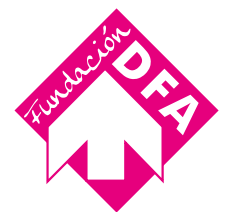
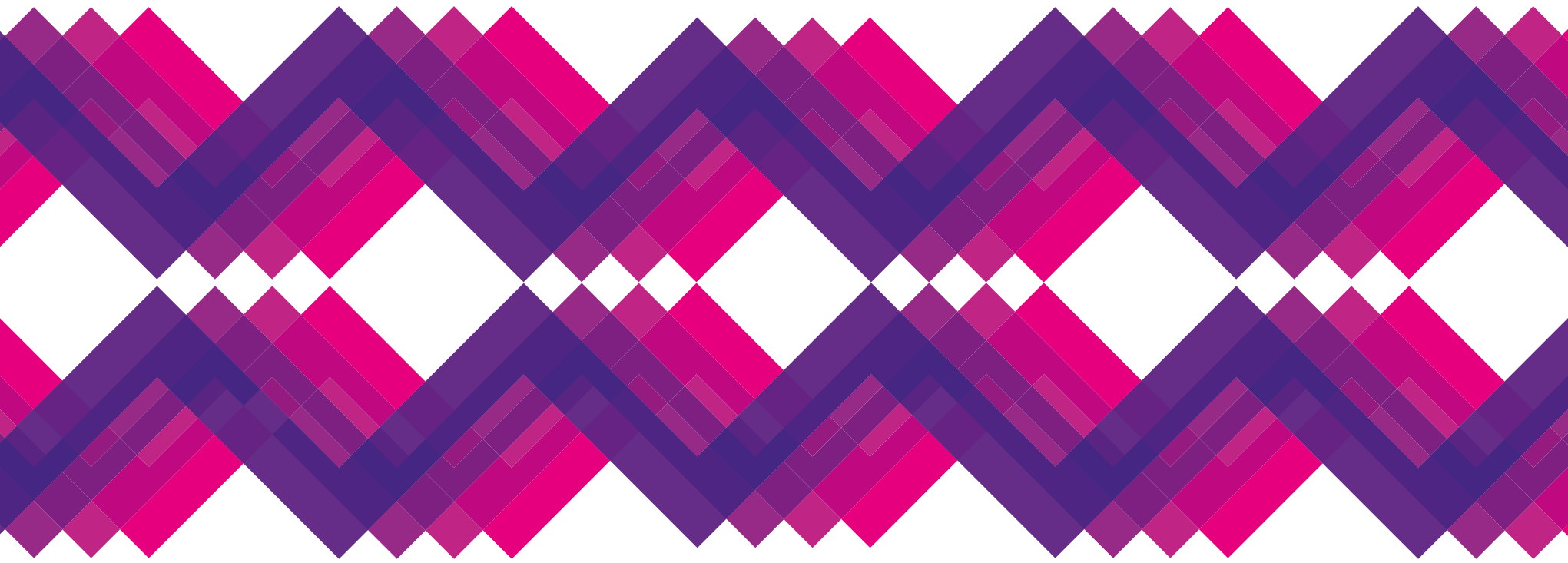


MEMORIA
SOSTENIBILIDAD
2020



Edición, redacción y diseño:

Fundación Dfa
José Luis Pomarón, 9
50008 Zaragoza

Teléfono:

(+34) 976 59 59 59

Fax:

(+34) 976 59 91 26

E-mail:

info@fundaciondfa.es

Web:


www.fundaciondfa.es

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



Índice

01 Sobre este informe	06	09 Modelo de actividad	24
02 Avanzar sin dejar a nadie atrás	07	10 Gestión de riesgos	29
03 Carta de nuestra presidenta	08	11 Nuestro impacto	38
04 Cifras clave de nuestro progreso	10	Social	38
05 Somos Capaces	11	Valor Humano	44
06 Enfoque de gestión	12	Efectos de la pandemia covid-19	60
07 Nuestra Historia	14	Económico	62
08 Gobernanza	18	Medioambiental	68
		12 Datos de contacto	73
		13 Índice GRI	74



El contenido de este informe hace referencia al progreso realizado en nuestra estrategia de sostenibilidad para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020

I.- Sobre este informe

El presente Informe de Sostenibilidad pretende ofrecer información transparente, fiable, material, significativa y equilibrada sobre los asuntos identificativos como más relevantes para Dfa y sus Grupos de Interés en materia de Sostenibilidad durante el ejercicio 2020. La transparencia es el principio fundamental que inspira a Dfa en su relación con sus Grupos de Interés. Este informe está elaborado de conformidad con la opción **Exhaustiva** de los Estándares GRI.

Dfa presenta sus Informes de Sostenibilidad con periodicidad anual. El contenido de este informe hace referencia al progreso realizado en nuestra estrategia de sostenibilidad para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2020. El anterior informe se refería al periodo anual terminado el 31 de diciembre de 2019, del cual no se ha reformulado información relevante.

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

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

- Cuentas Anuales Agregadas Voluntarias del Grupo Fundación Dfa, que incluyen el informe de gestión de las actividades del Grupo.
- El contenido alojado en la web de Dfa www.fundaciondfa.es

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

Este Informe de sostenibilidad ha sido aprobado en la reunión del Patronato celebrada el día 10 de noviembre de 2021.

2.- Avanzar sin dejar a nadie atrás

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

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

MISIÓN:

Conseguir la inclusión social y laboral, luchar por la accesibilidad universal, defender los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

FINALIDAD PRINCIPAL:

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

VISIÓN:

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

Nuestros Hitos:



2020: Premio Cuarto Pilar del IASS por el Servicio de Atención Telefónica

2019: VII Premios de la Unión Vecinal Cesaraugusta: Fundación Dfa por su trayectoria y labor en favor de las personas con discapacidad, XX Premio Honorífico 2019 Los Alifantes en reconocimiento a su labor social

2016: Medalla de las Cortes de Aragón, máxima distinción del Parlamento Autonómico y que otorgó a Fundación Dfa por su compromiso y consolidada trayectoria que la ha convertido en un referente obligado en el campo de la discapacidad. Premio Arrabal 2016 a Fundación Dfa por los 40 años de trabajo por la plena normalización de las personas con discapacidad y por la ingente labor desarrollada en la eliminación de barreras en el barrio del Arrabal y en el resto de la ciudad.

2015: Premio Cermi.es a la trayectoria asociativa que recayó en la figura de nuestro Presidente, José Miguel Monserrate, por su dedicación a lo largo de toda su vida para la mejora de la calidad de vida de todas las personas con discapacidad. Premio X Aniversario de la Asociación de Anticoagulados de Aragón, en la categoría de instituciones. Premio ADEA a Javier Guiu, Director General de Dfa, en su VI Convención de Directivos, en la categoría de labor social.

[Consulta aquí todos nuestros reconocimientos.](#)



“

Nuestra pertenencia al Pacto Mundial de Naciones Unidas y nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible nos obligan a pensar más allá de nuestros ámbitos de actividad y nos estimulan para ser responsables socialmente y más sostenibles.

”

3.- Carta de nuestra presidenta

Sin duda el año 2020 ha estado marcado por el impacto que la pandemia sanitaria causó en nuestras vidas y en toda la sociedad. Para la Historia quedará este año como el año de la Pandemia. Todas y todos nos hemos visto muy afectados por sus consecuencias en las diferentes facetas de nuestras vidas. A nivel personal, la dramática pérdida de seres queridos, los confinamientos y la falta del tan necesario contacto personal nos ha marcado muy profundamente. En cuanto a nuestra faceta laboral, la crisis y las limitaciones a las que hemos tenido hacer frente, y que tanto han influido en la actividad de las empresas, han añadido un elemento más de incertidumbre.

La pandemia ha dejado al descubierto muchas de las debilidades del sistema y cada uno de nosotros y nosotras debemos implicarnos para que esas debilidades sean corregidas. Los Gobiernos y Administraciones Públicas, partidos políticos, organizaciones empresariales y sindicales y las entidades y organizaciones sociales y ciudadanas debemos trabajar para que nuestra sociedad sea sostenible y esté preparada para afrontar, sin dejar a nadie atrás, los retos y crisis que tengamos que ir afrontando.

En cuanto a esta memoria, un año más abrimos nuestras puertas y ventanas, pero no sólo para que veáis cuales son los datos y números que resultan de nuestras muchas y diferentes actividades, sino para que podáis saber quiénes somos, cuál es nuestra filosofía, nuestra forma de hacer y de relacionarnos con los demás. Nuestra pertenencia al Pacto Mundial de Naciones Unidas y nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible nos obligan a pensar más allá de nuestros ámbitos de actividad y nos estimulan para ser responsables socialmente y más sostenibles.

Creemos que debemos ser transparentes y esperamos que esta memoria contribuya a ello y podáis conocernos mucho mejor, así os agradecemos muy sinceramente que dediquéis un rato de vuestro tiempo a leer estas páginas y, sobre todo, por acompañarnos a lo largo del camino.

Recibid un fuerte abrazo.



Marta Valencia Betrán
Presidenta de Fundación DFA

4.- Cifras clave de nuestro progreso

7.772

MILES DE EUROS
FACTURACIÓN
A EMPRESAS Y
PARTICULARES

581

ALUMNOS/AS

483

PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN
PLANTILLA

NORMA ISO

14001

3.086

PERSONAS ATENDIDAS

13.563

SEGUIDORES EN RRSS

5.650

MILES DE EUROS
FACTURACIÓN A
ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS

15.249

HORAS LECTIVAS

540

PERSONAS CON
CONTRATO FIJO

100%

PAPEL RECICLADO

4.989

COLABORADORES/AS

383

PERSONAS CON
DISCAPACIDAD
CONTRATADAS A TRAVÉS
DE DFAEMPLEA

4.141

MILES DE EUROS EN
SUBVENCIÓN DE
ACTIVIDAD

44

ACCIONES FORMATIVAS

9.457

HORAS EN FORMACIÓN
INTERNA

35,68

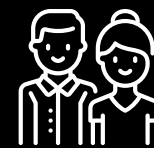
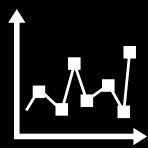
KWS/M²

853

FAMILIAS ATENDIDAS
EN DESARROLLO
INFANTIL

137

VOLUNTARIOS/AS



5.- Somos capaces

A lo largo de estos 43 años, en Dfa hemos tratado de estar atentos a las necesidades que en cada momento demandaban las personas con discapacidad. Para tratar de dar una mejor respuesta a las mismas, se han generado diversas líneas de actividad que se articulan alrededor de dos Fundaciones y de cuatro sociedades limitadas. Cada una de ellas desarrolla una actividad complementaria a las otras y que juntas acompañan a las personas con discapacidad.

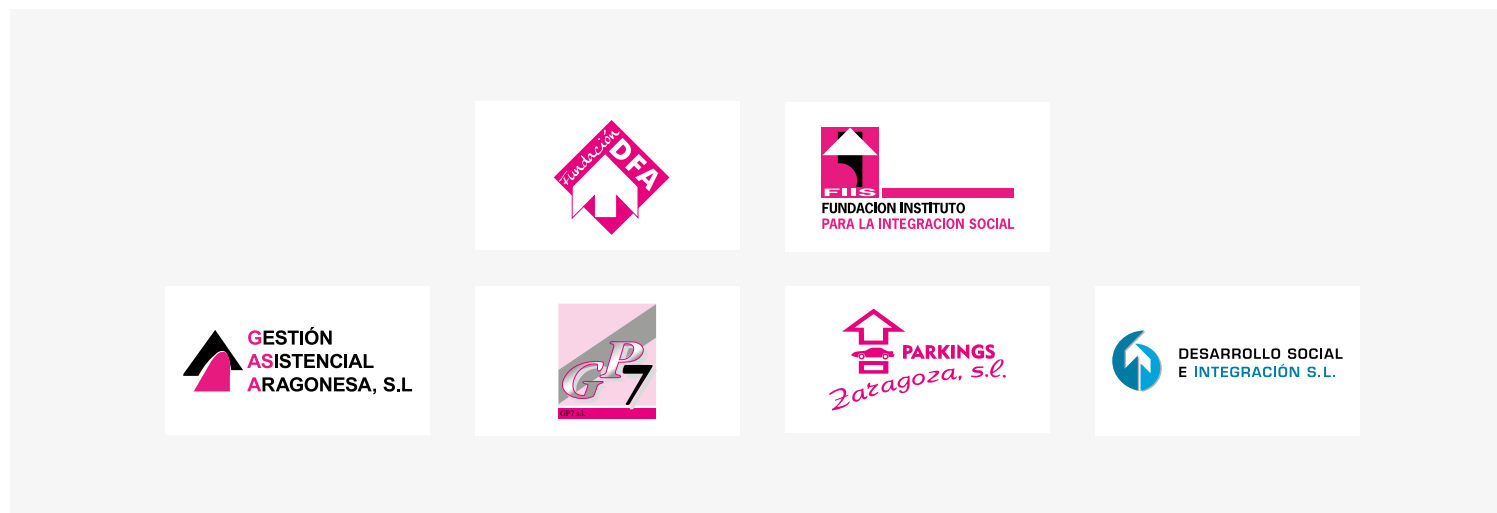
Junto a ellas, diferentes servicios y aplicaciones contribuyen a difundir y dar a conocer Dfa con denominaciones específicas:

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

La estructura de las distintas sociedades es 100% de Fundación Dfa y Fundación FIIS, sin que en 2019 haya habido cambios significativos en el tamaño y estructura de la organización.

Fundación Dfa y las cuatro sociedades limitadas están inscritas en el Registro de Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro de Aragón. Así mismo, Fundación Dfa está calificada como Centro Especial de Empleo en las Comunidades de Castilla y León y Castilla y La Mancha, y todas ellas operan únicamente en España.

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





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

6.- Enfoque de gestión

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

Nuestros compromisos:

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



Participación de los Grupos de Interés

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

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

través de su participación en los diferentes canales de comunicación: Intranet corporativa, encuestas, reuniones, grupos de trabajo, Página web, Redes Sociales, email y encuentros (ciclo de conferencias, reuniones, entrevistas, participación en plataformas, comisiones y grupos de trabajo).

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

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

7.- Nuestra Historia

1976

Nacimiento de la Asociación Disminuidos Físicos de Aragón

1984

Apertura del Servicio de Información y Asesoramiento para personas con discapacidad atendido por personal voluntario. Contamos con un Centro de Día.



Inauguración del primer quiosco que permite la contratación de una persona

1985

Reconocimiento como Centro Especial de Empleo gracias a la Ley LISMI.

Puesta en marcha del Programa de Promoción de Empleo.

1987

Apertura de la sede de Miguel Servet, 34-36. El Centro Especial de Empleo cuenta con 12 trabajadores/as.

Inauguración del Taller de Manipulados en Tarazona.

1988

Mediante un Convenio promovido por Dfa entre el Ayuntamiento de Zaragoza y TUZSA (Transportes Urbanos de Zaragoza) se pone en funcionamiento un autobús adaptado con servicio “de puerta a puerta”.

Se inaugura la sede de Miguel Servet, 1, con un taller de confección industrial, dentro de las actividades del Centro Especial de Empleo.

Creación del Servicio de Apoyo Social. Se interviene en más de 150 contrataciones laborales y se atiende a más de 600 usuarios/as.



1989

Se inaugura el Centro de Formación: cursos de informática, mecanografía, contabilidad y graduado escolar, subvencionados por INEM, INSERSO, MEC y DGA.

1991

Creación del Centro Cultural y Recreativo.

Creación del servicio de gestión de aparcamientos: 15 nuevos puestos de trabajo. 70 trabajadores/as en el Centro Especial de Empleo.

1993

Inauguración del primer Centro Residencial, la Residencia Pomarón: 24 plazas para personas con gran discapacidad que, además, creó empleo para personas con discapacidad.

Constitución de 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 era el de la discapacidad intelectual límite.

1994

Entrega de la I Edición de los Premios Zangalleta.

1998

Se firma un Convenio entre Dfa, el Colegio de Arquitectos de Aragón y la empresa Montecanal, S.A. para crear los Premios Accesibilidad.

I Fiesta por la Integración, en colaboración con Ibercaja y el Parque de Atracciones de Zaragoza, cuyo objetivo es la concienciación ciudadana en favor de la plena integración de las personas con discapacidad.



Inauguración del Edificio Pomarón como centro polivalente para el apoyo a las personas con discapacidad: se crean 30 nuevos puestos de trabajo.

1999

Constitución del Taller de Manipulados en Calatayud. Apertura del primer Centro de Fisioterapia en el Edificio Pomarón.

2001

25º aniversario: cuenta con 8.000 usuarios/as, se ha mediado en más de 3.000 contrataciones.

2003

Inauguración de la sede de Andrés Gúrpide, 8-12, que albergará el Centro de Apoyo Social, el Programa de Promoción de Empleo y el Centro de Actividades Socioculturales.
Convenio de Atención Temprana con el Instituto Aragonés de



Servicios Sociales para atender las necesidades de los niños, de cero a seis años, que presentan alguna alteración en su desarrollo o riesgo de padecerlo en un futuro.

2004

Se inicia el servicio de Apoyo Social y el Programa de Empleo en las sedes de Huesca y Teruel.

Puesta en marcha de GASA, empresa nacional de transporte: se crearon 20 puestos de trabajo.

2006

La Asociación Disminuidos Físicos de Aragón se transforma en fundación. Consolidación de la organización con 712 puestos de trabajo.

2008

La Fundación Disminuidos Físicos de Aragón cambia la denominación a Fundación Dfa, hecho que supuso un gran cambio de imagen.

2011

El Programa de Promoción de Empleo fue autorizado por el Instituto Aragonés de Empleo para realizar su actividad como Agencia de Colocación, convirtiéndose en un órgano colaborador del ente público al firmar un convenio con dicho instituto.

2013

Se inicia el Servicio de Teleasistencia, que permite la inserción laboral de personas con discapacidad.

Inauguración del nuevo centro de fisioterapia en Huesca.

2014

Inauguración del nuevo centro de fisioterapia en Teruel y el centro de formación en Huesca y Teruel.

Apertura del nuevo Edificio Josemi Monserrate con las actividades de Centro de Día para personas con discapacidad física: Atención Temprana, Formación y Actividades Socioculturales.



2015

Puesta en marcha del servicio de Ayuda a Domicilio.

2016

40º aniversario de la fundación.

738 alumnos/as se han formado en nuestros centros; se realizan 150 actuaciones de accesibilidad; se interviene en la contratación de 453 personas; se contacta con 428 empresas.

Emisión de nuestra primera Memoria de Sostenibilidad.

Puesta en marcha del gimnasio en el Edificio Josemi Monserrate.

2017

Acuerdo con la Fundación Ibercaja para la creación de la app móvil de empleo “dfaemplea” para personas con discapacidad en Aragón. A su vez, desarrollamos la web de la Agencia de Colocación de Dfa.

20º aniversario de la Fiesta por la Integración en colaboración con Parque de Atracciones, a la que acuden más de 10.000 personas.

2018

Adhesión a la Declaración de Luxemburgo por la que nos comprometemos a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo en la gestión de la salud de nuestros trabajadores/as.

Adhesión a la Comunidad #PorelClima para el intercambio y fomento de buenas prácticas en la lucha contra el cambio climático.

Adhesión a la Declaración de Davos para el fomento de una ‘cultura del habitar’ y la promoción de políticas públicas que sitúen a las personas en el centro de las transformaciones urbanas.

Durante 2018 Fundación Dfa ha reafirmado su compromiso con la sostenibilidad alineando su estrategia con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Emisión de nuestra primera Memoria de Sostenibilidad bajo inspiración en GRI.

2019

Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, la mayor iniciativa de sostenibilidad corporativa a nivel mundial.

Apertura de la Residencia para Personas con Discapacidad Josemi Monserrate, con capacidad para 30 personas.



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

8.- Gobernanza

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

Los **Órganos de Gobierno**, compuestos por el Comité Permanente y el Patronato cuya misión es velar por una mejor gestión de los intereses y medios de la organización. Durante el año 2020 el Patronato se ha reunido 21 veces y el Comité Permanente ha celebrado 24 reuniones. No ha habido cambios significativos durante el 2020.

La designación y nombramiento de los patronos se realiza según lo previsto en los artículos 19 y 20 de los Estatutos, y las causas de cese en el artículo 24 de los Estatutos. El ejercicio del cargo de patrono es gratuito, salvo lo previsto en los artículos 22.3 y 22.4, no habiendo recibido los componentes del Patronato remuneración alguna ni en concepto de sueldos y salarios o dietas por su cargo de patrono,

ni participación en primas o beneficios durante el ejercicio 2020, ni tampoco ocupado un puesto ejecutivo. Sus competencias se encuentran desarrolladas en el artículo 23 de los Estatutos.

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

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

Estatutos Fundación DFA

Patronato

Marta Valencia
Presidenta

Juan Carlos Castro
Secretario

Manuel Ramírez
Patrono

Leonardo Catalán
Patrono

Armando Carcas
Patrono

Miguel Ángel Correas
Patrono

Alberto Serrano
Patrono

Mercedes Ventura
Patrona

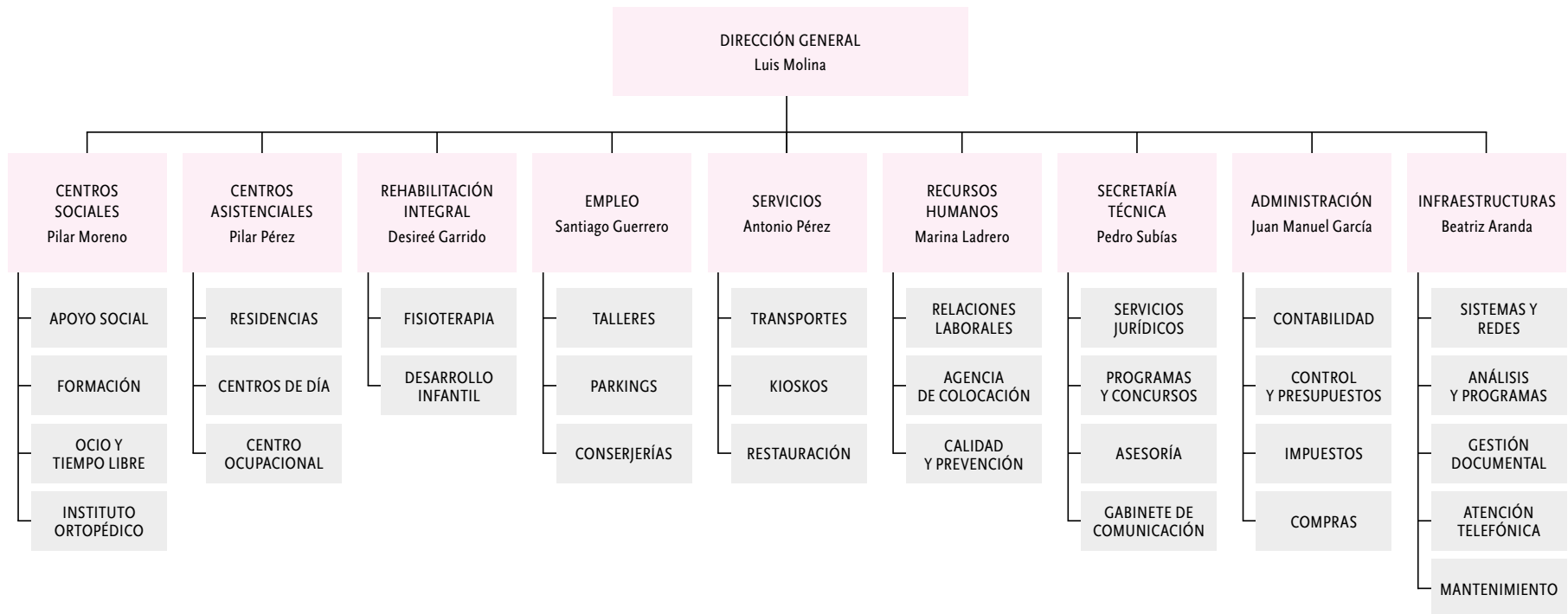
Enric Soley
Patrono

Juan Royo
Patrono

Los **Órganos de Gestión**, encabezados por el Comité de Dirección, tienen como objetivo ejecutar los acuerdos, el ámbito operativo interno, su dirección, gestión y administración. Se reúne de manera semanal, a fin de mantener una comunicación permanente y fluida. En 2020 se ha reunido en 28 ocasiones.

Este año, durante el período del estado de alarma (marzo a junio) se ha reunido 47 veces. No ha habido cambios significativos durante el 2020. El Comité de Dirección se encuentra regulado en los artículos 32 y siguientes de los Estatutos.

Organigrama



Comité de Dirección

Composición Comité de Dirección

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Hombres	5	5	5	5	6	6
Mujeres	5	5	5	5	4	3
Total Directores	10	10	10	10	10	9

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

	2020	2019	2018	2017	2016
Directores con discapacidad	2	2	2	2	1
Directores sin discapacidad	8	8	8	8	9
Total Directores	10	10	10	10	10

Remuneración total pagada al Comité de Dirección (€)

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Total Sueldos y Salarios	518.800,29	530.945,74	520.385,80	534.601,63	434.817,16	390.691,82
Hombres	259.844,31	272.524,17	263.857,38	313.148,62	274.355,30	259.800,86
Mujeres	258.995,98	258.421,57	256.528,42	221.453,01	160.461,86	130.890,96
Indemnizaciones por Cese	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	56.617,30
Hombres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	56.617,30
Mujeres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total Retribuciones	518.800,29	530.945,74	520.385,80	534.601,63	434.817,16	447.309,12

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

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Hombres	55.990,48	55.055,39	52.771,48	53.682,62	54.871,06	53.456,97
Mujeres	51.968,86	51.828,28	51.305,68	46.621,69	49.372,88	43.630,32
Total Retribución media	53.901,33	53.435,97	52.038,58	50.152,15	52.121,97	49.706,34

La retribución media de los hombres pertenecientes al Comité de Dirección es superior por dos motivos:

- El Director General es un hombre y tiene un salario más elevado que el resto de los directores.
- Es política de la Organización que los directores que se incorporan al Comité de Dirección tengan durante un año un salario inferior al resto de los directores, que es el mismo con independencia del género. En mayo de 2017 año se incorporó una mujer al Comité de Dirección, lo que hizo descender la retribución media de las mujeres ese año.





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

Ética e integridad

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

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

Para facilitar la comunicación, se dispone de canales de denuncia para que cualquier componente del personal, colaborador, entidad proveedora, etc. que observe algún incumplimiento o vulneración de esta norma pueda comunicarlo o denunciarlo. Los canales de denuncia están disponibles por tres vías: email, telefónica o postal. Está previsto habilitar la posibilidad de hacerlo también a través de la web corporativa.

- Casos de corrupción: Ninguno
- Denuncias recibidas en el canal: Ninguna
- Incidencias relativas a privacidad y fuga de datos de personas usuarias o clientes: 1
- Sanciones recibidas por una mala justificación en subvenciones con fondos públicos: Ninguna
- Sanciones recibidas por una mala justificación en subvenciones con fondos privados: Ninguna
- Multas significativas y monetarias en los ámbitos social y económico: (ver página siguiente)

El Grupo fue sancionado con un acta de la inspección laboral que fue recurrida ante el Juzgado de los Social y cuyo importe fue provisionado íntegramente. Con fecha 16 de abril de 2020 el Juzgado de lo Social nº5 de Zaragoza dictó sentencia a favor del Grupo, condenando a la inspección laboral a devolver el importe de la sanción previamente pagada por importe de 10.000 euros.

Actuaciones destacadas durante el 2020: Se han aprobado:

- Procedimiento de Tramitación de las Comunicaciones Recibidas a Través del Buzón Ético.
- Protocolo de denuncia y gestión del comportamiento inadecuado.
- Código de Conducta del Personal
- Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo
- Reglamento del Comité de Ética
- Política Fiscal
- Política para la prevención de delitos

Además, se han reformulado las Políticas de Seguridad y Salud Laboral, la Política Medioambiental y la Política de Calidad.

Compromiso Ético

Multas significativas y monetarias en los ámbitos social y económico

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Tráfico	300	68	630	443	495	628
Recargos	2.306	218	68	140	-	874
Laboral	(10.000)	-	10.000	1.250	3.000	-
Importe de las multas impuestas	(7.394)	286	10.698	1.833	3.495	1.502

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Tráfico	6	2	8	9	7	8
Recargos	6	4	2	2	-	7
Laboral	1	-	1	1	1	-
Sanciones monetarias (nº)	13	6	11	12	8	15

9.- Modelo de actividad

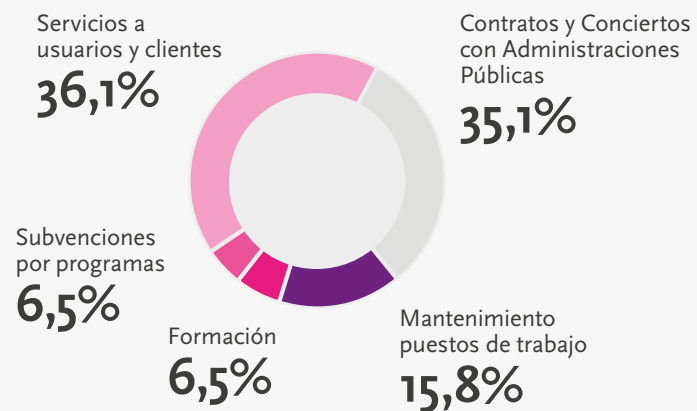
Nuestra actividad está enmarcada dentro del Tercer Sector: Servicios Sociales. Desde nuestra creación hemos intentado conseguir la diversificación de las fuentes de ingresos acudiendo a concursos públicos para aumentar nuestra cartera de clientes y servicios, y reducir de esta manera la dependencia de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

En cifras

- **Activos totales:** 26.962 miles de euros
- **Dotación fundacional Grupo Dfa:** 6.741 miles de euros
- **Deuda financiera Grupo Dfa:** 1.177 miles de euros
- **Ingresos netos por prestación de servicios:** 11.423 miles de euros



Ingresos anuales



Ingresos por tipo de cliente	2020	2019	2018
Administraciones Públicas	5.650.177,04	5.551.004,80	5.184.830,00
Usuarios y clientes privados	5.772.790,74	7.823.189,93	7.809.374,17
Total	11.422.967,78	13.374.194,73	12.994.204,17

Ingresos por actividad (€)

Actividad	2020	2019	2018	2017
Aparcamientos	1.925.461,65	2.729.750	2.710.802	2.831.642
Atención Telefónica	802.574,25	663.676	500.222	383.929
Ayuda a domicilio	112.784,24	144.155	119.138	99.323
Centros residenciales	4.243.563,79	3.904.214	3.619.626	3.588.703
Conserjerías	434.494,82	453.378	457.786	373.176
Formación	8.184,81	38.415	25.130	12.192
Gestión documental	22.877,16	11.702	30.542	42.337
Kioscos de prensa	240.400,05	507.949	558.643	644.990
Manipulados	933.115,55	1.289.548	1.361.044	1.371.018
Ortopedia	100.317,15	121.260	154.677	155.326
Otros	284.436,31	284.387	321.766	369.505
Prestación de servicios	102.376,00	100.064	139.291	38.936
Rehabilitación	1.221.256,09	1.602.179	1.541.938	1.528.527
Restauración	143.907,11	330.790	318.081	295.125
Transportes	847.218,80	1.192.727	1.135.519	1.064.602
Total	11.422.967,78	13.374.195	12.994.204	12.799.331

Nuestra actividad

Dfa dispone de **54 centros de trabajo**, distribuidos en **10 localidades** de España.

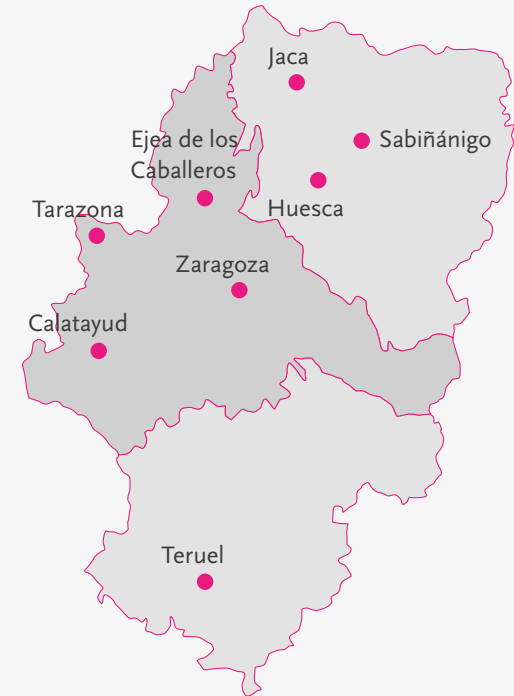
La **sede central** se encuentra en **Zaragoza**, en la calle José Luis Pomarón, 9

Ingresos por localidad (€)

Ciudad	2020	2019	2018
Zaragoza	9.975.491,88	11.584.253,80	11.115.033,49
Teruel	460.471,96	679.920,05	725.203,90
Huesca	367.242,15	360.464,88	347.528,22
Tarazona	206.113,06	313.342,14	353.957,08
Jaca	156.618,05	156.474,79	153.731,32
Toledo	121.532,09	116.421,56	114.993,04
Calatayud	89.736,83	104.557,75	125.465,08
Burgos	22.496,24	30.823,48	30.460,38
Ejea de los Caballeros	18.797,25	26.319,31	26.057,27
Sabiñánigo	1.534,28	1.616,96	1.774,39
Total	11.422.967,78	13.374.194,73	12.994.204,17

Dfa dispone de 54 centros de trabajo, distribuidos en 10 localidades de España.

Distribución Geográfica

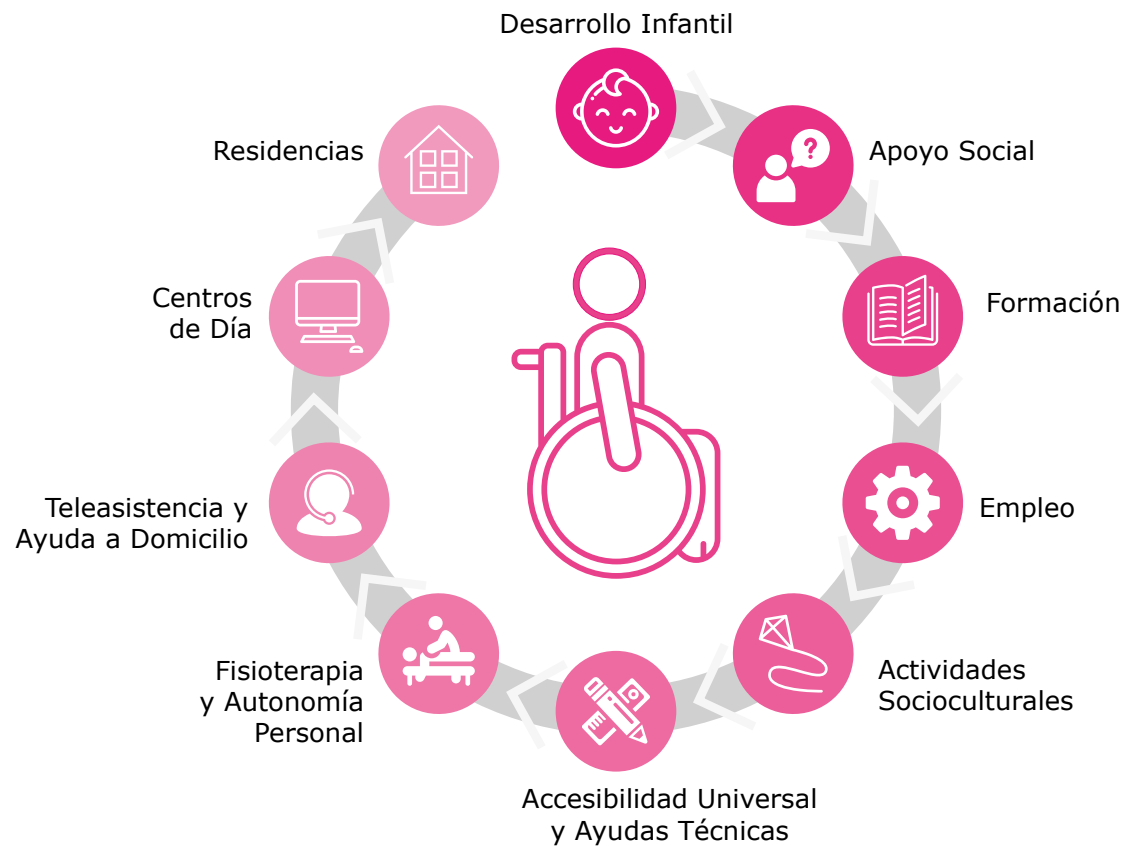


- Toledo
- Burgos

Las personas, el eje de nuestra actuación

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

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



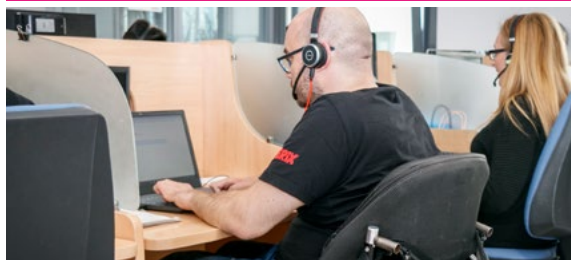
Ofrecemos respuestas a las necesidades o demandas de las personas con discapacidad a lo largo de su ciclo vital.

ÁMBITO SOCIAL



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

EMPLEO Y SERVICIOS



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

SALUD Y BIENESTAR



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

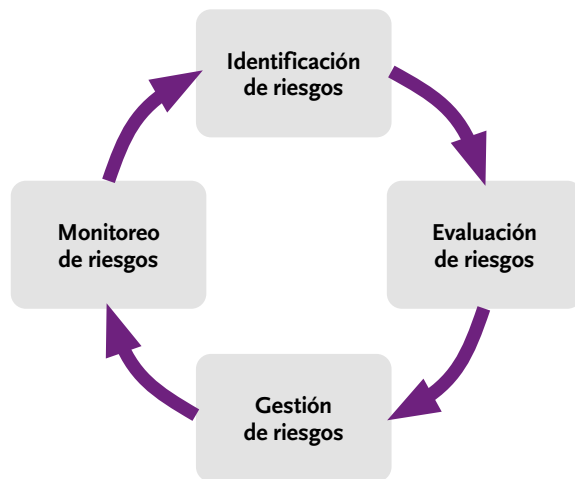
10.- Gestión de riesgos

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

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

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

Sistema de gestión de calidad integral



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

El Patronato es el responsable de garantizar que Dfa disponga de un marco de gestión del riesgo adecuado, incluida la determinación de la naturaleza y alcance del riesgo que está dispuesto a asumir para conseguir sus objetivos estratégicos. Supervisa las operaciones de Dfa para asegurarse de que existen controles internos y de que éstos funcionan de manera eficaz. El Comité de Dirección es responsable de la ejecución de los planes acordados. Los responsables de riesgos tienen la misión de identificar los riesgos estos en su área de responsabilidad. Todos los riesgos se evalúan por su probabilidad e impacto sobre la estrategia de Dfa. Los principales controles y medidas de mitigación se documentan y se elaboran planes de respuesta adecuados. El Comité de Dirección ejerce una adecuada supervisión sobre cada riesgo.



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

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
Estratégicos		
Reputación de la marca	<p>La marca Dfa tiene un valor reputacional considerable. La erosión de la marca a causa de un hecho específico o una serie de circunstancias puede perjudicar la posición de liderazgo de Dfa con las personas usuarias, clientes y, en última instancia, afectar a sus ingresos y rentabilidad futura.</p> <p>Si Dfa no satisface las expectativas de sus personas usuarias o clientes y no se compromete de forma efectiva a mantener su vínculo emocional, puede ocurrir que Dfa tenga que hacer frente a una erosión de la reputación y a la pérdida de confianza de las personas usuarias y clientes.</p>	<p>Cada actividad está respaldada por iniciativas de los planes anuales de trabajo y la elaboración de los presupuestos de Dfa, mediante el cual el Patronato revisa y aprueba el funcionamiento de cada actividad y servicio, así como de los procedimientos que garanticen su correcto funcionamiento. Los principios rectores se basan en transparencia, confianza, profesionalidad y sostenibilidad.</p>
Éticos y de derechos humanos	<p>Influyen directamente en la percepción que nuestros grupos de interés tienen de Dfa.</p> <p>Se derivan de la existencia de potenciales comportamientos contrarios a las directrices establecidas en las políticas y códigos en materia de derechos humanos, ética y anticorrupción.</p>	<p>Para minimizar este riesgo, hemos desarrollado diversas políticas e iniciativas como, por ejemplo, el Código Ético, la Política Integrada de Calidad y 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. Aprobamos en el primer cuatrimestre de 2019 un nuevo Código de Buen Gobierno y un Código de Conducta de las entidades proveedoras, y así mismo en 2020 aprobamos un Código de Conducta del personal, un Código de Conducta de las entidades proveedoras, una Política para la prevención de delitos y contra el fraude y una Guía para la prevención de la corrupción.</p> <p>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.</p> <p>Para dar respuesta a las denuncias y conflictos que puedan surgir en este campo disponemos de un canal de denuncias específico. Dicho canal está establecido para las consultas, sugerencias o denuncias por un posible incumplimiento del Código Ético.</p>

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
		<p>Paralelamente, una Comisión está estableciendo un modelo de prevención de delitos, en el que, partiendo de las normas y procedimientos existentes, se valorarán los riesgos y se definirán los procesos y controles establecidos para prevenir o mitigar la comisión de determinados delitos. El modelo de prevención de delitos se implantará progresivamente, adaptándose a las distintas actividades que desarrollamos.</p> <p>En 2018 no se han identificado riesgos relacionados con amenazas a la libertad de asociación, trabajo infantil, o trabajo forzoso.</p>
Riesgos financieros:	La sostenibilidad económica de Dfa es vital para poder desarrollar nuestros fines fundacionales así como para poder afrontar los retos de los ámbitos sociales y medioambientales con los que estamos comprometidos.	<p>Este tipo de riesgos se minimizan mediante un modelo basado en la diversificación sectorial en sus fuentes de ingresos y el análisis exhaustivo del mercado en busca de nuevas líneas de actividad que puedan ser desarrolladas por y para personas con discapacidad.</p> <p>Para 2018 se ha aprobado continuar trabajar especialmente el fortalecimiento de los lazos que nos unen con las empresas con las que trabajamos de cara a poner en valor, por una parte, las capacidades para trabajar de las personas con discapacidad física y, por otra, de nuestra fundación como entidad prestadora de servicios cuya plantilla está integrada en su mayoría por personas con discapacidad.</p>
Dependencia de las subvenciones	Es habitual en el mundo fundacional tener una alta dependencia de los ingresos a través de subvenciones públicas y privadas, lo que puede suponer un alto riesgo de pervivencia dependiendo de factores tales como fase del ciclo económico, orientación de las subvenciones hacia otros sectores que se consideren más desfavorecidos en ese momento y otros.	Para reducir la dependencia de las subvenciones y, dado que una de las líneas de trabajo de Dfa es la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral, se reduce el riesgo aumentando la autofinanciación de Dfa a través de la realización de actividades que se encaminen hacia dicho objetivo de la integración. Por dicho motivo, se optó por diversificar las líneas de actividad, cubriendo también de esta manera el objetivo de buscar diferentes nichos de actividad que se puedan adaptar a las distintas discapacidades de las personas. De esta manera, los ingresos por subvenciones de Dfa no suponen más del 24% del total de ingresos anuales.

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
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.
Riesgos operativos	Nuestros centros Asistenciales, Rehabilitadores y Sociales, prestan servicios a personas con discapacidad, a las que consideramos especialmente vulnerables ante accidentes u otro tipo de incidencias que pueden acontecer en el desempeño de nuestro trabajo, o la prestación del servicio.	Se ha llevado a cabo una evaluación de los riesgos potenciales de cada actividad (espacio, elementos, acciones), dándose a conocer a cada profesional involucrado. Además se ha desarrollado un protocolo de actuación ante incidencias que además permite la cuantificación y el análisis de cada una para detectar riesgos no identificados.
Seguridad y salud	<p>Las personas que trabajan en Dfa son nuestra principal preocupación y, por ello, su bienestar y el desarrollo de su trabajo con seguridad lleva a que la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales y la Salud laboral es una de las prioridades de todos los departamentos.</p> <p>Las actividades desarrolladas en nuestros centros, por sus características, son susceptibles de conllevar riesgos de seguridad y salud para cualquier persona que se encuentre en nuestros centros de trabajo.</p>	Para controlar estas situaciones de riesgo, que pueden derivar potencialmente en accidentes graves o enfermedades profesionales, contamos, entre otros, con una Política de Seguridad y Salud y un Sistema Integral de la Prevención de Riesgos Laborales que se aplica en todos nuestros centros de trabajo. Dicho sistema incluye la monitorización de indicadores, el seguimiento de iniciativas y medidas y auditorías periódicas, así como revisiones para la mejora continua.
Relaciones laborales	La existencia de un clima laboral negativo puede incidir en una mala gestión de las actividades y servicios recibidos por las personas usuarias y clientes y, por tanto, a los resultados de las actividades.	<p>La negociación colectiva se realiza de forma periódica a través del departamento de Recursos Humanos para garantizar un sistema de relaciones laborales justo y equilibrado.</p> <p>Tenemos un Convenio Colectivo propio que se adapta a nuestra características de centros y servicios, que incluye como apartado diferenciado un Plan de Igualdad sobre el que se imparte formación específica.</p> <p>Así mismo, tenemos diversas medidas para la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal.</p>

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
Dificultad de contratación / sustitución de personal clave	El personal clave ubicado en posiciones y actividades estratégicas es necesario para la sostenibilidad de Dfa.	<p>Para cubrir estos puestos críticos, priorizamos la promoción interna (mediante procesos de promoción o sucesión) y sólo si no es posible cubrir una vacante de manera interna, recurrimos subsidiariamente, de forma externa mediante procesos específicos de reclutamiento y selección.</p> <p>Tenemos distintos procesos e iniciativas encaminados a poder identificar a las personas claves y a las de alto potencial; analizar periódicamente el número de vacantes, el número de potenciales candidatos y, en última instancia, elaborar los planes de sucesión que se consideren precisos.</p> <p>El Comité de Dirección se centra en aprovechar los conocimientos y experiencia de la plantilla y garantizar el desarrollo del talento.</p>
Ciberataques y seguridad de los datos	Dfa podría hacer frente a pérdidas financieras, o el menoscabo de la reputación de su marca, con motivo de un ataque a los sistemas de Dfa por delincuentes, terroristas o gobiernos extranjeros.	<p>El Comité de Dirección de Dfa revisa regularmente el riesgo cibernético y respalda las iniciativas al respecto que se adoptan en el conjunto de Dfa para reforzar los mecanismos de defensa y los planes de respuesta.</p> <p>El Comité de Dirección garantiza que Dfa está al corriente de los mejores estándares de seguridad y aborda las deficiencias identificadas. Se realiza una supervisión de los sistemas críticos y los proveedores para garantizar que Dfa entiende los datos que tiene en su poder, que estos están seguros y que se cumple la normativa.</p>
	Si Dfa no protege convenientemente los datos de las personas usuarias, clientes y plantilla, podría incumplir la regulación, ser multada y perder la confianza de las personas usuarias y clientes.	Existe un protocolo de Protección de Datos basado en la normativa vigente aplicable, así como acciones en marcha para confirmar el cumplimiento de las nuevas regulaciones que entró en vigor en mayo de 2018. La rápida evolución de este riesgo hace que DFA siempre conserve cierto grado de vulnerabilidad.

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
Fallo de un sistema informático crítico	Dfa depende de los sistemas de tecnología de la información en la mayoría de los procesos relevantes de las actividades. El fallo de un sistema crítico puede dar lugar a una interrupción significativa de las operaciones y pérdidas de ingresos.	Existen planes de control de sistemas, de recuperación en caso de desastre y de continuidad del negocio que mitigan el riesgo de fallo de sistemas críticos.
	Dfa es sensible a las condiciones políticas y económicas. El empeoramiento de la economía regional, nacional o mundial puede afectar a la posición financiera de Dfa.	El Patronato y el Comité de Dirección de Dfa analizan las perspectivas financieras y los resultados de Dfa mediante un proceso de planificación financiera y la revisión de las expectativas de manera regular. Las conclusiones se utilizan para impulsar los resultados de Dfa a través de la gestión de la capacidad y su utilización, junto con el control de costes, entre lo que se incluye la gestión de inversiones de inmovilizado. Las perspectivas económicas externas se analizan detenidamente a la hora de elaborar estrategias y planes. Estos se revisan regularmente en el Patronato y en el Comité de Dirección de Dfa durante la elaboración de los planes anuales de trabajo y la elaboración de los presupuestos
Condiciones políticas y económicas		
Financieros	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.	
Riesgos de liquidez		

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
Regulatorios y de cumplimiento legal	<p>Son los riesgos a los que está expuesta Dfa, derivados de la distinta legislación vigente. Dentro de esta categoría se incluyen los riesgos relativos a la normativa fiscal, laboral, de comercio y consumo, de propiedad industrial e intelectual, y los riesgos relativos a las restantes legislaciones, particularmente los riesgos normativos de carácter penal, determinen o no la responsabilidad penal de la persona jurídica, así como otros riesgos de incumplimiento normativo.</p> <p>Corresponde al Área de Secretaría Técnica la supervisión y gestión del sistema de cumplimiento normativo de Dfa para la prevención de los riesgos legales y reputacionales derivados de posibles incumplimientos regulatorios y para la consecución de los máximos estándares éticos y el seguimiento de las mejores prácticas corporativas.</p>	<p>Dfa tiene establecidos unos marcos claros, que incluyen políticas diseñadas para garantizar el cumplimiento normativo.</p> <p>En 2019 se establecieron programas de formación obligatoria establecidos para formar a la plantilla en estos asuntos.</p> <p>Desde Dfa realizamos un seguimiento de forma continuada de los procesos regulatorios y legislativos que afectan a nuestras actividades para, por un lado, promover un cumplimiento consciente y responsable y, por otro, anticipar los posibles cambios, con el objetivo de gestionarlos adecuadamente y aprovechar las oportunidades que de éstos puedan derivarse.</p> <p>Además, de manera continuada, evaluamos la probabilidad de éxito en los litigios o reclamaciones en que pudiéramos vernos inmersos y adoptamos las medidas necesarias para conseguir resultados favorables y solventar las potenciales situaciones de conflicto.</p>
Incumplimiento de las regulaciones clave, incluidas el soborno y la corrupción	Dfa está expuesto a riesgos fiscales sistémicos como consecuencia de cambios en la legislación fiscal o de la interpretación que de ésta hacen las autoridades fiscales.	Dfa está comprometida con el cumplimiento de toda la normativa fiscal, con actuar con integridad en todo lo relacionado con los impuestos y colaborar abiertamente con las autoridades fiscales, así como la adopción de enfoques fiscalmente no agresivos.

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
Riesgo fiscal	Los riesgos fiscales a los que nos enfrentamos son esencialmente de procedimiento, de comunicación y coordinación entre departamentos ya que puede ocasionar la aplicación de criterios diferentes o no adaptados a la normativa tributaria, lo que podría afectar de manera importante a la imagen y reputación de la Organización.	El departamento de Administración gestiona los riesgos fiscales con la supervisión del Comité de Dirección y Patronato. Ofrecemos información detallada en nuestras cuentas anuales de los riesgos fiscales.
	Existe un riesgo reputacional si los medios de comunicación u otro órgano representativo cuestionan los asuntos fiscales de Dfa.	El 25 de noviembre de 2020 se aprobó la Política fiscal de Dfa.
	En la actualidad la privacidad de la información se ha convertido en un activo estratégico para las actividades y las personas. Por ello, establecemos los mecanismos necesarios para garantizar la seguridad y la protección de los datos de las personas usuarias, clientes y entidades proveedoras, así como gestionar y tratar adecuadamente la documentación en función de su nivel de relevancia. Para reforzar la seguridad, los procedimientos de seguridad de la información se revisan periódicamente.	<p>Contamos con una Política de Uso de los Sistemas de Información y Equipos de Trabajo y se monitorizan para asegurar la mejora continua.</p> <p>El cumplimiento de la legislación de protección de datos garantiza la protección de los datos que gestionamos estando sometidos, para mayor seguridad, a auditorías con carácter anual.</p> <p>Nuestras/os trabajadoras/os firman un documento de compromiso de confidencialidad en las actividades en las que detectamos una mayor sensibilidad de los datos a proteger.</p>
Confidencialidad y privacidad		
Riesgos fortuitos	Gestión de Residuos	Contamos 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 los residuos generados en nuestras actividades que puedan conllevar una afección al medio ambiente.

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
Riesgos ambientales	Uno de los objetivos prioritarios en nuestros centros asistenciales es garantizar la seguridad de nuestras personas usuarias y residentes.	Se han implementado en todos los centros planes de emergencia y evacuación que se revisan periódicamente. Así mismo se realizan simulacros con carácter anual y en los que se cuenta con la evaluación de los servicios de bomberos.
Incendio en residencias		

II.- Nuestro impacto

11.1 Ámbito Social

11.1.1 Alianzas

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

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



Convenios de colaboración:

La relación de todos los convenios firmados se encuentran disponibles en la web www.fundaciondfa.es en las cuentas anuales de Fundación Dfa y Fundación Instituto para la integración Social.

Fomento y promoción del asociacionismo

Con el objetivo de promocionar el tejido asociativo del colectivo de la discapacidad, Dfa colabora en la financiación de algunos programas de asociaciones sin ánimo de lucro que se ejecutan o van a ejecutarse en Aragón.

En 2020 hemos apoyado a:

- Cocemfe Aragón
- Cocemfe Zaragoza
- Amanixer
- Kubuka

Comisiones de trabajo

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

11.1.2 Sensibilización del tejido empresarial

Nuestra Agencia de Colocación ha contactado con 752 empresas a lo largo del año que han mostrado interés en conocer nuestra experiencia con la discapacidad. Se ha mediado en 5.486 intermediaciones laborales, siendo 382 personas con discapacidad las que han encontrado un empleo gracias a Dfa.

A pesar de haber recibido en anteriores a empresas que han realizado su voluntariado corporativo con nosotros, en 2020, a causa de la pandemia generada por la COVID-19, no hemos podido sacar adelante ningún proyecto de este tipo, ya que además de los riesgos generados como en cualquier otra entidad, tenemos el añadido de que tanto nuestros usuarios, como trabajadores, son personas de riesgo y esto ha complicado el poder realizar actividades y establecer contacto con personas de fuera de la entidad.

11.1.3 Iniciativas corporativas

A todo Trapo: Ponemos a disposición de todas las personas que formamos Dfa, un contenedor de ropa usada, cuyos fines son sociales y solidarios.

Casa Añón: Ofrecemos a los trabajadores y voluntarios activos, la posibilidad de disfrutar de la Casa “La Morana” de Añón de Moncayo a efectos recreativos, formativos y vacacionales.

Voluntariado: Contamos con 141 voluntarios que intervienen en nuestras residencias, centros de día, actividades socioculturales, actividades de sensibilización y en la Unidad de Lesionados Medulares (ULME) del Hospital Miguel Servet de Zaragoza. Además, contamos con una voluntaria francesa y otra Italiana del Programa de Voluntariado Europeo.

Actividades de sensibilización en centros educativos: Se organizan yincanas en colegios, institutos y asociaciones que permiten conocer

y vivir en primera persona las barreras arquitectónicas de una forma divertida. En 2020 se han realizado 219 actividades para 4.771 personas.

DFAndando: Un grupo de trabajadores lidera la iniciativa, en la que organizan diversas actividades de tiempo libre en entornos naturales dirigidas tanto los trabajadores, como los voluntarios de Dfa y sus familiares y amigos.

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

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





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

11.1.4 Actividades de sensibilización

En 2020 las principales actividades desarrolladas como forma de sensibilizar sobre las necesidades del colectivo de la discapacidad fueron:

- Proyecto Zaragoza Accesible
- Ciclo de Conferencias Clínicas HLA Montpellier y Dfa
- Exposición solidaria “La solidaridad a través del mundo” de José Manuel Cardiel
- Convenio de colaboración con la Asociación Española Contra el Cáncer
- Decoración del Centro Amparo Poch
- Visitas Institucionales (Patricia Cavero, Consejera de Infraestructuras, Movilidad y Medio Ambiente y Raúl Camaron, Director Gerente del INAEM)
- 3 de diciembre, día Internacional de las Personas con Discapacidad

11.1.5 Ámbito formativo

Nuestros Centros de Formación, presentes en las tres provincias aragonesas, están abiertos a toda la población. En ellos se forman, en igualdad de condiciones, a personas con y sin discapacidad.

Durante el año 2020 se han desarrollado 44 acciones formativas:

- Plan de Formación del Gobierno de Aragón para Trabajadores/as Desempleados/as, Ocupados/as y personas de difícil inserción, a través del Instituto Aragonés de Empleo.
- Talleres de Empleo (DFA XI y FIIS ASISTE III finalizados en 2020 y DFASISTE y FIIS ASISTE IV comenzados en febrero de 2020 y que finalizarán en el 2021), financiados por el Instituto Aragonés de Empleo a través de los cuales se ha formado a 20 alumnas en Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales y en el Domicilio con más de un 80% de inserción laboral al finalizar el Certificado de Profesionalidad.
- Programas de Cualificación Inicial y Formación Inicial para Personas Adultas, financiados por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.



11.1.6 Atención al cliente

Dfa está adherida al Sistema Arbitral de Consumo con el objetivo de continuar mejorando los servicios de cara a agilizar la resolución amistosa de los posibles conflictos que puedan surgir con los clientes de una forma eficaz, rápida y gratuita.

Durante el ejercicio 2020 se gestionaron 25 reclamaciones. De estas, el 20% resultaron a favor de Dfa y el 80% restante a favor del consumidor. Un 8,33% de las incidencias quedaron resueltas en menos de 7 días. El Sistema Arbitral de Consumo no ha tenido que intervenir requiriendo una respuesta en ninguno de los casos.

Reclamaciones

Aparcamiento Jesuitas (Zaragoza)	18
Aparcamiento Glorieta (Teruel)	1
Aparcamiento Plaza de Toros de Zaragoza	1
Aparcamiento Expo (Zaragoza)	0
Aparcamiento San Juan (Teruel)	3
Papelería Dfa	1
Residencia Rey Fernando	1
Restaurante dfabula	0

11.1.7 Fijación de la población en el territorio

Dfa desarrolla fundamentalmente su labor en Aragón, una comunidad autónoma con serios problemas de despoblación. Para las personas con discapacidad física es fundamental que los municipios de Aragón sean accesibles e inclusivos de manera que puedan desarrollar su vida laboral y social sin dificultades de autonomía. Por ello, Dfa ha realizado 3 informes de eliminación de barreras en 2 municipios aragoneses durante este último año: Alcañiz (CEIP Juan Sobraría) y Utebo (Pabellón de Deportes y Espacio Joven)

Otro elemento fundamental para la fijación de la población tanto en las otras dos capitales de provincia como en el entorno rural es la generación de empleo, y en virtud de ello, Dfa tiene centros de trabajo en Huesca, Teruel, Tarazona, Calatayud, Ejea de los Caballeros, Sabiñánigo y Jaca.

Tamaño Población	2020	2019	2018	2017
Más de 200.000 habitantes	605	604	559	546
Entre 60.000 y 200.000 habitantes	8	9	9	8
Entre 20.000 y 60.000 habitantes	64	64	53	47
Menores a 20.000 habitantes	29	31	49	47
	706	708	670	648

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

102

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

11.1.8 Eliminación de barreras y accesibilidad

Las personas con discapacidad tienen derecho a vivir su vida de forma autónoma e independiente. En este sentido, es fundamental que el entorno en el que habitan permita y favorezca su desenvolvimiento autónomo. Por eso, Fundación Dfa dispone de un servicio en materia de promoción de la accesibilidad universal y supresión de barreras necesario para el proceso de autonomía de las personas con discapacidad y muy beneficioso para el resto de la población en general.

Durante el año 2020, la distribución de las intervenciones realizadas, ha sido la siguiente:

	Intervenciones
Edificio Privado, Zona común	58
Edificio Privado, Zona privada	22
Edificio de uso Público	17
Vía Pública	5
TOTAL	102

Además, desde el departamento de PRL se detectan las necesidades que los empleados tienen en adaptación a sus puestos de trabajo, ya que la mayor parte tienen alguna discapacidad.



11.1.9 Comunicación

Fundación Dfa cuenta con un Gabinete de Comunicación propio que informa a los diferentes grupos de interés y difunde los servicios y actividades de la organización. La política de comunicación está basada en la honestidad y la transparencia.

Comunicación Interna

La comunicación interna está destinada al personal, a quienes se informa de las líneas estratégicas de la organización, información sobre su puesto, formación, eventos y actividades; y a personas usuarias y voluntarios/as, a los que se les comunican las actividades, eventos, novedades del sector y formación. Los principales canales son El Portal de Empleado “El Puente”, Portal web, Email, Newsletters, Cartas informativas, Tablón de anuncios, Reuniones y Video Conferencias.

Comunicación Externa

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

Revista Zangalleta: De manera cuatrimestral, Dfa edita una revista para sus grupos de interés donde informa y se habla de temas relacionados con la discapacidad y la Fundación.

Comunicación en cifras



706

personas conforman la plantilla de Fundación Dfa a 31 de diciembre de 2020

11.2.-Valor Humano

10.2.1 Empleo directo y fomento de la empleabilidad

No sólo se trata de crear empleo, trabajamos para crear un empleo digno, que repercuta en la calidad de vida de todas las personas que trabajan en Dfa.

Trabajamos 706 personas a 31 de diciembre de 2020. De las cuales, 483 con discapacidad.

Dado que damos servicios a personas con discapacidad y que la mayoría de nuestro personal son personas con discapacidad, la accesibilidad es uno de nuestros objetivos. Por ello, todos nuestros centros de trabajo son accesibles desde un punto de vista de eliminación de barreras arquitectónicas. Consideramos los criterios de accesibilidad en la construcción, adquisición o alquiler de nuevas instalaciones. Asimismo, se realizan las adaptaciones necesarias al puesto de trabajo según las necesidades específicas de cada persona empleada en Dfa.

A continuación, mostramos los datos de la plantilla de Dfa.



Datos de plantilla

Plantilla disgregada por sexo

Por sexo	2020	2019	2018	2017
Mujeres	211	220	216	235
Hombres	270	266	259	247
Con discapacidad	481	486	475	482
Mujeres	195	193	170	140
Hombres	30	29	25	26
Sin discapacidad	225	222	195	166
Total Mujeres	406	413	386	375
Total Hombres	300	295	284	273
TOTALES	706	708	670	648

Plantilla disgregada por tipo de discapacidad

Tipo discapacidad	2020	2019	2018	2017
Física	281	272	282	289
Pluridiscapacidad	127	140	102	99
Sensorial	56	59	57	56
Intelectual	15	12	16	19
Parálisis cerebral	0	1	1	1
Enfermedad mental	2	2	17	18
TOTAL	481	486	475	482

Plantilla disgregada según edad

Por edad	2020	2019	2018	2017
Menor 31	22	20	16	16
Entre 31 y 45	121	126	139	156
Mayor 45	338	340	320	310
Con discapacidad	481	486	475	482
Menor 31	40	40	35	30
Entre 31 y 45	70	67	64	60
Mayor 45	115	115	96	76
Sin discapacidad	225	222	195	166
TOTALES	706	708	670	648

Plantilla disgregada según provincia

PROVINCIA	2020	2019	2018	2017
Zaragoza	639	638	600	586
Huesca	39	41	41	37
Teruel	20	20	20	17
Toledo	6	7	7	6
Burgos	2	2	2	2
TOTALES	706	708	670	648

Plantilla desgredada según jornada:

	2020	2019	2018	2017
Con discapacidad	481	486	475	482
Hombres	237	233	226	211
Mujeres	176	182	187	199
Completas	413	415	413	410
Hombres	33	33	33	36
Mujeres	35	38	29	36
Parciales	68	71	62	72
Sin discapacidad	225	222	195	166
Hombres	23	22	19	21
Mujeres	152	148	135	112
Completas	175	170	154	133
Hombres	7	7	6	5
Mujeres	43	45	35	28
Parciales	50	52	41	33
TOTAL	706	708	670	648

Plantilla desgredada según tipo de contrato

	2020	2019	2018	2017
Con discapacidad	481	486	475	482
Fijos	370	357	356	344
Temporales	111	129	119	138
Sin discapacidad	225	222	195	166
Fijos	146	137	138	135
Temporales	79	85	57	31
TOTAL	706	708	670	648

La estabilidad en el empleo es una prioridad. En el ejercicio 2020, el 73,09% del personal dispone de un contrato indefinido, y el 26,91% un contrato a jornada completa.

Distribución de la plantilla por categoría y discapacidad

	2020			2019		
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total
Directores de área	2	8	10	2	8	10
Subdirector de área	-	-	-	-	-	-
Coordinadores y Responsables	12	25	37	12	26	38
Técnicos superiores y medios	30	72	102	29	78	107
Encargados, técnicos y especialistas	57	12	69	62	13	75
Operarios	339	108	447	340	97	437
Operarios con apoyo	41	-	41	41	-	41
TOTAL	481	225	706	486	222	708

	2018			2017		
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total
Directores de área	2	8	10	2	8	10
Subdirector de área	-	1	1	-	1	1
Coordinadores y Responsables	12	27	39	10	24	34
Técnicos superiores y medios	28	67	95	24	64	88
Encargados, técnicos y especialistas	63	11	74	62	11	73
Operarios	327	81	408	342	58	400
Operarios con apoyo	43	-	43	42	-	42
TOTAL	475	195	670	482	166	648

Distribución de la plantilla por actividad

Actividad	2020			2019			2018		
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total plantilla	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total plantilla	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total plantilla
Aparcamientos	93	4	97	104	2	106	103	2	105
Atención Telefónica	46	3	49	42	2	44	25	3	28
Ayuda a Domicilio	4	12	16	4	11	15	6	9	15
Centros de tiempo libre	-	4	4	-	4	4	-	4	4
Centros residenciales	57	85	142	59	75	134	53	58	111
Centros sociales	4	7	11	5	9	14	6	8	14
Conserjerías	22	-	22	22	-	22	26	-	26
Formación	4	33	37	5	39	44	7	33	40
Gestión documental	2	-	2	-	-	-	3	-	3
Kioscos de prensa	14	-	14	14	-	14	17	-	17
Manipulados	95	2	97	97	2	99	107	2	109
Ortopedia	1	1	2	1	1	2	-	1	1
Restauración	5	3	8	6	3	9	6	3	9
RHB	10	51	61	11	52	63	10	52	62
Servicios administrativos	2	-	2	2	-	2	2	-	2
Servicios compartidos	73	18	91	68	19	87	60	19	79
Transportes	49	2	51	46	3	49	44	1	45
TOTAL	481	225	706	486	222	708	475	195	670

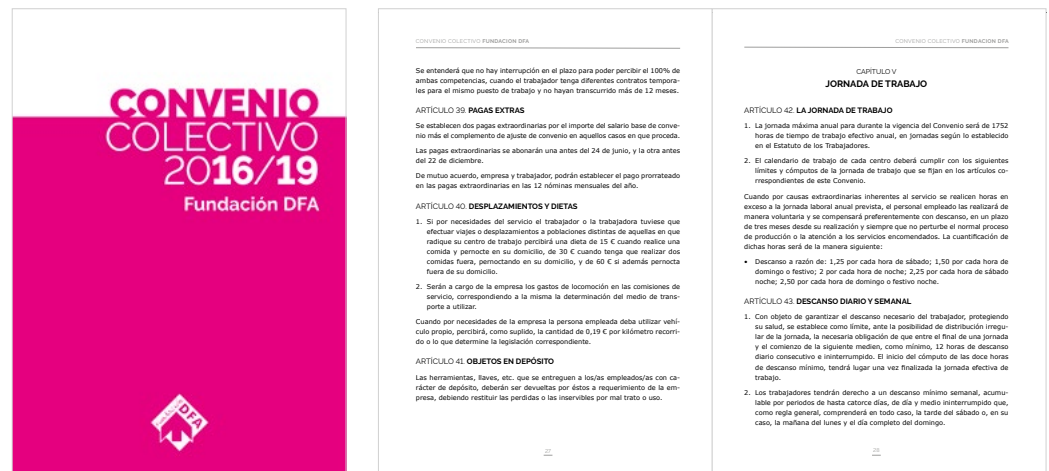
Disponemos de un Manual de Acogida para facilitar el proceso de incorporación y una serie de procedimientos que garanticen la adaptación del puesto de trabajo a las circunstancias de cada persona. Además, los servicios de ajuste personal y social dan seguimiento y apoyo específico al personal con discapacidad.

La gestión de las relaciones laborales en Dfa se desarrolla de acuerdo con la legislación laboral y sindical que rigen en cada momento. Con la representación sindical en cada entidad se negocian la totalidad de los aspectos relativos a las relaciones sindicales, laborales y contractuales de la plantilla. Dfa hace especial hincapié en cuestiones que consideramos ineludibles: el respeto de la legislación sindical y laboral, las políticas de no discriminación, el cumplimiento del Código Ético, la seguridad y salud laboral y la formación y desarrollo en materias clave para asegurar la correcta implantación de la estrategia de la organización, siguiendo siempre el marco de los derechos laborales fundamentales recogidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Actualmente Dfa se rige el Convenio Colectivo 2016/19 (enlazar al convenio), que cubre a todo el personal. Cuenta con un sistema de categorías profesionales propio y con escalas salariales por encima de los convenios colectivos generales y específicos de empresas de nuestros sectores. Dentro del mismo también se encuentran las mejoras sociales asociadas al personal de Dfa.



Manual de Acogida de Fundación DFA



Convenio Colectivo de Fundación DFA

11.2.2 Política de salarios y remuneraciones

La Política de Salarios y Retribuciones de la plantilla se articula a través del Convenio Colectivo vigente propio en cada momento.

	2020	2019	2018	2017	2016
Salario Base	13.394,06	13.392,38	11.597,31	11.179,14	11.002,60
Salario Mínimo Interprofesional	13.300,00	13.300,00	10.302,60	9.907,80	9.172,80
% Salario promedio s/SMI	101%	101%	113%	113%	120%

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

	2020	2019	2018	2017	2016
Ratio	5,16	5,14	5,70	4,87	5,52

La retribución total anual de la persona mejor pagada de la Organización con la retribución total anual media de todo el personal es la siguiente:

	2020	2019	2018	2017	2016
Ratio	3,9	3,98	4,00	3,24	3,68

Pensamos que la disminución de la desigualdad y el acceso a un empleo bien remunerado van de la mano. Por ello, el salario base de la persona con menor categoría profesional (excluyendo al personal con apoyo y sin tener en cuenta otros complementos salariales) es superior respecto al Salario Mínimo Interprofesional. El salario base del personal con apoyo es igual al Salario Mínimo Interprofesional.

Comparando los salarios medios con los establecidos como Salario Mínimo Interprofesional, los salarios medios pagados por Dfa son muy superiores a los pagados por otras empresas y entidades del sector. Con esto se consigue una mejor integración en la sociedad de las personas que trabajan en nuestra organización ya que el empleo es el medio para conseguir la autonomía personal que permite desarrollar con plenitud sus proyectos personales de vida.

	2020	2019	2018	2017	2016
Salario Medio	17.632,06	17.296,07	17.327,53	17.287,66	18.245,25
Salario Mínimo Interprofesional	13.300,00	13.300,00	10.302,60	9.907,80	9.172,80
% Salario promedio s/SMI	133%	130%	168%	174%	199%

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

11.2.3 Seguridad y salud laboral

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

La labor de vigilancia y control de la salud relativa a la exposición del personal a los riesgos en sus respectivos puestos de trabajo está externalizada. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Dfa define la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos.

En este sentido, los componentes del personal de Dfa están representados en comités formales de seguridad y salud conjuntos, en los que están presentes el Comité de Dirección y representantes sindicales del personal, establecidos para controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral. Periódicamente se celebran comités de seguridad y salud en los que se tratan aspectos relacionados con la seguridad y salud y la mitigación de los potenciales riesgos o accidentes laborales

En 2020 se han producido un total de 20 accidentes con baja y 20 accidentes sin baja.

En 2020 no se ha producido ningún accidente mortal

Accidentes con baja y sin baja

	Accidentes con baja			Accidentes sin baja		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2020 personal propio	14	6	20	14	6	20
2019 personal propio	17	9	26	20	11	31
2018 personal propio	5	12	17	10	24	34
2017 personal propio	14	7	21	14	14	28

Bajas por enfermedad profesional

	2020			2019			2018			2017		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Directores/as de área	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsables	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleados/as	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	1	1
TOTAL	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	1	1

Respecto a la comunicación de accidentes leves, graves, muy graves o fallecimientos que ocurran en las instalaciones se notifican externamente siguiendo los canales de comunicación establecidos y las obligaciones y plazos definidos por la autoridad competente.

En relación al absentismo, en 2020 se han perdido un total de 25.947 días por absentismo, que corresponden en un 63,36% a mujeres y en un 36,64% a hombres.

Días perdidos por absentismo

	Mujeres	Hombres	Total
2020 personal propio	16.440	9.507	25.947
2019 personal propio	10.714	8.752	19.466
2018 personal propio	10.536	7.544	18.080
2017 personal propio	13.054	7.610	20.664

TASA días perdidos por absentismo

	Mujeres	Hombres	Total
2020 personal propio	12,19%	7,05%	19,24%
2019 personal propio	6,15%	7,53%	6,84%
2018 personal propio	6,6%	4,7%	5,65%
2017 personal propio	8,5%	5,0%	6,75%

Índice de frecuencia de los accidentes

	Mujeres	Hombres	Total
2020 personal propio	21,23	12,23	17,39
2019 personal propio	32,15	23,49	27,82
2018 personal propio	18,44	10,49	14,47
2017 personal propio	22,21	14,86	18,54

Índice de gravedad de los accidentes

	Mujeres	Hombres	Total
2020 personal propio	0,53	0,32	0,44
2019 personal propio	2,08	1,12	1,60
2018 personal propio	0,42	0,25	0,34
2017 personal propio	0,60	0,75	0,67

11.2.4.-Política de igualdad

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

Distribución de personal por género y categoría profesional

	2020			2019			2018			Plantilla al 31 de diciembre 2017		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	Directores de área	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5
Subdirector de área	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1
Coordinadores y Responsables	20	17	37	21	17	38	23	16	39	19	15	34
Técnicos superiores y medios	91	11	102	96	11	107	86	9	95	78	10	88
Encargados, técnicos y especialistas	29	40	69	36	39	75	32	42	74	32	41	73
Operarios	242	205	447	236	201	437	220	188	408	222	178	400
Operarios con apoyo	19	22	41	19	22	41	20	23	43	19	23	42
TOTAL	406	300	706	413	295	708	386	284	670	375	273	648

	Plantilla promedio			
	2020	2019	2018	2017
Directores de área	9,63	9,94	10,00	11,15
Secretario General	-	-	-	-
Subdirector de área	-	-	0,30	1,00
Coordinadores y Responsables	31,40	33,82	32,37	31,75
Técnicos superiores y medios	87,69	90,43	88,38	80,50
Encargados, técnicos y especialistas	59,99	69,13	75,65	79,90
Operarios	395,23	404,47	394,04	374,18
Operarios con apoyo	29,16	41,59	41,90	46,83
TOTAL	613,10	649,38	642,64	625,31

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

Nacionalidad	2020				2019				2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Española	387	292	679	96,2%	399	289	688	97,2%	371	281	652	97,3%	363	271	634	97,8%
Extranjera	19	8	27	3,8%	14	6	20	2,8%	15	3	18	2,7%	12	2	14	2,2%
TOTAL	406	300	706		413	295	708		386	284	670		375	273	648	

Respecto a los componentes del Comité de Dirección, el 100% tiene nacionalidad española. Los datos desagregados por sexo, edad y discapacidad se muestran a continuación:

Tramo de edad	2020				2019				2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Más de 50 años	2	4	6	60%	2	4	6	60%	2	4	6	60%	1	4	5	50%
Entre 40 y 50 años	3	1	4	40%	3	1	4	40%	3	1	4	40%	4	1	5	50%
TOTAL	5	5	10		5	5	10		5	5	10		5	5	10	

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

En cuanto a los miembros del Patronato al 31 de diciembre de 2020, el 100% tiene nacionalidad española. Fundación Dfa tiene la intención de incorporar mujeres a su patronato para mejorar la cifra de igualdad de género en el mismo.

Tramo de edad	2020				2019				2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Más de 50 años	1	7	8	80%	1	6	7	70%	-	6	6	60%	-	6	6	60%
Entre 40 y 50 años	1	1	2	20%	1	2	3	30%	2	2	4	40%	2	2	4	40%
TOTAL	2	8	10		2	8	10		2	8	10		2	8	10	

Discapacidad	2020				2019				2018				2017			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Con discapacidad	1	5	6	60%	1	5	6	60%	1	5	6	60%	1	6	7	70%
Sin discapacidad	1	3	4	40%	1	3	4	40%	1	3	4	40%	2	1	3	30%
TOTAL	2	8	10		2	8	10		2	8	10		3	7	10	

Brecha Salarial

Las condiciones de contratación de personal, recogidas en el Convenio Colectivo, garantizan que los salarios que se aplican en la organización sean iguales para hombres y mujeres, no existiendo brecha salarial en Dfa para trabajos similares.

Salario medio

	2020	2019	2018	2017
Hombre	17.986	17.946	17.528	17.609
Mujer	17.432	17.770	17.180	17.044
Promedio	17.284	17.846	17.328	17.288

Diferencia Salarial

	2020			2019			2018			2017		
	Mujeres	Hombres	Salario Medio	Mujeres	Hombres	Salario Medio	Mujeres	Hombres	Salario Medio	Mujeres	Hombres	Salario Medio
Directores/as de Área	54.517,00	51.969,00	53.210,00	51.684	55.055	53.361	51.306	52.771	52.039	46.622	53.683	50.152
Coordinadores/as y Responsables	31.731,00	27.875,00	29.424,00	28.090	32.354	29.715	27.664	30.810	28.952	27.010	31.314	28.488
Técnicos/as superiores y medios	21.427,00	21.810,00	21.765,00	21.417	22.557	21.525	20.345	23.355	20.650	20.941	26.212	21.527
Encargados/as, técnicos/as y especialistas	18.874,00	18.478,00	18.711,00	19.172	20.154	19.741	19.446	19.340	19.385	18.630	19.368	19.056
Operarios/as	15.218,00	14.840,00	15.021,00	15.238	16.079	15.650	14.984	15.658	15.303	14.580	15.460	14.985
Operarios/as con apoyo	10.976,00	11.602,00	11.373,00	12.190	12.326	12.241	10.420	11.333	10.775	9.946	10.997	10.462
SALARIO MEDIO	17.086,00	17.432,00	17.284,00	17.770	17.946	17.846	17.180	17.528	17.328	17.044	17.609	17.288

La brecha salarial se ha calculado comparando retribuciones entre segmentos de profesionales equivalentes. Es decir, aquellas personas que realizan la misma función o tienen la misma posición. Como se observa, la brecha salarial se va igualando año a año, como consecuencia de la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Diferencia Salarial por género y edad

	2020			2019			2018			2017		
	Hombre	Mujer	Salario Medio	Hombre	Mujer	Salario Medio	Hombre	Mujer	Salario Medio	Hombre	Mujer	Salario Medio
Más de 45	17.524,00	17.119,00	34.643,00	18.339,00	17.470,00	17.884,00	18.003,00	16.626,00	17.294,00	18.200,00	16.627,00	17.425,00
de 31 a 45	16.249,00	17.825,00	34.074,00	17.280,00	17.801,00	17.608,00	16.747,00	17.526,00	17.251,00	16.795,00	17.636,00	17.340,00
hasta 30	15.531,00	18.079,00	33.610,00	16.152,00	19.569,00	18.662,00	14.596,00	19.024,00	18.041,00	13.366,00	16.546,00	15.829,00
TOTAL	17.086,00	17.432,00	17.284,00	17.946,00	17.770,00	17.846,00	17.528,00	17.180,00	17.328,00	17.609,00	17.044,00	17.288,00

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

11.2.5 Acciones de formación

Dfa trabaja para atraer, conservar y desarrollar el talento de su equipo, impulsando su formación y cualificación, procurando siempre la promoción vinculada a los méritos, competencias y capacidades individuales, desde el proceso de selección hasta el final de la carrera profesional. Anualmente se elabora un Plan de Formación que recoge las necesidades formativas nuestro personal. existen planes de formación transversal de directivos y mandos intermedios, y programas de capacitación y reciclaje profesional para el personal operativo y de producción. Otros, están dirigidos especialmente a personas con discapacidad que muestran un alto potencial de desarrollo dentro de la organización.

Dfa dispone de un **Plan de formación**.

En 2020 se realizaron 99 acciones formativas tanto internas como externa, que podemos englobar en los siguientes grupos temáticos:

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

En el año 2020 se impartieron 9.457 horas de formación a 147 personas con una distribución porcentual media del 63% para mujeres y el 37% para hombres. Esto supone una media de 64 horas de formación por empleado/a.

Para analizar la calidad y utilidad de la formación recibida, se realizan cuestionarios de opinión al personal que asiste y que valoran si ésta ha cumplido con sus expectativas. De forma general, se puede concluir que el Plan de Formación correspondiente a 2020 se ha implantado de forma satisfactoria.

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



11.2.6 Despidos

El total de despidos a lo largo del 2020 ha sido de 3

Por grupo de edad

	2020	2019	2018	2017	2016
Menores 31	0	0	1	1	3
Entre 31 y 45	1	2	7	1	5
Mayor 45	2	5	8	13	20
TOTAL	3	7	16	15	28

Por discapacidad

	2020	2019	2018	2017	2016
Con discapacidad	2	4	14	12	18
Sin discapacidad	1	3	2	3	10
TOTAL	3	7	16	15	28

Por sexo

	2020	2019	2018	2017	2016
Mujeres	2	5	8	5	14
Hombres	1	2	8	10	14
TOTAL	3	7	16	15	28

Por categoría profesional

	2020	2019	2018	2017	2016
Directores	0	0	0	0	0
Responsables	0	1	0	0	0
Técnicos Superiores y medios	0	0	2	0	0
Encargados, técnicos y especialistas	0	0	1	3	3
Operarios	3	6	13	12	25
TOTAL	3	7	16	15	28

11.2.7 Rotación

La tasa de rotación es de 19,24%. En el ejercicio 2020 han pasado a formar parte de la compañía 145 nuevos profesionales. Por otro lado, se han producido 118 bajas.

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

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

	2020			2019			2018			2017		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Altas	93	40	133	145	72	217	65	35	100	53	42	95
Bajas	-101	-35	-136	-118	-61	-179	-54	-24	-78	-48	-50	-98
TOTAL	-8	-5	-3	27	11	38	11	11	22	5	-8	-3

11.3 Efectos de la pandemia covid-19

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el brote del coronavirus (COVID-19) a pandemia internacional.

La evolución de la pandemia está teniendo consecuencias para la economía en general y para las operaciones de la Fundación, cuyos efectos en los próximos meses son inciertos y van a depender en gran medida de la evolución y extensión de la pandemia.

Como consecuencia de los efectos de esta pandemia, en el ejercicio 2020 los ingresos de la Sociedad se han reducido debido a las restricciones de movilidad que ha modificado los hábitos de la sociedad en general. Para mitigar los efectos de esta reducción de la actividad de la Fundación, con fechas 25 de marzo, 22 de junio, 19 de octubre y 27 de diciembre de 2020 la Dirección y los representantes sindicales que integran la comisión negociadora del Grupo acordaron la presentación de cuatro Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) entre el 26 de marzo al 30 de junio de 2020, del 1 de julio al 31 de diciembre de 2020, del 19 de octubre al 31 de diciembre de 2020 y del 1 de enero al 30 de junio de 2021 respectivamente. Como consecuencia, la plantilla media afectada ha sido de un 7,3% (47,94 personas de promedio).

Mejoras en compromisos sociales y salariales

a) Salario: Todo el personal afectado por el ERTE percibirá los siguientes salarios:

- El 70% de su base reguladora será abonado por la prestación por desempleo a través del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal). A estos efectos, la base reguladora será el promedio de la base de cotización por contingencias profesionales, de los últimos 180 días.

- Adicionalmente, la Fundación complementará el salario en la cantidad resultante del cálculo de un 15% de los conceptos salariales vigentes siguientes: salario base, eficacia, calidad, flexibilidad, turnicidad y conductor, en los casos que corresponda

b) Pagas extra y vacaciones: La aplicación del ERTE no afectó a la cuantía de las pagas extras, por lo que no vio reducida su cuantía. Tampoco se redujeron el número de días de vacaciones que quedaban por disfrutar.

c) Posibilidad de solicitar anticipos de nómina con formas de devolución adaptadas a la situación personal y familiar de cada trabajador.



11.4 Económico

10.4.1 Balance económico: fortalezas y debilidades

Los ingresos totales obtenidos, se han visto reducidos un 14,6% (alrededor de 1.950.000 euros) en relación con los del año anterior, debido principalmente a la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el brote del coronavirus COVID-19. La evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, ha supuesto una crisis sanitaria sin precedentes que ha impactado en el entorno macroeconómico y en la evolución de los negocios y en nuestras actividades. El Grupo no ha sido ajeno a esta crisis económica generalizada, si bien el impacto ha sido diferente según cada actividad. Así podemos destacar lo siguiente:

a) Fortalezas

Centros Residenciales

La actividad ha crecido un 8,7% principalmente por la subida de precios de plazas concertadas de un 2,5% durante el año, así como al hecho de concertar el Instituto Aragonés de Servicios Sociales más plazas para personas con discapacidad física en la nueva residencia Josemi Monserrate y a una reducción de plazas de personas mayores que tiene un menor precio. Todo ello a pesar de haber tenido que crear espacios COVID sin ocupar para crear zonas seguras en caso de que el coronavirus afectara a las residencias.

Atención Telefónica

Se ha producido un incremento de 139.000 euros (20,9%) debido principalmente a que se obtuvieron a lo largo de 2019 los concursos de atención telefónica especializada en materia de servicios sociales de la dirección provincial de Zaragoza y de atención telefónica a las personas mayores en la Comunidad Autónoma de Aragón, ambos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

Ninguna de estas dos actividades (Centros Residenciales y Atención Telefónica) ha dejado de trabajar en ningún momento de la pandemia.

b) Debilidades

Resto de Actividades

En el resto de actividades se ha producido una reducción drástica de los ingresos consecuencias, primero, del confinamiento obligatorio y, posteriormente, por la caída de la actividad como consecuencia de la pandemia, lo que ha generado una caída en los ingresos de 2.430.000 euros (un 27,6%), siendo las actividades más afectadas Aparcamientos, Rehabilitación Integral, Manipulados, Transportes, Kioscos y Restauración, la mayoría de ellos muy relacionados con las medidas de reducción de la movilidad.

Subvenciones de Explotación

Se han reducido significativamente las subvenciones de explotación recibidas afectas a las actividades sociales de Fundación Dfa (490.000 euros) por dos hechos relevantes:

- i) Las subvenciones vinculadas al mantenimiento de puestos de trabajo y las complementarias de estas, se han visto reducidas como consecuencia de la disminución de la plantilla media con discapacidad, debido a los ERTes realizados durante el ejercicio.
- ii) Las subvenciones vinculadas a la formación han disminuido como consecuencia de una menor actividad formativa, principalmente del Instituto Aragonés de Empleo (136.000 euros, un 12,6%).

Aunque el convenio colectivo terminaba el 31 de diciembre de 2019 y no se había llegado a un acuerdo definitivo, el Patronato de Fundación Dfa decidió en enero de 2020 incrementar los salarios base y demás complementos un 1% a cuenta de las probables subidas del



nuevo convenio. Sin embargo, dada la situación de crisis sanitaria y económica que se han generado como consecuencia de la COVID-19, las negociaciones se han detenido durante un largo periodo de tiempo, reestabliéndose en el último cuatrimestre de 2020. A la fecha de las presentes cuentas anuales, aún no se ha llegado a un acuerdo definitivo sobre el convenio. La consecuencia final es que los salarios base y demás complementos se incrementaron un 1% durante 2020.

Por otro lado, en 2018 el Grupo fue sancionado con un acta de la inspección laboral en 2018 que fue recurrida ante el Juzgado de lo Social y cuyo importe fue provisionado íntegramente. Con fecha 16 de abril de 2020 el Juzgado de lo Social nº 5 de Zaragoza dictó sentencia a favor del Grupo, condenando a la inspección laboral a devolver el importe de la sanción previamente pagada por importe de 10.000 euros.



11.4.2 Política económico financiera

Una adecuada gestión financiera requiere tener en cuenta el crecimiento de la organización, tanto en tamaño como en heterogeneidad, así como la diversificación de sus fuentes de financiación (prestación de servicios, subvenciones y captación de fondos) y su solvencia.

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

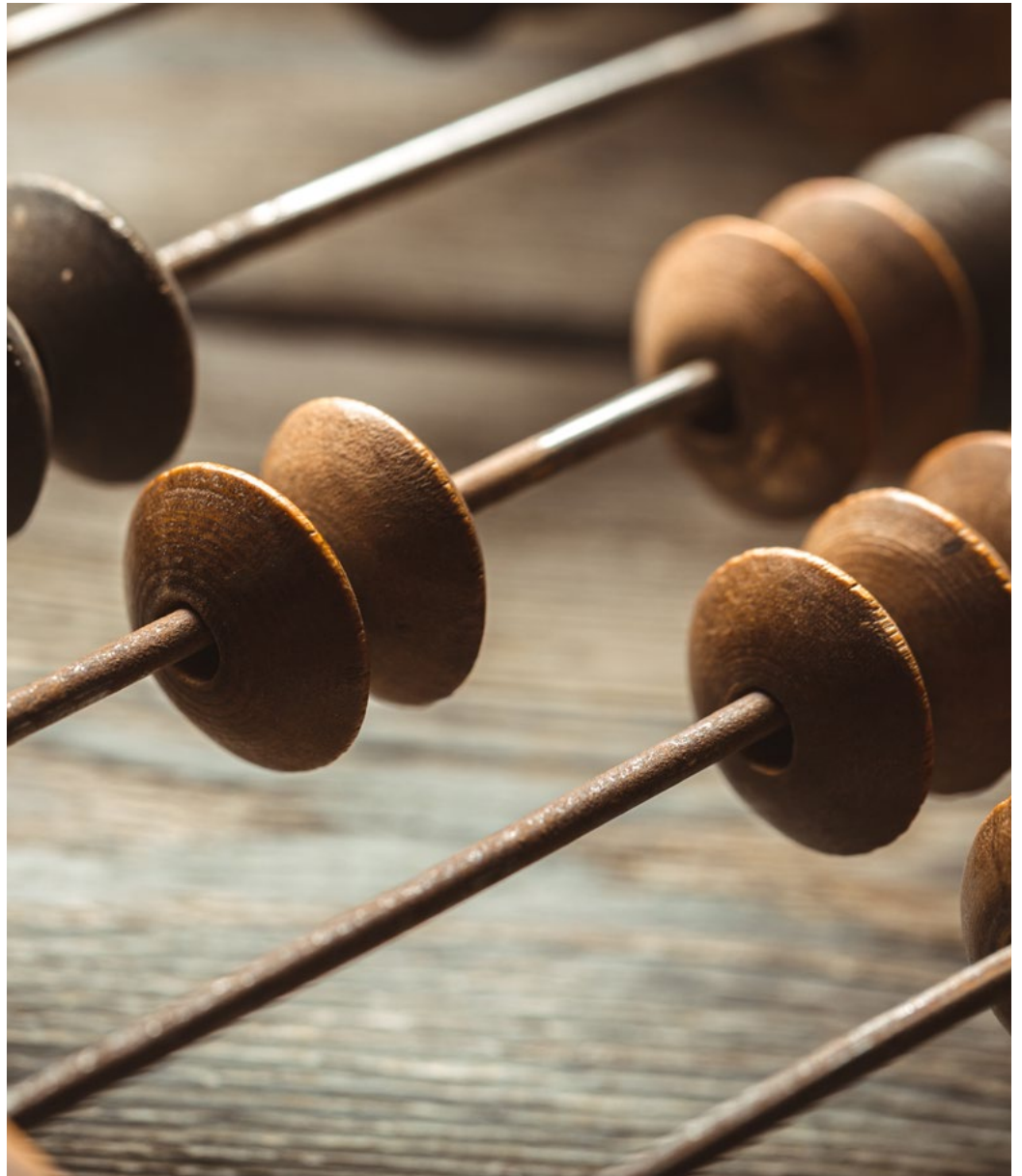
El Control de la Gestión se centraliza en la cabecera de Dfa y abarca a todas las sociedades participadas, así como a las dos fundaciones matrices de Dfa. El cuadro de indicadores de alerta y los canales de información existentes garantizan una reacción adecuada frente a cambios operativos o del entorno y a desviaciones de los objetivos de la actividad. Las compras de Dfa se gestionan desde un departamento específico, que supervisa los procedimientos para que se apliquen los protocolos en todas las compras.

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

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Valor económico directo creado (VEC)						
Ingresos						
Ventas, otros ingresos, ingresos, resultado de enajenaciones inmovilizado, otros resultados	16.116	18.518	17.318	16.769	15.968	15.973
Valor económico distribuido (VED)						
Costes operativos						
Aprovisionamientos, variación de existencias y gastos de explotación	2.914	3.549	3.632	3.284	3.899	3.900
Salarios y beneficios sociales						
Pagos realizados a los empleados y contribuciones sociales	12.593	12.719	12.112	11.799	11.001	11.001
Pagos a proveedores de fondos						
Gastos financieros: pagos realizados a los proveedores de capital de la organización	21	14	0	0	0	2
Pagos al gobierno						
Tasas e impuestos brutos	1.902	2.025	1.838	1.635	1.593	1.610
Inversiones en la comunidad						
Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad (incluye donaciones)	49	52	54	30	49	29
Valor económico retenido (VER)						
Reservas, amortizaciones, depreciaciones, etc.	2.297	1.586	1.408	1.627	1.040	1.033
Valor económico distribuido (VED)	17.425	18.359	17.636	16.748	16.542	16.542

El activo total de Dfa supera los 27 millones de euros y está financiado con recursos propios en un 64,03% del pasivo total. El endeudamiento con entidades bancarias era de 1.2 millón de euros a 31 de diciembre de 2020 (1,6 en 2019 y 0,1 en 2018).

Unos de nuestros objetivos prioritarios es reducir la dependencia de subvenciones, diversificando las fuentes de ingresos acudiendo a concursos públicos para aumentar nuestra cartera de clientes y servicios. En 2020 hemos facturado 7.772 miles de euros a empresas y particulares y 5.650 miles de euros a Administraciones Públicas.



11.4.3 Compras y aprovisionamiento

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

En 2020 el gasto total en entidades proveedoras ascendió a 3.873 miles de euros. Se compraron productos y servicios a un total de 598 entidades proveedoras, de los cuales más del 99% corresponden a entidades proveedoras nacionales, correspondiendo el 64,72% a proveedores locales.

Dfa cumple con sus compromisos de pago a proveedores. El periodo medio de pago es de 41,87 días (30,57 en 2019).

Compras a proveedores: miles de euros:

	2020	2019	2018	2017
Proveedores nacionales	3.870	6.480	6.667	4.385
Proveedores no nacionales	3	10	3	2
TOTAL	3.873	6.490	6.670	4.387

Compras a proveedores: número de proveedores:

	2020	2019	2018	2017
Proveedores nacionales	577	700	839	1.000
Proveedores no nacionales	21	14	17	7
TOTAL	598	714	856	1.007

Durante el ejercicio 2020 no ha habido cambios significativos en el tamaño y estructura de la cadena de suministro.

Disponemos de un Código de Conducta de las entidades proveedoras, alineado con nuestro Código Ético, disponible en <http://www.fundaciondfa.es/#> (enlace). Además, en el 2020 habilitamos el Portal del Proveedores, herramienta que tiene el objetivo facilitar el proceso de homologación de las entidades proveedoras. A través de este proceso de homologación, no solo evaluamos el aspecto comercial, si no el cumplimiento de las obligaciones laborales de la entidad contratada con su personal, su transparencia e independencia como sociedad en relación a cualquier miembro de la plantilla de Dfa.



11.4.4 Información Fiscal

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

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

Dfa opera únicamente en España, donde todos sus beneficios son generados. El resultado antes de impuestos obtenido en 2020 es de 638.524,75€ en negativo.

El detalle de todas las subvenciones recibidas se muestra en la Cuentas Anuales individuales de cada entidad perteneciente a Dfa, así como en las Cuentas Anuales Agregadas Voluntarias del Grupo Dfa. Todos los documentos están publicados en nuestra página web www.fundaciondfa.es. Teniendo en cuenta la contribución tributaria total, por cada euro recibido como subvención pública de explotación, se retornan a las arcas públicas 1,11€

Contribución tributaria total en miles de euros:

	2020	2019	2018	2017
Impuestos soportados	1.901.973	2.024.714,00	1.856.474,00	1.653.748,00
Impuestos recaudados	2.457.443	2.849.027,00	2.641.183,00	2.571.411,00
Contribución tributaria	4.359.416	4.873.741,00	4.497.657,00	4.225.159,00

Subvenciones de explotación recibidas y ejecutadas

	2020	2019	2018	2017
Subvenciones públicas	3.931.631,77	4.559.470,13	3.897.454,48	3.617.042,23
Subvenciones privadas	210.087,48	72.439,60	126.067,91	45.656,10
total	4.141.719,25	4.631.909,73	4.023.522,39	3.662.698,33

Subvenciones de capital recibidas

	2019	2018	2017
Subvenciones públicas	106.256,60	103.750,00	165.000,00
Subvenciones privadas	13.171,19	23.360,00	-
TOTAL	119.427,79	127.110,00	165.000,00



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



11.5 Medioambiental

11.5.1 Ámbito medioambiental

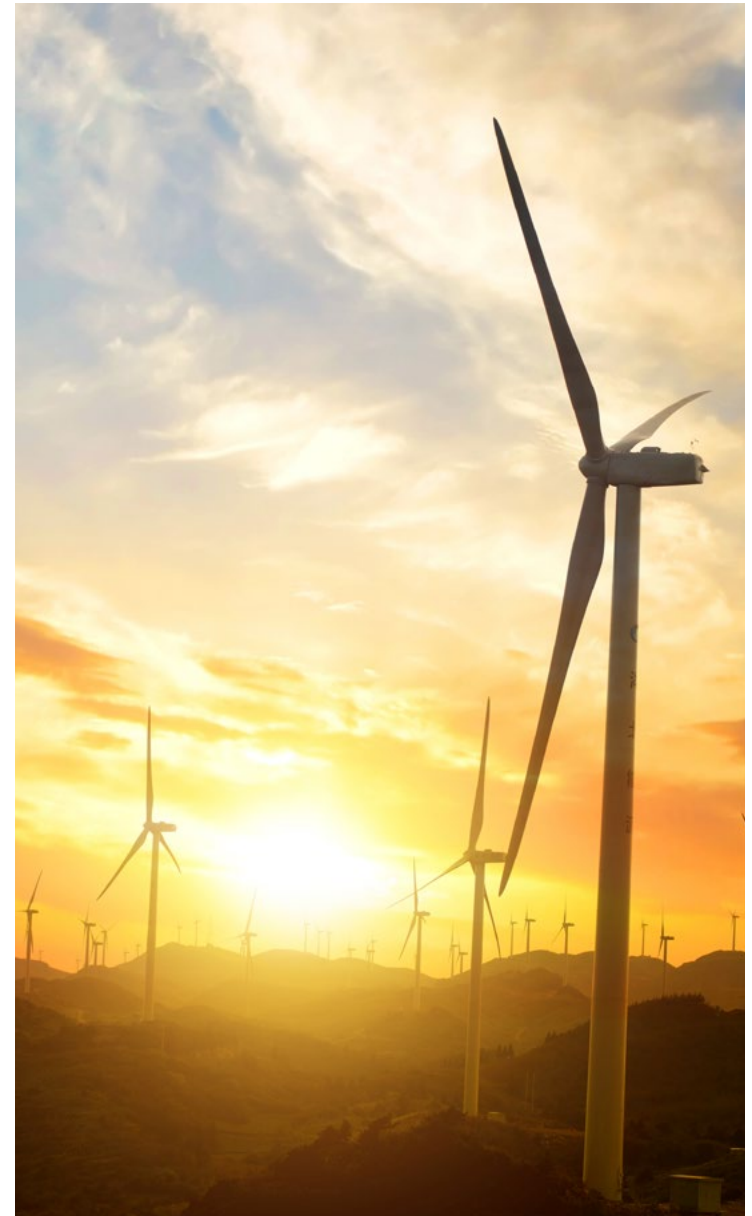
Entendemos como aspecto medioambiental cualquier elemento de las actividades, productos o servicios de Dfa que pueden interactuar con el medioambiente.

Tal y como queda recogido en nuestro Código Ético, todas las actividades de Dfa se realizan de la manera más respetuosa con el medioambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales. Aunque seguimos avanzando en este aspecto, todavía nos queda un largo recorrido. Por ello, alineados con nuestro Código Ético y nuestra Política de Sostenibilidad, estamos trabajando para aplicar e incorporar criterios medioambientales en los procesos de homologación de las entidades proveedoras, así como su Código de Conducta.

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

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

Durante el 2020 no ha habido incidentes relacionados con el medio ambiente, por lo que no hubo multas ni sanciones monetarias.



11.5.2 Nuestro compromiso

- Establecer y mantener un sistema de gestión de la calidad y medioambiente flexible, transparente y eficaz de acuerdo con la filosofía de la organización.
- Establecer objetivos y metas que consideren la calidad y el medioambiente como parte integrante del trabajo diario.
- Promover la participación y la colaboración de todo el personal de Dfa encaminada a prevenir los fallos antes de que ocurran.
- Cumplir con los requisitos legales aplicables de calidad y ambientales, incluyendo requisitos de clientes u otros que la organización suscriba.
- Mejorar continuamente la eficacia del sistema integrado de gestión mediante la revisión continua de los procesos y el establecimiento de objetivos de mejora.
- Garantizar una óptima organización preventiva de Dfa cuyo principal soporte es asegurar un grado elevado de protección a las personas, los bienes y al medioambiente, a través de los medios, estructuras y sistemas de gestión apropiados.
- Mantener un compromiso activo para reducir los residuos, utilizando prácticas y productos más respetuosos con el medioambiente.

	2020	2019	2018	2017	2016
Consumo total de electricidad (kw/h)	1.492.716	1.775.604	1.749.947	1.678.040	1.669.561
Consumo total de energía (GJ)	5.374	6.392	6.300	6.041	6.010
Emisión indirecta de CO₂ (Tn)	693	824	812	778	774
Consumo de electricidad por empleado medio (GJ/empleado)	8,77	9,84	9,80	9,66	9,94
Consumo (kw/m²)	35,68	42,44	42,65	40,98	40,70
	2020	2019	2018	2017	2016
Consumo total gasóleo (litros)	16.304	16.980	19.202	16.416	10538
Consumo total energía (GJ)	592	617	697	596	383
Emisión indirecta de CO₂ (Tn)	8	8	9	8	5
Consumo de gasóleo por empleado medio (GJ/empleado)	0,96	0,95	1,09	0,95	0,65
	2020	2019	2018	2017	2016
Consumo total de gas (m³)	150.837	151.753	150.172	147.219	150.505
Consumo total de energía (GJ)	6.353	6.392	6.325	6.201	6.339
Emisión indirecta de CO₂ (Tn)	70	70	70	68	70
Consumo de gas natural por empleado medio (GJ/empleado)	10,43	9,84	9,84	9,92	10,48

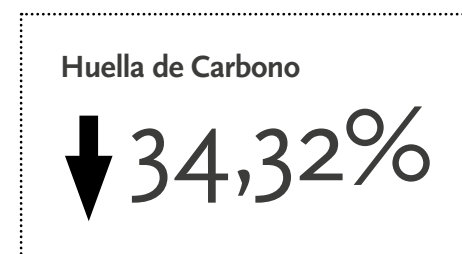
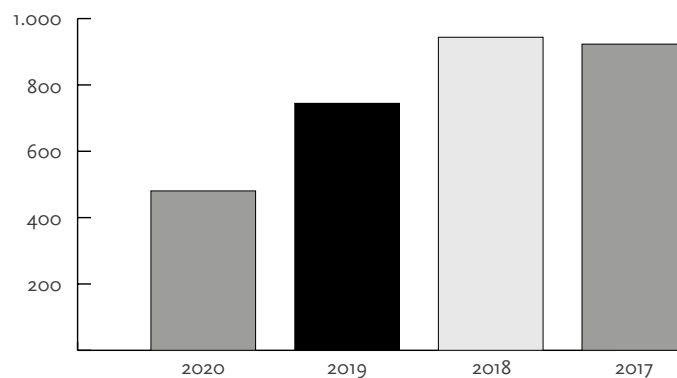
Intentamos en la medida de lo posible, que los proveedores estén lo más cerca posible de nuestros centros, de esta manera reducimos la emisión de gases contaminantes derivados del transporte.

Más del 64% de nuestros proveedores son locales de Aragón, y el 99,91% tienen la residencia fiscal en España.

	Número	%	Facturación (Euros)	%
Huesca	20	3,34%	21.843,00 €	0,56%
Teruel	21	3,51%	155.627,00 €	4,02%
Zaragoza	344	57,53%	2.329.163,00 €	60,14%
ARAGÓN	385	64,38%	2.506.632,00 €	64,72%
Resto España	192	32,11%	1.363.002,00 €	35,19%
Extranjero	21	3,51%	3.417,00 €	0,09%
TOTAL	598	100,00%	3.873.051,00 €	100,00%

Compensamos nuestra Huella de Carbono

Durante el 2019, redujimos nuestra Huella Carbono en más del 21% con respecto al año 2018. Del 2019 al 2020 hay una variación del 34,32%. Sin embargo, debemos tener en cuenta el efecto COVID en este último dato, ya que nuestros centros y servicios no han estado funcionando al 100%, como se ha explicado anteriormente.



Nuestros centros cuentan con contenedores de recogida selectiva de residuos (papel, orgánico, envases ligeros, pilas y tóneres) para su posterior reciclaje. El 100% de nuestros tóneres son reciclados tras su uso.

Tenemos un convenio con Cáritas para la instalación de contenedores de recogida de ropa usada en nuestros centros. En el año 2020 se han recogido 5.661 Kgs, lo que supone la menor cuantía desde el comienzo del programa, cifra que asociamos al Estado de Alarma y su confinamiento.

Kgs de ropa usada recogida por año desde la puesta en marcha del programa con Cáritas.

2020	2019	2018
5.661	6.937	5.824

El aceite usado de nuestro restaurante cafetería “dfabula” es reciclado por la empresa Reciclajes Cumbres del Moncayo.

El aceite sustituido en nuestra flota de vehículos es recogido y gestionado a través de la Red SIGAUS, un sistema de recogida selectiva y correcta gestión de aceites usados en todo el territorio español que culmina con la reutilización de los mismos y la reducción de residuos.

En aquellos centros donde el volumen de personal es alto y el transporte público escaso, existe un plan específico de transporte colectivo con el objetivo de reducir el consumo de energía y las emisiones causadas por los desplazamientos. En concreto, en nuestra planta del Polígono Industrial de Malpica el transporte colectivo es usado por más del 80% de la plantilla.

- Cambio del taper de plástico proporcionado por el restuarante Dfabula a los trabajadores en el menú del empleado, por un taper compostable, hecho a partir de caña de azúcar, totalmente orgánico.

- Búsqueda de opciones para contratar “luz verde” a medida que vencen los contratos actuales.
- Cambio de la flota de vehículos de Dfa por vehículos más respetuosos con el medio ambiente. Se han adquirido 4 vehículos, de los cuales dos son híbridos y los otros dos totalmente eléctricos.

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

- Implementación progresiva de iluminación LED para todos los centros de Dfa, con un sistema de control diario de agua, así como la instalación de placas solares en el Edificio Josemi. Estas placas proporcionan energía al edificio y además sirven para cargar los vehículos eléctricos adquiridos.

Implementadas durante el 2020

- Ahorro en el consumo del papel, tóner y electricidad con la solicitud y gestión de los anticipos de nómina a través del Puente a partir del próximo 1 de enero de 2020. Con esta medida se ha ahorrado una impresión de aproximadamente 32.193 copias en papel
- Cambio de la iluminación de la nave del Taller de Calatayud por tubos led de tecnología más eficiente.

11.5.3 Retos de futuro

En 2020 no se dispone de información sistematizada de algunos de los indicadores ambientales. Pretendemos avanzar en años sucesivos en este ámbito y conocer su magnitud y evolución en los distintos ejercicios.

Incluimos la mejora continua en todas nuestras áreas, y queremos seguir avanzando en la protección del medio ambiente y la mitigación del impacto ambiental. Por ello nuestros objetivos para los próximos años son los siguientes:

- Cambio de mecanismos de las cisternas WC por otros más eficientes
- Implantación de sistemas de energía renovable para el autoabastecimiento de parte de nuestros centros.
- Reforzar la concienciación y sensibilización a través de campañas y actividades en las que poder participar todos los trabajadores
- Implantación de un modelo de empresa saludable
- Inicio de un proyecto de reciclado de teléfonos móviles



12.- Datos de contacto

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

Cualquier sugerencia, aportación o comentario por parte de los Grupos de Interés de Dfa sobre el contenido de la misma o sobre aspectos relacionados con nuestra Responsabilidad Social Corporativa, se puede realizar a través del email: sostenibilidad@fundaciondfa.es

Nuestros centros.

Zaragoza

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

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

Huesca

Aragón, 3 Tel. 974 23 06 46 22006 Huesca

Teruel

Ripalda, 5 Tel. 978 61 96 19 44001 Teruel



GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
GRI 101: Fundamentos 2018					
Contenidos generales					
GRI 102: Contenidos generales 2018	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN				
	102-1 Nombre de la Organización.		6		No
	102-2 Principales actividades, marcas, productos o servicios.		11, 28		No
	102-3 Localización de la sede principal de la Organización.		26		No
	102-4 Países en los que opera la Organización.		26		No
	102-5 Naturaleza y forma jurídica de la propiedad.		11		No
	102-6 Mercados servidos.		26, 27		No
	102-7 Dimensión de la Organización		26		No
	102-8 Información sobre el colectivo de trabajadores	ODS 8	44, 45		No
	102-9 Cadena de suministro.	ODS 12	66		No
	102-10 Cambios significativos en la Organización y en su cadena de suministro		66		No
	102-11 Planteamiento o principio de precaución.		29-37		No
	102-12 Iniciativas externas		38, 39, 40		No
	102-13 Principales organismos a los que la Organización pertenece y entes nacionales a los que apoya.	ODS 17	38, 39, 40		No
	ESTRATEGIA				
	102-14 Declaración del máximo responsable		8, 9		No
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades.		29-37		No
	ÉTICA E INTEGRIDAD				
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento		7, 22		No
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y denuncia sobre ética		22		No
	GOBIERNO				
	102-18 Estructura de gobierno de la Organización		18, 19		No
	102-19 Proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad		18, 19		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	102-20 Cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales		18, 19		No
	102-21 Consulta a los grupos de interés sobre aspectos económicos, medioambientales y sociales		13		No
	102-22 Composición del órgano superior de gobierno y sus comités		18, 19		No
	102-23 Información sobre si la persona que preside el órgano superior ocupa también un puesto ejecutivo		18, 19		No
	102-24 Nombramiento y selección del órgano superior de gobierno		18, 19		No
	102-25 Conflictos de interés		22		No
	102-26 Funciones del órgano superior de gobierno en el establecimiento del propósito, valores y estrategia.		18		No
	102-27 Conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno		43		No
	102-28 Evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno		18		No
	102-29 Identificación y gestión de los impactos económicos, medioambientales y sociales	ODS 16	29-37		No
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo		29-37		No
	102-31 Análisis de los aspectos económicos, medioambientales y sociales		38-72		No
	102-32 Cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la Memoria de Sostenibilidad de la Organización		6		No
	102-33 Proceso para transmitir las preocupaciones importantes		22		No
	102-34 Naturaleza y número de preocupaciones importantes		22		No
	102-35 Políticas retributivas		20, 50		No
	102-36 Procesos para determinar la remuneración.		50		No
	102-37 Involucración de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución		49		No
	102-38 Retribución total anual		20		No
	102-39 Incremento porcentual de la retribución total anual		49		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS				
	102-40 Relación de los grupos de interés vinculados a la Organización.		13		No
	102-41 Porcentaje de los profesionales cubiertos por un convenio colectivo.		49		No
	102-42 Base para la identificación y selección de grupos de interés.		13		No
	102-43 Enfoque de la Organización sobre la participación de los grupos de interés.		13		No
	102-44 Principales preocupaciones y aspectos de interés de los grupos de interés		13		No
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados de la Organización o en documentos equivalentes.		6		No
	102-46 Proceso de definición del contenido de la memoria.		13		No
	102-47 Aspectos materiales identificados.		13		No
	102-48 Reexpresión de información		6		No
	102-49 Cambios en los informes		6		No
	102-50 Período cubierto por la información contenida en la memoria.		6		No
	102-51 Fecha de la memoria anterior		6		No
	102-52 Ciclo de presentación de memorias		6		No
	102-53 Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o a su contenido.		73		No
	102-54 Elaboración del informe de conformidad con la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative		6		No
	102-55 Índice de contenidos de Global Reporting Initiative		74 - final		No
	102-56 Verificación externa		6		No
Desempeño económico					
GRI 103. Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		64		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes		64, 65		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		64, 65		No
GRI 201. Desempeño económico 2018	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	ODS 2 y 9	64		No
	201-2 Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la Organización que se derivan del cambio climático		62, 63		No
	201-3 Cobertura de las obligaciones de la Organización derivadas de programas de beneficios sociales.		12, 22, 29		No
	201-4 Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno		67		No
Impactos económicos indirectos					
GRI 103. Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		64		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 1, 2, 3, 9, 10 y 11	64		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		64		No
GRI 203. Impactos económicos indirectos 2018	203-1 Inversión en infraestructuras y servicios prestados	ODS 1, 2, 9 y 11	24, 25, 28		No
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	ODS 1, 2, 3, 10 y 17	67		No
Prácticas de adquisición					
GRI 103. Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		66		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 1 y 12	66		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		66		No
GRI 204. Prácticas de adquisición 2018	204-1 Porcentaje del gasto que corresponde a proveedores locales en los lugares en los que se desarrollan operaciones significativas.	ODS 1 y 12	70		No
Anticorrupción					
GRI 103. Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		22		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 16	22		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		22		No
GRI 205. Anticorrupción 2018	205-1 Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	ODS 16	22		No
	205-2 Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	ODS 16	22		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	ODS 16	22		No
Energía					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		68, 69		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 7, 12 y 13	68, 69		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		68, 69		No
GRI 302: Energía 2018	302-1 Consumo energético dentro de la Organización	ODS 7, 12 y 13	68		No
	302-2 Consumo energético fuera de la Organización	ODS 7, 12 y 13	-	No aplica	No
	302-3 Intensidad de la energía	ODS 7, 12 y 13	-	No aplica	No
	302-4 Reducción del consumo energético	ODS 7, 12 y 13	-	No aplica	No
	302-5 Requisitos de reducción de energía en productos y servicios	ODS 7, 12 y 13	-	No aplica	No
Emisiones					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		68, 69		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 12 y 13	68, 69		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		68, 69		No
GRI 305: Emisiones 2018	305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	ODS 12 y 13	68		No
	305-2 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 2)		-	No aplica	No
	305-3 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	ODS 13	-	No aplica	No
	305-4 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	ODS 13	-	No aplica	No
	305-5 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero		-	No aplica	No
	305-6 Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono		-	No aplica	No
	305-7 NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas		-	No aplica	No
Efluentes y residuos			-	No aplica	
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		-	No aplica	No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes		-	No aplica	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		-	No aplica	No
GRI 306: Efluentes y residuos 2018	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino		-	No aplica	No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación		-	No aplica	No
	306-3 Derrames significativos		-	No aplica	No
	306-4 Transporte de residuos peligrosos		-	No aplica	No
	306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías		-	No aplica	No
Cumplimiento regulatorio					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		-	No aplica	No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes		-	No aplica	No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		-	No aplica	No
GRI 307: Cumplimiento regulatorio 2018	307-1 Incumplimiento de la normativa ambiental		68		No
Evaluación ambiental de los proveedores					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		66		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes		66		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		66		No
GRI 308: Evaluación ambiental de los proveedores 2018	308-1 Nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales		66		No
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas al respecto		68		No
Empleo					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		49		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 5 y 8	49		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		49		No
GRI 401. Empleo 2018	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de los profesionales	ODS 5 y 8	59		No
	401-2 Beneficios sociales para los profesionales con jornada completa que no se ofrecen a los profesionales temporales o de media jornada	ODS 8	49		No
	401-3 Baja por maternidad/paternidad		-	No aplica	No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
Relaciones entre los trabajadores y la dirección					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		49		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 8	49		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		49		No
GRI 402. Relaciones entre los trabajadores y la dirección 2018	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales		49		No
Salud y seguridad en el trabajo					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		51, 52		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 3 y 8	51, 52		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		51, 52		No
GRI 403. Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Trabajadores que están representados en comités de seguridad y salud conjuntos	ODS 3 y 8	51		No
	403-2 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos y absentismo, y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo.	ODS 3 y 8	51, 52		No
	403-3 Trabajadores destinados a ocupaciones que presentan un alto índice de enfermedades específicas o un elevado riesgo de provocarlas.	ODS 3 y 8	-	No aplica	No
	403-4 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	ODS 3 y 8	-	No aplica	No
Formación y educación					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		57		No
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 4 y 8	57		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		57		No
GRI 404. Formación y educación 2018	404-1 Promedio de horas de formación al año por profesional	ODS 4, 5 y 8	57		No
	404-2 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y que los apoyan en la gestión del final de sus carreras profesionales	ODS 4 y 8	57		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	404-3 Porcentaje de profesionales cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúan con regularidad	ODS 4, 5 y 8	57		No
Diversidad e igualdad de oportunidades					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones		53		
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	ODS 5, 8 y 10	53		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		53		No
GRI 405. Diversidad e igualdad de oportunidades 2018	405-1 Composición de los órganos de gobierno corporativo y de la plantilla	ODS 5 y 8	53, 54, 55, 56		No
	405-2 Relación entre el salario base de los hombres y el de las mujeres	ODS 5, 8 y 10	56		No



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

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

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