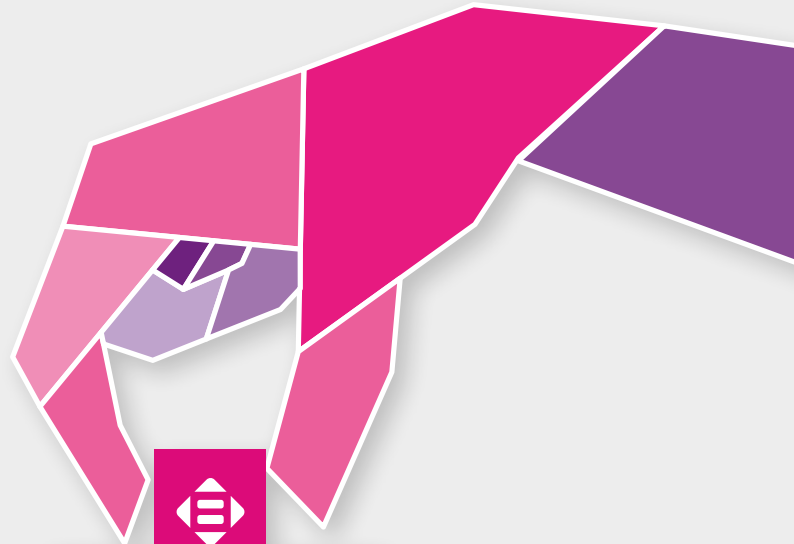


MEMORIA

SOSTE NIBILI DAD



Índice

1.- Introducción	06
1.1.- Carta de la Presidenta de Fundación Dfa	06
1.2.- Renovación del compromiso con el Pacto Mundial	08
1.3.- Presentación de la Memoria de Sostenibilidad	09
2.- Nuestra memoria	11
a) En cuanto a la recopilación del contenido	12
Participación de los grupos de interés	12
Contexto de sostenibilidad	12
Principio de exhaustividad	12
Principio de verificabilidad	12
b) En cuanto al tratamiento y calidad de la información	13
Principio de equilibrio	13
Principio de comparabilidad	13
Principio de precisión	13
Principio de puntualidad	13
Principio de claridad	14
Principio de fiabilidad	14
3.- Somos Dfa	15
Avanzar sin dejar a nadie atrás	15
Nuestra misión	15
Nuestros valores	15
Nuestra visión	15
3.1.- Nuestra información corporativa	16
Cifras clave de nuestro progreso	17
3.2.- Nuestras áreas de trabajo	18
Tabla de modelo de actividad	20
Cifras de los servicios	22

3.3.- Factores y tendencias que pueden afectar a nuestra vida empresarial	27
Situación política, económica y social global	27
Marco específico de la discapacidad	28
3.4.- Nuestros grupos de interés	29
3.5.- Nuestro análisis de materialidad	31
3.6.- Nuestra política de sostenibilidad	32
3.7.- Nuestro impacto en 2022	34
a) Ejemplos de impactos sociales	34
Juego Ciudades Accesibles	34
Programa de atención a Familias	34
Teléfono de atención a personas mayores de Aragón	34
b) Ejemplos de impactos económicos	34
Renovación del Convenio con Fundación Ibercaja	34
Acceso al Empleo	34
Estudio de bajas de larga duración en personas con discapacidad	35
c) Ejemplos de impactos medioambientales	35
Certificado de Garantía de Origen-GdO de Energía Consumida	35
Reducción consumibles	35
3.8.- Gestión responsable	35
4.- Buen gobierno corporativo	36
4.1.- Órganos de Gobierno	36
a) El Patronato	36
b) El Comité Permanente	38
4.2.- Órgano de Gestión	39
a) El Comité de Dirección	39
5.- Gestión ética y transparente	43
Nuestro Marco ético	43
Ciberseguridad, privacidad de la información, protección de datos	46

6.- Gestión de riesgos	48
7.- Nuestro impacto social	60
7.1.- La sensibilización del tejido empresarial	60
7.2.- Prospección empresarial	60
7.3.- Iniciativas corporativas	61
7.4.- Acciones formativas	62
7.5.- Acciones de comunicación	63
7.6.- Comunicación externa	63
7.7.- Nuestro capital humano	66
Empleo directo, fomento de la empleabilidad, calidad del empleo	66
Política de salarios y remuneraciones	72
Brecha salarial	73
Diferencia salarial	74
Conciliación	75
Despidos	76
Rotación	77
7.8.- Política de diversidad, igualdad e inclusión	80
7.9.- Negociación colectiva	81
7.10.- Fondos de pensiones y/o planes de jubilación	82
8.- Nuestro impacto económico	83
Política económico financiera	83
Compras y aprovisionamiento	85
Enfoque fiscal y gestión	86
Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	86
Operaciones vinculadas	87
Subvenciones de explotación recibidas y ejecutadas	87
Contribución tributaria total	88

9.- Nuestro impacto medioambiental	89
Ámbito medioambiental	89
Nuestro compromiso	89
Consumo responsable y gestión de residuos	90
Seguimiento de consumos, en especial electricidad, agua, papel	90
Especial referencia a los combustibles fósiles	90
Compensamos nuestra huella de carbono	91
Economía circular	92
Cumplimiento ambiental	93
Conclusiones	93
10.- Retos de futuro	94

1.- Introducción

1.1.- Carta de la presidenta de Fundación Dfa.

Llega el momento de dar cuenta de la actividad de Fundación Dfa, de contar, de transmitir, de examinar qué hemos hecho en 2022, con, por y para las personas con discapacidad y para la sociedad en general.

Este ejercicio de comunicación no es para Dfa una obligación, pues la transparencia y relación constante y bidireccional con nuestros grupos de interés está implícita en nuestro ADN; buscamos la involucración de todos en el cambio social, ese cambio que nos lleve a la plena inclusión social de las personas con discapacidad y a la total accesibilidad.

2022 ha sido un año marcado por tensiones sociales y geopolíticas a nivel mundial, situaciones éstas que aún perduran en 2023. El conflicto armado de Ucrania, las crisis energética y de suministros, la inflación desbocada, la aparición de nuevas variantes de COVID19, las tensiones políticas, los movimientos migratorios, ... entre otros, han impactado en la sociedad en general, y, por tanto, en nuestra actividad y en las personas que componemos la Fundación. Este contexto, exige de nosotros una mayor implicación y determinación para lograr nuestros objetivos fundacionales: dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad durante todo su ciclo vital y generar empleo, estable y de calidad para las personas con discapacidad. Debemos recordar que tradicionalmente los problemas sociales y económicos tienen un mayor impacto en las personas con discapacidad.

El actual contexto socioeconómico, que genera tanta inestabilidad e incertidumbre, pone aún más en valor el compromiso con la sostenibilidad que tenemos en Fundación Dfa. Trabajamos para generar valor social y económico en el presente, velando por nuestro medio ambiente, pero además creando un valor estable y perdurable, del que se puedan beneficiar las generaciones futuras.

Podemos manifestar, alto y claro, que la sostenibilidad, los ODS y la Agenda 2030, forman parte de nuestro ADN como entidad de economía social.

Y es que las entidades de economía social, esas entidades privadas que persiguen y trabajan por el interés general, nos regimos por unos principios orientadores que contribuyen a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al cumplimiento de la Agenda 2030, establecida por Naciones Unidas, como pueden ser: la primacía de las personas, la igualdad de oportunidades, la inserción de personas en riesgos de exclusión social, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la generación de empleo estable y de calidad.

En la mitad del camino de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, podemos afirmar la que en el ámbito de la discapacidad hemos avanzado un largo trecho, pero que aún nos queda un largo camino y éste es el camino en el que Fundación Dfa va a acompañar a las personas con discapacidad, de cara a lograr la mayor calidad de vida posible, la mayor integración en la sociedad, el reconocimiento de que somos iguales, somos uno más. Somos Dfa.

Así nuestros planes de acción para futuro van a continuar de la mano de la Agenda 2030.

Entre nuestros objetivos, para los que continuamos trabajando en estrecha colaboración con otras entidades sociales y administraciones públicas, está y estará:

- La potenciación de espacios sociosanitarios efectivos , capaces de ofrecer una atención integral y no fragmentada, dando prioridad a las intervenciones preventivas y rehabilitadoras, ODS 3
- El fomento de una educación inclusiva, ODS 4
- Lucha por la eliminación de la desigualdad de origen, ODS 5
- Creación de empleo estable y de calidad para personas con discapacidad y visibilización de su capacidad laboral, ODS 8
- Accesibilidad universal, como vía para que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos, ODS 11
- Acciones para detener el cambio climático, además como garantía de salud, ODS 13

Somos Fundación Dfa y os presentamos nuestra contribución durante 2022 a la mejora de la sociedad, cómo queremos continuar mejorando y os invitamos a acompañarnos en la tarea.

1.2.- Declaración de renovación del compromiso con el Pacto Mundial

“Queremos manifestar nuestro interés en la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez Principios.

Fundación Dfa apoya los Diez Principios del Pacto Mundial, en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Con el objetivo de mostrar el interés en la renovación del Compromiso con el Pacto Mundial, una de nuestras principales tareas es la de apoyar y promover que se establezca como política el desarrollo sostenible y que se apliquen los principios que permitan el cumplimiento de los Diez Principios a los que hace referencia el Pacto Mundial. Sin embargo, mediante esta declaración ponemos de manifiesto nuestra firme intención de renovar este compromiso en la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial.”



1.3.- Presentación de la Memoria de Sostenibilidad

Presentamos la Memoria de Sostenibilidad de Fundación Dfa, en relación al año 2022.

Con esta Memoria, que realizamos de forma anual, nos presentamos ante nuestros distintos grupos de interés, ante todos aquellos colectivos con quienes estamos vinculados, y ante la sociedad, en general, con la finalidad de comunicar cuál ha sido nuestra progresión durante este año 2022, con una triple visión, económica, social y ambiental.

Vamos a informar, de forma clara y transparente, sobre cuales han sido los hitos más relevantes en materia de sostenibilidad, sobre cómo hemos contribuido, o no, o cómo pretendemos contribuir, al desarrollo sostenible, a la satisfacción de las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Esta Memoria se ha elaborado con referencia a los “Estándares de Sostenibilidad de GRI” (Estándares GRI).

El uso de los Estándares GRI, como método de presentación de la Memoria, se motiva en qué nos permite presentar la información de forma coherente, ordenada y accesible, facilitando su comparabilidad por nuestros grupos de interés, al ser un método extensamente empleado.

Aunque en Fundación Dfa no estamos obligados a responder a los requerimientos del Real Decreto Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en Materia de Información no Financiera, sí pretendemos atender a los mismos mediante esta Memoria, a fin de presentar nuestro compromiso con la transición hacia una economía mundial sostenible que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección del medio ambiente.

Así, esta memoria, se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la citada Ley 11/2018, de modificación del Código de Comercio, de la Ley de Sociedades de Capital y de la Ley de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera, amén de los parámetros establecidos por los Estándares GRI.



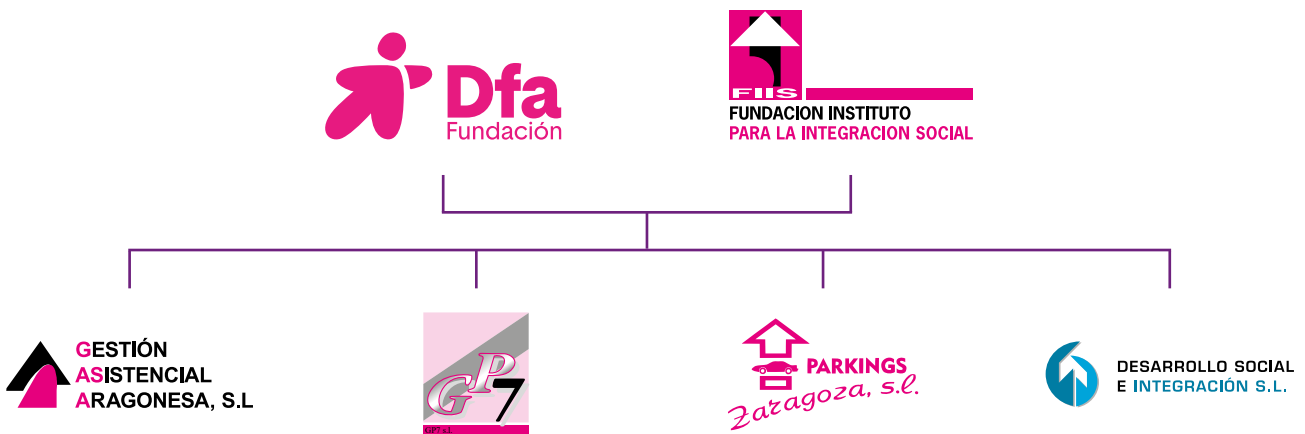
La visión global de nuestras actividades, vinculadas a la sostenibilidad, que pretendemos ofrecer se ve complementada con:

- Nuestras Cuentas Anuales Agregadas Voluntarias, del Grupo Fundación Dfa, que incluyen el informe de gestión de las actividades del Grupo.
- Nuestra memoria social anual, de Fundación Dfa, publicada en nuestra web, https://www.fundaciondfa.es/sites/default/files/inline-files/MEMORIA_Dfa_2022.pdf
- La información que facilitamos a nuestros grupos de interés a través de nuestra página web:
 - “Quienes somos”, <https://www.fundaciondfa.es/quienes-somos>
 - “Transparencia”, <https://www.fundaciondfa.es/quienes-somos/transparencia>
 - “Marco ético”, <https://www.fundaciondfa.es/quienes-somos/marco-etico>

2.- Nuestra memoria

La información que conforma esta Memoria se refiere, única y exclusivamente, al enfoque de gestión, actuaciones y resultados de las actividades realizadas por Fundación Dfa.

Sin embargo, debemos subrayar que tanto el compromiso de sostenibilidad como las políticas, la gestión integral de riesgos, la información sobre gobierno corporativo, el modelo de integridad, los datos económicos y financieros agregados, determinados indicadores de empleo, así como la contribución fiscal, que se expresan en esta Memoria, son aplicables a todas las Entidades que conforman Dfa, véase Fundación Dfa, Fundación Instituto para la Integración Social (F.I.I.S.), Gestión Asistencial Aragonesa, S.L. (GASA), GP-7, Zaragoza Parking, S.L. (ZARPA) y Desarrollo Social e Integración, S.L. (DESI).



Amén de este punto subjetivo, en cuanto al aspecto objetivo, la información que presentamos, se refiere únicamente a los hitos más relevantes de 2022; pero, se ha ampliado el horizonte, para dar un contexto histórico a las actuaciones que hemos realizado y poder efectuar una comparación de magnitudes entre los distintos ejercicios.

Señalar que no han existido cambios significativos en las Memorias de Sostenibilidad de los años anteriores, que no ha sido necesaria su reexpresión.

Por decisión propia, no hemos verificado / auditado externamente esta Memoria, aunque sí hemos comunicado a GRI su elaboración.

Como punto de partida, señalar que hemos realizado esta Memoria según los principios establecidos en los principios establecidos por GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

a) En cuanto a la recopilación del contenido:

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS:

El objetivo de esta Memoria es facilitar a nuestros grupos de interés la información que nos demandan tanto sobre la gestión realizada como las expectativas de actividad, impacto. La información que se espera que facilitemos nos es transmitida a través de la interacción constante que mantenemos con los grupos.

Esta información que nos es demandada, también es la que utilizamos para determinar nuestra materialidad y graduarla.

CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD

El contexto de sostenibilidad de Fundación Dfa debemos enmarcarlo en una doble vertiente; por una parte, aquello que deseamos conseguir, pues está en nuestro origen y, por otra parte, aquello que la sociedad espera de nosotros, en atención a nuestra trayectoria.

Nuestras actuaciones, con origen en nuestros principios y valores generan impacto, de hecho, buscamos el impacto, pues trabajamos para incidir en el entorno, y ahora, con esta Memoria, analizamos este impacto, desde un triple contexto, social, económico y ambiental.

PRINCIPIO DE EXHAUSTIVIDAD

La información que presentamos, ante nuestros grupos de interés, informa con la debida amplitud sobre los aspectos materiales de Fundación Dfa, de cara a facilitar a nuestros grupos de interés la información que necesitan para evaluar el desempeño económico, social y ambiental de la Fundación.

PRINCIPIO DE VERIFICABILIDAD

La información que presentamos con esta Memoria se ha obtenido a través de los diversos sistemas de información y determinación de la materialidad establecidos desde nuestro máximo órgano de gobierno, el Patronato de la Fundación.

Esta información soporte se encuentra documentada, en distintos formatos, según su origen y además puede ser contrastada con la contenida en otros informes y publicaciones de la entidad, como nuestras Cuentas Anuales.

b) En cuanto al tratamiento y calidad de la información:

PRINCIPIO DE EQUILIBRIO

La información presentada es fiel reflejo de la realidad, sin sesgos; no hemos omitido datos negativos o que pudieren considerarse negativos, como tampoco se han dimensionado los impactos positivos.

Se han presentado los impactos existentes en su estado, de tal modo que nuestros grupos de interés puedan analizarlos, interpretarlos, adoptando las decisiones que estimen pertinentes.

PRINCIPIO DE COMPARABILIDAD

La información contenida en la presente Memoria contiene datos históricos, junto a los del propio año 2022, como forma de que se pueda efectuar una trazabilidad de los impactos de la Entidad en cada materia, además como vía para poder efectuar una comparabilidad de resultados, viendo que no se aportan datos sesgados.

Debemos resaltar que los datos relativos a los ejercicios anteriores son los contenidos en las memorias relativas a los ejercicios de referencia, dado que no ha sido necesario reformular información presentada con anterioridad.

PRINCIPIO DE PRECISIÓN

La información facilitada es correcta, y se complementa, justifica y acredita con diversos soportes documentales, como las Cuentas Anuales de la Entidad, que han sido verificadas por un auditor independiente. Presentamos la información de forma fácilmente comprensible y analizable por la totalidad de nuestros grupos de interés.

Sí bien es cierto que la información facilitada está contrastada, pese a nuestra diligencia, puede existir margen de error en las mediciones de los impactos; pero estos posibles errores no afectarán en ningún caso a las conclusiones sobre Sostenibilidad y Fundación Dfa, que presentamos con esta Memoria.

PRINCIPIO DE PUNTUALIDAD

En Fundación Dfa, presentamos nuestra Memoria de Sostenibilidad con periodicidad anual y en relación al período enero-diciembre de cada año natural; es éste además, un método que facilita su comparabilidad.

Entendemos esta Memoria, como un instrumento para impulsar nuestro compromiso con la sostenibilidad, pero también para fomentar su integración en nuestro día a día. Con esta memoria pretendemos que todos los niveles de la Entidad seamos conscientes de la importancia de la actuación conforme a criterios sostenibles, de modo que todos seamos responsables del cumplimiento de los objetivos que nos fijemos en este campo.

PRINCIPIO DE CLARIDAD

En atención a la diversidad de nuestros grupos de interés, la terminología utilizada en nuestra Memoria es lo más accesible posible; facilitando tanto su comprensión como la localización dentro de la misma.

Es necesario hacer constar que la propia elección de los “Estándares GRI”, como guía de elaboración de la Memoria, se debe a la posibilidad de que los grupos de interés pueden encontrar lo que buscan, lo que nos demandan, sin demasiado esfuerzo, dada la extensión de la implantación del método.

PRINCIPIO DE FIABILIDAD

El espíritu de esta Memoria es el de reflejar fielmente la influencia, los impactos, el desarrollo de Fundación Dfa durante el ejercicio 2022; es por ello que no se produce una omisión de información, sino que presentamos lo existente. La transparencia es uno de nuestros principales compromisos, ya reflejada en nuestro Código Ético: “Queremos ser transparentes, dando a conocer el uso que se da a los recursos económicos y las acciones que se realizan. Para nuestra entidad la transparencia es un valor estratégico que nos permite actuar e informar sobre nuestras decisiones y actuaciones de cara a nuestros grupos de interés”.

3.- Somos Dfa

Avanzar sin dejar a nadie atrás

Cómo dicen nuestros Estatutos: nuestro objetivo es la realización, de forma directa o concertada, de programas que faciliten el pleno desarrollo social, laboral y cultural de las personas con discapacidad, dependientes y de los grupos de personas en riesgo de exclusión en que se integran para la abolición de la marginación social, con especial atención al colectivo de la infancia, juventud, mayores y mujeres.

NUESTRA MISIÓN

Conseguir la plena inclusión, luchar contra todo tipo de discriminación, defender los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y lograr la eliminación de toda clase de barreras, logrando la accesibilidad universal.

NUESTROS VALORES

Todas las acciones de Fundación Dfa se desarrollan bajo un enfoque ético y responsable, con estricto cumplimiento de la legislación vigente, pero también del marco ético de la Entidad.

Comprometidos con la sociedad, trabajamos por la promoción y desarrollo de la autonomía personal y de la calidad de vida de las personas con discapacidad, favoreciendo un modelo social sostenible, basado en las personas y sus capacidades.

En nuestra defensa de la gestión sostenible, todas las actividades de Fundación Dfa se realizan de la manera más respetuosa con el medio ambiente.

Queremos ser transparentes, dando a conocer el uso que se da a los recursos económicos y las acciones que se realizan, de ahí no sólo la publicación de nuestras cuentas anuales en la página web de la Entidad, sino también la difusión de los programas que gestionamos. La transparencia es para nosotros no sólo un valor ético sino también un valor estratégico, pues nos permite transmitir nuestras decisiones y actuaciones, pero también asentar nuestra posición en la sociedad.

NUESTRA VISIÓN

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

En Fundación Dfa ofrecemos respuestas a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad a lo largo de su ciclo vital mediante la gestión de centros sociales y asistenciales que permiten el crecimiento personal y ponen en valor la capacidad frente a la discapacidad.

3.1.- Nuestra información corporativa

Somos Fundación Dfa, la Entidad, actualmente, más representativa de las personas con discapacidad en Aragón, así como una de las más importantes a nivel nacional, en base a nuestros impactos en el ámbito social.

A fin de presentarnos correctamente, somos Fundación Dfa, entidad sin ánimo de lucro, una entidad privada, que opera exclusivamente en España, domiciliada en Zaragoza, calle José Luis Pomarón, número 9, constituida por tiempo indefinido, mediante escritura otorgada el día 27 de julio de 2006, ante el Notario, que fue, de Zaragoza, Don Rafael Bernabé Panós, con el número 1797 de su protocolo, inscrita en el Registro autonómico de Fundaciones de Aragón, con el número 213 (1), con C.I.F.: G99118598.

La decisión de constituir una fundación, una organización sin ánimo de lucro, que, por definición es de interés general, es poder mantener la independencia de actuación, de búsqueda de un beneficio para la sociedad, en general, que no del beneficio de los propietarios de la misma; así, nuestro patrimonio, presente y futuro, está afecto al logro de nuestro fin social: la inclusión de las personas con discapacidad.

Desde la creación, en 1976, tenemos un propósito netamente social, la inclusión de las personas con discapacidad, en atención a las necesidades y situación social, económica y medioambiental de cada momento. Tratamos de generar un valor sostenible, de incentivar una transformación social que permita poner el foco en las capacidades personales

Fundación Dfa, y las cuatro sociedades mercantiles en las que participa, Gestión Asistencial Aragonesa, S.L., GP-7, S.L., Zaragoza Parking, S.L. y Desarrollo Social e Integración, S.L., no tienen obligación de presentar información fiscal o mercantil consolidada y se encuentran inscritas en el Registro de Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro de Aragón; además, en 2022, Fundación Dfa ostentaba la calidad de Centro Especial de Empleo en las Comunidades Autónomas de Castilla y León y Castilla La Mancha.

Con más de 45 años de trayectoria, el objetivo de Fundación Dfa es dar respuesta a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad a lo largo de su ciclo vital. Hemos podido desarrollar, y seguimos conformando, una amplia red de centros y servicios que facilitan el pleno desarrollo social, laboral, cultural, de ocio, educación y movilidad de las personas con discapacidad, con especial atención a colectivos como mujer, infancia, juventud y personas mayores, realizando además una gestión completa, pues no nos olvidamos de las familias de nuestros usuarios.

Cifras Globales	2022
Activos totales	28.941
Dotación fundacional Grupo Dfa	6.951
Deuda financiera Grupo Dfa	766
Ingresos netos por prestación de servicio	14.249

Datos en miles de Euros

Cifras Clave/Impactos de nuestro progreso

IMPACTO ECONÓMICO	2022
Facturación a empresas y particulares	7.235
Facturación a administraciones públicas	7.014
Subvenciones de actividad	4.595
Gastos en proveedores locales	50%
Ingresos generados por actividades propias	76%

Datos en miles de Euros

IMPACTO SOCIAL	2022
Personas en plantilla	699
Personas con contrato fijo	591
Personas con discapacidad	485
Personas mayores de 45 años	458
Personal femenino	403
Trabajadores de nacionalidad no española	43

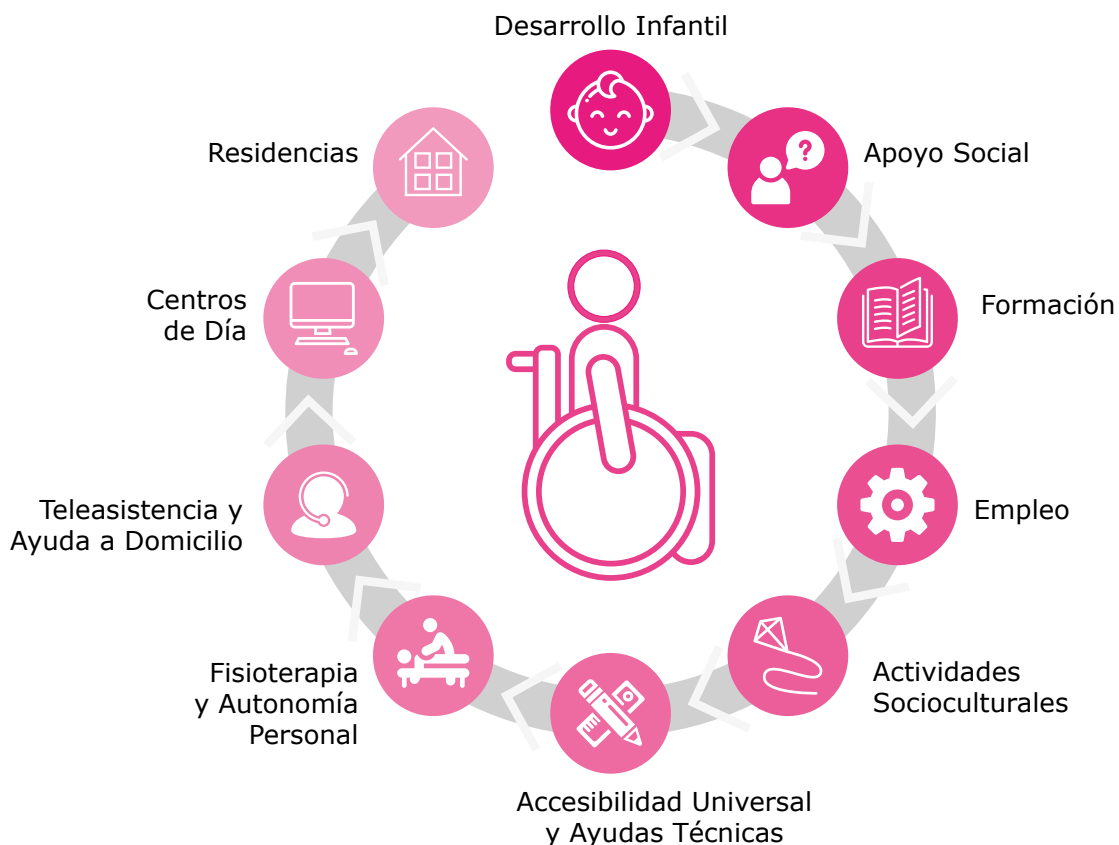
IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	2022
% Energía Verde Consumida	97,11%
% Papel Reciclado Consumido	100%
Norma ISO	14001
Consumo energético total	1.153.910

3.2.- Nuestras áreas de trabajo

Partimos de un claro modelo de actividad, ponemos el foco de nuestra actividad en las personas con discapacidad:

- Nuestros servicios están orientados a mejorar la calidad de vida del colectivo
- Conscientes de la capacidad de las personas con discapacidad, la mayoría de nuestros servicios son prestados por personas con discapacidad

Así, como hemos señalado, hemos podido desarrollar, por nuestra propia iniciativa o en colaboración con otras entidades públicas y privadas, toda una red de centros y servicios destinadas a aumentar y garantizar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, pero también de la sociedad en general, centrándonos especialmente en grupos sociales como el femenino, los niños y adolescentes, las personas mayores.



Y además, ante la constatación de que las personas con discapacidad, pueden trabajar en actividades y sectores empresariales variados, desde nuestra creación hemos desarrollado distintas líneas de negocio. Esta variedad de actividades también va ligada a nuestro deseo de diversificar las fuentes de ingresos.

Somos el claro ejemplo de que los ámbitos social y económico no están enfrentados, de que se puede impactar positivamente en ambos aspectos para el beneficio global.

Nuestro modelo de negocio se articula en cinco áreas de negocio diferentes pero interrelacionadas:

- **Ámbito Social**
- **Ámbito de Salud y Bienestar**
- **Ámbito Empleo - DfaEmplea**
- **Ámbito de Formación**
- **Ámbito de Servicios para Empresas**

Nuestro modelo de actividad

Ámbito Social	Ofrecemos servicios de información y asesoramiento social, jurídico, accesibilidad universal y productos de apoyo, ocio y actividades de sensibilización.	Orientación y apoyo social
		Asesoría jurídica sobre discapacidad
		Asesoría en accesibilidad
		Actividades socioculturales
		Actividades de sensibilización
Ámbito de Salud y Bienestar	Te acompañamos a lo largo de toda la vida, proporcionándote las herramientas necesarias para tu autonomía y autocuidado.	Desarrollo Infantil y Atención Temprana
		Rehabilitación y Fisioterapia
		Ortopedia
		Ayuda a Domicilio
		Teleasistencia
		Centros de día
Ámbito de Empleo - DfaEmplea	Contribuimos a la inclusión profesional de las personas con discapacidad	Agencia de Empleo
Ámbito de Formación	Potenciamos tus habilidades y capacidades a través de cursos de formación dirigidos a personas con y sin discapacidad.	Formación para el empleo
		Programa experiencial de empleo
		Cualificación Inicial
		Educación Permanente para Adultos
Ámbito de Servicios para Empresas	Prestamos servicios para entidades, instituciones y empresas socialmente responsables y comprometidas con una sociedad más inclusiva.	Call Center
		Consultoría laboral y contable
		Estudios sociales y de mercado
		Formación para empresas
		Digitalización y gestión documental
		Talleres de montaje y manipulado
		Transporte adaptado
		Gestión de Parkings
		Conserjería y limpieza
		Cafetería Dfabula
Puntos de venta		

Y continuamos creciendo y avanzando y poniendo la calidad de vida y la capacidad de las personas con discapacidad en el centro de nuestra actividad. Así, durante 2022, hemos desarrollado una nueva línea de actividad y desarrollado proyectos nuevos dentro de las líneas existentes:

Entre otros, por ejemplo, desde nuestra área de Infraestructuras, hemos iniciado en 2022, los siguientes nuevos proyectos, dentro de la línea de Atención telefónica:

- **SERVICIO DE ATENCIÓN TELEFÓNICA**, del Ayuntamiento de Zaragoza
- **SERVICIOS DE ATENCIÓN DE RESERVAS**, de la Alhambra de Granada
- **SERVICIOS DE ATENCIÓN TELEFÓNICA Y CITA PREVIA**, especializada en los procedimientos de Familias Numerosas, Familias Monoparentales y Registro de Parejas Estables No Casadas, del Gobierno de Aragón

Las cifras de nuestros servicios

Actividad	2022	2021	2020	2019
Aparcamientos	2.662.086,00 €	2.300.060,00 €	1.925.462,00 €	2.729.750,00 €
Atención Telefónica	948.190,00 €	772.915,00 €	802.574,00 €	663.676,00 €
Ayuda a domicilio	144.368,00 €	127.104,00 €	112.784,00 €	144.155,00 €
Centros residenciales	4.939.560,00 €	4.544.646,00 €	4.243.564,00 €	3.904.214,00 €
Conserjerías	416.230,00 €	443.717,00 €	434.495,00 €	453.378,00 €
Formación	10.280,00 €	12.786,00 €	8.185,00 €	38.415,00 €
Gestión documental	39.575,00 €	17.805,00 €	22.877,00 €	11.702,00 €
Kioscos de prensa	143.904,00 €	204.113,00 €	240.400,00 €	507.949,00 €
Manipulados	982.703,00 €	987.733,00 €	933.116,00 €	1.289.548,00 €
Ortopedia	235.904,00 €	184.031,00 €	100.317,00 €	121.260,00 €
Prestación de servicios	92.392,00 €	113.239,00 €	102.376,00 €	100.064,00 €
Rehabilitación	1.812.796,00 €	1.601.385,00 €	1.221.256,00 €	1.602.179,00 €
Restauración	235.618,00 €	187.139,00 €	143.907,00 €	330.790,00 €
Transportes	1.265.376,00 €	1.194.249,00 €	847.219,00 €	1.192.727,00 €
Otros	320.162,00 €	322.437,00 €	284.436,00 €	284.387,00 €
TOTAL	14.249.144,00 €	13.013.359,00 €	11.422.968,00 €	13.374.194,00 €

Como puede observarse, hemos conseguido retornar a nivel prepandemia; de hecho, la facturación global es superior a la existente en 2019.

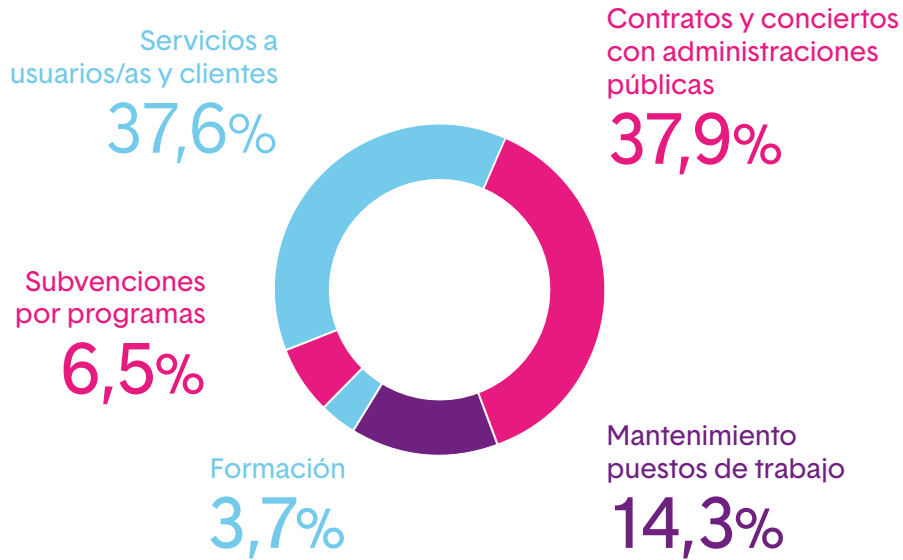
De entre las áreas que mayor crecimiento han experimentado a destacar:

- “Centros Residenciales”, al estar ya a pleno rendimiento la Residencia Josemi Monserrate
- “Rehabilitación”, con un aumento de concierto con el Salud
- “Gestión documental” y “Atención telefónica”, con un exponencial crecimiento de las secciones de atención telefónica y encuestas

Por el contrario, otras áreas no sólo no han conseguido recuperar la facturación prepandemia, sino que incluso han perdido aún más facturación, fruto del cambio de modelos de negocio, véase:

- Kioscos de prensa
- Manipulados

Ingresos anuales



Durante 2022, hemos desarrollado nuestra actividad en 53 centros de trabajo, distribuidos en 10 localidades de España.

Ingresos por localidad

Localidad	2022	2021	2020
Zaragoza	12.536.318,86 €	11.322.993,93 €	9.975.491,88 €
Teruel	704.750,52 €	640.208,01 €	460.471,96 €
Huesca	407.636,82 €	415.494,88 €	367.242,15 €
Tarazona	213.470,90 €	223.637,00 €	206.113,06 €
Jaca	167.137,38 €	156.903,94 €	156.618,05 €
Toledo	124.937,70 €	117.362,07 €	121.532,09 €
Calatayud	65.275,06 €	92.221,67 €	89.736,83 €
Burgos	26.983,67 €	25.314,27 €	22.496,24 €
Ejea de los Caballeros	0,00 €	17.818,16 €	18.797,25 €
Sabiñañigo	2.632,81 €	1.404,99 €	1.534,28 €
TOTAL	14.249.143,72 €	13.013.358,92 €	11.420.033,79 €

Como puede observarse, nuestro núcleo central es Zaragoza-Capital, pero desarrollamos nuestra actividad en toda la Comunidad Autónoma. De hecho, ponemos el foco en el desarrollo de actividad en “otras zonas”, poco pobladas y/o rurales.

Según el informe de Septiembre de 2022 del Observatorio Estatal para la Discapacidad, el porcentaje medio a nivel nacional de las personas que viven en el medio rural es del 22%, pero en Aragón, este porcentaje se incrementa hasta el 33,5%.

Somos conscientes de que las personas con discapacidad que viven en zonas poco pobladas y/o rurales además de encarar las dificultades propias de su discapacidad, las ven exponencialmente incrementadas por el territorio en el que habitan, lo que dificulta todavía más el poder alcanzar una vida autónoma, de ahí la importancia de nuestra actividad en estas zonas.

Por una parte en Fundación Dfa tenemos centros de trabajo en Huesca, Teruel, Tarazona, Calatayud, Ejea de los Caballeros, Sabiñánigo y Jaca, dando trabajo a un total de 102 personas; pero además se han realizado informes de eliminación de barreras en 5 municipios aragoneses (Almudévar, San Jorge, Valsalada, Arcasona y Escatrón).

Poco a poco, nuestro esfuerzo y colaboración con otras entidades públicas y privadas va calando, un claro ejemplo es el CRIE de Alcorisa, reconocido en la XXVIII Edición de los Premios Zangalleta, por su programación en materia de discapacidad y la implementación de una pedagogía que fomenta el desarrollo de conductas inclusivas y de respeto.

Tamaño Población	2022	2021	2020
Más de 200.000 habitantes	597	605	605
Entre 60.000 y 200.000 hab.	8	8	8
Entre 20.000 y 60.000 hab.	64	62	64
Menores a 20.000 hab.	30	30	29
Total	699	705	706

Este modelo de negocio, cimentado en las personas, los valores y la calidad, nos convierte en uno de los principales agentes de la economía aragonesa, especialmente de la economía social (somos el 3,3% de la economía social de Aragón); contribuyendo a través de inversiones, el pago del impuesto de sociedades o la generación de empleo inclusivo y de calidad.

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

	2022	2021	2020
Valor económico directo creado (VEC)	-	-	-
Ingresos	-	-	-
Ventas, otros ingresos, ingresos, resultado de enajenaciones inmovilizado, otros resultados	19.124,97 €	17.768,00 €	16.116,00 €
Valor económico distribuido (VED)	-	-	-
Costes operativos	-	-	-
Aprovisionamientos, variación de existencias y gastos de explotación	3.560,17 €	2.985,00 €	2.914,00 €
Salarios y beneficios sociales	-	-	-
Pagos realizados a los empleados y contribuciones sociales	13.798,93 €	12.937,00 €	12.593,00 €
Pagos a proveedores de fondos	-	-	-
Gastos financieros: pagos realizados a los proveedores de capital de la organización	10,75 €	13,00 €	21,00 €
Pagos al gobierno	-	-	-
Tasas e impuestos brutos	2.086,00 €	1.877,00 €	1.902,00 €
Inversiones en la comunidad	-	-	-
Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad (incluye donaciones)	32,00 €	32,00 €	58,00 €
Valor económico distribuido (VED)	19.487,85 €	17.844,00 €	17.488,00 €
Valor económico retenido (VER)	-362,88 €	-76,00 €	-1.372,00 €

Continuando con la exposición de nuestro modelo de actividad, señalar que en Fundación Dfa hemos considerado necesario apoyar a otras entidades sin ánimo de lucro, que también desarrollan su actividad, trabajan con, por y para las personas con discapacidad. Este apoyo se ha materializado en la realización de diversas aportaciones monetarias, tras la realización de las preceptivas medidas de diligencia previstas en nuestro Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.

Colaboración con otras entidades (miles de €uros)

Entidad	2022	2021	2020
Cocemfe Aragón	11.400,00	17.500,00	32.500,00
Cocemfe Zaragoza	13.000,00	8.500,00	7.500,00
Kubuka	0,00	0,00	3.106,91
Ayudas a particulares	7.446,00	8.130,00	5.690,00
Otros	206,93	60,00	100,00
TOTALES	32.052,93	34.190,00	48.896,91

En los casos de Cocemfe Aragón y Cocemfe Zaragoza, nuestra vinculación debe considerarse significativa, no solo por la financiación aportada, sino también porque Fundación Dfa ocupa un puesto en sus órganos de gobierno

3.3.- Factores y tendencias que pueden afectar a nuestra vida empresarial

En Fundación Dfa, no somos ajenos a los importantes cambios y transformaciones en que está inmersa la sociedad; analizamos y tratamos de prever escenarios de crisis y soluciones, más hay situaciones que se escapan por completo a nuestro buen hacer y entender.

Nuestra premisa es estar preparados y tratar de transformar las situaciones en oportunidades o al menos minimizar los impactos negativos.

NO hablamos exclusivamente de nuestra actividad, hablamos de todo el entorno social, económico y político. Especialmente desde 2020, se están produciendo importantes cambios y transformaciones, situaciones extraordinarias, que afectan al conjunto del planeta, hablamos de la pandemia sanitaria de la COVID-19, de la guerra de Ucrania, de las graves y palpables consecuencias del cambio climático, pero también del auge de movimientos políticos extremistas.

De entre los principales factores y tendencias identificados en 2022 y que pueden afectarnos en próximos años, hemos detectado los siguientes:

Situación política, económica y social global

Se están produciendo cambios en el sistema tradicional de partidos, esencialmente por la aparición de nuevas entidades y resurgimiento de opciones políticas; ello nos debe llevar a la posibilidad de generar nuevas alianzas, sin perder de vista la necesidad de continuar con las ya consolidadas. En todo caso, debemos prestar atención a nuevas concepciones y consideraciones sobre la discapacidad, a fin de que no se den pasos atrás en los derechos conseguidos.

Las graves tensiones políticas existentes, enfatizadas desde la invasión rusa de Ucrania, suponen una inestabilidad en los mercados económicos, que se muestra principalmente en la elevada inflación, la escasez de materias primas, el elevado coste de la energía, el aumento del proteccionismo económico y la dificultad de acceso al crédito; ello nos debe llevar por una parte a consolidar nuestra política verde, con la transición total a sistemas alternativos (incluyendo la flota de vehículos), pero por otra parte también, a un fortalecimiento de nuestras políticas, comerciales, de priorización de los proveedores locales, y financieras, de máxima precaución.

La evolución en los sistemas y formas de trabajo es constante (digitalización, IA, flexibilidad, nuevos modelos empresariales); estos cambios pueden suponer una exclusión de determinadas personas del mercado laboral, pero, sin embargo, nuestro objetivo es transformar este riesgo en oportunidad. Así, la creciente demanda de competencias digitales puede ser una gran oportunidad para la empleabilidad de las personas con discapacidad; igual situación se produce con la externalización de servicios, como atención telefónica o estudios de mercado.

Existe, paradójicamente, una escasez de recursos humanos cualificados, una grave dificultad para contratar los empellados precisos, especialmente en los ámbitos sociosanitarios; ante esta situación, nuestro objetivo es incrementar nuestra capacidad formativa, tanto a terceros como a nivel interno, pues disponemos de una contrastada área formativa, pero también vamos a reforzar nuestra imagen como empleador, mediante estrategias corporativas efectivas.

Todos podemos observar un desgaste del bienestar físico y mental de las personas, después de dos años de pandemia, pero ahora esta situación se agudiza por la incertidumbre económica y social; esta pérdida de bienestar y calidad de vida puede afectar más profundamente a las personas con discapacidad, sin embargo, afortunadamente, hemos desarrollado una red de centros y servicios que, vamos a fortalecer, que pueden establecer medidas preventivas para el colectivo.

A nivel nacional, el envejecimiento de la población está suponiendo una mayor previsión en el ámbito sanitario, pero también una creciente demanda de soluciones de accesibilidad y de eliminación de barreras, no solo arquitectónicas, sino también por ejemplo de comunicación. Tenemos la oportunidad de impulsar la difusión de la accesibilidad universal, encontrando sinergias entre el sector de la discapacidad y el de las personas mayores.

Hasta ahora se establecían acciones generales tendentes a generar conciencia sobre el cambio climático, sin embargo, el riesgo ambiental es más que evidente; ya no necesitamos reducir las emisiones de carbono, debemos eliminarlas.

Marco específico de la discapacidad

Hablando sobre mercado laboral e inclusión, nuestro primer riesgo es la elevada tasa de desempleo de las personas con discapacidad, que se sitúa muy por encima de la media del resto de la población; es por ello que el acceso a los programas de formación es fundamental.

En este punto, debemos trabajar por formar a las personas con discapacidad, pero también en visibilizar su capacidad, en que las empresas vean la oportunidad y sus capacidades.

Ante la tradicional minusvaloración de la capacidad de las personas con discapacidad, debemos fomentar la presencia de personas con discapacidad jóvenes con talento en todos los ámbitos sociales, así como en el propio sector de la discapacidad, siendo preciso un esfuerzo de captación y formación. Será importante que, a lo largo del itinerario educativo, el alumnado con discapacidad sea consciente y conocedor de todas sus capacidades y de las posibilidades que pueden tener en su desarrollo social y laboral.

En cuanto a la financiación del sector, está siempre pendiente el posible cambio en la configuración del sistema de las bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, así como de la modificación del planteamiento de las subvenciones para el mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad, asociadas al Fondo Social Europeo. En este punto, debemos fortalecer la imagen del colectivo y nuestra capacidad financiera.

3.4.- ¿A quién nos dirigimos? Nuestros grupos de interés

Nuestros grupos de interés, nuestros stakeholders, son aquellas personas o entidades que pueden verse afectados, directa o indirectamente, positiva o negativamente, por las acciones que realicemos en Fundación Dfa.

Dada nuestra amplia actividad tenemos una gran variedad de grupos de interés, y con todos actuamos de la misma forma: ética, transparente y fiable.

Para Fundación Dfa, la relación con nuestros grupos de interés es un elemento fundamental para el desarrollo de nuestro modelo de actividad, pues a través del feedback que nos aportan vamos a poner determinar nuestra materialidad.

Esta fijación de la materialidad implica a toda la Entidad, es una acción transversal, que parte con la determinación de los grupos de interés, un mapa que se actualiza de forma periódica, de igual modo que se revisan los canales de comunicación disponibles y su efectividad.

Del análisis constante determinamos la existencia de varios grupos de interés, siendo los más fundamentales los siguientes:

Grupos de interés de Fundación Dfa

<p>USUARIOS</p> <p>INTERESADOS EN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La calidad de nuestros servicios • Amplitud de servicios prestados para los usuarios y las familias • Nuestra ética <p>CÓMO NOS RELACIONAMOS CON ELLOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Web y redes sociales, newsletters, mail, APP Dfaemplea • Revista Zangalleta • Entrevistas, encuestas, quejas, sugerencias, agradecimientos y Encuentros y charlas • Ciclos de conferencias • Canal ético 	<p>TRABAJADORES</p> <p>INTERESADOS EN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversidad e igualdad de oportunidades, promoción profesional y formación • Política salarial y condiciones laborales • Conciliación familiar <p>CÓMO NOS RELACIONAMOS CON ELLOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intranet corporativa “El Puente”, web y redes sociales, newsletters, mail • Encuestas de satisfacción y psicosociales • Comité de Empresa, Comité de Seguridad y PRL • Actividades de formación, Ciclos de Conferencias y Reuniones • Canal ético
<p>VOLUNTARIOS, COLABORADORES, DONANTES</p> <p>INTERESADOS EN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar en la construcción de una sociedad más justa • Obtención de información sobre el desarrollo de la actividad y la finalidad de su colaboración • Puesta en valor de su colaboración, trabajo, donación <p>CÓMO NOS RELACIONAMOS CON ELLOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Web y redes sociales, newsletters, mail • Revista Zangalleta • Acciones de formación, Ciclos de Conferencias y Reuniones • Canal Ético 	<p>ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS</p> <p>INTERESADOS EN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar en la construcción de una sociedad más justa • La calidad de nuestros servicios • Realización de convenios, contratos, beneficiosos para ambas partes • Nuestra ética <p>CÓMO NOS RELACIONAMOS CON ELLOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones • Web, newsletters, mail • Convocatoria de subvenciones, programas, conciertos • Portal de Proveedores • Canal Ético

3.5.- Nuestro análisis de materialidad

Siguiendo con lo establecido en los Estándares GRI, y en línea con la propuesta de doble materialidad del European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), en esta Memoria transmitimos la información relativa a nuestra actividad y con relación a los aspectos que se han considerado “materiales”, y además, materiales, desde una doble perspectiva:

- El impacto sobre el valor de la empresa
- El impacto de la empresa sobre la sociedad y el medio ambiente.



3.6.- Nuestra política de sostenibilidad

El aumento exponencial de los fenómenos ambientales extremos, las crisis humanitarias y la inestabilidad social están provocando un cambio en las expectativas de la sociedad, en aquello que nos demandan nuestros grupos de interés; se nos demanda más implicación en temas no puramente financieros (transparencia, cambio climático, cadena de valor, ODS, ...)

Como entidad social, en Fundación Dfa siempre hemos mantenido un espíritu de agente transformador de la sociedad y trabajamos como una organización sólida, responsable y sostenible, alineada con los objetivos, demandas, expectativas de nuestros grupos de interés. Somos conscientes de que nuestras actuaciones repercuten directamente en el entorno, por lo que la sostenibilidad se posiciona como un elemento clave de nuestra cultura corporativa.

Así, ya en 2019 aprobamos nuestra Política de Sostenibilidad, modificada el pasado año 2021; esta Política pretende establecer el marco global de referencia de nuestras actuaciones y se plasma en una serie de compromisos, que ponen el foco en nuestros pilares en materia de sostenibilidad:

Compromisos de sostenibilidad de Fundación Dfa

- Contribuir a la creación de valor a largo plazo para la sociedad, personas usuarias, clientes, entidades proveedoras y personal, así como cualquier otro grupo de interés que sea especialmente relevante para la organización.
- Promover las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, dando prioridad a la transparencia, a la gestión de riesgos y a la lucha contra la corrupción, mediante la difusión del Código Ético y de los mecanismos de denuncia y gestión a través del órgano de Ética y Cumplimiento.
- Cumplir la legislación aplicable adoptando, donde sea necesario, los compromisos y normas adicionales reconocidos para actuar de forma íntegra en todas nuestras actividades.
- Proteger, respetar y promover los derechos humanos en todas nuestras actividades, así como establecer, donde las circunstancias lo aconsejen, mecanismos que refuercen este compromiso y verificar su cumplimiento.
- Mantener una comunicación fluida con los grupos de interés para conocer y dar respuesta a sus expectativas a través de los canales disponibles.
- Alcanzar la excelencia a través de la innovación y la mejora continua en nuestros procesos y productos, manteniendo los altos estándares de calidad y seguridad, minimizando el impacto ambiental y mejorando nuestra contribución a la sociedad.
- Colaborar estrechamente con las personas usuarias y clientes para adecuar nuestros servicios a sus necesidades, ofreciendo siempre un servicio de calidad.

- Trabajar de forma cercana con nuestras entidades proveedoras, fomentando la ética y el respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro.
- Promover el cuidado de la seguridad y la salud de todos los profesionales que trabajan directa o indirectamente en nuestros centros y contribuir a la mejora de su calidad de vida.
- Desarrollar medidas para la promoción y retención del talento, bajo un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la retribución acorde a responsabilidades y el apoyo al desarrollo personal y profesional a través de la formación y la generación de empleo.
- Participar en iniciativas y proyectos de acción social alineados con nuestro objeto fundacional y cultura corporativa que contribuyan de forma efectiva al bienestar de la sociedad.

Pilares de la política de sostenibilidad de fundación dfa:

- Las personas

Apostamos por las personas y por ello, nuestro objetivo es establecer sólidas relaciones, implicando a nuestros grupos de interés en la generación de valor sostenible, así vamos a impulsar su desarrollo personal y el de su entorno social, como organización inclusiva que somos con una gestión del talento diverso centrada en el trabajador y el usuario y que garantice la igualdad de oportunidades.

- Ética y transparencia

Actuamos siempre de modo responsable e íntegro, por ello velamos por la no existencia de casos de corrupción, ni de conflicto de intereses en nuestra actividad, así como sensibilizando a todos nuestros grupos de interés en materia de sostenibilidad (compliance, derechos humanos, seguridad y medioambiente)

- Medio ambiente

Buscamos una gestión ambiental excelente y que esté totalmente integrada en la toma de decisiones

3.7.- Nuestro impacto en 2022

Afortunadamente nuestra actividad es muy amplia, en constante evolución y crecimiento; por lo que lamentablemente no nos es viable contar todo lo realizado (recomendamos un seguimiento constante de nuestra página web), pero queremos presentar alguna de las actividades, que han generado importante impacto, en este año 2022.

a) Ejemplos de nuestros impactos sociales

JUEGO CIUDADES ACCESIBLES

En 2022, lanzamos "Ciudades Accesibles", un juego de mesa colaborativo, destinado a alumnos de 4º a 6º de Educación Primaria, creado con el fin de introducir en los centros educativos aragoneses conceptos sobre la discapacidad, la accesibilidad y las barreras, sociales, arquitectónicas y comunicativas.

PROGRAMA DE ATENCIÓN A FAMILIAS

Nuestro departamento de rehabilitación integral prestó, en 2022, tratamiento multidisciplinar (sanitario, educativo y social) a 930 familias.

El Programa de Atención a las Familias de Niños con Discapacidad o Transtornos en su Desarrollo, que tenemos implantado en Fundación Dfa, es un espacio específico en el que se facilitan herramientas para comprender y atender las necesidades especiales de los hijos con alteraciones en el desarrollo y, por otro lado, dar el soporte emocional que requieren este tipo de situaciones.

TELÉFONO DE ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES DE ARAGÓN, EL TELÉFONO DEL MAYOR

Desde nuestro Centro de Atención Telefónica, gestionamos, este servicio del IASS, desde el que pudimos atender 2.872 comunicaciones durante 2022.

Con este servicio, atendemos la necesidad de contacto, en la mayoría de los casos de búsqueda de compañía en determinados momentos de angustia o de soledad no elegida, pero también, se presta una atención inmediata ante cualquier necesidad que pueda surgir.

b) Ejemplos de nuestros impactos económicos:

RENOVACIÓN DEL CONVENIO CON FUNDACIÓN IBERCAJA

En 2022 pudimos volver a renovar el convenio de colaboración con Fundación Ibercaja, mediante el cual se realiza un respaldo económico a Fundación Dfa, para fomentar el servicio de agencia de colocación, a fin de favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad.

ACCESO AL EMPLEO

Una de nuestras máximas prioridades es la inserción laboral de las personas con discapacidad, y en 2022, 471 personas encontraron empleo a lo largo de 2022, gracias a las diferentes actuaciones de nuestra Agencia de colocación.

ESTUDIO DE BAJAS DE LARGA DURACIÓN EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nuestro servicio de encuestas y estudios, en colaboración con Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de Cocemfe (Aecemco) y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, realizó un estudio recopilatorio de información sobre las bajas de larga duración, de las personas con discapacidad, ocurridas entre 2019 y 2022. Entre otros, los objetivos de este estudio, eran identificar si existen características de empresas o de puestos de trabajo, que propician bajas de mayor duración, así como analizar la mejor incorporación a los puestos de trabajo tras la finalización de las bajas, así como proponer sugerencias para mejorar la situación social y laboral de las personas con discapacidad que tienen bajas de larga duración.

c) Ejemplos de nuestros impactos medioambientales:

CERTIFICADO DE GARANTÍA DE ORIGEN – GdO DE ENERGÍA CONSUMIDA

En 2022 hemos conseguido reducir nuestro impacto medioambiental, pero también hemos suscrito contratos para abastecer de energía verde a todos nuestros edificios. Ésta es la apuesta de Fundación Dfa, energía de origen 100% renovable. Más del 95% de la energía que consumimos fue de origen verde.

La conocida como energía verde comenzó a suministrarse en 2021 en el Edificio Josemi Monserrate para ir extendiéndose al resto de nuestras sedes.

REDUCCIÓN CONSUMIBLES

Durante 2022, y con respecto a 2019, hemos conseguido reducir un 15% nuestro consumo de papel, una clara forma en la que ayudamos a proteger el medio ambiente, ya que se reduce la rápida deforestación y la contaminación.

Además el 100% del papel que consumimos es reciclado; damos una segunda vida al material, apostando por este producto orgánico y biodegradable, que se desintegra de forma natural

3.8.- Gestión responsable

En Fundación Dfa, en claro compromiso con nuestros grupos de interés, luchamos por ser un ejemplo dentro de la economía social, en términos de buen gobierno, transparencia, ética y cumplimiento normativo. En este sentido, Fundación Dfa no sólo nos hemos dotado del marco ético necesario para ello, sino que además son conceptos implementados en nuestra actuación diaria, como parte de nuestra naturaleza y que aplicamos a toda la cadena de valor.

Nuestras actuaciones se cimentan en todo el marco ético construido, compuesto por todos los códigos, políticas y procedimientos de la Fundación: La gestión responsable de Fundación Dfa se base en tres pilares fundamentales:

- El buen Gobierno Corporativo
- La gestión ética y transparente
- La gestión de los riesgos

4.- Buen gobierno corporativo

Para el buen funcionamiento de Fundación Dfa, tenemos dos establecidos dos niveles organizativos y operativos:

- Los **ÓRGANOS DE GOBIERNO**

Compuestos por el Patronato y el Comité Permanente, cuya misión es velar por una mejor gestión de los intereses y medios de la Entidad

- El **ÓRGANO DE GESTIÓN**

Constituido por el Comité de Dirección que encauza la actividad diaria, ejecutando los acuerdos de los Órganos de Gobierno.

Durante 2022, no se han producido cambios en la composición de unos ni otro órgano; sin embargo, a lo largo de 2023, se habrá de iniciar el proceso de renovación de los Órganos de Gobierno, que se consolidará en 2024.

4.1.- Órganos de Gobierno

a) El Patronato

La organización de nuestro máximo órgano de gobierno se desarrolla en los artículos 19 y siguientes de nuestros Estatutos Sociales, disponibles en nuestra página web ([enlace](#)); en los mismos, queda recogido la forma de designación y nombramiento, su funcionamiento interno, la convocatoria y gestión de reuniones, así como las causas de cese y cómo deben desarrollar su cargo, y muy especialmente importante es el artículo 23 de nuestros Estatutos Fundacionales que señala las competencias del Patronato.

Como señalan nuestros Estatutos, “el cargo de Patrono, no será retribuido, sin perjuicio de las compensaciones por gastos debidamente justificados de desplazamiento u otros que sean necesarios para la consecución de los objetivos de la Fundación”. No obstante, durante 2022, una de nuestras patronas recibió remuneración en concepto de “sueldos y salarios”, por prestar servicios distintos a los correspondientes como miembro del Patronato. Igualmente es necesario hacer constar que, durante 2022, Fundación Dfa no ha contraído obligaciones en materia de pensiones o seguros de vida, anticipos o créditos concedidos de los que fuere parte activa algún miembro del Patronato.

En 2022, y en atención a la próxima renovación de cargos, no se ha producido la evaluación de desempeño del Patronato.

Durante el ejercicio 2022, no se ha impartido formación específica al Patronato en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, Marco Ético o Anticorrupción.

Patrono	Cargo en el Patronato	Carácter	Comisión Permanente
Marta Valencia	Presidenta	Independiente	Si
Juan Carlos Castro	Secretario	Independiente	Si
Manuel Ramirez	Patrono	Independiente	Si
Leonardo Catalán	Patrono	Independiente	
Armando Carcas	Patrono	Independiente	
Alberto Serrano	Patrono	Independiente	
Mercedes Ventrúa	Patrona	Independiente	
Enric Soley	Patrono	Independiente	Si
Miguel Angel Correas	Patrono	Independiente	Si
Juan Royo	Patrono	Independiente	

Nuestros Patronos, son personas de reconocida capacidad, honorabilidad y lucha por la inclusión, derechos y calidad de vida de las personas con discapacidad, y así desempeñan su cargo con la mayor diligencia posible y con el deber de guardar secreto; sus historiales personales están disponibles en nuestra página web.

Queremos hacer constar expresamente que en 2022, la única patrona que restaba pendiente de firmar su declaración de conflicto de interés, lo realizó, siendo todas las fichas de conflicto de interés, examinadas, se determinó en el Patronato celebrado el día 26 de Octubre de 2022 la no existencia de ningún conflicto de interés.

COMPOSICIÓN PATRONATO	2022		2021		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Patronos con discapacidad	1	1	1	1	1	1
Patronos sin discapacidad	4	4	4	4	4	4
Con edad superior a 50 años	1	7	1	7	1	7
Con edad inferior a 50 años	1	1	1	1	1	1

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

b) El Comité Permanente

Regulamos nuestro Comité Permanente en los artículos 30 y siguientes de los Estatutos de la Fundación; el Comité Permanente, órgano colegiado compuesto por el Presidente y el Secretario del Patronato, y dos vocalías más elegidas de entre los miembros del Patronato, tiene atribuida la función de “conocer, debatir y preparar previamente las propuestas, decisiones y actividades del Patronato”.

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

Durante el ejercicio 2022, no se ha impartido formación específica al Comité Permanente en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, Marco Ético o Anticorrupción.

Comité Permanente

	2022		2021		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Con discapacidad	1	3	1	3	1	3
Sin discapacidad	0	3	0	3	0	3
Edad superior a 50 años	0	5	0	5	0	5
Edad inferior a 50 años	1	1	1	1	1	1

4.2.- Órgano de Gestión

a) El Comité de Dirección

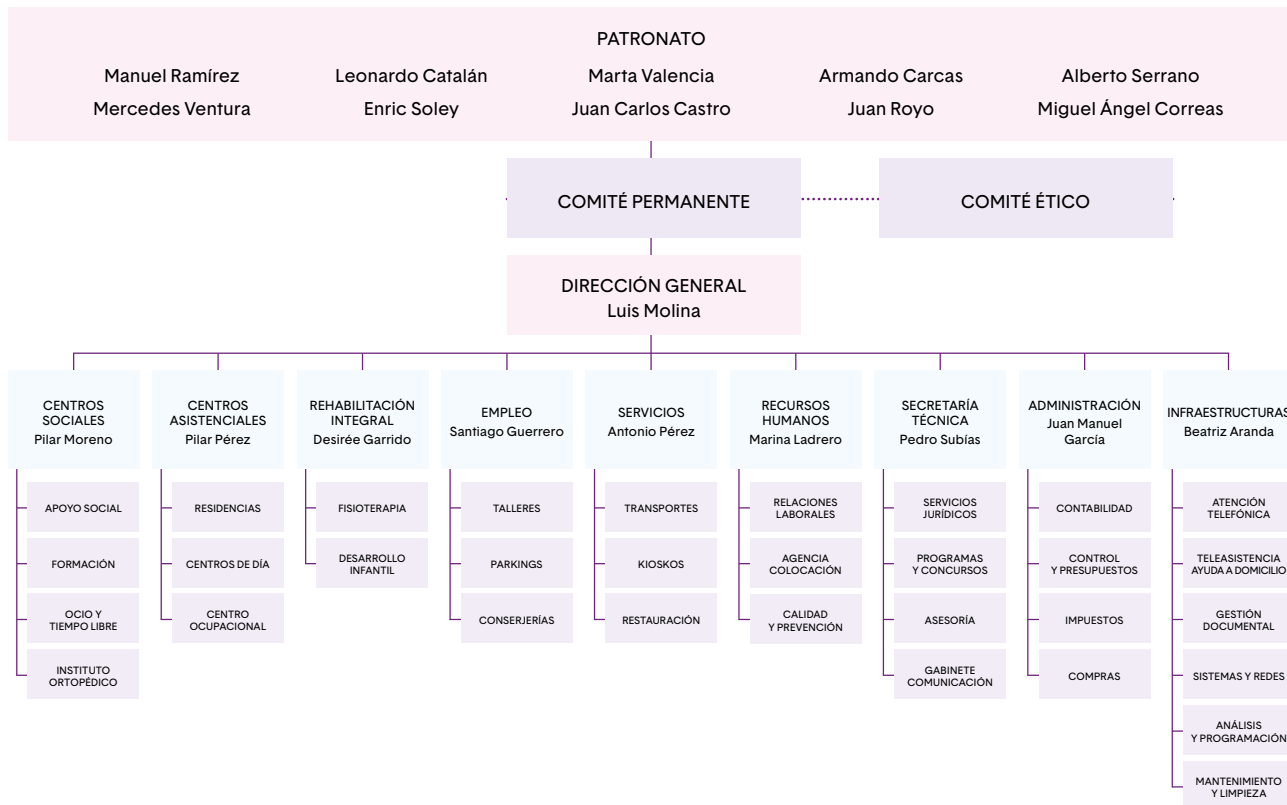
El principal órgano de Gestión de Fundación Dfa es el Comité de Dirección, regulado en el artículo 32 y siguientes de los Estatutos, tiene como competencias el ejecutar los acuerdos adoptados por los órganos de gobierno, la gestión interna de la Fundación, así como su dirección, gestión y administración.

Formado todas las direcciones de área, junto con la Dirección General, se reúne semanalmente, a fin de tratar los asuntos más significativos de nuestra Fundación.

En Fundación Dfa hemos establecido un sistema de organizativo y de comunicación que permite que pueda fluir la comunicación e información entre órganos, de abajo arriba y de arriba abajo,. Así por ejemplo, hemos establecido reuniones cuatrimestrales, entre los órganos de gestión y los mandos intermedios (órganos de gestión de segundo nivel, aunque no definidos en los Estatutos), a fin de poder tratar todos los tenemos relevantes vinculados a la gestión y situación de la Fundación, además es la vía a través de la cual los mandos intermedios, dado su trabajado diario más cercano con los usuarios, voluntarios, trabajadores, etc pueden transmitir el feedback de nuestros impactos a los órganos de gestión y gobierno.

La competencia en asuntos de sostenibilidad son transversales; el reporte de información en materia de sostenibilidad, de nuestros impactos y riesgos en los ámbitos económicos, ambientales y sociales, se efectúa, al menos, una vez al año al Comité de Dirección, y a través de ellos, al Comité Permanente y al Patronato.

ORGANIGRAMA



Al igual que en el caso de nuestros Patronos, los miembros de nuestro Comité de Dirección, son personas de reconocida valía, ética y compromiso con los valores y objetivos de Fundación Dfa; por supuesto, están comprometidos a desempeñar su cargo con la mayor diligencia, guardando la debida confidencialidad sobre las informaciones que conozcan por razón de su cargo. E igual que en el caso del Patronato, sus perfiles profesionales pueden verse en nuestra página web.

Nuestro Comité de Dirección está formado por 10 personas, y al contrario que en nuestro Patronato (cuestión que tratamos de solventar), nuestro comité de Dirección cumple los criterios de paridad, pues está conformado por 5 hombres y 5 mujeres.

Composición de nuestro comité de dirección

Composición por género	2022	2021	2020
Hombres	5	5	5
Mujeres	5	5	5
Total Directores	10	10	10

Composición por discapacidad	2022	2021	2020
Con discapacidad	2	2	2
Sin discapacidad	8	8	8
Total Directores	10	10	10

Composición por edad	2022	2021	2020
Con edad superior a 50 años	8	7	7
Con edad inferior a 50 años	2	3	3
Total Directores	10	10	10

Los miembros de nuestro Comité de Dirección, como trabajadores que son de la Fundación, más no trabajadores de Alta Dirección, laboralmente hablando, perciben remuneración por la prestación de sus servicios; de su remuneración, pactada con los órganos de gobierno, más no sujeta a los estándares de nuestro convenio colectivo, informamos a todos nuestros grupos de interés a través de esta Memoria. Igualmente, queremos transmitir el hecho de que no hemos contraído obligaciones en materia de pensiones, seguros de vida, anticipos o créditos con los miembros de nuestro Comité de Dirección.

Remuneración total pagada al Comité de Dirección

	2022	2021	2020
Total Sueldos y Salarios	549.651,17	532.657,56	518.840,29
Hombres	276.734,76	267.155,21	259.844,31
Mujeres	272.916,41	265.502,35	258.995,98
Indemnizaciones por cese	0,00	0,00	0,00
Hombres	0	0	0
Mujeres	0	0	0
Total Retribuciones	549.651,17	532.657,56	518.840,29

Remuneración media pagada

	2022	2021	2020
Hombres	58.259,95	56.243,20	55.990,48
Mujeres	54.583,28	53.100,47	51.968,86
Total Retribución media	56.374,48	54.631,54	53.901,33

Remuneración media del Comité de Dirección excluido el Director General

	2022	2021	2020
Hombres	53.902,40	52.435,82	52.368,74
Mujeres	54.583,28	53.100,47	51.968,86
Total Retribución media	54.291,48	52.815,62	52.136,93

El desarrollo de nuestra actividad y de nuestro marco ético, así como nuestro estricto cumplimiento de la normativa en vigor, nos ha llevado a la necesidad de crear otros órganos de gestión y consultivos, regulados en distintas Políticas y Procedimientos.

Entre estos órganos, cabe destacar:

- El Órgano de Ética y Cumplimiento
- El Comité de Ética
- El Órgano de Control Interno
- El Comité de Riesgos

5.- Gestión ética y transparente

5.1.- Nuestro marco ético

Como bien señalamos en nuestro Código Ético, “todas las acciones de Fundación Dfa se desarrollarán bajo un enfoque ético y responsable” y “queremos ser transparentes, dando a conocer el uso que se da a los recursos económicos y las acciones que se realizan. Para nuestra entidad la transparencia es un valor estratégico que nos permite actuar e informar sobre nuestras decisiones y actuaciones de cara a nuestros grupos de interés.”

Ética, responsabilidad, transparencia, Son valores que impregnan nuestra actividad, en los que articula su actuación; y nuestro compromiso con los mismos se materializa con el marco ético del que nos hemos dotado.

1. Gobierno corporativo:

- Código Ético
- Código de Buen Gobierno
- Código de Conducta del Personal
- Política de Prevención y Gestión del Fraude y Corrupción
- Protocolo de prevención y gestión del fraude y corrupción
- Protocolo para la Gestión de los conflictos de interés
- Política de Transparencia y Rendición de Cuentas
- Política de Ética y Cumplimiento
- Reglamento del Comité de Ética
- Reglamento del Órgano de Ética y Cumplimiento
- Reglamento de Régimen Interno
- Política de Comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones

2. Compromiso social:

- Política de Sostenibilidad
- Código de Conducta de Proveedores
- Procedimiento de homologación de Proveedores
- Procedimiento de Compras
- Política Medioambiental
- Protocolo de Gestión Medioambiental
- Código de Buenas Prácticas y Prevención del Acoso
- Protocolo de Prevención e Intervención contra el Acoso

3. **Cumplimiento normativo**

- Política para la prevención de delitos
- Política de Protección de Datos
- Protocolo de protección de datos
- Política de Seguridad y Salud Laboral
- Protocolo de Coordinación de Actividades Empresariales
- Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo
- Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo
- Código de conducta de inversiones financieras
- Política Fiscal
- Políticas de Uso de los Sistemas de Información y Equipos de Trabajo, Confidencialidad y Protección de Datos

4. **Política de riesgos**

De entrada, contamos con un Código Ético, para regular más allá de lo legamente exigido nuestro modelo de actuación interno y externo.

Y desde nuestro Código Ético emanan nuestras Políticas y Protocolos que comprenden todos los ámbitos de actividad de la Fundación; queremos hacer constar que dado nuestro compromiso con la transparencia y el acceso a la información, todos los códigos, protocolos y procedimiento están disponibles para los grupos de interés de las entidades del grupo, y a la población en general, en la web corporativa www.fundaciondfa.es/marcoetico/.

Durante 2022 hemos aprobado la reforma o actualización de 4 documentos incluidos en el Marco Ético a lo largo de 2022.

- Actualización del Código Ético
- Actualización del Código de Buen Gobierno.
- Reforma del Reglamento del Órgano de Ética y Cumplimiento.
- Reforma del Procedimiento de tramitación de las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético.

En nuestro proceso de mejora continua, además durante 2022, se han efectuado las siguientes acciones:

- Contratación de compliance officer
- Inserción en los contratos con los proveedores y con los clientes de una cláusula relativa a nuestro Marco Ético
- Homologación del 100% de los proveedores

- Realización de los mapas de riesgos penales de todas las áreas; sin embargo, no pudimos finalizar el examen de los mismos con las distintas áreas, a fin de implementar los mecanismos de control necesarios, que se realizará en los próximos años 2023 y 2024

Un elemento fundamental de defensa de nuestro Marco Ético, es el Canal Ético, puesto a disposición de todos nuestros grupos de interés, a fin de que comuniquen cualquier posible incumplimiento de nuestro marco ético o vulneración de la legalidad. Durante 2022 se recibieron tres comunicaciones, determinándose el archivo de todas ellas.

5.2.- Ciberseguridad, Privacidad de la Información, Protección de Datos

El acceso a la información cambia constantemente, existen numerosas vías abiertas que nos permiten transmitir la información. La tecnología en ese punto se convierte en una oportunidad de crecimiento, de actividad. Este desarrollo de la tecnología debe tratarse también como un riesgo al que cada vez todas las entidades estamos más expuestos y debemos proteger nuestros activos, físicos y de información.

Para ello, en Fundación Dfa estamos implementando una serie de medidas que constituirán, una vez formalizadas, nuestra Política de Riesgos de Ciberseguridad; así, en este proceso estamos definiendo los riesgos de las amenazas y vulnerabilidades de los procesos, de los sistemas de información y de las comunicaciones, y de cualquier otro activo que forme parte de la infraestructura de Fundación Dfa. En función de los riesgos que se definan, desarrollaremos las medidas preventivas para mitigarlos.

En este año 2022, hemos iniciado el estudio para la modificación de nuestra Política de uso de los sistemas de información y equipos de trabajo, que se consolidará en 2023.

En Fundación Dfa transmitimos la necesidad del correcto uso de los equipos informáticos, pero también de la necesaria custodia, gestión y correcto uso de la información que poseemos a todos nuestros empleados, desde el momento de su integración en la Fundación y durante toda su vida laboral; por ello se realiza formación continua.

Además, somos conscientes de la sensibilidad de la información que custodiamos, datos de carácter personal especiales, y cumplimos estrictamente con la normativa en Protección de Datos; así, tenemos procedimiento para ejercer los derechos de ARCO (acceso, rectificación, cancelación y oposición), realizamos controles periódicos y auditamos nuestro sistema de protección con una empresa externa (en 2022, MASER LEGAL CONSULTORES SLP). También, en Fundación Dfa hemos nombrado un Delegado Global de Protección de Datos, que garantiza la implantación de la estrategia global en materia de protección de datos personales.

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

Dada la importancia que para Fundación Dfa tiene su relación con las Administraciones Públicas estimamos necesario informar que durante 2022 no se ha realizado ninguna contribución a gobiernos, partidos u organizaciones políticas, nacionales o internacionales, manteniendo de este modo la total independencia de gestión.

Multas significativas en los ámbitos social y económico

	2022	2021	2020	2019	2018
Tráfico	525	150,00	300,00	68,00	630,00
Recargos	16	604,00	2.306,00	218,00	68,00
Laboral	0	0,00	-10.000,00	0,00	10.000,00
Importe de las multas impuestas	541,00	754,00	-7.394,00	286,00	10.698,00

	2022	2021	2020	2019	2018
Tráfico	12	2,00	6,00	2,00	8,00
Recargos	4	3,00	6,00	4,00	2,00
Laboral	0	0,00	-1,00	0,00	1,00
Importe de las multas impuestas	16,00	5,00	11,00	6,00	11,00

06.- Gestión de riesgos

En Fundación Dfaf estamos expuestos a una serie de riesgos, por la propia actividad que desarrollamos, y su gestión es uno de los elementos esenciales de nuestra cultura, tomando como base la Política de Control y Gestión de Riesgos, implantada en 2020 y reformulada en 2021, y en continua revisión

Esta Política de Control y Gestión de Riesgos, aprobada por nuestro Patronato, establece los principios básicos que deben observarse en el control y gestión de riesgos y que instituyen, entre otros:

- La coresponsabilidad, dado que la gestión de riesgos es una tarea transversal de toda la Fundación
- La tolerancia del riesgo, la integración de la visión riesgo-oportunidad
- La separación operativa de las acciones de toma de decisiones y de análisis-control-supervisión
- Uso de instrumentos de cobertura de riesgos (financieros, contables, informáticos, programas,)
- Implementación de la cultura ética de la Fundación en todos los departamentos de la Entidad
- Política de "tolerancia cero" en relación a la vulneración de la normativa vigente y de nuestro marco ético

Esta política nos permite identificar, analizar, evaluar, gestión, controlar, seguir, corregir, notificar estos riesgos, de forma que podamos conseguir nuestros objetivos generales.



La identificación de los riesgos, así como su clasificación, impacto, proposición de medidas, seguimiento, aunque son acciones transversales a toda la Fundación, las tenemos encomendadas de formar particular al Comité de Riesgos, como personas formadas, con experiencia y conocedoras de la actividad de Dfa.

Es este Comité de Riesgos, quién, como decimos, identifica los riesgos de nuestra actividad, los analiza y clasifica, efectuando la correspondiente matriz de riesgos y quien los gestiona y propone las medidas de mitigación necesarias.

Matriz de Riesgos						
Probabilidad ocurrencia		Impacto				
Nivel	Parámetros de definición	1	2	3	4	5
Estimación		Insignificante	Escaso	Moderado	Significativo	Grave
5 Muy probable	El evento ha ocurrido frecuentemente; ocurre más de 1 vez por año y es probable que ocurra de nuevo dentro de 1 año.	5	10	15	20	25
4 Probable	El evento ha ocurrido frecuentemente; ocurre menos de 1 vez por año y es posible que ocurra de nuevo dentro de 3 años.	4	8	12	16	20
3 Posible	El evento podría ocurrir dentro de 3 años.	3	6	9	12	15
2 Improbable	El evento podría ocurrir dentro de 5 años.	2	4	6	8	10
1 Muy Improbable	No se ha sabido que el evento haya ocurrido o es altamente improbable que suceda dentro de 5 años.	1	2	3	4	5

En 2022, nuestro Comité de Riesgos identificó los riesgos que a continuación se detallan:

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
Estratégicos		
Reputación de la marca	La marca Dfa tiene un valor reputacional considerable. La erosión de la marca a causa de un hecho específico o una serie de circunstancias puede perjudicar la posición de liderazgo de Dfa con las personas usuarias, clientes y, en última instancia, afectar a sus ingresos y rentabilidad futura. Si Dfa no satisface las expectativas de sus personas usuarias o clientes y no se compromete de forma efectiva con las mismas, puede ocurrir que Dfa tenga que hacer frente a una erosión de la reputación y a la pérdida de confianza de las personas usuarias y clientes.	Cada actividad está respaldada por iniciativas de los planes anuales de trabajo y la elaboración de los presupuestos de Dfa, mediante el cual el Patronato revisa y aprueba el funcionamiento de cada actividad y servicio, así como de los procedimientos que garanticen su correcto funcionamiento. Los principios rectores se basan en transparencia, confianza, profesionalidad y sostenibilidad. Dfa realiza una intensa actividad de difusión, a través de todos sus canales de información, de todas las actividades que realiza para así cumplir con un objetivo fundamental que es el de la transparencia pero que, de manera complementaria, permite una relación de confianza tanto con sus personas usuarias y colaboradoras, como con sus clientes y entidades con las que se coopera.

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
<p>Éticos y de derechos humanos</p>	<p>Influyen directamente en la percepción que nuestros grupos de interés tienen de Dfa.</p> <p>Se derivan de la existencia de potenciales comportamientos contrarios a las directrices establecidas en las políticas y códigos en materia de derechos humanos, ética y anticorrupción.</p>	<p>Para minimizar este riesgo, hemos desarrollado diversas políticas e iniciativas como, por ejemplo, los Códigos Ético, de Buen Gobierno y de Conducta del personal, las Políticas de Calidad, Medioambiental, de Seguridad y Salud Laboral, de Diversidad, Igualdad e Inclusión, los Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género dentro y fuera del ámbito laboral de prevención del acoso sexual, el Código de Conducta de las entidades proveedoras, y las Políticas para la prevención de delitos y de Prevención y Gestión del Fraude y Corrupción, además de un Protocolo de prevención y gestión del fraude y corrupción.</p> <p>Para su adaptación a las circunstancias fundacionales y sociales cambiantes, tenemos constituida una comisión de protocolos de carácter participativo lo que nos permite estar permanentemente al día con la legislación y sensibilidades sociales vigentes.</p> <p>Para dar respuesta a las denuncias y conflictos que puedan surgir en este campo disponemos de un canal de denuncias específico, nuestro canal ético. Dicho canal está establecido para las consultas, sugerencias o denuncias por un posible incumplimiento del Código Ético.</p> <p>Paralelamente, una Comisión está estableciendo un modelo de prevención de delitos, en el que, partiendo de las normas y procedimientos existentes, se valorarán los riesgos y se definirán los procesos y controles establecidos para prevenir o mitigar la comisión de determinados delitos. El modelo de prevención de delitos se implantará progresivamente, adaptándose a las distintas actividades que desarrollamos, así en 2022, se produjo la incorporación de una compliance officer y el inicio de formación a las áreas.</p> <p>En 2022 no se han identificado riesgos relacionados con amenazas a la libertad de asociación, trabajo infantil, o trabajo forzoso</p>

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
<p>Riesgos económicos</p>	<p>La sostenibilidad económica de Dfa es vital para poder desarrollar nuestros fines fundacionales así como para poder afrontar los retos de los ámbitos sociales y medioambientales con los que estamos comprometidos.</p>	<p>Este tipo de riesgos se minimizan mediante un modelo basado en la diversificación sectorial en sus fuentes de ingresos y el análisis exhaustivo del mercado en busca de nuevas líneas de actividad que puedan ser desarrolladas por y para personas con discapacidad.</p> <p>Se realizan controles mensuales del cumplimiento de los presupuestos y se analizan las desviaciones significativas.</p> <p>Continuamos trabajando especialmente el fortalecimiento de los lazos que nos unen con las empresas con las que trabajamos de cara a poner en valor, por una parte, las capacidades para trabajar de las personas con discapacidad física y, por otra, de nuestra organización como entidad prestadora de servicios.</p>
<p>Dependencia de las subvenciones</p>	<p>Es habitual en el mundo del tercer sector tener una alta dependencia de los ingresos a través de subvenciones públicas y privadas, lo que puede suponer un alto riesgo de pervivencia dependiendo de factores tales como fases del ciclo económico, orientación de las subvenciones hacia otros sectores que se consideren más desfavorecidos en ese momento, cambios políticos y otros.</p>	<p>Para reducir la dependencia de las subvenciones se optó por diversificar las líneas de actividad, cubriendo también de esta manera el objetivo de buscar diferentes nichos de actividad que se puedan adaptar a las distintas discapacidades de las personas. De esta manera, los ingresos por subvenciones de Dfa no suponen más del 26% del total de ingresos anuales.</p> <p>Con independencia del objetivo de no tener una gran dependencia de las subvenciones, no renunciamos a esa vía de financiación; por otro lado, tampoco se puede prescindir a corto y medio plazo de los fondos obtenidos a través de esta vía, por lo que se hace una exhaustiva gestión económica y administrativa de los mismos para garantizar que se aplican a los fines correspondientes y se satisfacen las expectativas de las entidades concedentes, para garantizar un buen posicionamiento en el futuro para su continuidad a largo plazo.</p>

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
Riesgos operativos		
Riesgos derivados de la actividad	En este apartado se incluyen los posibles riesgos derivados de problemas de gestión, fallos de calidad en el servicio o tecnológicos, etc.	Para minimizar estos riesgos, desarrollamos numerosas iniciativas de mejora, seguimiento, medición y eficiencia, como por ejemplo las obligaciones derivadas de las normas de calidad (ISO 9001 y 14001) entre otros. Además contamos con pólizas de seguro para cubrir determinados riesgos.
	Nuestros centros Asistenciales, Rehabilitadores y Sociales prestan servicios a personas con discapacidad, a son especialmente vulnerables ante accidentes u otro tipo de incidencias que pueden acontecer en el desempeño de nuestro trabajo o la prestación del servicio.	Se ha llevado a cabo una evaluación de los riesgos potenciales de cada actividad (espacio, elementos, acciones), dándose a conocer a cada profesional involucrado. Además se ha desarrollado un protocolo de actuación ante incidencias que permite la cuantificación y el análisis de cada una para detectar riesgos no identificados
Seguridad y salud	Las personas que trabajan en Dfa son nuestra principal preocupación y, por ello, su bienestar y el desarrollo de su trabajo con seguridad lleva a que la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales y la Salud laboral sea una de las prioridades de todos los departamentos. Las actividades desarrolladas en nuestros centros, por sus características, son susceptibles de conllevar riesgos de seguridad y salud para cualquier persona que se encuentre en nuestros centros de trabajo.	Para controlar estas situaciones de riesgo, que pueden derivar potencialmente en accidentes graves o enfermedades profesionales, contamos, entre otros, con una Política de Seguridad y Salud Laboral y un Sistema Integral de la Prevención de Riesgos Laborales que se aplica en todos nuestros centros de trabajo, adaptándose en función de las circunstancias de la actividad incluso personales. Dicho sistema incluye la monitorización de indicadores, el seguimiento de iniciativas y medidas y auditorías periódicas, así como revisiones para la mejora continua, y las adaptaciones de puesto de trabajo que permita a nuestra plantilla desarrollar su trabajo en condiciones óptimas. En 2022 hemos iniciado un programa de empresa saludable con el fin de mejorar la salud no sólo en el trabajo sino en general de toda nuestra plantilla, una vez alcanzada la normalidad tras las consecuencias de la pandemia.

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
Relaciones laborales	La existencia de un clima laboral negativo puede incidir en una mala gestión de las actividades y servicios recibidos por las personas usuarias y clientes y, por tanto, en los resultados de las actividades.	<p>La negociación colectiva se realiza de forma periódica a través del departamento de Recursos Humanos para garantizar un sistema de relaciones laborales justo y equilibrado.</p> <p>Tenemos un Convenio Colectivo y un Plan de Igualdad propios que se adaptan a las características de nuestros centros y servicios.</p> <p>En 2022 se firmó el II Plan de Igualdad de Fundación Dfa.</p> <p>Así mismo, tenemos diversas medidas para la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal.</p>
Dificultad de contratación / sustitución de personal clave	El personal clave ubicado en posiciones y actividades estratégicas es necesario para la sostenibilidad de Dfa.	<p>Para cubrir estos puestos críticos priorizamos la promoción interna (mediante procesos de promoción o sucesión) y sólo si no es posible cubrir una vacante de manera interna, recurrimos subsidiariamente, de forma externa, mediante procesos específicos de reclutamiento y selección.</p> <p>El Comité de Dirección tiene entre sus prioridades en aprovechar los conocimientos y experiencia de la plantilla y garantizar el desarrollo del talento.</p>

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
<p>Ciberataques y seguridad de los datos</p>	<p>Dfa podría hacer frente a pérdidas económicas o al menoscabo de la reputación de nuestra marca, con motivo de un ataque a los sistemas de Dfa por ciberdelincuentes.</p>	<p>Se realiza una supervisión de los sistemas críticos y se cuenta con las soluciones técnicas disponibles en el mercado para minimizar este riesgo. Adicionalmente se cuenta con asesoramiento externo para el caso de que se produjera un ataque cibernético.</p> <p>Se está trabajando en la obtención de la Norma 27001 de Seguridad de la Información y Protección de Datos, que establece los requisitos de los sistemas de gestión de la seguridad de la información.</p> <p>La rápida evolución de este riesgo hace que Dfa siempre conserve cierto grado de vulnerabilidad que intenta minimizar todo lo posible</p>
	<p>Si Dfa no protege convenientemente los datos de las personas usuarias, clientes y plantilla, podría incumplir la regulación, ser multada y perder la confianza de las personas usuarias y clientes</p>	<p>Existe una Política y un protocolo de Protección de Datos basado en la normativa vigente aplicable, así como acciones para confirmar el cumplimiento de la legislación de protección de datos.</p>
<p>Fallo de un sistema informático crítico</p>	<p>Dfa depende de los sistemas de tecnología de la información en la mayoría de los procesos relevantes de las actividades. El fallo de un sistema crítico puede dar lugar a una interrupción significativa de las operaciones y pérdidas de ingresos.</p>	<p>Existen planes de control de sistemas, de recuperación en caso de desastre y de continuidad del negocio que mitigan el riesgo de fallo de sistemas críticos.</p>

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
Condiciones políticas y económicas	Dfa es sensible a las condiciones políticas y económicas. El empeoramiento de la economía regional, nacional o mundial puede afectar a la posición económica y financiera de Dfa.	<p>El Patronato y el Comité de Dirección de Dfa analizan las perspectivas financieras y los resultados de Dfa mediante un proceso de planificación financiera y la revisión de las expectativas de manera regular. Las conclusiones se utilizan para impulsar los resultados de Dfa a través de la gestión de nuestras capacidades y su utilización, junto con el control de costes, entre lo que se incluye la gestión de inversiones de inmovilizado.</p> <p>Las perspectivas económicas externas se analizan detenidamente a la hora de elaborar estrategias y planes. Estos se revisan regularmente en el Patronato y en el Comité de Dirección de Dfa durante la elaboración de los planes anuales de trabajo y la elaboración de los presupuestos</p>
Financieros		
Riesgos de liquidez	Este riesgo implica el mantenimiento de efectivo y valores negociables suficientes, así como la disponibilidad de financiación y la capacidad para liquidar posiciones de mercado. El Departamento de Tesorería, integrado en Administración, tiene como objetivo mantener la flexibilidad en la financiación mediante la disponibilidad de líneas de crédito comprometidas. Así mismo, se realiza por la Dirección un seguimiento de las previsiones de la reserva de liquidez de las entidades de Dfa.	<p>A lo largo de 2022 Dfa no tenía firmada ninguna línea de crédito con entidades financieras ya que no se considera necesario debido a su sólida posición financiera. Sí que existen acuerdos entre las entidades de Dfa con excedentes de tesorería que prestan liquidez a las entidades del Grupo con deficiencias de liquidez.</p> <p>Se siguen continuamente las posiciones de tesorería así como el cash-flow previsto para anticiparse a la posible necesidad de acudir a financiación externa.</p>

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
Regulatorios y de cumplimiento legal		
Incumplimiento de las regulaciones clave, incluidas el soborno y la corrupción	<p>Son los riesgos a los que está expuesta Dfa derivados de la distinta legislación vigente. Dentro de esta categoría se incluyen los riesgos relativos a la normativa fiscal, laboral, de comercio y consumo, de propiedad industrial e intelectual, y los riesgos relativos a las restantes legislaciones, particularmente los riesgos normativos de carácter penal, determinen o no la responsabilidad penal de la persona jurídica, así como otros riesgos de incumplimiento normativo.</p> <p>Corresponde al Área de Secretaría Técnica la supervisión y gestión del sistema de cumplimiento normativo de Dfa para la prevención de los riesgos legales y reputacionales derivados de posibles incumplimientos regulatorios y para la consecución de los máximos estándares éticos y el seguimiento de las mejores prácticas corporativas.</p>	<p>Dfa tiene establecidos unos marcos claros, que incluyen políticas diseñadas para garantizar el cumplimiento normativo.</p> <p>En 2022 se realizaron acciones formativas obligatorias establecidos para formar a la plantilla en materia regulatoria.</p> <p>Desde Dfa realizamos un seguimiento de forma continuada de los procesos regulatorios y legislativos que afectan a nuestras actividades para, por un lado, promover un cumplimiento consciente y responsable y, por otro, anticipar los posibles cambios, con el objetivo de gestionarlos adecuadamente y aprovechar las oportunidades que de éstos puedan derivarse.</p> <p>Además, de manera continuada, evaluamos la probabilidad de éxito en los litigios o reclamaciones en que pudiéramos vernos inmersos y adoptamos las medidas necesarias para conseguir resultados favorables y solventar las potenciales situaciones de conflicto.</p> <p>Para la mitigación de este posible riesgo, el modelo de cumplimiento basado en el Código Ético, las políticas, el canal ético y la formación continua contribuye a su minimización.</p> <p>Todas estas medidas son una oportunidad para mejorar la reputación del Grupo y evitar el riesgo de sanciones por incumplimientos.</p>

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
<p>Riesgo fiscal</p>	<p>Dfa está expuesto a riesgos fiscales sistémicos como consecuencia de cambios en la legislación fiscal o de la interpretación que de ésta hacen las autoridades fiscales.</p> <p>Los riesgos fiscales a los que nos enfrentamos son esencialmente de procedimiento, de comunicación y coordinación entre departamentos ya que puede ocasionar la aplicación de criterios diferentes o no adaptados a la normativa tributaria, lo que podría afectar de manera importante a la imagen y reputación de la Organización.</p> <p>Existe un riesgo reputacional si los medios de comunicación u otro órgano representativo cuestionan los asuntos fiscales de Dfa.</p>	<p>Dfa está comprometida con el cumplimiento de toda la normativa fiscal, con actuar con integridad en todo lo relacionado con los impuestos y colaborar abiertamente con las autoridades fiscales, así como la adopción de enfoques fiscalmente no agresivos. El departamento de Administración gestiona los riesgos fiscales con la supervisión del Comité de Dirección y Patronato.</p> <p>Ofrecemos información detallada en nuestras cuentas anuales de los riesgos fiscales.</p> <p>El 25 de noviembre de 2020 se aprobó la Política fiscal de Dfa.</p>

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
Confidencialidad y privacidad	En la actualidad la privacidad de la información se ha convertido en un activo estratégico para las actividades y las personas. Por ello, establecemos los mecanismos necesarios para garantizar la seguridad y la protección de los datos de las personas usuarias, clientes y entidades proveedoras, así como gestionar y tratar adecuadamente la documentación en función de su nivel de relevancia.	<p>Contamos con una Política de Uso de los Sistemas de Información y Equipos de Trabajo y se monitorizan para asegurar la mejora continua.</p> <p>El cumplimiento de la legislación de protección de datos garantiza la protección de los datos que gestionamos, estando sometidos, para mayor seguridad, a auditorías con carácter anual.</p> <p>Nuestras/os trabajadoras/os firman un documento de compromiso de confidencialidad en las actividades en las que detectamos una mayor sensibilidad de los datos a proteger.</p>
Riesgos fortuitos		
Riesgos ambientales	Gestión de Residuos	Contamos con una Política Medioambiental y con un sistema que incluye medidas a seguir y las responsabilidades y recursos necesarios para la adecuada gestión de los residuos generados en nuestras actividades que puedan conllevar una afección al medio ambiente.
Incendio en residencias	Uno de los objetivos prioritarios en nuestros centros asistenciales es garantizar la seguridad de nuestras personas usuarias y residentes.	<p>Se han implementado en todos los centros planes de emergencia y evacuación que se revisan periódicamente. Así mismo se realizan simulacros con carácter anual y en los que se cuenta con la evaluación de los servicios de bomberos.</p> <p>A la hora de diseñar el equipamiento de nuestros centros se incluyen criterios de prevención de incendios.</p>

07.- Nuestro impacto social

En Fundación Dfa buscamos expresamente impactar en la sociedad, buscamos el cambio social en relación a las personas con discapacidad de cara a lograr su plena inclusión social. Para ello realizamos distintas acciones, con distintos destinatarios, a fin de conseguir promover la divulgación de la capacidad de las personas con discapacidad, la eliminación de toda clase de barreras, la inclusión social plena. Entre nuestras acciones:

- La sensibilización del tejido empresarial
- Iniciativas corporativas
- Acciones formativas
- Acciones de eliminación de barreras y accesibilidad
- Acciones de comunicación
- Nuestro capital humano

7.1.- La sensibilización del tejido empresarial

DfaEmplea, nuestra Agencia de Colocación realiza una amplia labor con el objetivo de lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pero también realiza acciones destinadas a lograr la visibilización de la capacidad de las personas con discapacidad, y otras anexas con la formación en lenguaje inclusivo.

Los principales servicios que llevamos a cabo con empresas son:

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

En 2022, contaba con 1.834 usuarios, para los que se han realizado un total de 4.346 mediaciones laborales, con 266 empresas, que han resultado positivas en 471, logrando la contratación de las personas con discapacidad.

Resaltar que desde 2018 contamos con una aplica móvil, Dfaemplea, para poder facilitar la empleabilidad de las personas con discapacidad, que permite ampliar el alcance de los servicios a demandantes y nuevas empresas, además todas las ofertas de trabajo disponibles están publicadas en nuestra página web, mismo medio por el que los usuarios también pueden contactar con nuestra Agencia de Colocación.

7.2.- Prospección empresarial

Cuando hablamos de prospección empresarial, queremos explicar el proceso que realizamos:

1. Estudio y obtención de información sobre las empresas existentes en Aragón por sector de actividad y plantilla.
2. Identificación de las características y necesidades del tejido empresarial por provincia.

3. Análisis de los sectores en expansión, nuevos yacimientos de empleo y aquellos sectores más representativos de la economía local.
4. Recoger información de interés de las empresas a contactar y organizarla de manera operativa para facilitar su accesibilidad y su actualización tras una visita informativa.

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

7.3.- 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 81 personas voluntarias 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.

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 2022, con el fin de las medidas anticovid, hemos podido ir retornando a la normalidad, así 976 personas han podido participar en nuestras actividades; queremos señalar que se prevé un importante incremento en este número en 2023 dada la puesta en marcha del juego "Ciudades Accesibles".

Albergue Pirenarium: Gracias a un convenio de cesión de uso con el Ayuntamiento de Sabiñánigo, ofrecemos a los trabajadores y voluntarios activos de la organización, la opción de alojarse en un albergue plenamente adaptado dentro del recinto Pirenarium, el Parque Temático de los Pirineos de Sabiñánigo.

Dfahogad@s: El equipo de natación formado por los trabajadores de Dfa, colabora en el reto solidario de ASPANOA, Brazas Solidarias

7.4.- Acciones Formativas

En Fundación Dfa disponemos de centros de formación en las tres provincias aragonesas, que están abiertos a toda la población, en ellos se forma, en condiciones de igualdad, a personas con y sin discapacidad.

Durante el año 2022 se han desarrollado 54 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 (DfaSISTE y FIIS ASISTE IV, finalizados en 2022 y DfaSISTE III y FIIS T-CUIDA comenzados en junio de 2022 y que finalizarán en el 2023), 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.
- Programas de Cualificación Inicial y Formación Inicial para Personas Adultas, financiados por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.

Acciones formativas

Nº alumnos	705
Nº alumnos con discapacidad	334
Nº horas lectivas	12153
Nº acciones formativas	54
Mediación Gestión de prácticas	175

Eliminación de barreras y accesibilidad

La eliminación de barreras arquitectónicas y el fomento de la accesibilidad es clave para que las personas con discapacidad puedan vivir su vida de forma autónoma e independiente, y por ello, en Fundación Dfa disponemos de un departamento 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 2022 la distribución de las intervenciones realizadas ha sido la siguiente:

Nº de actuaciones	113
Intervenciones en zonas comunes de edificios privados	53

Intervenciones en zonas privadas de edificios privados	18
Intervenciones Edificios de uso público	29
Intervenciones en vía pública	13

7.5.- Acciones de Comunicación

Nuestro Gabinete de comunicación trabaja en una doble vertiente, interna y externa, para difundir nuestros objetivos y valores y también las actividades que realizamos y servicios que prestamos en Fundación Dfa.

Comunicación Interna

La comunicación interna está destinada a los trabajadores de la Entidad, 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 de Empleado "El Puente", Portal web, Email, Newsletters, Cartas informativas, Tablón de anuncios, Reuniones y Video Conferencias.

7.6.- Comunicación Externa

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

Además, de manera cuatrimestral, en Fundación Dfa, publicamos la Revista Zangalleta, dónde se informa a nuestros grupos de interés de las actividades que se realizan y se informa sobre la situación de la discapacidad.

Gabinete de Comunicación

Total Seguidores en redes sociales (*)	17.534
Nº noticias generadas	192
Hitos del 2022	16
Reconocimientos y premios 2022	1
Detalle de reconocimientos y premios 2022	AA.VV. El Rabal
Nuevos canales de comunicación	0
Total Apariciones en prensa	344
Apariciones Heraldo de Aragón	68
% apariciones en Heraldo de Aragón	
Apariciones en El Periódico de Aragón	85
% apariciones en El Periódico de Aragón	
Apariciones Diario de Teruel	20
% apariciones en Diario de Teruel	
Apariciones Diario del Alto Aragón	9
% apariciones en Diario del Alto Aragón	
Apariciones en Aragón Radio	26
% apariciones en Aragón Radio	
Apariciones Aragón Tv	8
% apariciones en Aragón TV	
Números y tirada de Zangalleta	3 - 7.000
Visitas web	319.000
Usuarios web	31.000
Visitas apartado de transparencia	840
Usuarios apartado de transparencia	216
Visitas apartado de marco ético	712
Usuarios apartado de marco ético	134
Visitas Ofertas de Empleo	78.000

Visitas El Puente	235.598
Nº Newsletters	57
Nº destinatarios Newsletters	12.882
Seguidores Facebook	8.827
Seguidores Twiter	4.008
Visualizaciones en Youtube	7.481
Seguidores en LinkedIn	2.593
Seguidores en Instagram	1.766

7.7.- Nuestro capital humano

Empleo directo, fomento de la empleabilidad, calidad del empleo

El objetivo de Fundación Dfa es la plena inclusión social de las personas con discapacidad, y uno de los elementos más importante de nuestra vida es el empleo. Por ello, ésta es una de nuestras principales actividades, en doble vertiente:

- Somos empleadores
- Buscamos la inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad, a través de nuestra Agencia de Empleo, visibilizando la capacidad laboral de las personas con discapacidad.

Como empleadores, desarrollamos empleos dignos, que repercutan en la calidad de vida de todas las personas que trabajan en Fundación Dfa. En 2022, el capital humano de Fundación Dfa estaba compuesto por 699 personas, de las cuales 485 tenían algún tipo de discapacidad.

Si bien nos encontramos distribuidos en tres comunidades autónomas (Aragón, Castilla La Mancha y Castilla y León), un 90% del personal se concentra en la provincia de Zaragoza, donde se encuentra la sede central y el origen de nuestra actividad.

Conseguir el objetivo esencial de la inclusión laboral de las personas con discapacidad implica trabajar la oferta y la demanda, importante labor desarrollada por nuestra Agencia de Colocación:

- De un lado, potenciamos el talento y las capacidades de las personas con discapacidad
- De otro lado, buscamos generar oportunidades para las empresas al acceder a un mercado laboral más diverso y capacitado.

Esto es posible a través de la innovación organizacional (asesoramiento a empresas para la gestión de la diversidad a través de nuestra Agencia de colocación) y tecnológica (accesibilidad universal y adaptación de puestos) para generar entornos laborales inclusivos.

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

Por 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 Fundación Dfa.

A continuación, mostramos los datos del capital humano de Fundación Dfa:

Plantilla desgregada por sexo

Por sexo	2022	2021	2020
Mujeres	218	213	211
Hombres	267	265	270
Con discapacidad	485	478	481
Mujeres	185	196	195
Hombres	29	31	30
Sin discapacidad	214	227	225
Total Mujeres	403	409	406
Total Hombres	296	296	300
TOTALES	699	705	706

Plantilla desgregada según edad

Por edad	2022	2021	2020
Menor 31	16	22	22
Entre 31 y 45	113	109	121
Mayor 45	356	347	338
Con discapacidad	485	478	481
Menor 31	40	44	40
Entre 31 y 45	72	76	70
Mayor 45	102	107	115
Sin discapacidad	214	227	225
TOTALES	699	705	706

Plantilla disgregada por por tipo de discapacidad

Provincia	2022	2021	2020
Física	287	285	281
Pluridiscapacidad	128	123	127
Sensorial	49	49	56
Intelectual	15	15	15
Parálisis cerebral	6	5	0
Enfermedad mental	0	1	2
TOTALES	485	478	481

Plantilla disgregada según jornada

Tipo de jornada	2022	2021	2020
Con discapacidad	485	478	481
Hombres	241	236	237
Mujeres	177	169	176
Completas	418	405	413
Hombres	26	29	33
Mujeres	41	44	35
Parciales	67	73	68
Sin discapacidad	214	227	225
Hombres	20	22	23
Mujeres	142	152	152
Completas	162	174	175
Hombres	9	9	7
Mujeres	43	44	43
Parciales	52	53	50
TOTAL	699	705	706

Plantilla disgregada según tipo de contrato:

Tipo de contrato	2022	2021	2020
Fijos	398	378	370
Temporales	87	100	111
Con discapacidad	485	478	481
Fijos	193	166	146
Temporales	21	61	79
Sin discapacidad	214	227	225
TOTALES	699	705	706

% fijos y temporales

Fijos	84,5%	77,2%	73,1%
Temporales	15,5%	22,8%	26,9%
	100%	100%	100%

Como hemos señalado, buscamos un empleo de calidad, para las personas con discapacidad, y en Fundación Dfa buscamos dar ejemplo; así en 2022, el 84,5% del personal dispone de un contrato indefinido, y el 82,97% un contrato a jornada completa, además la antigüedad media de nuestro personal en la Fundación es de 9 años; esos signos de clara estabilidad, para ambas partes de la relación laboral, muestra de la capacidad que podemos desarrollar.

Distribución de la plantilla por categoría y discapacidad

	2022			2021			2020		
	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Coordinadores y Responsables	10	22	32	9	23	32	12	25	37
Técnicos superiores y medios	34	74	108	33	75	108	30	72	102
Encargados, técnicos y especialistas	54	18	72	62	16	78	57	12	69
Empleados	351	92	443	334	86	420	339	88	427
Empleados con apoyo	34	-	34	38	0	38	41	0	41
En prácticas	-	-	-	0	19	19	0	20	20
	485	214	699	478	227	705	481	225	706

Distribución de la plantilla por actividad

Actividad	2022			2021			2020		
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total plantilla	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total plantilla	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total plantilla
Aparcamientos	94	1	95	98	1	99	93	4	97
Atención Telefónica	70	3	73	49	3	52	46	3	49
Ayuda a Domicilio	4	11	15	5	10	15	4	12	16
Centros de tiempo libre	1	3	4	1	3	4	-	4	4
Centros residenciales	60	93	153	57	87	144	57	85	142
Centros sociales	7	10	17	3	8	11	4	7	11
Conserjerías	24	2	26	20	2	22	22	-	22
Formación	4	7	11	5	31	36	4	33	37
Gestión documental	3	-	3	4	-	4	2	-	2
Kioscos de prensa	5	-	5	5	-	5	14	-	14
Manipulados	84	3	87	91	2	93	95	2	97
Ortopedia	1	2	3	2	2	4	1	1	2
Restauración	5	4	9	6	3	9	5	3	8
RHB	12	57	69	11	55	66	10	51	61
Servicios Administrativos por Asesoría Fiscal y Contable	2	-	2	1	-	1	2	-	2
Servicios compartidos	62	17	79	75	19	94	73	18	91
Transportes	47	1	48	45	1	46	49	2	51
TOTALES	485	214	699	478	227	705	481	225	706

Para Fundación Dfa, sus trabajadores somos su capital humano, una pieza fundamental para el logro de los objetivos fundacionales; muestra de la importancia que se otorga a los trabajadores, se vela por la relación laboral, desde su inicio, con una sesión de acogida, dónde se entrega un Manual de Acogida, para facilitar su incorporación a la Fundación y una serie de procedimientos que garantizan la adaptación del puesto de trabajo a las circunstancias de cada persona. Además, se establecen los servicios de ajuste personal necesarios y se realiza un seguimiento y apoyo específico al personal con discapacidad.

Conscientes de la necesidad de velar por las relaciones laborales, éstas se desarrollan con un estricto cumplimiento de la legislación laboral y sindical.

Además, poniendo en valor su trabajo, los órganos de gobierno y gestión de la Fundación negocian con la representación sindical de los trabajadores la totalidad de los aspectos relativos a las relaciones sindicales, laborales y contractuales de la plantilla. Actualmente, en Fundación Dfa, rige el Convenio Colectivo 2020/2023, que establece con un sistema de categorías profesionales propio y con escalas salariales por encima de los convenios colectivos generales y específicos de empresas de nuestros sectores; en este Convenio también se encuentran recogidas las mejoras sociales asociadas a la cualidad de personal de Fundación Dfa.

Muestra de la responsabilidad y compromiso social de Fundación Dfa, en 2022 se firmó el II Plan de Igualdad de la Fundación. Igualmente, por ello, hacemos 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).

Política de salarios y remuneraciones

La Política de Salarios y Retribuciones de la plantilla se articula, como hemos señalado, a través de nuestro Convenio Colectivo, 2022/2023.

El compromiso de Fundación Dfa con sus trabajadores, pero también su análisis de riesgos, se puso de manifiesto en enero 2023, con la estricta aplicación del artículo 27 de nuestro convenio colectivo, que determinaba un aumento de las retribuciones, según el IPC, 5,70%; pese a sufrir todos un abultado IPC, la solvencia de la Entidad, su capacidad, su análisis de riesgos, su compromiso con los trabajadores, determinó la capacidad de la Fundación para efectuar la regularización salarial pactada, pactada en un contexto económico quizás distinto.

Vamos a explicar cómo es nuestra política salarial a través de ejemplos concretos y explicaciones al detalle:

- 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 y alumnos de los talleres de empleo) se sitúa poco mayor a 5 veces.
- Para el cálculo de la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual máxima y el incremento porcentual de la retribución anual media, se expresa porcentualmente la diferencia en

cuanto a la variación salarial de un ejercicio al ejercicio siguiente del empleado con mayor sueldo en comparación con el promedio de variación obtenida en ese mismo periodo por el resto del personal.

- 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 alumnos de los talleres de empleo 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 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.

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	2022	2021	2020
Hombres	19.159	18.335	17.986
Mujeres	19.472	18.453	17.432
Total Retribución media	19.336	18.402	17.284

Diferencia salarial

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

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Salario medio	Mujeres	Hombres	Salario medio	Mujeres	Hombres	Salario medio
Directores de área	54.583	53.902	54.291	56.243	53.100	54.632	54.517	51.969	53.210
Coordinadores y Responsables	30.895	34.149	32.088	32.078	28.604	29.923	31.731	27.875	29.424
Técnicos superiores y medios	23.858	22.985	23.753	23.859	22.997	23.096	21.427	21.810	21.765
Encargados, técnicos y especialistas	21.175	21.736	21.496	20.094	19.529	19.867	18.874	18.478	18.711
Empleados	16.417	17.255	16.823	16.477	15.544	15.996	15.218	14.840	15.021
Empleados con apoyo	13.274	13.331	13.300	12.518	12.292	12.386	10.976	11.602	11.373
Salario medio	19.472	19.159	19.336	18.335	18.453	18.402	17.086	17.432	17.284

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Salario medio	Mujeres	Hombres	Salario medio	Mujeres	Hombres	Salario medio
Más de 45	19.296	19.686	19.488	18.119	18.774	18.439	17.119	17.524	17.308
De 31 a 45	19.695	17.961	19.105	19.025	17.434	18.441	17.825	16.249	17.239
Hasta 30	19.713	17.181	18.942	18.295	16.436	17.855	18.079	15.531	17.273
Salario medio	19.472	19.159	19.336	18.335	18.453	18.402	17.086	17.432	17.284

Conciliación

Queremos contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas que trabajan en la Fundación, buscamos la calidad del trabajo, tanto por condiciones como por resultados, pues creemos que una favorece a la otra. Para ello, hemos implementado un sistema de conciliación laboral y personal eficiente, en la medida que el trabajo lo permite.

Partiendo del análisis individualizado de las situaciones, y de que gran parte del personal de Fundación Dfa desempeña su labor en centros donde se requiere presencia física durante 24 horas al día los 365 días del año, o donde es necesario trabajar sábados y/o domingos siguiendo turnos muy definidos, realizamos los ajustes que son viables. Debemos señalar que el 78% de nuestra plantilla está directamente involucrada en procesos de atención directa a usuarios.

Entre las medidas adoptadas para favorecer la conciliación laboral y personal podemos destacar las siguientes:

- Jornada intensiva tres días a la semana (incluido viernes y vísperas de festivos) y en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, meses de verano, etc.) en aquellos centros donde la actividad lo permite
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales
- En aquellos centros con turnos rotativos, el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas
- En determinados centros con turnos rotativos, cada 20 días de trabajo con los descansos establecidos legalmente, después del turno de noche, se establece un descanso de catorce días seguidos
- Desplazamientos incluidos en la jornada laboral
- Anticipos de nómina
- Se establecen mejoras en relación con determinados permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ejemplo, en los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave existen mejoras tanto en los días de permiso como en la forma de hacer uso de dichos días. Así mismo, se regulan permisos retribuidos no regulados por el Estatuto de los Trabajadores (por ejemplo, 24 horas para asistencia médica)
- Permiso no retribuido de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad del empleado o acompañamiento en la asistencia de un familiar de primer grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves
- Posibilidad de poder acumular la lactancia en jornadas completas

Además debemos remarcar dos hechos importantes, que afectan a la conciliación:

- a. El diálogo constante en toda la cadena de mando, lo que permite el análisis individualizado
- b. Continuamos trabajando, con el Comité de Empresa, en la mejora de las medidas existentes, para adaptarnos a las tendencias existentes, en la medida de lo posible y con respecto a la calidad y organización de los trabajos.

Despidos

El total de despidos a lo largo del 2022 ha sido de 13, si bien puede parecer un aumento exponencial con respecto a las cifras de despidos de años anteriores, no es así, pues 12 de los despidos producidos se centran en los Programas de Cualificación Profesional, dado que hasta este ejercicio 2022 su relación laboral con Fundación Dfa era un fin de contrato y en este momento es un despido, según la normativa laboral.

Por grupo de edad

	2022	2021	2020
Menores 31	1	0	0
Entre 31 y 45	0	1	1
Mayor 45	12	5	2
Total	13	6	3

Por discapacidad

	2022	2021	2020
Con discapacidad	8	5	2
Sin discapacidad	5	1	1
Total	13	6	3

Por sexo

	2022	2021	2020
Mujeres	9	3	2
Hombres	4	3	1
TOTAL	13	6	3

Por categoría profesional

	2022	2021	2020
Directores	-	-	-
Responsables	2	-	-
Técnicos Superiores y medios	1	-	-
Encargados, técnicos y especialistas	-	-	-
Operarios	10	6	3
TOTAL	13	6	3

Rotación

La tasa de rotación es de 24,07%, superior a la media nacional, un 17,00%. Queremos señalar que en el ejercicio 2022 han pasado a formar parte de la compañía 163 nuevos profesionales. Por otro lado, se han producido 169 bajas.

La alta tasa de rotación se debe a que en Fundación Dfa la mayoría del personal somos personas con discapacidad, lo que hace que nuestras bajas médicas o por enfermedad asociadas a nuestras patologías sean elevadas, este punto vemos necesario recordar el estudio de "Bajas de larga duración en personas con discapacidad", efectuado por AECEMCO, con la colaboración de Fundación Dfa, en 2022. La existencia de estas bajas, nos lleva a recurrir a un gran número de contratos temporales para sustituir a las personas que se encuentran de baja; pero queremos hacer constar que Fundación Dfa, no despidió a ningún trabajador por su situación de incapacidad laboral.

A fin de minimizar el impacto de las bajas laborales, contamos un importante programa de vigilancia de salud laboral, puesto a disposición de todos los empleados.

Rotación

	2022			2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Altas	110	53	163	121	54	175	93	40	133
Bajas	-116	-53	-169	-118	-58	-176	-100	-35	-135
Resultado	-6	0	-6	3	-4	-1	-7	5	-2

El detalle de bajas por motivo es el siguiente:

Motivo de las bajas

	2022	2021	2020
Despidos	13	9	3
Excedencias	10	9	7
Fallecimientos	1	3	5
Jubilación	18	12	12
Subrogación	0	3	0
Agotamiento I.T.	5	4	0
Baja voluntaria	39	30	28
Cese en periodo de pruebas	11	7	21
Declaración de Invalidez	2	0	0
Fin de contrato temporal	70	99	59
TOTAL	169	176	135

Seguridad y salud laboral

El modelo de Seguridad y Salud de Dfa se basa en el principio de integración de la seguridad en toda la organización, en el reparto de responsabilidades entre todos los miembros de la línea jerárquica, y teniendo en cuenta los aspectos de seguridad en todas las decisiones que se adopten, así como en todos los procesos y nuevos proyectos que se acometan.

Dfa se responsabiliza y adquiere el compromiso de llevar a cabo la mejora de las condiciones de trabajo de su personal, además de promover la inserción laboral de las personas con discapacidad. Contamos con un Servicio de Prevención Mancomunado entre todas las empresas en las que participamos con el fin de coordinar

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

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

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

En este sentido, el 100% de los componentes del personal de Dfa están representados en comités formales de seguridad y salud conjuntos, en los que están presentes el Comité de Dirección y representantes sindicales del personal, establecidos para controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral. Periódicamente se celebran comités de seguridad y salud en los que se tratan aspectos relacionados con la seguridad y salud y la mitigación de los potenciales riesgos o accidentes laborales. Los delegados de prevención son elegidos por el personal para representarlos y ejercen su derecho a voto.

Los responsables y mandos intermedios son un eslabón clave en esta integración, aunque ni mucho menos el único. Estos supervisores deben conocer perfectamente la normativa, vigilar su cumplimiento y aplicarla, realizar inspecciones periódicas de seguridad, identificar y notificar incidentes y accidentes e integrar en definitiva la Seguridad de los empleados y de las instalaciones como una parte clave de su ámbito de responsabilidad

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

Durante el año 2021 se revisaron los Planes de Emergencia en todos los centros, así como los Planes de Autoprotección donde es preceptivo, durante 2022 se han realizado simulacros de evacuación en todos

nuestros centros, además de revisarse el correcto funcionamiento de los medios técnicos empleados en los procesos de evacuación de edificios.

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

Dfa está adherida a la Declaración de Luxemburgo desde 2018 por lo que nos hemos comprometido a poner en práctica los principios que en ella se defienden y a difundirla, y estamos dispuestos a compartir y promover sus conocimientos y buenas prácticas en el ámbito de la promoción de la salud en el trabajo.

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

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

7.8.- Política de diversidad, Igualdad e Inclusión

Inclusión en el trabajo, trabajo estable y de calidad, visibilización de la capacidad de las personas con discapacidad: en Fundación Dfa, trabajamos por la mejora continua de las condiciones para asegurar la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas con discapacidad, con especial atención en la situación de las mujeres con discapacidad en Aragón.

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

- En Fundación Dfa disponemos de una Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión del cual se realiza un seguimiento permanente
- Tenemos una Comisión de Igualdad
- Dentro de nuestro Marco Ético, nos hemos dotado de un Protocolo de Prevención e Intervención contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico, un Protocolo para la Detección y Tratamiento de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo y un Código de Buenas Prácticas en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico
- Realizamos continuas encuestas de valoración de riesgos psicosociales, así como se produce también una evaluación continua de la situación de la mujer en Fundación Dfa.
- Realizamos acciones formativas de sensibilización en igualdad de género para nuestra plantilla y órganos de gobierno y gestión, específicas en función del tipo de actividad, servicio y ocupaciones:
- Participamos en Comisiones de Igualdad y Grupos de Trabajo con entidades públicas y privadas

para la mejora de la situación sociolaboral y empoderamiento de las mujeres con discapacidad en Aragón

- Colaboración y trabajo en red con Amanixer, asociación aragonesa de mujeres con discapacidad
- Tenemos implantada la figura de Técnico/a de Igualdad

En 2022 se firmó nuestro II Plan de Igualdad, clara muestra de nuestra implicación como Entidad en el cambio social.

Con respecto a la diversidad, el 93,85% de la plantilla de Fundación Dfa tiene nacionalidad española, frente al 6,15% que ostenta otra nacionalidad:

	2022				2021				2020			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Española	371	285	656	93,85	385	283	668	94,75	387	292	679	96,18
Extranjera	32	11	43	6,15	24	13	37	5,25	19	8	27	3,82
TOTAL	403	296	699		409	296	705		406	300	706	

Señalar que el 100 % de los miembros de los órganos de gobierno y gestión tienen nacionalidad española.

7.9.- Negociación Colectiva

En Fundación Dfa buscamos un diálogo continuo y constructivo con la plantilla, y lo hacemos a través de sus representantes sindicales, el Comité de Empresa, uno de los puntos esenciales de nuestra política de personal.

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

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

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

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

En diciembre de 2021 se firmó el VI Convenio Colectivo para todas las entidades del Grupo Dfa, cuya vigencia abarca desde enero 2020 hasta diciembre de 2023. Abarca al 100% del personal de Fundación Dfa; aunque queremos hacer constar que a los alumnos de los talleres de empleo se les aplica todo el convenio colectivo vigente, salvo el salario, ya que viene impuesto por la normativa que regula la convocatoria del Instituto Aragonés de Empleo

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

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

Igualmente, nuestra jornada máxima anual queda establecida en nuestro Convenio, 1.720 horas de trabajo efectivo; la distribución, es pactada con el Comité de Empresa, junto con quién la Entidad establece el calendario anual, previamente, para cada centro de trabajo, recogiendo como mínimo:

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

Dado la diversidad de actividades de realizamos en Fundación Dfa, la necesidad de presencia física 24/365, en numerosos centros de trabajo, las

7.10.- Fondos de pensiones y/o planes de jubilación

No existen aportaciones a fondos de pensiones para la plantilla o dirección.

Disponemos de un plan de jubilaciones anticipadas para personas con discapacidad o jubilaciones parciales recogido en el Convenio Colectivo 2020-2023. En cualquier caso, son situaciones muy puntuales y poco relevantes en el conjunto de la Organización.

8.- NUESTRO IMPACTO ECONÓMICO

Política económico-financiera

En Fundación Dfa gestionamos nuestros recursos de forma eficaz y eficiente, buscando maximizar el impacto.

Buscamos la creación continua y constante, la pervivencia en el tiempo, somos claro ejemplo de sostenibilidad, y evidentemente, ello no se puede conseguir sin una adecuada gestión financiera, que debe necesariamente tener en cuenta el tamaño y heterogeneidad de la Fundación, así como la diversificación de sus fuentes, siendo además un importante porcentaje el de ingresos procedentes por una u otra vía de las haciendas públicas.

Nuestra política económico financiera, aprobada anualmente por nuestro Patronato y que marca las directrices que vamos a seguir, se articula en torno a nuestros "Planes de Actuación", que están publicados en el apartado de transparencia de nuestra web.

El Control de la Gestión se centraliza en la cabecera de Fundación Dfa, por nuestro departamento de administración, y abarca a todas las sociedades participadas, así como a las dos fundaciones matrices de Dfa (Fundación Dfa y Fundación Instituto para la Integración Social). Integrado en el departamento de administración, se encuentra la sección de compras, que gestiona todas las compras de la Fundación, tras realizar el pertinente análisis y homologación de proveedores.

Valor económico generado

	2022	2021	2020
Importe neto de la cifra de negocios	10.959.496,27 €	10.159.855,27 €	8.745.404,90 €
Otras ganancias y pérdidas netas	-40.000,00 €	4.045,25 €	208.670,82 €

Valor económico distribuido

	2022	2021	2020
Costes de explotación	-2.613.694,57 €	-2.225.657,78 €	-2.049.488,67 €
Gastos de personal	-9.100.055,45 €	-8.480.919,45 €	-8.283.024,08 €
Dividendos	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Impuesto sobre beneficios y tributos	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Asociaciones, donaciones y otras inversiones a la comunidad	-34.551,79 €	-29.721,86 €	-45.942,94 €

Valor económico retenido

	2022	2021	2020
Reservas	689.554,01 €	-331.406,11 €	1.027.013,52 €
Amortizaciones y depreciaciones	-1.002.393,97 €	-1.032.565,56 €	-1.062.694,08 €

El activo total de Dfa (Cuentas agregadas voluntarias) alcanza prácticamente los 29 millones de euros y está financiado con recursos propios en un 66,86% del pasivo total. El endeudamiento con entidades bancarias era de apenas 765.000 euros, a 31 de diciembre de 2022, en clara disminución desde 2019.

Uno de nuestros objetivos, es la independencia financiera, de ahí el tratar de ampliar nuestras fuentes de ingresos, acudiendo por ejemplo a concursos públicos, estableciendo nuevos contratos con entidades privadas, a fin de reducir nuestra dependencia de las subvenciones.

Queremos poner de manifiesto, que las principales entidades que conforman Dfa, están obligadas a realizar informes anuales de auditoría sobre sus cuentas anuales individuales (por volumen de activo, cifra de negocios, número medio de plantilla, nivel de contratos firmados con entidades públicas), pero con relación al resto de sociedades, si bien no están obligadas a realizar auditorías, hemos decidido, fruto de nuestra transparencia, realizar una revisión limitada de sus cuentas. Señalar también que no existen salvedades en dichos informes.

Nuestras cuentas están publicadas en nuestra web <https://www.fundaciondfa.es/transparencia/> y son auditadas anualmente por la empresa Ernst & Young, S.L., además, nuestros datos contables, de conformidad a la legislación vigente, se encuentran son remitidos, en la forma en cada caso procedente, al Protectorado de Fundaciones, al Registro Mercantil, a Agencia Tributaria.

Y además, sólo hacer constar que, en Fundación Dfa estamos al corriente de todas nuestras obligaciones fiscales, tributarias, laborales, y al corriente de pago con todas las Administraciones Públicas.

Compras y aprovisionamiento

En Fundación Dfa aplicamos 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 2022 el gasto total en entidades proveedoras ascendió a 4.082 miles de euros, adquiriéndose productos y servicios a un total de 669 entidades proveedoras, tras su correspondiente homologación, de los cuales más del 99% corresponden a entidades proveedoras nacionales, correspondiendo el 49,10 % a proveedores locales.

Gasto (en miles de €uros)

	2022	2021	2020
Proveedores nacionales	4.076	3.652	3.870
Proveedores no nacionales	6	4	3
TOTAL	4.082	3.656	3.873

Número de proveedores

	2022	2021	2020
Proveedores nacionales	632	616	577
Proveedores no nacionales	37	32	21
TOTAL	669	648	598

Queremos señalar que durante el ejercicio 2022 no ha habido cambios significativos en el tamaño y estructura de la cadena de suministro.

Enfoque fiscal y gestión

La cultura corporativa de Fundación Dfa está enfocada a hacer que todas las actividades se desarrollen bajo un prisma ético y responsable, en todos los niveles de nuestra Entidad.

En este contexto, toda nuestra estrategia fiscal está sólidamente construida sobre la base de nuestro compromiso con la normativa fiscal vigente en cada momento. Dado que la reputación de Fundación Dfa es un bien intangible con un alto valor, nuestras interpretaciones fiscales son altamente prudentes y nada agresivas.

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

Nuestra Política Fiscal, integrada en nuestro Marco Ético, (https://www.fundaciondfa.es/sites/default/files/adjuntos/2021/Politica_Fiscal.pdf) (enlace) gira en torno a en cuatro pilares básicos:

- Responsabilidad en las decisiones y actuaciones en materia fiscal.
- Cooperación con las distintas administraciones públicas y siempre conforme a unos valores sólidos de profesionalidad, colaboración, buena fe, confianza recíproca y respeto mutuo.
- Contribución con el pago de impuestos: Los tributos que Dfa satisface son la principal aportación al sostenimiento de las cargas públicas y, por tanto, una de sus contribuciones a la sociedad
- Transparencia en toda la información que Dfa facilita a nuestros grupos de interés con los que se relaciona y esta información, además es accesible, clara y veraz.

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

Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos

Nuestra Política Fiscal se aplica a todas las sociedades que conforman Dfa, siendo la competencia y responsabilidad en materia fiscal, corresponde, como señalan nuestros Estatutos, al Patronato, Comité de Dirección y al Departamento de Administración.

En particular, el Departamento de Administración es el responsable de preservar y desarrollar todos los principios y valores de Dfa en materia tributaria y de controlar su cumplimiento, definiendo y estableciendo los mecanismos de control que resulten necesarios. También es el responsable de analizar las novedades legislativas, jurisprudenciales y doctrinales en materia tributaria e identificar, analizar y evaluar los riesgos en materia fiscal; monitorizando las posibles contingencias. Asimismo, suministra información sobre los riesgos fiscales y sobre la gestión de los mismos al Comité de Dirección. Éste, a su vez, lleva a cabo un seguimiento y monitorización continuos de tales riesgos fiscales.

A través de los canales de denuncia habilitados se podrán gestionar las inquietudes o denuncias por parte de la plantilla y otros grupos de interés. Respecto a las actuaciones ante la potencial existencia de litigios, requerimientos, inspecciones, sanciones, riesgos sobrevenidos, etc. una vez detectados se inicia el proceso de comunicación y de gestión coordinada del riesgo.

Operaciones vinculadas

Las transacciones con partes vinculadas son contabilizadas de acuerdo con las normas de valoración e n el momento inicial por su valor razonable. En su caso, si el precio acordado difiere de su valor razonable, la diferencia se registra atendiendo a la realidad económica de la operación. La valoración posterior se realiza conforme con lo previsto en las correspondientes normas.

Fundación Dfa operamos únicamente en España, donde generamos todos nuestros beneficios . El resultado antes de impuestos obtenido en 2022 asciende 493.654,68 euros (casi un 19% menos que en 2021, pero dejando atrás las pérdidas de 2020). Los impuestos sobre beneficios devengados en el ejercicio han ascendido a 17.811.60 (28.235,28 euros en 2021).

Subvenciones de explotación recibidas y ejecutadas

El detalle de dichas subvenciones se muestra en las cuentas anuales individuales de cada entidad perteneciente a Dfa así como en las Cuentas Anuales Agregadas Voluntarias del Grupo Dfa. Todos los documentos están publicados en nuestra web en su sección de Transparencia

<https://www.fundaciondfa.es/quienes-somos/transparencia>

Subvenciones totales

	2022	2021	2020
Subvenciones Públicas	4.523.737,51	4.374.893,17	4.088.106,80
Subvenciones Privadas	70.960,13	71.396,86	53.612,45
Total	4.594.697,64	4.446.290,03	4.141.719,25

Subvenciones de capital recibidas

	2022	2021	2020
Subvenciones públicas	110.196,74	119.669,37	106.256,60
Subvenciones privadas	18.584,33	10.000,00	13.171,19
Total	128.781,07	129.669,37	119.427,79

Teniendo en cuenta la Contribución Tributaria Total) por cada euro recibido como subvención pública de explotación, se retornan a las arcas públicas 1,09 €.

Retorno del dinero público

	2022	2021	2020
Subvenciones Públicas	4.523.737,51	4.374.893,17	4.088.106,80
Contribución Tributaria Total	4.920.613,66	4.539.182,00	4.359.416,00
Retorno	1,09	1,04	1,07

Contribución tributaria total

La Contribución Tributaria Total de Dfa durante el ejercicio 2022 ascendió a los siguientes importes:

	2022
Impuestos soportados y otros gastos	
Seguridad social-Empresa	983.381,70 €
IVA	406.172,18 €
Otros impuestos, tasas y contribuciones especiales	61.059,73 €
Impuesto sobre Sociedades	0,00 €
Impuestos recaudados en 2022	
IVA	1.089.035,14 €
IRPF	783.970,23 €
Seguridad social-Empleado	1.223.511,51 €

9.- Nuestro impacto medioambiental

Ámbito medioambiental

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

Partimos de las premisas de nuestro Código Ético, ampliadas en nuestra Política de Sostenibilidad, que establecen que, todas las actividades de Fundación 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.

Es un trabajo constante en el que seguimos avanzando y en el que tratamos de involucrar a toda nuestra cadena de valor, así estamos trabajando para aplicar e incorporar criterios medioambientales en los procesos de homologación de las entidades proveedoras.

Con el objetivo de reafirmar nuestro compromiso con el medioambiente, estamos adheridos a la Estrategia Aragonesa de Cambio Climático y Energías Limpias EACCEL desde 2012, y desde 2018 a la Declaración de Davos y a la iniciativa #Porelclima de ECODES.

Nuestro Departamento de Calidad se responsabiliza de desarrollar y mantener nuestro 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 con la ISO 14001, que conseguimos revalidar año tras año

Dentro de nuestro Marco Ético, queremos destacar que la protección del medio ambiente se encuentra desarrollada en nuestra Política Medioambiental y el Procedimiento de Gestión Ambiental.

Durante el 2022 no ha habido incidentes relacionados con el medio ambiente, por lo que no hubo multas ni sanciones monetarias.

Nuestro compromiso

Recogido en nuestra Política Medioambiental:

- 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.

Consumo responsable y gestión de residuos

Durante 2022 hemos continuado con las iniciativas encaminadas a la reducción, tanto de los consumos de energía, agua y papel como de la generación de residuos. El objetivo último es que los materiales y recursos naturales que utilizamos/consumimos en Fundación Dfa se mantengan en la economía durante el mayor tiempo posible, se reduzcan al mínimo los residuos generados y se valoricen aquellos que son inevitables para que puedan volver al ciclo productivo.

Así durante 2022, hemos analizado toda una serie de inversiones medioambientales (esencialmente placas solares), que se van a ir implementando durante 2023.

Seguimiento de consumos, en especial electricidad, agua, papel

Nuestro Departamento de Compras realiza un seguimiento y análisis exhaustivo de los consumos de electricidad y agua y otros consumos, con los datos de las facturas de los diferentes locales, a fin de tratar efectuar una optimización del gasto, estableciendo políticas de compras, aconsejando acciones formativas, implementación de medidas mitigadoras de consumo (mecanismos de grifería para reducir el consumo, doble pulsación en cisternas, equipos de impresión multifuncionales, ...)

Especial referencia a los combustibles fósiles

El gasto en combustibles fósiles es uno de los que más seguimiento recibe por parte de nuestro departamento de compras, no sólo por su volumen sino por la cuantía del gasto, que además está muy influida por factores socioeconómicos (en este 2022 debemos hacer especial referencia a la Guerra de Ucrania).

Este gasto afecta esencialmente a nuestro departamento de Transportes, del que depende todo el parque móvil y el transporte de personas.

Estamos trabajando en la progresiva sustitución de nuestro parque móvil, por un menos agresivo en materia de emisiones, pero también con menos gasto, pero es una cuestión difícil dado que no hay vehículos de estas características que se ajusten a las necesidades de Dfa en cuanto a microbuses y furgonetas para el traslado de personas con movilidad reducida. Es una cuestión que venimos siguiendo desde 2021 y en el momento en que este tipo de vehículos esté disponible se comenzará a adquirirlos. En

cuanto al resto de vehículos, existe el compromiso de adquirir unidades más respetuosas con el medio ambiente conforme se vaya cumpliendo el plazo para su renovación.

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

Otra de las medidas que adoptamos es el fomento de los proveedores locales y estén lo más cerca posible de nuestros centros, de esta manera reducimos la emisión de gases contaminantes derivados del transporte.

Casi el 50% de nuestros proveedores son locales de Aragón, y casi la totalidad, el 99%, tienen la residencia fiscal en España.

Proveedores:

Aragón	332	351	385
Resto España	300	265	192
Extranjero	37	32	21
TOTAL	669	648	598

Compensamos nuestra Huella de Carbono (305-1)

Durante el 2022 conseguimos reducir redujimos nuestra Huella Carbono en un 19,3%, estando ya con nuestros servicios a pleno rendimiento.

En una clara manifestación de nuestra apuesta por la sostenibilidad y compromiso con el medio ambiente, durante 2022 se han suscrito contratos de energía verde, que nos llevan a que el total de la consumida en nuestros sea verde; así nuestra contribución hacia un futuro más sostenible a través de la energía de origen 100% renovable se ha visto reconocida con la obtención del certificado de Garantía de Origen (GdO) por parte de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC). Con esta certificación, Fundación Dfa asegura una energía limpia que no contamina el aire, el agua y la tierra, además de no producir gases de efecto invernadero. Se trata de una medida más con el fin de que sus instalaciones y actividades sean responsables con el medioambiente. La Garantía de Origen acredita que la electricidad ha sido producida por fuentes renovables o de alta eficiencia en cualquier punto del España.

La conocida como energía verde comenzó a ser suministrada en septiembre de 2021 en el Edificio Josemi Monserrate, los talleres de manipulado y montaje del Polígono Malpica, en Zaragoza, y Polígono Mediavega, en Calatayud; y la Residencia Rey Fernando de Aragón, en octubre de 2021 se distribuyó también por las instalaciones de Dfa en la calle José Luis Pomarón (sede central, residencia, restaurante Dfabula y centro de rehabilitación), además del taller ubicado en Tarazona y en este 2022 se ha establecido en la totalidad de nuestras instalaciones.

Dfa en la actualidad no cuenta con un sistema de recogida de información de las emisiones de gases invernadero generadas durante nuestra actividad, que se centran principalmente en la recarga de los aires acondicionados de los edificios y de los vehículos pero está analizando cómo recoger los datos necesarios para poder reportar esta información.

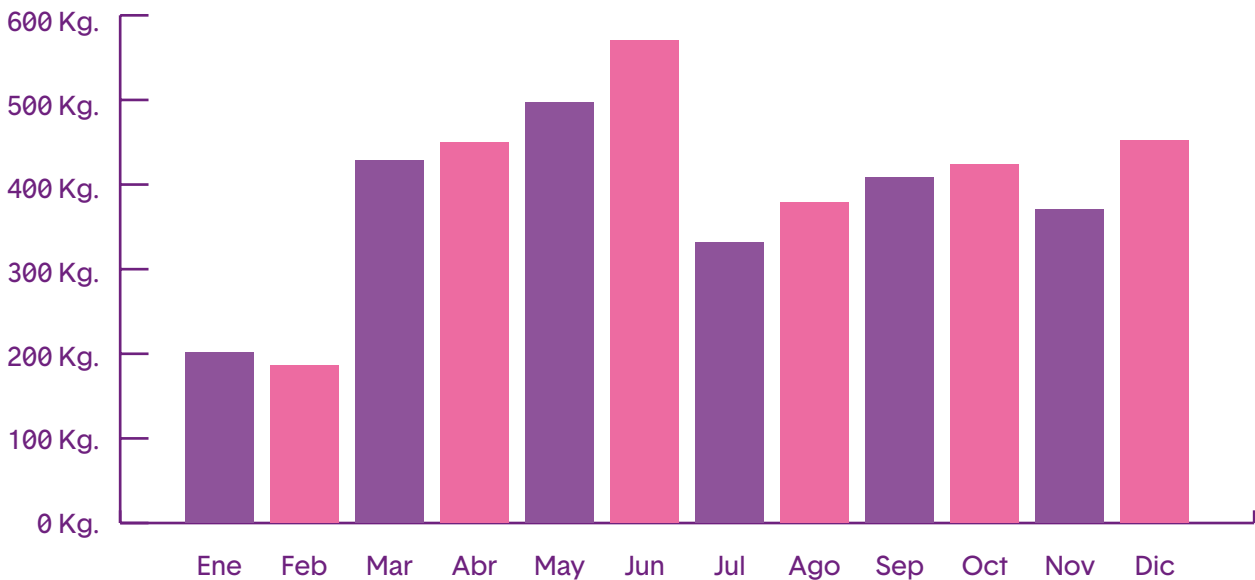
Economía Circular

Los residuos que generamos son mayoritariamente domésticos de carácter no peligroso.

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. Los residuos de carácter peligroso, como tubos fluorescentes, residuos sanitarios grupo III, pilas o equipos electrónicos / informáticos fuera de uso se entregan a gestores autorizados.

Tenemos un convenio con Cáritas para la instalación de contenedores de recogida de ropa usada en nuestros centros. En el año 2022 se han recogido 4698 Kgs, lo que supone la menor cuantía desde el comienzo del programa, cifra que asociamos al Estado de Alarma y su confinamiento.

Contenedores "A todo trapo" Caritas 2022



El aceite usado de nuestro restaurante cafetería "dfabula" es reciclado por la empresa Energías Renovables Cumbres Del Moncayo, S.L.

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 más del 80% de la plantilla

Utilizamos un táper compostable, hecho a partir de caña de azúcar, totalmente orgánico proporcionado por el restaurante Dfabula a la plantilla en el menú del empleado, eliminando del táper de plástico.

En la actualidad disponemos de 4 vehículos ecológicos, de los cuales dos son híbridos y los otros dos totalmente eléctricos, cambiando la flota de vehículos de Dfa por vehículos más respetuosos con el medio ambiente.

Durante 2022 no se ha realizado inversiones concretas o nuevas acciones en relación a nuestro compromiso para el medio ambiente, pues se han producido distintos estudios para inversiones futuras en 2023, igualmente en 2023 se va a formalizar una Política Verde

Cumplimiento ambiental

Durante 2022 no ha habido incidentes relacionados con el medio ambiente, por lo que no hubo multas ni sanciones monetarias. (307-1)

Conclusiones

- Estamos cumpliendo la legislación y la reglamentación vigente y otros requisitos suscritos en materia ambiental.
- Estamos implantando buenas prácticas en la gestión ambiental.
- Tenemos identificados a las personas responsables de los procesos y todas ellas están participando en reuniones periódicas de coordinación.
- Hemos establecido unos objetivos medibles y programas que implican una mejora continua de las acciones y actividades, asumibles económicamente, estableciendo indicadores para evaluar el funcionamiento.
- Hemos reducido nuestra huella de carbono en un 40,7% en los cuatro últimos años, a pesar de crecer en instalaciones puestas en uso y ampliar el número de rutas cubiertas en nuestros servicios de Transportes.

10.- Retos de futuro

En 2022 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. Por ello nuestros objetivos para los próximos años son los siguientes:

- Continuación del plan de instalación masiva de placas solares en nuestros edificios
- Realizar un curso obligatorio en materia de "Fraude y corrupción", para todas las personas que ocupen un puesto de responsable, que quedó pendiente en 2022.
- Avanzar más activamente en las formaciones sobre Marco Ético y continuación e los exámenes de los mapas de riesgos penales
- Desarrollo del programa de empresa saludable iniciado
- Desarrollo de una política verde
- Formación y divulgación socio sanitaria presentando una nueva iniciativa para mejorar la salud a través de una alimentación sana en colaboración con Clínica HLA Montpellier.

Nuestro Informe de Sostenibilidad está disponible en nuestra página web (www.fundaciondfa.es).

Además, estamos a disposición de todos nuestros grupos de interés, a través del mail sostenibilidad@fundaciondfa.es, para cualquier sugerencia, aportación o comentario relativo a la información contenida en esta Memoria y en relación a nuestra Responsabilidad Social Corporativa



Con, por y para las personas
con discapacidad

José Luis Pomarón, 9
50008 **Zaragoza**
976 59 59 59

Aragón, 3
22006 **Huesca**
974 23 06 46

Ripalda, 5
44001 **Teruel**
978 61 96 19