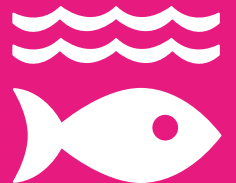


# MEMORIA SOSTENIBILIDAD 2021

Fundación Dfa



**Edición, redacción y diseño:**

Fundación Dfa  
José Luis Pomarón, 9  
50008 Zaragoza

**Teléfono:**

(+34) 976 59 59 59

**E-mail:**

[info@fundaciondfa.es](mailto:info@fundaciondfa.es)

**Web:**

[www.fundaciondfa.es](http://www.fundaciondfa.es)



# Índice

<b>01</b>	Sobre esta memoria	06
<b>02</b>	Carta de nuestra presidenta	08
<b>03</b>	Cifras clave de nuestro progreso	10
<b>04</b>	Avanzar sin dejar a nadie atrás	12
<b>05</b>	Enfoque de gestión	16
<b>06</b>	Somos Capaces	23
<b>07</b>	Nuestra Historia	24
<b>08</b>	Gobernanza	28
<b>09</b>	Modelo de actividad	42

<b>10</b>	Gestión de riesgos	50
<b>11</b>	Nuestro impacto	60
	Ámbito Social	60
	Valor Humano	66
	Efectos de la pandemia covid-19	88
	Económico	89
	Medioambiental	95
<b>12</b>	Datos de contacto	103
	Índice de contenido GRI	104
	Información no financiera y diversidad	113
	Pacto Mundial de Naciones Unidas	120

<b>Sobre esta memoria</b>	Carta de nuestra presidenta	Cifras clave de nuestro progreso	Avanzar sin dejar a nadie atrás	Enfoque de gestión	Somos Capaces	Nuestra Historia	Gobernanza	Modelo de actividad	Gestión de riesgos	Nuestro impacto	Datos de contacto
---------------------------	-----------------------------	----------------------------------	---------------------------------	--------------------	---------------	------------------	------------	---------------------	--------------------	-----------------	-------------------

## 01.- Sobre esta memoria

### 01.1 Contexto de sostenibilidad

La presente Memoria 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 2021. La transparencia es el principio fundamental que inspira a Dfa en su relación con sus Grupos de Interés. Esta memoria está elaborada de conformidad con la opción Exhaustiva de los Estándares GRI (102-54). Para un mejor seguimiento de los estándares cubiertos, se indica entre paréntesis el estándar GRI al que corresponde la información suministrada en cada momento.

Dfa presenta sus Memorias de Sostenibilidad con periodicidad anual (102-52). El contenido de esta memoria hace referencia al progreso realizado en nuestra estrategia de sostenibilidad para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2021 (102-50). La anterior memoria se refería al periodo anual terminado el 31 de diciembre de 2020 (102-51), 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 la presente Memoria. Igualmente, la Memoria de Sostenibilidad

cumple con el compromiso de Dfa de dar respuesta al cumplimiento y progreso de Dfa en la Implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como la Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En consecuencia, la presente Memoria de Sostenibilidad agregada se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de información no financiera y diversidad por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

El contenido de esta Memoria 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](http://www.fundaciondfa.es)

#### Alcance y límites de la información

**Los contenidos de la memoria hacen referencia al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021.**

El alcance de la información cuantitativa se circunscribe a los hitos más relevantes de 2021. No ha habido cambios significativos en el alcance y la cobertura de cada aspecto respecto a la Memoria de Sostenibilidad anterior, manteniéndose la posibilidad de comparar las principales magnitudes en ambos ejercicios (102-49). No se ha producido reexpresión de la información respecto al ejercicio anterior (102-48), ni cambios en la cadena de suministro (102-10).

Respecto a la información cualitativa, se ha ampliado el horizonte para dar un contexto histórico a las actuaciones realizadas en el ejercicio 2021.

En cuanto a la información económico-financiera se han considerado las magnitudes y cifras del ejercicio 2021 de la cuenta de pérdidas y ganancias de las cuentas anuales agregadas voluntarias del Grupo Dfa. Parte de la información contenida (cualitativa y cuantitativa) procede de otros informes que han sido auditados o verificados externamente.

En cada uno de los apartados hemos incluido el Objetivo de Desarrollo Sostenible con el que se alinea.

La Memoria de Sostenibilidad no ha sido verificado por decisión de la Organización (102-56).

## 01.2 Materialidad y participación de los grupos de Interés

De acuerdo con los principios Estándares GRI, la presente memoria se centra principalmente en aquellos asuntos identificados como relevantes en el análisis de materialidad realizado por Dfa, cuyo proceso de elaboración y resultados se muestran en el capítulo Política de Sostenibilidad de esta memoria.

## 01.3 Cobertura

Esta memoria recoge información relevante del enfoque de gestión, actuaciones y resultados de las actividades principales de Dfa. No obstante, cabe destacar que tanto el compromiso de sostenibilidad como las políticas, la gestión integral de riesgos, la información sobre gobierno corporativo, el modelo de integridad, los datos económicos y financieros agregados, determinados indicadores de empleo, así como la contribución fiscal que se expresan en esta memoria son aplicables a todas las entidades que conforman Dfa. En las Cuentas Anuales Agregadas Voluntarias y en el capítulo Somos capaces de esta memoria se detalla la estructura de entidades de Dfa.

**En 2018 el Patronato de Dfa aprobó su compromiso para adherirse a los 17 objetivos de la ONU para el desarrollo sostenible mundial.** Dicho compromiso define prioridades y objetivos

comunes a todas las actividades en las que Dfa opera (102-12).

Con el fin de valorar la evolución del desempeño de Dfa a lo largo del tiempo, la memoria proporciona datos de años anteriores. Respecto a memorias anteriores, no se ha reformulado información relevante, si bien es posible que se hayan actualizado datos o que haya cambiado la fórmula de cálculo para algún indicador puntual. En esos casos, los cambios se indican en el apartado correspondiente.

Asimismo, durante el periodo que abarca esta memoria no se han producido cambios significativos en el tamaño y estructura de Dfa.

## 01.4 Aprobación de la Memoria de Sostenibilidad

La presente Memoria de Sostenibilidad ha sido aprobada en la reunión del Patronato celebrado el día 29 de junio de 2021.



## 02.- Carta de nuestra presidenta (102-14)



**Marta Valencia Betrán**  
Presidenta de Fundación DFA

Trabajar con criterios de transparencia y sostenibilidad deberían ser dos requisitos imprescindibles para quienes participamos en la sociedad de una manera activa.

En 2021 en Fundación Dfa hemos seguido gestionando nuestros servicios destinados a dar respuesta a las necesidades que las personas con discapacidad física tienen en sus diferentes momentos vitales y siendo gestionados todos esos servicios y actividades al cierre del ejercicio por 705 personas, de las que 478 tenemos discapacidad.

Porque estos son los dos objetivos estratégicos que Dfa tiene desde su nacimiento allá por el año 1976, dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad y generar empleo, estable y de calidad, para ellas. A esto hay que unir nuestra faceta reivindicativa y de sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad y de eliminación de barreras que impiden nuestra inclusión social como ciudadanas y ciudadanas con plenos derechos.

Es a partir de estos objetivos estratégicos desde los que construimos nuestra identidad y nuestra acción.

Para dar cumplimiento a nuestros fines fundacionales, a lo largo del año hemos contratado con administraciones públicas y empresas privadas. Hemos suscrito convenios

de colaboración de diverso contenido con otras entidades. Todos estos contratos y convenios han permitido seguir dando servicios a las personas con discapacidad, financiar nuestras líneas de actividad y mantener el empleo aún en momentos de fuerte incertidumbre económica, social y sanitaria.

Hemos concurrido también a convocatorias públicas de subvenciones, habiendo ejecutado los proyectos en los que se basan las diversas concesiones, en los términos escritos, justificando en tiempo y forma el buen fin y uso del dinero público recibido y, sobre todo, tratando de que se cumplan los objetivos de todos esos proyectos.

Como entidad social responsable con la sociedad en la que vivimos, tratamos de trabajar cada día con más transparencia, de manera que se puedan conocer nuestros proyectos, nuestras líneas de actividad, a qué destinamos los fondos públicos que recibimos y cómo encaja todo ello de manera coherente con nuestra forma de estar en la sociedad.

Este año hemos estrenado un nuevo logo que nos representa mejor y una nueva web que es una puerta abierta de Dfa en el mundo digital.

Con nuestra nueva web cualquier persona, en cualquier lugar, lo puede saber todo sobre la fundación y puede encontrar toda nuestra información, desde nuestras últimas noticias, a las



memorias, cuentas anuales o información de todos nuestros servicios, facilitando el contacto directo a través de formularios web. Es una web accesible y de navegación sencilla e intuitiva.

Y nuestro logo nos representa perfectamente ya que pone a las personas con discapacidad física en el centro de nuestra identidad y acción.

Este año hemos finalizado nuestro marco normativo de buen gobierno corporativo, de ética y cumplimiento y de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Como culmen de este proceso, en octubre se puso en funcionamiento nuestro canal ético.

Como elemento fundamental de todo este buen gobierno es que las personas que trabajan en la fundación lo hagan de manera humana, con criterios de respeto, igualdad y no discriminación e implementando medidas de conciliación de la vida laboral y personal, en función de los diferentes centros de trabajo y condicionantes del servicio.

Por supuesto como entidad social trabajamos en red, somos muy conscientes de que formamos parte de la sociedad y, por ello, nos hemos comprometido con todas aquellas medidas que actúan en favor del medio ambiente, poniendo la lucha contra el cambio climático en el centro de nuestras decisiones. Por ello, en 2021 se ha contratado energía renovable que se ha visto

ahora recompensada con la obtención del certificado de Garantía de Origen (GdO) por parte de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC). Y se ha seguido avanzando en la instalación de placas solares. Con todo ello, en cuatro años hemos reducido en más del 40% nuestra huella de carbono a pesar de haber crecido en espacios utilizados y en servicios de transporte ofrecidos. En definitiva, tenemos el firme compromiso de reducir nuestro impacto ambiental.

Ya hace varios años que la incertidumbre forma parte de nuestra vida personal, social y fundacional, crisis económicas o pandemias sanitarias no nos lo están poniendo fácil, pero en todos estos contextos hemos conseguido mantener estable nuestro nivel de empleo y este va a seguir siendo nuestro principal objetivo en los próximos años, dar empleo estable y de calidad a las personas con discapacidad y seguir dando respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad, y todo ello desde el trabajo en red y con un posicionamiento responsable con nuestra sociedad.

Recibid un fuerte abrazo.

### 03.- Cifras clave de nuestro progreso (102-7)

#### Contribución Económica

6.431

Miles de euros facturación a empresas y particulares

6.582

Miles de euros facturación a administraciones públicas

4.447

Miles de euros en subvenciones de actividad

58%

Gastos en proveedores locales

#### Datos de Plantilla

705

Personas en plantilla

544

Personas con contrato fijo

478

Personas con discapacidad

#### Formación

11.943

Horas Lectivas

435

Alumnos

3.207

Horas de Formación Interna

#### Contribución Social

12.184

Personas atendidas

6.582

Colaboradores/as

889

Familias atendidas en desarrollo infantil

456

Personas con discapacidad contratadas a través de dfaemplea

36

Acciones formativas

163

Voluntarios/as

#### Contribución Medioambiental

81%

centros utilizan energía verde

100%

Papel Reciclado

14.629

Consumo Energético (GJ)

14001

Norma ISO

35,68

Kws/m2

30.024

KwH Autoconsumo

## Dfa de un vistazo

La sostenibilidad es una de nuestras máximas prioridades. Nos comprometemos con el cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** y los diez principios del **Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

### ODS prioritarios



### ODS secundarios



### ODS en los que podemos impactar indirectamente



## 04.- Avanzar sin dejar a nadie atrás

Fundación Dfa (en adelante Dfa) nace en 1976, como Asociación Disminuidos Físicos de Aragón. En 2006 se extinguió la Asociación con cesión global del activo y pasivo a Fundación Disminuidos Físicos de Aragón con objeto de flexibilizar su gestión y hacerla más eficaz. El 4 de diciembre de 2008 cambia su denominación pasando a llamarse FUNDACIÓN DFA y a escribirse Fundación Dfa desde septiembre de 2021 (102-1). El objeto social de la Fundación es la realización, de forma directa o concertada, de programas que faciliten el pleno desarrollo social, laboral y cultural de las personas con discapacidad, dependientes y de los grupos de personas en riesgo de exclusión en que se integran para la abolición de la marginación social, con especial atención al colectivo de la infancia, juventud, mayores y mujeres. Somos una fundación de carácter privado.

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.

Con más de 45 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 (102-2).

### 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.



Sobre esta memoria

Carta de nuestra presidenta

Cifras clave de nuestro progreso

**Avanzar sin dejar a nadie atrás**

Enfoque de gestión

Somos Capaces

Nuestra Historia

Gobernanza

Modelo de actividad

Gestión de riesgos

Nuestro impacto

Datos de contacto

## Nuestros Hitos

**Mayo 2021:** Adhesión a la campaña iMovilízate por la selva! del Instituto Jane Goodall



**Mayo 2021:** El Instituto Aragonés de Fomento otorga a Fundación Dfa el Sello RSA (Responsabilidad Social de Aragón).



**Mayo 2021:** Firma de contratos de energía eléctrica verde en los principales edificios,

**Julio 2021:** Adhesión a la World Compliance Association (WCA).



**Septiembre 2021:** Lanzamiento nueva imagen y web corporativa.

**Septiembre 2021:** Instalación placas solares residencia Rey Fernando.

**Septiembre 2021:** Reapertura del centro de día en la residencia Rey Fernando con 30 plazas transformado para personas con discapacidad física.

**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.**

## 04.1 Valores, principios y Código Ético (102-16 y 102-17)

La sostenibilidad es uno de los elementos clave en la organización, puesto que consideramos que el desarrollo sostenible es el mejor camino para cumplir con nuestra misión y con las expectativas de nuestros grupos de interés.

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

### Valores

Nuestro **Código Ético** recoge nuestros valores:

1. Todas las operaciones de Dfa se desarrollarán bajo un **prisma ético y responsable**.
2. El **cumplimiento de la legislación** vigente es presupuesto necesario de nuestro Código Ético.
3. El comportamiento del personal de Dfa se ajustará al espíritu y a la letra de nuestro Código Ético.
4. Todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta

cualquier relación laboral, económica, social y/o comercial con Dfa recibirán un **trato justo y digno**.

5. Todas las actividades de Dfa se realizarán **de la manera más respetuosa con el medioambiente**, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.
6. Estamos **al servicio de las personas con discapacidad física** a través del desarrollo de su autonomía personal y mejorando su calidad de vida, para desde esta acción promover un cambio hacia un modelo social sostenible y basado en las personas y sus capacidades.
7. Participamos y **colaboramos con distintos entes públicos y privados** para, juntos, alcanzar un desarrollo más justo, solidario y empático de nuestra sociedad.
8. **Trabajamos en sensibilización** con el objetivo de aumentar la toma de conciencia de las personas que donan o colaboran y del conjunto de la sociedad sobre las demandas y necesidades de las personas con discapacidad física.

### Marco ético

Como entidad social, el desarrollo de la misión de Dfa requiere del comportamiento ejemplar de todas las personas que forman parte de la entidad y/o actúan en su nombre. Una actuación basada en valores sólidos y principios exigentes y una rigurosa labor de cumplimiento normativo son condición indispensable para alcanzar el mayor impacto social. Por ello, Dfa quiere transmitir al conjunto de la sociedad que sus actuaciones se llevan a cabo de manera íntegra y transparente.

La ética y el cumplimiento impregnan el día a día de la organización y se materializa en un conjunto de códigos, políticas y procedimientos que constituyen el mecanismo de debida diligencia para proteger la legitimidad, el buen hacer y la confianza que las personas usuarias, administraciones públicas y otros grupos de interés han depositado en Dfa.

El órgano responsable del cumplimiento de estos códigos y manuales de comportamiento es el Órgano de Ética y Cumplimiento, dependiente del Patronato, y la principal herramienta para el seguimiento de su cumplimiento es nuestro Canal Ético, cuyo uso está habilitado también para personas ajenas a la plantilla. Ambos son instrumentos compartidos por todas las entidades que forman el Grupo Dfa.

El Órgano de Ética y Cumplimiento es responsable de analizar las denuncias y sugerencias recibidas por el Canal, así como de disponer las medidas a tomar en caso de corroborar la veracidad de las denuncias recibidas. En 2021 no se ha recibido ninguna denuncia relativa a las entidades del Grupo Dfa.

Puedes ver las normas éticas que componen nuestro sistema de Gobierno corporativo en el punto 10. Gestión del riesgo.



## 05.- Enfoque de Gestión

### 05.1 Política de Sostenibilidad

Como entidad social queremos trabajar como una organización sólida, responsable y sostenible, alineada con los objetivos y expectativas de la comunidad en la que desarrollamos nuestra actividad.

En Dfa somos conscientes de que nuestras actuaciones repercuten directamente sobre el entorno, por lo que la sostenibilidad se posiciona como un elemento clave, y como tal queda reflejado en nuestra cultura corporativa y en el desarrollo de los mecanismos necesarios para crear valor para todos nuestros grupos de interés. Asimismo, apoyamos decididamente el cumplimiento del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Nuestra política pretende establecer un marco global de referencia con el que reforzar actuaciones, iniciativas y comportamientos en todos los sectores en los que operamos, tal y como se resume en los siguientes compromisos:

- **Contribuir a la creación de valor** a largo plazo para la sociedad, personas usuarias, clientes, entidades proveedoras y personal, así como cualquier otro grupo de interés que sea especialmente relevante para la organización.
- **Promover las mejores prácticas** de Gobierno Corporativo, dando prioridad a la

transparencia, a la gestión de riesgos y a la lucha contra la corrupción, mediante la difusión del Código Ético y de los mecanismos de denuncia y gestión a través del órgano de Ética y Cumplimiento.

- **Cumplir la legislación** aplicable adoptando, donde sea necesario, los compromisos y normas adicionales reconocidos para actuar de forma íntegra en todas nuestras actividades.
- **Proteger, respetar y promover los derechos humanos** en todas nuestras actividades, así como establecer, donde las circunstancias lo aconsejen, mecanismos que refuercen este compromiso y verificar su cumplimiento.
- **Mantener una comunicación fluida** con los grupos de interés para conocer y dar respuesta a sus expectativas a través de los canales disponibles.
- **Alcanzar la excelencia a través de la innovación y la mejora continua** en nuestros procesos y productos, manteniendo los altos estándares de calidad y seguridad, minimizando el impacto ambiental y mejorando nuestra contribución a la sociedad.
- **Colaborar estrechamente con las personas usuarias y clientes** para adecuar nuestros servicios a sus necesidades, ofreciendo siempre un servicio de calidad.
- **Trabajar de forma cercana con nuestras entidades proveedoras**, fomentando la ética y el respeto de los derechos humanos en la cadena de suministro.
- **Promover el cuidado de la seguridad y la salud de todos los profesionales** que trabajan directa o indirectamente en nuestros centros y contribuir a la mejora de su calidad de vida.
- **Desarrollar medidas para la promoción y retención del talento**, bajo un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la retribución acorde a responsabilidades y el apoyo al desarrollo personal y profesional a través de la formación y la generación de empleo.
- **Participar en iniciativas y proyectos de acción social** alineados con nuestro objeto fundacional y cultura corporativa que contribuyan de forma efectiva al bienestar de la sociedad.

Esta política debe ser dinámica y adaptada a las situaciones cambiantes del entorno y de los sectores en los que operamos.

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



Dfa espera que la organización sea **un referente ético en todas sus decisiones** por parte de todos sus componentes, siguiendo todas las pautas establecidas en el Código Ético.

Los principios aquí desarrollados están basados en la declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992, la Declaración Universal sobre Derechos Humanos y los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas creado en el año 2000, así como en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

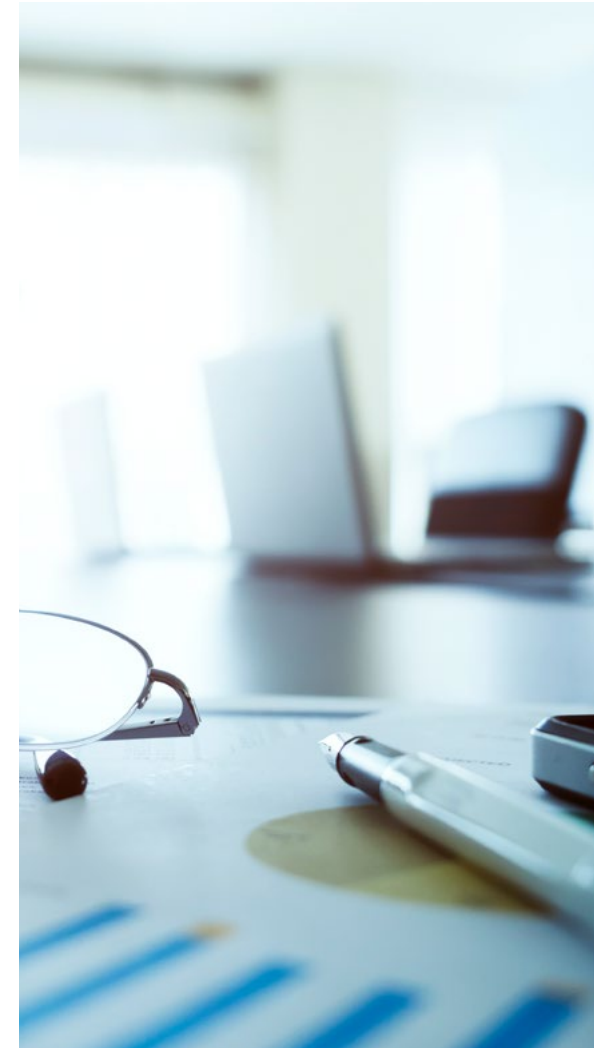
## 05.2 Participación de los Grupos de Interés

(102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-47, 102-49, 103-1, 103-2 y 103-3)

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





Dfa aspira a ser 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, web, Redes Sociales, email y encuentros (ciclo de conferencias, reuniones, entrevistas, participación en plataformas, comisiones y grupos de trabajo).

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



GRUPOS DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN	CANAL DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO	ODS
PLANTILLA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuestro equipo humano es nuestro principal activo</li> <li>Dfa se compromete a tratar siempre a las personas con honestidad, respeto, diálogo, transparencia y sensibilidad. Un objetivo común y un trabajo de calidad hacen que cada año nuestra plantilla crezca. Fomentamos la empleabilidad de las personas con discapacidad, con el desarrollo de una política salarial justa y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</li> <li>Respetamos sus derechos</li> <li>Proporcionamos un ambiente de trabajo seguro y saludable</li> <li>Ofrecemos estabilidad laboral y salarios justos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intranet corporativa “El Puente”, web y redes sociales</li> <li>Encuestas</li> <li>Actividades de formación</li> <li>Newsletters</li> <li>Reuniones</li> <li>Comité de Empresa</li> <li>Comité de seguridad y Prevención de Riesgos Laborales</li> <li>Ciclos de conferencias</li> <li>Tablón de anuncios</li> <li>Email</li> <li>Reuniones departamentales e interdepartamentales</li> <li>Canal Ético</li> <li>Encuesta de riesgos sicosociales</li> </ul>	
PERSONAS USUARIAS Y FAMILIARES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde los más jóvenes hasta las personas más mayores, nuestro modelo ha permitido la puesta en marcha de una serie de programas de atención integral desarrollados a través de una red de centros y servicios para el colectivo, en los que se ofrece cobertura a una demanda de necesidades laborales, sociales, formativas, de rehabilitación, residenciales, de ocio... con el objetivo de aumentar su calidad de vida y proporcionar a su vez espacios de respiro a familiares y cuidadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevistas, encuestas, quejas, sugerencias, agradecimientos</li> <li>Encuentros y charlas</li> <li>Revista Zangalleta</li> <li>Ciclos de conferencias</li> <li>Redes Sociales</li> <li>Web corporativa</li> <li>Email</li> <li>APP dfaemplea</li> <li>Newsletters</li> </ul>	

GRUPOS DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN	CANAL DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO	ODS
COLABORADORES/AS Y DONANTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cualquier persona puede proporcionar colaboración económica, existiendo diversas formas de colaboración</li> <li>Basamos la relación con las personas o entidades colaboradoras y donantes en el principio de información, pudiendo tener acceso a los datos tanto de las actividades generales como de los programas y proyectos específicos de Fundación Dfa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Newsletters</li> <li>Revista Zangalleta</li> <li>Web Corporativa</li> <li>Portal de Transparencia</li> <li>Redes sociales</li> <li>Ciclos de conferencias</li> </ul>	
CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las relaciones con los clientes de Dfa se rigen por relaciones de colaboración y beneficio mutuo, teniendo siempre presente la calidad, su dignidad y no discriminación, la confidencialidad de sus datos personales, cumpliendo con las expectativas y compromisos pactados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevistas, encuestas, quejas, sugerencias, agradecimientos</li> <li>Revista Zangalleta</li> <li>Redes Sociales</li> <li>Web corporativa</li> <li>Email</li> <li>Reuniones de trabajo</li> <li>Convenios de colaboración</li> </ul>	
VOLUNTARIOS/AS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentamos la acción voluntaria de jóvenes y adultos, favoreciendo la participación, implicación, fidelización y formación del equipo habitual de voluntarios y voluntarias, así como de las nuevas incorporaciones. Tratamos de descubrir a las personas la importancia de la solidaridad como valor relevante a integrar en sus proyectos vitales</li> <li>Somos muy conscientes de que la solidaridad es el motor fundamental para la construcción de una sociedad más justa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevistas</li> <li>Newsletters</li> <li>Revista Zangalleta</li> <li>Espacio semanal en radio</li> <li>Web corporativa</li> <li>Redes sociales</li> <li>Ciclos de conferencias</li> <li>Formación</li> </ul>	

GRUPOS DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN	CANAL DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO	ODS
SOCIEDAD CIVIL	<ul style="list-style-type: none"> <li>La total integración de las personas con discapacidad no es posible sin el apoyo, la implicación y la colaboración de todos los Actores Sociales. A principio de cada año se diseñan programas específicos de sensibilización social: jornadas, conferencias, campañas, actividades de voluntariado, yincanas...</li> <li>Contribuimos al progreso y bienestar social de nuestro entorno, así como fomentar el consumo responsable y el respeto al medio ambiente</li> <li>Apoyamos iniciativas sociales cuyas personas beneficiarias pertenezcan al colectivo de la discapacidad y/o de riesgo de exclusión, aunque no sean iniciativas propias</li> <li>Realizamos las oportunas contribuciones fiscales</li> <li>Cumplimos con la legislación vigente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones</li> <li>Participación en plataformas, comisiones y grupos de trabajo</li> <li>Revista Zangalleta</li> <li>Firma de convenios y colaboraciones</li> <li>Redes sociales</li> <li>Notas de prensa</li> <li>Espacio semanal en radio</li> <li>Entrevistas</li> </ul>	
ENTIDADES PROVEEDORAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Construimos relaciones estables y duraderas que aseguren una relación comercial estrecha, basada en la confianza y compromiso y que sea rentable a largo plazo para las dos partes</li> <li>Priorizamos a aquellas entidades proveedoras responsables, es decir, aquellos que apoyen la economía social mediante el fomento de la inserción socio-laboral de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión, el fomento de la calidad y estabilidad en el empleo, la prevención de riesgos laborales y el respeto por el medioambiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones de trabajo</li> <li>Contacto directo a nivel de centro</li> <li>Email</li> <li>Portal de proveedores</li> </ul>	  

GRUPOS DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN	CANAL DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO	ODS
ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Son nuestros grandes aliados para llevar a cabo la financiación de programas, obtener la concesión de subvenciones y la firma de convenios en beneficio del colectivo de la discapacidad</li> <li>Colaboramos sobre la base de valores compartidos, en áreas comunes y para el bien de la sociedad. Dicha colaboración debe ser transparente a la hora de compartir información en los ámbitos de gestión financiera, de calidad, de experiencias y de ideas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones</li> <li>Revista Zangalleta</li> <li>Convocatoria de subvenciones</li> <li>Web corporativa</li> </ul>	    
EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las relaciones que Dfa mantiene con la empresa privada no condicionan la independencia de sus decisiones y actividades, y no entran en conflicto con nuestra misión y valores.</li> <li>Rechazaremos cualquier tipo de colaboración con empresas que:             <ul style="list-style-type: none"> <li>Hayan cometido actividades ilegales, no respeten los derechos humanos o lleven a cabo prácticas de explotación laboral</li> <li>Vulneren los derechos de la infancia</li> <li>Fabriquen armas o trafiquen con ellas</li> <li>Lleven a cabo actividades o fabriquen productos que atenten contra la salud</li> <li>Se apropien ilícitamente de los recursos naturales de una región o lleven a cabo prácticas de sobreexplotación de los recursos naturales</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones</li> <li>Agencia de Colocación</li> <li>APP dfaemplea</li> <li>Revista Zangalleta</li> <li>Portal Web</li> <li>Redes sociales</li> <li>Ciclos de conferencias</li> </ul>	

### 05.3 Responsabilidades económicas, sociales y ambientales (102-20)

La organización de Dfa cuenta con distintas áreas cuyas responsabilidades corresponden como se muestra a continuación:

**Materia económica:** Área de Administración.

**Materia social:** Áreas de Centros Sociales, Asistenciales, Rehabilitación Integral y Recursos Humanos.

**Materia de empleo:** Área de Empleo, Agencia de Colocación, Servicios e Infraestructuras y departamento de Formación.

**Materia medioambiental:** Área de Recursos Humanos, de quien depende el departamento de Calidad y Riesgos Laborales; y Área de Infraestructuras, que se encarga del mantenimiento y climatización.

**Secretaría técnica:** Compuesta por una asesoría legal, un gabinete de comunicación y la unidad de programas.

Los responsables de estas áreas forman parte del Comité de Dirección, presidido por la Dirección General, quienes comparecen ante el Comité Permanente y, al menos, una vez al año ante el Patronato. Asimismo, de manera anual se realiza un encuentro de fin de semana entre

los componentes del Patronato y el Comité de Dirección para analizar la consecución de objetivos y la estrategia y prioridades del ejercicio siguiente (102-21, 102-27, 102-31)

#### Funciones y conocimiento relacionados con la sostenibilidad

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

Los componentes del Patronato están permanentemente informados de las cuestiones económicas, sociales y ambientales a través de los distintos mecanismos internos de comunicación como, por ejemplo: las reuniones periódicas con los directores de las distintas áreas, la Memoria de Sostenibilidad, las distintas actuaciones e iniciativas de la organización. (102-20 y 102-26).

Respecto a la Memoria de Sostenibilidad, ésta se coordina a través de la Dirección de Administración conjuntamente con el Gabinete de Comunicación. Su función es transversal dentro de la organización, por lo que da cobertura a las distintas entidades del Grupo (102-32).

La Memoria sigue un proceso de supervisión y revisión, para ser aprobada por el comité de dirección y, finalmente, por el Patronato.



## 06.- Somos capaces

A lo largo de estos 45 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 2021

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** (102-4).

### (102-45) Fundaciones



### Centros especiales de empleo



## 07.- 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.

Entramos en el Foro Internacional de Centros de Información de Productos de Apoyo (iProa)

## 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 reafirmó 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.



## 2020

Premio Cuarto Pilar del Instituto Aragonés de Servicios Sociales por el Servicio de Atención Telefónica



## 2021

El Instituto Aragonés de Fomento otorga a Fundación Dfa el Sello RSA

Adhesión a la World Compliance Association (WCA).

Adhesión a la campaña iMovilízate por la selva! del Instituto Jane Goodall

Firma de contratos de energía eléctrica verde en los principales edificios,

Lanzamiento nueva imagen y web corporativa.

Instalación placas solares residencia Rey Fernando.

Reapertura del centro de día en la residencia Rey Fernando con 32 plazas transformado para personas con discapacidad física.



## 08.- Gobernanza

Dfa somos una fundación de carácter privado (102-5).

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

Los **Órganos de Gobierno**, compuestos por el Patronato y el Comité Permanente cuya misión es velar por una mejor gestión de los intereses y medios de la organización y el **Órgano de Gestión** constituido por el Comité de Dirección.

No ha habido cambios significativos durante 2021.

### 08.1 Patronato (102-18, 102-22, 102-23, 102-24)

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. La competencia para el nombramiento de Patronos corresponde exclusivamente al Patronato a propuesta del Comité Permanente, y pueden ser personas físicas, jurídicas u organismos públicos. Una vez aceptado el cargo de patrono, desempeñan su cargo por un periodo de seis años, pudiéndose renovar por periodos iguales de manera sucesiva, sin perjuicio de la facultad del Patronato de proceder en cualquier tiempo y momento a su separación y/o cese, de conformidad con lo establecido en la Ley y en los Estatutos. Las causas de cese están previstas en el artículo 24 de los Estatutos. (102-24)

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 beneficios o primas durante el ejercicio 2021 (102-35). Ningún miembro de Patronato ocupó puesto ejecutivo alguno durante el año 2021. Una patrona recibió remuneración en concepto de sueldos y salarios ya que desempeñaba puestos de trabajo en Dfa con anterioridad a su incorporación al Patronato.

Asimismo, no existen obligaciones contraídas en el ejercicio 2021 en materia de pensiones o seguros de vida, anticipos o créditos concedidos a los mismos (201-3).

El Patronato es convocado como mínimo dos veces al año:

- 1er trimestre: Censura de la gestión social, aprobación, en su caso, de las cuentas del ejercicio anterior y la aplicación del resultado.
- 4º Trimestre: Aprobación del Plan de Actuación que debe presentarse ante el Protectorado de Fundaciones del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El Patronato puede celebrar cuantas reuniones extraordinarias convoque la Presidencia o lo soliciten al menos un tercio de los Patronos.

Durante el año 2021 el Patronato se ha reunido 9 veces.

Los acuerdos se adoptan válidamente por mayoría simple, salvo cuando expresamente se exija otra mayoría cualificada. Cada Patrono tiene derecho a un voto. En caso de empate decide el voto de calidad de la Presidencia.

El Patronato debe conocer, en su caso, las relaciones comerciales entre Dfa y los intereses comerciales de los diferentes patronos, de acuerdo con el Protocolo para la Gestión de Conflictos de Interés que regula este aspecto. (102-25).

En 2021 no se ha evaluado el desempeño del Patronato (102-28).

El **Reglamento de Funcionamiento y Régimen Interior** establece el sistema de delegación del Patronato en los distintos órganos inferiores: Comité Permanente y Dirección (102-19).

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

Sobre esta memoria

Carta de nuestra presidenta

Cifras clave de nuestro progreso

Avanzar sin dejar a nadie atrás

Enfoque de gestión

Somos Capaces

Nuestra Historia

**Gobernanza**

Modelo de actividad

Gestión de riesgos

Nuestro impacto

Datos de contacto

## Patronato



**Marta Valencia**  
*Presidenta*



**Juan Carlos Castro**  
*Secretario*



**Manuel Ramírez**  
*Patrono*



**Leonardo Catalán**  
*Patrono*



**Armando Carcas**  
*Patrono*



**Alberto Serrano**  
*Patrono*



**Mercedes Ventura**  
*Patrona*



**Enric Soley**  
*Patrono*



**Miguel Ángel Correas**  
*Patrono*



**Juan Royo**  
*Patrono*

## 8.2 Comité Permanente

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

La Dirección General participa en sus reuniones con voz, pero sin voto. El Comité Permanente, según el artículo 30 de los Estatutos, es el órgano colegiado, delegado del Patronato, que tiene atribuida como tarea fundamental y básica la de conocer, debatir y preparar previamente las propuestas, decisiones y actividades de éste. Está integrado por la presidencia, la secretaria de patronato y dos vocalías más elegidas de entre los miembros del Patronato.

El Patronato podrá delegar en el Comité Permanente, por acuerdo mayoritario de sus componentes presentes, todas sus funciones salvo la aprobación de las cuentas y del plan de actuación, la modificación de los Estatutos, la fusión y la liquidación de la Fundación ni aquellos actos que requieran la autorización del Protectorado o que cuya delegación esté prohibida conforme a la Ley (102-19).

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

Para constituirse válidamente el Comité Permanente precisa la presencia de, al menos, la mayoría simple de sus componentes y siempre con la presencia de la Presidencia o de la Secretaría.

El Comité Permanente celebró 36 reuniones en 2021.

### **Estatutos Fundación Dfa**

## 08.3 Comité de Dirección

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. El Comité de Dirección de Fundación Dfa es común para todo el Grupo Dfa.

En el Comité de Dirección participan todas las direcciones de área junto con la Dirección General. Se reúne semanalmente y trata los temas más significativos de la organización. Se encuentra regulado en los artículos 32 y siguientes de los Estatutos. Se reúne de manera semanal, a fin de mantener una comunicación permanente y fluida. En 2021 se ha reunido en 41 ocasiones.

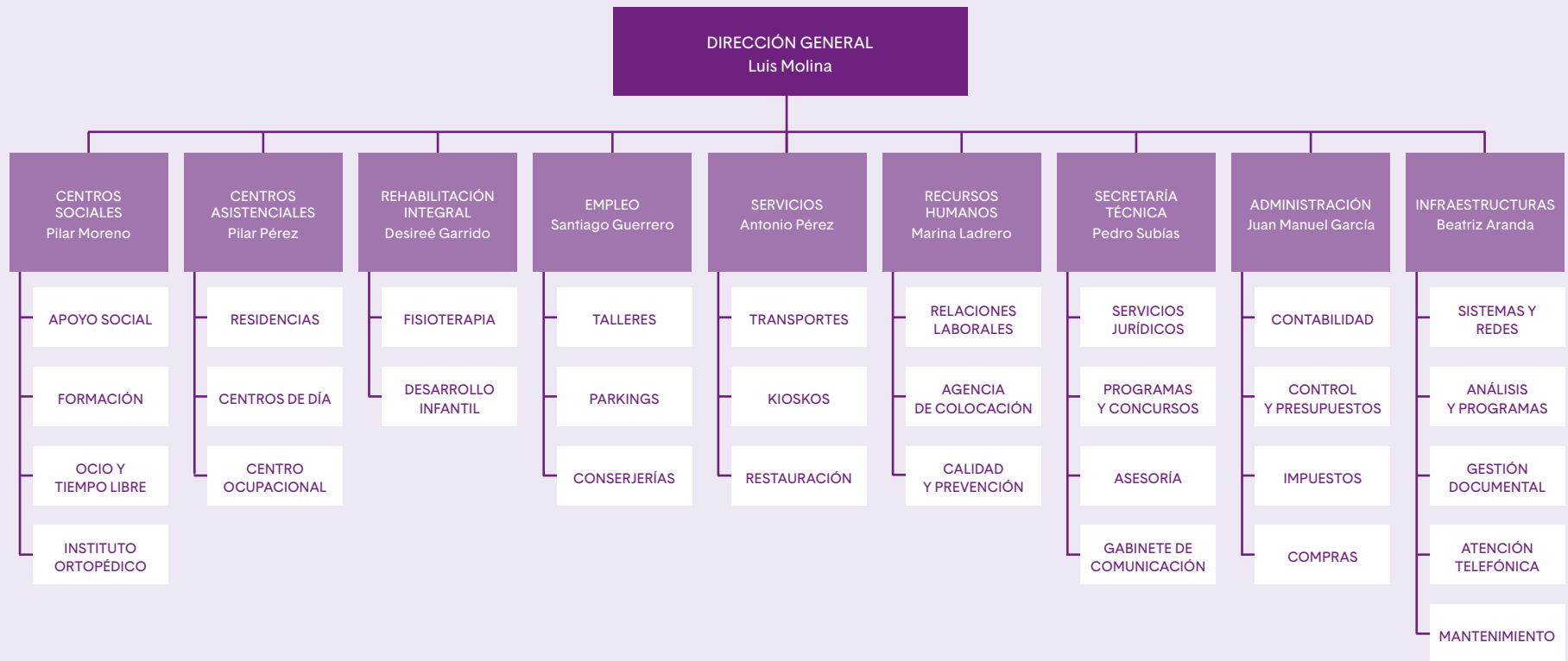
A fin de mantener la información actualizada en los diferentes niveles de la organización, los responsables de las distintas direcciones mantienen una comunicación permanente y fluida con la Dirección General. (102-33)

Asimismo, con carácter cuatrimestral se organizan reuniones en las que participan todos los mandos intermedios. Estas reuniones son bidireccionales. Por un lado, la Dirección General comunica a todos los mandos los aspectos relevantes relacionados con la gestión y situación de la organización. Y, por otro lado, recibe por parte de los mandos intermedios el feedback sobre estas cuestiones y sobre aquellos aspectos que resulten de interés.

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

Respecto al reporte de la información, además de los asuntos económicos, ambientales y sociales que correspondan en cada caso, se reportan los riesgos económicos, ambientales y sociales definidos por lo menos una vez al año al Comité de Dirección, y a través de ellos, al Comité Permanente y al Patronato (102-29, 102-30 y 102-31).

## Organigrama



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

Los acuerdos y temas con relación a las materias económica, social y ambiental son tratados en primera instancia en el Comité de Dirección, quien los traslada al Comité Permanente del Patronato para finalmente llegar al propio Patronato.

**El Comité de Dirección está integrado por cinco hombres y cinco mujeres cumpliendo los criterios de paridad.**

#### Composición Comité de Dirección (405-1)

	2021	2020	2019	2018
Hombres	5	5	5	5
Mujeres	5	5	5	5
<b>Total Directores</b>	10	10	10	10

#### Composición Comité de Dirección desde un punto de vista de la discapacidad (405-1)

	2021	2020	2019	2018
Con discapacidad	2	2	2	2
Sin discapacidad	8	8	8	8
<b>Total Directores</b>	10	10	10	10



## Política de salarios y remuneraciones del Comité de Dirección (102-35)

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

Para el cálculo de la remuneración no se dispone de un procedimiento formal, ni se considera, ni se consulta a los grupos de interés (102-36 y 102-37). La remuneración total pagada al Comité de Dirección ha sido la siguiente:

### Remuneración total pagada al Comité de Dirección (€)

	2021	2020	2019	2018
<b>Total Sueldos y Salarios</b>	532.657,56	518.800,29	530.945,74	520.385,80
Hombres	267.155,21	259.844,31	272.524,17	263.857,38
Mujeres	265.502,35	258.995,98	258.421,57	256.528,42
<b>Indemnizaciones por Cese</b>	0,00	0,00	0,00	0,00
Hombres	0,00	0,00	0,00	0,00
Mujeres	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total Retribuciones</b>	532.657,56	518.800,29	530.945,74	520.385,80

### Remuneración media pagada al Comité de Dirección (€)

	2021	2020	2019	2018
Hombres	56.243,20	55.990,48	55.055,39	52.771,48
Mujeres	53.100,47	51.968,86	51.828,28	51.305,68
<b>Total Retribución media</b>	54.631,54	53.901,33	53.435,97	52.038,58

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.

**Remuneración media del Comité de Dirección excluido el Director General (€)**

	2021	2020	2019	2018
Hombres	52.435,82	52.368,74	51.564,92	48.639,11
Mujeres	53.100,47	51.968,86	51.828,28	51.305,68
<b>Total retribución media</b>	<b>52.815,62</b>	<b>52.136,93</b>	<b>51.711,87</b>	<b>50.120,54</b>

La retribución anual de los miembros del Comité de Dirección está fijada por el Patronato. Dicha retribución no incluye bonus ni incentivos de ningún tipo por la consecución de objetivos económicos, sociales o ambientales.

Tampoco existen obligaciones contraídas en el ejercicio 2021 en materia de pensiones o seguros de vida y anticipos y créditos concedidos a los integrantes de la dirección (201-3).

La igualdad de género y oportunidades es uno de los aspectos donde se avanza significativamente, como lo refleja el progresivo aumento de mujeres en la plantilla y en los puestos de responsabilidad, y el mantenimiento de una elevada representación de mujeres en el Comité de Dirección.



## 08.4 Comité de Ética y Mecanismos de Denuncia (102-34)

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 de Ética 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 un **canal ético** para que cualquier componente del personal, colaborador, entidad proveedora, etc. que observe algún presunto incumplimiento o vulneración de la legalidad o de nuestras normas pueda comunicarlo o denunciarlo de forma anónima o personal.

Como novedad, se encuentra accesible desde septiembre del 2021, a través de un formulario en nuestra página web y de nuestra intranet, para dar acceso a todas las partes interesadas y cumplir así con la Directiva Europea de Protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. Está previsto la posibilidad de hacerlo también vía email, vía telefónica o postal.

- Casos de corrupción: Ninguno (205-3)
- Denuncias recibidas en el canal: Ninguna
- Incidencias relativas a la privacidad y fuga de datos de personas usuarias o clientes: Ninguna
- 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 apartado 08.11 Cumplimiento Socioeconómico)

Durante 2021 se han aprobado los siguientes documentos:

- Política de gestión de riesgos.
- Política de Prevención y Gestión del Fraude y Corrupción.
- Protocolo de prevención y gestión del fraude y corrupción.
- Protocolo para la Gestión de los conflictos de interés.
- Política de Ética y Cumplimiento.

- Reglamento del Órgano de Ética y Cumplimiento.
- Política de Comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones.

Además, se han reformulado la Política de Protección de Datos y la Política de diversidad, Igualdad e Inclusión.

Igualmente, se han adaptado todos los documentos del marco ético al nuevo formulario de canal ético.

Compromiso Ético

## 08.5 Otros órganos

Dfa cuenta asimismo con otros órganos de gobierno y gestión, entre los que destacan los siguientes:

- Órgano de Ética y Cumplimiento. Es el responsable del cumplimiento de nuestros códigos, políticas y manuales de comportamiento ético. También se encarga de analizar las denuncias y sugerencias recibidas por nuestro Canal Ético, así como de disponer las medidas a tomar en caso de corroborar la veracidad de las denuncias recibidas. Para estos casos, actúa bajo la supervisión del Comité de Ética.
- Órgano de Control Interno: el responsable de garantizar el cumplimiento de la normativa relacionada con Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.
- Comité de Riesgos.

## 08.6 Medidas Anticorrupción (103-1, 103,2, 103-3)

El Código Ético y el correspondiente sistema de gestión de consultas y denuncias, en los que se incluyen aspectos relativos a la lucha contra la corrupción, constituyen un mecanismo eficaz para la detección y tratamiento de los posibles casos

de corrupción y fraude. Los órganos de gobierno y la plantilla de Dfa aceptan el Código Ético.

Para las entidades proveedoras está previsto que acepten gradualmente el Código de conducta para entidades proveedoras de la organización aprobado por el Patronato en 2019 y modificado en 2021, conforme las vayamos homologando.

Además, el Patronato ha aprobado el Código de Buen Gobierno, un Código de Conducta del Personal, una Política para la Prevención de Delitos y Contra el Fraude y una Política de Comportamiento ante el Ofrecimiento de Incentivos, Regalos o invitaciones que desarrollan los valores corporativos y pautas de comportamiento recogidos en el Código Ético relacionados con las principales manifestaciones de la corrupción. Todas las personas de Dfa estarán obligadas a conocer y asumir el contenido de estos documentos y a revisar su forma de actuar en base a los principios, compromisos y controles que establecerá (205-2).

En 2021, de acuerdo con las pautas de comportamiento recogidas en el Código Ético, en las que se prohíbe la contribución a partidos u organizaciones políticas, no se han llevado a cabo en nombre de Dfa donaciones, subvenciones, préstamos o ayudas económicas a gobiernos nacionales, autonómicos, locales o de cualquier otro tipo, ni a partidos políticos.

No se han evaluado operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción durante el ejercicio (205-1).

Como medida de prevención del fraude y de la corrupción, Dfa tiene establecido un sistema por el cual todas las facturas y todos los pagos han de ser autorizadas siempre por dos personas de manera mancomunada. De esta manera se reduce el riesgo de fraude.

En 2021 no se han detectado casos de corrupción en la organización. No se ha realizado formación específica sobre derechos humanos y anticorrupción. (205-2).

## 08.7 Medidas contra el blanqueo de capitales

Dfa tiene una Política de Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo y un Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales. Dentro del Grupo hay tres entidades que son sujetos obligados a la Ley 10/2010 de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo: Dfa, FIIS y GP7. En 2021 se ha impartido formación sobre esta materia a todos los mandos intermedios y personal de las áreas afectas a las actividades de riesgo en total a 67 personas, con más de 100 horas lectivas. Así mismo, Dfa ha nombrado un representante ante el SEPBLAC en las entidades obligadas.

Se ha realizado un examen externo por un experto independiente, no habiéndose detectado incidencias sobre este aspecto. Asimismo, auditamos internamente, con periodicidad anual, el área de prevención de blanqueo de capitales y realizamos controles sistemáticos y continuos sobre la aplicación de las medidas de diligencia debida en las actividades de riesgo para la detección de operaciones indebidas.

## 08.8 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Dfa ha realizado aportaciones monetarias a entidades sin ánimo de lucro en el contexto de apoyo a entidades que trabajan con y para personas con discapacidad. Para ello ha realizado en 2021 las medidas de diligencia previa previstas en nuestro Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo. No ha habido contribución en horas de voluntariado dedicado por los empleados dentro de su jornada laboral ni se han realizado donaciones en especie.

### Aportaciones monetarias a entidades sin ánimo de lucro

	2021	2020	2019	2018
<b>Cocemfe Aragón</b>	17.500,00	32.500,00	13.000,00	10.000,00
<b>Cocemfe Zaragoza</b>	8.500,00	7.500,00	7.000,00	10.000,00
<b>Asadicc</b>	-	-	21.000,00	3.310,04
<b>Kubuka</b>	-	3.106,91	-	-
<b>Ayudas a particulares</b>	8.130,00	5.690,00	10.881,10	9.530,00
<b>Otros</b>	60,00	100,00	-	152,85
<b>TOTAL</b>	34.190,00	48.896,91	51.881,10	32.992,89

## 08.9 Ciberseguridad y Privacidad de la Información

### Ciberseguridad

Con el fin de asegurar una adecuada protección de los activos físicos y de información de Dfa dispone de una serie de medidas no formalizadas que constituirán, una vez formalizadas, la Política de Riesgos de Ciberseguridad.

En particular, se definen los riesgos derivados de las amenazas y vulnerabilidades de la información, los sistemas de información y de comunicaciones, y de cualquier otro activo que forme parte de la infraestructura de Dfa. En función de esos riesgos, se definen una serie de medidas y directrices de aplicación en todas las actividades.

Asimismo, se establece la formación y concienciación del personal, la gestión de amenazas e incidentes, incluyendo la colaboración con empresas expertas y con el objeto de asegurar la defensa de la marca y de las personas usuarias y clientes de Dfa frente a posibles riesgos de fraude por medio de ingeniería social.

**Dfa presta especial atención al aseguramiento de la privacidad de la información personal de sus grupos de interés.** Para ello, Dfa dispone de la Política de Protección de Datos Personales adaptada al Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales.

## Privacidad de la información

Contamos con un documento de seguridad regulador del tratamiento automatizado de los sistemas informáticos para los datos personales obligatorio para todas las personas usuarias y clientes.

El sistema de protección de datos ha sido auditado en el año 2021 por la empresa colaboradora en esta tarea, MASER LEGAL CONSULTORES S.L.P. Asimismo, Dfa ha nombrado un Delegado Global de Protección de Datos que garantiza la implantación de la estrategia global en materia de protección de datos personales.

Todos los usuarios de medios informáticos son informados anualmente acerca de sus obligaciones y responsabilidades respecto de los requisitos establecidos por el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea y la Ley vigente de Protección de Datos, así como los establecidos por los reglamentos que la desarrollen.

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

## 8.10 Respeto a los Derechos Humanos

Dfa formalizó su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2019, comprometiéndonos a adoptar y promover los diez Principios que dicho Pacto establece, incluyendo lo relativo al respeto de los derechos humanos, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil, la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación o la libertad de asociación y negociación colectiva. Este conjunto de valores ha sido asumido por Dfa como parte integral de nuestra estrategia. Por ello, incluimos el respeto a los derechos humanos en todas nuestras políticas de gobierno corporativo: el Código Ético, la Política Medioambiental, la Política de Prevención de Riesgos Laborales, la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión, el Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género dentro y fuera del ámbito laboral y el Protocolo de prevención del acoso sexual.

### El Código Ético de Dfa tiene implícito el compromiso con los Derechos Humanos.

Concretamente, se especifica lo siguiente:

- En cuanto a la plantilla, respetará los derechos de las y los trabajadores, su libertad de asociación, conciencia, expresión o culto. El personal será tratado con respeto y dignidad. “Nadie será objeto de intromisiones arbitrarias

en su vida privada (...) ni objeto de ataques contra su dignidad o reputación”.

- En cuanto a las personas o entidades proveedoras, deberán comprometerse a respetar los derechos humanos y laborales en sus propias empresas. También deberán cumplir con la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- En cuanto a las empresas, Dfa se asegurará que las relaciones que mantiene con la empresa privada no condicionan la independencia de sus decisiones y actividades y no entran en conflicto con la misión y valores.

Por ello, Dfa rechazará cualquier tipo de colaboración con empresas que se haya demostrado que:

- Han cometido actividades ilegales por sentencia firme, hayan violado los derechos humanos o lleven a cabo prácticas de explotación laboral.
- Vulneren los derechos de la infancia.
- Dfa invertirá sus excedentes de tesorería en instrumentos financieros que estén de acuerdo con el Código Ético. En especial, no se invertirá en instrumentos financieros que contemplen inversiones en compañías relacionadas con la fabricación, desarrollo, mantenimiento o

Sobre esta memoria	Carta de nuestra presidenta	Cifras clave de nuestro progreso	Avanzar sin dejar a nadie atrás	Enfoque de gestión	Somos Capaces	Nuestra Historia	<b>Gobernanza</b>	Modelo de actividad	Gestión de riesgos	Nuestro impacto	Datos de contacto
<p>comercio de armas o en aquellos en que los emisores no tengan como principios de actuación la justicia social, la solidaridad, el respeto a los derechos humanos y la protección del medio ambiente.</p> <p>Durante el año 2021 se ha recibido una denuncia relativa a acoso sexual y a discriminación, que se ha investigado y cerrado sin despidos.</p> <p>Actualmente, estamos trabajando para aplicar <b>criterios de vigilancia respecto a los derechos humanos y laborales e incorporar estos criterios en los procesos de homologación de las entidades proveedoras</b> que está desarrollando Dfa.</p> <p>En cuanto a nuestra plantilla, detectamos y determinamos, previa valoración de las capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el/la trabajador/a con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Entrevistas individuales con las personas de la organización</li><li>• Reuniones grupales con la plantilla encargada del ajuste de personal y social de la organización</li><li>• Elaboración y mantenimiento de profesiogramas, reuniones presenciales con las familias (en los casos necesarios), tutorías</li></ul>				<p>individuales, atención telefónica y atención al público</p> <p>También se establecen apoyos individualizados para cada trabajador/ a en el puesto de trabajo a través del siguiente proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Identificación de las demandas físicas, sensoriales o cognitivas requeridas para la realización de las distintas tareas, requeridas en el puesto de trabajo</li><li>• Adaptación del puesto, atendiendo a las características personales</li></ul> <p>Se favorece y potencia la autonomía e independencia de los/as trabajadores/ as con discapacidad, principalmente a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La gestión y planificación de la carrera profesional</li><li>• La promoción interna</li><li>• La difusión de las convocatorias de los Procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales</li></ul> <p>Favorecemos la integración de las personas incorporadas mediante el establecimiento de los apoyos necesarios, como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Realización de sesiones de acogida</li></ul>				<p>• Formación inicial en el puesto de trabajo</p> <p>• Contacto permanente con el tejido empresarial de la zona</p> <p>• Acciones de asesoramiento jurídico-legal</p> <p>• Difusión de las ofertas de empleo público específicas para personas con discapacidad</p> <p>Detectamos e intervenimos en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los/as trabajadores/as con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La coordinación con la plantilla de ajuste personal y social</li><li>• La evaluación de competencias</li><li>• La evaluación del seguimiento</li></ul> <p>Además, tratamos de introducir que se tenga en consideración al colectivo a través de la participación en diversas comisiones de trabajo cuyo objetivo primordial es el desarrollo legislativo de leyes, ordenanzas...</p> <p>Durante el ejercicio no se constató ningún tipo de vulneración en materia de derechos humanos en las entidades de Dfa.</p>			

Dfa cuenta con un procedimiento de solicitud y actualización de certificado del Registro Central de Antecedentes Sexuales.

### Personal y voluntariado

Los grupos afectados son, de forma general, las personas que lleven a cabo una actividad habitual con colectivos vulnerables (menores, personas con discapacidad, personas mayores...) que deberán aportar el citado certificado.

En el ámbito concreto de Dfa distinguimos los siguientes grupos:

Aquellos que desarrollen su actividad con un trato habitual con menores, mayores y personas con discapacidad en estos centros:

- Desarrollo Infantil
- Fisioterapia y Autonomía Personal
- Puntos de venta
- Centros de Día
- Centros de Ocio
- Formación
- Transporte

## 08.11 Cumplimiento Socioeconómico

Dfa aspira a que su conducta y la de las personas vinculadas a ella sea conforme, además de a la legislación vigente y a su sistema de gobierno corporativo, a los principios éticos y de desarrollo sostenible generalmente admitidos. En este sentido, el Código Ético manifiesta:

1. Su firme compromiso con los principios de su “Política para la Prevención de Delitos y contra el Fraude” y, en particular, con la no realización de prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con las y los clientes, las personas o entidades proveedoras, autoridades, etc., incluyendo el blanqueo de capitales.
2. Todas las actividades de Fundación Dfa se harán conforme a las leyes, regulaciones y normativa vigente, por lo que deberán cumplir los siguientes principios:
  - Deberán someterse a las revisiones y auditorías internas y externas que se establezcan para constatar el cumplimiento de la normativa vigente (contable, prevención de riesgos laborales, sistemas de prevención del delito, blanqueo de capitales, protección de datos...).
  - Deberán ser rigurosas en el cumplimiento de los compromisos asumidos con las

personas usuarias, entidades y personas proveedoras y financiadoras, tanto públicas como privadas; y según sus características específicas.

3. Dfa manifiesta su firme compromiso con el cumplimiento de la legalidad vigente en cada momento.

En la tabla siguiente se recogen los incumplimientos de leyes y normativas en los ámbitos social y económico, es decir, todos aquellos incumplimientos de cualquier índole (en materia laboral, fiscal, etc.) de Dfa, a excepción de los incumplimientos de la normativa de privacidad de datos, que se muestran en el capítulo 08.9 Ciberseguridad y Privacidad de los datos, y ambiental, que se recogen en el capítulo 11.5.1 Ámbito medioambiental:



## Multas significativas y monetarias en los ámbitos social y económico

	2021	2020	2019	2018
Tráfico	150	300	68	630
Recargos	604	2.306	218	68
Laboral		(10.000) <sup>(1)</sup>	-	10.000
<b>Importe de las multas impuestas</b>	<b>754</b>	<b>(7.394)</b>	<b>286</b>	<b>10.698</b>

	2021	2020	2019	2018
Tráfico	2	6	2	8
Recargos	3	6	4	2
Laboral	-	(1)	-	1
<b>Sanciones monetarias (nº)</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

(1) 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, de ahí la devolución ese año.

## 09.- Modelo de actividad (102-2)

En Dfa ofrecemos respuestas a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad a lo largo de su ciclo vital mediante la gestión de centros sociales y asistenciales que permiten el crecimiento personal y ponen en valor la capacidad frente a la discapacidad. Ponemos en valor las capacidades de las personas con discapacidad y luchamos por una sociedad más inclusiva.

Nuestro modelo de actividad se centra en dos pilares fundamentales:

- Nuestros servicios están orientados a mejorar la calidad de vida del colectivo.
- Nuestros servicios son prestados, en su gran mayoría, por personas con discapacidad en la medida que los profesiogramas de las actividades que les son encomendadas son compatibles con su discapacidad.

Colocamos a las personas en el centro de nuestra labor. Por ello:

- Ofrecemos una red de servicios a personas con discapacidad que facilitan su día a día.
- Damos respuestas a las demandas y necesidades que surgen en cada etapa de tu vida.
- Promovemos la accesibilidad universal, la independencia y la autonomía personal.

- Defendemos tus derechos y luchamos por conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

La iniciativa social de Dfa se desarrolla equilibrando sus valores económicos y sociales. Contribuye a su objetivo mediante la creación de empleo para personas con discapacidad en proyectos social y medioambientalmente responsables, estructuras sociales y a su compromiso con la búsqueda de la igualdad social y la colaboración como una vía transformadora de la realidad,

Dfa forma parte del Tercer Sector y participa en diferentes plataformas representativas del mismo.

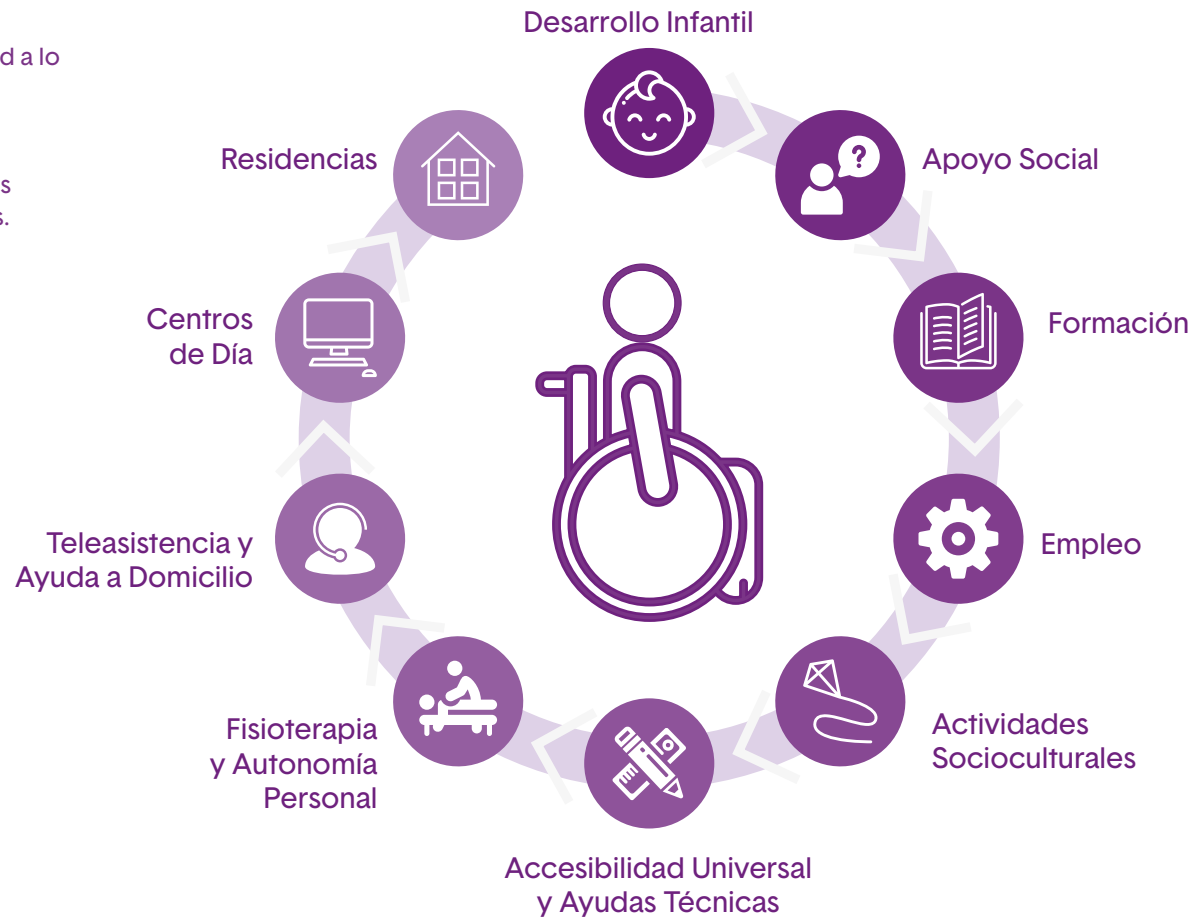
Ante la constatación de que las personas con discapacidad pueden trabajar en actividades y sectores empresariales diferentes a los de las propias entidades, desde nuestra creación hemos intentado conseguir la diversificación de las fuentes de ingresos, acudiendo a concursos públicos para aumentar nuestra cartera de clientes y servicios, y reducir de esta manera la dependencia de subvenciones. Demostrando, en definitiva, que los ámbitos social y económico no están enfrentados. La combinación de ambos potencia enormemente el valor social.



## 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.



## 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

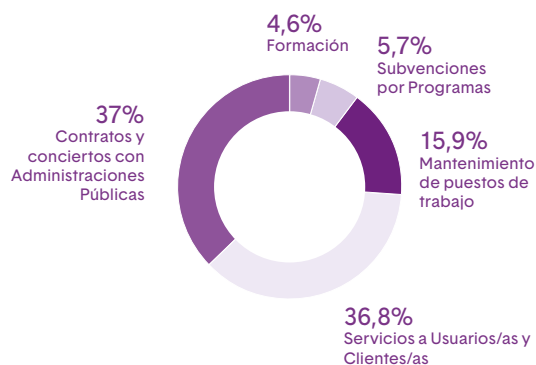


- Rehabilitación y fisioterapia
- Instituto ortopédico
- Centro de día
- Centro ocupacional
- Centros de desarrollo infantil
- Teleasistencia
- Ayuda a domicilio
- Residencias

## En cifras

- **Activos totales**  
27.959 miles de euros
- **Dotación fundacional Grupo Dfa**  
6.951 miles de euros
- **Deuda financiera Grupo Dfa**  
970 miles de euros
- **Ingresos netos por prestación de servicios**  
13.013 miles de euros

En 2021 hemos facturado 6.431 miles de euros a empresas y particulares y 6.582 miles de euros a Administraciones Públicas, con lo que los ingresos generados por actividades propias suponen un 74% de los ingresos totales.



## Ingresos por actividad (€)

Actividad	2021	2020	2019	2018
Aparcamientos	2.300.060	1.925.462	2.729.750	2.710.802
Atención Telefónica	772.915	802.574	663.676	500.222
Ayuda a domicilio	127.104	112.784	144.155	119.138
Centros residenciales	4.544.646	4.243.564	3.904.214	3.619.626
Conserjerías	443.717	434.495	453.378	457.786
Formación	12.786	8.185	38.415	25.130
Gestión documental	17.805	22.877	11.702	30.542
Kioscos de prensa	204.113	240.400	507.949	558.643
Manipulados	987.733	933.116	1.289.548	1.361.044
Ortopedia	184.031	100.317	121.260	154.677
Prestación de servicios	113.239	102.376	100.064	139.291
Rehabilitación	1.601.385	1.221.256	1.602.179	1.541.938
Restauración	187.139	143.907	330.790	318.081
Transportes	1.194.249	847.219	1.192.727	1.135.519
Otros	322.437	284.436	284.387	321.766
<b>Total</b>	<b>13.013.359</b>	<b>11.422.968</b>	<b>13.374.195</b>	<b>12.994.204</b>

## 9.2 Nuestra actividad

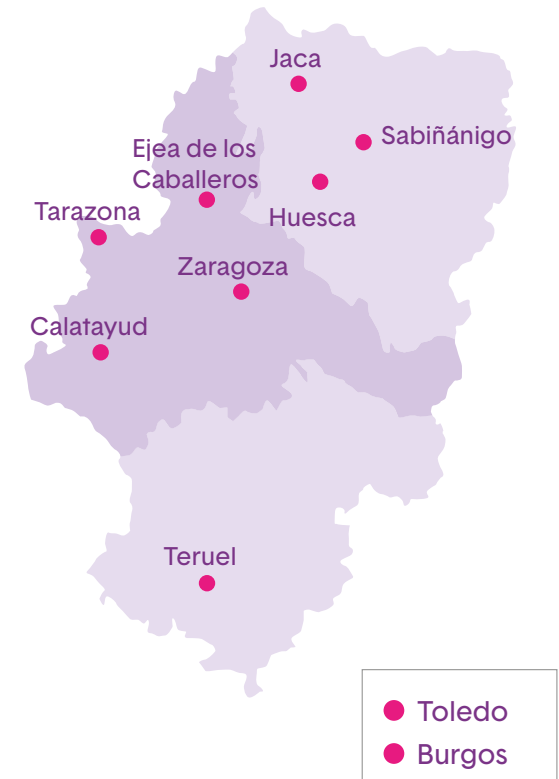
Dfa dispone de **53 centros de trabajo**, distribuidos en **10 localidades** de España (102-4 y 102-6).

La sede central se encuentra en Zaragoza, en la calle José Luis Pomarón, 9 (102-3).

### Ingresos por localidad (€)

Ciudad	2021	2020	2019	2018
Zaragoza	11.322.993,93	9.975.491,88	11.584.253,80	11.115.033,49
Teruel	640.208,01	460.471,96	679.920,05	725.203,90
Huesca	415.494,88	367.242,15	360.464,88	347.528,22
Tarazona	223.637,00	206.113,06	313.342,14	353.957,08
Jaca	156.903,94	156.618,05	156.474,79	153.731,32
Toledo	117.362,07	121.532,09	116.421,56	114.993,04
Calatayud	92.221,67	89.736,83	104.557,75	125.465,08
Burgos	25.314,27	22.496,24	30.823,48	30.460,38
Ejea de los Caballeros	17.818,16	18.797,25	26.319,31	26.057,27
Sabiñánigo	1.404,99	1.534,28	1.616,96	1.774,39
<b>Total</b>	<b>13.013.358,92</b>	<b>11.422.967,78</b>	<b>13.374.194,73</b>	<b>12.994.204,17</b>

### Distribución Geográfica



### 9.3 Factores y tendencias que pueden afectar la futura evolución (102-15)

En Dfa no somos ajenos a los importantes cambios y transformaciones en que está inmersa la sociedad, ni tampoco a la incertidumbre que ha entrado de lleno en la economía con la irrupción, a comienzos de 2020, de la pandemia sanitaria causada por la COVID-19, ni con la guerra en Ucrania y sus posibles consecuencias.

En este sentido, los principales factores y tendencias globales identificados en 2021 con mayor impacto sobre nuestro futuro son los siguientes:

- **Futuro del trabajo, digitalización, flexibilidad y nuevos modelos empresariales:** la creciente demanda de competencias digitales por parte del mercado laboral puede ser una gran oportunidad para la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- **Envejecimiento demográfico y diversidad de la discapacidad:** el envejecimiento de la población en España va a suponer una mayor presión hacia ámbitos como la sanidad y las pensiones, y una mayor demanda de soluciones de accesibilidad para la eliminación de barreras no sólo arquitectónicas, lo que impulsará la difusión de la accesibilidad universal, pudiéndose encontrar sinergias entre el sector de la discapacidad y el de las personas mayores.

- **Marco laboral e inclusión:** Con una tasa de desempleo para las personas con discapacidad del 21%, muy por encima de la media del resto de la población (12,1%), la configuración en los próximos años de un marco laboral que permita elevar la tasa de actividad de este colectivo, desde el 40% frente al 79,7% según los últimos datos oficiales, será fundamental para el éxito de los programas de empleo. Por ello, habrá que establecer el acceso a la formación para el empleo como un elemento fundamental para el posterior acceso al empleo. Además, habrá que estar atentos a la oportunidad que pueda surgir con la convalidación entre incapacidad permanente y discapacidad para poder insertar a este colectivo en el mundo laboral.
- **La empresa como actor social:** el reconocimiento del papel de la empresa, la creación de un marco regulador óptimo promovido desde la Unión Europea y la consolidación, dotándola de contenido, de la Responsabilidad Social Corporativa serán factores importantes para afianzar la necesaria contribución de las empresas a la inclusión y la cohesión social.
- **Derechos y discapacidad:** el fortalecimiento del enfoque de derechos será clave para seguir dando pasos y defender la mejora de la calidad de vida, la inclusión, y la participación activa de las personas con discapacidad.

- **Modelo de financiación del sector de la discapacidad:** el incremento del enfoque autonómico en los mecanismos de financiación existentes plantea desafíos para la financiación del sector de la discapacidad. En este sentido, surge como una amenaza posible en el horizonte cercano el posible cambio en la configuración del sistema de las bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social así como un posible cambio en la configuración de las subvenciones para el mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad asociadas al Fondo Social Europeo.
- **Talento y liderazgo joven:** será necesario incrementar la presencia de personas con discapacidad jóvenes con talento en todos los ámbitos sociales, así como en el propio sector de la discapacidad, siendo preciso un esfuerzo de captación y formación. Será importante que, a lo largo del itinerario educativo, el alumnado con discapacidad sea consciente y conocedor de todas sus capacidades y de las posibilidades que pueden tener en su desarrollo social y laboral. Esto se verá dificultado por la escasez de personas dispuestas a trabajar en ciertos sectores y su poca capacitación profesional para poder trabajar en otros sectores.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible:** la Agenda 2030 y sus objetivos, los ODS, implican una gran oportunidad para seguir impulsando la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad están incluidas como uno de los grupos vulnerables y varios de los ODS hacen referencia expresa a este grupo social.

En este sentido, la generación de alianzas permite la puesta en valor de la discapacidad y la asunción por otras organizaciones y entidades de valores como la inclusión de las personas con discapacidad, la accesibilidad y la eliminación de prejuicios.

- **Cambio climático y transición ecológica:** los impactos económicos y sociales derivados del cambio climático, la creciente normativa para descarbonizar la economía y la necesidad de una transición justa hacia una economía verde, influirán en la actuación de Dfa en el ámbito del empleo, la formación y el impulso de la accesibilidad universal, así como también en nuestro propio desempeño como entidad.
- **Nuevo entorno de riesgos:** en línea con lo anterior, se consolida para las organizaciones de cualquier tipo un nuevo entorno de riesgos ambientales, sociales y de gobierno, más exigente y regulado, para el que es preciso contar con las herramientas adecuadas de detección, gestión y mitigación, en su caso, así como la formación de la plantilla para realizar una gestión acorde a las nuevas regulaciones y la adaptación de las estructuras a los nuevos paradigmas de gestión corporativa sostenible y transparente.

- **Cambio en el sistema de partidos tradicional:** la presencia de nuevos partidos y agentes en la esfera política y pública en los últimos años lleva asociada la oportunidad de abrir nuevos espacios de diálogo encaminados a generar nuevas alianzas, sin perder de vista la necesidad de continuar trabajando en el marco de las ya consolidadas. Por ello, se debe prestar atención a nuevas concepciones y consideraciones sobre la discapacidad para evitar que se den pasos atrás en los derechos conseguidos.

- **España despoblada y discapacidad:** Dfa desarrolla fundamentalmente su labor en Aragón. Es una comunidad autónoma con serios problemas de despoblación: el 51% de la población se ubica en Zaragoza capital, cifra que aumentaría si se considerasen las poblaciones que se encuentran en un radio de 30 kilómetros alrededor de la capital. Por ello es importante colaborar en la fijación de la población en las poblaciones más pequeñas a fin de luchar contra el fenómeno de la España despoblada y que en Aragón es más grave dada, como se ha dicho, la importante concentración de población en Zaragoza capital y su entorno.

La despoblación, junto con la dispersión por un territorio muy extenso, hace que se acentúen las barreras para acceder al empleo, entre otros aspectos. El impulso de actuaciones en favor de la accesibilidad universal y el diseño para

todas las personas, especialmente en el entorno tecnológico, cobra aquí especial relevancia.

- **Cambios normativos:** Los riesgos derivados de los continuos cambios normativos requieren una adaptación de los procesos fundacionales, que se han visto acrecentados por los efectos de la pandemia sanitaria.
- **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia:** Los fondos europeos Next Generation, articulados a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, pueden suponer una gran oportunidad de cambiar los modelos asistenciales actuales. Es probable que se generen oportunidades de participar en uno o varios proyectos incluso de carácter nacional lo que conllevaría un incremento en los ingresos y gastos de Dfa.
- **Guerra de Ucrania:** La invasión de Ucrania por Rusia el 24 de febrero de 2022 ha ocasionado perturbaciones, inestabilidad y volatilidad significativas en los mercados mundiales, así como un aumento de la inflación (incluso contribuyendo a nuevos aumentos en los precios de la energía, el petróleo y otras materias primas y perturbando aún más las cadenas de suministro), y propiciar un crecimiento menor o negativo. La Unión Europea, el Reino Unido, Estados Unidos y otros gobiernos han impuesto sanciones y controles de exportación significativos contra Rusia y los intereses rusos



y han amenazado con sanciones y controles adicionales.

Actualmente se desconoce el impacto de estos desafíos y medidas, así como las posibles respuestas de Rusia a las mismas y, si bien la exposición directa de Dfa a Ucrania y Rusia es nula, podrían afectar de forma significativa y adversa a nuestras actividades, la situación financiera y los resultados de explotación de Dfa.

No cabe duda de que todas las previsiones anteriores se verán impactadas por la guerra de Ucrania y sus posibles consecuencias así como la evolución a nivel mundial de la pandemia derivada del coronavirus, con consecuencias inciertas para las operaciones de Dfa, que van a depender en gran medida de la evolución y extensión de las sanciones impuestas a Rusia y de su efecto en el precio de las materias primas, especialmente en el caso de los hidrocarburos, que hacen prever el mantenimiento de unas altas tasas de inflación en el corto plazo. Es prematuro realizar una valoración exacta del impacto que tendrá nuestra actividad, si bien por el momento en 2021 se ha conseguido una recuperación de los ingresos y de los resultados.



## 10.- Gestión de riesgos (102-15)

La Gestión de Riesgos es uno de los elementos esenciales que forman parte integral de nuestra filosofía y nuestra cultura. Así, durante este ejercicio, hemos seguido progresando de manera firme en el desarrollo de nuestro Sistema de Gestión de Riesgo. El objetivo es desarrollar las capacidades de Dfa para que los riesgos relevantes de todas las actividades se encuentren adecuadamente identificados, medidos, gestionados y controlados para contribuir a la consecución de nuestros objetivos generales.

Dfa tiene una Política de Control y Gestión de Riesgos formalizada y aprobada por el Patronato. En ella se establecen los principios básicos que deben observarse en el control y gestión de riesgos y que instituyen, entre otros, los conceptos de creación y protección del valor, la eficiente y adecuada utilización de mecanismos de control, el dinamismo, la transparencia, la cultura de participación y, en todo caso, la actuación conforme a la ley y la regulación y al amparo del sistema de gobierno corporativo.

Asimismo se plasman los componentes del Sistema de Control y Gestión de Riesgos, ya que no es una función o departamento, es la cultura, capacidades y mecanismos de gestión de riesgos y creación de valor integrados en la visión de Dfa.

Anualmente se ha actualiza el análisis DAFO de cada departamento llevado a cabo por un Comité de Riesgos formado por los directores de área

así como el responsable de calidad para seguir el modelo gestión de riesgos según la norma ISO.

Se han identificado los riesgos de cada departamento, se ha establecido el tipo de impacto, la probabilidad de ocurrencia del riesgo y el posible nivel de impacto en Dfa, estableciéndose el nivel de riesgo y las acciones mitigadoras correspondientes con un plan de acción para cada uno de ellos donde se han establecido las medidas y controles propuestos, la persona responsable de su implantación y su comprobación.

De su correcta gestión depende que se reduzcan notablemente las probabilidades de que se produzca un hecho no deseado por Dfa y se propongan posibles medidas correctoras con prontitud. Estas fichas son reportadas periódicamente al el Comité de Riesgos para su análisis.

### Análisis de riesgos

La capacidad y rapidez de reacción ante los riesgos está directamente relacionada con la información y el conocimiento que se tenga de los mismos.

En 2021 hemos actualizado nuestro Análisis de Riesgos por departamento, replanteando el universo de riesgos, revaluando los mismos, actualizando el Mapa de Riesgos, priorizando los riesgos críticos y revisando las respuestas más

adecuadas a éstos. En el proceso han participado los directores/as de los diferentes departamentos.

El Análisis de Riesgos tiene su punto de partida en la identificación de aquellos que pudieran afectar a la habilidad de Dfa para maximizar su valor para los grupos de interés y para lograr sus objetivos. En este sentido, se han identificado los riesgos estratégicos, operativos, financieros, regulatorios y de cumplimiento legal y fortuitos. La valoración se ha realizado en función de la probabilidad de ocurrencia y el impacto que tendría en Dfa en caso de su materialización, desde diversas ópticas, tanto desde la puramente económica como también desde las perspectivas reputacional, legal o de impacto operacional.

Una gestión eficiente de riesgos pasa por la **búsqueda de un equilibrio efectivo entre la importancia de cada riesgo y los recursos destinados a su mitigación**, lo que conlleva necesariamente a su priorización. Esto se ha realizado en función de su potencial impacto sobre las perspectivas anteriormente mencionadas y de su probabilidad.

El último paso ha sido diseñar la respuesta a los riesgos. Dfa cuenta con planes de actuación específicos para mitigar o reducir el nivel de riesgo.

Para ello, tenemos en cuenta su prioridad, la fortaleza de los controles existentes para los

mismos y su alineación con el apetito al riesgo definido.

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 los riesgos tienen la misión de identificar éstos 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.



### Estructura organizativa del Sistema de Gestión de Riesgos

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

Dfa se encuentra sometida a diversos riesgos inherentes a su actividad derivados de sus operaciones comerciales, financieras y económicas en los distintos sectores en los que opera, así como de las obligaciones legales que debe cumplir.

Este sistema de gestión permite asegurar razonablemente que todos los riesgos

significativos: estratégicos, operacionales, financieros, y de cumplimiento; sean prevenidos, identificados, evaluados y sometidos a un seguimiento continuo.

En relación con los riesgos relacionados con el Cumplimiento Normativo y de índole Penal, se está desarrollando el "Modelo de cumplimiento", con el objetivo de mejorar los mecanismos de seguimiento, medición y control relacionados con los riesgos relacionados.

Tras un diagnóstico de situación se inició su diseño. Se están identificando y valoraron los riesgos relacionados con la actividad de Dfa, se están definiendo los controles requeridos para su mitigación y los mecanismos de supervisión y mejora continua. Dichos controles son de diversa naturaleza, y se encuentran contenidos en la normativa interna del Grupo.

Los principales riesgos a los que nos hemos enfrentado en el ejercicio 2021 no han cambiado sustancialmente de los identificados en el ejercicio anterior. A continuación se resumen los principales riesgos identificados:

Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
<b>Estratégicos</b>		
<b>Reputación de la marca</b>	<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. Si Dfa no satisface las expectativas de sus personas usuarias o clientes y no se compromete de forma efectiva con las mismas, puede ocurrir que Dfa tenga que hacer frente a una erosión de la reputación y a la pérdida de confianza de las personas usuarias y clientes.</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. Dfa realiza una intensa actividad de difusión, a través de todos sus canales de información, de todas las actividades que realiza para así cumplir con un objetivo fundamental que es el de la transparencia pero que, de manera complementaria, permite una relación de confianza tanto con sus personas usuarias y colaboradoras, como con sus clientes y entidades con las que se coopera.</p>
<b>Éticos y de derechos humanos</b>	<p>Influyen directamente en la percepción que nuestros grupos de interés tienen de Dfa.</p> <p>Se derivan de la existencia de potenciales comportamientos contrarios a las directrices establecidas en las políticas y códigos en materia de derechos humanos, ética y anticorrupción.</p>	<p>Para minimizar este riesgo, hemos desarrollado diversas políticas e iniciativas como, por ejemplo, los Códigos Ético, de Buen Gobierno y de Conducta del personal, las Políticas de Calidad, Medioambiental, de Seguridad y Salud Laboral, de Diversidad, Igualdad e Inclusión, los Protocolo para la detección y tratamiento de situaciones de violencia de género dentro y fuera del ámbito laboral de prevención del acoso sexual, el Código de Conducta de las entidades proveedoras, y las Políticas para la prevención de delitos y de Prevención y Gestión del Fraude y Corrupción, además de un Protocolo de prevención y gestión del fraude y corrupción. En 2021 hemos aprobado una Política de Comportamiento ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones.</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 permite estar permanentemente al día con la legislación y sensibilidades sociales vigentes.</p> <p>Para dar respuesta a las denuncias y conflictos que puedan surgir en este campo disponemos de un canal de denuncias específico, nuestro canal ético. Dicho canal está establecido para las consultas, sugerencias o denuncias por un posible incumplimiento del Código Ético.</p>

<b>Riesgo</b>	<b>Contexto del riesgo</b>	<b>Gestión y mitigación</b>
		<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 2021 no se han identificado riesgos relacionados con amenazas a la libertad de asociación, trabajo infantil, o trabajo forzoso.</p>
<b>Riesgos financieros:</b>	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>Se realizan controles mensuales del cumplimiento de los presupuestos y se analizan las desviaciones significativas.</p> <p>Continuamos trabajando especialmente el fortalecimiento de los lazos que nos unen con las empresas con las que trabajamos de cara a poner en valor, por una parte, las capacidades para trabajar de las personas con discapacidad física y, por otra, de nuestra organización como entidad prestadora de servicios.</p>
<b>Dependencia de las subvenciones</b>	Es habitual en el mundo del tercer sector tener una alta dependencia de los ingresos a través de subvenciones públicas y privadas, lo que puede suponer un alto riesgo de pervivencia dependiendo de factores tales como fases del ciclo económico, orientación de las subvenciones hacia otros sectores que se consideren más desfavorecidos en ese momento, cambios políticos y otros.	<p>Para reducir la dependencia de las subvenciones se optó por diversificar las líneas de actividad, cubriendo también de esta manera el objetivo de buscar diferentes nichos de actividad que se puedan adaptar a las distintas discapacidades de las personas. De esta manera, los ingresos por subvenciones de Dfa no suponen más del 26% del total de ingresos anuales.</p> <p>Con independencia del objetivo de no tener una gran dependencia de las subvenciones, no renunciamos a esa vía de financiación; por otro lado, tampoco se puede prescindir a corto y medio plazo de los fondos obtenidos a través de esta vía, por lo que se hace una exhaustiva gestión económica y administrativa de los mismos para garantizar que se aplican a los fines correspondientes y se satisfacen las expectativas de las entidades concedentes, para garantizar un buen posicionamiento en el futuro para su continuidad a largo plazo.</p>

<b>Riesgo</b>	<b>Contexto del riesgo</b>	<b>Gestión y mitigación</b>
<b>Riesgos operativos</b>		
<b>Riesgos derivados de la actividad</b>	En este apartado se incluyen los posibles riesgos derivados de problemas de gestión, fallos de calidad en el servicio o tecnológicos, etc.	Para minimizar estos riesgos, desarrollamos numerosas iniciativas de mejora, seguimiento, medición y eficiencia, como por ejemplo las obligaciones derivadas de las normas de calidad (ISO 9001 y 14001) entre otros. Además contamos con pólizas de seguro para cubrir determinados riesgos.
	Nuestros centros Asistenciales, Rehabilitadores y Sociales prestan servicios a personas con discapacidad, a son especialmente vulnerables ante accidentes u otro tipo de incidencias que pueden acontecer en el desempeño de nuestro trabajo o la prestación del servicio.	Se ha llevado a cabo una evaluación de los riesgos potenciales de cada actividad (espacio, elementos, acciones), dándose a conocer a cada profesional involucrado. Además se ha desarrollado un protocolo de actuación ante incidencias que permite la cuantificación y el análisis de cada una para detectar riesgos no identificados.
<b>Seguridad y salud</b>	<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 sea 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>	<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 Laboral y un Sistema Integral de la Prevención de Riesgos Laborales que se aplica en todos nuestros centros de trabajo, adaptándose en función de las circunstancias de la actividad incluso personales. Dicho sistema incluye la monitorización de indicadores, el seguimiento de iniciativas y medidas y auditorías periódicas, así como revisiones para la mejora continua, y las adaptaciones de puesto de trabajo que permita a nuestra plantilla desarrollar su trabajo en condiciones óptimas.</p> <p>Para 2023 tenemos previsto empezar a trabajar en un programa de empresa saludable con el fin de mejorar la salud no sólo en el trabajo sino en general de toda nuestra plantilla, una vez alcanzada la normalidad tras las consecuencias de la pandemia.</p>

<b>Riesgo</b>	<b>Contexto del riesgo</b>	<b>Gestión y mitigación</b>
<b>Relaciones laborales</b>	La existencia de un clima laboral negativo puede incidir en una mala gestión de las actividades y servicios recibidos por las personas usuarias y clientes y, por tanto, en los resultados de las actividades.	<p>La negociación colectiva se realiza de forma periódica a través del departamento de Recursos Humanos para garantizar un sistema de relaciones laborales justo y equilibrado.</p> <p>Tenemos un Convenio Colectivo y un Plan de Igualdad propios que se adaptan a las características de nuestros centros y servicios.</p> <p>Así mismo, tenemos diversas medidas para la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal.</p>
<b>Dificultad de contratación / sustitución de personal clave</b>	El personal clave ubicado en posiciones y actividades estratégicas es necesario para la sostenibilidad de Dfa.	<p>Para cubrir estos puestos críticos priorizamos la promoción interna (mediante procesos de promoción o sucesión) y sólo si no es posible cubrir una vacante de manera interna, recurrimos subsidiariamente, de forma externa, mediante procesos específicos de reclutamiento y selección.</p> <p>El Comité de Dirección tiene entre sus prioridades en aprovechar los conocimientos y experiencia de la plantilla y garantizar el desarrollo del talento.</p>
<b>Ciberataques y seguridad de los datos</b>	Dfa podría hacer frente a pérdidas económicas o al menoscabo de la reputación de nuestra marca, con motivo de un ataque a los sistemas de Dfa por ciberdelincuentes.	<p>Se realiza una supervisión de los sistemas críticos y se cuenta con las soluciones técnicas disponibles en el mercado para minimizar este riesgo. Adicionalmente se cuenta con asesoramiento externo para el caso de que se produjera un ataque cibernético.</p> <p>Se está trabajando en la obtención de la Norma 27001 de Seguridad de la Información y Protección de Datos, que establece los requisitos de los sistemas de gestión de la seguridad de la información.</p> <p>La rápida evolución de este riesgo hace que Dfa siempre conserve cierto grado de vulnerabilidad que intenta minimizar todo lo posible.</p>
	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 una Política y un protocolo de Protección de Datos basado en la normativa vigente aplicable, así como acciones para confirmar el cumplimiento de la legislación de protección de datos.

<b>Riesgo</b>	<b>Contexto del riesgo</b>	<b>Gestión y mitigación</b>
<b>Fallo de un sistema informático crítico</b>	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.
<b>Condiciones políticas y económicas</b>	Dfa es sensible a las condiciones políticas y económicas. El empeoramiento de la economía regional, nacional o mundial puede afectar a la posición económica y financiera de Dfa.	El Patronato y el Comité de Dirección de Dfa analizan las perspectivas financieras y los resultados de Dfa mediante un proceso de planificación financiera y la revisión de las expectativas de manera regular. Las conclusiones se utilizan para impulsar los resultados de Dfa a través de la gestión de nuestras capacidades y su utilización, junto con el control de costes, entre lo que se incluye la gestión de inversiones de inmovilizado.  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
<b>Financieros</b>		
<b>Riesgos de liquidez</b>	Este riesgo implica el mantenimiento de efectivo y valores negociables suficientes, así como la disponibilidad de financiación y la capacidad para liquidar posiciones de mercado. El Departamento de Tesorería, integrado en Administración, tiene como objetivo mantener la flexibilidad en la financiación mediante la disponibilidad de líneas de crédito comprometidas. Así mismo, se realiza por la Dirección un seguimiento de las previsiones de la reserva de liquidez de las entidades de Dfa.	A lo largo de 2021 Dfa no tenía firmada ninguna línea de crédito con entidades financieras ya que no se considera necesario debido a su sólida posición financiera. Sí que existen acuerdos entre las entidades de Dfa con excedentes de tesorería que prestan liquidez a las entidades del Grupo con deficiencias de liquidez.  Se siguen continuamente las posiciones de tesorería así como el cash-flow previsto para anticiparse a la posible necesidad de acudir a financiación externa.
<b>Regulatorios y de cumplimiento legal</b>		



Riesgo	Contexto del riesgo	Gestión y mitigación
<p><b>Incumplimiento de las regulaciones clave, incluidas el soborno y la corrupción</b></p>	<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 2021 se realizaron acciones formativas obligatorias establecidos para formar a la plantilla en materia regulatoria.</p> <p>Desde Dfa realizamos un seguimiento de forma continuada de los procesos regulatorios y legislativos que afectan a nuestras actividades para, por un lado, promover un cumplimiento consciente y responsable y, por otro, anticipar los posibles cambios, con el objetivo de gestionarlos adecuadamente y aprovechar las oportunidades que de éstos puedan derivarse.</p> <p>Además, de manera continuada, evaluamos la probabilidad de éxito en los litigios o reclamaciones en que pudiéramos vernos inmersos y adoptamos las medidas necesarias para conseguir resultados favorables y solventar las potenciales situaciones de conflicto.</p> <p>Para la mitigación de este posible riesgo, el modelo de cumplimiento basado en el Código Ético, las políticas, el canal ético y la formación continua contribuye a su minimización.</p> <p>Todas estas medidas son una oportunidad para mejorar la reputación del Grupo y evitar el riesgo de sanciones por incumplimientos.</p>
<p><b>Riesgo fiscal</b></p>	<p>Dfa está expuesto a riesgos fiscales sistémicos como consecuencia de cambios en la legislación fiscal o de la interpretación que de ésta hacen las autoridades fiscales.</p> <p>Los riesgos fiscales a los que nos enfrentamos son esencialmente de procedimiento, de comunicación y coordinación entre departamentos ya que puede ocasionar la aplicación de criterios diferentes o no adaptados a la normativa tributaria, lo que podría afectar de manera importante a la imagen y reputación de la Organización.</p> <p>Existe un riesgo reputacional si los medios de comunicación u otro órgano representativo cuestionan los asuntos fiscales de Dfa.</p>	<p>Dfa está comprometida con el cumplimiento de toda la normativa fiscal, con actuar con integridad en todo lo relacionado con los impuestos y colaborar abiertamente con las autoridades fiscales, así como la adopción de enfoques fiscalmente no agresivos. El departamento de Administración gestiona los riesgos fiscales con la supervisión del Comité de Dirección y Patronato.</p> <p>Ofrecemos información detallada en nuestras cuentas anuales de los riesgos fiscales.</p> <p>El 25 de noviembre de 2020 se aprobó la Política fiscal de Dfa.</p>

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

Una buena gestión de estos aspectos minimiza los riesgos reputacionales, regulatorios, laborales y de acceso al crédito, entre otros. Asimismo, se incorpora el principio de precaución y mejora continua a través del Código Ético, la Política de riesgos y la Política de Sostenibilidad (102-11).

Para la mitigación de todos estos riesgos Dfa cuenta con un sistema de códigos, políticas, procedimientos y reglamentos que mostramos a continuación:

#### • Gobierno corporativo:

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

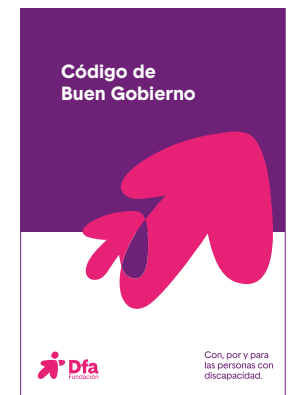
#### • Compromiso social:

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

#### • Cumplimiento normativo

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

#### • Política de riesgos



## 11.- Nuestro impacto

### 11.1 Ámbito Social (103-1, 103-2 y 103-3)

#### 11.1.1 Alianzas (102-13)

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 año 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) (102-12).

#### Convenios de colaboración:

La relación de todos los convenios firmados se encuentra disponibles en la web de Fundación Dfa en su sección de **Transparencia**, y 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 2021 hemos apoyado a:

- Cocemfe Aragón
- Cocemfe Zaragoza
- Amanixer

#### 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 650 empresas a lo largo del año que han mostrado interés en conocer nuestra experiencia con la discapacidad.

Los principales servicios que llevamos a cabo con empresas son:

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

En 2021 se ha mediado en 5.781 intermediaciones laborales, siendo 456 personas con discapacidad las que han encontrado un empleo gracias a Dfa.

Contamos desde 2018 de una aplicación móvil propia, **dfaemplea**, para poder facilitar la empleabilidad de las personas con discapacidad, que permite ampliar el alcance de los servicios a demandantes y nuevas empresas

En 2021 retomamos la actividad de voluntariado corporativo que habíamos paralizado en 2020, a causa de la pandemia generada por la COVID-19,

por los riesgos generados como en cualquier otra entidad, y el añadido de que tanto nuestros usuarios, como trabajadores, son personas de riesgo y esto complicó el poder realizar actividades y establecer contacto con personas de fuera de la entidad. Durante 2021 realizamos acciones con la Fundación Reale Seguros. Participaron 3 personas voluntarias (1 mujer y 2 hombres) en los talleres organizados por el Centro de Actividades Socioculturales.

#### Prospección empresarial

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

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

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

#### Dfaemplea. Agencia de Colocación

	2021	2020	2019	2018
<b>Empresas contactadas</b>	650	752	538	563
<b>Intermediaciones laborales</b>	5.781	5.486	7.859	
<b>Personas con discapacidad contratadas</b>	456	382	551	

### 11.1.3 Iniciativas corporativas (401-2)

**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 163 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. Debido a las medidas de prevención frente a la COVID-19 que seguían vigentes en los centros sociosanitarios y en el centro de actividades socioculturales, y ante la imposibilidad de desarrollar con normalidad acciones de voluntariado en los centros citados, durante el 2021 no se acogió a ninguna persona voluntaria procedente del Cuerpo Europeo de Solidaridad. Pese a esta circunstancia, una de las participantes de la edición de 2020 colabora desde febrero de 2021 y hasta la actualidad con el centro de actividades socioculturales impartiendo un taller on line de italiano.

**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 2021 se ha retomado esta actividad con la participación de 242 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

#### 11.1.4 Actividades de sensibilización

En 2021 las principales actividades desarrolladas como forma de sensibilizar sobre las necesidades del colectivo de la discapacidad fueron:

- Proyecto Zaragoza Accesible.
- Participación en el VI Encuentro de Ciudades para la Seguridad Vial y la Movilidad Sostenible organizado por la Dirección General de Tráfico.

- Visitas Institucionales (Florencio García Madrigal, comisionado para la Infancia del Gobierno de Aragón; Consejera de Ciudadanía y Derechos Sociales del Gobierno de Aragón, María Victoria Broto).

- 3 de diciembre, día Internacional de las Personas con Discapacidad.

- Entrega de los Premios Zangalleta.

#### 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 2021 se han desarrollado 36 acciones formativas:

- Plan de Formación del Gobierno de Aragón para Trabajadores/as Desempleados/as, Ocupados/as y personas de difícil inserción, a través del Instituto Aragonés de Empleo.
- Talleres de Empleo (DfaSISTE y FIIS ASISTE IV, finalizados en 2021 y DfaSISTE II y FIIS T-CUIDA comenzados en junio de 2021 y que finalizarán en el 2022), 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.

	2021	2020	2019	2018
<b>Acciones formativas</b>	36	44	52	40
<b>Alumnado</b>	435	581	809	629
<b>Horas formativas</b>	11.943	15.249	16.027	11.884

### 11.1.6 Atención al cliente

Las personas usuarias y clientes pueden dirigir sus quejas y reclamaciones a Dfa por cualquier canal, respecto a operaciones o servicios relacionados con nuestras actividades.

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 2021 se gestionaron 36 reclamaciones. De estas, el 65% resultaron a favor de Dfa y el 35% restante a favor del consumidor. Un 9,67% 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

	2021	2020	2019	2018
Aparcamiento Jesuitas (Zaragoza)	17	18	16	23
Aparcamiento Glorieta (Teruel)	3	1	5	2
Aparcamiento Plaza de Toros (Zaragoza)	0	1	3	0
Aparcamiento Expo (Zaragoza)	0	0	5	3
Aparcamiento San Juan (Teruel)	8	3	8	6
Aparcamiento Universidad (Huesca)	3	0	0	0
Papelería Dfa	0	1	0	0
Residencia Rey Fernando	0	1	0	0
Restaurante dfabula	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>38</b>	<b>35</b>
A favor de Dfa	65%	20%	70%	95%
A favor de los consumidores	35%	80%	30%	5%
Reclamaciones resueltas en menos de 7 días	9,67%	8,33%	40%	97%
Intervención del Sistema Arbitral de Consumo	0%	0%	3%	3%

### 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 11 informes de eliminación de barreras en 5 municipios aragoneses además de Zaragoza durante este último año: Ayerbe, Quinto de Ebro, Alcorisa y Oliete.

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	2021	2020	2019	2018
Más de 200.000 habitantes	605	605	604	559
Entre 60.000 y 200.000 hab.	8	8	9	9
Entre 20.000 y 60.000 hab.	62	64	64	53
Menores a 20.000 hab.	30	29	31	49
<b>Total</b>	<b>705</b>	<b>706</b>	<b>708</b>	<b>670</b>

### 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 2021, la distribución de las intervenciones realizadas ha sido la siguiente:

Intervenciones	2021	2020	2019	2018
Edif. Privado, Zona común	45	58	96	57
Edif. Privado, Zona privada	16	22	21	18
Edificio de uso Público	20	17	29	63
Vía Pública	31	5	6	11
<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>102</b>	<b>152</b>	<b>149</b>

Además, desde el departamento de Prevención de Riesgos Laborales se detectan las necesidades que las personas en plantilla tienen en adaptación a sus puestos de trabajo, ya que la mayor parte tienen alguna discapacidad.

### 11.1.9 Comunicación

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 Empleo "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](http://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

Portal web  
fundaciondfa.es

**288.200**

visitas

Portal del Empleado  
"El Puente"

**208.360**

visitas

Revista  
Zangalleta

**24.000**

ejemplares

Enviamos  
46 Newsletters

**11.500**

destinatarios

Heraldo de  
Aragón

**60**

apariciones

Diario  
de Teruel

**14**

apariciones

Diario del Alto  
Aragón

**6**

apariciones

El Periódico de  
Aragón

**91**

apariciones

Disponemos de un **espacio semanal** en el programa "Escúchate" de Aragón Radio.

Facebook

**7.569**

seguidores

Twitter

**3.874**

seguidores

Instagram

**1.383**

seguidores

YouTube

**10.431**

visualizaciones

Linkedin

**2.010**

seguidores

## 11.2.-Valor Humano

### 11.2.1 Empleo directo y fomento de la empleabilidad (103-1, 103-2, 103-3 Y 102-8)

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 705 personas a 31 de diciembre de 2021, de las cuales 478 tienen algún tipo de discapacidad.

Nos encontramos distribuidos en tres comunidades autónomas (Aragón, Castilla La Mancha y Castilla y León). Un 90% del personal se concentra en la provincia de Zaragoza, donde se encuentra la sede central.

Los derechos y obligaciones de los profesionales se recogen de acuerdo con la legislación y los requisitos vigentes.

Conseguir el objetivo esencial de la inclusión laboral de las personas con discapacidad implica trabajar la oferta y la demanda: de un lado, potenciar el talento y las capacidades de las personas con discapacidad; de otro lado, generar oportunidades para las empresas al acceder a un mercado laboral más diverso y capacitado. Esto es posible a través de la innovación organizacional (asesoramiento a empresas para la gestión de la diversidad a través de nuestra Agencia de

colocación) y tecnológica (accesibilidad universal y adaptación de puestos) para generar entornos laborales inclusivos.

Dado que damos servicios a personas con discapacidad y que la mayoría de nuestro personal son personas con discapacidad, la accesibilidad es uno de nuestros objetivos. Nuestra finalidad es conseguir la inclusión, en todos los ámbitos de la vida diaria de las personas con discapacidad, dependientes y de los grupos de personas en riesgo de exclusión en que se integran, para la prevención y abolición de la marginación social.

Por ello, todos nuestros centros de trabajo son accesibles desde un punto de vista de eliminación de barreras arquitectónicas. Consideramos los criterios de accesibilidad en la construcción, adquisición o alquiler de nuevas instalaciones. Asimismo, se realizan las adaptaciones necesarias al puesto de trabajo según las necesidades específicas de cada persona empleada en Dfa.

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



## Datos de plantilla

### Plantilla disgregada por sexo

Por sexo	2021	2020	2019	2018
Mujeres	213	211	220	216
Hombres	265	270	266	259
<b>Con discapacidad</b>	<b>478</b>	<b>481</b>	<b>486</b>	<b>475</b>
Mujeres	196	195	193	170
Hombres	31	30	29	25
<b>Sin discapacidad</b>	<b>227</b>	<b>225</b>	<b>222</b>	<b>195</b>
<b>Total Mujeres</b>	<b>409</b>	<b>406</b>	<b>413</b>	<b>386</b>
<b>Total Hombres</b>	<b>296</b>	<b>300</b>	<b>295</b>	<b>284</b>
<b>TOTALES</b>	<b>705</b>	<b>706</b>	<b>708</b>	<b>670</b>

### Plantilla disgregada según provincia

PROVINCIA	2021	2020	2019	2018
Zaragoza	635	639	638	600
Huesca	42	39	41	41
Teruel	20	20	20	20
Toledo	6	6	7	7
Burgos	2	2	2	2
<b>TOTALES</b>	<b>705</b>	<b>706</b>	<b>708</b>	<b>670</b>

### Plantilla disgregada por tipo de discapacidad

Tipo discapacidad	2021	2020	2019	2018
Física	285	281	272	282
Pluridiscapacidad	123	127	140	102
Sensorial	49	56	59	57
Intelectual	15	15	12	16
Parálisis cerebral	5	0	1	1
Enfermedad mental	1	2	2	17
<b>TOTAL</b>	<b>478</b>	<b>481</b>	<b>486</b>	<b>475</b>

### Plantilla disgregada según edad

Por edad	2021	2020	2019	2018
Menor 31	22	22	20	16
Entre 31 y 45	109	121	126	139
Mayor 45	347	338	340	320
<b>Con discapacidad</b>	<b>478</b>	<b>481</b>	<b>486</b>	<b>475</b>
Menor 31	44	40	40	35
Entre 31 y 45	76	70	67	60
Mayor 45	107	115	115	76
<b>Sin discapacidad</b>	<b>227</b>	<b>225</b>	<b>222</b>	<b>166</b>
<b>TOTALES</b>	<b>705</b>	<b>706</b>	<b>708</b>	<b>648</b>

### Plantilla disgregada según jornada:

	2021	2020	2019	2018
<b>Con discapacidad</b>	<b>478</b>	<b>481</b>	<b>486</b>	<b>475</b>
Hombres	236	237	233	226
Mujeres	169	176	182	187
<b>Completas</b>	<b>405</b>	<b>413</b>	<b>415</b>	<b>413</b>
Hombres	29	33	33	33
Mujeres	44	35	38	29
<b>Parciales</b>	<b>73</b>	<b>68</b>	<b>71</b>	<b>62</b>
<b>Sin discapacidad</b>	<b>227</b>	<b>225</b>	<b>222</b>	<b>195</b>
Hombres	22	23	22	19
Mujeres	152	152	148	135
<b>Completas</b>	<b>174</b>	<b>175</b>	<b>170</b>	<b>154</b>
Hombres	9	7	7	6
Mujeres	44	43	45	35
<b>Parciales</b>	<b>53</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>41</b>
<b>TOTAL</b>	<b>705</b>	<b>706</b>	<b>708</b>	<b>670</b>

### Plantilla disgregada según tipo de contrato

	2021	2020	2019	2018
<b>Con discapacidad</b>	<b>478</b>	<b>481</b>	<b>486</b>	<b>475</b>
Fijos	378	370	357	356
Temporales	100	111	129	119
<b>Sin discapacidad</b>	<b>227</b>	<b>225</b>	<b>222</b>	<b>195</b>
Fijos	166	146	137	138
Temporales	<b>61</b>	<b>79</b>	<b>85</b>	<b>57</b>
<b>TOTAL</b>	<b>705</b>	<b>706</b>	<b>708</b>	<b>670</b>

La estabilidad en el empleo es una prioridad. En el ejercicio 2021, el 77,2% del personal dispone de un contrato indefinido, y el 82,1% un contrato a jornada completa.

La antigüedad media de nuestro personal es de 9 años.

## Distribución de la plantilla por categoría y discapacidad

	2021			2020		
	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	9	23	32	12	25	37
Técnicos superiores y medios	33	75	108	30	72	102
Encargados, técnicos y especialistas	62	16	78	57	12	69
Empleados	334	86	420	339	88	427
Empleados con apoyo	38	-	38	41	-	41
Alumnos Taller de empleo	-	19	19	-	20	20
<b>TOTAL</b>	<b>478</b>	<b>227</b>	<b>705</b>	<b>481</b>	<b>225</b>	<b>706</b>

	2019			2018		
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total
Directores de área	2	8	10	2	8	10
Subdirector de área	-	-	-	-	1	1
Coordinadores y Responsables	12	26	38	12	27	39
Técnicos superiores y medios	29	78	107	28	67	95
Encargados, técnicos y especialistas	62	13	75	63	11	74
Operarios	340	77	417	327	61	388
Operarios con apoyo	41	-	41	43	-	43
Alumnos Taller de empleo	-	20	20	20	20	40
<b>TOTAL</b>	<b>486</b>	<b>222</b>	<b>708</b>	<b>475</b>	<b>195</b>	<b>670</b>


## Distribución de la plantilla por actividad

Actividad	2021			2020			2019		
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total plantilla	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total plantilla	Con discapacidad	Sin discapacidad	Total plantilla
Aparcamientos	98	1	99	4	97	104	106	2	105
Atención Telefónica	49	3	52	3	49	42	44	3	28
Ayuda a Domicilio	5	10	15	12	16	4	15	9	15
Centros de tiempo libre	1	3	4	4	4	-	4	4	4
Centros residenciales	57	87	144	85	142	59	134	58	111
Centros sociales	3	8	11	7	11	5	14	8	14
Conserjerías	20	2	22	-	22	22	22	-	26
Formación	5	31	36	33	37	5	44	33	40
Gestión documental	4	0	4	-	2	-	0	-	3
Kioscos de prensa	5	0	5	-	14	14	14	-	17
Manipulados	91	2	93	2	97	97	99	2	109
Ortopedia	2	2	4	1	2	1	2	1	1
Restauración	6	3	9	3	8	6	9	3	9
RHB	11	55	66	51	61	11	63	52	62
Servicios administrativos	1	0	1	-	2	2	2	-	2
Servicios compartidos	75	19	94	18	91	68	87	19	79
Transportes	45	1	46	2	51	46	49	1	45
<b>TOTAL</b>	<b>478</b>	<b>227</b>	<b>705</b>	<b>225</b>	<b>706</b>	<b>486</b>	<b>708</b>	<b>195</b>	<b>670</b>

Disponemos de un **Manual de Acogida** para facilitar el proceso de incorporación y una serie de procedimientos que garantizan 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 2020/23**, que cubre a todo el personal de Dfa. 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.



**2020/23**  
**Convenio Colectivo Interprovincial**

**Dfa**

Con, por y para las personas con discapacidad

## 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.

	2021	2020	2019	2018
Salario Base	13.853,27	13.394,06	13.392,38	11.597,31
Salario Mínimo Interprofesional	13.375,00	13.300,00	10.302,60	9.907,80
<b>% Salario promedio s/SMI</b>	<b>104%</b>	<b>101%</b>	<b>101%</b>	<b>113%</b>

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

	2021	2020	2019	2018
<b>Ratio</b>	5,09	5,16	5,14	5,70

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 (102-38):

	2021	2020	2019	2018
<b>Ratio</b>	3,83	3,9	3,98	4,00

Para el cálculo de la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual máxima y el incremento porcentual de la retribución anual media, se expresa porcentualmente la diferencia en cuanto a la variación salarial de un ejercicio al ejercicio siguiente del empleado con mayor sueldo en

comparación con el promedio de variación obtenida en ese mismo periodo por el resto del personal, tal y como se muestra a continuación (102-39):

	2021	2020	2019	2018
Persona mejor pagada	1,57%	0,85%	-0,66%	18,11%
Salario medio	4,37%	1,94%	-0,18%	0,24%

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

Comparando los salarios medios con los establecidos como Salario Mínimo Interprofesional, los salarios medios pagados por Dfa son 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.

	2021	2020	2019	2018
Salario Medio	18.402	17.632	17.296	17.328
Salario Mínimo Interprofesional	13.425	13.300	13.300	10.303
<b>% Salario promedio s/SMI</b>	<b>137%</b>	<b>133%</b>	<b>130%</b>	<b>168%</b>



Sobre esta memoria	Carta de nuestra presidenta	Cifras clave de nuestro progreso	Avanzar sin dejar a nadie atrás	Enfoque de gestión	Somos Capaces	Nuestra Historia	Gobernanza	Modelo de actividad	Gestión de riesgos	<b>Nuestro impacto</b>	Datos de contacto
--------------------	-----------------------------	----------------------------------	---------------------------------	--------------------	---------------	------------------	------------	---------------------	--------------------	------------------------	-------------------

### 11.2.3 Seguridad y salud laboral (103-1, 103-2 y 103-3)

El modelo de Seguridad y Salud de Dfa se basa en el principio de integración de la seguridad en toda la organización, en el reparto de responsabilidades entre todos los miembros de la línea jerárquica, y teniendo en cuenta los aspectos de seguridad en todas las decisiones que se adopten, así como en todos los procesos y nuevos proyectos que se acometan. Existen unos indicadores de seguimiento (403-1).

Dfa se responsabiliza y adquiere el compromiso de llevar a cabo la mejora de las condiciones de trabajo de su personal, además de promover la inserción laboral de las personas con discapacidad. Contamos con un Servicio de Prevención Mancomunado entre todas las empresas en las que participamos con el fin de coordinar (403-3):

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

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

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

En este sentido, el 100% de los componentes del personal de Dfa están representados en comités formales de seguridad y salud conjuntos, en los que están presentes el Comité de Dirección y representantes sindicales del personal, establecidos para controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral (403-8). Periódicamente se celebran comités de seguridad y salud en los que se tratan aspectos relacionados con la seguridad y salud y la mitigación de los potenciales riesgos o accidentes laborales. Los delegados de prevención son elegidos por el personal para representarlos y ejercen su derecho a voto (403-4).

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

instalaciones como una parte clave de su ámbito de responsabilidad (403-2).

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

Durante el año 2021 se han revisado los Planes de Emergencia en todos los centros, así como los Planes de Autoprotección donde es preceptivo. Se han realizado acciones formativas para los integrantes de los equipos de intervención en el que han participado 60 personas (0 en 2020 debido a la situación sanitaria), por lo que se dispone de personal formado designado para actuar frente a posibles emergencias (403-5).

Asimismo, se ha establecido un plan de realización de simulacros de evacuación. En el año 2021 se ejecutaron los correspondientes a los edificios más sensibles como son la sede central de José Luis Pomarón, 9, y el Edificio Josemi Monserrate, ya que en ellas se imparte formación y se realizan las sesiones de rehabilitación y desarrollo infantil, así como en las dos residencias y en el centro ocupacional (403-5).

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

En cuanto a los accidentes, se investigan los ocurridos por causa del trabajo y se realiza seguimiento de las acciones correctivas

propuestas (403-9). Además se realizaron cursos específicos de riesgos laborales en alturas, eléctricos, recursos preventivos, etc.

Una de las principales preocupaciones es la salud de todas las personas que formamos parte de Dfa. Por ello, en 2017 se instalaron equipos de soporte de vital básico (equipo de reanimación cardiopulmonar) en la sede central de José Luis Pomarón 9, que lo comparte con la Residencia Pomarón, en el Edificio Josemi Monserrate y en la Residencia Rey Fernando, y 34 personas recibieron formación para su correcta utilización en 2021 (12 en 2020). Dichos equipos forman parte del mapa con ubicación de desfibriladores semiautomáticos del Servicio Aragonés de Salud.

Dfa está adherida a la **Declaración de Luxemburgo** desde 2018 (102-12), por lo que nos hemos comprometido a poner en práctica los principios que en ella se defienden y a difundirla, y estamos dispuestos a compartir y promover sus conocimientos y buenas prácticas en el ámbito de la promoción de la salud en el trabajo.

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

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

### **Balance de accidentabilidad (403-2)**

En 2021 se han producido un total de 28 accidentes con baja y 34 accidentes sin baja.

En 2021 no se ha producido ningún accidente mortal.

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 con el absentismo, en 2021 se han perdido un total de 23.163 días por absentismo, que corresponden en un 59,12% a mujeres y en un 40,88% a hombres.



### Accidentes con baja y sin baja (403-9)

	Accidentes con baja			Accidentes sin baja		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>2021 personal propio</b>	19	9	28	26	8	34
<b>2020 personal propio</b>	14	6	20	14	6	20
<b>2019 personal propio</b>	17	9	26	20	11	31
<b>2018 personal propio</b>	5	12	17	10	24	34

### Bajas por enfermedad profesional (403-10)

	2021			2020			2019			2018		
	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T
<b>Directores/as de área</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Responsables</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Empleados/as</b>	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

M=Mujeres H=Hombres T=Total

### Días perdidos por absentismo

	Mujeres	Hombres	Total
2021 personal propio	13.693	9.470	23.163
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

### Tasa días perdidos por absentismo

	Mujeres	Hombres	Total
2021 personal propio	9,52%	6,71%	16,23%
2020 personal propio	12,19%	7,05%	19,24%
2019 personal propio	6,15%	7,53%	6,84%
2018 personal propio	6,60%	4,70%	5,65%

### Índice de frecuencia de los accidentes

	Mujeres	Hombres	Total
2021 personal propio	30,41	18,85	25,40
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

### Índice de gravedad de los accidentes

	Mujeres	Hombres	Total
2021 personal propio	2,04	0,61	1,42
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

## Vigilancia de la salud colectiva

A las 6 trabajadoras que durante este ejercicio han notificado su estado de gestación al Servicio de Prevención Propio, se les remitieron las medidas de protección personalizadas con relación al nuevo estado de salud y en función de su puesto de trabajo. En aquellos casos de trabajadoras embarazadas que realizaban tareas con posibles factores de riesgo de influencia negativa durante el embarazo o lactancia (6 trabajadoras), se ha procedido a adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias de forma individualizada y específica.

En 2021 hemos empezado a trabajar en un programa de empresa saludable con el fin de mejorar la salud, no sólo en el trabajo, sino en general de toda nuestra plantilla. Para ello se han iniciado clases en grupo de espalda sana (3 grupos y 12 participantes). En 2022 está previsto ampliar el convenio de colaboración con Clínica HLA Montpellier para la formación y divulgación socio sanitaria presentando una nueva iniciativa para mejorar la salud a través de una alimentación sana. Mediante una serie de 'tips' nutricionales y conferencias vía streaming impartidas por expertos en la materia (nutricionista, pediatra, psicólogo, etc.), se pretende informar, aportar consejos sencillos sobre una correcta alimentación y, a la vez, desmentir los mitos más comunes asociados a la nutrición y paliar algunos de los síntomas asociados a patologías (403-6).

## COVID-19

El diseño y ejecución del plan de actuación frente al COVID-19 siguieron centrando en 2021 la gestión en el ámbito de la salud y seguridad laboral. Las principales actuaciones fueron:

- Medidas organizativas como limitación de desplazamientos, priorización de reuniones online, flexibilización de horarios, teletrabajo o asistencia al centro de trabajo en semanas alternas.
- Mantenimiento de la distancia física entre personas, adaptando espacios y disponiendo medidas de separación o medidas barrera.
- Utilización de mascarillas respiratorias en todo momento y actividad.
- Protocolos de limpieza e higiene, disposición de productos de limpieza y viricidas.
- Control de temperatura en la entrada y ventilación de los espacios.
- Formación e información de la plantilla.

Se volvió a realizar, además, una valoración e identificación de personas trabajadoras especialmente sensibles al Sars-Cov-2, considerando la importante proporción de personas con discapacidad en las plantillas,

para disponer las medidas de protección más adecuadas en cada caso.

Dfa continuó promoviendo la salud en el trabajo y el mantenimiento de una vida activa y saludable entre la plantilla, organizando actividades específicas y poniendo a disposición de los equipos las consultas médicas, consultas de fisioterapia y espacios cardioprotectados en las sedes principales.

Se realizó una encuesta de riesgos sicosociales en 2021 con un resultado de satisfacción global de 4,5 sobre 5.



#### 11.2.4.-Política de diversidad, Igualdad e Inclusión (103-1, 103-2 y 103-3)

Trabajamos por la mejora continua de las condiciones para asegurar la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas con discapacidad, con especial atención en la situación de las mujeres con discapacidad en Aragón.

##### Mecanismos

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

- Dfa dispone de una Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión del cual se realiza un seguimiento permanente
- Creación de la Comisión de Igualdad
- Plan de Igualdad. En 2021 se ha comenzado a negociar un nuevo Plan de Igualdad
- Protocolo de Prevención e Intervención contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico
- Protocolo para la Detección y Tratamiento de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo

- Código de Buenas Prácticas en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico
- Encuestas de valoración de riesgos psicosociales
- Acciones formativas de sensibilización en igualdad de género para nuestra plantilla, específicas en función del tipo de actividad, servicio y ocupaciones:
- Acciones de formación para el personal de producción, personal auxiliar y especialistas, entre otros.
- Acciones de formación para el personal de apoyo y ajuste, personal técnico, responsables, mandos y Comité de Dirección.
- Participación en Comisiones de Igualdad y Grupos de Trabajo con entidades públicas y privadas para la mejora de la situación sociolaboral y empoderamiento de las mujeres con discapacidad en Aragón
- Colaboración y trabajo en red con Amanixer, asociación aragonesa de mujeres con discapacidad
- Creación en la organización de la figura de Técnico/a de Igualdad

- Evaluación y promoción de la mujer en el acceso al empleo. Análisis de situación y datos desagregados por sexo

En 2021 se ha comenzado a negociar nuestro II Plan de Igualdad.



## Distribución de personal por género y categoría profesional (405-1)

	Plantilla al 31 de diciembre											
	2021			2020			2019			2018		
	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	10
Subdirector de área	0	0	0	-	-	0	-	-	0	-	1	1
Coordinadores y Responsables	17	15	32	20	17	37	21	17	38	23	16	39
Técnicos superiores y medios	95	13	108	91	11	102	96	11	107	86	9	95
Encargados, técnicos y especialistas	33	45	78	29	40	69	36	39	75	32	42	74
Empleados	227	193	420	226	205	431	216	201	417	200	186	386
Empleados con apoyo	19	22	41	19	22	41	19	22	41	20	23	43
En prácticas	16	0	16	16	0	16	20	0	20	20	2	22
<b>TOTAL</b>	<b>409</b>	<b>296</b>	<b>705</b>	<b>406</b>	<b>300</b>	<b>706</b>	<b>413</b>	<b>295</b>	<b>708</b>	<b>386</b>	<b>284</b>	<b>670</b>

	Plantilla promedio			
	2021	2020	2019	2018
Directores de área	9,75	9,63	9,94	10
Subdirector de área	0	0	0	0,3
Coordinadores y Responsables	27,9	31,4	33,82	32,37
Técnicos superiores y medios	94,64	87,69	90,43	88,38
Encargados, técnicos y especialistas	72,17	59,99	69,13	75,65
Empleados	390,34	385,48	384,83	371,96
Empleados con apoyo	34,51	29,16	41,59	41,9
En prácticas	11,56	9,75	19,64	22,08
<b>TOTAL</b>	<b>640,87</b>	<b>613,1</b>	<b>649,38</b>	<b>642,64</b>

Sobre esta memoria	Carta de nuestra presidenta	Cifras clave de nuestro progreso	Avanzar sin dejar a nadie atrás	Enfoque de gestión	Somos Capaces	Nuestra Historia	Gobernanza	Modelo de actividad	Gestión de riesgos	<b>Nuestro impacto</b>	Datos de contacto
--------------------	-----------------------------	----------------------------------	---------------------------------	--------------------	---------------	------------------	------------	---------------------	--------------------	------------------------	-------------------

El 94,75% de la plantilla de Dfa tiene nacionalidad española, frente al 5,25% que tiene la nacionalidad extranjera:

Nacionalidad	2021				2020				2019				2018			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Española	385	283	668	94,76%	387	292	679	96,18%	399	289	688	97,18%	371	281	652	97,31%
Extranjera	24	13	37	5,24%	19	8	27	3,82%	14	6	20	2,82%	15	3	18	2,69%
<b>TOTAL</b>	<b>409</b>	<b>296</b>	<b>705</b>		<b>406</b>	<b>300</b>	<b>706</b>		<b>413</b>	<b>295</b>	<b>708</b>		<b>386</b>	<b>284</b>	<b>670</b>	

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	2021				2020				2019				2018			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Más de 50 años	3	4	7	70%	2	4	6	60%	2	4	6	60%	2	4	6	50%
Entre 40 y 50 años	2	1	3	30%	3	1	4	40%	3	1	4	40%	3	1	4	50%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	

Discapacidad	2021				2020				2019				2018			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Con discapacidad	1	1	2	20%	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%	4	4	8	80%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	

En cuanto a los miembros del Patronato al 31 de diciembre de 2021, 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 (405-1).

Tramo de edad	2021				2020				2019				2018			
	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%	Mujeres	Hombres	Total	%
Más de 50 años	1	7	8	80%	1	7	8	80%	1	6	7	70%	-	6	6	60%
Entre 40 y 50 años	1	1	2	20%	1	1	2	20%	1	2	3	30%	2	2	4	40%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	

Discapacidad	2021				2020				2019				2018			
	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	5	6	60%
Sin discapacidad	1	3	4	40%	1	3	4	40%	1	3	4	40%	1	3	4	40%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	

### Brecha Salarial (405-2)

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

	2021	2020	2019	2018
Hombre	18.335	17.986	17.946	17.528
Mujer	18.453	17.432	17.770	17.180
<b>Promedio</b>	<b>18.402</b>	<b>17.284</b>	<b>17.846</b>	<b>17.328</b>



Sobre esta memoria	Carta de nuestra presidenta	Cifras clave de nuestro progreso	Avanzar sin dejar a nadie atrás	Enfoque de gestión	Somos Capaces	Nuestra Historia	Gobernanza	Modelo de actividad	Gestión de riesgos	<b>Nuestro impacto</b>	Datos de contacto
--------------------	-----------------------------	----------------------------------	---------------------------------	--------------------	---------------	------------------	------------	---------------------	--------------------	------------------------	-------------------

## Diferencia Salarial (405-2)

	2021			2020			2019			2018		
	Mujeres	Hombres	Salario Medio	Mujeres	Hombres	Salario Medio	Mujeres	Hombres	Salario Medio	Mujeres	Hombres	Salario Medio
Directores/as de Área	56.243	53.100	54.632	54.517	51.969	53.210	51.684	55.055	53.361	51.306	52.771	52.039
Coordinadores/as y Responsables	32.078	28.604	29.923	31.731	27.875	29.424	28.090	32.354	29.715	27.664	30.810	28.952
Técnicos/as superiores y medios	23.859	22.997	23.096	21.427	21.810	21.765	21.417	22.557	21.525	20.345	23.355	20.650
Encargados/as, técnicos/as y especialistas	20.094	19.529	19.867	18.874	18.478	18.711	19.172	20.154	19.741	19.446	19.340	19.385
Empleados/as	16.477	15.544	15.996	15.218	14.840	15.021	15.238	16.079	15.650	14.984	15.658	15.303
Empleados/as con apoyo	12.518	12.292	12.386	10.976	11.602	11.373	12.190	12.326	12.241	10.420	11.333	10.775
<b>SALARIO MEDIO</b>	<b>18.335</b>	<b>18.453</b>	<b>18.402</b>	<b>17.086</b>	<b>17.432</b>	<b>17.284</b>	<b>17.770</b>	<b>17.946</b>	<b>17.846</b>	<b>17.180</b>	<b>17.528</b>	<b>17.328</b>

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

	2021			2020			2019			2018		
	Hombre	Mujer	Salario Medio	Hombre	Mujer	Salario Medio	Hombre	Mujer	Salario Medio	Hombre	Mujer	Salario Medio
Más de 45	18.774	18.119	18.439	17.524	17.119	34.643	18.339	17.470	17.884	18.003	16.626	17.294
de 31 a 45	17.434	19.025	18.441	16.249	17.825	34.074	17.280	17.801	17.608	16.747	17.526	17.251
hasta 30	16.436	18.295	17.855	15.531	18.079	33.610	16.152	19.569	18.662	14.596	19.024	18.041
<b>TOTAL</b>	<b>18.335</b>	<b>18.453</b>	<b>18.402</b>	<b>17.086</b>	<b>17.432</b>	<b>17.284</b>	<b>17.946</b>	<b>17.770</b>	<b>17.846</b>	<b>17.528</b>	<b>17.180</b>	<b>17.328</b>

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.

Sobre esta memoria	Carta de nuestra presidenta	Cifras clave de nuestro progreso	Avanzar sin dejar a nadie atrás	Enfoque de gestión	Somos Capaces	Nuestra Historia	Gobernanza	Modelo de actividad	Gestión de riesgos	<b>Nuestro impacto</b>	Datos de contacto
--------------------	-----------------------------	----------------------------------	---------------------------------	--------------------	---------------	------------------	------------	---------------------	--------------------	------------------------	-------------------

En 2021 se ha comenzado a negociar nuestro II Plan de Igualdad, que sustituirá al I Plan de Igualdad de 2013.

## Conciliación

Queremos contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas que trabajan en nuestros centros y servicios. Para ello, es necesaria la implementación de un sistema de conciliación laboral y personal eficiente.

Gran parte del personal de Fundación Dfa desempeña su labor en centros donde se requiere presencia física durante 24 horas al día los 365 días del año, o donde es necesario trabajar sábados y/o domingos siguiendo turnos muy definidos. Es por esto por lo que la flexibilización horaria y los ajustes necesarios se tratan de forma individualizada. Entre las medidas adoptadas para favorecer la conciliación laboral y personal podemos destacar las siguientes:

- Jornada intensiva tres días a la semana (incluido viernes y vísperas de festivos) y en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, meses de verano, etc.) en aquellos centros donde la actividad lo permite
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral

- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales
- En aquellos centros con turnos rotativos, el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas
- En determinados centros con turnos rotativos, cada 20 días de trabajo con los descansos establecidos legalmente, después del turno de noche, se establece un descanso de catorce días seguidos
- Desplazamientos incluidos en la jornada laboral
- Anticipos de nómina
- Se establecen mejoras en relación con determinados permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ejemplo, en los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave existen mejoras tanto en los días de permiso como en la forma de hacer uso de dichos días. Así mismo, se regulan permisos retribuidos no regulados por el Estatuto de los Trabajadores (por ejemplo, 24 horas para asistencia médica)
- Permiso no retribuido de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización

prolongada del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad del empleado o acompañamiento en la asistencia de un familiar de primer grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves

- Posibilidad de poder acumular la lactancia en jornadas completas

Dfa está trabajando con el Comité de Empresa en el desarrollo de políticas que impulsen nuevas formas de trabajo para adaptarse a las tendencias del entorno, siempre en los centros en los que se pueda implementar, como la flexibilidad horaria de entrada y/o salida, o la reducción a una única tarde presencial a la semana.

En la actualidad no existen medidas de desconexión laboral ya que el 78% de la plantilla está directamente involucrada en procesos de atención directa.

## Maternidad/paternidad (401-3)

Las bajas por maternidad y paternidad en 2021 corresponden a 8 mujeres, de las cuales 3 se han reincorporado y 5 han solicitado excedencia por cuidado de hijo, y 1 hombre, el cual se ha reincorporado y continúa en la Organización.

### 11.2.5 Acciones de formación (103-1, 103-2, 103-3 y 403-5)

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 2021 se realizaron 101 acciones formativas tanto internas como externa, que podemos englobar en los siguientes grupos temáticos:

- Sanidad
- Prevención de Riesgos Laborales
- Administración y finanzas
- Servicios Sociales
- Comunicación
- Formación en competencias técnicas

En el año 2021 se impartieron 3.207 horas de formación a 255 personas con una distribución porcentual media del 73% para mujeres y el 27% para hombres. (404-2). Esto supone una media de 5 horas de formación por empleado/a (404-1). Existe personal formado como recurso preventivo para los trabajos de especial peligrosidad (404-2).

	2021	2020	2019	2018 <sup>(1)</sup>
Mujeres	2.026	5.958	5.488	
Hombres	1.181	3.499	3.363	
<b>TOTAL</b>	<b>3.207</b>	<b>9.457</b>	<b>8.851</b>	<b>3.290</b>

(1) Hasta 2019 no distinguíamos las horas de formación por sexo.

	2021	2020	2019	2018
Personal de estructura	78%	75%	83%	97%
Mandos y dirección	22%	25%	17%	3%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



	2021			2020			2019		
	M	H	T	M	H	T	M	H	T
Directores área	5	4	9	2	1	3	3	5	8
Responsables	13	7	20	9	5	14	12	5	17
Personal Técnico	41	7	48	27	3	30	30	7	37
Operarios cualificados	14	10	24	2	0	2	42	14	56
Operarios	112	42	154	4	8	12	16	22	38
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>70</b>	<b>255</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>61</b>	<b>103</b>	<b>53</b>	<b>156</b>

M=Mujer H=Hombre T=Total

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 2021 se ha implantado de forma satisfactoria.

Actualmente, no se evalúa el desempeño y desarrollo profesional de la plantilla de Dña (404-3). Tampoco disponemos de datos desglosados en función de la discapacidad.



### 11.2.6 Despidos

El total de despidos a lo largo del 2021 ha sido de 6.

#### Por grupo de edad

	2021	2020	2019	2018
Menores 31	0	0	0	1
Entre 31 y 45	1	1	2	7
Mayor 45	5	2	5	8
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

#### Por sexo

	2021	2020	2019	2018
Mujeres	3	2	5	8
Hombres	3	1	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

#### Por categoría profesional

	2021	2020	2019	2018
Directores	-	-	-	-
Responsables	-	-	1,00	-
Técnicos Superiores y medios	-	-	-	2,00
Encargados, técnicos y especialistas	-	-	-	1,00
Operarios	6,00	3,00	6,00	13,00
<b>TOTAL</b>	<b>6,00</b>	<b>3,00</b>	<b>7,00</b>	<b>16,00</b>

#### Por discapacidad

	2021	2020	2019	2018
Con discapacidad	5	2	4	14
Sin discapacidad	1	1	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

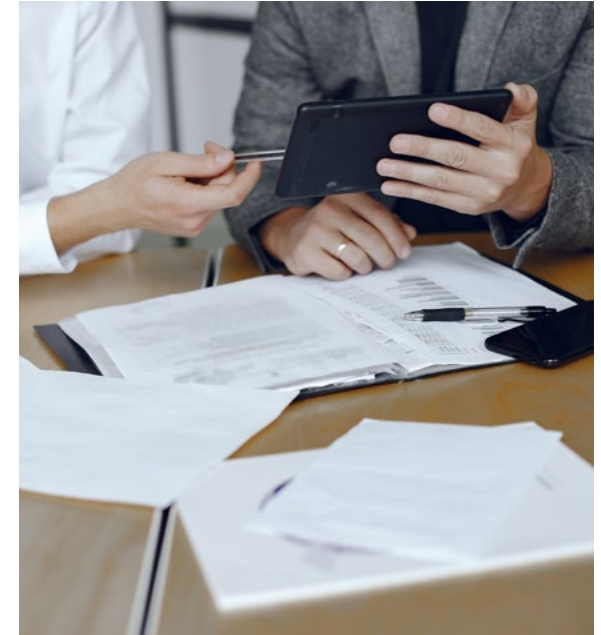
### 11.2.7 Rotación (401-1)

La tasa de rotación es de 24,95%. En el ejercicio 2021 han pasado a formar parte de la compañía 175 nuevos profesionales. Por otro lado, se han producido 176 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. En el año 2021, hay que tener en cuenta que el aumento del absentismo ha sido debido al COVID-19, no obstante, en ningún caso, ha habido ningún brote en los centros de trabajo.

### Motivo de las bajas

	2021	2020
Despidos	9	3
Excedencias	9	7
Fallecimientos	3	5
Jubilación	12	12
Subrogación	3	-
Agotamiento I.T.	4	-
Baja voluntaria	30	28
Cese en periodo de pruebas	7	21
Fin de contrato temporal	102	60
<b>TOTAL</b>	<b>176</b>	<b>136</b>



	2020			2019			2018			2017		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>Altas</b>	121	54	175	93	40	133	145	72	217	65	35	100
<b>Bajas</b>	-118	-58	-176	-100	-35	-135	-118	-61	-179	-54	-24	-78
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>-4</b>	<b>-1</b>	<b>-7</b>	<b>5</b>	<b>-2</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>

## 11.2.8 Negociación Colectiva (401-2)

Dfa busca un diálogo continuo y constructivo con los representantes de la plantilla, constituidos en Comité de Empresa, siendo uno de los puntos esenciales de nuestra política de personal.

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

Dfa hace especial hincapié en cuestiones que consideramos ineludibles: **el respeto de la legislación sindical, los derechos de asociación, representación sindical y negociación colectiva. las políticas de no discriminación, el cumplimiento del Código Ético, la seguridad y salud laboral y la formación y desarrollo en materias clave** para asegurar la correcta implantación de la estrategia de la organización, siguiendo siempre el marco de los derechos laborales fundamentales recogidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (102-41).

La comunicación con nuestro personal, así como la comunicación con sus representantes, es fundamental para Dfa, puesto que permite construir relaciones abiertas y de confianza. Facilitamos, además, canales de comunicación

bidireccional para aportar información relevante pero también para entender sus preocupaciones e inquietudes reales.

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

En diciembre de 2021 se firmó el VI Convenio Colectivo para todas las entidades del Grupo Dfa, cuya vigencia abarca desde enero 2020 hasta diciembre de 2023. Abarca al 100% del personal de Dfa. Por otro lado, a los alumnos de los talleres de empleo se les aplica todo el convenio colectivo vigente salvo el salario, ya que viene impuesto por la normativa que regula la convocatoria del Instituto Aragonés de Empleo (401-2).

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

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

La jornada máxima anual durante la vigencia del Convenio es de 1.720 horas de trabajo efectivo. Dfa, de acuerdo con la representación legal de la plantilla, establece el calendario anual previamente para cada centro de trabajo, en el que se contempla al menos:

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

Dado que gran parte del personal está en los centros de trabajo donde se requiere presencia física durante 24 horas al día los 365 días de la semana, o bien es necesario trabajar sábados y/o domingos siguiendo turnos muy determinados, no existe una jornada de trabajo tipo dentro de la organización.

## Fondos de pensiones y/o planes de jubilación (201-3)

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

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

### 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 sigue teniendo consecuencias para la economía en general y para las actividades de Dfa, cuyos efectos en los próximos meses son inciertos y van a depender en gran medida de la evolución y extensión de la pandemia.

Nuestra respuesta a la crisis se centró en los siguientes ejes, desarrollándose en mayor medida algunos de ellos a lo largo de la presente memoria:

## Protección de la salud

La actividad de 2021 se realizó bajo la premisa de proteger de manera prioritaria la salud del conjunto de la plantilla, teniendo en cuenta nuestra singularidad como equipo humano formado casi en un 70% por personas con discapacidad.

Durante los meses iniciales de la pandemia se priorizó la digitalización de la actividad y el teletrabajo. En las fases de desescalada posterior se establecieron los protocolos adecuados para minimizar el riesgo asociado a la asistencia a los centros de trabajo.

## Ajustes en el equipo

Como consecuencia de los efectos de esta pandemia, en el ejercicio 2021 los ingresos de Dfa en algunos sectores de actividad se han reducido debido a las restricciones de movilidad y aforo que ha modificado los hábitos de la sociedad en general. Para mitigar los efectos de esta reducción de la actividad de Dfa, con fechas 27 de diciembre de 2020, 28 de junio, y 29 de diciembre de 2021, la Dirección y los representantes sindicales que integran la comisión negociadora del Grupo acordaron la presentación de tres Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) para varias de las entidades del Grupo entre el 1 de enero al 30 de junio de 2021, del 1 de julio al 31 de diciembre de 2021 y del 1 de enero al 30 de junio de 2022 respectivamente, para las actividades de

talleres y aparcamientos. Como consecuencia, la plantilla media afectada ha sido de un 1%.

## Mejoras en compromisos sociales y salariales

- Salario: Todo el personal afectado por el ERTE percibirá los siguientes salarios:
  - El 70% de su base reguladora es 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, Dfa complementa el salario en la cantidad resultante del cálculo de un 15% de los conceptos salariales vigentes siguientes: salario base, plus de profesionalidad, flexibilidad, turnicidad y conductor, en los casos que corresponda.
- Pagas extra y vacaciones: La aplicación del ERTE no afecta a la cuantía de las pagas extras, por lo que no se ve reducida su cuantía. Tampoco se reducen el número de días de vacaciones que quedaban por disfrutar.
- Posibilidad de solicitar anticipos de nómina con formas de devolución adaptadas a la situación personal y familiar de cada trabajador.



## 11.4 Ámbito económico (103-1, 103-2, 103-3 y 102-29)

### 10.4.1 Política económico-financiera

Dfa gestiona sus recursos de manera eficaz y con un enfoque de excelencia, buscando maximizar el impacto con relación a sus objetivos. 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

### Valor económico creado, distribuido y retenido (miles de euros) (201-1)

	2021	2020	2019	2018
<b>Valor económico directo creado (VEC)</b>				
<b>Ingresos</b>				
Ventas, otros ingresos, ingresos, resultado de enajenaciones inmovilizado, otros resultados	17.768	16.116	18.518	17.318
<b>Valor económico distribuido (VED)</b>				
<b>Costes operativos</b>				
Aprovisionamientos, variación de existencias y gastos de explotación	2.985	2.914	3.549	3.632
<b>Salarios y beneficios sociales</b>				
Pagos realizados a los empleados y contribuciones sociales	12.937	12.593	12.719	12.112
<b>Pagos a proveedores de fondos</b>				
Gastos financieros: pagos realizados a los proveedores de capital de la organización	13	21	14	0
<b>Pagos al gobierno</b>				
Tasas e impuestos brutos	1.877	1.902	2.025	1.838
<b>Inversiones en la comunidad</b>				
Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad (incluye donaciones)	42	58	84	46
<b>Valor económico distribuido (VED)</b>	<b>17.854</b>	<b>17.488</b>	<b>18.391</b>	<b>17.628</b>
<b>Valor económico retenido (VER)</b>	<b>-86</b>	<b>-1.372</b>	<b>127</b>	<b>-310</b>

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.

El activo total de Dfa alcanza prácticamente los 28 millones de euros y está financiado con recursos propios en un 67,9% del pasivo total. El endeudamiento con entidades bancarias era de 1 millón de euros a 31 de diciembre de 2021 (1,2 en 2020 y 1,6 en 2019).

Unos de nuestros objetivos prioritarios es reducir la dependencia de subvenciones, diversificando las fuentes de ingresos acudiendo a concursos públicos y a clientes privados para aumentar nuestra cartera de clientes y servicios. En 2021 hemos facturado 6.431 miles de euros a empresas y particulares y 6.582 miles de euros a Administraciones Públicas.

Respecto al resto de obligaciones contables, las principales entidades que conforman Dfa están obligadas a realizar informes anuales de auditoría sobre sus cuentas anuales individuales debido al volumen total de su activo, a la cifra de negocios y al número medio de su plantilla o al nivel de contratos con entidades públicas firmadas. Para aquellas sociedades que no están obligadas a

realizar auditoría, se realiza una revisión limitada de sus cuentas anuales. No existen salvedades en dichos informes.

Las cuentas están publicadas en publicada en nuestra web

<https://www.fundaciondfa.es/transparencia/>

y son auditadas anualmente por la empresa Ernst & Young, S.L.

Tras su aprobación por el órgano correspondiente, estos informes se presentan en forma y plazo en el registro correspondiente (del Protectorado de Fundaciones y/o Mercantil, dependiendo de su forma jurídica) para cada uno de sus ejercicios contables, la legalización de Libros oficiales y los depósitos de Cuentas anuales. Además, Dfa se encuentra al corriente de sus pagos con la Tesorería General de la Seguridad Social y sus obligaciones tributarias.



### 11.4.3 Compras y aprovisionamiento (102-9, 102-10 103-1, 103-2 y 103-3)

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 2021 el gasto total en entidades proveedoras ascendió a 3.656 miles de euros. Se compraron productos y servicios a un total de 648 entidades proveedoras, de los cuales más del 95% corresponden a entidades proveedoras nacionales, correspondiendo el 54,2% a proveedores locales.

Dfa tiene como objetivo cumplir con sus compromisos de pago a proveedores. El periodo medio de pago ha sido de 47 días, frente al del ejercicio anterior que fue de 42 días. Debemos tener en cuenta que existe un aplazamiento de pago de las facturas del canon del aparcamiento subterráneo de Expo Zaragoza Empresarial correspondiente a los ejercicios 2014 a 2017, ambos incluidos. Sin dicho aplazamiento, el período medio de pago de 2021 es de 33 días (2020: 32 días).

Durante el ejercicio 2021 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 [aquí](#).

Además, en 2019 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 sólo 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 con relación a cualquier miembro de la plantilla de Dfa. Así mismo, se incluye la consideración de cuestiones ambientales en dicho proceso. Hemos homologado 26 proveedores que suponen el 25% de las compras de bienes y servicios (308-1).

#### Compras a proveedores (miles de euros)

	2021	2020	2019	2018
Proveedores nacionales	3.652	3.870	6.480	6.667
Proveedores no nacionales	4	3	10	3
<b>TOTAL</b>	<b>3.656</b>	<b>3.873</b>	<b>6.496</b>	<b>6.670</b>

#### Compras a proveedores (número de proveedores)

	2021	2020	2019	2018
Proveedores nacionales	616	577	700	839
Proveedores no nacionales	32	21	14	17
<b>TOTAL</b>	<b>648</b>	<b>598</b>	<b>714</b>	<b>856</b>

### 11.4.3 Información Fiscal

#### Enfoque fiscal y gestión (103-1, 103-2, 103-3, 207-1 y 207-3)

La cultura corporativa de Dfa está enfocada a hacer que todas las actividades se desarrollen bajo un prisma ético y responsable. En este contexto, toda nuestra estrategia fiscal está sólidamente construida sobre la base de nuestro compromiso con la normativa fiscal vigente en cada momento. Dado que la reputación de Dfa es un bien intangible con un alto valor, nuestras interpretaciones fiscales son altamente prudentes y nada agresivas. (207-1)

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

Nuestra **Política Fiscal** gira en torno a en cuatro pilares básicos:

- Responsabilidad en las decisiones y actuaciones en materia fiscal.
- Cooperación con las distintas administraciones públicas y siempre conforme a unos valores sólidos de profesionalidad, colaboración, buena fe, confianza recíproca y respeto mutuo.

- Contribución con el pago de impuestos: Los tributos que Dfa satisface son la principal aportación al sostenimiento de las cargas públicas y, por tanto, una de sus contribuciones a la sociedad.
- Transparencia en toda la información que Dfa facilita a nuestros grupos de interés con los que se relaciona y esta información, además es accesible, clara y veraz.

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

#### Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos (207-2)

Nuestra Política Fiscal se aplica a todas las sociedades que conforman Dfa.

Los órganos de Dfa competentes y responsables en el ámbito fiscal son el Patronato, el Comité de Dirección y el Departamento de Administración.

En particular, el Departamento de Administración es el responsable de preservar y desarrollar todos los principios y valores de Dfa en materia tributaria y de controlar su cumplimiento,

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

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

#### Operaciones vinculadas

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

Dfa opera únicamente en España, donde genera todos sus beneficios (207-4). El resultado antes de impuestos obtenido en 2021 asciende 596.045,52 euros (pérdidas de 625.689,36 euros en 2020). Los impuestos sobre beneficios devengados en el ejercicio ascienden a 28.235,28 euros (12.835,39 euros en 2020).

### Subvenciones de explotación recibidas y ejecutadas (201-4)

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

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

Teniendo en cuenta la Contribución Tributaria Total, por cada euro recibido como subvención pública de explotación se retornan a las arcas públicas 1,04 €.

### Subvenciones de explotación recibidas y ejecutadas (en euros)

	2021	2020	2019	2018
Subvenciones públicas	4.374.893,17	3.931.631,77	4.559.470,13	3.897.454,48
Subvenciones privadas	71.396,86	210.087,48	72.439,60	126.067,91
<b>total</b>	<b>4.446.290,03</b>	<b>4.141.719,25</b>	<b>4.631.909,73</b>	<b>4.023.522,39</b>

### Subvenciones de capital recibidas (en euros)

	2021	2020	2019	2018
Subvenciones públicas	112.229,81	106.256,60	305.859,21	103.750,00
Subvenciones privadas	17.439,56	13.171,19	10.000,00	23.360,00
<b>total</b>	<b>129.669,37</b>	<b>119.427,79</b>	<b>315.859,2</b>	<b>127.110,00</b>

### Retorno Económico (en euros)

	2021	2020	2019	2018
Subvenciones Públicas	4.374.893,17	3.931.631,77	4.559.470,13	3.897.454,48
Contribución Tributaria Total	4.539.182,31	4.359.415,60	4.873.741,01	4.497.657,11
<b>TOTAL</b>	<b>1,04</b>	<b>1,11</b>	<b>1,07</b>	<b>1,15</b>

## Impuestos

### Contribución tributaria total

La Contribución Tributaria Total de Dfa durante el ejercicio 2021 ascendió a los siguientes importes:

	2021	2020	2019	2018
Impuestos soportados	1.877.184	1.901.973	2.024.714	1.856.474
Impuestos recaudados	2.661.998	2.457.443	2.849.027	2.641.183
<b>Contribución tributaria</b>	<b>4.539.182</b>	<b>4.359.416</b>	<b>4.873.741</b>	<b>4.497.657</b>

### Impuestos soportados

Son aquellos impuestos que Dfa ha pagado a las diferentes Administraciones. Estos impuestos han supuesto un coste efectivo para Dfa.

Los impuestos sobre beneficios, principalmente el Impuesto sobre Sociedades, representan el 1% del total de los impuestos soportados que han sido satisfechos a las distintas Administraciones Públicas, mientras que el Impuesto sobre el valor añadido no deducible ha sido el 19% de los impuestos soportados.

### Impuestos recaudados

Son aquellos que han sido ingresados como consecuencia de la actividad económica de Dfa, sin suponer un coste distinto del de su gestión. Sin embargo, dichas cantidades son ingresadas en las arcas públicas como consecuencia de la actividad económica que desarrolla Dfa, por lo que deben computarse en el análisis de la contribución tributaria.

De la totalidad de los impuestos recaudados del ejercicio destacan fundamentalmente los impuestos asociados al empleo (IRPF), que representa

un 32%, y los impuestos sobre productos y servicios, en especial el Impuesto sobre el Valor Añadido, que representan un 39% del total.

### Contribución tributaria total por categoría de impuesto

La Contribución Tributaria Total se distribuye según las siguientes tipologías de impuestos: impuestos sobre productos y servicios (34%), impuestos asociados al empleo (64%), impuestos sobre beneficios (1%) y otros impuestos (1%).

### Peso de los impuestos en el valor distribuido

Aplicando la metodología Contribución Tributaria Total (o CTT), el valor distribuido de Dfa en el ejercicio alcanzaría la cifra de 14.911 miles de euros, que se compone por la suma de los siguientes elementos:

- Sueldos y salarios después de impuestos recaudados (9.791 miles de euros)
- Impuestos (4.539 miles de euros): soportados (1.877 miles de euros) y recaudados (2.661 miles de euros)
- Intereses netos (13 miles de euros)
- Beneficio después de impuestos (568 miles de euros)

### Contribución tributaria comparada con la cifra de negocio

La comparación de la Contribución Tributaria Total respecto de la cifra de ingresos es un indicador que muestra la cuantía de la contribución realizada por Dfa en relación con el tamaño de su actividad. La ratio de Contribución Tributaria Total respecto de la cifra de ingresos de Dfa es del 34,9%, de los cuales:

- 14,4% se corresponden a impuestos soportados
- 20,5% a impuestos recaudados

## 11.5 Medioambiental (103-1, 103-2, 103-3 y 102-29)

### 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 desde 2012, y desde 2018 a la Declaración de Davos y a la iniciativa #Porelclima de ECODES (102-12).

El Departamento de Calidad es responsable 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 con la ISO 14001.

La protección del medio ambiente se desarrolla mediante nuestra Política Medioambiental y el Procedimiento de Gestión Ambiental.

Durante el 2021 no ha habido incidentes relacionados con el medio ambiente, por lo que no hubo multas ni sanciones monetarias (307-1).

#### 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.

#### Consumo responsable y gestión de residuos

Durante 2021 hemos continuado con las iniciativas encaminadas a la reducción, tanto de los consumos de energía, agua y papel como de la generación de residuos. Se incluyen en este apartado ratios respecto a 2019, en la medida que la situación generada por la COVID-19 durante 2020 y 2021 (año, este último, en el que nos hemos acercado a niveles de actividad previos a la pandemia) sigue teniendo un impacto difícil de cuantificar en estos aspectos. El objetivo último es que los materiales y recursos naturales utilizados por Dfa se mantengan en la economía durante el mayor tiempo posible, se reduzcan al mínimo los residuos generados y se valoricen aquellos que son inevitables para que puedan volver al ciclo productivo.

## Seguimiento de consumos

El Departamento de Compras realiza un seguimiento de los consumos de electricidad y agua con los datos de las facturas de los diferentes locales. Este sistema permite no sólo obtener datos de consumo de forma global e individualizada, sino también realizar comparativas entre las distintas instalaciones, observar avances o retrocesos, detectar anomalías, y establecer medidas correctoras.

## Agua

Contamos con mecanismos que ayudan a reducir consumos como grifería con funcionamiento mediante sensores de proximidad, o doble pulsación en cisternas.

## Papel

El paso del tiempo ha demostrado que la decisión que tomamos al cambiar las impresoras de uso individual por equipos multifuncionales fue acertada. Estos equipos, los actuales de última generación, permiten reducir considerablemente el consumo de papel (impresión a doble cara, bloqueada, etc.) y cuentan con sistemas de reducción de consumo energético. La sustitución periódica por otros más avanzados contribuye también al cuidado del medio ambiente.





### Combustibles fósiles (302-1, 302-3, 302-4, 305-2, 305-4 y 305-5)

	2021	2020	2019	2018
<b>Autoconsumo (placas solares)</b>	30.024	21.935	0	0
<b>Consumo energía renovable</b>	379.625	0	0	0
<b>Consumo energía fósiles</b>	1.403.031	1.492.716	1.775.604	1.749.947
<b>Consumo total de electricidad (kw/h)</b>	1.812.680	1.514.651	1.775.604	1.749.947
<b>Consumo total de energía (GJ)</b>	6.418	5.374	6.392	6.300
<b>Emisión indirecta de CO2 (Tn)</b>	362	298,5	475,3	664,9
<b>Consumo de electricidad por empleado medio (GJ/empleado)</b>	9,92	8,77	9,84	9,8
<b>Consumo (kw/m2)</b>	42,61	35,68	42,44	42,65
	2021	2020	2019	2018
<b>Consumo total gasóleo (litros)</b>	17.129	16.304	16.980	19.202
<b>Consumo total energía (GJ)</b>	621	592	617	697
<b>Emisión directa de CO2 (Tn)</b>	49,6	46,7	48,7	55
<b>Consumo de gasóleo por empleado medio (GJ/empleado)</b>	0,96	0,96	0,95	1,09
	2021	2020	2019	2018
<b>Consumo total de gas (m3)</b>	180.213	150.837	151.753	150.172
<b>Consumo total de energía (GJ)</b>	7.590	6.353	6.392	6.325
<b>Emisión directa de CO2 (Tn)</b>	32,9	27,4	27,6	30,5
<b>Consumo de gas natural por empleado medio (GJ/empleado)</b>	11,72	10,43	9,84	9,84
<b>Consumo (kw/m2)</b>	4,31	3,61	3,63	3,66

Una de las áreas más afectadas por el consumo de combustibles fósiles es la de Servicios, en concreto el Departamento de Transportes, ya que de ella depende todo el parque móvil y el transporte de personas.

Actualmente, se está planificando la sustitución progresiva de vehículos y se ha solicitado presupuesto de vehículos eléctricos o híbridos, menos agresivos en materia de emisiones. Por lo que se ha podido comprobar, no hay vehículos de estas características que se ajusten a las necesidades de Dfa en cuanto a microbuses y furgonetas para el traslado de personas con movilidad reducida.

Se prevé que los haya a corto plazo, pero en este momento no existen vehículos homologados. En el momento en que este tipo de vehículos esté disponible se comenzará a adquirirlos. En cuanto al resto de vehículos, existe el compromiso de adquirir unidades más respetuosas con el medio ambiente conforme se vaya cumpliendo el plazo para su renovación.

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

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 54% de nuestros proveedores son locales de Aragón, y casi la totalidad, el 95%, tienen la residencia fiscal en España (204-1).

	2021				2020			
	Número	%	Facturación (Euros)	%	Número	%	Facturación (Euros)	%
Huesca	19	2,9%	20.673	0,6%	20	3,3%	21.843	0,6%
Teruel	19	2,9%	149.689	4,1%	21	3,5%	155.627	4,0%
Zaragoza	313	48,3%	2.137.518	58,7%	344	57,5%	2.329.163	60,1%
<b>ARAGÓN</b>	351	54,1%	2.307.880	63,3%	385	64,4%	2.506.633	64,7%
<b>Resto España</b>	265	41%	1.332.023	36,6%	192	32,1%	1.363.002	35,2%
<b>Extranjero</b>	32	4,9%	4.400	0,1%	21	3,5%	3.417	0,1%
<b>TOTAL</b>	648	100%	3.644.303	100,0%	598	100,0%	3.873.052	100,0%

## Compensamos nuestra Huella de Carbono (305-1)

Durante el 2021 incrementamos nuestra Huella Carbono en un 19,3% con respecto al año 2020 ya que en nuestros centros y servicios funcionaron al 100% en ese periodo (305-5). Si lo comparamos con el año 2019, el descenso es del 19,4%.

Fundación Dfa mantiene su apuesta por la sostenibilidad y su compromiso con el medio ambiente. Un ejemplo es el contrato suscrito el pasado mes de mayo con nuestra empresa suministradora para abastecerse de energía verde en sus principales edificios, cuyos resultados ya se empiezan a atisbar. Dfa consiguió reducir la

emisión de CO2 a la atmósfera en más de 389 toneladas según nos informa nuestra compañía eléctrica, lo que equivale a más de 15.550 árboles plantados. Estas cifras corresponden sólo a los meses de septiembre a diciembre de 2021.

La contribución de Dfa hacia un futuro más sostenible a través de la energía de origen 100% renovable se ha visto reconocida con la obtención del certificado de Garantía de Origen (GdO) por parte de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC).

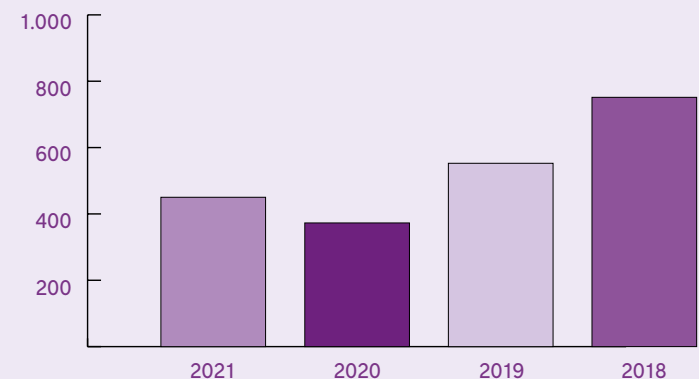
La conocida como energía verde comenzó a ser suministrada en septiembre en el Edificio Josemi

Montserrat, los talleres de manipulado y montaje del Polígono Malpica, en Zaragoza, y Polígono Mediavega, en Calatayud; y la Residencia Rey Fernando de Aragón. En octubre se distribuyó también por las instalaciones de Dfa en la calle José Luis Pomarón (sede central, residencia, restaurante Dfabula y centro de rehabilitación), además del taller ubicado en Tarazona.

La previsión para 2022 es que este tipo de energía menos contaminante suponga el 98% del total del consumo de Fundación Dfa y la reducción en la emisión de CO2 supere como mínimo las 350 toneladas.

## Emisiones indirectas de CO2 Tn

	2021	2020	2019	2018
Emisión indirecta de CO2 (Tn) Electricidad	362	298,5	475,3	664,9
Emisión indirecta de CO2 (Tn) Gasóleo	49,6	46,7	48,7	55
Emisión indirecta de CO2 (Tn) Gas	32,9	27,4	27,6	30,5
<b>Emisiones indirectas de CO2 Tn</b>	<b>444,5</b>	<b>372,6</b>	<b>551,6</b>	<b>750,4</b>



Con esta certificación, Fundación Dfa asegura una energía limpia que no contamina el aire, el agua y la tierra, además de no producir gases de efecto invernadero. Se trata de una medida más con el fin de que sus instalaciones y actividades sean responsables con el medioambiente. La Garantía de Origen acredita que la electricidad ha sido producida por fuentes renovables o de alta eficiencia en cualquier punto del España.

Disponemos de un 12,5% procedente de energía solar de fuentes propias. En 2021 hemos instalado paneles solares en nuestra residencia Rey Fernando con una potencia instalada de 99,36 kWp, que pueden llegar a proporcionar un 90% del consumo del edificio. La potencia solar total instalada por Dfa es de 121 kW.

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

### Economía Circular

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

Nuestros centros cuentan con contenedores de recogida selectiva de residuos (papel, orgánico, envases ligeros, pilas y tóneres) para su posterior reciclaje. El 100% de nuestros tóneres son reciclados tras su uso. Los residuos de carácter peligroso, como tubos fluorescentes, residuos sanitarios grupo III, pilas o equipos electrónicos / informáticos fuera de uso se entregan a gestores autorizados.

Tenemos un convenio con Cáritas para la instalación de contenedores de recogida de ropa usada en nuestros centros. En el año 2021 se han recogido 5.585 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.

2021	2020	2019	2018
5.585	5.661	6.937	5.824

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

El aceite sustituido en nuestra flota de vehículos es recogido y gestionado a través de la Red SIGAUS, un sistema de recogida selectiva y correcta

gestión de aceites usados en todo el territorio español que culmina con la reutilización de los mismos y la reducción de residuos.

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

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

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

### Implementadas durante 2021

- Apuesta por la compra de energía procedente de fuentes de origen renovable, con la consiguiente disminución del impacto ambiental de la actividad desarrollada en varios centros.

- Colocación de placas solares en la residencia del Actur con una potencia pico de 99,36 kilovatios pico (kWp).
- 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.
- Nos hemos adherido a la campaña iMovilízate por la selva! del Instituto Jane Goodall, una campaña de reciclaje de móviles creada por el Instituto Jane Goodall España desde su programa de educación ambiental Raíces y Brotes (Roots&Shoots), con el apoyo de la primatóloga y conservacionista Jane Goodall (102-12). La campaña propone alargar la vida útil de nuestros móviles y, a la vez, ofrece a las personas una forma sencilla y gratuita de aportar móviles en desuso (en funcionamiento o no), lo cual permite:
  - Reutilizar terminales y reducir la insostenible demanda de sus componentes;
  - Reciclar elementos útiles y disponer adecuadamente de materiales tóxicos, evitando la contaminación del medio;

- Recaudar fondos para proyectos de apoyo al desarrollo de ciudadanos congoleños, y a los programas de educación y conservación en República del Congo.

En 2021 hemos recogido más de 100 móviles para esta campaña.

El total de las inversiones realizadas destinadas a la minimización y reducción del impacto medioambiental ha sido como sigue:

	2021	2020	2019
<b>Inversiones</b>	87.904 €	79.071 €	91.615 €

Dfa en la actualidad no cuenta con un sistema de información de los gastos incurridos para mejora medioambiental pero está analizando cómo recoger los datos necesarios para poder reportar esta información.

### Cumplimiento ambiental

Durante 2021 no ha habido incidentes relacionados con el medio ambiente, por lo que no hubo multas ni sanciones monetarias (307-1).

### Conclusiones

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

### 11.5.2 Retos de futuro

En 2021 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.
- Instalación de sensores de presencia y sistemas de autorregulación en función del aporte de luz natural.
- Compensar parte de nuestra huella de carbono con la plantación de árboles, apoyando la iniciativa del Ayuntamiento de Zaragoza de “El bosque de los Zaragozanos”.
- Realizar un curso obligatorio en materia de “Fraude y corrupción”, para todas las personas que ocupen un puesto de responsable.
- Implantación de un modelo de empresa saludable.

- Formación y divulgación socio sanitaria presentando una nueva iniciativa para mejorar la salud a través de una alimentación sana en colaboración con Clínica HLA Montpellier.



## 12.- Datos de contacto

El presente Informe de Sostenibilidad está disponible en nuestra página web ([www.fundaciondfa.es](http://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 (102-53) [sostenibilidad@fundaciondfa.es](mailto:sostenibilidad@fundaciondfa.es).

### Nuestros centros.

#### Zaragoza

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

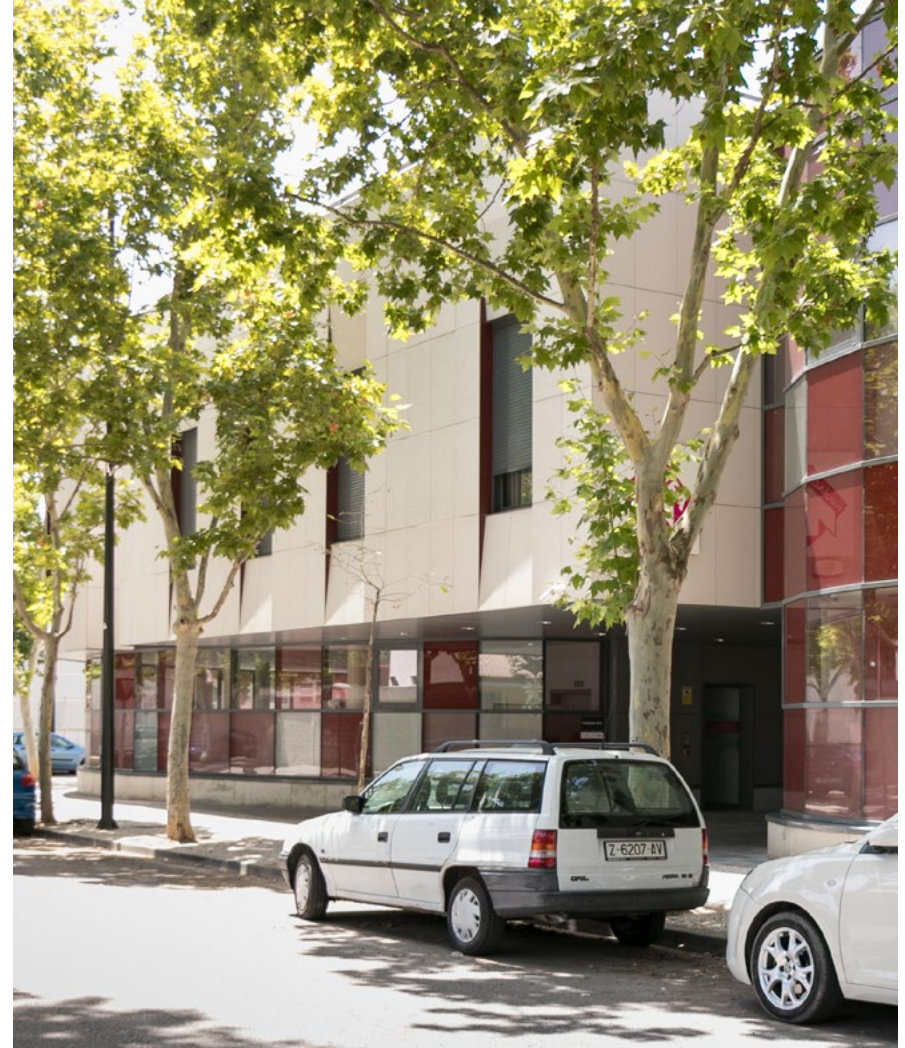
Jesús Gracia, 2  
Tel. 976 59 59 59  
50014 Zaragoza

#### Huesca

Aragón, 3  
Tel. 974 23 06 46  
22006 Huesca

#### Teruel

Ripalda, 5  
Tel. 978 61 96 19  
44001 Teruel



## Índice de Contenido GRI (102-55)

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
GRI 101: Fundamentos 2018					
Contenidos generales					
GRI 102: Contenidos generales 2018	<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b>				
	102-1 Nombre de la Organización.		12		No
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.		12, 42		No
	102-3 Ubicación de la sede.		46		No
	102-4 Ubicación de las operaciones.		23, 46		No
	102-5 Propiedad y forma jurídica.		28		No
	102-6 Mercados servidos.		46		No
	102-7 Tamaño de la organización.		10		No
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.	ODS 8	66		No
	102-9 Cadena de suministro.	ODS 12	91		No
	102-10 Cambios significativos en la Organización y en su cadena de suministro		6, 91		No
	102-11 Principio o enfoque de precaución.		59		No
	102-12 Iniciativas externas		7, 60, 74, 95, 101		No
	102-13 Afiliación a asociaciones.	ODS 17	60		No
	<b>ESTRATEGIA</b>				
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		8		No



GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades.		47, 50		No
	<b>ÉTICA E INTEGRIDAD</b>				
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.		14		No
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.		14		No
	<b>GOBIERNO</b>				
	102-18 Estructura de gobernanza.		28		No
	102-19 Delegación de autoridad.		28, 30		No
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.		22		No
	102-21 Consulta a los grupos de interés sobre aspectos económicos, medioambientales y sociales		22		No
	102-22 Composición del órgano superior de gobierno y sus comités		28		No
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno.		28		No
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.		28		No
	102-25 Conflictos de interés.		28		No
	102-26 Función de máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia.		22		No
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.		22		No
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.		28		No
	102-29 Identificación y gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales.	ODS 16	30, 89, 95		No
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.		30		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales.		22, 30		No
	102-32 Función de máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes		22		No
	102-33 Proceso para transmitir las preocupaciones importantes Comunicación de preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno		30		No
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones éticas.		35		No
	102-35 Políticas de remuneración.		28, 33		No
	102-36 Procesos para determinar la remuneración.		33		No
	102-37 Involucración de los grupos de interés en la remuneración.		33		No
	102-38 Ratio de compensación total anual.		72		No
	102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual		72		No
	<b>PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>				
	102-40 Lista de grupos de interés.		17		No
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva.		87		No
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés.		17		No
	102-43 Enfoques para la participación de los grupos de interés		17		No
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados		17		No
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados		23		No
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Cobertura del tema.		17		No
	102-47 Lista de los temas materiales.		17		No
	102-48 Reexpresión de la información		6		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	102-49 Cambios en la elaboración de los informes		6, 17		No
	102-50 Período objeto del informe.		6		No
	102-51 Fecha del último informe		6		No
	102-52 Ciclo de elaboración de informes		6		No
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe.		103		No
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares Global Reporting Initiative (GRI)		6		No
	102-55 Índice de contenidos de GRI		104		No
	102-56 Verificación externa		6		No
<b>Desempeño económico</b>					
GRI 103. Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y su Cobertura		89		No
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		89		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		89		No
GRI 201. Desempeño económico 2018	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	ODS 2 y 9	89		No
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		-	No aplica	No
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.		28, 34, 88		No
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		93		No
<b>Impactos económicos indirectos</b>					
GRI 103. Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y su Cobertura		60		No
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	ODS 1, 2, 3, 9, 10 y 11	60		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		60		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
GRI 203. Impactos económicos indirectos 2018	203-1 Inversión en infraestructuras y servicios prestados		-	No aplica	No
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos		-	No aplica	No
Prácticas de adquisición					
GRI 103. Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y su Cobertura		91		No
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	ODS 1 y 12	91		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		91		No
GRI 204. Prácticas de adquisición 2018	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales.	ODS 1 y 12	98		No
Anticorrupción					
GRI 103. Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y su Cobertura		36		No
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	ODS 16	36		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		36		No
GRI 205. Anticorrupción 2018	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	ODS 16	36		No
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	ODS 16	36		No
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	ODS 16	35		No
Información fiscal					
GRI 103. Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y su Cobertura		92		No
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		92		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		92		No
GRI 207: Enfoque de gestión 2018	207-1 Enfoque fiscal.		92		No
	207-2: Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos.		92		No
	207-3: Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en material fiscal.		92		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	207-4: Presentación de informes país por país,		93		No
Energía					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y su Cobertura		95		No
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	ODS 7, 12 y 13	95		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		95		No
GRI 302: Energía 2018	302-1 Consumo energético dentro de la Organización	ODS 7, 12 y 13	97		No
	302-2 Consumo energético fuera de la Organización	ODS 7, 12 y 13	-	No aplica	No
	302-3 Intensidad energética	ODS 7, 12 y 13	97		No
	302-4 Reducción del consumo energético	ODS 7, 12 y 13	97		No
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	ODS 7, 12 y 13	97		No
Emisiones					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y su Cobertura		95		No
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	ODS 12 y 13	95		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		95		No
GRI 305: Emisiones 2018	305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	ODS 12 y 13	99		No
	305-2 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 2)	ODS 12 y 13	97		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	97, 99		No
	305-5 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero		97, 99		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		-	No aplica	No
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire		-	No aplica	No
Efluentes y residuos			-	No aplica	
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y su Cobertura		-	No aplica	No
	103-2 Enfoque de gestión y sus 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
	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 su Cobertura		95		No
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		95		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		95		No
GRI 307: Cumplimiento regulatorio 2018	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		95, 101		No
Evaluación ambiental de los proveedores					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y su Cobertura		91		No
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes		91		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		91		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
GRI 308: Evaluación ambiental de los proveedores 2018	308-1 Nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales		91		No
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas al respecto		-	No aplica	No
<b>Empleo</b>					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y su Cobertura		66		No
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	ODS 5 y 8	66		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		66		No
GRI 401. Empleo 2018	401-1 Nuevas contrataciones y rotación de los profesionales	ODS 5 y 8	86		No
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	ODS 8	87		No
	401-3 Permiso parental		82		No
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y su Cobertura		73		No
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	ODS 3 y 8	73		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		73		No
GRI 403. Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	ODS 3 y 8	73		No
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	ODS 3 y 8	73, 74		No
	403-3 Servicios de salud en el trabajo.	ODS 3 y 8	73		No
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	ODS 3 y 8	73		No
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		73, 83		No
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores		76		No

GRI Standard	Indicador	ODS	Página	Omisión	Verificación externa
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales		-	No aplica	No
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		73		No
	403-9 Lesiones por accidente laboral		74, 75		No
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales		75		No
<b>Formación y enseñanza</b>					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y su Cobertura		83		No
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	ODS 4 y 8	83		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		83		No
GRI 404. Formación y educación 2018	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	ODS 4, 5 y 8	83		No
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	ODS 4 y 8	83		No
	404-3 Porcentaje de profesionales cuyo desempeño y desarrollo profesional se evalúan con regularidad	ODS 4, 5 y 8	84		No
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>					
GRI 103: Enfoque de gestión 2018	103-1 Explicación del asunto material y su Cobertura		77		No
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	ODS 5, 8 y 10	77		No
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		77		No
GRI 405. Diversidad e igualdad de oportunidades 2018	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	ODS 5 y 8	32, 78, 80		No
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	ODS 5, 8 y 10	80, 81		No



## Índice de información no financiera y diversidad

El índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad y su correspondencia con los Indicadores GRI Standard Seleccionados se recogen en los siguientes apartados, según se detalla a continuación.

CONTENIDO	MARCO DE REFERENCIA	PÁGINA
ASUNTOS GENERALES		
Modelo de Negocio		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-7, 102-8, 102-14, 102-15	8, 10, 12, 23, 28, 42, 46, 47, 50, 66
General	Marco de reporting	GRI 102-54, 102-46, 102-47
Enfoque de gestión		6, 17
Descripción de las políticas que aplican	GRI 103-1	17, 36, 60, 66, 73, 89, 91, 92, 95
Los resultados de esas políticas	GRI 103-3	17, 36, 60, 66, 73, 89, 91, 92, 95
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 102-15	47, 50
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Gestión medioambiental		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 307-1	95, 101
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 103-2, 308-1 ISO 14001	54, 91, 95
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Sistema de contabilidad financiera	101
Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	59

CONTENIDO		MARCO DE REFERENCIA	PÁGINA
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Póliza de seguros	
Contaminación			
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-6, 305-7	97, 99
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 301-2, 301-3, 306-1, 306-2, 306-3	100
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		
Uso sostenible de los recursos			
	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-3	
	Consumo de materias primas	GRI 301-1, 301-2	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso		
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	97
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-1, 302-4, 302-5	97
	Uso de energías renovables		
Cambio climático			
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	GRI 305-1, 305-2, 305-3	97, 99
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 103-2	95
Protección de la biodiversidad			
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	No material	
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	

CONTENIDO	MARCO DE REFERENCIA	PÁGINA
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo y edad.	GRI 102-8	67
Número total y distribución de empleados por categoría profesional	GRI 102-8	69
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	68
Promedio anual por modalidad de contrato (indefinidos, temporales y a tipo parcial) por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	68
Brecha salarial	GRI 405-2	80
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo y edad	GRI 405-2	80, 81
Remuneración media de los consejeros por sexo	GRI 102-35	N/A
Remuneración media de los directivos por sexo	GRI 102-35	33
Implantación de políticas de desconexión laboral		82
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	32, 67, 68, 69, 70
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	Convenio Colectivo	82
Número de horas de absentismo		
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores		82
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 102-11	59
Número de accidentes de trabajo por sexo	GRI 403-2	75
Tasa de frecuencia por sexo	GRI 403-2	75
Tasa de gravedad por sexo	GRI 403-2	75
Enfermedades profesionales por sexo	GRI 403-2	75

CONTENIDO		MARCO DE REFERENCIA	PÁGINA
Relaciones sociales			
	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 403-4	73
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	87
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 102-41, 403-4	73, 87
Formación			
	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	83
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 (parcial)	83
Accesibilidad			
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		66
Igualdad			
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 401-3, 405-2	80, 81, 82
	Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2	77, 82, 87
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		66, 79, 80, 85
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2	38, 71, 87
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 103-2 Código Ético	38, 39, 52, 60
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Código Ético	38, 39, 52, 60
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1 Código Ético	39
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	Código Ético	71, 73, 87

CONTENIDO		MARCO DE REFERENCIA	PÁGINA
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	Código Ético, Código de Conducta de Entidades Proveedoras	39, 59, 87
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Código de Conducta de Entidades Proveedoras	38, 39
	Abolición efectiva del trabajo infantil	Código de Conducta de Entidades Proveedoras	38, 39
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Código Ético, Política de Prevención y Gestión del Fraude y Corrupción	36, 52, 57, 59
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Código Ético, Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo	9, 36, 37, 40, 59
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		37

CONTENIDO		MARCO DE REFERENCIA	PÁGINA
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		60
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		60
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 102-43	17
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-12, 102-13	60, 74, 95
Subcontratación y proveedores			
	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 102-9, Código Ético, Código de Conducta de Proveedores, Procedimiento de homologación de Proveedores	20
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9, Código Ético, Código de Conducta de Proveedores, Procedimiento de homologación de Proveedores	20
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		
Consumidores			
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		18, 19, 54
	Sistemas de reclamación		63

CONTENIDO		MARCO DE REFERENCIA	PÁGINA
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		63
Información fiscal			
	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4	93
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207	93
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	93

## Pacto Mundial de Naciones Unidas

En el año 2018 el Patronato aprobó la adhesión a los Principios del Pacto Mundial, como firmantes. Nuestro compromiso con estos principios relativos a Derechos Humanos, Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción, quedan reflejados cada año en la Memoria de Sostenibilidad y en el informe de progreso que entregamos anualmente, el cual está disponible en la página web del Pacto Mundial:

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/137020-Fundacion-DFA>

ASPECTOS	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	INDICADORES GRI	ODS
Derechos Humanos			
	1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos dentro de su ámbito de influencia	102-41, 403-2, 403-3, 405-1, 416	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 16, 17
Derechos Laborales			
	2. Las empresas deben asegurarse que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos	406-1	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 16, 17
	3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	102-41	1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17
	4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción		1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17
Medio ambiente			
	5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	401-1, 405-1, 405-2,	1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17
	6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	302-1, 305-1	2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17
	7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	201-2	2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17
	9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	301-3	2, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17



ASPECTOS	PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	INDICADORES GRI	ODS
Lucha contra la corrupción			
	10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	205-1	3, 10, 16, 17

