

I PLAN DE IGUALDAD

2022 - 2026

FUNDACIÓN GALICIA INNOVA



Contenido

1	INTRODUCCIÓN	3
2	PLAN DE IGUALDAD.....	3
2.1	DIAGNÓSTICO	4
2.2	DESARROLLO PLAN DE IGUALDAD.....	5
2.2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
2.2.2	ACCIONES.....	8
3	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20
4	APROBACIÓN	21

CONTROL DE CAMBIOS	
Fecha	Descripción

1 INTRODUCCIÓN

La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un derecho básico de las personas trabajadoras, y debe suponer la ausencia de toda discriminación por razón de sexo. Se consideran contrarias al derecho de Igualdad las discriminaciones directas e indirectas, el acoso sexual y por razón de sexo, la discriminación por embarazo, maternidad, lactancia y asunción de obligaciones familiares, y las represalias por denuncias ante actos discriminatorios. Se reconoce también que las personas trabajadoras, tanto hombres como mujeres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo este principio de igualdad de trato y de oportunidades, tratándose de una ley pionera en España en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género.

A nivel gallego, el Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de Igualdad, expresando su compromiso con la Igualdad mediante los siguientes principios de actuación:

- Búsqueda y eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo, directas o indirectas
- Modificación de patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, eliminando prejuicios y estereotipos.
- Protección y comprensión de la maternidad, y el respeto al cuidado de familiares.

2 PLAN DE IGUALDAD

En el desarrollo del Plan de Igualdad se han tenido en consideración los valores y principios éticos de la Fundación Galicia Innova, valores transmitidos a los grupos de interés en el día a día. Previo al diagnóstico de situación, se comunica a la plantilla que la organización va a elaborar su primer plan de Igualdad.

Se constituye una Comisión de Igualdad, formada por representantes de la organización y la plantilla, cuyo objetivo es la revisión, comunicación, implementación y seguimiento interno del Plan de Igualdad. Esta Comisión está a disposición de la plantilla para canalizar todas las dudas o sugerencias en lo relativo a la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está constituida por representantes de la empresa y la plantilla (parte social), siendo esta última formada por representantes sindicales.

La definición del Plan de Igualdad de la Fundación Galicia Innova se llevó a cabo en 3 etapas: diagnóstico inicial, desarrollo del plan de igualdad e implantación de medidas prioritarias.

2.1 DIAGNÓSTICO

En Diciembre de 2022 se elaboró el informe de diagnóstico de situación de la Organización respecto a la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres, realizando un análisis cuantitativo y cualitativo para conocer la situación de los hombres y mujeres en la organización, los aspectos de gestión que puedan incidir en esa situación, y los aspectos organizacionales susceptibles de aplicar el principio de igualdad.

Para su realización se recabó información y documentación disponible en la Fundación Galicia Innova relacionada con la cultura y gestión organizativa, selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribución y acoso sexual y por razón de sexo. Además, se entregaron cuestionarios a toda la plantilla para conocer sus necesidades y opiniones, permitiendo identificar áreas de mejora a contemplar en el presente Plan de Igualdad.

En base a la información recabada se procedió a valorar el comportamiento de la Organización respecto a la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres para cada una de las materias significativas, estableciendo las mejoras a emprender para su minimización o eliminación, materializándose en el Informe de diagnóstico y en el presente Plan de Igualdad.

A continuación, se expone un pequeño extracto de la información más relevante para la comprensión de la situación de partida de la organización.

Debilidades

- Expedientes del personal no actualizados en relación a la formación.
- Ausencia de formación del personal en materia de igualdad.
- Protocolo de prevención y actuación ante acoso sexual, acoso laboral o por razón de sexo desconocido por la plantilla.
- Cierto grado de desconocimiento por parte de la plantilla de las medidas de conciliación disponibles.
- Ausencia de buzón de sugerencias.

Fortalezas

- Personal implicado con la Igualdad.
- No uso de imágenes estereotipadas, ni a nivel interno ni externo, en las comunicaciones.
- Comunicación entre el personal, a nivel horizontal y vertical.
- No se ha detectado ningún tipo de discriminación por parte de la organización en ninguno de los procesos analizados.
- Mayoría femenina en la plantilla.
- Definición clara de competencias.
- Existencia de directrices para el uso inclusivo del lenguaje en proyectos.
- Ausencia de segregación horizontal.
- Ausencia de segregación vertical.

Como resultado de la presentación del informe diagnóstico se definieron los objetivos de igualdad para la Organización a 4 años, considerando su declaración de propósito y los objetivos de desarrollo sostenible, siendo los mismos los incluidos en el presente plan:

CULTURA ORGANIZATIVA	Crear una cultura organizacional basada en la Igualdad, dando a conocer el compromiso de la Fundación Galicia Innova con la Igualdad.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Asegurar el principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección y contratación, garantizando la no discriminación en todas sus modalidades.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Garantizar un sistema de clasificación profesional objetivo, acorde con las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo.
FORMACIÓN	Asegurar un acceso a la formación en Igualdad de condiciones para hombres y mujeres, en función de los puestos de trabajo desempeñados.
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Garantizar la no discriminación en la promoción profesional, impidiendo la creación de barreras que dificulten la promoción por razón de género.
CONDICIONES DE TRABAJO	Promover un ambiente de trabajo respetuoso, igualitario y seguro, evitando cualquier tipo de discriminación entre la plantilla.
CONCILIACIÓN	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, sin que se asocie con un perjuicio para el desarrollo y condiciones profesionales.
RETRIBUCIONES	Garantizar un sistema retributivo objetivo y no discriminatorio.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Asegurar un ambiente laboral libre de situaciones de acoso o que atenten contra la dignidad de la plantilla
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Asegurar una representación igualitaria de hombres y mujeres en la organización, tanto a nivel vertical como horizontal.

2.2 DESARROLLO PLAN DE IGUALDAD

A partir de los objetivos generales se desarrolló el presente Plan de Igualdad, donde se concretaron los objetivos específicos para cada materia y las acciones concretas a desarrollar, indicando plazos y responsables de implantación.

VIGENCIA

Este plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal de la Fundación Galicia Innova, entrando en vigor desde la fecha de aprobación por los órganos competentes de la Fundación Galicia Innova.

2.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CULTURA ORGANIZATIVA

1. Inclusión de la Igualdad en la Cultura Organizacional

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

2. Garantizar la Igualdad en el proceso de selección y contratación

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3. Revisión y actualización de las fichas de perfil de puesto

FORMACIÓN

4. Impartición de formación en materia de Igualdad y actualización de la formación del personal

PROMOCIÓN PROFESIONAL

5. Fomento de la promoción interna en igualdad de oportunidades

CONDICIONES DE TRABAJO

6. Mejora de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia

CONCILIACIÓN

7. Fomento del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, informando a la plantilla de las medidas de conciliación

RETRIBUCIONES

8. Eliminación de las posibles diferencias retributivas entre hombres y mujeres

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo mediante acciones de formación e información

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

10. Aumentar la incorporación de mujeres en áreas con infrarrepresentación femenina

2.2.2 ACCIONES

CULTURA ORGANIZATIVA				5 IGUALDAD DE GÉNERO 
OBJETIVO	DESCRIPCIÓN OBJETIVO	PLAZO	RESPONSABLE	
1	Inclusión de la Igualdad en la Cultura Organizacional.	01/06/2024	Comisión de Igualdad	
PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES				
Nº ACCIÓN	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIA
1.1	Difusión interna de las medidas de Igualdad y su posicionamiento.	01/06/2023	Comisión de Igualdad	Plantilla
1.2	Difusión externa de las medidas de Igualdad.	01/12/2023	Comisión de Igualdad	Todas las parte interesadas
1.3	Creación de Guía de Buenas Prácticas en las comunicaciones.	01/12/2023	Comisión de Igualdad	Todas las parte interesadas
1.4	Difusión de Guía de Buenas Prácticas en las comunicaciones al personal y a subcontratas.	01/06/2024	Comisión de Igualdad	Plantilla/ Empresas proveedoras comunicacione
1.5	Revisión periódica y sistemática de los requisitos legales de aplicación en materia de igualdad por parte de asesoría jurídica.	01/06/2023	Comisión de Igualdad/ Asesoría Jurídica	Plantilla

PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES				
Nº ACCIÓN	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
1.6	Creación de buzón de sugerencias para el personal.	01/12/2023	Comisión de Igualdad	Plantilla
1.7	Creación de un Cuadro de Mando con indicadores específicos de Igualdad.	01/12/2023	Comisión de Igualdad	Plantilla

INDICADORES

- Porcentaje del personal al que se le han comunicado las medidas de igualdad y su posicionamiento
- Nº de comunicaciones externas para dar a conocer las medidas de igualdad a las partes interesadas
- Creación de Guía de Buenas Prácticas de Comunicaciones (SI/NO)
- Porcentaje del personal al que se le ha comunicado la Guía de Buenas Prácticas de Comunicaciones
- Porcentaje de empresas proveedoras de comunicaciones a las que se le ha difundido la Guía de Buenas Prácticas de Comunicaciones
- Nº de revisiones de requisitos legales en materia de Igualdad
- Creación de buzón de sugerencias para el personal (SI/NO)
- Nº de comunicaciones recibidas en el buzón de sugerencias
- Creación de Cuadro de Mando (SI/NO)

RECURSOS

Humanos y materiales necesarios para el logro del objetivo

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
OBJETIVO	DESCRIPCIÓN OBJETIVO	PLAZO	RESPONSABLE
2	Garantizar la Igualdad en el proceso de selección y contratación.	01/06/2024	Comisión de Igualdad



PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES				
Nº ACCIÓN	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
2.1	Inclusión en las convocatorias del Compromiso de la Organización con la Igualdad de Trato y Oportunidades.	01/06/2024	Comisión de Igualdad	Todas las partes interesadas
2.2	Revisión de las bases de las convocatorias para asegurar un uso del lenguaje inclusivo.	01/06/2024	Comisión de Igualdad	Todas las partes interesadas
2.3	Revisión de las convocatorias para identificar requisitos que puedan suponer una discriminación indirecta hacia las mujeres.	01/06/2024	Comisión de Igualdad	Todas las partes interesadas

INDICADORES

- Porcentaje de convocatorias que incluyen el Compromiso de la con la Igualdad de Trato y Oportunidades
- Porcentaje de convocatorias revisadas para el uso de lenguaje inclusivo
- Porcentaje de convocatorias con revisión de requisitos discriminatorios

RECURSOS

Humanos y materiales necesarios para el logro del objetivo



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
OBJETIVO	DESCRIPCIÓN OBJETIVO	PLAZO	RESPONSABLE
3	Revisión y actualización de las fichas de perfil de puesto.	01/06/2025	Comisión de Igualdad

PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES				
Nº ACCIÓN	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
3.1	Revisión, en caso de modificaciones, de las fichas de perfil de puesto para descartar condiciones o requisitos que puedan dar lugar a discriminaciones.	01/12/2023	Comisión de Igualdad	Plantilla
3.2	Inclusión en las condiciones de trabajo de las fichas de perfil de puesto los horarios de trabajo.	01/06/2025	Comisión de Igualdad	Plantilla

INDICADORES

- Porcentaje de fichas de perfil de puesto revisadas en caso de modificación
- Porcentaje de fichas de perfil de puesto en las que se incluyen los horarios de trabajo

RECURSOS

Humanos y materiales necesarios para el logro del objetivo

FORMACIÓN			
OBJETIVO	DESCRIPCIÓN OBJETIVO	PLAZO	RESPONSABLE
4	Impartición de formación en materia de Igualdad y actualización de la formación del personal	01/12/2026	Comisión de Igualdad



PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES				
Nº ACCIÓN	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
4.1	Formación a la Comisión de Igualdad en materia de Igualdad.	01/12/2023	Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad
4.2	Ofrecer formación en materia de Igualdad a todo el personal.	01/12/2024	Comisión de Igualdad	Plantilla
4.3	Establecimiento de sistemática para asegurar la actualización de los expedientes del personal con la formación/cualificación.	01/12/2026	Comisión de Igualdad	Plantilla

INDICADORES

- Porcentaje de integrantes de la Comisión de Igualdad con formación en Igualdad
- Porcentaje del personal con formación en Igualdad
- Nº de actividades formativas en materia de Igualdad realizadas/promovidas/comunicadas
- Nº de expedientes de personal con formación/cualificación actualizada

RECURSOS

Humanos y materiales necesarios para el logro del objetivo

PROMOCIÓN PROFESIONAL				5 IGUALDAD DE GÉNERO 
OBJETIVO	DESCRIPCIÓN OBJETIVO	PLAZO	RESPONSABLE	
5	Fomento de la promoción interna en igualdad de oportunidades.	01/06/2024	Comisión de Igualdad	
PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES				
Nº ACCIÓN	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIA
5.1	Comunicación mediante los tabloneros de anuncios de las convocatorias de promoción interna.	01/06/2023	Comisión de Igualdad	Personal
5.2	Inclusión en las convocatorias de promoción interna del Compromiso de la Organización con la Igualdad de Trato y Oportunidades.	01/06/2024	Comisión de Igualdad	Todas las parte interesadas
5.3	Revisión de las bases de las convocatorias de promoción interna para asegurar un uso del lenguaje inclusivo.	01/06/2024	Comisión de Igualdad	Todas las parte interesadas
5.4	Revisión de los requisitos y baremos de la promoción interna para asegurar que no den lugar a discriminaciones.	01/06/2024	Comisión de Igualdad	Todas las parte interesadas

INDICADORES

- Porcentaje de convocatorias de promoción interna publicadas en los tabloneros de anuncios
- Porcentaje de convocatorias de promoción interna que incluyen el Compromiso de la con la Igualdad de Trato y Oportunidades
- Porcentaje de convocatorias de promoción interna revisadas para el uso de lenguaje inclusivo
- Porcentaje de convocatorias de promoción interna con revisión de requisitos discriminatorios

RECURSOS

Humanos y materiales necesarios para el logro del objetivo

CONDICIONES DE TRABAJO				3 SALUD Y BIENESTAR 
OBJETIVO	DESCRIPCIÓN OBJETIVO	PLAZO	RESPONSABLE	
6	Mejora de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.	01/06/2024	Comisión de Igualdad	
PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES				
Nº ACCIÓN	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIA
6.1	Información a las trabajadoras de los riesgos específicos que pueda suponer el desempeño de su puesto para el embarazo y/o la lactancia.	01/06/2024	Comisión de Igualdad	Plantilla
INDICADORES				
- Nº de acciones de difusión de los riesgos específicos para el embarazo/lactancia - Porcentaje de mujeres de nueva incorporación a las que se le han comunicado los riesgos específicos de su puesto para el embarazo/lactancia				
RECURSOS				
Humanos y materiales necesarios para el logro del objetivo				

CONCILIACIÓN				5 IGUALDAD DE GÉNERO 
OBJETIVO	DESCRIPCIÓN OBJETIVO	PLAZO	RESPONSABLE	
7	Fomento del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, informando a la plantilla de las medidas de conciliación.	01/12/2025	Comisión de Igualdad	
PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES				
Nº ACCIÓN	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIA
7.1	Información a la plantilla de las medidas de conciliación a las pueden acogerse mediante notificación en el tablón de anuncios.	01/06/2024	Comisión de Igualdad	Plantilla
7.2	Formación y sensibilización a la plantilla en materia de conciliación.	01/12/2025	Comisión de Igualdad	Plantilla
INDICADORES				
- Comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación (SI/NO) - Nº de acciones de formación/sensibilización a la platilla en materia de conciliación				
RECURSOS				
Humanos y materiales necesarios para el logro del objetivo				

RETRIBUCIONES				10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 
OBJETIVO	DESCRIPCIÓN OBJETIVO	PLAZO	RESPONSABLE	
8	Eliminación de las posibles diferencias retributivas entre hombres y mujeres.	01/12/2026	Comisión de Igualdad	
PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES				
Nº ACCIÓN	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIA
8.1	Elaboración del registro salarial.	01/06/2026	Comisión de Igualdad	Plantilla
8.2	Difusión al personal de los resultados del registro salarial.	01/12/2026	Comisión de Igualdad	Plantilla
INDICADORES				
- Elaboración de registro salarial (SI/NO) - Difusión de los resultados del registro salarial (SI/NO)				
RECURSOS				
Humanos y materiales necesarios para el logro del objetivo				

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
OBJETIVO	DESCRIPCIÓN OBJETIVO	PLAZO	RESPONSABLE
9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo mediante acciones de formación e información.	01/12/2025	Comisión de Igualdad



PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES				
Nº ACCIÓN	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS
9.1	Difusión al personal del Protocolo de prevención y actuación ante acoso sexual, acoso laboral o por razón de sexo de la Fundación Galicia Innova.	01/12/2023	Comisión de Igualdad	Plantilla
9.2	Realización de campañas de sensibilización a la plantilla para la prevención, detección y denuncia de situaciones de acoso y situaciones de violencia de género.	01/12/2025	Comisión de Igualdad	Plantilla
9.3	Inclusión en la formación de igualdad información sobre la vía de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.	01/12/2025	Comisión de Igualdad	Plantilla

INDICADORES

- Nº de acciones de difusión del protocolo
- Nº campañas de sensibilización a la plantilla para la prevención, detección y denuncia de situaciones de acoso y situaciones de violencia de género.
- Nº de acciones formativas con información sobre acoso sexual o por razón de sexo

RECURSOS

Humanos y materiales necesarios para el logro del objetivo

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA				5 IGUALDAD DE GÉNERO 
OBJETIVO	DESCRIPCIÓN OBJETIVO	PLAZO	RESPONSABLE	
10	Aumentar la incorporación de mujeres en áreas con infrarrepresentación femenina.	01/06/2025	Comisión de Igualdad	
PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES				
Nº ACCIÓN	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIA
10.1	Fomento de la paridad en la creación de nuevos comités o equipos multidisciplinares.	01/12/2023	Comisión de Igualdad	Personal
10.2	En las comunicaciones externas, resaltar el papel de la mujer en eventos deportivos	01/06/2025	Comisión de Igualdad	Todas las parte interesadas
INDICADORES				
- Porcentaje de hombres y mujeres en los comités y equipos de nueva creación - Nº de comunicaciones externas en las que se resalta el papel de la mujer en eventos deportivos				
RECURSOS				
Humanos y materiales necesarios para el logro del objetivo				

3 SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tras la implantación de las medidas prioritarias, es necesario realizar un seguimiento y evaluación de las acciones llevadas a cabo, para poder analizar su idoneidad y su grado de avance.

El seguimiento y evaluación establecido para analizar los resultados obtenidos a través de la implantación de las medidas establecidas en el plan de igualdad, y establecer acciones de mejora para el siguiente período, se lleva a cabo a través de la Comisión de Igualdad.

- Reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad para analizar el grado de avance e implementación de las acciones desarrolladas para el logro de los objetivos generales y específicos de igualdad, los resultados de los indicadores de conformidad asociados, la idoneidad de los recursos, acciones de mejora, dificultades que se han encontrado y de ser necesario, la replanificación de las acciones.

Periodicidad: Semestral

Fruto de cada reunión se generará el correspondiente informe de seguimiento donde se reflejará fecha, responsables, grado de avance de las acciones establecidas e indicadores de conformidad.

- Evaluación del impacto del Plan de Igualdad, realizado por la Comisión de Igualdad, para analizar la situación de mujeres y hombres en la organización, permitiendo obtener una visión de todas las materias vinculadas a la Igualdad y ayudando a identificar nuevas necesidades y acciones de mejora. En dicha evaluación se analizarán la composición y distribución de la plantilla, incorporaciones, bajas, acogimiento a medidas de conciliación, promoción, formación, salario, comunicación, representatividad, acoso sexual y por razón de sexo, riesgos laborales y salud laboral y se procederá a actualizar los indicadores de igualdad establecidos en el cuadro de mando, así como su repercusión en la actividad de la organización.

Periodicidad: anual

Fruto de la evaluación se generará un informe de evaluación de impacto donde se reflejará fecha, responsables e indicadores cuantitativos de la plantilla respecto a la Igualdad.

4 APROBACIÓN

A fecha actual se procede a la aprobación del presente plan de igualdad por la Comisión de Igualdad y la Presidencia.

Representación de la empresa	
Nombre	Firma

Representación de la plantilla	
Nombre	Firma

Presidencia	
Nombre	Firma

--	--

Lugar y fecha