



**PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE FIJA EL CALENDARIO DE DÍAS FESTIVOS
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA PARA EL AÑO 2026**

MEMORIA EXPLICATIVA DE IGUALDAD

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como del contenido del artículo 23 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, y al objeto de proceder por la Secretaría General de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital a la emisión del informe sobre impacto de género del *PROYECTO DE DECRETO por el que se fija el Calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2026*, por esta Dirección General de Trabajo se emite memoria explicativa de igualdad con el siguiente contenido:

1. Presupuesto: pertinencia o no de la norma propuesta en cuanto al género.

Entendemos que la norma que se propone aprobar, al ser de naturaleza meramente ejecutiva y cuyo objeto (las fiestas laborales) es de aplicación general, no es pertinente en cuanto al género ya que la determinación de dichas fiestas no son actuaciones relevantes al género y, por ello, creemos que no requieren la aplicación del enfoque de género para su aprobación.

Entendemos que las fiestas laborales que se proponen son neutras en cuanto al género y no suponen impactos diferentes sobre mujeres y hombres.


2. Consecuencias de la no pertinencia en cuanto al género.

En este sentido, lo dispuesto por el proyecto de decreto puede ser relevante para personas físicas y jurídicas, no afecta al uso y control de los recursos y tampoco influye, porque no puede hacerlo, en la ruptura del rol de género, más allá del uso inclusivo que se ha efectuado del lenguaje.

Como consecuencias de la no pertinencia en cuanto al género de la norma propuesta podemos enumerar: la falta de mención a la normativa de igualdad y de las principales desigualdades o brechas de género (por no existir) en el preámbulo de la norma; y la falta de medidas para incidir en desigualdades que no se dan en este ámbito organizativo.

Por el contrario, se ha pretendido a lo largo de todo el texto de la norma que se propone la utilización del lenguaje de forma inclusiva por lo que, a estos efectos, se puede visualizar un efecto positivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

**En Mérida, a fecha de firma electrónica
FDO. LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO**

Csv:	FDJEX3ESQSSQ54BMX2X9ZF7C5VXH3W	Fecha	26/02/2025 08:53:34	
Firmado Por	PILAR BUENO ESPADA - Directora Gral De Trabajo			
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	1/1	

