



FUNDACIÓN DFA

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD

2017



01 Somos Capaces

CARTA DE LA PRESIDENTA	05
CARTA DEL DIRECTOR GENERAL	06



02 Identidad y Valores

PUNTO DE PARTIDA	08
GRUPOS DE INTERÉS	09
02.1 VALORES, PRINCIPIOS Y CÓDIGO ÉTICO	11
02.2 MARCA DFA	13
02.3 ESTRATEGIA ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO	15
02.4 RED DE CENTROS	20



03 Valor Humano, Nuestro mayor capital

03.1 ÁMBITO SOCIAL	26
03.2 EMPLEO DIRECTO	27
03.3 PRINCIPALES MAGNITUDES	28
03.4 FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD	29
03.5 CALIDAD EN NUESTRO EMPLEO	31



04 Nuestro Modelo de Sostenibilidad

04.1 PRINCIPALES LINEAS ESTRATÉGICAS	33
04.2 PRINCIPALES RIESGOS	35
04.3 POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD	39



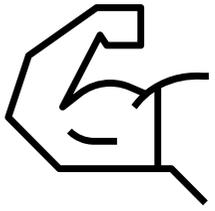
05 Huella e Impacto Social

05.1 MEJORAS SOCIALES	46
05.2 SEGURIDAD Y SALUD	47
05.3 IGUALDAD	48
05.4 ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL	52
05.5 SENSIBILIZACIÓN	55
05.6 ÁMBITO FORMATIVO	58
05.7 ALIANZAS	60



06 Ámbito Económico

06.1 BALANCE ECONÓMICO	64
06.2 POLÍTICA ECONÓMICA FINANCIERA	66
06.3 COMPRAS Y APROVISIONAMIENTOS	68
06.4 BALANCE GLOBAL	69



**SOMOS
CAPACES**



Marta Valencia

Presidenta

“Queremos ofrecer respuestas a las necesidades o demandas de las personas con discapacidad física a lo largo de su ciclo vital”

La sociedad actual es muy diferente a la del momento del nacimiento de Fundación DFA. Pero pese a los avances, hay algo que no ha cambiado, las personas con discapacidad queremos ser dueñas de nuestras vidas y protagonistas en la sociedad en la que vivimos.

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

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

Nuestro intrínseco carácter social, nos hace ser coherentes con otros temas que podrían no ser directamente de nuestro ámbito de actuación pero de los que no podemos evadirnos como son el medio ambiente y la evolución tecnológica. En cuanto al medio ambiente, como fundación con múltiples actividades debemos contribuir con nuestras acciones al respeto por su calidad y tratar de mitigar los efectos del cambio climático. Respecto a la revolución tecnológica, las personas con discapacidad debemos formar parte de ella, por las grandes oportunidades que nos ofrece y porque la tecnología no puede constituirse como la barrera del siglo XXI.

Nuestra experiencia gestionando centros y servicios de carácter social a lo largo de más de 40 años nos permite decir sin equivocarnos que hay otros modos de gestionar los recursos, poniendo a la Persona en el centro, siendo corresponsables de nuestra sociedad y por supuesto, que las personas con discapacidad tenemos mucho que decir porque como dice nuestro lema: “Somos capaces”.



Luis Molina
Director General

“Tratamos cada día de aportar nuestras capacidades para atender cada año a más de 15.000 personas”

Fundación DFA somos 648 trabajadores y trabajadoras, de los cuales 482 tienen alguna discapacidad, y 149 voluntarios y voluntarias que tratamos cada día de aportar nuestras capacidades para atender cada año a más de 15.000 personas, cumpliendo así con nuestra misión fundacional y siendo fieles a nuestros principios y valores.

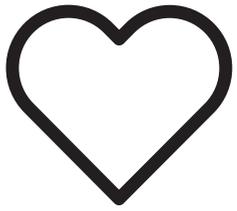
Tras más de 40 años, en 2017 comenzamos un proceso de definición de las líneas estratégicas que serán el motor de nuestra fundación en los próximos años y este proceso se quiso que fuera transversal, que participara quien pensara que tenía algo que aportar. 120 trabajadores participaron activamente en los grupos de trabajo que se constituyeron. El primer paso fue realizar la inevitable evaluación de la entidad mediante el correspondiente análisis DAFO, para a continuación, abordar la definición de las líneas estratégicas.

En este momento estamos trabajando sobre las líneas consideradas prioritarias y hemos entendido que lo primero que debíamos hacer es abordar aquellas que permitiesen a la fundación adaptarse a la nueva realidad social y detectar las nuevas demandas de las personas con discapacidad. Como elemento vertebrador de lo que hacemos están nuestros principios y valores que pese al camino recorrido siguen vigentes.

Y siempre, como centro de nuestra acción, están las personas y, por ello, queremos que Fundación DFA sea el mejor lugar para trabajar. La igualdad, la conciliación y la generación de entornos de trabajo más humanos son fundamentales para poder poner nuestras capacidades al servicio de la organización en las mejores condiciones.

En nuestros centros sociales y asistenciales trabajamos para crear entornos amables y humanos, con atención personalizada y profesional y donde las familias pueden confiar en que sus padres, hijos o hermanos pueden desarrollarse plenamente.

En definitiva, las Personas están en el centro de nuestras acciones y son las personas con discapacidad quienes ocupan toda nuestra acción social, empresarial y reivindicativa. Así ha sido, así es y así seguirá siendo.



IDENTIDAD Y VALORES

PUNTO DE PARTIDA

<p>7.485 MILES DE EUROS FACTURACIÓN A EMPRESAS Y PARTICULARES</p>	<p>649 ALUMNOS</p>	<p>482 PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PLANTILLA</p>	<p>NORMA ISO 14001</p>	<p>+15.000 PERSONAS ATENDIDAS</p>	<p>5.036 SEGUIDORES EN REDES SOCIALES</p>
<p>5.002 MILES DE EUROS FACTURACIÓN A ADMIN. PÚBLICAS</p>	<p>10.759 HORAS LECTIVAS</p>	<p>3.455 HORAS EN FORMACIÓN INTERNA</p>	<p>100% PAPEL RECICLADO</p>	<p>4.966 COLABORADORES</p>	<p>113 MEJORAS EN ACCESIBILIDAD</p>
<p>3.663 MILES DE EUROS EN SUBVENCIONES</p>	<p>35 ACCIONES FORMATIVAS</p>	<p>544 CONTRATOS A TRAVÉS DE LA AGENCIA DE COLOCACIÓN</p>	<p>40,98 KWS/M2</p>	<p>883 FAMILIAS ATENDIDAS EN DESARROLLO INFANTIL</p>	<p>149 VOLUNTARIOS</p>
					

GRUPOS DE INTERÉS



PERSONAL

Nuestro equipo humano es nuestro principal activo.

La Fundación se compromete a tratar siempre a las personas con honestidad, respeto, diálogo, transparencia y sensibilidad. Un objetivo común y un trabajo de calidad hacen que cada año nuestra plantilla crezca. Fomentamos la empleabilidad de las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social, con el desarrollo de una política salarial justa y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

USUARIOS Y FAMILIARES

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, formativas, de rehabilitación, de ocio... con el objetivo de aumentar su calidad de vida y proporcionar a su vez espacios de respiro a familiares y cuidadores.

CLIENTES

Fundación DFA vela de manera especial por el respeto a su dignidad, la confidencialidad de sus datos personales y la no discriminación. Las relaciones con los clientes de la Fundación se regirán por relaciones de colaboración y beneficio mutuo, teniendo siempre presente la calidad, cumpliendo con las expectativas y compromisos pactados

VOLUNTARIOS

Consideramos el voluntariado como un capital humano complementario al laboral, y no por ello menos importante, y se compromete igualmente a tratar siempre a las personas con honestidad, respeto, diálogo, transparencia y sensibilidad.

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...

GRUPOS DE INTERÉS



PROVEEDORES

Las relaciones Fundación 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.

ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS

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

COLABORADORES Y DONANTES

Cualquier persona puede proporcionar soporte económico, existiendo diversas formas de colaboración.

Basamos la relación con sus personas o entidades colaboradoras y donantes en el principio de información, pudiendo tener acceso a la información tanto de las actividades generales como de los programas y proyectos específicos de la Fundación.

EMPRESAS

Fundación DFA se asegurará que las relaciones que mantiene con la empresa privada no condicionan la independencia de sus decisiones y actividades, y no entran en conflicto con la misión y valores. Rechazará cualquier tipo de colaboración con empresas que:

- Hayan cometido actividades ilegales, no respeten los derechos humanos o lleven a cabo prácticas de explotación laboral.
- Vulneren los derechos de la infancia,
- Fabriquen armas o trafiquen con ellas.
- Lleven a cabo actividades o fabriquen productos que atenten contra la salud.
- Se apropien ilícitamente de los recursos naturales de una región o lleven a cabo prácticas de sobreexplotación de los recursos naturales.

02.1

VALORES, PRINCIPIOS Y CÓDIGO ÉTICO

Nuestra **MISIÓN** es conseguir la integración social y laboral, luchar por la accesibilidad universal, defender los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Fundación DFA trabaja para crecer como una Organización sólida y responsable, que actúa de forma sostenible en todos los sectores en los que está presente, a la vez que sigue expandiendo su actividad, en todos aquellos sectores que reúnan las condiciones adecuadas.

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

La sostenibilidad se ha convertido en otro elemento clave en la Organización, puesto que se considera que el desarrollo sostenible es el mejor camino para cumplir con nuestra Misión y con las expectativas de sus grupos de interés.

Nuestra **MISIÓN** es conseguir la integración social y laboral, luchar por la accesibilidad universal, defender los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Nuestra **FINALIDAD PRINCIPAL** es conseguir la normalización, en todos los ámbitos de la vida diaria, de las personas con discapacidad, dependientes y de los grupos de personas en riesgo de exclusión en que se integran, para la prevención y abolición de la marginación social, a través de la realización, de forma directa o concertada, de programas que faciliten el pleno desarrollo social, laboral, cultural, de salud, ocio, educación y movilidad de las personas con discapacidad, con especial atención a colectivos desfavorecidos como mujer, infancia, juventud y personas mayores.

Nuestra **VISIÓN** es la colaboración con el sistema público para la protección de las personas con discapacidad, promoción social y seguimiento permanente, eliminación de los prejuicios sociales y creación y gestión de centros y servicios para la atención e inserción del colectivo de la discapacidad.

Nuestro **CÓDIGO ÉTICO** recoge como uno de nuestros valores el hecho de que estamos al servicio de las personas con discapacidad física a través del desarrollo de su autonomía personal y mejorando su calidad de vida, para, desde esta acción, promover un cambio hacia un modelo social sostenible y basado en las personas y sus capacidades.

VALORES

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



02.2

MARCA DFA

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

Desde mediados de los años 80, DFA (por entonces Asociación Disminuidos Físicos de Aragón) ya trabajó en la inclusión laboral de las personas con discapacidad física. Se inauguró nuestro primer quiosco que permitió la contratación de una persona y se consiguió contar con un centro ocupacional.

El segundo gran proyecto estratégico fue el impulso, a principios de los años 90, de la Fundación Instituto para la Integración Social (FIIS) con la que la Organización trató de cubrir las necesidades de un colectivo que hasta ese momento percibía que no tenía sus necesidades bien cubiertas como es el de la discapacidad intelectual límite.

Desde entonces, se han constituido varias sociedades entre las dos fundaciones con dos objetivos en común: la diversificación de las fuentes de ingresos y la constatación de que las personas con discapacidad pueden trabajar en actividades y sectores empresariales diferentes a los de las propias entidades, demostrando, en definitiva, que el ámbito social y el económico no están enfrentados. La combinación de ambos potencia enormemente el valor social.

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

- Centros de Apoyo Social
- Centros de Formación
- Asesoría en Accesibilidad
- Agencia de Colocación
- Centros Socioculturales
- Rehabilitación y Fisioterapia
- Instituto Ortopédico
- Residencias y Centros de Día
- Centro Ocupacional
- Centros de Desarrollo Infantil
- Teleasistencia y Ayuda a Domicilio
- Centro de Atención Telefónica
- Gestión Documental
- Talleres de Montaje y Manipulados
- Puntos de Venta
- Asesoría y Administración de Fincas
- Conserjería y Control de Accesos
- Servicio de Transporte Adaptado
- Restauración

El que personas con discapacidad estén inmersas en los diferentes equipos de trabajo hace que nuestros servicios cubran necesidades reales del colectivo y estemos conectados a la realidad.

CICLO VITAL

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

Fomentamos la promoción de la autonomía personal a través de la atención temprana y postemprana, el acceso a la educación y a la formación, la empleabilidad, el acceso al ocio y la cultura o 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.



02.3

ESTRATEGIA, ESTRUCTURA Y MODELO DE NEGOCIO

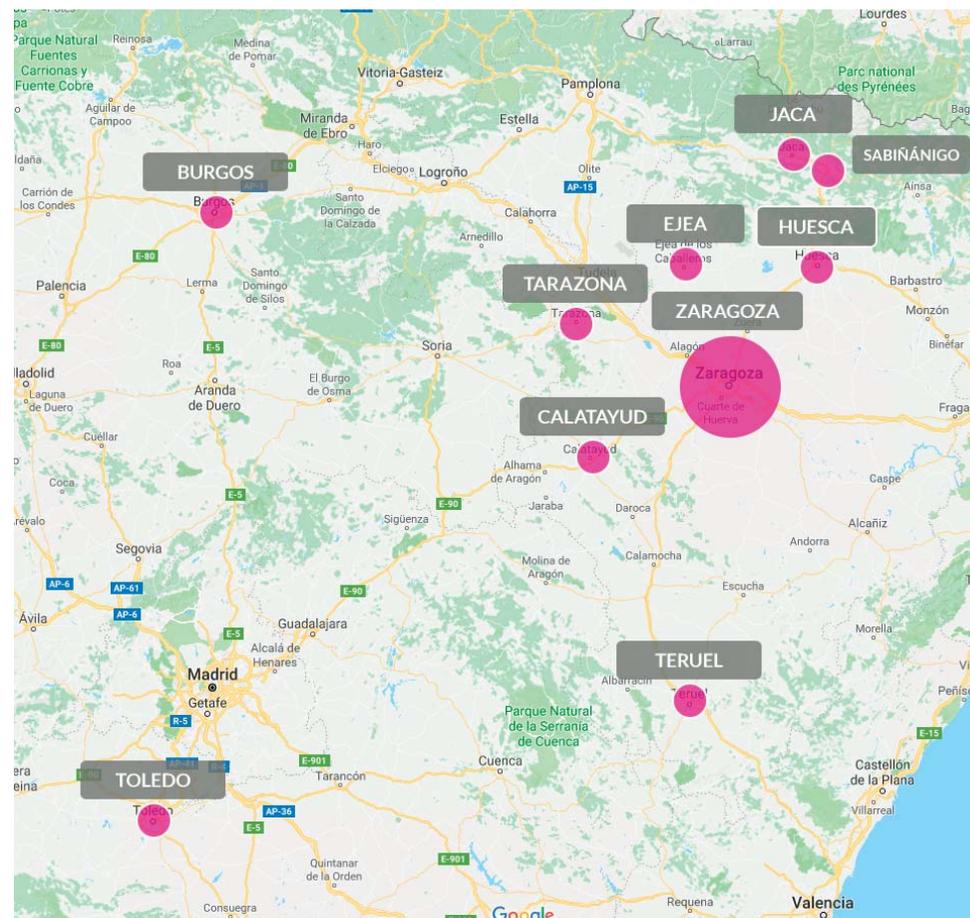
DFA dispone en 2017 de 61 centros de trabajo distribuidos en 10 localidades en España, lo que nos permite dar cobertura principalmente a todo Aragón.

DFA es la denominación con que se conoce popularmente a Fundación DFA, entidad sin ánimo de lucro y aconfesional, constituida en 1976 como Asociación Disminuidos Físicos de Aragón, e inscrita con el número 1362 con fecha 27 de abril de 2010 en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Es una fundación constituida conforme a la legislación española.

Es una entidad impulsada por la sociedad civil aragonesa y perteneciente al llamado sector de la economía social, que desarrolla su actividad de interés social.

La estructura de las distintas sociedades de DFA es propiedad 100% de Fundación DFA y Fundación Instituto para la Integración Social.

La dotación fundacional de la Fundación DFA es de 6.766.494,61 euros y la de Fundación Instituto para la Integración Social es de 6.010,12 euros.



ESTRUCTURA DE GOBIERNO

Los órganos rectores de la Fundación son el Patronato, el Comité Permanente y el Comité de Dirección.

PATRONATO

Es el máximo órgano de gobierno, supervisión, decisión y control de Fundación DFA y está formado por:

- **Presidenta:** D^a. Marta Valencia Betrán
- **Vocales:** D. Enric Soley Pérez, D. Armando Carcas Blasco, D. Manuel Ramírez Benito, D. Leonardo Catalán Barluenga, D. Miguel Ángel Correas Mir, D^a. Mercedes Ventura Bóveda, D. Alberto Serrano Lahoz, D. Jesús Arbizu Picazo y D. Juan Royo Abenia.
- **Secretario:** D. Juan Carlos Castro Fernández

La composición del patronato desde el punto de vista de la discapacidad es como sigue:

	2017
Patronos con discapacidad	8
Patronos sin discapacidad	3
TOTAL PATRONOS	11

Los Estatutos de Fundación DFA recogen su funcionamiento, los requisitos y plazos establecidos para su convocatoria.

El Patronato es convocado por la Secretaría del Patronato por orden de la Presidencia, celebrando sus reuniones ordinarias como mínimo dos



veces al año, una en el primer semestre, con el fin de censurar la gestión social, aprobar, en su caso, las cuentas del ejercicio anterior y resolver sobre la aplicación del resultado; y otra en el último trimestre del año natural para la aprobación del Plan de Actuación del año siguiente que debe presentarse ante el Protectorado de Fundaciones del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El Patronato puede celebrar cuantas reuniones extraordinarias convoque la Presidencia o lo soliciten al menos un tercio de los Patronos. Durante el año 2017 el Patronato se reunió 11 veces.

El Patronato en sesión plenaria toma las decisiones pertinentes y delega, en su caso, la ejecución de las mismas. Además pueden acordarse por el Patronato apoderamientos especiales en favor de empleados de DFA para acometer aspectos puntuales en aquellas operaciones previamente aprobadas por este órgano.

Los miembros del Patronato no han percibido remuneración alguna en concepto de sueldos y salarios, dietas, participación en beneficios o primas durante los ejercicios 2017 y 2016. Asimismo, no existen obligaciones contraídas en los ejercicios 2017 y 2016 en materia de pensiones o seguros de vida, anticipos o créditos concedidos a los mismos.

COMITÉ PERMANENTE

El Patronato podrá delegar al Comité Permanente, por acuerdo mayoritario de sus miembros presentes, todas sus funciones salvo la aprobación de las cuentas y del plan de actuación, la modificación de los Estatutos, la fusión y la liquidación de la Fundación ni aquellos actos que

requieran la autorización del Protectorado o que cuya delegación esté prohibida conforme a la Ley.

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

La Presidencia es la encargada de comunicar y transmitir la información en el seno del Patronato. El Director General participa en sus reuniones con voz pero sin voto.

COMITÉ DE DIRECCIÓN

En el Comité de Dirección participan todos los directores de área, que se reúne semanalmente y trata los temas más significativos de la Organización.

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

Asimismo, de forma periódica se organizan reuniones en las que participan todos los mandos intermedios. En estas reuniones son bidireccionales, por un lado el Director General comunica a todos los mandos los aspectos relevantes relacionados con la gestión y situación de la Organización y recibe por parte de los mandos intermedios el feedback sobre estas cuestiones y sobre aquellos aspectos que resulten de interés.

PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

Para el desarrollo y ejecución de nuevos proyectos, se realiza un minucioso estudio en el que se valoran y analizan todos los aspectos cuantitativos y cualitativos del proyecto, así como riesgos potenciales por parte del Comité de Dirección y de los distintos departamentos de la Organización, previamente a la presentación al Patronato.

En la fase inicial de definición y análisis del proyecto, se recopila la información sobre los posibles usuarios o clientes, los costes y las inversiones asociadas así como los aspectos propios (regulatorios, legislativos, riesgos laborales, fiscales, medioambientales, etc.). Una vez analizados estos aspectos en profundidad, bien se decide si se somete al Patronato para pasar a la siguiente fase o bien se paraliza el proyecto. El Patronato es el responsable de aprobar el desarrollo de nuevas líneas de actividad y de las medidas establecidas para mitigar cualquier tipo de riesgo.

Todas las actuaciones y los posibles riesgos derivados de las nuevas líneas de actividad analizados de forma continuada por la dirección y los equipos de DFA, lo que permite detectar los riesgos e implantar las medidas correctoras necesarias de forma rápida y ágil.

El Comité de Ética velará porque todas las decisiones respeten las previsiones contenidas en el Código de Buen Gobierno y Código Ético de la Fundación.



COMITÉ DE ÉTICA Y MECANISMOS DE DENUNCIA

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

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

Para facilitar la comunicación, se dispone de canales de denuncia, para que cualquier empleado, colaborador, proveedor, etc. que observe algún incumplimiento o vulneración de esta norma, pueda comunicarlo o denunciarlo. Los canales de denuncia están disponibles por tres vías: email, telefónica o postal.

Durante el ejercicio 2017, el Comité de Ética no ha recibido denuncia alguna relacionada con la gestión de personas relativa a discriminación u otros derechos humanos.



02.4

RED DE CENTROS

Nuestra Red de Centros y Servicios está directamente relacionado con el perfil de los usuarios y clientes y sus demandas

A. CENTROS SOCIALES

CENTROS DE APOYO SOCIAL

Centros a disposición de la ciudadanía, que complementando la labor de los Servicios Sociales de la administración, proporcionan información sobre discapacidad, así como asesoramiento jurídico y médico, además de realizar acciones de sensibilización ciudadana. En 2017, **3.180 personas se han acercado a nuestros Centros de Apoyo Social** en las tres capitales aragonesas.



CENTROS DE FORMACIÓN

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

Durante 2017, **649 alumnos se han formado en nuestros centros**. De ellos, 324 eran personas con discapacidad.

Hemos impartido **10.759 horas lectivas en 35 acciones formativas** pertenecientes a planes formativos del Gobierno de Aragón, el INAEM, FSC Inserta y la Fundación Tripartita. Además, ofrecemos cursos de preparación de oposiciones de acceso al empleo público.



AGENCIA DE COLOCACIÓN

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

Mantenemos contacto continuo con empresas de diferentes sectores, promoviendo la contratación de personas con discapacidad en la empresa ordinaria (**durante este año hemos contactado con 441 empresas**). Desde su creación, se ha mediado en la contratación de más de 9.000 personas,

siendo en el último año 554 personas con discapacidad las que han encontrado un puesto de trabajo.

ASESORÍA EN ACCESIBILIDAD

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

En 2017 hemos realizado **más de 100 actuaciones en accesibilidad.**

Se ha intervenido con los Ayuntamientos de Zaragoza, Utebo y Binefar para el estudio de la accesibilidad de sus municipios y se ha trabajado con entidades e instituciones como el Departamento de Educación, Cultura y Deporte, Mutua de Accidentes de Zaragoza, Mercado Central de Zaragoza, TorreVillage, ESIC...

Hemos colaborado en jornadas de accesibilidad con el Colegio Oficial de Arquitectos de Aragón.

CENTROS SOCIOCULTURALES

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

Para conseguirlo, durante 2017 se han realizado **actividades de fin de semana, viajes, gymkhanas, talleres, etc., con 265 usuarios y usuarias.**

Contamos con **un equipo de voluntarios formado por 149 personas**, sin los que estas actividades no serían posibles.



B. CENTROS ASISTENCIALES

REHABILITACIÓN Y FISIOTERAPIA

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

Su objetivo es promover la salud y el desarrollo personal, de forma integral e individualizada, valorando las diferentes necesidades y aplicando el tratamiento

más adecuado en cada momento. En 2017 **acudieron a nuestros centros 678 personas.**



INSTITUTO ORTOPÉDICO

Su finalidad es asesorar e informar sobre los mecanismos más adecuados para resolver los problemas de autonomía personal y desenvolvimiento en el entorno de personas con o sin discapacidad, profesionales y entidades. Tenemos servicio de venta y alquiler de ayudas técnicas, reparación, consulta para mujeres mastectomizadas, trabajos técnicos ortoprotésicos y realizamos órtesis plantares. En 2017 **atendimos a más de 3.600 personas.**

CENTRO DE DÍA

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

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

Contamos con 75 plazas.



CENTRO OCUPACIONAL

Especializado en la atención a personas adultas con discapacidad intelectual moderada y leve, que por sus características no pueden integrarse en el mundo laboral. Realizamos actividades ocupacionales, educativas, rehabilitadoras, y de ajuste personal y social. **Disponemos de 50 plazas.**



CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL

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

Disponemos de un equipo interdisciplinar formado por profesionales del área sanitaria, educativa y social, especializados en el desarrollo infantil, incidiendo tanto en el



niño de forma directa como en la familia, la escuela y el entorno, para garantizar su máxima adaptación.

Durante este año, más de **883 familias fueron atendidas en nuestros Centros de Desarrollo Infantil.**

TELEASISTENCIA Y AYUDA A DOMICILIO

Servicio dirigido al colectivo de personas mayores y/o con discapacidad, que aún siendo autónomos necesitan de un apoyo externo o de unos servicios asistenciales de calidad.



Nuestra asistencia personalizada incluye tareas de limpieza, asistencia y acompañamiento tanto dentro como fuera del hogar.

Durante este año realizamos **3.500 asistencias** a domicilios.

RESIDENCIAS

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

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



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

C. CENTROS DE EMPLEO

CENTRO DE ATENCIÓN TELEFÓNICA

Es el teléfono de referencia de la discapacidad física en Aragón. Gestionamos las comunicaciones propias de la entidad, centralizando también las comunicaciones del servicio municipal de Transporte de Personas con Movilidad Reducida Severa en Zaragoza.



Prestamos servicios de atención al cliente, secretaría virtual, gestión de agendas, servicios post-venta, acciones de fidelización de clientes, actualización de bases de datos, entre otros.

Durante el año 2017 **atendimos más de 68.000 llamadas** y además, realizamos un **estudio de expectativas y necesidades para el Ayuntamiento de Zaragoza y SALUD Informa** a través de una encuesta de satisfacción de **35.500 llamadas**.

GESTIÓN DOCUMENTAL

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

En 2017 **digitalizamos más de 500.000 documentos**.

TALLERES DE MONTAJE Y MANIPULADOS

Talleres destinados a la manipulación, montaje de cuadros eléctricos, cableados, verificaciones de calidad, retractilados industriales, embolsados de componentes, etc. Contamos con tres centros: Tarazona, Calatayud y Zaragoza.

El **97% de la plantilla son personas con discapacidad**.



PUNTOS DE VENTA

Fue la primera actividad laboral y se inició en 1985 dirigida a la comercialización de prensa y revistas a través de **6 puntos de distribución** en Zaragoza.

Contamos con una plantilla de **20 personas, todas ellas con discapacidad.**



ASESORÍA Y ADMINISTRACIÓN DE FINCAS

Ofrecemos servicios de asesoría (jurídica, contable y laboral) y administración de comunidades de propietarios con gestión de incidencias, atención telefónica 24 horas los 365 días, limpieza, mantenimiento, etc. Estamos **especializados en asesorar a entidades sociales, fundaciones, asociaciones de padres y madres, etc.**

LIMPIEZA INDUSTRIAL

Servicio de **limpieza de naves industriales, comunidades de propietarios y empresas.**

Contamos con maquinaria de limpieza industrial profesional junto con el personal necesario para cualquier tipo de limpieza y superficie.



CONSERJERÍA Y CONTROL DE ACCESOS

Desde hace más de **20 años** llevamos a cabo **funciones de conserjería virtual, control de accesos y mantenimiento en más de 30 aparcamientos**, comunidades de propietarios, empresas e infraestructuras públicas en Zaragoza, Huesca, Teruel, Burgos y Toledo. **El 98% de la plantilla tienen discapacidad.**



SERVICIO DE TRANSPORTE ADAPTADO

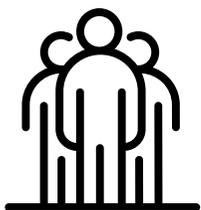
Disponemos de una moderna flota de 11 microbuses y 10 furgonetas adaptadas para el transporte de personas con movilidad reducida a centros de día, residencias, etc. **Trasladamos diariamente a una media de 213 personas.**



RESTAURACIÓN

Fundación DFA dispone de una cafetería-restaurante situada en la calle José Luis Pomarón de Zaragoza.

El restaurante Dfabula es **un local totalmente adaptado**, que cuenta con **una plantilla de 9 personas, 6 de ellas con discapacidad.**



VALOR HUMANO
NUESTRO MAYOR CAPITAL

03.1

ÁMBITO SOCIAL

En Aragón viven
126.032 personas
con discapacidad.

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

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, 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.



03.2

EMPLEO DIRECTO

En DFA trabajamos, de forma directa a 31 de diciembre de 2017, 648 personas. Un total de 482 personas eran personas con discapacidad. La antigüedad de la plantilla es de 8 años. Se han realizado más de 134 horas de acogida a los nuevos empleados del DFA, se ofrecieron más de 3.455 horas de formación a los empleados para un total de 479 personas, de las cuales 282 corresponden a trabajadores de colectivos prioritarios.

La plantilla se encuentra distribuidos en 3 comunidades autónomas (Aragón, Castilla-La Mancha y Castilla-León). Un 90% se concentra en la provincia de Zaragoza, donde se encuentra la sede central.

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

La estabilidad en el empleo es una prioridad. En el ejercicio 2017, el 74% de la plantilla dispone de un contrato indefinido y el 85% dispone de un contrato a jornada completa.

Los derechos y obligaciones de los profesionales se recogen de acuerdo a la legislación y los requisitos españoles. DFA cuenta con un convenio propio que cubre al 100% de la plantilla, con un sistema de categorías profesionales propio y con escalas salariales por encima de los convenios colectivos generales y específicos de empresas de nuestros sectores.

	2017	2016	2015
Fijos	344	344	360
Temporales	138	121	93
Con discapacidad	482	465	453
Fijos	135	137	135
Temporales	31	49	59
Sin discapacidad	166	186	194
TOTALES	648	651	647

	2017	2016	2015
Mujeres	235	214	200
Hombres	247	251	253
Con discapacidad	482	465	453
Mujeres	140	156	162
Hombres	26	30	32
Sin discapacidad	166	186	194
Total Mujeres	375	370	362
Total Hombres	273	281	285
TOTALES	648	651	647

Provincia	2017	2016	2015
Zaragoza	586	588	585
Huesca	37	39	38
Teruel	17	17	16
Toledo	6	5	6
Burgos	2	2	2
TOTALES	648	651	647

03.3

PRINCIPALES MAGNITUDES

A continuación se resumen las principales magnitudes consolidadas:

	2017	2016	2015	2014
Personal en plantilla directa	648	651	647	619

	2017	2016	2015	2014
Número de centros de trabajo	61	52	53	54

Miles de Euros

	2017	2016	2015	2014
Ingresos netos por prestación de servicios	12.488	12.329	12.584	12.392

Miles de Euros

	2017	2016	2015	2014
Dotación fundacional Grupo	6.741	6.741	6.741	6.763
Deuda financiera	0	0	24	79

Miles de Euros

	(*)2017	2016	2015	2014
Activos totales	25.138	25.023	24.766	25.533

(*) Datos Provisionales



03.4

FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

Desarrollo y actuaciones internas

En DFA trabajaban, de forma directa a 31 de diciembre de 2017, 648 personas de las cuales 482 tienen alguna discapacidad.

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.

Los tramos de edad de los trabajadores son los siguientes:

	Año 2017			Año 2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 31	10	36	46	12	43	55
Entre 31 y 45	73	143	216	80	146	226
Mayores de 45	190	196	386	189	181	370
TOTALES	273	375	648	281	370	651

648 personas componen la plantilla de Grupo DFA.

482 tiene discapacidad. El 71.4% del total. Un 3.1% más que el 2016.

El **60%** de los trabajadores tiene entre 45 y 65 años.

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

La plantilla se encuentra distribuida en Aragón, Castilla-La Mancha y Castilla-León.

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 operativo y de producción.

Además, existen planes dirigidos especialmente a personas con discapacidad que muestran un alto potencial de desarrollo dentro de la organización.

Actualmente estamos trabajando a través de nuestra Comisión de protocolos cómo mejorar los procesos de promoción interna y de acogida.

Por discapacidades, el número de trabajadores con discapacidad se desglosa al 31 de diciembre de 2017

Tipo discapacidad	2017	TIPO DE CONTRATO	2017	TIPO DE JORNADA	2017
Física	289	Con discapacidad	482	Con discapacidad	482
Pluridiscapacidad	99	Fijos	344	Completas	410
Sensorial visual	33	Temporales	138	Parciales	72
Sensorial auditiva	23	Sin discapacidad	166	Sin discapacidad	166
Intelectual	19	Fijos	135	Completas	133
Parálisis cerebral	1	Temporales	31	Parciales	33
Enfermedad mental	18	TOTAL	648	TOTAL	648
	482				

El reparto del personal (31 de diciembre de 2017) entre las distintas áreas es el siguiente:

Actividad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total empleados
Aparcamientos	101	3	104
Atención Telefónica	38	2	40
Ayuda a Domicilio	6	7	13
Centros de tiempo libre	-	4	4
Centros residenciales	59	59	118
Centros sociales	6	7	13
Conserjerías	26	-	26
Formación	4	8	12
Gestión documental	4	-	4
Kioscos de prensa	20	-	20
Manipulados	103	3	106
Ortopedia	1	1	2
Restauración	6	3	9
Rehabilitación	9	46	55
Servicios administrativos	2	-	2
Servicios compartidos	56	22	78
Transportes	41	1	42
	482	166	648

03.5

CALIDAD EN NUESTRO EMPLEO

Empleabilidad de las personas con discapacidad

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

8 AÑOS es la antigüedad media de la plantilla.

Las personas con discapacidad son una fuente importante de talento para las entidades y tienen derecho a trabajar y a disfrutar de las mismas condiciones de trabajo digno que cualquier trabajador.

DFA genera y promueve el empleo de las personas con discapacidad a través de sus CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

En 2017 se han realizado más de 134 horas de acogida a los nuevos empleados del Grupo DFA (71 en 2016).

En 2017 se ofrecieron más de 3.455 horas de formación a los empleados (1.496 en 2016), para un total de 479 personas (187 en 2016), de las cuales 282 corresponden a trabajadores de colectivos prioritarios (144 en 2016).

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.

Para mantener y mejorar su posición competitiva, Fundación DFA necesita atraer nuevos talentos y personal especializados que les permitan innovar y mejorar su operatividad. Pero también es necesario desarrollar medidas para conservar los equipos que mantienen la forma de hacer de DFA.

Para conseguirlo es habitual la implantación de medidas enfocadas a afianzar el orgullo de pertenencia, el reconocimiento del mérito y el desarrollo del talento.

La atracción y la retención del talento son, por lo tanto, un objetivo estratégico no sólo de los departamentos de recursos humanos, sino de toda la Organización.



NUESTRO MODELO DE SOSTENIBILIDAD

04.1

PRINCIPALES LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Una de las ideas principales a trabajar a lo largo de este año 2018, es la de adaptarnos a las nuevas realidades que viven las personas con discapacidad en nuestra sociedad.

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. 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.

Durante el año 2017, se planteó a nivel general en la Organización, un proceso de reflexión sobre las líneas estratégicas a desarrollar durante los próximos años.

Desde el Patronato y la Dirección se impulsó un proceso en el que participaron 120 personas destinado a repensar quiénes somos, cómo trabajamos y nuestra fidelidad en el día a día a nuestra misión, visión y valores.

El primer paso fue la elaboración de un análisis DAFO que nos permitió conocer nuestras debilidades, las amenazas que pueden afectar al futuro y viabilidad de la organización pero también de ser conscientes de nuestras fortalezas así como la detección de oportunidades.

Tras someter a un proceso de trabajo los resultados obtenidos en el DAFO, se propusieron siete líneas estratégicas en las que Fundación DFA debería centrar su actividad durante el periodo 2017-2021.

Las líneas de actuación aprobadas en Patronato fueron las siguientes:

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

Puesto que estas líneas están previstas para un periodo de tiempo de 4 años, se aprobó trabajar para el año 2018 las líneas de:

1. COMUNICACIÓN INTERNA

Se pretende conseguir el re-conomiento de actividades y servicios de Fundación DFA, analizar y definir los canales de comunicación interna y lograr una generación proactiva de la comunicación.

2. BUEN GOBIERNO

Redefinición y confirmación de la misión de DFA por medio de la reelaboración de los códigos Ético y de Buen Gobierno.

3. GRUPOS DE INTERÉS Y GESTIÓN Y DETECCIÓN DE NECESIDADES A TRAVÉS DE ANÁLISIS BIG DATA

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

4. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN INTERNA

Analizar, conocer y divulgar los protocolos internos, y de buenas prácticas, así como

mejorar los procesos internos. Se va a poner especial énfasis en la mejora de sistemas de calidad medioambiental.

5. RELACIONES EMPRESARIALES

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

Una de las ideas principales que articula la mayoría de las líneas a trabajar a lo largo de este año 2018 es la de preparar internamente a la organización para afrontar los cambios a los que hay que hacer frente para adaptarnos a las nuevas realidades que viven las personas con discapacidad en nuestra sociedad.

En su implantación más directa se han implicado 26 trabajadores y trabajadoras, quienes junto a la dirección y mandos intermedios guiarán los procesos de mejora en las diferentes áreas.



04.2

PRINCIPALES RIESGOS



En DFA contribuimos a crear valor en la sociedad a través de la acción social, la creación de empleo, la accesibilidad universal, la rehabilitación y las compras a proveedores locales.

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

A) Riesgos operacionales

a.1. Riesgos reputacionales, éticos y de derechos humanos

Derivados de potenciales comportamientos contrarios a las directrices establecidas en las políticas y códigos en materia de derechos humanos, ética y anticorrupción.

Para minimizar este riesgo, DFA ha desarrollado diversas políticas e iniciativas como, por ejemplo, el Código Ético y el Código de Buen Gobierno, la Política de Calidad, la Política de Medioambiente, la Política de Prevención de Riesgos Laborales, la Política de Igualdad, el Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género dentro

y fuera del ámbito laboral, el Protocolo de prevención del acoso sexual y tiene previsto aprobar un Código de Conducta de la plantilla y un Código de Conducta de los proveedores.

Para su adaptación a las circunstancias fundacionales y sociales cambiantes, se ha constituido una comisión de protocolos de carácter participativo lo que nos permitirá estar permanentemente al día con la legislación y sensibilidades sociales vigentes.

DFA dispone de un canal de denuncias específico para dar respuesta a las denuncias y conflictos que puedan surgir en este campo

Paralelamente, una Comisión está estableciendo un modelo de prevención de delitos en el que, partiendo de las normas y procedimientos existentes, se valorarán los riesgos y se definirán los procesos y controles establecidos para prevenir o mitigar determinados delitos. El modelo de prevención de delitos se implantará progresivamente, adaptándose a las distintas actividades que desarrolla la fundación.

En 2017 no se han identificado riesgos relacionados con amenazas a la libertad de asociación, trabajo infantil, o trabajo forzoso.

a.2. Riesgos derivados de la actividad

En este apartado se incluyen los posibles riesgos derivados de problemas de gestión, fallos de calidad en el servicio o tecnológicos, etc. Para minimizar estos riesgos, desarrollamos numerosas iniciativas de mejora, seguimiento, medición y eficiencia, como por ejemplo las obligaciones derivadas de las normas de calidad (ISO 9001 y 14001) entre otros.

El tratamiento de nuestra bases de datos y la detección de nuevas necesidades se va tratar a través de procesos de Big Data: Con ello no sólo se dispondrá de información actualizada de las demandas de la personas con discapacidad sino que además permitirá la puesta en marcha de nuevos servicios que den respuesta a éstas.

B) Riesgos de negocio

b.1. Riesgos estratégicos:

DFA minimiza este tipo de riesgos mediante un modelo basado en la diversificación sectorial en sus fuentes de ingresos y el análisis exhaustivo del mercado.

Para 2018 se ha aprobado trabajar especialmente el fortalecimiento de los lazos que nos unen con las empresas con las que trabajamos en el día, de cara a poner en valor por una parte las capacidades para trabajar de las personas con discapacidad física y, por otra, de Fundación DFA como entidad prestadora de servicios cuya plantilla está integrada en su mayoría por personas con discapacidad.

b.2. Riesgos operativos

En cada departamento gestor de un área de negocio se establecen sistemas específicos que engloban los requisitos del negocio, de sistematización y documentación de procesos, de gestión de la calidad, de operaciones, planificación y control económico.

Para mitigar los riesgos del proceso de compras se establecen controles que favorecen la libre concurrencia y la transparencia de procesos evitando vulnerar el compromiso de DFA con el comportamiento ético en estos procesos.

DFA tiene previsto realizar anualmente un mapa de riesgos de sus proveedores críticos, analizando en materia económica, medioambiental, de prevención de riesgos laborales y actividad, los principales riesgos de su cadena de suministro.

b.3. Riesgos fiscales

Los riesgos fiscales a los que nos enfrentamos son esencialmente de procedimiento, de comunicación y coordinación entre departamentos ya que puede ocasionar la aplicación de criterios diferentes o no adaptados a la normativa tributaria, lo que podría afectar de manera importante a la imagen y reputación de la fundación.

Fundación DFA ofrece información detallada en sus cuentas anuales de los riesgos fiscales.

C) Riesgos financieros

Las actividades de DFA están expuestas a diversos riesgos financieros. La gestión del riesgo se centra en mitigar la incertidumbre de los mercados financieros y tratar de minimizar los efectos potenciales adversos sobre su rentabilidad financiera. La gestión del riesgo está controlada por el Departamento de Administración, que identifica, evalúa y cubre los riesgos financieros con arreglo a las políticas establecidas.

A continuación resumimos los riesgos financieros más relevantes:

c.1. Riesgos de mercado

Definidos como exposición de los resultados y el patrimonio a la posible pérdida causada por variaciones en el valor razonable o en los futuros flujos de efectivo de los instrumentos financieros debidos a cambios en los precios de mercado, tipos de interés o tipos de cambio.

- Riesgo de tipo de cambio: DFA no opera en el ámbito internacional, y, por tanto, no hay prácticamente operaciones significativas

expuestas a riesgo de tipo de cambio por operaciones con divisas diferentes al euro.

- Riesgo de tipo de interés de los flujos de efectivo y del valor razonable: dado que DFA no posee activos remunerados importantes, los ingresos y los flujos de efectivo de sus actividades de explotación son bastante independientes respecto de las variaciones en los tipos de interés de mercado.

Por otro lado, este riesgo también deriva de los recursos ajenos a largo plazo. En la actualidad, DFA no tiene necesidad de acudir a recursos ajenos, por lo que este tipo de riesgo es mínimo.

c.2. Riesgos de crédito

El riesgo de crédito surge del efectivo y equivalentes al efectivo, de instrumentos financieros derivados y depósitos con bancos e instituciones financieras, y fundamentalmente de cuentas a cobrar. Este riesgo se mitiga a través de la consideración de las calificaciones internas y externas de acuerdo con los límites fijados por el departamento de Administración y la constante revisión de los límites de crédito.

c.3. Riesgos de liquidez

Este riesgo implica el mantenimiento de efectivo y valores negociables suficientes, así como la disponibilidad de financiación y la capacidad para liquidar posiciones de mercado. El Departamento de Tesorería tiene como objetivo mantener la flexibilidad en la financiación mediante la disponibilidad de líneas de crédito comprometidas. Así mismo, por la Dirección se realiza un seguimiento de las previsiones de la reserva de liquidez de las entidades de Fundación DFA.

En la actualidad DFA no tiene firmada ni concedida ninguna línea de crédito con entidades financieras ya que no se considera necesario debido a su sólida posición financiera. Sí que existen acuerdos entre las entidades de Fundación DFA con excedentes de tesorería prestan liquidez a las entidades con deficiencias de liquidez.

D) Riesgos fortuitos

d.1. Riesgos ambientales

DFA cuenta con una Política de Medioambiente, y con un sistema que incluye medidas a seguir y las responsabilidades y recursos necesarios para la adecuada gestión de una situación de crisis debida a un incidente eventual, ocurrido en las instalaciones propiedad u operadas por el conjunto de entidades y que pueda conllevar una afección al medio ambiente.

d.2. Riesgos relacionados con la seguridad y salud

Los trabajadores son el principal activo de la fundación y uno de los grupos sobre los que actualmente la fundación está trabajando y, por ello, su bienestar y el desarrollo de su trabajo con seguridad lleva a que la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales y la Salud laboral es una de las prioridades de todos los departamentos. La actividad preventiva se desarrolla a través de los sistemas de gestión establecidos.

E) Confidencialidad y privacidad

DFA considera que en la actualidad la información se ha convertido en un activo estratégico para los negocios y las personas. Por ello, establece los mecanismos necesarios para mantener la privacidad de la información y la protección de los datos de usuarios, clientes y proveedores, así como para gestionar y tratar adecuadamente la documentación en función de su nivel de relevancia. Para reforzar la seguridad, los procedimientos de seguridad de la información se revisan periódicamente. DFA cuenta con una Política de Uso de los Sistemas de Información y Equipos de Trabajo con medidas que se han implantado de forma gradual y se monitorizan para asegurar la mejora continua.

Durante 2017 se han materializado riesgos motivados por las circunstancias económico-financieras.

Estos riesgos han sido mitigados por la diversificación de las actividades.

Los sistemas de control establecidos en las diferentes áreas de nuestra entidad han funcionado adecuadamente.

04.3

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

Fundación DFA es la entidad más veterana y representativa de personas con discapacidad en Aragón. Fundada en 1976, nuestra trayectoria y reconocidos logros en el área de la acción social nos han consolidado como referente obligado para la integración de este colectivo. Trabaja para crecer como una Organización sólida y responsable, alineada con los objetivos y expectativas de todos sus grupos de interés y en el cumplimiento de las más exigentes normas de calidad, medio ambiente y seguridad.

DFA es consciente de que sus actuaciones repercuten directamente sobre el entorno, por lo que la Sostenibilidad se posiciona como un elemento clave, tal y como queda reflejado en su cultura corporativa y en el desarrollo de los mecanismos necesarios para crear valor para todos sus grupos de interés. Asimismo apoya firmemente el cumplimiento del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

La presente Política pretende establecer un marco global de referencia para DFA con el que reforzar actuaciones, iniciativas y comportamientos en todos los sectores en los que opera, tal y como se resume en los siguientes compromisos:

- Contribuir a la creación de valor a largo plazo para la sociedad, usuarios, clientes, proveedores, empleados y comunidades en las que opera, así como cualquier otro grupo de interés que sea especialmente relevante para la Organización.
- Promover las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, dando prioridad a la transparencia, a la gestión de riesgos y a la lucha contra la corrupción, mediante la difusión del Código Ético y de los mecanismos de denuncia y gestión a través del Comité de Ética.
- Cumplir la legislación aplicable adoptando, donde sea necesario, los compromisos y normas adicionales reconocidos para actuar de forma íntegra en todas sus actividades.
- Proteger, respetar y promover los derechos humanos en todas sus actividades, así como establecer, donde las circunstancias así lo



aconsejen, mecanismos que refuercen este compromiso y verificar su cumplimiento.

- Mantener una comunicación fluida con los grupos de interés, para conocer y dar respuesta a sus expectativas a través de los canales disponibles.
- Alcanzar la excelencia a través de la innovación y la mejora continua en sus procesos y productos, manteniendo los altos estándares de calidad y seguridad, minimizando su impacto ambiental y mejorando su contribución a la sociedad.
- Colaborar estrechamente con sus usuarios y clientes para adecuar nuestros servicios a sus necesidades, ofreciendo siempre un servicio de calidad.
- Trabajar de forma cercana con sus proveedores fomentando la ética y el respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro.
- Promover el cuidado de la seguridad y la salud de todos los profesionales que trabajan directa o indirectamente en sus instalaciones, y contribuir a la mejora de su calidad de vida.

- Desarrollar medidas para la promoción y retención del talento, bajo un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la retribución acorde a responsabilidades y el apoyo al desarrollo personal y profesional a través de la formación y la generación de empleo.
- Participar en iniciativas y proyectos de acción social alineados con su objeto fundacional y cultura corporativa, que contribuyan de forma efectiva al bienestar de la Sociedad.

Esta Política debe ser dinámica y adaptada a las situaciones cambiantes del entorno y los mercados en los que opera DFA.

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

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

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

DFA opera en múltiples sectores y ubicaciones, por lo que la interpretación y aplicación de algunos apartados del Código puede verse condicionada por las costumbres y cultura locales, dando lugar a diferentes lecturas. Para clarificar y complementar algunos aspectos relacionados con el Código Ético, se han desarrollado las siguientes guías de referencia:

- El Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género dentro y fuera del ámbito laboral.
- El Protocolo de prevención del acoso sexual.
- Las Políticas de Uso de los Sistemas de Información y Equipos de Trabajo, Confidencialidad y Protección de Datos.

GARANTIA DE CALIDAD

Fundación DFA tiene los siguientes certificados:

- **ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de la Calidad** para las actividades de: Centro de Formación, Gestión de Fondos, Talleres, Centros Asistenciales, Rehabilitación Integral y Atención Temprana, Gestión Documental, Atención Telefónica.
- **ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Medioambiental.**
- Estamos dando los primeros pasos para iniciar el proceso de conseguir la **UNE 19601 de prevención de delitos penales**, con una gestión efectiva mediante: liderazgo, compromiso e implicación.
- El área de formación se certifica mediante el sistema de gestión conforme a la Norma **UNE 93200:2008**
- El área de teleasistencia se certifica mediante el sistema de gestión conforme a la Norma **UNE 158401:2017**

Para integrar las políticas mencionadas nos regimos por el Código Ético, el Código de Buen Gobierno y la Política de Transparencia, la Política de Igualdad, el Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género dentro y fuera del ámbito laboral y el Protocolo de prevención del acoso sexual.

Tenemos previsto aprobar un Código de Conducta de la plantilla y un Código de Conducta con los proveedores, así como una Guía de comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones”.

Nuestro Plan de Calidad define la metodología para realizar el seguimiento, control y

evaluación de los procesos a partir de la Política Integrada de Calidad y Medioambiente de Fundación DFA.

Dentro de los requisitos de la norma ISO se definen objetivos que se revisan periódicamente con el fin de asegurar la mejora continua.

Realizamos auditorías internas y externas, analizamos posibles no conformidades, definimos acciones correctivas y preventivas, analizamos la formación del personal, aseguramos la satisfacción de los usuarios y clientes y revisamos anualmente el Sistema de Gestión.



Responsabilidades económicas, ambientales y sociales

La organización de DFA cuenta con distintas direcciones cuyas responsabilidades corresponden: en materia económica a la dirección de Administración. En materia social tanto al Área de Centros Sociales como al Área de Centros Asistenciales y a Recursos Humanos. En materia de empleo a las áreas de Empleo, Servicios e Infraestructuras. Finalmente, lo relativo a gestión medioambiental a Recursos Humanos, de quien depende el departamento de Calidad y Riesgos Laborales. También cuenta con una Secretaría Técnica, compuesta por una asesoría legal y un gabinete de comunicación.

Los máximos responsables de estas direcciones forman parte del Comité de Dirección, presidido por el Director General, lo que asegura la información directa al Comité Permanente del Patronato.

Además de lo anterior, los máximos responsables de esas direcciones comparecen de forma habitual ante la Comisión Permanente. Adicionalmente, de manera anual, se realiza un encuentro de fin de semana entre los miembros del Patronato

y el Comité de Dirección para analizar la consecución de objetivos y la estrategia y prioridades del ejercicio siguiente.

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

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

Los miembros del Patronato participan en la discusión y adopción de decisiones en materia económica, social y ambiental; y son los encargados de aprobar el Código Ético y de Buen Gobierno y las distintas políticas de la Organización.

DFA es una Organización no gubernamental, cuyos miembros del Patronato se representan a sí mismos.

De acuerdo al Código de Buen Gobierno de la Fundación DFA, las personas integrantes del Patronato deben abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese en los cargos, así como en cualquier otra cuestión en la que pudieran tener un interés particular.

Está previsto desarrollar un Protocolo para la Gestión de Conflictos de Interés de Fundación DFA.



Funciones y conocimiento relacionados con la sostenibilidad

Contamos con una cultura corporativa global que conserva los mismos valores y principios desde su origen pero que se adecúa a las necesidades y condiciones actuales del mercado y a las demandas de los grupos de interés.

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

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

En el Patronato los acuerdos sociales se adoptan, a excepción de las materias reservadas, por mayoría de los votos válidamente emitidos. Cada Patrono tiene derecho a un voto. En caso de empate decidirá el voto de calidad de la Presidencia. Los acuerdos se adoptan válidamente por mayoría simple, salvo cuando expresamente se exija otra mayoría cualificada.

Será necesaria la mayoría cualificada de los 2/3 de los Patronos para la adopción de acuerdos relativos a la modificación de estatutos, la fusión y liquidación de la Fundación, así como los previstos en la legislación vigente y en estos Estatutos.



Política de salarios y remuneraciones

La remuneración total pagada al personal de alta dirección ha sido como sigue:

Euros

	2017	2016	2015
Sueldos y Salarios	457.498,68	416.669,07	390.691,82
Indemnizaciones por Cese	-	-	56.617,30
TOTAL RETRIBUCIONES	457.498,68	416.669,07	447.309,12

La retribución anual del personal de alta dirección no incluye bonus ni incentivos de ningún tipo por la consecución de objetivos económicos, sociales o ambientales. Tampoco existen obligaciones contraídas en los ejercicios 2017 y 2016 en materia de pensiones o seguros de vida y anticipos y créditos concedidos a los miembros de la alta dirección.

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.

	2017	2016	2015	2014
Ratio	4,87	5,52	5,03	5,06

La relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización con la retribución total anual media de toda la plantilla es la siguiente:

	2017	2016	2015	2014
Ratio	3,24	3,68	3,53	3,58

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

	2017	2016	2015	2014
Persona mejor pagada	-11,80%	1,02%	-0.48%	0,74%
Salario medio	0,35%	-3,2%	1%	3,4%



HUELLA E IMPACTO SOCIAL

05.1

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). Durante 2017, el albergue de Sabiñánigo ha tenido 1.514 reservas individuales. Añón, por su parte, ha estado ocupada durante más de 145 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 46 actividades y el número de acciones y participantes va en aumento.

PRECIOS ESPECIALES

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 lo pondrán en conocimiento del Centro de Apoyo Social, donde se recabará toda la información y documentación necesaria y propondrá su concesión a la Dirección.



05.2

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Fundación 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

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Fundación DFA y las empresas en las que participa define la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos

necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos.

En este sentido, los trabajadores/as de Fundación 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.

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

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

Asimismo, se ha establecido un plan de realización de simulacros de evacuación y en el año 2017 ya se ejecutaron los correspondientes a los edificios más sensibles como son la sede central de José Luis Pomarón 9 y el Edificio Josemi Monserrate ya que en ellas se

imparte formación y se realizan las sesiones de rehabilitación y desarrollo infantil, así como en las dos residencias.

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

En cuanto a los accidentes, se investigan los ocurridos por causa del trabajo y se realiza seguimiento de las acciones correctivas propuestas. Además se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales y formación en seguridad y salud laboral.

Uno de las principales preocupaciones es la salud de todas las personas que formamos parte de Fundación DFA, por ello en 2017 se instalaron equipos de soporte de vital básico (equipo de reanimación cardiopulmonar) en la sede central de José Luis Pomarón 9, que lo comparte con la Residencia Pomarón, en el Edificio Josemi Monserrate y en la Residencia Rey Fernando y 26 trabajadores/as recibieron formación para su correcta utilización. Dichos equipos han pasado a formar parte del Mapa con ubicación de desfibriladores semiautomáticos del Servicio Aragónés de Salud.

05.3

IGUALDAD

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, recogidas en el Convenio Colectivo, garantizan que los salarios que se aplican en la Organización sean iguales para hombres y mujeres.

Salario medio	2017	2016	2015	2014
Hombre	18.475,03	18.528,94	18.903,98	18.770,81
Mujer	18.179,75	18.012,92	18.816,82	18.574,67
Promedio	18.308,93	18.245,25	18.856,36	18.662,59

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

	2017	2016	2015	2014
Salario medio	18.308,93	18.245,25	18.856,36	18.662,59
Salario Mínimo Interprofesional	9.907,80	9.172,80	9.080,40	9.034,20
% Salario promedio s/SMI	185%	199%	208%	207%

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.

	2017	2016	2015	2014
Ratio	4,87	5,52	5,03	5,06

05.4

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

Entendemos como Aspecto medioambiental a cualquier elemento de las actividades, productos o servicios de la Fundación que puede interactuar con el medioambiente.

La Organización incorpora el principio de precaución a través del Código Ético y la Política de Medio Ambiente que incluye el compromiso de protección del medio ambiente y la mejora continua.

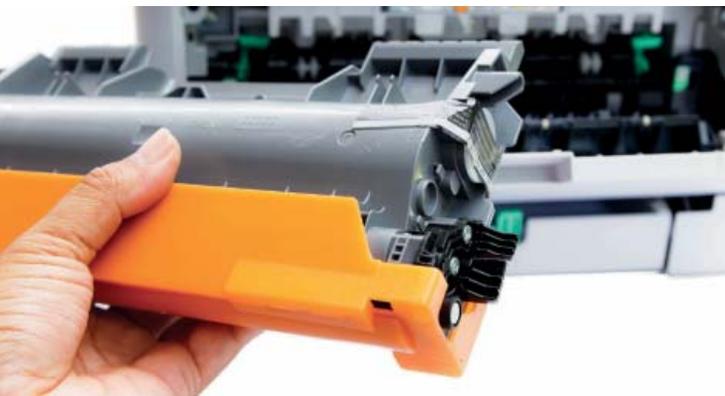
Mitigamos el Impacto Ambiental a través del seguimiento y medición de los aspectos e impactos derivados de nuestra actividad a través de los Sistemas de Gestión. Finalmente, a través de la formación y sensibilización fomentamos hábitos y conductas que contribuyan a minimizar este impacto.

Tal como indica nuestro Código Ético, todas las actividades de Fundación DFA se

realizan de la manera más respetuosa con el medioambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.

El Departamento de Calidad se responsabiliza de desarrollar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad y Medioambiente cuyos objetivos son la satisfacción del cliente, tanto interno como externo, y el respeto al entorno, de acuerdo a la **ISO 14001**. En 2017 se ha realizado una auditoría genérica en la que se valora el cumplimiento de los requisitos de la nueva norma ISO 14001:2015.

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



Por 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.
- Promover 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 de DFA cuyo principal soporte es

asegurar un grado elevado de protección a las personas, los bienes y al medioambiente, a través de los medios, estructuras y sistemas de gestión apropiados.

- Mantener un compromiso activo para reducir los residuos, utilizando prácticas y productos más respetuosos con el medioambiente.

Durante 2017 hemos realizado un estudio pormenorizado y participativo de todas las actividades, productos y servicios realizados por la Fundación que tienen o pueden tener influencia en el Medioambiente:

CONCLUSIONES

- Estamos cumpliendo la legislación y la reglamentación vigente y otros requisitos suscritos en materia ambiental.
- Estamos implantando buenas prácticas en la gestión ambiental.
- Tenemos identificados a los responsables de los procesos y todos ellos están participando en reuniones periódicas de coordinación.

- Hemos establecido unos objetivos medibles y programas que impliquen una mejora continua de las acciones y actividades que sean asumibles económicamente, estableciendo indicadores para evaluar el funcionamiento y poder realizar una mejora continua.

Durante el año 2017 se ha llevado a cabo el cambio de luminarias en centros de día, residencias, aparcamientos y oficinas por iluminación led o de bajo consumo y hemos comenzado a trabajar con papel reciclado.

Hemos aumentado el consumo debido a que nuestros centros han aumentado su actividad repercutiéndose en un mayor horario de apertura, especialmente en el Departamento de Formación. No obstante al no resultar un dato positivo estamos reforzando la concienciación y sensibilización.

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. El 100% de nuestros tóners son reciclados tras su uso.

Tenemos un convenio con Cáritas para la instalación de contenedores de recogida de ropa usada en nuestros centros. En el año 2017 se han recogido 3.896 Kg de ropa.

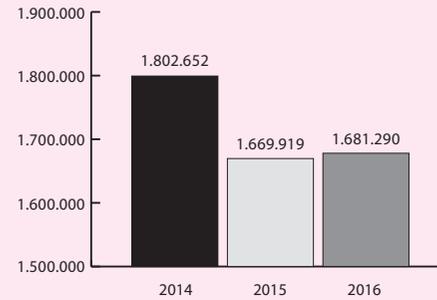
Este año se tomó la decisión de realizar en papel 100% reciclado todos nuestros elementos de papelería corporativa: hojas de carta, sobres y tarjetas de visita, así como los folios para la impresión de documentación interna.

Hemos cambiado de proveedor y ahora todos estos materiales son adquiridos en un Centro Especial de Empleo, apoyando así otras iniciativas sociales de nuestra Comunidad.

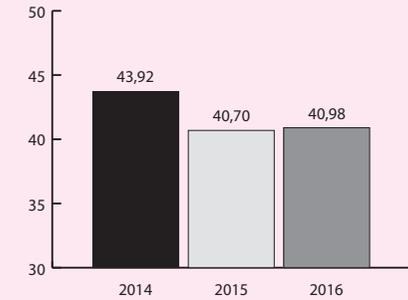
Cada año realizamos 3 tiradas de 10.000 ejemplares de nuestra revista Zangalleta. A mitad de 2017 se tomó la decisión de realizar las futuras impresiones en papel reciclado, habiéndose realizado ya la primera tirada con estas características..

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.

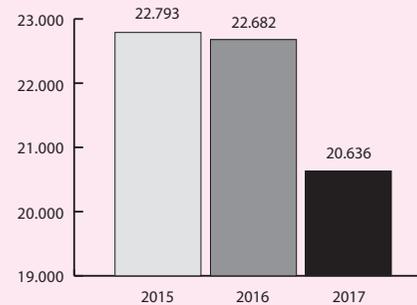
CONSUMO KWS



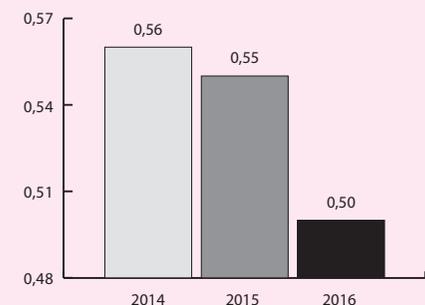
CONSUMO KWS/M²



CONSUMO M³ AGUA



CONSUMO M³ AGUA/M²



Desde este año, se realiza en **PAPEL 100% RECICLADO** toda nuestra papelería y nuestra revista corporativa.

El **100% DE LOS TONERS DE IMPRESORA** son reciclados.

05.5

SENSIBILIZACIÓN

Desarrollo y actuaciones externas

A. 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 permite obtener informes periódicos sobre la evolución de las actuaciones, nº de colocaciones, tipos de contratos...

441 EMPRESAS
contactadas durante
el año 2017.

B. 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 2017 se realizaron 125 actividades, participando en ellas 2.768 alumnos/as.

CONFERENCIAS

Realizamos 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 2017 se realizaron tres conferencias, pertenecientes al V ciclo de Conferencias Divulgativas, sobre: "Sexo y Discapacidad", "Demencia y Discapacidad" y "Discapacidad y Hábitos de Vida Saludable".



VOLUNTARIADO

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

Actualmente contamos con 149 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.

Participamos en el Programa de Voluntariado Europeo. En 2017 hemos tenido 2 voluntarias procedentes de Holanda e Italia.

Se imparte formación continua (10 acciones en 2017) y se realizan programas específicos de promoción de voluntariado nuevo y de fidelización.

C. 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 2017 fueron 113 las actuaciones realizadas en este ámbito.

Tres Ayuntamientos (Zaragoza, Utebo y Binefar) han solicitado asesoramiento para intervenir en sus municipios sobre la vía pública, así como sobre los edificios públicos.

Principales proyectos:

- Proyecto TorreVillage
- Barrios Accesibles de Zaragoza
- Mercado Central de Zaragoza
- Hospital MAZ (Mutua de Accidentes de Zaragoza)
- Sensibilización Colegio Oficial de Arquitectos de Zaragoza

Proyectos destacados en Accesibilidad durante el año 2017



TorreVillage



Ciudad de Zaragoza



Mercado Central



Hospital MAZ de Zaragoza



Colegio Oficia de Arquitectos de Zaragoza

05.6

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.

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

10.787 HORAS
lectivas impartidas.



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 de DFA como pueden ser: Centro de Día Vadorrey; Residencia Pomarón, Residencia Rey Fernando de Aragón y Servicio de Ayuda a Domicilio.

La mayoría de los alumnos/as formados se incorporan a la Fundación. Existe un compromiso de contratación que ha oscilado entre el 40% y el 80% de los alumnos/as formados. También se media en la contratación para su incorporación en otros centros asistenciales, fuera de 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 2017 han participado 30 personas, de las cuales el 70% 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 2.932 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 2017 participaron 22 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.

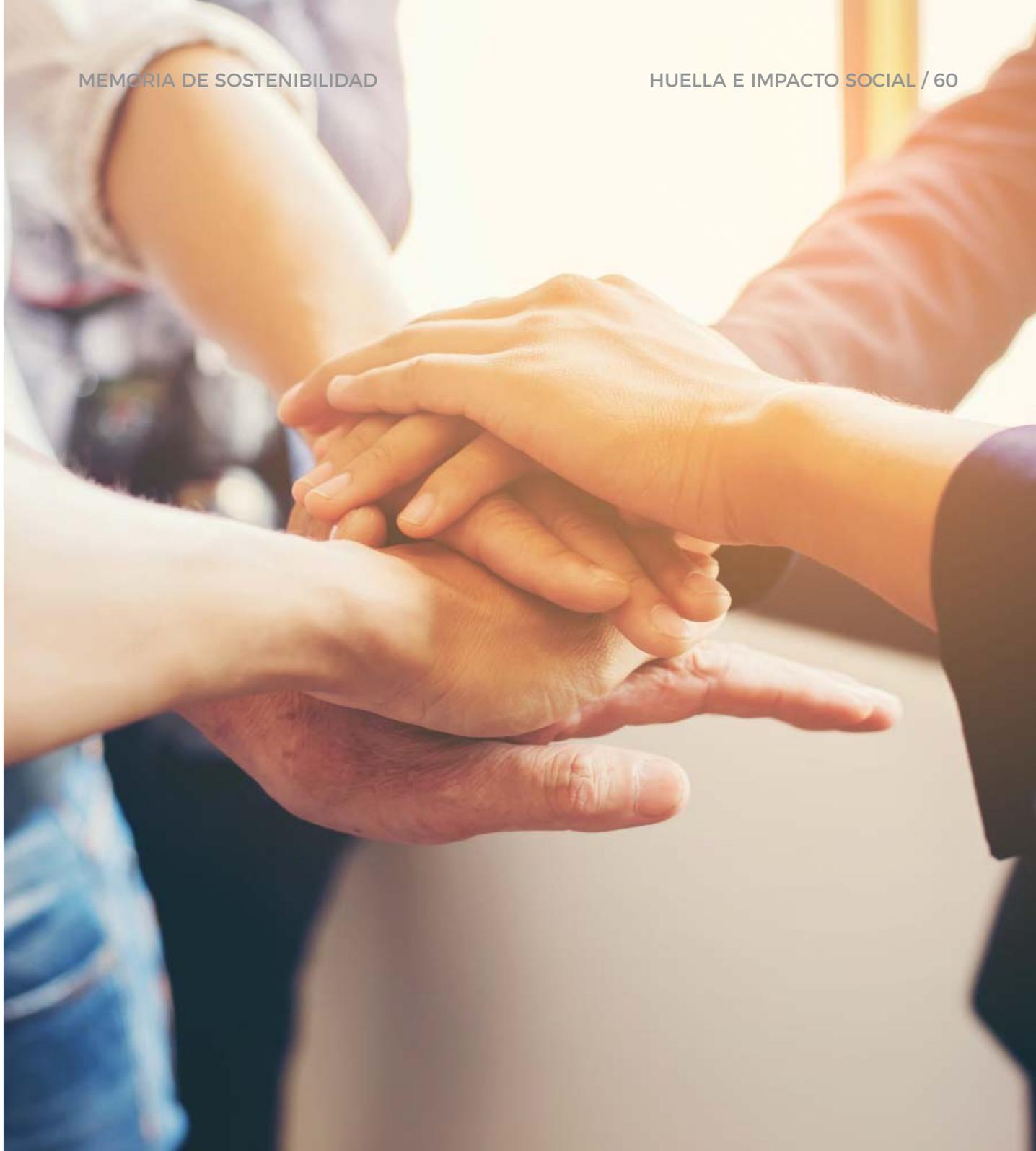
Estos Programas se desarrollan desde el año 1996, adaptándose a los sucesivos cambios normativos a los que han sido sometidos por parte de la Administración. Desde entonces, han pasado por nuestro Centro de Formación más de 220 alumnos/as y 44.000 horas de formación en grupos reducidos de entre 10 y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

05.7

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 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 Diarío 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)

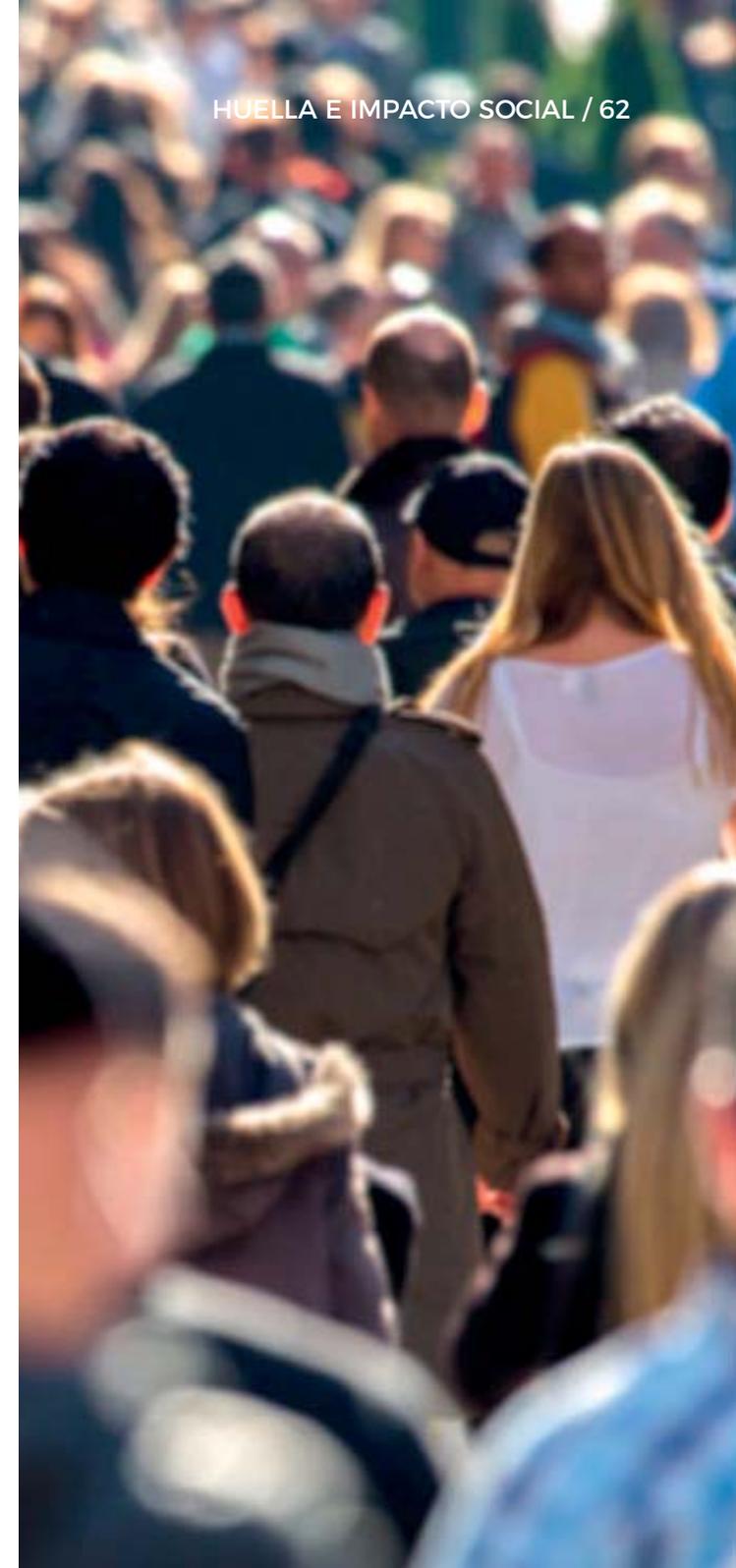
COCEMFE Estatal (Comité Ejecutivo y Secretaría de Mujer e Igualdad)

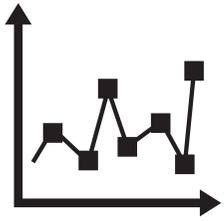
- Comisión Mujer.
- Comisión Accesibilidad.
- Comisión de Servicios Sociales.
- Comisión de Educación.
- Comisión de Empleo.
- Comisión de Salud y Espacio Sociosanitario.

PROCESOS PARTICIPATIVOS

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

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





ÁMBITO ECONÓMICO

06.1

BALANCE ECONÓMICO



A. FORTALEZAS

Rehabilitación Integral

DFA ha incrementado su actividad de Rehabilitación, tanto Temprana como Postemprana al incrementarse el presupuesto del Instituto Aragonés de Servicios Sociales para Atención Temprana y ponerse en marcha el Programa de Autonomía Personal en 2017 en las tres provincias aragonesas, lo que ha supuesto un aumento en los ingresos totales de un 15%.

Atención Telefónica

Hemos aumentado la cartera de clientes a través de varios concursos públicos entre los que destacan el concurso de encuestas de satisfacción del servicio SALUD Informa del Servicio Aragonés de Salud, y la colaboración con la empresa Servitelco en el concurso de Correos Express, lo que ha generado un incremento de un 73% en su facturación total.

Conserjerías

Los ingresos han aumentado un 34% como consecuencia de la obtención en el último trimestre del ejercicio 2016 de dos concursos como el del Teatro Principal y la estación Goya en Zaragoza y de nuevos clientes en el sector privado.

Talleres y Manipulados

Se ha visto incrementada en un 11% como consecuencia de la mejora de la situación económica y, en particular, de la industria, lo que nos ha permitido crecer significativamente en algunos clientes.

Aparcamientos

En 2017, la actividad se ha visto incrementada un 3% debido a que, gracias a la mejora en el consumo familiar, aunque han entrado menos vehículos en los estacionamientos que gestionamos en un 0,9%, el tiempo de estancia se han incrementado un 2,9% y se ha mejorado el grado de rotación de los mismos. Adicionalmente, se han conseguido nuevos contratos, que han hecho aumentar los ingresos en esta actividad.

Ayuda a Domicilio

Hemos aumentado los ingresos en un 85% como consecuencia de la consolidación de este servicio, dirigido a personas dependientes, puesto en marcha en 2015.

Centros Asistenciales

La actividad ha crecido un 1% al concertar el Instituto Aragonés de Servicios Social más plazas para personas con discapacidad física al incrementarse el presupuesto del gasto social.

Subvenciones

Estas también se han incrementado de una manera significativa por dos hechos relevantes:

Las subvenciones vinculadas al mantenimiento de puestos de trabajo han aumentado como consecuencia del incremento de:

- El salario mínimo interprofesional (SMI), magnitud que se toma de referencia para su cálculo, en un 8% con respecto al año anterior.
- El número de trabajadores con discapacidad contratados a lo largo del año. El incremento del promedio de la plantilla efectiva de personas con discapacidad ha sido del 4%.

También se han visto significativamente incrementadas las subvenciones vinculadas a la formación como consecuencia de una mayor actividad formativa. principalmente del Instituto Aragonés de Empleo.

B. DEBILIDADES

Kioscos

Se ha producido un descenso notable de la cifra de ventas en los Kioscos (19%) debido principalmente al menor consumo de prensa como consecuencia de la aparición de prensa digital, así como la reducción en el consumo de este tipo de artículos por la crisis.

Restauración

Como consecuencia de que durante el segundo trimestre de 2016 DFA renunció a presentarse al nuevo concurso para la gestión de la cafetería del centro de mayores del Ayuntamiento de Tarazona que gestionaba hasta ese momento por no ser sostenible económicamente, se han reducido los ingresos en un 21% al quedar únicamente en marcha la cafetería DFAbula en nuestra sede central, si bien la facturación de la misma ha crecido un 4% en 2017.

Transportes

También se ha producido una disminución en Transportes (2%) al perder el concurso de transporte de paquetería de la Diputación General de Aragón.

Ortopedia

Finalmente la Ortopedia también ha visto caer significativamente su facturación un 11%.

Gestión Documental

La facturación de Gestión Documental también cayó un 49%.



06.2

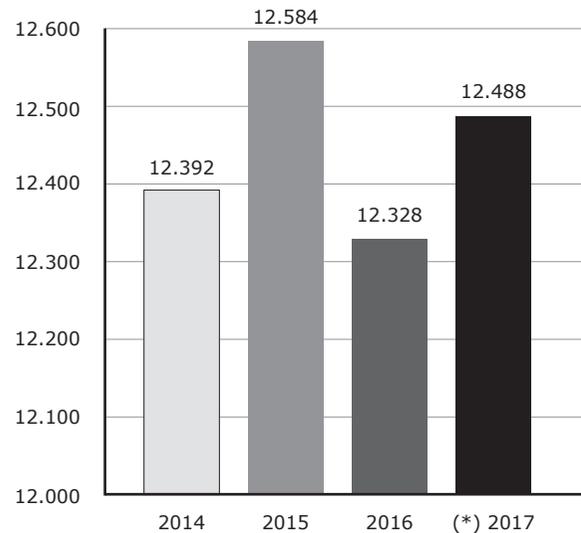
POLÍTICA ECONÓMICO FINANCIERA

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.

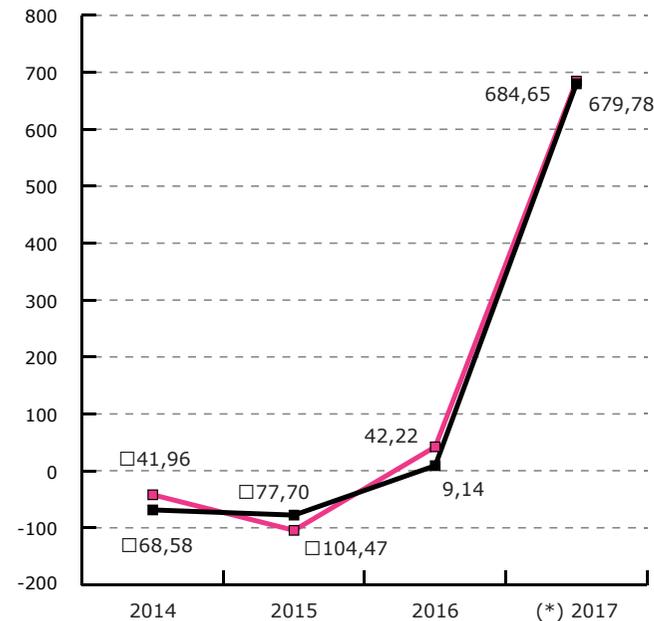
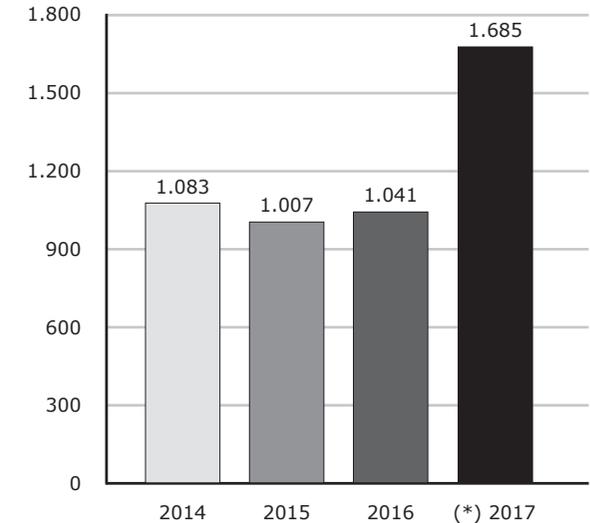
El Control de la Gestión se centraliza en la cabecera de la Organización y abarca a todas las sociedades participadas así como a las dos fundaciones matrices de DFA. El cuadro de indicadores de alerta y los canales de información existentes garantizan una reacción adecuada frente a cambios operativos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

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

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
 (*) Datos Provisionales

El activo total de Fundación DFA superó los 25 millones de euros y está financiado con recursos propios en un 68,9 % del pasivo total (2016 : 66,7%).

El endeudamiento con entidades bancarias era nulo a 31 de diciembre de 2017 (nada en 2016).



VALOR ECONÓMICO CREADO, DISTRIBUIDO Y RETENIDO (miles de euros)	2014	2015	2016	(*)2017
Valor económico directo creado (VEC)				
Ingresos				
Ventas, otros ingresos, ingresos, resultado de enajenaciones inmovilizado, otros resultados	16.121	15.973	15.769	16.769
Valor económico distribuido (VED)				
Costes operativos				
Aprovisionamientos, variación de existencias y gastos de explotación	4.020	3.900	3.514	3.299
Salarios y beneficios sociales				
Pagos realizados a los empleados y contribuciones sociales	11.001	11.001	11.204	11.772
Pagos a proveedores de fondos				
Gastos financieros: pagos realizados a los proveedores de capital de la organización	3	2	0	0
Pagos al gobierno				
Tasas e impuestos brutos	1.815	1.884	1.753	1.974
Inversiones en la comunidad				
Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad (incluye donaciones)	27	29	49	31
Valor económico retenido (VER)				
Reservas, amortizaciones, depreciaciones, etc.	1.076	1.033	1.040	1.708

(*) Datos Provisionales

06.3

COMPRAS Y APROVISIONAMIENTO

El proceso de compras, la contratación de servicios externos, y la correspondiente homologación y gestión de proveedores se realiza de forma centralizada para grandes volúmenes a través del Departamento de Compras. El resto de compras y contrataciones menores y poco significativas se realizan directamente por los responsables de cada centro de trabajo.

El Departamento de Compras supervisa los procedimientos para que se apliquen los protocolos en todas las compras. El proceso de compras está enfocado a las compras importantes de suministros, servicios e inmovilizado necesario para los distintos centros de trabajo. Estas compras requieren importantes negociaciones por el volumen que representan. Las compras se realizan en su mayoría, por su importe económico, a través del departamento de Compras.

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

Actualmente estamos trabajando para aplicar criterios ambientales, sociales, de derechos humanos y laborales e incorporar estos criterios en los procesos de homologación de proveedores que va a desarrollar DFA así como el Código de Conducta de los proveedores, alineado con nuestro Código Ético.

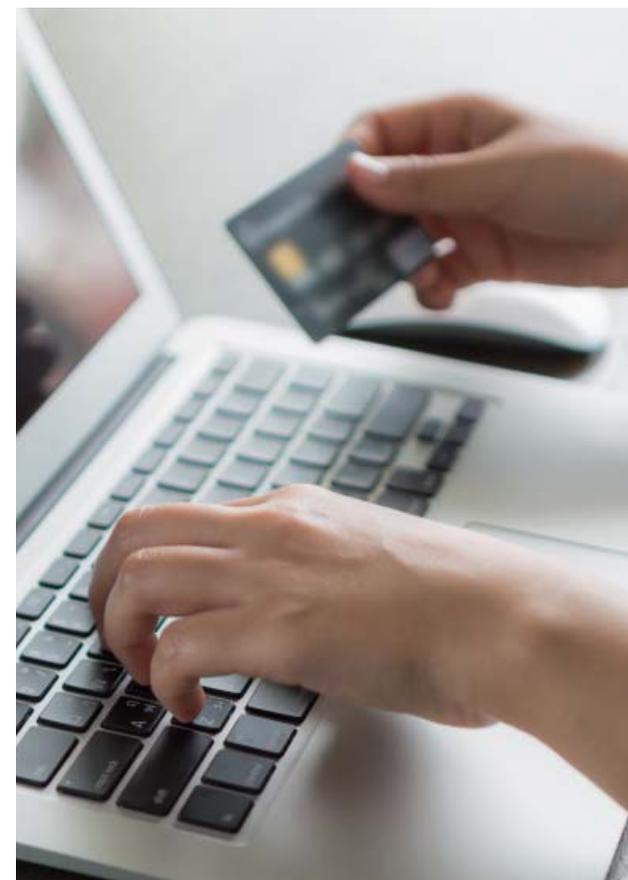
En 2017 el gasto total en proveedores ascendió a 4.387 miles de euros (4.674 miles de euros en 2016).

En 2017, se compraron productos y servicios a un total de 1007 proveedores (704 en 2016) de los cuales el 99% corresponde a proveedores locales (99% en el 2016).

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

En 2017 hemos revisado el contrato de mantenimiento de los Sistemas contra Incendios, las pólizas de seguro de Daños Materiales y de Vehículos.

También hemos controlado la renovación de los contratos de mantenimiento de los ascensores, de los equipos multifunción (coste por copia de impresoras y copiadoras) y de los transformadores y grupos electrógenos.



06.4

BALANCE GLOBAL

Durante el ejercicio 2017 hemos experimentado un crecimiento del 6% en los ingresos totales con respecto a los del 2016. Esto, unido a la contención de costes, ha generado un resultado consolidado (antes de impuestos) de alrededor de 600.000€, lo que ha supuesto un importante impulso en la actividad de DFA.

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

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

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

