de vida. A lo largo del tiempo la autonomía personal, la accesibilidad universal y la empleabilidad son los ejes vertebradores de toda nuestra acción.

Como fundación responsable con la sociedad en la que vivimos, trabajamos en red tanto en foros de la discapacidad, para compartir líneas de acción y buenas prácticas, como en otros de carácter ciudadano e institucional de manera que la voz de las personas con discapacidad esté presente en cualquier ámbito en el que se debata o decida cualquier cuestión social o de ciudadanía.

Nuestro intrínseco carácter social nos hace implicarnos con otros temas que podrían no ser directamente de nuestro ámbito de actuación pero de los que no podemos evadirnos, como son el medio ambiente y la revolución tecnológica. En cuanto al medio ambiente, debemos contribuir con

nuestras acciones al respeto por su calidad y tratar de mitigar los efectos que nuestras actividades producen en el medio ambiente. Respecto a la revolución tecnológica, las personas con discapacidad debemos formar parte de ella, por las grandes oportunidades que nos ofrece y porque la tecnología no puede constituirse como la nueva barrera del siglo XXI.

Y buena prueba de nuestra implicación con nuestra sociedad es esta memoria de sostenibilidad en la que queremos contar de manera transparente quienes somos, qué hacemos y para qué y quién lo hacemos. Sabemos que tenemos mucho margen de mejora, que podemos hacerlo mejor, pero abriendo nuestras puertas y ventanas queremos invitaros a ayudarnos y unir nuestro camino a quienes o ya habéis vivido este mismo proceso de cambio o estáis inmersos en él.

Porque juntos hacemos comunidad. Porque juntos somos más capaces.



Marta Valencia Betrán

Presidenta de Fundación DFA



“Si queremos que DFA sea el mejor lugar para trabajar, también queremos que nuestra sociedad sea un lugar mejor para vivir.”

Carta del Director General

Fundación DFA somos 670 trabajadores y trabajadoras, de los cuales 475 tienen alguna discapacidad, y 159 voluntarios y voluntarias que tratamos cada día de aportar nuestras capacidades para atender cada año a más de 12.000 personas, cumpliendo así con nuestra misión fundacional y siendo fieles a nuestros principios y valores.

En nuestros centros sociales y asistenciales trabajamos para crear entornos amables y humanos, con atención personalizada y profesional, donde nuestros usuarios y usuarias pueden desarrollar plenamente sus capacidades y sus familias pueden confiar en que sus padres, hijos o hermanos tienen la atención personal y personalizada que necesitan en cada uno de sus momentos vitales.

Sin embargo, nuestro fin como fundación sin ánimo de lucro, como grupo de personas que nos hemos unido con un fin eminentemente social, no nos exime de otras muchas de nuestras responsabilidades. Por ello nos estamos dotando de unos comportamientos éticos que tienen en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas su fundamento.

Estamos trabajando para mejorar nuestras condiciones de trabajo e igualdad de género. Para ser capaces de dar respuestas satisfactorias a las personas que se acerquen a nosotros. Para que podamos compartir con las em-

presas con las que trabajamos los procesos de cambio que una sociedad cada vez exigente nos demanda. Y, por supuesto, estamos implantando medidas que reflejan nuestro compromiso inequívoco con la lucha contra el cambio climático.

En definitiva, si queremos hacer que DFA sea el mejor lugar para trabajar y, por tanto, para poder desarrollar nuestras capacidades, también queremos aportar nuestro granito de arena para que nuestra sociedad también sea un lugar cada vez mejor para vivir.



Luis Molina Martínez

Director General de Fundación DFA





03

Identidad y valores

Acércate y conócenos

03.1 Punto de partida

7.809

MILES DE EUROS
FACTURACIÓN
A EMPRESAS Y
PARTICULARES

629

ALUMNOS/AS

475

PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN
PLANTILLA

NORMA ISO
14001

12.011

PERSONAS
ATENDIDAS

9.216

SEGUIDORES EN
REDES SOCIALES

5.185

MILES DE EUROS
FACTURACIÓN A
ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS

11.884

HORAS LECTIVAS

74%

PERSONAS CON
CONTRATO FIJO

100%

PAPEL RECICLADO

5.323

COLABORADORES/AS

502

PERSONAS
CONTRATADAS
A TRAVÉS DE
LA AGENCIA DE
COLOCACIÓN

4.024

MILES DE EUROS EN
SUBVENCIONES DE
ACTIVIDAD

40

ACCIONES
FORMATIVAS

3.290

HORAS EN
FORMACIÓN
INTERNA

42,65

KWS/M²

793

FAMILIAS ATENDIDAS
EN DESARROLLO
INFANTIL

159

VOLUNTARIOS/AS



03.2 Presentación de la entidad

Misión

Conseguir **la integración social y laboral**, luchar por la accesibilidad universal, defender los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad

Finalidad principal

Lograr **la inclusión en todos los ámbitos de la vida diaria de las personas con discapacidad**, dependientes y de los grupos de personas en riesgo de exclusión en que se integran, para la prevención y abolición de la marginación social.

Y ello a través de la realización, de forma directa o concertada, de programas que faciliten el pleno desarrollo social, laboral, cultural, de salud, ocio, educación y movilidad de las personas con discapacidad, con especial atención a colectivos desfavorecidos como mujer, infancia, juventud y personas mayores.

Visión

La colaboración con el sistema público y privado para **promover la autonomía de las personas con discapacidad**, la eliminación de los prejuicios sociales y la creación y gestión de centros y servicios para la atención e inclusión del colectivo de la discapacidad a lo largo de su ciclo vital.



03.3 Valores, principios y Código Ético

La **sostenibilidad** es uno de los elementos clave en la organización, puesto que se considera que el desarrollo sostenible es el mejor camino para cumplir con nuestra **misión** y con las expectativas de nuestros grupos de interés

Nuestra cultura corporativa global conserva los mismos valores y principios desde su origen y actúa como garante de estos objetivos, adecuándose a las necesidades de las personas con discapacidad, las condiciones actuales del entorno y a las demandas de los grupos de interés.

Valores

Nuestro **Código Ético** recoge nuestros valores:

1. Todas las operaciones de DFA se desarrollarán bajo un **prisma ético y responsable**.
2. El **cumplimiento de la legislación** vigente es presupuesto necesario de nuestro Código Ético.
3. El comportamiento del personal de DFA se ajustará al espíritu y a la letra de nuestro Código Ético.
4. Todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social y/o comercial con DFA recibirán **un trato justo y digno**.
5. Todas las actividades de DFA se realizarán **de la manera más respetuosa con el medioambiente**, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.
6. Estamos **al servicio de las personas con discapacidad física** a través del desarrollo de su autonomía personal y mejorando su calidad de vida, para desde esta acción promover un cambio hacia un modelo social sostenible y basado en las personas y sus capacidades.
7. Participamos y **colaboramos con distintos entes públicos y privados** para, juntos, alcanzar un desarrollo más justo, solidario y empático de nuestra sociedad.
8. **Trabajamos en sensibilización** con el objetivo de aumentar la toma de conciencia de las personas que donan o colaboran y del conjunto de la sociedad sobre las demandas y necesidades de las personas con discapacidad física.





Marco ético

Como entidad social, DFA debe transmitir al conjunto de la sociedad que sus actuaciones se llevan a cabo de manera íntegra y transparente.

La ética y el cumplimiento impregnan el día a día de la organización y se materializa en un conjunto de normas, políticas y procedimientos que constituyen el mecanismo de debida diligencia para proteger la legitimidad, el buen hacer y la confianza que las personas usuarias, administraciones públicas y otros grupos de interés han depositado en DFA.

Nuestras normas éticas se basan en el Código Ético, el Reglamento de Régimen Interno, el Código de Conducta de las Inversiones Financieras, la Polí-

tica de Uso de los Sistemas de Información y Equipos de Trabajo, la Política de Prevención de Riesgos Laborales, la Política de Igualdad, el Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género dentro y fuera del ámbito laboral, el Protocolo de prevención del acoso sexual y la Política Integrada de Calidad y Medioambiente entre otras.

Durante 2019 se tiene previsto aprobar el Código de Buen Gobierno y el Código de Conducta de las entidades proveedoras. Además, el Grupo de Mejora del Código Ético está trabajando para formalizar políticas que ya existen en DFA pero no están por escrito como el Código de Conducta del Personal, el Protocolo para la Gestión de los Conflictos de Interés, la Política de Prevención y Gestión del Fraude y Corrupción, la Guía de Comportamiento ante el Ofrecimiento de Incentivos, Regalos o Invitaciones, la Política de Transparencia y Rendición de Cuentas, la Política de Ética y Cumplimiento, la Política de Control y Gestión de Riesgos, la Política de Blanqueo, la Política de Terrorismo, la Política Fiscal o el Procedimiento de Homologación de Entidades Proveedoras, entre otros documentos.

En DFA trabajamos para crecer como una organización sólida y responsable, que actúa de forma sostenible en todos los sectores en los que estamos presentes.

03.4 Política de Sostenibilidad

Como entidad social queremos trabajar como una organización sólida, responsable y sostenible, alineada con los objetivos y expectativas de la comunidad en la que desarrollamos nuestra actividad.

En DFA somos conscientes de que nuestras actuaciones repercuten directamente sobre el entorno, por lo que la sostenibilidad se posiciona como un elemento clave, y como tal queda reflejado en nuestra cultura corporativa y en el desarrollo de los mecanismos necesarios para crear valor para todos nuestros grupos de interés. Asimismo, apoyamos decididamente el cumplimiento del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Nuestra política pretende establecer un marco global de referencia con el que reforzar actuaciones, iniciativas y comportamientos en todos los sectores en los que operamos, tal y como se resume en los siguientes compromisos:

- **Contribuir a la creación de valor** a largo plazo para la sociedad, personas usuarias, clientes, entidades proveedoras y personal, así como cualquier otro grupo de interés que sea especialmente relevante para la organización.
- **Promover las mejores prácticas** de Gobierno Corporativo, dando prioridad a la transparencia, a la gestión de riesgos y a la lucha contra la corrupción, mediante la difusión del Código Ético y de los mecanismos de denuncia y gestión a través del Comité de Ética.
- **Cumplir la legislación** aplicable adoptando, donde sea necesario, los compromisos y normas adicionales reconocidos para actuar de forma íntegra en todas nuestras actividades.
- **Proteger, respetar y promover los derechos humanos** en todas nuestras actividades, así como establecer, donde las circunstancias lo aconsejen, mecanismos que refuercen este compromiso y verificar su cumplimiento.

- **Mantener una comunicación fluida** con los grupos de interés para conocer y dar respuesta a sus expectativas a través de los canales disponibles.
- **Alcanzar la excelencia a través de la innovación y la mejora continua** en nuestros procesos y productos, manteniendo los altos estándares de calidad y seguridad, minimizando el impacto ambiental y mejorando nuestra contribución a la sociedad.
- **Colaborar estrechamente con las personas usuarias y clientes** para adecuar nuestros servicios a sus necesidades, ofreciendo siempre un servicio de calidad.
- **Trabajar de forma cercana con nuestras entidades proveedoras**, fomentando la ética y el respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro.
- **Promover el cuidado de la seguridad y la salud de todos los profesionales** que trabajan directa o indirectamente en nuestros centros y contribuir a la mejora de su calidad de vida.
- **Desarrollar medidas para la promoción y retención del talento**, bajo un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la retribución acorde a responsabilidades y el apoyo al desarrollo personal y profesional a través de la formación y la generación de empleo.
- **Participar en iniciativas y proyectos de acción social** alineados con nuestro objeto fundacional y cultura corporativa que contribuyan de forma efectiva al bienestar de la sociedad.

Esta política debe ser dinámica y adaptada a las situaciones cambiantes del entorno y de los sectores en los que operamos.



DFA se compromete a **ofrecer información transparente, fiable y veraz** sobre su desempeño a través de nuestra Memoria de Sostenibilidad, así como de cualquier otro canal que se considere adecuado para cumplir con dicho compromiso.

DFA espera que la organización sea **un referente ético en todas sus decisiones** por parte de todos sus componentes, siguiendo todas las pautas establecidas en el Código Ético.

Los principios aquí desarrollados están basados en la declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992, la Declaración Universal sobre Derechos Humanos y los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas creado en el año 2000, así como en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

03.5 Grupos de Interés

GRUPOS DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN	CANAL DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO	ODS
 <p>PERSONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuestro equipo humano es nuestro principal activo ▪ DFA se compromete a tratar siempre a las personas con honestidad, respeto, diálogo, transparencia y sensibilidad. Un objetivo común y un trabajo de calidad hacen que cada año nuestra plantilla crezca. Fomentamos la empleabilidad de las personas con discapacidad, con el desarrollo de una política salarial justa y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ▪ Respetamos sus derechos ▪ Proporcionamos un ambiente de trabajo seguro y saludable ▪ Ofrecemos estabilidad laboral y salarios justos 	<ul style="list-style-type: none"> » Intranet corporativa “El Puente”, web y redes sociales » Encuestas » Actividades de formación » Newsletters » Reuniones » Comité de Empresa » Comité de seguridad y Prevención de Riesgos Laborales » Ciclos de conferencias » Tablón de anuncios » Email » Reuniones departamentales e interdepartamentales 	
 <p>PERSONAS USUARIAS Y FAMILIARES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desde los más jóvenes hasta las personas más mayores, nuestro modelo ha permitido la puesta en marcha de una serie de programas de atención integral desarrollados a través de una red de centros y servicios para el colectivo, en los que se ofrece cobertura a una demanda de necesidades laborales, sociales, formativas, de rehabilitación, residenciales, de ocio... con el objetivo de aumentar su calidad de vida y proporcionar a su vez espacios de respiro a familiares y cuidadores 	<ul style="list-style-type: none"> » Entrevistas, encuestas, quejas, sugerencias, agradecimientos » Encuentros y charlas » Revista Zangalleta » Ciclos de conferencias » Redes Sociales » Web corporativa » Email » APP dfaemplea » Newsletters 	
 <p>CLIENTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las relaciones con los clientes de DFA se rigen por relaciones de colaboración y beneficio mutuo, teniendo siempre presente la calidad, su dignidad y no discriminación, la confidencialidad de sus datos personales, cumpliendo con las expectativas y compromisos pactados 	<ul style="list-style-type: none"> » Entrevistas, encuestas, quejas, sugerencias, agradecimientos » Revista Zangalleta » Redes Sociales » Web corporativa » Email » Reuniones de trabajo » Convenios de colaboración 	

GRUPOS DE INTERÉS

NUESTRO COMPROMISO

CANAL DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO

ODS



VOLUNTARIOS/AS

- Fomentamos la acción voluntaria de jóvenes y adultos, favoreciendo la participación, implicación, fidelización y formación del equipo habitual de voluntarios y voluntarias, así como de las nuevas incorporaciones. Tratamos de descubrir a las personas la importancia de la solidaridad como valor relevante a integrar en sus proyectos vitales
- Somos muy conscientes de que la solidaridad es el motor fundamental para la construcción de una sociedad más justa

- » Entrevistas
- » Newsletters
- » Revista Zangalleta
- » Espacio semanal en radio
- » Web corporativa
- » Redes sociales
- » Ciclos de conferencias
- » Formación



SOCIEDAD CIVIL

- La total integración de las personas con discapacidad no es posible sin el apoyo, la implicación y la colaboración de todos los Actores Sociales. A principio de cada año se diseñan programas específicos de sensibilización social: jornadas, conferencias, campañas, actividades de voluntariado, yincanas...
- Contribuimos al progreso y bienestar social de nuestro entorno, así como fomentar el consumo responsable y el respeto al medio ambiente
- Apoyamos iniciativas sociales cuyas personas beneficiarias pertenezcan al colectivo de la discapacidad y/o de riesgo de exclusión, aunque no sean iniciativas propias
- Realizamos las oportunas contribuciones fiscales
- Cumplimos con la legislación vigente

- » Reuniones
- » Participación en plataformas, comisiones y grupos de trabajo
- » Revista Zangalleta
- » Firma de convenios y colaboraciones
- » Redes sociales
- » Notas de prensa
- » Espacio semanal en radio
- » Entrevistas



GRUPOS DE INTERÉS

NUESTRO COMPROMISO

CANAL DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO

ODS



ENTIDADES PROVEEDORAS

- Construimos relaciones estables y duraderas que aseguren una relación comercial estrecha, basada en la confianza y compromiso y que sea rentable a largo plazo para las dos partes
- Fomentamos una relación sólida, priorizando a aquellas entidades proveedoras responsables, es decir, aquellos que apoyen la economía social mediante el fomento de la inserción socio-laboral de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión, el fomento de la calidad y estabilidad en el empleo, la prevención de riesgos laborales y el respeto por el medioambiente

- » Reuniones de trabajo
- » Contacto directo a nivel de centro
- » Email



ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS

- Son nuestros grandes aliados para llevar a cabo la financiación de programas, obtener la concesión de subvenciones y la firma de convenios en beneficio del colectivo de la discapacidad
- Colaboramos sobre la base de valores compartidos, en áreas comunes y para el bien de la sociedad. Dicha colaboración debe ser transparente a la hora de compartir información en los ámbitos de gestión financiera, de calidad, de experiencias y de ideas

- » Reuniones
- » Revista Zangalleta
- » Convocatoria de subvenciones
- » Web corporativa
- » Portal de Transparencia



COLABORADORES/AS Y DONANTES

- Cualquier persona puede proporcionar colaboración económica, existiendo diversas formas de colaboración.
- Basamos la relación con las personas o entidades colaboradoras y donantes en el principio de información, pudiendo tener acceso a los datos tanto de las actividades generales como de los programas y proyectos específicos de Fundación DFA

- » Newsletters
- » Revista Zangalleta
- » Web Corporativa
- » Portal de Transparencia
- » Redes sociales
- » Ciclos de conferencias



GRUPOS DE INTERÉS	NUESTRO COMPROMISO	CANAL DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO	ODS
 <p>EMPRESAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las relaciones que DFA mantiene con la empresa privada no condicionan la independencia de sus decisiones y actividades, y no entran en conflicto con nuestra misión y valores. ▪ Rechazaremos cualquier tipo de colaboración con empresas que: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hayan cometido actividades ilegales, no respeten los derechos humanos o lleven a cabo prácticas de explotación laboral ▪ Vulneren los derechos de la infancia ▪ Fabriquen armas o trafiquen con ellas ▪ Lleven a cabo actividades o fabriquen productos que atenten contra la salud ▪ Se apropien ilícitamente de los recursos naturales de una región o lleven a cabo prácticas de sobreexplotación de los recursos naturales 	<ul style="list-style-type: none"> » Reuniones » Agencia de Colocación » APP dfaemplea » Revista Zangalleta » Portal Web » Redes sociales » Ciclos de conferencias 	

03.6 Responsabilidades económicas, sociales y ambientales

La organización de DFA cuenta con distintas áreas cuyas responsabilidades corresponden como se muestra a continuación:

Materia económica: Área de Administración.

Materia social: Áreas de Centros Sociales, Asistenciales, Rehabilitación Integral y Recursos Humanos.

Materia de empleo: Área de Empleo, Agencia de Colocación, Servicios e Infraestructuras y departamento de Formación.

Materia medioambiental: Área de Recursos Humanos, de quien depende el departamento de Calidad y Riesgos Laborales, y Área de Infraestructuras, que se encarga del mantenimiento y climatización.

Secretaría Técnica: Compuesta por una asesoría legal, un gabinete de comunicación y la unidad de programas.

Los responsables de estas áreas forman parte del Comité de Dirección, presidido por la Dirección General, quienes comparecen ante el Comité Permanente y, al menos, una vez al año ante el Patronato. Asimismo, de manera anual se realiza un encuentro de fin de semana entre los componentes del Patronato y el Comité de Dirección para analizar la consecución de objetivos y la estrategia y prioridades del ejercicio siguiente.

Funciones y conocimiento relacionados con la sostenibilidad

Asimismo, dentro de las funciones del Patronato está la aprobación y el compromiso de cumplimiento de las normas del Marco Ético, en el cual se incluyen los principios fundacionales y corporativos que rigen la organización, incluyendo los aspectos económicos, ambientales y sociales y las distintas políticas de la organización, entre las que se incluiría la Política de Sostenibilidad y las Memorias de Sostenibilidad.

Los componentes del Patronato están permanentemente informados de las cuestiones económicas, sociales y ambientales a través de los distintos mecanismos internos de comunicación como, por ejemplo: las reuniones periódicas con los directores de las distintas áreas, la Memoria de Sostenibilidad, las distintas actuaciones e iniciativas de la organización.

03.7 Garantía de Calidad

DFA tiene los siguientes certificados:

- **ISO 9001:2015** Sistema de Gestión de la Calidad para las actividades de: Centro de Formación, Gestión de Fondos, Talleres, Centros Asistenciales, Rehabilitación Integral y Atención Temprana, Gestión Documental, Atención Telefónica.
- **ISO 14001:2015** Sistema de Gestión Medioambiental.
- Estamos dando los primeros pasos para iniciar el proceso de conseguir la **UNE 19601** de Prevención de Delitos Penales, con una gestión efectiva mediante: liderazgo, compromiso e implicación.
- El Departamento de Formación se encuentra certificado mediante el sistema de gestión conforme a la Norma **UNE 93200:2008**
- El Departamento de Teleasistencia está certificado mediante el sistema de gestión conforme a la Norma **UNE 158401:2007**

Las personas en el centro de nuestra actividad

Consideramos que nuestro éxito depende en gran medida de nuestra capacidad para situar a la persona usuaria y/o cliente en el centro de nuestra actividad, siempre centrada en el compromiso con las personas usuarias o clientes y orientada a crear valor añadido.

El escenario actual se caracteriza por una fuerte competencia donde, a través de las nuevas tecnologías de la información, las personas usuarias y clientes disponen de un mayor conocimiento de las potenciales entidades proveedoras. Además, en los últimos ejercicios se observa una tendencia a reducir los márgenes por el exceso de oferta, por lo que el cuidado y las relaciones con los clientes adquieren todavía mayor importancia.

En este marco, entendemos que la aproximación a la persona usuaria y/o cliente debe ser personalizada, anticipando sus necesidades, con capacidad de respuesta en tiempo real, detectando nuevas oportunidades y colaborando en el desarrollo de soluciones conjuntas que fomenten las relaciones duraderas y a largo plazo.

Asimismo, tenemos el convencimiento de que es fundamental responder a las solicitudes de las personas usuarias y los clientes ofreciendo un servicio eficiente, con un alto estándar en calidad, flexibilidad y capacidad de respuesta para cumplir con los plazos establecidos.

En el año 2018 en Fundación DFA hemos continuado con nuestro proyecto de mejora de la satisfacción mediante una serie de medidas que permiten escuchar y aprender de las personas usuarias y los clientes, y conocer sus necesidades, sugerencias y quejas, lo que nos ayuda a la hora de tomar decisiones sobre todos los procesos. Periódicamente se realizan estudios de satisfacción de las personas usuarias con los servicios que presta DFA para identificar elementos de mejora. En las encuestas de satisfacción en que se basan dichos estudios se recogen las sugerencias o quejas concretas que pudieran plantear.



Con ello se pretende lograr tres objetivos principales:

1. **Determinar el nivel de calidad de los principales servicios** y procesos en los centros de DFA.
2. Dotar a DFA de información relevante para la asignación eficiente de recursos destinados a la mejora del servicio y la comunicación, invirtiéndolos en la mejora de **factores que incrementen la satisfacción de las personas usuarias, sus familiares y de los clientes.**
3. **Difundir y operativizar los resultados de las mediciones** de forma clara, atractiva, sencilla y rápida para que se conviertan en herramientas de trabajo eficaces para los responsables de los centros.

Estudio de satisfacción en los Centros Asistenciales

	2018	2017	2016	2015	2014
Trato y atención	8,54	8,74	9,00	8,72	8,81
Instalaciones	9,32	8,80	9,44	9,19	9,15
Percepción de profesionalidad	8,73	8,72	9,05	8,74	8,81

Estudio de satisfacción en los Centros de Desarrollo Infantil

	2018	2017	2016	2015	2014
Grado satisfacción global	9,41	9,05	9,17	9,12	9,12
Trato y atención	9,76	9,52	9,56	9,60	9,60
Eficacia del tratamiento	9,13	8,79	8,92	8,95	8,95
Percepción de profesionalidad	9,58	9,39	9,35	9,46	9,46
Instalaciones	9,28	9,23	9,17	9,04	9,04

Estudio de satisfacción en los Centros de Fisioterapia

	2018	2017	2016	2015	2014
Grado satisfacción global	8,81	9,17	9,14	8,94	9,12
Trato y atención	9,28	9,56	9,28	9,22	9,60
Calidad de los servicios	8,89	8,92	8,94	8,50	8,95
Instalaciones	8,50	9,17	8,32	8,14	9,46

Estudio de satisfacción en los Centros de Formación

	2018	2017	2016	2015	2014
Atención	9,13	9,35	9,37	9,16	9,12
Temario	8,77	9,15	9,04	8,95	9,60
Organización	8,67	9,18	8,84	8,82	8,95
Valoración del curso	8,72	9,07	9,27	9,36	9,46
Instalaciones	8,85	9,14	9,00	9,00	9,04

Estudio de satisfacción en Teleasistencia

	2018	2017	2016
Grado satisfacción global	8,83	9,02	8,92
Trato y atención	9,40	9,14	9,16
Eficacia de la gestión	8,21	8,78	8,75
Tiempo de resolución	8,21	8,52	8,17





04

Trayectoria y Experiencia

Más de 40 años trabajando con la sociedad aragonesa

04.1 Nuestra Historia

1976

Nacimiento de la Asociación Disminuidos Físicos de Aragón.

1984

Apertura del Servicio de Información y Asesoramiento para personas con discapacidad atendido por personal voluntario.

Contamos con un Centro de Día.

Inauguración del primer quiosco que permite la contratación de una persona.



1985

Reconocimiento como Centro Especial de Empleo gracias a la Ley LISMI.

Puesta en marcha del Programa de Promoción de Empleo.

1987

Apertura de la sede de Miguel Servet, 34-36. El Centro Especial de Empleo cuenta con 12 trabajadores/as.

Inauguración del Taller de Manipulados en Tarazona.

1988

Mediante un Convenio promovido por DFA entre el Ayuntamiento de Zaragoza y TUZSA (Transportes Urbanos de Zaragoza) se pone en funcionamiento un autobús adaptado con servicio "de puerta a puerta".

Se inaugura la sede de Miguel Servet, 1, con un taller de confección industrial, dentro de las actividades del Centro Especial de Empleo.

Creación del Servicio de Apoyo Social. Se interviene en más de 150 contrataciones laborales y se atiende a más de 600 usuarios/as.



1989

Se inaugura el Centro de Formación: cursos de informática, mecanografía, contabilidad y graduado escolar, subvencionados por INEM, INSERSO, MEC y DGA.

1991

Creación del Centro Cultural y Recreativo.

Creación del servicio de gestión de aparcamientos: 15 nuevos puestos de trabajo. 70 trabajadores/as en el Centro Especial de Empleo.



1993

Inauguración del primer Centro Residencial, la Residencia Pomarón: 24 plazas para personas con gran discapacidad que, además, creó empleo para personas con discapacidad.



Constitución de Fundación Instituto para la Integración Social (FIIS) con la que la organización trató de cubrir las necesidades de un colectivo que, hasta ese momento, percibía que no tenía sus necesidades bien cubiertas como era el de la discapacidad intelectual límite.

1994

Entrega de la I Edición de los Premios Zangalleta.

1998

Se firma un Convenio entre DFA, el Colegio de Arquitectos de Aragón y la empresa Montecanal, S.A. para crear los Premios Accesibilidad.

I Fiesta por la Integración, en colaboración con Ibercaja y el Parque de Atracciones de Zaragoza, cuyo objetivo es la concienciación ciudadana en favor de la plena integración de las personas con discapacidad.

Inauguración del Edificio Pomarón como centro polivalente para el apoyo a las personas con discapacidad: se crean 30 nuevos puestos de trabajo.



1999

Constitución del Taller de Manipulados en Calatayud.

Apertura del primer Centro de Fisioterapia en el Edificio Pomarón.

2001

25º aniversario: cuenta con 8.000 usuarios/as, se ha mediado en más de 3.000 contrataciones.



2003

Inauguración de la sede de Andrés Gurrpide, 8-12, que albergará el Centro de Apoyo Social, el Programa de Promoción de Empleo y el Centro de Actividades Socioculturales.



Convenio de Atención Temprana con el Instituto Aragonés de Servicios Sociales para atender las necesidades de los niños, de cero a seis años, que presentan alguna alteración en su desarrollo o riesgo de padecerlo en un futuro.

2004

Se inicia el servicio de Apoyo Social y el Programa de Empleo en las sedes de Huesca y Teruel.

Puesta en marcha de GASA, empresa nacional de transporte: se crearon 20 puestos de trabajo.



2006

La Asociación Disminuidos Físicos de Aragón se transforma en fundación.

Consolidación de la organización con 712 puestos de trabajo.

2008

La Fundación Disminuidos Físicos de Aragón cambia la denominación a Fundación DFA, hecho que supuso un gran cambio de imagen.



2011

El Programa de Promoción de Empleo fue autorizado por el Instituto Aragonés de Empleo para realizar su actividad como Agencia de Colocación, convirtiéndose en un órgano colaborador del ente público al firmar un convenio con dicho instituto.



2013

Se inicia el Servicio de Teleasistencia, que permite la inserción laboral de personas con discapacidad.

Inauguración del nuevo centro de fisioterapia en Huesca.

2014

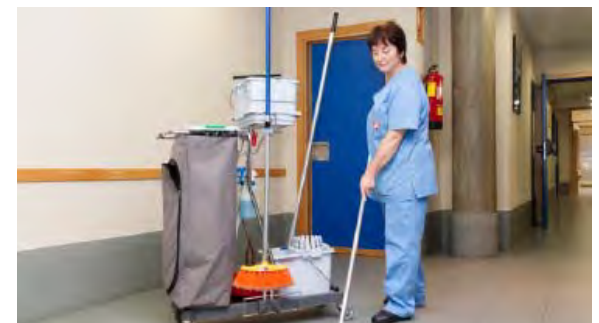
Inauguración del nuevo centro de fisioterapia en Teruel y el centro de formación en Huesca y Teruel.

Apertura del nuevo Edificio Josemi Monserrate con las actividades de Centro de Día para personas con discapacidad física, Atención Temprana, Formación y Actividades Socioculturales.



2015

Puesta en marcha del servicio de Ayuda a Domicilio.



2016

40º aniversario de la fundación.

738 alumnos/as se han formado en nuestros centros; se realizan 150 actuaciones de accesibilidad; se interviene en la contratación de 453 personas; se contacta con 428 empresas.

Emisión de nuestra primera Memoria de Sostenibilidad.

Puesta en marcha del gimnasio en el Edificio Josemi Monserrate.



2017

Acuerdo con la Fundación Ibercaja para la creación de la app móvil de empleo “dfaemplea” para personas con discapacidad en Aragón. A su vez, desarrollamos la web de la Agencia de Colocación de DFA.

20º aniversario de la Fiesta por la Integración en colaboración con Parque de Atracciones, a la que acuden más de 10.000 personas.

2018

Adhesión a la Declaración de Luxemburgo por la que nos comprometemos a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo en la gestión de la salud de nuestros trabajadores/as.

Adhesión a la Comunidad #PorelClima para el intercambio y fomento de buenas prácticas en la lucha contra el cambio climático.

Adhesión a la Declaración de Davos para el fomento de una ‘cultura del habitar’ y la promoción de políticas públicas que sitúen a las personas en el centro de las transformaciones urbanas.

Durante 2018 Fundación DFA ha reafirmado su compromiso con la sostenibilidad alineando su estrategia con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Emisión de nuestra primera Memoria de Sostenibilidad bajo inspiración en GRI.



04.2 Reconocimientos

1987

Placa Honorífica de los Premios INSERSO 1987 por la destacada labor a favor de los "minusválidos físicos" a través de la atención y servicios que viene prestando a este colectivo.

1996

"Medalla a los Valores Humanos" del Gobierno de Aragón, "por su incansable labor en la mejora de la calidad de vida e integración social de las personas con discapacidades".

1998

Premio Aragoneses del Año a los Valores Humanos.
Premio IMSERSO a la Integración Laboral.



2000

Medalla Santa Isabel de Portugal. Diputación de Zaragoza.

2001

Premio Reina Sofía de Rehabilitación e Integración, así como la Cruz de Plata de la Orden Civil a la Solidaridad Social concedida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



2006

Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo del Consejo de Ministros.



2009

Medalla Bicentenario-Defensor de Zaragoza en la Categoría "Valores Humanos", Fundación Zaragoza 2008.

2011

Premio "José Antonio Labordeta" a la Trayectoria.
Asociación Ebrópolis.



2013

Premio Gala del Deporte Ciudad de Zaragoza.
Premio AFEDAZ 2013 a la Acción Social y Cultural.

2014

Insignia de Oro San Raimundo de Peñafort. Facultad de Derecho.



2015

Premio Cermi.es a la trayectoria asociativa que recayó en la figura de nuestro Presidente, José Miguel Monserrate, por su dedicación a lo largo de toda su vida para la mejora de la calidad de vida de todas las personas con discapacidad.



Premio X Aniversario de la Asociación de Anticoagulados de Aragón, en la categoría de instituciones.

Premio ADEA a Javier Guiu, Director General de DFA, en su VI Convención de Directivos, en la categoría de labor social.

2016

Medalla de las Cortes de Aragón, máxima distinción del Parlamento Autonómico y que otorgó a Fundación DFA por su compromiso y consolidada trayectoria que la ha convertido en un referente obligado en el campo de la discapacidad.



Premio Arrabal 2016 a Fundación DFA por los 40 años de trabajo por la plena normalización de las personas con discapacidad y por la ingente labor desarrollada en la eliminación de barreras en el barrio del Arrabal y en el resto de la ciudad.

Premio Solidarios ONCE Aragón a José Miguel Monserrate, Presidente de Fundación DFA, por su trayectoria social en la mejora de la calidad de vida de todas las personas con discapacidad.







05

Modelo de Gobernanza

Las cosas claras

05.1 Organigrama de los Órganos de Gobierno y Gestión

● **Marta Valencia**
Presidenta

● **Juan Carlos Castro**
Secretario

● **Manuel Ramírez**
Patrono

● **Leonardo Catalán**
Patrono

● **Armando Carcas**
Patrono

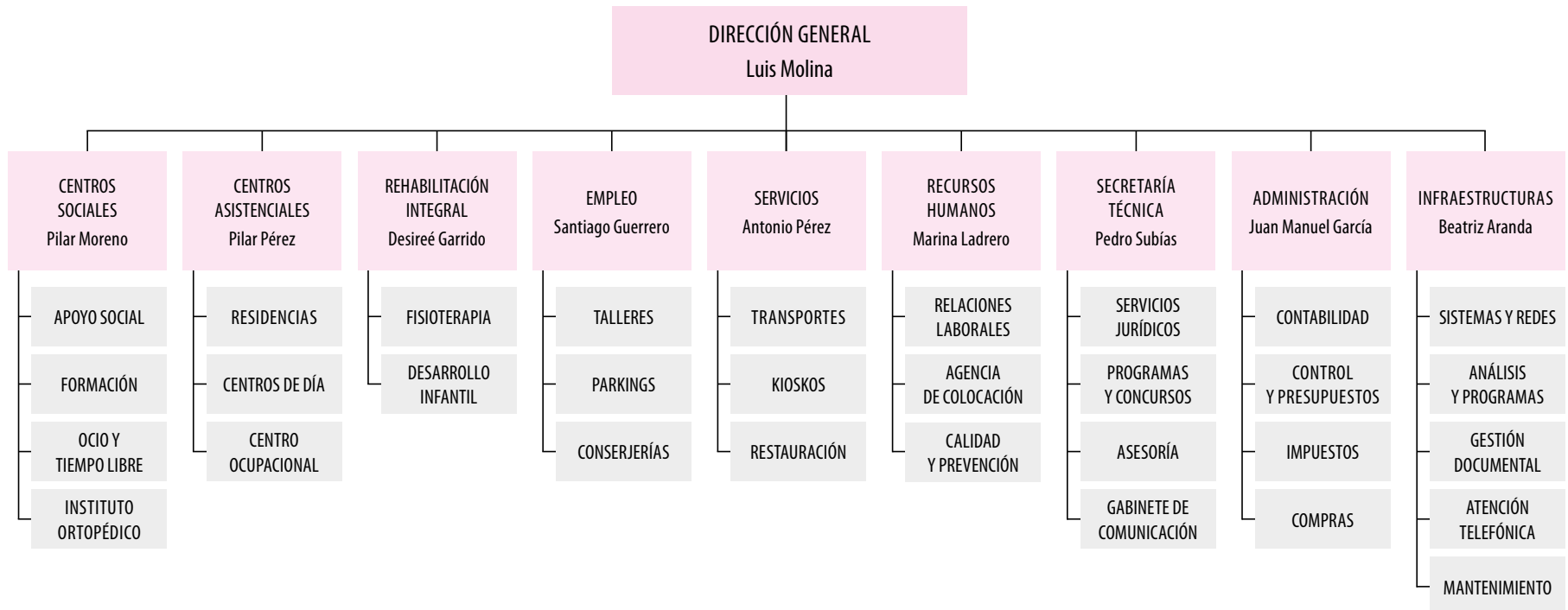
● **Miguel Ángel Correas**
Patrono

● **Alberto Serrano**
Patrono

● **Mercedes Ventura**
Patrona

● **Enric Soley**
Patrono

● **Juan Royo**
Patrono



05.2 Funcionamiento y toma de decisiones

Los **órganos rectores de la fundación son el Patronato y el Comité Permanente como órganos de gobierno, y el Comité de Dirección como órgano de gestión**, según lo previsto en el artículo 16 de los Estatutos Fundacionales.

Los Estatutos de la fundación fueron aprobados por el Patronato el 26 de enero de 2016 y elevados a públicos ante el Notario de Zaragoza, D. Rafael Bernabé Panós, en escritura pública de fecha 15 de junio de 2016 y número de protocolo 773. Dichos Estatutos fueron inscritos ante el Registro de Fundaciones de Ministerio de Justicia en fecha 2 de enero de 2018. Su texto se encuentra publicado en la web corporativa www.fundaciondfa.es.

La composición del Patronato, del Comité Permanente y del Comité de Dirección se encuentra publicados en www.fundaciondfa.es.

05.3 Patronato

Es el **órgano principal de gobierno y está compuesto por 10 personas** (ocho hombres y dos mujeres) que participan en la discusión y adopción de decisiones en materia económica, social y ambiental. Son los encargados de aprobar el Código Ético, el Código de Buen Gobierno, el Reglamento de Funcionamiento y Régimen Interior así como las distintas políticas de la organización y, por ende, la actual Memoria de Sostenibilidad. Su composición y competencias están previstas en los artículos 17 y siguientes de los Estatutos. También fija los fines de DFA, su visión y misión y establece la planificación estratégica.

La designación y nombramiento de patronos se realiza según lo previsto en los artículos 19 y 20 de los Estatutos. La competencia para el nombramiento de Patronos corresponde exclusivamente al Patronato a propuesta del Comité Permanente, y pueden ser personas físicas, jurídicas u organismos públicos. Una vez aceptado el cargo de patrono, desempeñan su cargo por un periodo de seis años, pudiéndose renovar por periodos iguales de manera sucesiva, sin perjuicio de la facultad del Patronato de proceder en cualquier

tiempo y momento a su separación y/o cese, de conformidad con lo establecido en la Ley y en los Estatutos. Las causas de cese están previstas en el artículo 24 de los Estatutos.

El ejercicio del cargo de patrono es gratuito, salvo lo previsto en los artículos 22.3 y 22.4, no habiendo recibido los componentes del Patronato remuneración alguna ni en concepto de sueldos y salarios o dietas por su cargo de patrono, ni participación en beneficios o primas durante los ejercicios 2018. Ningún miembro de Patronato ocupó puesto ejecutivo alguno durante el año 2018. Dos patronos recibieron remuneración en concepto de sueldos y salarios ya que desempeñaban puestos de trabajo en DFA con anterioridad a su incorporación al Patronato.

Asimismo, no existen obligaciones contraídas en los ejercicios 2018 en materia de pensiones o seguros de vida, anticipos o créditos concedidos a los mismos.

El Patronato es convocado como mínimo dos veces al año:

- **1er trimestre:** Censurar la gestión social, aprobar, en su caso, las cuentas del ejercicio anterior y resolver sobre la aplicación del resultado.
- **4º Trimestre:** Aprobación del Plan de Actuación que debe presentarse ante el Protectorado de Fundaciones del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El Patronato puede celebrar cuantas reuniones extraordinarias convoque la Presidencia o lo soliciten al menos un tercio de los Patronos. Durante el año 2018 el Patronato se reunió un total de 12 veces.

Sus competencias se encuentran desarrolladas en el artículo 23 de los Estatutos. Pueden acordarse por el Patronato apoderamientos especiales en favor de componentes del personal de DFA para acometer aspectos puntuales en aquellas operaciones previamente aprobadas por este órgano.

Los acuerdos se adoptan válidamente por mayoría simple, salvo cuando expresamente se exija otra mayoría cualificada. Cada Patrono tiene derecho a un voto. En caso de empate decide el voto de calidad de la Presidencia.

Los órganos rectores de la fundación son el Patronato y el Comité Permanente como órganos de gobierno, y el Comité de Dirección como órgano de gestión.

El Patronato debe conocer, en su caso, las relaciones comerciales entre DFA y los intereses comerciales de los diferentes patronos, estando en proceso de redacción de un **Protocolo para la Gestión de Conflictos de Interés** que regule este aspecto.

En 2018 no se ha evaluado el desempeño del Patronato y se plantea la aprobación del **Código de Buen Gobierno**.

El **Reglamento de Funcionamiento y Régimen Interior** establece el sistema de delegación del Patronato en los distintos órganos inferiores: Comité Permanente y Dirección.

Los componentes del Patronato deben desempeñar su cargo con la diligencia de un ordenado administrador y de un representante leal y deben guardar secreto sobre las informaciones de carácter confidencial, aún después de cesar en sus funciones.

05.4 Comité Permanente

La Dirección General participa en sus reuniones con voz pero sin voto. El Comité Permanente, según el artículo 30 de los Estatutos, es el órgano colegiado, delegado del Patronato, que tiene atribuida como tarea fundamental y básica la de conocer, debatir y preparar previamente las propuestas, decisiones y actividades de éste. Está integrado por la presidencia, la secretaría de patronato y dos vocalías más elegidas de entre los miembros del Patronato.

El Patronato podrá delegar en el Comité Permanente, por acuerdo mayoritario de sus componentes presentes, todas sus funciones salvo la aprobación de las cuentas y del plan de actuación, la modificación de los Estatutos, la fusión y la liquidación de la Fundación ni aquellos actos que requieran la autorización del Protectorado o que cuya delegación esté prohibida conforme a la Ley.

El Comité Permanente se reúne con carácter ordinario una vez a la semana salvo decisión de sus componentes. Con carácter extraordinario se reúne cuantas veces sea convocada por la Presidencia o lo solicite la mayoría simple de sus componentes.

Para constituirse válidamente el Comité Permanente precisa la presencia de, al menos, la mayoría simple de sus componentes y siempre con la presencia de la Presidencia o de la Secretaría.

El Comité Permanente celebró 34 reuniones en 2018.

05.5 Comité de Dirección

En el Comité de Dirección participan todas las direcciones de área junto con la Dirección General. Se reúne semanalmente y trata los temas más significativos de la organización. Se encuentra regulado en los artículos 32 y siguientes de los Estatutos. Durante el año 2018 se celebraron 38 reuniones del Comité.

A fin de mantener la información actualizada en los diferentes niveles de la organización, los responsables de las distintas direcciones mantienen una comunicación permanente y fluida con la Dirección General

Asimismo, con carácter cuatrimestral se organizan reuniones en las que participan todos los mandos intermedios. Estas reuniones son bidireccionales. Por un lado, la Dirección General comunica a todos los mandos los aspectos relevantes relacionados con la gestión y situación de la organización. Y por otro lado, recibe por parte de los mandos intermedios el feedback sobre estas cuestiones y sobre aquellos aspectos que resulten de interés.

Dentro de las responsabilidades de la Dirección General está el compromiso de cumplimiento del Código Ético y las distintas políticas de la organización. Además, el Patronato puede apoderar expresamente a personas de la organización para acometer aspectos puntuales en aquellas operaciones previamente aprobadas por este órgano.

La composición del Comité de Dirección desde un punto de vista de la discapacidad es:

	2018	2017	2016
Directores/as con discapacidad	2	2	1
Directores/as sin discapacidad	8	8	9
Total Directores/as	10	10	10

Los componentes del Comité de Dirección deben desempeñar su cargo con la diligencia de un ordenado administrador y de un representante leal y deben guardar secreto sobre las informaciones de carácter confidencial, aún después de cesar en sus funciones.

Los acuerdos y temas con relación a las materias económica, social y ambiental son tratados en primera instancia en el Comité de Dirección, quien los traslada al Comité Permanente del Patronato para finalmente llegar al propio Patronato.

El **Comité de Dirección está integrado por cinco hombres y cinco mujeres cumpliendo los criterios de paridad.**

Política de salarios y remuneraciones

Ninguno de los componentes del Comité de Dirección tiene firmado contrato de alta dirección.

La remuneración total pagada al Comité de dirección ha sido:

	2018	2017	2016	2015
Hombres	263.857,38 €	313.148,62 €	274.355,30 €	259.800,86 €
Mujeres	256.528,42 €	221.453,01 €	160.461,86 €	130.890,96 €
Total sueldos y salarios	520.385,80 €	534.601,63 €	434.817,16 €	390.691,82 €
Hombres	0,00 €	0,00 €	0,00 €	56.617,30 €
Mujeres	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Indemnizaciones por cese	0,00 €	0,00 €	0,00 €	56.617,30 €
Total Retribuciones	520.385,80 €	534.601,63 €	434.817,16 €	447.309,12 €

Sección 05.5



La remuneración media por sexo pagada al Comité de Dirección ha sido:

	2018	2017	2016	2015
Hombres	52.771,48 €	53.682,62 €	54.871,06 €	53.456,97 €
Mujeres	51.305,68 €	46.621,69 €	49.372,88 €	43.630,32 €
Total Retribución Media	52.038,58 €	50.152,15 €	52.121,97 €	49.706,34 €

La retribución media de los hombres pertenecientes al Comité de Dirección es superior por dos motivos:

- El Director General es un hombre y tiene un salario más elevado que el resto de los directores/as.
- Es política de la organización que los directores que se incorporan al Comité de Dirección tengan durante un año un salario inferior al resto de los directores/as, que es el mismo con independencia del género. En mayo de 2017 año se incorporó una mujer al Comité de Dirección, lo que hizo descender la retribución media de las mujeres ese año.

La retribución anual de los miembros del Comité de Dirección está fijada por el Patronato. Dicha retribución no incluye bonus ni incentivos de ningún tipo por la consecución de objetivos económicos, sociales o ambientales. Tampoco existen obligaciones contraídas en los ejercicios 2018 en materia de pensiones o seguros de vida y anticipos y créditos concedidos a los integrantes de la dirección.

La igualdad de género y oportunidades es uno de los aspectos donde se avanza significativamente, como lo refleja el progresivo aumento de mujeres en la plantilla y en los puestos de responsabilidad, y el mantenimiento de una elevada representación de mujeres en el Comité de Dirección. El 100% de las incorporaciones desde 2016 han sido mujeres.

05.6 Medidas Anticorrupción

El Código Ético y el correspondiente sistema de gestión de consultas y denuncias, en los que se incluyen aspectos relativos a la lucha contra la corrupción, constituyen un mecanismo eficaz para la detección y tratamiento de los posibles casos de corrupción y fraude. Los órganos de gobierno y la plantilla de DFA aceptan el Código Ético.

Para las entidades proveedoras está previsto que acepten el **Código de conducta para entidades proveedoras** de la organización gradualmente, una vez sea aprobado por el Patronato.

Además, el Patronato tiene previsto aprobar a lo largo de 2019 el **Código de Buen Gobierno**, un **Código de Conducta del Personal**, una **Política para la Prevención de Delitos y Contra el Fraude** y una **Guía de Comportamiento ante el Ofrecimiento de Incentivos, Regalos o invitaciones** que desarrollarán los valores corporativos y pautas de comportamiento recogidos en el Código Ético relacionados con las principales manifestaciones de la corrupción. Todas las personas de DFA estarán obligadas a conocer y asumir el contenido de estos documentos y a revisar su forma de actuar en base a los principios, compromisos y controles que establecerá.

En 2018, de acuerdo con las pautas de comportamiento recogidas en el Código Ético, en las que se prohíbe la contribución a partidos u organizaciones políticas, no se han llevado a cabo en nombre de DFA donaciones, subvenciones, préstamos o ayudas económicas a gobiernos nacionales, autonómicos, locales o de cualquier otro tipo, ni a partidos políticos.

Como medida de prevención del fraude y de la corrupción, DFA tiene establecido un sistema por el cual todas las facturas y todos los pagos han de ser autorizadas siempre por dos personas de manera mancomunada. De esta manera se reduce el riesgo de fraude.

En 2018 no se han detectado casos de corrupción en la organización.

Sección 05.6



05.7 Comité de Ética y Mecanismos de Denuncia

El Comité de Ética es un órgano interno de carácter consultivo, encargado de promover los valores y las conductas de la organización, así como el seguimiento, comunicación, difusión y vigilancia del Código Ético, la tramitación y apoyo en la resolución de dudas y la respuesta ante los posibles incidentes o denuncias que se puedan producir.

El Comité garantiza que la información sea tratada con la debida confidencialidad, discreción y tutela a aquellos componentes de la plantilla o externos que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

Para facilitar la comunicación, se dispone de canales de denuncia para que cualquier componente del personal, colaborador, entidad proveedora, etc. que observe algún incumplimiento o vulneración de esta norma pueda comunicarlo o denunciarlo.

Los canales de denuncia están disponibles por tres vías: email, telefónica o postal. Está previsto habilitar la posibilidad de hacerlo también a través de la web corporativa.

Durante el ejercicio 2018 se han recibido dos denuncias por incumplimiento laboral, en concreto relativas a un caso de acoso sexual y otro de discriminación, que se han saldado con sendos despidos.

05.8 Ciberseguridad y Privacidad de la Información

Ciberseguridad

Con el fin de asegurar una adecuada protección de los activos físicos y de información de DFA dispone de una serie de medidas no formalizadas que constituirán, una vez formalizadas, la **Política de Riesgos de Ciberseguridad**. En particular, se definen los riesgos derivados de las amenazas y

vulnerabilidades de la información, los sistemas de información y de comunicaciones, y de cualquier otro activo que forme parte de la infraestructura de DFA. En función de esos riesgos, se definen una serie de medidas y directrices de aplicación en todas las actividades.

Asimismo, se establece la formación y concienciación del personal, la gestión de amenazas e incidentes, incluyendo la colaboración con empresas expertas y con el objeto de asegurar la defensa de la marca y de las personas usuarias y clientes de DFA frente a posibles riesgos de fraude por medio de ingeniería social.

DFA presta especial atención al aseguramiento de la privacidad de la información personal de sus grupos de interés. Para ello, DFA dispone de la Política de Protección de Datos Personales adaptada al Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales.

Privacidad de la información

Contamos con un documento de seguridad regulador del tratamiento automatizado de los sistemas informáticos para los datos personales obligatorio para todas las personas usuarias y clientes.

El sistema de protección de datos ha sido auditado en el año 2018 por la empresa colaboradora en esta tarea, MASER LEGAL CONSULTORES S.L.P. Asimismo, DFA ha nombrado un **Delegado Global de Protección de Datos** que garantiza la implantación de la estrategia global en materia de protección de datos personales.

Todos los usuarios de medios informáticos son informados anualmente acerca de sus obligaciones y responsabilidades respecto de los requisitos establecidos por el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea y la Ley vigente de Protección de Datos, así como los establecidos por los reglamentos que la desarrollen.

En los últimos cuatro años no ha habido ninguna incidencia relativa a la privacidad y la fuga de datos de personas usuarias o clientes.

Medidas de seguridad aplicadas en www.fundaciondfa.es

Sección 05.8



05.9 Cumplimiento Socioeconómico

DFA aspira a que su conducta y la de las personas vinculadas a ella sea conforme, además de a la legislación vigente y a su sistema de gobierno corporativo, a los principios éticos y de desarrollo sostenible generalmente admitidos. En este sentido, el Código Ético manifiesta:

1. Su firme compromiso con los principios de la "Política para la Prevención de Delitos y contra el Fraude" que estamos formalizando y, en particular, con la no realización de prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con las y los clientes, las personas o entidades proveedoras, autoridades, etc., incluyendo el blanqueo de capitales.
2. Todas las actividades de Fundación DFA se harán conforme a las leyes, regulaciones y normativa vigente, por lo que deberán cumplir los siguientes principios:
 - Deberán someterse a las revisiones y auditorías internas y externas que se establezcan para constatar el cumplimiento de la normativa vigente (contable, prevención de riesgos laborales, sistemas de prevención del delito, blanqueo de capitales, protección de datos...)
 - Deberán ser rigurosas en el cumplimiento de los compromisos asumidos con las personas usuarias, entidades y personas proveedoras y financiadoras, tanto públicas como privadas; y según sus características específicas.
3. DFA manifiesta su firme compromiso con el cumplimiento de la legalidad vigente en cada momento.

La Sociedad GASA ha recibido un acta de la inspección laboral en 2018 por importe de 10.000 euros que ha sido recurrida y se encuentra en tramitación ante el Juzgado de lo Social.

No hemos recibido sanciones no monetarias en los ámbitos social y económico en los últimos cuatro años.





En la tabla siguiente se recogen los incumplimientos de leyes y normativas en los ámbitos social y económico, es decir, todos aquellos incumplimientos de cualquier índole (en materia laboral, fiscal, etc.) de DFA, a excepción de los incumplimientos de la normativa de privacidad de datos, que se muestran en el capítulo 05.9 Ciberseguridad y Privacidad de los datos, y ambiental, que se recogen en el capítulo 09.4 Compromiso Medioambiental:

Multas significativas y monetarias en los ámbitos social y económico

	<i>Euros</i>			
	2018	2017	2016	2015
Tráfico	630	443	495	628
Recargos	68	140	-	874
Laboral	10.000	1.250	3.000	-
Importe de las multas impuestas	10.698	1.833	3.495	1.502

	2018	2017	2016	2015
Tráfico	8	9	7	8
Recargos	2	2	-	7
Laboral	1	1	1	-
Sanciones monetarias (nº)	11	12	8	15

Sección 05.10







06

Ámbito económico y modelo de actividad

Nuestros números

410.00
400.00
390.00
380.00
370.00
360.00
350.00
340.00
330.00
320.00
310.00
300.00
290.00
280.00
270.00

06.1 Marca DFA

A lo largo de los 42 años de vida de DFA, hemos tratado de estar atentos a las necesidades que en cada momento demandaban las personas con discapacidad. Para tratar de dar una mejor respuesta a las mismas, se han generado diversas líneas de actividad que se articulan alrededor de dos fundaciones y de cuatro sociedades limitadas. Cada una de ellas desarrolla una actividad complementaria a las otras y que juntas acompañan a las personas con discapacidad.

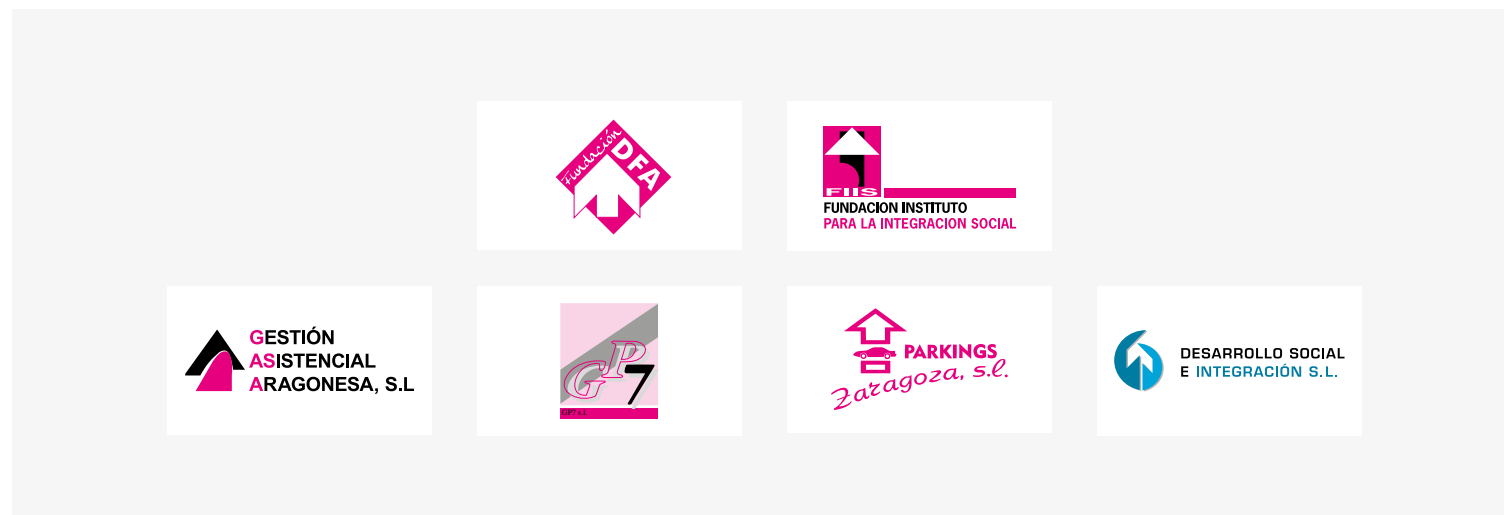
- **Fundación DFA**
- **Fundación Instituto para la Integración Social (FIIS)**
- **Gestión Asistencial Aragonesa S.L.** (GASA)
- **GP7 S.L.**
- **Zaragoza Parkings S.L.**
- **Desarrollo Social e Integración S.L.** (DSI)

Junto a ellas diferentes servicios y aplicaciones contribuyen a difundir y dar a conocer DFA con denominaciones específicas:

- Cafetería restaurante **dfabula**
- **dfaemplea**. Aplicación móvil de empleo
- **Zangalleta**. Premios anuales y la revista corporativa

La estructura de las distintas sociedades es 100% propiedad de Fundación DFA y Fundación FIIS, sin que en 2018 haya habido cambios significativos en el tamaño y estructura de la organización

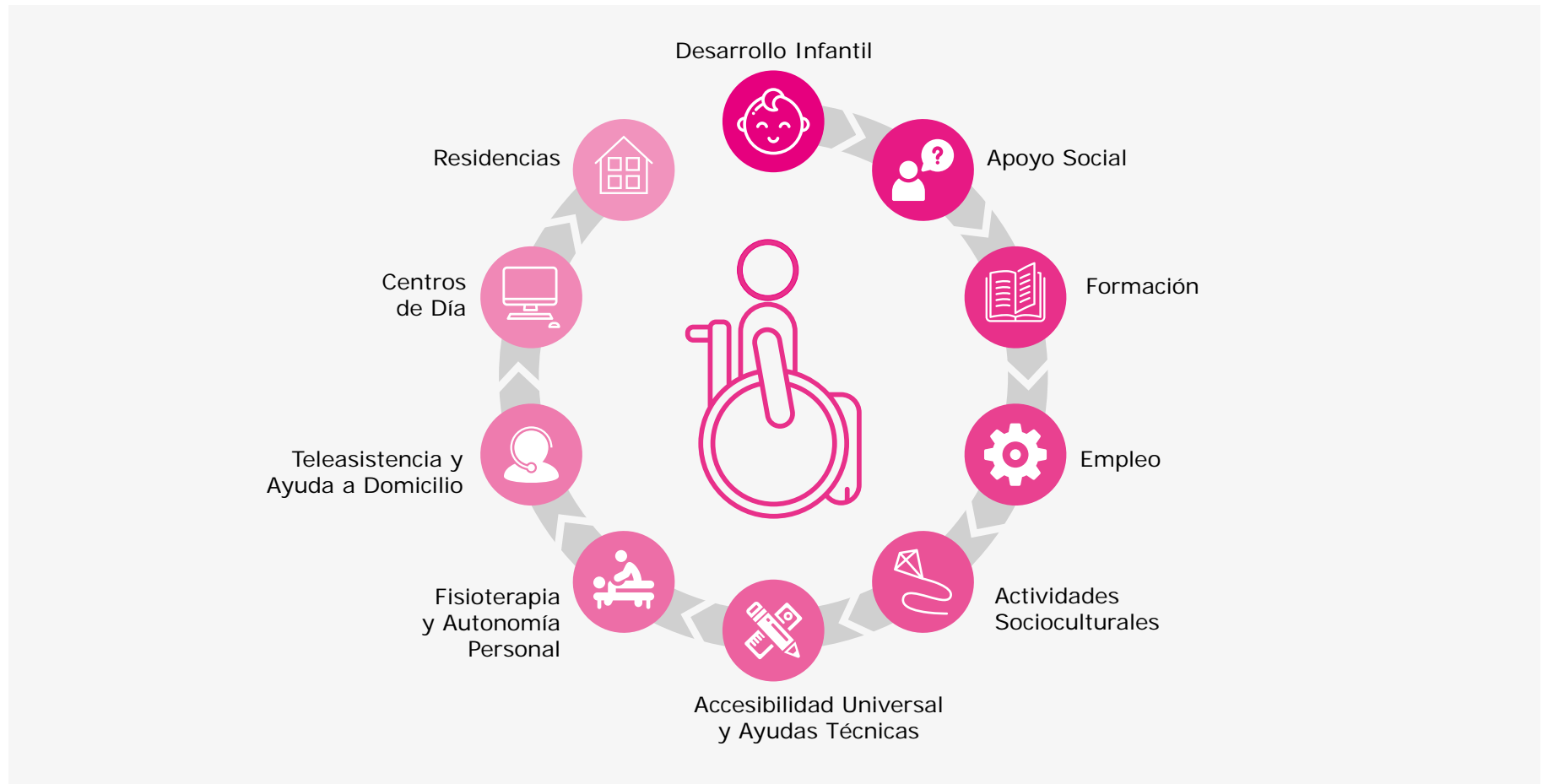
Fundación DFA y las cuatro sociedades limitadas están inscritas en el Registro de Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro de Aragón. Así mismo, Fundación DFA está calificada como Centro Especial de Empleo en las comunidades de Castilla y León y Castilla La Mancha; y **operan todas ellas únicamente en España.**



06.2 Ciclo Vital

Ofrecemos respuestas a las necesidades o demandas de las personas con discapacidad a lo largo de su ciclo vital.

Nuestros servicios son prestados, en su gran mayoría, por personas con discapacidad y están orientados a mejorar la calidad de vida del colectivo.



06.3 Principales Magnitudes

A continuación, se resumen las principales magnitudes agregadas:

	2018	2017	2016	2015
Personal en plantilla directa	670	648	651	647

	2018	2017	2016	2015
Número de centros de trabajo	52	52	52	53

Miles de Euros €

	2018	2017	2016	2015
Ingresos netos por prestación de servicios	12.994	12.799	12.333	12.584

Miles de Euros €

	2018	2017	2016	2015
Dotación fundacional Grupo DFA	6.741	6.741	6.741	6.763
Deuda financiera	150	0	0	24

Miles de Euros €

	2018	2017	2016	2015
Activos totales	27.957	25.138	25.023	24.766



06.4 Red de Centros

Nuestra red de centros y servicios está directamente relacionada con el perfil de las personas usuarias y clientes y sus demandas

A. Centros Sociales

Centros de Apoyo Social

Son centros a disposición de la ciudadanía que, complementando la labor de los Servicios Sociales de la administración, proporcionan información sobre discapacidad así como asesoramiento jurídico y médico, además de realizar acciones de sensibilización ciudadana.



Durante el año 2018, 3.304 personas y entidades (un 3,7% más que en 2017) se han acercado a nuestros centros en las tres capitales aragonesas.

Centros de Formación

Programa de acciones formativas regladas y ocupacionales dirigidas a personas con y sin discapacidad, tanto en activo como en situación de desempleo.

Durante 2018, 629 alumnos se han formado en nuestros centros. De ellos, 364 eran personas con discapacidad.



Hemos impartido 11.884 horas lectivas en 40 acciones formativas pertenecientes a planes formativos de las siguientes entidades: Instituto Aragonés de Empleo; Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón; así como Planes de Formación propios de Fundación DFA.

Además, realizamos cursos de preparación de oposiciones de acceso al empleo público.

Agencia de Colocación

No sólo buscamos la inserción laboral de las personas con discapacidad. También proporcionamos orientación laboral, formación específica para la búsqueda de empleo y realizamos un seguimiento personalizado de cada usuario/a.

Mantenemos contacto continuo con empresas de diferentes sectores, promoviendo la contratación de personas con discapacidad en la empresa ordinaria (durante este año hemos contactado con 563 empresas).

Desde su creación, se ha mediado en la contratación de más de 9.000 personas, siendo en el último año 502 personas con discapacidad las que han encontrado un puesto de trabajo.

Asesoría en Accesibilidad

Es el departamento responsable de la orientación y el **asesoramiento gratuito sobre eliminación de barreras arquitectónicas** en viviendas, locales comerciales, centros educativos, edificios públicos, etc.

En 2018 hemos realizado 149 actuaciones en accesibilidad.

A lo largo de este ejercicio se finalizó la intervención en colaboración con el Ayuntamiento de Binéfar, culminada con la aportación de un documento escrito en el que quedó reflejada la situación de accesibilidad urbanística (pasos de peatones) de dicha localidad.

También durante este año se ha iniciado una colaboración con el Hospital Universitario "Miguel Servet" de Zaragoza para conocer cuáles son sus condiciones de accesibilidad.

Centros de Actividades Socioculturales

Realizamos actividades lúdicas y culturales para personas con o sin discapacidad con el objeto de potenciar la ocupación del tiempo libre, la interrelación personal y la adquisición de hábitos sociales.



Para conseguirlo, durante 2018 se han realizado actividades de fin de semana, viajes, yincanas, talleres, etc., con más de 200 usuarios y usuarias.

Contamos con un equipo de voluntariado formado por 159 personas, sin los que estas actividades no serían posibles.

B. Centros Asistenciales

Fisioterapia y Autonomía Personal

Son centros abiertos a toda la población y formados por un equipo de profesionales integrado por una médica rehabilitadora, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales y logopedas.



Su objetivo es promover la salud y el desarrollo personal, de forma integral e individualizada, valorando las diferentes necesidades y aplicando el tratamiento más adecuado en cada momento. En 2018 acudieron a nuestros centros 706 personas.

Instituto Ortopédico

Su finalidad es asesorar e informar sobre los mecanismos más adecuados para resolver los problemas de autonomía personal y desenvolvimiento en el entorno de personas con o sin discapacidad, profesionales y entidades.

Tenemos servicio de venta y alquiler de ayudas técnicas, reparación, consulta para mujeres mastectomizadas, trabajos técnicos ortoprotésicos y realizamos órtesis plantares.

En 2018 atendimos a más de 3.700 personas.

Centro de Día

Ofrecemos terapia ocupacional y de ajuste personal y social a personas con gran discapacidad física para mejorar sus condiciones de vida.

Proporcionamos atención y cuidados personales, servicio de comedor, tratamientos rehabilitadores, dinámicas para la autonomía personal, logopedia y actividades de ocio y cultura, sirviendo a su vez de respiro familiar. Contamos con 75 plazas.



Centro Ocupacional

Especializado en la atención a personas con discapacidad intelectual moderada y leve, que por sus características no pueden integrarse en el mundo laboral.

Realizamos actividades ocupacionales, educativas, rehabilitadoras, y de ajuste personal y social. Disponemos de 50 plazas.



Centros de Desarrollo Infantil

El Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana atiende las necesidades de los niños, de cero a seis años (atención temprana) y de seis a doce años (post-temprana), que presentan alguna alteración en su desarrollo o riesgo de padecerlo en un futuro.

Disponemos de un equipo interdisciplinar formado por profesionales del área sanitaria, educativa y social, especializados en el desarrollo infantil, incidiendo tanto en el niño de forma directa como en la familia, la escuela y el entorno, para garantizar su máxima adaptación.

Durante este año, más de 793 familias fueron atendidas en nuestros Centros de Desarrollo Infantil.

Teleasistencia

Servicio dirigido al colectivo de personas mayores y/o con discapacidad, que aún siendo autónomos necesitan de un apoyo externo o de unos servicios asistenciales de calidad. Atendimos a 400 usuarios/as en 2018.

Ayuda a Domicilio

Nuestra asistencia personalizada incluye tareas de limpieza, asistencia y acompañamiento tanto dentro como fuera del hogar. Durante este año realizamos 9.699 horas de asistencia a domicilios atendiendo a 92 usuarios/as.

Residencias

Disponemos de dos **centros residenciales de desarrollo personal y atención sociosanitaria interdisciplinar** en el que conviven de forma temporal o permanente personas dependientes con discapacidad física.

Reciben atención integral para potenciar al máximo sus capacidades y desarrollo personal. Además, realizamos actividades de ocio, informática, ortografía, fotografía y tratamientos recuperadores (apoyo psicológico, logopedia, fisioterapia y terapia ocupacional).

En la Residencia Rey Fernando disponemos de 78 plazas y en la Residencia Pomarón contamos con 24 plazas para personas con gran discapacidad física.



C. Centros de Empleo

Centro de Atención Telefónica

Prestamos servicios de atención al cliente, secretaría virtual, gestión de agendas, servicios post-venta, acciones de fidelización de clientes, actualización de bases de datos, entre otros. **Durante el año 2018 atendimos más de 55.000 llamadas.**

Además, desarrollamos estudios de satisfacción y consultoría estratégica para entidades como el Ayuntamiento de Zaragoza, Linde, Sarga, Salud Informa o la Universidad de Zaragoza. En 2018, realizamos 45.500 encuestas telefónicas.



Gestión Documental

En el Centro de Gestión Documental se escanean, clasifican y almacenan documentos, tanto de instituciones públicas como de empresas privadas. Además, se desarrolla software de gestión documental a medida de cada cliente para mejorar la administración y visualización de la documentación digitalizada.

Talleres de Montaje y Manipulados

Talleres destinados a la manipulación, montaje de cuadros eléctricos, cableados, verificaciones de calidad, retractilados industriales, embolsados de componentes, etc.

Contamos con tres centros: Tarazona, Calatayud y Zaragoza.



Puntos de Venta

Fue la primera actividad laboral y se inició en 1985 dirigida a la comercialización de prensa y revistas a través de 5 puntos de distribución en Zaragoza.

Asesoría GP7

Ofrecemos **servicios de asesoría (jurídica, contable y laboral)**, especializados en asesorar a entidades sociales, fundaciones, asociaciones de padres y madres, etc.

Actualmente contamos con más de 60 clientes.

Limpieza Industrial

Servicio de limpieza de naves industriales, comunidades de propietarios y empresas. Contamos con maquinaria de limpieza industrial profesional junto con el personal necesario para cualquier tipo de limpieza y superficie.

Conserjería y Control de Accesos

Desde hace más de 25 años llevamos a cabo funciones de conserjería virtual, control de accesos y mantenimiento en más de 20 aparcamientos, comunidades de propietarios, empresas e infraestructuras públicas en Zaragoza, Huesca, Teruel, Burgos y Jaca.

Servicio de Transporte Adaptado

Disponemos de una **moderna flota de autobuses con más de 298 plazas** útiles adaptadas para el transporte de personas con movilidad reducida a centros de día, residencias, etc.

Trasladamos diariamente a una media de 230 personas.

Restauración

Fundación DFA dispone de una cafetería-restaurante situada en la calle José Luis Pomarón de Zaragoza. El **restaurante Dfabula** es un local totalmente adaptado.

06.5 Estructura y Modelo de Actividad

En DFA disponemos en 2018 de **52 centros de trabajo distribuidos en 10 localidades** en España, lo que nos permite dar cobertura principalmente a todo Aragón.

Es una **entidad impulsada por la sociedad civil aragonesa** y perteneciente al llamado sector de la economía social.

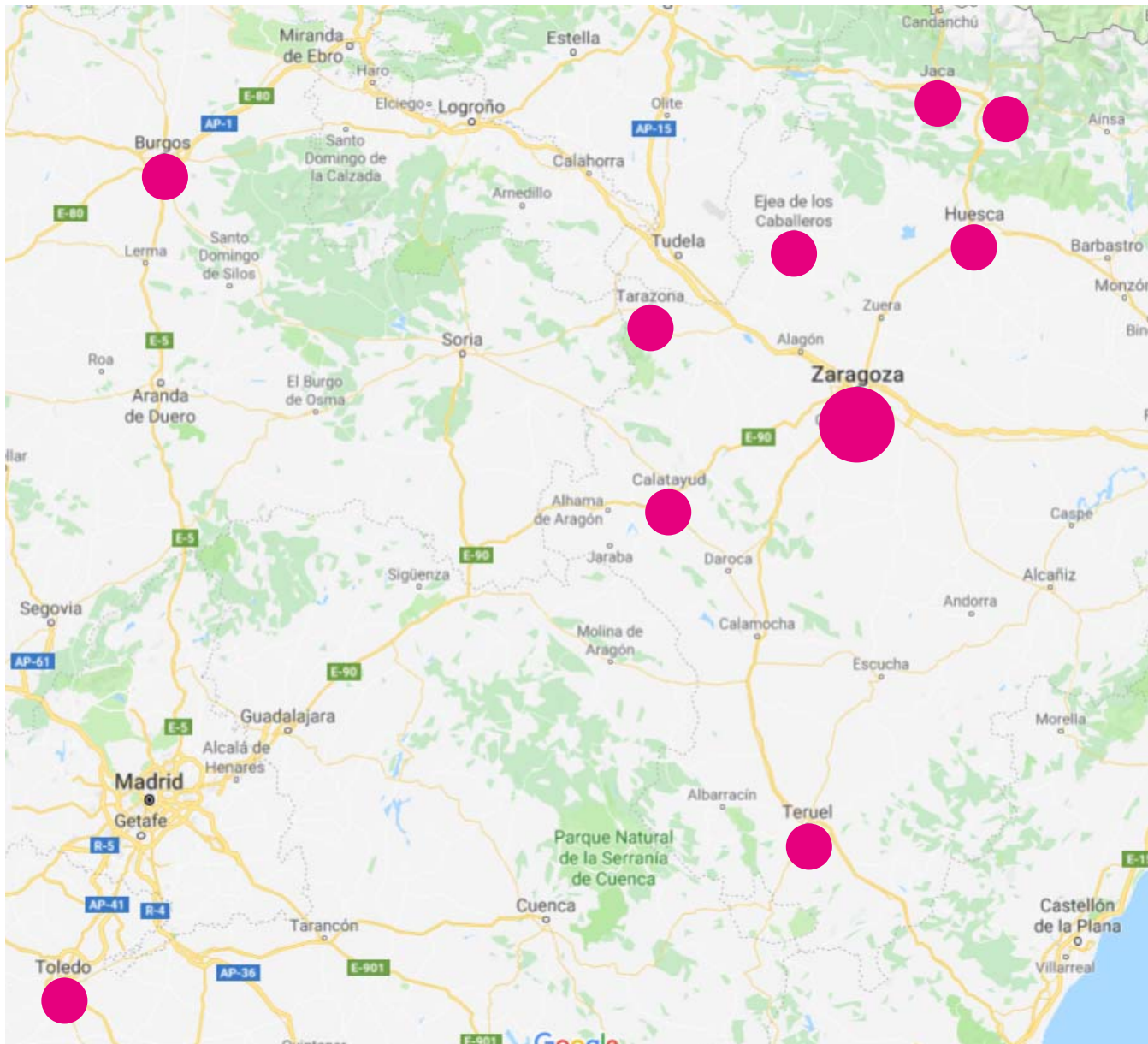
La iniciativa social de DFA se desarrolla equilibrando sus valores económicos y sociales. Contribuye a su objetivo mediante la creación de empleo para personas con discapacidad en proyectos social y medioambientalmente responsables.

Respondiendo a la transformación de las estructuras sociales y a su compromiso con la búsqueda de la igualdad social y la colaboración como una vía transformadora de la realidad, **DFA forma parte del Tercer Sector y participa en diferentes plataformas representativas del mismo.**

Desde nuestra creación hemos intentado conseguir la diversificación de las fuentes de ingresos ante la constatación de que las personas con discapacidad pueden trabajar en actividades y sectores empresariales diferentes a los de las propias entidades. Demostrando, en definitiva, que **los ámbitos social y económico no están enfrentados**. La combinación de ambos potencia enormemente el valor social.

Ingresos € / Ubicación

CIUDAD	2018	2017
Burgos	30.460	30.131
Calamocha	5.531	4.031
Calatayud	125.465	161.100
Ejea de los Caballeros	26.057	25.701
Huesca	347.528	310.790
Jaca	153.731	152.085
Sabiñánigo	1.775	2.296
Tarazona	353.957	297.562
Teruel	725.204	727.215
Toledo	114.993	113.746
Zaragoza	11.109.503	10.974.674
TOTAL	12.994.204	12.799.331



Situación Geográfica

Zaragoza

- Calatayud
- Tarazona
- Ejea de los Caballeros

Huesca

- Jaca
- Sabiñánigo

Teruel

Burgos

Toledo

06.6 Principales Líneas Estratégicas

Trabajamos cada día para adaptarnos a las nuevas realidades que viven las personas con discapacidad en nuestra sociedad.

Puntos de partida

La revolución tecnológica, los nuevos modelos de relación social y de gestión de los recursos humanos, así como, **el nuevo posicionamiento de las personas con discapacidad en nuestra sociedad nos plantean nuevas reivindicaciones** y el acceso a nuevas oportunidades que van de la mano de las tradicionales.

Por todo ello, en 2017 iniciamos **un proceso en el que participaron 120 trabajadores y trabajadoras**, destinado a repensar quiénes somos, cómo trabajamos nuestra misión, visión, valores...

El primer paso fue realizar un **análisis en profundidad** de nuestra organización a través de la elaboración de un análisis DAFO.

Tras este primer análisis, **se propusieron siete líneas estratégicas** en las que DFA debería centrar su actividad durante el periodo 2017-2021.

Las líneas de actuación aprobadas por el Patronato fueron:

1. Respuesta integral al ciclo vital de las personas con discapacidad física
2. Comunicación interna
3. Comunicación externa
4. Protagonismo en implicación profesional
5. Desarrollo de protocolos y procesos internos
6. Viabilidad y sostenibilidad
7. Innovación estratégica

Puesto que estas líneas están previstas para un periodo de tiempo de 4 años, se crearon **5 grupos de trabajo** en los que se han implicado **26 com-**

ponentes del personal, de diversas categorías profesionales, especialidades y centros.

Se priorizaron para el año 2018 las líneas siguientes:

Comunicación interna

Se pretende conseguir el reconocimiento de actividades y servicios de DFA, analizar y definir los canales de comunicación interna y lograr una generación proactiva de la comunicación. El objetivo que hemos perseguido es romper las dinámicas de no comunicación detectadas en el DAFO realizado en 2017 así como aumentar el sentimiento de pertenencia a DFA y la integración de todas las personas independientemente del área en el que se trabaje.

Para ello, **en 2018 se ha reelaborado el Manual de Acogida** y se ha trabajado sobre el procedimiento idóneo para acompañar en el proceso a aquellos trabajadores y trabajadoras que, por diferentes circunstancias, no se les pudo realizar una acogida adecuada en su momento.

Se ha reflexionado sobre nuestra forma de comunicarnos, valorando que se necesita subdividir las reuniones de mandos para que las grandes reuniones se convoquen con carácter informativo y realizar reuniones operativas menos numerosas, elaborando actas para garantizar la misma comunicación al resto de la plantilla. Todos los puntos que se tratan pueden y deben ser informados a todos los equipos.

Buen gobierno

En 2018 se ha aprobado la modificación del Código Ético y se han presentado los textos de los Códigos de Buen Gobierno y el Código de Conducta de las entidades proveedoras. Se han revisado, desde el punto de vista ético, el Manual para el Voluntariado y el Manual de Acogida propuesto por el grupo de trabajo de Comunicación Interna. Adicionalmente, se han preparado borradores para su discusión en el Patronato del Código de Conducta del Personal, el Procedimiento de Compras, el Protocolo de Denuncia y Gestión del Comportamiento Inadecuado y el Procedimiento de Tramitación de las Comunicaciones Recibidas a través del canal de denuncias.

Grupos de interés y gestión y detección de necesidades a través del análisis Big Data

Pretende identificar las necesidades de las personas con discapacidad, así como identificar actividades y servicios que den respuesta al ciclo vital de las personas con discapacidad física y conseguir una transversalidad en la respuesta de nuestros centros a las necesidades.

En 2018 se ha realizado un análisis de nuestra base de gestión de usuarios y usuarias para profundizar en las posibilidades que nos ofrece como herramienta de conocimiento de este grupo de interés y facilitar la atención integral. Dicho análisis ha supuesto la propuesta de mejora de la aplicación y del proceso de recogida de información. Por otro lado, se ha analizado el perfil de los usuarios de DFA, se han identificado las puertas de entrada y se han establecido procedimientos de coordinación entre departamentos alineados con el objetivo de lograr la transversalidad de la respuesta como organización a las necesidades del colectivo.

Protocolos de actuación interna

Analizamos, conocemos y divulgamos los protocolos internos y de buenas prácticas, así como mejorar los procesos internos, con especial énfasis en la mejora de sistemas de calidad medioambiental.

A lo largo de 2018 se han desarrollado diversas medidas a través del grupo de mejora:

- En relación a los **protocolos**
 1. Análisis y clasificación de los protocolos existentes
 2. Revisión de los protocolos comunes, aquellos que afectan a todos los servicios de la organización (acogida, compras...)
 3. Difusión: publicación en El Puente (Portal del Empleado) de los protocolos comunes

- En relación a nuestro **compromiso con el medioambiente:**
 1. Análisis de las medidas desarrolladas para la reducción del impacto medioambiental de nuestras actuaciones
 2. Publicación en El Puente (Portal del Empleado) de las medidas medioambientales más significativas y datos de su impacto
 3. Se ha habilitado una dirección de correo electrónico para el envío de propuestas medioambientales al grupo de protocolos
 4. Inicio y propuestas de campaña de concienciación y, de acuerdo con comunicación, que ayuden a motivar a trabajadores/as y personas usuarias, etc.
 5. Implementación de medidas de alineamiento con los Objetivos de Desarrollo de Sostenible (ODS)
 6. Adhesión a campaña #PorElClima y puesta en marcha acciones medioambientales bajo el hastag #DFAporelplaneta

Relaciones con empresas

De manera transversal se van a reforzar nuestras relaciones con empresas, mejorando el reconocimiento a la importante labor que desempeñan las empresas que habitualmente colaboran con nosotros tanto contratando nuestro servicios como contratando a personas con discapacidad.

Con ello se pretende poner en valor tanto el trabajo en red como la importancia de la colaboración entre empresas y entidades de manera que se visibilicen las capacidades de las personas con discapacidad para facilitar la generación de estructuras y procesos empresariales socialmente sostenibles.

06.7 Gestión de Riesgos

La Gestión de Riesgos es uno de los elementos esenciales que forman parte integral de nuestra filosofía y nuestra cultura. Así, durante este ejercicio, hemos seguido progresando de manera firme en el impulso y desarrollo de nuestro Sistema de Gestión de Riesgos, lo que va a suponer la efectiva formalización, armonización y despliegue de diversos conceptos que, en buena medida, ya residían en nuestra cultura y procesos. El objetivo es desarrollar las capacidades de DFA para que los riesgos relevantes de todas las actividades se encuentren adecuadamente identificados, medidos, gestionados y controlados para contribuir a la consecución de nuestros objetivos generales.

En DFA no existe todavía una política formalizada, escrita y aprobada por el Patronato sobre la gestión de riesgos, si bien siempre ha estado presente en sus actuaciones. Sin embargo, **en 2018 se ha realizado un análisis DAFO de cada departamento** llevado a cabo por un Comité de Riesgos formado por los directores de área así como el responsable de calidad y un miembro del Patronato para seguir el modelo gestión de riesgos según la norma ISO.

Se han identificado los riesgos de cada departamento, se ha establecido el tipo de impacto, la probabilidad de ocurrencia del riesgo y el posible nivel de impacto en DFA, estableciéndose el nivel de riesgo y las acciones mitigadoras correspondientes con un plan de acción para cada uno de ellos donde se han establecido las medidas y controles propuestos, la persona responsable de su implantación y su comprobación.

De su correcta gestión depende que se reduzcan notablemente las probabilidades de que se produzca el hecho no deseado por DFA y se propongan posibles medidas correctoras con prontitud. Estas fichas son reportadas periódicamente al el Comité de Riesgos para su análisis.

En 2019 queremos llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Formalización de la Política de Control y Gestión de Riesgos
- Establecimiento de la estructura organizativa del Sistema de Gestión de Riesgos

- Actualización del Análisis de Riesgos:
 - Revisión del universo de riesgos
 - Revaluación de riesgos
 - Actualización del Mapa de Riesgos
 - Priorización de riesgos
 - Revisión de las respuestas a los riesgos

Política del Sistema de Gestión de Riesgos

Una vez aprobada por el Patronato y aplicada en todas las entidades que integran DFA, se establecerán los principios básicos que deben observarse en el control y gestión de riesgos y que instituyen, entre otros, los conceptos de creación y protección del valor, la eficiente y adecuada utilización de mecanismos de control, el dinamismo, la transparencia, la cultura de participación y, en todo caso, la actuación conforme a la ley y la regulación y al amparo del sistema de gobierno corporativo.

Asimismo se plasmarán los componentes del Sistema de Control y Gestión de Riesgos, ya que no es una función o departamento, es la cultura, capacidades y mecanismos de gestión de riesgos y creación de valor integrados en la visión de DFA.

Análisis de riesgos

La capacidad y rapidez de reacción ante los riesgos está directamente relacionada con la información y el conocimiento que se tenga de los mismos.

En 2018 hemos actualizado nuestro Análisis de Riesgos por departamento, replanteando el universo de riesgos, revaluando los mismos, actualizando el Mapa de Riesgos, priorizando los riesgos críticos y revisando las respuestas más adecuadas a éstos. En el proceso han participado los directores/as de los diferentes departamentos.

Los sistemas de control establecidos han funcionado adecuadamente.

El Análisis de Riesgos tiene su punto de partida en la identificación de aquellos que pudieran afectar a la habilidad de DFA para maximizar su valor para los grupos de interés y para lograr sus objetivos. En este sentido, se han identificado los riesgos estratégicos, operativos, financieros, regulatorios y de cumplimiento legal y fortuitos. La valoración se ha realizado en función de la probabilidad de ocurrencia y el impacto que tendría en DFA en caso de su materialización, desde diversas ópticas, tanto desde la puramente económica como también desde las perspectivas reputacional, legal o de impacto operacional.

Una gestión eficiente de riesgos pasa por la **búsqueda de un equilibrio efectivo entre la importancia de cada riesgo y los recursos destinados a su mitigación**, lo que conlleva necesariamente a su priorización. Esto se ha realizado en función de su potencial impacto sobre las perspectivas anteriormente mencionadas y de su probabilidad.

El último paso ha sido diseñar la respuesta a los riesgos. DFA cuenta con planes de actuación específicos para mitigar o reducir el nivel de riesgo. Para ello, tenemos en cuenta su prioridad, la fortaleza de los controles existentes para los mismos y su alineación con el apetito al riesgo definido.

El Patronato es el responsable de garantizar que DFA disponga de un marco de gestión del riesgo adecuado, incluida la determinación de la naturaleza y alcance del riesgo que está dispuesto a asumir para conseguir sus objetivos estratégicos. Supervisa las operaciones de DFA para asegurarse de que existen controles internos y de que éstos funcionan de manera eficaz.

El Comité de Dirección es responsable de la ejecución de los planes acordados.

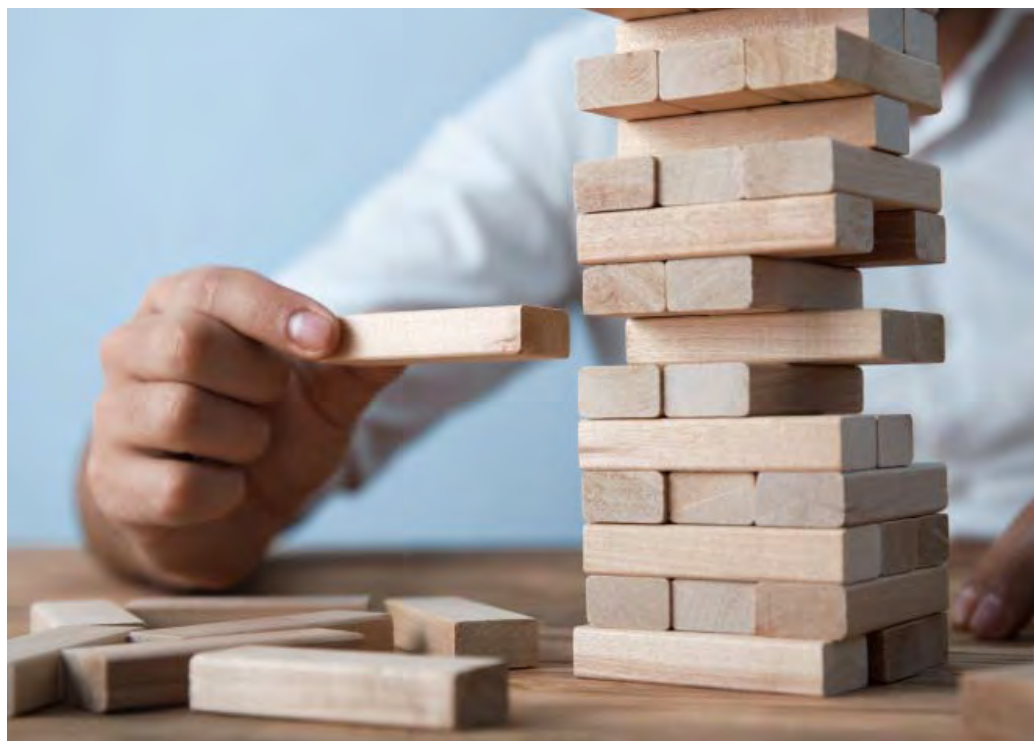
Los responsables de riesgos tienen la misión de identificar los riesgos estos en su área de responsabilidad. Todos los riesgos se evalúan por su probabilidad e impacto sobre la estrategia de DFA. Los principales controles y medidas de mitigación se documentan y se elaboran planes de respuesta adecuados. El Comité de Dirección ejerce una adecuada supervisión sobre cada riesgo.

Estructura organizativa del Sistema de Gestión de Riesgos

El sistema de gestión de riesgos de DFA tiene un carácter integral, en la medida en que participan en el mismo todos los departamentos.

DFA se encuentra sometida a diversos riesgos inherentes a su actividad y los distintos sectores en los que opera. A continuación se resumen los principales riesgos identificados:

En 2018 los riesgos motivados por las circunstancias económico financieras han sido mitigados por la diversificación de actividades.



RIESGO	CONTEXTO DEL RIESGO	GESTIÓN Y MITIGACIÓN
ESTRATÉGICOS		
REPUTACIÓN DE LA MARCA	<p>La marca DFA tiene un valor reputacional considerable. La erosión de la marca a causa de un hecho específico o una serie de circunstancias puede perjudicar la posición de liderazgo de DFA con las personas usuarias, clientes y, en última instancia, afectar a sus ingresos y rentabilidad futura.</p> <p>Si DFA no satisface las expectativas de sus personas usuarias o clientes y no se compromete de forma efectiva a mantener su vínculo emocional, puede ocurrir que DFA tenga que hacer frente a una erosión de la reputación y a la pérdida de confianza de las personas usuarias y clientes.</p>	<p>Cada actividad está respaldada por iniciativas de los planes anuales de trabajo de cada área y la elaboración de los presupuestos de DFA, mediante el cual el Patronato revisa y aprueba el funcionamiento de cada actividad y servicio, así como de los procedimientos que garanticen su correcto funcionamiento.</p> <p>Los principios rectores se basan en transparencia, confianza, profesionalidad y sostenibilidad.</p>
ÉTICOS Y DE DERECHOS HUMANOS	<p>Influyen directamente en la percepción que nuestros grupos de interés tienen de DFA.</p> <p>Se derivan de la existencia de potenciales comportamientos contrarios a las directrices establecidas en las políticas y códigos en materia de derechos humanos, ética y anticorrupción.</p>	<p>Para minimizar este riesgo, hemos desarrollado diversas políticas e iniciativas como, por ejemplo, el Código Ético, la Política Integrada de Calidad y Medioambiente, la Política de Prevención de Riesgos Laborales, la Política de Igualdad, el Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género dentro y fuera del ámbito laboral y el Protocolo de prevención del acoso sexual. Además, hemos aprobado en el primer cuatrimestre de 2019 un nuevo Código de Buen Gobierno y un Código de Conducta de las entidades proveedoras y tenemos previsto aprobar un Código de Conducta del Personal, una Política para la prevención de delitos y contra el fraude y una Guía para la prevención de la corrupción.</p> <p>Para su adaptación a las circunstancias fundacionales y sociales cambiantes, se ha constituido una comisión de protocolos de carácter participativo lo que nos permitirá estar permanentemente al día con la legislación y sensibilidades sociales vigentes.</p> <p>Para dar respuesta a las denuncias y conflictos que puedan surgir en este campo disponemos de un canal de denuncias específico. Dicho canal está establecido para consultas, sugerencias o denuncias por un posible incumplimiento del Código Ético.</p> <p>Paralelamente, una Comisión está estableciendo un modelo de prevención de delitos, en el que, partiendo de las normas y procedimientos existentes, se valorarán los riesgos y se definirán los procesos y controles establecidos para prevenir o mitigar la comisión de determinados delitos. El modelo de prevención de delitos se implantará progresivamente, adaptándose a las distintas actividades que desarrollamos.</p> <p>En 2018 no se han identificado riesgos relacionados con amenazas a la libertad de asociación, trabajo infantil, o trabajo forzoso.</p>

RIESGO	CONTEXTO DEL RIESGO	GESTIÓN Y MITIGACIÓN
<p>RIESGO ECONÓMICO</p>	<p>La sostenibilidad económica de DFA es vital para poder desarrollar nuestros fines fundacionales así como para poder afrontar los retos de los ámbitos sociales y medioambientales con los que estamos comprometidos.</p>	<p>Este tipo de riesgos se minimizan mediante un modelo basado en la diversificación sectorial en sus fuentes de ingresos y el análisis exhaustivo del mercado en busca de nuevas líneas de actividad que puedan ser desarrolladas por y para personas con discapacidad.</p> <p>Para 2018 se ha aprobado continuar trabajar especialmente el fortalecimiento de los lazos que nos unen con las empresas con las que trabajamos de cara a poner en valor, por una parte, las capacidades para trabajar de las personas con discapacidad física y, por otra, de nuestra fundación como entidad prestadora de servicios cuya plantilla está integrada en su mayoría por personas con discapacidad.</p>
<p>DEPENDENCIA DE LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS</p>	<p>Es habitual en el Tercer Sector tener una alta dependencia de los ingresos a través de subvenciones públicas, lo que puede suponer un alto riesgo de pervivencia dependiendo de factores tales como la fase del ciclo económico, orientación de las subvenciones hacia otros sectores que se consideren más desfavorecidos en ese momento y otros.</p>	<p>Para reducir la dependencia de las subvenciones y, dado que una de las líneas de trabajo de DFA es la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral, se reduce el riesgo aumentando la autofinanciación de DFA a través de la realización de actividades que se encaminen hacia dicho objetivo de la integración. Por dicho motivo, se optó por diversificar las líneas de actividad, cubriendo también de esta manera el objetivo de buscar diferentes nichos que se puedan adaptar a las distintas discapacidades de las personas. De esta manera, los ingresos por subvenciones de DFA al final no suponen más del 25% del total de ingresos anuales.</p> <p>Para diversificar esta dependencia también se buscan subvenciones privadas para cumplir con nuestros objetivos fundacionales.</p>

RIESGO	CONTEXTO DEL RIESGO	GESTIÓN Y MITIGACIÓN
OPERATIVOS		
RIESGOS DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD	<p>En este apartado se incluyen los posibles riesgos derivados de problemas de gestión, fallos de calidad en el servicio o tecnológicos, etc.</p> <p>Nuestros centros Asistenciales, Rehabilitadores y Sociales prestan servicios a personas con discapacidad, a las que consideramos especialmente vulnerables ante accidentes u otro tipo de incidencias que pueden acontecer en el desempeño de nuestro trabajo o la prestación del servicio.</p>	<p>Para minimizar estos riesgos, desarrollamos numerosas iniciativas de mejora, seguimiento, medición y eficiencia, como por ejemplo las obligaciones derivadas de las normas de calidad (ISO 9001 y 14001) entre otros.</p> <p>Se ha llevado a cabo una evaluación de los riesgos potenciales de cada actividad (espacio, elementos, acciones), dándose a conocer a cada profesional involucrado. Además, se ha desarrollado un protocolo de actuación ante incidencias que permite la cuantificación y el análisis de cada incidente para detectar riesgos no identificados previamente.</p>
SEGURIDAD Y SALUD	<p>Las personas que trabajan en DFA son una de nuestras principales preocupación y, por ello, su bienestar y el desarrollo de su trabajo con seguridad lleva a que la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales y la Salud laboral es una de las prioridades de todos los departamentos.</p> <p>Las actividades desarrolladas en nuestros centros, por sus características, son susceptibles de conllevar riesgos de seguridad y salud para cualquier persona que se encuentre en nuestros centros de trabajo.</p>	<p>Para controlar estas situaciones de riesgo, que pueden derivar potencialmente en accidentes graves o enfermedades profesionales, contamos, entre otros, con una Política de Seguridad y Salud y un Sistema Integral de la Prevención de Riesgos Laborales que se aplica en todos nuestros centros de trabajo. Dicho sistema incluye la monitorización de indicadores, el seguimiento de iniciativas y medidas y auditorías periódicas, así como revisiones para la mejora continua.</p> <p>Para 2019 tenemos previsto empezar a trabajar en un programa de empresa saludable con el fin de mejorar la salud no sólo en el trabajo sino en general de toda nuestra plantilla.</p>
RELACIONES LABORALES	<p>La existencia de un clima laboral negativo puede incidir en una mala gestión de las actividades y servicios recibidos por las personas usuarias y clientes y, por tanto, afectar a los resultados de las actividades.</p>	<p>La negociación colectiva se realiza de forma periódica a través del departamento de Recursos Humanos para garantizar un sistema de relaciones laborales justo y equilibrado. Tenemos un Convenio Colectivo propio que se adapta a las características de nuestros centros y servicios, que incluye como apartado diferenciado un Plan de Igualdad sobre el que se imparte formación específica.</p> <p>Así mismo, tenemos diversas medidas para la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal.</p>
DIFICULTAD DE CONTRATACIÓN / SUSTITUCIÓN DE PERSONAL CLAVE	<p>El personal clave ubicado en posiciones y actividades estratégicas es necesario para la sostenibilidad de DFA.</p>	<p>Para cubrir estos puestos críticos, priorizamos la promoción interna (mediante procesos de promoción o sucesión) y sólo si no es posible cubrir una vacante de manera interna, recurrimos subsidiariamente de forma externa mediante procesos específicos de reclutamiento y selección.</p> <p>Tenemos distintos procesos e iniciativas encaminados a poder identificar a las personas claves y a las de alto potencial; analizar periódicamente el número de vacantes, el número de potenciales candidatos y, en última instancia, elaborar los planes de sucesión que se consideren precisos.</p> <p>El Comité de Dirección se centra en aprovechar los conocimientos y experiencia de la plantilla y garantizar el desarrollo del talento.</p>

RIESGO	CONTEXTO DEL RIESGO	GESTIÓN Y MITIGACIÓN
CIBERATAQUES Y SEGURIDAD DE LOS DATOS	<p>DFA podría tener que hacer frente a pérdidas financieras, o el menoscabo de la reputación de su marca, con motivo de un ataque a los sistemas por delincuentes, terroristas o gobiernos extranjeros.</p> <p>Si DFA no protege convenientemente los datos de las personas usuarias, clientes y plantilla, podría incumplir la regulación, ser multada y perder la confianza de las personas usuarias y clientes.</p>	<p>El Comité de Dirección revisa regularmente el riesgo cibernético y respalda las iniciativas al respecto que se adoptan en el conjunto de DFA para reforzar los mecanismos de defensa y los planes de respuesta.</p> <p>El Comité de Dirección garantiza que DFA está al corriente de los mejores estándares de seguridad y aborda las deficiencias identificadas. Se realiza una supervisión de los sistemas críticos y los proveedores para garantizar que entiendan los datos que tiene en su poder, que éstos están seguros y que se cumple la normativa.</p>
FALLO DE UN SISTEMA INFORMÁTICO CRÍTICO	<p>DFA depende de los sistemas de tecnología de la información en la mayoría de los procesos relevantes de las actividades. El fallo de un sistema crítico puede dar lugar a una interrupción significativa de las operaciones y pérdidas de ingresos.</p>	<p>Existen planes de control de sistemas, de recuperación en caso de desastre y de continuidad del negocio que mitigan el riesgo de fallo de sistemas críticos.</p>
CONDICIONES POLÍTICAS Y ECONÓMICAS	<p>DFA es sensible a las condiciones políticas y económicas generales. El empeoramiento de la economía regional, nacional o mundial puede afectar a la posición financiera de DFA.</p>	<p>El Patronato y el Comité de Dirección de DFA analizan las perspectivas financieras y los resultados de DFA mediante un proceso de planificación financiera y la revisión de las expectativas de manera regular. Las conclusiones se utilizan para impulsar los resultados de DFA a través de la gestión de la capacidad y su utilización, junto con el control de costes, entre lo que se incluye la gestión de inversiones de inmovilizado.</p> <p>Las perspectivas económicas externas se analizan detenidamente a la hora de elaborar estrategias y planes. Estos se revisan regularmente en el Comité de Dirección y en el Patronato de DFA durante la elaboración de los planes anuales de trabajo de cada área y la elaboración de los presupuestos.</p>

RIESGO	CONTEXTO DEL RIESGO	GESTIÓN Y MITIGACIÓN
FINANCIEROS		
RIESGOS DE LIQUIDEZ	<p>Este riesgo implica el mantenimiento de efectivo y valores negociables suficientes, así como la disponibilidad de financiación y la capacidad para liquidar posiciones de mercado. El Departamento de Tesorería, integrado en Administración, tiene como objetivo mantener la flexibilidad en la financiación mediante la disponibilidad de líneas de crédito comprometidas. Así mismo, se realiza por el Comité de Dirección un seguimiento de las previsiones de la reserva de liquidez de las entidades de DFA.</p>	<p>A lo largo de 2018 DFA no tenía firmada ni concedida ninguna línea de crédito con entidades financieras ya que no se considera necesario debido a su sólida posición financiera. Sí que existen acuerdos entre las entidades de DFA con excedentes de tesorería que prestan liquidez a las entidades del Grupo con deficiencias de liquidez.</p>
REGULATORIOS Y DE CUMPLIMIENTO LEGAL		
INCUMPLIMIENTO DE LAS REGULACIONES CLAVE, INCLUIDAS EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN	<p>Son los riesgos a los que está expuesta DFA, derivados de la distinta legislación vigente. Dentro de esta categoría se incluyen los riesgos relativos a la normativa fiscal, laboral, de comercio y consumo, de propiedad industrial e intelectual y los riesgos relativos a las restantes legislaciones, particularmente los riesgos normativos de carácter penal, determinen o no la responsabilidad penal de la persona jurídica, así como otros riesgos de incumplimiento normativo. Corresponde al Área de Secretaría Técnica la supervisión y gestión del sistema de cumplimiento normativo de DFA para la prevención de los riesgos legales y reputacionales derivados de posibles incumplimientos regulatorios y para la consecución de los máximos estándares éticos y el seguimiento de las mejores prácticas corporativas.</p>	<p>DFA tiene establecidos unos marcos claros, que incluyen políticas diseñadas para garantizar el cumplimiento normativo.</p> <p>Desde DFA realizamos un seguimiento de forma continuada de los procesos regulatorios y legislativos que afectan a nuestras actividades para, por un lado, promover un cumplimiento consciente y responsable y, por otro, anticipar los posibles cambios con el objetivo de gestionarlos adecuadamente y aprovechar las oportunidades que de éstos puedan derivarse.</p> <p>Además, de manera continuada, evaluamos la probabilidad de éxito en los litigios o reclamaciones en que pudiéramos vernos inmersos y adoptamos las medidas necesarias para conseguir resultados favorables y solventar las potenciales situaciones de conflicto.</p>

RIESGO	CONTEXTO DEL RIESGO	GESTIÓN Y MITIGACIÓN
RIESGO FISCAL	<p>DFA está expuesto a riesgos fiscales sistémicos como consecuencia de cambios en la legislación fiscal o de la interpretación que de ésta hacen las autoridades fiscales.</p> <p>Los riesgos fiscales a los que nos enfrentamos son esencialmente de procedimiento, de comunicación y coordinación entre departamentos ya que puede ocasionar la aplicación de criterios diferentes o no adaptados a la normativa tributaria.</p> <p>Existe un riesgo reputacional si los medios de comunicación u otro órgano representativo cuestionan el cumplimiento fiscal de DFA.</p>	<p>DFA está comprometida con el cumplimiento de la normativa fiscal, actuando con integridad en todo lo relacionado con impuestos y colaborando abiertamente con las autoridades fiscales, así como adoptando enfoques fiscalmente no agresivos.</p> <p>El Departamento de Administración gestiona los riesgos fiscales con la supervisión del Comité de Dirección y el Patronato. Ofrecemos información detallada de los riesgos fiscales en nuestras cuentas anuales.</p> <p>Se espera formalizar una política fiscal de DFA a lo largo de 2019.</p>
CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD	<p>En la actualidad la privacidad de la información se ha convertido en un activo estratégico. Por ello, establecemos los mecanismos necesarios para garantizar la seguridad y la protección de los datos de las personas usuarias, clientes y entidades proveedoras, así como para gestionar y tratar adecuadamente la documentación en función de su nivel de relevancia. Para reforzar la seguridad, los procedimientos de seguridad de la información se revisan periódicamente.</p>	<p>Contamos con una Política de Uso de los Sistemas de Información y Equipos de Trabajo y se monitorizan para asegurar la mejora continua.</p> <p>El cumplimiento de la legislación de protección de datos garantiza su protección, que gestionamos estando sometidos, para mayor seguridad, a auditorías con carácter anual.</p> <p>Nuestras/os trabajadoras/os firman un documento de compromiso de confidencialidad en aquellas actividades en las que detectamos una mayor sensibilidad de los datos a proteger.</p>
RIESGOS FORTUITOS		
RIESGOS AMBIENTALES	<p>En actividades muy concretas generamos residuos potencialmente contaminantes.</p>	<p>Contamos con una Política de Medioambiente y con un sistema que incluye medidas a seguir y las responsabilidades y recursos necesarios para la adecuada gestión de los residuos generados en nuestras actividades que puedan conllevar una afección al medio ambiente.</p>
INCENDIO EN RESIDENCIAS	<p>Uno de los objetivos prioritarios en nuestros centros asistenciales es garantizar la seguridad de nuestras personas usuarias y residentes. En caso de producirse un incendio en cualquiera de nuestros centros, pero especialmente en los centros asistenciales por la tipología de las personas usuarias, existe un riesgo de pérdida de vidas humanas.</p>	<p>Se han implementado en todos los centros planes de emergencia y evacuación que se revisan periódicamente. Así mismo, se realizan simulacros con carácter anual y en los que se cuenta con la evaluación de los servicios de bomberos.</p> <p>A la hora de diseñar el equipamiento de nuestros centros se incluyen estrictos criterios de prevención de incendios.</p>

06.8 Balance Económico

Fortalezas

Aparcamientos

En 2018 la actividad se ha visto incrementada un 3,8%, gracias a la mejora en el consumo familiar. Aunque el tiempo de estancia se ha reducido un 1,3%, se ha mejorado el grado de rotación, ya que han entrado más vehículos en los estacionamientos que gestionamos (un 2,6% más). Adicionalmente, se ha ampliado el período de concesión del estacionamiento del Recinto Expo Empresarial durante seis años más.

Transportes

Se ha producido un incremento en transportes (6,7%) al incrementarse el número de personas transportadas para el Instituto Aragonés de Servicios Sociales en Huesca, dentro del contrato firmado con dicha entidad, lo que ha supuesto un incremento del 42% de dichos ingresos.

Por otro lado, se ha conseguido aproximadamente a partir de septiembre de 2018 un nuevo concurso público con la Consejería de Educación del Gobierno de Aragón para gestionar dos rutas de transporte escolar adaptado, lo que ha supuesto un incremento de unos 18.000 euros.

Centros Asistenciales

La actividad ha crecido un 4,2% al concertar el Instituto Aragonés de Servicios Social más plazas para personas con discapacidad física.

Restauración

La cafetería dfabula, situada en nuestra sede central, ha incrementado la facturación un 8% en 2018 gracias a la mejora en el consumo familiar.

Desarrollo Infantil

DFA ha incrementado sus ingresos de Desarrollo Infantil al aumentar los precios de acuerdo al contrato firmado con el Instituto Aragonés de Servicios Sociales para Atención Temprana.

Subvenciones

Se han incrementado de una manera significativa por dos hechos relevantes:

- Las subvenciones vinculadas al mantenimiento de puestos de trabajo han aumentado como consecuencia de:
 - El incremento del salario mínimo interprofesional (SMI), magnitud que se toma de referencia para su cálculo, en un 4% con respecto al año anterior.
 - El aumento del número promedio de personas con discapacidad contratados a lo largo del año, que ha sido del 1%.
- Las subvenciones vinculadas a la formación han aumentado como consecuencia de una mayor actividad, principalmente del Instituto Aragonés de Empleo y el Departamento de Educación del Gobierno de Aragón.

Debilidades

Puntos de venta

Se ha producido un descenso notable de la cifra de ventas (13%) debido principalmente al menor consumo de prensa escrita como consecuencia de la consolidación de la prensa digital.

Gestión Documental

La facturación de Gestión Documental cayó un 28% debido a la pérdida de clientes por la baja demanda que se está dando en el sector en con-

Sección 06.8



secuencia de que las empresas están implantado un sistema de Gestión Documental propio y no necesitan externalizar este servicio

Talleres y Manipulados

Se ha visto reducida en un 0,7% como consecuencia del estancamiento de la situación económica y en particular de la industria, lo que no nos ha permitido crecer.

Conserjerías y Control de Accesos

Los ingresos han descendido un 1,7% como consecuencia principalmente de la pérdida de un contrato por importe de 24.000€, si bien se ha podido compensar con la obtención de contratos de menor cuantía.



06.9 Política Económico Financiera

Una adecuada gestión financiera requiere tener en cuenta el crecimiento de la organización, tanto en tamaño como en heterogeneidad, así como la diversificación de sus fuentes de financiación (prestación de servicios, subvenciones y captación de fondos) y su solvencia.

Se articula en torno al **Plan de Actuación**, que marca anualmente las directrices económicas y sociales y que desarrolla las líneas presupuestarias aprobadas por el Patronato de Fundación DFA.

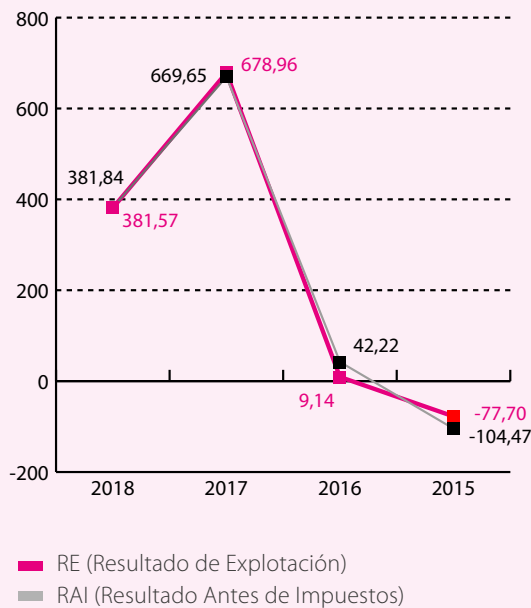
El Control de la Gestión se centraliza en la cabecera de DFA y abarca a todas las sociedades participadas así como a las dos fundaciones matrices de DFA. El cuadro de indicadores de alerta y los canales de información existentes garantizan una reacción adecuada frente a cambios operativos o del entorno y a desviaciones de los objetivos de la actividad.

Las compras de DFA se gestionan desde un departamento específico, que supervisa los procedimientos para que se apliquen los protocolos en todas las compras.

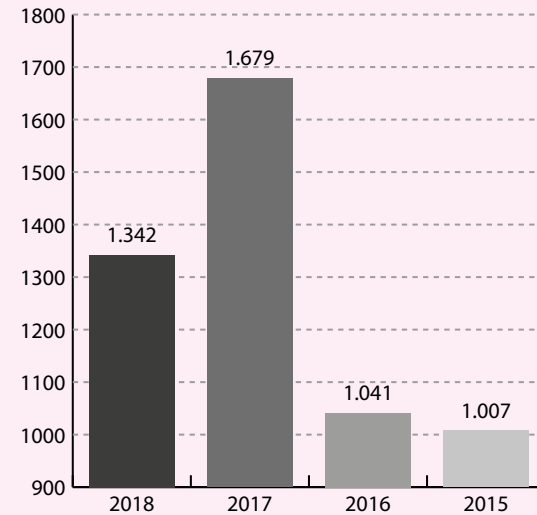
Sección 06.9



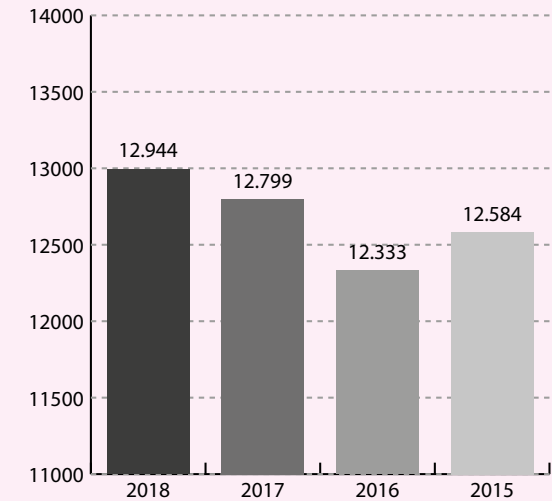
Evolución del RE y RAI (miles de euros)



EBITDA (miles de euros)



Ingresos facturados (miles de euros)



El activo total de DFA casi alcanzó los **28 millones de euros** y está **financiado con recursos propios en un 63,4%** del pasivo total (en 2017 fue un 68,1%).

El **endeudamiento con entidades bancarias era de 0,1 millones de euros** a 31 de diciembre de 2018 (0 en 2017).

VALOR ECONÓMICO CREADO, DISTRIBUIDO Y RETENIDO (miles de euros)	2018	2017	2016	2015
Valor económico directo creado (VEC)				
Ingresos				
Ventas, otros ingresos, ingresos, resultado de enajenaciones inmovilizado, otros resultados	17.318	16.769	15.968	15.973
Valor económico distribuido (VED)				
Costes operativos				
Aprovisionamientos, variación de existencias y gastos de explotación	3.632	3.284	3.899	3.900
Salarios y beneficios sociales				
Pagos realizados a los empleados y contribuciones sociales	12.112	11.799	11.001	11.001
Pagos a proveedores de fondos				
Gastos financieros: pagos realizados a los proveedores de capital de la organización	0	0	0	2
Pagos al gobierno				
Tasas e impuestos brutos	1.838	1.635	1.593	1.610
Inversiones en la comunidad				
Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad (incluye donaciones)	54	30	49	29
Valor económico retenido (VER)				
Reservas, amortizaciones, depreciaciones, etc.	1.408	1.627	1.040	1.033
Valor económico distribuido (VED)	17.636	16.748	16.542	16.542

Uno de nuestros objetivos prioritarios es **reducir la dependencia de subvenciones**, diversificando las fuentes de ingresos acudiendo a concursos públicos para aumentar nuestra cartera de clientes y servicios.

En 2018 hemos facturado 7.809 miles de euros a empresas y particulares y 5.184 miles de euros a Administraciones Públicas, con lo que los ingresos generados por actividades propias suponen un 75% de los ingresos totales.



En 2018 los ingresos por prestaciones de servicio se han incrementado un 1,5% con respecto a los de 2017.

ACTIVIDAD	2018	2017
Centros residenciales	3.651.900,35€	3.588.703,43€
Aparcamientos	2.682.450,59€	2.584.717,27€
Rehabilitación	1.541.846,02€	1.528.526,57€
Manipulados	1.361.043,74€	1.371.017,95€
Transportes	1.135.518,76€	1.064.602,07€
Puntos de Venta	558.793,53€	644.990,46€
Atención Telefónica	500.221,82€	497.675,60€
Control de accesos	497.889,16€	506.354,39€
Restauración	318.081,23€	295.124,62€
Servicios compartidos	311.968,54€	271.752,57€
Instituto Ortopédico	154.677,22€	155.326,28€
Ayuda a domicilio	119.138,28€	99.322,87€
Servicios administrativos	43.864,49€	38.936,22€
Gestión documental	30.541,93€	42.336,60€
Formación	24.374,84€	12.192,05€
Otros	61.893,67€	97.752,07€
TOTAL	12.994.204,17€	12.799.331,02€

POR TIPO DE CLIENTE	2018	2017
Administraciones Públicas	5.184.830,00€	5.002.732,95€
Usuarios/as y clientes privados	7.809.374,14€	7.796.598,07€
Ingresos mercantiles	12.994.204,17€	12.799.331,02€



Respecto al resto de obligaciones contables, las principales entidades que conforman DFA están **obligadas a realizar informes anuales de auditoría sobre sus cuentas anuales individuales** debido al volumen total de su activo, a la cifra de negocios y al número medio de su plantilla o al nivel de contratos con entidades públicas firmadas. Para aquellas sociedades que no están obligadas a realizar auditoría, **se realiza una revisión limitada de sus cuentas anuales**. No existen salvedades en dichos informes. Las cuentas están publicadas en nuestro **Portal de Transparencia www.fundaciondfa.es** y son auditadas anualmente por la empresa Ernst & Young, S.L.

Tras su aprobación por el órgano correspondiente, estos informes se presentan en forma y plazo en el registro correspondiente (del Protectorado de Fundaciones y/o Mercantil, dependiendo de su forma jurídica) para cada uno de sus ejercicios contables, la legalización de Libros oficiales y los depósitos de Cuentas anuales. Además, DFA **se encuentra al corriente de sus pagos** con la Tesorería General de la Seguridad Social y sus obligaciones tributarias.

06.10 Compras y Aprovisionamiento

DFA cuenta con un sistema de compras que permite la aplicación de las directrices recogidas en la **Política de Compras** de la organización y la gestión de las mismas de una forma homogénea, garantizando los principios básicos para la organización en materia de compras: transparencia, competitividad y objetividad.

El proceso de compras, la contratación de servicios externos, y la correspondiente gestión de entidades proveedoras se realiza de forma centralizada a través del Departamento de Compras en caso de grandes volúmenes de suministros, servicios e inmovilizado necesarios para los distintos centros de trabajo. El resto de compras y contrataciones menores y poco significativas se realizan directamente por los responsables de cada departamento.

DFA aplica una norma unitaria y global para la política de compras y la contratación de servicios de la organización con tres fines:

- Establecimiento de criterios claros y de un procedimiento común en el área de compras y contratación de servicios de la organización.
- Optimización y racionalización de los recursos económicos en la ejecución y contratación de servicios;
- Aprovechamiento de sinergias derivadas de la contratación global de determinados bienes y servicios

El Departamento de Compras supervisa los procedimientos para que se apliquen los protocolos en todas las compras.

El proceso de selección y evaluación de las entidades proveedoras se efectúa siempre con imparcialidad, rigor y objetividad. Asimismo, las condiciones de pago con las entidades proveedoras están adecuadamente definidas y recogidas por escrito en base a criterios prefijados que son controlados y revisados periódicamente.

En 2018 el gasto total en entidades proveedoras ascendió a 6.670 miles de euros (4.386 miles de euros en 2017). En 2018, se compraron productos y

servicios a un total de 856 entidades proveedoras (1.007 en 2017) de los cuales el 98% corresponde a entidades proveedoras nacionales (99% en el 2017), de los cuales el 69% eran proveedores locales.

Las principales familias de productos y servicios que se adquirieron fueron suministro de prensa, restauración, suministros (gas y electricidad), seguros, maquinaria, productos de limpieza y uniformidad, entre otras.

En 2018 hemos revisado el contrato de mantenimiento de las puertas automáticas, las pólizas de Responsabilidad Civil General y de Accidentes de Trabajadores y Voluntarios, los contratos de suministro eléctrico (media y baja tensión) y de gas. Así mismo, se ha migrado toda la red de datos a una solución más segura basada en la red MPLS de Telefónica y la telefonía a una solución de centralita en la nube (Centrex IP) y telefonía IP en todas nuestras sedes. Todo ello ofrece una mayor garantía de calidad de servicio y elimina los costes de mantenimiento de los dispositivos y equipos, pasando a una solución de pago por servicio/mes.

Así mismo, hemos trabajado en la **estimación de gastos para el equipamiento de la nueva residencia del Edificio Josemi Monserrate.**

DFA cumple con sus compromisos de pago a proveedores. El período medio de pago es de 35,02 días (24,9 en 2017).

Actualmente no se realiza la homologación de las entidades proveedoras. Sin embargo, **en 2019 pondremos en marcha un Procedimiento de Homologación de entidades proveedoras con la función de establecer un protocolo** para: auditorías externas, que tienen por objeto evaluar el grado de cumplimiento de los requisitos exigidos relativos a Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales en el proceso de compras; Adhesión al Código Ético y de Conducta y cumplimiento del porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad, dando prioridad a las entidades proveedoras que empleen a personas con discapacidad, incluidos los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social. Para ello se están analizando y definiendo procesos y manuales a través de los cuales se mejoren los requisitos y controles en estas entidades proveedoras. Se incluirán expresamente aspectos relacionados con derechos humanos.

Sección 06.10



Estamos preparando un Portal de las Entidades Proveedoras que facilitará el proceso de homologación de las mismas. A través de este Proceso de Homologación de proveedores, evaluaremos no sólo el aspecto comercial, si no el cumplimiento con las obligaciones laborales de la entidad contratada con su personal, su transparencia y su independencia como sociedad en relación a cualquier miembro de la plantilla de DFA

Los proveedores podrán acceder a través de la herramienta creada para ellos al **Portal de las Entidades Proveedoras**. Mediante el acceso a esta herramienta podrán consultar información acerca de los documentos que tienen pendientes para pasar nuestro proceso de selección o aportar la documentación obligatoria.

Durante el ejercicio 2018 no ha habido cambios significativos en el tamaño y estructura de la cadena de suministro, ya que el incremento en el volumen de compras corresponde principalmente a la continuación de la construcción y puesta en marcha del Centro de Referencia y Recuperación para la Atención de Personas con Discapacidad en Situación de Dependencia que DFA está realizando en Zaragoza. En 2018 se han ampliado dichas instalaciones por un coste aproximado de 2.135.000 euros.

Compras a proveedores

Miles de euros

	2018	2017	2016	2015	2014
Proveedores nacionales	6.667	4.385	4.673	5.096	6.176
Proveedores no nacionales	3	2	2	15	24
TOTAL	6.670	4.387	4.675	5.111	6.200

Nº Proveedores

	2018	2017	2016	2015	2014
Proveedores nacionales	839	1.000	697	690	703
Proveedores no nacionales	17	7	7	3	3
TOTAL	856	1.007	704	693	706

06.11 Información Fiscal

DFA opera únicamente en España, donde todos sus beneficios son generados. El resultado antes de impuestos obtenido en 2018 asciende a 387.570,06 euros (678.962 euros en 2017). Los impuestos sobre beneficios devengados en el ejercicio 2018 ascienden a ingresos de 49.234,94 euros (gasto de 78.565 euros en 2017). Los ingresos fiscales de 2018 están generados por la activación de pérdidas fiscales en algunas de las sociedades del Grupo, así como por el reconocimiento de deducciones pendientes de aplicar generadas en el ejercicio.

Subvenciones de explotación recibidas y ejecutadas

	2018	2017	2016	2015
Subvenciones Públicas	3.897.454,48	3.617.042,23	2.939.129,09	2.909.997,87
Subvenciones Privadas	126.067,91	45.656,10	71.186,92	64.224,38
TOTAL	4.023.522,39	3.662.698,33	3.010.316,01	2.974.222,25





Subvenciones de capital recibidas

	2018	2017	2016	2015
Subvenciones públicas	103.750,00	165.000,00	181.563,31	300.000,00
Subvenciones privadas	23.360,00	-	6.670,00	1.500,00
TOTAL	127.110,00	165.000,00	188.233,31	301.500,00

El detalle de dichas subvenciones se muestra en las cuentas anuales individuales de cada entidad perteneciente a DFA así como en las Cuentas Anuales Agregadas Voluntarias del Grupo DFA. Todos los documentos están publicados en nuestro Portal de Transparencia (www.fundaciondfa.es).

Teniendo en cuenta la Contribución Tributaria Total (ver apartado 07.11 Contribución Tributaria) **por cada euro recibido como subvención pública de explotación, se retornan a las arcas públicas 1,15 €.**

Retorno Económico

	2018	2017	2016	2015
Subvenciones Públicas	3.897.454,48	3.617.042,23	2.939.129,09	2.909.997,87
Subvenciones Privadas	4.478.757,11	4.206.258,74	3.957.577,89	4.065.876,96
TOTAL	1,15	1,16	1,35	1,40



The background is a soft-focus image of wooden blocks on a wooden surface. One block in the foreground has a black silhouette of a person on its side. The overall color palette is warm, with various shades of pink and light brown.

07

Huella e impacto social

Trabajamos en red

07.1 Valor Humano

La filosofía de la entidad radica en el continuo avance y crecimiento para llegar cada vez a más personas y brindarles la formación, atención e información que necesiten.

Fundación DFA cuenta con 46.000 usuarios. De ellos, atendió en 2018 a 12.011 personas y 790 entidades.

PERSONAS ATENDIDAS	2018		2017		2016	
	Personas Entidades	Intervenciones	Personas Entidades	Intervenciones	Personas Entidades	Intervenciones
Centros de Apoyo Social	3.617	8.733	3.404	8.313	2.771	6.644
Agencia de Colocación	2.095	7.202	1.873	6.207	1.962	3.753
Centros de Actividades Socioculturales	506	-	634	-	630	-
Residencias	102	-	101	-	101	-
Centros de Día	113	-	107	-	102	-
Centros de Formación	629	11.884	649	10.759	748	9.089
Centros de Rehabilitación Integral	1.499	76.732	1.540	78.213	1.426	75.323
Instituto Ortopédico	3.750	-	3.600	-	6.418	-
Servicio Ayuda a Domicilio	92	9.699	84	8.857	70	2.112
Teleasistencia	398	34.600	385	29.181	375	19.014
Total	12.801	148.850	12.377	141.530	14.603	115.935

Durante este año, más de **793 familias fueron atendidas** en nuestros **Centros de Desarrollo Infantil**.

Contamos con **un equipo de voluntariado formado por 159 personas**, sin los que estas actividades no serían posibles.

5.323 colaboradores/as hacen posibles nuestros proyectos sociales.

07.2 Sensibilización del Tejido Empresarial

Nuestra **Agencia de Colocación ha contactado con 563 empresas** a lo largo del año que han mostrado interés en conocer nuestra experiencia con la discapacidad.

Los principales servicios que llevamos a cabo con empresas son:

- Itinerarios de **prospección empresarial** (IPE)
- **Captación y canalización de ofertas** de empleo
- **Selección** técnica de personal
- **Asesoramiento y solución de dudas en materia de empleo**, tipología de contratos, bonificaciones e incentivos a la contratación.

Trabajamos con el tejido empresarial para **generar sinergias que nos permitan incorporar el mayor número posible de personas con discapacidad** en el mercado laboral.

A través de esta línea de trabajo realizamos una labor fundamental de sensibilización para **romper estereotipos que dificultan la contratación** de personas con discapacidad.

En 2018 hemos puesto en servicio, desde la Agencia de Colocación, **dfaemplea, una aplicación móvil para poder facilitar la empleabilidad de las personas con discapacidad**.

La Agencia de Colocación de DFA, que realiza la labor de intermediación laboral, **obtuvo el tercer puesto en el Convenio Marco Nacional en 2014** para la colaboración de las agencias privadas de colocación con los Servicios Públicos de Empleo y la inserción en el mercado laboral de las personas desempleadas.

Prospección empresarial

1. **Estudio y obtención de información** sobre las empresas existentes en Aragón por sector de actividad y plantilla.
2. **Identificación de las características y necesidades** del tejido empresarial por provincia.
3. **Análisis de los sectores en expansión**, nuevos yacimientos de empleo y aquellos sectores más representativos de la economía local.
4. **Recoger información de interés** de las empresas a contactar y organizarla de manera operativa para facilitar su accesibilidad y su actualización tras una visita informativa.

Se realiza un seguimiento pormenorizado de las empresas que figuran en nuestra base de datos, constituyendo una agenda informatizada, que permite obtener informes periódicos sobre la evolución de las actuaciones, número de colocaciones, tipos de contratos...



Durante el año 2018 la Agencia de Colocación ha contactado con 563 Empresas.

07.3 Acción social

Dentro del compromiso con la creación de valor, en DFA buscamos realizar proyectos de acción social, alineados con nuestro objeto fundacional y cultura corporativa, que contribuyan de forma efectiva al bienestar de la sociedad.

Iniciativas corporativas

En 2018 las principales actividades desarrolladas como forma de sensibilizar sobre las necesidades del colectivo fueron:

Programa de voluntariado

La acción voluntaria es fundamental para fomentar la importancia de la solidaridad como valor personal y como motor de construcción de una sociedad más justa.

Actualmente contamos con 159 voluntarios/as que intervienen en nuestras residencias, centros de día, actividades socioculturales, actividades de sensibilización y en la Unidad de Lesionados Medulares (ULME) del Hospital Miguel Servet de Zaragoza.

Participamos en el **Programa de Voluntariado Europeo**. En 2018 hemos tenido 2 voluntarias procedentes de Holanda e Italia.

Se imparte formación continua (8 acciones en 2018) y se realizan programas específicos de promoción de voluntariado nuevo y de fidelización.

Programa de sensibilización en centros educativos

Desde este programa se organizan yincanas en colegios, institutos y asociaciones, que permiten a los más pequeños conocer y vivir lo que son las barreras arquitectónicas dentro de su propio entorno. Además, de una forma divertida, aprenden el manejo de ayudas técnicas.

En 2018 **se realizaron 188 actividades**, participando en ellas más de 2.500 alumnos/as.

Actividades de sensibilización

Premios zangalleta 2018

El acto de entrega de la XXIV Edición de los Premios Zangalleta tuvo lugar en la Sala de la Corona del Edificio Pignatelli de Zaragoza y estuvo presidido por D.^a María Victoria Broto Cosculluela, Consejera de Ciudadanía y Derechos Sociales, D. Fernando García Vicente, Justicia de Aragón y D.^a Marta Valencia Betrán, Presidenta de Fundación DFA. Los premiados fueron:

- D. Carlos Guerrero Rica, por el trabajo desarrollado hasta ahora como director de la Fundación Virgen Los Pueyos y por su trayectoria en favor del movimiento asociativo de la discapacidad y, en especial, de la discapacidad intelectual.
- ESIC Bussines&Marketing School, por la supresión de barreras arquitectónicas en las instalaciones de su campus de Zaragoza, más allá de lo exigido en la legislación vigente.
- Ayuntamiento de Añón de Moncayo, por la cesión durante 17 años de las instalaciones de "La Morana" para las actividades de ocio y tiempo



Sección 07.3



libre de los trabajadores y trabajadoras de Fundación DFA, orientado principalmente a las personas con discapacidad.

- D. Tomás Mainar Gómez por toda su trayectoria al frente de los centros sociosanitarios de Fundación DFA.

Día del consumidor

El 17 de marzo Fundación DFA participó en los actos programados que con motivo del Día del Consumidor organizó la Dirección General de Protección de Consumidores y Usuarios del Gobierno de Aragón.



La actividad desarrollada por Fundación DFA consistió en una yincana de sensibilización que se instaló en el recinto del centro comercial Intu Puerto Venecia, y en la que participó numeroso público, entre las que cabe destacar la Consejera de Ciudadanía y Derechos Sociales, María Victoria Broto, y la Directora General de Protección de Consumidores y Usuarios, Ros Cihuelo, que por unos minutos realizaron un recorrido en silla de ruedas.

Escuela de familias

Desde los Centros de Desarrollo Infantil y el Centro de Apoyo Social se han programado talleres y charlas enmarcadas dentro del proyecto Escuela de Familias, una iniciativa que nace con el objetivo de aportar a las familias de los usuarios y usuarias de la organización información sobre temas de interés relacionados con la discapacidad.

Estas actividades nacen de la necesidad que transmiten las familias de conocer más información sobre la discapacidad de sus familiares o las alteraciones en el desarrollo en el caso de las niñas y niños.

Accesibilidad en el comercio

Fruto de la colaboración entre el Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales y Fundación DFA nace la guía sobre "Accesibilidad en Comercios", presentada el pasado 11 de enero de 2018.



La guía favorece la supresión de barreras y da a conocer los requisitos que han de cumplir los establecimientos comerciales para ser plenamente accesibles.

La presentación de la guía se realizó durante un paseo ciudadano en el que la presidenta de Fundación DFA, Marta Valencia, y la Directora General de Protección de Consumidores y Usuarios, Ros Cihuelo, entregaron un documento de reconocimiento de supresión de barreras a varios establecimientos.

Utebo accesible

Fundación DFA, en colaboración con la Asociación de Personas con Discapacidad de Utebo (ADUT), ha realizado un estudio de accesibilidad para la eliminación de barreras arquitectónicas en espacios públicos dependientes del Ayuntamiento de Utebo, entidad que encargó el estudio.

Semana de la movilidad

En el mes de septiembre Fundación DFA participó en los actos conmemorativos de la Semana Europea de la Movilidad. En colaboración con la Asociación de Personas con Discapacidad de Utebo (ADUT), se desarrolló una actividad de sensibilización en la localidad de Utebo consistente en un recorrido en el



que los participantes podían experimentar algunas de las dificultades con las que conviven las personas con movilidad reducida en sus desplazamientos.

Ciclo de Conferencias Clínica HLA Montpellier y DFA

En virtud del acuerdo de colaboración firmado con la Clínica HLA Montpellier, se continuó con el Ciclo de Charlas Divulgativas correspondiente al periodo 2017-2018 con una jornada dedicada a "Discapacidad en la Infancia y Juventud" celebrada en Zaragoza. Finalizó con la charla sobre "Enfermedades Neurológicas y Discapacidad en la Mujer" celebrada en Teruel.

En el mes de noviembre comenzó el ciclo correspondiente al periodo 2018-2019 con la conferencia "Esclerosis Múltiple y Discapacidad", que se desarrolló de nuevo en Teruel.



Festival de fin de curso de los Centros de Actividades Socioculturales

Más de 150 personas entre familiares, voluntariado y amistades de los/las protagonistas, presenciaron las actuaciones. Usuarios y usuarias de los Cen-

tros de Actividades Socioculturales que, en esta ocasión, giraron en torno a un viaje en el tiempo tan trepidante como alocado.

Además, el periodista Miguel Mena junto a los miembros del Patronato y Jurado de Fundación DFA, entregaron los premios del XXV Certamen Literario.

25 Aniversario de la Residencia Pomarón

El 30 de junio se celebró el 25 aniversario de la apertura de la primera residencia de Aragón especializada en personas con discapacidad. Para celebrarlo, nada mejor que una emotiva tarde acompañados de amigos y amigas, familiares, usuarios y usuarias y el voluntariado de DFA.



10 Aniversario del Centro Ocupacional

El Centro Ocupacional Francisco Ferrer es un centro de día y ocupacional para la integración socio laboral de las personas con discapacidad intelectual leve y moderada. El objetivo es enseñar hábitos laborales para acceder a un puesto de trabajo y fomentar la autonomía personal y mejorar su calidad de vida.



dfaemplea

El pasado 9 de mayo de 2018 Fundación DFA presentó dfaemplea, la primera aplicación de Aragón de búsqueda de empleo orientada a personas con discapacidad que, además, ha sido desarrollada por el departamento de Análisis y Programación de Fundación DFA con el apoyo de Fundación Ibercaja.

A través de ella, el usuario o usuaria podrá acceder no solo a ofertas de empleo, sino también a formación como tutoriales sobre autoempleo, talleres, cursos... Además, empresas y entidades sociales pueden utilizar esta herramienta para realizar solicitudes de trabajadores, adaptaciones de puestos de trabajo e informarse sobre novedades legislativas, bonificaciones y subvenciones en la contratación de personas con discapacidad, etc.

El objetivo principal de este proyecto, que permite a Fundación DFA acercarse a un mayor número de usuarios/as y empresas, es principalmente facilitar el acceso al empleo a las personas con discapacidad, y, sobre todo, a residentes en el medio rural.



Jornada “Tercer Sector y contratación pública”

El 11 de septiembre se celebró la jornada ‘El Tercer Sector y la contratación pública en Aragón’, organizada junto a Fundación Rey Ardid con la colaboración del Gobierno de Aragón. Durante esta jornada se analizó el nuevo marco normativo de contratación en el sector público y el acceso de las organizaciones sociales a la adjudicación de contratos y conciertos.

XXI Jornada por la Integración

El 20 de mayo, más de 10.000 personas se dieron cita en la Carrera Popular y en el Parque de Atracciones para acoger la Fiesta por la Integración. Durante todo el día el público que llenó el parque pudo disfrutar de las atracciones y de las diferentes actividades programadas. Como cada año, también hubo espacio para la reivindicación con la lectura del Manifiesto por la Integración por las autoridades asistentes.

3 de Diciembre. Día Internacional de las Personas con Discapacidad

Como cada año, la imagen ganadora del concurso “Buscamos Imagen” sirvió para ilustrar una campaña publicitaria para conmemorar esta fecha. El

primer premio de la edición de 2018 fue para Alfredo León Mañú con su cartel “Dis no es In”.

El segundo premio recayó en Isaac Faraldo Lata con su cartel “Todos somos necesarios”.

Por otra parte, Fundación DFA celebró esta jornada con un concierto gracias a la colaboración con las entidades del distrito del Arrabal, ya que el Festival Jazz al Margen hizo una parada en el Edificio Josemi Monserrate albergando el estreno del espectáculo ‘Dixieclass’ del grupo de Jazz Dixie Rue del Percebe.

Concentraci3n “Mi casa no es mi cárcel”

Apoyamos a COCEMFE y sus entidades en la organizaci3n de un acto donde volvieron a salir a la calle con el lema “Mi casa no es mi cárcel” y el hashtag #Arrestópolis para denunciar en esta ocasi3n la situaci3n en la que se encuentran miles de personas con discapacidad que viven prisioneras en sus propios domicilios por falta de accesibilidad, por lo que se reclamó la modificaci3n de la Ley de Propiedad Horizontal, adem3s de que se implementen ayudas espec3ficas para las comunidades que deban afrontar estas reformas.

Recorrido accesible en Huesca

Dentro de los actos programados por el Colegio Oficial de Arquitectos de Aragón (COAA) con motivo de la Semana de la Arquitectura, y junto a Fundación DFA en virtud del acuerdo firmado por ambas entidades, se realizó un recorrido por las calles de Huesca donde los propios arquitectos pudieron comprobar su accesibilidad y experimentar las dificultades que todav3a aparecen en las calles de la ciudad.

07.4 Fomento y promoción del asociacionismo

Con el objetivo de promocionar el tejido asociativo del colectivo de la discapacidad, DFA colabora en la financiación de algunos programas de asociaciones sin ánimo de lucro que se ejecutan o van a ejecutarse en Aragón. En 2018 hemos apoyado a:

COCEMFE Aragón es una organización sin ánimo de lucro, constituida bajo la forma de confederación autonómica, que representa a todos los aragoneses dentro de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física u Orgánica, Cocemfe Estatal.

Constituida el 26 de febrero de 2007, con sede social en la calle Concepción Saiz de Otero, 10, está compuesta por COCEMFE Huesca, COCEMFE Teruel, COCEMFE Zaragoza y Federación Aragonesa de Familiares de Enfermos de Alzheimer (FARAL), aglutinando en su conjunto 93 entidades de la geografía aragonesa.

DFA y COCEMFE Aragón tienen suscrito un convenio a través del cual DFA presta apoyo económico para su mantenimiento y el apoyo a diversas actuaciones cuyo destino principal es el fomento y promoción de la actividad asociativa de las entidades que forman parte de COCEMFE Aragón.

COCEMFE Zaragoza atiende a entidades y personas con discapacidad física u orgánica con sede en la provincia de Zaragoza, a sus familiares, entorno social, profesionales y en general a toda la sociedad.

COCEMFE Zaragoza la forman actualmente 65 entidades, 51 de ellas con sede en Zaragoza capital.

El Proyecto estrella de COCEMFE Zaragoza es el Hotel de Entidades, dirigido a las Asociaciones miembro de COCEMFE Zaragoza, a entidades de reciente creación y/o con bajo número de socios que carecen de recursos técnicos y económicos propios para establecer su propia sede.

Su objetivo es poner a disposición de las entidades un espacio donde establecer su sede social, despacho donde trabajar, sala donde reunirse, préstamo de equipo informático y servicio de Apoyo Técnico a Entidades con el fin de facilitar la estabilidad de las entidades y por ello una mejor atención de éstas a sus socios/ usuarios o cualquier persona que entre en contacto con ellos.

Durante el 2018, el Hotel de Entidades ha dado cabida a 14 entidades.

DFA y COCEMFE Zaragoza tienen suscrito un convenio a través del cual DFA presta apoyo económico para el mantenimiento de sus actividades.

Asociación de Ayuda a las Personas con Discapacidad de Caspe y Comarca (ASADICC) es una entidad sin ánimo de lucro, independiente, democrática y aconfesional, constituida como asociación que se dedica a ayudar a las personas con discapacidad de Caspe y comarca en la defensa e integración en la sociedad de las personas con discapacidad en el terreno cultural, social y laboral, proporcionando la ayuda e información necesarias en orden a esas finalidades y en coordinación con cualesquiera entidades públicas o privadas que persiguen fines similares.

ASADICC realiza un programa basado en la intermediación que combina de forma óptima las necesidades del tejido social y empresarial, para asegurar el éxito de la inserción laboral en la empresa por parte de las personas beneficiarias del programa.

Está en clara sintonía con el objetivo específico de lucha contra la pobreza y la exclusión social establecida en los programas marco de la Unión Europea y de los Estados miembros, en el ámbito de las políticas sociales, ya que la inserción laboral promueve la inclusión social.

DFA y ASADICC tienen suscrito un convenio a través del cual DFA presta apoyo económico para el mantenimiento del citado programa.

Sección 07.4



07.5 Alianzas

Colaboramos con las diferentes Administraciones Públicas (locales, autonómicas y estatales) y con otras Entidades (públicas o privadas) que compartan alguno de nuestros objetivos, para establecer las medidas y la normativa necesaria que facilite a las personas con discapacidad la formación y educación, la accesibilidad, la autonomía, el aprovechamiento del ocio y el tiempo libre como medidas facilitadoras para su acceso al empleo.

Participación en Comisiones de Trabajo

CEOE España

- Comisión de Responsabilidad Social Empresarial, representando a CEOE Zaragoza

Patronal Aragonesa de la Discapacidad (PADIS)

- Presidencia, secretaría y tesorería
- Miembro de la Plataforma Aragonesa para la promoción de la Economía Social

Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo (AECEMCO)

- Representando a los Centros Especiales de Empleo de DFA

Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM)

- Junta Directiva

Asociación Española de Fundaciones (AEF)

- Miembro del Consejo Autonómico, representando a Fundación DFA

CEPYME Aragón

- Mesa para la rehabilitación de la edificación y regeneración urbana en Aragón

Gobierno de Aragón

- Comisión de alumnos/as con necesidades educativas especiales
- Comisión Plan de Vivienda Social
- Proceso participativo sobre Plan Estratégico de Servicios Sociales en Aragón
- Comisión de Bioética
- Programa de Innovación para la Inclusión Social
- Proceso participativo Anteproyecto de Ley de Voluntariado
- Proceso participativo Anteproyecto de Ley de Función Pública
- Comisión de Accesibilidad

Ayuntamiento de Zaragoza

- Consejo de Ciudad
- Consejo Sectorial de Servicios Sociales
- Foro de Movilidad de Zaragoza
- Proceso participativo del Plan Joven

Ayuntamiento de Huesca

- Consejo de Participación y Autonomía Personal
- Consejo Ciudadano
- Foro Municipal de la Mujer, Comisión contra la violencia machista
- Proyecto HUESCA + INCLUSIVA. Participación directa a través de los Grupos de "Accesibilidad" y "Huesca Excelente"

Sección 07.5



Ayuntamiento de Teruel

- Comité de movilidad urbana

Coordinadora Aragonesa de Voluntariado

- Por Zaragoza, Huesca y Teruel

Grupo Avanzamos (grupo entidades de discapacidad en Teruel)

Coordinadora Asociaciones Discapacidad de Huesca (CADIS)

- Comisión de Accesibilidad
- Comisión de Inclusión Laboral
- Grupo de trabajo CEE
- Grupo de trabajo Mujer y Discapacidad
- Comisión Proyectos de Comunicación
- Igual Dá (Comisión para publicación noticias Diario AltoAragón)
- Fundación DFA pertenece a su Junta Directiva

CERMI Aragón

- Presidencia
- Comisión Empleo y Formación
- Comisión Mujer con Discapacidad
- Comisión Educación y Cultura
- Comisión Juventud con Discapacidad
- Comisión Accesibilidad Universal
- Comisión Imagen Social de la Discapacidad y Medios de Comunicación
- Comisión Servicios Sociales
- Comisión Salud y Espacio Socio Sanitario

- Comisión Familias
- Comisión Turismo y Ocio Inclusivos
- Comisión Contratación Pública
- Comisión Fiestas del Pilar
- Comisión Atención Temprana
- Comisión Estudio y Reflexión

CERMI Estatal

- Comité Ejecutivo
- Comisión Mujer
- Comisión Accesibilidad
- Comisión Servicios Sociales
- Comisión Educación
- Comisión Empleo
- Comisión Salud y Espacio Sociosanitario
- Comisión RSE
- Comisión de Atención Temprana y Familias

COCEMFE Aragón

- Presidencia
- Secretaría General

COCEMFE Zaragoza

- Presidencia
- Secretaría General

COCEMFE Estatal

- Secretaría de Mujer e Igualdad
- Comisión Mujer
- Comisión Accesibilidad
- Comisión Servicios Sociales
- Comisión Educación
- Comisión Empleo
- Comisión Salud y Espacio Sociosanitario
- Consejo Estatal
- Comité de Garantías y Disciplinario

ECODES

- #ComunidadPorElClima





Procesos participativos

A continuación hacemos referencia a algunas de las intervenciones realizadas recientemente ante las Administraciones Públicas:

- Anteproyecto de ley para la inclusión educativa y sociocultural de las personas adultas en Aragón
- Reglamento de las escuelas de animación en el tiempo libre en Aragón
- Reglamento de las actividades juveniles de tiempo libre en las CCAA en su modalidad de acampadas, colonias y campos de trabajo
- II Plan Estratégico de Servicios Sociales de Aragón 2017-2020
- Anteproyecto de ley de modificación de la Ley 12/2001, de 2 de julio, de la infancia y adolescencia de Aragón
- Participación en el desarrollo del Plan de Movilidad Urbana Sostenible
- Participación en el desarrollo del Plan Joven de Zaragoza
- Proyecto Huesca +Inclusiva con el Ayuntamiento de Huesca
- Consejo de Participación y Autonomía Personal del Ayuntamiento de Huesca
- Foro municipal de la mujer del Ayuntamiento de Huesca (comisión contra la violencia de género)
- Mesa por la estrategia local contra la violencia de género del Ayuntamiento de Huesca
- Ley de la Discapacidad en Aragón

07.6 Convenios de colaboración

ENTIDAD	CONVENIO
Diputación General de Aragón	A través del Departamento de Obras Públicas, Urbanismo, Vivienda y Transportes, del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia y de las entidades sociales, para la gestión de proyectos dirigidos a colectivos de inclusión social sobre viviendas de propiedad pública
Didactia S.L.U.	Convenio para la realización de prácticas de alumnos/as del curso de auxiliar de rehabilitación
Universidad de Zaragoza	Convenio para fomentar la promoción e inserción laboral de jóvenes titulados universitarios mediante practicas profesionales
Hotel Boston de Zaragoza	Convenio para efectuar un descuento en aparcamiento a los padres, madres y tutores/as de niños/as usuarios/as de atención temprana y post-temprana de Fundación DFA
Instituto Aragonés de Servicios Sociales	Convenio con el área de atención al menor en conflicto social para la ejecución de las medidas de Prestación de Servicios en Beneficios de la Comunidad y reparaciones extrajudiciales
Ayuntamiento de Zaragoza	Convenio para facilitar a los infractores el cumplimiento de trabajos comunitarios aprobados en la Ordenanza de la Ciudad de Zaragoza sobre Protección del Espacio Urbano
CEOE Aragón	Convenio para la realización de prácticas académicas del alumnado
CEPYME	Convenio para la realización de prácticas académicas del alumnado
CCOO Aragón	Convenio para la realización de prácticas académicas del alumnado
Institutos de Enseñanza Secundaria	Convenio con catorce IES para la realización de prácticas académicas del alumnado
Centro CEFP Condes de Aragón	Convenio para la realización de prácticas académicas del alumnado
UNED	Convenio para la realización de prácticas académicas del alumnado
APIP (Asociación para la Promoción e Inserción Profesional)	Convenio para la realización de prácticas académicas del alumnado

ENTIDAD	CONVENIO
Universidad de Salamanca	Convenio de cooperación educativa de prácticas académicas externas
Universidad Internacional de la Rioja	Convenio para la realización de prácticas académicas del alumnado
Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia del Gobierno de Aragón	Convenio para difundir los derechos de los consumidores/as
Fundación Empresa Universidad	Convenio para la realización de prácticas de postgrado en atención temprana
Ibercaja	Convenio para la realización de la Carrera Popular en Zaragoza "Por la Integración"
Unión General de Trabajadores Aragón	Convenio para la realización de prácticas académicas del alumnado
Universidad de Sevilla	Convenio para la realización de prácticas académicas del alumnado
Heraldo de Aragón	Convenio de colaboración con Fundación DFA, Fundación CAI y Plena Inclusión para la publicación del espacio "Sin Barreras"
El Periódico de Aragón	Convenio de colaboración con Fundación DFA, Fundación CAI y Plena Inclusión para la publicación del espacio "Integración"
Universidad San Jorge	Convenio para la realización de prácticas no laborales del alumnado
Academia Marco	Convenio para la realización de prácticas del alumnado
Academia Plus Ultra	Convenio para la realización de prácticas del alumnado
Instituto Aragonés de Servicios Sociales	Convenio para el desarrollo de actividades a realizar por menores infractores sobre los que se haya acordado judicialmente medidas en medio abierto
Ayuntamiento de Zaragoza	Convenio para el acompañamiento, actividades educativas y actividades diarias de jóvenes que han sido sancionados por comportamientos contrarios a la ordenanza cívica
Centro de Inserción Social "Las Trece Rosas" de Zaragoza dependiente de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias	Convenio para el acompañamiento, actividades educativas y actividades diarias de jóvenes en cumplimiento de penas de trabajo en beneficio de la comunidad

ENTIDAD	CONVENIO
HLA Clínica Montpellier	Convenio para la organización de actos de divulgación médico-científica y convenio para descuentos a trabajadores/as
Grupo Mémora	Convenio para la promoción de iniciativas de carácter social y promocional en favor de las personas mayores y sus familias y todo lo que rodea al mundo de la atención de las personas con discapacidad y con necesidades especiales
Cáritas	Convenio para la instalación de contenedores para la recogida y reciclado de ropa
Magaiz, S.A.	Convenio para llevar a cabo acciones de información y asesoramiento en temas de accesibilidad y medidas técnicas en las que trabaja la empresa. Además, Magaiz colaborará estrechamente con el área de Accesibilidad de Fundación DFA en materia de legislación, novedades en tecnología y subvenciones, entre otras cuestiones
Amipost, S.L.	Convenio de colaboración para la impartición de certificados de profesionalidad
Innovación Andaluza de Diseño Industrial, SL.	Convenio de colaboración para la impartición de certificados de profesionalidad
Universidad de Valladolid	Convenio para la realización de prácticas externas de estudiantes
Oceano Atlántico	Convenio para la realización de prácticas no laborales para el certificado de profesionalidad de Atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales
Fundación Rey Ardid	Convenio de colaboración en formación para la realización de prácticas no laborales del alumnado de formación ocupacional
Universidad de Zaragoza	Convenio de colaboración para la difusión de los diferentes servicios de DFA, como: servicios de rehabilitación física y fisioterapia; atención infantil post-temprana, asesoría y orientación psicológica, logopedia y psicomotricidad; servicios de teleasistencia, ayuda a domicilio y ortopedia
Ayuntamiento de Jaca	Convenio de colaboración para el estudio de la eliminación de barreras arquitectónicas para las personas con discapacidad en los espacios públicos del municipio
Ayuntamiento de Sabiñánigo	Convenio de colaboración para el estudio de la eliminación de barreras arquitectónicas para las personas con discapacidad en los espacios públicos del municipio
Ayuntamiento de Aínsa	Convenio de colaboración para el estudio de la eliminación de barreras arquitectónicas para las personas con discapacidad en los espacios públicos dependientes del Ayuntamiento de Aínsa

ENTIDAD	CONVENIO
Asociación Española de Esclerosis Lateral Amiotrófica (ADELA)	Convenio de colaboración para la prestación de servicios de fisioterapia a socios de ADELA
FORTEC, Formación y Tecnología S.L	Acuerdo marco de colaboración para la coproducción de contenidos on-line y la acreditación para impartir certificados de profesionalidad en modalidad de teleformación
Ibercaja Banco S.A. y Fundación Bancaria Ibercaja	Convenio de colaboración para desarrollar el proyecto propuesto por Fundación DFA referido a la "Gestión de la Agencia de Colocación" cuyo objetivo es servir de instrumento para que las personas con discapacidad física logren su plena integración social y laboral
Universidad de Zaragoza	Convenio para la realización de prácticas académicas del alumnado
Fundación Amplifon	Convenio de colaboración para la aplicación de beneficios sociales al colectivo
Junta de Arbitraje de la Dirección General del Consumo	Convenio de colaboración para la resolución de posibles conflictos entre consumidores/as y usuarios/as
ESIC	Convenio de colaboración para la puesta en valor de la educación y la formación como herramientas definitivas para la normalización y concienciación en la eliminación de barreras así como para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad
Colegio de Arquitectos de Aragón (COAA)	Convenio para la colaboración en el fomento de actividades de sensibilización para la eliminación de barreras arquitectónicas
Fundación CAI	Convenio para el mantenimiento de actividades de Desarrollo Infantil (post-temprana)
Ayuntamiento de Zaragoza y Servicio de Movilidad del Ayuntamiento de Zaragoza	Dos convenios para el desarrollo del Taxi Accesible
TorreVillage	Convenio de asesoramiento para garantizar el cumplimiento de los requisitos de accesibilidad universal en el complejo de ocio y compras
Ayuntamiento de Calatayud, Fundación MAPFRE y el Centro de Educación Especial Calatayud	Convenio de colaboración para contribuir a la inserción laboral de personas con discapacidad, realizar prácticas en dicho ayuntamiento y recibir el apoyo necesario por parte de profesionales de Fundación DFA

ENTIDAD	CONVENIO
Ayuntamiento de Utebo	Convenio de colaboración para el estudio de la eliminación de barreras arquitectónicas para las personas con discapacidad en los espacios públicos dependientes del Ayuntamiento de Utebo
Ayuntamiento de Añón	Convenio de colaboración para la cesión de uso de la finca "La Morana" para actividades de ocio de personas con discapacidad
Universidad Internacional de Valencia	Convenio para la realización de prácticas no laborales del alumnado
Universidad de Cataluña	Convenio para la realización de prácticas no laborales del alumnado
Campus Training	Convenio para la realización de prácticas no laborales del alumnado
Correos	Convenio para la instalación de buzón CityPaq
Saica	Convenio para proporcionar a todo el personal de la empresa los diferentes servicios de DFA como: servicios de rehabilitación física y fisioterapia; atención infantil post-temprana, asesoría y orientación psicológica, logopedia y psicomotricidad; servicios de teleasistencia, ayuda a domicilio y ortopedia
ASEM	Convenio de colaboración para servicios de fisioterapia a los socios/as de ASEM
Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa	Convenio para la eliminación de barreras en espacios públicos dependientes del Hospital
Fundación "la Caixa"	Convenio para la realización de actividades de ocio y tiempo libre.
Fundación Reale	Convenio para el equipamiento del Aula Multisensorial de Desarrollo Infantil
Colegio de Abogados de Zaragoza	Convenio para la realización de prácticas del alumnado
Fundación Konecta (MAPFRE)	Convenio para la realización de prácticas del alumnado
FlyPyr Santa Cilia	Convenio para la promoción de actividades de vuelo sin motor para personas con discapacidad en el Pirineo Aragonés

Sección 07.6



07.7 Accesibilidad

Asesoría en materia de eliminación de barreras y mejora de la accesibilidad

Las personas con discapacidad tienen derecho a vivir su vida de forma autónoma e independiente. En este sentido, **es fundamental que el entorno en el que habitan permita y favorezca su desenvolvimiento autónomo**. Por eso, Fundación DFA dispone de un servicio gratuito en materia de promoción de la accesibilidad universal y supresión de barreras necesario para el proceso de normalización de las personas con discapacidad y muy beneficioso para el resto de la población en general.

A lo largo de este ejercicio se finalizó la intervención en colaboración con el Ayuntamiento de Binéfar, culminada con la aportación de un documento escrito en el que quedó reflejada la situación de accesibilidad urbanística (pasos de peatones) de dicha localidad. También durante este año se ha iniciado una colaboración con el Hospital Universitario “Miguel Servet” de Zaragoza para conocer cuáles son sus condiciones de accesibilidad.

Durante el año 2018, la distribución de las intervenciones realizadas ha sido la siguiente:

	Intervenciones
Edificio privado, zona común	57
Edificio privado, zona privada	18
Edificio de uso público	63
Vía pública	11
TOTAL	149



629 alumnos/as han pasado por nuestros Centros de Formación durante el año 2018. Se han impartido 11.884 horas lectivas.

07.8 **Ámbito Formativo**

Nuestros Centros de Formación, presentes en las tres provincias aragonesas, están abiertos a toda la población. En ellos se forman en igualdad de condiciones a personas con y sin discapacidad.

Escuelas taller y talleres de empleo

Desde el año 1997, DFA colabora con el Instituto Aragonés de Empleo en la realización de Programas de “Formación para el Empleo”, donde se combinan formación (en una especialidad determinada, para poder conseguir un Certificado de Profesionalidad) y empleo (mediante un contrato de Formación y Aprendizaje).

Existen unos criterios de acceso que dan prioridad a alumnos/as con las siguientes características: discapacidad, mujer, desempleo de larga duración.



Sección 07.8



En 2018 se desarrollaron dos talleres de empleo: **DFA X y FIIS Asiste II.**

Destinados a formar a personas en situación de desempleo, mayores de 25 años en los CP de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones y Atención Sociosanitaria a Personas en el domicilio, para la atención a Personas Mayores y a Personas con Discapacidad con cierto grado de afectación, a través de la prestación de servicios personalizados de carácter cotidiano en servicios asistenciales y/o domicilio.

Cada taller está formado por dos fases de 960 horas cada una. En ellos participaron 24 personas.

Tras la finalización el taller se obtuvo un porcentaje de inserción laboral de entre el 90% y 95%.

La mayoría del alumnado formado se incorpora a DFA. Existe un compromiso de contratación que oscila entre el 40% y el 80%. También se media en la contratación para su incorporación en otros centros asistenciales.

Acceso al empleo en la función pública

Desarrollamos, desde hace 4 años, grupos de formación con personas usuarias que tienen discapacidad para facilitar su acceso a la Función Pública. Se ha formado a 60 personas con un total de 2.932 horas de formación.

El perfil del alumnado son personas con discapacidad de nuestro Programa de Empleo y también componentes de nuestra plantilla.

Plan de Formación del Gobierno de Aragón, para trabajadores/as desempleados/as y ocupados/as, a través del Instituto Aragonés de Empleo

Realizamos acciones formativas para que los trabajadores/as desempleados puedan adquirir o mejorar las competencias necesarias para su acceso al mercado laboral y los trabajadores/as ocupados puedan mejorar y mantener su puesto de trabajo.

Los componentes de nuestra plantilla también participan en dichas acciones. En 2018 participaron 16 trabajadores/as del Grupo DFA.

Programas de Cualificación Inicial y Formación Inicial para personas adultas a través del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón

Los Programas de Cualificación Inicial van destinados a alumnos/as entre los 16 y los 21 años con necesidades educativas especiales que no han obtenido las competencias de la Educación Secundaria Obligatoria, con el objetivo de que puedan obtener una Cualificación Profesional de Nivel 1 que les facilite su inserción laboral.

Estos Programas se desarrollan desde el año 1996. Desde entonces, han pasado por nuestro Centro de Formación más de 220 alumnos/as con un total de 44.000 horas de formación en grupos reducidos de entre 10 y 12 personas.

La Formación Inicial para personas adultas cubre las necesidades de aquellas personas con discapacidad que abandonaron sus estudios hace mucho tiempo y quieren retomarlos para conseguir el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Cada año pasan por nuestras aulas alrededor de 30 alumnos/as.



Colaboramos asiduamente con medios de comunicación de ámbito nacional, autonómico y propios de la discapacidad.

07.9 Comunicación

Fundación DFA cuenta con un **Gabinete de Comunicación** propio que informa a los diferentes grupos de interés y difunde los servicios y actividades de la organización. La política de comunicación está basada en la honestidad y la transparencia.

La **comunicación interna** está destinada al personal, a los que se informa de las líneas estratégicas de la organización, información sobre su puesto, formación, eventos y actividades; y a personas usuarias y voluntarios/as, a los que comunica actividades, eventos, novedades del sector y formación.

La **comunicación externa** va dirigida a personas con discapacidad, familiares y cuidadores/as, instituciones, colaboradores/as, organismos públicos, entidades del sector, entidades privadas y medios de comunicación.

Canales de comunicación interna

- Portal del empleado “**El Puente**”
- Portal web
- Email
- Newsletters
- Cartas informativas
- Tablón de anuncios
- Reuniones
- Video Conferencia

Canales de comunicación externa

El Gabinete de Comunicación se encarga de la relación y coordinación con los medios de comunicación, de la elaboración y diseño de material de difusión, de las publicaciones internas y externas, del mantenimiento de la web www.fundaciondfa.es y de la gestión de los perfiles en redes sociales (Facebook, Twitter, YouTube y LinkedIn), del protocolo y las relaciones públicas e institucionales, y de los escritos, solicitudes y envíos.

Los asuntos relevantes son publicados a través de la web y los medios (prensa, radio...). Durante el año 2018, DFA mantuvo una notable presencia en los medios de comunicación, con un total de **290 apariciones** en prensa, radio, televisión, agencias de noticias, periódicos digitales y otros portales de internet.

Destacan las **93 apariciones en El Periódico de Aragón**, incluida la participación en el suplemento semanal “Integración”, y las **60 en Heraldo de Aragón**, incluyendo la participación en el suplemento semanal “Sin Barreras” y apariciones en el suplemento de Economía.

Por otro lado, el microespacio semanal en **Aragón Radio** dentro del programa “**Escúchate**” ha servido para tratar diversos temas relacionados con el colectivo de las personas con discapacidad. Realizamos un total de **29 intervenciones**.

En cuanto a la revista **Zangalleta**, durante 2018 se editaron e imprimieron 3 números, la última de las cuales sirvió además de anuario de la organización, con un alcance estimado de más de **6.000 personas**.

Por otro lado, los contenidos del **portal web** de Fundación DFA (www.fundaciondfa.es) se mantienen actualizados constantemente. Su sección actualidad se hace eco no sólo de noticias propias sino también de otras publicaciones relacionadas con el Tercer Sector. Además, dentro de nuestra página web contamos con un **Portal de Transparencia**.

Colaboramos asiduamente con medios de comunicación y medios propios de la discapacidad, ofreciendo contenido sobre empleo, accesibilidad y actividades de nuestros centros.

Comunicación en cifras



Web

Portal fundaciondfa.es

60.563 visitas

Portal del Empleado "El Puente"

41.424 visitas

Otras páginas web

Portal de Transparencia

Web de Teleasistencia

Web de GP7



Newsletters

Enviamos 40 newsletters

a 4.289 destinatarios



Revista Zangalleta

6.000 ejemplares por publicación
cuatrimestral



Prensa

Heraldo de Aragón

39.000 ejemplares diarios

245.000 lectores/as aprox.

El Periódico de Aragón

15.000 ejemplares diarios

37.900 lectores/as aprox.

Diario del Alto Aragón

5.575 ejemplares diarios

33.600 lectores/as aprox.

Diario de Teruel

5.000 ejemplares diarios

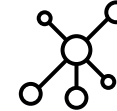
16.300 lectores/as aprox.



Radio

Disponemos de un espacio semanal
en **Aragón Radio** en el programa
"Escúchate"

63.000 oyentes aprox.



Redes sociales

Facebook

2.730 seguidores/as

↑ 15,59%

Twitter

3.048 seguidores/as

↑ 17,59%

Youtube

9.613 visualizaciones

↑ 175,67%

LinkedIn

1.080 seguidores/as

↑ 18,55%

07.10 Respeto a los Derechos Humanos

Incluimos el respeto a los derechos humanos en todas nuestras políticas de gobierno corporativo: el Código Ético, la Política Integral de Calidad y Medioambiente, la Política de Prevención de Riesgos Laborales, la Política de Igualdad, el Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género dentro y fuera del ámbito laboral y el Protocolo de prevención del acoso sexual.

El **Código Ético de DFA tiene implícito el compromiso con los Derechos Humanos**. Concretamente, se especifica lo siguiente:

- En cuanto a la plantilla, respetará los derechos de las y los trabajadores, su libertad de asociación, conciencia, expresión o culto. El personal será tratado con respeto y dignidad. "Nadie será objeto de intromisiones arbitrarias en su vida privada (...) ni objeto de ataques contra su dignidad o reputación".
- En cuanto a las personas o entidades proveedoras, deberán comprometerse a respetar los derechos humanos y laborales en sus propias empresas. También deberán cumplir con la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- En cuanto a las empresas, DFA se asegurará que las relaciones que mantiene con la empresa privada no condicionan la independencia de sus decisiones y actividades y no entran en conflicto con la misión y valores. Por ello, DFA rechazará cualquier tipo de colaboración con empresas que se haya demostrado que:
 - Han cometido actividades ilegales por sentencia firme, hayan violado los derechos humanos o lleven a cabo prácticas de explotación laboral.
 - Vulneren los derechos de la infancia
- DFA invertirá sus excedentes de tesorería en instrumentos financieros que estén de acuerdo con el Código Ético. En especial, no se invertirá en instrumentos financieros que contemplen inversiones en compa-

ñas relacionadas con la fabricación, desarrollo, mantenimiento o comercio de armas o en aquellos en que los emisores no tengan como principios de actuación la justicia social, la solidaridad, el respeto a los derechos humanos y la protección del medio ambiente.

Durante el año 2018 se han recibido dos denuncias relativas a acoso sexual y a discriminación, que se han saldado con sendos despidos.

Actualmente, estamos trabajando para aplicar **criterios de vigilancia respecto a los derechos humanos y laborales e incorporar estos criterios en los procesos de homologación de las entidades proveedoras** que va a desarrollar DFA.

En cuanto a nuestra plantilla, detectamos y determinamos, previa valoración de las capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el/la trabajador/a con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional a través de:

- Entrevistas individuales con las personas de la organización
 - Reuniones grupales con la plantilla encargada del ajuste de personal y social de la organización
 - Elaboración y mantenimiento de profesiogramas, reuniones presenciales con las familias (en los casos necesarios), tutorías individuales, atención telefónica y atención al público.
- También se establecen **apoyos individualizados para cada trabajador/a** en el puesto de trabajo a través del siguiente proceso:
- Identificación de las demandas físicas, sensoriales o cognitivas requeridas para la realización de las distintas tareas, requeridas en el puesto de trabajo
 - Adaptación del puesto, atendiendo a las características personales

Sección 07.10



Se favorece y potencia la autonomía e independencia de los/as trabajadores/as con discapacidad, principalmente a través de:

- La gestión y planificación de la carrera profesional
- La promoción interna
- La difusión de los las convocatorias de los Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales

Favorecemos la integración de las personas incorporadas mediante el establecimiento de los apoyos necesarios, como por ejemplo:

- Realización de sesiones de acogida
- Formación inicial en el puesto de trabajo
- Contacto permanente con el tejido empresarial de la zona
- Acciones de asesoramiento jurídico-legal
- Difusión de las ofertas de empleo público específicas para personas con discapacidad

Detectamos e intervenimos en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los/as trabajadores/as con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos mediante:

- La coordinación con la plantilla de ajuste personal y social
- La evaluación de competencias
- La evaluación del seguimiento

Además, tratamos de introducir que se tenga en consideración al colectivo a través de la participación en diversas comisiones de trabajo cuyo objetivo primordial es el desarrollo legislativo de leyes, ordenanzas...

DFA cuenta con un **procedimiento de solicitud y actualización de certificado del Registro Central de Antecedentes Sexuales**.

Personal y voluntariado

Los grupos afectados son, de forma general, las personas que lleven a cabo una actividad habitual con colectivos vulnerables (menores, personas con discapacidad, personas mayores...) que deberán aportar el citado certificado. En el ámbito concreto de DFA distinguimos los siguientes grupos:

Aquellos que desarrollen su actividad con un trato habitual con menores, mayores y personas con discapacidad en estos centros:

- Desarrollo Infantil
- Fisioterapia y Autonomía Personal
- Puntos de venta
- Centros de Día
- Centros de Ocio
- Formación
- Transporte

95% reclamaciones a favor de DFA y 97% reclamaciones resueltas en menos de 7 días.

07.11 Atención al Cliente

Nuestros principios y valores en materia de consumo

Las personas usuarias y clientes pueden dirigir sus quejas y reclamaciones a DFA por cualquier canal, respecto a operaciones o servicios relacionados con nuestras actividades.

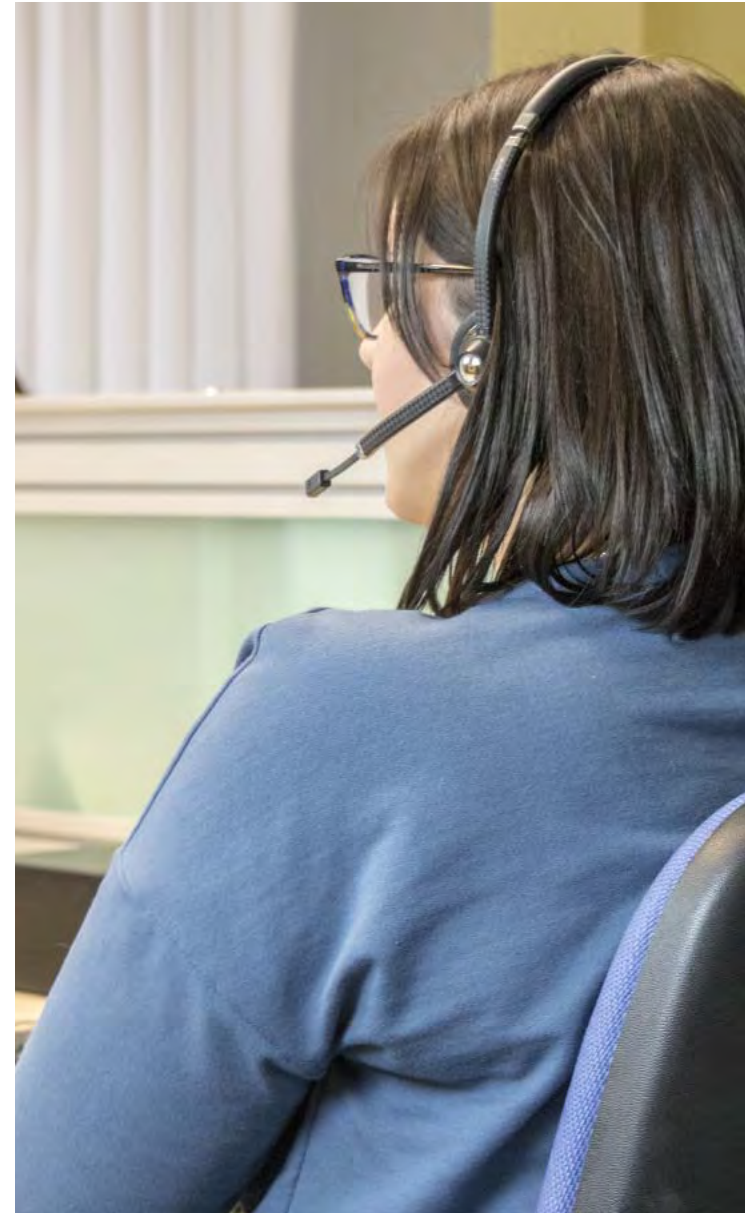
Por ello, DFA firmó en 2017 su **adhesión al Sistema Arbitral de Consumo** para resolver posibles conflictos entre personas consumidoras y empresas que ratifica el compromiso de DFA con las buenas prácticas en materia de consumo. Entre los servicios adheridos destacan el albergue en Huesca, la gestión de aparcamientos, los controles de accesos en establecimientos públicos, el servicio de teleasistencia y ayuda a domicilio, el servicio de asesoría contable, jurídica y laboral y los puntos de venta.

El objetivo de esta adhesión es continuar mejorando los servicios de cara a agilizar la resolución amistosa de los posibles conflictos que puedan surgir con los clientes de una forma eficaz, rápida y gratuita.

Durante el ejercicio 2018 se gestionaron 35 reclamaciones. De éstas, el 95% resultaron a favor de DFA y el 5% restante a favor del consumidor. El 97% de las incidencias quedaron resueltas en menos de siete días. El Sistema Arbitral de Consumo sólo ha tenido que intervenir requiriendo una respuesta en un 3% de los casos.

Distribución de las **reclamaciones por servicios:**

Aparcamiento Jesuitas (Zaragoza)	23
Aparcamiento Glorieta (Teruel)	2
Aparcamiento Expo (Zaragoza)	3
Aparcamiento San Juan (Teruel)	6
Restaurante dfabula	1
Total	35



07.12 Contribución Tributaria

Nuestros principios y valores en materia tributaria

La cultura corporativa de DFA está enfocada a hacer que todas las actividades se desarrollen bajo un prisma ético y responsable. En este contexto, toda nuestra estrategia fiscal está sólidamente construida sobre la base de nuestro compromiso con la normativa fiscal vigente en cada momento.

Al mismo tiempo, en DFA somos plenamente conscientes de la **importancia y necesidad de la aportación positiva a las finanzas públicas y de la trascendencia de nuestra contribución social**. Por eso, tenemos asentada una idea clara y precisa de nuestra responsabilidad social contributiva.

Los principios y valores que inspiran y rigen toda nuestra estrategia fiscal podrían quedar resumidos en tres pilares básicos:

Responsabilidad

En DFA todas las decisiones y actuaciones en materia fiscal se rigen bajo los principios fundamentales de integridad, coherencia, consistencia y de total respeto a la normativa sobre la materia aplicable en cada caso.

Asimismo, todas las operaciones efectuadas con partes y entidades vinculadas se realizan en condiciones de mercado y bajo los principios de libre concurrencia y de correlación entre riesgos y beneficios, estando todas ellas identificadas en nuestras cuentas anuales, acordes con la normativa aplicable y justificadas en nuestra documentación de precios de transferencia.

Contribución

Los tributos que DFA satisface son nuestra principal aportación al sostenimiento de las arcas públicas y, por tanto, una de nuestras contribuciones a la sociedad. Por eso, siempre alineamos nuestra actividad económica con el pago de los impuestos correspondientes.



Nuestro objetivo nunca es la deslocalización de actividades o resultados hacia determinadas jurisdicciones bajo una motivación puramente fiscal.

Transparencia

Tenemos un compromiso claro, aunque no formalizado todavía en una política escrita, con la transparencia en materia fiscal y, por ello, **toda la información que facilitamos a nuestros distintos grupos de interés con los que nos relacionamos es siempre accesible, clara y veraz**.

Todo ello quedará reflejado en la Política Fiscal que el Patronato tiene previsto aprobar en 2019.

Impuestos

Contribución tributaria total 2018

La Contribución Tributaria Total de DFA durante el ejercicio 2018 ascendió a 4.479 miles de euros, correspondiendo 1.838 miles a impuestos soportados y 2.641 miles de euros a impuestos recaudados.

	En miles de Euros	
	2018	2017
Impuestos soportados	1.837,57	1.634,85
Impuestos recaudados	2.641,19	2.571,41
Contribución tributaria	4.478,76	4.206,26

Impuestos soportados

Son aquellos impuestos que DFA ha pagado a las diferentes Administraciones. Estos impuestos han supuesto un coste efectivo para DFA.

Los impuestos sobre beneficios, principalmente el Impuesto sobre Sociedades, representan el 2% del total de los impuestos soportados que han sido satisfechos a las distintas Administraciones Públicas, mientras que el Impuesto sobre el valor añadido no deducible ha sido el 29% de los impuestos soportados.

Impuestos recaudados

Son aquellos que han sido ingresados como consecuencia de la actividad económica de DFA, sin suponer un coste distinto del de su gestión. Sin embargo, dichas cantidades son ingresadas en las arcas públicas como consecuencia de la actividad económica que desarrolla DFA, por lo que deben computarse en el análisis de la contribución tributaria.

De la totalidad de los impuestos recaudados del ejercicio 2018 destacan

fundamentalmente los impuestos asociados al empleo (IRPF), que representa un 55,3%, y los impuestos sobre productos y servicios, en especial el Impuesto sobre el Valor Añadido, que representan un 45% del total.

Contribución tributaria total por categoría de impuesto

La Contribución Tributaria Total se distribuye según las siguientes tipologías de impuestos: impuestos sobre productos y servicios (41%), impuestos asociados al empleo (57%), impuestos sobre beneficios (1,5%) y otros impuestos (0,5%).

Peso de los impuestos en el valor distribuido

Aplicando la metodología Contribución Tributaria Total (o CTT), el valor distribuido de DFA en 2018 alcanzaría la cifra de 14.295 miles de euros, que se compone por la suma de los siguientes elementos:

- **Sueldos y salarios después de impuestos recaudados** (9.379 miles de euros)
- **Impuestos** (4.479 miles de euros): soportados (1.838 miles de euros) y recaudados (2.641 miles de euros)
- **Intereses netos** (0 miles de euros)
- **Beneficio después de impuestos** (437 miles de euros)

Contribución tributaria comparada con la cifra de negocio

La comparación de la Contribución Tributaria Total respecto de la cifra de ingresos es un indicador que muestra la cuantía de la contribución realizada por DFA en relación con el tamaño de su actividad. El ratio de Contribución Tributaria Total respecto de la cifra de ingresos de DFA es del 25,86 %, de los cuales:

- 10,61 % se corresponden a impuestos soportados
- 15,25 % a impuestos recaudados

07.13 Fijación de Población en el Territorio

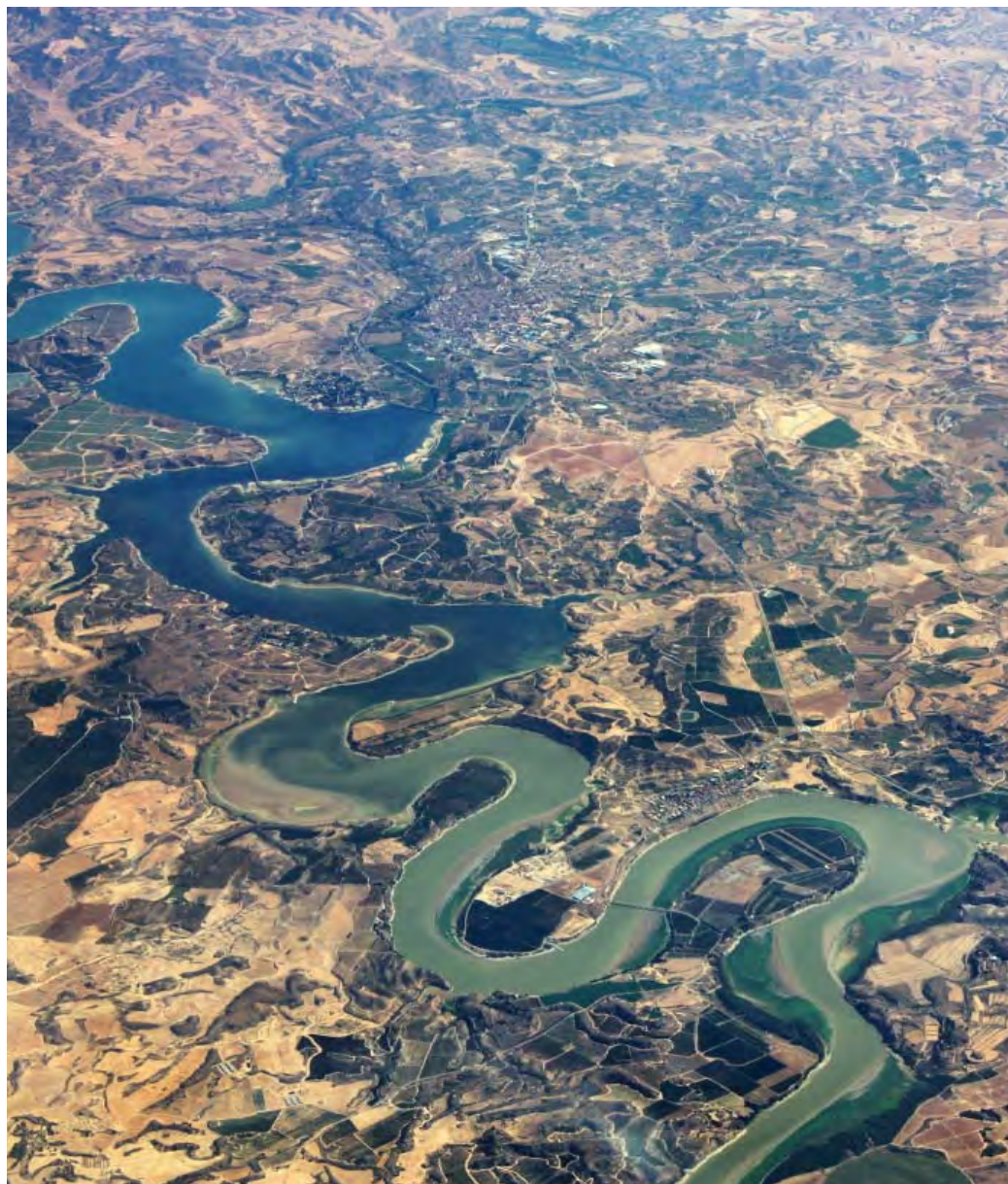
DFA desarrolla fundamentalmente su labor en Aragón. Es una **comunidad autónoma con serios problemas de despoblación**: el 51% de la población se ubica en Zaragoza capital, cifra que aumentaría si se considerasen las poblaciones que se encuentran en un radio de 30 kilómetros alrededor de la capital. Por ello es importante colaborar en la fijación de la población en las poblaciones más pequeñas a fin de luchar contra el fenómeno de la España vaciada y que en Aragón es más grave dada, como se ha dicho, la importante concentración de población en Zaragoza capital y su entorno. Un 18% de nuestra plantilla vive en municipios con menos de 60.000 habitantes.

Para las personas con discapacidad física es fundamental que los municipios de Aragón sean accesibles e inclusivos de manera que puedan desarrollar su vida laboral y social sin dificultades de autonomía. Por ello DFA ha realizado informes de eliminación de barreras en 22 municipios aragoneses desde la puesta ne marcha del servicio de accesibilidad.

Otro elemento fundamental para la fijación de población tanto en las otras dos capitales de provincia como en el entorno rural es la generación de empleo, y en virtud de ello, DFA tiene centros de trabajo en Huesca, Teruel, Tarazona, Calatayud, Ejea de los Caballeros, Sabiñánigo y Jaca.

Número de trabajadores/as según tamaño de población

	2018	2017
Más de 200.000 habitantes	559	546
Entre 60.000 y 200.000 habitantes	9	8
Entre 20.000 y 60.000 habitantes	53	47
Menores a 20.000 habitantes	49	47
Totales	670	648







08

Valor humano

Nuestro mayor valor





08.1 Contextualización

DFA abandera, desde sus inicios, planteamientos progresistas para dar solución a las numerosas necesidades y dificultades con que se encuentra el colectivo de personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo. Sin embargo, todas tienen un factor común: en mayor o menor medida precisan de garantías suplementarias para vivir en plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones en la vida económica, social y cultural.

Esta heterogeneidad supone desde nuestros inicios un gran desafío, ya que nos lleva a la necesidad de diversificar nuestros programas y servicios con el fin de adaptarlos a las distintas y cambiantes necesidades de nuestro colectivo, siempre con el fin último de promover su empleabilidad.

El desempleo y las situaciones de necesidad tienen un impacto directo en nuestro colectivo. A la dificultad que ya supone conseguir un empleo para las personas que no tienen discapacidad hay que añadirle las múltiples barreras arquitectónicas y los numerosos estereotipos creados en torno a la discapacidad. Uno de nuestros mayores retos ha sido el mantenimiento de los puestos de trabajo, la mejora de la calidad de vida de nuestro personal y el fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

*En Aragón
viven, a 31 de
diciembre de 2018,
112.195 personas
con discapacidad.*

A 31 de diciembre de 2018, nuestro equipo de trabajo se compone de 670 personas. Un total de 475 personas con discapacidad.

08.2 Empleo Directo y Fomento de la Empleabilidad

No se trata sólo de crear empleo, **trabajamos para crear un empleo digno**, que repercuta en la calidad de vida de todas las personas que trabajan en DFA.

Trabajamos 670 personas a 31 de diciembre de 2018. 475 personas son personas con discapacidad.

Se han realizado más de **134 horas de acogida a las nuevas incorporaciones** de DFA, se ofrecieron más de 3.290 horas de formación para un total de 653 trabajadores y trabajadoras. Por categoría laboral, más del 97% de estas horas estuvieron dirigidas principalmente a personal de estructura.

Nos encontramos **distribuidos en tres comunidades autónomas (Aragón, Castilla La Mancha y Castilla y León)**. Un 98,7% del personal se concentra en la provincia de Zaragoza, donde se encuentra la sede central.

Trabajamos en diversas actividades para adaptarnos a la enorme y cambiante heterogeneidad de perfiles de nuestra plantilla.

Los derechos y obligaciones de los profesionales se recogen de acuerdo a la legislación y los requisitos vigentes.

Conseguir el objetivo esencial de la inclusión laboral de las personas con discapacidad implica trabajar la oferta y la demanda: de un lado, potenciar el talento y las capacidades de las personas con discapacidad; de otro lado, generar oportunidades para las empresas al acceder a un mercado laboral más diverso y capacitado. Esto es posible a través de la innovación organizacional (asesoramiento a empresas para la gestión de la diversidad a través de nuestra Agencia de colocación) y tecnológica (accesibilidad universal y adaptación de puestos) para generar entornos laborales inclusivos.

Nuestra finalidad es conseguir la inclusión, en todos los ámbitos de la vida diaria de las personas con discapacidad, dependientes y de los grupos de personas en riesgo de exclusión en que se integran, para la prevención y abolición de la marginación social. Por tanto, dado que damos

servicios a personas con discapacidad y que el 71% de nuestro personal son personas con discapacidad, la accesibilidad es uno de nuestros objetivos.



Por ello, todos nuestros centros de trabajo están adaptados para su accesibilidad desde un punto de vista de eliminación de barreras arquitectónicas. Consideramos los criterios de accesibilidad en la construcción, adquisición o alquiler de nuevas instalaciones. Asimismo, **se realizan las adaptaciones necesarias al puesto de trabajo según las necesidades específicas de cada persona** empleada en DFA.

Sección 08.2



Plantilla en datos

SEGÚN SEXO	2018	2017
Mujeres	216	235
Hombres	259	247
Con discapacidad	475	482
Mujeres	170	140
Hombres	25	26
Sin discapacidad	195	166
Total Mujeres	386	375
Total Hombres	284	273
TOTAL	670	648

SEGÚN PROVINCIA	2018	2017
Zaragoza	600	586
Huesca	41	37
Teruel	20	17
Toledo	7	6
Burgos	2	2
TOTAL	670	648

SEGÚN EDAD	2018	2017
Con discapacidad	475	482
Menor 31	16	16
Entre 31 y 45	139	156
Mayor 45	320	310
Sin discapacidad	195	166
Menor 31	35	30
Entre 31 y 45	64	60
Mayor 45	96	76
TOTAL	670	648

SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD	2018	2017
Física	282	289
Pluridiscapacidad	102	99
Sensorial visual	29	33
Sensorial auditiva	28	23
Intelectual	16	19
Parálisis cerebral	1	1
Enfermedad mental	17	18
TOTAL	475	482

SEGÚN TIPO DE JORNADA	2018	2017
Con discapacidad	475	482
Hombres	226	211
Mujeres	187	199
Completas	413	410
Hombres	33	36
Mujeres	29	36
Parciales	62	72
Sin discapacidad	195	166
Hombres	19	21
Mujeres	135	112
Completas	154	133
Hombres	6	5
Mujeres	35	28
Parciales	41	33
TOTAL	670	648

SEGÚN TIPO DE CONTRATO	2018	2017
Con discapacidad	475	482
Hombres	199	190
Mujeres	157	154
Fijos	356	344
Hombres	60	57
Mujeres	59	81
Temporales	119	138
Sin discapacidad	195	166
Hombres	21	22
Mujeres	117	113
Fijos	138	135
Hombres	4	4
Mujeres	53	27
Temporales	57	31
TOTAL	670	648



En la tabla adjunta se muestra la **distribución del personal por discapacidad y categoría profesional:**

	2018			2017		
	Con Discapacidad	Sin Discapacidad	Total	Con Discapacidad	Sin Discapacidad	Total
Directores de área	2	8	10	2	8	10
Subdirector de área	-	1	1	-	1	1
Coordinadores y Responsables	12	27	39	10	24	34
Técnicos superiores y medios	28	67	95	24	64	88
Encargados, técnicos y especialistas	63	11	74	62	11	73
Operarios	327	81	408	342	58	400
Operarios con apoyo	43	-	43	42	-	42
TOTAL	475	195	670	482	166	648

ACTIVIDAD	CON DISCAPACIDAD	SIN DISCAPACIDAD	TOTAL PLANTILLA
Aparcamientos	103	2	105
Atención Telefónica	25	3	28
Ayuda a Domicilio	6	9	15
Centros de tiempo libre	-	4	4
Centros residenciales	53	58	111
Centros sociales	6	8	14
Conserjerías	26	-	26
Formación	7	33	40
Gestión documental	3	-	3
Puntos de venta	17	-	17
Manipulados	107	2	109
Instituto Ortopédico	-	1	1
Restauración	6	3	9
Fisioterapia y Autonomía Personal	10	52	62
Asesoría	2	-	2
Servicios centrales	60	19	79
Transportes	44	1	45
TOTAL	475	195	670

La plantilla de Fundación DFA se encuentra distribuida en **Aragón, Castilla-La Mancha y Castilla-León**. De las 670 personas que la componen, el **70,9% son personas con discapacidad**. El **62 % tiene entre 45 y 65 años**.

Disponemos de un **Manual de Acogida** para facilitar el proceso de incorporación y una serie de procedimientos que garantizan la adaptación del puesto de trabajo a las circunstancias de cada persona. Además, los servicios de ajuste personal y social dan seguimiento y apoyo específico al personal con discapacidad.

DFA cuenta con un convenio propio que cubre al 99,7% del personal, (dos personas provienen de subrogaciones de contratos obtenidos por DFA y mantienen el convenio de referencia inicial) con un sistema de categorías profesionales propio y con escalas salariales por encima de los convenios colectivos generales y específicos de empresas de nuestros sectores.

En función de las demandas y necesidades de nuestro personal existen planes de formación transversal de directivos y mandos intermedios, y programas de capacitación y reciclaje profesional para el personal operativo y de producción. Además, **existen planes dirigidos especialmente a personas con discapacidad que muestran un alto potencial de desarrollo dentro de la organización.**

Actualmente, nuestra **Comisión de Protocolos** está trabajando en cómo mejorar los procesos de promoción interna y de acogida.





08.3 Calidad en Nuestro Empleo

Las personas con discapacidad son una fuente importante de talento para las entidades. Tienen derecho a trabajar y a disfrutar de las mismas condiciones de trabajo digno que cualquier trabajador. Generamos y promovemos el empleo de las personas con discapacidad a través de nuestros Centros Especiales de Empleo.

Para mantener nuestra posición competitiva, en DFA queremos atraer nuevos talentos y personal especializado que nos permita innovar y mejorar nuestra operatividad. Pero también es necesario desarrollar medidas para conservar los equipos que mantengan nuestra forma de ser y hacer.

Para conseguirlo es habitual la implantación de medidas enfocadas a afianzar el orgullo de pertenencia, el reconocimiento del mérito y la atracción y la retención del talento como parte de un objetivo.

La estabilidad en el empleo es una prioridad. **En el ejercicio 2018 el 74% del personal dispone de un contrato indefinido** y el 85% tiene un contrato a jornada completa. La antigüedad media de nuestro personal es de 9 años.

Sólo a través del empleo estable y de calidad se puede contribuir al desarrollo personal y profesional de las personas que trabajamos en DFA.

Sección 08.3



08.4 Política de Salarios y Remuneraciones

La Política de Salarios y Retribuciones de la plantilla se articula a través del Convenio Colectivo vigente propio en cada momento. La relación entre la retribución total anual de la persona con mayor salario de la organización con la retribución total del personal de categoría más baja (a excepción del personal con apoyo) se sitúa en un nivel inferior a 6 veces.

	2018	2017	2016	2015
Ratio	5,70	4,87	5,52	5,03

En 2018 se ha incrementado el ratio como consecuencia de dos hechos significativos: en 2017 se produjo el relevo de la Dirección General, percibiendo un menor salario el primer año y aumentando en el segundo año.

La relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización con la retribución total anual media de todo el personal es la siguiente:

	2018	2017	2016	2015
Ratio	4,00	3,24	3,68	3,53

Para el cálculo de la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual máxima y el incremento porcentual de la retribución anual media, se expresa porcentualmente la diferencia en cuanto a la variación salarial de un ejercicio al ejercicio siguiente del empleado con mayor sueldo en comparación con el promedio de variación obtenida en ese mismo periodo por el resto del personal, tal y como se muestra a continuación:

	2018	2017	2016	2015
Persona mejor pagada	18,11%	-11,80%	1,02%	-0,48%
Salario medio	0,24%	-3,20%	1%	3,40%

Pensamos que la disminución de la desigualdad y el acceso a un empleo bien remunerado van de la mano. Por ello, el salario base de la persona con

menor categoría profesional de la organización (excluyendo al personal con apoyo y sin tener en cuenta otros complementos salariales) es superior con respecto al Salario Mínimo Interprofesional.

	2018	2017	2016	2015
Salario Base	11.597,31	11.179,14	11.002,60	10.775,38
Salario Mínimo Interprofesional	10.302,60	9.907,80	9.172,80	9.080,40
% Salario Promedio S/SMI	113%	113%	120%	119%

Se ha mantenido el porcentaje del salario base sobre el Salario Mínimo Interprofesional por dos hechos: por un lado, la subida del Salario Mínimo Interprofesional ha sido muy por encima del IPC para 2018 (un 3,9%) frente a un incremento del salario base del 1,7% por convenio.

Comparando los salarios medios con los establecidos como Salario Mínimo Interprofesional, los salarios medios pagados por DFA son muy superiores a los pagados por otras empresas y entidades del sector. Con esto se consigue una mejor integración en la sociedad de las personas que trabajan en nuestra organización ya que el empleo es el medio para conseguir la autonomía personal que permite desarrollar con plenitud sus proyectos personales de vida.

	2018	2017	2016	2015
Salario Medio	17.327,53	17.287,66	18.245,25	18.856,36
Salario Mínimo Interprofesional	10.302,60	9.907,80	9.172,80	9.080,40
% Salario Promedio S/SMI	168%	174%	199%	208%

El salario base del personal con apoyo es igual al Salario Mínimo Interprofesional.

Sección 08.4



08.5 Negociación Colectiva

DFA busca un diálogo continuo y constructivo con los representantes de la plantilla, constituidos en Comité de Empresa, siendo uno de los puntos esenciales de nuestra política de personal.

La gestión de **las relaciones laborales en DFA se desarrolla de acuerdo con la legislación laboral y sindical** que rigen en cada momento. Con la representación sindical en cada entidad se negocian la totalidad de los aspectos relativos a las relaciones sindicales, laborales y contractuales de la plantilla.

DFA hace especial hincapié en cuestiones que consideramos ineludibles: **el respeto de la legislación sindical y laboral, las políticas de no discriminación, el cumplimiento del Código Ético, la seguridad y salud laboral y la formación y desarrollo en materias clave** para asegurar la correcta implantación de la estrategia de la organización, siguiendo siempre el marco de los derechos laborales fundamentales recogidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La comunicación con nuestro personal, así como la comunicación con sus representantes, es fundamental para DFA, puesto que permite construir relaciones abiertas y de confianza. Facilitamos, además, canales de comunicación bidireccional para aportar información relevante pero también para entender sus preocupaciones e inquietudes reales.

Cada centro cuenta con sus propios canales formales de comunicación entre DFA y la plantilla. Los más habituales son la intranet local corporativa, la encuesta de satisfacción y clima laboral, el buzón de sugerencias y los canales informativos. También cuentan, adicionalmente, con los canales de denuncia establecidos, de forma que el personal pueda denunciar o hacer consultas sobre el Código Ético. **DFA cuenta con la intranet corporativa donde poder encontrar información sobre las cuestiones más relevantes de la organización** no sólo a nivel corporativo, sino también a nivel de área, departamento e individual.

En marzo de 2017 se firmó el V Convenio Colectivo para todas las entidades del Grupo DFA, cuya vigencia abarca desde enero 2016 hasta diciembre de

2019. Abarca al 99,7% de DFA, ya que dos personas provenientes de subrogaciones mantienen el convenio de referencia inicial. Por otro lado, a los alumnos de los talleres de empleo se les aplica todo el convenio colectivo vigente salvo el salario, ya que viene impuesto por la normativa que regula la convocatoria del Inaem.

Este convenio está alineado con un modelo de actividad centrado en la creación de valor y pone el foco en premisas que activen a la organización de manera que toda ella contribuya a lograr los objetivos comunes, de un modo sostenible en el tiempo.

Asimismo, **este Convenio Colectivo establece las prioridades y principios de gestión de personas de DFA:** la calidad del empleo, el impulso de la inserción laboral de personas con discapacidad, la vinculación de la revisión salarial al IPC, el impulso de la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal y profesional, y el desarrollo profesional y aprendizaje constante de las personas así como el Plan de Igualdad.

La jornada máxima anual durante la vigencia del Convenio es de 1.752 horas de trabajo efectivo. DFA, de acuerdo con la representación legal de la plantilla, establece el calendario anual previamente para cada centro de trabajo, en el que se contempla al menos:

- La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en el Convenio Colectivo
- El horario de trabajo
- Las vacaciones

Dado que gran parte del personal está en los centros de trabajo donde se requiere presencia física durante 24 horas al día los 365 días de la semana, o bien es necesario trabajar sábados y/o domingos siguiendo turnos muy determinados, no existe una jornada de trabajo tipo dentro de la organización.

Sección 08.5



Tratamos de dar respuesta a las necesidades de nuestro personal de manera integral para obtener mejoras directas en su calidad de vida.

08.6 Mejoras Sociales

Ocio

Disponemos de dos instalaciones de ocio completamente accesibles y gratuitas para nuestra plantilla: un albergue adaptado de 21 plazas situado en Sabiñánigo (Huesca) y una casa de vacaciones con 14 plazas en Añón de Moncayo (Zaragoza).

Durante 2018, el albergue de Sabiñánigo tuvo 959 reservas individuales. Añón, por su parte, recibió 197 estancias.

Dfandando

Se trata de un club para el personal de DFA, creado en 2012, en el que se organizan diversas actividades de tiempo libre en entornos naturales. Desde su creación se han realizado 56 actividades y el número de acciones y participantes va en aumento.

Grupo de natación

En 2017 se creó un grupo de varios trabajadores/as que comparten su pasión por la natación, fomentando sus relaciones personales y de equipo, mejorando su salud y estado físico.

Precios especiales

Existen descuentos o precios especiales en nuestros servicios de Teleasistencia, Ayuda a domicilio, Atención Postemprana y Fisioterapia y Autonomía Personal de los que se pueden beneficiar todos los componentes de nuestro personal y sus familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad.

Premios de fidelidad

Ponemos en valor la dedicación de nuestro personal premiando a aquellas personas que llevan 15 y 25 años en la empresa. Se entrega una paga única y exclusiva de 300 euros cuando se cumple un periodo de 15 años ininterrumpidos de permanencia. Y una paga única y exclusiva de 600 euros cuando se cumplen los 25 años, con las mismas condiciones.

Fondo de protección social

Se dota anualmente con una cantidad inicial de 8.000 euros, no acumulables, solo para las personas sujetas al convenio. Un fondo cuyo objetivo es atender a situaciones extremas y extraordinarias del personal. Aquellas personas que estén en una situación extraordinaria lo ponen en conocimiento del Centro de Apoyo Social, donde se recaba toda la información y documentación necesaria y propone su concesión al Comité de Dirección.

Además, DFA contrata una póliza de accidentes por capital de 30.000 € que cubre el fallecimiento e invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo.

Todas estas medidas son ofrecidas a la totalidad de la plantilla, independientemente de su tipo de jornada laboral (completa o parcial) como del tipo de contrato (fijo o temporal).





08.7 Seguridad y Salud Laboral

DFA se responsabiliza y adquiere el compromiso de llevar a cabo la mejora de las condiciones de trabajo de su personal, además de promover la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Contamos con un Servicio de Prevención Mancomunado entre todas las empresas en las que participamos con el fin de coordinar:

- La organización de la prevención
- La evaluación de los riesgos
- La planificación de la acción preventiva
- El control de los riesgos
- La documentación exigida por la legislación

La labor de vigilancia y control de la salud relativa a la exposición del personal a los riesgos en sus respectivos puestos de trabajo está externalizada.

El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** de DFA define la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos.

En este sentido, los componentes del personal de DFA están representados en comités formales de seguridad y salud conjuntos, en los que están presentes el Comité de Dirección y representantes sindicales del personal, establecidos para controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral. Periódicamente se celebran comités de seguridad y salud en los que se tratan aspectos relacionados con la seguridad y salud y la mitigación de los potenciales riesgos o accidentes laborales. Los delegados de prevención son elegidos por el personal para representarlos y ejercen su derecho a voto.

Existe personal formado como recurso preventivo para los trabajos de especial peligrosidad.



Durante el año 2018 se han revisado los Planes de Emergencia en todos los centros, así como los Planes de Autoprotección donde es preceptivo. Se han realizado acciones formativas para los integrantes de los equipos de intervención en el que han participado 16 personas (54 en 2017), por lo que se dispone de personal formado designado para actuar frente a posibles emergencias.

Asimismo, se ha establecido un plan de realización de simulacros de evacuación. En el año 2018 se ejecutaron los correspondientes a los edificios más sensibles como son la sede central de José Luis Pomarón, 9, y el Edificio Josemi Monserrate, ya que en ellas se imparte formación y se realizan las sesiones de rehabilitación y desarrollo infantil, así como en las dos residencias.

En este sentido, se ha revisado el correcto funcionamiento de los medios técnicos empleados en los procesos de evacuación de edificios.

Sección 08.7



En cuanto a los accidentes, se investigan los ocurridos por causa del trabajo y se realiza seguimiento de las acciones correctivas propuestas. Además se realizaron cursos específicos de riesgos laborales en alturas, eléctricos, recursos preventivos, etc.

Una de las principales preocupaciones es la salud de todas las personas que formamos parte de DFA. Por ello, en 2017 se instalaron equipos de soporte de vital básico (equipo de reanimación cardiopulmonar) en la sede central de José Luis Pomarón 9, que lo comparte con la Residencia Pomarón, en el Edificio Josemi Monserrate y en la Residencia Rey Fernando, y 36 personas recibieron formación para su correcta utilización en 2018 (26 en 2017). Dichos equipos forman parte del mapa con ubicación de desfibriladores semiautomáticos del Servicio Aragonés de Salud.

DFA se ha adherido a la **Declaración de Luxemburgo**, por lo que nos hemos comprometido a poner en práctica los principios que en ella se defienden y a difundirla, y estamos dispuestos a compartir y promover sus conocimientos y buenas prácticas en el ámbito de la promoción de la salud en el trabajo.

También supervisamos que las subcontratas que nos prestan algún tipo de servicio respeten las normas de seguridad, salud y riesgos laborales.

Además, **consideramos prioritario el seguimiento de cualquier incidencia en nuestros centros**, ya que permiten establecer medidas preventivas y mejorar con ello la seguridad en el trabajo.

Balance de accidentabilidad

En 2018 se han producido un total de 17 accidentes con baja y 34 accidentes sin baja. No consta ningún accidente con baja o sin baja de empresas subcontratadas en nuestra instalaciones durante 2018.

Además de la comunicación directa, **existen otros cauces de comunicación que fomentan la consulta y la participación del personal como los comités de Seguridad y Salud.** La comunicación a nivel interno se realiza siguiendo el procedimiento, comunicando las características y el momento de ocurrencia, el lugar y las consecuencias de los accidentes/incidentes.

En 2018 no se ha registrado baja alguna por enfermedad profesional (en 2017 hubo una baja), por lo que la tasa de enfermedades profesionales por empleado/a es de 0%.

En cuanto a accidentes mortales, no se ha producido en 2018 ningún accidente mortal.

	Accidentes con baja			Accidentes sin baja		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2018 Personal propio	5	12	17	10	24	34
2017 Personal propio	14	7	21	14	14	28

Bajas por enfermedad profesional

	2018			2017		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores/as de área	0	0	0	0	0	0
Responsables	0	0	0	0	0	0
Empleados/as	0	0	0	0	1	1
TOTAL	0	0	0	0	1	1

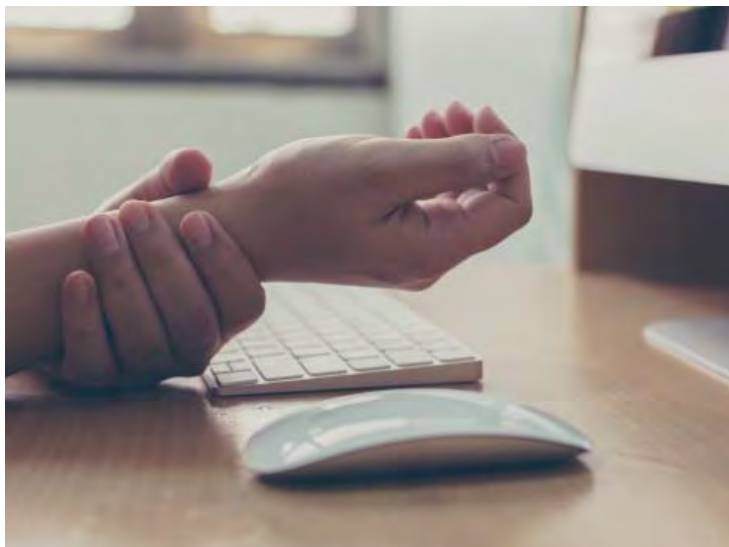
Días perdidos por accidente

Los accidentes registrados han significado la pérdida de 392 jornadas laborales (703 en 2017).

Respecto a la comunicación de accidentes leves, graves, muy graves o fallecimientos que ocurran en las instalaciones se notificarán externamente siguiendo los canales de comunicación establecidos y las obligaciones y plazos definidos por la autoridad competente.

BAJAS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL

	2018			2017		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores/as de área	0	0	0	0	0	0
Responsables	0	0	0	0	0	0
Empleados/as	275	117	392	0	703	703
TOTALES	275	117	392	0	703	703



Días perdidos por absentismo

En 2018 se han perdido un total de 18.080 días por absentismo, que corresponden en un 58,27% a mujeres y en un 41,73% a hombres.

DÍAS PERDIDOS POR ABSENTISMO

	Mujeres	Hombres	Total
2018 Personal Propio	10.536	7.544	18.080
2017 Personal Propio	13.054	7.610	20.664
2016 Personal Propio	10.055	8.284	18.339

TASA DE DÍAS PERDIDOS POR ABSENTISMO

	Mujeres	Hombres	Total
2018 Personal Propio	6,6%	4,7%	11,3%
2017 Personal Propio	8,5%	5,0%	13,4%
2016 Personal Propio	6,7%	5,5%	12,3%

Vigilancia de la salud colectiva

A las 10 trabajadoras que durante este ejercicio han notificado su estado de gestación al Servicio de Prevención Propio, se les remitieron las medidas de protección personalizadas con relación al nuevo estado de salud y en función de su puesto de trabajo. En aquellos casos de trabajadoras embarazadas que realizaban tareas con posibles factores de riesgo de influencia negativa durante el embarazo o lactancia (9 trabajadoras), se ha procedido a adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias de forma individualizada y específica.

ÍNDICE DE FRECUENCIA DE LOS ACCIDENTES

	Mujeres	Hombres	Total
2018 Personal Propio	18,44	10,49	15,08
2017 Personal Propio	22,21	14,86	19,07
2016 Personal Propio	16,29	21,26	18,45

ÍNDICE DE GRAVEDAD DE LOS ACCIDENTES

	Mujeres	Hombres	Total
2018 Personal Propio	0,42	0,25	0,34
2017 Personal Propio	0,60	0,75	0,67
2016 Personal Propio	1,17	0,67	0,94

Se han dado cursos de educación postural por parte de fisioterapeutas y técnicos de ergonomía de la Mutua de Accidentes de Zaragoza para mejorar la salud laboral, implantándose en diversos centros paradas antes de la finalización de la jornada para la realización de ejercicios de estiramientos. Alrededor de 70 personas realizan diariamente dichos ejercicios.

Para 2019 tenemos previsto empezar a trabajar en un programa de empresa saludable con el fin de mejorar la salud, no sólo en el trabajo, sino en general de toda nuestra plantilla.



Somos la primera entidad social que obtuvo el reconocimiento público de Aragón como "Entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres".

08.7 Política de Igualdad

Trabajamos por la mejora continua de las condiciones para asegurar la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas con discapacidad, con especial atención en la situación de las mujeres con discapacidad en Aragón.

Mecanismos

Hemos articulado y puesto en marcha una serie de mecanismos y de acciones concretas con el objetivo de conseguir garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Creación de la **Comisión de Igualdad**
- **Plan de Igualdad**
- **Protocolo de Prevención e Intervención** contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico
- **Protocolo para la Detección y Tratamiento de situaciones de violencia de género** producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo
- **Código de Buenas Prácticas** en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico
- **Encuestas de valoración de riesgos psicosociales**
- **Acciones formativas de sensibilización en igualdad de género** para nuestra plantilla, específicas en función del tipo de actividad, servicio y ocupaciones:
 - Acciones de formación para el personal de producción, personal auxiliar y especialistas, entre otros.
 - Acciones de formación para el personal de apoyo y ajuste, personal técnico, responsables, mandos y Comité de Dirección.

- **Participación en Comisiones de Igualdad y Grupos de Trabajo con entidades públicas y privadas** para la mejora de la situación socio-laboral y empoderamiento de las mujeres con discapacidad en Aragón
- Colaboración y trabajo en red con **Amanixer**
- Creación en la organización de la figura de **Técnico/a de Igualdad**
- **Evaluación y promoción de la mujer en el acceso al empleo.** Análisis de situación y datos desagregados por sexo
- **Campaña de acceso y promoción al empleo para mujeres con discapacidad**, con especial acercamiento al medio rural (2017- 2018)

Acciones Desarrolladas en 2018

- Acción formativa interna **"Relaciones de género en el ámbito laboral"** en 2 sesiones para 35 trabajadores/as de Zaragoza del servicio de transportes



Sección 08.7



- Acción formativa interna **“Formación en igualdad para trabajadores/as”** en 2 sesiones para 73 trabajadores/as entre Zaragoza y Huesca (administración, residencias, parkings, atención telefónica, entre otros servicios)
- Acción formativa interna **“Promoción de las relaciones igualitarias en el trabajo frente al acoso”** en 3 sesiones para 73 trabajadores/as entre Zaragoza y Huesca (transportes, parkings, talleres, atención telefónica, entre otros servicios)

Históricamente hemos participado en diferentes Comisiones de Igualdad, Comisiones de Acción Social, Comisiones de Empleo y Grupos de Trabajo con el objetivo de participar en el marco de actuaciones y protocolos en pro de la mejora de las condiciones de las mujeres con discapacidad: CERMI Aragón, CERMI Estatal, COCEMFE Aragón, COCEMFE Estatal, Asociación de Mujeres Directivas de Aragón, Asociación Aragonesa de Mujeres con Discapacidad (Amanixer), Instituto Aragonés de la Mujer y Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza, entre otras plataformas.

Realizamos un seguimiento permanente de las políticas de igualdad en la organización.

En la tabla adjunta se muestra la distribución del personal por género y categoría profesional:

	2018			2017			Plantilla Promedio	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	2018	2017
Directores/as de área	5	5	10	5	5	10	10,00	11,15
Subdirector/a de área	-	1	1	-	1	1	0,30	1,00
Coordinadores/as y Responsables	23	16	39	19	15	34	32,37	31,75
Técnicos/as superiores y medios	86	9	95	78	10	88	88,38	80,50
Encargados/as, técnicos/as y especialistas	32	42	74	32	41	73	75,65	79,90
Operarios/as	220	188	408	222	178	400	394,04	374,18
Operarios/as con apoyo	20	23	43	19	23	42	41,90	46,83
TOTAL	386	284	670	375	273	648	642,64	625,31

En cuanto a la **nacionalidad de la plantilla de DFA**, el 97,3% tiene nacionalidad española y el 2,7% nacionalidad extranjera.

	2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Española	371	281	652	97,3%	363	271	634	97,8%
Extranjera	15	3	18	2,7%	12	2	14	2,2%
TOTAL	386	284	670		375	273	648	

Respecto a los **componentes del Comité de Dirección** el 100% tiene nacionalidad española. Los datos desagregados por sexo, edad y discapacidad se muestran a continuación:

	2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Más de 50 años	2	4	6	60%	1	4	5	50%
Entre 40 y 50 años	3	1	4	40%	4	1	5	50%
TOTAL	5	5	10		5	5	10	

	2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Con discapacidad	1	1	2	20%	1	1	2	20%
Sin discapacidad	4	4	8	80%	4	4	8	80%
TOTAL	5	5	10		5	5	10	

En cuanto a los **miembros del Patronato** al 31 de diciembre de 2018, el 100% tiene nacionalidad española. Fundación DFA tiene la intención de incorporar mujeres a su patronato para mejorar la cifra de igualdad de género en el mismo.

	2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Más de 50 años	-	6	6	60%	-	6	6	60%
Entre 40 y 50 años	2	2	4	40%	2	2	4	40%
TOTAL	2	8	10		2	8	10	

	2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Con discapacidad	1	5	6	60%	1	6	7	70%
Sin discapacidad	1	3	4	40%	2	1	3	30%
TOTAL	2	8	10		3	7	10	

Brecha salarial

Las condiciones de contratación de personal, recogidas en el Convenio Colectivo, garantizan que los salarios que se aplican en la organización sean iguales para hombres y mujeres, no existiendo brecha salarial en DFA para trabajos similares.

Salario medio

	2018	2017	2016	2015
Hombre	17.528,28	17.609,47	18.528,94	18.903,98
Mujer	17.180,41	17.043,84	18.012,92	18.816,82
Promedio	17.327,53	17.287,66	18.245,25	18.856,36

Diferencia salarial

	2018			2017		
	Mujeres	Hombres	Salario Medio	Mujeres	Hombres	Salario Medio
Directores/as de área	51.306	52.771	52.039	46.622	53.683	50.152
Coordinadores/as y Responsables	27.664	30.810	28.952	27.010	31.314	28.715
Técnicos/as superiores y medios	20.345	23.355	20.650	20.941	26.212	21.527
Encargados/as, técnicos/as y especialistas	19.446	19.340	19.385	18.630	19.368	19.056
Operarios/as	14.984	15.658	15.303	14.580	15.460	14.985
Operarios/as con apoyo	10.420	11.333	10.775	9.946	10.997	10.462
Salario medio	17.180	17.528	17.328	17.044	17.609	17.288

Miles de euros



La brecha salarial se ha calculado comparando retribuciones entre segmentos de profesionales equivalentes. Es decir, aquellas personas que realizan la misma función o tienen la misma posición.

Como se puede observar, la posible brecha salarial se va reduciendo desde el año anterior como consecuencia de que las mujeres se han ido incorporando más tarde a la organización y, por tanto, han comenzado más tarde a ocupar puestos de responsabilidad; conforme se van produciendo jubilaciones, los salarios se van equiparando.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres por edad es la siguiente:

	2018		
	Mujeres	Hombres	Salario medio
Menores de 31 años	19.024,00	14.596,00	18.041,00
Entre 31 y 45 años	17.526,00	16.747,00	17.251,00
Mayores de 45 años	16.626,00	18.003,00	17.294,00

Aquí se ve claramente lo indicado con anterioridad, especialmente en las personas mayores de 45 años ya que por debajo de esa edad la brecha es favorable a las mujeres, sobre todo debido al incremento de personal en Rehabilitación Integral, siendo en su mayoría técnicos medios.

Maternidad y paternidad

Las bajas por maternidad y paternidad en 2018 corresponden a 9 mujeres, de las cuales 2 se han reincorporado y 7 han solicitado excedencia por cuidado de hijo, y 2 hombres, los cuales se ha reincorporado y todos ellos continúan en la organización. Por tanto, el 100% de los hombres y el 22% de las mujeres que se acogieron a la baja de maternidad/paternidad en 2018 se han reincorporado a la organización.

Bajas

	Mujeres	Hombres
2018	9	2
2017	7	3

Reincorporaciones

	Mujeres		Hombres	
	Reincorporación	Excedencia	Reincorporación	Excedencia
2018	2	7	2	-
2017	4	3	3	-

Conciliación

Queremos **contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas que trabajan en nuestros centros y servicios**. Para ello, es necesaria la implementación de un sistema de conciliación laboral y personal eficiente. Gran parte del personal de Fundación DFA desempeña su labor en centros donde se requiere presencia física durante 24 horas al día los 365 días del año, o donde es necesario trabajar sábados y/o domingos siguiendo turnos muy definidos. Es por esto que la flexibilización horaria y los ajustes necesarios se tratan de forma individualizada. Entre las **medidas adoptadas para favorecer la conciliación laboral y personal** podemos destacar las siguientes:

- Jornada intensiva tres días a la semana (incluido viernes y vísperas de festivos) y en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, meses de verano, etc.) en aquellos centros donde la actividad lo permite
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales
- En aquellos centros con turnos rotativos, el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas
- En determinados centros con turnos rotativos, cada 20 días de trabajo con los descansos establecidos legalmente, después del turno de noche, se establece un descanso de catorce días seguidos
- Desplazamientos incluidos en la jornada laboral
- Anticipos de nómina
- Se establecen mejoras en relación a determinados permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ejemplo, en los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave existen mejoras tanto en los días de permiso como en la forma de hacer uso

de dichos días. Así mismo, se regulan permisos retribuidos no regulados por el Estatuto de los Trabajadores (por ejemplo, 24 horas para asistencia médica)

- Permiso no retribuido de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad del empleado o acompañamiento en la asistencia de un familiar de primer grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves
- Posibilidad de poder acumular la lactancia en jornadas completas

DFA está trabajando con el Comité de Empresa en el **desarrollo de políticas que impulsen nuevas formas de trabajo para adaptarse a las tendencias del entorno**, siempre en los centros en los que se pueda implementar, como la flexibilidad horaria de entrada y/o salida, reducción a una única tarde presencia a la semana y medidas de desconexión laboral.



08.9 Recursos Humanos

DFA está integrada por un equipo de profesionales que comparte una cultura y valores comunes y que, sumando ideas y trabajo, contribuye a impulsar el crecimiento sostenible de la organización.

La gestión de nuestros recursos humanos está centrada en las personas para procurar un empleo de calidad, ofreciendo un ambiente de trabajo estable con posibilidades de promoción.

Contratación y promoción interna

Los centros de trabajo disponen de personal cualificado para la realización de tareas específicas en los diferentes sectores donde prestamos servicios, con las competencias técnicas necesarias para llevar a cabo dichas tareas en los distintos puestos de trabajo, incluidas tareas de gestión de los servicios.

Todos los puestos de trabajo están definidos por un perfil de puesto que determina los requisitos que son necesarios para que el trabajador/a realice las tareas propias del mismo, atendiendo especialmente a su discapacidad. Posteriormente, el departamento de Recursos Humanos, junto con el departamento de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollan un profesigrama a partir del perfil de puesto de trabajo en el que se detallan las funciones a realizar, las competencias y las características personales (físicas, sensoriales, psíquicas y entorno), profesigrama que se envía al Instituto Aragonés de Servicios Sociales para que emita el correspondiente certificado de aptitud.

Acompañamos y apoyamos a toda nuestra plantilla tanto en el proceso de incorporación al puesto de trabajo como durante su estancia en el mismo con nuestro personal de ajuste. Sus funciones están orientadas hacia un ajuste laboral que permita hacer frente y superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores/as con discapacidad tengan en el proceso de incorporación plena a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo, y en particular para aquellos trabajadores/as con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

Los **tipos de acción que realiza el personal de ajuste son** los siguientes:

- **Entrevistas individuales** para detectar y determinar, previa valoración de las capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo que pueda necesitar el trabajador con discapacidad para desarrollar su actividad profesional.
- Establecer **itinerarios individuales que favorezcan la integración** en el centro y la autonomía en el puesto de trabajo.
- Establecer las **relaciones precisas con el entorno familiar y social del personal con discapacidad**, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo en la incorporación a un puesto de trabajo y su estabilidad en el mismo.
- **Desarrollo de programas formativos** que sean necesarios para la adaptación al puesto de trabajo, así como a las nuevas tecnologías y los procesos productivos.
- **Información sobre cuestiones favorecedoras de las relaciones interpersonales** entre compañeros/as en el entorno laboral, para la mejora del trabajo en equipo, así como de convocatorias de acceso al mercado ordinario de trabajo.

En aquellos puestos que por sus características específicas no pueden ser cubiertos internamente, se inicia el proceso de selección externo.

Desde el inicio en el proceso de selección, se busca a profesionales que mejor se ajusten a los requerimientos del puesto, teniendo en cuenta para ello que sea compatible con su discapacidad. Para ello, se utilizan las herramientas con la que cuenta nuestra Agencia de Colocación, así como encuentros específicos como las ferias de empleo, y/o, para perfiles muy específicos y de muy alta cualificación, se cuenta de forma directa con la colaboración de consultoras especializadas.



Formación

DFA trabaja para atraer, conservar y desarrollar el talento de su equipo, impulsando su formación y cualificación, procurando siempre la promoción vinculada a los méritos, competencias y capacidades individuales, desde el proceso de selección hasta el final de la carrera profesional.

Anualmente se elabora un Plan de Formación que recoge las necesidades formativas de los equipos y cuyos principales objetivos son:

- Bienvenida e integración de los nuevos componentes del personal en la organización
- Mejora de las capacidades en el puesto de trabajo
- Ampliación de las posibilidades de promoción y adecuación a nuevos puestos
- Prevención de situaciones de riesgo a través de la formación de seguridad y salud
- Sensibilización sobre aspectos relacionados con el respeto al medio ambiente
- Mejora en la cualificación los profesionales de cualquier especialidad técnica o de gestión

La mejora de las capacidades en el puesto de trabajo es fundamental para DFA ya que un objetivo básico y prioritario es la integración socio-laboral de las personas con discapacidad, mediante el desarrollo de una política integral de Recursos Humanos que incluye, entre otros:

- El itinerario profesional
- El desarrollo profesional
- La Política de Formación

En 2018 se realizaron 61 acciones formativas tanto internas como externas, organizadas en 78 grupos distintos.

A modo de ejemplo, podemos englobar las acciones formativas en los siguientes grupos temáticos:

- **Prevención de riesgos laborales:** Además de la formación específica en Prevención de Riesgos Laborales, por puesto de trabajo, a lo largo de 2018 se diseñaron distintas acciones formativas siempre teniendo en cuenta la importancia de esta materia, para el óptimo desempeño en el puesto de trabajo: nivel básico en prevención de riesgos laborales, curso teórico práctico para trabajos en altura, riesgos eléctricos, evaluación de edificios y primeros auxilios.
- **Atención de personas dependientes:** La atención integral a personas dependientes es uno de los principales servicios de la organización. Destaca tanto el número de acciones formativas realizadas como el número de personas participantes en la formación realizada tanto en centros residenciales como en los centros de rehabilitación: formación específica en integración sensorial, fisioterapia en espasticidad y enfermedades neurodegenerativas, evaluación del niño/a con disfunción neuromotriz.
- **Formación en competencias transversales para mandos intermedios:** El equipo humano se constituye como uno de los principales pilares del éxito de cualquier entidad. En 2018 se han programado distintas acciones formativas con el fin de mejorar competencias personales clave en la gestión de equipos de trabajo: comunicación interna, gestión de competencias para dirigir equipos de trabajo e igualdad en el ámbito laboral.
- **Formación en competencias técnicas:** Acciones formativas que van encaminadas a conseguir una mejora de los servicios. Se programan año a año distintas acciones formativas con el fin de perfeccionar los servicios prestados: monitor/a de tiempo libre, manipulación de alimentos, inglés, etc.

En el año 2018 se impartieron 3.290 horas de formación a 653 personas con una distribución porcentual media del 69% para mujeres y el 31% para hombres. Esto supone una media de 5,4 horas de formación por empleado/a. La categoría profesional que recibió más formación es la de personal de base con un 83%.

En la siguiente tabla se detalla su distribución por género y categoría, teniendo en cuenta que un trabajador/a ha podido realizar más de un curso de formación:

	Mujeres	Hombres	Total
Directores de área	23	10	33
Responsables	51	16	67
Personal Técnico	105	17	122
Operarios cualificados	42	43	85
Operarios	222	124	346
TOTAL	443	210	653

En la actualidad DFA no tiene datos en 2018 sobre las horas de formación impartidas a personas con discapacidad, por lo que no se puede acceder a la información desglosada en este momento. DFA está trabajando para incluir este desglose en su sistema y reportar el dato en la próxima memoria.

Para analizar la calidad y utilidad de la formación recibida, **se realizan cuestionarios de opinión al personal que asiste y que valoran si ésta ha cumplido con sus expectativas**. De forma general, se puede concluir que el Plan de Formación correspondiente a 2018 se ha implantado de forma satisfactoria.

Actualmente, no se evalúa el desempeño y desarrollo profesional de la plantilla de DFA.



Despidos

El total de despidos a lo largo de 2018 ha sido de 16 personas.

POR GRUPO DE EDAD	2018	2017	2016
Menores 31	1	1	3
Entre 31 y 45	7	1	5
Mayor 45	8	13	20
TOTAL	16	15	28

POR DISCAPACIDAD	2018	2017	2016
Con discapacidad	14	12	18
Sin discapacidad	2	3	10
TOTAL	16	15	28

POR SEXO	2018	2017	2016
Mujeres	8	5	14
Hombres	8	10	14
TOTAL	16	15	28

POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2018	2017	2016
Directores/as	0	0	0
Responsables	0	0	0
Técnicos/as superiores y medios	2	0	0
Encargados/as, técnicos/as y especialistas	1	3	3
Operarios/as	13	12	25
TOTAL	16	15	28

Rotación

La tasa de rotación es 13,3 (15,4 en 2017). **En el ejercicio 2018 han pasado a formar parte de la compañía 100 nuevos profesionales.** Por otro lado, se han producido 78 salidas.

La alta tasa de rotación se debe a que en DFA la mayoría del personal son personas con discapacidad, lo que hace que su absentismo sea muy elevado. Por lo que es necesario recurrir a un gran número de contratos temporales para sustituir a las personas que se encuentran de baja. DFA está intentando reducir la tasa de absentismo y, por tanto, de rotación a través de un programa de vigilancia de la salud laboral.

En la siguiente tabla se muestra su distribución por género.

	2018			2017			2016		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Altas	65	35	100	53	42	95	135	78	213
Bajas	-54	-24	-78	-48	-50	-98	-127	-82	-209
	11	11	22	5	-8	-3	8	-4	4

Rotación





SOCIAL, HABILIDADES SOCIALES

- Definición:
El entrenamiento de habilidades para favorecer la relación social según Curran (1985):
- es un intento directo y sistemático de enseñar estrategias y habilidades interpersonales a los individuos

...ción de mejorar su competencia individual en situaciones específicas





09

Huella e Impacto Ambiental

#DFAporelplaneta

09.1 Ámbito Medioambiental

Entendemos como aspecto medioambiental cualquier elemento de las actividades, productos o servicios de DFA que puede interactuar con el medioambiente.

Incorporamos el principio de precaución a través del **Código Ético y la Política Integral de Calidad y Medio Ambiente** que incluye el compromiso de protección del medio ambiente y la mejora continua. Conforme a los Sistemas de Gestión, seguimiento y medición de los aspectos e impactos derivados de nuestra actividad, mitigamos el impacto ambiental. **A través de la formación y sensibilización fomentamos hábitos y conductas que contribuyan a minimizar este impacto.**

Tal como indica nuestro Código Ético, **todas las actividades de DFA se realizan de la manera más respetuosa con el medioambiente**, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.

El Departamento de Calidad se responsabiliza de desarrollar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad y Medioambiente cuyos objetivos son la

satisfacción del cliente, tanto interno como externo, y el respeto al entorno, de acuerdo a la ISO 14001. En 2018 se realizó una auditoría genérica en la que se valora el cumplimiento de los requisitos de la nueva norma ISO 14001:2015.

Estamos reconocidos como entidad adherida a la Estrategia Aragonesa de Cambio Climático y Energías Limpias EACCEL, en Nivel 1 de Adhesión por Suscripción, inscrita en el Registro Voluntario de Entidades Adheridas a la EACCEL con el número 223.

Por ello, a través del trabajo realizado por el Departamento de Calidad, el Comité de Dirección de DFA se compromete a:

- Establecer y mantener un sistema de gestión de la calidad y medioambiente flexible, transparente y eficaz de acuerdo con la filosofía de la organización.
- Establecer objetivos y metas que consideren la calidad y el medioambiente como parte integrante del trabajo diario.
- Promover la participación y la colaboración de todo el personal de DFA encaminada a prevenir los fallos antes de que ocurran.
- Cumplir con los requisitos legales aplicables de calidad y ambientales, incluyendo requisitos de clientes u otros que la organización suscriba.
- Mejorar continuamente la eficacia del sistema integrado de gestión mediante la revisión continua de los procesos y el establecimiento de objetivos de mejora.
- Garantizar una óptima organización preventiva de DFA cuyo principal soporte es asegurar un grado elevado de protección a las personas, los bienes y al medioambiente, a través de los medios, estructuras y sistemas de gestión apropiados.
- Mantener un compromiso activo para reducir los residuos, utilizando prácticas y productos más respetuosos con el medioambiente.



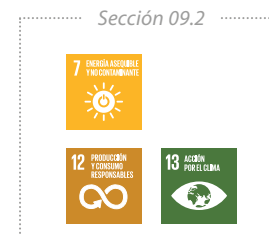
09.2 Acciones Implementadas

Durante 2018 se realizó un **estudio pormenorizado y participativo de todas las actividades, productos y servicios realizados por DFA** que tienen o pueden tener influencia en el Medioambiente:

- Uso de pintura de gama ecológica
- Productos de limpieza respetuosos con el medioambiente
- Reducción del papel empleado en la impresión de nóminas
- Todos nuestros elementos de papelería corporativa (hojas de carta, sobres y tarjetas de visita, así como los folios para la impresión de documentación interna) se realizan en papel 100% reciclado. Todos estos materiales son adquiridos en Centros Especiales de Empleo de iniciativa social.
- Cada año realizamos 3 tiradas de más de 6.000 ejemplares de nuestra revista Zangalleta. Desde mediados de 2017 las impresiones se realizan en papel 100% reciclado.
- Para garantizar un uso correcto de las impresoras se han configurado modos de impresión por defecto que impliquen un menor uso de tinta y se ha asignado para cada una de las personas usuarios de estos equipos un código de acceso y un tipo de acceso a las características de impresión. De esta manera, tenemos un control sobre el gasto y se ha reducido el número de copias.
- En 2018 Fundación DFA se sumó a la iniciativa #PorelClima de ECODES, donde personas físicas, empresas y entidades comparten sus buenas prácticas en la lucha contra el cambio climático a través de una web específica, la propia web y las redes sociales, buscando un efecto multiplicador que nos ayude a afrontar este problema.
- El papel utilizado es suministrado por proveedores certificados por el FSC (Forest Stewardship Council) y el PEFC (Programme for Endorsement of Forest Council), lo que garantiza la gestión responsable de los

bosques donde se obtiene la fibra. Estos proveedores cuentan, además, con sistemas de gestión con certificación medioambiental ISO 9001 e ISO14001.

- Cambio de luminarias en centros de día, residencias, aparcamientos y oficinas por iluminación led o de bajo consumo
- Colocación un sistema de control diario de consumo de agua en Rey Fernando



Centro	Eliminados	Instalados	Ahorro
Rey Fernando	42 kW	6.5 kW	35.5 kW
Sainz de Otero	6.5 kW	2.6 kW	3.9 kW
Francisco Ferrer 31-33	9.4 kW	0.95 kW	8.6 kW
Instituto Ortopédico	8.8 kW	0.9 kW	7.9 kW
Sabiñánigo	2.7 kW	1.05 kW	1.65 kW
Edificio Pomarón (AI 50%)	23.9 kW	7.9 kW	15 kW
Edificio Gúrpide (AI 10%)	2 kW	0.4 kW	1.6kW
Residencia Pomarón	5.9 kW	1.8 kW	4.1 kW
Portazgo	7.88 kW	1.7 kW	6.18 kW

Gestión del agua

- Instalación válvula mezcladora ACS: ahorro gas en el año 1.572 m3
- Control de consumo con gestor domótico: ahorro agua en dos años 1.047 m3
- Edificio Pomarón - Eliminación de 7 fluxores de WC por cisternas doble descarga

09.3 Economía Circular

Nuestros centros cuentan con **contenedores de recogida selectiva de residuos** (papel, orgánico, envases ligeros, pilas y tóneres) para su posterior reciclaje. El 100% de nuestros tóneres son reciclados tras su uso.

Tenemos un convenio con Cáritas para la instalación de contenedores de recogida de ropa usada en nuestros centros. En el año 2018 se han recogido 5.824 Kg de ropa, lo que supone un aumento de más de 1.900 kg respecto a 2017.

El aceite usado de nuestro restaurante cafetería **dfabula es reciclado** por la empresa Reciclajes Cumbres del Moncayo.

El aceite sustituido en nuestra flota de vehículos es recogido y gestionado a través de la Red SIGAUS, un sistema de recogida selectiva y correcta gestión de aceites usados en todo el territorio español que culmina con la reutilización de los mismos y la reducción de residuos.

En aquellos centros donde el volumen de personal es alto y el transporte público escaso, existe un **plan específico de transporte colectivo** con el objetivo de reducir el consumo de energía y las emisiones causadas por los desplazamientos. En concreto, en nuestra planta del Polígono Industrial de Malpica el transporte colectivo es usado por el 84,5% de la plantilla.

Además, alineados con nuestro Código Ético, estamos trabajando para aplicar e **incorporar criterios ambientales en los procesos de homologación de las entidades proveedoras**, así como en su Código de Conducta.



Sección 09.3



09.4 Compromiso Medioambiental

Declaración de Davos 2018 Baukultur

En noviembre de 2018 Fundación DFA, junto a otras entidades, empresas y administraciones públicas, y consciente de la importancia del entorno para la integración de todas las personas, se adhirió a la Declaración de Davos para fomentar la 'cultura del habitar' y promover políticas públicas dirigidas a conseguir un entorno construido de alta calidad que permita lograr una sociedad caracterizada por la diversidad cultural, el bienestar individual y colectivo, la justicia, la cohesión social y la eficiencia energética y económica.

Acciones medioambientales implementadas en el Edificio Josemi Monserrate

Asimismo, y siguiendo con el compromiso adquirido en materia de eficiencia energética, en criterios de construcción eficiente y bioclimáticos en el diseño de nuevas estructuras y en sistemas de ahorro energético y de agua, Fundación DFA ha implementado en las obras de reforma del Edificio Josemi Monserrate (C/Jesús Gracia 2, Zaragoza) distintas mejoras: carpintería exterior aislante con ruptura de puente térmico, un sistema que analiza las condiciones exteriores e interiores para optimizar el consumo energético de calefacción y climatización, contactos en ventana que detectan su apertura y cierre para regular la climatización, un sistema de calefacción bajo en emisiones de NOx y CO2, optimización del uso de luz natural, ascensores eficientes que reducen en un 45% aproximadamente el consumo frente a un ascensor eléctrico convencional, el consumo de agua se ha sectorizado para optimizar su consumo.

Además, **el edificio está dotado con un sistema de aprovechamiento de energía solar para su uso en agua caliente sanitaria formado por 18 paneles solares** con una superficie total de captación de 36,90 metros cuadrados. En el futuro está previsto que el Edificio Josemi Monserrate pueda abastecerse en su totalidad con este sistema.

Consumo eléctrico

	2018	2017	2016	2015
Consumo total de electricidad (kw/h)	1.749.947	1.678.040	1.669.561	1.806.348
Consumo total de energía (GJ)	6.300	6.041	6.010	6.503
Emisión indirecta de CO2 (Tn)	812	778	774	838
Consumo total electricidad por empleado medio (GJ/empleado)	9,80	9,66	9,94	10,98
Consumo (kws/m ²)	42,65	40,98	40,70	43,92

- Se ha aumentado la actividad en el Edificio Josemi Monserrate en actividades como rehabilitación integral, formación y centro de día.
- En el aparcamiento de La Glorieta en Teruel, donde en años anteriores se apagaban las luminarias en ciertos tramos de la noche por el poco uso del mismo, instalando detectores de presencia para su encendido automático en caso de ser requerido, se ha pasado a mantener todas las luminarias encendidas las 24 horas del día ante la queja de los usuarios de dicho aparcamiento por motivos de seguridad.

Sección 09.4



Combustibles fósiles

Una de las áreas más afectadas por el consumo de combustibles fósiles es la de servicio, en concreto el Departamento de Transportes, ya que de ella depende todo el parque móvil y el transporte de personas.

Actualmente, **se está planificando la sustitución progresiva de vehículos y se ha solicitado presupuesto de vehículos eléctricos o híbridos**, menos agresivos en materia de emisiones. Por lo que se ha podido comprobar, no hay vehículos de estas características que se ajusten a las necesidades de DFA en cuanto a microbuses y furgonetas para el traslado de personas con movilidad reducida.

Se prevé que los haya a corto plazo, pero en este momento no existen vehículos homologados. En el momento en que este tipo de vehículos esté disponible se comenzará a adquirirlos. En cuanto al resto de vehículos, existe el compromiso de adquirir unidades más respetuosas con el medio ambiente conforme se vaya cumpliendo el plazo para su renovación.

Además, con el fin de reducir el consumo de combustibles fósiles, se puso en marcha hace unos años un **transporte colectivo para el personal de nuestra nave situada en el Polígono de Malpica (Zaragoza)** como parte del plan de fomento del uso compartido o comunitario de vehículos.

En la nave de Malpica se han tenido que realizar seis cargas del tanque de gasóleo en 2018 (unos 6.000 litros), mientras que en 2017 sólo fueron necesarias 4 cargas (4.000 litros). Por otro lado, en Teruel se ha incrementado en 2018 la actividad de Formación. La calefacción de dicho local está basado en gasóleo calefacción, por lo que hay un mayor consumo.

	2018	2017	2016	2015
Consumo total de gasóleo (litros)	19.202	16.416	10.538	15.466
Consumo total de energía (GJ)	697	596	383	562
Emisión indirecta de CO2 (Tn)	9	8	5	7
Consumo total gasóleo por empleado medio (GJ/empleado)	1,09	0,95	0,63	0,95

	2018	2017	2016	2015
Consumo total de gas (m3)	150.172	147.219	150.505	142.588
Consumo total de energía (GJ)	6325	6201	6339	6006
Emisión indirecta de CO2 (Tn)	70	68	70	66
Consumo total gas natural por empleado medio (GJ/empleado)	9,84	9,92	10,48	9,93

Intentamos, en la medida de lo posible, que **los proveedores estén lo más cerca posible de nuestros centros, de esta manera reducimos la emisión de gases contaminantes derivados del transporte.**

Durante 2018 el mayor volumen de compras se produce a entidades proveedoras con domicilio fiscal en Aragón, tal y como se muestra a continuación:

	Nº	%	Miles de Euros	%
Huesca	42	5%	24	0%
Teruel	32	4%	153	2%
Zaragoza	520	60%	4.883	74%
Total Aragón	594	69%	5.060	76%
Resto España	245	29%	1.607	24%
Proveedores nacionales	839	98%	6.667	100%
Fuera de España	17	2%	3	0%
Total proveedores	856	100%	6.670	100%

Cumplimiento ambiental

Durante 2018 no ha habido incidentes relacionados con el medio ambiente, por lo que no hubo multas ni sanciones monetarias.

Conclusiones

- Estamos cumpliendo la legislación y la reglamentación vigente y otros requisitos suscritos en materia ambiental.
- Estamos implantando buenas prácticas en la gestión ambiental.
- Tenemos identificados a las personas responsables de los procesos y todas ellas están participando en reuniones periódicas de coordinación.
- Hemos establecido unos objetivos medibles y programas que implican una mejora continua de las acciones y actividades, asumibles económicamente, estableciendo indicadores para evaluar el funcionamiento.

En 2018 no se dispone de información sistematizada de algunos de los indicadores ambientales. DFA pretende avanzar en años sucesivos en este ámbito y conocer su magnitud y evolución en los distintos ejercicios. Durante el año 2018 se ha aumentado el consumo de luz debido a que nuestros centros han aumentado su actividad repercutiendo en un mayor horario de apertura, especialmente en el Departamento de Formación. No obstante, al no resultar un dato positivo, estamos reforzando la concienciación y sensibilización.





10

Otra Información de Interés

Si quieres saber más, ya sabes dónde estamos

10.1 Balance Global

Durante el ejercicio 2018 hemos experimentado un **crecimiento del 2% en los ingresos totales con respecto al del 2017**. Esto, unido a la contención de costes, ha generado un resultado consolidado (antes de impuestos) de alrededor de 400.000 euros, lo que ha supuesto un importante impulso en la actividad de DFA.

Este crecimiento en nuestros ingresos se va a destinar, como no puede ser de otra manera, a **mejorar la calidad de vida de nuestras personas usuarias**.

Vamos a reforzar los recursos destinados a Desarrollo Infantil y Centros Asistenciales, por un lado consolidando y creando puestos de trabajo para personas con discapacidad y, por otro, mejorando y ampliando nuestra cartera de servicios.

Para ello, estamos finalizando la construcción de nuestro **Edificio Josemi Monserrate para la atención de personas en situación de dependencia**, más concretamente para las personas con discapacidad física, dando cobertura a las necesidades residenciales y asistenciales en la prestación de servicios sociosanitarios en el que hemos invertido 2.135.000 euros en 2018.

De esta manera, nos acercamos a nuestro fin último: conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad.

10.2 Aprobación de la Memoria de Sostenibilidad

La presente Memoria de Sostenibilidad ha sido aprobada en la reunión del Patronato **celebrada el día 27 de noviembre de 2019**.





10.3 Datos de Contacto

Confiamos en que la información recogida en la memoria dé respuesta a las expectativas de los diferentes grupos de interés de nuestra organización.

La presente Memoria de Sostenibilidad está disponible en nuestro Portal de Transparencia en la web de DFA (www.fundaciondfa.es).

Cualquier sugerencia, aportación o comentario por parte de los usuarios o grupos de interés de DFA sobre el contenido de la misma o sobre aspectos relacionados con nuestra responsabilidad social corporativa, se puede realizar a través de sostenibilidad@fundaciondfa.es o directamente en nuestros centros:

Zaragoza

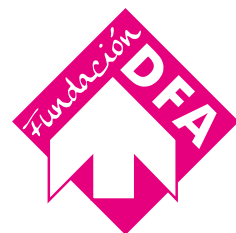
José Luis Pomarón, 9
Tel. 976 59 59 59
50008 Zaragoza

Huesca

Aragón, 3
Tel. 974 23 06 46
22006 Huesca

Teruel

Ripalda, 5
Tel. 978 61 96 19
44001 Teruel



Trabajando con, por y para las **personas con discapacidad**

José Luis Pomarón, 9
50.008 **Zaragoza**
976 59 59 59

Aragón, 3
22.006 **Huesca**
974 23 06 46

Ripalda, 5
44.001 **Teruel**
978 61 96 19

fundaciondfa

