



+

+



MEMORIA  
SOSTENIBILIDAD  
**2019**

**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](mailto:dfa@fundaciondfa.es)

**Web:**

[www.fundaciondfa.es](http://www.fundaciondfa.es)

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





# Índice

<b>01</b>	Sobre este informe	06	<b>08</b>	Modelo de actividad	19
<b>02</b>	Avanzar sin dejar a nadie atrás	07	<b>09</b>	Gestión de riesgos	24
<b>03</b>	Carta de nuestra presidenta	08	<b>10</b>	Nuestro impacto	25
<b>04</b>	Cifras clave de nuestro progreso	10		Social	25
<b>05</b>	Somos Capaces	11		Valor Humano	32
<b>06</b>	Enfoque de gestión	12		Económico	48
<b>07</b>	Gobernanza	14		Medioambiental	54
			<b>11</b>	Datos de contacto	59
			<b>12</b>	Índice GRI	60



El contenido de este informe hace referencia al progreso realizado en nuestra estrategia de sostenibilidad para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019

## I.- Sobre este informe

El presente **Informe de Sostenibilidad** pretende ofrecer información transparente, fiable, material, significativa y equilibrada sobre los asuntos identificativos como más relevantes para DFA y sus Grupos de Interés en materia de Sostenibilidad durante el ejercicio 2019. La transparencia es el principio fundamental que inspira a DFA en su relación con sus Grupos de Interés. Este **informe está elaborado de conformidad con la opción Exhaustiva de los Estándares GRI y está inspirada en los principios y contenidos del Pacto Mundial de Naciones Unidas.**

DFA presenta sus Informes de Sostenibilidad con periodicidad anual. El contenido de este informe hace referencia al progreso realizado en nuestra estrategia de sostenibilidad para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2019. El anterior informe se refería al periodo anual terminado el 31 de diciembre de 2018, del cual no se ha reformulado información relevante.

Aunque Fundación DFA no está sujeta a responder a los requerimientos del Real Decreto Ley 11/2018, de 28 de diciembre en Materia de Información no Financiera, si pretende responder a los mismos, mediante el presente Informe. Igualmente, el informe de Sostenibilidad cumple con el compromiso de DFA de dar respuesta al cumplimiento y progreso de la Fundación en la Implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como la Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El contenido de este Informe se complementa con la siguiente información pública de DFA:

- **Cuentas Anuales Agregadas Voluntarias** del Grupo Fundación DFA, que incluyen el informe de gestión de las actividades del Grupo.
- El contenido alojado en la web de DFA [www.fundaciondfa.es](http://www.fundaciondfa.es) y el portal de transparencia [www.grupodfa.org](http://www.grupodfa.org).

El Informe de Sostenibilidad no ha sido verificado externamente por decisión de la Organización. No obstante, contamos en plantilla con una persona experta en Responsabilidad Social Empresarial acreditada por AENOR. Es quien ha sido la persona encargada de la elaboración del presente informe, asegurando que cumple con la elaboración de conformidad con GRI.

Este Informe de sostenibilidad ha sido **aprobado en la reunión del Patronato celebrada el día 25 de noviembre de 2020.**

## 2.- Avanzar sin dejar a nadie atrás

Fundación DFA es actualmente la entidad más representativa de las personas con discapacidad física en la Comunidad Autónoma de Aragón, y una de las mayores del Estado Español, tanto por el número de personas que aglutina, como por las actividades que viene desarrollando desde 1976.

Con más de 40 años de experiencia trabajando con, por y para las personas con discapacidad, ofrecemos respuestas a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad a lo largo de su ciclo vital. Nuestra red de centros y servicios realiza de forma directa o concertada, programas que facilitan el pleno desarrollo social, laboral, cultural, de salud, ocio, educación y movilidad de las personas con discapacidad, con especial atención a mujer, infancia, juventud y personas mayores.

### MISIÓN

Conseguir la inclusión 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.

### 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 de la discapacidad a lo largo de su ciclo vital.

## Hitos del 2019



VII Premios de la Unión Vecinal Cesaraugusta: Fundación DFA por su trayectoria y labor en favor de las personas con discapacidad.



XX Premio Honorífico 2019 Los Alifantes en reconocimiento a su labor social



“

Quien hoy en día quiera ser relevante y útil a nuestra comunidad debe ser transparente, trabajar con criterios de colaboración, sostenibilidad y de responsabilidad social.

”

### 3.- Carta de nuestra presidenta

Aunque esta memoria que os presentamos corresponde a la actividad de Fundación DFA del año 2019, estas líneas las escribo en un momento en el que es imposible abstraerse de que la Covid ha irrumpido en la sociedad, y en nuestras vidas, de una manera que sólo podíamos imaginar en una película de Hollywood.

Dentro de la dificultad que tenemos para sacar alguna conclusión positiva de todo esto que nos está pasando, una que tenemos clara es que debemos ser conscientes de la importancia que tienen todos los servicios que toman la atención a las personas como fundamentales para tener una sociedad fuerte y cohesionada. La sanidad, los centros y servicios asistenciales, las personas más vulnerables, están en el foco social y mediático y han de estar entre los prioritarios a la hora de dotarles de atención y recursos.

Y ello nos obliga a las entidades que tenemos a las personas en el centro de nuestra actividad a trabajar más y mejor, a reflexionar sobre cuál es nuestro papel en la sociedad, contribuir con el conocimiento que nuestros servicios nos dan de la realidad del día a día de muchas personas y a exigir, aunque siempre dentro de un marco de colaboración, a las Administraciones Públicas que aprueben la legislación y dediquen los recursos necesarios para hacer que el sistema social, el Contrato Social que une a Gobiernos y ciudadanos, funcione para así tener una sociedad que pueda ayudar a que nadie se quede atrás.

Por ello en noviembre de 2019 nos unimos al Pacto Mundial de Naciones Unidas dentro de nuestro compromiso de que los Objetivos de Desarrollo Sostenible marquen nuestro camino y sean la guía en nuestro trabajo diario. Para una entidad como DFA, que a lo largo de

nuestros 43 años de historia siempre hemos trabajado en colaboración con administraciones y otras entidades y plataformas que trabajan tanto en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad como en diferentes ámbitos sociales o ciudadanos, formar parte de esta red mundial y estar comprometidos con los ODS, es un aliciente para afrontar nuestro trabajo con muchas más ganas.

Quien hoy en día quiera ser relevante y útil a nuestra comunidad debe ser transparente, trabajar con criterios de colaboración, sostenibilidad y de responsabilidad social y pensar en global. Y en ello estamos en DFA. En esta memoria que os presentamos abrimos nuestras puertas y ventanas, para que nos conozcáis, nuestros tabiques son de cristal, de manera que lo podáis saber todo acerca de cómo nos organizamos, sobre cómo y con quién trabajamos.

Gracias por interesaros en quienes somos y esperamos que las próximas páginas os ayuden a conocernos un poco mejor.

Recibid un fuerte abrazo.



Marta Valencia Betrán  
Presidenta de Fundación DFA

## 4.- Cifras clave de nuestro progreso

7.822

MILES DE EUROS  
FACTURACIÓN  
A EMPRESAS Y  
PARTICULARES

809

ALUMNOS/AS

486

PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN  
PLANTILLA

NORMA ISO  
14001

3.738

PERSONAS ATENDIDAS

11.117

SEGUIDORES EN RRSS

5.551

MILES DE EUROS  
FACTURACIÓN A  
ADMINISTRACIONES  
PÚBLICAS

16.027

HORAS LECTIVAS

494

PERSONAS CON  
CONTRATO FIJO

100%

PAPEL RECICLADO

5.323

COLABORADORES/AS

551

PERSONAS  
CONTRATADAS A  
TRAVÉS DE LA AGENCIA  
DE COLOCACIÓN

4.631

MILES DE EUROS EN  
SUBVENCIÓN DE  
ACTIVIDAD

52

ACCIONES FORMATIVAS

8.851

HORAS EN FORMACIÓN  
INTERNA

42,44

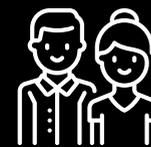
KWS/M<sup>2</sup>

821

FAMILIAS ATENDIDAS  
EN DESARROLLO  
INFANTIL

141

VOLUNTARIOS/AS



## 5.- Somos capaces

A lo largo de estos 43 años, en 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.

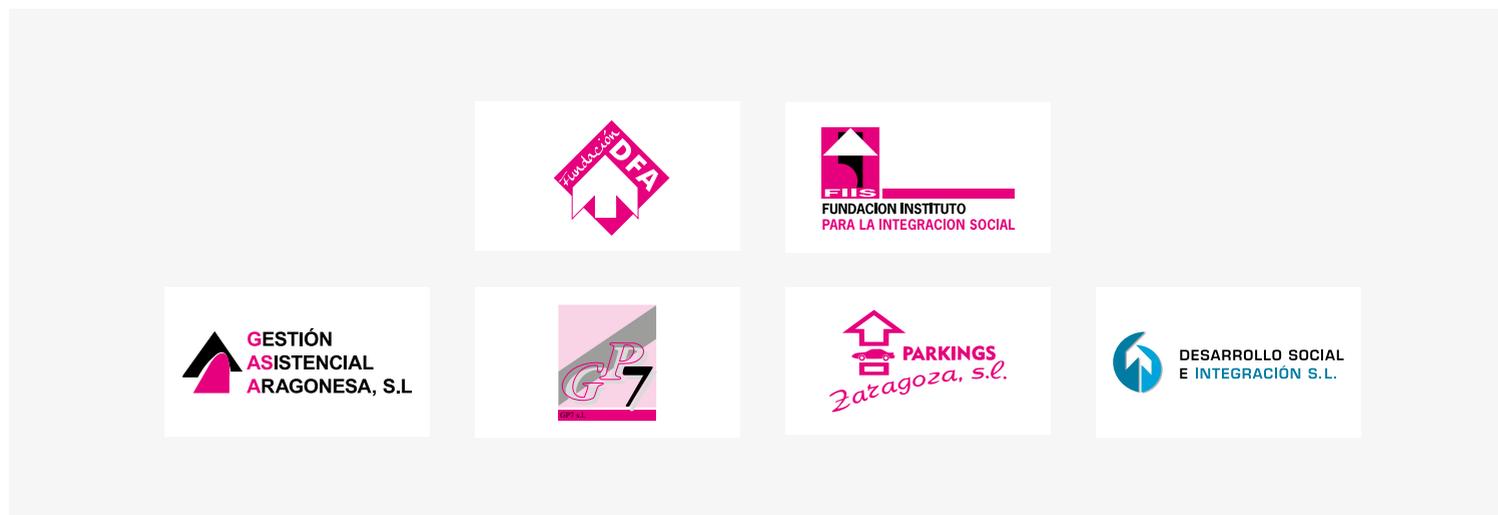
Junto a ellas, diferentes servicios y aplicaciones contribuyen a difundir y dar a conocer DFA con denominaciones específicas:

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

La estructura de las distintas sociedades es 100% de Fundación DFA y Fundación FIIS, sin que en 2019 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 y La Mancha, y todas ellas operan únicamente en España.

Fundación DFA y las cuatro sociedades limitadas están inscritas en el Registro de Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro de Aragón.





Alcanzar la excelencia a través de la innovación y la mejora continua

## 6.- Enfoque de gestión

DFA, como entidad social, trabajamos para crecer como una organización sólida y responsable, que actúa de forma sostenible en todos los sectores en los que estamos presentes, y alineados con los objetivos y expectativas de nuestros Grupos de Interés.

Nuestros compromisos:

- Contribuir a la creación de la cadena de valor a largo plazo para nuestros Grupos de Interés
- Promover las mejores prácticas de Gobierno Corporativo
- Cumplir con la legislación
- Proteger, respetar y promover los derechos humanos en todas nuestras actividades
- Mantener una comunicación fluida con los Grupos de Interés
- Alcanzar la excelencia a través de la innovación y la mejora continua
- Colaborar estrechamente con las personas usuarias y clientes
- Trabajar de forma cercana con nuestras entidades proveedoras
- Promover el cuidado de la seguridad y la salud de todos los profesionales
- Desarrollar medidas para la promoción y retención del talento
- Participar en iniciativas y proyectos de acción social
- Contribuir al espíritu de colaboración con las Administraciones Públicas que DFA mantiene desde sus inicios



## Participación de los Grupos de Interés

Nos comprometemos a ofrecer información transparente, fiable y veraz sobre el desempeño de nuestra actividad a través del presente Informe de Sostenibilidad, así como de cualquier otro canal que se considere adecuado para cumplir con dicho compromiso.

DFA aspira a ser un referente ético en todas sus decisiones, siguiendo para ello las pautas establecidas en el Código Ético y las recomendaciones extraídas del feedback con los Grupos de Interés a través de su participación en los diferentes canales de comunicación:

Intranet corporativa, encuestas, reuniones, grupos de trabajo, Página web, Redes Sociales, email y encuentros (ciclo de conferencias, reuniones, entrevistas, participación en plataformas, comisiones y grupos de trabajo).

En este informe, se muestran algunos de los resultados más significativos derivado de la comunicación con los Grupos de Interés.

EQUIPO	DONANTES Y COLABORADORES	PROVEEDORES	CLIENTES	USUARIOS Y FAMILIARES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Patronato</li> <li>• Personal Directivo</li> <li>• Empleados</li> <li>• Autónomos</li> <li>• Voluntariado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidades Públicas y Privadas</li> <li>• Personas particulares</li> <li>• Empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidades Públicas y Privadas</li> <li>• Autónomos</li> <li>• Empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidades Públicas y Privadas</li> <li>• Autónomos</li> <li>• Empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usuarios</li> <li>• Familiares</li> </ul>

## 7.- Gobernanza

Para el buen funcionamiento de DFA, existen dos niveles organizativos:

Los **Órganos de Gobierno**, compuestos por el **Comité Permanente** y el **Patronato** cuya misión es velar por una mejor gestión de los intereses y medios de la organización. Durante el año 2019 el Patronato se ha reunido 11 veces y el Comité Permanente ha celebrado 34 reuniones. No ha habido cambios significativos durante el 2019.

La designación y nombramiento de los patronos se realiza según lo previsto en los artículos 19 y 20 de los Estatutos, y las causas de cese 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 primas o beneficios durante el ejercicio 2019, ni tampoco ocupado un puesto ejecutivo. Sus competencias se encuentran desarrolladas en el artículo 23 de los Estatutos.

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

El Comité Permanente viene regulado en el artículo 30 de los Estatutos.

### Estatutos Fundación DFA

#### Patronato

**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**

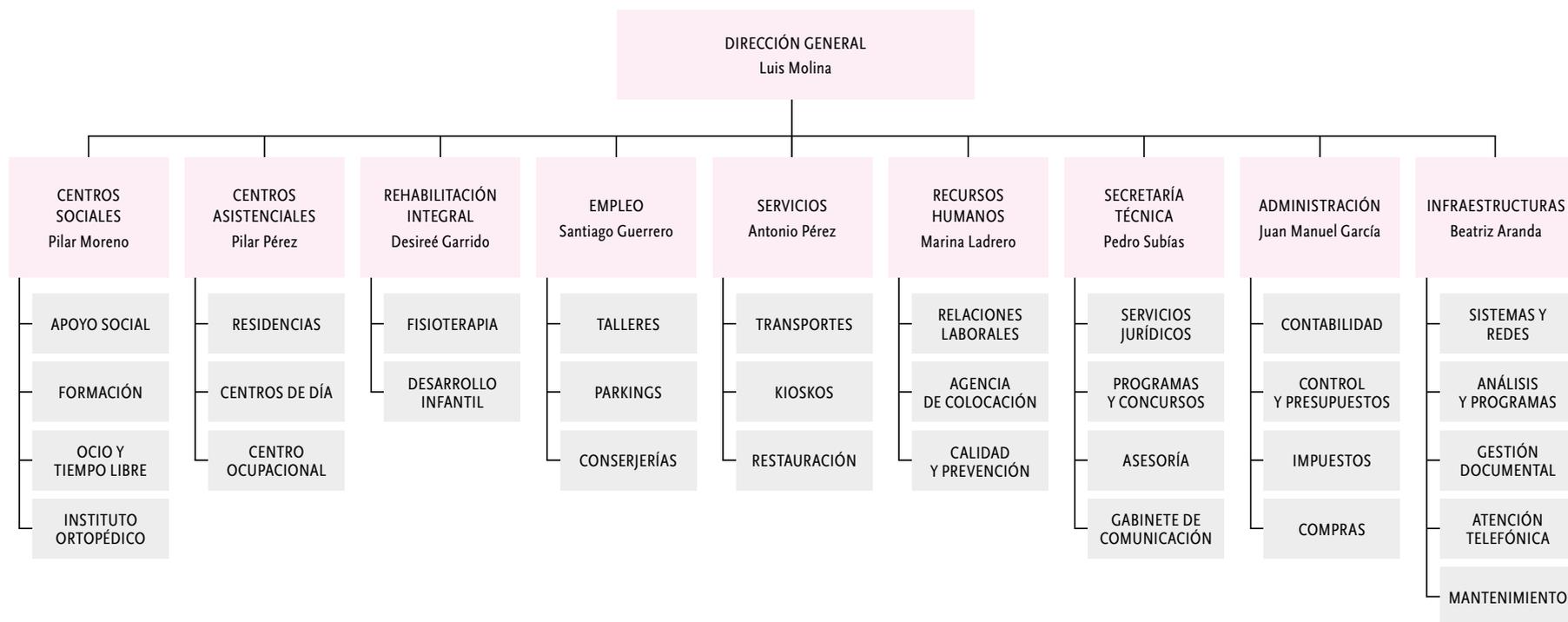
*Patrono*

Los Órganos de Gobierno, compuestos por el Comité Permanente y el Patronato, tienen como misión velar por una mejor gestión de los intereses y medios de la organización.

Los **Órganos de Gestión**, encabezados por el **Comité de Dirección**, tienen como objetivo ejecutar los acuerdos, el ámbito operativo interno, su dirección, gestión y administración. Se reúne de manera semanal, a fin de mantener una comunicación permanente y fluida.

En 2019 se ha reunido en 38 ocasiones. No ha habido cambios significativos durante el 2019. El Comité de Dirección se encuentra regulado en los artículos 32 y siguientes de los Estatutos.

## Organigrama



## Comité de Dirección

### Composición Comité de Dirección

	2019	2018	2017	2016
Hombres	5	5	5	6
Mujeres	5	5	5	4
<b>Total Directores</b>	10	10	10	10

### Composición Comité de Dirección desde un punto de vista de la discapacidad

	2019	2018	2017	2016
Directores con discapacidad	2	2	2	1
Directores sin discapacidad	8	8	8	9
<b>TOTAL DIRECTORES</b>	10	10	10	10

### Remuneración total pagada al Comité de Dirección (€)

	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Total Sueldos y Salarios</b>	530.945,74	520.385,80	534.601,63	434.817,16	390.691,82
Hombres	272.524,17	263.857,38	313.148,62	274.355,30	259.800,86
Mujeres	258.421,57	256.528,42	221.453,01	160.461,86	130.890,96
<b>Indemnizaciones por Cese</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	56.617,30
Hombres	0,00	0,00	0,00	0,00	56.617,30
Mujeres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTAL RETRIBUCIONES</b>	530.945,74	520.385,80	534.601,63	434.817,16	447.309,12

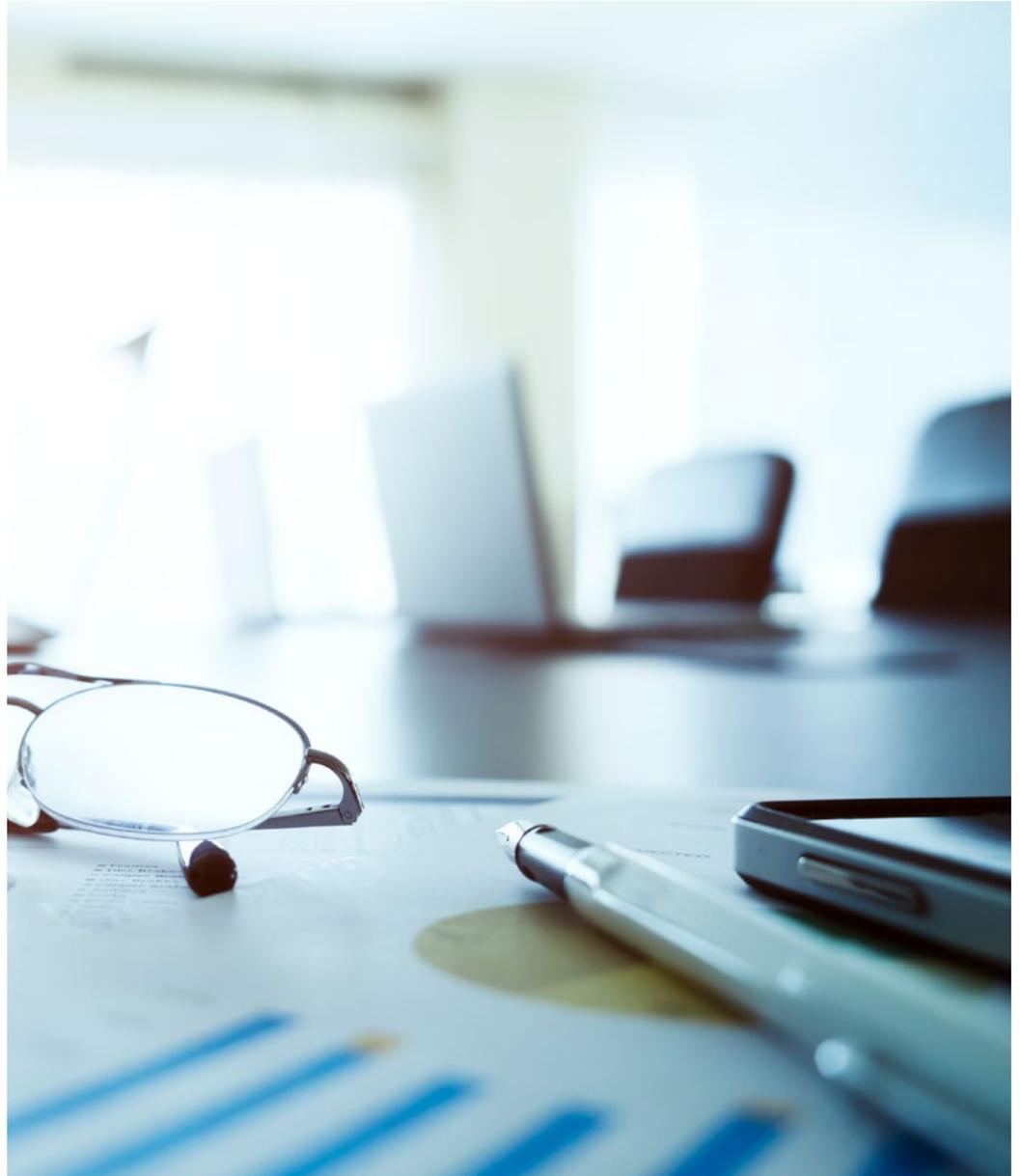
### La remuneración media por sexo pagada al Comité de Dirección (€)

	2019	2018	2017	2016	2015
Hombres	55.055,39	52.771,48	53.682,62	54.871,06	53.456,97
Mujeres	51.828,28	51.305,68	46.621,69	49.372,88	43.630,32
<b>Total Retribución media</b>	53.435,97	52.038,58	50.152,15	52.121,97	49.706,34

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

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.
- 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, que es el mismo con independencia del género. **En mayo de 2017 se incorporó una mujer al Comité de Dirección**, lo que hizo descender la retribución media de las mujeres ese año.



Los canales de denuncia están disponibles por tres vías: email, telefónica o postal.

## Ética e integridad

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.

- **Casos de corrupción:** Ninguno
- **Denuncias recibidas** en el canal: Ninguna
- **Incidencias relativas a privacidad y fuga de datos** de personas usuarias o clientes: Ninguna
- **Multas significativas y monetarias** en los ámbitos social y económico: 6

Actuaciones destacadas durante el 2019. Se han aprobado:

- Código de Conducta para entidades proveedoras
- Código de Buen Gobierno
- Constitución del Comité Ético
- Política de transparencia y rendición de cuentas
- Código de conducta para la realización de inversiones en el ámbito del mercado de valores
- Política de Sostenibilidad
- Política de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Nombramiento de representante ante el SEPBLAC
- Nombramiento del Órgano de Control Interno para la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y nombramiento del presidente

### Compromiso Ético

## 8.- Modelo de actividad

Nuestra actividad está enmarcada dentro del Tercer Sector: Servicios Sociales. Desde nuestra creación hemos intentado conseguir la diversificación de las fuentes de ingresos acudiendo a concursos públicos para aumentar nuestra cartera de clientes y servicios, y reducir de esta manera la dependencia de subvenciones.

### En cifras

- **Activos totales:** 29.591 miles de euros
- **Dotación fundacional Grupo DFA:** 6.951 miles de euros
- **Deuda financiera Grupo DFA:** 1.557 miles de euros
- **Ingresos netos por prestación de servicios:** 13.374 miles de euros

### Ingresos anuales



Ingresos por tipo de cliente	2019	2018
Administraciones Públicas	5.551.004,80	5.184.830,00
Usuarios y clientes privados	7.823.189,93	7.809.374,17
<b>Total</b>	<b>13.374.194,73</b>	<b>12.994.204,17</b>



### Ingresos por actividad (€)

Actividad	2019	2018	2017
Aparcamientos	2.729.750	2.710.802	2.831.642
Atención Telefónica	663.676	500.222	383.929
Ayuda a domicilio	144.155	119.138	99.323
Centros residenciales	3.904.214	3.619.626	3.588.703
Conserjerías	453.378	457.786	373.176
Formación	38.415	25.130	12.192
Gestión documental	11.702	30.542	42.337
Kioscos de prensa	507.949	558.643	644.990
Manipulados	1.289.548	1.361.044	1.371.018
Ortopedia	121.260	154.677	155.326
Otros	284.387	321.766	369.505
Prestación de servicios	100.064	139.291	38.936
Rehabilitación	1.602.179	1.541.938	1.528.527
Restauración	330.790	318.081	295.125
Transportes	1.192.727	1.135.519	1.064.602
<b>Total</b>	<b>13.374.195</b>	<b>12.994.204</b>	<b>12.799.331</b>

## Nuestra actividad

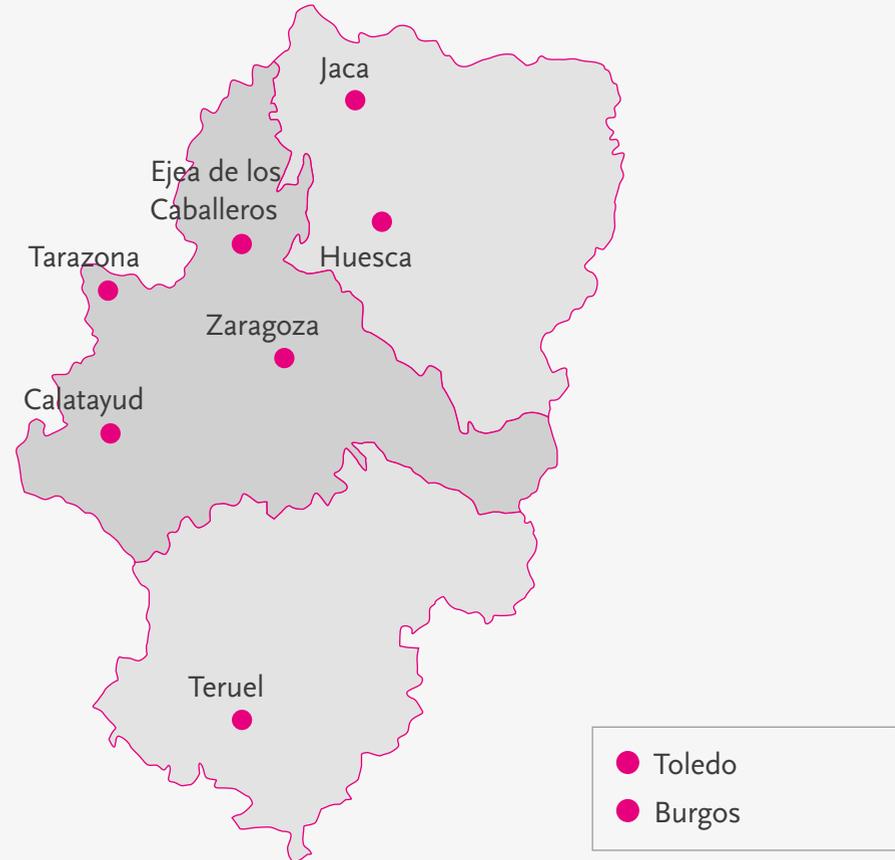
DFA dispone de **61 centros de trabajo**, distribuidos en **10 localidades** de España.

La **sede central** se encuentra en **Zaragoza**, en la calle José Luis Pomarón, 9

### Ingresos por localidad (€)

Ciudad	2019	2018
Zaragoza	11.584.253,80	11.115.033,49
Teruel	679.920,05	725.203,90
Huesca	360.464,88	347.528,22
Tarazona	313.342,14	353.957,08
Jaca	156.474,79	153.731,32
Toledo	116.421,56	114.993,04
Calatayud	104.557,75	125.465,08
Burgos	30.823,48	30.460,38
Ejea De Los Caballeros	26.319,31	26.057,27
Sabiñánigo	1.616,96	1.774,39
<b>Total</b>	<b>13.374.194,73</b>	<b>12.994.204,17</b>

### Distribución Geográfica

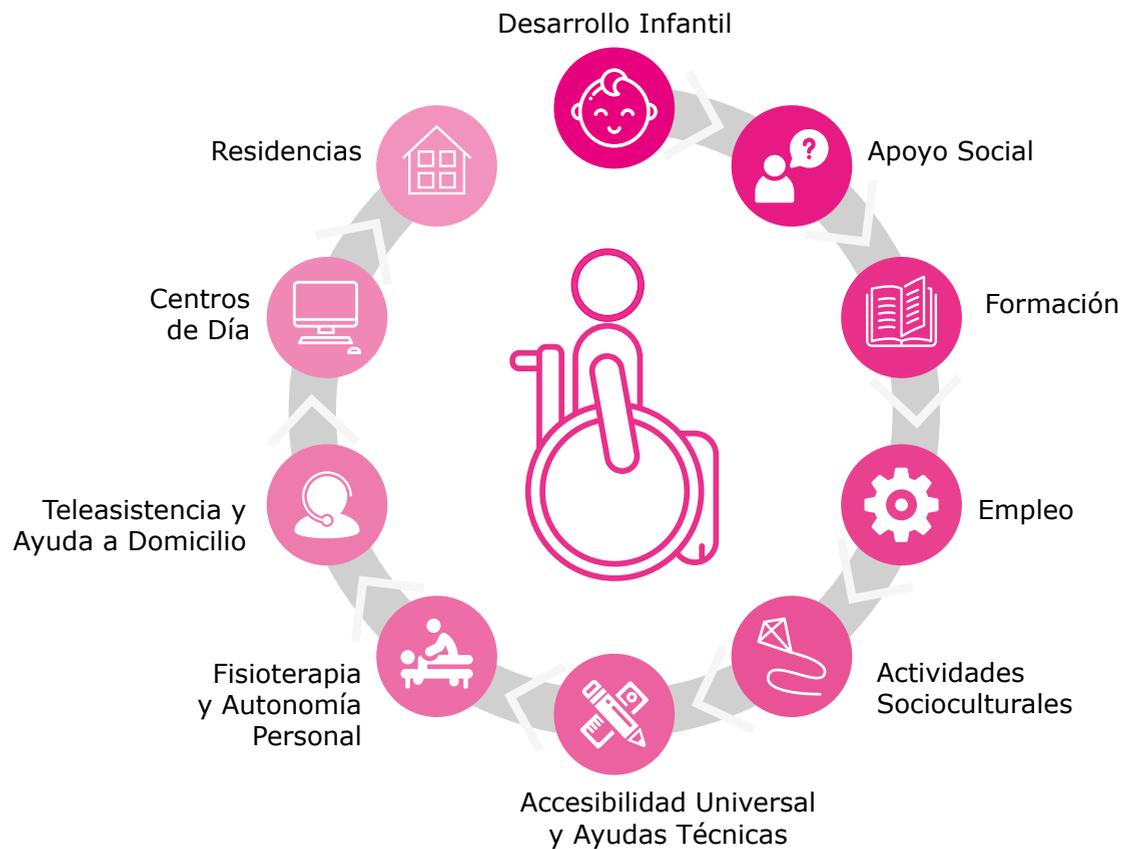


## Las personas, el eje de nuestra actuación

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

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

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



## ÁMBITO SOCIAL



- Centros de apoyo social
- Centros de formación
- Asesoría en accesibilidad
- Agencia de colocación
- Centros culturales

## EMPLEO Y SERVICIOS



- Centro de atención telefónica
- Investigación social y encuesta
- Talleres de montaje y manipulados
- Puntos de venta
- Grabación y mecanización de datos
- Asesoría gp7
- Conserjería y control de accesos
- Servicio de transporte adaptado
- Restauración

## SALUD Y BIENESTAR



- Rehabilitación y fisioterapia
- Instituto ortopédico
- Centro de día
- Centro ocupacional
- Centros de desarrollo infantil
- Teleasistencia
- Ayuda a domicilio
- Residencias

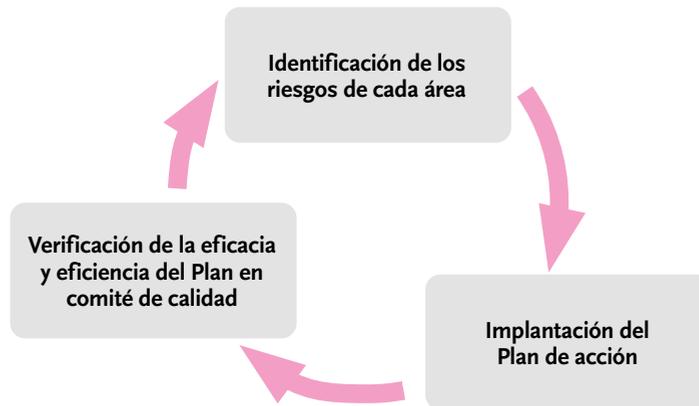
## 9.- Gestión de riesgos

El riesgo es inseparable a cualquier aspecto que tenga que ver con el Sistema de Gestión de la Calidad. Los riesgos están vigentes en todos los procesos, sistemas o funciones.

Desde 2017 implantamos el enfoque basado en riesgos, que es una de las principales novedades de la revisión de 2015 de la norma ISO 9001. Se trata de un enfoque metódico para tener en cuenta los riesgos, en vez de intentar preverlos como un elemento independiente al Sistema de Gestión de la Calidad.

Con ello se pretende asegurar que se identifican, se tienen en cuenta y se controlan los riesgos mediante la utilización del Sistema de Gestión de la Calidad.

### Sistema de gestión de calidad integral



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

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 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.

El sistema de gestión de riesgos de DFA tiene un carácter integral

## 10.- Nuestro impacto

### 10.1 Ámbito Social

#### 10.1.1 Alianzas

Colaboramos con las diferentes Administraciones Públicas (locales, autonómicas y estatales) y con otras entidades, públicas o privadas que comparten algunos 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.

Desde el pasado 18 de noviembre de 2019, Fundación DFA está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas con el fin de alinear nuestra estrategia con los Diez Principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, y nos comprometemos a adoptar medidas de apoyo a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

#### Procesos Participativos

Durante el 2019 hemos participado en el Proyecto de la Orden de la Consejera de Sanidad, por la que se regula el contenido, acceso, el procedimiento de obtención y los requisitos generales de la prestación ortoprotésica.

#### Convenios de colaboración

La relación de todos los convenios firmados se encuentran disponibles en la web de transparencia [www.grupodfa.es](http://www.grupodfa.es) en las cuentas anuales de Fundación DFA y Fundación Instituto para la integración Social.

#### 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 2019 hemos apoyado a: Cocemfe Aragón, Cocemfe Zaragoza y Amanixer.



Desde el pasado 18 de noviembre de 2019, Fundación DFA está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

#### Comisiones de trabajo

CEOE España	CEPYME Aragón	CADIS
CEOE Aragón	Gobierno de Aragón	CERMI Aragón
PADIS	Ayuntamiento de Zaragoza	CERMI Estatal
AECEMCO	Ayuntamiento de Huesca	COCEMFE Aragón
AEF	Ayuntamiento de Teruel	COCEMFE Estatal
Cámara de Comercio	Coordinadora Aragonesa de Voluntariado	ECODES
FEACEM	Grupo Avanzamos	



### 10.1.2 Sensibilización del tejido empresarial

Nuestra Agencia de Colocación ha contactado con 538 empresas a lo largo del año que han mostrado interés en conocer nuestra experiencia con la discapacidad. Se ha mediado en 7.859 intermediaciones laborales, siendo 551 personas con discapacidad las que han encontrado un empleo gracias a DFA.

Además, han sido varias las empresas que han realizado su voluntariado corporativo con DFA durante el 2019:

#### **MANN + HUMMEL**

“Got Talent” en el edificio Josemi Monserrate organizado por los trabajadores de la empresa el día 19 de octubre de 2019.

#### **REALE SEGUROS**

- Colaboración en la Carrera por la Integración. Acompañamiento a los usuario/as de los Centros de Actividades Socioculturales el día 5 de mayo de 2019
- Colaboración en el “Taller de Expresión Artística” del CCR el día 8 de mayo de 2019
- Colaboración en el “Taller de Pintura” del CCR el día 9 de mayo de 2019
- Colaboración de los trabajadores en la “Expresión Corporal” del CCR el día 28 de octubre de 2019.
- Colaboración en el taller de “Cocina I y Cocina II” con CTL y CCR el día 29 de octubre de 2019.
- Colaboración en el taller de “Manualidades” con CTL el día 30 de octubre de 2019.
- Colaboración en el taller de “Divercreando” con CCR el día 31 de octubre de 2019.

#### **GRIPPLE**

“Taller de atrezzo” para el Festival de fin de curso y merienda con los Centros de Act. Socioculturales el día 11 de abril de 2019

#### **TELEFÓNICA**

Día Voluntariado Telefónica. Visita al Planetario de Huesca el día 18 de octubre de 2019.

### 10.1.3 Iniciativas corporativas

- **A todo Trapo:** Ponemos a disposición de todas las personas que formamos DFA, un contenedor de ropa usada, cuyos fines son sociales y solidarios.
- **Casa Añón:** Ofrecemos a los trabajadores y voluntarios activos, la posibilidad de disfrutar de la Casa “La Morana” de Añón de Moncayo a efectos recreativos, formativos y vacacionales.
- **Voluntariado:** Contamos con 141 voluntarios 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. Además, contamos con una voluntaria francesa y otra italiana del Programa de Voluntariado Europeo.
- **Actividades de sensibilización en centros educativos:** Se organizan yincanas en colegios, institutos y asociaciones que permiten conocer y vivir en primera persona las barreras arquitectónicas de una forma divertida. En 2019 se han realizado 219 actividades para 4.771 personas.
- **Revista Zangalleta:** De manera cuatrimestral, DFA edita una revista para sus grupos de interés donde informa y se habla de temas relacionados con la discapacidad y la Fundación.
- **DFAndando:** Un grupo de trabajadores lidera la iniciativa, en la que organizan diversas actividades de tiempo libre en entornos naturales dirigidas tanto a la plantilla, como al voluntariado de DFA y sus familiares y amistades.
- **Grupo de Natación:** Al igual que DFAndando organiza actividades al aire libre, el grupo de natación las organizan en la piscina, fomentando la relación de equipo y mejorando su estado de salud.

- **Albergue Pirenarium:** Gracias a un convenio de cesión de uso con el Ayuntamiento de Sabiñánigo, ofrecemos a la plantilla y al voluntariado activo de la organización, la opción de alojarse en un albergue plenamente adaptado dentro del recinto Pirenarium, el Parque Temático de los Pirineos de Sabiñánigo.
- **CityPaq:** Tenemos instalado un dispositivo de Correos CityPaq para que todo aquel que lo desee, reciba sus pedidos online y recogerlos más cómodamente.



Nuestros Centros de Formación, forman, en igualdad de condiciones, a personas con y sin discapacidad.

#### 10.1.4 Actividades de sensibilización

En 2019 las principales actividades desarrolladas como forma de sensibilizar sobre las necesidades del colectivo de la discapacidad fueron:

- Premios Zangalleta
- Jornada de Voluntariado el día 23 de febrero
- Día del Consumidor celebrado en Jaca
- Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Compromiso con los ODS
- Escuela de familias
- Jornada de sensibilización en la Universidad de San Jorge
- Apertura de Residencia Josemi Monserrate
- Día de la Atención Temprana
- Semana de la Movilidad en Zaragoza
- Semana de la Movilidad en Utebo
- Ciclo de Conferencias Clínicas HLA Montpellier y DFA
- Festival de fin de curso de los centros de Actividades Socioculturales
- Jornada INAEM “El valor de la diversidad en la empresa del siglo XXI”
- Accesibilidad en la Catedral de Roda de Isábena y su entorno
- Lanzamiento de la campaña #zangalleteando en redes sociales
- XII Feria del Consejo de la Juventud de Zaragoza
- XXI Fiesta por la Integración
- 3 de diciembre, día Internacional de las Personas con Discapacidad
- Visitas Institucionales

#### 10.1.5 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.

Durante el año 2019 se han desarrollado **52 acciones formativas**:

- **Plan de Formación del Gobierno de Aragón** para Trabajadores/as Desempleados/as, Ocupados/as y personas de difícil inserción, a través del Instituto Aragonés de Empleo.
- **Talleres de Empleo** (DFA XI y FIIS ASISTE III), financiados por el Instituto Aragonés de Empleo a través de los cuales se ha formado a 20 alumnas en Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales y en el Domicilio con un 83,5% de inserción laboral al finalizar el Certificado de Profesionalidad.
- **Programas de Cualificación Inicial y Formación Inicial para Personas Adultas**, financiados por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.



### 10.1.6 Atención al cliente

DFA está adherida al Sistema Arbitral de Consumo con el objetivo de 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 2019 se gestionaron 38 reclamaciones. De estas, el 70% resultaron a favor de DFA y el 30% restante a favor del consumidor. Un 40% de las incidencias quedaron resueltas en menos de 7 días. El Sistema Arbitral de Consumo sólo ha tenido que intervenir requiriendo una respuesta en un 3% de los casos.

#### Reclamaciones

Aparcamiento Jesuitas (Zaragoza)	16
Aparcamiento Glorieta (Teruel)	5
Aparcamiento Plaza de Toros de Zaragoza	3
Aparcamiento Expo (Zaragoza)	5
Aparcamiento San Juan (Teruel)	8
Restaurante dfabula	1

### 10.1.7 Fijación de la población en el territorio

DFA desarrolla fundamentalmente su labor en Aragón, una comunidad autónoma con serios problemas de despoblación. 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 9 municipios aragoneses durante este último año: Jaca, Roda de Isábena, Almudévar, Tauste, Alagón, Aguarón, Utebo, Urrea del Jalón y Andorra.

Otro elemento fundamental para la fijación de la 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.

Tamaño Población	2019	2018	2017
Más de 200.000 habitantes	604	559	546
Entre 60.000 y 200.000 habitantes	9	9	8
Entre 20.000 y 60.000 habitantes	64	53	47
Menores a 20.000 habitantes	31	49	47
	<b>708</b>	<b>670</b>	<b>648</b>

Para las personas con discapacidad es fundamental que los municipios de Aragón sean accesibles para poder vivir sin dificultades de autonomía.

152

intervenciones en materia de promoción de la accesibilidad universal y supresión de barreras

### 10.1.8 Eliminación de barreras y 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 en materia de promoción de la accesibilidad universal y supresión de barreras necesario para el proceso de autonomía de las personas con discapacidad y muy beneficioso para el resto de la población en general.

Durante el año 2019, la distribución de las intervenciones realizadas, ha sido la siguiente:

	Intervenciones
Edificio Privado, Zona común	96
Edificio Privado, Zona privada	21
Edificio de uso Público	29
Vía Pública	6
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>



## 10.1.9 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.

### Comunicación interna

La comunicación interna está destinada al personal, a quienes 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 se les comunican las actividades, eventos, novedades del sector y formación.

Los principales canales son El Portal del Empleados “El Puente”, Portal web, Email, Newsletters, Cartas informativas, Tablón de anuncios, Reuniones y Video Conferencia.

### 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](http://www.fundaciondfa.es) y de la gestión de los perfiles en redes sociales (Facebook, Twitter, YouTube, LinkedIn e Instagram), del protocolo y las relaciones públicas e institucionales, y de los escritos, solicitudes y envíos.

### Comunicación en cifras

Portal web  
**fundaciondfa.es**

**58.300**  
visitas

Portal del Empleado  
**“El Puente”**

**100.734**  
visitas

Enviamos  
**43 Newsletters**

**7.794**  
destinatarios

Revista Zangalleta

**24.800**  
ejemplares

Heraldo de Aragón

**60**  
apariciones

Diario de Teruel

**8**  
apariciones

Diario del Alto  
Aragón

**9**  
apariciones

El Periódico de  
Aragón

**98**  
apariciones

Facebook

**5.957**  
seguidores

Twitter

**3.418**  
seguidores

Instagram

**437**  
seguidores

YouTube

**10.277**  
visualizaciones

LinkedIn

**1.305**  
seguidores

Disponemos de un **espacio semanal** en el programa “**Escúchate**” de **Aragón Radio**.

708

personas conforman  
la plantilla de  
Fundación DFA a  
31 de diciembre de  
2019

## 10.2.-Valor Humano

### 10.2.1 Empleo directo y fomento de la empleabilidad

No sólo se trata 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 708 personas a 31 de diciembre de 2019. De las cuales, 486 con discapacidad.

Dado que damos servicios a personas con discapacidad y que la mayoría de nuestro personal son personas con discapacidad, la accesibilidad es uno de nuestros objetivos. Por ello, todos nuestros centros de trabajo son accesibles 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.



## Datos de plantilla

### Plantilla disgregada por sexo

Por sexo	2019	2018	2017	2016
Mujeres	220	216	235	214
Hombres	266	259	247	251
<b>Con discapacidad</b>	<b>486</b>	<b>475</b>	<b>482</b>	<b>465</b>
Mujeres	193	170	140	156
Hombres	29	25	26	30
<b>Sin discapacidad</b>	<b>222</b>	<b>195</b>	<b>166</b>	<b>186</b>
<b>Total Mujeres</b>	<b>413</b>	<b>386</b>	<b>375</b>	<b>370</b>
<b>Total Hombres</b>	<b>295</b>	<b>284</b>	<b>273</b>	<b>281</b>
<b>TOTALES</b>	<b>708</b>	<b>670</b>	<b>648</b>	<b>651</b>

### Plantilla disgregada por tipo de discapacidad

Tipo discapacidad	2019	2018	2017
Física	272	282	289
Pluridiscapacidad	140	102	99
Sensorial visual	31	29	33
Sensoria auditiva	28	28	23
Intelectual	12	16	19
Parálisis cerebral	1	1	1
Enfermedad mental	2	17	18
<b>TOTAL</b>	<b>486</b>	<b>475</b>	<b>482</b>

### Plantilla disgregada según edad

Por edad	2019	2018	2017	2016
Menor 31	20	16	16	-
Entre 31 y 45	126	139	156	-
Mayor 45	340	320	310	-
<b>Con discapacidad</b>	<b>486</b>	<b>475</b>	<b>482</b>	<b>0</b>
Menor 31	40	35	30	-
Entre 31 y 45	67	64	60	-
Mayor 45	115	96	76	-
<b>Sin discapacidad</b>	<b>222</b>	<b>195</b>	<b>166</b>	<b>0</b>
<b>TOTALES</b>	<b>708</b>	<b>670</b>	<b>648</b>	<b>0</b>

### Plantilla disgregada según provincia

PROVINCIA	2019	2018	2017	2016
Zaragoza	638	600	586	588
Huesca	41	41	37	39
Teruel	20	20	17	17
Toledo	7	7	6	5
Burgos	2	2	2	2
<b>TOTALES</b>	<b>708</b>	<b>670</b>	<b>648</b>	<b>651</b>

**Plantilla disgregada según jornada:**

	2019	2018	2017
<b>Con discapacidad</b>	<b>486</b>	<b>475</b>	<b>482</b>
Hombres	233	226	211
Mujeres	182	187	199
<b>Completas</b>	<b>415</b>	<b>413</b>	<b>410</b>
Hombres	33	33	36
Mujeres	38	29	36
<b>Parciales</b>	<b>71</b>	<b>62</b>	<b>72</b>
<b>Sin discapacidad</b>	<b>222</b>	<b>195</b>	<b>166</b>
Hombres	22	19	21
Mujeres	148	135	112
<b>Completas</b>	<b>170</b>	<b>154</b>	<b>133</b>
Hombres	7	6	5
Mujeres	45	35	28
<b>Parciales</b>	<b>52</b>	<b>41</b>	<b>33</b>
<b>TOTAL</b>	<b>708</b>	<b>670</b>	<b>648</b>

**Plantilla disgregada según tipo de contrato**

	2019	2018	2017
<b>Con discapacidad</b>	<b>486</b>	<b>475</b>	<b>482</b>
Hombres	200	199	190
Mujeres	157	157	154
<b>Fijos</b>	<b>357</b>	<b>356</b>	<b>344</b>
Hombres	66	60	57
Mujeres	63	59	81
<b>Temporales</b>	<b>129</b>	<b>119</b>	<b>138</b>
<b>Sin discapacidad</b>	<b>222</b>	<b>195</b>	<b>166</b>
Hombres	20	21	22
Mujeres	117	117	113
<b>Fijos</b>	<b>137</b>	<b>138</b>	<b>135</b>
Hombres	9	4	4
Mujeres	76	53	27
<b>Temporales</b>	<b>85</b>	<b>57</b>	<b>31</b>
<b>TOTAL</b>	<b>708</b>	<b>670</b>	<b>648</b>

La estabilidad en el empleo es una prioridad. En el ejercicio 2019, el **69,77% del personal dispone de un contrato indefinido**, y el **30,23% un contrato a jornada completa**.

### Distribución de la plantilla por categoría y discapacidad

	2019			2018			2017		
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total
Directores de área	2	8	10	2	8	10	2	8	10
Subdirector de área	-	-	-	-	1	1	-	1	1
Coordinadores y Responsables	12	26	38	12	27	39	10	24	34
Técnicos superiores y medios	29	78	107	28	67	95	24	64	88
Encargados, técnicos y especialistas	62	13	75	63	11	74	62	11	73
Operarios	340	97	437	327	81	408	342	58	400
Operarios con apoyo	41	-	41	43	-	43	42	-	42
<b>TOTAL</b>	<b>486</b>	<b>222</b>	<b>708</b>	<b>475</b>	<b>195</b>	<b>670</b>	<b>482</b>	<b>166</b>	<b>648</b>

### Plantilla disgregada según tipo de contrato

	2019	2018	2017
<b>Con discapacidad</b>	<b>486</b>	<b>475</b>	<b>482</b>
Hombres	200	199	190
Mujeres	157	157	154
<b>Fijos</b>	<b>357</b>	<b>356</b>	<b>344</b>
Hombres	66	60	57
Mujeres	63	59	81
<b>Temporales</b>	<b>129</b>	<b>119</b>	<b>138</b>
<b>Sin discapacidad</b>	<b>222</b>	<b>195</b>	<b>166</b>
Hombres	20	21	22
Mujeres	117	117	113
<b>Fijos</b>	<b>137</b>	<b>138</b>	<b>135</b>
Hombres	9	4	4
Mujeres	76	53	27
<b>Temporales</b>	<b>85</b>	<b>57</b>	<b>31</b>
<b>TOTAL</b>	<b>708</b>	<b>670</b>	<b>648</b>

## Distribución de la plantilla por actividad

Actividad	2019			2018		
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total plantilla	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total plantilla
Aparcamientos	104	2	106	103	2	105
Atención Telefónica	42	2	44	25	3	28
Ayuda a Domicilio	4	11	15	6	9	15
Centros de tiempo libre	-	4	4	-	4	4
Centros residenciales	59	75	134	53	58	111
Centros sociales	5	9	14	6	8	14
Conserjerías	22	-	22	26	-	26
Formación	5	39	44	7	33	40
Gestión documental	-	-	-	3	-	3
Kioscos de prensa	14	-	14	17	-	17
Manipulados	97	2	99	107	2	109
Ortopedia	1	1	2	-	1	1
Restauración	6	3	9	6	3	9
RHB	11	52	63	10	52	62
Servicios administrativos	2	-	2	2	-	2
Servicios compartidos	68	19	87	60	19	79
Transportes	46	3	49	44	1	45
<b>TOTAL</b>	<b>486</b>	<b>222</b>	<b>708</b>	<b>475</b>	<b>195</b>	<b>670</b>

Disponemos de un **Manual de Acogida** para facilitar el proceso de incorporación y una serie de procedimientos que garanticen 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.

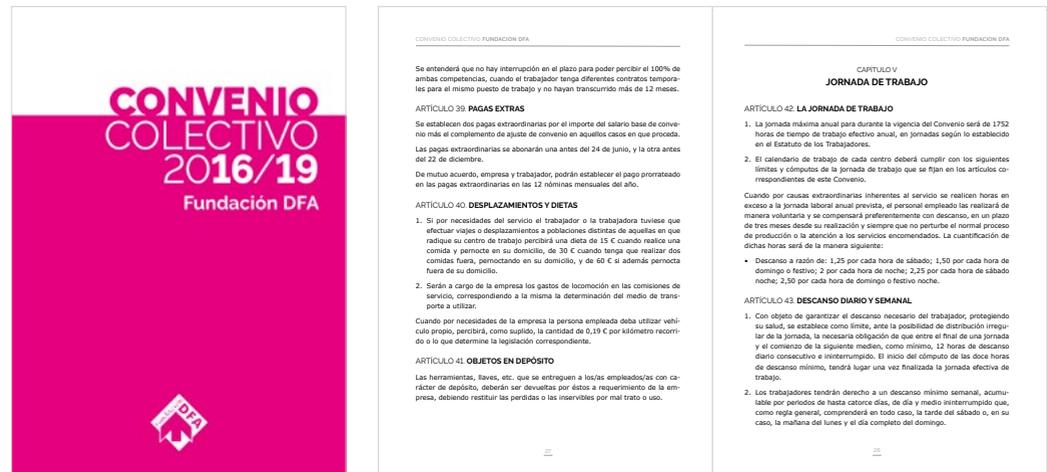
La gestión de las relaciones laborales en DFA se desarrolla de acuerdo con la legislación laboral y sindical que rigen en cada momento. Con la representación sindical en cada entidad se negocian la totalidad de los aspectos relativos a las relaciones sindicales, laborales y contractuales de la plantilla.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

Actualmente DFA se rige por el **Convenio Colectivo 2016/19**, que cubre al 99,7% del personal. Dos personas están subrogadas de contratos anteriores con el Convenio de Teleasistencia.

Cuenta 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. Dentro del mismo también se encuentran las mejoras sociales asociadas al personal de DFA.



Manual de Acogida de Fundación DFA



Convenio Colectivo de Fundación DFA

## 10.2.2 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 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 poco mayor a 5 veces.

Los salarios medios pagados por DFA son muy superiores a los pagados por otras empresas y entidades del sector.

	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Salario Base	13.392,38	11.597,31	11.179,14	11.002,60	10.775,38	10.775,38
Salario Mínimo Interprofesional	13.300,00	10.302,60	9.907,80	9.172,80	9.080,40	9.034,20
<b>% Salario promedio s/SMI</b>	<b>101%</b>	<b>113%</b>	<b>113%</b>	<b>120%</b>	<b>119%</b>	<b>119%</b>

	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Ratio</b>	5,14	5,70	4,87	5,52	5,03

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:

	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Ratio</b>	3,98	4,00	3,24	3,68	3,53

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 (excluyendo al personal con apoyo y sin tener en cuenta otros complementos salariales) es superior respecto al Salario Mínimo Interprofesional. El salario base del personal con apoyo es igual al Salario Mínimo Interprofesional.

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.

	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Salario Medio	17.296,07	17.327,53	17.287,66	18.245,25	18.856,36	18.662,59
Salario Mínimo Interprofesional	13.300,00	10.302,60	9.907,80	9.172,80	9.080,40	9.034,20
<b>% Salario promedio s/SMI</b>	<b>130%</b>	<b>168%</b>	<b>174%</b>	<b>199%</b>	<b>208%</b>	<b>207%</b>

### 10.2.3 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.

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

En 2019 se han producido un total de **26 accidentes con baja** y **31 accidentes sin baja**.

En 2019 no se ha producido **ningún accidente mortal**.

#### Accidentes con baja y sin baja

	Accidentes con baja			Accidentes sin baja		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2019 personal propio	17	9	26	20	11	31
2018 personal propio	5	12	17	10	24	34
2017 personal propio	14	7	21	14	14	28

#### Bajas por enfermedad profesional

	2019			2018			2017		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores/as de área	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsables	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleados/as	2	0	2	0	0	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Los accidentes registrados han significado la pérdida de 24 jornadas laborales en total. Respecto a la comunicación de accidentes leves, graves, muy graves o fallecimientos que ocurran en las instalaciones se notifican externamente siguiendo los canales de comunicación establecidos y las obligaciones y plazos definidos por la autoridad competente.

En relación al absentismo, en 2019 se han perdido un total de 19.466 días por absentismo, que corresponden en un 55,04% a mujeres y en un 44,96% a hombres.

#### Días perdidos por absentismo

	Mujeres	Hombres	Total
2019 personal propio	10.714	8.752	19.466
2018 personal propio	10.536	7.544	18.080
2017 personal propio	13.054	7.610	20.664

#### TASA días perdidos por absentismo

	Mujeres	Hombres	Total
2019 personal propio	6,15%	7,53%	6,84%
2018 personal propio	6,6%	4,7%	5,65%
2017 personal propio	8,5%	5,0%	6,75%

#### Índice de frecuencia de los accidentes

	Mujeres	Hombres	Total
2019 personal propio	32,15	23,49	27,82
2018 personal propio	18,44	10,49	14,47
2017 personal propio	22,21	14,86	18,54

#### Índice de gravedad de los accidentes

	Mujeres	Hombres	Total
2019 personal propio	2,08	1,12	1,60
2018 personal propio	0,42	0,25	0,34
2017 personal propio	0,60	0,75	0,67

## 10.2.4.-Política de igualdad

DFA dispone de una **Política de Igualdad** del cual se realiza un seguimiento permanente.

### Distribución de personal por género y categoría profesional

	Plantilla al 31 de diciembre								
	2019			2018			2017		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores de área	5	5	10	5	5	10	5	5	10
Subdirector de área	-	-	-	-	1	1	-	1	1
Coordinadores y Responsables	21	17	38	23	16	39	19	15	34
Técnicos superiores y medios	96	11	107	86	9	95	78	10	88
Encargados, técnicos y especialistas	36	39	75	32	42	74	32	41	73
Operarios	236	201	437	220	188	408	222	178	400
Operarios con apoyo	19	22	41	20	23	43	19	23	42
<b>TOTAL</b>	<b>413</b>	<b>295</b>	<b>708</b>	<b>386</b>	<b>284</b>	<b>670</b>	<b>375</b>	<b>273</b>	<b>648</b>

	Plantilla promedio		
	2019	2018	2017
Directores de área	9,94	10,00	11,15
Subdirector de área	-	0,30	1,00
Coordinadores y Responsables	33,82	32,37	31,75
Técnicos superiores y medios	90,43	88,38	80,50
Encargados, técnicos y especialistas	69,13	75,65	79,90
Operarios	404,47	394,04	374,18
Operarios con apoyo	41,59	41,90	46,83
<b>TOTAL</b>	<b>649,38</b>	<b>642,64</b>	<b>625,31</b>

El 97,2% de la plantilla de DFA tiene nacionalidad española, frente al 2,8 que tiene la nacionalidad extranjera:

Nacionalidad	2019				2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Española	399	289	688	97,2%	371	281	652	97,3%	363	271	634	97,8%
Extranjera	14	6	20	2,8%	15	3	18	2,7%	12	2	14	2,2%
<b>TOTAL</b>	<b>413</b>	<b>295</b>	<b>708</b>		<b>386</b>	<b>284</b>	<b>670</b>		<b>375</b>	<b>273</b>	<b>648</b>	

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:

Tramo de edad	2019				2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Más de 50 años	2	4	6	60%	2	4	6	60%	1	4	5	50%
Entre 40 y 50 años	3	1	4	40%	3	1	4	40%	4	1	5	50%
<b>total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	

Discapacidad	2019				2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Con discapacidad	1	1	2	20%	1	1	2	20%	1	1	2	20%
Sin discapacidad	4	4	8	80%	4	4	8	80%	4	4	8	80%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	

En cuanto a los miembros del Patronato al 31 de diciembre de 2019, 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.

Tramo de edad	2019				2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Más de 50 años	1	6	7	70%	-	6	6	60%	-	6	6	60%
Entre 40 y 50 años	1	2	3	30%	2	2	4	40%	2	2	4	40%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	

Discapacidad	2019				2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Con discapacidad	1	5	6	60%	1	5	6	60%	1	6	7	70%
Sin discapacidad	1	3	4	40%	1	3	4	40%	2	1	3	30%
	2	8	10		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

	2019	2018	2017
Hombre	17.946	17.528	17.609
Mujer	17.770	17.180	17.044
<b>Promedio</b>	<b>17.846</b>	<b>17.328</b>	<b>17.288</b>

## Diferencia Salarial

	2019			2018			2017		
	Mujeres	Hombres	Salario Medio	Mujeres	Hombres	Salario Medio	Mujeres	Hombres	Salario Medio
Directores/as de Área	51.684	55.055	53.361	51.306	52.771	52.039	46.622	53.683	50.152
Coordinadores/as y Responsables	28.090	32.354	29.715	27.664	30.810	28.952	27.010	31.314	28.488
Técnicos/as superiores y medios	21.417	22.557	21.525	20.345	23.355	20.650	20.941	26.212	21.527
Encargados/as, técnicos/as y especialistas	19.172	20.154	19.741	19.446	19.340	19.385	18.630	19.368	19.056
Operarios/as	15.238	16.079	15.650	14.984	15.658	15.303	14.580	15.460	14.985
Operarios/as con apoyo	12.190	12.326	12.241	10.420	11.333	10.775	9.946	10.997	10.462
<b>SALARIO MEDIO</b>	<b>17.770</b>	<b>17.946</b>	<b>17.846</b>	<b>17.180</b>	<b>17.528</b>	<b>17.328</b>	<b>17.044</b>	<b>17.609</b>	<b>17.288</b>

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 observa, la brecha salarial se va igualando año a año, como consecuencia de la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad.

## Diferencia Salarial por género y edad

	2019			2018			2017		
	Hombre	Mujer	Salario Medio	Hombre	Mujer	Salario Medio	Hombre	Mujer	Salario Medio
Más de 45	18.339,00	17.470,00	17.884,00	18.003,00	16.626,00	17.294,00	18.200,00	16.627,00	17.425,00
de 31 a 45	17.280,00	17.801,00	17.608,00	16.747,00	17.526,00	17.251,00	16.795,00	17.636,00	17.340,00
hasta 30	16.152,00	19.569,00	18.662,00	14.596,00	19.024,00	18.041,00	13.366,00	16.546,00	15.829,00
<b>TOTAL</b>	<b>17.946,00</b>	<b>17.770,00</b>	<b>17.846,00</b>	<b>17.528,00</b>	<b>17.180,00</b>	<b>17.328,00</b>	<b>17.609,00</b>	<b>17.044,00</b>	<b>17.288,00</b>

Estos datos nos muestran de forma clara, lo comentado anteriormente. Por debajo de los 45 años la brecha es favorable a las mujeres, sobre todo debido al incremento de personal en Rehabilitación Integral, siendo en su mayoría, técnicos medios.

## 10.2.5 Acciones de 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 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. Otros, están dirigidos especialmente a personas con discapacidad que muestran un alto potencial de desarrollo dentro de la organización.

DFA dispone de un **Plan de formación**.

En 2019 se realizaron **64 acciones formativas** tanto internas como externas, organizadas en 80 grupos distintos. Podemos englobar las acciones formativas en los siguientes grupos temáticos:

- Sanidad
- Servicios Sociales
- Comunicación
- Formación en competencias técnicas
- Medio ambiente
- Idiomas

En el año 2019 se impartieron **8.851 horas de formación a 156 personas** con una distribución porcentual media del 62% para mujeres y el 38% para hombres. Esto supone una media de **57 horas de formación por empleado/a**. La categoría profesional que recibió más formación es la de personal de base con un 83%.

	Mujeres	Hombres	Total
Directores área	3	5	8
Responsables	12	5	17
Personal Técnico	30	7	37
Operarios cualificados	42	14	56
Operarios	16	22	38
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>53</b>	<b>156</b>

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 2019 se ha implantado de forma satisfactoria.

Actualmente, no se evalúa el desempeño y desarrollo profesional de la plantilla de DFA. Tampoco disponemos de datos desglosados en función de la discapacidad.



## 10.2.6 Despidos

El total de despidos a lo largo del 2019 ha sido de 7.

### Por grupo de edad

	2019	2018	2017	2016
Menores 31	0	1	1	3
Entre 31 y 45	2	7	1	5
Mayor 45	5	8	13	20
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>28</b>

### Por discapacidad

	2019	2018	2017	2016
Con discapacidad	4	14	12	18
Sin discapacidad	3	2	3	10
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>28</b>

### Por sexo

	2019	2018	2017	2016
Mujeres	5	8	5	14
Hombres	2	8	10	14
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>28</b>

### Por categoría profesional

	2019	2018	2017	2016
Directores	0	0	0	0
Responsables	1	0	0	0
Técnicos Superiores y medios	0	2	0	0
Encargados, técnicos y especialistas	0	1	3	3
Operarios	6	13	12	25
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>28</b>

## 10.2.7 Rotación

La tasa de rotación es de 25,28%. En el ejercicio 2019 han pasado a formar parte de la compañía 217 nuevos profesionales. Por otro lado, se han producido 179 bajas.

La alta tasa de rotación se debe a que en DFA la mayoría del personal son personas con discapacidad, lo que hace que sus bajas médicas

o por enfermedad asociadas a su patología sean elevadas. Por lo que es necesario recurrir a un gran número de contratos temporales para sustituir a las personas que se encuentran de baja. Uno de nuestros retos es intentar reducir la tasa de rotación, a través de un programa de vigilancia de salud laboral.

	2019			2018			2017		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>Altas</b>	145	72	217	65	35	100	53	42	95
<b>Bajas</b>	-118	-61	-179	-54	-24	-78	-48	-50	-98
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>-8</b>	<b>-3</b>

## 10.3 Económico

### 10.3.1 Balance económico: fortalezas y debilidades

#### a) Fortalezas

##### Centros Asistenciales

La actividad ha crecido un 4,7% al concertar el Instituto Aragonés de Servicios Sociales más plazas para personas con discapacidad física.

##### Atención Telefónica

Se ha producido un incremento del 32,1% debido principalmente a que se han ganado a lo largo de 2019 los concursos de atención telefónica especializada en materia de servicios sociales de la Dirección



Provincial de Zaragoza y de atención telefónica a las personas mayores en la Comunidad Autónoma de Aragón, ambos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

##### Desarrollo Infantil

Se han incrementado los ingresos de Desarrollo Infantil al incrementarse el presupuesto del Instituto Aragonés de Servicios Sociales para Atención Temprana, además del incremento de precios de acuerdo al contrato firmado con dicha entidad, lo que ha supuesto un incremento de un 3,7%.

##### Transportes

Se ha producido un incremento en Transportes (4,4%) básicamente al haber, desde septiembre 2018, un nuevo concurso público para gestionar dos rutas de transporte escolar adaptado con la Consejería de Educación del Gobierno de Aragón, lo que ha supuesto un incremento de unos 29.000 euros. Adicionalmente se han incrementado los servicios a otras entidades por importes de unos 15.000 euros. Finalmente, el incremento de precios de acuerdo al contrato firmado con el Instituto Aragonés de Servicios Sociales en Zaragoza y Huesca dentro del contrato firmado con dicha entidad, ha supuesto un incremento por dichos ingresos de un 1,2%.

##### Aparcamientos

En 2019 la actividad se ha visto incrementada un 2,3% debido a que, gracias a la mejora en el consumo familiar, aunque el tiempo de estancia se ha reducido un 3,5%, se ha mejorado el grado de rotación, ya que han entrado más vehículos en los estacionamientos que gestionamos en un 2,3%.

##### Ayuda a Domicilio

Han aumentado los ingresos en un 20% como consecuencia de la consolidación de este servicio, dirigido a personas dependientes, puesto en marcha en 2015.

## Restauración

La cafetería dfabula, situada en nuestra sede central, ha incrementado la facturación un 3,1% en 2019 gracias a la mejora en el consumo familiar.

## 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 22,2% con respecto al año anterior.
- El Gobierno de Aragón subvenciona con un porcentaje adicional sobre el salario mínimo interprofesional para favorecer la estabilidad en el empleo de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción que mantengan una relación laboral de carácter especial en el ámbito de los centros especiales de empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón. Esta subvención es complementaria a la de la subvención del coste salarial correspondiente a los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad. En 2019 esta subvención se ha visto incrementada en un 33,3% como consecuencia del incremento de la partida presupuestaria consignada por el Gobierno de Aragón.
- La disminución del número promedio de personas con discapacidad contratados a lo largo del año, que ha sido del 0,5%.
- Las subvenciones vinculadas a la formación han aumentado como consecuencia de una mayor actividad, principalmente del Instituto Aragonés de Empleo.

## b) Debilidades

### Talleres y Manipulados

Se ha visto reducida en un 5,7% como consecuencia de un estancamiento de la situación económica y, en particular, de la industria, lo que no nos ha permitido crecer.

### Puntos de Venta

Se ha producido un descenso notable de la cifra de ventas (12%) debido principalmente al menor consumo de prensa como consecuencia de la consolidación de la prensa digital.

### Conserjerías y Control de Accesos

Los ingresos han descendido un 9,2% como consecuencia principalmente de la pérdida de un contrato, si bien se ha podido compensar con la obtención de otros contratos menores.

### Ortopedia

Ha visto caer su facturación un 22%.

### Gestión Documental

La facturación de Gestión Documental cayó un 62% debido a la pérdida de clientes por la baja demanda que se está dando en el sector en consecuencia de que las empresas están implantado un sistema de Gestión Documental propio y no necesitan externalizar este servicio.

### 10.3.2 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.

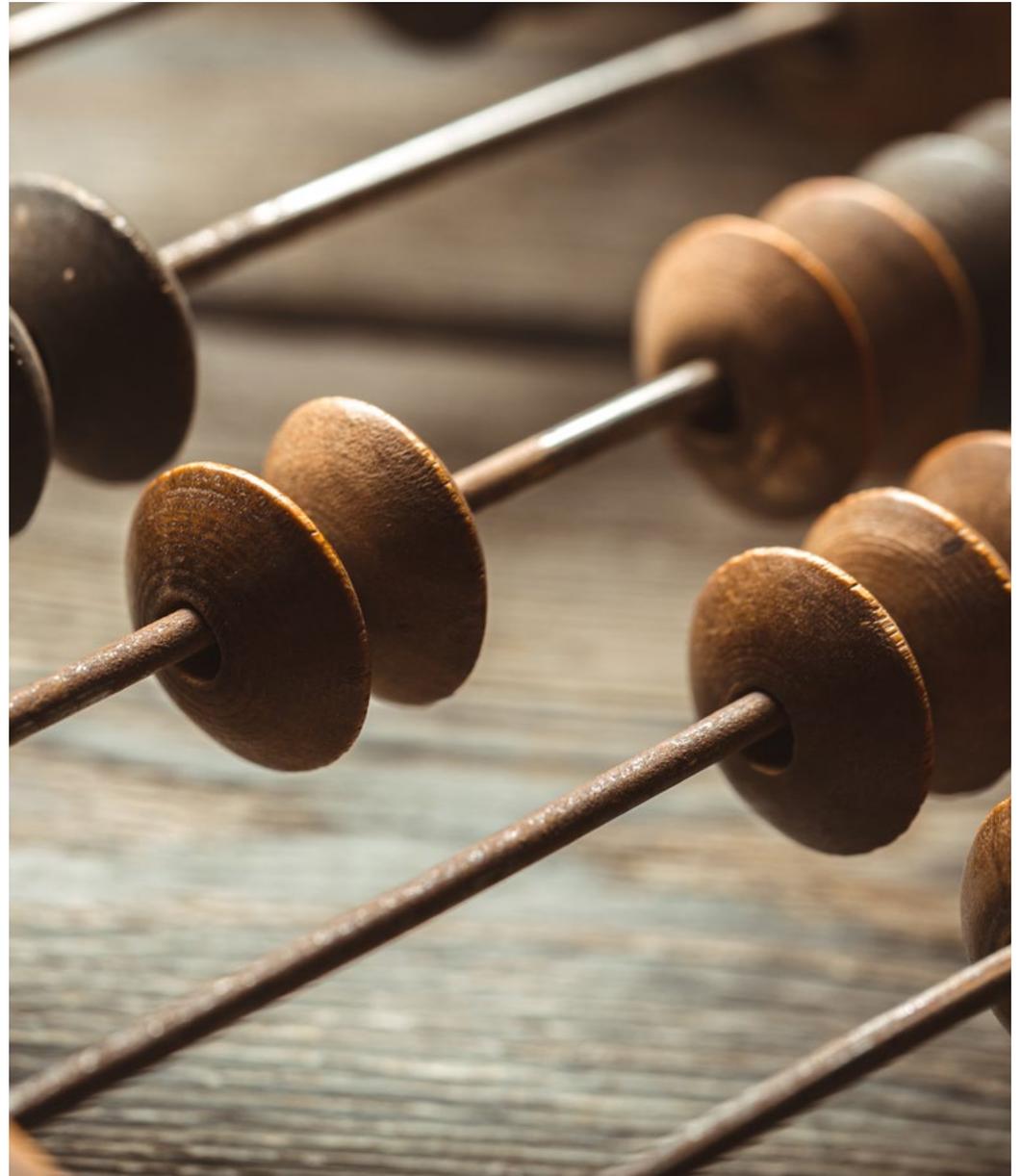
El Control de la Gestión se centraliza en la cabecera de DFA y abarca a todas las sociedades participadas, así como a las dos fundaciones matrices de DFA. El cuadro de indicadores de alerta y los canales de información existentes garantizan una reacción adecuada frente a cambios operativos o del entorno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

#### Valor económico creado, distribuido y retenido (miles de euros)

	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Valor económico directo creado (VEC)</b>					
<b>Ingresos</b>					
Ventas, otros ingresos, ingresos, resultado de enajenaciones inmovilizado, otros resultados	18.518	17.318	16.769	15.968	15.973
<b>Valor económico distribuido (VED)</b>					
<b>Costes operativos</b>					
Aprovisionamientos, variación de existencias y gastos de explotación	3.549	3.632	3.284	3.899	3.900
<b>Salarios y beneficios sociales</b>					
Pagos realizados a los empleados y contribuciones sociales	12.719	12.112	11.799	11.001	11.001
<b>Pagos a proveedores de fondos</b>					
Gastos financieros: pagos realizados a los proveedores de capital de la organización	14	0	0	0	2
<b>Pagos al gobierno</b>					
Tasas e impuestos brutos	2.025	1.838	1.635	1.593	1.610
<b>Inversiones en la comunidad</b>					
Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad (incluye donaciones)	52	54	30	49	29
<b>Valor económico retenido (VER)</b>					
Reservas, amortizaciones, depreciaciones, etc.	1.586	1.408	1.627	1.040	1.033
<b>Valor económico distribuido (VED)</b>	<b>18.359</b>	<b>17.636</b>	<b>16.748</b>	<b>16.542</b>	<b>16.542</b>

El activo total de DFA supera los 29 millones de euros y está financiado con recursos propios en un 64,03% del pasivo total. El endeudamiento con entidades bancarias era de 1 millón de euros a 31 de diciembre de 2019 (0,1 en 2018 y 0 en 2017).

Unos 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 2019 hemos facturado 7.822 miles de euros a empresas y particulares y 5.551 miles de euros a Administraciones Públicas.



### 10.3.3 Compras y aprovisionamiento

DFA aplica una norma unitaria global para la política de compras y la contratación de servicios que el departamento de compras supervisa con imparcialidad, rigor y objetividad con el objetivo de que se apliquen todos los protocolos y procedimientos establecidos.

En 2019 el gasto total en entidades proveedoras ascendió a 6.490 miles de euros. Se compraron productos y servicios a un total de 716 entidades proveedoras, de los cuales el 97% corresponden a entidades proveedoras nacionales, correspondiendo el 67,74% a proveedores locales.

DFA cumple con sus compromisos de pago a proveedores. El periodo medio de pago es de 30,57 días (35,02 en 2018).

#### Compras a proveedores: miles de euros:

	2019	2018	2017
Proveedores nacionales	6.480	6.667	4.385
Proveedores no nacionales	10	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>6.490</b>	<b>6.670</b>	<b>4.387</b>

#### Compras a proveedores: número de proveedores:

	2019	2018	2017
Proveedores nacionales	700	839	1.000
Proveedores no nacionales	14	17	7
<b>TOTAL</b>	<b>714</b>	<b>856</b>	<b>1.007</b>

Durante el ejercicio 2019 no ha habido cambios significativos en el tamaño y estructura de la cadena de suministro.

Disponemos de un Código de Conducta de las entidades proveedoras, aprobado en el primer cuatrimestre de 2019 por el Patronato, alineado con nuestro Código Ético, disponible en <http://www.grupodfa.org/#> (enlace). Además, en noviembre habilitamos el Portal del Proveedores, herramienta que tiene el objetivo de facilitar el proceso de homologación de las entidades proveedoras. A través de este proceso de homologación, no sólo evaluamos el aspecto comercial, si no el cumplimiento de las obligaciones laborales de la entidad contratada con su personal, su transparencia e independencia como sociedad en relación a cualquier miembro de la plantilla de DFA.



### 10.3.4 Información Fiscal

Nuestra estrategia fiscal está sólidamente construida sobre la base de nuestro compromiso con la normativa fiscal vigente en cada momento.

Los principios y valores que inspiran y rigen toda nuestra estrategia fiscal queda resumida en tres pilares básicos: responsabilidad, contribución y transparencia.

DFA opera únicamente en España, donde todos sus beneficios son generados. El resultado antes de impuestos obtenido en 2019 asciende a 1.090.500 euros.

El detalle de todas las subvenciones recibidas 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](http://www.fundaciondfa.es). Teniendo en cuenta la contribución tributaria total, por cada euro recibido como subvención pública de explotación, se retornan a las arcas públicas 1,07€.

Contribución tributaria total en miles de euros:

	2019	2018	2017
Impuestos soportados	2.024.714,00	1.856.474,00	1.653.748,00
Impuestos recaudados	2.849.027,00	2.641.183,00	2.571.411,00
<b>Contribución tributaria</b>	<b>4.873.741,00</b>	<b>4.497.657,00</b>	<b>4.225.159,00</b>

Subvenciones de explotación recibidas y ejecutadas

	2019	2018	2017
Subvenciones públicas	4.559.470,13	3.897.454,48	3.617.042,23
Subvenciones privadas	72.439,60	126.067,91	45.656,10
<b>total</b>	<b>4.631.909,73</b>	<b>4.023.522,39</b>	<b>3.662.698,33</b>

Subvenciones de capital recibidas

	2019	2018	2017
Subvenciones públicas	305.859,21	103.750,00	165.000,00
Subvenciones privadas	10.000,00	23.360,00	-
<b>TOTAL</b>	<b>315.859,21</b>	<b>127.110,00</b>	<b>165.000,00</b>



Todas las actividades se realizan de la manera más respetuosa con el medioambiente.

## 10.4 Medioambiental

### 10.4.1 Ámbito medioambiental

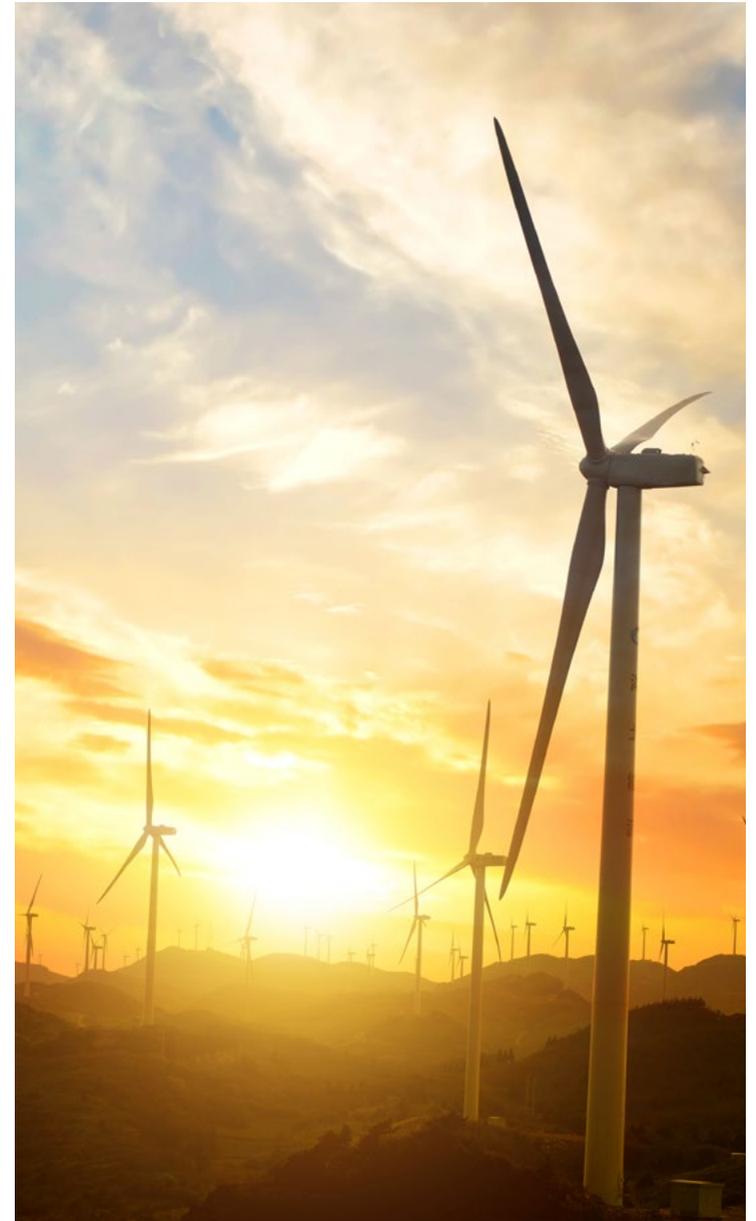
Entendemos como aspecto medioambiental cualquier elemento de las actividades, productos o servicios de DFA que pueden interactuar con el medioambiente.

Tal y como queda recogido en 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. Aunque seguimos avanzando en este aspecto, todavía nos queda un largo recorrido. Por ello, alineados con nuestro Código Ético y nuestra Política de Sostenibilidad, estamos trabajando para aplicar e incorporar criterios medioambientales en los procesos de homologación de las entidades proveedoras, así como su Código de Conducta.

Con el objetivo de reafirmar nuestro compromiso con el medioambiente, estamos adheridos a la Estrategia Aragonesa de Cambio Climático y Energías Limpias EACCEL, a la Declaración de Davos y a la iniciativa #Porelclima de ECODES.

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.

Durante 2019 no ha habido incidentes relacionados con el medio ambiente, por lo que no hubo multas ni sanciones monetarias.



## 10.4.2 Nuestro compromiso

- 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.

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.

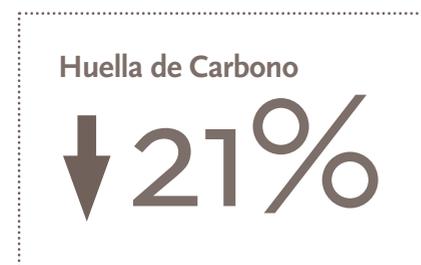
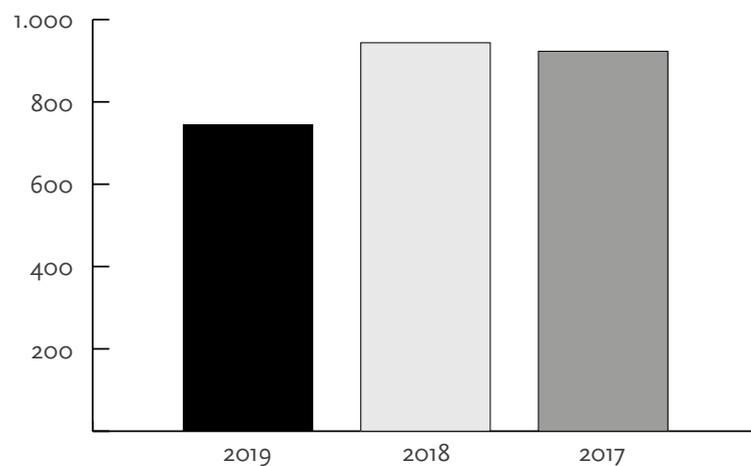
	2019	2018	2017	2016
<b>Consumo total de electricidad (kw/h)</b>	1.775.604	1.749.947	1.678.040	1.669.561
<b>Consumo total de energía (GJ)</b>	6.392	6.300	6.041	6.010
<b>Emisión indirecta de CO2 (Tn)</b>	824	812	778	774
<b>Consumo de electricidad por empleado medio (GJ/empleado)</b>	9,84	9,80	9,66	9,94
<b>Consumo (kw/m2)</b>	42,44	42,65	40,98	40,70
	2019	2018	2017	2016
<b>Consumo total gasóleo (litros)</b>	16.980	19.202	16.416	10538
<b>Consumo total energía (GJ)</b>	617	697	596	383
<b>Emisión indirecta de CO2 (Tn)</b>	8	9	8	5
<b>Consumo de gasóleo por empleado medio (GJ/empleado)</b>	0,95	1,09	0,95	0,65
	2019	2018	2017	2016
<b>Consumo total de gas (m3)</b>	151.753	150.172	147.219	150.505
<b>Consumo total de energía (GJ)</b>	6.392	6.325	6.201	6.339
<b>Emisión indirecta de CO2 (Tn)</b>	70	70	68	70
<b>Consumo de gas natural por empleado medio (GJ/empleado)</b>	9,84	9,84	9,92	10,48

Casi el 68% de nuestros proveedores son locales de Aragón, y el 98,04% tienen la residencia fiscal en España.

	Número	%	Facturación (Euros)	%
Huesca	23	3,21%	22.933	0,35%
Teruel	30	4,19%	197.436	3,04%
Zaragoza	432	60,34%	4.711.873	72,60%
<b>ARAGÓN</b>	<b>485</b>	<b>67,74%</b>	<b>4.932.242</b>	<b>76,00%</b>
Resto España	215	30,30%	1.555.075	23,96%
Extranjero	14	1,96%	2.757	0,04%
<b>TOTAL</b>	<b>714</b>	<b>100,00%</b>	<b>6.490.074</b>	<b>100,00%</b>

### Compensamos nuestra Huella de Carbono

Durante el 2019, hemos reducido nuestra Huella de Carbono en más del 21% con respecto al año 2018.



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 2019 se han recogido 6.937kgs de ropa, lo que supone un aumento de 1.113kgs respecto a 2018.

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.

#### Implementadas durante el 2019

- Cambio del táper de plástico proporcionado por el restaurante Dfabula a los trabajadores en el menú del empleado, por un taper compostable, hecho a partir de caña de azúcar, totalmente orgánico.
- Búsqueda de opciones para contratar “luz verde” a medida que vencen los contratos actuales.
- Cambio de la flota de vehículos de DFA por vehículos más respetuosos con el medio ambiente. Se han adquirido 4

vehículos, de los cuales dos son híbridos y los otros dos totalmente eléctricos. Para el cambio de los microbuses, se han mirado opciones, pero el mercado actual no ofrece vehículos sostenibles con el medio ambiente adaptados a las características que necesitamos para dar servicio a nuestros usuarios.

- Implementación progresiva de iluminación LED para todos los centros de DFA, con un sistema de control diario de agua, así como la instalación de placas solares en el Edificio Josemi. Estas placas proporcionan energía al edificio y además sirven para cargar los vehículos eléctricos adquiridos.
- Ahorro en el consumo del papel, tóner y electricidad con la solicitud y gestión de los anticipos de nómina a través de ‘El Puente’ a partir del próximo 1 de enero de 2020.

Además, como muestra de nuestro compromiso con el planeta, el futuro y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el 27 de septiembre de 2019, nos unimos a la Huelga Mundial por el clima con un paro en nuestros centros.



### 10.4.3 Retos de futuro 2020

En 2019 no se dispone de información sistematizada de algunos de los indicadores ambientales. Pretendemos avanzar en años sucesivos en este ámbito y conocer su magnitud y evolución en los distintos ejercicios.

Incluimos la mejora continua en todas nuestras áreas, y queremos seguir avanzando en la protección del medio ambiente y la mitigación del impacto ambiental:

- Cambio de mecanismos de las cisternas WC por otros más eficientes
- Reforzar la concienciación y sensibilización a través de campañas y actividades en las que poder participar todos los trabajadores
- Implantación de un modelo de empresa saludable

## II.- Datos de contacto

El presente Informe de Sostenibilidad está disponible en nuestro Portal de Transparencia de la página web ([www.fundaciondfa.es](http://www.fundaciondfa.es)).

Cualquier sugerencia, aportación o comentario por parte de los 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 del email: [sostenibilidad@fundaciondfa.es](mailto:sostenibilidad@fundaciondfa.es), o directamente en nuestros centros.

### **Zaragoza**

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

Jesús Gracia, 2 Tel. 976 59 59 59 50014 Zaragoza

### **Huesca**

Aragón, 3 Tel. 974 23 06 46 22006 Huesca

### **Teruel**

Ripalda, 5 Tel. 978 61 96 19 44001 Teruel

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
GRI 101: Fundamentos 2018					
Contenidos generales					
GRI 102: Contenidos generales 2018	<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b>				
	102-1 Nombre de la Organización.		6		No
	102-2 Principales actividades, marcas, productos o servicios.		11, 23		No
	102-3 Localización de la sede principal de la Organización.		21		No
	102-4 Países en los que opera la Organización.		21		No
	102-5 Naturaleza y forma jurídica de la propiedad.		11		No
	102-6 Mercados servidos.		21, 22		No
	102-7 Dimensión de la Organización		21		No
	102-8 Información sobre el colectivo de trabajadores	ODS 8	32, 33		No
	102-9 Cadena de suministro.	ODS 12	52		No
	102-10 Cambios significativos en la Organización y en su cadena de suministro		52		No
	102-11 Planteamiento o principio de precaución.		24		No
	102-12 Iniciativas externas		25, 26		No
	102-13 Principales organismos a los que la Organización pertenece y entes nacionales a los que apoya.	ODS 17	25, 26		No
	<b>ESTRATEGIA</b>				
	102-14 Declaración del máximo responsable		8, 9		No
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades.		24		No
	<b>ÉTICA E INTEGRIDAD</b>				
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento		7, 18		No
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y denuncia sobre ética		18		No
	<b>GOBIERNO</b>				
	102-18 Estructura de gobierno de la Organización		14		No
	102-19 Proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad		14		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	102-20 Cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales		14, 15		No
	102-21 Consulta a los grupos de interés sobre aspectos económicos, medioambientales y sociales		13		No
	102-22 Composición del órgano superior de gobierno y sus comités		14, 15		No
	102-23 Información sobre si la persona que preside el órgano superior ocupa también un puesto ejecutivo		14		No
	102-24 Nombramiento y selección del órgano superior de gobierno		14		No
	102-25 Conflictos de interés		18		No
	102-26 Funciones del órgano superior de gobierno en el establecimiento del propósito, valores y estrategia.		14		No
	102-27 Conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno		31		No
	102-28 Evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno		14		No
	102-29 Identificación y gestión de los impactos económicos, medioambientales y sociales	ODS 16	24		No
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo		24		No
	102-31 Análisis de los aspectos económicos, medioambientales y sociales		25 - 59		No
	102-32 Cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la Memoria de Sostenibilidad de la Organización		6		No
	102-33 Proceso para transmitir las preocupaciones importantes		18		No
	102-34 Naturaleza y número de preocupaciones importantes		18		No
	102-35 Políticas retributivas		16, 38		No
	102-36 Procesos para determinar la remuneración.		38		No
	102-37 Involucración de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución		37		No
	102-38 Retribución total anual		16		No
	102-39 Incremento porcentual de la retribución total anual		37		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	<b>PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>				
	102-40 Relación de los grupos de interés vinculados a la Organización.		13		No
	102-41 Porcentaje de los profesionales cubiertos por un convenio colectivo.		37		No
	102-42 Base para la identificación y selección de grupos de interés.		13		No
	102-43 Enfoque de la Organización sobre la participación de los grupos de interés.		13		No
	102-44 Principales preocupaciones y aspectos de interés de los grupos de interés		13		No
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados de la Organización o en documentos equivalentes.		6		No
	102-46 Proceso de definición del contenido de la memoria.		13		No
	102-47 Aspectos materiales identificados.		13		No
	102-48 Reexpresión de información		6		No
	102-49 Cambios en los informes		6		No
	102-50 Período cubierto por la información contenida en la memoria.		6		No
	102-51 Fecha de la memoria anterior		6		No
	102-52 Ciclo de presentación de memorias		6		No
	102-53 Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o a su contenido.		59		No
	102-54 Elaboración del informe de conformidad con la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative		6		No
	102-55 Índice de contenidos de Global Reporting Initiative		60-67		No
	102-56 Verificación externa		6		No
<b>Desempeño económico</b>					
<b>GRI 103. Enfoque de gestión 2018</b>	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		50		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes		50, 51		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		50, 51		No
GRI 201. Desempeño económico 2018	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	ODS 2 y 9	50		No
	201-2 Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la Organización que se derivan del cambio climático		48, 49		No
	201-3 Cobertura de las obligaciones de la Organización derivadas de programas de beneficios sociales.		12, 18, 24		No
	201-4 Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno		53		No
Impactos económicos indirectos					
GRI 103. Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		50		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 1, 2, 3, 9, 10 y 11	50		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		50		No
GRI 203. Impactos económicos indirectos 2018	203-1 Inversión en infraestructuras y servicios prestados	ODS 1, 2, 9 y 11	19, 20		No
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	ODS 1, 2, 3, 10 y 17	53		No
Prácticas de adquisición					
GRI 103. Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		52		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 1 y 12	52		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		52		No
GRI 204. Prácticas de adquisición 2018	204-1 Porcentaje del gasto que corresponde a proveedores locales en los lugares en los que se desarrollan operaciones significativas.	ODS 1 y 12	56		No
Anticorrupción					
GRI 103. Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		18		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 16	18		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		18		No
GRI 205. Anticorrupción 2018	205-1 Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	ODS 16	18		No
	205-2 Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	ODS 16	18		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	ODS 16	18		No
<b>Energía</b>					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		54, 55		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 7, 12 y 13	54, 55		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		54, 55		No
GRI 302: Energía 2018	302-1 Consumo energético dentro de la Organización	ODS 7, 12 y 13	55		No
	302-2 Consumo energético fuera de la Organización	ODS 7, 12 y 13	-	No aplica	No
	302-3 Intensidad de la energía	ODS 7, 12 y 13	-	No aplica	No
	302-4 Reducción del consumo energético	ODS 7, 12 y 13	-	No aplica	No
	302-5 Requisitos de reducción de energía en productos y servicios	ODS 7, 12 y 13	-	No aplica	No
<b>Emisiones</b>					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		54, 55		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 12 y 13	54, 55		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		54, 55		No
GRI 305: Emisiones 2018	305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	ODS 12 y 13	55		No
	305-2 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 2)		-	No aplica	No
	305-3 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	ODS 13	-	No aplica	No
	305-4 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	ODS 13	-	No aplica	No
	305-5 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero		-	No aplica	No
	305-6 Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono		-	No aplica	No
	305-7 NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas		-	No aplica	No
<b>Efluentes y residuos</b>			-	No aplica	
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		-	No aplica	No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes		-	No aplica	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		-	No aplica	No
GRI 306: Efluentes y residuos 2018	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino		-	No aplica	No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación		-	No aplica	No
	306-3 Derrames significativos		-	No aplica	No
	306-4 Transporte de residuos peligrosos		-	No aplica	No
	306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías		-	No aplica	No
<b>Cumplimiento regulatorio</b>					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		-	No aplica	No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes		-	No aplica	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		-	No aplica	No
GRI 307: Cumplimiento regulatorio 2018	307-1 Incumplimiento de la normativa ambiental		54		No
<b>Evaluación ambiental de los proveedores</b>					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		52		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes		52		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		52		No
GRI 308: Evaluación ambiental de los proveedores 2018	308-1 Nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales		52		No
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas al respecto		54		No
<b>Empleo</b>					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		37		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 5 y 8	37		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		37		No
GRI 401. Empleo 2018	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de los profesionales	ODS 5 y 8	47		No
	401-2 Beneficios sociales para los profesionales con jornada completa que no se ofrecen a los profesionales temporales o de media jornada	ODS 8	37		No
	401-3 Baja por maternidad/paternidad		-	No aplica	No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
<b>Relaciones entre los trabajadores y la dirección</b>					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		37		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 8	37		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		37		No
<b>GRI 402. Relaciones entre los trabajadores y la dirección 2018</b>	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		37		No
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		39, 40		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 3 y 8	39, 40		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		39, 40		No
<b>GRI 403. Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>	403-1 Trabajadores que están representados en comités de seguridad y salud conjuntos	ODS 3 y 8	39		No
	403-2 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos y absentismo, y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo.	ODS 3 y 8	39, 40		No
	403-3 Trabajadores destinados a ocupaciones que presentan un alto índice de enfermedades específicas o un elevado riesgo de provocarlas.	ODS 3 y 8	-	No aplica	No
	403-4 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	ODS 3 y 8	-	No aplica	No
<b>Formación y educación</b>					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		45		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 4 y 8	45		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		45		No
<b>GRI 404. Formación y educación 2018</b>	404-1 Promedio de horas de formación al año por profesional	ODS 4, 5 y 8	45		No
	404-2 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y que los apoyan en la gestión del final de sus carreras profesionales	ODS 4 y 8	45		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	404-3 Porcentaje de profesionales cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúan con regularidad	ODS 4, 5 y 8	45		No
Diversidad e igualdad de oportunidades					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		41		
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 5, 8 y 10	41		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		41		No
GRI 405. Diversidad e igualdad de oportunidades 2018	405-1 Composición de los órganos de gobierno corporativo y de la plantilla	ODS 5 y 8	41, 42, 43		No
	405-2 Relación entre el salario base de los hombres y el de las mujeres	ODS 5, 8 y 10	44		No

TRABAJANDO  
POR, CON Y PARA  
LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD

