

MEMORIA SOSTENIBILIDAD 2024

Con, por y para
las personas con
discapacidad



Índice

01 Carta de la presidenta	03
02 Nuestro punto de partida	04
02.1 Bases de la presentación del informe a nivel global	04
02.2 Bases de la presentación del informe en nuestro caso concreto	07
02.3 Nuestra política de sostenibilidad: presente, pasado y futuro	10
03 Somos Dfa	14
03.1 Nuestra carta de presentación	14
03.2 Misión, visión y valores	15
03.3 Nuestro modelo de actividad	21
03.4 2024 de un vistazo... y el futuro	23
03.5 Doble materialidad y grupos de interés	24
04 Desempeño ESG: Gobernanza	28
04.1 Nuestro modelo de organización interna	28
04.2 Nuestros órganos de gobierno	30
04.3 Nuestros órganos de gestión	32
04.4 Normativa interna	34
05 Desempeño ESG: Dimensión Social	37
05.1 Datos de nuestro capital humano	37
05.2 Nuestra política de salarios y remuneraciones. Formación	41
05.3 Seguridad y salud laboral	43
05.4 Asociacionismo y derechos laborales	43
05.5 Accesibilidad Universal	43
05.6 Respeto a los derechos humanos	44
06 Desempeño ESG: Dimensión Ambiental	45
06.1 Introducción	45
06.2 Energía y emisiones. Contaminación ambiental. Biodiversidad	48
06.3 Economía circular, gestión de residuos	50
06.4 Riesgos climáticos	50
06.5 Objetivos de reducción de GEI y transición climática	51
07 Riesgos y oportunidades	52
08 Tablas de correspondencia	53

01 Carta de la presidenta



«Trabajar con, por y para las personas con discapacidad», «Defender la inclusión social plena» y «Garantizar la accesibilidad universal» no son, para quienes formamos parte de Dfa, simples declaraciones: son nuestra esencia, nuestra razón de ser y el motor que impulsa cada acción que emprendemos.

Por ello, os presento nuestro Estado de Información No Financiera, el Informe de Sostenibilidad que refleja la actividad desarrollada por Dfa a lo largo de 2024.

Esta Memoria no es un mero trámite ni una moda: es una oportunidad para reflexionar sobre nuestro trabajo y compartir, de manera transparente, cómo hemos avanzado durante el último ejercicio desde la perspectiva de la sostenibilidad.

En Dfa partimos de una convicción clara: nuestro compromiso con el bienestar social, el crecimiento sostenible y el cuidado del medio ambiente debe acreditarse con hechos. Este Informe de Sostenibilidad da cuenta de ello y reafirma que nuestro objetivo último es la inclusión social y la accesibilidad universal de las personas

con discapacidad. La sostenibilidad impregna nuestro trabajo antes incluso de que este concepto se extendiera en la sociedad; forma parte del ADN del tercer sector al que pertenecemos.

2024 ha sido un año marcado por la inestabilidad geopolítica, las tensiones en la defensa de los derechos humanos, el aumento de las desigualdades y un contexto de incertidumbre global que nos obliga a reforzar nuestro posicionamiento ético. Hoy más que nunca es necesario defender con firmeza los derechos de las personas con discapacidad, evitando que los logros alcanzados durante tantos años de lucha se utilicen como moneda de cambio en el tablero político. Por el contrario, debemos avanzar en protección social, accesibilidad universal y plena inclusión; esta es nuestra contribución a un mundo más justo y sostenible.

Con esta Memoria agradezco el esfuerzo y el trabajo de todas las personas que formamos Dfa, pido disculpas por los errores cometidos y renuevo nuestro compromiso de seguir trabajando incansablemente por nuestros derechos: los derechos de las personas con discapacidad.

02 Nuestro punto de partida

2.1. Bases de la presentación del informe a nivel global

Como punto de partida, creemos necesario efectuar una introducción sobre cómo y por qué se ha elaborado de este modo, cómo se ha gestado, este Informe de Sostenibilidad.

Partimos del Pacto Verde Europeo, una hoja de ruta elaborada por la Comisión Europea con el objetivo de qué en 2050, podamos afirmar que en UE se compatibiliza el crecimiento económico y el respeto medioambiental.

Objetivos del Pacto Verde Europeo:

- Ser **climáticamente neutros** en 2050.
- **Protección total de la vida** humana, los animales y plantas.
- Ayudar a las empresas UE a convertirse en líderes mundiales de **productos y tecnologías limpias**.
- Ayudar a todos los implicados a lograr una **transición justa e inclusiva**.

Y para lograr estos objetivos, la Unión Europea dicta importantes normas, generamos necesariamente una vasta regulación: la sostenibilidad pasa a impregnar todos los elementos de la Unión, en todos los ámbitos.

El Pacto Verde Europeo muestra el liderazgo mundial y madurez en sostenibilidad de la UE, y alcanza su punto álgido, con tres normas clave:

- **Directiva UE 2022/2464**, CSRD, que modifica la Directiva UE 2014/95, en materia de información no financiera
- **Reglamento UE 2020/852**, de Taxonomía Europea
- **Directiva UE 2024/1760**, CSDDD, de diligencia debida

Así, la información de sostenibilidad que numerosas empresas europeas debían presentar en 2025, con respecto a 2024, debiera haberse efectuado con relación a esta normativa; pero, ya en 2023 se vio que estábamos creando una ingente normativa, de difícil aplicación y elevada complejidad, que nos podía estar llevando a perder competitividad en este mundo global y que esto supusiera una pérdida de liderazgo y por tanto de imposibilidad de concluir el fin del Pacto Verde: lograr un mundo económica, social y medioambientalmente sostenible.

02 Nuestro punto de partida

¿Nos importan las formas o la ejecución? ¿Nos importa reportar o hacer? ¿Lo principal es el cumplimiento de la norma o la generación de impactos positivos?

Es por ello, que en septiembre de 2024, la Comisión Europea presenta el denominado “**Informe Dragui**”, que determina la necesidad de “hacer un parón” y pensar cómo queremos actuar, qué es lo realmente importante y ponderar la normativa emitida.

Surge así “**la Brújula de la Competitividad**”, que busca recalibrar la estrategia de la UE, potenciando la calidad de vida y el desarrollo sostenible.

Se pone el foco en **tres puntos**:

- **Innovación**, se busca el desarrollo tech, IAs, ...
- **Biodiversidad**, la apuesta es la descarbonización, la reducción de riesgos energéticos, el transporte sostenible,
- **Fortalecimiento interior**, se busca el descenso de dependencia del exterior en ámbitos de innovación, energético, económico, ... desde un punto de vista no-autotárquico: se fomentan los acuerdos, redes,

Y para facilitar todos estos focos:

- **Simplificación normativa**
- **Fortalecimiento del mercado único**, más integrado y con mayor igualdad de condiciones
- **Modernización de las infraestructuras**
- **Economía basada en el talento y la formación**

Y traduciendo esta **Brújula de Competitividad** a los reporting de sostenibilidad:

- Desde abril de 2025, **el reporting según la normativa CSRD pasa a ser voluntario**, hasta que se adopten las normativas correspondientes (fin 2025-principios 2026).
- Se va a producir una **reducción significativa del número de indicadores** sobre los que va a ser necesario informar.
- Se va a modificar el contenido de la información sobre la **cadena de valor**.
- Si bien se va a mantener **el estudio de doble materialidad**, éste va a ser simplificado.

02 Nuestro punto de partida

En definitiva, **la normativa europea en materia de sostenibilidad está en cuarentena.**

Mientras en España, en transposición de la Directiva UE 2014/95, nos habíamos dotado de la “Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad”.

Esta norma, de la que debemos señalar que presenta unos requisitos de información más cuantiosos y cualitativos que la Directiva que traspone, nos determina cómo las entidades debemos medir, supervisar y gestionar nuestros datos de sostenibilidad, cómo debemos reportar. Es esa norma que nos dice que la información anual no es sólo la que reflejan las Cuentas Anuales, también debemos tener en cuenta la “información no financiera”, y además saber valorarla y apreciarla.

Esta norma, la **Ley 11/2018**, nos señala qué información debemos incluir, en nuestro reporting de sostenibilidad, para comprender la evolución, los resultados y la situación de una entidad, y el impacto de sus actividades respecto, al menos, cuestiones medioambientales, sociales, derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno.

Si bien la **Directiva UE 2022/2464**, ya debía haber sido traspuesta al ordenamiento interno, en el caso de España no lo habíamos hecho, y seguía, como norma interna de aplicación, la Ley 11/2018.

Y como decimos, mientras, se produce la emisión de la “**Brujula de la Competitividad**”, con sus varios “**Decretos Omnibus**” y se adopta la suspensión de la obligatoriedad de la aplicación de la **Directiva 2022/2464**.

Entonces, las entidades, ¿qué debemos hacer? ¿cómo debemos de informar sobre nuestros impactos sostenibles?

02 Nuestro punto de partida

2.2. Bases de la presentación del informe en nuestro caso concreto

En Dfa llega el momento de presentar a todos nuestros grupos de interés la actividad realizada en 2024 y las consecuencias positivas y negativas de la misma, las oportunidades presentes y que se prevén y los riesgos de nuestra actividad en el ejercicio.

Llega el momento de informar sobre nuestra aportación a la consecución de **un mundo más sostenible**, teniendo como eje central de nuestra actividad la **defensa de la total inclusión de las personas con discapacidad física** en la sociedad.

La duda es, ¿cómo lo hacemos? ¿a qué estamos obligados y a qué no? ¿cómo es mejor presentar la información para facilitar su comprensión y comparabilidad?

Tomando como base que la normativa interna vigente es la **Ley 11/2018**, que la **Directiva 2022/2464** se encuentra en revisión y en todo caso, no traspuesta a la legislación española, y a las diversas circulares emitidas por CNMV y el Banco de España, desde noviembre de 2024, hemos decidido **la elaboración de este informe con sujeción a la Ley 11/2018**.

No obstante y en honor a la verdad, debemos decir que se van a introducir conceptos que derivan de la **Directiva 2022/2464**, se van a adicionar cuestiones no incluidas

en la **Ley 11/2018**, pero ésta ha sido la base para la elaboración de este “**Estado de Información no Financiera**”.

Una cuestión importante que queremos subrayar es qué para nosotros, presentar este informe, más allá de lo dispuesto por la **Ley 11/2018**, es un ejercicio de **transparencia y compromiso con la sostenibilidad**.

Esta Memoria, comprende la actividad del ejercicio 2024 (ejercicio finalizado el día 31 de diciembre de 2024), si bien se han incluido referencias a ejercicios anteriores para facilitar su comparabilidad; de hecho, presentamos anualmente nuestra información de sostenibilidad, a fin de que pueda realizarse una observancia continua de la actividad.

Debemos hacer constar que no se han producido modificaciones sustanciales en la información facilitada en los ejercicios anteriores, por lo que no nos hemos visto obligados a efectuar correcciones a aquella.

Este Informe, Estado de Información No Financiera, se complementa con la siguiente información de Dfa, también sustancial para comprender su actividad:

- a. Cuentas anuales agregadas
- b. Informe de Gestión Agregado de las actividades del Grupo Dfa

02 Nuestro punto de partida

Es importante remarcar que si bien hablamos de la actividad, los impactos, las acciones realizadas por Fundación Dfa, cuando hablamos de compromiso con la sostenibilidad, políticas y procedimientos, gestión de riesgos, gobiernos corporativos y datos económicos y financieros, hablamos de los datos de Dfa, de las entidades que conforman el Grupo Dfa, véase, Fundación Dfa, Fundación Instituto para la Integración Social (FIIS), Gestión Asistencial Aragonesa, S.L. (GASA), GP-7, S.L., Zaragoza Parking, S.L. (ZARPA) y Desarrollo Social e Integración, S.L. (DESI).

Informar, igualmente, que esta Memoria la hemos elaborado “con referencia” a los “Estándares de Sostenibilidad GRI”, pues entendemos que son, hasta la fecha, los más ampliamente utilizados para presentar la información de sostenibilidad, lo que nos permite facilitar su comprensión por todos los grupos de interés y su comparabilidad con otras Memorias presentadas.

La información que ahora presentamos, según los preceptos de la Ley 11/2018, se complementa y es contrastable con la contenida en otros informes del Grupo, que han sido auditados o verificados por terceros, si bien, en el caso de este Estado de Información No Financiera, hemos determinado la no-necesidad de realizar una verificación externa del mismo.

Grupo Dfa

Fundaciones



Empresas Sociales



02 Nuestro punto de partida

En cuanto al contenido de la información que ahora presentamos, pretende, por una parte, cumplir con los requisitos normativos pero, por otra parte, esencialmente cumplir las expectativas de información de nuestros grupos de interés. Para ello,

A. Por una parte, se ha solicitado la colaboración de los grupos de interés de Dfa, siendo múltiples las vías de aportación (desde encuestas a personas usuarias a sugerencias remitidas por el canal ético o las reseñas efectuadas en Google)

B. Por otra parte, para tratar la información obtenida, hemos aplicado los siguientes principios de reporting:

1. Equilibrio, hemos reflejado lo bueno y lo malo
 2. Comparabilidad, se contienen datos históricos
 3. Precisión, la información se complementa y justifica con otros informes conocidos, comparables y analizables, como las Cuentas Anuales
 4. Puntualidad, es una Memoria que presentamos año a año
 5. Claridad, utilizamos un lenguaje claro y accesible (especialmente nosotros)
 6. Fiabilidad, nuestra información es confiable
-

Y en cuanto a la lectura e interpretación del presente Informe de Sostenibilidad, queremos solicitaros que tengáis siempre presente varias cuestiones, dado que, en caso contrario, no va a ser fácil la comprensión de la información que ahora presentamos y su comparación con la de ejercicios anteriores:

1. En 2024 se produce el desarrollo en su totalidad del proyecto **Apoyos Conectados para la Autonomía Personal (ACAP)**, que ha supuesto un importante aumento de personas contratadas, de personas usuarias directas de nuestra actividad y de la cifra de negocio
2. En 2024 se ha producido también la renovación del Convenio Colectivo aplicable a todas las entidades que conforman Dfa

02 Nuestro punto de partida

2.3. Nuestra política de sostenibilidad: presente, pasado y futuro

En Fundación Dfa, además de manifestar estar comprometidos con la sostenibilidad, lo mostramos.

Ya en 2021, en el desarrollo de nuestro Marco Ético nos dotados de una Política de Sostenibilidad; con esta Política, en desarrollo de nuestro Código Ético, buscamos la implicación personal de las personas que componemos Dfa, a fin de que sus actuaciones se desarrollen bajo la premisa de la gestión sostenible social y medioambientalmente. Queremos transmitir nuestra conciencia social y nuestro compromiso con la sostenibilidad a todos los integrantes de Dfa, buscamos un efecto de concienciación social; no obstante, los miembros de Dfa, debemos, como mínimo, en el marco de nuestra actuación dentro de la Entidad debemos de seguir los compromisos en materia de sostenibilidad de Dfa.

En el Marco de nuestro compromiso con la sostenibilidad, iniciamos, en el año 2023, un proceso interno que permitiese la elaboración de un análisis de doble materialidad, estudiando los impactos, riesgos y oportunidades de nuestra actividad. Sin embargo,

este proceso no se ha consolidado en 2024 y a fecha de presentación de este informe todavía tampoco se ha parametrizado.

Durante 2024 se han realizado numerosas acciones independientes, acciones realizadas por distintos departamentos, con finalidad múltiple, pero cuya coordinación no se ha efectuado.

Hemos realizado desde estudios sobre comunicación interna a encuestas de satisfacción, y han sido muy importantes las valoraciones realizadas por el área de bienestar laboral, pero no se ha llegado a conformar un diagrama completo de opinión ni a sistematizar la información recibida ni la que vamos a solicitar en estudios futuros.

Eso sí que podemos manifestar que hemos aumentado cuantitativa y cualitativamente nuestra relación con nuestros grupos de interés:

a. Mayor número de interacciones:

- Aumento de las reuniones con los miembros de la plantilla
 - Aumento del número de seguidores en redes sociales e interacción con los mismos
-

02 Nuestro punto de partida

b. Mejora en la calidad de la comunicación:

- Nuevas interacciones con la plantilla
 - Empoderamiento de los grupos de interés
-

En cuanto al futuro, si bien no estamos obligados a realizar, por nuestro tamaño y características, un estudio de doble materialidad (según terminología CSRD), sí que consideramos que este análisis y el proceso en sí nos va a resultar altamente positivo, que nos va a ayudar a realizar un examen de nuestra actividad, a ver la capacidad de generación de impacto que tenemos, así como a gestionar los riesgos en medioambiente, sociedad y gobernanza.

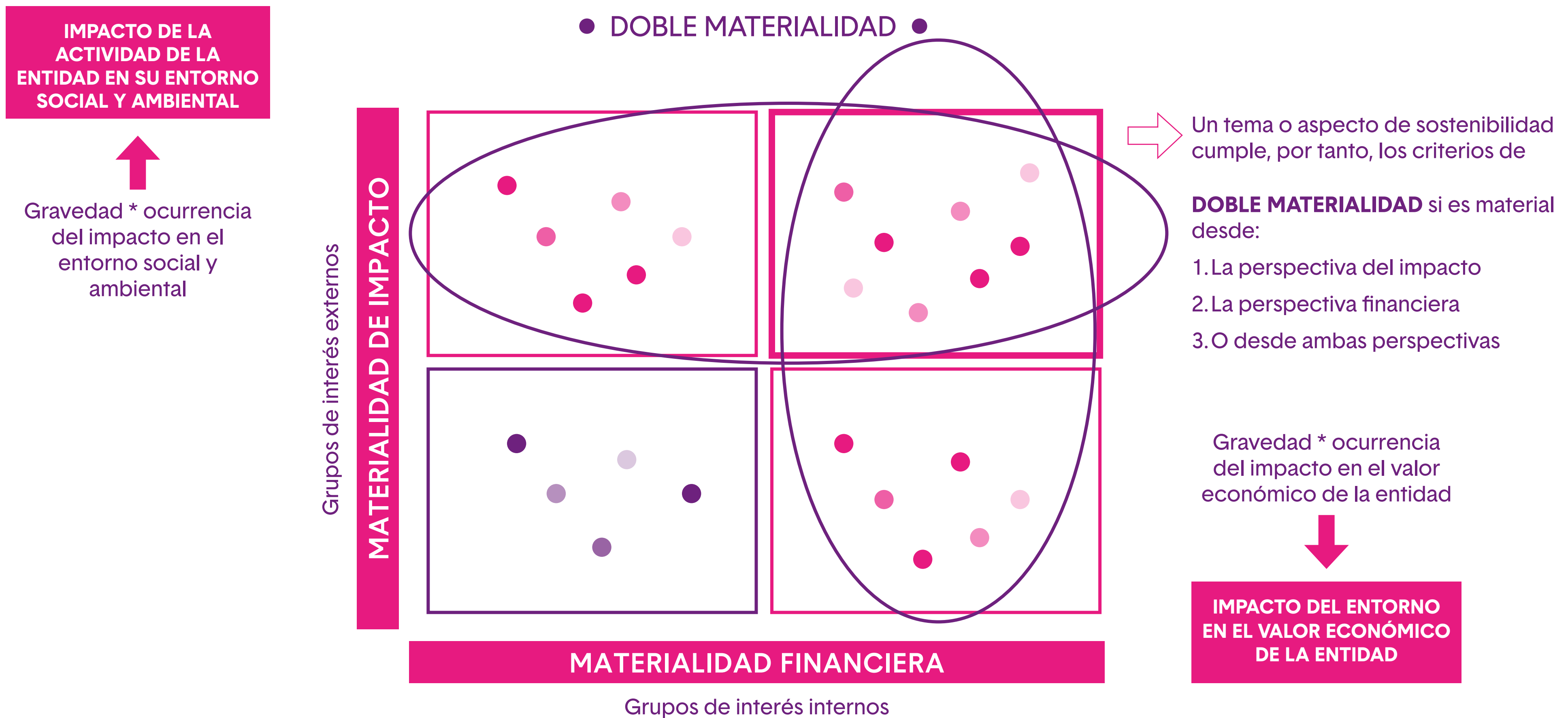
Es por ello, que nuestro objetivo para 2025-2026 es realizar un estudio global de doble materialidad:

a. Materialidad de Impacto

b. Materialidad Financiera

Y que el estudio de doble materialidad sea la base para que nuestros órganos de gobierno y gestión puedan poner en marcha prácticas, políticas e iniciativas de cara a fortalecer nuestra aportación a la sostenibilidad., con la mente siempre puesta en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Ese es nuestro objetivo y en el que debemos de buscar un mayor impacto positivo.

02 Nuestro punto de partida



02 Nuestro punto de partida

Nuestro objetivo para el segundo semestre de 2026: “Vamos a completar la tabla:”

Aspecto Material	Prácticas y políticas existentes	Prácticas y políticas futuras	Objetivo de sostenibilidad	KPI de seguimiento	Progreso en el ejercicio	Responsable
Gobernanza						
Conducta						
Relaciones Internas						
Cadena de Valor						
Grupos deinterés						
Plantilla						
Economía Circular						
Biodiversidad						
Cambio climático						

Y ésta, nuestra presentación de nuestras acciones en política de sostenibilidad ya define nuestra vinculación y compromiso con el Pacto Verde Europeo, pues cómo estáis pudiendo observar, además de reportar la actividad 2024, estamos procediendo

a establecer los hitos, los indicadores, de verificación y reporte en relación a la actividad 2025.

03 Somos Dfa

3.1. Nuestra carta de presentación

Somos Dfa, Somos Fundación Dfa, una Fundación, entidad privada sin ánimo de lucro, que opera exclusivamente en España, domiciliada en Zaragoza, calle José Luis Pomarón, número 9, e inscrita en el Registro Autonómico de Fundaciones de Aragón, con el número 213 (1), con CIF: G99118598.

Con origen en la Asociación Disminuidos Físicos de Aragón, creada en 1976; nos dotamos de la forma jurídica actual, Fundación, en 2006, mediante Escritura otorgada el día 27 de julio, ante el Notario, que fue, de Zaragoza, Don Rafael Bernabé Panós, con el número 1797 de su Protocolo.

Hablamos de Fundación Dfa, pero no debemos olvidar al resto de entidades que conforman Dfa, bien por relación orgánica, bien por intereses compartidos (Fundación Instituto para la Integración Social (FIIS), Gestión Asistencial Aragonesa, S.L. (GASA), GP-7, S.L., Zaragoza Parking, S.L. (ZARPA) y Desarrollo Social e Integración, S.L. (DSI).

Y, ¿por qué somos una Fundación? Porque para nosotros, lo importante, es el objetivo: lograr la total inclusión de las personas con discapacidad, la total accesibilidad, la defensa de los derechos de las personas con discapacidad.

Lo importante es el objetivo, cómo dijo uno de nosotros, “Nuestro objetivo es que no tengamos de existir”.

Nuestra acción se centra en la lucha social, no en las personas individuales que en un momento dado pueden formar parte de los órganos de gobierno o en obtener una rentabilidad para un accionista.

Y continuamos presentándonos CON DATOS:

- ¿Cuántos somos?
- ¿Cómo realizamos nuestro trabajo?
- ¿Cómo contribuimos a la defensa del medio ambiente?
- ¿Cuál es nuestra contribución económica?

03 Somos Dfa

3.2. Misión, visión y valores

Somos Dfa, somos la entidad referente en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad en Aragón, y también una de las más representativas a nivel nacional.

Y esta posición de preeminencia nos la otorga, por una parte, nuestra larga trayectoria, pues nacimos en 1976, y, por otra parte, la calidad del servicio prestado a lo largo de todos estos años, dando respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad a lo largo de todo su ciclo vital.

Podemos afirmar que, mayoritariamente, la sociedad vincula Fundación Dfa y la lucha por la plena inclusión social de las personas con discapacidad.

“La respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad a lo largo de todo su ciclo vital”, no es una idea programática para nosotros, refleja nuestra forma de ser, nuestros principios, lo que determina nuestra forma de trabajar.

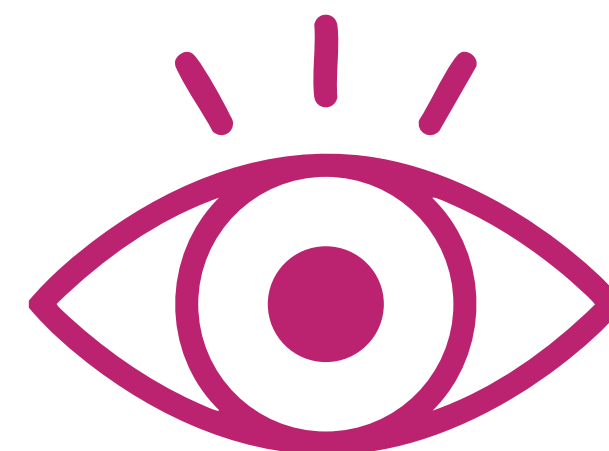


03 Somos Dfa



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.



Visión

La colaboración con el sistema público y privado es la forma que estimamos más adecuada para lograr la plena inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, así como para satisfacer sus derechos y necesidades vitales.



Valores

Trabajamos con ética y profesionalidad, con un estricto cumplimiento de la legalidad interna y externa, y absoluto respeto a nuestros principios éticos. Éste es el punto de partida de nuestro trabajo diario, que además se cimenta en:

- Calidad de vida de las personas con discapacidad
- Accesibilidad universal
- Sociedad inclusiva
- Lucha por los derechos de las personas con discapacidad

03 Somos Dfa

Como reflejo de nuestros principios y valores, desde 2018 venimos desarrollando un completo sistema jurídico interno, nuestro Marco Ético; con él, buscamos una guía en nuestra actividad, y, además, a este ordenamiento jurídico interno, hemos incorporado los valores contenidos en los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

En línea con lo señalado por el Pacto Mundial, uno de nuestros objetivos es apoyar y promover que se establezcan políticas de desarrollo sostenible y que la sociedad en general y los gobiernos y operadores económicos en particular, apliquemos principios que permitan el cumplimiento de los Diez Principios a que hace referencia el Pacto Mundial.

Principio 01

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos Fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

Dfa otorga unas condiciones de trabajo seguras y dignas, incluyendo la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Principio 02

Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

Dfa, al acreditar a sus proveedores, verifica su compromiso con el respeto a los Derechos Humanos

Principio 03

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Dfa tiene establecido un diálogo constante con los representantes sindicales para establecer unas condiciones laborales justas y equitativas en beneficio mutuo

Principio 04

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Dfa verifica que no se esté utilizando trabajo forzoso en ninguna etapa de su cadena de suministro, mediante el sistema de homologación de proveedores

03 Somos Dfa

Principio 05

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Dfa no contrata jamás a personas que no hayan cumplido la edad legal para poder suscribir un contrato de trabajo

Principio 06

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

Dfa efectúa procedimientos de selección de personal basados exclusivamente en criterios de capacidad

Principio 07

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Dfa realiza análisis de impacto medioambiental en sus instalaciones

Principio 08

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Dfa fomenta actividades de concienciación medioambiental entre sus trabajadores

Principio 09

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente

Dfa instala paneles solares en sus sedes, además de contratar energía proveniente de fuentes renovables, a fin de reducir su huella de carbono

Principio 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Dfa trabaja en red, compartiendo sus prácticas con otras empresas para fortalecer la lucha contra la corrupción a nivel global

03 Somos Dfa

Además, queremos expresarnos que nuestra actividad está alineada con los OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ODS Prioritarios



ODS Secundarios



ODS conexos a nuestra actividad



03 Somos Dfa

Uno de las características de Dfa, repetida ya, es la transparencia y la creencia en los valores; éstos impregnan toda nuestra actividad diaria, y los podemos ver en nuestro día a día:

Aplicación práctica en nuestra relación con la sociedad: buscamos el bienestar emocional de nuestros compañeros de plantilla, por ello, se ha dado formación en gestión de llamadas conflictivas a los trabajadores del Centro de Atención Telefónica

Aplicación práctica de nuestros valores dentro de nuestra propia organización: hemos formalizado un acuerdo con COCEMFE, a fin de que nuestros compañeros puedan apoyo psicológico.

Aplicación práctica de nuestros valores buscando la sensibilización social en relación a los derechos de las personas con discapacidad: hemos implementado el programa “Somos Diversidad” en los centros educativos de la C.A. de Aragón.

Aplicación práctica de nuestros valores en defensa de la preservación del medio ambiente: facilitamos bicis a los usuarios de nuestros parkings de Teruel.

Son las pequeñas cosas que distinguen Dfa.

03 Somos Dfa

3.3. Nuestro modelo de actividad



Ámbito Social

Orientamos, acompañamos e impulsamos la inclusión.

- Orientación y apoyo social
- Agencia de colocación
- Centros de formación
- Asesoría jurídica sobre discapacidad
- Asesoría en accesibilidad
- Actividades socioculturales



Salud y Bienestar

Cuidamos la autonomía y la calidad de vida.

- Desarrollo infantil y atención temprana
- Centros residenciales
- Rehabilitación y fisioterapia
- Centros de día
- Centro ocupacional
- Ayuda a domicilio
- Teleasistencia
- Ortopedia



Servicios y Empleo

Creamos oportunidades laborales y sociales

- Call Center
- Estudios sociales y de mercado
- Consultoría laboral y contable
- Talleres de manipulados
- Conserjerías
- Gestión de parkings
- Transporte adaptado
- Gestión Documental
- Restauración

03 Somos Dfa

Nuestras cifras de un vistazo

¿Cuántos somos?	¿Cuál es nuestra contribución social?	¿Cuál es nuestra contribución ambiental?	¿Cuál es nuestra contribución económica?
899 personas	10.610 actuaciones del Centro de Atención Social	100% de energía con certificado de origen	25.478.533 € de ingresos
521 personas con discapacidad	5.348 personas colaboradoras	33,65% de energía consumida es de autoconsumo	65% de ingresos de origen privado
566 mujeres	80 actividades de ocio y tiempo libre para personas con discapacidad	4.511 de materiales textiles reciclados	9.272.175,40 € de subvenciones recibidas
549 mayores de 45 años	11.202 horas de formación a nuestro alumnado	Fomento de transporte colectivo	92% de nuestros proveedores son nacionales
+20 nacionalidades			7.338.562,66 € de contribución tributaria

03 Somos Dfa

3.4. 2024 de un vistazo... y el futuro

2024 ha sido un año de gran actividad en Fundación Dfa.

Este 2024 ha supuesto que el proyecto APOYOS CONECTADOS alcanzase su máxima expresión, lo que nos permitió atender a 1.787 usuarios en ese año. Este proyecto, de gran envergadura, ha supuesto para Dfa desde su origen un gran reto de organización, medios materiales y humanos, así como trabajar en áreas dónde no estábamos asentados. Sí bien es en 2025, el momento de evaluación, los datos de 2023 y 2024 ya nos permiten señalar el éxito del proyecto.

De la mano de COCEMFE, pudimos participar en el PROYECTO RUMBO, que finalizó en diciembre de 2024; un trabajo en red puesto al servicio de las personas con discapacidad, especialmente mayores con necesidades de apoyo, a fin de impulsar su autonomía personal.

Pero también este ha sido un año de inicios y comienzos:

- La apertura del nuevo local de Desarrollo Infantil, en el barrio zaragozano de Torrero, nos ha permitido acercarnos a nuestros pequeños usuarios. El equipo multidisciplinar de este nuevo centro ha podido atender hasta a 108 niños, aunque tiene capacidad para llegar a los 350 usuarios y, además, próximamente, se abrirá en el mismo un centro de rehabilitación
- Nos hemos incorporado al Observatorio de la Rehabilitación de Edificios y Vivienda; junto a otras instituciones, colegios profesionales y administraciones públicas, vamos a participar en la realización de estudios técnicos sobre el estado del parque inmobiliario de Aragón.

03 Somos Dfa

3.5. Evaluación de doble materialidad y grupos de interés

Como hemos señalado anteriormente, era nuestra pretensión para 2024 continuar desarrollando los estudios a todos nuestros grupos de interés que nos llevasen a poder elaborar una matriz de doble materialidad.

Estos estudios no se han coordinado, lo que ha dado lugar a que dispongamos de una gran cantidad de información sobre nuestra actividad, nuestros grupos de interés, nuestros impactos, aquello que se demanda de nosotros y en lo que se nos solicita más trabajo o mejora, pero no se ha filtrado esta información.

Con independencia de cuáles son los parámetros que finalmente establezca la Comisión Europea (en relación a la revisión de la Directiva CSRD y el resto de normativas del Pacto Verde Europeo), nuestros objetivos son:

- a. Diseñar los barómetros a realizar en el cuarto trimestre 2025 y primer trimestre 2026 (grupos, contenido de estudio, puntos de control y seguimiento)
- b. Examen de los estudios realizados, por nuestro Departamento de Estudios de Mercado
- c. Realización de un primer análisis de doble materialidad, que sirva de base para los siguientes a realizar, y permita una primera toma de decisiones.

De entre los estudios realizados en 2024, sí que queremos señalar:

1. Encuestas a los usuarios de los servicios del proyecto Apoyos Conectados
2. Encuesta de satisfacción a los usuarios de Taxi Accesible
3. Estudio sobre los medios de comunicación internos de la Fundación

4. Estudios internos de Bienestar Laboral

5. Encuestas de satisfacción a los usuarios de Formación

De nuestra estrategia de sostenibilidad queremos señalar que siempre ha incluido a todos nuestros Grupos de Interés, nunca nos hemos restringido únicamente al colectivo de plantilla o de usuarios de uno u otro servicio.

Además, nuestra relación, siempre en términos de trato personalizado y cercanía, se ha basado en mostrar a todos y cada uno la importancia que tienen para Dfa, y que por ello, tratamos de mantener una comunicación lo más fluida posible, con los medios más accesibles para ello.

03 Somos Dfa

GRUPO DE INTERÉS	CANAL DE COMUNICACIÓN	REGULARIDAD DEL CONTACTO	DEMANDAS
USUARIOS	Correo postal	Frecuente	Aumento carta de servicio
	Teléfono		Calidad
	Web		Personalización
TRABAJADORES	Redes internas	Frecuente	Conciliación laboral
	Correo electrónico		Condiciones laborales
	Reuniones grupales		Formación
	Reuniones individuales		Desarrollo profesional
PROVEEDORES	Correo electrónico	Normal	Seguridad de la relación
	Teléfono		
CLIENTES	Correo electrónico	Normal	Seguridad de la relación
	Teléfono		Calidad
OTRAS ENTIDADES DEL TERCER SECTOR	Correo electrónico	Frecuente	Trabajo en red
	Teléfono		
	Reuniones		
ADMINISTRACIONES	Comunicaciones institucionales	Frecuente	Calidad del servicio
	Correo electrónico		Transparencia

03 Somos Dfa

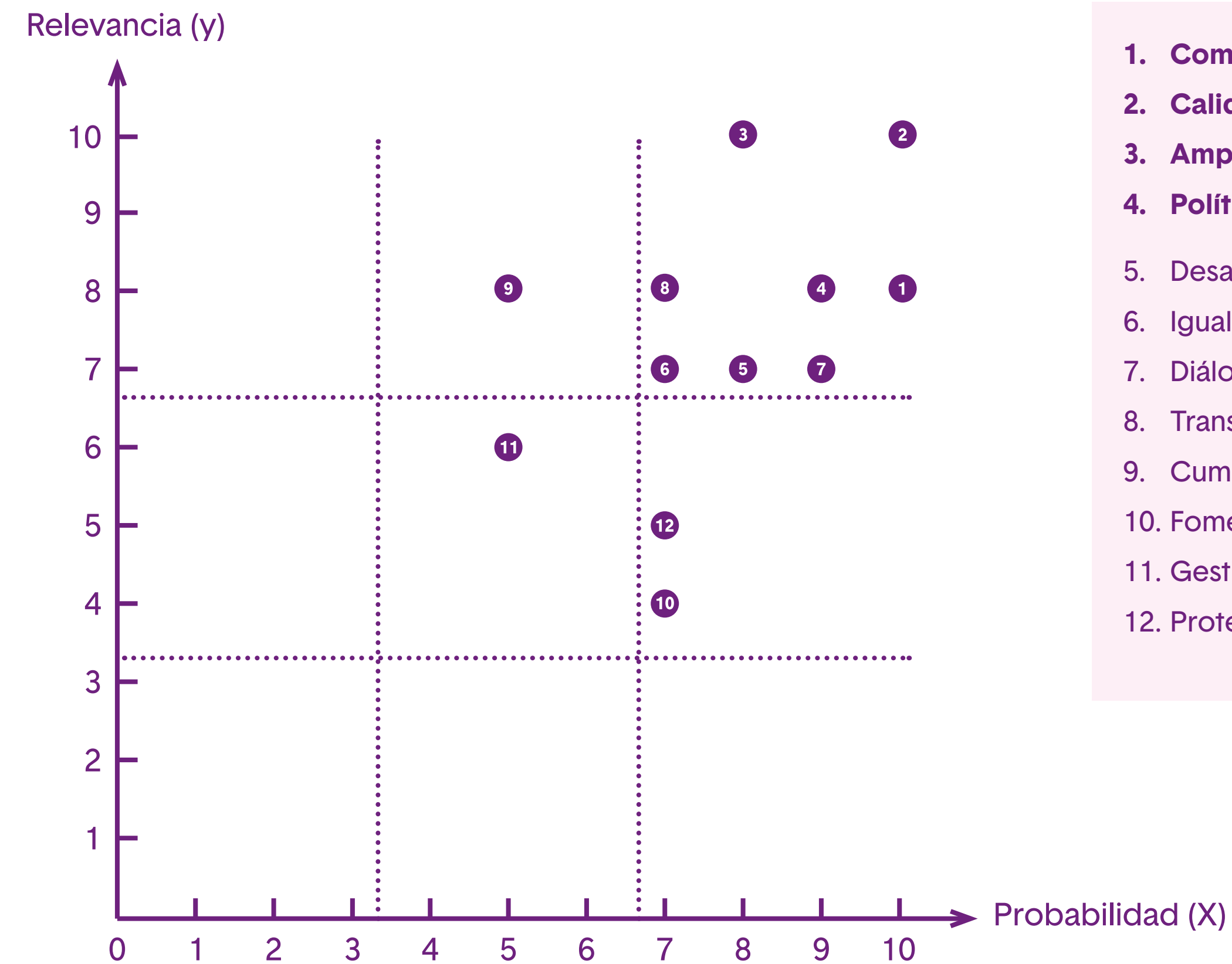
Partiendo de la información facilitada por nuestros grupos de interés, se ha realizado un estudio matricial de impacto, en la misma línea del efectuado en 2023.



03 Somos Dfa

Este estudio, nos ha permitido señalar que según la matriz, los temas materiales son esencialmente:

- a. Calidad del servicio prestado
- b. Ampliación del servicio prestado
- c. Condiciones Laborales
- d. Conciliación Laboral
- e. Transparencia
- f. Seguridad en las relaciones comerciales



- 1. Compromiso con los clientes**
- 2. Calidad del servicio prestado**
- 3. Amplitud de servicios**
- 4. Políticas y condiciones laborales**
5. Desarrollo profesional y formación continua
6. Igualdad de oportunidades
7. Diálogo y compromiso con los grupos de interés
8. Transparencia y gobierno corporativo
9. Cumplimiento normativo y prácticas responsables
10. Fomento de protección del medio ambiente
11. Gestión de suministros y contratación verde
12. Protección del Medio Ambiente

04 Desempeño ASG: Gobernanza

4.1. Nuestro modelo de organización interna

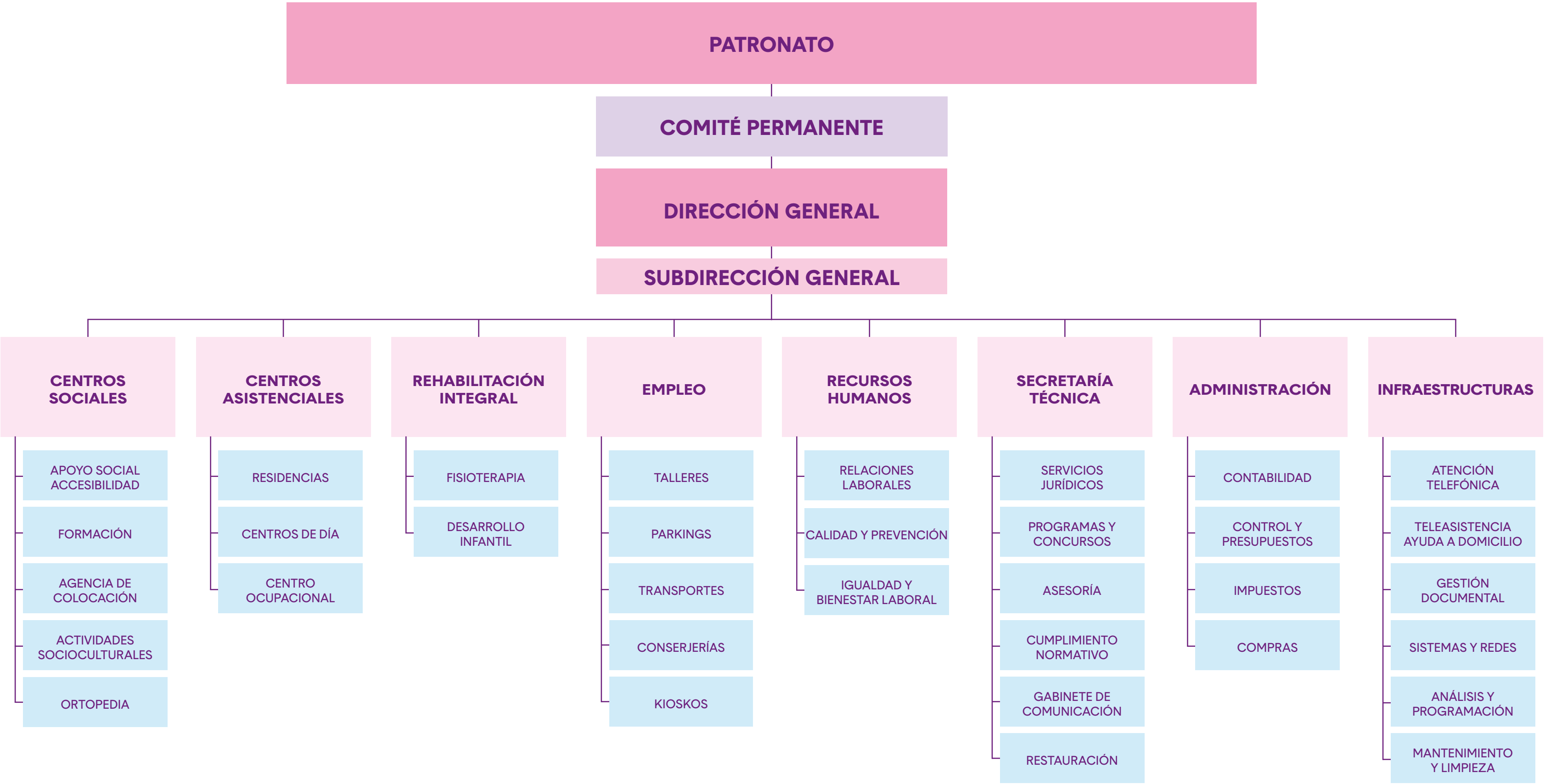
Para el buen funcionamiento de la Entidad, buscando eficiencia y eficacia, que nos permita avanzar en la defensa de las personas con discapacidad, nos hemos dotado una estructura organizativa a dos niveles: de **gobierno** y de **gestión**, estando cada uno conformado además por varios órganos, y todo ello cimentado en la plantilla total de la entidad.



04 Desempeño ASG: Gobernanza

ÓRGANOS DE GOBIERNO

ÓRGANOS DE GESTIÓN



04 Desempeño ASG: Gobernanza

4.2. Nuestros órganos de gobierno

Nuestros órganos de gobierno son:

- a) Nuestro Patronato
- b) Nuestro Comité Permanente

Nuestro Patronato

Es nuestro máximo órgano de gobierno y de representación de Fundación Dfa, a quién corresponde el establecimiento de la dirección estratégica, de cara al cumplimiento de nuestros fines fundacionales, nuestras políticas y protocolos y la gestión y administración de los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación.

Nuestro Patronato se reunió en nueve ocasiones en 2024, pero está siempre disponible, por si fuere necesario para la buena marcha de la Fundación.

Además, debemos señalar la implementación, desde 2020, de reuniones y asistencias telemáticas, lo que nos da la visión de la modernización y disponibilidad de nuestro Órgano de Gobierno. Y también para la presta toma de decisiones, se previó la existencia del Comité Permanente.

Durante el 2023, se produjo un proceso de renovación de cargos, por expiración de mandatos, que culminó en 2024, con el inicio en su actividad como Patronos de las dos personas que aceptaron los cargos: Marina Joven y Pedro Cano.

Vemos necesario resaltar el compromiso adquirido por estas personas, pues es realmente una tarea de responsabilidad, por la que no se percibe ningún tipo de remuneración.

La regulación de la composición, convocatorias deberes y obligaciones del Patronato viene recogida en nuestros Estatutos.

Sabemos, ponemos de manifiesto la no-paridad en nuestro Patronato, es un tema en el que se trabaja constantemente, más resulta difícil conseguir que una persona idónea (ética y profesionalmente) adquiera este compromiso, estas obligaciones, teniendo además en cuenta que, como se ha señalado, no es un cargo remunerado.

PATRONATO			
Marta Valencia	Armando Carcas	Enric Soley	Alberto Serrano
Miguel Á. Correas	Juan Carlos Castro	Leonardo Catalán	Manuel Ramírez
Juan Royo	Marina Joven	Pedro Cano	

04 Desempeño ASG: Gobernanza

Nuestro Comité Permanente

El **Comité Permanente** viene igualmente **regulado en nuestros estatutos**, normativa de público acceso, pues está disponible a todos nuestros grupos de interés a través de nuestra página web.

Este órgano colegiado, está conformado por la presidenta y el secretario del patronato, así como por otros dos miembros del patronato, el director general y el vicesecretario no patrono. Según nuestros estatutos: “conoce, debate y prepara las propuestas, a examinar por patronato”.

En la práctica nuestro órgano de gobierno “del día a día”, pues se reúne semanalmente, y actúa por delegación del patronato.



04 Desempeño ASG: Gobernanza

4.3. Nuestros órganos de gestión

Nuestro Comité de Dirección

Es nuestro órgano para la actividad diaria y que tiene encomendada la gestión interna de la Fundación; véase, dirección, gestión y administración ordinarias.

Está formado por todas las direcciones de área, junto con la Dirección General, y se reúne semanalmente, para tratar los asuntos más significativos de la Entidad.

En 2024 se ha producido la modificación de la composición y estructura del Comité de Dirección; esta reordenación, en aras a la eficiencia y eficacia de la Entidad, ha supuesto la eliminación del área de “Servicios”, integrándose sus departamentos bien en el área de “Empleo”, bien en el área de “Secretaría Técnica”. Es necesario hacer constar que esta reordenación no ha supuesto en ningún momento ni ceses en la relación laboral de ningún trabajador ni en pérdida de capacidad de atención a los usuarios, sino que, como se señala ha sido puramente organizativa.

Con respecto a nuestro Comité de Dirección es necesario poner de manifiesto sendas cuestiones sobre su relación, vinculación con la entidad:

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

2. La determinación de la remuneración de los miembros del Comité no tiene un procedimiento formal ni se consulta a los grupos de interés. Sí que debemos resaltar, que el aumento salarial producido en 2024, con la firma de nuestro nuevo convenio colectivo a estos miembros de la entidad ha sido en global inferior a la media ponderada del resto de categorías profesionales de la plantilla.

Analizada la composición de nuestro comité de dirección, podemos valorar sendas cuestiones:

a) Es un órgano ligeramente feminizado

b) Es un órgano muy técnico y sólido, pues es destacable la formación y experiencia de sus miembros.

En 2024 se ha producido un importante hecho organizativo, cuál es la creación de una subdirección general, en apoyo directo a las tareas diarias realizadas por el director general. Este puesto ha sido encomendado a una mujer, técnica y con experiencia laboral en el sector, lo que manifiesta la importancia de la meritocracia y compromiso en la defensa de las personas con discapacidad para Dfa.

04 Desempeño ASG: Gobernanza

Otros órganos

Por obligación legal, por intereses organizativos, buscando una mejor gestión y eficiencia, ... por muy distintas casusas, en Dfa nos hemos dotado de otros diversos órganos internos o independientes, con el afán de impulsar nuestra gestión, compromiso ético y defensa de la sostenibilidad.

Así vamos a destacar:

Órgano de Ética y Cumplimiento

Área interna, pero independiente, encargada de velar proactivamente por el cumplimiento ético y normativo

Comité de Ética

Órgano independiente, consultivo en materia de ética, así como sobre los principios de funcionamiento de la Entidad

Comité de riesgos

Órgano multidisciplinar encargado de la organización y gestión de los riesgos de la Entidad

Órgano de Control Interno

Órgano responsable de la implementación de las políticas de prevención así como de la fiscalización de las acciones

Representante ante el Sepblac

Representante de la Entidad ante los organismos competentes en materia de prevención de blanqueo de capitales

Unidad Operativa de Prevención de Blanqueo de Capitales

Órgano responsable de implantar las medidas establecidas para la prevención del blanqueo de capitales

Comisión de Igualdad

Es el órgano encargado de velar por la implementación de las políticas de igualdad en la Entidad

04 Desempeño ASG: Gobernanza

4.4. Nuestra normativa interna, políticas de prevención del blanqueo de capitales y anticorrupción

En Fundación Dfa, la ética es uno de los valores transversales a toda nuestra estructura y actividad. Es por ello, que por voluntad propia y además expreso cumplimiento de la legislación vigente, hemos desarrollado un completo sistema normativo interno, con la base de nuestra misión, visión y valores, que ha sido comunicado a todos nuestros grupos de interés y que puede ser consultado en nuestra página web.

Revisamos y actualizamos continuamente nuestro Marco Ético; y así, durante 2024 se ha producido la modificación de nuestro Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales (verificando además el uso del lenguaje inclusivo), pero sobre todo se ha desarrollado una importante labor de normativa interna en el área de Recursos Humanos, pues se han aprobado sendos documentos normativos de gran importancia:

- El Protocolo de Prevención e Intervención contra el Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Acoso psicológico y Acoso por Orientación Sexual y/o por expresión o identidad de género
- El Plan de Igualdad

Además es importante resaltar que en junio de 2024, que se produjo la renovación de su adscripción a la totalidad del Marco Ético de Fundación Dfa, por aquellas Empresas Sociales con las que mantiene relación orgánica: Gestión Asistencial Aragonesa, S.L., GP-7, S.L, Zaragoza Parkings, S.L. y Desarrollo Social e Integración, S.L. Estando además previsto que la citada adhesión a la totalidad del Marco Ético de Fundación Dfa también lo realice FIIS

Y en el punto de difusión y formación en nuestro Marco Ético a fin de implementar nuestra ética a todos nuestros grupos de interés, durante 2024, se ha procedido a realizar formación a tres grupos subjetivos distintos:

- a. Voluntarios de la Entidad, señalar que a 31 de diciembre de 2024, todos los voluntarios de la entidad habían recibido formación
- b. Patronato de la Entidad y Comité de Dirección, quienes además ha recibido, formación en Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, por experto externo.
- c. Los órganos de PBCFT (Unidad Operativa, OCI, representante ante SEPBLAC), también recibieron formación específica por experto externo.
- d. La totalidad de las nuevas incorporaciones a la plantilla de Dfa, dado que es una parte importante de la sesión de acogida al Grupo.

04 Desempeño ASG: Gobernanza

La situación geopolítica actual, la pérdida global de valores, nos lleva a ratificar nuestro compromiso con la lucha contra la corrupción y la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Amén de la dotación normativa efectuada, realizamos continuas actuaciones de verificación y control de la implementación de la ética de Dfa en nuestra actividad diaria, así como la realización de controles sistemáticos y continuos sobre la aplicación de las medidas de diligencia debida. Fruto de ello, como se ha dicho, la modificación del Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, pero también la continua homologación de nuestros proveedores.

Si bien no se ha decidido adoptar la verificación total de nuestro sistema de gestión de cumplimiento normativo, sí debemos señalar que sendas partes importantes del mismo, como son la Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo y los Procedimientos de Homologación de Proveedores, fueron evaluados externamente,

resultando un informe favorable a las actividades y actuaciones realizadas.

Una de las piedras angulares de nuestro sistema de Ética y Cumplimiento es el Canal Web, canal de denuncias, quejas, sugerencias.

Este Canal, a disposición de todos nuestros grupos de interés, permite poner en conocimiento de la Fundación informaciones y posibles infracciones de nuestro marco ético. Además admitidos que también se presente cualquier queja o sugerencia, así como formular consultas sobre nuestra normativa.

Queremos señalar que Fundación Dfa reconoce, como lo ha hecho siempre, los principios recogidos en la Directiva UE 2019/1937, relativa a la protección de las personas que utilizan nuestro Canal Ético, y, así se les informa al recibir la comunicación que da inicio a las tramitaciones pertinentes.

En 2024 se han recibido un total de 5 quejas, denuncia y sugerencias; siendo todas ellas archivadas, al

determinarse, tras la oportuna tramitación, que no tenían vinculación con el marco ético de la entidad.

COMUNICACIONES CANAL ÉTICO	
De oficio	0
Recibidas	5
Derivadas	1
Archivadas	3
En trámite	1

Otro elemento importante de nuestra actuación interna son nuestras acciones en materia de ciberseguridad, privacidad de la información y protección de datos.

En relación a esta materia, importante para nosotros dada la clasificación de datos de que disponemos, de la situación técnica global y de nuestro compromiso con todos nuestros grupos de interés (técnicos y éticos), debemos informar de los siguientes aspectos:

04 Desempeño ASG: Gobernanza

- a. Continúa en estudio el texto que dará origen a la actualización nuestra Política de **Riesgos de Ciberseguridad**; es un proceso que sí bien es cierto que se está prolongando en el tiempo, no ha sido “archivado” por la Entidad, consciente de la importancia de la misma. Esta Política dará en su momento origen a un programa de Ciberseguridad, así como a una posible verificación del mismo, para la consecución de la ISO 27001.
- b. 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. Por ello tenemos un 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 2024, MASER LEGAL CONSULTORES SLP). Además, tenemos nombrado un Delegado Global de Protección de Datos, que garantiza la implantación de la estrategia global en materia de protección de datos personales.
- c. Implicando a toda nuestra cadena de valor en la seguridad en la importancia de la seguridad de la información, en nuestro fortalecido procedimiento de homologación de proveedores, valoramos información como la disponibilidad de la ISO 27001 o la acreditación de sistema de protección de datos

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



05 Desempeño ESG: Dimensión Social

5.1. Datos de nuestro capital humano

Personas	Contratos	Antigüedad	Otras
899 personas	746 indefinidas	271 más de 10 años de antigüedad	218 titulados
521 personas con discapacidad	153 temporales	116 más de 20 años de antigüedad	+20 nacionalidades
566 mujeres	7,35 tiempo medio de antigüedad	10 más de 30 años de antigüedad	
549 mayores de 45 años			

05 Desempeño ESG: Dimensión Social

Las personas somos el centro de Fundación Dfa.

Por una parte, Dfa tiene como finalidad la total inclusión social de las personas con discapacidad en la sociedad, logrando la plena accesibilidad y la sensibilización social con la discapacidad.

Ponemos el foco en las personas, en las personas con discapacidad, y dotarles de los medios necesarios para la total inclusión.

Y entendemos en Dfa, que el empleo es una de los elementos principales de nuestra vida social, pues nos sirve para lograr reconocimiento a nuestra capacidad, obtener independencia económica y cimentar nuestra propia autoestima.

En este sentido, desarrollamos nuestra actividad en relación a la plena inclusión laboral en una doble vía:

a) Agencia de Colocación

Una de las ramas de nuestra actividad es la de “agencia de colocación”, que trabaja única y exclusivamente en beneficio de las personas con discapacidad, facilitando su inserción laboral en el mercado ordinario.

Como herramienta para lograr la inclusión laboral, el trabajo de nuestra Agencia de Colocación se basa:

- De un lado, en potenciar el talento y las capacidades de las personas con discapacidad
- De otro lado, en buscar la generación de 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.

b) Somos empleadores

La totalidad de entidades que componen Dfa son empleadores, llegando a representar en 2024 el 6.3% del total empleo en el tercer sector en Aragón.

En Dfa tenemos un modelo consolidado de gestión de las personas, pues queremos ser el espejo en el que se vean el resto de empresas, a fin de manifestar la capacidad de las personas con discapacidad, pero también la posibilidad de existencia de relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la búsqueda de la calidad de vida y

05 Desempeño ESG: Dimensión Social

el crecimiento conjunto de entidad y trabajador. Así, entre nuestros principios como empleadores:

- Desarrollamos empleos dignos, que repercutan en la calidad de la vida y en el desarrollo personal y profesional
- Facilitamos un entorno en el que poder ejercitar los derechos laborales y el cumplimiento de la legislación vigente
- Existencia de un entorno inclusivo y diverso
- Acceso al desarrollo profesional en igual de oportunidades y en equilibrio con su desarrollo personal
- Nuestro sistema de selección prima la contratación de personas con discapacidad, así como el fomenta la igualdad de género y la diversidad.

Como hemos señalado, uno de los principales elementos de la relación de Dfa y los trabajadores es el respeto y deseo de calidad profesional y personal.

De 2024, debemos señalar dos impactos, positivos, importantes, cuya extensión va a continuar en los próximos años:

1.- Renovación de nuestro Convenio Colectivo.

En enero de 2024 se firmó nuestro VII Convenio Colectivo, vigente para el período 2024-2025.

Este convenio trajo consigo, por una parte, la actualización de las condiciones salariales, pero, también, por otra parte, la introducción de novedades en las condiciones no salariales (no-económicas), como novedades en permisos retribuidos, en materia de incapacidad temporal o de excedencia voluntaria, entre otros

2.- El desarrollo del área de Igualdad y Bienestar Laboral

Éste área de Dfa, viene a concentrar el trabajo, vías, medios, soluciones, ideas, en la mejora de las personas que formamos Dfa, desde un punto de vista laboral, pero también personal.

Es la expresión de cómo Dfa se preocupa por su capital humano.

Amén de exponer cómo es nuestra gestión del capital humano, queremos ejemplificarla. Queremos presentar a nuestra persona trabajadora media en 2024 ha sido una mujer de más de 40 años, técnico medio y del área social

05 Desempeño ESG: Dimensión Social

Partimos de los siguientes parámetros: ubicación geográfica, sexo, edad, discapacidad, tipo de jornada, tipo de contrato, categoría laboral, área de trabajo.

Estamos consiguiendo romper la barrera de que las personas con discapacidad carezcan de formación o tengan una “menor formación”, limitando con ello su acceso al mundo del trabajo. Igual que estamos rompiendo el mito de que el trabajo “es cosa de hombres”.

Lo más destacable es el aumento del nivel de formación, determinado con la categoría laboral, dado que:

- Por una parte, muestra el aumento, diversidad y especialización de la actividad de Fundación Dfa, lo que se refleja en la necesidad de contratación de personal cualificado
- Por otra parte, la concienciación social, en el ámbito formativo, hacia las personas con discapacidad. NO se puede poner barreras a las personas con capacidad.

Señalar en este punto nuestra colaboración con distintos centros de formación, incluyendo la Universidad de Zaragoza (mención especial a la Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad – OUAD) y la Universidad San Jorge. Amén de los distintos programas desarrollados por el Centro de Formación de Fundación Dfa.

Sí bien ahora vamos a presentaros como son nuestros impactos, es necesario rescatar el programa de Apoyos Conectados que se ha venido desarrollando durante 2024 y que concluirá en 2025.

El motivo es claro, somos 899 personas a 31 de diciembre de 2024. Pero este aumento en el número de personas contratos está directamente relacionado con la ejecución del Programa Apoyos Conectados.



Perfil persona trabajadora media en 2024

- Mujer de más de 40 años
- Técnico medio
- Area social

05 Desempeño ESG: Dimensión Social

5.2. Nuestra política de salarios y remuneraciones. Formación. Otras características

Nuestra política salarial viene recogida en nuestro convenio colectivo, el VII suscrito, que fue firmado en el primer trimestre de 2024.

Señalar que este convenio, firmado por Fundación Dfa y la representación sindical de la plantilla, se han adherido el resto de entidades que componen el Grupo Dfa.

La vigencia de este convenio se prorrogará hasta 31 de diciembre de 2025.

En el ámbito práctico, mostraros la repercusión del empleo en Dfa: el 73,60% de nuestro gasto va destinado al pago de sueldos y salarios.

Volver a remarcar que los Patronos no reciben remuneración por su cargo y que no nuestro Comité de Dirección no tiene contratos de alta dirección. Además, ninguna persona está vinculada a Dfa como Autónomo Económicamente Dependiente.

Dfa ofrece a sus trabajadores las mejores condiciones laborales, que puede.

Las retribuciones salariales se ven complementadas por una serie de beneficios sociales, esencialmente en cuanto a permisos retribuidos, pero también con la

implementación de otras acciones que vienen a poner el foco en la calidad de vida de aquellas personas que formamos Dfa.

Hablamos, de unas y otras, por ejemplo:

Medidas de conciliación de vida, personal y familiar

En 2024, 301 trabajadores de Dfa se han beneficiado de medidas de conciliación; estas medidas van desde permisos para la realización de exámenes o cambio de domicilio, a permisos por accidentes o enfermedades de familiares o convivientes

Formación

Durante 2024, 323 trabajadores de Dfa se han beneficiado de formación interna (desarrollo de competencias profesionales, prevención de riesgos, idiomas, TIC)

Adaptación de puestos de trabajo

21 personas trabajadoras de Dfa son “aptos condicionados en activos” y se les han facilitado los medios necesarios para el desarrollo de su trabajo. En 2024, se adaptaron cuatro puestos de trabajo.

05 Desempeño ESG: Dimensión Social

Proceso Onboarding

Al inicio de su relación laboral con Dfa, todos nos vemos beneficiados de proceso de acogida, renovado en 2024, cuya punta del iceberg es el Manual de Acogida (disponible para todos), pero que realmente va a continuar durante toda la permanencia en la Entidad

Atención a la diversidad

En Dfa estamos comprometidos con la capacidad de las personas y es éste un valor que se traslada a todos los estamentos y acciones. Así se ha desarrollado una intensa formación en lenguaje inclusivo

Pero también estamos comprometidos con la igualdad de género, así se ha procedido a la aprobación en la Comisión de Igualdad del Plan LGTBI+, realizando también numerosas acciones formativas.



05 Desempeño ESG: Dimensión Social

5.3. Seguridad y salud laboral

La seguridad y salud de los trabajadores es una de las grandes preocupaciones de Dfa.

De este importante aspecto se ocupa nuestro equipo de prevención de riesgos laborales, del que debemos señalar que dispone de acreditación técnica y experiencia.

Sobre este 2024, señalar que se han producido un total de 45 accidentes sin baja, 1

accidente que ha requerido baja y la determinación de una enfermedad profesional

5.4. Asociacionismo y derechos laborales

En Dfa creemos que el respeto al asociacionismo y derechos laborales de nuestra plantilla es una clara muestra de nuestra ética y nuestro respeto al capital de las entidades.

En concreto, evidentemente, existe un total reconocimiento a la libertad de asociación y afiliación sindical de los trabajadores.

5.5. Accesibilidad Universal

Somos una entidad comprometida con la accesibilidad universal, y por ello debemos ser un referente en mostrar nuestros impactos en la materia.

Llevamos la accesibilidad mucho más allá dela contratación, recordemos que 521 de nuestros compañeros son personas con discapacidad, incidimos en otros aspectos como:

Accesibilidad física

La totalidad de nuestras sedes son accesibles y todos los puestos de trabajo están adaptados para la persona que en él va a desarrollar su trabajo.

Inclusión laboral

Se ha incluido un apartado sobre igualdad de oportunidades en el Manual de Acogida para las nuevas incorporaciones.

Accesibilidad documental

Amén del proceso de revisión de nuestra documentación interna, según lenguaje inclusivo, se va a iniciar un proceso de realización de nuestros principales documentos en lectura fácil.

05 Desempeño ESG: Dimensión Social

5.6. Respeto a los derechos humanos

En Dfa no se han producido en 2024 ningún incidente que haya podido afectar a los derechos humanos, en ningún aspecto (trabajo infantil, trabajo forzoso, trata de personas, etc)

Además, debemos señalar que tampoco hemos tenido conocimiento de la existencia de ninguna violación a los Derechos humanos en los miembros de nuestra cadena de valor.

En este punto, debemos de señalar que, en el procedimiento de homologación de proveedores, se pregunta a los interesados la adhesión al contenido del Pacto Mundial de Naciones unidas.



06 Desempeño ESG: Dimensión Ambiental

6.1. Introducción

Para nosotros, la gestión medioambiental presenta una doble faz: ética y eficiencia financiera; y así nuestros objetivos en este desempeño ASG se refieren a:

- a. Por una parte, ser agentes de preservación del medio ambiente, concienciando e implicando a todos nuestros grupos de interés y cadena de valor
- b. Por otra parte, optimizar nuestros recursos financieros presentes y futuros.

Como os presentamos, en concreto, en este punto de desempeño, estamos muy avanzados en un análisis, aislado del área, de doble materialidad.

Sirvan de ejemplo los consumos ¿por qué realizamos un examen tan exhaustivo de los consumos en que incurrimos?:

1. Por una parte, estamos implicando a todos nuestros grupos de interés en la conciencia de la defensa del medio ambiente, y por ello, también a Dfa, como entidad, se nos pide seamos ambientalmente respetuosos. No podemos aceptar un aumento no justificado de los consumos
2. Por otra parte, un aumento de costes puede suponer una desviación de gasto, con respecto a otras partidas, que impacten más en los usuarios. Amén de que también

pueden determinar la posible existencia de una ineficiencia que es necesario tratar antes de que podamos considerarla un impacto negativo.

Es por ello que, nuestro esfuerzo en esta materia se va a centrar:

- a. En continuar concienciando a nuestros grupos de interés en la necesaria defensa del medio ambiente, con todo tipo de actividad:

La cartelería en los centros de actividad

- La realización de paseos saludables
- La formación a nuestros voluntarios
- La apuesta por una flota de vehículos eléctricos
- La implantación de transporte colectivo en los centros viables a tal efecto. En este apartado queremos reseñar que estamos encontrando grandes dificultades para, a la hora de renovar nuestra flota de furgonetas y microbuses adaptados para el transporte de personas movilidad reducida, encontrar vehículos homologados que no sean de motor de combustión, aunque seguimos muy atentos a la evolución del mercado

06 Desempeño ESG: Dimensión Ambiental

- b. En revisar y analizar de los indicadores de gestión medioambiental, a fin de controlar el consumo, determinar posibles gastos innecesarios, optimización de contratos, y aquí también mucho que hacer por nuestros departamentos de mantenimiento y administración
- c. Optimización de la eficiencia energética de nuestras sedes; partiendo de los estudios realizados por el departamento de mantenimiento y con la base de los certificados de eficiencia energética existentes, realización de obras de aislamiento térmico y acústico.
- d. Estudio exhaustivo de la oportunidad financiera (análisis económico y de sostenibilidad) de realizar una auditoría energética a todas o parte de nuestras sedes, en los términos señalados en el RD 56/2016.

Al respecto expresar que sí bien es cierto que Dfa tiene una plantilla superior a 250 trabajadores, nuestro volumen de negocio, incluso agregado, es inferior a 50 millones de Euros (criterios de imputación de la obligación legal).

Como entidad, nuestra implicación en el cuidado y defensa del medio, parte de nuestro Código Ético y se extiende a todo nuestro Marco Ético, específicamente, es de buena lectura nuestra Política Medioambiental y el Procedimiento de Gestión Ambiental.

Reflejo de nuestros valores en relación al medio y con respecto a toda la cadena de valor, es nuestro procedimiento de acreditación de proveedores, en el que se valoran hechos como:

- a. La tenencia de la ISO 14001,
- b. La aportación de listados y fichas de seguridad de los productos químicos se utilizan en nuestras instalaciones
- c. La gestión de residuos que efectúan.

Pero queremos señalar que no pedimos a nuestra cadena mayor implicación que la que nosotros tenemos:

- Disponemos del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001, que ha examinado nuestra política ambiental, así como la planificación, implementación, actividades, control y revisión de las acciones vinculadas a la sostenibilidad medioambiental
- Disponemos de procesos y protocolos de gestión de residuos propios, que se materializan, por ejemplo, en:
 - » Destrucción del papel confidencial

06 Desempeño ESG: Dimensión Ambiental

- » Reciclaje del papel utilizado
- » Eliminación de los envases de plástico en nuestra cafetería Dfabula
- » Gestión separada de residuos en nuestros centros (papel, plástico, toner, luminarias, otros)
- » Implantación de medios que faciliten el reciclado de materiales como ropa, tejidos o pilas

Es necesario hacer constar que no hemos tenido ningún incidente medioambiental en 2024, por lo que no hemos tenido que satisfacer ninguna multa ni sanción monetaria.



06 Desempeño ESG: Dimensión Ambiental

6.2. Energía y emisiones. Contaminación del suelo, agua y aire. Biodiversidad

Las emisiones de CO2 se dividen en tres alcances:

- Alcance 1, incluye las emisiones directas de fuentes controladas por Dfa, como la combustión de calderas propias o vehículos propios
- Alcance 2, abarca las emisiones indirectas derivadas del consumo de energía comprada, como la electricidad
- Alcance 3, comprende otras emisiones indirectas a lo largo de la cadena de valor, como viajes de empleados o proveedores.

Señalar que Dfa no viene obligada actualmente a realizar un control y gestión de la medición de emisiones de CO2; no obstante, realizamos una medición voluntaria, dado nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente.

Al tiempo de elaboración de este Informe, estaba pendiente de entrar en vigor el RD 214/2025, en relación al Registro de Huella de Carbono; el citado Real Decreto no introduce la obligación para nuestra Entidad de inscribirse en el citado Registro, ni de efectuar el cálculo, más estamos examinando la oportunidad de ambos hechos, a fin de mostrar, nuestro compromiso con la preservación del medio y también en previsión de

que a futuro pudiéramos resultar obligados a ello o de que nos pudiese dar una ventaja competitiva en algún aspecto.

En Dfa, realizamos, voluntariamente cálculos de emisiones de CO2, de alcance 1 y 2. A la hora de valor los indicadores sobre nuestras emisiones realizadas durante el ejercicio 2024, es absolutamente necesario ponerlo en relación a la actividad desarrollada.

Durante 2024, se ha realizado la mayor parte del programa Apoyos Conectados, lo que ha supuesto una gran cantidad de desplazamientos terrestres por todo Aragón, mediante vehículos no siempre eléctricos, dada la orografía y la prácticamente nula existencia de puntos de recarga accesibles en el mismo, es por ello que no comparable este indicador con ejercicios pasados, pues tiene un origen concreto, el proyecto ACAP, que tiene un desarrollo temporal muy limitado en el tiempo.

Con relación al alcance 2, debemos señalar que en Dfa hemos optados porque todo nuestro suministro eléctrico proceda de fuentes certificadas de energía, energía de origen casi al 100% renovable, con la acreditación de origen de la CNMC

La actividad de Dfa, aunque diversa, no produce contaminación de suelo ni aire ni de agua.

Con respecto a la contaminación del agua, señalar que ésta podría producirse, más de forma totalmente insignificante, residual, pues el consumo de agua que realizamos

06 Desempeño ESG: Dimensión Ambiental

es de uso sanitario esencialmente. Ciertamente es que tenemos un consumo de agua importante, derivado de la gestión de centros residenciales y numerosas sedes, más éste no podemos considerar que genere un impacto negativo en el ambiente.

Igualmente, nuestro consumo es necesario ponerlo en relación a la intensa actividad desarrollada durante 2024, dado que se ha producido un aumento de sedes, de forma temporal, vinculadas a Apoyos Conectados.

Con respecto al impacto en la biodiversidad de nuestra actividad, éste no es un tema que podamos considerar relevante; de hecho, según la normativa de reporting ESG debemos de señalar que “no es de aplicación”, pues Dfa no realiza actividad en zonas cercanas a áreas con sensibilidad en biodiversidad.



06 Desempeño ESG: Dimensión Ambiental

6.3. Economía Circular, Gestión de Residuos

Buscamos la optimización de todos los fungibles vinculados a nuestra actividad; es por ello que en la medida de lo posible, reciclamos, alargamos la vida útil de los recursos y utilizamos recursos naturales de origen renovable.

Y a destacar, una vez más, la concienciación de nuestra plantilla en la gestión de residuos, dada la cuidada ejecución de las políticas implantadas de uso de materiales como el papel o el tóner.

Un foco de atención y examen de nuestra gestión será en 2025 la conclusión del proyecto de Apoyos Conectados, a fin de conseguir que todos los elementos utilizados sean objeto de buen reaprovechamiento.

6.4. Riesgos climáticos

Partiendo de la base de que consideramos la situación climática actual como grave y preocupante, al apreciar un importante aumento de temperaturas extremas y fenómenos meteorológicos graves, no estimamos que Dfa se enfrente a riesgos climáticos altos. No obstante, se monitoriza por nuestro equipo de Prevención de Riesgos Laborales sustancialmente el área de transporte, dado que no es una actividad que se desarrolle en una sede y por ello están más expuestos que compañeros de otras áreas.

El grueso de nuestra actividad se desarrolla en edificios de oficinas o residenciales, sometidos todos ellos a control exhaustivo por el Departamento de Riesgos Laborales, y, además, en el caso del área asistencial por la Inspección de Centros y Servicios Sociales del Gobierno de Aragón.

Es por todo ello que nuestros riesgos climáticos se circunscriben al área económica, en atención al elevado consumo energético por climatización. Esto nos lleva, como hemos venido manifestando también, a un importante control de los costes y consumos, a fin de determinar posibles incidencias, convenir mejoras y estabilizar el gasto.

En relación a este riesgo detectado, las temperaturas de los edificios, se está trabajando en una renovación del aislamiento término y acústico, esencialmente vía sustitución de cerramientos, a ejecutar durante 2025.

Muestra de nuestra preocupación por los riesgos climáticos es la propuesta realizada a COCEMFE, para examinar y en su caso ejecutar en 2025-2026 de un estudio sobre el impacto de la actual situación climática en las personas con discapacidad.

06 Desempeño ESG: Dimensión Ambiental

6.5. Objetivos de reducción de GEI y transición climática

Aunque el impacto climático de Dfa estimamos que es poco relevante, toda contribución, por pequeña que sea, puede resultar significativa en el contexto global de lucha contra el cambio climático.

Podemos ejemplificar nuestra contribución a la reducción de GEI-GHG con muy diversas acciones en todas las áreas:

- Impulsamos la **movilidad eléctrica** en nuestra flota de transporte
Reiterar que estamos encontrando grandes dificultades para, a la hora de renovar nuestra flota de furgonetas y microbuses adaptados para el transporte de personas con movilidad reducida, encontrar vehículos homologados que no sean de motor de combustión, aunque seguimos atentos a la evolución del mercado
- Utilizamos **energía con certificación de origen**
- Instalamos **placas fotovoltaicas** en las sedes en las que es viable
- **Evitamos el desperdicio alimenticio**, facilitando envases en nuestra cafetería
- Apoyamos **políticas y empresas sostenibles**



07 Riesgos y oportunidades

En este sentido, los principales factores y tendencias globales identificados en 2024 con mayor impacto sobre el futuro del Grupo son los siguientes:

Futuro de los Fondos Europeos

El Grupo está desarrollando un proyecto derivado del Plan para la Recuperación, Transformación y Resiliencia, para favorecer una mayor inclusión de las personas con discapacidad, tanto desde el punto de vista del empleo como de servicios, principalmente en el ámbito del nuevo modelo de cuidado de las personas. Su fecha de finalización es en el primer semestre de 2025.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Las personas con discapacidad son reconocidas como uno de los grupos vulnerables en el marco de la Agenda, haciendo referencia expresa varios de los ODS a este grupo social. Por ello, la consolidación y aceptación de este marco para el desarrollo global sostenible supone una gran oportunidad para seguir impulsando la inclusión social y laboral del colectivo.

Futuro del trabajo y digitalización

Responder a la creciente demanda de competencias digitales es un gran reto que puede convertirse en una oportunidad para las personas con discapacidad. Como factor específico hay que considerar el avance de la inteligencia artificial como factor de transformación de todos los entornos, incluido el entorno laboral.

Cambio demográfico, diversidad de la discapacidad y otros colectivos organizados

El progresivo envejecimiento de la población implica una mayor presión hacia ámbitos como la sanidad y las pensiones, y una mayor demanda de soluciones de accesibilidad. Asimismo, la aparición de nuevos colectivos organizados o la mayor importancia de la salud mental supone la ampliación del marco de necesidades y demandas del colectivo de personas con discapacidad, considerando el efecto de la discapacidad con otros parámetros de exclusión como la edad o el género.

Marco laboral e inclusión

La configuración de un marco laboral adecuado que permita elevar la tasa de actividad de las personas con discapacidad será fundamental para el éxito de nuestro programa de empleo y para la inclusión social de nuestro colectivo a través de su incorporación en el mercado de trabajo. Dentro de este apartado, pueden existir dificultades en la obtención de subvenciones para el mantenimiento de puesto de trabajo para personas con discapacidad debido a los límites que marcan los presupuestos públicos frente al crecimiento del número de centros especiales de empleo, sobre todo generados por empresas con ánimo de lucro. Así mismo, el incremento del salario mínimo interprofesional, magnitud a la que están ligadas dichas subvenciones, dificulta su gestión por parte de las distintas administraciones regionales.

España vaciada y discapacidad

Se estima que más de un millón de personas con discapacidad viven en el entorno rural en nuestro país, en un creciente proceso de despoblación, donde se acentúan las

07 Riesgos y oportunidades

barreras para acceder al empleo, entre otros aspectos. El impulso de actuaciones en favor de la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas, especialmente en el entorno tecnológico, así como el desarrollo de la economía verde, cobra especial relevancia en este contexto.

MEMORIA SOSTENIBILIDAD 2024

Con, por y para
las personas con
discapacidad

