



FUNDACIÓN DFA

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD

2016

FUNDACIÓN DFA

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD
2016

01 Visión de Futuro

Carta de la Presidenta

Carta del Director General

02 Plan de Sostenibilidad. Análisis y Diagnóstico

Punto de Partida

Grupos de Interés

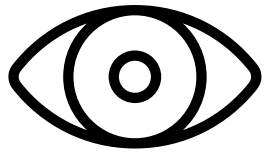
02.1 Ámbito Social

02.2 Ámbito Económico

02.3 Ámbito Medioambiental

03 Sostenibilidad de la Organización

03.2 Plan Estratégico 2017-2021



VISIÓN DE FUTURO



Marta Valencia

Presidenta

Fundación DFA tiene como función ofrecer respuestas a las necesidades o demandas de las personas con discapacidad física a lo largo de su ciclo vital”

“Nada sobre nosotros, sin nosotros”, éste fue el lema que hace 41 años movilizó a un grupo de jóvenes con discapacidad y que llevó a la constitución de Fundación DFA (antes Disminuidos Físicos de Aragón) y el significado de estas palabras son la esencia de lo que ha sido, es y quiere ser nuestra fundación.

Todo lo que cada día hacemos es por y para las personas con discapacidad física y movilidad reducida, las personas son el centro de nuestra acción y lo primero que se valora a la hora de poner en marcha un proyecto o una nueva línea de negocio, es siempre y en todo caso en qué va a beneficiar o qué oportunidad vamos a ofrecer a nuestra gente.

Y una idea que late con fuerza en ese lema es la del Compromiso, así escrito, con mayúscula. Compromiso con las personas con discapacidad y sus familias, pero también con quienes no tienen y, por extensión, con toda la sociedad.

Si pensamos en lo que es “bueno” para las personas con discapacidad, ¿hay algo de todo eso que perjudique a quienes no la tienen?, si por ejemplo hablamos de accesibilidad, ¿favorece sólo a las personas con discapacidad física o permite también la movilidad de personas mayores, familias con carritos de bebés o de compra, niños o de personas que se han lesionado practicando algún deporte? Tanto en este tema como en todos los demás la respuesta es que debemos pensar y actuar con idea de comunidad.

Fundación DFA tiene como función ofrecer respuestas a las necesidades o demandas de las personas con discapacidad física a lo largo de su ciclo vital. La promoción de la autonomía personal es fundamental y se va a promover a través de: La atención temprana y posttemprana, el acceso a la educación y a la formación, la empleabilidad, el acceso al ocio y la cultura, la accesibilidad universal y el derecho a la movilidad mediante la gestión de centros sociales y asistenciales que nos permitan seguir creciendo como personas y siempre poniendo en valor la capacidad frente a la discapacidad.

Cuando pensamos en ciudades amables, sociedades empáticas y solidarias, en las que todos nos aportan y todos aportamos algo, las personas con discapacidad también tenemos mucho que aportar.

Este movimiento circular social también se traduce en que como fundación con un inequívoco carácter social, no podemos evadirnos de lo que en la sociedad sucede, y no nos referimos únicamente a la revolución tecnológica que estamos viviendo y que puede ofrecer grandes posibilidades a las personas con discapacidad, sino a todo lo que concierne a la sostenibilidad social y medioambiental.

Pero además, esta vocación de lo que nos une nos lleva a una implicación total con las plataformas de nuestro sector y a colaborar con el resto de entidades que trabajan por la discapacidad.

Nuestra experiencia gestionando centros y servicios de carácter social nos permite decir sin equívocos que hay otros modos de gestionar los recursos, poniendo a las personas como protagonistas, siendo responsables con nuestro entorno, que desde una parte se puede influir en el todo y por supuesto, que las personas con discapacidad tenemos mucho que decir porque como dice nuestro lema: “Somos capaces”.



Javier Guiu
Director General

“La igualdad es imprescindible, tenemos una plantilla en la que trabajan más mujeres que hombres, nuestra presidenta es mujer y nuestro Comité de Dirección es paritario”

En Fundación DFA somos más de 650 trabajadores y trabajadoras, 150 personas en nuestro equipo de voluntariado y más de 5.000 colaboradores que aportamos a la organización nuestras capacidades para atender cada año a más de 13.000 personas, cumpliendo así con la misión fundacional y siendo fieles a nuestros principios y valores, teniendo a las personas en el centro de nuestra acción, no sólo como números o palabras.

Nuestra política de contratación se basa fundamentalmente en que las personas con discapacidad trabajen. Pero no nos basta con esto, además el trabajo debe permitir desarrollar sus proyectos de vida. Por eso tenemos un convenio colectivo propio, con un sistema de categorías profesionales propio y con escalas salariales por encima de los convenios colectivos generales y específicos de empresas de nuestro sector. Y siempre con una obsesión, el mantenimiento del empleo, objetivo que se ha logrado hasta en los momentos más crudos de la reciente crisis económica.

Además, la igualdad es imprescindible y por ello tenemos una plantilla en la que trabajan más mujeres que hombres, nuestra Presidencia la ostenta una mujer y nuestro Comité de Dirección es paritario.

Si las personas están en el centro de nuestra acción, queremos que Fundación DFA sea el mejor lugar para trabajar. La conciliación y la generación de entornos de trabajo amables y amigables son fundamentales para poder poner nuestras capacidades al servicio de la organización en las mejores condiciones.

Nuestras líneas de actividad únicamente tienen un fin y haremos unos u otros trabajos, pero lo importante es que las personas con discapacidad trabajen. Y en estos trabajos vemos como la discapacidad se complementa, la física o sensorial ayuda a la intelectual, la intelectual llega a donde no llega la física o sensorial, un verdadero trabajo en equipo, que es como nos gusta trabajar, en equipo, donde lo que se ponen en valor son las CAPACIDADES.

Finalmente, en nuestros centros sociales y asistenciales trabajamos para crear entornos humanos y familiares, en el que tengan cabida la autonomía y el desarrollo personal, con atención personalizada y profesional y donde las familias pueden confiar en que sus padres, hijos o hermanos viven como en casa.

Lógicamente, nada es perfecto y todo puede mejorarse, y tanto las personas con discapacidad como la sociedad han cambiado y por ello hemos puesto en marcha un proceso de reflexión en el que estamos participando, desde el Patronato hasta trabajadoras y trabajadores de todas las áreas, en un primer proceso y en el que ya hemos visto claras siete líneas, con sus objetivos y medidas concretas, que van a ser estratégicas para nuestra fundación durante los próximos años para el aseguramiento de la viabilidad y sostenibilidad fundacional.

Sin duda son muchos los retos que nos quedan por afrontar, pero en cada uno de ellos, siempre tendremos claro que nuestro objetivo son y serán las personas con discapacidad.



PLAN DE SOSTENIBILIDAD ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO

02

PUNTO DE PARTIDA

<p>7.220 M€</p> <p>FACTURACIÓN A EMPRESAS Y PARTICULARES</p>	<p>738</p> <p>ALUMNOS</p>	<p>1.496</p> <p>HORAS EN FORMACIÓN INTERNA</p>	<p>NORMA ISO 14001</p>	<p>13.073</p> <p>USUARIOS ATENDIDOS</p>	<p>493</p> <p>ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN</p>
<p>5.108 M€</p> <p>FACTURACIÓN A AAPP</p>	<p>9.089</p> <p>HORAS LECTIVAS</p>	<p>453</p> <p>CONTRATOS A TRAVÉS DE LA AGENCIA DE COLOCACIÓN</p>	<p>900</p> <p>PLACAS LED DE BAJO CONSUMO INSTALADAS</p>	<p>5.043</p> <p>COLABORADORES</p>	<p>153</p> <p>MEJORAS EN ACCESIBILIDAD</p>
<p>1.017 M€</p> <p>EN SUBVENCIONES</p>	<p>48</p> <p>ACCIONES FORMATIVAS</p>	<p>465</p> <p>PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PLANTILLA</p>	<p>952</p> <p>KWS/M2</p>	<p>785</p> <p>FAMILIAS ATENDIDAS EN DESARROLLO INFANTIL</p>	<p>150</p> <p>VOLUNTARIOS</p>
					

GRUPOS DE INTERÉS



EMPLEADOS

Un objetivo común y un trabajo de calidad hacen que cada año nuestra plantilla crezca. Fomentamos la empleabilidad de las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social, con el desarrollo de una política salarial justa y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Convencidos de que es posible aspirar a la excelencia empresarial, y a la vez, crear valor social.

USUARIOS, FAMILIAS Y CUIDADORES

Nuestro equipo humano es nuestro principal activo. Desde las edades más tempranas hasta su vejez nuestro modelo ha permitido la puesta en marcha de una serie de programas de atención integral desarrollados a través de una red de centros y servicios para el colectivo, en los que se ofrece cobertura a una demanda de necesidades laborales, sociales, formativos, de rehabilitación, de ocio... con el objetivo de aumentar la calidad de vida de los mismos y proporcionar a su vez espacios de respiro a familiares y cuidadores.

PROVEEDORES

Las relaciones del Grupo DFA con los proveedores se basarán en la confianza, respeto y honestidad, fomentamos una relación sólida y duradera, priorizando a aquellos proveedores responsables, es decir, aquellos que apoyen la economía social mediante el fomento de la inserción socio-laboral de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión, el fomento de la calidad y estabilidad en el empleo, la prevención de riesgos laborales y el respeto por el medioambiente....

COLABORADORES, ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS

Son nuestros grandes aliados para llevar a cabo la financiación de programas mediante donaciones, concesión de subvenciones y la firma de convenios en beneficio del colectivo de la discapacidad.

SOCIEDAD

La total integración de las personas con discapacidad no es posible sin el apoyo, la implicación y la colaboración de todos los Agentes Sociales. A principio de cada año se diseñan programas específicos de sensibilización social: jornadas, conferencias, campañas, actividades de voluntariado, yincanas...

02.1

ÁMBITO SOCIAL

En Aragón viven
126.032 personas
con discapacidad.

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

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

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



FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

Desarrollo y actuaciones internas

En el Grupo DFA trabajaban, de forma directa a 31 de diciembre de 2016, 651 personas de las cuales 465 con discapacidad. Supone un porcentaje del 71,4% sobre el total de empleados del Grupo, representando un incremento del 3,1% respecto al total de personas con discapacidad empleadas el año anterior.

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

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

651 personas componen la plantilla de Grupo DFA.

465 tiene discapacidad. El 71.4% del total. Un 3.1% más que el 2015.

El **57%** de los trabajadores tiene entre 45 y 65 años.

El **2%** de la plantilla tiene origen extranjero.

Los tramos de edad de los trabajadores son los siguientes:

	Año 2016			Año 2015		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 31	12	43	55	11	41	52
Entre 31 y 45	80	146	226	85	139	224
Mayores de 45	189	181	370	180	182	362
TOTALES	281	370	651	276	362	638

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

Por discapacidades, el número de trabajadores con discapacidad se desglosa al 31 de diciembre de 2016

Tipo discapacidad	2016	TIPO DE CONTRATO	2016	TIPO DE JORNADA	2016
Física	288	Con discapacidad	465	Con discapacidad	465
Pluridiscapacidad	63	Fijos	344	Completas	421
Sensorial visual	32	Temporales	121	Parciales	44
Sensorial auditiva	25	Sin discapacidad	186	Sin discapacidad	186
Intelectual	39	Fijos	137	Completas	152
Parálisis cerebral	2	Temporales	49	Parciales	34
Enfermedad mental	16	TOTAL	651	TOTAL	651
	465				

El reparto del personal (31 de diciembre de 2016) entre las distintas áreas es el siguiente:

Actividad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Total empleados
Aparcamientos	3	100	103
Atención Telefónica	1	30	31
Ayuda a Domicilio	5	5	10
Centros de tiempo libre	5	-	5
Centros residenciales	56	56	112
Centros sociales	7	5	12
Conserjerías	-	22	22
Formación	33	6	39
Gestión documental	-	3	3
Kioscos de prensa	-	19	19
Manipulados	2	105	107
Ortopedia	1	1	2
Restauración	3	5	8
Rehabilitación	45	10	55
Servicios administrativos	-	2	2
Servicios compartidos	24	48	72
Transportes	1	48	49
	186	465	651

LA CALIDAD EN EL EMPLEO

Equipo Humano

No se trata sólo de crear empleo, trabajamos para crear un empleo digno, de calidad que repercuta en la calidad de vida de nuestros trabajadores/as

11 AÑOS es la antigüedad media de la plantilla.

En 2016 se han realizado más de 71 horas de acogida a los nuevos empleados del Grupo DFA.

En 2016 se ofrecieron más de 1.496 horas de formación a los empleados (697 en 2015), para un total de 187 personas, de las cuales 144 corresponden a trabajadores de colectivos prioritarios.

Por categoría laboral, más del 97% de estas horas estuvieron dirigidas a empleados que no eran directivos ni mandos intermedios, es decir, que se ubicaban principalmente en las áreas de producción.

Entre las principales materias en las que se ha formado a los empleados/as durante el año, destacan gestión de equipos, habilidades de comunicación, habilidades comerciales, formación específica para el desarrollo y especialización en los diferentes puestos de trabajo, prevención de riesgos laborales, igualdad y calidad.



MEJORAS SOCIALES

Tratamos de dar respuesta a las necesidades de nuestros trabajadores/as de manera integral para obtener mejoras directas en su calidad de vida.

OCIO

Disponemos de dos instalaciones de ocio completamente accesibles y gratuitas para trabajadores: un albergue adaptado de 21 plazas situado en Sabiñánigo (Huesca) y una casa de vacaciones con 14 plazas en Añón de Moncayo (Zaragoza). En el caso de Sabiñánigo, han sido más de 1.446 pernoctas disfrutadas. Añón, por su parte, ha estado ocupada durante más de 226 días este año.

DFANDANDO

Se trata de un club para los trabajadores, creado en 2012, en el que se organizan diversas actividades de tiempo libre adaptadas en entornos naturales. Desde su creación se han realizado 38 actividades, tanto el número de acciones como el de participantes va en aumento.

PRECIOS ESPECIALES

Así mismo, existen descuentos o precios especiales en los servicios de Teleasistencia, Ayuda a domicilio; Atención Postemprana y Rehabilitación y Fisioterapia. De los que se pueden beneficiar todos nuestros trabajadores y trabajadoras y sus familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad.

PREMIOS DE FIDELIDAD

Ponemos en valor la dedicación de nuestra plantilla premiando a aquellos trabajadores que cumplen 15 y 25 años. Se entrega una paga única y exclusiva de 300 euros cuando se

cumple un periodo de 15 años, ininterrumpidos de permanencia. Y una paga única y exclusiva de 600 euros cuando se cumplen los 25 años, con las mismas condiciones.

FONDO DE PROTECCIÓN SOCIAL

Se dota anualmente con una cantidad inicial de 8.000 euros, no acumulables, único para todas las personas sujetas al convenio. Un fondo cuyo objetivo es atender a situaciones extremas y extraordinarias de los trabajadores/as. Aquellos trabajadores/as que estén en una situación extraordinaria pondrán en conocimiento del Comité de Empresa dicha circunstancia, éste que será analizada conjuntamente con el Centro de Apoyo Social, donde las trabajadoras sociales recabarán toda la información y documentación necesaria y posteriormente propondrán a la Dirección la concesión o no de la ayuda solicitada.



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Grupo DFA se responsabiliza y adquiere el compromiso de llevar a cabo la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as, 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

Los trabajadores/as del Grupo DFA están representados en comités formales de seguridad y salud conjuntos, en los que están presentes Dirección y empleados/as, establecidos para controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.

Además se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales y formación en seguridad y salud laboral.



IGUALDAD

Desde Grupo DFA trabajamos por la mejora continua de las condiciones necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas con discapacidad, con **especial atención e intervención para mejorar la situación de las mujeres con discapacidad en Aragón.**

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



MECANISMOS

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

- Creación Comisión de Igualdad.
- Plan de Igualdad.
- Protocolo de Prevención e Intervención contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.
- Protocolo para la Detección y Tratamiento de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo.
- Código de Buenas Prácticas en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.
- Encuestas de valoración de riesgos psicosociales.
- Acciones formativas de sensibilización en igualdad de género para los trabajadores/as, específicas en función del tipo de actividad, servicio y ocupaciones.

- a) Acciones de formación para personal de producción, personal auxiliar y especialistas, entre otros.
- b) Acciones de formación para el personal de apoyo y ajuste, personal técnico, responsables, mandos y Dirección.
- Participación en Comisiones de Igualdad y Grupos de Trabajo con entidades públicas y privadas para la mejora de la situación socio-laboral y empoderamiento de las mujeres con discapacidad en Aragón.
- Colaboración y trabajo en red con la Asociación Amanixer.
- Creación en la organización de la figura de Técnico/a de Igualdad.
- Evaluación y promoción de la mujer en el acceso al empleo. Análisis de situación y datos desagregados por sexo.
- Campaña de acceso y promoción al empleo para mujeres con discapacidad, con especial acercamiento al medio rural (2017- 2018).



ACCIONES DESARROLLADAS 2016-2017



Acción formativa interna

“Sensibilización, detección e intervención ante situaciones de acoso”

Difusión del código de buenas prácticas y protocolo.

Sesiones: 1 sesión.

Personas beneficiarias: 25 trabajadores/as con discapacidad intelectual.

Material y recursos didácticos adaptados a la discapacidad.



Acción formativa interna

“Sensibilización, detección e intervención ante situaciones de acoso”

Sesiones: 8 sesiones.

Personas beneficiarias: 100 trabajadores y trabajadoras entre Zaragoza y Huesca (Transportes, parking, talleres, atención telefónica, entre otros servicios).



Acciones formativas con gestión externa

“Relaciones de género en el ámbito laboral”

Fundación Cepaim

Sesiones: 3 sesiones.

Personas beneficiarias: 75 trabajadores/as, personal técnico, mandos y Dirección.

Durante el 2017-2018 se realizará una campaña de acceso y promoción al empleo para mujeres con discapacidad, con especial acercamiento al medio rural.

Servicios: Centro de Apoyo Social y Agencia de Colocación, en coordinación con centros municipales y comarcales de servicios sociales, asociacionismo de mujeres, y servicios de igualdad, entre otros.

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

Además de velar y realizar un seguimiento continuo de las políticas de igualdad en la organización.

Las condiciones de contratación de personal, por el Grupo DFA, recogidas en el Convenio Colectivo del Grupo, garantizan que los salarios que se aplican en la Organización sean iguales para hombres y mujeres.

Salario medio	2013	2014	2015	2016
Hombre	18.426,04	18.770,81	18.903,98	18.600,81
Mujer	17.754,30	18.574,67	18.816,82	18.573,62
Promedio	18.052,59	18.662,59	18.856,36	18.585,83

Comparando los salarios medios con los establecidos como Salario Mínimo Interprofesional, los salarios medios pagados por el Grupo DFA son muy superiores.

	2013	2014	2015	2016
Salario medio	18.052,59	18.662,59	18.856,36	18.585,83
Salario Mínimo Interprofesional	9.034,20	9.034,20	9.080,40	9.172,80
% Salario promedio s/SMI	200%	207%	208%	203%

La relación entre la retribución total anual de la persona con mayor salario de la organización con la retribución total del personal de categoría más baja (a excepción del personal con apoyo) se sitúa alrededor de 5 veces.

	2013	2014	2015	2016
Ratio	5,02	5,06	5,03	4,98

FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

Desarrollo y actuaciones externas

SENSIBILIZACIÓN

1.- TEJIDO EMPRESARIAL

Actualmente contamos en nuestra base de datos con más de 1.392 empresas que han mostrado interés en conocer nuestra experiencia con la discapacidad. En muchas de ellas se ha generado la necesidad de contratación.

Los principales servicios que llevamos a cabo con empresas son:

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

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

A través de esta línea de trabajo realizamos una labor de sensibilización enorme. Son muchos los estereotipos que rodean a nuestro colectivo, por ello, muchos empresarios son reacios a contratar a personas con discapacidad. Al mostrar las diversas capacidades de las personas con discapacidad, la diversidad de perfiles y actividades que se dan en nuestro colectivo, ayudamos a crear una nueva percepción social.

Trabajamos de forma coordinada, mediante un Plan de Trabajo Anual, tratando de hacer llegar al mayor número de empresas (con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Aragón) la información relativa a la labor de intermediación laboral que se realiza desde nuestra **Agencia de Colocación**.

La Agencia de Colocación de Fundación DFA obtuvo el tercer puesto en el Convenio Marco Nacional.

PROSPECCIÓN EMPRESARIAL

1. Estudio y obtención de información sobre las empresas existentes en Aragón por sector de actividad y plantilla.
2. Identificación de las características y necesidades del tejido empresarial por provincia.
3. Análisis de los sectores de 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 permiten obtener informes periódicos sobre la evolución de las actuaciones, nº de colocaciones, tipos de contratos...

428 EMPRESAS
contactadas durante
el año 2016.

2.- SOCIEDAD

FIESTA POR LA INTEGRACIÓN

Una de las actividades con mayor repercusión social es la “Jornada por la Integración” que consiste en una carrera popular que suele contar con la participación de más de 17.000 personas y una fiesta posterior en el Parque de Atracciones de Zaragoza que cuenta con la colaboración desinteresada de artistas de toda España.



ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN EN CENTROS EDUCATIVOS

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

En 2016 se realizaron 153 actividades, participando en ellas 2.424 alumnos/as.

CONFERENCIAS

Realización de diversas conferencias, mesas redondas o vídeo fórum en torno a dos grandes bloques:

- Necesidades del colectivo de personas con discapacidad
- Temas sanitarios que afecten al colectivo

En 2016 se realizaron tres conferencias, pertenecientes al IV ciclo de Conferencias Divulgativas, sobre: Aspectos preventivos cardiacos y hábitos saludables, lesiones medulares y la discapacidad en enfermedades raras.



VOLUNTARIADO

Actualmente contamos con 150 voluntarios que intervienen en nuestras residencias, centros de día, actividades socioculturales, actividades de sensibilización y en la Unidad de Lesionados Medulares (ULME) del Hospital Miguel Servet de Zaragoza.

La acción voluntaria es fundamental para fomentar la importancia de la solidaridad como valor personal y como motor de construcción de una sociedad más justa. Se imparte formación continua (9 acciones en 2016) y se realizan programas específicos de promoción de voluntariado nuevo y de fidelización para el que ya está en activo, creando un espacio de trabajo en equipo.

ACCESIBILIDAD

Disponemos de una asesoría propia que proporciona orientación y asesoramiento gratuito a toda la población sobre eliminación de barreras arquitectónicas en viviendas, locales comerciales, edificios públicos, etc. En 2016 fueron más de 150 actuaciones realizadas en este ámbito.

Seis Ayuntamientos han solicitado asesoramiento para intervenir en sus municipios sobre la vía pública, así como sobre los edificios públicos.

En este momento colaboramos con el Proyecto TorreVillage, un centro de ocio y compras que se comienza a construir en la ciudad de Zaragoza y donde asesoramos gratuitamente al gabinete de arquitectos que lleva el proyecto, con el acuerdo de que la entidad promotora facilite la incorporación de personas con discapacidad a su plantilla.

Municipios que han solicitado asesoramiento en materia de accesibilidad



Zaragoza (661.108 hab.)



Huesca (52.282 hab.)



Teruel (35.564 hab.)



Utebo (18.466 hab.)



Ainsa (2.173 hab.)



Jaca (12.929 hab.)

ÁMBITO FORMATIVO

Nuestros Centros de Formación, presentes en las tres provincias aragonesas, están abiertos a toda la población.

En ellos se forman, en igualdad de condiciones, personas con y sin discapacidad.



ESCUELAS TALLER Y TALLERES DE EMPLEO

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

Existen unos criterios de acceso que dan prioridad a los alumnos/as con las siguientes características: discapacidad, mujer, parado de larga duración, menores de 30 años...

Las modalidades de los Programas son:

- **ESCUELAS TALLER:** Dirigidas a jóvenes menores de 25 años, inscritos en el Plan de Garantía Juvenil, con una duración total de un año.
- **TALLER DE EMPLEO:** Dirigidos a personas mayores de 25 años, con una duración de seis meses.

Durante el periodo práctico desempeñan su labor en los Centros y Servicios del Grupo DFA como pueden ser: Centro de Día Vadorrey; Residencia Pomarón, Residencia Rey Fernando de Aragón y Servicio de Ayuda a Domicilio

738 ALUMNOS/AS
han pasado por nuestros
centros de formación.

9.089 HORAS
lectivas impartidas.

La mayoría de los alumnos/as formados se incorporan al Grupo. Existe un compromiso de contratación que ha oscilado entre el 37,5% y el 62,5% de los alumnos/as formados. También se media en la contratación para su incorporación en otros centros asistenciales, fuera del Grupo DFA.

Desde 2013 hemos realizado 4 Talleres de Empleo y 2 Escuelas Taller en la especialidad de:

- Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales
- Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en su Domicilio

En ellos han participado 32 personas, de las cuales 17 han sido contratadas.

ACCESO AL EMPLEO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Desarrollamos, desde hace 4 años, grupos de formación con usuarios que tienen discapacidad para facilitar su acceso a la Función Pública. Se ha formado a 60 personas con un total de 2.452 horas de formación. El perfil del alumnado son usuarios/as de nuestro Programa de Empleo y también trabajadores/as de nuestra plantilla.

PLAN DE FORMACIÓN DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, PARA TRABAJADORES/AS DESEMPLEADOS Y OCUPADOS, A TRAVÉS DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO

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

Los trabajadores/as de nuestra plantilla también participan en dichas acciones. En 2016 participaron 23 de nuestros trabajadores/as.



PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN INICIAL Y FORMACIÓN INICIAL PARA PERSONAS ADULTAS A TRAVÉS DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DEL GOBIERNO DE ARAGÓN

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

Estos Programas se desarrollan desde el año 1996, adaptándose a los sucesivos cambios normativos a los que han sido sometidos por parte de la Administración. Desde entonces, han pasado por nuestro Centro de Formación más de 220 alumnos/as y 44.000 horas de formación en grupos reducidos de entre 10 y 12 alumnos/as.

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

ALIANZAS

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



PARTICIPACIÓN EN COMISIONES DE TRABAJO

CEOE España

- Comisión de Sanidad y Asuntos Sociales, representando a CEOE Aragón.
- Comisión de Responsabilidad Social Empresarial, representando a CEOE Zaragoza.

CEOE Aragón

- Consejo Aragonés de Servicios Sociales.
- Consejo General del IASS (Instituto Aragonés de Servicios Sociales).
- Comisión de Responsabilidad Social Empresarial, por CEOE Zaragoza.
- Comisión de Relaciones Laborales.

CEOE Zaragoza

- Miembro de la Junta Directiva.
- Consorcio de Transportes del Área de Zaragoza.
- Comisión Delegada para Asuntos Relacionados con los Consumidores y Usuarios, en representación de COCEMFE-ZARAGOZA.

Patronal Aragonesa de la Discapacidad

PADIS, como presidente, secretaria y tesorero

- Miembro de la Plataforma Aragonesa para la promoción de la Economía Social.

AECEMCO representando a los CEE de grupo DFA

Asociación Española de Fundaciones (AEF)

- Miembro del consejo, representando a Fundación DFA.

Cámara de Comercio

- Comisión de Responsabilidad Social Empresarial.
- Comisión de Urbanismo y Construcción.
- Comisión de Sanidad.
- Comisión de Logística, Transporte e Infraestructuras.

- Comisión de Formación y Empleo.
- Comisión de la Mujer y Empresa.

FEACEM

- Junta Directiva.

CEPYME Aragón

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

Gobierno de Aragón

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

Ayuntamiento de Zaragoza

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

Ayuntamiento de Huesca

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

Ayuntamiento de Teruel

- Comité de movilidad urbana.

Grupo Avanzamos (grupo entidades de discapacidad en Teruel)

Coordinadora Aragonesa de Voluntariado

- Por Zaragoza, Huesca y Teruel.

Coordinadora Asociaciones Discapacidad de Huesca (CADIS)

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

CERMI Aragón (Presidencia)

CERMI Estatal (Comité Ejecutivo)

- Comisión Mujer.
- Comisión Accesibilidad.
- Comisión de Servicios Sociales.
- Comisión de Educación.
- Comisión de Empleo.
- Comisión de Salud y Espacio Sociosanitario.

COCEMFE Aragón (Presidencia)

COCEMFE Estatal (Comité Ejecutivo y Secretaría Mujer e Igualdad)

- Comisión Mujer.
- Comisión Accesibilidad.
- Comisión de Servicios Sociales.
- Comisión de Educación.
- Comisión de Empleo.
- Comisión de Salud y Espacio Sociosanitario.

02.2

ÁMBITO ECONÓMICO

En 2016 se ha llevado a cabo la fusión de Fundación DFA y de Fundación de Personas con Discapacidad Física de España (DFE), con efectos desde el 1 de enero de 2016

La crisis económica estalló sin dejar margen temporal a la reacción, esto sumado a la necesidad del colectivo de recibir una atención integral y continuada con recursos profesionales especializados, hace necesario mejorar la capacidad de respuesta, apostando por modelos colaborativos, que es fundamental para que los recursos que se presten sean de proximidad.

En 2016 se ha llevado a cabo la fusión de Fundación DFA y de Fundación de Personas con Discapacidad Física de España (DFE), con efectos desde el 1 de enero de 2016, y se ha puesto en marcha la elaboración del Plan Estratégico 2017-2021.

El acuerdo de fusión entre las dos fundaciones es fruto de las negociaciones abiertas para afrontar las incertidumbres existentes sobre la situación actual de la economía y su impacto en sectores vulnerables como el de las personas con discapacidad, así como la necesidad de dar respuesta a los movimientos de los competidores en los mercados donde se desarrolla la labor de inserción laboral (movimientos dirigidos a incrementar su tamaño frente a un entorno cambiante dentro del contexto de globalización). Los patronatos de las dos fundaciones consideraron que era imprescindible encaminarse por una política de concentración para afrontar con garantías los desafíos que plantean el desarrollo de la industria, el cambio tecnológico y las nuevas necesidades sociales y poder dar mayor estabilidad al proyecto y finalidades de ambas fundaciones.



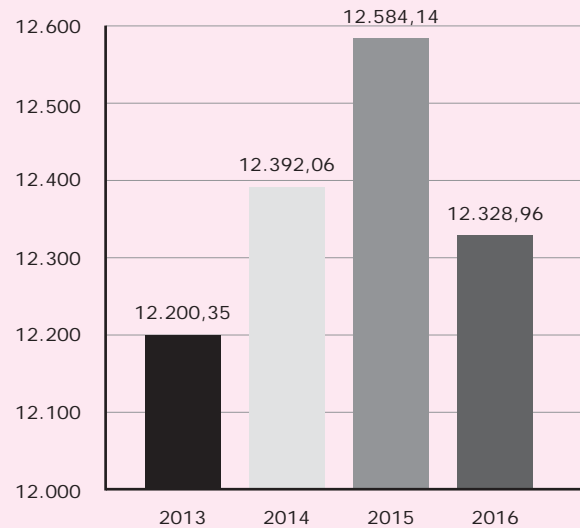
POLÍTICA ECONÓMICO FINANCIERA

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

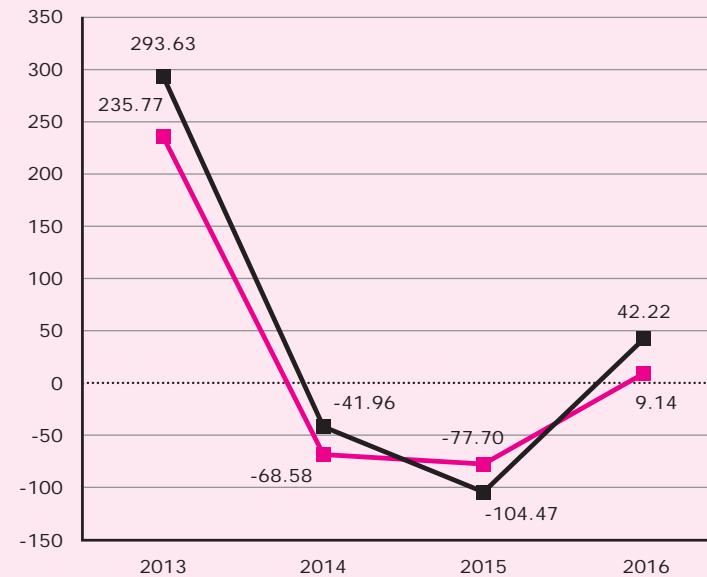
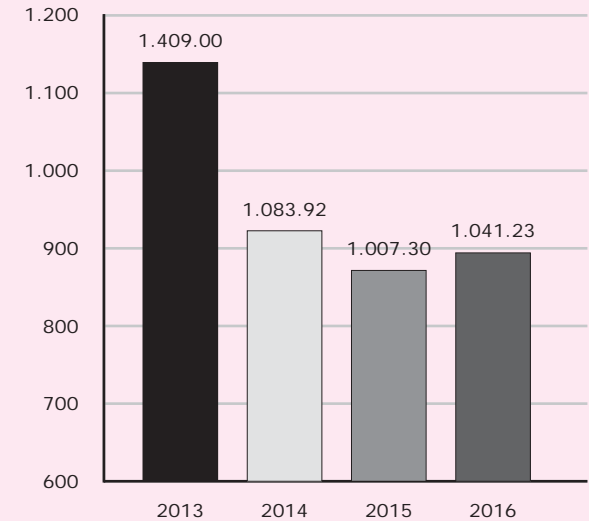
El Control de la Gestión se centraliza en la cabecera del grupo y abarca a todas las sociedades participadas así como a las dos fundaciones matrices del Grupo DFA. El cuadro de indicadores de alerta y los canales de información existentes garantizan una reacción adecuada frente a cambios operativos o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

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

Ingresos facturados (miles de euros)



EBITDA (miles de euros)



Evolución del resultado de explotación y resultados antes de impuestos (miles de euros)

■ Resultado de Explotación
■ Resultado Antes de Impuestos

El activo total de Grupo DFA superó los 25 millones de euros y está financiado con recursos propios en un 66,7 % del pasivo total.

El endeudamiento con entidades bancarias era nulo a 31 de diciembre de 2016 (24.000 euros en 2015).

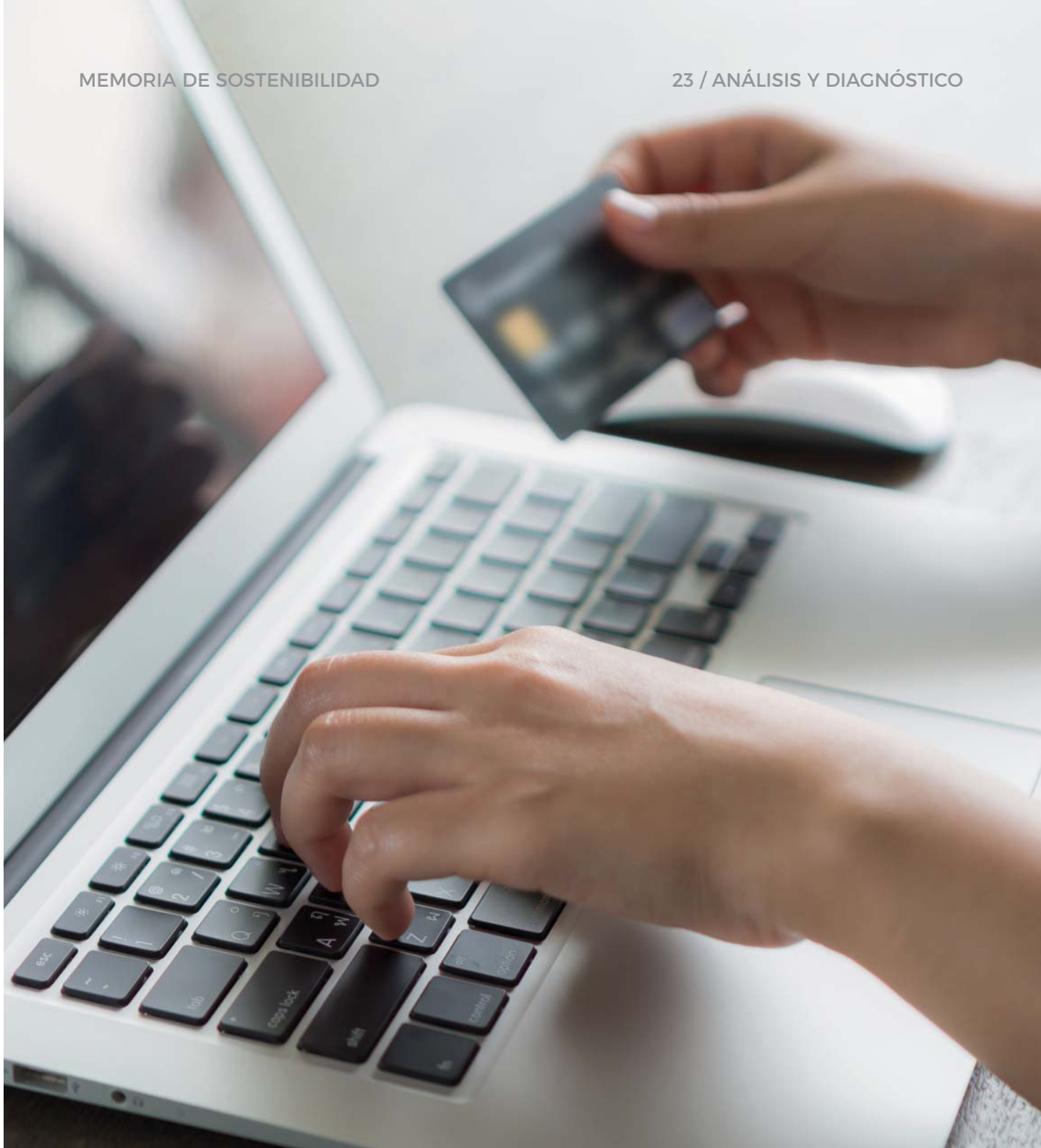


VALOR ECONÓMICO CREADO, DISTRIBUIDO Y RETENIDO (miles de euros)	2013	2014	2015	2016
Valor económico directo creado (VEC)				
Ingresos				
Ventas, otros ingresos, ingresos, resultado de enajenaciones inmovilizado, otros resultados	15.679	16.121	15.973	15.769
Valor económico distribuido (VED)				
Costes operativos				
Aprovisionamientos, variación de existencias y gastos de explotación	3.889	4.020	3.900	3.514
Salarios y beneficios sociales				
Pagos realizados a los empleados y contribuciones sociales	10.381	11.001	11.001	11.204
Pagos a proveedores de fondos				
Gastos financieros: pagos realizados a los proveedores de capital de la organización	5	3	2	0
Pagos al gobierno				
Tasas e impuestos brutos	1.781	1.815	1.884	1.753
Inversiones en la comunidad				
Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad (Incluye donaciones)	26	27	29	49
Valor económico retenido (VER)				
Reservas, amortizaciones, depreciaciones, etc.	1.262	1.367	1.056	930

GESTIÓN DE COMPRAS Y APROVISIONAMIENTOS

En 2016, Grupo DFA compró productos y servicios a un total de 704 proveedores (693 en 2015) por un valor de más de 4.674 miles de euros (5.110 miles de euros en 2015). Las principales familias de productos y servicios que se adquirieron fueron suministro de prensa, restauración, suministros (gas y electricidad), seguros, maquinaria, productos de limpieza y uniformidad, entre otras.

El 99% de estos proveedores eran locales. Durante el pasado año se pudieron renegociar diversos contratos entre los que destacan los de gas y electricidad, combustible, servicio vigilancia de la salud, auditoría de Prevención de Riesgos Laborales, proveedores de material de ortopedia, material sanitario de residencias y centros de rehabilitación, distribución de correspondencia, material de imprenta, mantenimiento de servicios higiénico-sanitarios (desinfecciones, DDD, legionela...), lográndose mejoras en los precios.



02.3

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

El departamento de Calidad se responsabiliza de desarrollar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad y Medioambiente cuyos objetivos son la satisfacción del cliente, tanto interno como externo, y el respeto al entorno, de acuerdo a la ISO 14001.

Por eso, a través del trabajo realizado por este departamento, la Dirección de Fundación DFA se compromete a:

- Establecer y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad y Medioambiente flexible, transparente y eficaz de acuerdo con la filosofía de la organización.
- Establecer Objetivos y Metas que consideren la Calidad y el Medioambiente como parte integrante del trabajo diario.
- Que se promueva la participación y la colaboración de todo el personal de Fundación 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 establecimiento de objetivos de mejora.
- Garantizar una óptima organización preventiva del Grupo 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.



Durante el año 2016 se ha llevado a cabo el cambio de luminarias en centros de día, residencias, aparcamientos y oficinas por iluminación led o de bajo consumo.

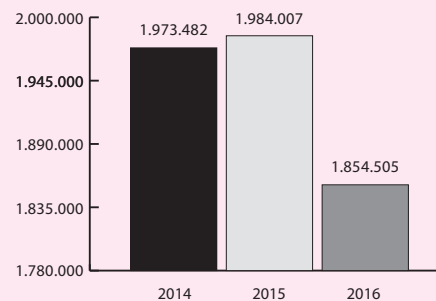
Nuestros centros cuentan con contenedores para la recogida selectiva de residuos para su posterior reciclaje, tanto para el papel, como para plásticos y envases, residuos orgánicos, pilas y tóners usados procedentes de fotocopiadoras e impresoras.

Para garantizar un uso correcto de las impresoras, se ha asignado un código de acceso a cada miembro de la plantilla. De esta manera, tenemos un control sobre el gasto y se ha reducido el número de copias.

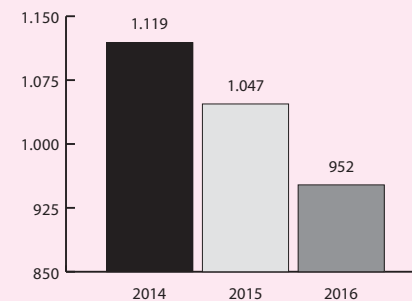
Tenemos un convenio con Cáritas para la instalación de contenedores de recogida de ropa usada en nuestros centros. En lo que va de año se han recogido más de 300 Kg de ropa.

Con las medidas puestas en marcha, se ha conseguido reducir el consumo de luz a pesar de aumentar la actividad y mantener más centros, y por tanto, más metros cuadrados abiertos.

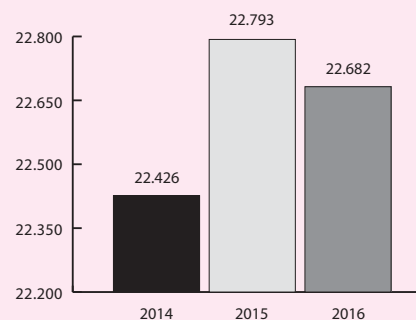
CONSUMO KWS



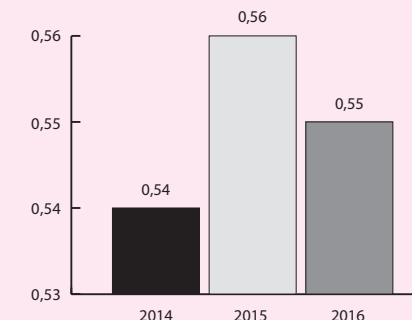
CONSUMO KWS/M²



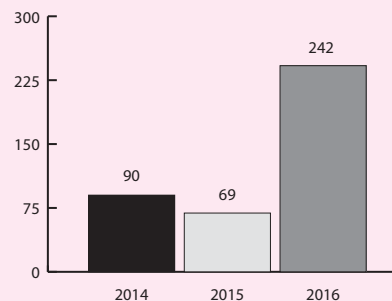
CONSUMO M³ AGUA



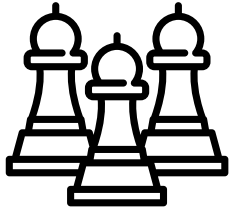
CONSUMO M³ AGUA/M²



TONERS RECICLADOS



** El 100% de los toners empleados por la entidad son reciclados tras su utilización.*



SOSTENIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

03.1

PLAN ESTRATÉGICO 2017-2021



La presente relación de medidas responde al proceso abierto en la fundación para definir el plan estratégico que ha de servir para afrontar los cambios que en nuestra sociedad se están viviendo y a los que nuestra organización debe adaptarse. La revolución tecnológica, los nuevos modelos de relación sociales y de gestión de los recursos humanos nos plantean nuevos retos a los que debemos hacer frente. Pero a todo ello hay que unir como elemento fundamental el nuevo posicionamiento de las personas con discapacidad en nuestra sociedad, que nos plantean nuevas reivindicaciones y el acceso a nuevas oportunidades que van de la mano de las tradicionales.

Por ello nuestra entidad ha comenzado un periodo de reflexión para ver todo aquello que nos fortalece, lo que tenemos que mejorar o cambiar y cuáles son los caminos que debemos recorrer en los próximos años.

Los documentos que a continuación se acompañan fijan las siete líneas estratégicas fundamentales y los objetivos asociados a ellas y que ya han sido aprobados por el Patronato. Actualmente estamos en la definición de las medidas a aplicar, que ni están todas las que serán ni son todas las

que estarán, pero sí marca un principio de un proceso que afrontamos con ilusión.

Para definir todas estas medidas, se ha abierto el proceso a los componentes de la entidad y en cinco jornadas de trabajo los días 15, 16, 29 y 30 de mayo, 120 trabajadores y trabajadoras de todas las áreas han aportado su visión y las medidas que entienden debemos poner en marcha.

Este proceso está vivo, acaba de comenzar y queda mucho trabajo por hacer. Someter las medidas a un nuevo proceso de revisión, complementación e información al resto de los trabajadores y trabajadoras, asignarles un cronograma y personas responsables para su ejecución, cerrar la redacción, según las prioridades marcadas, de los códigos de buenas prácticas o gestión que han de acompañar "normativamente" las acciones a emprender.

Sin duda queda mucho trabajo por hacer, pero entendemos que es fundamental para que Fundación DFA pueda seguir cumpliendo con su objetivo principal, luchar por la normalización de las personas con discapacidad.



LÍNEA 1

RESPUESTA INTEGRAL AL CICLO VITAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

IDENTIFICAR LAS NECESIDADES QUE TIENEN O PRESENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Establecer mayor colaboración con la Universidad (Fomento del acceso a la formación)
- Establecer contacto y alianzas con centros escolares para informar y orientar a los jóvenes en las salidas profesionales
- Detección de carencias en determinadas etapas de la vida y puesta en marcha de servicios que las cubran
- Sondeo entre usuarios/as, familias y entidades externas sobre necesidades del colectivo
- Acciones formativas para familiares y cuidadores
- Descentralización de actividades para llevarlas al medio rural
- Nuevos servicio y líneas de negocio
- Mejorar el trabajo sobre nuestra Bases de Datos

IDENTIFICAR ACTIVIDADES Y SERVICIOS QUE DEN RESPUESTA AL CICLO VITAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

- Ampliación de franjas de edad de centros de ocio y fomentar la participación de personas sin discapacidad
- Profundizar atención infanto-juvenil
- Profundizar atención integral
- Mejora y actualización servicio ortopedia
- Experiencias de autonomía
- Evaluación continua de servicios en pro de la calidad

TRANSVERSALIDAD EN LA RESPUESTA POR LOS CENTROS A LAS NECESIDADES

- Fomentar la comunicación entre centros a través de acciones informativas y formativas
- Establecer contacto con entidades que trabajan en el mismo sector y con quienes nos podamos complementar
- Creación de comisiones interdepartamentales para favorecer el conocimiento, la información y la coordinación
- Reuniones de conocimiento interdepartamentales
- Creación de grupos de trabajo para proyectos y figura del coordinador de proyectos



LÍNEA 2
COMUNICACIÓN
INTERNA

RE-CONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE FUNDACIÓN DFA

- Elaboración de materiales divulgativos de acogida en formatos accesibles
- Potenciar nuevas tecnologías para conocer y re-conocer las actividades de la fundación
- Fomentar la relaciones interdepartamentales a través de la realización de actividades grupales
- Reuniones más periódicas con mandos intermedios, quienes informarán a sus departamentos

ANÁLISIS Y DEFINICIÓN DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA

- Elaboración de procedimiento interno de acogida para cada departamento
- Mejora de la intranet y la comunicación escrita para que llegue a todos los trabajadores/as

GENERACIÓN PROACTIVA DE LA COMUNICACIÓN

- Mejora del Plan de Acogida
- Potenciación intranet El Puente
- Generación proactiva de contenidos desde las diferentes áreas para surtir a Gabinete de Comunicación
- Jornadas de puertas abiertas y reuniones de coordinación
- Toma de conciencia de que debemos transmitir lo que hacemos
- Impartir jornadas de mejora de la comunicación y de herramientas



LÍNEA 3
COMUNICACIÓN
EXTERNA

ANÁLISIS Y DEFINICIÓN DE LOS CANALES PROPIOS DE COMUNICACIÓN EXTERNA

- Actualización de la web corporativa y dinamización de las redes sociales
- Cambiar a formatos de comunicación más directos
- Comunicación centrada en las capacidades de la personas con discapacidad y campañas reivindicativas
- Idoneidad de creación de una nueva imagen corporativa y fortalecer la imagen de marca
- Unificación de imagen y criterios en redes sociales

ANÁLISIS Y DEFINICIÓN DE LOS CANALES AJENOS DE COMUNICACIÓN EXTERNA

- Potenciación de la TV como medio de difusión de actividades fundacionales
- Incrementar el feedback entre Gabinete de Comunicación y Centros para transmisión proactiva de actividades y servicios
- Formar en comunicación de redes sociales
- Estudio de publicidad en medios y creación de la figura de responsable de marketing

GENERACIÓN PROACTIVA DE NOTICIAS Y COMUNICACIÓN

- Generación de actividades de interés para los medios de comunicación y utilización del potencial de las redes sociales
- Generación de materiales de divulgación de servicios y actividades
- Profundizar presencia en espacios juveniles
- Formación para personas que han de divulgar las actividades de la fundación
- Creación de un enlace con Gabinete de Comunicación para la transmisión de la información
- Boletín interno de información a trabajadores y trabajadoras

ALIANZAS CON INSTITUCIONES, ENTIDADES, PLATAFORMAS Y EMPRESAS

- Fomentar las visitas de conocimiento especializado a centros similares al nuestro
- Seguir impulsando pertenencia a redes de la discapacidad
- Implicación en foros incorporando a participantes con discapacidad
- Difusión de contenidos técnicos en sectores



LÍNEA 4
PROTAGONISMO
E IMPLICACIÓN
PROFESIONAL

PRACTICAR UNA POLÍTICA DE TRANSPARENCIA Y CORRESPONSABILIDAD QUE FAVOREZCA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON FUNDACIÓN DFA, LA PARTICIPACIÓN Y EL DESARROLLO DE UN MODELO DE LIDERAZGO

- Fomentar autonomía de trabajadores y trabajadoras
- Informar de los proyectos, servicios y reconocimientos de la fundación
- Profundizar en la comunicación de los niveles de Patronato y Dirección

PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

- Mejorar los procesos de incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras
- Coordinación entre Área de Formación y Agencia de Colocación a fin de capacitar mejor a las nuevas contrataciones
- Mejora de los procesos de promoción y ubicación interna
- Redefinición de los perfiles profesionales para lograr una mayor integración
- Dimensionamiento adecuado de plantilla de áreas al trabajo a desarrollar
- Refuerzo positivo en la plantilla
- Adaptación de los perfiles profesionales a las demandas actuales del mercado de trabajo
- Reforzar a los voluntarios como parte de los recursos humanos de la fundación

ÓPTIMA CUALIFICACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

- Facilitar la asistencia a acciones formativas
- Creación de cauces para la proposición de proyectos para trabajadores/as
- Mejorar políticas de conciliación
- Plan de formación anual por áreas
- Favorecer el intercambio de experiencias entre los trabajadores y trabajadoras
- Fomentar la reorientación laboral para la parte de plantilla con formación menos cualificada



LÍNEA 5
DESARROLLO DE
LOS PROTOCOLOS
Y PROCESOS
INTERNOS

IDENTIFICAR, ANALIZAR, CONOCER, DIVULGAR.... LOS PROTOCOLOS Y PROCESOS INTERNOS

- Divulgar y poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras los protocolos existentes
- Dar mayor importancia al Protocolo de Acogida
- Utilizar medios comunicación interna

DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE CÓDIGOS DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS

- Definición y difusión interna de buenas prácticas
- Definir y priorizar los protocolos a implantar
- Elaboración de protocolo para prevención de infracciones penales
- Con carácter previo a los protocolos fomentar la relación de equipos

MEJORA DE LOS PROCESOS INTERNOS

- Actualización permanente de los protocolos existentes
- Dotar de mayor autonomía a mandos intermedios
- Flexibilizar los procesos de decisión
- Implementación particular de los protocolos en cada área
- Elaboración de protocolos mediante procesos de participación



LÍNEA 6
VIABILIDAD Y
SOSTENIBILIDAD

FOMENTAR Y GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA

- Aprovechamiento de centros infrautilizados
- Empleados y empleadas como embajadores de marca y servicios
- Búsqueda de nuevas vías de financiación por aportaciones de entidades privadas
- Comercialización de productos por internet (e-commerce)
- Incentivar el micromecenazgo como fórmula de financiación y captación de nuevos colaboradores
- Diversificar el acceso a ayudas privadas y Fondos Europeos
- Visibilizar el comportamiento socialmente responsable
- Implementación de políticas activas de captación de nuevos clientes
- Detectar nuevas líneas de negocio
- Potenciación del departamento de programas para explorar nuevas vías de colaboración

FOMENTAR LA SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

- Reducción de consumibles
- Optimización energética y reducción del consumo energético (Plan de implantación)
- Sensibilización en la gestión y reciclaje de residuos

MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL

- Impulsar intercambios internacionales de personas con discapacidad
- Impulsar alianzas con entidades de la cooperación internacional en lo relativo a la discapacidad
- Hermanamiento con entidades que trabajen con personas con discapacidad en países del tercer mundo o en vías de desarrollo para asesorarles en la puesta en marcha de proyectos
- Impulso de campañas solidarias
- Jornadas de puertas abiertas
- Fomentar voluntariado



LÍNEA 7
INNOVACIÓN
ESTRATÉGICA

FAVORECER EL CARÁCTER INNOVADOR EN LA ELABORACIÓN DE LOS PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS

- Procesos participativos para el seguimiento de objetivos
- Replanteamiento de los servicios que prestamos para su adaptación a nuevas necesidades y realidades
- Conocer experiencias de otras entidades
- Formación

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

- Motivar en la innovación continua
- Participar en procesos de innovación con empresas o entidades (detección de necesidades, testeo, prototipos...) de aplicación a la discapacidad
- Establecer alianzas con entidades tecnológicas y universidad en materia de I+D+i
- Creación de un departamento de I+D+i

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- Impulsar formación en habilidades directivas
- Flexibilidad para ganar agilidad en los procesos de toma de decisión
- Transformación de los mecanismos de decisión verticales en otros horizontales