



Diputación
de Salamanca

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

Salamanca, 18 de junio 2024

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

INDICE

		Pág.
1	Introducción	2
2	Ficha Técnica	3
3	Elaboración del Plan	4
3.1	Conclusiones del Diagnóstico de Situación	4
3.2	Conclusiones de la Auditoría Retributiva	7
4	Contenido	8
5	Cumplimiento Normativo	9
6	Partes que conciertan el Plan	10
7	Ámbito personal, territorial y temporal	11
8	Estructura del Plan de Igualdad y no Discriminación: objetivo general, líneas de intervención, objetivos y medidas.	11
8.1	Estructura	11
8.2	El Objetivo General	12
8.3	Objetivos: Medidas, responsables, indicadores, temporalización	12
8.4	Líneas de Intervención y objetivos específicos	12
8.5	Medidas: temporalización, responsables, indicadores	13
Línea 1	Las personas trabajadoras	13
1	Acceso al empleo y promoción interna	13
2	Relación de puestos de trabajo/Clasificación Profesional	15
3	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	16
4	Retribuciones	17
5	Formación	18
6	Acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad o expresión de género	19
7	Violencia de género en el ámbito laboral	20
8	Discriminación y violencia LGTBIFóbica en el ámbito laboral	20
9	Plan de prevención de riesgos laborales	21
Línea 2	La Institución	22
1	La gestión y la organización institucional	22
2	Implantación y difusión del Plan de Igualdad y no Discriminación	23
3	Organizaciones sindicales, mesas de negociación, comisiones y comités	24
Línea 3	La Comunicación	24
1	El Lenguaje	24
2	Imagen y publicidad	26
9	Medios y recursos necesarios para la implantación y seguimiento del Plan	26
10	Calendario de actuaciones	27
11	Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad y no Discriminación	30
12	Procedimiento de modificación	32
13	Glosario de Términos	32

1 INTRODUCCIÓN

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, dispone en su artículo 1º que *«todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos»*, estableciendo su artículo 2º que *«toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición»*.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000) en su artículo 21 *“prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”*.

El artículo 14 de La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, afirmando que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Además, en el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos en *“promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 46 expresa que los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo una serie de objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a desarrollar para su consecución, además de los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El artículo 55.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, dispone que *“En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans”*.

La elaboración de este Plan de Igualdad responde, no sólo al mandato normativo establecido, sino también al compromiso adquirido por la actual Corporación, considerando a la plantilla provincial como la piedra angular de la acción de gobierno y manteniendo un compromiso firme con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con el respeto de los derechos de las personas LGTBI.

La igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres constituye un elemento clave en las sociedades democráticas desarrolladas y su consecución uno de los mandatos normativos vigentes, tanto a nivel internacional, como nacional y autonómico.

A su vez, la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es un elemento fundamental de construcción política, social y económica de nuestra sociedad. La participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a la cultura, a la formación y a nuevos niveles de toma de decisión, los nuevos comportamientos y modos de relación de los hombres, así como un avance importante en la sensibilización social, son algunos de los aspectos que están produciendo los cambios necesarios hacia una sociedad que responda a valores de respeto, justicia e igualdad.

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

Nuestra sociedad sigue teniendo que hacer frente a retos relevantes para alcanzar la igualdad real y efectiva. A pesar de la igualdad reconocida en la Constitución y en nuestro ordenamiento jurídico y de los significativos progresos hechos en los últimos años, persisten las discriminaciones.

Con este Plan se plantea introducir políticas de igualdad en los distintos ámbitos de la actividad de esta Diputación, adoptando prácticas que corrijan las situaciones de desigualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en materias tales como la gestión de los recursos humanos, en las contrataciones de obras, servicios y suministros, en la actividad subvencional o en las comunicaciones y publicidad institucional, entre otras.

El Plan persigue a su vez la implementación del enfoque de la diversidad sexual y de género, así como la defensa y garantía de derechos de las personas LGTBI en la política provincial y en el funcionamiento interno de la Diputación, de modo que sirva como instrumento práctico y de utilidad para el abordaje correcto de la diversidad respecto a la diversidad sexual, identidad y expresión de género como base para prevenir las distintas discriminaciones, desigualdades y brechas debido a ello.

Se asumen como principios rectores del Plan el compromiso político y técnico, la erradicación del trato discriminatorio, la transversalidad de las políticas de género y de diversidad, la transparencia, la eliminación de la violencia ejercida sobre las mujeres y la continuidad en el carácter revisor de la actividad.

2 FICHA TÉCNICA DE LA INSTITUCIÓN

Denominación Social	DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
C.I.F.	P3700000G
Domicilio	C/ FELIPE ESPINO, 1
C.P.	37002
Población	SALAMANCA
Provincia	SALAMANCA
Teléfono	923293100
E-mail	informacion@lasalina.es
Página Web	www.lasalina.es
Sector de Actividad	Administración Pública local.
Ámbito territorial	Provincia de Salamanca.

3 LA ELABORACIÓN DEL PLAN

La elaboración del I Plan de Igualdad y no discriminación de la Diputación Provincial de Salamanca, que se detalla en este documento, es la última fase de un proceso de tres.

La primera fase ha consistido en la realización de los trabajos de elaboración del Diagnóstico de Situación que han consistido en procesar y examinar de forma exhaustiva toda la documentación que ha resultado necesaria para extraer todos los datos que se reflejan en los cuadros presentados siendo la base tanto del análisis de los aspectos cuantitativos y cualitativos detallados y que muestran los distintos resultados en la distribución entre hombres y mujeres conforme a los parámetros expuestos.

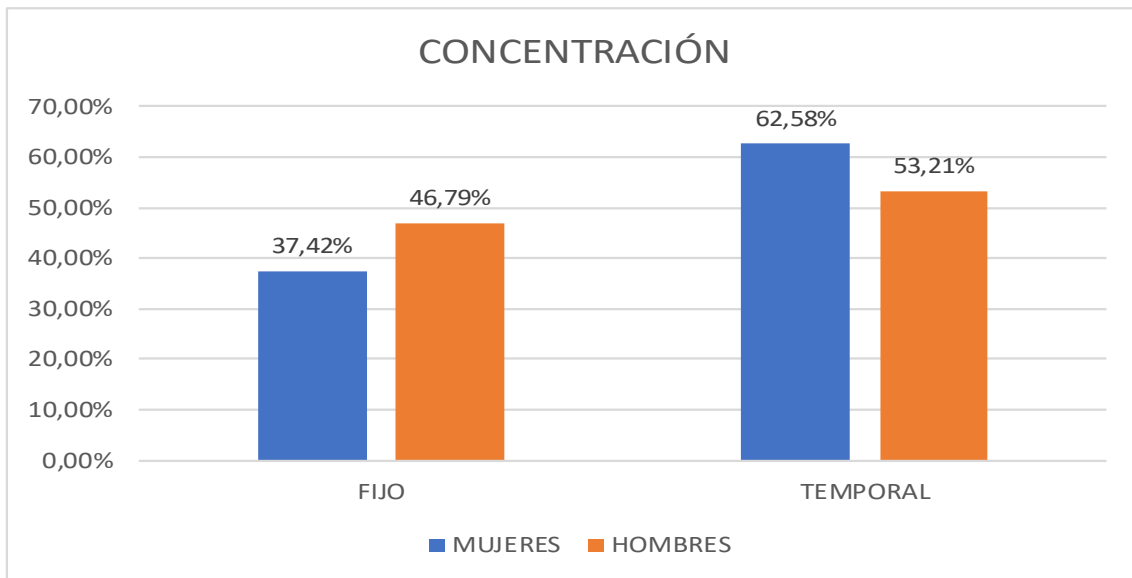
La segunda fase ha sido la elaboración de la Auditoría Retributiva en la que han sido procesados todos los datos correspondientes al ejercicio 2022 recogidos en el Registro Salarial y en la Valoración de los Puestos de Trabajo elaborada por la Institución para la elaboración de la Relación de los Puestos de Trabajo.

Don esta información se ha procedido a clasificar todos los puestos de trabajo en agrupaciones al objeto de comparar todos los conceptos retributivos recogidos en el Registro Salarial con perspectiva de género.

3.1 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

Distribución por tipo de Relación Laboral								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCEN	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCEN.	NÚM.	DISTRIB.
Vínculo/Contrato Fijo/Indefinido								
FUNCIONARIO/A	200	68,03%	87,34%	94	31,97%	51,65%	294	71,53%
LABORALES	29	24,79%	12,66%	88	75,21%	48,35%	117	28,47%
SUBTOTAL	229	55,72%	37,42%	182	44,28%	46,79%	411	41,06%
Personal: Otra Relación Laboral								
Contrato Temporal o Eventual								
Funcionario A1	7	58,33%	1,83%	5	41,67%	2,42%	12	2,03%
Funcionario A2	74	79,57%	19,32%	19	20,43%	9,18%	93	15,76%
Funcionario C1	34	46,58%	8,88%	39	53,42%	18,84%	73	12,37%
Funcionario C2	122	85,31%	31,85%	21	14,69%	10,14%	143	24,24%
Funcionario E	12	63,16%	3,13%	7	36,84%	3,38%	19	3,22%
LABORAL GRUPO I	1	50,00%	0,26%	1	50,00%	0,48%	2	0,34%
LABORAL GRUPO II	41	80,39%	10,70%	10	19,61%	4,83%	51	8,64%
LABORAL GRUPO III	2	25,00%	0,52%	6	75,00%	2,90%	8	1,36%
LABORAL GRUPO IV	27	61,36%	7,05%	17	38,64%	8,21%	44	7,46%
LABORAL GRUPO V	27	34,18%	7,05%	52	65,82%	25,12%	79	13,39%
Asesores	2	66,67%	0,52%	1	33,33%	0,48%	3	0,51%
Coordinadores	3	50,00%	0,78%	3	50,00%	1,45%	6	1,02%
Trabajador Participante	30	53,57%	7,83%	26	46,43%	12,56%	56	9,49%
Jefe Gabinete	1	100,00%	0,26%	0	0,00%	0,00%	1	0,17%
SUBTOTAL	383	64,92%	62,58%	207	35,08%	53,21%	590	58,94%
TOTAL PERSONAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1001	100,00%

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA



1. Condiciones Generales.

1.1) Estructura Organizativa.

Punto 1.4 Distribución por vinculación jurídica: La distribución entre las personas trabajadoras del grupo con vinculación laboral está equilibrada, mientras que la correspondiente al grupo con vinculación funcional está feminizado.

Punto 1.5 Distribución por clase de relación laboral: La distribución entre las personas trabajadoras con una relación laboral fija está equilibrada, si bien entre el personal de vinculación funcional está feminizada, mientras que en el personal de valoración laboral está masculinizada. La distribución entre las personas trabajadoras con una relación laboral temporal está feminizada.

Punto 1.8. Distribución por Área: De las seis Áreas en que se organiza la Diputación, cuatro de ellas presentan una distribución equilibrada, aunque suponen tan sólo el 36,16% de las personas trabajadoras. A su vez, dos Áreas muestran una distribución desequilibrada. El Área de Bienestar Social, con amplia mayoría de mujeres, y el Área de Fomento, con mayor presencia de hombres.

Punto 1.9 Distribución Jerárquica: La distribución de los puestos superiores e intermedios está equilibrada, constatando igualdad de oportunidades para el acceso a los mismos. Sin embargo, los puestos inferiores están feminizados, con una distribución del 63,06% de Mujeres frente al 36,94% de hombres.

Punto 1.10 Distribución por grupos profesionales: La distribución dentro del grupo de las personas trabajadoras funcionarias está equilibrado excepto en los grupos A2 y C2 que están feminizados. La distribución dentro el grupo de las personas trabajadoras laborales presenta diferentes resultados dentro de cada subgrupo.

Punto 1.11 Distribución por puesto de trabajo: El principal desequilibrio que advertimos es que algunos puestos de trabajo tipo están ocupados solo por mujeres y algunos otros los ocupan solo hombres.

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

1.2) Distribución de la Plantilla por Edad.

Se observa una mayor presencia de mujeres que hombres en todos los tramos de edad, verificándose una tendencia a feminizarse.

1.3) Distribución por jornada.

La distribución entre las personas trabajadoras con jornada completa está equilibrada, sin embargo, la distribución en la jornada a tiempo parcial está feminizada.

1.4) Distribución por antigüedad.

El grupo de antigüedad mayoritario es el que cuenta con menos de 5 años de antigüedad. Las mujeres presentan un menor índice de antigüedad.

1.5) Distribución por nivel de formación.

La distribución en los niveles de formación superior/media está feminizada y en los niveles de inferior/básica está equilibrada.

1.6) Distribución por promoción.

Promocionan más las mujeres que los hombres. Atendiendo a todos los criterios para evaluar la promoción de las personas trabajadoras, la distribución en todos ellos está feminizada.

1.7) Representación de las personas trabajadoras.

La representación está equilibrada.

2. Proceso de selección y contratación.

2.1) Ingresos.

La distribución de los ingresos del personal funcionario/a está feminizada. Atendiendo a todos los criterios para evaluar la promoción de las personas funcionarias, la distribución en todos ellos está feminizada. Lo mismo ocurre en el conjunto del personal laboral (a excepción del análisis por grupos profesionales, cuya distribución aparece equilibrada).

2.2) Cesos.

La distribución de los cesos del personal funcionario/a está feminizada. Atendiendo a todos los criterios para evaluar los cesos de las personas funcionarias, la distribución en todos ellos está feminizada. Sin embargo, la distribución del personal laboral está equilibrada. Aunque atendiendo a todos los criterios para evaluar los cesos de las personas de relación laboral, la distribución en algunos está masculinizada y en otros equilibrada.

2.3) Formación.

La distribución de participantes en actividades de formación de las personas trabajadoras en el ejercicio 2021 está equilibrada y en el 2022 está feminizada.

3. Clasificación profesional.

El principal desequilibrio hallado es la existencia de algunos puestos tipo ocupados o bien solo por mujeres o bien solo por hombres.

4. Condiciones de Trabajo.

4.1 Jornada.

La distribución que presenta la jornada continua está equilibrada, mientras que la distribución por turnos está feminizada.

4.2 Horario y trabajo a turnos.

En la distribución de los ocho tipos de horario de la Institución, tres aparecen equilibrados, uno masculinizado y otros cuatro feminizados.

4.3 Teletrabajo.

La distribución de las personas trabajadoras que han teletrabajado está feminizada. Por Áreas sólo la de Fomento está masculinizada y la de Cultura equilibrada.

5. Ejercicio corresponsable.

* Permisos y excedencias.

La distribución está feminizada. Sólo presenta equilibrio cuando las causas son nacimiento y cuidado del menor.

6. Infrarrepresentación femenina.

No se advierte infrarrepresentación femenina.

3.2 CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Del análisis pormenorizado de las distribuciones de los distintos conceptos retributivos, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Los criterios presentes en la descripción de los distintos códigos de complemento específico no parecen responder a una valoración dependiente de un análisis adecuado de las características y responsabilidades de los puestos, a tenor de la ausencia de coherencia en algunas de las puntuaciones resultantes.

A modo de ejemplo, puede citarse que no parece explicable que a los puestos de Técnicos/a Medio, de Jefe/a de Negociado o de Coordinador/a del SPEIS se les asigne menor dificultad que a los puestos del Grupo E, o que al puesto de Coordinador/a del SPEIS se le atribuya menor responsabilidad que a puestos de Administrativo/a, o que el puesto de Jefe/a de Enfermería obtenga menor puntuación que un puesto de Conductor/a Mecánico, o que el puesto de TCAE obtenga mayor puntuación que el puesto de Supervisor/a de Enfermería o que el puesto de Psicólogo/a.

También carece de explicación lógica que no exista una correlación directa entre la puntuación otorgada y el importe retributivo que se le asocia, de suerte que una mayor puntuación en muchos casos no conlleva una mayor retribución.

En el análisis de las agrupaciones resultantes observamos que dentro de una misma agrupación hallamos diferentes perfiles de puestos, en principio no comparables entre sí. Ello no implica necesariamente diferencias no justificables de salario, en la medida que la retribución total de cada puesto de trabajo es una suma de diferentes conceptos salariales, aparte del complemento específico, partiendo de las retribuciones básicas -asociadas al Grupo/Subgrupo de pertenencia, dependiente de la titulación título exigido para acceder a la plaza-, pasando por el complemento de destino -dependiente del nivel del puesto o, en su caso, el adquirido por el desempeño de puestos de mayor nivel-, así como complementos de productividad y gratificaciones. En la comparativa entre puestos, tomando en consideración el conjunto de los distintos conceptos salariales, no contempla tanta variabilidad como la hallada en el caso del complemento específico.

En la comparativa desde la perspectiva de género hallamos que en el conjunto de las retribuciones existen escasas diferencias, puesto que los hombres registran una media del 2,7%

superior y una mediana del 3,84% inferior a las mujeres. En el salario base, las mujeres obtienen una retribución superior en un 9,82% en cuanto a la media y en un 16,34% en cuanto a la mediana. Por el contrario, en los complementos la retribución media de los hombres es un 10,67% superior, si bien la mediana es de un 5,93% inferior.

Entre el personal eventual o de confianza, las retribuciones de las mujeres superan en un 10,44% de media a la de los hombres.

Los dos complementos que reflejan mayores diferencias a favor de los hombres son el complemento específico -con un 17,71% de media- y el de productividad – con un 43,41% de media.

A la vista de las disfunciones que presenta la codificación utilizada en la RPT y las diferencias salariales advertidas, se plantea como medida del Plan la realización de un análisis de puestos, una adecuada categorización y una valoración de los mismos utilizando criterios objetivos y uniformes, corrigiendo además sesgos de género, a fin de lograr equilibrar o en su caso minimizar las diferencias retributivas expuestas.

4 CONTENIDO

El contenido y estructura del I Plan de Igualdad y no discriminación de la Diputación de Salamanca, da cumplimiento a la regulación contenida en los artículos 8 y 9) del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como a las obligaciones establecidas por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Se aborda:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación.
- d) Resultados de la auditoría retributiva.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y verificación periódica.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

5 CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

La elaboración del Plan se enmarca en la normativa estatal que regula su contenido y estructura básica, pero también se entronca con la regulación de carácter comunitario e internacional de necesaria mención. La principal normativa de aplicación es la siguiente:

1.1 Ámbito Internacional.

- Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- I Conferencia Mundial de la Mujer, convocada por Naciones Unidas (1975 Año Internacional de la Mujer).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (1979).
- Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín (ratificada en 1980).
- Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, Naciones Unidas (1995).
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156), la protección de la maternidad (nº 183), y sobre violencia y acoso (nº 190).

1.2 Ámbito Comunitario.

- Tratado sobre la Unión Europea (1992).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, *Directiva 2006/54/CE* del Parlamento Europeo y del Consejo, (2.006).
- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.
- Programas comunitarios de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Plan de acción de la UE en materia de género (2016-2020).
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025).

1.3 Ámbito Nacional.

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito

de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

1.4 Ámbito Autonómico.

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.

6 PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

El I Plan de Igualdad y no discriminación de la Diputación de Salamanca se ha elaborado y negociado en el seno de la Mesa-Comisión Negociadora de Igualdad.

El día 22 de abril de 2022 se constituyó la Mesa Negociadora del Plan. El día 11 de enero de 2023 se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la Mesa. La conformación de la Mesa ha sufrido diversas modificaciones como consecuencia de jubilaciones, fallecimientos, elecciones de las Entidades Locales y elecciones sindicales.

Finalmente, la composición de la Mesa de Negociación que ha abordado la última fase de negociación del Plan es la siguiente:

- 7 miembros de la Corporación Provincial (4 mujeres y 3 hombres): 4 representantes del Grupo Popular (2 mujeres y 2 hombres), 2 representantes del Grupo Socialista (mujeres) y 1 representante del Grupo Mixto (hombre).
- 3 Delegados/as del Personal (RLT):
 - 1 representante del sindicato U.G.T. (Mujer).
 - 1 representante del Sindicato CSIF (Hombre).
 - 1 representante del Sindicato CC OO (Mujer).

También se ha contado con el apoyo y asesoramiento externo, con voz, pero sin voto, de:

- Una Técnico/a de la Diputación, en calidad de Secretaria/o de la Comisión (mujer).
- Una representante de UGT en calidad de asesora (mujer).
- Un representante de CSIF en calidad de Asesor (hombre).
- Una representante de CCOO en calidad de asesora (mujer).
- Un representante de la empresa MEDIOS BÁSICOS ASOCIADOS, S.L. (hombre).

7 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

7.1 Ámbito personal.

Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad del personal, que tenga una relación contractual, laboral y/o funcionarial con la Diputación Provincial de Salamanca.

7.2 Ámbito territorial.

Su ámbito territorial se extiende a todos los centros de trabajo de la Diputación Provincial de Salamanca.

7.3 Ámbito temporal.

El periodo de vigencia del presente Plan será de **CUATRO AÑOS**, sin perjuicio de los plazos que se establezcan para su seguimiento y revisión.

8 ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: OBJETIVO GENERAL, LÍNEAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS.

8.1 Estructura.

Partiendo de la existencia de un **objetivo general** se ha elaborado un **Diagnóstico de Situación**, aprobado por la Comisión Negociadora el 22 de noviembre de 2023, que figura como **ANEXO -I-** a este Plan, referido a diferentes aspectos y cuestiones relativas al peso de la variable sexo en determinados ámbitos que afectan al personal que presta servicio en la Diputación.

Del mismo modo se incluye la **Auditoría Retributiva**, aprobada por la Mesa de Negociación del Plan en fecha 9 de febrero de 2024, que figura como **ANEXO -II-** a este Plan.

La información obtenida en la elaboración del **Diagnóstico de Situación** ha permitido fijar unas **líneas de intervención** que se constituyen en instrumentos que permiten aportar un soporte estructural al Plan.

Cada línea establece, a su vez, una serie de **objetivos específicos** cuyo desarrollo se concreta en una serie de **medidas**.

Lo anterior se complementa con un modelo de **evaluación** que, tomando como referencia la evolución de los indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas, permitirá conocer con carácter periódico el grado de realización de los objetivos del Plan.

8.2 El Objetivo General.

- A) En el ámbito de la igualdad de género.

El objetivo general que persigue este Plan es procurar alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres en la Diputación Provincial de Salamanca.

Para ello, en el Diagnóstico Previo se han analizado una serie de ASPECTOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS. El resultado nos define las líneas de intervención y los objetivos específicos del Plan.

Este análisis es totalmente OBJETIVO, los aspectos cualitativos se basan en los datos absolutos resultantes del Diagnóstico Previo.

- B) En el ámbito de la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El objetivo general es adaptar las políticas públicas para posibilitar el ejercicio pleno de los derechos de las personas LGTBI e incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género de forma transversal en las actuaciones de esta Administración.

8.3 OBJETIVOS: Medidas, responsables, indicadores, temporalización.

En el diseño de las Medidas a tomar se han tenido en cuenta dos bases fundamentales:

- I) Equilibrar los resultados de las condiciones de trabajo expuestas en el Diagnóstico de Situación.
- II) Medidas para incorporar los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de gestión de la Institución que afecten tanto a la Plantilla de Personal como indirectamente a la ciudadanía.

8.4 Líneas de Intervención y objetivos específicos.

Las actuaciones que orientan el I Plan de Igualdad y no discriminación se estructuran a través de tres líneas de intervención:

LÍNEA 1: LAS PERSONAS TRABAJADORAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR APARTADO:

- 1.1. Evitar la segregación horizontal y vertical.
- 1.2. Promocionar una cultura inclusiva con la diversidad sexual y de género, suprimir el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos.
- 1.3. Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.4. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.
- 1.5. Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades.
- 1.6. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.
- 1.7. Propiciar la conciliación entre la vida laboral y la personal y familiar.
- 1.8. Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género, la discriminación y la violencia LGTBIfóbica.
- 1.9. Reforzar las acciones de reconocimiento y visibilidad de los derechos de las personas LGTBI.

LÍNEA 2: LA INSTITUCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR APARTADO:

- 2.1. Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en la gestión y la organización institucional.
- 2.2. Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.

LÍNEA 3: LA COMUNICACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR APARTADO:

- 3.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
- 3.2. Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.
- 3.3. Incluir la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la comunicación de la Diputación.

En cada **línea** de intervención se establecen una serie de **objetivos específicos** en los que se concretan las **medidas** que sirven de guía de la política institucional en materia de igualdad y no discriminación.

Los objetivos y medidas recogidas se acompañan de un conjunto de **indicadores**, que permitirán realizar un seguimiento del Plan.

Además, las medidas se presentan calendarizadas en el tiempo de vigencia del Plan e incluyen los ámbitos responsables e implicados en su implementación.

Todas las áreas de gobierno tienen una parte de responsabilidad en la implementación de este Plan.

8.5 Medidas: temporalización, responsables, indicadores.

Para cada una de las líneas de actuación y objetivos específicos se han elaborado las siguientes medidas:

LÍNEA 1: LAS PERSONAS TRABAJADORAS

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo público.

1 ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN INTERNA

1.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Evitar la segregación horizontal y vertical.
- Incorporar el enfoque de género en las políticas, procesos y sistemas de gestión de recursos humanos.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y en la provisión de puestos.
- Revisar con enfoque de género la clasificación profesional, los procesos de selección y la provisión de puestos de trabajo.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.
- Eliminar barreras que provoquen discriminación para el acceso al empleo público de las personas LGTBI.

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

- Promocionar una cultura inclusiva con la diversidad sexual y de género, suprimir el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos.

1.2) MEDIDAS:

- 1.2.1 Implementar ACCIONES POSITIVAS en al acceso al empleo, promoción interna y provisión de puestos.
 - 1.2.1.1 En las bases de los procesos selectivos que requieran pruebas físicas se diseñará su ejecución y las marcas a obtener, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la diversidad de género.
 - 1.2.1.2 Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos y, en su caso, en los cursos selectivos, contenidos relativos a la igualdad de género, así como diversidad sexual y de género, adaptados a al nivel de la categoría convocada.
 - 1.2.1.3 Incluir en las bases de las convocatorias adaptaciones para que las circunstancias temporales de gestación y parto no impidan la participación de las mujeres en los procesos selectivos.
 - 1.2.1.4 Incluir acciones positivas con perspectiva de género en los criterios de desempate con perspectiva de género en las convocatorias de los procesos selectivos de provisión de plazas y en los de provisión de puestos, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional en el que exista infrarrepresentación.
 - 1.2.1.5 En los procesos de selección y promoción tener en cuenta la perspectiva de género.
- 1.2.2 Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración en los procesos de provisión de puestos.
- 1.2.3 Procurar a la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.
- 1.2.4 Formar en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como en diversidad sexual y de género, a quienes integren los órganos de selección del personal, así como al personal de Recursos Humanos que interviene en la preparación y ejecución de las convocatorias.
- 1.2.5 Adaptar las bases y formularios de las convocatorias de selección de personal y provisión de puestos para evitar que puedan producirse situaciones de discriminación, además de utilizar en las mismas un lenguaje inclusivo.
- 1.2.6 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género, así como referencia al Plan de igualdad y no discriminación, en los temarios de los procesos selectivos.
- 1.2.7 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género entre las transversales como mérito a valorar en el apartado de cursos de formación, en el apartado de concurso de méritos en procesos selectivos y de provisión de puestos.

1.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Departamento de Recursos Humanos, del Área de Organización y Recursos Humanos.

INDICADORES:

- Porcentaje desagregado por sexo de personas que constituyen cada tribunal y órgano de selección de personal.
- Número de convocatorias de procesos selectivos cuyas bases se han adaptado a la perspectiva de género, así como a la diversidad sexual y de género.
- Porcentaje desagregado por sexo de personas que participan en el proceso selectivo.
- Porcentaje desagregado por sexo de personas que superan el proceso selectivo.
- Porcentaje de bases de convocatoria que incorporan contenidos relativos a igualdad de género y a diversidad sexual y de género.
- Número de integrantes de tribunales de selección, de comisiones de valoración y del departamento de Recursos Humanos que ha participado en acciones formativas de igualdad de género y de diversidad sexual y de género, así como el número de horas.

2 RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO/CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Promocionar una cultura inclusiva con la diversidad sexual y de género, suprimir el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBfóbicos.

2.2) MEDIDAS:

Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.

2.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos.

INDICADORES:

Porcentaje de puestos adaptados a la perspectiva de género y al lenguaje inclusivo.

3 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

3.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar el Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Propiciar la conciliación en los tiempos de vida.
- Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

3.2) MEDIDAS:

3.2.1 Elaboración de uno o varios documentos donde se recojan los derechos de las personas trabajadoras en materia de conciliación de vida laboral con la personal y familiar, así como especificación de los canales para su difusión entre las personas trabajadoras para que estas puedan obtener Información.

- Documentos:
Contenido:
 - Los derechos en materia del ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, tales como:
 - Flexibilidad horaria.
 - Reducción de jornada.
 - Modificaciones de Jornada y/o turno.
 - Permisos y excedencias.
 - Derechos en materia de desconexión digital.
- Canales:
 - Intranet
 - Tablón electrónico interno
 - Portal del empleado
 - Dípticos.

3.2.2 Regular la posibilidad de cambiar el día de teletrabajo por motivos de conciliación, así como que se pueda computar el horario por días completos o por horas.

3.2.3 Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital tales como: no responder a llamadas, abrir emails o mensajes de texto fuera del horario laboral y días de descanso, salvo situaciones de urgencia justificada; utilización de mensaje automático de ausencia en el correo electrónico, especificando las fechas en las que estará ausente y la dirección de email de persona a contactar para asuntos urgentes; reconocer el derecho a no usar e incluso desconectar los dispositivos electrónicos fuera de su jornada laboral; sensibilización sobre la necesidad de la desconexión digital y sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

3.2.4 Analizar las posibilidades de mejorar la flexibilidad horaria en los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta, además, las circunstancias de cargas familiares.

3.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos.
- Departamento de Recursos Humanos.

INDICADORES:

- Número de publicaciones relativas al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Número de canales disponibles para obtener la información.
- Porcentaje desagregado por sexo de permisos, excedencias y modificaciones de turno o jornada.
- Porcentaje desagregado por sexo y categoría profesional de concesiones de prestación de servicio mediante teletrabajo.

4 RETRIBUCIONES.

4.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad salarial cuando se detecten disparidades siguiendo el criterio de igualdad salarial por trabajos de igual valor.
- Mantener el equilibrio general en las retribuciones y equilibrar aquellos conceptos en los que se den desequilibrio.

4.2) MEDIDAS:

- 4.2.1 Elaboración de un análisis de puestos.
- 4.2.2 Categorización y calificación de puestos.
- 4.2.3 Valoración de los mismos utilizando criterios objetivos y uniformes
- 4.2.4 Elaboración de una Auditoría Retributiva conforme a la VPT.

4.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos.

INDICADORES:

- Porcentaje de puestos analizados, categorizados y valorados.
- Auditorías Retributivas elaboradas.

5 FORMACIÓN.

5.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.
- Promoción de formación específica en igualdad de género, así como en la diversidad sexual y de género, por categorías profesionales.

5.2) MEDIDAS:

- 5.2.1 Incluir en la formación general ofertada para toda la plantilla de personal formación específica en igualdad de género, así como en la diversidad sexual y de género.
- 5.2.2 Realización de cursos de formación en igualdad de género y en prevención de la violencia de género y LGTBfóbica adaptada a distintos colectivos profesionales: personal que presta servicios de atención al público, jefaturas con personal a cargo, personal que gestiona procedimientos de recursos humanos.
- 5.2.3 Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes acciones formativas.
- 5.2.4 Facilitar la formación en horario laboral para favorecer la conciliación familiar.

5.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos.
- Negociado de Formación.

INDICADORES:

- Número de acciones formativas sobre igualdad de género y prevención de la violencia de género y LGTBfóbica programadas.
- Porcentaje de personal asistente a los cursos de formación específica, desagregado por sexo y colectivo profesional, cada año.
- Número de acciones formativas realizadas.
- Porcentaje de inscripciones a cursos presenciales y on-line por materia, desagregado por sexo.
- Porcentaje de personal asistente a cursos presenciales y on-line por materia, desagregado por sexo.

6 ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO.

6.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género, la discriminación y la violencia LGTBIfóbica.
- Verificación de la difusión y funcionamiento del **Protocolo** de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género.

6.2) MEDIDAS:

- 6.2.1 Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género, a través de publicidad en la Intranet y remisión de información a las direcciones e-mail de las personas empleadas.
- 6.2.2 Elaborar un Informe:
 - De todas las denuncias: causas, frecuencia, tipo de acoso, discriminación o violencia, desagregado por sexo.
 - De las resoluciones de la Comisión Instructora.
- 6.2.3 Formación a los miembros de la Comisión Instructora del Protocolo sobre igualdad de género, de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género.
- 6.2.4 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre prevención del acoso sexual y por razón de género, así como de la discriminación y la violencia contra las personas LGTBI.

6.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Difusión del protocolo, por la Unidad de Información/Innovación Administrativa.
- Elaboración de informe, por la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso.
- Acciones formativas, por el Negociado de Formación.

INDICADORES:

- Difusión: número de publicaciones y/o campañas realizadas.
- Documento del informe de las actuaciones de la Comisión Instructora: número de denuncias y resoluciones.
- Número de cursos, seminarios o talleres realizados.

7 VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

7.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Promover acciones para detectar e informar de cómo intervenir ante el/los caso/s detectado/s y de los derechos que amparan a las víctimas de violencia de género.

7.2) MEDIDAS:

- 7.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa sobre los derechos laborales, seguridad social, inserción laboral y ayudas económicas para personas víctimas de violencia de género.
- 7.2.2 Realizar jornadas, charlas y/o talleres de sensibilización sobre violencia de género en el ámbito laboral destinadas a la plantilla.

7.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos.
- Negociado de Formación.

INDICADORES:

- Número de canales de difusión utilizados para dar a conocer la Guía Informativa elaborada.
- Número de jornadas, charlas y/o talleres realizados.

8 DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LGTBIFÓBICA EN EL ÁMBITO LABORAL.

8.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Promover acciones para detectar e informar de cómo intervenir ante el/los caso/s detectado/s y de los derechos que amparan a las víctimas de discriminación o violencia LGTBifóbica.

8.2) MEDIDAS:

- 8.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa sobre los derechos que amparan a las víctimas de discriminación o violencia LGTBifóbica, sobre cómo defender dichos derechos y ejemplos más usuales de transgresión de los mismos o de discriminación.
- 8.2.2 Realizar jornadas, charlas y/o talleres de sensibilización sobre discriminación o violencia LGTBifóbica en el ámbito laboral destinadas a la plantilla.

8.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos.
- Negociado de Formación.

INDICADORES:

- Número de canales de difusión utilizados para dar a conocer la Guía Informativa elaborada.
- Número de jornadas, charlas y/o talleres realizados.

9 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

9.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Seguir incluyendo la perspectiva de género en el desarrollo e implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en la elaboración de los procedimientos y en todas las actuaciones que así lo requieran en materia de PRL por los Servicios de Prevención.

9.2) MEDIDAS:

- 9.2.1 Realizar un estudio sobre los ámbitos de posible mejora en la aplicación de la perspectiva de género en la ejecución del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en las evaluaciones de riesgos laborales por espacios físicos de trabajo y por colectivos profesionales.
- 9.2.2 Incluir en los Pliegos de Prescripciones Técnicas redactados por el Servicio de Prevención propio, cómo Condiciones especiales de ejecución, que:
- En toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, la empresa o entidad adjudicataria deberá emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género, favoreciendo la igualdad de trato y no discriminación en lo que respecta a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- 9.2.3 Crear un catálogo de puestos libres de riesgos para trabajadoras embarazadas, progenitores, gestantes y lactantes.
- 9.2.4 Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales.

9.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y Servicio de Prevención Ajeno.

INDICADORES:

- Número de espacios físicos de trabajo y colectivos profesionales analizados.

- N.º de Condiciones Especiales de ejecución incluidas desde el Servicio de Prevención en relación con el N.º de PPT elaborados.
- N.º de puestos libres de riesgos para embarazadas, progenitores, gestantes y personas trabajadoras lactantes.
- Porcentaje de siniestralidad laboral y de enfermedades profesionales, desagregado por sexo y colectivo profesional.

LÍNEA 2: LA INSTITUCIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de gestión de la institución.

1 LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

Directrices de transversalidad de género y no discriminación.

1.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en la gestión y la organización.

1.2) MEDIDAS:

- 1.2.1 Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad de género en las contrataciones realizadas a empresas.
- 1.2.2 Procurar la incorporación de cláusulas sociales en pliegos de contratación, que promuevan la igualdad de las personas LGTBI en riesgo y/o situación de exclusión social.
- 1.2.3 Incluir la perspectiva de género y el enfoque de diversidad sexual y de género en las convocatorias de subvenciones.
- 1.2.4 Incluir la variable sexo y el enfoque de diversidad sexual y de género en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, y en todas las encuestas, estudios o estadísticas que realice la Diputación.

1.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Para las contrataciones, todos los departamentos que elaboran pliegos de contratos y especialmente el Departamento de Contratación.
- Para las subvenciones, todos los departamentos que gestionan la concesión de subvenciones.
- Para la documentación, todos los departamentos de la Institución.

INDICADORES:

- Porcentaje de expedientes de contratación que incluyen cláusulas de igualdad de género y que promuevan la igualdad de las personas LGTBI.

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

- Porcentaje de expedientes de concesión de subvenciones con que incluyen cláusulas de igualdad de género y el enfoque de diversidad sexual y de género.
- Número de procedimientos tipo en los que se ha actualizado su documentación bajo la perspectiva de género y el enfoque de diversidad sexual y de género.

2 IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.

2.2) MEDIDAS:

- 2.2.1 Difusión del Plan de Igualdad para asegurar su conocimiento por el personal y por los representantes corporativos.
- 2.2.2 Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad por la Comisión de Seguimiento.
- 2.2.3 Realizar la difusión del informe de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

2.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Seguimiento e informe, por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y no Discriminación.
- Facilitación de la información, por todas las unidades administrativas, cada una respecto de su área de actuación en la ejecución del Plan.
- Difusión, por la Unidad de Información y por la Unidad de Innovación Administrativa.

INDICADORES:

- Número de acciones divulgativas y canales utilizados para la difusión del Plan de Igualdad y no Discriminación y de los informes de evaluación y seguimiento.

3 ORGANIZACIONES SINDICALES, MESAS DE NEGOCIACIÓN, COMISIONES Y COMITÉS.

3.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Alcanzar la paridad en la representación.

3.2) MEDIDAS:

3.2.1 Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres por parte de la Institución y de las Organizaciones Sindicales en todas las mesas de negociación, comisiones y comités.

3.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- La Corporación.
- Las Organizaciones Sindicales

INDICADORES:

- Porcentaje de personas que conforman la representación legal de las personas trabajadoras desagregado por sexo.
- Porcentaje desagregado por sexo de integrantes en cada Mesa, Comisión o Comité.
- Porcentaje desagregado por sexo de personas liberadas por las organizaciones sindicales.

LÍNEA 3: LA COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Implantar en las comunicaciones de la Institución un lenguaje y contenidos no sexistas y respetuosos con perspectiva de la diversidad sexual y de género, promoviendo una imagen igualitaria.

1 EL LENGUAJE.

1.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Utilizar un lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio.

1.2) MEDIDAS:

1.2.1 Remitir la GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE, anexa a este Plan a todas las unidades administrativas e incentivar su seguimiento.

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

- 1.2.2 Incluir un módulo sobre lenguaje inclusivo en las acciones formativas que aborden la comunicación, la redacción de documentos, la elaboración de informes o el procedimiento administrativo.
- 1.2.3 Programar cursos de formación sobre lenguaje inclusivo y la corrección del sesgo sexista y de los estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos dirigidos al personal con funciones de comunicación, o de publicación de anuncios en boletines oficiales y tabloneros de anuncios, o de generar contenidos en la web o en las redes sociales.
- 1.2.4 Revisar los contenidos de las páginas web y la sede electrónica para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
- 1.2.5 Aplicar el lenguaje inclusivo en las notas de prensa, las noticias y demás comunicaciones públicas que genera la Diputación Provincial.
- 1.2.6 Revisar los modelos de documentos de los expedientes administrativos, las bases de convocatorias, el material didáctico formativo, los catálogos, los materiales de difusión (dípticos, trípticos, cartas de servicios, carteles, ...) y demás soportes de expresión escrita, para su adecuación al lenguaje inclusivo.
- 1.2.7 Crear un espacio de igualdad en la web, con un buzón para recibir aportaciones, sugerencias o quejas sobre igualdad de género y no discriminación sexual y de género. Dichos comentarios serán remitidos a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento del Plan para ser tenidos en consideración en las reuniones de seguimiento y evaluación.

1.3) **SEGUIMIENTO:** **RESPONSABLE:**

- Difusión, revisión de contenido de la web y espacio de igualdad en la web, por la Unidad de Información y por la Unidad de Innovación Administrativa.
- Comunicaciones públicas, por el Gabinete de Comunicación.
- Formación, por el Negociado de Formación.
- Centralización de los datos estadísticos de cambios, por la Comisión de Seguimiento del Plan.
- Resto de actividades, por todas las unidades administrativas, cada una dentro de su ámbito funcional.

INDICADORES:

- Número de acciones de difusión de la Guía del Uso del Lenguaje Inclusivo.
- Número de cursos en los que se ha incluido el módulo de lenguaje inclusivo.
- Número de cursos específicos sobre lenguaje inclusivo realizados.
- Número de contenidos de las páginas web y de la sede electrónica adaptados.
- Número de modelos de documentos/expedientes/materiales adaptados.
- Número de aportaciones, sugerencias o quejas recibidas al año.

2 IMAGEN Y PUBLICIDAD.

2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Eliminar el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBifóbicos en la imagen institucional.

2.2) MEDIDAS:

2.2.1 Revisar y corregir el uso de imágenes y mensajes en la publicidad institucional para evitar que contengan connotaciones sexistas o estereotipadas.

2.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Gabinete de Comunicación.
- Unidad de Protocolo.
- Gabinete de Presidencia.

INDICADORES:

- Número de incidencias, quejas o sugerencias registradas por la utilización de mensajes y/o imágenes sexistas y/o estereotipados.
- Número de contenidos revisados en materia de sesgo sexista y de estereotipos sexistas y LGTBifóbicos.
- Porcentaje de publicaciones sin sesgo sexista y sin estereotipos sexistas y LGTBifóbicos.

9 MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.

9.1 Medios y Recursos.

Cada uno de los órganos responsables de la implantación de cada una de las medidas recogidas en el apartado anterior, deberá disponer de los medios y recursos, materiales y humanos, necesarios para su realización.

Respecto a los medios humanos, cada unidad responsable debe contar con la dotación de plantilla necesaria para la implementación de las medidas asignadas.

En el ámbito de la Ley 1/2003 de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Castilla y León, se adopta el compromiso de asignar los recursos necesarios del presupuesto de la Diputación Provincial de Salamanca en cada anualidad para la puesta en marcha de las actuaciones indicadas en este I Plan de Igualdad y no discriminación, en función del cronograma de implantación acordado.

10 CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Además de las fechas y acciones reflejadas en el presente calendario, hay que tener en cuenta que:

- _____/2026 se corresponderá con la Evaluación Intermedia del Plan.
- _____/2028 se corresponderá con la Evaluación Definitiva del Plan.

Medida	Año 1º		Año 2º		Año 3º		Año 4º	
	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º
LÍNEA 1: LAS PERSONAS TRABAJADORAS								
1.2.1 Implementar ACCIONES POSITIVAS en al acceso al empleo, promoción interna y provisión de puestos								
1.2.2 Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración								
1.2.3 Procurar a la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección								
1.2.4 Formar en igualdad de trato y oportunidades a quienes integren los órganos de selección								
1.2.5 Adaptar las bases y formularios de las convocatorias de selección de personal y provisión de puestos								
1.2.6 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género, así como referencia al Plan de Igualdad y no Discriminación, en los temarios								
1.2.7 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género entre las transversales como mérito								
2.2.1 Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la RPT								
3.2.1 Elaboración de uno o varios documentos donde se recojan los derechos de conciliación								
3.2.2 Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres								
3.2.3 Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital								
3.2.4 Analizar las posibilidades de mejorar la flexibilidad horaria en los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta, además, las circunstancias de cargas familiares.								
4.2.1 Elaboración de un análisis de puestos								
4.2.2 Categorización y calificación de puestos								
4.2.3 Valoración de los puestos								
4.2.4 Elaboración de una Auditoría Retributiva								
5.2.1 Incluir en la formación general ofertada para toda la plantilla de personal formación específica en igualdad de género, así como en la diversidad								

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

5.2.2 Realización de cursos de formación en igualdad de género y en prevención de la violencia de género y LGTBIfóbica adaptada a distintos colectivos profesionales							
5.2.3 Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes acciones formativas							
5.2.4 Facilitar la formación en horario laboral para favorecer la conciliación familiar							
6.2.1 Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género							
6.2.2 Elaborar un Informe sobre denuncias y resoluciones de acoso							
6.2.3 Formación sobre igualdad de género a los miembros de la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso							
6.2.4 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre prevención del acoso sexual y por razón de género							
7.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa, sobre los derechos de personas víctimas de violencia de género							
7.2.2 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre violencia de género en el ámbito laboral destinadas a la plantilla							
8.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa sobre los derechos que amparan a las víctimas de discriminación o violencia LGTBIfóbica							
8.2.2 Realizar jornadas, charlas y/o talleres de sensibilización sobre discriminación o violencia LGTBIfóbica							
9.2.1 Realizar un estudio sobre los ámbitos de posible mejora en la aplicación de la perspectiva de género en la ejecución del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en las evaluaciones de riesgos laborales por espacios físicos de trabajo y por colectivos profesionales							
9.2.2 Incluir en los PPT redactados por el Servicio de Prevención propio Condiciones especiales de ejecución relativas a igualdad							
9.2.3 Crear un catálogo de puestos libres de riesgos para trabajadoras embarazadas, progenitores gestantes y lactantes							
9.2.4 Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales							

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

LÍNEA 2: LA INSTITUCIÓN								
1.2.1 Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad de género en las contrataciones								
1.2.2 Incluir la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones								
1.2.3 Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos y en todas las encuestas, estudios o estadísticas								
2.2.1 Difusión del Plan de Igualdad								
2.2.2 Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad por la Comisión de Seguimiento								
2.2.3 Realizar la difusión del informe de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad								
3.2.1 Procurar a una presencia equilibrada de mujeres y hombres por parte de la Institución y de los sindicatos en todas las mesas de negociación, comisiones y comités								

LÍNEA 3: LA COMUNICACIÓN								
1.2.1 Remitir la GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE a todas las unidades administrativas								
1.2.2 Incluir un módulo sobre lenguaje inclusivo en las acciones formativas								
1.2.3 Programar cursos de formación en sobre lenguaje inclusivo y la corrección del sesgo sexista y de los estereotipos								
1.2.4 Revisar los contenidos de las páginas web y la sede electrónica para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas								
1.2.5 Aplicar el lenguaje inclusivo en las notas de prensa, las noticias y demás comunicaciones								
1.2.6 Revisar los modelos de documentos de los expedientes administrativos, las bases de convocatorias, el material didáctico formativo, ...								
1.2.7 Crear un espacio de igualdad en la web, con un buzón para recibir aportaciones, sugerencias, o quejas sobre igualdad de género								
2.2.1 Revisar y corregir el uso de imágenes y mensajes en la publicidad institucional								

11 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

11.1 Comisión de Seguimiento.

Una vez aprobado el I Plan de Igualdad y no discriminación de la Diputación de Salamanca y atendiendo las circunstancias y obligaciones establecidas en el Art. 9 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, se constituirá la Comisión de Seguimiento.

Dicha Comisión se conformará de forma paritaria con la representación de la Entidad y de las personas trabajadoras, representación que podrá conformarse por las mismas personas integrantes de la Mesa de Negociación del Plan de Igualdad.

La Presidencia corresponderá al Diputado o a la Diputada que ostente la delegación del Área de Organización y Recursos Humanos y la Secretaría, con voz, pero sin voto, la desempeñará personal de Grupo A.

Esta Comisión de Seguimiento, estará legítimamente constituida, mientras que los miembros de la misma estén en el ejercicio de las funciones de representación tanto por parte de la Diputación como de la Representación de los Trabajadores.

Dado el caso de cambio en la Corporación Provincial o en la representación de los trabajadores, se constituirá una nueva Comisión de Seguimiento con los nuevos miembros legitimados.

11.2 NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Una vez firmado el I Plan de Igualdad efectiva de mujeres y hombres y no discriminación, la Comisión de Igualdad y no discriminación llevará a cabo el seguimiento y evaluación del mismo hasta la finalización de su vigencia, conforme a los supuestos recogidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, debiendo abordarse, en todo caso:

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan, en la medida necesaria.
- Las medidas del Plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la Entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan a los requisitos legales o reglamentarios.

11.2.1 Seguimiento.

Reuniones Ordinarias.

La Comisión de Seguimiento se reunirá ordinariamente de forma semestral, a partir de la aprobación del Plan y durante el período de vigencia del mismo, para realizar la evaluación y seguimiento periódicos del Plan.

Reuniones Extraordinarias.

Se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, a través de una solicitud motivada, o bien cuando concurren circunstancias excepcionales que afecten al Plan y su Implantación, tales como cambios legislativos, hechos de relevancia que requiera la convocatoria, etc...

11.2.1 Evaluación del Plan.

Se efectuará un seguimiento semestral, una evaluación intermedia al segundo año y una evaluación final.

Los informes derivados de los seguimientos y de las evaluaciones serán difundidos en los canales internos de comunicación.

La evaluación contemplará los siguientes niveles:

a. Evaluación de grado de cumplimiento. Esta evaluación implicará el análisis del grado de ejecución, es decir, acciones implementadas sobre las previstas para cada ejercicio, lo que supondrá conocer en qué ámbitos hay que aumentar los esfuerzos.

b. Evaluación de Proceso. Centrada en profundizar en el propio proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo, atenderá principalmente a las valoraciones de las diferentes Direcciones de Áreas y tendrá en cuenta las aportaciones recibidas por el buzón de igualdad y no Discriminación, identificando nuevas fórmulas y herramientas para la implementación de las medidas y acciones del Plan. En consecuencia, es un tipo de evaluación que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes para la toma de decisiones.

a. Evaluación de Impacto. Analizará los efectos que tienen las políticas de igualdad en la modificación de la situación de las personas y colectivos destinatarios de las mismas, a través de la puntuación obtenida con los indicadores proyectados para cada medida. Permitirá valorar si se ha reducido la situación de desigualdad de género en la Entidad.

12 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

En el supuesto de verificarse la necesidad de modificar el Plan, como consecuencia de dificultades detectadas en su implantación, de la necesidad determinada por la Comisión de Seguimiento de incorporar mejoras o cambios, o de las variaciones que surjan en los ámbitos normativos o convencionales, habrá de constituirse nuevamente la Mesa de Negociación del Plan para intentar alcanzar un nuevo acuerdo sobre las modificaciones o adaptaciones planteadas.

La iniciativa de la modificación podrá efectuarse de forma motivada por cualquiera de las partes. Una vez planteada, la Presidencia de la Comisión de Seguimiento convocará reunión en un plazo no superior a 15 días para valorar la iniciativa.

Alcanzado el acuerdo, será sometido a aprobación del Pleno provincial.

La modificación contará con la misma difusión que la determinada para el Plan inicial.

13 GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para facilitar la aplicación del presente Plan se exponen algunas definiciones, sin carácter exhaustivo, recogidas en normas y tratados que abordan la materia.

ACCIÓN POSITIVA

Medida o acción compensatoria. Se entienden así aquellas acciones que pretenden dar a un determinado grupo social que históricamente ha sufrido discriminación un trato preferencial en el acceso a ciertos recursos o servicios. Su objetivo es combatir las discriminaciones que resultan de la adopción de actitudes discriminatorias intencionadas o no, incluidas las desigualdades por razón de sexo.

ACOSO SEXUAL

Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

ACOSO DISCRIMINATORIO

Existirá cuando cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una o varias personas y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso como discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de

acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

BRECHA SALARIAL

Se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres; esto es, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino.

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Sistema de organización social y empresarial que facilita a las personas el desempeño de sus derechos y responsabilidades familiares, laborales y personales.

CORRESPONSABILIDAD

Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

CUERPO NO BINARIO

Se considera de esta manera aquel cuerpo con alguna de las condiciones definidas en la definición de intersexualidades o diferencias del desarrollo sexual.

DESARROLLO SEXUAL

Anatomía sexual, órganos reproductivos o patrón cromosómico de una persona. En este término se entienden como incluidos los cambios físicos, sexuales, psicológicos, cognoscitivos y sociales que se producen a lo largo del crecimiento de las personas.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Existirá cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Trato desfavorable provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutras. Existirá cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Existirá cuando, además de discriminación por motivo de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, una persona sufra de forma simultánea discriminación por otros motivos recogidos en la legislación europea, nacional o autonómica.

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN

Se produce cuando una persona es objeto de discriminación por su relación con una persona o grupo LGTBI.

DISCRIMINACIÓN POR ERROR

Existirá cuando se dé una situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar como consecuencia de una apreciación errónea.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Trato favorable cuya finalidad es compensar una situación global de desigualdad.

DIVERSIDAD DE GÉNERO

La diversidad sexual y de género, o simplemente diversidad sexual, es un término que se usa para referirse de manera inclusiva a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género, sin necesidad de especificar cada una de las identidades, comportamientos y características que conforman esta pluralidad.

EQUIDAD DE GÉNERO

Imparcialidad en el trato a las personas con independencia de su género. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

ESTEREOTIPO

Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.)

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Manifestación de cada persona de su identidad de género.

FAMILIAS LGTBI

Personas LGTBI que mantienen una relación de afectividad entre ellas, o personas LGTBI y sus hijas e hijos o niños, niñas o adolescentes que tengan en acogida.

GÉNERO

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas, entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

GRUPO FAMILIAR

Conjunto de personas que conforman una familia en el sentido más amplio y diverso del término, es decir, que mantienen una relación de afectividad entre ellas, pudiendo o no tener descendencia.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona lo siente y autodetermina, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado en el momento del nacimiento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE TRATO

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

IGUALDAD FORMAL

Consideración y reconocimiento de un derecho recogido en la Ley.

IGUALDAD REAL

Situación de equiparación de derechos a partir de la consideración de las diferencias sostenidas por el modelo social o circunstancias ajenas a la persona.

INTERSEXUALIDADES O DIFERENCIAS DEL DESARROLLO SEXUAL

Es un abanico de condiciones asociadas a un desarrollo sexual atípico de las características sexuales. En esta definición se incluyen etiquetas diagnósticas y nosológicas como el síndrome de Klinefelter, el síndrome de Turner, la hiperplasia suprarrenal congénita, el síndrome de insensibilidad completa a los andrógenos, el síndrome de insensibilidad parcial a los andrógenos, el síndrome de Rokitansky, deficiencias enzimáticas o disgenesias gonadales –mixta, completa o síndrome de Swyer, parcial–, deficiencia de esteroide 5-alfa-reductasa, déficit 17-0-HSC, micropene, hipospadias, desarrollo sexual diverso ovotesticular o la mutación del gen Nr5a1, entre otras.

INTOLERANCIA POR GÉNERO

Forma de violencia que se ejerce contra las personas con comportamiento de género no normativo, especialmente en la infancia y la adolescencia.

LENGUAJE NO SEXISTA

Reconocimiento expreso en el uso del lenguaje de la existencia de las mujeres eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mismas.

LGTBI

Siglas de las palabras lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales. Se entenderán también incluidas las personas, independientemente de su edad, con orientación sexual, identidad de género o expresión de género no normativa, o desarrollo sexual no binario, así como todas las personas que formen parte de familias LGTBI.

LGTBIFOBIA

Odio, rechazo, prejuicio o discriminación hacia personas lesbianas, gais, bisexuales, trans o con variaciones intersexuales o a cualquier otra persona por motivo de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.

ORIENTACIÓN SEXUAL

El hecho de sentir deseo, afecto o atracción física o afectiva por una persona, con independencia de realizar o no prácticas sexuales. Si se siente únicamente con personas de distinto sexo, se denomina orientación heterosexual, si se siente únicamente con personas del mismo sexo, se denomina orientación homosexual, y si se siente con personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, ni en el mismo grado ni con la misma intensidad, se denomina orientación bisexual.

PARTICIPACIÓN EQUILBRADA

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

PERSONAS CON COMPORTAMIENTO DE GÉNERO NO NORMATIVO

Personas que expresan actitudes, roles, comportamientos, forma de vestir o de denominarse que no corresponden a lo que culturalmente se espera del género que les ha sido asignado.

PERSONAS CON VARIACIONES INTERSEXUALES

Se entenderán dentro de esta categoría todas aquellas personas con alguna condición de las definidas en el punto relativo a intersexualidades o diferencias del desarrollo sexual.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Incorporación de las diferencias existentes en las condiciones de participación social entre hombres y mujeres sostenidas por el género.

PLAN DE IGUALDAD

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Consideración de trato equitativo.

PRINCIPIO DE PRESENCIA IGUALITARIA

Se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

REPRESALIA DISCRIMINATORIA

Existirá cuando un trato adverso o efecto negativo se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida por motivo de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.

ROLES DE GÉNERO

Los roles de género expresan el comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona en razón de su sexo. Se encuentran directamente relacionados con los estereotipos (son ideas preconcebidas, es decir, prejuicios, que se han ido construyendo y transmitiendo en las sociedades con el paso del tiempo).

SEGREGACIÓN LABORAL DE GÉNERO

Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales. Constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta a la relación con el trabajo reproductivo, el ocio y la participación ciudadana. Puede analizarse en su doble vertiente de:

- Segregación horizontal: Se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones, según su sexo. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como «masculinos». Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.
- Segregación vertical: Hace referencia a ciertas características en la jerarquía de personas, puestos, categorías profesionales y tareas en los centros de trabajo, que dificultan el acceso de mujeres a puestos con mayor responsabilidad y mejor remunerados, es decir, provoca una concentración de mujeres y hombres en grados y

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

niveles específicos de responsabilidad. Este problema se relaciona con el género y la posición de las mujeres en los espacios laborales, dificulta que las mujeres se ubiquen favorablemente en las estructuras de poder y comúnmente se le conoce con el nombre de techo de cristal.

SEXISMO

Actitud o comportamiento jerárquico y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo.

VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA

Maltrato adicional ejercido contra una persona que, siendo víctima de discriminación, acoso o represalia por motivo de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, sufre las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de las personas responsables administrativas, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, en base a la consideración social que tradicionalmente se le ha venido dando.

VIOLENCIA EN PAREJAS DEL MISMO SEXO

Se considera como tal aquella que en sus diferentes formas se produce en el ámbito de relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo sexo o de quienes hayan estado ligadas por relaciones similares de afectividad, constituyendo un ejercicio de poder, siendo el objetivo de la persona que abusa dominar y controlar a su víctima.

3.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos.
- Departamento de Recursos Humanos.

INDICADORES:

- Número de publicaciones relativas al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Número de canales disponibles para obtener la información.
- Porcentaje desagregado por sexo de permisos, excedencias y modificaciones de turno o jornada.
- Porcentaje desagregado por sexo y categoría profesional de concesiones de prestación de servicio mediante teletrabajo.

4 RETRIBUCIONES.

4.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad salarial cuando se detecten disparidades siguiendo el criterio de igualdad salarial por trabajos de igual valor.
- Mantener el equilibrio general en las retribuciones y equilibrar aquellos conceptos en los que se den desequilibrio.

4.2) MEDIDAS:

- 4.2.1 Elaboración de un análisis de puestos.
- 4.2.2 Categorización y calificación de puestos.
- 4.2.3 Valoración de los mismos utilizando criterios objetivos y uniformes
- 4.2.4 Elaboración de una Auditoría Retributiva conforme a la VPT.

4.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos.

INDICADORES:

- Porcentaje de puestos analizados, categorizados y valorados.
- Auditorías Retributivas elaboradas.

5 FORMACIÓN.

5.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.
- Promoción de formación específica en igualdad de género, así como en la diversidad sexual y de género, por categorías profesionales.

5.2) MEDIDAS:

- 5.2.1 Incluir en la formación general ofertada para toda la plantilla de personal formación específica en igualdad de género, así como en la diversidad sexual y de género.
- 5.2.2 Realización de cursos de formación en igualdad de género y en prevención de la violencia de género y LGTBfóbica adaptada a distintos colectivos profesionales: personal que presta servicios de atención al público, jefaturas con personal a cargo, personal que gestiona procedimientos de recursos humanos.
- 5.2.3 Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes acciones formativas.
- 5.2.4 Facilitar la formación en horario laboral para favorecer la conciliación familiar.

5.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos.
- Negociado de Formación.

INDICADORES:

- Número de acciones formativas sobre igualdad de género y prevención de la violencia de género y LGTBfóbica programadas.
- Porcentaje de personal asistente a los cursos de formación específica, desagregado por sexo y colectivo profesional, cada año.
- Número de acciones formativas realizadas.
- Porcentaje de inscripciones a cursos presenciales y on-line por materia, desagregado por sexo.
- Porcentaje de personal asistente a cursos presenciales y on-line por materia, desagregado por sexo.

6 ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO.

6.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género, la discriminación y la violencia LGTBIfóbica.
- Verificación de la difusión y funcionamiento del **Protocolo** de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género.

6.2) MEDIDAS:

- 6.2.1 Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género, a través de publicidad en la Intranet y remisión de información a las direcciones e-mail de las personas empleadas.
- 6.2.2 Elaborar un Informe:
 - De todas las denuncias: causas, frecuencia, tipo de acoso, discriminación o violencia, desagregado por sexo.
 - De las resoluciones de la Comisión Instructora.
- 6.2.3 Formación a los miembros de la Comisión Instructora del Protocolo sobre igualdad de género, de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género.
- 6.2.4 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre prevención del acoso sexual y por razón de género, así como de la discriminación y la violencia contra las personas LGTBI.

6.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Difusión del protocolo, por la Unidad de Información/Innovación Administrativa.
- Elaboración de informe, por la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso.
- Acciones formativas, por el Negociado de Formación.

INDICADORES:

- Difusión: número de publicaciones y/o campañas realizadas.
- Documento del informe de las actuaciones de la Comisión Instructora: número de denuncias y resoluciones.
- Número de cursos, seminarios o talleres realizados.

7 VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

7.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Promover acciones para detectar e informar de cómo intervenir ante el/los caso/s detectado/s y de los derechos que amparan a las víctimas de violencia de género.

7.2) MEDIDAS:

- 7.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa sobre los derechos laborales, seguridad social, inserción laboral y ayudas económicas para personas víctimas de violencia de género.
- 7.2.2 Realizar jornadas, charlas y/o talleres de sensibilización sobre violencia de género en el ámbito laboral destinadas a la plantilla.

7.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos.
- Negociado de Formación.

INDICADORES:

- Número de canales de difusión utilizados para dar a conocer la Guía Informativa elaborada.
- Número de jornadas, charlas y/o talleres realizados.

8 DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LGTBIFÓBICA EN EL ÁMBITO LABORAL.

8.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Promover acciones para detectar e informar de cómo intervenir ante el/los caso/s detectado/s y de los derechos que amparan a las víctimas de discriminación o violencia LGTBifóbica.

8.2) MEDIDAS:

- 8.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa sobre los derechos que amparan a las víctimas de discriminación o violencia LGTBifóbica, sobre cómo defender dichos derechos y ejemplos más usuales de transgresión de los mismos o de discriminación.
- 8.2.2 Realizar jornadas, charlas y/o talleres de sensibilización sobre discriminación o violencia LGTBifóbica en el ámbito laboral destinadas a la plantilla.

8.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Dirección de Área de Organización y Recursos Humanos.
- Negociado de Formación.

INDICADORES:

- Número de canales de difusión utilizados para dar a conocer la Guía Informativa elaborada.
- Número de jornadas, charlas y/o talleres realizados.

9 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

9.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Seguir incluyendo la perspectiva de género en el desarrollo e implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en la elaboración de los procedimientos y en todas las actuaciones que así lo requieran en materia de PRL por los Servicios de Prevención.

9.2) MEDIDAS:

- 9.2.1 Realizar un estudio sobre los ámbitos de posible mejora en la aplicación de la perspectiva de género en la ejecución del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en las evaluaciones de riesgos laborales por espacios físicos de trabajo y por colectivos profesionales.
- 9.2.2 Incluir en los Pliegos de Prescripciones Técnicas redactados por el Servicio de Prevención propio, cómo Condiciones especiales de ejecución, que:
- En toda la documentación, publicidad, imagen o material que se genere con motivo de la ejecución del contrato, la empresa o entidad adjudicataria deberá emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género, favoreciendo la igualdad de trato y no discriminación en lo que respecta a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- 9.2.3 Crear un catálogo de puestos libres de riesgos para trabajadoras embarazadas, progenitores, gestantes y lactantes.
- 9.2.4 Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales.

9.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y Servicio de Prevención Ajeno.

INDICADORES:

- Número de espacios físicos de trabajo y colectivos profesionales analizados.

- N.º de Condiciones Especiales de ejecución incluidas desde el Servicio de Prevención en relación con el N.º de PPT elaborados.
- N.º de puestos libres de riesgos para embarazadas, progenitores, gestantes y personas trabajadoras lactantes.
- Porcentaje de siniestralidad laboral y de enfermedades profesionales, desagregado por sexo y colectivo profesional.

LÍNEA 2: LA INSTITUCIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de gestión de la institución.

1 LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

Directrices de transversalidad de género y no discriminación.

1.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en la gestión y la organización.

1.2) MEDIDAS:

- 1.2.1 Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad de género en las contrataciones realizadas a empresas.
- 1.2.2 Procurar la incorporación de cláusulas sociales en pliegos de contratación, que promuevan la igualdad de las personas LGTBI en riesgo y/o situación de exclusión social.
- 1.2.3 Incluir la perspectiva de género y el enfoque de diversidad sexual y de género en las convocatorias de subvenciones.
- 1.2.4 Incluir la variable sexo y el enfoque de diversidad sexual y de género en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, y en todas las encuestas, estudios o estadísticas que realice la Diputación.

1.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Para las contrataciones, todos los departamentos que elaboran pliegos de contratos y especialmente el Departamento de Contratación.
- Para las subvenciones, todos los departamentos que gestionan la concesión de subvenciones.
- Para la documentación, todos los departamentos de la Institución.

INDICADORES:

- Porcentaje de expedientes de contratación que incluyen cláusulas de igualdad de género y que promuevan la igualdad de las personas LGTBI.

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

- Porcentaje de expedientes de concesión de subvenciones con que incluyen cláusulas de igualdad de género y el enfoque de diversidad sexual y de género.
- Número de procedimientos tipo en los que se ha actualizado su documentación bajo la perspectiva de género y el enfoque de diversidad sexual y de género.

2 IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.

2.2) MEDIDAS:

- 2.2.1 Difusión del Plan de Igualdad para asegurar su conocimiento por el personal y por los representantes corporativos.
- 2.2.2 Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad por la Comisión de Seguimiento.
- 2.2.3 Realizar la difusión del informe de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

2.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Seguimiento e informe, por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y no Discriminación.
- Facilitación de la información, por todas las unidades administrativas, cada una respecto de su área de actuación en la ejecución del Plan.
- Difusión, por la Unidad de Información y por la Unidad de Innovación Administrativa.

INDICADORES:

- Número de acciones divulgativas y canales utilizados para la difusión del Plan de Igualdad y no Discriminación y de los informes de evaluación y seguimiento.

3 ORGANIZACIONES SINDICALES, MESAS DE NEGOCIACIÓN, COMISIONES Y COMITÉS.

3.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Alcanzar la paridad en la representación.

3.2) MEDIDAS:

3.2.1 Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres por parte de la Institución y de las Organizaciones Sindicales en todas las mesas de negociación, comisiones y comités.

3.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- La Corporación.
- Las Organizaciones Sindicales

INDICADORES:

- Porcentaje de personas que conforman la representación legal de las personas trabajadoras desagregado por sexo.
- Porcentaje desagregado por sexo de integrantes en cada Mesa, Comisión o Comité.
- Porcentaje desagregado por sexo de personas liberadas por las organizaciones sindicales.

LÍNEA 3: LA COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Implantar en las comunicaciones de la Institución un lenguaje y contenidos no sexistas y respetuosos con perspectiva de la diversidad sexual y de género, promoviendo una imagen igualitaria.

1 EL LENGUAJE.

1.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Utilizar un lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio.

1.2) MEDIDAS:

1.2.1 Remitir la GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE, anexa a este Plan a todas las unidades administrativas e incentivar su seguimiento.

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

- 1.2.2 Incluir un módulo sobre lenguaje inclusivo en las acciones formativas que aborden la comunicación, la redacción de documentos, la elaboración de informes o el procedimiento administrativo.
- 1.2.3 Programar cursos de formación sobre lenguaje inclusivo y la corrección del sesgo sexista y de los estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos dirigidos al personal con funciones de comunicación, o de publicación de anuncios en boletines oficiales y tabloneros de anuncios, o de generar contenidos en la web o en las redes sociales.
- 1.2.4 Revisar los contenidos de las páginas web y la sede electrónica para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
- 1.2.5 Aplicar el lenguaje inclusivo en las notas de prensa, las noticias y demás comunicaciones públicas que genera la Diputación Provincial.
- 1.2.6 Revisar los modelos de documentos de los expedientes administrativos, las bases de convocatorias, el material didáctico formativo, los catálogos, los materiales de difusión (dípticos, trípticos, cartas de servicios, carteles, ...) y demás soportes de expresión escrita, para su adecuación al lenguaje inclusivo.
- 1.2.7 Crear un espacio de igualdad en la web, con un buzón para recibir aportaciones, sugerencias o quejas sobre igualdad de género y no discriminación sexual y de género. Dichos comentarios serán remitidos a la Secretaría de la Comisión de Seguimiento del Plan para ser tenidos en consideración en las reuniones de seguimiento y evaluación.

1.3) **SEGUIMIENTO:** **RESPONSABLE:**

- Difusión, revisión de contenido de la web y espacio de igualdad en la web, por la Unidad de Información y por la Unidad de Innovación Administrativa.
- Comunicaciones públicas, por el Gabinete de Comunicación.
- Formación, por el Negociado de Formación.
- Centralización de los datos estadísticos de cambios, por la Comisión de Seguimiento del Plan.
- Resto de actividades, por todas las unidades administrativas, cada una dentro de su ámbito funcional.

INDICADORES:

- Número de acciones de difusión de la Guía del Uso del Lenguaje Inclusivo.
- Número de cursos en los que se ha incluido el módulo de lenguaje inclusivo.
- Número de cursos específicos sobre lenguaje inclusivo realizados.
- Número de contenidos de las páginas web y de la sede electrónica adaptados.
- Número de modelos de documentos/expedientes/materiales adaptados.
- Número de aportaciones, sugerencias o quejas recibidas al año.

2 IMAGEN Y PUBLICIDAD.

2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Eliminar el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBifóbicos en la imagen institucional.

2.2) MEDIDAS:

2.2.1 Revisar y corregir el uso de imágenes y mensajes en la publicidad institucional para evitar que contengan connotaciones sexistas o estereotipadas.

2.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Gabinete de Comunicación.
- Unidad de Protocolo.
- Gabinete de Presidencia.

INDICADORES:

- Número de incidencias, quejas o sugerencias registradas por la utilización de mensajes y/o imágenes sexistas y/o estereotipados.
- Número de contenidos revisados en materia de sesgo sexista y de estereotipos sexistas y LGTBifóbicos.
- Porcentaje de publicaciones sin sesgo sexista y sin estereotipos sexistas y LGTBifóbicos.

9 MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.

9.1 Medios y Recursos.

Cada uno de los órganos responsables de la implantación de cada una de las medidas recogidas en el apartado anterior, deberá disponer de los medios y recursos, materiales y humanos, necesarios para su realización.

Respecto a los medios humanos, cada unidad responsable debe contar con la dotación de plantilla necesaria para la implementación de las medidas asignadas.

En el ámbito de la Ley 1/2003 de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Castilla y León, se adopta el compromiso de asignar los recursos necesarios del presupuesto de la Diputación Provincial de Salamanca en cada anualidad para la puesta en marcha de las actuaciones indicadas en este I Plan de Igualdad y no discriminación, en función del cronograma de implantación acordado.

10 CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Además de las fechas y acciones reflejadas en el presente calendario, hay que tener en cuenta que:

- _____/2026 se corresponderá con la Evaluación Intermedia del Plan.
- _____/2028 se corresponderá con la Evaluación Definitiva del Plan.

Medida	Año 1º		Año 2º		Año 3º		Año 4º	
	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º
LÍNEA 1: LAS PERSONAS TRABAJADORAS								
1.2.1 Implementar ACCIONES POSITIVAS en al acceso al empleo, promoción interna y provisión de puestos								
1.2.2 Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración								
1.2.3 Procurar a la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección								
1.2.4 Formar en igualdad de trato y oportunidades a quienes integren los órganos de selección								
1.2.5 Adaptar las bases y formularios de las convocatorias de selección de personal y provisión de puestos								
1.2.6 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género, así como referencia al Plan de Igualdad y no Discriminación, en los temarios								
1.2.7 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género entre las transversales como mérito								
2.2.1 Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la RPT								
3.2.1 Elaboración de uno o varios documentos donde se recojan los derechos de conciliación								
3.2.2 Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres								
3.2.3 Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital								
3.2.4 Analizar las posibilidades de mejorar la flexibilidad horaria en los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta, además, las circunstancias de cargas familiares.								
4.2.1 Elaboración de un análisis de puestos								
4.2.2 Categorización y calificación de puestos								
4.2.3 Valoración de los puestos								
4.2.4 Elaboración de una Auditoría Retributiva								
5.2.1 Incluir en la formación general ofertada para toda la plantilla de personal formación específica en igualdad de género, así como en la diversidad								

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

5.2.2 Realización de cursos de formación en igualdad de género y en prevención de la violencia de género y LGTBIfóbica adaptada a distintos colectivos profesionales							
5.2.3 Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes acciones formativas							
5.2.4 Facilitar la formación en horario laboral para favorecer la conciliación familiar							
6.2.1 Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género							
6.2.2 Elaborar un Informe sobre denuncias y resoluciones de acoso							
6.2.3 Formación sobre igualdad de género a los miembros de la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso							
6.2.4 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre prevención del acoso sexual y por razón de género							
7.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa, sobre los derechos de personas víctimas de violencia de género							
7.2.2 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre violencia de género en el ámbito laboral destinadas a la plantilla							
8.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa sobre los derechos que amparan a las víctimas de discriminación o violencia LGTBIfóbica							
8.2.2 Realizar jornadas, charlas y/o talleres de sensibilización sobre discriminación o violencia LGTBIfóbica							
9.2.1 Realizar un estudio sobre los ámbitos de posible mejora en la aplicación de la perspectiva de género en la ejecución del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en las evaluaciones de riesgos laborales por espacios físicos de trabajo y por colectivos profesionales							
9.2.2 Incluir en los PPT redactados por el Servicio de Prevención propio Condiciones especiales de ejecución relativas a igualdad							
9.2.3 Crear un catálogo de puestos libres de riesgos para trabajadoras embarazadas, progenitores gestantes y lactantes							
9.2.4 Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales							

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

LÍNEA 2: LA INSTITUCIÓN								
1.2.1 Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad de género en las contrataciones								
1.2.2 Incluir la perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones								
1.2.3 Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos y en todas las encuestas, estudios o estadísticas								
2.2.1 Difusión del Plan de Igualdad								
2.2.2 Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad por la Comisión de Seguimiento								
2.2.3 Realizar la difusión del informe de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad								
3.2.1 Procurar a una presencia equilibrada de mujeres y hombres por parte de la Institución y de los sindicatos en todas las mesas de negociación, comisiones y comités								

LÍNEA 3: LA COMUNICACIÓN								
1.2.1 Remitir la GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE a todas las unidades administrativas								
1.2.2 Incluir un módulo sobre lenguaje inclusivo en las acciones formativas								
1.2.3 Programar cursos de formación en sobre lenguaje inclusivo y la corrección del sesgo sexista y de los estereotipos								
1.2.4 Revisar los contenidos de las páginas web y la sede electrónica para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas								
1.2.5 Aplicar el lenguaje inclusivo en las notas de prensa, las noticias y demás comunicaciones								
1.2.6 Revisar los modelos de documentos de los expedientes administrativos, las bases de convocatorias, el material didáctico formativo, ...								
1.2.7 Crear un espacio de igualdad en la web, con un buzón para recibir aportaciones, sugerencias, o quejas sobre igualdad de género								
2.2.1 Revisar y corregir el uso de imágenes y mensajes en la publicidad institucional								

11 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

11.1 Comisión de Seguimiento.

Una vez aprobado el I Plan de Igualdad y no discriminación de la Diputación de Salamanca y atendiendo las circunstancias y obligaciones establecidas en el Art. 9 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, se constituirá la Comisión de Seguimiento.

Dicha Comisión se conformará de forma paritaria con la representación de la Entidad y de las personas trabajadoras, representación que podrá conformarse por las mismas personas integrantes de la Mesa de Negociación del Plan de Igualdad.

La Presidencia corresponderá al Diputado o a la Diputada que ostente la delegación del Área de Organización y Recursos Humanos y la Secretaría, con voz, pero sin voto, la desempeñará personal de Grupo A.

Esta Comisión de Seguimiento, estará legítimamente constituida, mientras que los miembros de la misma estén en el ejercicio de las funciones de representación tanto por parte de la Diputación como de la Representación de los Trabajadores.

Dado el caso de cambio en la Corporación Provincial o en la representación de los trabajadores, se constituirá una nueva Comisión de Seguimiento con los nuevos miembros legitimados.

11.2 NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Una vez firmado el I Plan de Igualdad efectiva de mujeres y hombres y no discriminación, la Comisión de Igualdad y no discriminación llevará a cabo el seguimiento y evaluación del mismo hasta la finalización de su vigencia, conforme a los supuestos recogidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, debiendo abordarse, en todo caso:

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan, en la medida necesaria.
- Las medidas del Plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la Entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan a los requisitos legales o reglamentarios.

11.2.1 Seguimiento.

Reuniones Ordinarias.

La Comisión de Seguimiento se reunirá ordinariamente de forma semestral, a partir de la aprobación del Plan y durante el período de vigencia del mismo, para realizar la evaluación y seguimiento periódicos del Plan.

Reuniones Extraordinarias.

Se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, a través de una solicitud motivada, o bien cuando concurren circunstancias excepcionales que afecten al Plan y su Implantación, tales como cambios legislativos, hechos de relevancia que requiera la convocatoria, etc...

11.2.1 Evaluación del Plan.

Se efectuará un seguimiento semestral, una evaluación intermedia al segundo año y una evaluación final.

Los informes derivados de los seguimientos y de las evaluaciones serán difundidos en los canales internos de comunicación.

La evaluación contemplará los siguientes niveles:

a. Evaluación de grado de cumplimiento. Esta evaluación implicará el análisis del grado de ejecución, es decir, acciones implementadas sobre las previstas para cada ejercicio, lo que supondrá conocer en qué ámbitos hay que aumentar los esfuerzos.

b. Evaluación de Proceso. Centrada en profundizar en el propio proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo, atenderá principalmente a las valoraciones de las diferentes Direcciones de Áreas y tendrá en cuenta las aportaciones recibidas por el buzón de igualdad y no Discriminación, identificando nuevas fórmulas y herramientas para la implementación de las medidas y acciones del Plan. En consecuencia, es un tipo de evaluación que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes para la toma de decisiones.

a. Evaluación de Impacto. Analizará los efectos que tienen las políticas de igualdad en la modificación de la situación de las personas y colectivos destinatarios de las mismas, a través de la puntuación obtenida con los indicadores proyectados para cada medida. Permitirá valorar si se ha reducido la situación de desigualdad de género en la Entidad.

12 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

En el supuesto de verificarse la necesidad de modificar el Plan, como consecuencia de dificultades detectadas en su implantación, de la necesidad determinada por la Comisión de Seguimiento de incorporar mejoras o cambios, o de las variaciones que surjan en los ámbitos normativos o convencionales, habrá de constituirse nuevamente la Mesa de Negociación del Plan para intentar alcanzar un nuevo acuerdo sobre las modificaciones o adaptaciones planteadas.

La iniciativa de la modificación podrá efectuarse de forma motivada por cualquiera de las partes. Una vez planteada, la Presidencia de la Comisión de Seguimiento convocará reunión en un plazo no superior a 15 días para valorar la iniciativa.

Alcanzado el acuerdo, será sometido a aprobación del Pleno provincial.

La modificación contará con la misma difusión que la determinada para el Plan inicial.

13 GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para facilitar la aplicación del presente Plan se exponen algunas definiciones, sin carácter exhaustivo, recogidas en normas y tratados que abordan la materia.

ACCIÓN POSITIVA

Medida o acción compensatoria. Se entienden así aquellas acciones que pretenden dar a un determinado grupo social que históricamente ha sufrido discriminación un trato preferencial en el acceso a ciertos recursos o servicios. Su objetivo es combatir las discriminaciones que resultan de la adopción de actitudes discriminatorias intencionadas o no, incluidas las desigualdades por razón de sexo.

ACOSO SEXUAL

Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

ACOSO DISCRIMINATORIO

Existirá cuando cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una o varias personas y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso como discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de

acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

BRECHA SALARIAL

Se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres; esto es, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino.

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Sistema de organización social y empresarial que facilita a las personas el desempeño de sus derechos y responsabilidades familiares, laborales y personales.

CORRESPONSABILIDAD

Reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

CUERPO NO BINARIO

Se considera de esta manera aquel cuerpo con alguna de las condiciones definidas en la definición de intersexualidades o diferencias del desarrollo sexual.

DESARROLLO SEXUAL

Anatomía sexual, órganos reproductivos o patrón cromosómico de una persona. En este término se entienden como incluidos los cambios físicos, sexuales, psicológicos, cognoscitivos y sociales que se producen a lo largo del crecimiento de las personas.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Existirá cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Trato desfavorable provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutras. Existirá cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Existirá cuando, además de discriminación por motivo de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, una persona sufra de forma simultánea discriminación por otros motivos recogidos en la legislación europea, nacional o autonómica.

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN

Se produce cuando una persona es objeto de discriminación por su relación con una persona o grupo LGTBI.

DISCRIMINACIÓN POR ERROR

Existirá cuando se dé una situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar como consecuencia de una apreciación errónea.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Trato favorable cuya finalidad es compensar una situación global de desigualdad.

DIVERSIDAD DE GÉNERO

La diversidad sexual y de género, o simplemente diversidad sexual, es un término que se usa para referirse de manera inclusiva a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género, sin necesidad de especificar cada una de las identidades, comportamientos y características que conforman esta pluralidad.

EQUIDAD DE GÉNERO

Imparcialidad en el trato a las personas con independencia de su género. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

ESTEREOTIPO

Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.)

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Manifestación de cada persona de su identidad de género.

FAMILIAS LGTBI

Personas LGTBI que mantienen una relación de afectividad entre ellas, o personas LGTBI y sus hijas e hijos o niños, niñas o adolescentes que tengan en acogida.

GÉNERO

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas, entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

GRUPO FAMILIAR

Conjunto de personas que conforman una familia en el sentido más amplio y diverso del término, es decir, que mantienen una relación de afectividad entre ellas, pudiendo o no tener descendencia.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona lo siente y autodetermina, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado en el momento del nacimiento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE TRATO

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

IGUALDAD FORMAL

Consideración y reconocimiento de un derecho recogido en la Ley.

IGUALDAD REAL

Situación de equiparación de derechos a partir de la consideración de las diferencias sostenidas por el modelo social o circunstancias ajenas a la persona.

INTERSEXUALIDADES O DIFERENCIAS DEL DESARROLLO SEXUAL

Es un abanico de condiciones asociadas a un desarrollo sexual atípico de las características sexuales. En esta definición se incluyen etiquetas diagnósticas y nosológicas como el síndrome de Klinefelter, el síndrome de Turner, la hiperplasia suprarrenal congénita, el síndrome de insensibilidad completa a los andrógenos, el síndrome de insensibilidad parcial a los andrógenos, el síndrome de Rokitansky, deficiencias enzimáticas o disgenesias gonadales –mixta, completa o síndrome de Swyer, parcial–, deficiencia de esteroide 5-alfa-reductasa, déficit 17-0-HSC, micropene, hipospadias, desarrollo sexual diverso ovotesticular o la mutación del gen Nr5a1, entre otras.

INTOLERANCIA POR GÉNERO

Forma de violencia que se ejerce contra las personas con comportamiento de género no normativo, especialmente en la infancia y la adolescencia.

LENGUAJE NO SEXISTA

Reconocimiento expreso en el uso del lenguaje de la existencia de las mujeres eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mismas.

LGTBI

Siglas de las palabras lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales. Se entenderán también incluidas las personas, independientemente de su edad, con orientación sexual, identidad de género o expresión de género no normativa, o desarrollo sexual no binario, así como todas las personas que formen parte de familias LGTBI.

LGTBIFOBIA

Odio, rechazo, prejuicio o discriminación hacia personas lesbianas, gais, bisexuales, trans o con variaciones intersexuales o a cualquier otra persona por motivo de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.

ORIENTACIÓN SEXUAL

El hecho de sentir deseo, afecto o atracción física o afectiva por una persona, con independencia de realizar o no prácticas sexuales. Si se siente únicamente con personas de distinto sexo, se denomina orientación heterosexual, si se siente únicamente con personas del mismo sexo, se denomina orientación homosexual, y si se siente con personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, ni en el mismo grado ni con la misma intensidad, se denomina orientación bisexual.

PARTICIPACIÓN EQUILBRADA

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

PERSONAS CON COMPORTAMIENTO DE GÉNERO NO NORMATIVO

Personas que expresan actitudes, roles, comportamientos, forma de vestir o de denominarse que no corresponden a lo que culturalmente se espera del género que les ha sido asignado.

PERSONAS CON VARIACIONES INTERSEXUALES

Se entenderán dentro de esta categoría todas aquellas personas con alguna condición de las definidas en el punto relativo a intersexualidades o diferencias del desarrollo sexual.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Incorporación de las diferencias existentes en las condiciones de participación social entre hombres y mujeres sostenidas por el género.

PLAN DE IGUALDAD

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Consideración de trato equitativo.

PRINCIPIO DE PRESENCIA IGUALITARIA

Se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

REPRESALIA DISCRIMINATORIA

Existirá cuando un trato adverso o efecto negativo se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida por motivo de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.

ROLES DE GÉNERO

Los roles de género expresan el comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona en razón de su sexo. Se encuentran directamente relacionados con los estereotipos (son ideas preconcebidas, es decir, prejuicios, que se han ido construyendo y transmitiendo en las sociedades con el paso del tiempo).

SEGREGACIÓN LABORAL DE GÉNERO

Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales. Constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta a la relación con el trabajo reproductivo, el ocio y la participación ciudadana. Puede analizarse en su doble vertiente de:

- Segregación horizontal: Se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones, según su sexo. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como «masculinos». Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.
- Segregación vertical: Hace referencia a ciertas características en la jerarquía de personas, puestos, categorías profesionales y tareas en los centros de trabajo, que dificultan el acceso de mujeres a puestos con mayor responsabilidad y mejor remunerados, es decir, provoca una concentración de mujeres y hombres en grados y

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

niveles específicos de responsabilidad. Este problema se relaciona con el género y la posición de las mujeres en los espacios laborales, dificulta que las mujeres se ubiquen favorablemente en las estructuras de poder y comúnmente se le conoce con el nombre de techo de cristal.

SEXISMO

Actitud o comportamiento jerárquico y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo.

VICTIMIZACIÓN SECUNDARIA

Maltrato adicional ejercido contra una persona que, siendo víctima de discriminación, acoso o represalia por motivo de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, sufre las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de las personas responsables administrativas, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, en base a la consideración social que tradicionalmente se le ha venido dando.

VIOLENCIA EN PAREJAS DEL MISMO SEXO

Se considera como tal aquella que en sus diferentes formas se produce en el ámbito de relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo sexo o de quienes hayan estado ligadas por relaciones similares de afectividad, constituyendo un ejercicio de poder, siendo el objetivo de la persona que abusa dominar y controlar a su víctima.



Diputación
de Salamanca

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

ANEXO - I

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Salamanca, 22 de noviembre de 2023

A CONTENIDO Y METODOLOGÍA

Para la elaboración de la estructura y contenido de este documento, se ha tenido en cuenta lo regulado en los artículos 2 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, 7 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre y 7 y 8 del R.D. 902/2020, de 13 de octubre.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Procesar y examinar de forma exhaustiva toda la documentación que ha sido solicitada y que la Entidad ha puesto a nuestra disposición y que ha supuesto el soporte para extraer todos los datos que se reflejan en los cuadros analíticos presentados que nos han permitido realizar una visión completa de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El procesamiento de los datos se desarrolla de forma automatizada y a través de un proceso de normalización de análisis.

NORMALIZACIÓN

Se trata de la aplicación de criterios analíticos equivalentes en todos los procesos, al objeto de obtener resultados que tengan las mismas métricas y poder realizar la comparación de forma rigurosa.

Es decir, comparar iguales.

INDICES UTILIZADOS

PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA

L.O. 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición adicional primera Presencia o composición equilibrada

Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento: 60/40

INDICE DE DISTRIBUCIÓN

% de un sexo con relación al otro.

Da información Intergénero: Útil para ver las diferencias entre los sexos en una categoría (relaciones de género).

INDICE DE CONCENTRACIÓN

N.º de mujeres en una categoría / el total de mujeres.

N.º hombres en una en una categoría / el total de hombres.

Da información Intragénero: es útil para ver distribución de cada sexo entre las categorías de una variable.

PROCESO

Solicitar y recoger, toda la documentación necesaria.

Procesar los datos por técnicos especializados, utilizando un software propio, diseñado y desarrollado por nuestra empresa, para el proceso y elaboración del Plan.

DATOS Y DOCUMENTOS ANALIZADOS	
REGISTRO SALARIAL	
FORMACIÓN	PROCESOS FORMATIVOS EN EL PERIODO
BASE DE DATOS DE PERMISOS, BAJAS, EXCENDECIAS, REDUCCIONES DE JORNADA...	
DOCUMENTOS DE COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD Y DE IMAGEN CORPORATIVA, INTERNOS Y EXTERNOS.	
PERÍODO ANALIZADO	DESDE: 01/01/2022 HASTA: 31/12/2022
FECHA DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN	ENTRE ENERO/2023 Y MAYO/2023
EMPRESA QUE HA INTERVENIDO EN LA ELABORACIÓN DEL DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.	
MEDIOS BÁSICOS ASOCIADOS, S.L. CIF: B37375201 C/SEGUNDA, 43 37188 CARBAJOSA DE LA SAGRADA (SALAMANCA)	

A.1 Cumplimiento Normativo.

Este documento ha sido elaborado de conformidad con el Art. 7 y el Anexo. Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, del R.D. 901/2020, de 13 de octubre.

B FICHA TÉCNICA

Denominación Social	DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
C.I.F.	P3700000G
Domicilio	C/ FELIPE ESPINO, 1
C.P.	37002
Población	SALAMANCA
Provincia	SALAMANCA
Teléfono	923293100
E-mail	informacion@lasalina.es
Página Web	www.lasalina.es
Sector de Actividad	Administración Pública local.
Ámbito territorial	Provincia de Salamanca.

1 CONDICIONES GENERALES

1.1 Distribución total de mujeres y hombres en la Entidad

TOTAL PLANTILLA 2022	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	NÚM.	% TOTAL	NÚM.	% TOTAL	NÚM
	612	61,14%	389	38,86%	1.001

TOTAL PLANTILLA 2021	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	NÚM.	% TOTAL	NÚM.	% TOTAL	NÚM
	655	54,72%	542	45,28%	1.197

TOTAL PLANTILLA 2020	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	NÚM.	% TOTAL	NÚM.	% TOTAL	NÚM
	565	58,07%	408	41,93%	973

TOTAL PLANTILLA 2019	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	NÚM.	% TOTAL	NÚM.	% TOTAL	NÚM
	580	57,77%	424	42,23%	1.004

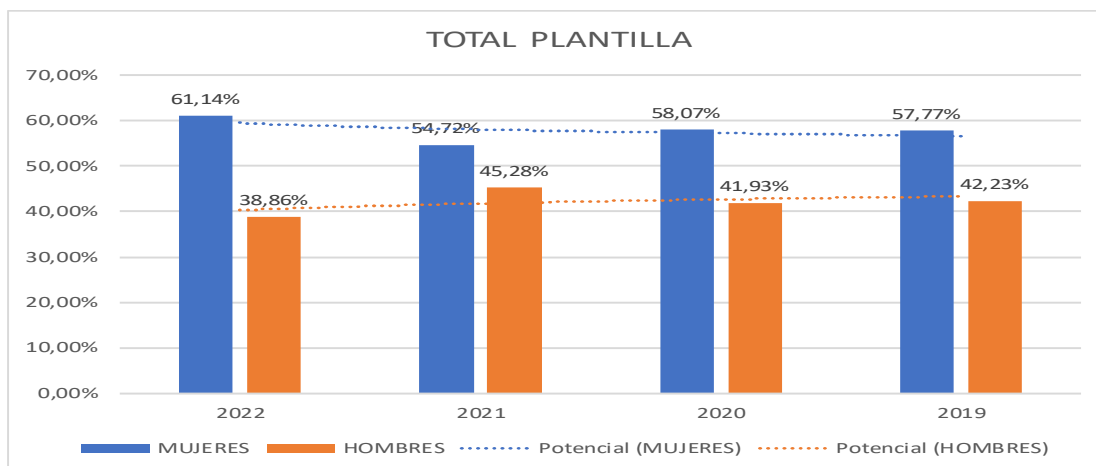
La Plantilla en el ejercicio 2022 está compuesta por un total de: 1.001 trabajadores/as, de los/as cuales: 612 son mujeres (61,14%) y 389 son hombres (38,86%).

La plantilla **está feminizada**, aunque los porcentajes están **muy cercanos al principio de presencia equilibrada**.

En el ejercicio 2022 el incremento de la presencia de mujeres respecto a la media de los anteriores (desde el 2019) es del 4%, resultando igual al de la reducción en la presencia de hombres.

En los ejercicios anteriores, desde el 2019, los resultados **han cumplido con el principio de presencia equilibrada**.

Para completar el estudio del Punto -6- de ese documento, la distribución del total de trabajadores y trabajadoras de la institución está equilibrada, por lo que **no hay infrarrepresentación femenina**.



1.2 Características de la representación legal de trabajadoras y trabajadores.

1.2.1 Características de la representación legal de las personas trabajadoras.

Distribución de la Representación legal de las/os trabajadoras/es						
REPRESENTACIÓN LEGAL TRABAJADORAS/ES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
		11	42,31%	15	57,69%	26
Representación Legal de las/os Trabajadoras/es por Organización Sindical						
CC.OO.	5	71,43%	2	28,57%	7	0,70%
CSIF	1	14,29%	6	85,71%	7	0,70%
SATSE	1	50,00%	1	50,00%	2	0,20%
UGT	3	42,86%	4	57,14%	7	0,70%
USO	1	33,33%	2	66,67%	3	0,30%
TOTAL PERSONAL	612	1,80%	389	3,86%	1.001	2,60%

Se presenta un mayor número de hombres que de mujeres, aunque el resultado está dentro del principio de presencia equilibrada.

La representación legal de los Trabajadores/as es del: **2,60%**, sobre el total de la plantilla.

1.2.2 Características de la representación legal de la Institución en la Comisión Negociadora.

Distribución de la Representación legal la Diputación en la Comisión Negociadora						
REPRESENTACIÓN LEGAL INSTITUCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
		4	57,14%	3	42,86%	7
Representación Legal de las/os Trabajadoras/es por Grupo Político						
PP	2	50,00%	2	50,00%	4	20,00%
PSOE	2	100,00%	0	0,00%	2	20,00%
G. MIXTO	0	0,00%	1	100,00%	1	20,00%

En la representación de la Institución en la Comisión Negociadora hay mayoría de mujeres, aunque el resultado está dentro del principio de presencia equilibrada.

1.3 Distribución de hombres y mujeres por su edad.

Distribución de la Plantilla por Edad								
TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Menos de 20 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Entre 21 - 30 años	32	58,18%	5,23%	23	41,82%	5,91%	55	5,49%
Entre 31- 40 años	72	59,50%	11,76%	49	40,50%	12,60%	121	12,09%
Entre 41- 50 años	132	62,26%	21,57%	80	37,74%	20,57%	212	21,18%
Entre 51- 60 años	244	63,21%	39,87%	142	36,79%	36,50%	386	38,56%
Mayor de 61 años	132	58,15%	21,57%	95	41,85%	24,42%	227	22,68%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1001	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- 1) El grupo de edad que concentra mayor porcentaje de personal es el que se encuentra **entre 51 y 60 años** con una presencia del **38,56%**
 - 1.1) Entre este grupo las mujeres presentan un índice del 63,21% (244M) y los hombres del 36,79% (142H).

- 2) En cuanto a su distribución, en la plantilla:
 - hay más mujeres que hombres en todos los tramos de edad.

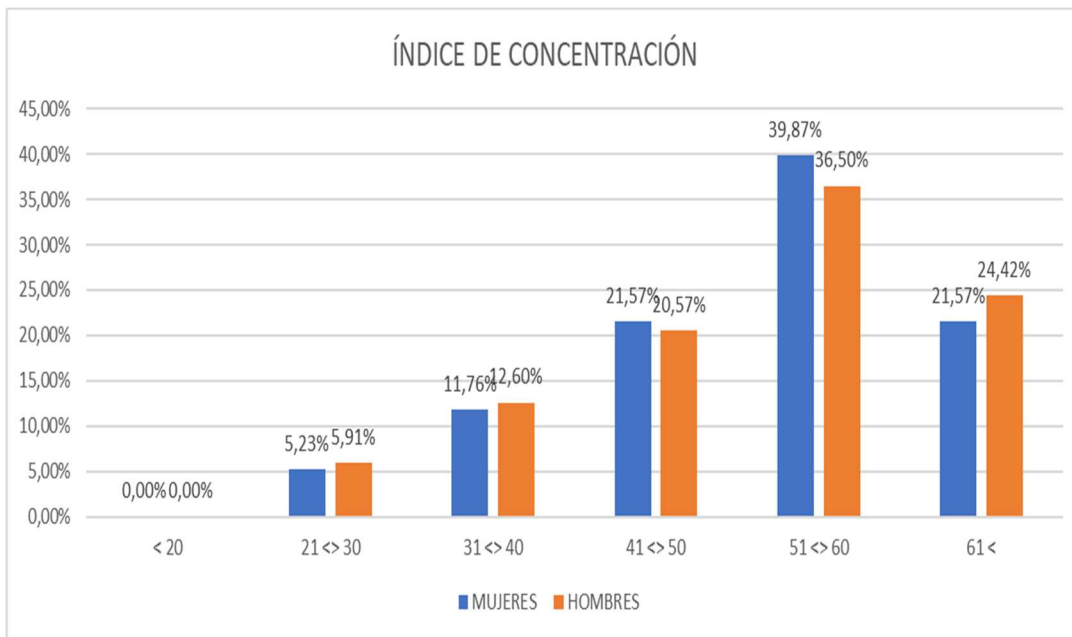
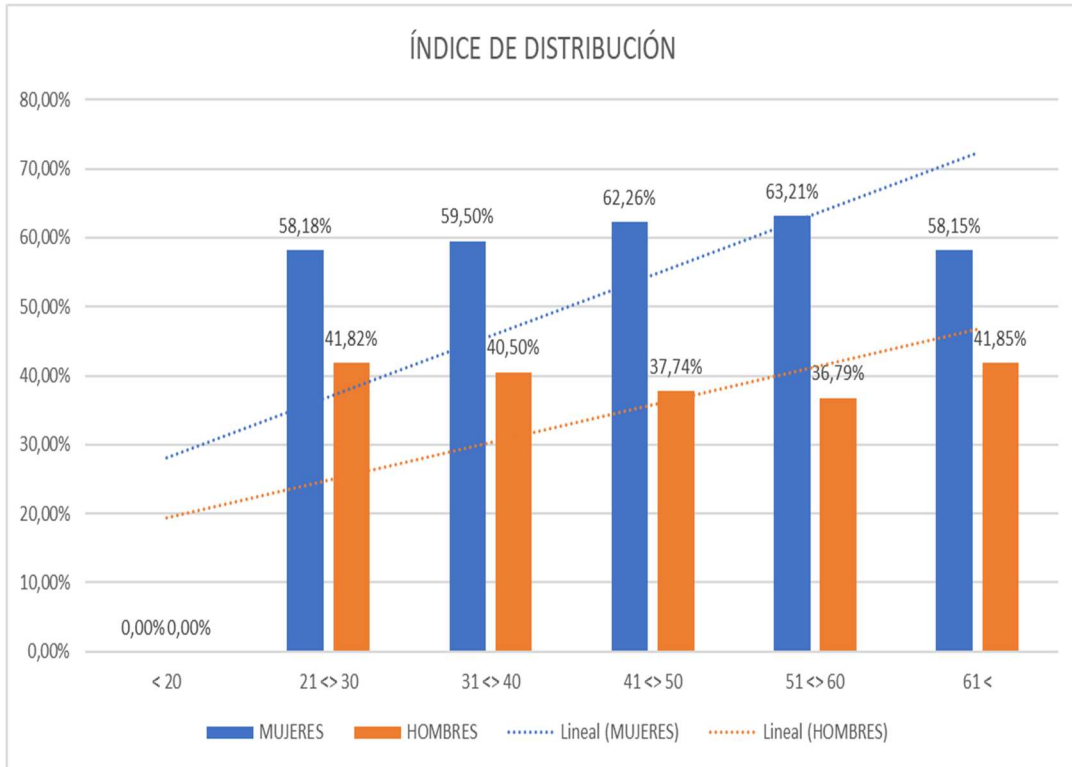
Esta tendencia indica que la plantilla: **evoluciona a feminizarse.**

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, la mayoría de ellas con un índice del 39,87% se encuentra entre el grupo de 51 hasta 60 años.

Dentro del colectivo de los hombres, la mayoría de ellos con índice del 36,50% se encuentra también entre el grupo de 51 hasta 60 años.

Cruzando todos los índices, se reafirma que la tendencia de **la evolución de la Plantilla es a mantenerse feminizada.**



1.4 Distribución de mujeres y hombres, según el tipo de vinculación jurídica.

PERSONAL POR VINCULACIÓN JURÍDICA								
TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM	DISTRIB.
PERSONAL LABORAL	166	44,86%	27,12%	204	55,14%	52,44%	370	36,96%
PERSONAL FUNCIONARIO	446	70,68%	72,88%	185	29,32%	47,56%	631	63,04%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

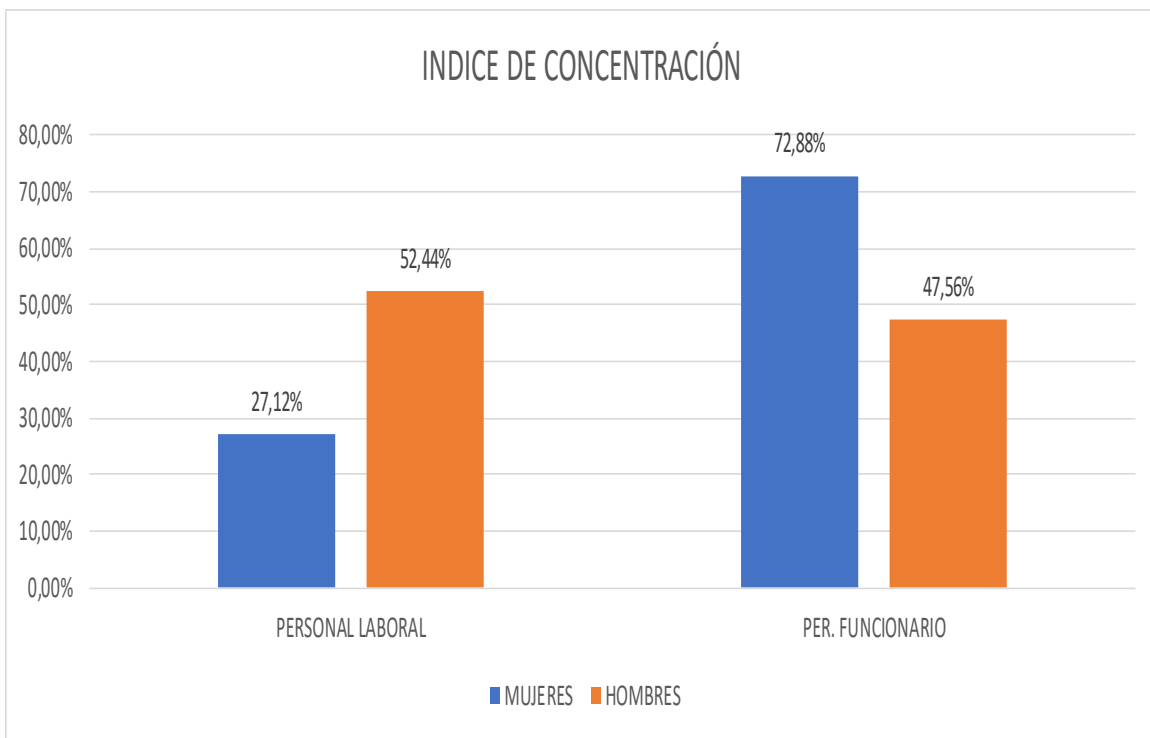
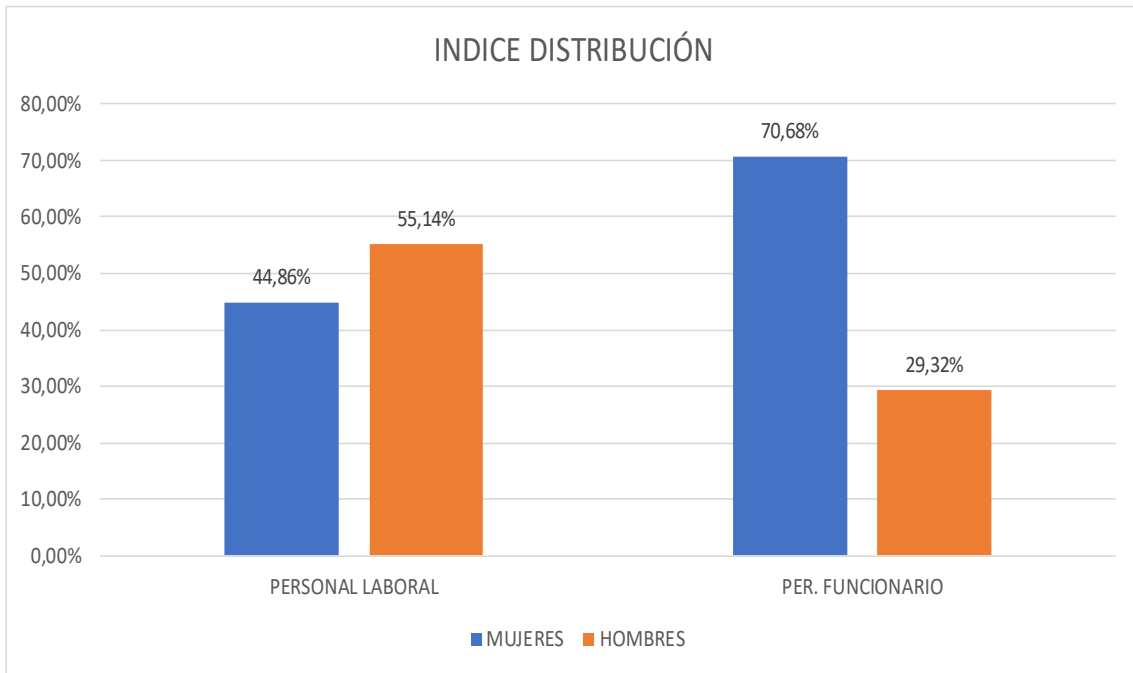
- 1) El 36,96% de la plantilla son PERSONAL LABORAL, de los cuales el 44,86% son mujeres y el 55,14% son hombres.
La distribución de este grupo de personal **cumple el principio de presencia equilibrada.**
- 2) El 63,04% de la plantilla es PERSONAL FUNCIONARIO, de los cuales el 70,68% son mujeres el 29,32% son hombres.
La distribución de este grupo de personal **está feminizado.**

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

- 1) Dentro del colectivo de las mujeres, la mayoría de ellas con un índice del 72,88% se encuentra entre el grupo de Personal funcionario.
- 2) Dentro del colectivo de los hombres, la mayoría de ellos con un índice del 52,44% se encuentra entre el grupo de Personal Laboral.

Cruzando los dos índices se constata que la presencia de las mujeres es más elevada dentro de la Plantilla de personal funcionario/a, no obstante, hay que tener muy presentes los resultados presentados del punto 1.5 que constatan que hay una **mayor presencia del colectivo de las mujeres es en el grupo de funcionarios/as interinos/as.**

Hay una mayor presencia de mujeres funcionarias, pero la mayoría son interinas.



1.5 Distribución de mujeres y hombres, según el tipo de relación laboral.

Distribución por tipo de Relación Laboral								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCEN.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Vínculo/Contrato Fijo/Indefinido								
FUNCIONARIO/A	200	68,03%	87,34%	94	31,97%	51,65%	294	71,53%
LABORALES	29	24,79%	12,66%	88	75,21%	48,35%	117	28,47%
SUBTOTAL	229	55,72%	37,42%	182	44,28%	46,79%	411	41,06%
Personal: Otra Relación Laboral								
Contrato Temporal o Eventual								
Funcionario A1	7	58,33%	1,83%	5	41,67%	2,42%	12	2,03%
Funcionario A2	74	79,57%	19,32%	19	20,43%	9,18%	93	15,76%
Funcionario C1	34	46,58%	8,88%	39	53,42%	18,84%	73	12,37%
Funcionario C2	122	85,31%	31,85%	21	14,69%	10,14%	143	24,24%
Funcionario E	12	63,16%	3,13%	7	36,84%	3,38%	19	3,22%
LABORAL GRUPO I	1	50,00%	0,26%	1	50,00%	0,48%	2	0,34%
LABORAL GRUPO II	41	80,39%	10,70%	10	19,61%	4,83%	51	8,64%
LABORAL GRUPO III	2	25,00%	0,52%	6	75,00%	2,90%	8	1,36%
LABORAL GRUPO IV	27	61,36%	7,05%	17	38,64%	8,21%	44	7,46%
LABORAL GRUPO V	27	34,18%	7,05%	52	65,82%	25,12%	79	13,39%
Asesores	2	66,67%	0,52%	1	33,33%	0,48%	3	0,51%
Coordinadores	3	50,00%	0,78%	3	50,00%	1,45%	6	1,02%
Trabajador Participante	30	53,57%	7,83%	26	46,43%	12,56%	56	9,49%
Jefe Gabinete	1	100,00%	0,26%	0	0,00%	0,00%	1	0,17%
SUBTOTAL	383	64,92%	62,58%	207	35,08%	53,21%	590	58,94%
TOTAL PERSONAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1001	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

1) FIJO/INDEFINIDO.

Este tipo de relación laboral supone el 41,06% del total de la plantilla.

Está distribuido con una presencia del 55,72% de mujeres y del 44,28% de hombres, lo que supone que está dentro del **principio de presencia equilibrada**.

Personal funcionario:

Las mujeres presentan una tasa de presencia del 68,03%, por lo tanto, **está feminizado**.

Personal Laboral:

Los hombres los que presentan tasa de presencia del 75,21%, por lo tanto, **está masculinizado**.

2) TEMPORAL.

Este tipo de relación laboral supone el 58,94% de la plantilla.

Está distribuido con una presencia del 64,92% de mujeres y del 35,08% de hombres.

Este tipo de contratos **está feminizado**.

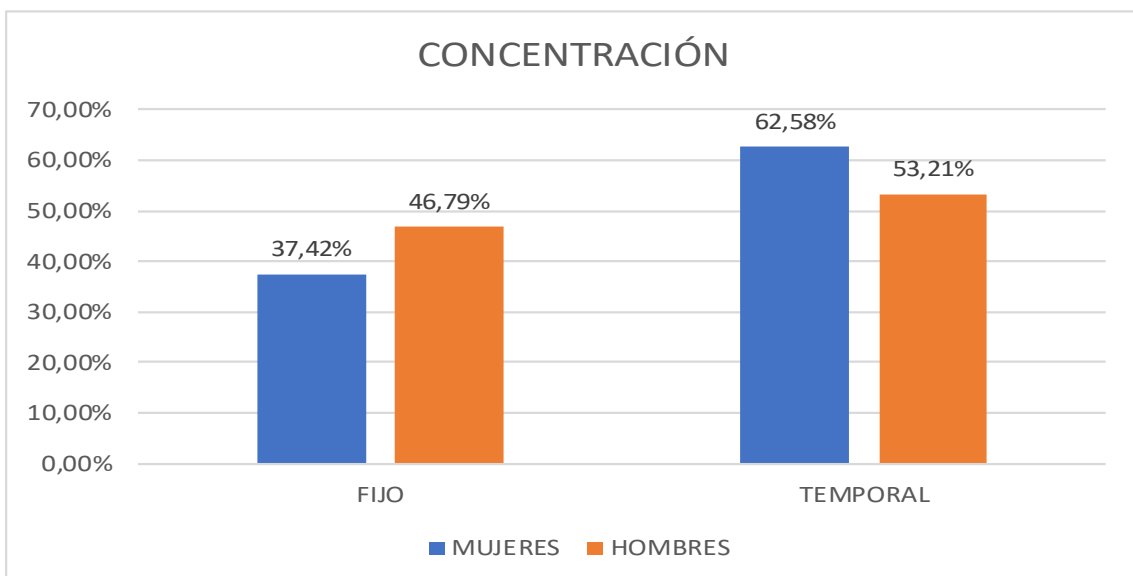
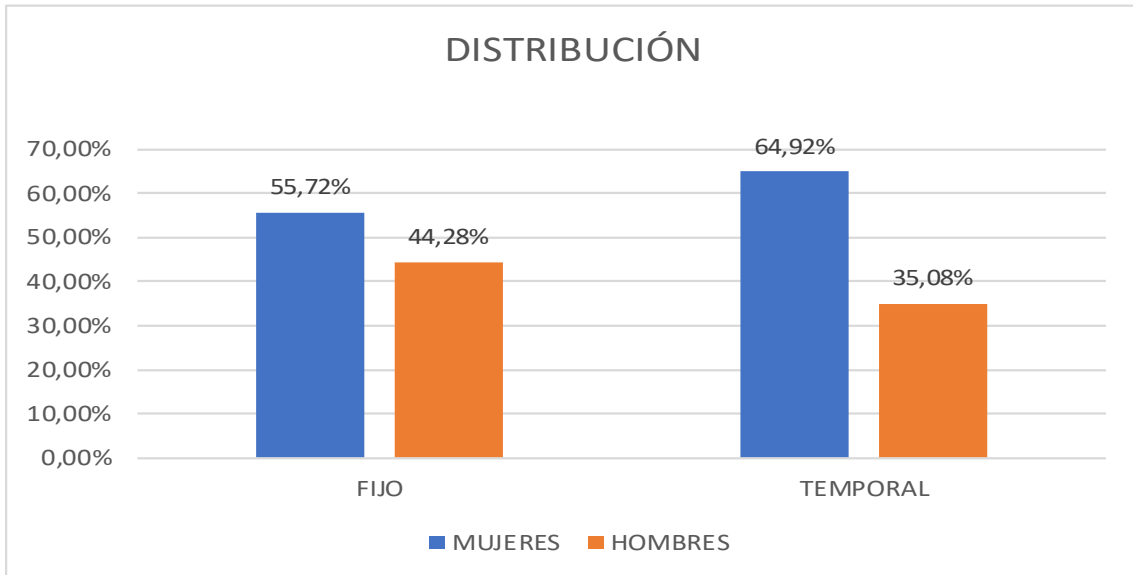
2.1) **El Grupo profesional con mayor temporalidad es el de Funcionario/a C2** con un total de 143 personas trabajadoras y una distribución del 85,31% de mujeres y del 14,69% de hombres

El índice de temporalidad está siendo abordado por la institución en el PLAN DE ESTABILIDAD de reducción de la temporalidad en el empleo público.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, la mayoría de estas presenta una Relación Laboral Temporal, ya que la tasa de concentración es del 62,58%.

Dentro del colectivo de los hombres, la mayoría de estos presenta una Relación Laboral Temporal, ya que la tasa de concentración es del 53,21%.



1.6 Distribución de mujeres y hombres, según el tipo de jornada.

Distribución de Plantilla por tipo de Relación Laboral y Jornada								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Indefinido a Tiempo Completo	224	55,72%	36,60%	178	44,28%	45,76%	402	40,16%
Indefinido a Tiempo Parcial	5	71,43%	0,82%	2	28,57%	0,51%	7	0,70%
Temporal a Tiempo Completo	375	64,77%	61,27%	204	35,23%	52,44%	579	57,84%
Temporal a Tiempo Parcial	8	72,73%	1,31%	3	27,27%	0,77%	11	1,10%
Fijo/Discontinuo a Tiempo Pracial	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,51%	2	0,20%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%
Resultados Acumulados								
Subtotal Jornada a Tiempo Completo	599	60,94%	97,88%	384	39,06%	98,71%	983	98,20%
Jornada a Tiempo Parcial- Distribución por Puestos de trabajo								
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	1	100,00%	7,69%	0	0,00%	0,00%	1	5,00%
ADMINISTRATIVO/A	1	50,00%	7,69%	1	50,00%	14,29%	2	10,00%
COORDINADOR/A GRUPO POLITICO	1	50,00%	7,69%	1	50,00%	14,29%	2	10,00%
ENFERMERO/A	3	100,00%	23,08%	0	0,00%	0,00%	3	15,00%
MAESTRO/A TALLER	3	37,50%	23,08%	5	62,50%	71,43%	8	5,00%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	1	100,00%	7,69%	0	0,00%	0,00%	1	5,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	100,00%	7,69%	0	0,00%	0,00%	1	5,00%
TUTOR/A	2	100,00%	15,38%	0	0,00%	0,00%	2	10,00%
Subtotal Jornada a Tiempo Parcial	13	65,00%	2,12%	7	35,00%	1,80%	20	2,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- 1) La dedicación de la mayoría de la plantilla lo es con jornada a **Tiempo Completo**, con una tasa del 98,20%.
El colectivo con más presencia en este tipo de jornada es de las mujeres que ocupan el 60,94% (599M/384H).

Este tipo de jornada está muy cerca de cumplir el **principio de presencia equilibrada**.

- 2) Los índices de la Jornada a **Tiempo Parcial** están distribuidos con una tasa de las mujeres del 65,00%, frente a la del 35,00% de los hombres (13M/7H).

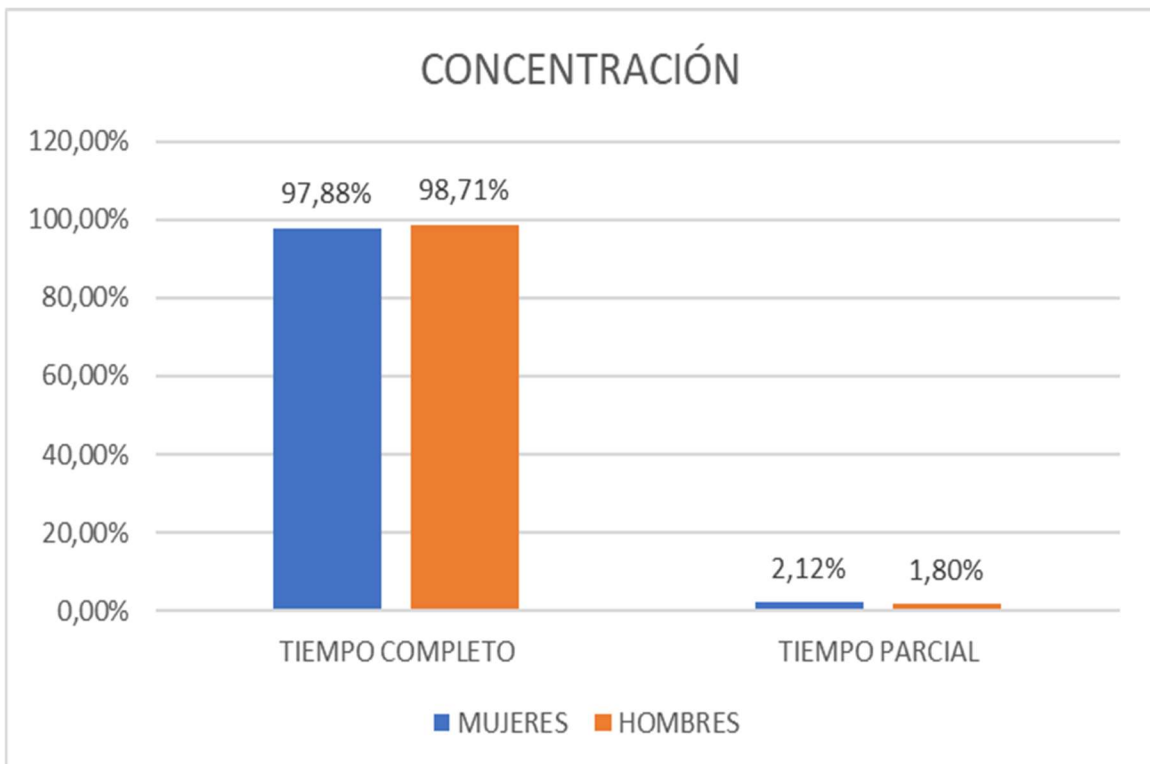
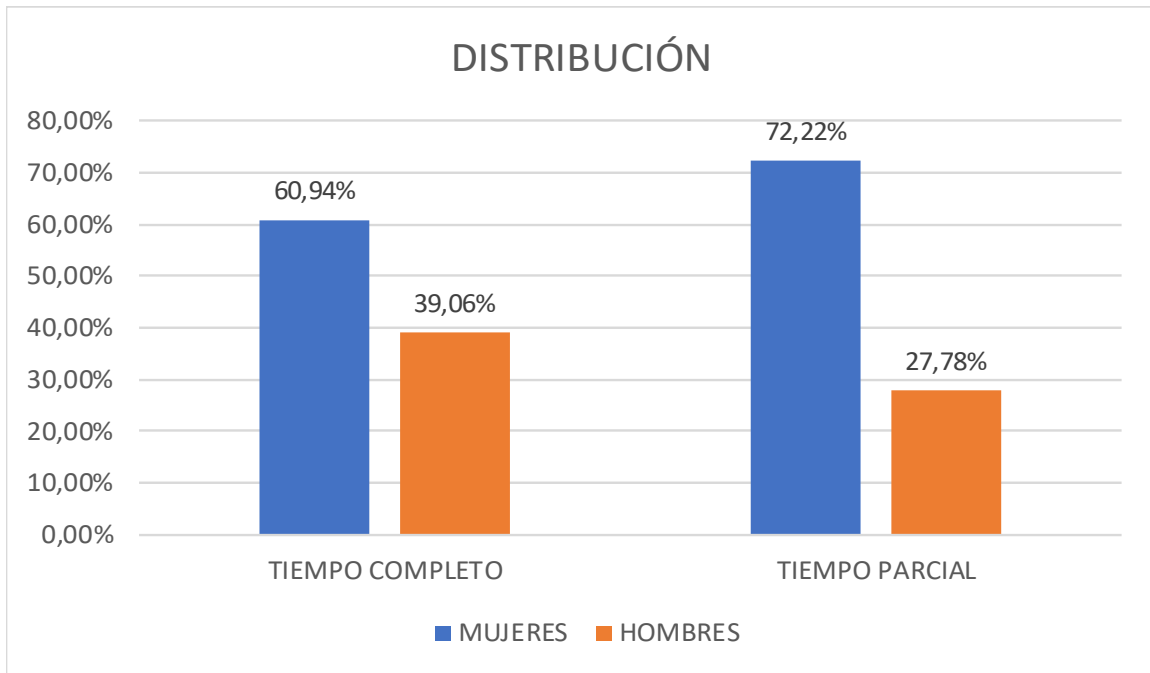
Este tipo de jornada **está feminizada**.

El puesto de trabajo con más temporalidad entre las mujeres es de ENFERMERA/O con un índice del 100,00%, y en el de los hombres l de MAESTRO/A DE TALLER con un índice del 62,50%.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, la mayoría de estas presentan una Relación Laboral con jornada a Tiempo Completo, con una tasa de concentración es del 97,88%.

Dentro del colectivo de los hombres, la mayoría de estos presentan una Relación Laboral con jornada a Tiempo Completo, con una tasa de concentración es del 98,71%.



1.7 Distribución de mujeres y hombres, por antigüedad.

Distribución de Plantilla por antigüedad								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	DISTRIB.
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	
Menos de 6 meses	137	54,37%	22,39%	115	45,63%	29,56%	252	25,17%
De 6 meses a 1 año	66	79,52%	10,78%	17	20,48%	4,37%	83	8,29%
De 1 año a 3 años	104	75,91%	16,99%	33	24,09%	8,48%	137	13,69%
De 3 años a 5 años	34	60,71%	5,56%	22	39,29%	5,66%	56	5,59%
De 6 años a 10 años	35	62,50%	5,72%	21	37,50%	5,40%	56	5,59%
Más de 10 años	236	56,59%	38,56%	181	43,41%	46,53%	417	41,66%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%
Resultados Acumulados								
Menos de 1 año	203	60,60%	33,17%	132	39,40%	33,93%	335	33,47%
De 1 año a 5 años	138	71,50%	22,55%	55	28,50%	14,14%	193	19,28%
SUBTOTAL > 5 años	341	64,58%	55,72%	187	35,42%	30,56%	528	52,75%
De 6 años a 10 años	35	62,50%	5,72%	21	37,50%	5,40%	56	5,59%
Más de 10 años	236	56,59%	38,56%	181	43,41%	46,53%	417	41,66%

La antigüedad es desde la fecha de alta en la institución hasta el 31/12/2022.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- 1) La mayoría del personal de la plantilla presenta una antigüedad en el puesto de trabajo de menos de 5 años.
Con una distribución del 64,58% de mujeres y del 35,42% de hombres.

Acumular antigüedad en la misma entidad supone la consolidación de una serie de derechos laborales (directos e indirectos) además de consolidar la posición profesional de la persona trabajadora dentro de la entidad.

En este caso se comprueba que la mayoría no los han adquirido, con una diferencia adversa para las condiciones laborales de las mujeres.

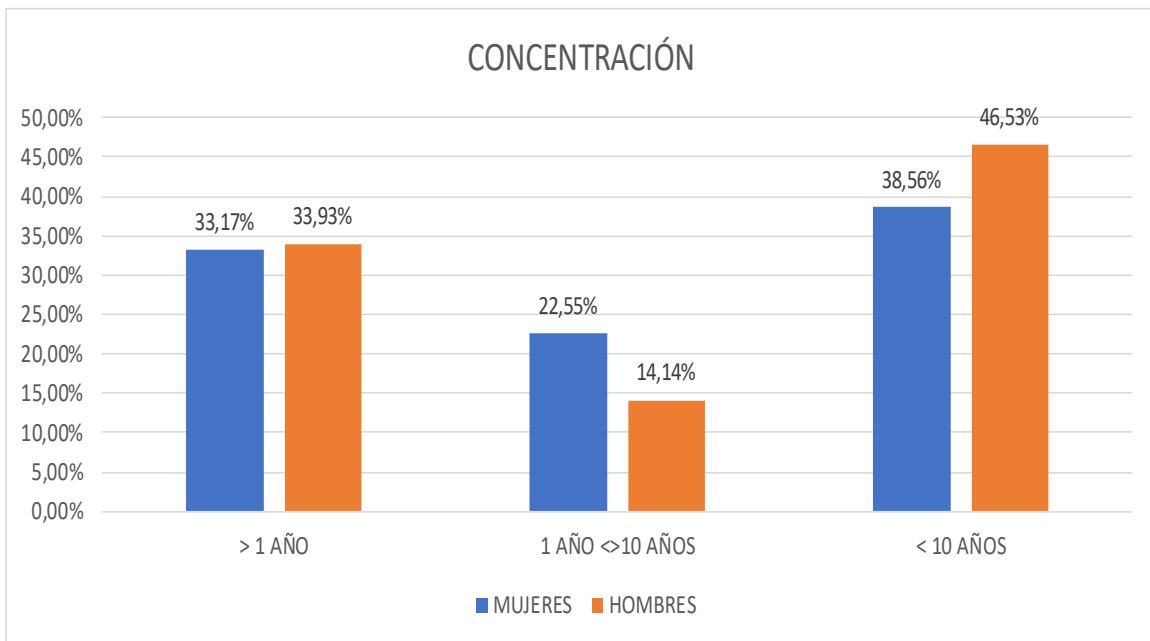
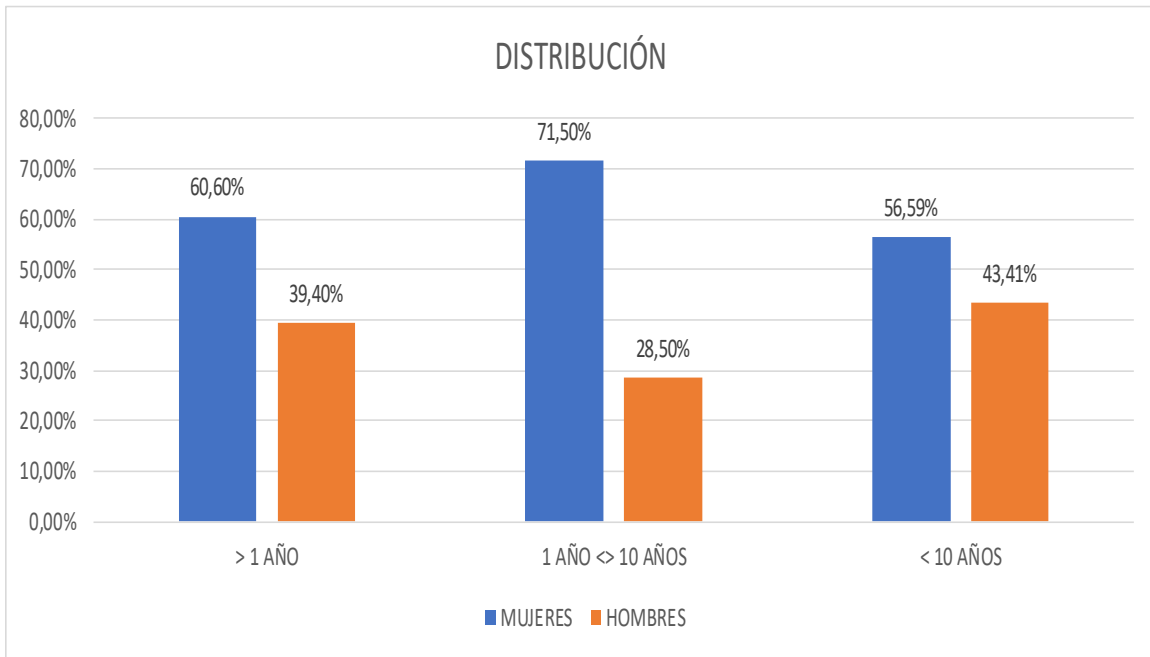
- 2) Por otro lado, también se constata que el segundo grupo de nivel de antigüedad es el de más de 10 años con una tasa del 41,66% y una distribución del 56,59% de mujeres y del 43,41% de hombres.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, la mayoría presenta una antigüedad de menos de 5 años con un índice 55,72%.

Dentro del colectivo de los hombres, la mayoría presenta una antigüedad de más de 10 años con un índice del 46,53%.

En este sentido los datos analizados son una consecuencia de lo constatado en el punto 1.5 ya que **la elevada tasa de temporalidad impacta directamente en los niveles de antigüedad de la plantilla.**



1.8 Distribución de mujeres y hombres, por ÁREA.

Distribución de Plantilla por ÁREA.								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
PRESIDENCIA	51	61,45%	8,33%	32	38,55%	8,23%	83	8,29%
ORGANIZACIÓN Y RR HH	26	45,61%	4,25%	31	54,39%	7,97%	57	5,69%
ECONOMIA Y HACIENDA	77	44,51%	12,58%	96	55,49%	24,68%	173	17,28%
FOMENTO	19	12,93%	3,10%	128	87,07%	32,90%	147	14,69%
BIENESTAR SOCIAL	417	85,80%	68,14%	69	14,20%	17,74%	486	48,55%
CULTURA	22	40,00%	3,59%	33	60,00%	8,48%	55	5,49%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%

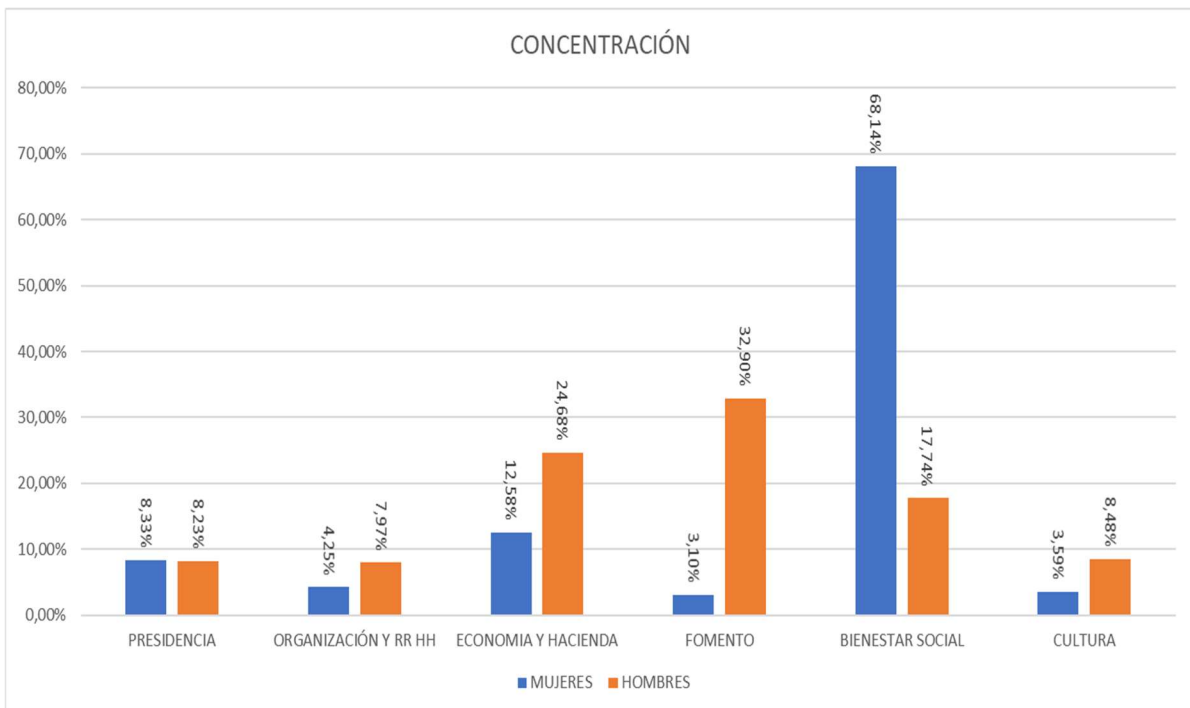
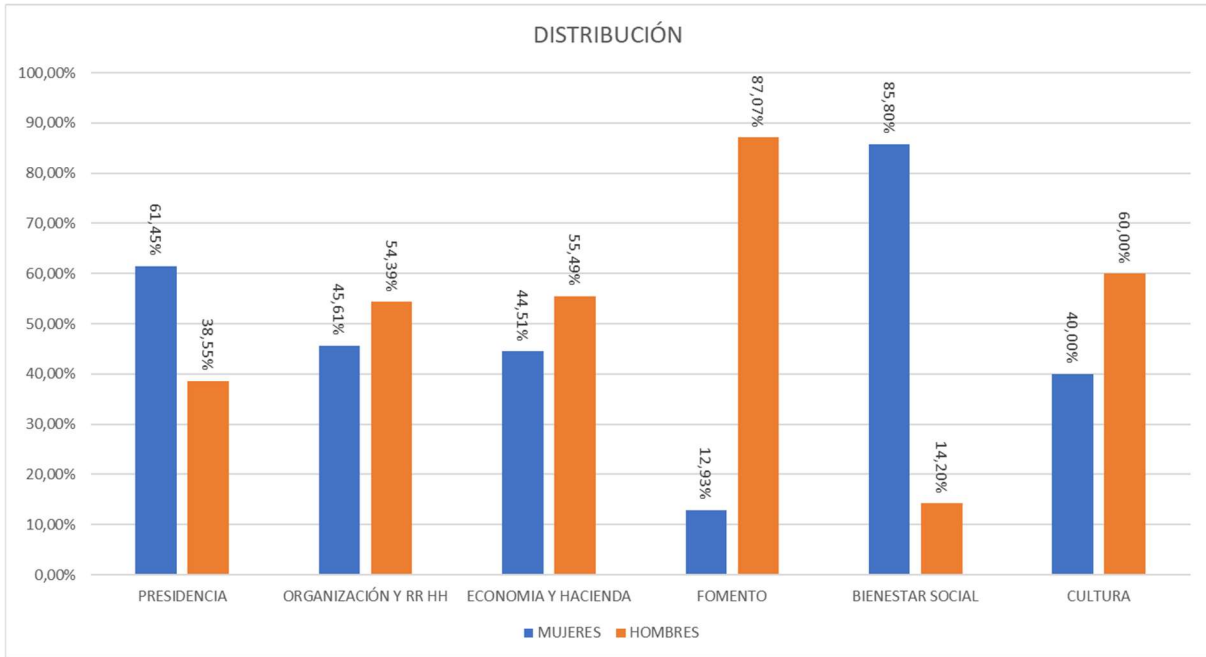
ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- 1) **BIENESTAR SOCIAL** es el área que más personal concentra con una tasa del 48,55%.
La presencia de mujeres es del 85,80%, por lo que esta área **está feminizada**.
- 2) **ECONOMÍA Y HACIENDA** presenta una tasa del 17,28%.
La presencia de mujeres es del 44,51% y la de hombres del 55,49% por lo que la distribución de esta área **está equilibrada**.
- 3) **FOMENTO** presenta una tasa del 14,69%.
La presencia de mujeres es del 12,93% y la de hombres del 87,07% por lo que la distribución de esta área **está masculinizada**.
- 4) **PRESIDENCIA** presenta una tasa del 8,29%.
La presencia de mujeres es del 61,45% y la de hombres del 38,55% por lo que la distribución de esta área **está prácticamente equilibrada**.
- 5) **ORGANIZACIÓN Y RR HH** presenta una tasa del 5,69%.
La presencia de mujeres es del 45,61% y la de hombres del 54,39% por lo que la distribución de esta área **está equilibrada**.
- 6) **CULTURA** presenta una tasa del 5,49%.
La presencia de mujeres es del 40,00% y la de hombres del 60,00% por lo que la distribución de esta área **está prácticamente equilibrada**.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

- 1) Dentro del colectivo de las mujeres, la mayoría de ellas con un índice del 68,14% se concentra en BIENESTAR SOCIAL.
- 2) Dentro del colectivo de los hombres, la mayoría de ellos con un índice del 32,90% se concentra en FOMENTO.

ANEXO-I
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



1.9 Distribución de mujeres y hombres, por Nivel Jerárquico.

Distribución de Plantilla por Nivel Jerárquico								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
SUPERIOR	5	45,45%	0,82%	6	54,55%	1,54%	11	1,10%
MANDO INTERMEDIO	54	47,79%	8,82%	59	52,21%	15,17%	113	11,29%
PERSONAL TECNICO	371	73,03%	60,62%	137	26,97%	35,22%	508	50,75%
ADMINISTRATIVO/A	74	75,51%	12,09%	24	24,49%	6,17%	98	9,79%
PERSONAL OPERATIVO	108	39,85%	17,65%	163	60,15%	41,90%	271	27,07%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%

NIVEL SUPERIOR	5	45,45%	0,82%	6	54,55%	1,54%	11	1,10%
NIVEL INTERMEDIO	54	47,79%	8,82%	59	52,21%	15,17%	113	11,29%
OTROS NIVELES INFERIORES	553	63,06%	90,36%	324	36,94%	83,29%	877	87,61%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- 1) **PUESTOS SUPERIORES:** la presencia de mujeres es del 45,45% y la de los hombres del 54,55%, por lo tanto, este nivel **cumple con el principio de presencia equilibrada.**

Este nivel supone el 1,10% de la Plantilla.

(Los puestos de trabajo de este nivel corresponden a 1 Secretario/a general, 1 Interventor/a general, 1 Tesorero/a, 1 Interventor/a adjunto, 1 Oficial/a mayor, 6 Directores/as de área).

- 2) **PUESTOS INTERMEDIOS:** la presencia de mujeres es del 47,79% y la de hombres del 52,21%, por lo tanto, este nivel **cumple con el principio de presencia equilibrada.**

Este nivel supone el 11,29% de la Plantilla.

- 3) **OTROS PUESTOS:** la presencia de mujeres es del 63,06% y la de los hombres del 36,94%, por lo tanto, este nivel **está feminizado.**

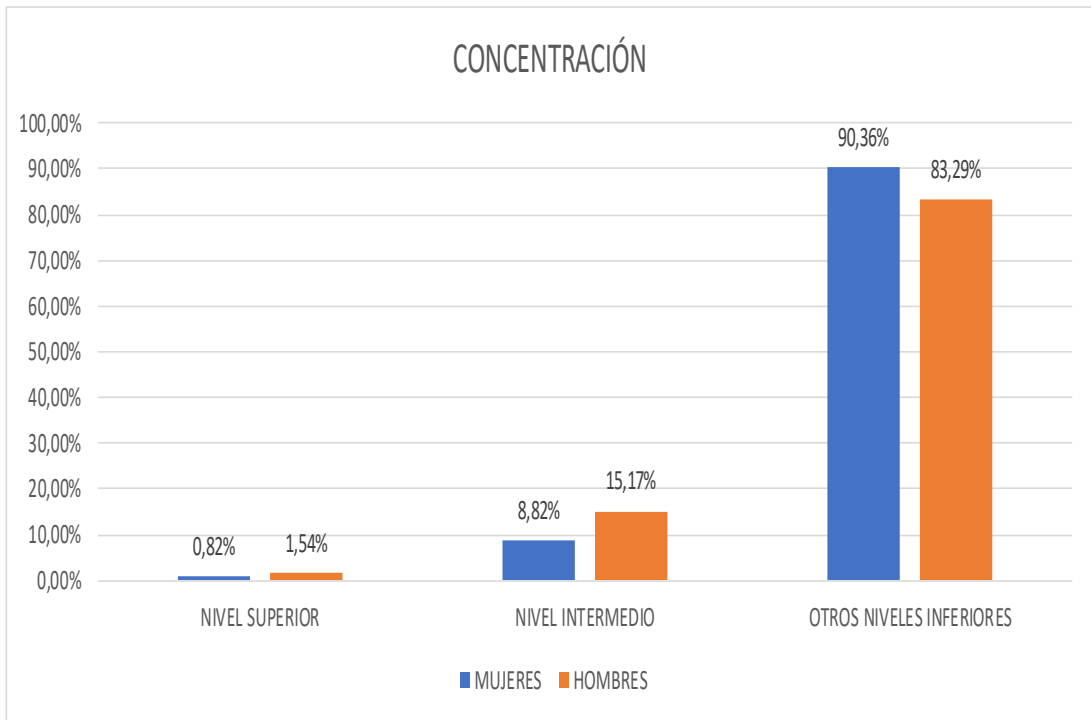
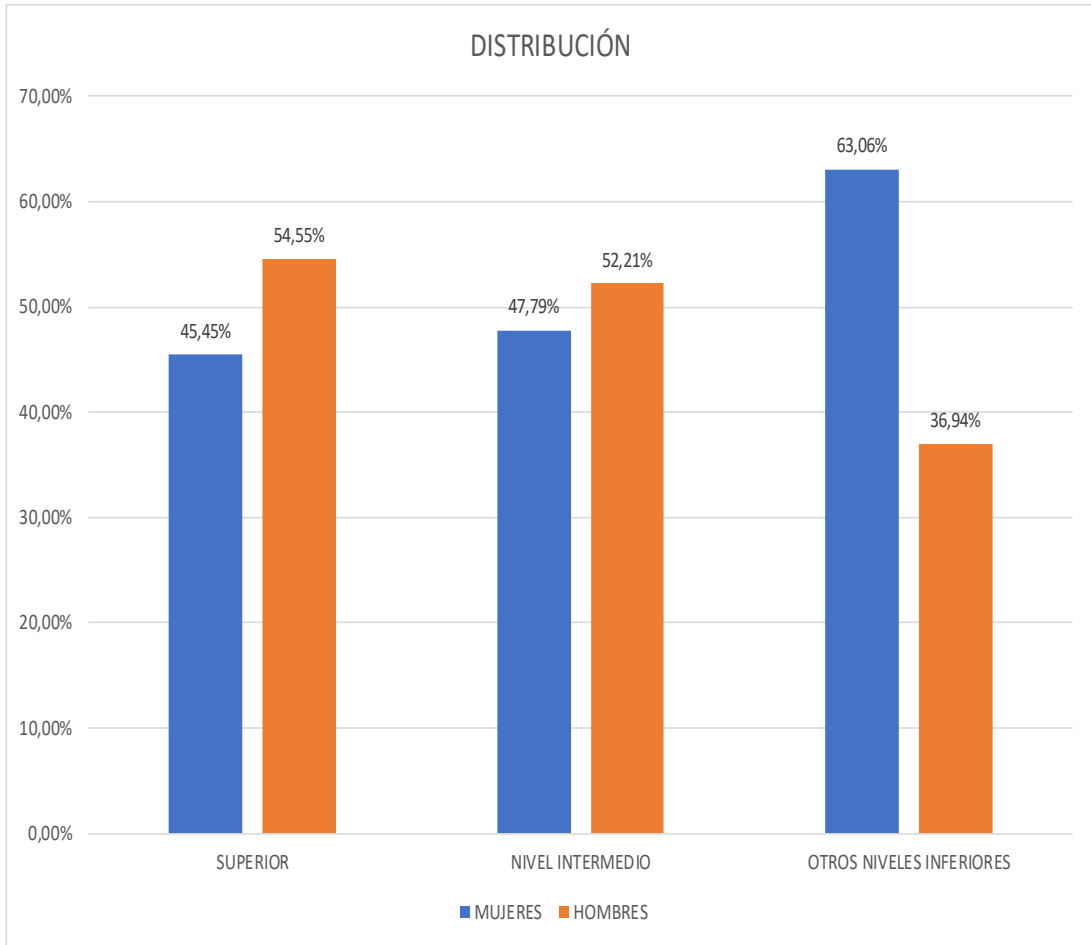
Este nivel supone el 87,61% de la Plantilla.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, el 90,36%, ocupan un puesto de nivel inferior.

Dentro del colectivo de los hombres, el 83,29%, ocupan un puesto de nivel inferior.

Los procesos de selección y contratación para cada uno de los puestos de trabajo están en el punto 2.3 (Pág.59) de este documento.



1.10 Distribución de mujeres y hombres, por Grupos Profesionales.

Distribución de Plantilla por Grupos Profesionales								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Asesores/as	2	66,67%	0,33%	1	33,33%	0,26%	3	0,30%
Coordinadores/as	4	50,00%	0,65%	4	50,00%	1,03%	8	0,80%
Funcionario A1	21	43,75%	3,43%	27	56,25%	6,94%	48	4,80%
Funcionario A2	145	77,54%	23,69%	42	22,46%	10,80%	187	18,68%
Funcionario C1	71	53,38%	11,60%	62	46,62%	15,94%	133	13,29%
Funcionario C2	196	84,12%	32,03%	37	15,88%	9,51%	233	23,28%
Funcionario E	16	48,48%	2,61%	17	51,52%	4,37%	33	3,30%
Jefe/a Gabinete	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
LABORAL GRUPO I	2	50,00%	0,33%	2	50,00%	0,51%	4	0,40%
LABORAL GRUPO II	45	77,59%	7,35%	13	22,41%	3,34%	58	5,79%
LABORAL GRUPO III	2	16,67%	0,33%	10	83,33%	2,57%	12	1,20%
LABORAL GRUPO IV	33	40,24%	5,39%	49	59,76%	12,60%	82	8,19%
LABORAL GRUPO V	44	30,77%	7,19%	99	69,23%	25,45%	143	14,29%
Trabajador/a Participante	30	53,57%	4,90%	26	46,43%	6,68%	56	5,59%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

De los 14 grupos profesionales, 5 están feminizados, 2 masculinizados y 7 equilibrados.

1) PERSONAL FUNCIONARIO:

- **Funcionario A1.**
Se distribuye con una tasa del 43,75% de mujeres y del 56,25% de hombres, este grupo se presenta **equilibrado**.
- **Funcionario A2.**
Se distribuye con una tasa del 77,54% de mujeres y del 22,46% de hombres, este grupo se presenta **feminizado**.
- **Funcionario C1.**
Se distribuye con una tasa del 53,38% de mujeres y del 46,62% de hombres, este grupo se presenta **equilibrado**.
- **Funcionario C2.**
Se distribuye con una tasa del 84,12% de mujeres y del 15,88% de hombres, este grupo se presenta **feminizado**.
- **Funcionario E.**
Se distribuye con una tasa del 48,48% de mujeres y del 51,52% de hombres, este grupo se presenta **equilibrado**.

2) PERSONAL LABORAL:

- **Laboral grupo I.**
Se distribuye con una tasa del 50,00% de mujeres y del 50,00% de hombres, este grupo se presenta **equilibrado**.
- **Laboral grupo II.**
Se distribuye con una tasa del 77,59% de mujeres y del 22,41% de hombres, este grupo se presenta **feminizado**.
- **Laboral grupo III.**
Se distribuye con una tasa del 16,67% de mujeres y del 83,33% de hombres, este grupo se presenta **masculinizado**.
- **Laboral grupo IV.**
Se distribuye con una tasa del 40,24% de mujeres y del 59,76% de hombres, este grupo se presenta **equilibrado**.
- **Laboral grupo V.**
Se distribuye con una tasa del 30,77% de mujeres y del 69,23% de hombres, este grupo se presenta **masculinizado**.

3) OTRO PERSONAL:

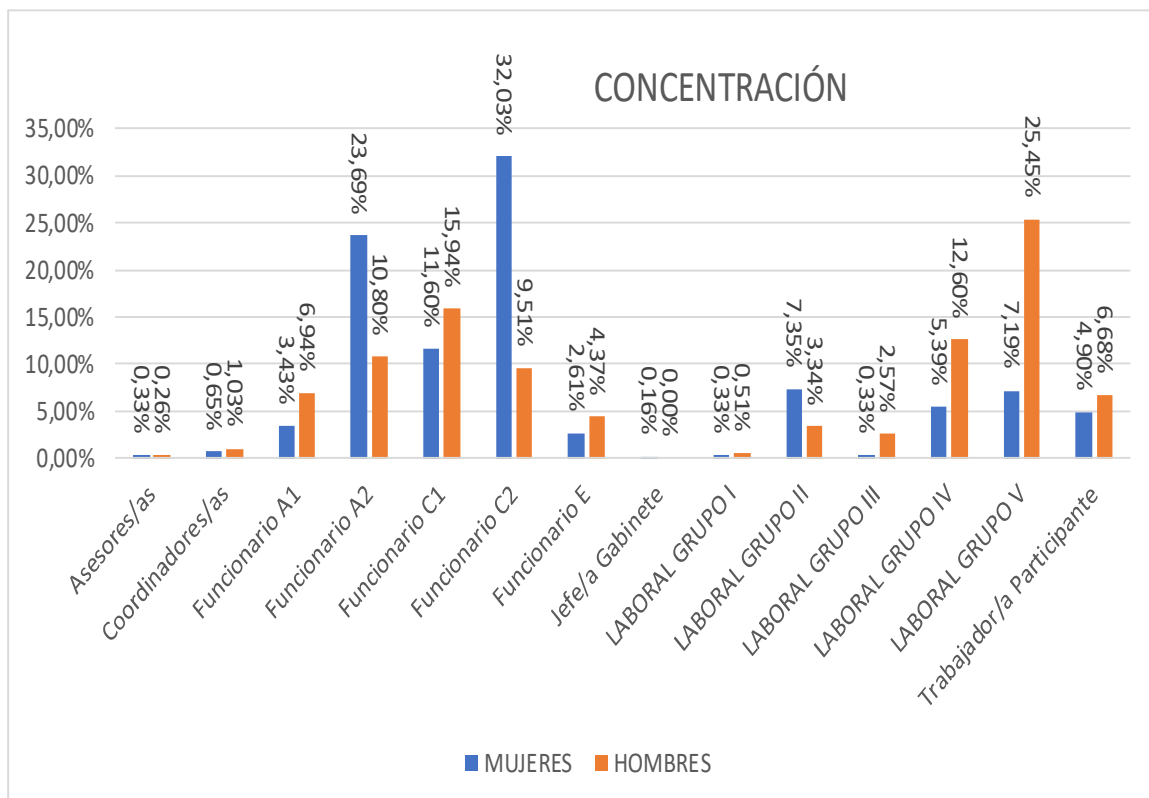
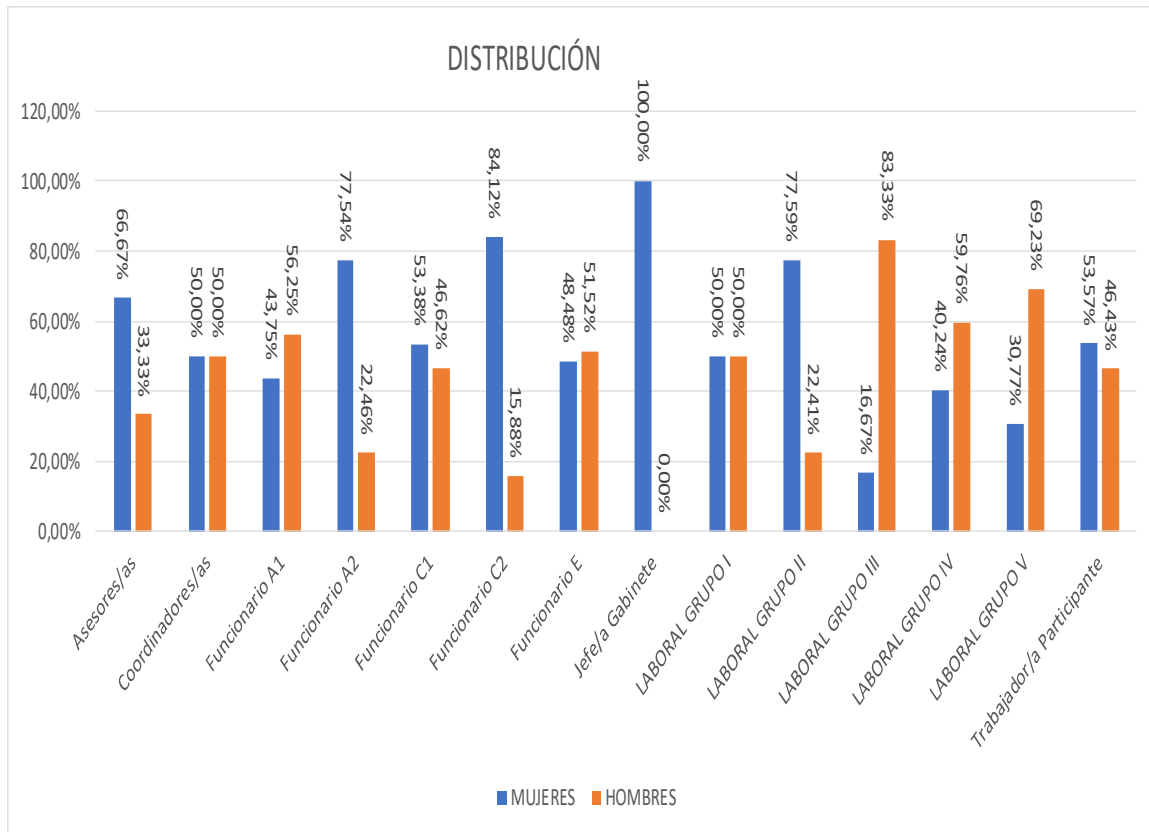
- **Asesores/as.**
Se distribuye con una tasa del 66,67% de mujeres y del 33,33% de hombres, este grupo se presenta **feminizado**.
- **Coordinadores/as.**
Se distribuye con una tasa del 50,00% de mujeres y del 50,00% de hombres, este grupo se presenta **equilibrado**.
- **Jefe/a de Gabinete.**
Se distribuye con una tasa del 100,00% de mujeres, este grupo se presenta **feminizado**.
- **Trabajador/a participante.**
Se distribuye con una tasa del 53,57% de mujeres y del 46,43% de hombres, este grupo se presenta **equilibrado**.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, el mayor índice dentro de estas es del 32,03%, se encuentran en el grupo profesional **funcionario C2**.

Dentro del colectivo de los hombres, el mayor índice dentro de esto es del 25,45%, se encuentran en el grupo profesional **Laborales Grupo V**.

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



1.11.a Distribución de mujeres y hombres, por Puestos de Trabajo.

Distribución de Plantilla por Clasificación Profesional/Puestos de Trabajo								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
ADJUNTO/A DIRECTOR DE AREA	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	1	25,00%	0,16%	3	75,00%	0,77%	4	0,40%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA Y GANADERÍA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE INVERSIONES	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO GASTO CORRIENTE	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
ADMINISTRADOR/A	3	100,00%	0,49%	0	0,00%	0,00%	3	0,30%
ADMINISTRATIVO/A	44	69,84%	7,19%	19	30,16%	4,88%	63	6,29%
ADMINISTRATIVO/A INFORMACION Y REGISTRO	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2	66,67%	0,33%	1	33,33%	0,26%	3	0,30%
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	7	70,00%	1,14%	3	30,00%	0,77%	10	1,00%
AGENTE/A TURISTICO	4	66,67%	0,65%	2	33,33%	0,51%	6	0,60%
ALMACENISTA	2	100,00%	0,33%	0	0,00%	0,00%	2	0,20%
ALUMNO/A ESCUELA TALLER	30	53,57%	4,90%	26	46,43%	6,68%	56	5,59%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	16	100,00%	2,61%	0	0,00%	0,00%	16	1,60%
ARQUITECTO/A TECNICO	3	50,00%	0,49%	3	50,00%	0,77%	6	0,60%
ASESOR/A DE PRESIDENCIA	2	66,67%	0,33%	1	33,33%	0,26%	3	0,30%
ASESOR/A JURIDICO	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	23	82,14%	3,76%	5	17,86%	1,29%	28	2,80%
AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	2	100,00%	0,33%	0	0,00%	0,00%	2	0,20%

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

AYUDANTE/A	10	90,91%	1,63%	1	9,09%	0,26%	11	1,10%
AYUDANTE/A DE COCINA	5	83,33%	0,82%	1	16,67%	0,26%	6	0,60%
AYUDANTE/A EDUCADOR	5	100,00%	0,82%	0	0,00%	0,00%	5	0,50%
AYUDANTE/A IMPRENTA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
AYUDANTE/A TECNICO EDICIONES	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
BOMBERO/A	0	0,00%	0,00%	26	100,00%	6,68%	26	2,60%
CABO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
CAPATAZ/A	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,51%	2	0,20%
CAPATAZ/A FORESTAL	0	0,00%	0,00%	7	100,00%	1,80%	7	0,70%
CELADOR/A	8	50,00%	1,31%	8	50,00%	2,06%	16	1,60%
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	1	25,00%	0,16%	3	75,00%	0,77%	4	0,40%
CONDUCTOR/A MECANICO	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,51%	2	0,20%
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
CONSERJE	1	50,00%	0,16%	1	50,00%	0,26%	2	0,20%
COORDINADOR/A DE ACCION SOCIAL Y B.S.	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
COORDINADOR/A DE CONTRATACION CONVENIOS INFORMES	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
COORDINADOR/A DE COOPERACIÓN Y PLANES	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
COORDINADOR/A DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
COORDINADOR/A DE PRESIDENCIA	3	75,00%	0,49%	1	25,00%	0,26%	4	0,40%
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
COORDINADOR/A FISCALIZACION	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
COORDINADOR/A GRUPO POLITICO	1	25,00%	0,16%	3	75,00%	0,77%	4	0,40%
DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	2	100,00%	0,33%	0	0,00%	0,00%	2	0,20%
DIRECTOR/A COORDINADOR/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
DIRECTOR/A DE AREA	3	50,00%	0,49%	3	50,00%	0,77%	6	0,60%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	1	25,00%	0,16%	3	75,00%	0,77%	4	0,40%
DIRECTOR/A ESCUELA DE TAUROMAQUIA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
DIRECTOR/A IDES	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

DOCENTE ÁREA SANITARIA	2	100,00%	0,33%	0	0,00%	0,00%	2	0,20%
DOCENTE AREA SOCIAL	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
DOCENTE COORDINADOR	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
EDUCADOR/A	8	88,89%	1,31%	1	11,11%	0,26%	9	0,90%
EDUCADOR/A DE FAMILIA	4	100,00%	0,65%	0	0,00%	0,00%	4	0,40%
EMPLEADA/O SERVICIO	26	76,47%	4,25%	8	23,53%	2,06%	34	3,40%
ENCARGADO/A COMPRAS	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y CONTROL DE SERVICIOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
ENFERMERO/A	37	90,24%	6,05%	4	9,76%	1,03%	41	4,10%
ETNOGRAFO/A	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
FARMACEUTICA/O	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
FISIOTERAPEUTA	1	33,33%	0,16%	2	66,67%	0,51%	3	0,30%
GOBERNANTE/A	2	100,00%	0,33%	0	0,00%	0,00%	2	0,20%
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	0,77%	3	0,30%
INGENIERO/A TECNICO	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,51%	2	0,20%
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	2	28,57%	0,33%	5	71,43%	1,29%	7	0,70%
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
INTERVENTOR/A GENERAL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A DE COCINA	1	50,00%	0,16%	1	50,00%	0,26%	2	0,20%
JEFE/A DE GABINETE DE PRESIDENCIA	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
JEFE/A DE PROTOCOLO	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
JEFE/A ENFERMERIA	2	100,00%	0,33%	0	0,00%	0,00%	2	0,20%
JEFE/A NEGOCIADO	11	68,75%	1,80%	5	31,25%	1,29%	16	1,60%
JEFE/A NEGOCIADO BOP	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A NEGOCIADO CAJA COOPERACION Y SUBVENCIONES	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACION	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	3	100,00%	0,49%	0	0,00%	0,00%	3	0,30%
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A NEGOCIADO GASTO CORRIENTE	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A NEGOCIADO GESTION PRESUPUESTARIA	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
JEFE/A NEGOCIADO INGRESOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

JEFE/A NEGOCIADO INVERSIONES	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A NEGOCIADO PAGOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A NEGOCIADO PROGRAMACION	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A NEGOCIADO SEGUIMIENTO CONTROL	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
JEFE/A PARQUE	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A SECCION	2	40,00%	0,33%	3	60,00%	0,77%	5	0,50%
JEFE/A SECCION AGRICULTURA Y GANADERIA	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
JEFE/A SECCION ATENCION FAMILIAS E INFANCIA	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
JEFE/A SECCION CARRETERAS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A SECCION CONVENIOS, CONTRATOS Y SUBVENCIONES	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
JEFE/A SECCIÓN DE NÓMINAS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A SECCION EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,51%	2	0,20%
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A SECCION GASTOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A SECCION JUVENTUD	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
JEFE/A SECCION PREVENCION VIOLENCIA GENERO Y PROMOCION SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A SECRETARIO/A - INTERVENTOR/A	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
JEFE/A SERVICIO ANALISIS ECONOMICO Y CONTABILIDAD INFORMATIZADA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACION TECNOLOGICA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A SERVICIO GESTION Y PLANIFICACION	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A SERVICIO TESORERIA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A UNIDAD	1	33,33%	0,16%	2	66,67%	0,51%	3	0,30%
JEFE/A UNIDAD INGRESOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
JEFE/A UNIDAD TECNICA VALORACIONES	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
MAESTRO/A TALLER	3	37,50%	0,49%	5	62,50%	1,29%	8	0,80%
MAQUINISTA	0	0,00%	0,00%	16	100,00%	4,11%	16	1,60%
MENSAJERO/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
OFICIAL/A	1	33,33%	0,16%	2	66,67%	0,51%	3	0,30%
OFICIAL/A DE COCINA	4	66,67%	0,65%	2	33,33%	0,51%	6	0,60%
OFICIAL/A FOTOCOMPOSICION	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
OFICIAL/A MAQUETADOR	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
OFICIAL/A MAQUINISTA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
OFICIAL/A MAYOR	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
OPERARIO/A DE SERVICIOS VARIOS	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,51%	2	0,20%
ORDENANZA	5	27,78%	0,82%	13	72,22%	3,34%	18	1,80%
PEON/A	0	0,00%	0,00%	32	100,00%	8,23%	32	3,20%
PEON/A AGRICOLA	0	0,00%	0,00%	15	100,00%	3,86%	15	1,50%
PEON/A FORESTAL	3	13,04%	0,49%	20	86,96%	5,14%	23	2,30%
PEON/A SUPERVISOR	0	0,00%	0,00%	12	100,00%	3,08%	12	1,20%
PROFESOR/A EDUCADOR/A	2	100,00%	0,33%	0	0,00%	0,00%	2	0,20%
PROFESOR/A ESCUELA TAUROMAQUIA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
PSICOLOGO/A	2	66,67%	0,33%	1	33,33%	0,26%	3	0,30%
REGENTE/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
SARGENTO/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
SECRETARIO/A	3	100,00%	0,49%	0	0,00%	0,00%	3	0,30%
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	4	100,00%	0,65%	0	0,00%	0,00%	4	0,40%
SECRETARIO/A GENERAL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
SECRETARIO/A INFORMACION - REGISTRO	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
SECRETARIO/A INTERVENTOR	1	50,00%	0,16%	1	50,00%	0,26%	2	0,20%
SOCIOLOGO/A	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

SUBOFICIAL/A DE PROTECCIÓN CIVIL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	2	100,00%	0,33%	0	0,00%	0,00%	2	0,20%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	4	100,00%	0,65%	0	0,00%	0,00%	4	0,40%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL CULTURA	3	60,00%	0,49%	2	40,00%	0,51%	5	0,50%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL DEPORTES	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	1,29%	5	0,50%
TECNICO/A DE ARCHIVO Y BIBLIOTECA	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	176	89,80%	28,76%	20	10,20%	5,14%	196	19,58%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,51%	2	0,20%
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAFIA	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,51%	2	0,20%
TECNICO/A MEDIO	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOS	2	66,67%	0,33%	1	33,33%	0,26%	3	0,30%
TECNICO/A MEDIO DOCUMENTALISTA	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
TECNICO/A MEDIO GESTION	14	87,50%	2,29%	2	12,50%	0,51%	16	1,60%
TECNICO/A MEDIO GESTION RECURSOS HUMANOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
TECNICO/A SUPERIOR DE INVENTARIOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
TECNICO/A SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
TECNICO/A SUPERIOR PREVENCION RIESGOS LABORALES	1	100,00%	0,16%	0	0,00%	0,00%	1	0,10%
TECNICO/A TIC	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,51%	2	0,20%
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	11	91,67%	1,80%	1	8,33%	0,26%	12	1,20%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	50,00%	0,16%	1	50,00%	0,26%	2	0,20%
TESORERO/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
TRABAJADOR/A SOCIAL	53	89,83%	8,66%	7	10,17%	1,54%	59	5,89%
TUTOR/A	2	100,00%	0,33%	0	0,00%	0,00%	2	0,20%
VIGILANTE/A CAPATAZ	0	0,00%	0,00%	13	100,00%	3,34%	13	1,30%

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%
--------------	------------	---------------	----------------	------------	---------------	----------------	--------------	----------------

Distribución de Plantilla por Clasificación Profesional/Puestos de Trabajo								
RESUMEN	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
PUESTOS DE TRABAJO: MUJERES+HOMBRES (41)	517	72,61%	84,48%	195	27,39%	50,13%	712	71,13%
PUESTOS DE TRABAJO SOLO MUJERES (52)	95		15,52%				95	9,49%
PUESTOS DE TRABAJO SOLO HOMBRES (65)				194		99,49%	194	19,38%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

La institución está distribuida entre 158 Categorías de Puestos de trabajo de los cuales:

- 41, que suponen el 71,13% del total de la Plantilla, están ocupados por mujeres y hombres con índices del 72,61%M/27,39%H, estas tasas nos indican que son puestos de trabajo **feminizados**.
- 52, que suponen el 9,49% del total de la Plantilla están ocupados sólo por mujeres, **están feminizados**.
- 65, que suponen el 19,38% del total de la Plantilla están ocupados sólo por hombres, **están masculinizados**.

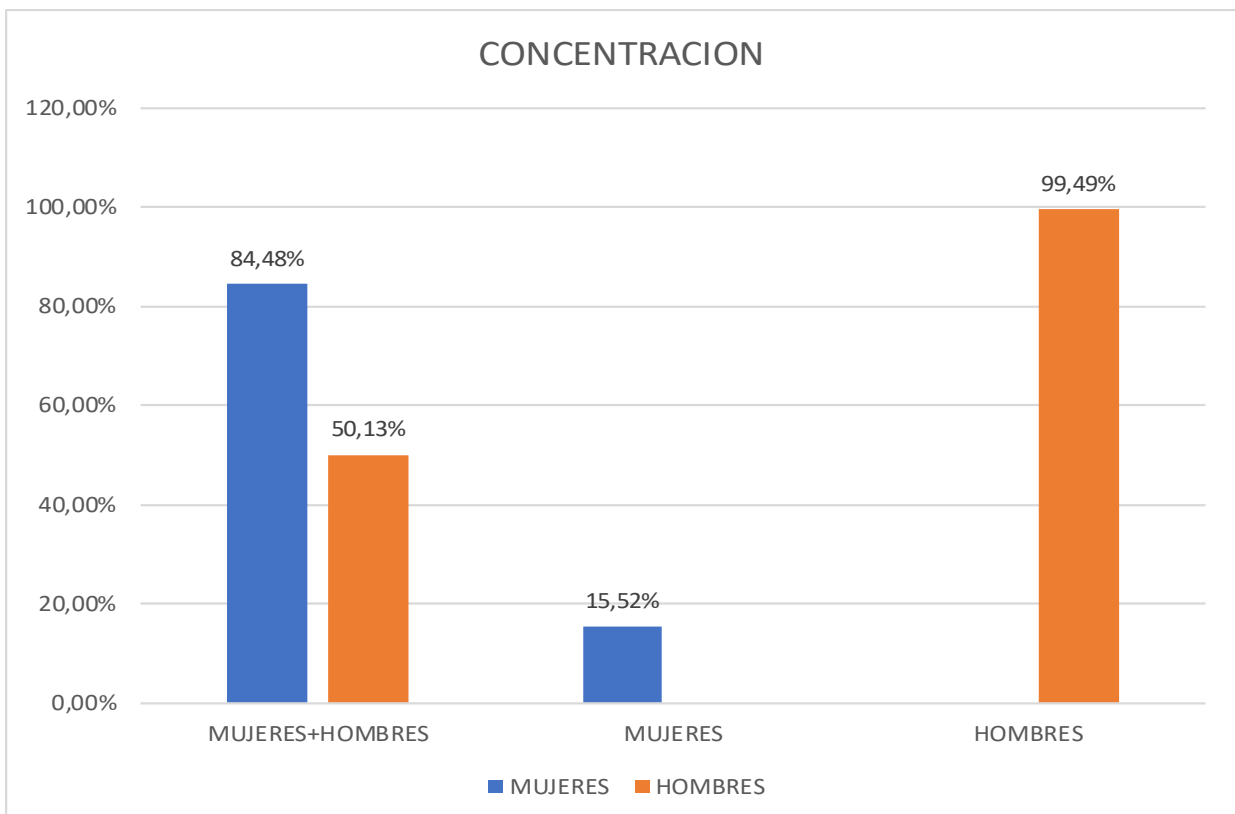
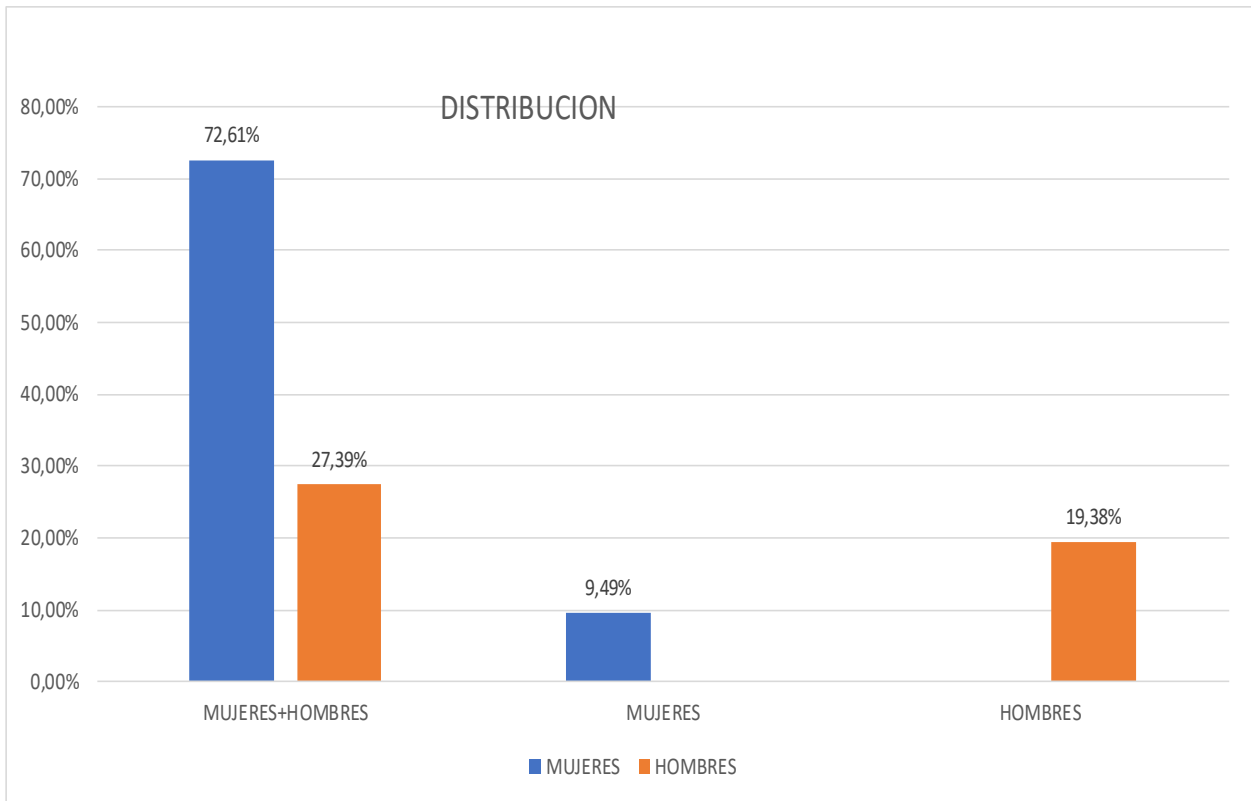
ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El puesto de trabajo donde se concentra el mayor valor absoluto de presencia de mujeres (176) con un índice del 28,76% es el de TECNICO/A EN CUIDADOS DE ENFERMERIA. **Es un puesto tradicionalmente ocupado por mujeres.**

El puesto de trabajo donde se concentra el mayor valor absoluto de presencia de hombres (32) con un índice del 8,23% es el de PEON/A. **Es un puesto tradicionalmente ocupado por hombres.**

Para una mayor precisión en este análisis, se propone abordar una **revisión de la categorización de los puestos de trabajo**.

Para completar el estudio del Punto -6- de ese documento, la distribución de las mujeres por puesto de trabajo presenta un índice de distribución del 70%, es decir **está feminizado**, por lo que **no hay infrarrepresentación femenina**.



1.11.b Distribución de mujeres y hombres, por Nivel de Responsabilidad.

Distribución de Plantilla por Nivel de Responsabilidad								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
1^{er} NIVEL								
ES RESPONSABLE DE SUS FUNCIONES Y DE LOS RESULTADOS DE PERSONAS SUBORDINADAS	5	45,45%	0,82%	6	54,55%	1,54%	11	1,10%
2^o NIVEL								
ES RESPONSABLE DE SUS FUNCIONES, DE LOS RESULTADOS DE PERSONAS DIRECTAMENTE SUBORDINADAS, EN DEPENDENCIA DE UNA O VARIAS PERSONAS DE NIVEL SUPERIOR	76	40,00%	12,42%	114	60,00%	29,31%	190	18,98%
3^{er} NIVEL								
ES RESPONSABLE DE SUS FUNCIONES, EN DEPENDENCIA DE UNA O VARIAS PERSONAS DE NIVEL SUPERIOR	531	66,38%	86,76%	269	33,63%	69,15%	800	79,92%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- 1) **1^{er} NIVEL:** la presencia de mujeres es del 45,45% y la de los hombres del 54,55%, por lo tanto, este nivel **cumple con el principio de presencia equilibrada.**

Este nivel supone el 1,10% de la Plantilla.

- 2) **2^o NIVEL:** la presencia de mujeres es del 40,00% y la de hombres del 60,00%, por lo tanto, este nivel **cumple con el principio de presencia equilibrada.**

Este nivel supone el 18,98% de la Plantilla.

- 3) **3^{er} NIVEL:** la presencia de mujeres es del 66,38% y la de los hombres del 33,63%, por lo tanto, este nivel **está feminizado.**

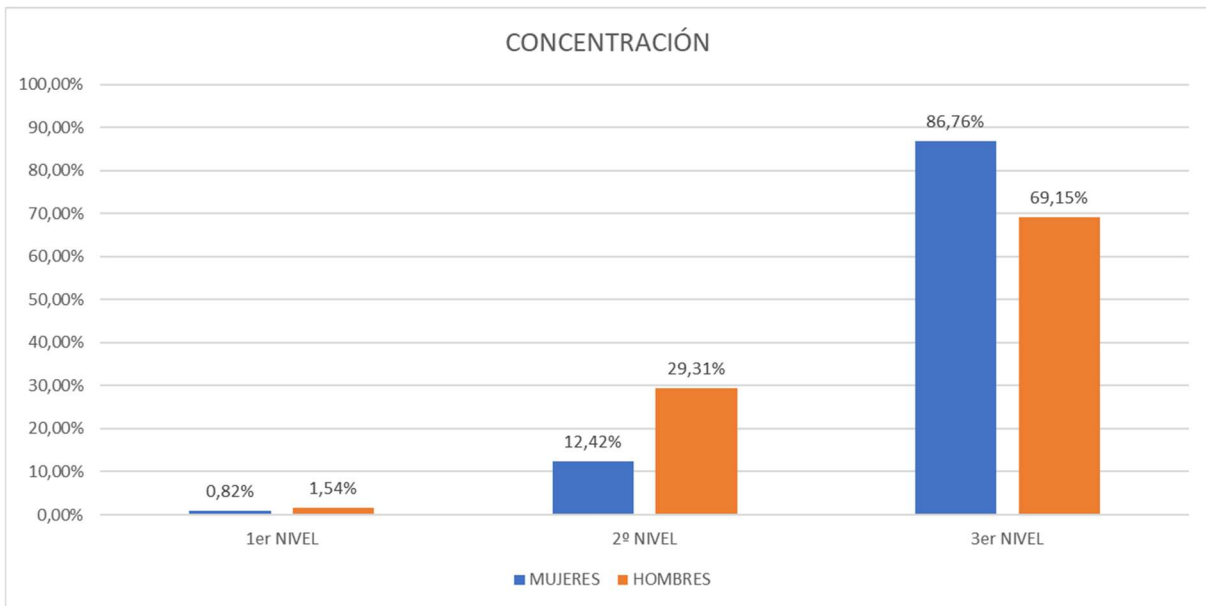
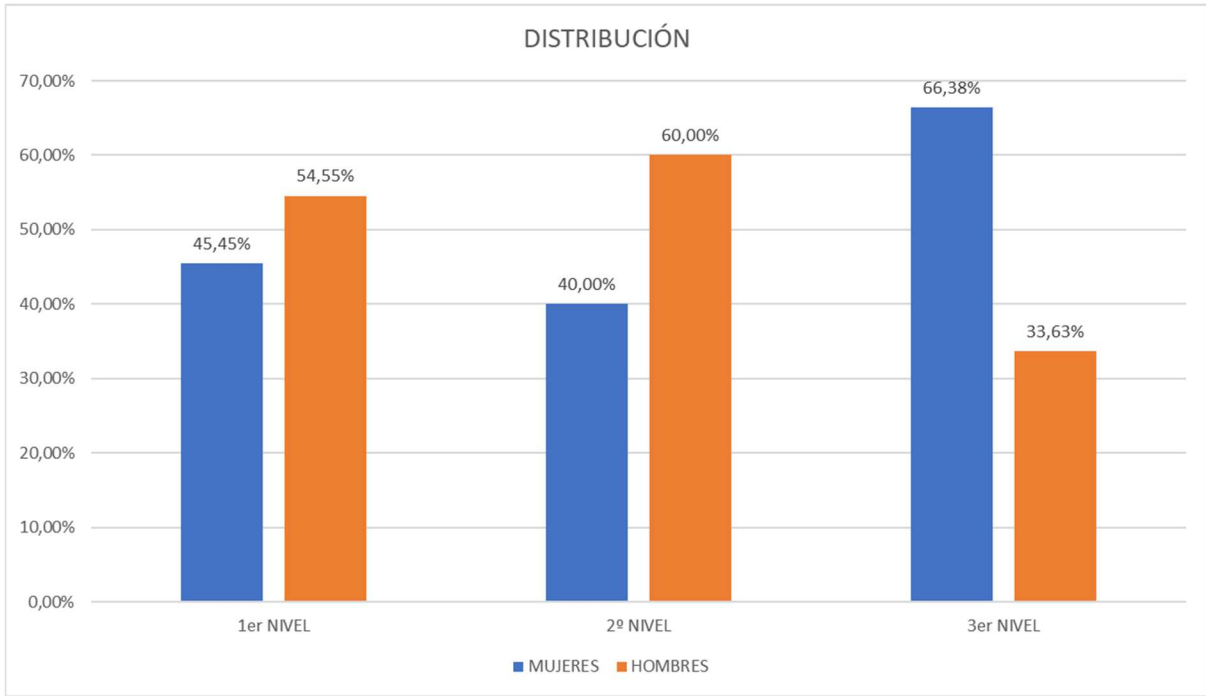
Este nivel supone el 79,92% de la Plantilla.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, el 86,67%, ocupan un puesto en el **3^{er} NIVEL.**

Dentro del colectivo de los hombres, el 69,15%, ocupan un puesto en el **3^{er} NIVEL.**

ANEXO-I
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



1.12 Distribución de mujeres y hombres, por Nivel de Formación.

Distribución de Plantilla por Nivel de Formación								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FORMACIÓN SUPERIOR/MEDIA								
LICENCIADOS/AS/GRADO UNIVERSITARIO	36	51,43%	5,88%	34	48,57%	8,74%	70	6,99%
DIPLOMADOS/AS/GRADO UNIVERSITARIO	200	75,47%	32,68%	65	24,53%	16,71%	265	26,47%
BACHILLER SUPERIOR	67	48,20%	10,95%	72	51,80%	18,51%	139	13,89%
FP2	4	100,00%	0,65%	0	0,00%	0,00%	4	0,40%
FORMACIÓN INFERIOR/BASICA								
FP1	131	83,44%	21,41%	26	16,56%	6,68%	157	15,68%
GRADUADO ESCOLAR/ESO	142	55,47%	23,20%	114	44,53%	29,31%	256	25,57%
FORMACION BASICA	32	29,09%	5,23%	78	70,91%	20,05%	110	10,99%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%
FORMACIÓN SUPERIOR/MEDIA	307	64,23%	50,16%	171	35,77%	43,96%	478	47,75%
FORMACIÓN INFERIOR/BASICA	305	58,32%	49,84%	218	41,68%	56,04%	523	52,25%

Corresponde a la formación académica acreditada por el trabajador en el momento de su incorporación a la plantilla (registro salarial).

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

1) LICENCIADOS/AS GRADO UNIVERSITARIO.

El índice de presencia es del 6,99%.

Se distribuye con una tasa del 51,43% de mujeres y del 48,57% de hombres, este nivel se presenta **equilibrado**.

2) DIPLOMADOS/AS/GRADO UNIVERSITARIO.

El índice de presencia es del 26,47%, es el más número de todos.

Se distribuye con una tasa del 75,47% de mujeres y del 24,53% de hombres, este nivel se presenta **feminizado**.

3) BACHILLER SUPERIOR.

El índice de presencia es del 13,89%.

Se distribuye con una tasa del 48,20% de mujeres y del 51,80% de hombres, este nivel se presenta **equilibrado**.

4) FP2.

El índice de presencia es del 0,40%.

Se distribuye con una tasa del 100,00% de mujeres, este nivel se presenta **feminizado**.

5) FP1.

El índice de presencia es del 15,68%.

Se distribuye con una tasa del 83,44% de mujeres y del 16,56% de hombres, este nivel se presenta **feminizado**.

6) GRADUADO ESCOLAR/ESO.

El índice de presencia es del 25,57%.

Se distribuye con una tasa del 55,47% de mujeres y del 44,53% de hombres, este nivel se presenta **equilibrado**.

7) FORMACIÓN BÁSICA.

El índice de presencia es del 10,99%.

Se distribuye con una tasa del 29,09% de mujeres y del 70,91% de hombres, este nivel se presenta **masculinizado**.

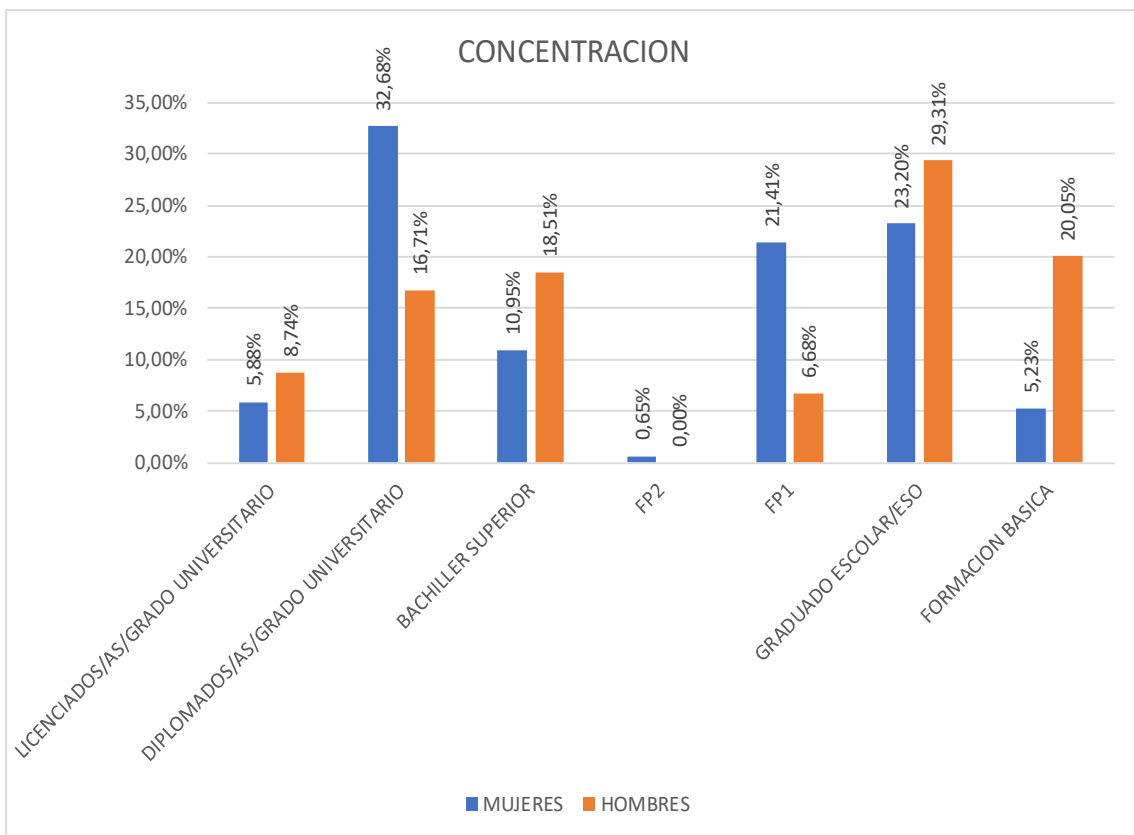
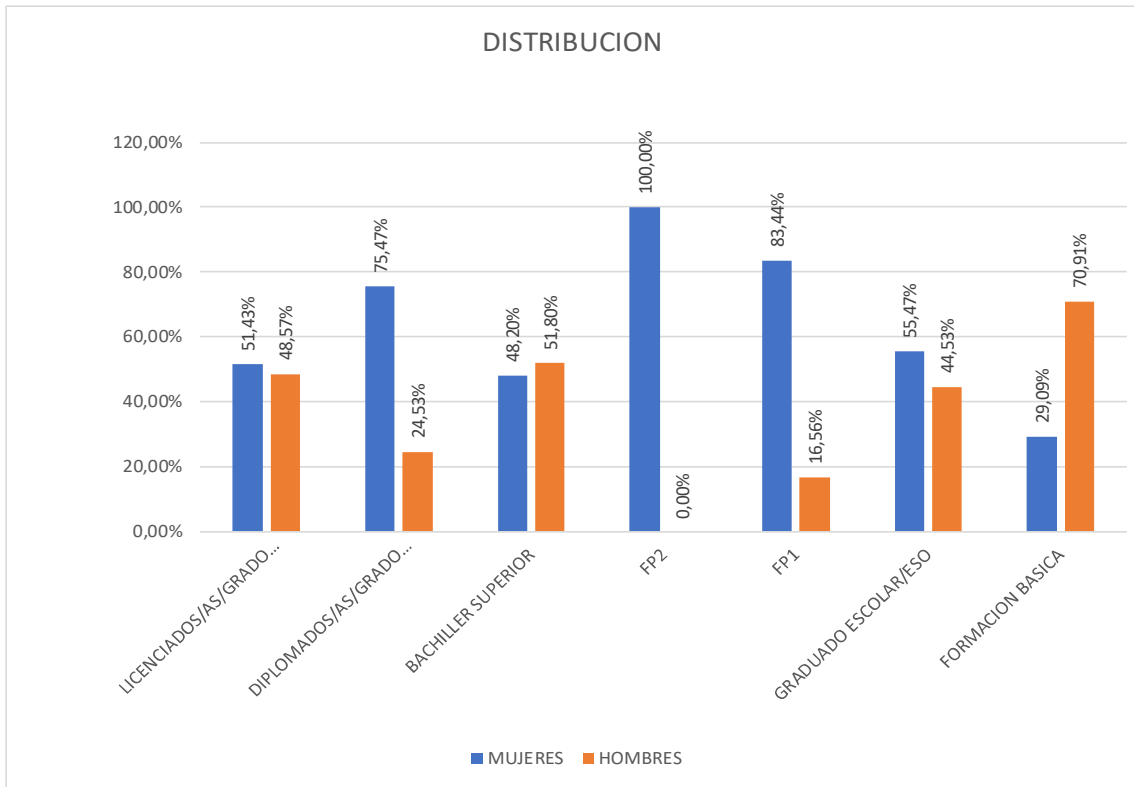
De acuerdo a los resultados de la distribución, las mujeres presentan una tasa del 64,23% en niveles superiores, mientras que la tasa de los hombres es del 37,77%.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

- 1) El colectivo de las mujeres presenta el mayor índice de concentración en el nivel DIPLOMADOS/AS/GRADO UNIVERSITARIO, siendo este del 32,68%.
- 2) El colectivo de los hombres presenta el mayor índice de concentración en el nivel GRADUADO ESCOLAR/ESO, siendo este del 29,31%.

Distribución por Formación superior a puesto elegido								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT	NÚM.	DISTRIB.
LICENCIADOS/AS/GRADO UNIVERSITARIO	5	38,46%	7,35%	8	61,54%	7,84%	13	7,65%
Funcionario/a A2	3	60,00%	60,00%	2	40,00%	25,00%	5	38,46%
LABORAL GRUPO II	2	25,00%	66,67%	6	75,00%	75,00%	8	61,54%
DIPLOMADOS/AS/GRADO UNIVERSITARIO	11	57,89%	16,18%	8	42,11%	7,84%	19	11,18%
Funcionario/a C1	5	55,56%	0,82%	4	44,44%	50,00%	9	47,37%
Funcionario/a C2	6	100,00%	0,98%		0,00%	0,00%	6	31,58%
Funcionario/a E	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	12,50%	1	5,26%
LABORAL GRUPO III	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	25,00%	2	10,53%
LABORAL GRUPO IV	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	12,50%	1	5,26%
BACHILLER SUPERIOR	5	35,71%	7,35%	9	64,29%	8,82%	14	8,24%
Funcionario/a C2	2	66,67%	0,33%	1	33,33%	11,11%	3	21,43%
LABORAL GRUPO III	2	25,00%	0,33%	6	75,00%	66,67%	8	57,14%
LABORAL GRUPO IV	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	11,11%	1	7,14%
LABORAL GRUPO V	1	50,00%	0,16%	1	50,00%	11,11%	2	14,29%
GRADUADO ESCOLAR/ESO/FP1	47	37,90%	69,12%	77	62,10%	75,49%	124	72,94%
Funcionario/a E	13	92,86%	2,12%	1	7,14%	1,30%	14	11,29%
LABORAL GRUPO IV	14	27,45%	2,29%	37	72,55%	48,05%	51	41,13%
LABORAL GRUPO V	20	33,90%	3,27%	39	66,10%	50,65%	59	47,58%
TOTAL	68	40,00%	100,00%	102	60,00%	100,00%	170	100,00%

Se presenta un total de 170 personas trabajadoras con una formación académica superior a la del puesto que ocupan, con una distribución del 40,00% de mujeres y del 60,00% de hombres.



1.13 Distribución de mujeres y hombres, por Promoción.

EJERCICIO 2021

Distribución de Plantilla por Promoción Profesional								
NIVEL JERARQUICO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
MANDO INTERMEDIO	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%
TOTAL	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%

Distribución de Plantilla por Promoción Profesional								
GRUPO PROFESIONAL	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FUNCIONARIO/A A2	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%
TOTAL	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%

Distribución de Plantilla por Promoción Profesional								
PUESTOS DE TRABAJO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
JEFE/A DE ENFERMERÍA	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%
TOTAL	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%

Distribución de Plantilla por Promoción Profesional								
RESPONSABILIDADES FAMILIARES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
DOS HIJOS/AS	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%
TOTAL	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%

Distribución de Plantilla por Promoción Profesional								
FORMACIÓN ACADEMICA DE ORIGEN	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
DIPLOMADOS/GRADO UNIVERSITARIO	2	66,67%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%
TOTAL	2	66,67%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%

Distribución de Plantilla por Promoción Profesional								
FORMACIÓN REQUERIDA PUESTO PROMOCIONADO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
DIPLOMADOS/GRADO UNIVERSITARIO	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%
TOTAL	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%

Durante el ejercicio 2021 sólo han promocionado 2 mujeres.

La promoción de cualquier persona trabajadora se corresponde con la fecha de la toma de posesión de puesto.

EJERCICIO 2022

AÑO 2022								
Distribución de Plantilla por Promoción Profesional								
NIVEL JERARQUICO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
MANDO INTERMEDIO	12	70,59%	54,55%	5	29,41%	62,50%	17	56,67%
PERSONAL TÉCNICO	2	66,67%	9,09%	1	33,33%	12,50%	3	10,00%
ADMINISTRATIVO/A	7	77,78%	31,82%	2	22,22%	25,00%	9	30,00%
PERSONAL OPERATIVO	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%

Distribución de Plantilla por Promoción Profesional								
GRUPO PROFESIONAL	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FUNCIONARIO/A A2	2	100,00%	9,09%	0	0,00%	0,00%	2	6,67%
FUNCIONARIO/A C1	17	68,00%	77,27%	8	32,00%	100,00%	25	83,33%
FUNCIONARIO/A C2	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
LABORAL GRUPO IV	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
LABORAL GRUPO V	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%

Distribución de Plantilla por Promoción Profesional								
PUESTOS DE TRABAJO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
ADMINISTRADOR/A	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
ADMINISTRATIVO/A	2	50,00%	9,09%	2	50,00%	25,00%	4	13,33%
ADMINISTRATIVO/A INFORMACION Y REGISTRO	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
ENCARGADO/A COMPRAS	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
GOBERNANTE/A	2	100,00%	9,09%	0	0,00%	0,00%	2	6,67%
JEFE/A DE NEGOCIADO	5	71,43%	22,73%	2	28,57%	25,00%	7	23,33%
JEFE/A NEGOCIADO AGRICULTURA Y GANADERIA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	12,50%	1	3,33%
JEFE/A NEGOCIADO BOP	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	12,50%	1	3,33%
JEFE/A NEGOCIADO CAJA COOPERACION Y SUBVENCIONES	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACION	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
JEFE/A NEGOCIADO DE INGRESOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	12,50%	1	3,33%
JEFE/A NEGOCIADO GASTO CORRIENTE	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
JEFE/A NEGOCIADO GESTION PRESUPUESTARIA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	12,50%	1	3,33%
ORDENANZA	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
SECRETARIO/A	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	2	100,00%	9,09%	0	0,00%	0,00%	2	6,67%
SECRETARIO/A INFORMACION - REGISTRO	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%

Distribución de Plantilla por Promoción Profesional								
RESPONSABILIDADES FAMILIARES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
SIN HIJOS/AS	8	66,67%	36,36%	4	33,33%	50,00%	12	40,00%
UN HIJO/A	7	70,00%	31,82%	3	30,00%	37,50%	10	33,33%
DOS HIJOS/AS	7	87,50%	31,82%	1	12,50%	12,50%	8	26,67%
TOTAL	22	73,33%	100,00%	8	26,67%	100,00%	30	100,00%

Distribución de Plantilla por Promoción Profesional								
FORMACIÓN ACADEMICA DE ORIGEN	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
DIPLOMADOS/GRADO UNIVERSITARIO	2	66,67%	9,09%	1	33,33%	12,50%	3	10,00%
BACHILLER SUPERIOR	16	69,57%	72,73%	7	30,43%	87,50%	23	76,67%
FP2	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
GRADUADO ESCOLAR/ESO	2	100,00%	9,09%	0	0,00%	0,00%	2	6,67%
FORMACION BASICA	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%

Distribución de Plantilla por Promoción Profesional								
FORMACIÓN REQUERIDA PUESTO PROMOCIONADO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
DIPLOMADOS/GRADO UNIVERSITARIO	2	100,00%	9,09%	0	0,00%	0,00%	2	6,67%
BACHILLER SUPERIOR	16	66,67%	72,73%	8	33,33%	100,00%	24	80,00%
FP2	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%
GRADUADO ESCOLAR/ESO	2	100,00%	9,09%	0	0,00%	0,00%	2	6,67%
FORMACION BASICA	1	100,00%	4,55%	0	0,00%	0,00%	1	3,33%

La promoción de cualquier persona trabajadora se corresponde con la fecha de la toma de posesión de puesto.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- 1) **Promocionan más mujeres que hombres**, con unos índices del 73,33%M y del 26,67%H. **La promoción profesional está feminizada.**

De acuerdo a los criterios establecidos para su estudio:

- 2) Conforme al **Nivel Jerárquico**, el nivel que más promociona es el de **Mando Intermedio** que supone el 56,67%.
El índice de distribución de las mujeres es de un 70,59% (12M) y el de los hombres de un 29,41% (5H).
También se constata que en todos los niveles promocionan más las mujeres que los hombres.
Atendiendo este criterio **la promoción profesional está feminizada.**
- 3) Analizando los **Grupos Profesionales**, el que más promociona es el de **funcionario/a C1** que supone el 83,33%.
El índice de distribución de las mujeres es de un 68,00% (17M) y el de los hombres de un 32,00% (8H).
También se constata que en todos los grupos promocionan más las mujeres que los hombres.
Atendiendo este criterio **la promoción profesional está feminizada.**
- 4) Los resultados de por **Puestos de Trabajo**, el que más promociona es el de **jefe/a de Negociado** que supone el 23,33%.
El índice de distribución de las mujeres es de un 71,43% (5M) y el de los hombres de un 28,57% (2H).
Se observa que, de los 19 puestos de trabajo promocionados, 14 están feminizados, 1 equilibrado y 4 masculinizados.
Atendiendo este criterio **la promoción profesional está feminizada.**
- 5) Los resultados de por **Responsabilidades Familiares**, el grupo que más promociona es el de **Sin Hijos/as** que supone el 40,00%.
El índice de distribución de las mujeres es de un 66,67% (8M) y el de los hombres de un 33,33% (4H).
Se comprueba que en todos los grupos de responsabilidad promocionan más las mujeres que los hombres.

Atendiendo este criterio **la promoción profesional está feminizada.**

- 6) Atendiendo a la **Formación Académica de origen del Trabajador/a**, el nivel que más promociona es el de **Bachiller Superior** que supone el 76,67%.

El índice de distribución de las mujeres es de un 69,57% (16M) y el de los hombres de un 30,43% (7H).

Se comprueba que en todos los niveles de formación promocionan más las mujeres que los hombres.

Atendiendo este criterio **la promoción profesional está feminizada.**

- 7) Atendiendo a la **Formación requerida para el puesto promocionado**, el nivel al que más promociona es al de **Bachiller Superior** que supone el 80,00%.

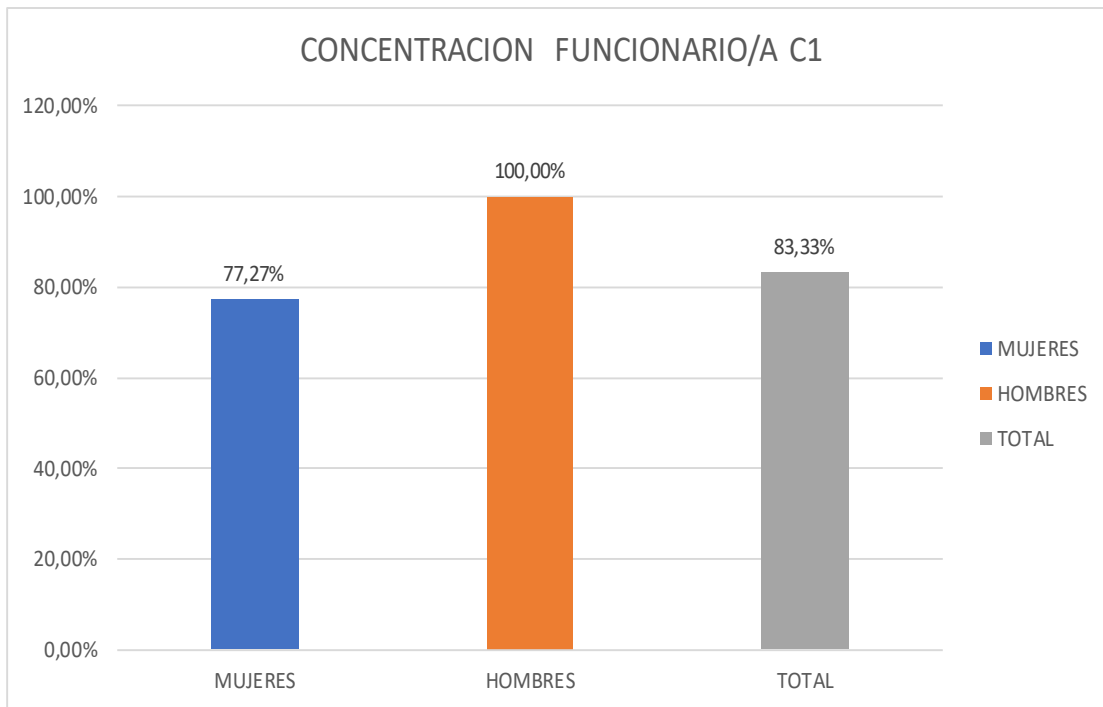
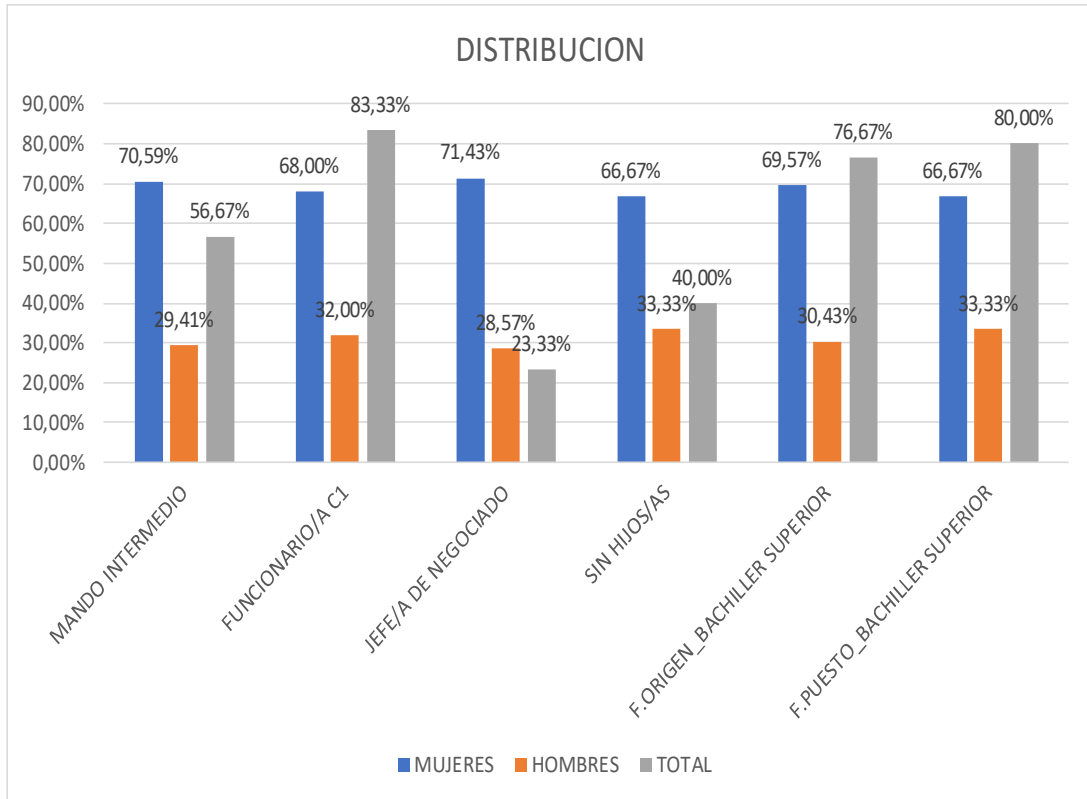
El índice de distribución de las mujeres es de un 68,00% (17M) y el de los hombres de un 32,00% (8H).

En todos los niveles de formación requerida promocionan más las mujeres que los hombres.

Atendiendo este criterio **la promoción profesional está feminizada.**

ANALISIS DEL INDICE DE CONCETRACIÓN:

- 1) Dentro del colectivo de las mujeres donde más se promocionan es en el grupo de **funcionarias C1** con un índice del 77,27%.
- 2) Dentro del colectivo de los hombres donde más se promocionan es en el grupo de **funcionarios C1** y en el **nivel de formación requerido de Bachiller Superior** ambos con un índice del 100,00%.



1.14 Comunicación interna y externa.

Los canales utilizados de comunicación externa e interna, para la publicidad, imagen y comunicación corporativa, a los ciudadanos/as y empresas proveedoras, son:

- Página web: <https://www.lasalina.es/>
- Intranet
- Correos electrónicos.
- Comunicados internos al personal.
- Folletos publicitarios.
- Publicidad en medios de comunicación.
- Tablón de anuncios.
- Tablón de edictos (página web)
- Boletines Oficiales: BOP, BOCYL y BOE.

EL LENGUAJE

Analizado el contenido de la página web y el resto de publicaciones de los distintos canales, nos encontramos con un **lenguaje no inclusivo**.

A modo de ejemplo, en la página de inicio (Home) y en concreto en el pie de página (footer) que es el mismo en todas las páginas de la web nos encontramos con enlaces (links) como: Presidente, Diputados, que como se observa no tiene variable de género. Esto también nos lo encontramos en el menú.

A parte de las ya mencionadas que se encuentran también dentro del “menú” de Presidencia, en el de La Provincia, nos volvemos a encontrar términos como Alcaldes y Concejales, Secretarios, en los que tampoco se ha aplicado la variable de género.

También hemos analizado de forma aleatoria en el tablón de anuncios de la sede electrónica, alguna de las publicaciones en la que tampoco se ha tenido en cuenta el lenguaje inclusivo, utilizando términos como: seleccionado, denominación de puestos de trabajo sólo en masculino, etc....

Por último, en la RPT todos los puestos de trabajo están descritos con términos sólo masculinos

Con este análisis se puede deducir claramente que en el extenso contenido y publicaciones disponibles en la página web, tampoco se procura una redacción de textos con lenguaje inclusivo.

En el Plan se propondrán medidas para:

- Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio, en todas las áreas y canales de comunicación.

1.15 La Igualdad integrada en la gestión y estructura de la Institución.

Hasta el día de la fecha la gestión diaria no tiene integrados protocolos globales en todos los ámbitos de gestión diaria.

Con la elaboración del I Plan de Igualdad de la Diputación se pretende integrar en todos los procesos de gestión, en la estructura y en general en todos los métodos de funcionamiento de la entidad que así lo requieran.

De esta forma en el Plan se propondrán las medidas adecuadas para llevar a cabo esta integración global de género en todos los ámbitos de gestión que así se requiera.

2 PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

2.1 Ingresos del último año.

PERSONAL FUNCIONARIO

Distribución por Ingresos en la Plantilla								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
CARGOS DE RESPONSABILIDAD								
SUPERIOR	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
MANDO INTERMEDIO	2	66,67%	2,47%	1	33,33%	2,70%	3	2,54%
SUBTOTAL	2	66,67%	2,47%	1	33,33%	2,70%	3	2,54%
OTROS PUESTOS DE TRABAJO								
PERSONAL TECNICO	68	66,67%	83,95%	34	33,33%	91,89%	102	86,44%
ADMINISTRATIVO/A	8	80,00%	9,88%	2	20,00%	5,41%	10	8,47%
PERSONAL OPERATIVO	3	100,00%	3,70%	0	0,00%	0,00%	3	2,54%
SUBTOTAL	79	68,70%	97,53%	36	31,30%	97,30%	115	97,46%
TOTAL	81	68,64%	100,00%	37	31,36%	100,00%	118	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

Las incorporaciones a la Plantilla del Personal Funcionario han sido de 118 trabajadores/as, con una distribución de mujeres de un 68,64% y de hombres con un 31,36% (81M/37H).

Como se constata en todos los niveles de responsabilidad, **se incorporan más mujeres que hombres.**

El índice más alto de incorporaciones se produce dentro del Personal Técnico con un índice del 86,44% y con una distribución del 66,67% de mujeres y del 33,33% de hombres.

Las incorporaciones del Personal Funcionario del ejercicio 2022, **están feminizadas.**

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres el mayor índice de incorporaciones se produce entre el Personal Técnico con un índice del 83,95%.

Dentro del colectivo de los hombres el mayor índice de incorporaciones se produce entre el Personal Técnico con un índice del 91,89%.

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Distribución por Ingresos en la Plantilla: CAUSA								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
TOMA DE POSESIÓN	81	68,64%	100,00%	37	31,36%	100,00%	118	100,00%
TOTAL	81	68,64%	100,00%	37	31,36%	100,00%	118	100,00%

Distribución por Ingresos en la Plantilla: RELACION LABORAL								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
FIJO	2	66,67%	2,47%	1	33,33%	2,70%	3	2,54%
INTERINO/TEMPORAL	79	68,70%	97,53%	36	31,30%	97,30%	115	97,46%
TOTAL	81	68,64%	100,00%	37	31,36%	100,00%	118	100,00%

Distribución por Ingresos en la Plantilla: JORNADA								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
COMPLETA	81	68,64%	100,00%	37	31,36%	100,00%	118	100,00%
PARCIAL	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTAL	81	68,64%	100,00%	37	31,36%	100,00%	118	100,00%

Distribución por Ingresos en la Plantilla: GRUPO PROFESIONAL								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
A1	2	50,00%	2,47%	2	50,00%	5,41%	4	3,39%
A2	31	93,94%	38,27%	2	6,06%	5,41%	33	27,97%
C1	4	12,90%	4,94%	27	87,10%	72,97%	31	26,27%
C2	44	88,00%	54,32%	6	12,00%	16,22%	50	42,37%
E	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTAL	81	68,64%	100,00%	37	31,36%	100,00%	118	100,00%

Distribución por Ingresos en la Plantilla: CIRCUNSTANCIAS PERSONALES								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
0 HIJOS	43	62,32%	53,09%	26	37,68%	70,27%	69	58,47%
1 HIJO	20	71,43%	24,69%	8	28,57%	21,62%	28	23,73%
2 HIJOS	16	84,21%	19,75%	3	15,79%	8,11%	19	16,10%
3 HIJOS	2	100,00%	2,47%	0	0,00%	0,00%	2	1,69%
4 Ó MÁS HIJOS	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTAL	81	68,64%	100,00%	37	31,36%	100,00%	118	100,00%

Distribución por Ingresos en la Plantilla: EDAD								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
Menos de 20 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Entre 20 - 29 años	9	69,23%	11,11%	4	30,77%	10,81%	13	11,02%
Entre 30- 45 años	42	62,69%	51,85%	25	37,31%	67,57%	67	56,78%
Mayor de 46 años	30	78,95%	37,04%	8	21,05%	21,62%	38	32,20%
TOTAL	81	68,64%	100,00%	37	31,36%	100,00%	118	100,00%

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Distribución por Ingresos en la Plantilla: PUESTO DE TRABAJO								
FUNCIONARIOS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	1	0,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	1	0,85%
ADMINISTRATIVO/A	6	85,71%	7,41%	1	14,29%	2,70%	7	5,93%
AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	1	100,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	1	0,85%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	4	100,00%	4,94%	0	0,00%	0,00%	4	3,39%
ARQUITECTO/A TECNICO	1	100,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	1	0,85%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	4	0,00%	4,94%	1	0,00%	2,70%	5	4,24%
AYUDANTE/A	1	0,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	1	0,85%
AYUDANTE/A EDUCADOR	1	0,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	1	0,85%
BOMBERO/A	0	0,00%	0,00%	26	0,00%	0,00%	26	22,03%
CELADOR/A	1	0,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	1	0,85%
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	0	0,00%	0,00%	1	0,00%	0,00%	1	0,85%
DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	1	0,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	1	0,85%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	0	0,00%	0,00%	1	0,00%	0,00%	1	0,85%
EDUCADOR/A	1	0,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	1	0,85%
EMPLEADA/O SERVICIO	1	0,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	1	0,85%
ENFERMERO/A	7	0,00%	8,64%	0	0,00%	0,00%	7	5,93%
FISIOTERAPEUTA	1	0,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	1	0,85%
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	0	0,00%	0,00%	1	0,00%	0,00%	1	0,85%
MAQUINISTA	0	0,00%	0,00%	2	0,00%	0,00%	2	1,69%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	1	0,00%	1,23%	0	0,00%	0,00%	1	0,85%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	40	0,00%	49,38%	3	0,00%	0,00%	43	36,44%
TECNICO/A MEDIO GESTION RECURSOS HUMANOS	0	0,00%	0,00%	1	0,00%	0,00%	1	0,85%
TRABAJADOR/A SOCIAL	9	0,00%	11,11%	0	0,00%	0,00%	9	7,63%
TOTAL	81	68,64%	100,00%	37	31,36%	100,00%	118	100,00%

RELACIÓN LABORAL:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
El **97,46%** tienen una relación de Funcionario/a Interino/a, con una distribución del 68,70% de mujeres y del 31,30% de hombres.

Distribución Feminizada.

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:
El 97,46% de las mujeres que se incorporan a la plantilla de personal funcionario son interinas.

El 97,30% de los hombres que se incorporan a la plantilla de personal funcionario son interinos.

JORNADA:

- El **100,00%** de los ingresos de las personas trabajadoras lo hacen a **jornada completa**.
La distribución está **feminizada**.

GRUPO PROFESIONAL:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
El **42,37%** se incorpora al grupo C2, con una distribución del 88,00% de mujeres y del 12,00% de hombres.

Distribución Feminizada.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 54,32% de las mujeres que se incorporan a la plantilla de personal funcionario lo hacen al grupo C2.

El 72,97% de los hombres que se incorporan a la plantilla de personal funcionario lo hacen al grupo C1.

Se destaca que el 40,74% de las mujeres se incorporan a los grupos A1/A2 frente al 10,82% de los hombres.

Como se constata en el cuadro son 33 Mujeres dentro de los grupos A1/A2 y 31 Hombres en los grupos A1/A2/C1, por lo que **la distribución de la presencia en los grupos profesionales más elevados está equilibrada.**

CIRCUNSTANCIAS PERSONALES:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
El **58,47%** no tiene hijos, con una distribución del 62,32% de mujeres y del 37,68% de hombres.

Distribución Feminizada.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 53,09% de las mujeres no tienen hijos.

El 70,27% de los hombres no tienen hijos.

EDAD:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
El **56,78%** se encuentra entre la franja de edad desde los 30 a los 45 años, con una distribución del 62,69% de mujeres y del 37,31% de hombres.

Distribución Feminizada.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 51,85% de las mujeres se encuentran en la franja de edad de los 30 a los 45 años.

El 67,57% de los hombres se encuentran en la franja de edad de los 30 a los 45 años.

PUESTOS DE TRABAJO:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
Los Puestos de trabajo en los que más ingresos se producen es el de TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA (34,44%) y BOMBERO/A (22,03%) que juntos suman un índice del 58,47%.

En los primeros la distribución está feminizada y en el segundo masculinizada.

PERSONAL LABORAL

Distribución por Ingresos en la Plantilla								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
CARGOS DE RESPONSABILIDAD								
SUPERIOR	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
MANDO INTERMEDIO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	5,26%	1	1,85%
SUBTOTAL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	5,26%	1	1,85%
OTROS PUESTOS DE TRABAJO								
PERSONAL TECNICO	18	85,71%	51,43%	3	14,29%	15,79%	21	38,89%
ADMINISTRATIVO/A	1	100,00%	2,86%	0	0,00%	0,00%	1	1,85%
PERSONAL OPERATIVO	16	51,61%	45,71%	15	48,39%	78,95%	31	57,41%
SUBTOTAL	35	66,04%	100,00%	18	33,96%	94,74%	53	98,15%
TOTAL	35	64,81%	100,00%	19	35,19%	100,00%	54	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

Las incorporaciones a la Plantilla del Personal Laboral han sido de 54 trabajadores/as, con una distribución de mujeres de un 64,81% y de hombres con un 35,19% (35M/19H).

El índice más alto de incorporaciones se produce dentro del Personal Operativo con un índice del 57,41% y con una distribución del 51,61% de mujeres y del 48,39% de hombres.

En todos los niveles excepto el de Mando Intermedio, se incorporan más mujeres que hombres.

Las incorporaciones del Personal Laboral del ejercicio 2022, **están feminizadas**.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres el mayor índice de incorporaciones se produce entre el Personal Técnico con un índice del 51,43%.

Dentro del colectivo de los hombres el mayor índice de incorporaciones se produce entre el Personal Operativo con un índice del 78,95%.

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Distribución por Ingresos en la Plantilla: CAUSA								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
CONTRATO	35	64,81%	100,00%	19	35,19%	100,00%	54	100,00%
TOTAL	35	64,81%	100,00%	19	35,19%	100,00%	54	100,00%

Distribución por Ingresos en la Plantilla: RELACION LABORAL								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
FIJO	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
TEMPORAL	35	64,81%	100,00%	19	35,19%	100,00%	54	100,00%
TOTAL	35	64,81%	100,00%	19	35,19%	100,00%	54	100,00%

Distribución por Ingresos en la Plantilla: JORNADA								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
COMPLETA	34	64,15%	97,14%	19	35,85%	100,00%	53	98,15%
PARCIAL	1	100,00%	2,86%	0	0,00%	0,00%	1	1,85%
TOTAL	35	64,81%	100,00%	19	35,19%	100,00%	54	100,00%

Distribución por Ingresos en la Plantilla: GRUPO PROFESIONAL								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
GRUPO I	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
GRUPO II	7	70,00%	20,00%	3	30,00%	15,79%	10	18,52%
GRUPO III	1	100,00%	2,86%	0	0,00%	0,00%	1	1,85%
GRUPO IV	12	85,71%	34,29%	2	14,29%	10,53%	14	25,93%
GRUPO V	15	51,72%	42,86%	14	48,28%	73,68%	29	53,70%
TRABAJADOR PARTICIPANTE	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
EVENTUALES	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTAL	35	64,81%	100,00%	19	35,19%	100,00%	54	100,00%

Distribución por Ingresos en la Plantilla: CIRCUNSTANCIAS PERSONALES								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
0 HIJOS	19	65,52%	54,29%	10	34,48%	52,63%	29	53,70%
1 HIJO	11	73,33%	31,43%	4	26,67%	21,05%	15	27,78%
2 HIJOS	3	37,50%	8,57%	5	62,50%	26,32%	8	14,81%
3 HIJOS	2	100,00%	5,71%	0	0,00%	0,00%	2	3,70%
4 Ó MÁS HIJOS	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTAL	35	64,81%	100,00%	19	35,19%	100,00%	54	100,00%

Distribución por Ingresos en la Plantilla: EDAD								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
Menos de 20 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Entre 20 - 29 años	6	50,00%	17,14%	6	50,00%	31,58%	12	22,22%
Entre 30- 45 años	8	80,00%	22,86%	2	20,00%	10,53%	10	18,52%
Mayor de 46 años	21	65,63%	60,00%	11	34,38%	57,89%	32	59,26%
TOTAL	35	64,81%	100,00%	19	35,19%	100,00%	54	100,00%

RELACIÓN LABORAL:

- El **100,00%** tienen una relación de contrato temporal.

Distribución Feminizada.

JORNADA:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
El **98,15%** trabajan a Jornada Completa.
Con una distribución del 64,15% de mujeres y del 35,85% de hombres.

Distribución Feminizada.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 97,14% de las mujeres que se trabajan a jornada completa.

El 100,00% de los hombres también lo hacen a jornada completa.

GRUPO PROFESIONAL:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
El **53,70%** se incorpora al grupo V, con una distribución del 51,72% de mujeres y del 48,28% de hombres.

Distribución Equilibrada.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 42,86% de las mujeres que se incorporan a la plantilla de personal laboral lo hacen al grupo V.

El 73,68% de los hombres que se incorporan a la plantilla de personal funcionario lo hacen al grupo V.

CIRCUNSTANCIAS PERSONALES:

- **ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:**

El **53,70%** no tiene hijos, con una distribución del 62,52% de mujeres y del 34,48% de hombres.

Distribución Feminizada.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 54,29% de las mujeres no tienen hijos.

El 52,63% de los hombres no tienen hijos.

EDAD:

- **ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:**

El **59,26%** se encuentra entre la franja de edad de mayores de 46 años, con una distribución del 65,63% de mujeres y del 34,38% de hombres.

Distribución Feminizada.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 60,00% de las mujeres se encuentran en la franja de edad de mayores de 46 años.

El 57,89% de los hombres se encuentran en la franja de edad de mayores de 46 años.

CUADRO RESUMEN:

TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
TOTAL INGRESOS FUNCIONARIOS/AS	81	68,64%	69,83%	37	31,36%	66,07%	118	66,07%
TOTAL INGRESOS LABORALES	35	64,81%	30,17%	19	35,19%	33,93%	54	33,93%
TOTAL INGRESOS	116	67,44%	100,00%	56	32,56%	100,00%	172	100,00%

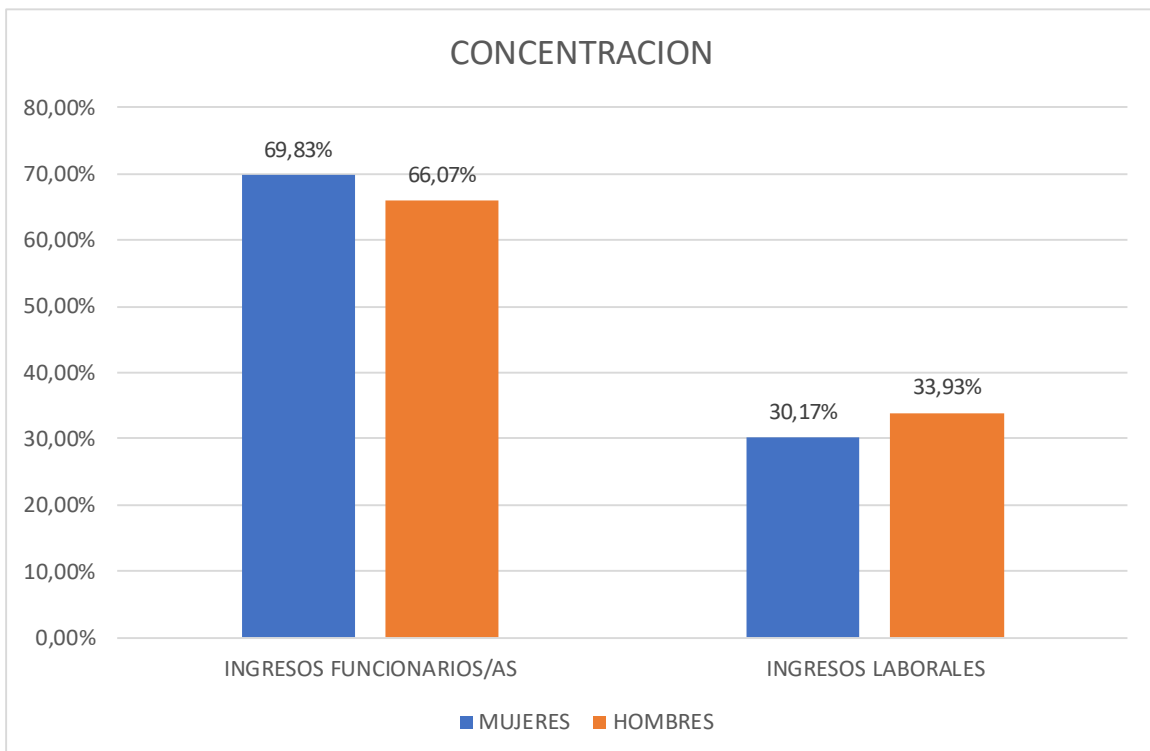
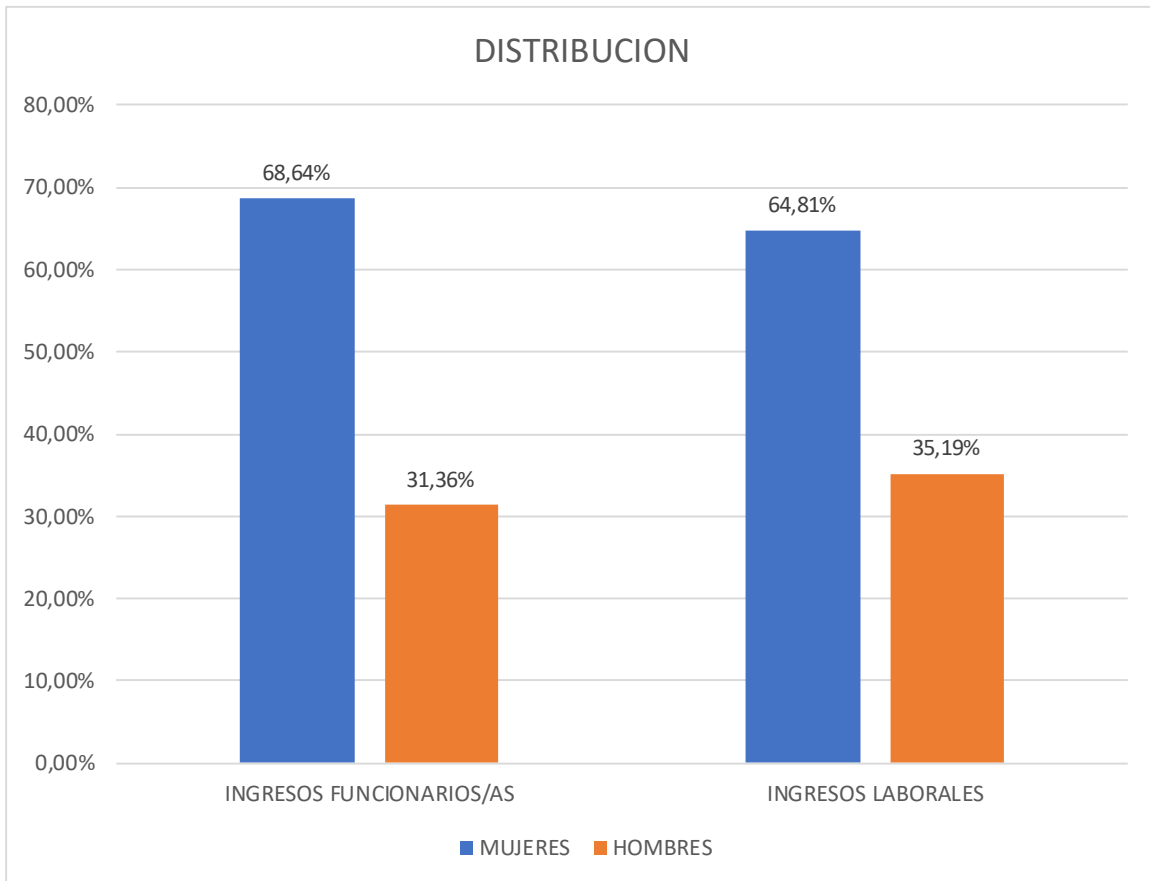
Se Incorporan más mujeres que hombres, más funcionarios/as que laborales.

Todos los valores tanto de los/as funcionarios/as como de los/as laborales analizando las distintas variables presentadas son muy similares entre sí.

Sólo se concretan diferencias en cuanto al grupo profesional siendo más numeroso el grupo C2 para los/as funcionarios/as y el grupo V para los/as laborales, pero con una distribución en cada caso muy similar y en las franjas de edad siendo la de los los/as funcionarios/as desde los 30 a los 45 y la de los/as laborales superior a 46, pero también en cada caso la distribución es muy similar.

También destacar que la distribución de todas las variables está feminizada excepto en la de los grupos profesionales del personal laboral que está equilibrada.

Por lo tanto, en todos los procesos de selección se han seguido los criterios de **Igualdad, mérito y capacidad, no apreciándose discriminación por causa de sexo**.



2.2 Ceses del último año.

PERSONAL FUNCIONARIO

Distribución por Ceses en la Plantilla								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
CARGOS DE RESPONSABILIDAD								
SUPERIOR	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
MANDO INTERMEDIO	7	58,33%	3,93%	5	41,67%	11,63%	12	5,43%
SUBTOTAL	7	58,33%	3,93%	5	41,67%	11,63%	12	5,43%
OTROS PUESTOS DE TRABAJO								
PERSONAL TECNICO	136	83,95%	76,40%	26	16,05%	60,47%	162	73,30%
ADMINISTRATIVO/A	28	77,78%	15,73%	8	22,22%	18,60%	36	16,29%
PERSONAL OPERATIVO	7	63,64%	3,93%	4	36,36%	9,30%	11	4,98%
SUBTOTAL	171	81,82%	96,07%	38	18,18%	88,37%	209	94,57%
TOTAL	178	80,54%	100,00%	43	19,46%	100,00%	221	100,00%

ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

Los ceses en la Plantilla del Personal Funcionario han sido de 221 trabajadores/as, con una distribución de mujeres de un 80,54% y de hombres con un 19,46% (178M/43H).

El índice más alto de ceses se produce dentro del Personal Técnico con un índice del 73,30% y con una distribución del 83,95% de mujeres y del 16,05% de hombres.

En todos los niveles, hay un mayor índice de ceses de mujeres que de hombres.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres el mayor índice de ceses se produce entre el Personal Técnico con un índice del 76,40%.

Dentro del colectivo de los hombres el mayor índice de ceses se produce entre el Personal Técnico con un índice del 60,47%.

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Distribución por Ceses en la Plantilla: CAUSA								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
JUBILACION	16	76,19%	8,99%	5	23,81%	11,63%	21	9,50%
FALLECIMIENTO	1	100,00%	0,56%	0	0,00%	0,00%	1	0,45%
FIN INTERINIDAD	132	80,00%	74,16%	33	20,00%	76,74%	165	74,66%
EXCENDENCIA/OTROS	30	85,71%	16,85%	5	14,29%	11,63%	35	15,84%
TOTAL	178	80,54%	100,00%	43	19,46%	100,00%	221	100,00%

Conforme a la información contenida en el Registro Salarial se precisa con exactitud los casos de Jubilación y de Fin de interinidad.

No obstante, no se dispone de información para determinar cuántos casos corresponden a Excedencias, Incapacidades definitivas, Bajas Voluntarias, etc..., se considera necesario elaborar una base de datos con esta información.

Distribución por Ceses en la Plantilla: RELACION LABORAL								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
FIJO	45	83,33%	25,28%	9	16,67%	20,93%	54	24,43%
INTERINO/TEMPORAL	133	79,64%	74,72%	34	20,36%	79,07%	167	75,57%
TOTAL	178	80,54%	100,00%	43	19,46%	100,00%	221	100,00%

Distribución por Ceses en la Plantilla: JORNADA								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
COMPLETA	173	80,09%	97,19%	43	19,91%	100,00%	216	97,74%
PARCIAL	5	100,00%	2,81%	0	0,00%	0,00%	5	2,26%
TOTAL	178	80,54%	100,00%	43	19,46%	100,00%	221	100,00%

Distribución por Ceses en la Plantilla: GRUPO PROFESIONAL								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
A1	8	61,54%	4,49%	5	38,46%	11,63%	13	5,88%
A2	84	83,17%	47,19%	17	16,83%	39,53%	101	45,70%
C1	21	70,00%	11,80%	9	30,00%	20,93%	30	13,57%
C2	62	88,57%	34,83%	8	11,43%	18,60%	70	31,67%
E	3	42,86%	1,69%	4	57,14%	9,30%	7	3,17%
TOTAL	178	80,54%	100,00%	43	19,46%	100,00%	221	100,00%

Distribución por Ceses en la Plantilla: CIRCUNSTANCIAS PERSONALES								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
0 HIJOS	86	76,11%	48,31%	27	23,89%	62,79%	113	51,13%
1 HIJO	49	89,09%	27,53%	6	10,91%	13,95%	55	24,89%
2 HIJOS	38	79,17%	21,35%	10	20,83%	23,26%	48	21,72%
3 HIJOS	5	100,00%	2,81%	0	0,00%	0,00%	5	2,26%
4 Ó MÁS HIJOS	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTAL	178	80,54%	100,00%	43	19,46%	100,00%	221	100,00%

Distribución por Ceses en la Plantilla: EDAD								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
Menos de 20 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Entre 20 - 29 años	9	90,00%	5,06%	1	10,00%	2,33%	10	4,52%
Entre 30- 45 años	68	78,16%	38,20%	19	21,84%	44,19%	87	39,37%
Mayor de 46 años	101	81,45%	56,74%	23	18,55%	53,49%	124	56,11%
TOTAL	178	80,54%	100,00%	43	19,46%	100,00%	221	100,00%

CAUSA:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

La causa de cese más numeroso en el de Fin de Interinidad presentando un **74,76%** y con una distribución del 80,00% de mujeres y del 20,00% de hombres.

Distribución Feminizada.

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 74,16% de las mujeres causan baja de la plantilla de personal funcionario por fin de interinidad.

El 76,74% de los hombres causan baja de la plantilla de personal funcionario por fin de interinidad.

RELACIÓN LABORAL:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

El **75,57%** de las personas trabajadoras que causan baja son Interinos/as con una distribución del 79,64% de mujeres y un 20,36% de hombres.

Distribución Feminizada.

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 74,72% de las mujeres causan baja de la plantilla de personal funcionario por fin de interinidad.

El 79,07% de los hombres causan baja de la plantilla de personal funcionario por fin de interinidad.

JORNADA:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
El **97,74%** de las bajas de las personas trabajadoras lo hacían a **jornada completa**, con una distribución del 80,09% de mujeres y del 19,91% de hombres.

Distribución Feminizada.

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:
El 97,19% de las mujeres que causan baja de la plantilla de personal funcionario disponían de jornada completa.

El 100,00% de los hombres causan baja de la plantilla de personal funcionario disponían de jornada completa.

GRUPO PROFESIONAL:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
El **45,70%** de las bajas pertenecen al grupo A2, con una distribución del 83,17% de mujeres y del 16,83% de hombres.

Distribución Feminizada.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 47,19% de las mujeres que causan baja en la plantilla de personal funcionario pertenecen al grupo A2.

El 39,53% de los hombres que causan baja en la plantilla de personal funcionario pertenecen al grupo A2.

CIRCUNSTANCIAS PERSONALES:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
El **51,13%** no tiene hijos, con una distribución del 76,11% de mujeres y del 23,89% de hombres.

Distribución Feminizada.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 48,31% de las mujeres no tienen hijos.

El 62,79% de los hombres no tienen hijos.

EDAD:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
El **56,11%** se encuentra entre la franja de edad de mayores 46 años, con una distribución del 81,45% de mujeres y del 18,55% de hombres.

Distribución Feminizada.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 65,45% de las mujeres se encuentran en la franja de edad de mayores 46 años.

El 67,97% de los hombres se encuentran en la franja de edad de mayores 46 años.

PERSONAL LABORAL

Distribución por Ceses en la Plantilla								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
CARGOS DE RESPONSABILIDAD								
SUPERIOR	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
MANDO INTERMEDIO	5	26,32%	4,55%	14	73,68%	12,07%	19	8,41%
SUBTOTAL	5	26,32%	4,55%	14	73,68%	12,07%	19	8,41%
OTROS PUESTOS DE TRABAJO								
PERSONAL TECNICO	50	71,43%	45,45%	20	28,57%	17,24%	70	30,97%
ADMINISTRATIVO/A	2	66,67%	1,82%	1	33,33%	0,86%	3	1,33%
PERSONAL OPERATIVO	53	39,55%	48,18%	81	60,45%	69,83%	134	59,29%
SUBTOTAL	105	50,72%	95,45%	102	49,28%	87,93%	207	91,59%
TOTAL	110	48,67%	100,00%	116	51,33%	100,00%	226	100,00%

ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

Los ceses en la Plantilla del Personal Laboral han sido de 226 trabajadores/as, con una distribución de mujeres de un 48,67% y de hombres con un 51,33% (110M/116H).

El índice más alto de ceses se produce dentro del Personal Operativo con un índice del 59,29% y con una distribución del 39,55% de mujeres y del 60,45% de hombres.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres el mayor índice de ceses se produce entre el Personal Operativo con un índice del 48,18%.

Dentro del colectivo de los hombres el mayor índice de ceses se produce entre el Personal Operativo con un índice del 69,83%.

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Distribución por Ceses en la Plantilla: CAUSA								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
JUBILACION	3	17,65%	2,78%	14	82,35%	11,86%	17	7,52%
FIN CONTRATO	105	50,24%	97,22%	104	49,76%	88,14%	209	92,48%
TOTAL	108	47,79%	100,00%	118	52,21%	100,00%	226	100,00%

Distribución por Ceses en la Plantilla: RELACION LABORAL								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
FIJO	14	29,79%	12,73%	33	70,21%	28,45%	47	20,80%
TEMPORAL	96	53,63%	87,27%	83	46,37%	71,55%	179	79,20%
TOTAL	110	48,67%	100,00%	116	51,33%	100,00%	226	100,00%

Distribución por Ceses en la Plantilla: JORNADA								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
COMPLETA	104	48,37%	94,55%	111	51,63%	95,69%	215	95,13%
PARCIAL	6	54,55%	5,45%	5	45,45%	4,31%	11	4,87%
TOTAL	110	48,67%	100,00%	116	51,33%	100,00%	226	100,00%

Distribución por Ceses en la Plantilla: GRUPO PROFESIONAL								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
GRUPO I	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,86%	1	0,44%
GRUPO II	32	76,19%	29,09%	10	23,81%	8,62%	42	18,58%
GRUPO III	1	14,29%	0,91%	6	85,71%	5,17%	7	3,10%
GRUPO IV	24	47,06%	21,82%	27	52,94%	23,28%	51	22,57%
GRUPO V	21	32,31%	19,09%	44	67,69%	37,93%	65	28,76%
TRABAJADOR PARTICIPANTE	31	53,45%	28,18%	27	46,55%	23,28%	58	25,66%
EVENTUALES	1	50,00%	0,91%	1	50,00%	0,86%	2	5,71%
TOTAL	110	48,67%	100,00%	116	51,33%	100,00%	226	100,00%

Distribución por Ceses en la Plantilla: CIRCUNSTANCIAS PERSONALES								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
0 HIJOS	52	39,39%	47,27%	80	60,61%	68,97%	132	58,41%
1 HIJO	25	54,35%	22,73%	21	45,65%	18,10%	46	20,35%
2 HIJOS	27	67,50%	24,55%	13	32,50%	11,21%	40	17,70%
3 HIJOS	5	83,33%	4,55%	1	16,67%	0,86%	6	2,65%
4 Ó MÁS HIJOS	1	50,00%	0,91%	1	50,00%	0,86%	2	0,88%
TOTAL	110	48,67%	100,00%	116	51,33%	100,00%	226	100,00%

Distribución por Ceses en la Plantilla: EDAD								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
Menos de 20 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Entre 20 - 29 años	9	42,86%	8,18%	12	57,14%	10,34%	21	9,29%
Entre 30- 45 años	29	54,72%	26,36%	24	45,28%	20,69%	53	23,45%
Mayor de 46 años	72	47,37%	65,45%	80	52,63%	68,97%	152	67,26%
TOTAL	110	48,67%	100,00%	116	51,33%	100,00%	226	100,00%

CAUSA:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

La causa de cese más numeroso en el de Fin de Contrato presentando un **92,48%** y con una distribución del 50,24% de mujeres y del 49,76% de hombres.

Distribución Equilibrada.

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 97,22% de las mujeres causan baja de la plantilla de personal laboral por fin de contrato.

El 88,14% de los hombres causan baja de la plantilla de personal laboral por fin de contrato.

RELACIÓN LABORAL:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

El **79,20%** tienen un contrato temporal, con una distribución del 53,63% de mujeres y un 46,37% de hombres.

Distribución Equilibrada.

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 87,27% de las mujeres que causan baja de la plantilla de personal laboral disponían de un contrato temporal.

El 71,55% de los hombres causan baja de la plantilla de personal laboral disponían de un contrato temporal.

JORNADA:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

El **95,13%** de las bajas de las personas trabajadoras lo hacían a **jornada completa**, con una distribución del 48,37% de mujeres y del 51,63% de hombres.

Distribución Equilibrada.

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 94,55% de las mujeres que causan baja de la plantilla de personal laboral disponían de jornada completa.

El 95,69% de los hombres causan baja de la plantilla de personal laboral disponían de jornada completa.

GRUPO PROFESIONAL:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
El **28,76%** de las bajas pertenecen al grupo V, con una distribución del 32,31% de mujeres y del 67,69% de hombres.

Distribución Masculinizada.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 29,09% de las mujeres que causan baja en la plantilla de personal laboral pertenecen al grupo II.

El 37,93% de los hombres que causan baja en la plantilla de personal laboral pertenecen al grupo V.

CIRCUNSTANCIAS PERSONALES:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
El **58,41%** no tiene hijos, con una distribución del 39,39% de mujeres y del 60,61% de hombres.

Distribución Masculinizada.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 47,27% de las mujeres no tienen hijos.

El 68,97% de los hombres no tienen hijos.

EDAD:

- ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:
El **67,26%** se encuentra entre la franja de edad de mayores de 46 años, con una distribución del 47,37% de mujeres y del 52,63% de hombres.

Distribución Equilibrada.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El 65,45% de las mujeres se encuentran en la franja de edad de mayores de 46 años.

El 68,97% de los hombres se encuentran en la franja de edad de mayores de 46 años.

CUADRO RESUMEN:

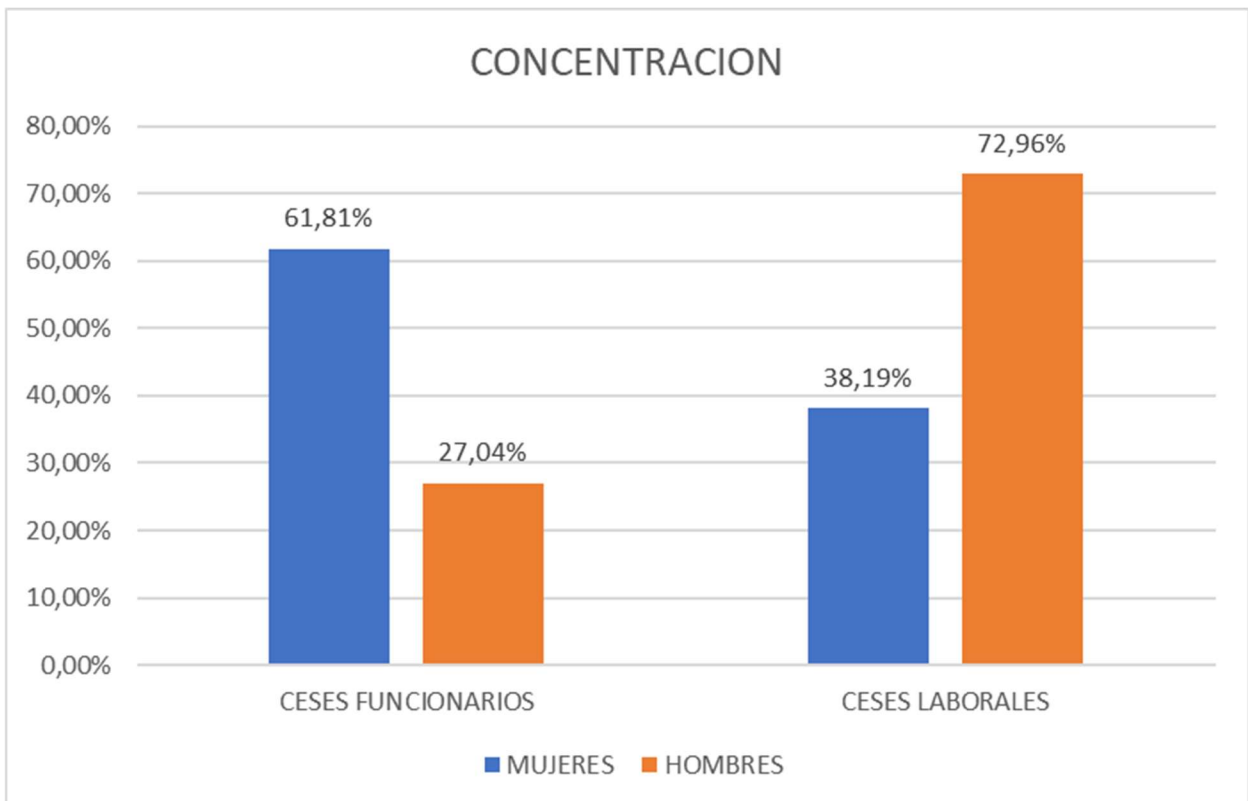
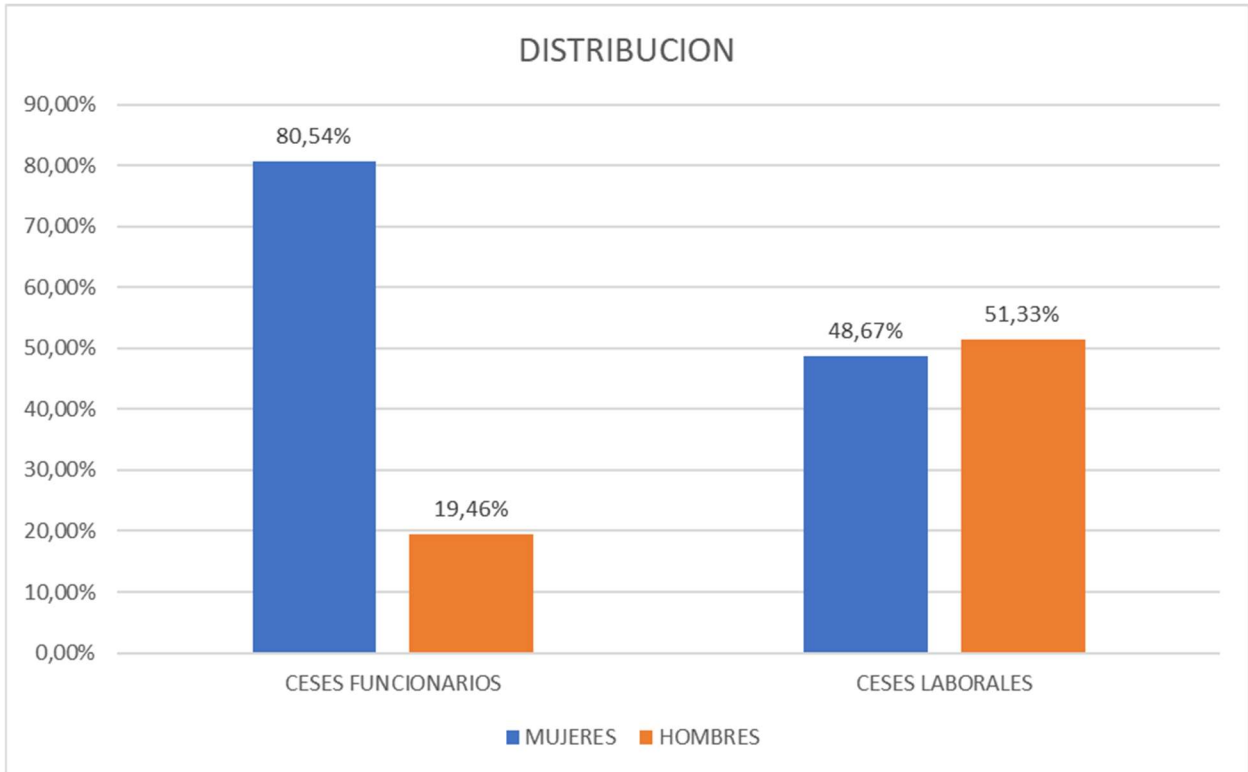
TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
TOTAL CESES FUNCIONARIOS	178	80,54%	61,81%	43	19,46%	27,04%	221	49,44%
TOTAL CESES LABORALES	110	48,67%	38,19%	116	51,33%	72,96%	226	50,56%
TOTAL CESES	288	64,43%	100,00%	159	35,57%	100,00%	447	100,00%

Se producen un mayor índice de ceses de mujeres que de hombres y de más Laborales que de funcionarios/as.

En el caso de las bajas de la plantilla, los resultados de las distintas variables analizadas presentan mayores diferencias entre los/as funcionarios/as y los/as laborales.

Sobre todo, en la distribución de cada una de las variables.

En este sentido dentro del personal funcionario todas las variables están feminizadas mientras que en el personal laboral están equilibradas o masculinizadas.



2.3 Características del Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

CRITERIOS.

Los Criterios de Selección y Contratación aplicados por la Diputación de Salamanca para toda su Plantilla de Personal (Funcionario/a y Laboral) se ajustan a la normativa siguiente:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Vigentes en Materia de Régimen Local.
- Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública en lo que no se oponga o haya derogado el Real Decreto Legislativo 5/2015.
- Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las Reglas Básicas y Programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- Reglamento por el que se aprueba la normativa de calidad de los procedimientos selectivos de la Diputación de Salamanca (BOP 23-3-94).
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

Los Criterios de Selección y Contratación están definidos en la normativa, con los matices que resultan de la RPT.

En el caso de los programas especiales de empleo y convocatorias de la Junta CyL, se tienen consideración los requisitos específicos de tales programas y convocatorias.

CANALES.

Se utilizan todos los canales de comunicación detallados en el punto 1.14 de este documento, a excepción de folletos y publicidad en medios de comunicación.

DESCRIPCIÓN DE PERFILES.

Se realizan por plazas en las ofertas de empleo aprobadas por la Junta de Gobierno, están detallados en las bolsas de empleo, y en las que se envían al ECYL.

Los Puestos están detallados en los acuerdos de creación del Pleno, en la RPT, en el RDL 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

LENGUAJE Y CONTENIDO DE LAS OFERTAS Y CONVOCATORIAS DE EMPLEO Y DE LOS FORMULARIOS DE SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN PROCESOS DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

Lenguaje no sexista e inclusivo.

PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

OPSIÓN, CONCURSO/OPOSICIÓN:

Se constituye un Tribunal de Selección compuesto por 5 titulares y 5 suplentes.

CONCURSOS:

Se constituye una Comisión de Valoración compuesto por 4 titulares y 4 suplentes.

En ambos casos no se exige a las personas que intervienen en los procesos de selección formación específica en Igualdad.

En las bases de las convocatorias está prevista una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

FORMACIÓN.

La Diputación de Salamanca cuenta con un **Reglamento de Formación** aprobado en Pleno en sesión ordinaria el 29/01/2009 y publicado en el BOP de 19/02/2009.

Como complemento a este reglamento, también se recogen en el Art. 6 del REGLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL la organización de acciones formativas obligatorias y específicas para acceder y progresar en la carrera profesional horizontal en función del grupo profesional de cada persona trabajadora.

La Diputación de Salamanca facilita la formación continua de sus trabajadores/as.

De esta manera a través de los canales de comunicación, como Boletines, Tablones de anuncios de edictos y correos electrónicos, intranet, portal del empleado y página web (RR. HH.) se informa a toda la Plantilla de los cursos disponibles en cada momento y la forma de inscripción.

Cada trabajador/a dentro de la oferta, selecciona los cursos de su interés y solicita los permisos correspondientes conforme a la presencialidad necesaria.

Una vez que la institución es concedora de los cursos, se decide la concesión de los permisos.

Otros cursos tienen carácter obligatorio para determinadas categorías profesionales.

Se ofertan cursos presenciales y telemáticos, siendo estos últimos los más numerosos.

Los responsables de cada departamento de cada área conforme a los cambios normativos, técnicos, etc... que impliquen una actualización de los conocimientos de las personas trabajadoras, organizarán y programarán la formación específica necesaria comunicándoselo a los/as afectado/as.

FORMACIÓN 2021

Distribución de Plantilla por TIPO DE FORMACIÓN								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FORMACIÓN PRESENCIAL								
CURSO OBLIGATORIO								
FORMACIÓN CONTINUA CAP	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	1,32%	2	0,87%
MANEJO DEL DESFIBRILADOR EXTERNO SEMIAUTOMÁTICO POR PERSONAL NO SANITARIO. RECICLAJE (1ª Edición)	3	42,86%	3,90%	4	57,14%	2,63%	7	3,06%
MANEJO DEL DESFIBRILADOR EXTERNO SEMIAUTOMÁTICO POR PERSONAL NO SANITARIO. RECICLAJE (2ª Edición)	1	14,29%	1,30%	6	85,71%	3,95%	7	3,06%
MANEJO DEL DESFIBRILADOR EXTERNO SEMIAUTOMÁTICO POR PERSONAL NO SANITARIO. RECICLAJE (3ª Edición)	2	33,33%	2,60%	4	66,67%	2,63%	6	2,62%
MANEJO DEL DESFIBRILADOR EXTERNO SEMIAUTOMÁTICO POR PERSONAL NO SANITARIO. RECICLAJE (4ª Edición)	1	25,00%	1,30%	3	75,00%	1,97%	4	1,75%
PRL BRIGADAS FORESTALES ELMET. 1ª Edición	4	20,00%	5,19%	16	80,00%	10,53%	20	8,73%
PRL BRIGADAS FORESTALES ELMET. 2ª Edición	3	15,00%	3,90%	17	85,00%	11,18%	20	8,73%
PRL EN TRABAJOS FORESTALES (PLAN ELTUR - Edición 1ª)	0	0,00%	0,00%	10	100,00%	6,58%	10	4,37%
PRL EN TRABAJOS FORESTALES (PLAN ELTUR - Edición 2ª)	1	10,00%	1,30%	9	90,00%	5,92%	10	4,37%
SEGURIDAD, USO Y MANEJO DE MOTOSIERRA Y DESBROZADORA. 1ª Edición (FORMACIÓN RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO. SILVICULTURA)	2	22,22%	2,60%	7	77,78%	4,61%	9	3,93%
SEGURIDAD, USO Y MANEJO DE MOTOSIERRA Y DESBROZADORA. 2ª Edición (FORMACIÓN RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO. SILVICULTURA)	0	0,00%	0,00%	14	100,00%	9,21%	14	6,11%
SUBTOTAL	17	15,60%	22,08%	92	84,40%	60,53%	109	47,60%

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

CURSO VOLUNTARIO								
CLIP AVANZADO	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	1,32%	2	0,87%
CLIP BÁSICO	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	2,63%	4	1,75%
FINANCIACIÓN Y ELABORACIÓN DE PROYECTOS EUROPEOS	1	20,00%	1,30%	4	80,00%	2,63%	5	2,18%
GESTIÓN EMOCIONAL FRENTE AL COVID 19	11	64,71%	14,29%	6	35,29%	3,95%	17	7,42%
LA REDACCIÓN DE TEXTOS EN LA ADMINISTRACIÓN CON UN LENGUAJE CLARO	16	72,73%	20,78%	6	27,27%	3,95%	22	9,61%
MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA TRANSMISIÓN Y CONTAGIO DEL SARS-COV-2	8	50,00%	10,39%	8	50,00%	5,26%	16	6,99%
PRESTO: PRESUPUESTOS, MEDICIONES, GESTIÓN DE PROYECTO Y PERSONALIZACIÓN DE INFORMES	1	8,33%	1,30%	11	91,67%	7,24%	12	5,24%
RIESGOS LABORALES Y MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO	18	78,26%	23,38%	5	21,74%	3,29%	23	10,04%
GESTOR DE CONTENIDOS OPEN CMS	5	83,33%	6,49%	1	16,67%	0,66%	6	2,62%
SPATIALMANAGER PARA ZWCAD	0	0,00%	0,00%	6	100,00%	3,95%	6	2,62%
ZWCAD / AUTOCAD	0	0,00%	0,00%	7	100,00%	4,61%	7	3,06%
SUBTOTAL	60	50,00%	77,92%	60	50,00%	39,47%	120	52,40%
TOTAL FORMACIÓN PRESENCIAL	77	33,62%	100,00%	152	66,38%	100,00%	229	100,00%

Distribución de Plantilla por TIPO DE FORMACIÓN								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FORMACIÓN ONLINE								
CURSO VOLUNTARIO								
ACCESS 2016/2019 AVANZADO	8	47,06%	3,54%	9	52,94%	10,71%	17	5,48%
ATENCIÓN AL CIUDADANO POR MEDIO DE CANALES DIGITALES	15	75,00%	6,64%	5	25,00%	5,95%	20	6,45%
COACHING: COMO MEJORAR EL RENDIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL	22	91,67%	9,73%	2	8,33%	2,38%	24	7,74%
EFFECTOS Y EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS PÚBLICOS	17	68,00%	7,52%	8	32,00%	9,52%	25	8,06%
EXCEL 2016/2019 AVANZADO	11	50,00%	4,87%	11	50,00%	13,10%	22	7,10%
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO. LA GESTIÓN ELECTRÓNICA EN LA ADMINISTRACIÓN SEGÚN LA LEY 39/2015	21	87,50%	9,29%	3	12,50%	3,57%	24	7,74%
HERRAMIENTAS PARA EL TELETRABAJO	19	79,17%	8,41%	5	20,83%	5,95%	24	7,74%
IDENTIDAD ELECTRÓNICA PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. PROYECTO CL@VE	14	66,67%	6,19%	7	33,33%	8,33%	21	6,77%
LAS NOTIFICACIONES ELECTRÓNICAS: UNA OBLIGACIÓN PARA TODAS LAS AA.PP.	18	75,00%	7,96%	6	25,00%	7,14%	24	7,74%
LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS: FUNDAMENTOS PARA IMPLANTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PRIVACIDAD EN SERVICIOS SOCIALES	23	92,00%	10,18%	2	8,00%	2,38%	25	8,06%
ORGANIZACIÓN EFICAZ DEL TRABAJO CON OUTLOOK 2016/2019	14	70,00%	6,19%	6	30,00%	7,14%	20	6,45%
PRL PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE NIVEL BÁSICO	2	40,00%	0,88%	3	60,00%	3,57%	5	1,61%
SISTEMA DE COMPETENCIAS LOCALES Y REFORMA LOCAL	18	81,82%	7,96%	4	18,18%	4,76%	22	7,10%
WINDOWS 10	13	72,22%	5,75%	5	27,78%	5,95%	18	5,81%
WORD 2016/2019 AVANZADO	11	57,89%	4,87%	8	42,11%	9,52%	19	6,13%
SUBTOTAL	226	72,90%	100,00%	84	27,10%	100,00%	310	100,00%
TOTAL FORMACIÓN PRESENCIAL	77	33,62%	25,41%	152	66,38%	64,41%	229	42,49%
TOTAL FORMACIÓN ONLINE	226	72,90%	74,59%	84	27,10%	35,59%	310	57,51%
TOTAL FORMACIÓN	303	56,22%	100,00%	236	43,78%	100,00%	539	100,00%

La tasa de participación en los cursos programado, es del 56,22% por parte de las mujeres, mientras que la de los hombres es del 43,78%.

FORMACIÓN 2022

Distribución de Plantilla por TIPO DE FORMACIÓN								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCEN	NÚM.	DISTRIB.
FORMACIÓN PRESENCIAL								
CURSO OBLIGATORIO								
MANEJO DE CARRETILLAS Y DUMPERS (1ª Edición)	0	0,00%	0,00%	11	100,00%	10,78%	11	4,49%
MANEJO DE CARRETILLAS Y DUMPERS (2ª Edición)	0	0,00%	0,00%	13	100,00%	12,75%	13	5,31%
MANEJO DE CARRETILLAS Y DUMPERS (3ª Edición)	0	0,00%	0,00%	13	100,00%	12,75%	13	5,31%
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA EXTERNA EN EL TRABAJO I (1ª Edición)	0	0,00%	0,00%	7	100,00%	6,86%	7	2,86%
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA EXTERNA EN EL TRABAJO I (2ª Edición)	0	0,00%	0,00%	6	100,00%	5,88%	6	2,45%
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA EXTERNA EN EL TRABAJO II (1ª Edición)	9	90,00%	6,29%	1	10,00%	0,98%	10	4,08%
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA EXTERNA EN EL TRABAJO II (2ª Edición)	10	90,91%	6,99%	1	9,09%	0,98%	11	4,49%
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA EXTERNA EN EL TRABAJO II (3ª Edición)	14	93,33%	9,79%	1	6,67%	0,98%	15	6,12%
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA EXTERNA EN EL TRABAJO II (4ª Edición)	13	100,00%	9,09%	0	0,00%	0,00%	13	5,31%
ÉTICA Y BUENAS PRÁCTICAS EN LA ADMINISTRACIÓN	8	88,89%	5,59%	1	11,11%	0,98%	9	3,67%
ADR- MERCANCÍAS PELIGROSAS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,98%	1	0,41%
FORMACIÓN CONTINUA CAP	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	4,90%	5	2,04%
MANEJO PRÁCTICO DE EQUIPOS PARA TRABAJOS FORESTALES (1ª Edición)	4	28,57%	2,80%	10	71,43%	9,80%	14	5,71%
MANEJO PRÁCTICO DE EQUIPOS PARA TRABAJOS FORESTALES (2ª Edición)	2	15,38%	1,40%	11	84,62%	10,78%	13	5,31%
MANEJO PRÁCTICO DE EQUIPOS PARA TRABAJOS FORESTALES (3ª Edición)	4	26,67%	2,80%	11	73,33%	10,78%	15	6,12%
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	2	66,67%	1,40%	1	33,33%	0,98%	3	1,22%
MOVILIZACIÓN DE RESIDENTES I (Residencia Mixta de Ciudad Rodrigo)	13	81,25%	9,09%	3	18,75%	2,94%	16	6,53%
MOVILIZACIÓN DE RESIDENTES II (Residencia Mixta de Ciudad Rodrigo)	10	90,91%	6,99%	1	9,09%	0,98%	11	4,49%
MOVILIZACIÓN DE RESIDENTES III (Residencia Mixta de Ciudad Rodrigo)	13	86,67%	9,09%	2	13,33%	1,96%	15	6,12%
MOVILIZACIÓN DE RESIDENTES IV (Residencia Mixta de Ciudad Rodrigo)	14	100,00%	9,79%	0	0,00%	0,00%	14	5,71%
MOVILIZACIÓN DE RESIDENTES V (Residencia Mixta de Ciudad Rodrigo)	12	92,31%	8,39%	1	7,69%	0,98%	13	5,31%
MOVILIZACIÓN DE RESIDENTES VI (Residencia Mixta de Ciudad Rodrigo)	15	88,24%	10,49%	2	11,76%	1,96%	17	6,94%
SUBTOTAL	143	58,37%	49,48%	102	41,63%	61,82%	245	53,96%

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

CURSO VOLUNTARIO								
EL SISTEMA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA. LA VALORACIÓN DE LAS SITUACIONES DE RIESGO	18	94,74%	12,33%	1	5,26%	1,59%	19	9,09%
FORMACIÓN SOBRE EDADISMO A PROFESIONALES EN ATENCIÓN AL PÚBLICO	13	92,86%	8,90%	1	7,14%	1,59%	14	6,70%
GESTOR DE CONTENIDOS OPEN CMS	4	57,14%	2,74%	3	42,86%	4,76%	7	3,35%
PLANES EN CUIDADOS DE PERSONAS MAYORES INSTITUCIONALIZADAS	6	85,71%	4,11%	1	14,29%	1,59%	7	3,35%
PREVENCIÓN DE DELITOS DE ODIO: TALLER DE BUENAS PRÁCTICAS (1ª Edición)	9	100,00%	6,16%	0	0,00%	0,00%	9	4,31%
CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN DE CARRETERAS	0	0,00%	0,00%	6	100,00%	9,52%	6	2,87%
EL SISTEMA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA. LA VALORACIÓN DE LAS SITUACIONES DE RIESGO	18	94,74%	12,33%	1	5,26%	1,59%	19	9,09%
ÉTICA Y BUENAS PRÁCTICAS EN LA ADMINISTRACIÓN	8	88,89%	5,48%	1	11,11%	1,59%	9	4,31%
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN (1ª Edición)	11	64,71%	7,53%	6	35,29%	9,52%	17	8,13%
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN (2ª Edición)	6	54,55%	4,11%	5	45,45%	7,94%	11	5,26%
SISTEMA DE ACCESO UNIFICADO DE SERVICIOS SOCIALES (SAUSS)	13	92,86%	8,90%	1	7,14%	1,59%	14	6,70%
ZWCAD/AUTOCAD AVANZADO CON HERRAMIENTAS GIS	1	12,50%	0,68%	7	87,50%	11,11%	8	3,83%
ZWCAD/AUTOCAD BÁSICO	0	0,00%	0,00%	6	100,00%	9,52%	6	2,87%
NOCIONES BÁSICAS SOBRE LAS NORMAS DE CONSOLIDACIÓN DE CUENTAS EN EL SECTOR PÚBLICO LOCAL	16	76,19%	10,96%	5	23,81%	7,94%	21	10,05%
RUINA Y ÓRDENES DE EJECUCIÓN URBANÍSTICA, ESPECIAL REFERENCIA A LA TRAMITACIÓN Y PROBLEMÁTICA DE SU ESPECIAL EJECUCIÓN SUBSIDIARIA DESDE LA PERSPECTIVA PROCEDIMENTAL Y RECAUDATORIA	9	45,00%	6,16%	11	55,00%	17,46%	20	9,57%
SITUACIÓN ACTUAL RESPECTO A LA TRAMITACIÓN Y PROBLEMÁTICA DE LOS PROCEDIMIENTOS CONTRACTUALES DE MAYOR SENCILLEZ APLICATIVA EN LAS EE.LL.	7	87,50%	4,79%	1	12,50%	1,59%	8	3,83%
TRAMITACIÓN Y PROBLEMÁTICA DE LA LICENCIA Y DECLARACIÓN RESPONSABLE URBANÍSTICA, AMBIENTAL Y REFERENCIA A LOS ESPECTÁCULOS PÚBLICOS RECREATIVOS	7	50,00%	4,79%	7	50,00%	11,11%	14	6,70%
SUBTOTAL	146	69,86%	50,52%	63	30,14%	38,18%	209	46,04%
TOTAL FORMACIÓN PRESENCIAL	289	63,66%	100,00%	165	36,34%	100,00%	454	100,00%

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Distribución de Plantilla por TIPO DE FORMACIÓN								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCEN.	NÚM.	DISTRIB.
FORMACIÓN ONLINE								
CURSO VOLUNTARIO								
APRENDE A SER FLEXIBLE ANTE LOS CAMBIOS EN TU ENTORNO LABORAL	12	70,59%	5,69%	5	29,41%	5,68%	17	5,69%
ARCHIVO ELECTRÓNICO: EL DESTINO FINAL DE LOS EXPEDIENTES Y DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS ADMINISTRATIVOS	17	68,00%	8,06%	8	32,00%	9,09%	25	8,36%
BULOS, FAKE, NEWS... CIBERSEGURIDAD	16	84,21%	7,58%	3	15,79%	3,41%	19	6,35%
COACHING: CÓMO MEJORAR EL RENDIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL	18	72,00%	8,53%	7	28,00%	7,95%	25	8,36%
CUIDADOS PALIATIVOS EN ENFERMOS TERMINALES	16	80,00%	7,58%	4	20,00%	4,55%	20	6,69%
EL NUEVO INSTRUMENTO NEXT GENERATION UE: FONDOS EUROPEOS	17	77,27%	8,06%	5	22,73%	5,68%	22	7,36%
EXCEL 2016/2019 AVANZADO	12	66,67%	5,69%	6	33,33%	6,82%	18	6,02%
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO. LA GESTIÓN ELECTRÓNICA EN LA ADMINISTRACIÓN SEGÚN LA LEY 39/2015	16	69,57%	7,58%	7	30,43%	7,95%	23	7,69%
HERRAMIENTAS PARA EL TELETRABAJO	10	47,62%	4,74%	11	52,38%	12,50%	21	7,02%
ORGANIZACIÓN EFICAZ DEL TRABAJO CON OUTLOOK 2016/2019	13	65,00%	6,16%	7	35,00%	7,95%	20	6,69%
INTRODUCCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA AGENDA 2030	19	82,61%	9,00%	4	17,39%	4,55%	23	7,69%
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN PUBLICACIONES OFICIALES Y MEDIOS ELECTRÓNICOS	13	56,52%	6,16%	10	43,48%	11,36%	23	7,69%
REGLAMENTO DE ACTUACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SECTOR PÚBLICO POR MEDIOS ELECTRÓNICOS	20	86,96%	9,48%	3	13,04%	3,41%	23	7,69%
TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA DE CONTRATACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO	12	60,00%	5,69%	8	40,00%	9,09%	20	6,69%
TOTAL FORMACIÓN ONLINE	211	70,57%	100,00%	88	29,43%	100,00%	299	100,00%
TOTAL FORMACIÓN PRESENCIAL	289	63,66%	57,80%	165	36,34%	65,22%	454	60,29%
TOTAL FORMACIÓN ONLINE	211	70,57%	42,20%	88	29,43%	34,78%	299	39,71%
TOTAL FORMACIÓN	500	66,40%	100,00%	253	33,60%	100,00%	753	100,00%

La tasa de participación en los cursos programado, es del 66,40% por parte de las mujeres, mientras que la de los hombres es del 33,60%.

INFORMACIÓN CURSOS DE FORMACIÓN: 2021/2022

TIPO DE CONTENIDO.

En cada recuadro se detalla el contenido de todas las acciones de formación.

Como se ha comprobado, no se ha programado FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO.

HORARIO DE IMPARTICIÓN:

Todos los cursos se han desarrollado durante la jornada de trabajo.

PERMISOS OTORGADOS PARA LA CONCURRENCIA A EXAMENES:

No ha sido necesario otorgar ningún tipo de permiso especial ya que todos los cursos se han desarrollado durante la jornada de trabajo.

ADAPTACIÓN DE JORNADA:

No ha sido necesario ya que todos los cursos se han desarrollado durante la jornada de trabajo.

POR AREAS/DEPARTAMENTOS.

No existe una base de datos en la que se refleje el código de la persona trabajadora por lo tanto no se dispone de la información requerida en el título.

Promoción profesional.

Ninguno de los casos de promoción está vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva o disponibilidad para viajar.

La difusión y publicidad de las promociones se realiza mediante anuncios en el BOP, en el BOE, en el Tablón de Anuncios y Edictos, en el Canal de Empleo de la página web, en la sede electrónica y en la intranet.

Las promociones han sido mediante concurso específico publicado en el BOP nº 247, 28 de diciembre de 2021, donde se especifican todos los requisitos del perfil de cada puesto de trabajo a cubrir.

3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.

3.1 Sistemas y Criterios de valoración de los Puestos de trabajo.

La Institución ha definido sistemas y clasificación de los puestos de trabajo.

La información acerca de las tareas y funciones y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos, están definidos en la Relación de los Puestos de Trabajo de la Diputación (RPT) y en los acuerdos plenarios de creación de los puestos.

La RPT es un documento público accesible a toda la plantilla de personal de la Institución, así como los contenidos de los acuerdos plenarios.

3.2 Diagnóstico en materia salarial.

Dado que el personal que presta servicios en la Diputación de Salamanca puede ser personal funcionario o personal laboral, debemos distinguir las retribuciones de cada uno de los dos grupos.

PERSONAL FUNCIONARIO

Se regulan por la siguiente normativa:

Art. 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local:

1. Las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.
2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.
3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus Presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local:

Artículo 1 Conceptos retributivos

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, los funcionarios de Administración Local sólo podrán ser remunerados por los conceptos retributivos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

Artículo 2 Retribuciones básicas

1. La cuantía de las retribuciones básicas de los funcionarios de Administración Local será la que se fije, para cada uno de los grupos A, B, C, D y E a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado

para el año correspondiente y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto de cada Corporación Local.

2. El sueldo, trienios y pagas extraordinarias se devengarán y harán efectivos de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

Artículo 3 Complemento de destino

1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.
2. Dentro de los límites máximo y mínimos señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.
3. En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.
4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.
5. Los funcionarios sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto.

Artículo 4 Complemento específico

1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.
2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.
3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.
4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2.a, de esta norma.

Artículo 5 Complemento de productividad

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.
4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.
5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7,2.b, de esta norma.
6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Artículo 6 Gratificaciones

1. Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2.c, de este Real Decreto.
2. Corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la asignación individual, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.
3. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

Artículo 7 Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones

1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.
2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:
 - a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.
 - b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.
 - c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.

Artículo 8 Normas especiales

1. Los funcionarios que desempeñen sus tareas al servicio de agrupaciones para sostenimiento de funcionarios en común percibirán, en todo caso, un 15 por 100 de la cuantía del complemento de destino asignado al puesto de trabajo, por cada uno de los Ayuntamientos agrupados y en concepto de complemento específico, sin que la cuantía asignada por esta circunstancia pueda exceder del 60 por 100, aunque sean más de cuatro los Ayuntamientos que constituyan la agrupación.
2. Las indemnizaciones por razón del servicio o por residencia en territorio nacional del personal al servicio de las Corporaciones Locales que tengan derecho a ellas serán

las mismas que correspondan al personal al servicio de la Administración del Estado. En ningún caso habrá derecho a percibir indemnización por casa-habitación.

No obstante, ninguno de los supuestos contemplados en el número anterior del presente artículo dará lugar a la percepción de dietas.

3. Los funcionarios de la Administración Local que, de acuerdo con las normas en vigor, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional sobre la totalidad de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias en el caso de que los funcionarios disfrutasen una jornada de trabajo reducida el día 1 de los meses de junio y/o diciembre, fecha de devengo de las citadas pagas.

Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

Las Leyes anuales de presupuestos Generales del Estado fijan las cuantías del sueldo y trienios de cada uno de los Grupos y Subgrupos de clasificación profesional del personal funcionario, así como la cuantía de cada uno de los niveles del complemento de destino.

En este sentido, en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Diputación de Salamanca, se encuentra detallado para cada puesto de trabajo, el tipo de personal que puede ocuparlo (funcionario o laboral) y dentro de los puestos que pueden ser desempeñados por personal funcionario, entre otros aspectos, el nivel del complemento de destino y la cuantía del complemento específico asignado que recoge la valoración del puesto en función de la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para su desempeño o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Con independencia de que el puesto se ocupe por un hombre o una mujer, las retribuciones vienen determinadas en las características del puesto definidas en la RPT. Cualquier modificación de la RPT es objeto de negociación en la correspondiente Mesa de Negociación.

PERSONAL LABORAL

Al igual que en el caso del personal funcionario, la RPT de la Diputación de Salamanca recoge, para los puestos que pueden ser ocupados por personal laboral, el importe de los complementos salariales asignados, en función de la valoración previa del puesto. En consecuencia, con independencia de que tales puestos sean ocupados por hombres o mujeres, las retribuciones vienen definidas en el puesto de la RPT.

Del mismo modo, también le es de aplicación el convenio colectivo de la Diputación, que prevé para el Personal Laboral el mismo régimen de Retribuciones que para el Personal Funcionario.

Tanto para el Personal Funcionario como para el Laboral, el Acuerdo Marco y el Convenio Colectivo, prevén complementar hasta el 100% las retribuciones en supuestos de incapacidad temporal.

4 CONDICIONES DE TRABAJO.

4.1 Jornada de Trabajo.

Distribución de Plantilla: Jornada de Trabajo								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
CONTINUA	414	55,80%	67,65%	328	44,20%	84,32%	742	74,13%
PARTIDA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
TURNOS	198	76,74%	32,35%	60	23,26%	15,42%	258	25,77%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

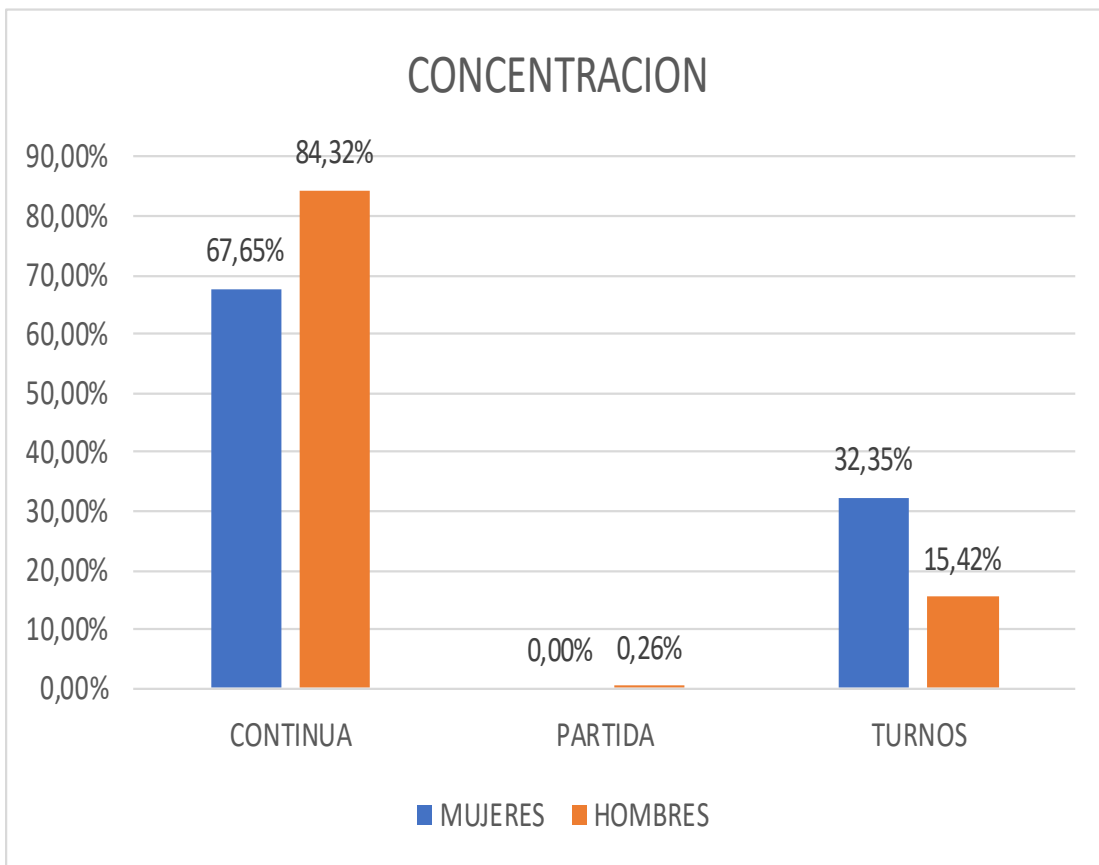
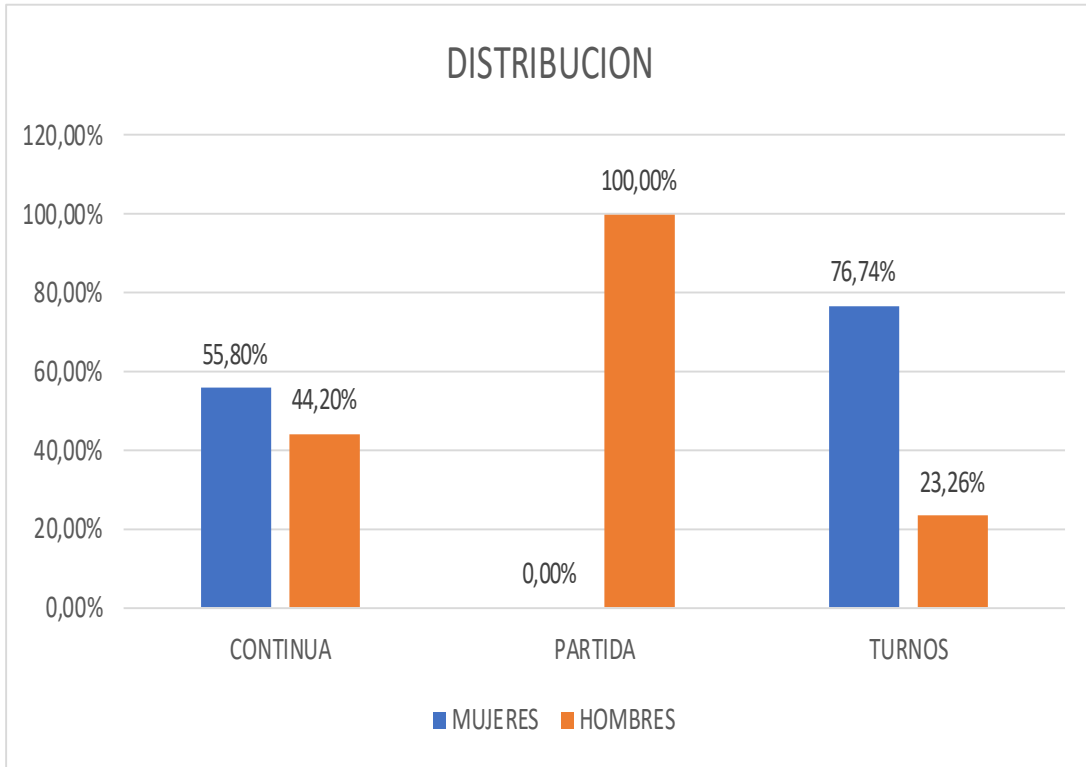
- 1) La **Jornada Continua** presenta un índice del 74,13%.
Con una distribución del 55,80% de las mujeres y del 44,20% de los hombres.
Este tipo de jornada **está equilibrada**.

- 2) La **Jornada por Turnos** supone un índice del 25,77%.
Con una distribución del 76,74% de las mujeres y del 23,26% de los hombres.
Este tipo de jornada **está feminizada**.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, el mayor índice es de las que trabajan a Jornada Continua suponiendo el 67,65%.

Dentro del colectivo de los hombres, el mayor índice es de los que trabajan a Jornada Continua suponiendo el 84,32%.



4.2 Horario y Trabajo a Turnos.

Distribución de Plantilla: Horario de Trabajo								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
DEDICACIÓN EXCLUSIVA	31	40,26%	5,07%	46	59,74%	11,83%	77	7,69%
DIPONIBILIDAD	6	40,00%	0,98%	9	60,00%	2,31%	15	1,50%
FLEXIBLE	62	87,32%	10,13%	9	12,68%	2,31%	71	7,09%
ORDINARIO	311	54,18%	50,82%	263	45,82%	67,61%	574	57,34%
PARTIDO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,26%	1	0,10%
NOCTURNO	2	100,00%	0,33%	0	0,00%	0,00%	2	0,20%
REDUCIDO	4	80,00%	0,65%	1	20,00%	0,26%	5	0,50%
TURNOS	196	76,56%	32,03%	60	23,44%	15,42%	256	25,57%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- 1) El **Horario con Dedicación Exclusiva** presenta un índice del 7,69%.
Con una distribución del 40,26% de las mujeres y del 59,74% de los hombres.
Este tipo de horario **está equilibrado**.
- 2) El **Horario con Disponibilidad** presenta un índice del 1,50%.
Con una distribución del 40,00% de las mujeres y del 60,00% de los hombres.
Este tipo de horario **está equilibrado**.
- 3) El **Horario Flexible** presenta un índice del 7,09%.
Con una distribución del 87,32% de las mujeres y del 12,68% de los hombres.
Este tipo de horario **está feminizado**.
- 4) El **Horario Ordinario** presenta un índice del 57,34%.
Con una distribución del 54,18% de las mujeres y del 45,82% de los hombres.
Este tipo de horario **está equilibrado**.
- 5) El **Horario Partido** presenta un índice del 0,10%.
Con una distribución del 100,00% de los hombres.
Este tipo de horario **está masculinizado**.
- 6) El **Horario Nocturno** presenta un índice del 0,20%.
Con una distribución del 100,00% de las mujeres.
Este tipo de horario **está feminizado**.

- 7) El **Horario Reducido** presenta un índice del 0,50%.
Con una distribución del 80,00% de las mujeres y del 20,00% de los hombres.
Este tipo de horario **está feminizado**.

Distribución Horario Reducido								
TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
TIEMPO REDUCCIÓN	4	80,00%	100,00%	1	20,00%	100,00%	5	100,00%
1 H	2	50,00%	50,00%	1	33,33%	100,00%	3	60,00%
1,3 H	1	25,00%	25,00%	0	0,00%	0,00%	1	20,00%
2 H	1	25,00%	25,00%	0	0,00%	0,00%	1	20,00%
CAUSA REDUCCIÓN	4	80,00%	100,00%	1	20,00%	100,00%	5	100,00%
LACTANCIA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%	1	20,00%
SOLICITUD PERSONAL SIN ESPECIFICAR	4	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	4	400,00%

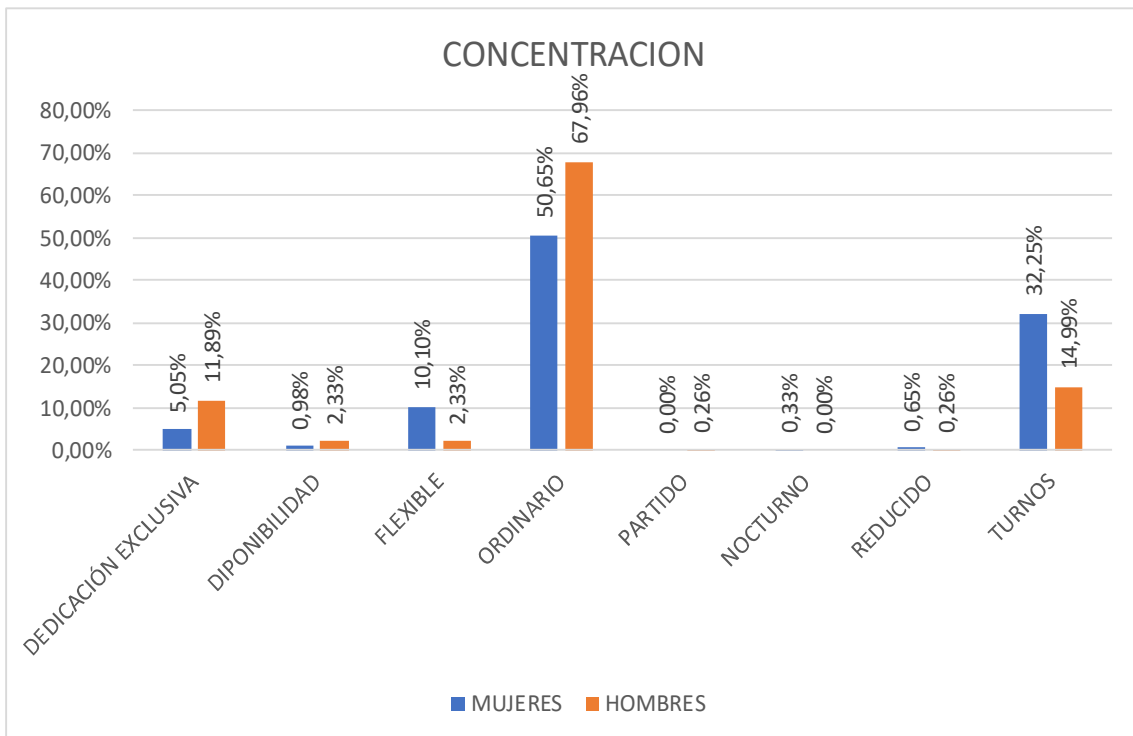
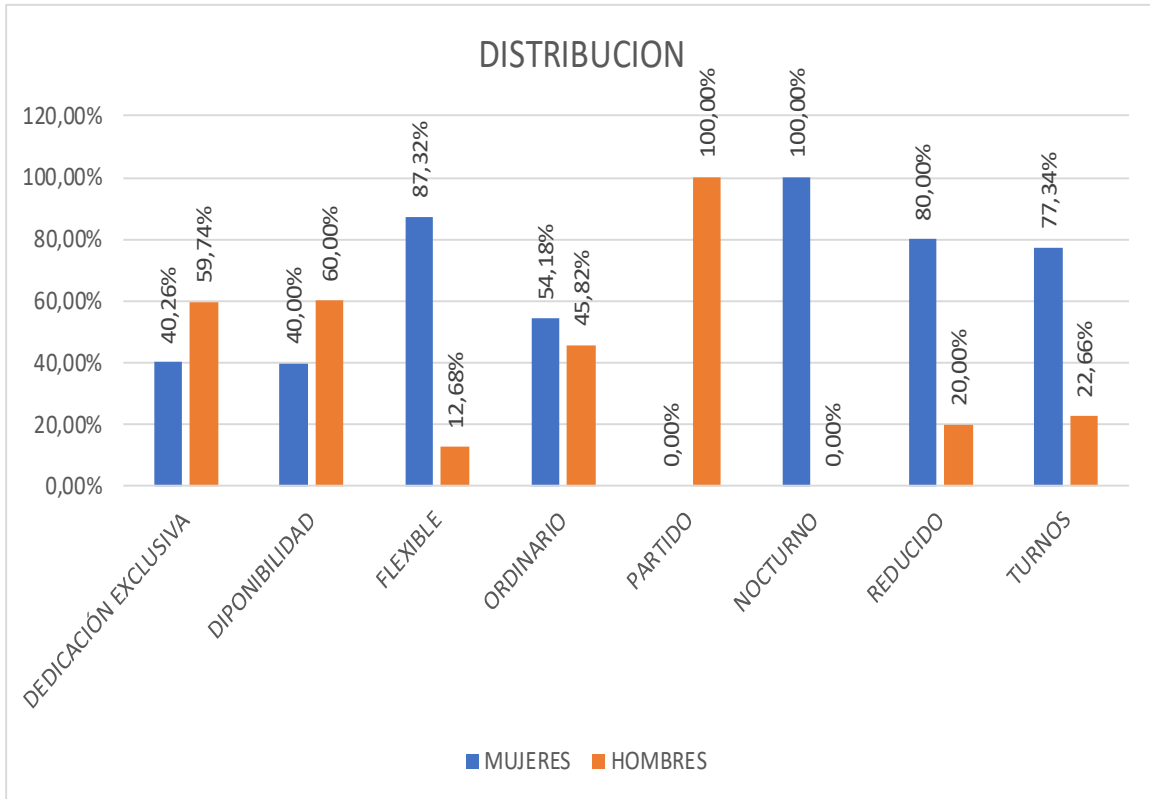
- 8) El Horario distribuido por **Turnos** supone un índice del 25,57%.
Con una distribución del 77,34% de las mujeres y del 22,66% de los hombres.
Este tipo de horario **está feminizado**.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, el mayor índice es de las que trabajan con Horario Ordinario que asciende al 50,65%.

Dentro del colectivo de los hombres, el mayor índice es de los que trabajan con Horario Ordinario que asciende al 67,96%.

No se dispone de una base de datos que indique los motivos de las solicitudes de reducción de jornada.



4.3 Sistema de remuneración y cuantía salarial.

El sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos que aplica esta institución, están recogidos en la RPT, en el Capítulo V del Acuerdo Marco para el personal funcionario y en el Capítulo V del Convenio Colectivo para el Personal Laboral, ambos de la Diputación de Salamanca.

Todo ello en concordancia con la normativa específica y con la detalla en el punto 3.2 de este documento.

4.4 Sistema de trabajo y rendimiento.

La Diputación de Salamanca tiene debidamente definidos Sistemas de trabajo y Rendimiento.

SISTEMA DE TRABAJO

Los sistemas de trabajo relacionan la forma como las personas interactúan con las tareas y elementos que los componen.

La Organización del trabajo y el Sistema de trabajo es un conjunto integrado de técnicas y herramientas que contribuyen a lograr una organización formal, mediante el aprovechamiento eficiente de los recursos con que cuenta la organización.

En este sentido y en concordancia con la normativa específica para la Administraciones Públicas esta institución regula **la organización del trabajo en el Capítulo II del Acuerdo Marco para el personal funcionario y del Convenio Colectivo para el Personal Laboral, ambos de la Diputación de Salamanca.**

RENDIMIENTO

El Pleno de la Diputación en sesión ordinaria del pasado 31/08/2022 aprobó definitivamente el **REGLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL.**

En el Art. 5 del mencionado Reglamento y en concordancia con el Art. 20 del RDL 5/2015, de 30 de octubre **TREBEP**, se regula la **Evaluación del Desempeño**, que sirve para medir el rendimiento de los trabajadores.

TELETRABAJO

Existe varias circulares y decretos en relación a la formula del Teletrabajo, de aplicación transitoria.

En Pleno en sesión ordinaria del 27 de octubre de 2022 se aprobó un Reglamento de Teletrabajo, publicado en el BOP del 3 de enero de 2023.

Distribución de Teletrabajo por ÁREA.									
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL		
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.	
PRESIDENCIA	43	62,32%	17,34%	26	37,68%	20,16%	69	18,30%	
ORGANIZACIÓN Y RR HH	23	62,16%	9,27%	14	37,84%	10,85%	37	9,81%	
ECONOMIA Y HACIENDA	20	58,82%	8,06%	14	41,18%	10,85%	34	9,02%	
FOMENTO	17	34,69%	6,85%	32	65,31%	24,81%	49	13,00%	
BIENESTAR SOCIAL	127	88,19%	51,21%	17	11,81%	13,18%	144	38,20%	
CULTURA	18	40,91%	7,26%	26	59,09%	20,16%	44	11,67%	
TOTAL	248	65,78%	100,00%	129	34,22%	100,00%	377	100,00%	
DISTRIBUCION DE RESULTADOS SOBRE EL TOTAL DEL AREA Y EL DE LA PLANTILLA									
	NÚM	% POR AREA	% SOBRE TOTAL PLANTILLA	NÚM	% POR AREA	% SOBRE TOTAL PLANTILLA	NÚM	% POR AREA	% SOBRE TOTAL PLANTILLA
PRESIDENCIA	51	84,31%	4,30%	32	81,25%	8,23%	83	83,13%	6,89%
ORGANIZACIÓN Y RR HH	26	88,46%	2,30%	31	45,16%	7,97%	57	21,39%	3,70%
ECONOMIA Y HACIENDA	77	25,97%	2,00%	96	14,58%	24,68%	173	19,65%	3,40%
FOMENTO	19	89,47%	1,70%	128	25,00%	32,90%	147	33,33%	4,90%
BIENESTAR SOCIAL	417	30,46%	12,69%	69	24,64%	17,74%	486	29,63%	14,39%
CULTURA	22	81,82%	1,80%	33	78,79%	8,48%	55	80,00%	4,40%
TOTAL	612	40,52%	24,78%	389	33,16%	100,00%	1.001	37,66%	37,66%

TELETRABAJO SOBRE EL TOTAL PLANTILLA:

Durante el ejercicio 2022 han teletrabajado **377** personas trabajadoras lo que supone una tasa del **37,66%** con una distribución del 40,52% de mujeres y del 33,16% de los hombres sobre el Total de la Plantilla

En el Área que más casos de teletrabajo se ha producido es en el de Bienestar Social con una tasa del 14,39% destacando sobre las demás.

TELETRABAJO POR AREAS:

Entre las funciones de los puestos de trabajo que son específicos de cada área, nos encontramos con alguno de ellos que no son susceptibles de teletrabajo.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- La distribución de las personas trabajadoras que han teletrabajado es del 65,78% de mujeres y del 34,22% de hombres.

Distribución Feminizada.

- El Área con mayor tasa de teletrabajo es el de **Bienestar Social** con una tasa del 38,20%, y con una distribución 88,19% de mujeres y un 11,81% de hombres.

Distribución Feminizada.

- Se destaca que el Área de **Fomento** presenta una distribución del 34,69% de mujeres y del 65,31% de hombres.

-

Distribución Masculinizada.

- En el Área de **Cultura** la distribución se presenta equilibrada.

Por lo tanto, se constata que, en la distribución de las 6 Áreas, 4 están feminizadas, 1 masculinizada y 1 presenta equilibrio.

4.5 Medidas de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.

La Diputación tiene contratado un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno (SPA) y un/a Técnico/a en Prevención de Riesgos Laborales.

Está elaborado un Plan de Riesgos Laborales y las evaluaciones de riesgo, en los que conforme se van actualizando lo hacen con perspectiva de género.

4.6 Intimidad en relación con el entorno digital, incluido el teletrabajo.

La Diputación de Salamanca garantiza este derecho a sus trabajadores/as, llevando a cabo un riguroso cumplimiento del Art. 20 bis del RDL 2/2015, de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores, de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, LPODGD.

En concordancia con la normativa anterior, el Pleno de sesión ordinaria del 27/10/2022 aprobó: REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULA LA MODALIDAD DE PRESTACION DE SERVICIOS EN REGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO EN LA DIPUTACION PROVINCIAL DE SALAMANCA.

Así en su Art. 3.5 y en el 20, se refuerzan si caben estos derechos de los trabajadores/as.

4.7 Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.

El Personal de la Diputación de Salamanca está debidamente clasificado profesionalmente y tiene garantizado el derecho a la promoción profesional.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema utilizado es el recogido en los Arts. 76 y 77 del TREBEP, así como en la RPT, en el Convenio Colectivo y el Acuerdo Marco de la Diputación.

PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Los criterios están recogidos en los Arts. 16,17,18,19 y 20 del TREBEP, así como en el Reglamento de Carrera profesional horizontal, en el Convenio Colectivo y el Acuerdo Marco de la Diputación.

4.8 Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

La Diputación de Salamanca se somete y aplica lo estipulado en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

SUSPENSION

Art. 45, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.

- Excedencia forzosa.
- Incapacidad temporal.
- Nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Excedencia voluntaria

EXTINCIÓN

Art 63 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (Personal Funcionario):

- a) La renuncia a la condición de funcionario.
- b) La pérdida de la nacionalidad.
- c) La jubilación total del funcionario.
- d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.
- e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

Art. 49 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (Personal Laboral):

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido.
- Finalización de las causas que justificaron la interinidad.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

4.9 Permisos y excedencias.

El detalle se desarrolla en el cuadro mostrado en el punto 5 de este documento.

4.10 Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del Protocolo de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo.

La Diputación no ha implantado un protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

En la próxima reunión de esta Comisión Negociadora, con motivo de la negociación y aprobación si procede del I Plan de Igualdad (objetivos y medidas) se presentará un Protocolo para su análisis, negociación y también para su aprobación si procede.

4.11 Ausencias no justificadas.

En el período analizado, el año 2022, no se dispone de un registro que refleje las ausencias no justificadas.

4.12 Régimen de movilidad funcional y geográfica.

Todo el personal se dedica a desarrollar las funciones objeto de su nombramiento o contrato.

La Diputación de Salamanca dispone de varios centros de trabajo dentro de la provincia.

La Institución se somete de forma rigurosa al régimen de movilidad que viene establecido en la normativa del TREBEP, el Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Marco y el Convenio Colectivo de la Diputación de Salamanca.

4.13 Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

En el período 2020, 2021 y 2022, no se han producido ningún caso.

4.14 Personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

Todo el personal de la Plantilla son empleados/as directamente por la Diputación.

4.15 Inaplicación de convenio.

La Diputación se somete y aplica debidamente lo establecido en el Convenio Colectivo y el Acuerdo Marco propios, que abarca los diferentes tipos de actividad de la Plantilla de Personal Laboral y Funcionario respectivamente.

5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

5.1 Medidas implantadas por la Entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

La Diputación de Salamanca, además de someterse a la normativa al efecto en general, favoreciendo y facilitando la aplicación de todos los derechos de los/as trabajadores/as en esta materia, ha implantado medidas propias recogidas:

NORMATIVA NACIONAL Y AUTONÓMICA.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 7/2005 de Función Pública de Castilla y León (art. 59 y ss.).

NORMATIVA PROPIA.

- En los Arts. 15.3) b y c, 21) a y b, el 22.1) a, b, c, g, h, j, k, l. o) y el 22.2 del Acuerdo Marco y en los Arts. 16.3) b y c, 23.1) a, b, c, g, h, j, k, l. o) y el 23.2 del Convenio Colectivo de la Diputación.

5.2 Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los criterios están definidos por la normativa general y la específica.

Cada trabajador/a, además de lo publicado en el BOP y en los canales de comunicación como el Portal del Empleado, La Intranet y los tablones de anuncios además se puede dirigir al Área de Organización y Recursos Humanos para informarse y solicitar el ejercicio de sus derechos.

5.3 Permisos y excedencias del último año.

Permisos y Excedencias por MOTIVOS								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FAMILIAR -FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD	97	66,90%	97,98%	48	33,10%	97,96%	145	97,97%
LACTANCIA	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
EDAD: 39 AÑOS								
VINCULACIÓN: FUNCIONARIO/A								
ANTIGÜEDAD: 13 AÑOS								
AREA: BIENSTAR SOCIAL								
NIVEL JERÁRQUICO: PERSONAL TÉCNICO								
GRUPO PROFESIONAL: A2								
PUESTO DE TRABAJO: ENFERMERO/A								
NIVEL DE FORMACIÓN: DIPLOMADOS/GRADO UNIVERSITARIO								
NACIMIENTO Y CUIDADO DEL/LA MENOR	1	50,00%	1,01%	1	50,00%	2,04%	2	1,35%
EDAD: 32 AÑOS				EDAD: 51 AÑOS				
VINCULACIÓN: FUNCIONARIO/A				VINCULACIÓN: LABORAL				
ANTIGÜEDAD: 4 AÑOS				ANTIGÜEDAD: 15 AÑOS				
AREA: BIENSTAR SOCIAL				AREA: FOMENTO				
NIVEL JERÁRQUICO: PERSONAL TÉCNICO				NIVEL JERÁRQUICO: OPERATIVO				
GRUPO PROFESIONAL: A2				GRUPO PROFESIONAL: GRUPO V				
PUESTO DE TRABAJO: ENFERMERO/A				PUESTO DE TRABAJO: VIGILANTE CAPATAZ/A				
NIVEL DE FORMACIÓN: DIPLOMADOS/GRADO UNIVERSITARIO				NIVEL DE FORMACIÓN: FORMACION BÁSICA				
TOTAL	99	66,89%	100,00%	49	33,11%	100,00%	148	100,00%

Se destaca que durante el ejercicio 2022 los permisos y/o excedencias solicitadas por:

- Cuidado de familiares.
- Cuidado de convivientes.
- Urgencias familiares imprevisibles.

Están englobados en el epígrafe: FAMILIAR – FALLECIMIENTO y la base de datos no diferencia las causas específicas.

Se ha detallado los de Lactancia y Nacimiento y cuidado del/la menor ya que se tratan sólo de 3 casos.

Permisos y Excedencias por EDAD								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Menos de 20 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Entre 21 - 30 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Entre 31- 40 años	7	50,00%	7,07%	7	50,00%	14,29%	14	9,46%
Entre 41- 50 años	35	87,50%	35,35%	5	12,50%	10,20%	40	27,03%
Entre 51- 60 años	42	68,85%	42,42%	19	31,15%	38,78%	61	41,22%
Mayor de 61 años	15	45,45%	15,15%	18	54,55%	36,73%	33	22,30%
TOTAL	99	66,89%	100,00%	49	33,11%	100,00%	148	100,00%

Permisos y Excedencias por VINCULACIÓN JURÍDICA								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
PERSONAL LABORAL	23	60,53%	23,23%	15	39,47%	30,61%	38	25,68%
PERSONAL FUNCIONARIO	76	69,09%	76,77%	34	30,91%	69,39%	110	74,32%
TOTAL	99	66,89%	100,00%	49	33,11%	100,00%	148	100,00%

ANEXO-I

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Permisos y Excedencias por ANTIGÜEDAD								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Menos de 6 meses	2	100,00%	2,02%	0	0,00%	0,00%	2	1,35%
De 6 meses a 1 año	3	100,00%	3,03%	0	0,00%	0,00%	3	2,03%
De 1 año a 3 años	21	72,41%	21,21%	8	27,59%	16,33%	29	19,59%
De 3 años a 5 años	4	44,44%	4,04%	5	55,56%	10,20%	9	6,08%
De 5 años a 10 años	20	76,92%	20,20%	6	23,08%	12,24%	26	17,57%
Más de 10 años	49	62,03%	49,49%	30	37,97%	61,22%	79	53,38%
TOTAL	99	66,89%	100,00%	49	33,11%	100,00%	148	100,00%

Permisos y Excedencias por ÁREA								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
PRESIDENCIA	19	67,86%	19,19%	9	32,14%	18,37%	28	18,92%
ORGANIZACIÓN Y RR HH	8	61,54%	8,08%	5	38,46%	10,20%	13	8,78%
ECONOMIA Y HACIENDA	6	46,15%	6,06%	7	53,85%	14,29%	13	8,78%
FOMENTO	5	29,41%	5,05%	12	70,59%	24,49%	17	11,49%
BIENESTAR SOCIAL	52	91,23%	52,53%	5	8,77%	10,20%	57	38,51%
CULTURA	9	45,00%	9,09%	11	55,00%	22,45%	20	13,51%
TOTAL	99	66,89%	100,00%	49	33,11%	100,00%	148	100,00%

Permisos y Excedencias por NIVEL JERÁRQUICO								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
SUPERIOR	2	66,67%	2,02%	1	33,33%	2,04%	3	2,03%
MANDO INTERMEDIO	14	46,67%	14,14%	16	53,33%	32,65%	30	20,27%
PERSONAL TECNICO	41	75,93%	41,41%	13	24,07%	26,53%	54	36,49%
ADMINISTRATIVO/A	27	84,38%	27,27%	5	15,63%	10,20%	32	21,62%
PERSONAL OPERATIVO	15	51,72%	15,15%	14	48,28%	28,57%	29	19,59%
TOTAL	99	66,89%	100,00%	49	33,11%	100,00%	148	100,00%

Permisos y Excedencias por GRUPOS PROFESIONALES								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Funcionario A1	8	50,00%	8,08%	8	50,00%	16,33%	16	10,81%
Funcionario A2	30	75,00%	30,30%	10	25,00%	20,41%	40	27,03%
Funcionario C1	23	71,88%	23,23%	9	28,13%	18,37%	32	21,62%
Funcionario C2	12	70,59%	12,12%	5	29,41%	10,20%	17	11,49%
Funcionario E	3	60,00%	3,03%	2	40,00%	4,08%	5	3,38%
LABORAL GRUPO I	2	66,67%	2,02%	1	33,33%	2,04%	3	2,03%
LABORAL GRUPO II	11	78,57%	11,11%	3	21,43%	6,12%	14	9,46%
LABORAL GRUPO III	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
LABORAL GRUPO IV	3	75,00%	3,03%	1	25,00%	2,04%	4	2,70%
LABORAL GRUPO V	7	43,75%	7,07%	9	56,25%	18,37%	16	10,81%
TOTAL	99	66,89%	100,00%	49	33,11%	100,00%	148	100,00%

Permisos y Excedencias por NIVEL DE FORMACIÓN								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
LICENCIADOS/AS/GRADO UNIVERSITARIO	15	62,50%	15,15%	9	37,50%	18,37%	24	16,22%
DIPLOMADOS/AS/GRADO UNIVERSITARIO	42	75,00%	42,42%	14	25,00%	28,57%	56	37,84%
BACHILLER SUPERIOR	16	55,17%	16,16%	13	44,83%	26,53%	29	19,59%
GRADUADO ESCOLAR/ESO/FP	19	73,08%	19,19%	7	26,92%	14,29%	26	17,57%
FORMACION BASICA	7	53,85%	7,07%	6	46,15%	12,24%	13	8,78%
TOTAL	99	66,89%	100,00%	49	33,11%	100,00%	148	100,00%

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Permisos y Excedencias por PUESTOS DE TRABAJO								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	1	50,00%	1,01%	1	50,00%	2,04%	2	1,35%
ADMINISTRATIVO/A	17	85,00%	17,17%	3	15,00%	6,12%	20	13,51%
AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	2	100,00%	2,02%		0,00%	0,00%	2	1,35%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	4	100,00%	4,04%		0,00%	0,00%	4	2,70%
ARQUITECTO/A TECNICO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
ASESOR/A JURIDICO	1	100,00%	1,01%		0,00%	0,00%	1	0,68%
ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	9	81,82%	9,09%	2	18,18%	4,08%	11	7,43%
AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
AYUDANTE/A	3	100,00%	3,03%	0	0,00%	0,00%	3	2,03%
AYUDANTE/A EDUCADOR	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
CABO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
COORDINADOR/A DE ACCION SOCIAL Y B.S.	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
DIRECTOR/A DE AREA	2	100,00%	2,02%	0	0,00%	0,00%	2	1,35%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
DIRECTOR/A IDES	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
EDUCADOR/A	2	100,00%	2,02%	0	0,00%	0,00%	2	1,35%
EDUCADOR/A DE FAMILIA	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
EMPLEADA/O SERVICIO	6	100,00%	6,06%	0	0,00%	0,00%	6	4,05%
ENFERMERO/A	2	100,00%	2,02%	0	0,00%	0,00%	2	1,35%
ETNOGRAFO/A	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
GOBERNANTE/A	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
INTERVENTOR/A GENERAL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
JEFE/A DE PROTOCOLO	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
JEFE/A ENFERMERIA	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
JEFE/A NEGOCIADO	3	75,00%	3,03%	1	25,00%	2,04%	4	2,70%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	2	100,00%	2,02%	0	0,00%	0,00%	2	1,35%
JEFE/A NEGOCIADO GASTO CORRIENTE	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
JEFE/A SECCION	1	50,00%	1,01%	1	50,00%	2,04%	2	1,35%
JEFE/A SECCIÓN DE NÓMINAS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
JEFE/A SECCION GASTOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
JEFE/A SECCION JUVENTUD	1	100,00%	1,01%		0,00%	0,00%	1	0,68%
JEFE/A SECCION PREVENCIÓN VIOLENCIA GENERO Y PROMOCION SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACION TECNOLOGICA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
JEFE/A UNIDAD	1	100,00%	1,01%		0,00%	0,00%	1	0,68%
JEFE/A UNIDAD INGRESOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
MAESTRO/A TALLER	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
MAQUINISTA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
ORDENANZA	2	50,00%	2,02%	2	50,00%	4,08%	4	2,70%
ORDENANZA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
PEON/A	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	8,16%	4	2,70%
PEON/A AGRICOLA	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	10,20%	5	3,38%
PSICOLOGO/A	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
REGENTE/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
SARGENTO/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
SECRETARIO/A	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
SECRETARIO/A INTERVENTOR	1	50,00%	1,01%	1	50,00%	2,04%	2	1,35%
SOCIOLOGO/A	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL DEPORTES	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	1	50,00%	1,01%	1	50,00%	2,04%	2	1,35%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	1	100,00%	1,01%		0,00%	0,00%	1	0,68%
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAFIA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOTECAS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
TECNICO/A MEDIO GESTION	2	100,00%	2,02%	0	0,00%	0,00%	2	1,35%
TECNICO/A SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
TECNICO/A TIC	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	100,00%	1,01%	0	0,00%	0,00%	1	0,68%
TRABAJADOR/A SOCIAL	16	94,12%	16,16%	1	5,88%	2,04%	17	11,49%
VIGILANTE/A CAPATAZ	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,04%	1	0,68%
TOTAL	99	66,89%	100,00%	49	33,11%	100,00%	148	100,00%

5.4 Análisis del modo en que las prerrogativas institucionales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado.

Las medidas que toma la Diputación en base a sus prerrogativas de autoorganización son tendentes a compatibilizar el trabajo con las responsabilidades del cuidado de los hijos y otros familiares, entre otras las siguientes medidas en vigor:

- Las jornadas están distribuidas de conformidad al Acuerdo Marco y el Convenio Colectivo.
- Posibilidad de solicitar reducción de jornada.
- Posibilidad de solicitar excedencia.
- Flexibilidad de hora de entrada y salida del trabajo.
- Permisos de acompañamiento a consulta médica a un familiar.
- Permisos por ingreso hospitalario o enfermedad grave de familiar.
- Flexibilidad en el disfrute de vacaciones y descansos.
- Posibilidad de teletrabajar.
- Jornada continuada.
- Permisos retribuidos por cuidado de familiares.
- Ayudas con cargo al fondo social.
- Reducción de jornada en períodos de vacaciones escolares.
- Permiso retribuido los días Nochebuena y Nochevieja.

6 Infrarrepresentación femenina.

6.a.1 PARTICIPACIÓN Y EVOLUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PUESTOS INTERMEDIOS Y SUPERIORES

Distribución de Plantilla por Nivel Jerárquico								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
SUPERIOR	5	45,45%	0,82%	6	54,55%	1,54%	11	1,10%
MANDO INTERMEDIO	54	47,79%	8,82%	59	52,21%	15,17%	113	11,29%
TOTAL	59	47,58%	9,64%	65	52,42%	16,71%	124	12,39%

TOTAL PERSONAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%
-----------------------	------------	---------------	----------------	------------	---------------	----------------	--------------	----------------

Distribución de Plantilla por Nivel Jerárquico								
2021	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
SUPERIOR	5	45,45%	0,76%	6	54,55%	1,11%	11	0,92%
MANDO INTERMEDIO	43	40,95%	6,56%	62	59,05%	11,44%	105	8,77%
TOTAL	48	41,38%	7,33%	68	58,62%	12,55%	116	9,69%
TOTAL PERSONAL	655	54,72%	100,00%	542	45,28%	100,00%	1.197	100,00%

Distribución de Plantilla por Nivel Jerárquico								
2020	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
SUPERIOR	5	45,45%	0,88%	6	54,55%	1,47%	11	1,13%
MANDO INTERMEDIO	41	39,81%	7,26%	62	60,19%	15,20%	103	10,59%
TOTAL	46	40,35%	8,14%	68	59,65%	16,67%	114	11,72%

TOTAL PERSONAL	565	58,07%	100,00%	408	41,93%	100,00%	973	100,00%
-----------------------	------------	---------------	----------------	------------	---------------	----------------	------------	----------------

Distribución de Plantilla por Nivel Jerárquico								
2019	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
SUPERIOR	5	45,45%	0,86%	6	54,55%	1,42%	11	1,10%
MANDO INTERMEDIO	40	38,10%	6,90%	65	61,90%	15,33%	105	10,46%
TOTAL	45	38,79%	7,76%	71	61,21%	16,75%	116	11,55%

TOTAL PERSONAL	580	57,77%	100,00%	424	42,23%	100,00%	1.004	100,00%
-----------------------	------------	---------------	----------------	------------	---------------	----------------	--------------	----------------

La presencia de las mujeres en los niveles jerárquicos **superiores e intermedios** se ha incrementado progresivamente en los últimos cuatro años, mientras que la de los hombres ha disminuido.

Partiendo de un nivel masculinizado en el 2019, para alcanzar el principio de presencia equilibrada a partir del 2020 incrementándose cada año hasta alcanzar la menor tasa de diferencia en la distribución en el 2022 con un índice del 47,58%.

El **nivel superior** se ha mantenido con los mismos resultados desde el 2019 ya que no se han producido cambios en las personas que ocupan estos cargos. **La distribución está equilibrada.**

El **nivel intermedio** ha ido evolucionando progresivamente pasando de estar masculinizado en el 2019 y el 2020, hasta alcanzar el nivel de equilibrio en el 2021 y los índices de distribución de este son superados en el 2022.

El índice de concentración ha evolucionado de forma progresiva entre el 2019 y el 2020 y entre el 2021 y el 2022, produciéndose una pequeña regresión entre el 2020 y 2021.

6.a.2 PARTICIPACIÓN Y EVOLUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES.

Distribución de Plantilla por Grupos Profesionales								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FUNCIONARIOS	449	70,82%	73,37%	185	29,18%	47,56%	634	63,34%
LABORALES	156	43,94%	25,49%	199	56,06%	51,16%	355	35,46%
EVENTUALES	7	58,33%	1,14%	5	41,67%	1,29%	12	1,20%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%

Distribución de Plantilla por Grupos Profesionales								
2021	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FUNCIONARIOS	430	71,67%	64,18%	170	28,33%	32,26%	600	50,13%
LABORALES	234	40,34%	34,93%	346	59,66%	65,65%	580	48,45%
EVENTUALES	6	35,29%	0,90%	11	64,71%	2,09%	17	1,42%
TOTAL	670	55,97%	100,00%	527	44,03%	100,00%	1.197	100,00%

Distribución de Plantilla por Grupos Profesionales								
2020	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FUNCIONARIOS	417	72,52%	73,81%	158	27,48%	38,73%	575	59,10%
LABORALES	145	39,19%	25,66%	225	60,81%	55,15%	370	38,03%
EVENTUALES	3	10,71%	0,53%	25	89,29%	6,13%	28	2,88%
TOTAL	565	58,07%	100,00%	408	41,93%	100,00%	973	100,00%

Distribución de Plantilla por Grupos Profesionales								
2019	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FUNCIONARIOS	417	71,90%	72,02%	163	28,10%	38,35%	580	57,77%
LABORALES	151	39,53%	26,08%	231	60,47%	54,35%	382	38,05%
EVENTUALES	11	26,19%	1,90%	31	73,81%	7,29%	42	4,18%
TOTAL	579	57,67%	100,00%	425	42,33%	100,00%	1.004	100,00%

En el **Grupo de Funcionarios/as**, la presencia de mujeres se ha mantenido estable entre un 70,00%/73,00% desde 2019.

Esta presencia en todos los periodos **está feminizada**.

En el **Grupo de Laborales**, la presencia de mujeres ha evolucionado de un 39% a un 44%, situándose en el periodo 2019/2020 muy próximo al equilibrio, para alcanzar el **nivel de equilibrio en el periodo 2021/2022**.

El **Grupo de Eventuales** presenta una presencia **masculinizada desde el 2019 al 2020**, sin embargo, **desde el 2021 hasta el 2022 la presencia de mujeres supera a la de los hombres**.

Conforme tanto a la participación de las mujeres a nivel jerárquico como en los grupos profesionales, se constata que tanto en su evolución desde los años anteriores como en el período 2022, **no hay infrarrepresentación femenina**.

6.b CORRESPONDENCIA ENTRE LOS GRUPOS PROFESIONALES, NIVEL FORMATIVO Y EXPERIENCIA.

Para realizar este análisis entendemos que la experiencia se mide por años trabajados, es decir por nivel de antigüedad.

Distribución de Plantilla por Grupos Profesionales								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FUNCIONARIOS	449	70,82%	73,37%	185	29,18%	47,56%	634	63,34%
LABORALES	156	43,94%	25,49%	199	56,06%	51,16%	355	35,46%
EVENTUALES	7	58,33%	1,14%	5	41,67%	1,29%	12	1,20%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%

Distribución de Plantilla por Nivel de Formación								
2022	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FORMACIÓN SUPERIOR/MEDIA	307	64,23%	50,16%	171	35,77%	43,96%	478	47,75%
FORMACIÓN INFERIOR/BASICA	305	58,32%	49,84%	218	41,68%	56,04%	523	52,25%

Distribución de Plantilla por antigüedad								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Menos de 1 año	203	60,60%	33,17%	132	39,40%	33,93%	335	33,47%
De 1 año a 5 años	138	71,50%	22,55%	55	28,50%	14,14%	193	19,28%
SUBTOTAL > 5 años	341	64,58%	55,72%	187	35,42%	30,56%	528	52,75%

El nivel de presencia de las mujeres en los grupos profesionales es del 61,14%, en el nivel formativo superior del 64,23% y con una antigüedad de más de 10 años del 56,59%.

La correspondencia de estos parámetros nos indica que **no hay infrarrepresentación femenina.**

6.c PRESENCIA DE MUJERES EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

Distribución de la Representación legal de las/os trabajadoras/es						
REPRESENTACIÓN LEGAL TRABAJADORAS/ES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
	5	100,00%	0	0,00%	5	100,00%
Representación Legal de las/os Trabajadoras/es por Organización Sindical						
CC.OO.	1	100,00%	0	0,00%	1	20,00%
CSIF	1	100,00%	0	0,00%	1	20,00%
SATSE	1	100,00%	0	0,00%	1	20,00%
UGT	1	100,00%	0	0,00%	1	20,00%
USO	1	100,00%	0	0,00%	1	20,00%

La presencia es del 100% de mujeres, por lo tanto, **no hay infrarrepresentación femenina.**

7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Diputación de Salamanca no dispone de un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Se ha redactado un borrador que se someterá a negociación y aprobación junto con el Plan de Igualdad.

8 Resumen del Análisis. Principales Conclusiones. Propuestas.

El presente Diagnóstico de Situación ha sido elaborado bajo el marco de la normativa vigente en materia de igualdad y de todas las concordantes a las que incluye, y en particular atendiendo todas y cada una de las obligaciones que exige el R.D. 901/2020, de 13 de octubre.

Se han identificado y estimado la magnitud a través de indicadores cuantitativos y cualitativos todas aquellas desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la entidad para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el Diagnóstico se detalla toda la información precisa para diseñar y establecer medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Este documento informa y detalla acerca de todas las disposiciones aplicables normativamente para su elaboración.

8.1 DISTRIBUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

A continuación, se detalla una evaluación estadística de los datos presentados en este documento.

Para ello de cada punto de análisis del diagnóstico, se han extraído todas las variables para agruparlas en tres tablas conforme a los resultados cualitativos obtenidos:

- Equilibrado.
- Feminizado.
- Masculinizado.

La suma de los valores absolutos se pondera con el total de personas trabajadoras de cada género, y del total de la suma de ambos.

Así se obtiene el porcentaje de cada resultado respecto al total de la plantilla desagregado por género.

El resultado final de cada tabla se agrupa en una en el que se mostrará el resultado de la evaluación de todos los indicadores cuantitativos y cualitativos que han resultado de la elaboración del diagnóstico de situación.

RESULTADO PONDERADO DE LA EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
EQUILIBRADOS	193	51,95%	31,52%	178	48,05%	45,86%	371	37,09%
FEMINIZADOS	401	72,60%	65,47%	151	27,40%	38,87%	552	55,13%
MASCULINIZADOS	18	23,67%	3,01%	59	76,33%	15,27%	78	7,77%
TOTAL	612	61,14%	100,00%	389	38,86%	100,00%	1.001	100,00%

La Diputación de Salamanca es una entidad feminizada y no sólo por la distribución por género global, sino también porque la mayoría de sus variables analizadas están feminizadas, incluso en las variables que ofrecen un resultado equilibrado es superior la presencia de mujeres.

Según se manifiesta en el cuadro la distribución entre mujeres y hombres está:

- **Feminizada en un 55,13%.**
Con una presencia de mujeres del 72,60% y de hombres del 27,40%.

- Equilibrada en un 37,09%.
Con una presencia de mujeres del 51,95% y de hombres del 45,86%.

En estos dos resultados la diferencia de presencia de mujeres y hombres es elevada: 594M/ y 330/H con una diferencia de 264 entre ambos géneros.

- Masculinizada en un 7,77%.
Con una presencia de mujeres del 23,67% y de hombres del 76,33%.

En el Plan de Igualdad se aportaran medidas adecuadas para equilibrar no solo el valor absoluto de la plantilla, sino de todas las variables de análisis.

8.2 PRINCIPALES CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

A continuación, se desarrolla de forma resumida los resultados obtenidos:

1. Condiciones Generales.

1.1) Estructura Organizativa.

En el presente Diagnostico está detallada en los siguientes puntos del mismo:

Punto 1.4 Distribución por vinculación jurídica (Pág. 8)

La distribución entre las personas trabajadoras del grupo laboral está equilibrada mientras que en el del grupo de funcionarias/os está feminizado.

El plan deberá recoger las medidas oportunas para equilibrar esta situación.

Punto 1.5 Distribución por relación laboral (Pág. 10)

La distribución entre las personas trabajadoras con una relación laboral fija está equilibrada, aunque entre el personal funcionario/a está feminizada y el de Laboral está masculinizada.

La distribución entre las personas trabajadoras con una relación laboral temporal está feminizada.

En concordancia con el Plan de Estabilización el Plan de Igualdad deberá recoger las medidas oportunas para equilibrar esta situación.

Punto 1.8. Distribución por Área. (Pág. 16)

De 6 áreas, 4 de ellas presentan una distribución equilibrada, aunque suponen tan sólo el 36,16% de las personas trabajadoras. La distribución del resto presenta 1 área feminizada y 1 masculinizada.

Cruzando los índices de distribución con los de concentración se pone de manifiesto que tanto el área feminizada como la masculinizada corresponden a departamentos y trabajos ocupados tradicionalmente por mujeres o por hombres.

Ya se trata de desequilibrios en la distribución que afectan al 63,84% de las personas trabajadoras, el plan de igualdad deberá establecer las medidas correspondientes.

El plan deberá recoger las medidas oportunas para equilibrar esta situación.

Punto 1.9 Distribución Jerárquica. (Pág. 18)

La distribución de los puestos superiores e intermedios está equilibrada, constatando igualdad de oportunidades para el acceso a los mismos.

Los puestos inferiores están feminizados. El objetivo es equilibrar esta distribución con una mayor presencia de hombres entre el personal administrativo y de mujeres entre el operativo (socio/sanitario).

El plan deberá recoger las medidas oportunas para equilibrar esta situación.

Punto 1.10 Distribución por grupos profesionales. (Pág. 20)

La distribución dentro el grupo de las personas trabajadoras funcionarias está equilibrado excepto en los grupos A2 y C2 que están feminizados.

La distribución dentro el grupo de las personas trabajadoras laborales presenta diferentes resultados dentro de cada subgrupo.

La distribución dentro el grupo de las personas trabajadoras denominado otro personal está equilibrado excepto de personas asesoras que está feminizado.

El objetivo es equilibrar la distribución dentro de cada grupo profesional.

Punto 1.11 Distribución por puesto de trabajo. (Pág. 23)

El principal desequilibrio es que haya puestos de trabajo sólo ocupados por mujeres o por hombres.

1.2) Distribución de la Plantilla por Edad.

Punto 1.3 (Pág. 6)

Se presentan más mujeres que hombres en todos los tramos de edad lo que indica una tendencia a feminizarse.

El plan deberá recoger las medidas oportunas para equilibrar esta situación.

1.3) Distribución por jornada.

Punto 1.6 (Pág. 12)

La distribución entre las personas trabajadoras con jornada completa está equilibrada, sin embargo, la de la jornada a tiempo parcial está feminizada.

En concordancia con el Plan de Estabilización el Plan de Igualdad deberá recoger las medidas oportunas para equilibrar esta situación.

1.4) Distribución por antigüedad.

Punto 1.7 (Pág. 14)

Conforme al nivel de antigüedad de la plantilla en el que la mayoría los son con menos de 5 años.

Las mujeres presentan un menos índice de antigüedad.

1.5) Distribución por nivel de formación.

Punto 1.12 (Pág. 33)

La distribución en los niveles de formación superior/media está feminizada, y en los de inferior/básica está equilibrada.

1.6) Distribución por promoción.

Punto 1.13 (Pág. 36)

Promocionan más las mujeres que los hombres.

Atendiendo a todos los criterios para evaluar la promoción de las personas trabajadoras, la distribución en todos ellos está feminizada.

El plan deberá recoger las medidas oportunas para equilibrar esta situación.

1.7) Representación de las personas trabajadoras

Punto 1.2 (Pág. 5)

La representación está equilibrada, aunque hay que destacar que hay más hombres que mujeres.

2. Proceso de selección y contratación.

2.1) Ingresos.

Punto 2.1 (Pág. 42)

La distribución de los ingresos del personal funcionario/a está feminizada

Atendiendo a todos los criterios para evaluar la promoción de las personas funcionarias, la distribución en todos ellos está feminizada.

Lo mismo ocurre con el personal laboral (a excepción de por grupos profesionales cuya distribución está equilibrada)

El plan deberá recoger las medidas oportunas para equilibrar esta situación.

2.2) Ceses.

Punto 2.1 (Pág. 52)

La distribución de los ceses del personal funcionario/a está feminizada

Atendiendo a todos los criterios para evaluar los ceses de las personas funcionarias, la distribución en todos ellos está feminizada.

Sin embargo la distribución del personal laboral está equilibrada.

Aunque atendiendo a todos los criterios para evaluar los ceses de las personas funcionarias, la distribución en algunos está masculinizada y otros equilibrada.

El plan deberá recoger las medidas oportunas para equilibrar esta situación.

2.3) Formación.

Punto 2.3 (Pág. 64)

La distribución de la formación de las personas trabajadoras en el ejercicio 2021 está equilibrada y en el 2022 está feminizada.

El plan deberá recoger las medidas oportunas para equilibrar esta situación.

3. Clasificación profesional.

Punto 1.11 Distribución por puesto de trabajo. (Pág. 23)

El principal desequilibrio es que haya puestos de trabajo sólo ocupados por mujeres o por hombres.

4. Condiciones de Trabajo.

4.1 Jornada.

Punto 4.1 (Pág. 74)

La distribución presenta a la jornada continua equilibrada, mientras que la de por turnos está feminizada.

El plan deberá recoger las medidas oportunas para equilibrar esta situación.

4.2 Horario y trabajo a turnos.

Punto 4.2 (Pág. 76)

La distribución de los 8 tipos de horario de la institución, en 3 está equilibrado, en 1 masculinizado y en 4 feminizado.

El plan deberá recoger las medidas oportunas para equilibrar esta situación.

4.3 Teletrabajo.

Punto 4.4 (Pág. 80)

La distribución de las personas trabajadoras que han teletrabajado está feminizada.

Por áreas sólo la de fomento está masculinizada y la de cultura equilibrada.

5. Ejercicio corresponsable.

5.1 Permisos y excedencias.

Punto 5.3 (Pág. 85)

La distribución está feminizada.

Sólo presenta equilibrio cuando las causas son nacimiento y cuidado del menor.

6. Infrarrepresentación femenina.

No se da el caso.



Diputación
de Salamanca

**I PLAN DE IGUALDAD Y
NO DISCRIMINACIÓN DE
LA DIPUTACIÓN DE
SALAMANCA**

ANEXO - II

**AUDITORIA
RETRIBUTIVA**

Salamanca, 9 de febrero de 20

A CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

Para la elaboración de la estructura y contenido de este documento se ha tenido en cuenta lo regulado en el ANEXO -Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico- del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, y en el R.D. 902/2020, de 13 de octubre.

B CONCEPTO.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, permite definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

El presente documento tiene vigencia hasta el momento de la aprobación de la próxima RPT con la valoración de puestos actualizada y una vez finalizado el primer ejercicio económico de su aplicación, cuando se iniciará una auditoría retributiva desde la perspectiva de género.

B.1 Principio de Transparencia retributiva.

- Es aquel que aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.
- Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

C CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Se ha procedido a realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la Diputación.

De conformidad con la disposición adicional cuarta del R.D. 902/2020, de 13 de octubre, **la auditoría retributiva debe realizarse tanto al personal funcionario como al laboral.**

Esta auditoría retributiva se ha realizado sin tener en cuenta las retribuciones correspondientes a las pagas extraordinarias, ya que en el registro retributivo no se recoge por error esta información.

C.1 VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

El Art. 4 del R.D. 902/2020, de 13 de octubre, determina la obligación de igual Retribución por trabajo de igual valor.

Esto hace imprescindible la realización de una Valoración de los Puestos de Trabajo. En este punto hay que tener en cuenta que la VPT del ejercicio 2022 se basa en la RPT inicial de 09/06/2022 y con esta herramienta se ha procedido a realizar la Auditoría.

La VPT aquí presentada es la que deriva de la asignación de diferentes complementos específicos a cada puesto de trabajo, realizada por la institución, basada en factores/puntos en relación con las características de cada puesto de trabajo. Todos los puestos, a excepción de los relativos a personal de empleo, tienen asignado un código de complemento específico en la Relación de Puestos de Trabajo, que corresponde con una puntuación en los factores considerados.

A partir de esa codificación, se ha efectuado la agrupación de puestos, estableciendo como criterio que la diferencia de puntos entre los distintos puestos de un mismo grupo no supere el valor de 15 puntos.

C.1.2 Resultado de la Valoración.

La puntuación asignada a cada puesto de trabajo es la que resulta del código de complemento específico otorgado en la RPT y que refiere la utilización de factores que, en principio, podrían considerarse objetivos, tales como responsabilidad, dificultad, dedicación, penosidad, peligrosidad, turnicidad, desplazamientos.

No obstante, no existe una correlación directa entre la puntuación otorgada y el importe retributivo que se le asigna.

Se muestran a continuación en primer lugar la tabla de la que parte la codificación del Complemento Específico y después el análisis de los distintos puestos conforme a los diferentes criterios de comparación.

C.1.3 Criterios de Valoración dependientes de los códigos CE que se atribuyen en la RPT.

PUESTO TIPO	GRUPO	DIFICULT.	RESPONS.	DEDICA.	INCOMP.	PENOSI.	TOTAL%	CO.CE
Secretario/Interventor/Tesorero	A	100,00	100,00	75,00	47,66		322,66	001
Vicesecretario	A	90,00	90,00	75,00	33,22		288,22	002
Oficial Mayor/Viceinterventor	A	90,00	90,00	75,00	66,31		321,31	003
Director Área	A	85,00	85,00	50,00	35,65		255,65	004
Jefe Servicio	A	70,00	70,00	50,00	25,22		215,22	005
Ad. Jefe Servicio. Dedicación Excl. e incomp.	A	67,10	67,00	50,00	19,17		203,27	006
Ad. Jefe Servicio. Dedicación Excl. e incomp.	B	64,04	64,00	50,00	19,17		197,21	007
Ad. Jefe Servicio. Jornada ordinaria	A	67,10	67,00				134,10	008
Ad. Jefe Servicio. Jornada ordinaria	B	64,04	64,00				128,04	009
Jefe Sección. Dedicación Excl. e incomp.	A	70,85	70,00	50,00	18,01		208,86	010
Jefe Sección. Dedicación Excl. e incomp.	B	67,00	66,59	50,00	18,01		201,60	011
Jefe Sección. Jornada ordinaria	A	70,85	70,00				140,85	012
Jefe Sección. Jornada ordinaria	B	67,00	66,59				133,59	013
Adjunto Jefe Sección. Dedicación Excl. e incomp.	A	74,00	72,72	50,00	17,00		213,72	014
Adjunto Jefe Sección. Dedicación Excl. e incomp.	B	70,00	68,40	50,00	17,02		205,42	015
Adjunto Jefe Sección. Flexib. 6-10 horas	A	74,00	72,70	15,00			161,70	016
Adjunto Jefe Sección. Flexib. 6-10 horas	B	70,00	68,40	15,00			153,40	017
Adjunto Jefe Sección. Jornada ordinaria	A	74,00	72,71				146,71	018
Adjunto Jefe Sección. Jornada ordinaria	B	70,00	68,40				138,40	019
Asesor Jurídico Bienestar Social	A	62,00	61,36				123,36	020

Técnico Superior. Flexib. 11-20 horas	A	60,00	49,99	20,00			129,99	021
Técnico Superior. Flexib. 6-10 horas	A	60,00	100,00	15,00			124,99	022
Técnico Superior. Flexib. 5 horas	A	60,00	49,99	10,00			119,99	023
Técnico Superior. Jornada ordinaria	A	60,00	49,99				109,99	024
Arq- Ing. Técnico. Ded. excl. e incomp. Nivel 21	B	75,00	75,00	50,00	21,25		221,25	025
Jefe Enfermería	B	72,00	72,29	35,00			179,29	026
Jefe Internado "Reina Sofia'	B	72,00	47,29	35,00			154,29	027
Administrador Bienestar Social	C	70,00	71,40	35,00			176,40	028
Técnico Medio. Turnicidad y Penosidad	B	43,00	42,58	15,00		10,00	110,58	029
Técnico Medio. Flexib. 11-20 horas	B	43,00	42,58	20,00			105,58	030
Técnico Medio. Flexib. 6-10 horas	B	43,00	42,58	15,00			100,58	031
Técnico Medio. Turnos	B	43,00	42,58	15,00			100,58	032
Técnico Medio. Flexib. 5 horas	B	43,00	42,58	10,00			95,58	033
Técnico Medio. Jornada ordinaria	B	43,00	42,58				85,58	034
Complemento Específico Grupo C al B	C	89,00	88,93				177,93	035
Jefe Negociado. Disp. toda la jornada	B	49,92	49,00	35,00			133,92	036
Jefe Negociado. Disp. toda la jornada	C	48,00	48,05	35,00			131,05	037
Jefe Negociado. Flexib. 11-20 horas	B	49,92	49,00	20,00			118,92	038
Jefe Negociado. Flexib. 11-20horas	C	48,00	48,05	20,00			116,05	039
Jefe Negociado. Flexib. 6-10 horas	B	49,92	49,00	15,00			113,92	040
Jefe Negociado. Flexib. 6-10 horas	C	62,00	48,05	15,00			111,05	041
Jefe Negociado. Jornada ordinaria	B	49,93	49,00				98,93	042
Jefe Negociado Jornada ordinaria	C	48,00	48,05				96,05	043

Técnico Especialista Delineación y Topografía	C	48,00	100,00				96,05	044
Coordinador Deportivo. Flexib. 5 horas	C	44,47	44,00	10,00			98,47	045
Administrativo. Flexib. 11-20 lhoras	C	48,00	48,06	20,00			116,06	046
Administrativo. Flexib. 6-10 horas	C	48,00	48,06	15,00			111,06	047
Administrativo. Flexib. 5 horas	C	48,00	48,06	10,00			106,06	048
Administrativo y personal G.C. Jornada ordinaria	C	48,00	48,06				96,06	049
Complem. Especifico Grupo D al C. Dedic. excl. e inc.	D	77,00	76,12	50,00	7,37		210,49	050
Coordinador S.P. Incendios	C	40,00	39,52	35,00			114,52	051
Regente Imprenta. Dedic. Exclu. e incomp.	D	55,00	55,00	50,00	15,23		175,23	052
Coordinador Admivo. Presidencia	D	83,00	83,10				166,10	053
Secretario Departamento	D	55,00	55,31				110,31	054
Conductor Representación	D	63,00	63,82	50,00	14,73		191,55	055
Jefe Grupo. Dedic. Excl. e incomp.	D	52,00	52,21	50,00	13,36		167,57	056
Jefe Grupo. Disponibilidad toda la jornada	D	52,00	52,21	35,00			139,21	057
Jefe Grupo. Jornada ordinaria	D	52,00	52,21				104,21	058
Oficial Imprenta	D	63,00	63,56				126,56	059
Oficial Cocina	D	55,00	55,55	15,00		5,00	130,55	060
Oficial Cocina. Finca "Castro Enríquez"	D	53,00	53,56				106,56	061
Personal Grupo D. Turnicidad y Penosidad	D	53,00	53,56	15,00		10,00	131,56	062
Personal Grupo D. Flexibilidad 11-20 horas	D	62,00	53,56	20,00			126,56	063
Personal Grupo D. Flexibilidad 6-10 horas	D	53,00	53,56	15,00			121,56	064
Personal Grupo D. Turnos	D	53,00	53,56	15,00			121,56	065
Personal Grupo D. Jornada ordinaria	D	53,00	53,56				106,56	066

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

Conserje	E	54,00	54,56	35,00			143,56	067
Ayudante Cocina	E	53,00	54,73	15,00		5,00	127,73	068
Peón Vías y Obras	E	60,00	59,08			10,00	129,08	069
Personal Grupo E. Turnicidad y penosidad	E	60,00	59,08	15,00		5,00	139,08	070
Personal Grupo E. Flex. 11-20 horas	E	60,00	59,09	20,00			139,09	071
Personal Grupo E Turnos	E	60,00	59,08	15,00			134,08	072
Personal Grupo E. Jornada ordinaria	E	60,00	59,09				119,09	073
Mensajero-Auxiliar Técnico Planificación Fomento	E	52,00	51,74				103,74	074
Complemento Especifico personal con compatibilidad	A	38,00	37,74				75,74	075
Complemento Especifico personal con compatibilidad	B	40,00	38,55				78,55	076
Complemento Especifico personal con compatibilidad	C	35,00	34,83				69,83	077
Complemento Especifico personal con compatibilidad	D	33,00	32,50				65,50	078
Complemento Especifico personal con compatibilidad	E	36,00	34,13				70,13	079
Técnico Superior. Flexib. 11-20 horas	A	60,00	49,99	20,00			129,99	080
Técnico Medio. Flexib. 11-20 horas	B	43,00	42,58	20,00			105,58	081
Técnico Medio. Flexib. 5 horas	B	43,00	42,58	10,00			95,58	082
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	A	79,90	79,90	47,00	33,51		240,31	086
Jefe Negociado. Disp. toda la jornada	C	48,00	48,05	35,00			131,05	088
Técnico Medio. Flexib. 5 horas	B	43,00	42,58	10,00			95,58	091
Administrativo y personal G.C. Jornada ordinaria	C	48,00	48,06				96,06	101
Personal Grupo E. Turnicidad y penosidad	E	60,00	59,08	15,00		5,00	139,08	102
Personal Grupo E Turnos	E	60,00	59,08	15,00			134,08	103
Peón Vías y Obras	E	60,00	59,08			10,00	129,08	104
Personal Grupo E. Flex. 11-20 horas	E	60,00	59,09	20,00			139,09	105

Personal Grupo E. Jornada ordinaria	E	60,00	59,09				119,09	106
Peón Vías y Obras	E	60,00	59,08			10,00	129,08	107
Ayudante Cocina	E	53,00	54,73	15,00		5,00	127,73	108
Conserje	E	54,00	54,56	35,00			143,56	109
Jefe Grupo. Disponibilidad toda la jornada	D	52,00	52,21	35,00			139,21	111
Jefe Sección. Jornada ordinaria	B	67,00	66,59				133,59	113
Ad. Jefe Servicio. Dedicación Excl. e incomp.	A	67,10	67,00	50,00	19,17		203,27	114
Jefe Sección. Dedicación Excl. e incomp.	A	70,85	70,00	50,00	18,01		208,86	115
Técnico Medio. Turnicidad y Penosidad	B	43,00	42,58	15,00		10,00	110,58	117
Técnico Medio. Turnicidad y Penosidad	B	43,00	42,58	15,00		10,00	110,58	118
DIRECTOR/A GERENTE	A	56,40	94,00	14,10	0,00		240,31	604
Ad. Jefe Servicio. Dedicación Excl. e incomp.	A	67,10	67,00	50,00	19,17		203,27	609
Técnico Medio. Flexib. 11-20 horas	B	43,00	42,58	20,00			105,58	630
Jefe Sección. Dedicación Excl. e incomp.	B	67,00	66,59	50,00	18,01		201,60	900
Jefe Sección. Dedicación Excl. e incomp.	A	70,85	70,00	50,00	18,01		208,86	901
Regente Imprenta. Dedic. Exclu. e incomp.	D	55,00	55,00	50,00	15,23		175,23	903
Director Centro Asistencial	A	70,85	70,00	50,00	18,01		208,86	085
Coordinador Admivo. Presidencia	D	83,00	83,10				166,10	902

No se ha utilizado lenguaje inclusivo, porque es un fiel reflejo del documento facilitado por la entidad.

C.1.4 Agrupaciones y Distribución de Puestos.

PUESTO DE TRABAJO	PUNTOS	AGRUPACIÓN	M	H	CATEGORIZACIÓN
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	321,31	11	1	0	FEMINIZADA
INTERVENTOR/A GENERAL	322,66	11	0	1	MASCULINIZADA
OFICIAL/A MAYOR	321,31	11	0	1	MASCULINIZADA
SECRETARIO/A GENERAL	322,66	11	0	1	MASCULINIZADA
TESORERO/A	322,66	11	0	1	MASCULINIZADA
DIRECTOR/A DE AREA	255,65	10	3	3	EQUILIBRADA
ADJUNTO/A A DIRECTOR DE AREA	240,31	09	1	0	FEMINIZADA
ASESOR/A JURIDICO	240,31	09	1	0	FEMINIZADA
ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	240,31	09	0	1	MASCULINIZADA
COORDINADOR/A DE CONTRATACION CONVENIOS INFORMES	240,31	09	1	0	FEMINIZADA
COORDINADOR/A DE COOPERACIÓN Y PLANES	240,31	09	1	0	FEMINIZADA
COORDINADOR/A DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	240,31	09	0	1	MASCULINIZADA
COORDINADOR/A FISCALIZACION	240,31	09	1	0	FEMINIZADA
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	240,31	09	1	3	MASCULINIZADA
ARQUITECTO/A TECNICO	221,25	08	3	3	EQUILIBRADA
JEFE/A SERVICIO ANALISIS ECONOMICO Y CONTABILIDAD INFORMATIZADA	215,22	08	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACION TECNOLOGICA	215,22	08	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A SERVICIO GESTION Y PLANIFICACION	215,22	08	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A SERVICIO TESORERIA	215,22	08	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A UNIDAD TECNICA VALORACIONES	213,72	08	0	1	MASCULINIZADA
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	203,27	07	1	3	MASCULINIZADA
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA Y GANADERÍA	203,27	07	0	1	MASCULINIZADA
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	203,27	07	1	0	FEMINIZADA

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE INVERSIONES	203,27	07	1	0	FEMINIZADA
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO GASTO CORRIENTE	203,27	07	0	1	MASCULINIZADA
ASESOR/A DE PRESIDENCIA	208,86	07	2	1	FEMINIZADA
COORDINADOR/A DE ACCION SOCIAL Y B.S.	197,21	07	1	0	FEMINIZADA
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	203,27	07	0	2	MASCULINIZADA
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	197,21	07	1	0	FEMINIZADA
DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	208,86	07	2	0	FEMINIZADA
DIRECTOR/A COORDINADOR/A	197,21	07	0	1	MASCULINIZADA
DIRECTOR/A IDES	208,86	07	0	1	MASCULINIZADA
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	208,86	07	0	3	MASCULINIZADA
JEFE/A DE GABINETE DE PRESIDENCIA	201,60	07	1	0	FEMINIZADA
JEFE/A DE PROTOCOLO	201,60	07	1	0	FEMINIZADA
JEFE/A SECCION	208,86	07	2	3	MASCULINIZADA
JEFE/A SECCION ATENCION FAMILIAS E INFANCIA	201,60	07	1	0	FEMINIZADA
JEFE/A SECCION CARRETERAS	201,60	07	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A SECCION CONVENIOS, CONTRATOS Y SUBVENCIONES	201,60	07	1	0	FEMINIZADA
JEFE/A SECCIÓN DE NÓMINAS	208,86	07	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	201,60	07	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A SECCION EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	203,27	07	0	2	MASCULINIZADA
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	208,86	07	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A SECCION GASTOS	201,60	07	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A SECCION JUVENTUD	201,60	07	1	0	FEMINIZADA
JEFE/A SECCION PREVENCION VIOLENCIA GENERO Y PROMOCION SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	201,60	07	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	201,60	07	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A SECRETARIO/A - INTERVENTOR/A	208,86	07	1	0	FEMINIZADA
JEFE/A UNIDAD	205,42	07	1	2	MASCULINIZADA
JEFE/A UNIDAD INGRESOS	205,42	07	0	1	MASCULINIZADA

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

SECRETARIO/A INTERVENTOR	201,60	07	1	1	EQUILIBRADA
SUBOFICIAL/A DE PROTECCIÓN CIVIL	205,42	07	0	1	MASCULINIZADA
TECNICO/A SUPERIOR PREVENCION RIESGOS LABORALES	208,86	07	1	0	FEMINIZADA
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	191,55	06	1	3	MASCULINIZADA
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	191,55	06	0	1	MASCULINIZADA
CONDUCTOR/A MECANICO	191,55	06	0	2	MASCULINIZADA
JEFE/A ENFERMERIA	179,29	06	2	0	FEMINIZADA
ADMINISTRADOR/A	176,40	05	3	0	FEMINIZADA
CAPATAZ/A FORESTAL	167,57	05	0	7	MASCULINIZADA
COORDINADOR/A DE PRESIDENCIA	175,23	05	3	1	FEMINIZADA
COORDINADOR/A GRUPO POLITICO	175,23	05	1	3	MASCULINIZADA
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y CONTROL DE SERVICIOS	176,40	05	0	1	MASCULINIZADA
GOBERNANTE/A	167,57	05	2	0	FEMINIZADA
JEFE/A DE COCINA	167,57	05	1	1	EQUILIBRADA
REGENTE/A	175,23	05	0	1	MASCULINIZADA
SARGENTO/A	176,40	05	0	1	MASCULINIZADA
VIGILANTE/A CAPATAZ	167,57	05	0	13	MASCULINIZADA
ALMACENISTA	143,56	04	2	0	FEMINIZADA
CABO	146,71	04	0	1	MASCULINIZADA
CAPATAZ/A	139,21	04	0	2	MASCULINIZADA
CELADOR/A	139,08	04	8	8	EQUILIBRADA
CONSERJE	143,56	04	1	1	EQUILIBRADA
DIRECTOR/A ESCUELA DE TAUROMAQUIA	133,92	04	0	1	MASCULINIZADA
EMPLEADA/O SERVICIO	139,08	04	26	8	FEMINIZADA
ENFERMERO/A	146,71	04	37	4	FEMINIZADA
INGENIERO/A TECNICO	146,71	04	0	2	MASCULINIZADA
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	146,71	04	2	5	MASCULINIZADA
MENSAJERO/A	143,56	04	0	1	MASCULINIZADA
ORDENANZA	139,09	04	5	13	MASCULINIZADA
PEON/A AGRICOLA	139,09	04	0	15	MASCULINIZADA
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	133,92	04	2	0	FEMINIZADA
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	135,56	04	176	20	FEMINIZADA
ADMINISTRATIVO/A	121,56	03	44	19	FEMINIZADA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	121,56	03	23	5	FEMINIZADA
AYUDANTE/A	127,73	03	10	1	FEMINIZADA
AYUDANTE/A DE COCINA	127,73	03	5	1	FEMINIZADA
AYUDANTE/A EDUCADOR	131,56	03	5	0	FEMINIZADA
AYUDANTE/A IMPRENTA	119,09	03	0	1	MASCULINIZADA

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

AYUDANTE/A TECNICO EDICIONES	126,56	03	0	1	MASCULINIZADA
ENCARGADO/A COMPRAS	131,05	03	1	0	FEMINIZADA
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	131,05	03	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A PARQUE	133,59	03	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A SECCION AGRICULTURA Y GANADERIA	133,59	03	1	0	FEMINIZADA
MAQUINISTA	131,56	03	0	16	MASCULINIZADA
OFICIAL/A DE COCINA	130,55	03	4	2	FEMINIZADA
OFICIAL/A FOTOCOMPOSICION	126,56	03	0	1	MASCULINIZADA
OFICIAL/A MAQUETADOR	126,56	03	0	1	MASCULINIZADA
OFICIAL/A MAQUINISTA	126,56	03	0	1	MASCULINIZADA
OPERARIO/A DE SERVICIOS VARIOS	119,09	03	0	2	MASCULINIZADA
PEON/A	129,08	03	0	32	MASCULINIZADA
PEON/A FORESTAL	129,08	03	3	20	MASCULINIZADA
PEON/A SUPERVISOR	129,08	03	0	12	MASCULINIZADA
PSICOLOGO/A	129,99	03	2	1	FEMINIZADA
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	131,05	03	1	0	FEMINIZADA
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	121,56	03	11	1	FEMINIZADA
ADMINISTRATIVO/A INFORMACION Y REGISTRO	110,31	02	1	0	FEMINIZADA
AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	105,58	02	2	1	FEMINIZADA
ANIMADOR/A COMUNITARIO	105,58	02	16	0	FEMINIZADA
BOMBERO/A	110,58	02	0	26	MASCULINIZADA
DOCENTE ÁREA SANITARIA	106,56	02	2	0	FEMINIZADA
DOCENTE AREA SOCIAL	106,56	02	1	0	FEMINIZADA
DOCENTE COORDINADOR	106,56	02	1	0	FEMINIZADA
EDUCADOR/A	105,58	02	8	1	FEMINIZADA
EDUCADOR/A DE FAMILIA	105,58	02	4	0	FEMINIZADA
ETNOGRAFO/A	109,99	02	1	0	FEMINIZADA
FARMACEUTICA/O	109,99	02	1	0	FEMINIZADA
JEFE/A DE NEGOCIADO	111,05	02	11	5	FEMINIZADA
JEFE/A NEGOCIADO BOP	111,05	02	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A NEGOCIADO CAJA COOPERACION Y SUBVENCIONES	111,05	02	1	0	FEMINIZADA
JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACION	111,05	02	1	0	FEMINIZADA
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	111,05	02	3	0	FEMINIZADA
JEFE/A NEGOCIADO GASTO CORRIENTE	111,05	02	0	1	MASCULINIZADA

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A NEGOCIADO GESTION PRESUPUESTARIA	111,05	02	1	0	FEMINIZADA
JEFE/A NEGOCIADO INGRESOS	111,05	02	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A NEGOCIADO INVERSIONES	111,05	02	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A NEGOCIADO PAGOS	111,05	02	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A NEGOCIADO PROGRAMACION	111,05	02	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A NEGOCIADO SEGUIMIENTO CONTROL	111,05	02	1	0	FEMINIZADA
OFICIAL/A	106,56	02	1	2	MASCULINIZADA
PROFESOR/A EDUCADOR/A	110,58	02	2	0	FEMINIZADA
PROFESOR/A ESCUELA TAUROMAQUIA	116,06	02	0	1	MASCULINIZADA
SECRETARIO/A	110,31	02	3	0	FEMINIZADA
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	110,31	02	4	0	FEMINIZADA
SECRETARIO/A INFORMACION - REGISTRO	110,31	02	1	0	FEMINIZADA
SOCIOLOGO/A	109,99	02	1	0	FEMINIZADA
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	109,99	02	4	0	FEMINIZADA
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL CULTURA	105,58	02	3	2	FEMINIZADA
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL DEPORTES	105,58	02	0	5	MASCULINIZADA
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOBUS	110,58	02	2	1	FEMINIZADA
TECNICO/A SUPERIOR DE INVENTARIOS	109,99	02	0	1	MASCULINIZADA
TECNICO/A SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	110,58	02	1	0	FEMINIZADA
TUTOR/A	106,56	02	2	0	FEMINIZADA
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	85,58	01	7	3	FEMINIZADA
AGENTE/A TURISTICO	96,05	01	4	2	FEMINIZADA
AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	96,05	01	2	0	FEMINIZADA
FISIOTERAPEUTA	85,58	01	1	2	MASCULINIZADA
MAESTRO/A TALLER	95,58	01	3	5	MASCULINIZADA
TECNICO/A DE ARCHIVO Y BIBLIOTECA	85,58	01	1	0	FEMINIZADA
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	96,05	01	0	2	MASCULINIZADA
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAGIA	96,05	01	0	2	MASCULINIZADA
TECNICO/A MEDIO	85,58	01	1	0	FEMINIZADA

TECNICO/A MEDIO DOCUMENTALISTA	85,58	01	1	0	FEMINIZADA
TECNICO/A MEDIO GESTION	95,58	01	14	2	FEMINIZADA
TECNICO/A TIC	96,06	01	0	2	MASCULINIZADA
TERAPEUTA OCUPACIONAL	85,58	01	1	1	EQUILIBRADA
TRABAJADOR/A SOCIAL	95,58	01	53	7	FEMINIZADA
SUBTOTAL			582	363	FEMINIZADA
ALUMNO ESCUELA TALLER			30	26	
TOTAL			612	389	

Al analizar la correspondencia entre las puntuaciones de cada grupo de puestos de trabajo con sus retribuciones, se constata la presencia de asimetrías en el resultado.

En este sentido nos encontramos con puestos con una puntuación superior a otros y sin embargo con una retribución inferior que los segundos y a la inversa.

C.2 RELEVANCIA DE OTROS FACTORES.

No se han encontrado factores desencadenantes en los resultados de la Auditoría:

- En el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.
- Ni dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

C.3 CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES.

El Plan de Igualdad, establece de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

C.4 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

C.4.1 Sistema o criterio de Clasificación Profesional.

Se ha procedido a clasificar profesionalmente, conforme a la clasificación establecida en el Registro Salarial y la RPT en base a las funciones de cada puesto.

C.5 Contenido.

Los datos han sido distribuidos en tablas desagregadas por sexo, detallando tanto el salario base como complementos.

C.5.1 Normalización de los datos.

Los datos han sido cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración.

Los resultados detallados en las tablas, corresponden a un año de trabajo, comparando magnitudes iguales.

De conformidad con el Acuerdo Marco y el Convenio Colectivo, se parte de una jornada de 37,5 horas semanales, lo que suponen 1.680 horas/año.

Se han prorrateado todas las retribuciones percibidas conforme al criterio anterior y, de esta forma, se obtienen resultados iguales susceptibles de comparación.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las medias y medianas se realizan teniendo en cuenta el número de personas que se incluyen en cada puesto de trabajo, no siendo por tanto una media aritmética de los datos contenidos en el cuadro.

1.- DETALLE POR AGRUPACIONES

TOTAL SUMA TODOS LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

ES MUY IMPORTANTE TENER EN CUENTA QUE LOS CRITERIOS RETRIBUTIVOS APLICADOS SON LOS DE RPT.

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		69.024,02	94,55%	73.993,22	101,36%	72.999,38	6,81%
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	11	69.024,02	100,00%	0,00	0,00%	69.024,02	-100,00%
INTERVENTOR/A GENERAL	11	0,00	0,00%	74.824,54	100,00%	74.824,54	100,00%
OFICIAL/A MAYOR	11	0,00	0,00%	71.499,24	100,00%	71.499,24	100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	11	0,00	0,00%	76.539,34	100,00%	76.539,34	100,00%
TESORERO/A	11	0,00	0,00%	73.109,74	100,00%	73.109,74	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
69.024,02	94,55%	73.967,14	101,33%	72.999,38	6,77%
69.024,02	100,00%	0,00	0,00%	69.024,02	-100,00%
0,00	0,00%	74.824,54	100,00%	74.824,54	100,00%
0,00	0,00%	71.499,24	100,00%	71.499,24	100,00%
0,00	0,00%	76.539,34	100,00%	76.539,34	100,00%
0,00	0,00%	73.109,74	100,00%	73.109,74	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		61.689,81	100,6%	60.949,23	99,40%	61.319,52	-1,21%
DIRECTOR/A DE AREA	10	61.689,81	100,60%	60.949,23	99,40%	61.319,52	-1,21%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
62.311,39	100,87%	61.233,52	99,13%	61.772,45	-1,74%
62.311,38	100,87%	61.233,52	99,13%	61.772,45	-1,74%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		59.870,43	101,19%	58.323,56	98,57%	59.167,31	-2,61%
ADJUNTO/A A DIRECTOR DE AREA	09	61.812,22	100,00%	0,00	0,00%	61.812,22	-100,00%
ASESOR/A JURIDICO	09	57.239,42	100,00%	0,00	0,00%	57.239,42	-100,00%
ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	09	0,00	0,00%	58.871,58	100,00%	58.871,58	100,00%
COORDINADOR/A DE CONTRATACION CONVENIOS INFORMES	09	61.240,62	100,00%	0,00	0,00%	61.240,62	-100,00%
COORDINADOR/A DE COOPERACIÓN Y PLANES	09	60.669,02	100,00%	0,00	0,00%	60.669,02	-100,00%
COORDINADOR/A DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	09	0,00	0,00%	59.442,94	100,00%	59.442,94	100,00%
COORDINADOR/A FISCALIZACION	09	58.382,62	100,00%	0,00	0,00%	58.382,62	-100,00%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	09	59.878,68	102,72%	57.767,76	99,09%	58.295,49	-3,62%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
60.273,85	102,38%	57.795,53	98,17%	58.871,58	-4,21%
61.812,22	100,00%	0,00	0,00%	61.812,22	-100,00%
57.239,42	100,00%	0,00	0,00%	57.239,42	-100,00%
0,00	0,00%	58.871,58	100,00%	58.871,58	100,00%
61.240,62	100,00%	0,00	0,00%	61.240,62	-100,00%
60.669,02	100,00%	0,00	0,00%	60.669,02	-100,00%
0,00	0,00%	59.442,94	100,00%	59.442,94	100,00%
58.382,62	100,00%	0,00	0,00%	58.382,62	-100,00%
59.878,68	103,20%	57.795,53	99,61%	58.019,88	-3,59%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		37.642,79	85,72%	45.118,39	102,74%	43.916,15	17,02%
ARQUITECTO/A TECNICO	08	37.642,79	100,43%	37.317,13	99,57%	37.479,96	-0,87%
JEFE/A SERVICIO ANALISIS ECONOMICO Y CONTABILIDAD INFORMATIZADA	08	0,00	0,00%	51.874,40	100,00%	51.874,40	100,00%
JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACION TECNOLOGICA	08	0,00	0,00%	53.983,23	100,00%	53.983,23	100,00%
JEFE/A SERVICIO GESTION Y PLANIFICACION	08	0,00	0,00%	51.237,57	100,00%	51.237,57	100,00%
JEFE/A SERVICIO TESORERIA	08	0,00	0,00%	54.080,87	100,00%	54.080,87	100,00%
JEFE/A UNIDAD TECNICA VALORACIONES	08	0,00	0,00%	37.819,70	100,00%	37.819,70	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
37.107,17	94,39%	45.274,26	115,17%	39.310,94	20,78%
38.903,40	100,68%	38.378,58	99,32%	38.640,99	-1,36%
0,00	0,00%	51.874,40	100,00%	51.874,40	100,00%
0,00	0,00%	53.983,23	100,00%	53.983,23	100,00%
0,00	0,00%	51.237,57	100,00%	51.237,57	100,00%
0,00	0,00%	54.080,87	100,00%	54.080,87	100,00%
0,00	0,00%	37.819,70	100,00%	37.819,70	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		43.759,38	101,91%	42.324,50	98,57%	42.937,59	-3,34%
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	07	50.014,81	105,12%	46.769,74	98,29%	47.581,01	-6,82%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA Y GANADERÍA	07	0,00	0,00%	43.061,24	100,00%	43.061,24	100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	07	45.901,90	100,00%	0,00	0,00%	45.901,90	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE INVERSIONES	07	46.332,28	100,00%	0,00	0,00%	46.332,28	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO GASTO CORRIENTE	07	0,00	0,00%	49.942,92	100,00%	49.942,92	100,00%
ASESOR/A DE PRESIDENCIA	07	44.529,88	97,69%	47.688,59	104,62%	45.582,78	6,93%
COORDINADOR/A DE ACCION SOCIAL Y B.S.	07	45.291,90	100,00%	0,00	0,00%	45.291,90	-100,00%
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	07	0,00	0,00%	47.518,66	100,00%	47.518,66	100,00%
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	07	46.690,44	100,00%	0,00	0,00%	46.690,44	-100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
42.710,42	97,33%	42.589,92	97,06%	43.882,16	-0,27%
50.014,81	105,66%	46.050,74	97,29%	47.335,23	-8,37%
0,00	0,00%	43.061,24	100,00%	43.061,24	100,00%
45.901,90	100,00%	0,00	0,00%	45.901,90	-100,00%
46.332,28	100,00%	0,00	0,00%	46.332,28	-100,00%
0,00	0,00%	49.942,92	100,00%	49.942,92	100,00%
44.529,88	97,47%	47.688,59	104,39%	45.683,95	6,91%
45.291,90	100,00%	0,00	0,00%	45.291,90	-100,00%
0,00	0,00%	47.518,66	100,00%	47.518,66	100,00%
46.690,44	100,00%	0,00	0,00%	46.690,44	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	07	41.696,32	100,00%	0,00	0,00%	41.696,32	-100,00%	41.696,32	100,00%	0,00	0,00%	41.696,32	-100,00%
DIRECTOR/A COORDINADOR/A	07	0,00	0,00%	45.765,86	100,00%	45.765,86	100,00%	0,00	0,00%	45.765,86	100,00%	45.765,86	100,00%
DIRECTOR/A IDES	07	0,00	0,00%	42.495,13	100,00%	42.495,13	100,00%	0,00	0,00%	42.495,13	100,00%	42.495,13	100,00%
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	07	0,00	0,00%	38.486,77	100,00%	38.486,77	100,00%	0,00	0,00%	38.960,66	100,00%	38.960,66	100,00%
JEFE/A DE GABINETE DE PRESIDENCIA	07	47.109,01	100,00%	0,00	0,00%	47.109,01	-100,00%	47.109,01	100,00%	0,00	0,00%	47.109,01	-100,00%
JEFE/A DE PROTOCOLO	07	41.323,54	100,00%	0,00	0,00%	41.323,54	-100,00%	41.323,54	100,00%	0,00	0,00%	41.323,54	-100,00%
JEFE/A SECCION	07	42.405,59	100,75%	41.878,75	99,50%	42.089,49	-1,25%	42.405,59	100,40%	41.927,37	99,27%	42.235,11	-1,13%
JEFE/A SECCION ATENCION FAMILIAS E INFANCIA	07	39.128,22	100,00%	0,00	0,00%	39.128,22	-100,00%	39.128,22	100,00%	0,00	0,00%	39.128,22	-100,00%
JEFE/A SECCION CARRETERAS	07	0,00	0,00%	38.272,10	100,00%	38.272,10	100,00%	0,00	0,00%	38.272,10	100,00%	38.272,10	100,00%
JEFE/A SECCION CONVENIOS, CONTRATOS Y SUBVENCIONES	07	41.574,81	100,00%	0,00	0,00%	41.574,81	-100,00%	41.574,81	100,00%	0,00	0,00%	41.574,81	-100,00%
JEFE/A SECCIÓN DE NÓMINAS	07	0,00	0,00%	42.472,42	100,00%	42.472,42	100,00%	0,00	0,00%	42.472,42	100,00%	42.472,42	100,00%
JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	07	0,00	0,00%	42.933,90	100,00%	42.933,90	100,00%	0,00	0,00%	42.933,90	100,00%	42.933,90	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A SECCION EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	07	0,00	0,00%	41.760,72	100,00%	41.760,72	100,00%	0,00	0,00%	41.760,72	100,00%	41.760,72	100,00%
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	07	0,00	0,00%	46.309,30	100,00%	46.309,30	100,00%	0,00	0,00%	46.309,30	100,00%	46.309,30	100,00%
JEFE/A SECCION GASTOS	07	0,00	0,00%	47.263,36	100,00%	47.263,36	100,00%	0,00	0,00%	47.263,36	100,00%	47.263,36	100,00%
JEFE/A SECCION JUVENTUD	07	41.730,90	100,00%	0,00	0,00%	41.730,90	-100,00%	41.730,90	100,00%	0,00	0,00%	41.730,90	-100,00%
JEFE/A SECCION PREVENCION VIOLENCIA GENERO Y PROMOCION SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	07	0,00	0,00%	41.900,39	100,00%	41.900,39	100,00%	0,00	0,00%	41.900,39	100,00%	41.900,39	100,00%
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	07	0,00	0,00%	41.716,16	100,00%	41.716,16	100,00%	0,00	0,00%	41.716,16	100,00%	41.716,16	100,00%
JEFE/A SECRETARIO/A - INTERVENTOR/A	07	47.342,57	100,00%	0,00	0,00%	47.342,57	-100,00%	47.342,57	100,00%	0,00	0,00%	47.342,57	-100,00%
JEFE/A UNIDAD	07	41.096,15	111,10%	34.936,27	94,45%	36.989,57	-16,65%	41.096,15	117,32%	34.936,27	99,74%	35.027,75	-17,59%
JEFE/A UNIDAD INGRESOS	07	0,00	0,00%	37.799,20	100,00%	37.799,20	100,00%	0,00	0,00%	37.799,20	100,00%	37.799,20	100,00%
SECRETARIO/A INTERVENTOR	07	45.077,75	101,43%	43.810,53	98,57%	44.444,14	-2,85%	45.077,75	101,43%	43.810,53	98,57%	44.444,14	-2,85%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

SUBOFICIAL/A DE PROTECCIÓN CIVIL	07	0,00	0,00%	34.183,08	100,00%	34.183,08	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	07	40.238,14	100,00%	0,00	0,00%	40.238,14	-100,00%

		0,00	0,00%	34.183,08	100,00%	34.183,08	100,00%
		40.238,14	100,00%	0,00	0,00%	40.238,14	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		29.883,07	109,78%	25.890,97	95,11%	27.221,67	-14,67%
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	06	20.008,63	90,45%	22.823,95	103,18%	22.120,12	12,73%
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	06	0,00	0,00%	30.390,18	100,00%	30.390,18	100,00%
CONDUCTOR/A MECANICO	06	0,00	0,00%	28.241,88	100,00%	28.241,88	100,00%
JEFE/A ENFERMERIA	06	34.820,29	100,00%	0,00	0,00%	34.820,29	-100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
33.421,96	120,25%	27.432,25	98,70%	27.794,28	-21,55%
20.008,63	96,66%	20.890,49	100,92%	20.700,72	4,26%
0,00	0,00%	30.390,18	100,00%	30.390,18	100,00%
0,00	0,00%	28.241,88	100,00%	28.241,88	100,00%
34.820,29	100,00%	0,00	0,00%	34.820,29	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		32.967,76	125,48%	23.881,67	90,90%	26.272,75	-34,58%
ADMINISTRADOR/A	05	31.989,00	100,00%	0,00	0,00%	31.989,00	-100,00%
CAPATAZ/A FORESTAL	05	0,00	0,00%	17.339,46	100,00%	17.339,46	100,00%
COORDINADOR/A DE PRESIDENCIA	05	42.804,42	105,01%	34.629,20	84,96%	40.760,62	-20,06%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
30.226,27	94,92%	29.151,57	91,55%	31.842,70	-3,38%
31.989,00	100,00%	0,00	0,00%	31.989,00	-100,00%
0,00	0,00%	17.160,60	100,00%	17.160,60	100,00%
45.905,04	111,27%	34.629,20	83,94%	41.254,11	-27,33%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

COORDINADOR/A GRUPO POLITICO	05	34.629,30	94,45%	37.343,35	101,85%	36.664,84	7,40%
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y CONTROL DE SERVICIOS	05	0,00	0,00%	23.673,94	100,00%	23.673,94	100,00%
GOBERNANTE/A	05	23.366,11	100,00%	0,00	0,00%	23.366,11	-100,00%
JEFE/A DE COCINA	05	23.935,84	101,44%	23.254,81	98,56%	23.595,33	-2,89%
REGENTE/A	05	0,00	0,00%	25.992,61	100,00%	25.992,61	100,00%
SARGENTO/A	05	0,00	0,00%	27.667,87	100,00%	27.667,87	100,00%
VIGILANTE/A CAPATAZ	05	0,00	0,00%	23.081,70	100,00%	23.081,70	100,00%

34.629,30	96,37%	37.240,28	103,63%	35.934,79	7,27%
0,00	0,00%	23.673,94	100,00%	23.673,94	100,00%
23.366,11	100,00%	0,00	0,00%	23.366,11	-100,00%
23.935,84	101,44%	23.254,81	98,56%	23.595,33	-2,89%
0,00	0,00%	25.992,61	100,00%	25.992,61	100,00%
0,00	0,00%	27.667,87	100,00%	27.667,87	100,00%
0,00	0,00%	23.492,50	100,00%	23.492,50	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		20.739,15	101,50%	20.161,22	98,67%	20.432,85	-2,83%
ALMACENISTA	04	18.112,39	100,00%	0,00	0,00%	18.112,39	-100,00%
CABO	04	0,00	0,00%	23.235,06	100,00%	23.235,06	100,00%
CAPATAZ/A	04	0,00	0,00%	20.935,13	100,00%	20.935,13	100,00%
CELADOR/A	04	16.492,05	96,99%	17.515,90	103,01%	17.003,98	6,02%
CONSERJE	04	18.587,56	97,53%	19.528,52	102,47%	19.058,04	4,94%
DIRECTOR/A ESCUELA DE TAUROMAQUIA	04	0,00	0,00%	25.619,94	100,00%	25.619,94	100,00%
EMPLEADA/O SERVICIO	04	19.746,65	99,67%	20.024,70	101,07%	19.812,07	1,40%
ENFERMERO/A	04	28.803,15	100,08%	28.558,14	99,23%	28.779,25	-0,85%
INGENIERO/A TECNICO	04	0,00	0,00%	41.314,45	100,00%	41.314,45	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
18.039,50	96,55%	20.935,13	112,05%	18.683,60	15,50%
18.112,39	100,00%	0,00	0,00%	18.112,39	-100,00%
0,00	0,00%	23.235,06	100,00%	23.235,06	100,00%
0,00	0,00%	20.935,13	100,00%	20.935,13	100,00%
16.524,96	98,69%	17.231,79	102,91%	16.743,89	4,22%
18.587,56	97,53%	19.528,52	102,47%	19.058,04	4,94%
0,00	0,00%	25.619,94	100,00%	25.619,94	100,00%
17.555,57	98,09%	21.240,17	118,68%	17.897,29	20,59%
29.093,25	100,11%	28.355,05	97,57%	29.061,26	-2,54%
0,00	0,00%	41.314,45	100,00%	41.314,45	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	04	31.954,71	99,64%	32.115,98	100,14%	32.069,90	0,50%
MENSAJERO/A	04	0,00	0,00%	18.609,68	100,00%	18.609,68	100,00%
ORDENANZA	04	19.940,12	102,16%	19.356,02	99,17%	19.518,27	-2,99%
PEON/A AGRICOLA	04	0,00	0,00%	16.630,85	100,00%	16.630,85	100,00%
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	04	36.179,57	100,00%	0,00	0,00%	36.179,57	-100,00%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	04	19.774,76	99,85%	20.075,06	101,36%	19.805,40	1,52%

31.954,71	104,94%	30.450,97	100,00%	30.450,97	-4,94%
0,00	0,00%	18.609,68	100,00%	18.609,68	100,00%
18.826,37	101,80%	18.049,75	97,60%	18.493,82	-4,20%
0,00	0,00%	16.548,28	100,00%	16.548,28	100,00%
36.179,57	100,00%	0,00	0,00%	36.179,57	-100,00%
19.182,09	99,62%	20.283,76	105,34%	19.254,80	5,72%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		20.080,02	102,70%	18.533,47	94,79%	19.551,39	-7,91%
ADMINISTRATIVO/A	03	21.055,91	94,87%	24.831,36	111,88%	22.194,54	17,01%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	03	18.464,62	100,33%	18.125,26	98,49%	18.404,02	-1,84%
AYUDANTE/A	03	17.964,55	100,67%	16.652,42	93,32%	17.845,26	-7,35%
AYUDANTE/A DE COCINA	03	28.440,16	102,67%	24.008,16	86,67%	27.701,49	-16,00%
AYUDANTE/A EDUCADOR	03	22.199,19	100,00%	0,00	0,00%	22.199,19	-100,00%
AYUDANTE/A IMPRESA	03	0,00	0,00%	18.372,77	100,00%	18.372,77	100,00%
AYUDANTE/A TECNICO EDICIONES	03	0,00	0,00%	19.617,75	100,00%	19.617,75	100,00%
ENCARGADO/A COMPRAS	03	27.224,62	100,00%	0,00	0,00%	27.224,62	-100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
20.828,68	99,68%	19.688,61	94,22%	20.896,22	-5,46%
20.527,29	99,31%	21.302,88	103,06%	20.670,51	3,75%
18.424,25	100,26%	18.284,22	99,50%	18.376,35	-0,76%
18.247,78	101,92%	16.652,42	93,01%	17.904,64	-8,91%
22.592,57	99,47%	24.008,16	105,71%	22.711,84	6,23%
18.633,82	100,00%	0,00	0,00%	18.633,82	-100,00%
0,00	0,00%	18.372,77	100,00%	18.372,77	100,00%
0,00	0,00%	19.617,75	100,00%	19.617,75	100,00%
27.224,62	100,00%	0,00	0,00%	27.224,62	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	03	0,00	0,00%	31.080,17	100,00%	31.080,17	100,00%
JEFE/A PARQUE	03	0,00	0,00%	32.524,72	100,00%	32.524,72	100,00%
JEFE/A SECCION AGRICULTURA Y GANADERIA	03	29.356,30	100,00%	0,00	0,00%	29.356,30	-100,00%
MAQUINISTA	03	0,00	0,00%	19.688,17	100,00%	19.688,17	100,00%
OFICIAL/A DE COCINA	03	19.242,00	95,81%	21.764,28	108,37%	20.082,76	12,56%
OFICIAL/A FOTOCOMPOSICION	03	0,00	0,00%	20.829,61	100,00%	20.829,61	100,00%
OFICIAL/A MAQUETADOR	03	0,00	0,00%	19.688,61	100,00%	19.688,61	100,00%
OFICIAL/A MAQUINISTA	03	0,00	0,00%	20.600,85	100,00%	20.600,85	100,00%
OPERARIO/A DE SERVICIOS VARIOS	03	0,00	0,00%	17.783,04	100,00%	17.783,04	100,00%
PEON/A	03	0,00	0,00%	17.760,41	100,00%	17.760,41	100,00%
PEON/A FORESTAL	03	15.582,92	101,00%	15.405,72	99,85%	15.428,83	-1,15%
PEON/A SUPERVISOR	03	0,00	0,00%	18.245,29	100,00%	18.245,29	100,00%
PSICOLOGO/A	03	36.054,65	97,24%	39.123,84	105,52%	37.077,71	8,28%
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	03	23.910,32	100,00%	0,00	0,00%	23.910,32	-100,00%
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	03	21.289,11	100,07%	21.113,80	99,24%	21.274,50	-0,82%

0,00	0,00%	31.080,17	100,00%	31.080,17	100,00%
0,00	0,00%	32.524,72	100,00%	32.524,72	100,00%
29.356,30	100,00%	0,00	0,00%	29.356,30	-100,00%
0,00	0,00%	19.495,91	100,00%	19.495,91	100,00%
19.646,36	100,00%	21.764,28	110,78%	19.646,36	10,78%
0,00	0,00%	20.829,61	100,00%	20.829,61	100,00%
0,00	0,00%	19.688,61	100,00%	19.688,61	100,00%
0,00	0,00%	20.600,85	100,00%	20.600,85	100,00%
0,00	0,00%	17.783,04	100,00%	17.783,04	100,00%
0,00	0,00%	17.717,08	100,00%	17.717,08	100,00%
15.674,24	101,78%	15.400,27	100,00%	15.400,27	-1,78%
0,00	0,00%	18.401,96	100,00%	18.401,96	100,00%
36.054,65	95,67%	39.123,84	103,81%	37.686,66	8,14%
23.910,32	100,00%	0,00	0,00%	23.910,32	-100,00%
21.130,07	100,04%	21.113,80	99,96%	21.121,93	-0,08%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		26.020,77	103,26%	23.391,01	92,82%	25.199,71	-10,44%
ADMINISTRATIVO/A INFORMACION Y REGISTRO	02	24.140,95	100,00%	0,00	0,00%	24.140,95	-100,00%
AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	02	26.666,76	104,61%	23.141,71	90,78%	25.491,75	-13,83%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	02	30.012,98	100,00%	0,00	0,00%	30.012,98	-100,00%
BOMBERO/A	02	0,00	0,00%	21.146,45	100,00%	21.146,45	100,00%
DOCENTE ÁREA SANITARIA	02	22.582,63	100,00%	0,00	0,00%	22.582,63	-100,00%
DOCENTE AREA SOCIAL	02	22.582,63	100,00%	0,00	0,00%	22.582,63	-100,00%
DOCENTE COORDINADOR	02	23.482,83	100,00%	0,00	0,00%	23.482,83	-100,00%
EDUCADOR/A	02	29.235,19	99,49%	30.581,55	104,07%	29.384,78	4,58%
EDUCADOR/A DE FAMILIA	02	26.746,40	100,00%	0,00	0,00%	26.746,40	-100,00%
ETNOGRAFO/A	02	33.504,77	100,00%	0,00	0,00%	33.504,77	-100,00%
FARMACEUTICA/O	02	32.453,22	100,00%	0,00	0,00%	32.453,22	-100,00%
JEFE/A DE NEGOCIADO	02	27.546,88	102,57%	25.337,03	94,34%	26.856,30	-8,23%
JEFE/A NEGOCIADO BOP	02	0,00	0,00%	26.211,48	100,00%	26.211,48	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
26.415,82	112,98%	25.555,26	109,29%	23.381,93	-3,68%
24.140,95	100,00%	0,00	0,00%	24.140,95	-100,00%
26.666,76	102,23%	23.141,71	88,71%	26.085,59	-13,51%
29.985,78	100,00%	0,00	0,00%	29.985,78	-100,00%
0,00	0,00%	21.135,47	100,00%	21.135,47	100,00%
22.582,63	100,00%	0,00	0,00%	22.582,63	-100,00%
22.582,63	100,00%	0,00	0,00%	22.582,63	-100,00%
23.482,83	100,00%	0,00	0,00%	23.482,83	-100,00%
29.188,89	97,85%	30.581,55	102,52%	29.829,75	4,67%
26.541,30	100,00%	0,00	0,00%	26.541,30	-100,00%
33.504,77	100,00%	0,00	0,00%	33.504,77	-100,00%
32.453,22	100,00%	0,00	0,00%	32.453,22	-100,00%
26.048,42	100,32%	25.040,01	96,43%	25.965,75	-3,88%
0,00	0,00%	26.211,48	100,00%	26.211,48	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A NEGOCIADO CAJA COOPERACION Y SUBVENCIONES	02	27.140,12	100,00%	0,00	0,00%	27.140,12	-100,00%	27.140,12	100,00%	0,00	0,00%	27.140,12	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACION	02	25.485,04	100,00%	0,00	0,00%	25.485,04	-100,00%	25.485,04	100,00%	0,00	0,00%	25.485,04	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	02	28.442,73	100,00%	0,00	0,00%	28.442,73	-100,00%	27.617,38	100,00%	0,00	0,00%	27.617,38	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GASTO CORRIENTE	02	0,00	0,00%	26.353,38	100,00%	26.353,38	100,00%	0,00	0,00%	26.353,38	100,00%	26.353,38	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GESTION PRESUPUESTARIA	02	25.846,64	100,00%	0,00	0,00%	25.846,64	-100,00%	25.846,64	100,00%	0,00	0,00%	25.846,64	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INGRESOS	02	0,00	0,00%	25.117,36	100,00%	25.117,36	100,00%	0,00	0,00%	25.117,36	100,00%	25.117,36	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INVERSIONES	02	0,00	0,00%	25.993,15	100,00%	25.993,15	100,00%	0,00	0,00%	25.993,15	100,00%	25.993,15	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PAGOS	02	0,00	0,00%	26.175,94	100,00%	26.175,94	100,00%	0,00	0,00%	26.175,94	100,00%	26.175,94	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PROGRAMACION	02	0,00	0,00%	24.524,32	100,00%	24.524,32	100,00%	0,00	0,00%	24.524,32	100,00%	24.524,32	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO SEGUIMIENTO CONTROL	02	26.415,82	100,00%	0,00	0,00%	26.415,82	-100,00%	26.415,82	100,00%	0,00	0,00%	26.415,82	-100,00%
OFICIAL/A	02	19.560,07	98,42%	20.030,99	100,79%	19.874,02	2,37%	19.560,07	100,00%	20.030,99	102,41%	19.560,07	2,41%
PROFESOR/A EDUCADOR/A	02	28.635,61	100,00%	0,00	0,00%	28.635,61	-100,00%	28.635,61	100,00%	0,00	0,00%	28.635,61	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PROFESOR/A ESCUELA TAUROMAQUIA	02	0,00	0,00%	21.437,64	100,00%	21.437,64	100,00%	0,00	0,00%	21.437,64	100,00%	21.437,64	100,00%
SECRETARIO/A	02	24.477,67	100,00%	0,00	0,00%	24.477,67	-100,00%	24.532,18	100,00%	0,00	0,00%	24.532,18	-100,00%
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	02	23.810,24	100,00%	0,00	0,00%	23.810,24	-100,00%	23.851,35	100,00%	0,00	0,00%	23.851,35	-100,00%
SECRETARIO/A INFORMACION - REGISTRO	02	24.257,26	100,00%	0,00	0,00%	24.257,26	-100,00%	24.257,26	100,00%	0,00	0,00%	24.257,26	-100,00%
SOCIOLOGO/A	02	34.977,60	100,00%	0,00	0,00%	34.977,60	-100,00%	34.977,60	100,00%	0,00	0,00%	34.977,60	-100,00%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	02	30.368,11	100,00%	0,00	0,00%	30.368,11	-100,00%	30.335,09	100,00%	0,00	0,00%	30.335,09	-100,00%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL CULTURA	02	30.236,39	99,93%	30.288,14	100,10%	30.257,09	0,17%	30.262,28	100,00%	30.288,14	100,09%	30.262,28	0,09%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL DEPORTES	02	0,00	0,00%	23.729,76	100,00%	23.729,76	100,00%	0,00	0,00%	24.199,82	100,00%	24.199,82	100,00%
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOBUS	02	26.794,57	99,01%	27.600,97	101,99%	27.063,37	2,98%	26.794,57	99,07%	27.600,97	102,05%	27.047,38	2,98%
TECNICO/A SUPERIOR DE INVENTARIOS	02	0,00	0,00%	32.927,96	100,00%	32.927,96	100,00%	0,00	0,00%	32.927,96	100,00%	32.927,96	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	02	23.092,21	100,00%	0,00	0,00%	23.092,21	-100,00%	23.092,21	100,00%	0,00	0,00%	23.092,21	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

TUTOR/A	02	22.622,90	100,00%	0,00	0,00%	22.622,90	-100,00%
---------	----	-----------	---------	------	-------	-----------	----------

22.622,90	100,00%	0,00	0,00%	22.622,90	-100,00%
-----------	---------	------	-------	-----------	----------

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		25.910,19	101,21%	24.738,85	96,63%	25.600,62	-4,58%
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	01	25.016,44	98,25%	26.498,02	104,07%	25.460,91	5,82%
AGENTE/A TURISTICO	01	25.147,41	102,24%	23.492,33	95,51%	24.595,72	-6,73%
AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	01	23.421,69	100,00%	0,00	0,00%	23.421,69	-100,00%
FISIOTERAPEUTA	01	25.247,59	95,21%	27.154,00	102,40%	26.518,53	7,19%
MAESTRO/A TALLER	01	19.209,38	98,20%	19.771,77	101,08%	19.560,88	2,88%
TECNICO/A DE ARCHIVO Y BIBLIOTECA	01	23.587,48	100,00%	0,00	0,00%	23.587,48	-100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	01	0,00	0,00%	25.303,90	100,00%	25.303,90	100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAGIA	01	0,00	0,00%	26.715,19	100,00%	26.715,19	100,00%
TECNICO/A MEDIO	01	24.159,00	100,00%	0,00	0,00%	24.159,00	-100,00%
TECNICO/A MEDIO DOCUMENTALISTA	01	23.120,81	100,00%	0,00	0,00%	23.120,81	-100,00%
TECNICO/A MEDIO GESTION	01	26.243,26	99,99%	26.265,39	100,07%	26.246,03	0,08%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
24.737,02	93,42%	26.265,39	99,19%	26.479,41	5,77%
24.737,02	99,08%	27.167,40	108,82%	24.965,79	9,73%
25.330,34	107,82%	23.492,33	100,00%	23.492,33	-7,82%
23.421,69	100,00%	0,00	0,00%	23.421,69	-100,00%
25.247,59	93,12%	27.154,00	100,15%	27.113,60	7,03%
19.361,39	98,26%	19.817,39	100,58%	19.703,33	2,31%
23.587,48	100,00%	0,00	0,00%	23.587,48	-100,00%
0,00	0,00%	25.303,90	100,00%	25.303,90	100,00%
0,00	0,00%	26.715,19	100,00%	26.715,19	100,00%
24.159,00	100,00%	0,00	0,00%	24.159,00	-100,00%
23.120,81	100,00%	0,00	0,00%	23.120,81	-100,00%
26.020,62	100,00%	26.265,39	100,94%	26.020,62	0,94%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

TECNICO/A TIC	01	0,00	0,00%	19.497,91	100,00%	19.497,91	100,00%	0,00	0,00%	19.497,91	100,00%	19.497,91	100,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	01	27.099,42	99,10%	27.593,96	100,90%	27.346,69	1,81%	27.099,42	99,10%	27.593,96	100,90%	27.346,69	1,81%
TRABAJADOR/A SOCIAL	01	28.015,39	100,37%	27.124,17	97,18%	27.911,41	-3,19%	28.006,48	100,05%	26.280,18	93,88%	27.993,02	-6,17%

AUDITORIA RETRIBUTIVA POR AGRUPACIONES

SALARIO BASE

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	0,00%
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	11	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
INTERVENTOR/A GENERAL	11	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
OFICIAL/A MAYOR	11	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	11	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
TESORERO/A	11	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	0,00%
14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		14.852,00	100,04%	14.840,21	99,96%	14.846,10	-0,08%
DIRECTOR/A DE AREA	10	14.852,00	100,04%	14.840,21	99,96%	14.846,10	-0,08%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	0,00%
14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	0,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		14.852,00	99,98%	14.857,00	100,02%	14.854,27	0,03%
ADJUNTO/A A DIRECTOR DE AREA	09	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
ASESOR/A JURIDICO	09	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	0,00%
14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	09	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
COORDINADOR/A DE CONTRATACION CONVENIOS INFORMES	09	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
COORDINADOR/A DE COOPERACIÓN Y PLANES	09	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
COORDINADOR/A DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	09	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
COORDINADOR/A FISCALIZACION	09	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	09	14.852,00	99,96%	14.860,34	100,01%	14.858,25	0,06%	14.852,00	100,01%	14.848,03	99,99%	14.850,01	-0,03%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		12.735,59	92,81%	14.092,50	102,70%	13.722,44	9,89%
ARQUITECTO/A TECNICO	08	12.735,59	99,58%	12.842,22	100,42%	12.788,91	0,83%
JEFE/A SERVICIO ANALISIS ECONOMICO Y CONTABILIDAD INFORMATIZADA	08	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%
12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%
0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACION TECNOLOGICA	08	0,00	0,00%	14.824,25	100,00%	14.824,25	100,00%
JEFE/A SERVICIO GESTION Y PLANIFICACION	08	0,00	0,00%	14.833,12	100,00%	14.833,12	100,00%
JEFE/A SERVICIO TESORERIA	08	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
JEFE/A UNIDAD TECNICA VALORACIONES	08	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%

0,00	0,00%	14.824,25	100,00%	14.824,25	100,00%
0,00	0,00%	14.833,12	100,00%	14.833,12	100,00%
0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		13.387,21	99,83%	13.424,17	100,11%	13.409,71	0,28%
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	07	14.836,98	107,40%	13.474,73	97,53%	13.815,29	-9,86%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA Y GANADERÍA	07	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
12.857,95	89,80%	12.842,22	89,69%	14.318,35	-0,11%
14.836,98	107,45%	12.842,22	93,01%	13.807,73	-14,45%
0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	07	14.849,87	100,00%	0,00	0,00%	14.849,87	-100,00%	14.849,87	100,00%	0,00	0,00%	14.849,87	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE INVERSIONES	07	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO GASTO CORRIENTE	07	0,00	0,00%	14.815,63	100,00%	14.815,63	100,00%	0,00	0,00%	14.815,63	100,00%	14.815,63	100,00%
ASESOR/A DE PRESIDENCIA	07	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
COORDINADOR/A DE ACCION SOCIAL Y B.S.	07	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	07	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	07	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	07	12.878,97	100,00%	0,00	0,00%	12.878,97	-100,00%	12.878,97	100,00%	0,00	0,00%	12.878,97	-100,00%
DIRECTOR/A COORDINADOR/A	07	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
DIRECTOR/A IDES	07	0,00	0,00%	12.510,46	100,00%	12.510,46	100,00%	0,00	0,00%	12.510,46	100,00%	12.510,46	100,00%
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	07	0,00	0,00%	14.602,33	100,00%	14.602,33	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A DE PROTOCOLO	07	12.857,95	100,00%	0,00	0,00%	12.857,95	-100,00%	12.857,95	100,00%	0,00	0,00%	12.857,95	-100,00%
JEFE/A SECCION	07	12.841,31	101,00%	12.630,09	99,34%	12.714,58	-1,66%	12.841,31	100,01%	12.538,28	97,65%	12.840,40	-2,36%
JEFE/A SECCION ATENCION FAMILIAS E INFANCIA	07	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
JEFE/A SECCION CARRETERAS	07	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
JEFE/A SECCION CONVENIOS, CONTRATOS Y SUBVENCIONES	07	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
JEFE/A SECCIÓN DE NÓMINAS	07	0,00	0,00%	12.818,76	100,00%	12.818,76	100,00%	0,00	0,00%	12.818,76	100,00%	12.818,76	100,00%
JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	07	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
JEFE/A SECCION EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	07	0,00	0,00%	13.847,11	100,00%	13.847,11	100,00%	0,00	0,00%	13.847,11	100,00%	13.847,11	100,00%
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	07	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
JEFE/A SECCION GASTOS	07	0,00	0,00%	14.872,73	100,00%	14.872,73	100,00%	0,00	0,00%	14.872,73	100,00%	14.872,73	100,00%
JEFE/A SECCION JUVENTUD	07	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A SECCION PREVENCIÓN VIOLENCIA GÉNERO Y PROMOCIÓN SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	07	0,00	0,00%	12.921,57	100,00%	12.921,57	100,00%	0,00	0,00%	12.921,57	100,00%	12.921,57	100,00%
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	07	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
JEFE/A SECRETARIO/A - INTERVENTOR/A	07	14.818,07	100,00%	0,00	0,00%	14.818,07	-100,00%	14.818,07	100,00%	0,00	0,00%	14.818,07	-100,00%
JEFE/A UNIDAD	07	12.997,37	100,63%	12.875,61	99,69%	12.916,20	-0,94%	12.997,37	100,68%	12.875,61	99,74%	12.909,00	-0,94%
JEFE/A UNIDAD INGRESOS	07	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
SECRETARIO/A INTERVENTOR	07	14.835,85	100,19%	14.780,88	99,81%	14.808,37	-0,37%	14.835,85	100,19%	14.780,88	99,81%	14.808,37	-0,37%
SUBOFICIAL/A DE PROTECCIÓN CIVIL	07	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	07	14.828,97	100,00%	0,00	0,00%	14.828,97	-100,00%	14.828,97	100,00%	0,00	0,00%	14.828,97	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		11.229,30	126,23%	7.728,80	86,88%	8.895,63	-39,35%
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	06	7.971,99	101,81%	7.783,46	99,40%	7.830,60	-2,41%
CONDUCTOR/A MECANICO	06	0,00	0,00%	7.498,68	100,00%	7.498,68	100,00%
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	06	0,00	0,00%	8.025,06	100,00%	8.025,06	100,00%
JEFE/A ENFERMERIA	06	12.857,95	100,00%	0,00	0,00%	12.857,95	-100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
12.842,22	161,09%	7.651,73	95,99%	7.971,99	-65,11%
7.971,99	101,81%	7.783,46	99,40%	7.830,60	-2,41%
0,00	0,00%	7.498,68	100,00%	7.498,68	100,00%
0,00	0,00%	8.025,06	100,00%	8.025,06	100,00%
12.857,95	100,00%	0,00	0,00%	12.857,95	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		8.700,91	114,23%	7.683,94	100,88%	7.617,03	-13,35%
ADMINISTRADOR/A	05	9.631,85	100,00%	0,00	0,00%	9.631,85	-100,00%
CAPATAZ/A FORESTAL	05	0,00	0,00%	7.623,37	100,00%	7.623,37	100,00%
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y CONTROL DE SERVICIOS	05	0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%
GOBERNANTE/A	05	7.833,74	100,00%	0,00	0,00%	7.833,74	-100,00%
JEFE/A DE COCINA	05	7.642,42	100,12%	7.623,99	0,00%	7.633,20	-0,24%
REGENTE/A	05	0,00	0,00%	8.025,06	100,00%	8.025,06	100,00%
SARGENTO/A	05	0,00	0,00%	9.913,18	100,00%	9.913,18	100,00%
VIGILANTE/A CAPATAZ	05	0,00	0,00%	7.577,79	100,00%	7.577,79	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
7.833,74	90,64%	7.633,21	88,32%	8.642,40	-2,32%
9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%
0,00	0,00%	7.588,68	100,00%	7.588,68	100,00%
0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%
7.833,74	100,00%	0,00	0,00%	7.833,74	-100,00%
7.642,42	100,12%	7.623,99	99,88%	7.633,20	-0,24%
0,00	0,00%	8.025,06	100,00%	8.025,06	100,00%
0,00	0,00%	9.913,18	100,00%	9.913,18	100,00%
0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		10.850,63	106,73%	9.560,55	94,04%	10.166,89	-12,69%
ALMACENISTA	04	6.976,32	100,00%	0,00	0,00%	6.976,32	-100,00%
CABO	04	0,00	0,00%	8.161,92	100,00%	8.161,92	100,00%
CAPATAZ/A	04	0,00	0,00%	7.369,13	100,00%	7.369,13	100,00%
CELADOR/A	04	7.184,00	98,81%	7.357,58	101,19%	7.270,79	2,39%
CONSERJE	04	7.344,53	95,57%	8.025,06	104,43%	7.684,80	8,86%
DIRECTOR/A ESCUELA DE TAUROMAQUIA	04	0,00	0,00%	9.346,62	100,00%	9.346,62	100,00%
EMPLEADA/O SERVICIO	04	11.924,91	91,71%	16.504,84	126,94%	13.002,54	35,22%
ENFERMERO/A	04	12.730,24	99,91%	12.841,33	100,79%	12.741,08	0,87%
INGENIERO/A TECNICO	04	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	04	12.751,65	99,94%	12.761,83	100,02%	12.758,92	0,08%
MENSAJERO/A	04	0,00	0,00%	7.344,55	100,00%	7.344,55	100,00%
ORDENANZA	04	10.374,14	117,45%	8.239,67	93,29%	8.832,58	-24,17%
PEON/A AGRICOLA	04	0,00	0,00%	6.990,59	100,00%	6.990,59	100,00%
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	04	14.945,84	100,00%	0,00	0,00%	14.945,84	-100,00%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	04	9.111,80	100,02%	9.089,77	99,78%	9.109,56	-0,24%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
7.344,53	98,00%	8.025,06	107,08%	7.494,63	9,08%
6.976,32	100,00%	0,00	0,00%	6.976,32	-100,00%
0,00	0,00%	8.161,92	100,00%	8.161,92	100,00%
0,00	0,00%	7.369,13	100,00%	7.369,13	100,00%
7.333,18	99,84%	7.345,08	100,00%	7.345,07	0,16%
7.344,53	95,57%	8.025,06	104,43%	7.684,80	8,86%
0,00	0,00%	9.346,62	100,00%	9.346,62	100,00%
7.276,00	99,06%	21.240,17	289,18%	7.345,06	190,12%
12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%
0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
12.751,65	99,29%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,71%
0,00	0,00%	7.344,55	100,00%	7.344,55	100,00%
7.085,88	98,21%	7.344,53	101,79%	7.215,21	3,58%
0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%
14.945,84	100,00%	0,00	0,00%	14.945,84	-100,00%
8.025,06	100,15%	8.000,79	99,85%	8.012,93	-0,30%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		8.526,86	95,75%	7.707,84	86,56%	8.905,09	-9,20%	8.025,06	90,85%	7.642,42	86,51%	8.833,72	-4,33%
ADMINISTRATIVO/A	03	9.790,20	0,00%	11.247,01	0,00%	10.229,55	14,24%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	03	7.974,46	99,84%	8.047,90	100,76%	7.987,57	0,92%	8.008,20	99,86%	8.030,08	100,14%	8.019,14	0,27%
AYUDANTE/A	03	7.017,39	100,01%	7.008,42	99,88%	7.016,58	-0,13%	6.977,46	100,00%	7.008,42	100,44%	6.977,46	0,44%
AYUDANTE/A DE COCINA	03	26.373,23	101,52%	24.008,16	92,41%	25.979,05	-9,10%	22.592,57	99,47%	24.008,16	105,71%	22.711,84	6,23%
AYUDANTE/A EDUCADOR	03	8.045,39	100,00%	0,00	0,00%	8.045,39	-100,00%	8.024,91	100,00%	0,00	0,00%	8.024,91	-100,00%
AYUDANTE/A IMPRENTA	03	0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%	0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%
AYUDANTE/A TECNICO EDICIONES	03	0,00	0,00%	7.640,93	100,00%	7.640,93	100,00%	0,00	0,00%	7.640,93	100,00%	7.640,93	100,00%
ENCARGADO/A COMPRAS	03	9.713,90	100,00%	0,00	0,00%	9.713,90	-100,00%	9.713,90	100,00%	0,00	0,00%	9.713,90	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	03	0,00	0,00%	9.617,99	100,00%	9.617,99	100,00%	0,00	0,00%	9.617,99	100,00%	9.617,99	100,00%
JEFE/A PARQUE	03	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%
JEFE/A SECCION AGRICULTURA Y GANADERIA	03	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
MAQUINISTA	03	0,00	0,00%	7.812,52	100,00%	7.812,52	100,00%	0,00	0,00%	7.676,14	100,00%	7.676,14	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

OFICIAL/A DE COCINA	03	7.725,73	0,00%	16.491,46	0,00%	10.647,64	82,33%
OFICIAL/A FOTOCOMPOSICION N	03	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%
OFICIAL/A MAQUETADOR	03	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%
OFICIAL/A MAQUINISTA	03	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%
OPERARIO/A DE SERVICIOS VARIOS	03	0,00	0,00%	6.952,82	100,00%	6.952,82	100,00%
PEON/A	03	0,00	0,00%	6.968,29	100,00%	6.968,29	100,00%
PEON/A FORESTAL	03	7.010,56	101,00%	6.930,84	99,85%	6.941,24	-1,15%
PEON/A SUPERVISOR	03	0,00	0,00%	6.972,65	100,00%	6.972,65	100,00%
PSICOLOGO/A	03	14.927,96	100,31%	14.791,29	99,39%	14.882,40	-0,92%
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	03	8.025,06	100,00%	0,00	0,00%	8.025,06	-100,00%
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	03	13.512,49	103,50%	8.025,06	61,47%	13.055,21	-42,03%

7.633,38	99,88%	16.491,46	215,79%	7.642,42	115,91%
0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%
0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%
0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%
0,00	0,00%	6.952,82	100,00%	6.952,82	100,00%
0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%
7.051,64	101,78%	6.928,39	100,00%	6.928,39	-1,78%
0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%
14.927,96	100,92%	14.791,29	100,00%	14.791,29	-0,92%
8.025,06	100,00%	0,00	0,00%	8.025,06	-100,00%
8.038,78	100,04%	8.025,06	99,87%	8.035,42	-0,17%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		11.464,08	103,18%	10.322,32	92,90%	11.110,69	-10,28%
ADMINISTRATIVO/A INFORMACION Y REGISTRO	02	9.640,93	100,00%	0,00	0,00%	9.640,93	-100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
12.538,28	113,12%	9.642,38	86,99%	11.084,29	-26,13%
9.640,93	100,00%	0,00	0,00%	9.640,93	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	02	12.688,12	101,13%	12.264,33	97,75%	12.546,86	-3,38%	12.688,12	101,75%	12.264,33	98,35%	12.469,53	-3,40%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	02	12.832,23	100,00%	0,00	0,00%	12.832,23	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
BOMBERO/A	02	0,00	0,00%	9.653,54	100,00%	9.653,54	100,00%	0,00	0,00%	9.655,12	100,00%	9.655,12	100,00%
DOCENTE ÁREA SANITARIA	02	12.509,75	100,00%	0,00	0,00%	12.509,75	-100,00%	12.509,75	100,00%	0,00	0,00%	12.509,75	-100,00%
DOCENTE AREA SOCIAL	02	12.509,75	100,00%	0,00	0,00%	12.509,75	-100,00%	12.509,75	100,00%	0,00	0,00%	12.509,75	-100,00%
DOCENTE COORDINADOR	02	12.509,75	100,00%	0,00	0,00%	12.509,75	-100,00%	12.509,75	100,00%	0,00	0,00%	12.509,75	-100,00%
EDUCADOR/A	02	12.691,23	99,87%	12.840,29	101,04%	12.707,79	1,17%	12.823,47	99,92%	12.840,29	100,05%	12.834,06	0,13%
EDUCADOR/A DE FAMILIA	02	12.712,31	100,00%	0,00	0,00%	12.712,31	-100,00%	12.842,12	100,00%	0,00	0,00%	12.842,12	-100,00%
ETNOGRAFO/A	02	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
FARMACEUTICA/O	02	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
JEFE/A DE NEGOCIADO	02	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO BOP	02	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CAJA COOPERACION Y SUBVENCIONES	02	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACION	02	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	02	11.572,98	100,00%	0,00	0,00%	11.572,98	-100,00%	12.538,28	100,00%	0,00	0,00%	12.538,28	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GASTO CORRIENTE	02	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GESTION PRESUPUESTARIA	02	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INGRESOS	02	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INVERSIONES	02	0,00	0,00%	9.616,44	100,00%	9.616,44	100,00%	0,00	0,00%	9.616,44	100,00%	9.616,44	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PAGOS	02	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PROGRAMACION	02	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO SEGUIMIENTO CONTROL	02	9.642,27	100,00%	0,00	0,00%	9.642,27	-100,00%	9.642,27	100,00%	0,00	0,00%	9.642,27	-100,00%
OFICIAL/A	02	7.621,42	100,02%	7.618,96	99,99%	7.619,78	-0,03%	7.621,42	100,00%	7.618,96	99,97%	7.621,42	-0,03%
PROFESOR/A EDUCADOR/A	02	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PROFESOR/A ESCUELA TAUROMAQUIA	02	0,00	0,00%	9.346,62	100,00%	9.346,62	100,00%	0,00	0,00%	9.346,62	100,00%	9.346,62	100,00%
SECRETARIO/A	02	9.692,29	100,00%	0,00	0,00%	9.692,29	-100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	02	9.653,02	100,00%	0,00	0,00%	9.653,02	-100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%
SECRETARIO/A INFORMACION - REGISTRO	02	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%
SOCIOLOGO/A	02	14.712,84	100,00%	0,00	0,00%	14.712,84	-100,00%	14.712,84	100,00%	0,00	0,00%	14.712,84	-100,00%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	02	14.909,66	100,00%	0,00	0,00%	14.909,96	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL CULTURA	02	12.831,23	99,93%	12.853,20	100,10%	12.840,02	0,17%	12.842,22	100,00%	12.853,20	100,09%	12.842,22	0,09%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL DEPORTES	02	0,00	0,00%	9.346,62	100,00%	9.346,62	100,00%	0,00	0,00%	9.346,62	100,00%	9.346,62	100,00%
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOTECAS	02	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%
TECNICO/A SUPERIOR DE INVENTARIOS	02	0,00	0,00%	14.773,24	100,00%	14.773,24	100,00%	0,00	0,00%	14.773,24	100,00%	14.773,24	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	02	9.630,72	100,00%	0,00	0,00%	9.630,72	-100,00%	9.630,72	100,00%	0,00	0,00%	9.630,72	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

TUTOR/A	02	12.527,64	100,00%	0,00	0,00%	12.527,64	-100,00%
---------	----	-----------	---------	------	-------	-----------	----------

12.527,64	100,00%	0,00	0,00%	12.527,64	-100,00%
-----------	---------	------	-------	-----------	----------

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		12.076,77	102,85%	10.809,34	92,06%	11.741,81	-10,79%
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	01	12.464,21	100,19%	12.383,38	99,55%	12.439,96	-0,65%
AGENTE/A TURISTICO	01	12.386,22	0,00%	12.450,12	0,00%	12.407,52	0,52%
AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	01	9.719,43	100,00%	0,00	0,00%	9.719,43	-100,00%
FISIOTERAPEUTA	01	12.898,81	102,00%	12.518,61	99,00%	12.645,34	-3,01%
MAESTRO/A TALLER	01	7.639,31	100,00%	7.639,28	100,00%	7.639,29	0,00%
TECNICO/A DE ARCHIVO Y BIBLIOTECA	01	12.500,55	100,00%	0,00	0,00%	12.500,55	-100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	01	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAGIA	01	0,00	0,00%	9.642,33	100,00%	9.642,33	100,00%
TECNICO/A MEDIO	01	12.416,60	100,00%	0,00	0,00%	12.416,60	-100,00%
TECNICO/A MEDIO DOCUMENTALISTA	01	12.253,24	100,00%	0,00	0,00%	12.253,24	-100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
12.500,55	98,64%	12.386,46	97,74%	12.673,39	-0,90%
12.504,55	100,00%	12.322,80	98,55%	12.504,55	-1,45%
12.386,22	99,49%	12.450,12	100,00%	12.450,12	0,51%
9.719,43	100,00%	0,00	0,00%	9.719,43	-100,00%
12.898,81	100,44%	12.518,61	97,48%	12.842,22	-2,96%
7.639,31	100,00%	7.639,28	100,00%	7.639,31	0,00%
12.500,55	100,00%	0,00	0,00%	12.500,55	-100,00%
0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%
0,00	0,00%	9.642,33	100,00%	9.642,33	100,00%
12.416,60	100,00%	0,00	0,00%	12.416,60	-100,00%
12.253,24	100,00%	0,00	0,00%	12.253,24	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

TECNICO/A MEDIO GESTION	01	12.690,29	100,19%	12.498,40	98,67%	12.666,30	-1,51%	12.569,52	100,24%	12.498,40	99,67%	12.539,38	-0,57%
TECNICO/A TIC	01	0,00	0,00%	9.409,03	100,00%	9.409,03	100,00%	0,00	0,00%	9.409,03	100,00%	9.409,03	100,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	01	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%	12.842,22	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	01	12.815,04	100,01%	12.808,47	99,95%	12.814,27	-0,05%	12.841,66	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%

AUDITORIA RETRIBUTIVA POR AGRUPACIONES

RETRIBUCIONES

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		42.303,92	97,99%	45.780,59	106,04%	43.173,09	8,05%	41.302,29	100,25%	45.780,59	111,12%	41.199,09	10,87%
ASESOR/A DE PRESIDENCIA	07	41.199,08	96,43%	45.780,59	107,15%	42.726,25	10,72%	41.199,08	99,75%	45.780,59	110,84%	41.302,29	11,09%
JEFE/A DE GABINETE DE PRESIDENCIA	07	44.513,58	100,00%	0,00	0,00%	44.513,58	-100,00%	44.513,58	100,00%	0,00	0,00%	44.513,58	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		39.971,20	107,14%	34.644,03	92,86%	37.307,61	-14,28%	39.978,31	115,35%	34.658,86	100,00%	34.658,81	-15,35%
COORDINADOR/A DE PRESIDENCIA	05	41.751,83	104,45%	34.629,20	86,64%	39.971,17	-17,82%	45.327,32	113,38%	34.629,20	86,62%	39.978,26	-26,76%
COORDINADOR/A GRUPO POLITICO	05	34.629,30	99,96%	34.648,97	100,01%	34.644,05	0,06%	34.629,30	100,00%	34.629,30	100,00%	34.629,30	0,00%

AUDITORIA RETRIBUTIVA POR AGRUPACIONES

COMPLEMENTO DE DESTINO

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	0,00%
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	11	12.973,26	100,00%	0,00	0,00%	12.973,26	-100,00%
INTERVENTOR/A GENERAL	11	0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%
OFICIAL/A MAYOR	11	0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	11	0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%
TESORERO/A	11	0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	0,00%
12.973,26	100,00%	0,00	0,00%	12.973,26	-100,00%
0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%
0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%
0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%
0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		11.636,36	100,04%	11.627,12	99,96%	11.631,74	-0,08%
DIRECTOR/A DE AREA	10	11.636,36	100,04%	11.627,12	99,96%	11.631,74	-0,08%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
11.636,36	100,04%	11.627,12	99,96%	11.631,74	-0,08%
11.636,36	100,00%	11.636,22	100,00%	11.636,36	0,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		11.147,40	99,64%	11.235,27	100,43%	11.187,34	0,79%	11.147,40	100,00%	11.636,36	104,39%	11.147,40	4,39%
ADJUNTO/A A DIRECTOR DE AREA	09	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%
ASESOR/A JURIDICO	09	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%
ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	09	0,00	0,00%	11.636,36	100,00%	11.636,36	100,00%	0,00	0,00%	11.636,36	100,00%	11.636,36	100,00%
COORDINADOR/A DE CONTRATACION CONVENIOS INFORMES	09	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%
COORDINADOR/A DE COOPERACIÓN Y PLANES	09	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%
COORDINADOR/A DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	09	0,00	0,00%	11.636,36	100,00%	11.636,36	100,00%	0,00	0,00%	11.636,36	100,00%	11.636,36	100,00%
COORDINADOR/A FISCALIZACION	09	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	09	11.147,40	101,22%	10.967,89	99,59%	11.012,76	-1,63%	11.147,40	100,13%	11.120,97	99,89%	11.132,69	-0,24%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		7.313,28	84,44%	9.166,62	105,84%	8.661,17	21,40%	7.317,60	98,47%	9.231,96	124,23%	7.431,25	25,76%
ARQUITECTO/A TECNICO	08	7.313,28	99,97%	7.317,60	100,03%	7.315,44	0,06%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	0,00%
JEFE/A SERVICIO ANALISIS ECONOMICO Y CONTABILIDAD INFORMATIZADA	08	0,00	0,00%	10.657,60	100,00%	10.657,60	100,00%	0,00	0,00%	10.657,60	100,00%	10.657,60	100,00%
JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACION TECNOLOGICA	08	0,00	0,00%	11.614,62	100,00%	11.614,62	100,00%	0,00	0,00%	11.614,62	100,00%	11.614,62	100,00%
JEFE/A SERVICIO GESTION Y PLANIFICACION	08	0,00	0,00%	10.644,05	100,00%	10.644,05	100,00%	0,00	0,00%	10.644,05	100,00%	10.644,05	100,00%
JEFE/A SERVICIO TESORERIA	08	0,00	0,00%	10.657,60	100,00%	10.657,60	100,00%	0,00	0,00%	10.657,60	100,00%	10.657,60	100,00%
JEFE/A UNIDAD TECNICA VALORACIONES	08	0,00	0,00%	7.806,32	100,00%	7.806,32	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	100,00%	7.806,32	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		8.929,00	102,81%	8.528,51	98,20%	8.685,23	-4,61%	9.340,15	108,99%	8.295,76	96,80%	8.569,90	-12,19%
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	07	9.340,86	99,99%	9.342,19	100,00%	9.341,86	0,01%	9.340,86	99,95%	9.350,32	100,05%	9.345,59	0,10%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA Y GANADERÍA	07	0,00	0,00%	9.350,32	100,00%	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	100,00%	9.350,32	100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	07	9.349,01	100,00%	0,00	0,00%	9.349,01	-100,00%	9.349,01	100,00%	0,00	0,00%	9.349,01	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE INVERSIONES	07	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	-100,00%	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO GASTO CORRIENTE	07	0,00	0,00%	9.327,43	100,00%	9.327,43	100,00%	0,00	0,00%	9.327,43	100,00%	9.327,43	100,00%
COORDINADOR/A DE ACCION SOCIAL Y B.S.	07	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	-100,00%	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	-100,00%
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	07	0,00	0,00%	9.350,32	100,00%	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	100,00%	9.350,32	100,00%
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	07	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	-100,00%	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	07	9.377,08	100,00%	0,00	0,00%	9.377,08	-100,00%	9.377,08	100,00%	0,00	0,00%	9.377,08	-100,00%
DIRECTOR/A COORDINADOR/A	07	0,00	0,00%	9.350,32	100,00%	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	100,00%	9.350,32	100,00%
DIRECTOR/A IDES	07	0,00	0,00%	8.277,36	100,00%	8.277,36	100,00%	0,00	0,00%	8.277,36	100,00%	8.277,36	100,00%
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	07	0,00	0,00%	7.675,01	100,00%	7.675,01	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	100,00%	7.806,32	100,00%
JEFE/A DE PROTOCOLO	07	7.326,56	100,00%	0,00	0,00%	7.326,56	-100,00%	7.326,56	100,00%	0,00	0,00%	7.326,56	-100,00%
JEFE/A SECCION	07	8.295,17	100,04%	8.289,48	99,97%	8.291,75	-0,07%	8.295,17	99,99%	8.295,76	100,00%	8.295,76	0,01%
JEFE/A SECCION ATENCION FAMILIAS E INFANCIA	07	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%
JEFE/A SECCION CARRETERAS	07	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%
JEFE/A SECCION CONVENIOS, CONTRATOS Y SUBVENCIONES	07	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%
JEFE/A SECCIÓN DE NÓMINAS	07	0,00	0,00%	8.280,60	100,00%	8.280,60	100,00%	0,00	0,00%	8.280,60	100,00%	8.280,60	100,00%
JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	07	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A SECCION EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	07	0,00	0,00%	8.823,04	100,00%	8.823,04	100,00%	0,00	0,00%	8.823,04	100,00%	8.823,04	100,00%
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	07	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%
JEFE/A SECCION GASTOS	07	0,00	0,00%	9.363,37	100,00%	9.363,37	100,00%	0,00	0,00%	9.363,37	100,00%	9.363,37	100,00%
JEFE/A SECCION JUVENTUD	07	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%
JEFE/A SECCION PREVENCIÓN VIOLENCIA GÉNERO Y PROMOCIÓN SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	07	0,00	0,00%	8.347,01	100,00%	8.347,01	100,00%	0,00	0,00%	8.347,01	100,00%	8.347,01	100,00%
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	07	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%
JEFE/A SECRETARIO/A - INTERVENTOR/A	07	11.121,93	100,00%	0,00	0,00%	11.121,93	-100,00%	11.121,93	100,00%	0,00	0,00%	11.121,93	-100,00%
JEFE/A UNIDAD	07	7.900,59	105,00%	7.336,63	97,50%	7.524,61	-7,49%	7.900,59	107,41%	7.336,63	99,74%	7.355,65	-7,67%
JEFE/A UNIDAD INGRESOS	07	0,00	0,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%	0,00	0,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

SECRETARIO/A INTERVENTOR	07	9.340,15	91,42%	11.094,02	108,58%	10.217,08	17,17%
SUBOFICIAL/A DE PROTECCIÓN CIVIL	07	0,00	0,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	07	7.794,21	100,00%	0,00	0,00%	7.794,21	-100,00%

9.340,15	91,42%	11.094,02	108,58%	10.217,08	17,17%
0,00	0,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%
7.794,21	100,00%	0,00	0,00%	7.794,21	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		6.535,51	119,16%	4.959,42	90,42%	5.484,78	-28,74%
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	06	4.953,41	100,00%	0,00	0,00%	4.953,41	-100,00%
CONDUCTOR/A MECANICO	06	0,00	0,00%	4.892,64	100,00%	4.892,64	100,00%
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	06	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%
JEFE/A ENFERMERIA	06	7.326,56	100,00%	0,00	0,00%	7.326,56	-100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
7.317,60	146,75%	4.892,64	98,12%	4.986,38	-48,63%
4.953,41	100,00%	0,00	0,00%	4.953,41	-100,00%
0,00	0,00%	4.892,64	100,00%	4.892,64	100,00%
0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%
7.326,56	100,00%	0,00	0,00%	7.326,56	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		5.709,48	108,77%	5.134,06	97,81%	5.249,14	-10,96%
ADMINISTRADOR/A	05	6.332,27	100,00%	0,00	0,00%	6.332,27	-100,00%
CAPATAZ/A FORESTAL	05	0,00	0,00%	4.973,98	100,00%	4.973,98	100,00%
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y CONTROL DE SERVICIOS	05	0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%
GOBERNANTE/A	05	4.986,38	100,00%	0,00	0,00%	4.986,38	-100,00%
JEFE/A DE COCINA	05	5.287,30	100,12%	5.274,55	99,88%	5.280,92	-0,24%
REGENTE/A	05	0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%
SARGENTO/A	05	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%
VIGILANTE/A CAPATAZ	05	0,00	0,00%	5.185,65	100,00%	5.185,65	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
5.287,30	100,06%	5.280,93	99,94%	5.284,11	-0,12%
6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%
0,00	0,00%	4.951,32	100,00%	4.951,32	100,00%
0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%
4.986,38	100,00%	0,00	0,00%	4.986,38	-100,00%
5.287,30	100,12%	5.274,55	99,88%	5.280,92	-0,24%
0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%
0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%
0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		4.573,59	99,99%	4.574,08	100,01%	4.573,85	0,01%
ALMACENISTA	04	4.084,39	100,00%	0,00	0,00%	4.084,39	-100,00%
CABO	04	0,00	0,00%	5.523,52	100,00%	5.523,52	100,00%
CAPATAZ/A	04	0,00	0,00%	4.098,44	100,00%	4.098,44	100,00%
CELADOR/A	04	4.071,54	99,75%	4.092,01	100,25%	4.081,77	0,50%
CONSERJE	04	4.084,76	100,00%	4.085,06	100,00%	4.084,91	0,01%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
4.085,06	90,07%	4.542,41	100,15%	4.535,39	10,08%
4.084,39	100,00%	0,00	0,00%	4.084,39	-100,00%
0,00	0,00%	5.523,52	100,00%	5.523,52	100,00%
0,00	0,00%	4.098,44	100,00%	4.098,44	100,00%
4.084,98	100,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	0,00%
4.084,76	100,00%	4.085,06	100,00%	4.084,91	0,01%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

DIRECTOR/A ESCUELA DE TAUROMAQUIA	04	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%
EMPLEADA/O SERVICIO	04	3.143,58	113,75%	1.528,43	55,31%	2.763,54	-58,44%
ENFERMERO/A	04	6.716,35	100,01%	6.711,29	99,93%	6.715,86	-0,08%
INGENIERO/A TECNICO	04	0,00	0,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	04	7.266,00	99,61%	7.305,66	100,16%	7.294,33	0,54%
MENSAJERO/A	04	0,00	0,00%	4.084,77	100,00%	4.084,77	100,00%
ORDENANZA	04	3.280,61	90,66%	3.748,34	103,59%	3.618,41	12,93%
PEON/A AGRICOLA	04	0,00	0,00%	4.078,45	100,00%	4.078,45	100,00%
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	04	7.596,79	100,00%	0,00	0,00%	7.596,79	-100,00%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	04	4.610,10	100,28%	4.486,05	97,58%	4.597,44	-2,70%

0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%
4.085,05	100,00%	0,00	0,00%	4.084,91	-100,00%
6.668,00	100,00%	6.668,00	100,00%	6.668,00	0,00%
0,00	0,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%
7.266,00	99,29%	7.317,60	100,00%	7.317,60	0,71%
0,00	0,00%	4.084,77	100,00%	4.084,77	100,00%
4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	0,00%
0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%
7.596,79	100,00%	0,00	0,00%	7.596,79	-100,00%
4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	0,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		4.963,07	103,77%	4.458,68	93,22%	4.782,71	-10,55%
ADMINISTRATIVO/A	03	5.375,64	95,02%	6.309,36	111,53%	5.657,24	16,50%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	03	4.962,52	99,86%	5.000,58	100,63%	4.969,32	0,77%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
4.985,16	97,16%	4.986,38	97,18%	5.130,88	0,02%
5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	0,00%
4.984,03	99,95%	4.986,38	100,00%	4.986,33	0,05%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

AYUDANTE/A	03	4.086,90	99,96%	4.103,19	100,36%	4.088,38	0,40%	4.085,06	100,00%	4.103,19	100,44%	4.085,06	0,44%
AYUDANTE/A DE COCINA	03	817,68	120,00%	0,00	0,00%	681,40	-120,00%	817,68	120,00%	0,00	0,00%	681,40	-120,00%
AYUDANTE/A EDUCADOR	03	4.999,01	100,00%	0,00	0,00%	4.999,01	-100,00%	4.986,29	100,00%	0,00	0,00%	4.986,29	-100,00%
AYUDANTE/A IMPRENTA	03	0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%	0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%
AYUDANTE/A TECNICO EDICIONES	03	0,00	0,00%	4.985,42	100,00%	4.985,42	100,00%	0,00	0,00%	4.985,42	100,00%	4.985,42	100,00%
ENCARGADO/A COMPRAS	03	6.386,21	100,00%	0,00	0,00%	6.386,21	-100,00%	6.386,21	100,00%	0,00	0,00%	6.386,21	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	03	0,00	0,00%	6.323,17	100,00%	6.323,17	100,00%	0,00	0,00%	6.323,17	100,00%	6.323,17	100,00%
JEFE/A PARQUE	03	0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%	0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%
JEFE/A SECCION AGRICULTURA Y GANADERIA	03	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%
MAQUINISTA	03	0,00	0,00%	4.987,94	100,00%	4.987,94	100,00%	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%
OFICIAL/A DE COCINA	03	5.053,43	120,32%	2.493,19	59,36%	4.200,01	-60,96%	4.983,11	100,00%	2.493,19	50,03%	4.983,11	-49,97%
OFICIAL/A FOTOCOMPOSICION	03	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%
OFICIAL/A MAQUETADOR	03	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%
OFICIAL/A MAQUINISTA	03	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

OPERARIO/A DE SERVICIOS VARIOS	03	0,00	0,00%	4.070,64	100,00%	4.070,64	100,00%
PEON/A	03	0,00	0,00%	4.079,65	100,00%	4.079,65	100,00%
PEON/A FORESTAL	03	4.104,43	101,00%	4.057,77	99,85%	4.063,86	-1,15%
PEON/A SUPERVISOR	03	0,00	0,00%	4.082,25	100,00%	4.082,25	100,00%
PSICOLOGO/A	03	7.866,95	100,39%	7.774,41	99,21%	7.836,10	-1,18%
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	03	5.287,30	100,00%	0,00	0,00%	5.287,30	-100,00%
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	03	3.170,19	95,44%	4.986,38	150,12%	3.321,54	54,68%

		0,00	0,00%	4.070,64	100,00%	4.070,64	100,00%
		0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%
		4.128,48	101,78%	4.056,34	100,00%	4.056,34	-1,78%
		0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%
		7.866,95	100,78%	7.774,41	99,59%	7.806,32	-1,19%
		5.287,30	100,00%	0,00	0,00%	5.287,30	-100,00%
		4.972,96	99,97%	4.986,38	100,24%	4.974,45	0,27%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		6.267,77	102,71%	5.733,20	93,95%	6.102,54	-8,76%
ADMINISTRATIVO/A INFORMACION Y REGISTRO	02	5.887,61	100,00%	0,00	0,00%	5.887,61	-100,00%
AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	02	6.748,96	102,78%	6.200,66	94,43%	6.566,19	-8,35%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	02	6.856,82	100,00%	0,00	0,00%	6.856,82	-100,00%
BOMBERO/A	02	0,00	0,00%	5.293,44	100,00%	5.293,44	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
6.339,20	103,74%	6.339,20	103,74%	6.110,71	0,00%
5.887,61	100,00%	0,00	0,00%	5.887,61	-100,00%
6.748,96	102,83%	6.200,66	94,48%	6.563,23	-8,35%
6.678,76	100,00%	0,00	0,00%	6.678,76	-100,00%
0,00	0,00%	5.294,30	100,00%	5.294,30	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

DOCENTE ÁREA SANITARIA	02	6.324,78	100,00%	0,00	0,00%	6.324,78	-100,00%	6.324,78	100,00%	0,00	0,00%	6.324,78	-100,00%
DOCENTE AREA SOCIAL	02	6.324,78	100,00%	0,00	0,00%	6.324,78	-100,00%	6.324,78	100,00%	0,00	0,00%	6.324,78	-100,00%
DOCENTE COORDINADOR	02	6.324,78	100,00%	0,00	0,00%	6.324,78	-100,00%	6.324,78	100,00%	0,00	0,00%	6.324,78	-100,00%
EDUCADOR/A	02	6.635,43	100,34%	6.434,87	97,30%	6.613,14	-3,03%	6.668,00	100,00%	6.434,87	96,50%	6.668,00	-3,50%
EDUCADOR/A DE FAMILIA	02	6.800,51	100,00%	0,00	0,00%	6.800,51	-100,00%	6.671,21	100,00%	0,00	0,00%	6.671,21	-100,00%
ETNOGRAFO/A	02	7.806,32	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	-100,00%	7.806,32	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	-100,00%
FARMACEUTICA/O	02	7.806,32	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	-100,00%	7.806,32	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	-100,00%
JEFE/A DE NEGOCIADO	02	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO BOP	02	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CAJA COOPERACION Y SUBVENCIONES	02	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACION	02	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	02	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO	02	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

GASTO CORRIENTE														
JEFE/A NEGOCIADO GESTION PRESUPUESTARIA	02	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%	
JEFE/A NEGOCIADO INGRESOS	02	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	
JEFE/A NEGOCIADO INVERSIONES	02	0,00	0,00%	6.322,15	100,00%	6.322,15	100,00%	0,00	0,00%	6.322,15	100,00%	6.322,15	100,00%	
JEFE/A NEGOCIADO PAGOS	02	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	
JEFE/A NEGOCIADO PROGRAMACION	02	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	
JEFE/A NEGOCIADO SEGUIMIENTO CONTROL	02	6.339,12	100,00%	0,00	0,00%	6.339,12	-100,00%	6.339,12	100,00%	0,00	0,00%	6.339,12	-100,00%	
OFICIAL/A	02	4.972,68	100,02%	4.971,07	99,99%	4.971,61	-0,03%	4.972,68	100,00%	4.971,07	99,97%	4.972,68	-0,03%	
PROFESOR/A EDUCADOR/A	02	6.668,00	100,00%	0,00	0,00%	6.668,00	-100,00%	6.668,00	100,00%	0,00	0,00%	6.668,00	-100,00%	
PROFESOR/A ESCUELA TAUROMAQUIA	02	0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%	0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%	
SECRETARIO/A	02	5.918,99	100,00%	0,00	0,00%	5.918,99	-100,00%	5.888,50	100,00%	0,00	0,00%	5.888,50	-100,00%	

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	02	5.895,00	100,00%	0,00	0,00%	5.895,00	-100,00%	5.888,50	100,00%	0,00	0,00%	5.888,50	-100,00%
SECRETARIO/A INFORMACION - REGISTRO	02	5.888,50	100,00%	0,00	0,00%	5.888,50	-100,00%	5.888,50	100,00%	0,00	0,00%	5.888,50	-100,00%
SOCIOLOGO/A	02	7.774,41	100,00%	0,00	0,00%	7.774,41	-100,00%	7.774,41	100,00%	0,00	0,00%	7.774,41	-100,00%
TECNICO/A ADMINISTRACIO N GENERAL	02	30.368,11	100,00%	0,00	0,00%	30.368,11	-100,00%	30.335,09	100,00%	0,00	0,00%	30.335,09	-100,00%
TECNICO/A COORDINADOR/ A COMARCAL CULTURA	02	6.333,77	99,93%	6.344,62	100,10%	6.338,11	0,17%	6.339,20	100,00%	6.344,62	100,09%	6.339,20	0,09%
TECNICO/A COORDINADOR/ A COMARCAL DEPORTES	02	0,00	0,00%	5.527,88	100,00%	5.527,88	100,00%	0,00	0,00%	5.588,02	100,00%	5.588,02	100,00%
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOBUS	02	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	0,00%
TECNICO/A SUPERIOR DE INVENTARIOS	02	0,00	0,00%	7.806,32	100,00%	7.806,32	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	100,00%	7.806,32	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	02	5.881,38	100,00%	0,00	0,00%	5.881,38	-100,00%	5.881,38	100,00%	0,00	0,00%	5.881,38	-100,00%
TUTOR/A	02	6.333,81	100,00%	0,00	0,00%	6.333,81	-100,00%	6.333,81	100,00%	0,00	0,00%	6.333,81	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		6.358,95	101,69%	5.958,26	95,29%	6.253,05	-6,41%	6.320,12	97,31%	6.262,21	96,41%	6.495,08	-0,89%
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	01	6.301,60	100,20%	6.260,58	99,54%	6.289,30	-0,65%	6.322,15	100,00%	6.229,80	98,54%	6.322,15	-1,46%
AGENTE/A TURISTICO	01	6.262,27	99,83%	6.294,62	100,34%	6.273,06	0,52%	6.262,27	99,49%	6.294,62	100,00%	6.294,62	0,51%
AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	01	5.329,55	100,00%	0,00	0,00%	5.329,55	0,00%	5.329,55	100,00%	0,00	0,00%	5.329,55	0,00%
FISIOTERAPEUTA	01	6.848,31	105,17%	6.343,60	97,42%	6.511,84	-7,75%	6.848,31	102,70%	6.343,60	95,13%	6.668,00	-7,57%
MAESTRO/A TALLER	01	4.984,40	100,00%	4.984,37	100,00%	4.984,38	0,00%	4.984,40	100,00%	4.984,38	100,00%	4.984,40	0,00%
TECNICO/A DE ARCHIVO Y BIBLIOTECA	01	6.320,12	100,00%	0,00	0,00%	6.320,12	-100,00%	6.320,12	100,00%	0,00	0,00%	6.320,12	-100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	01	0,00	0,00%	5.888,50	100,00%	5.888,50	100,00%	0,00	0,00%	5.888,50	100,00%	5.888,50	100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAGIA	01	0,00	0,00%	5.888,47	100,00%	5.888,47	100,00%	0,00	0,00%	5.888,47	100,00%	5.888,47	100,00%
TECNICO/A MEDIO	01	6.277,66	100,00%	0,00	0,00%	6.277,66	-100,00%	6.277,66	100,00%	0,00	0,00%	6.277,66	-100,00%
TECNICO/A MEDIO DOCUMENTALIS TA	01	6.195,06	100,00%	0,00	0,00%	6.195,06	-100,00%	6.195,06	100,00%	0,00	0,00%	6.195,06	-100,00%

TECNICO/A MEDIO GESTION	01	6.373,81	100,11%	6.319,04	99,25%	6.366,97	-0,86%	6.339,20	100,00%	6.319,04	99,68%	6.339,20	-0,32%
TECNICO/A TIC	01	0,00	0,00%	5.238,58	100,00%	5.238,58	100,00%	0,00	0,00%	5.238,58	100,00%	5.238,58	100,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	01	6.668,00	100,00%	6.668,00	100,00%	6.668,00	0,00%	6.668,00	100,00%	6.668,00	100,00%	6.668,00	0,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	01	6.742,86	99,79%	6.862,83	101,57%	6.756,86	1,78%	6.668,00	100,00%	6.668,00	100,00%	6.668,00	0,00%

AUDITORIA RETRIBUTIVA POR AGRUPACIONES

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		37.386,38	93,31%	40.737,76	101,67%	40.067,48	8,36%	37.386,38	89,32%	39.620,63	94,66%	41.854,88	5,34%
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	11	37.386,38	100,00%	0,00	0,00%	37.386,38	-100,00%	37.386,38	100,00%	0,00	0,00%	37.386,38	-100,00%
INTERVENTOR/A GENERAL	11	0,00	0,00%	41.854,88	100,00%	41.854,88	100,00%	0,00	0,00%	41.854,88	100,00%	41.854,88	100,00%
OFICIAL/A MAYOR	11	0,00	0,00%	37.386,38	100,00%	37.386,38	100,00%	0,00	0,00%	37.386,38	100,00%	37.386,38	100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	11	0,00	0,00%	41.854,88	100,00%	41.854,88	100,00%	0,00	0,00%	41.854,88	100,00%	41.854,88	100,00%
TESORERO/A	11	0,00	0,00%	41.854,88	100,00%	41.854,88	100,00%	0,00	0,00%	41.854,88	100,00%	41.854,88	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		29.746,26	100,04%	29.722,64	99,96%	29.734,45	-0,08%
DIRECTOR/A DE AREA	10	29.746,26	100,04%	29.722,64	99,96%	29.734,45	-0,08%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
29.746,26	100,00%	29.745,22	100,00%	29.746,26	0,00%
29.746,26	100,00%	29.745,92	100,00%	29.746,26	0,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		27.810,42	100,00%	27.810,42	100,00%	27.810,42	0,00%
ADJUNTO/A A DIRECTOR DE AREA	09	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
ASESOR/A JURIDICO	09	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	09	0,00	0,00%	27.810,42	100,00%	27.810,42	100,00%
COORDINADOR/A DE CONTRATACION CONVENIOS INFORMES	09	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
COORDINADOR/A DE COOPERACIÓN Y PLANES	09	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
COORDINADOR/A DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	09	0,00	0,00%	27.810,18	100,00%	27.810,18	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
27.810,42	100,00%	27.810,42	100,00%	27.810,42	0,00%
27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
0,00	0,00%	27.810,42	100,00%	27.810,42	100,00%
27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
0,00	0,00%	27.810,18	0,00%	27.810,18	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

COORDINADOR/A FISCALIZACION	09	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	09	27.810,42	99,96%	27.826,03	100,01%	27.822,13	0,06%	27.810,42	100,01%	27.802,98	99,99%	27.806,70	-0,03%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		14.014,99	80,98%	18.541,00	107,13%	17.306,63	26,15%	14,023,14	61,20%	22.899,20	99,94%	22.913,68	38,73%
ARQUITECTO/A TECNICO	08	14.014,99	99,97%	14.023,14	100,03%	14.019,07	0,06%	14.023,14	100,00%	14.023,14	100,00%	14.023,14	0,00%
JEFE/A SERVICIO ANALISIS ECONOMICO Y CONTABILIDAD INFORMATIZADA	08	0,00	0,00%	22.935,20	100,00%	22.935,20	100,00%	0,00	0,00%	22.935,20	100,00%	22.935,20	100,00%
JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACION TECNOLOGICA	08	0,00	0,00%	22.892,35	100,00%	22.892,35	100,00%	0,00	0,00%	22.892,35	100,00%	22.892,35	100,00%
JEFE/A SERVICIO GESTION Y PLANIFICACION	08	0,00	0,00%	22.906,04	100,00%	22.906,04	100,00%	0,00	0,00%	22.906,04	100,00%	22.906,04	100,00%
JEFE/A SERVICIO TESORERIA	08	0,00	0,00%	22.935,20	100,00%	22.935,20	100,00%	0,00	0,00%	22.935,20	100,00%	22.935,20	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A UNIDAD TECNICA VALORACIONES	08	0,00	0,00%	14.589,78	100,00%	14.589,78	100,00%
------------------------------------	----	------	-------	-----------	---------	-----------	---------

0,00	0,00%	14.589,78	100,00%	14.589,78	100,00%
------	-------	-----------	---------	-----------	---------

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		16.583,94	100,78%	16.373,97	99,50%	16.456,14	-1,28%
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	07	18.984,76	100,74%	18.799,15	99,75%	18.845,55	-0,98%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA Y GANADERÍA	07	0,00	0,00%	19.003,98	100,00%	19.003,98	100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	07	19.001,22	100,00%	0,00	0,00%	19.001,22	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE INVERSIONES	07	19.003,98	100,00%	0,00	0,00%	19.003,98	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO GASTO CORRIENTE	07	0,00	0,00%	18.957,45	100,00%	18.957,45	100,00%
ASESOR/A DE PRESIDENCIA	07	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
10.568,63	60,94%	15.735,58	90,74%	17.341,86	29,79%
18.984,76	99,95%	19.003,98	100,05%	18.994,37	0,10%
0,00	0,00%	19.003,98	100,00%	19.003,98	100,00%
19.001,22	100,00%	0,00	0,00%	19.001,22	-100,00%
19.003,98	100,00%	0,00	0,00%	19.003,98	-100,00%
0,00	0,00%	18.957,45	100,00%	18.957,45	100,00%
0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

COORDINADOR/A DE ACCION SOCIAL Y B.S.	07	18.437,56	100,00%	0,00	0,00%	18.437,56	-100,00%	18.437,56	100,00%	0,00	0,00%	18.437,56	-100,00%
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	07	0,00	0,00%	20.736,08	100,00%	20.736,08	100,00%	0,00	0,00%	20.736,08	100,00%	20.736,08	100,00%
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	07	18.437,56	100,00%	0,00	0,00%	18.437,56	-100,00%	18.437,56	100,00%	0,00	0,00%	18.437,56	-100,00%
DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	07	15.780,61	100,00%	0,00	0,00%	15.780,61	-100,00%	15.780,61	100,00%	0,00	0,00%	15.780,61	-100,00%
DIRECTOR/A COORDINADOR/A	07	0,00	0,00%	18.437,56	100,00%	18.437,56	100,00%	0,00	0,00%	18.437,56	100,00%	18.437,56	100,00%
DIRECTOR/A IDES	07	0,00	0,00%	16.266,17	100,00%	16.266,17	100,00%	0,00	0,00%	16.266,17	100,00%	16.266,17	100,00%
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	07	0,00	0,00%	16.028,23	100,00%	16.028,23	100,00%	0,00	0,00%	16.302,34	100,00%	16.302,34	100,00%
JEFE/A DE GABINETE DE PRESIDENCIA	07	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
JEFE/A DE PROTOCOLO	07	10.568,63	100,00%	0,00	0,00%	10.568,63	-100,00%	10.568,63	100,00%	0,00	0,00%	10.568,63	-100,00%
JEFE/A SECCION	07	16.017,85	100,40%	15.912,58	99,74%	15.954,69	-0,66%	16.017,85	101,79%	15.735,58	100,00%	15.735,58	-1,79%
JEFE/A SECCION ATENCION FAMILIAS E INFANCIA	07	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%
JEFE/A SECCION CARRETERAS	07	0,00	0,00%	15.735,58	100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	100,00%	15.735,58	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A SECCION CONVENIOS, CONTRATOS Y SUBVENCIONES	07	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%
JEFE/A SECCIÓN DE NÓMINAS	07	0,00	0,00%	17.650,44	100,00%	17.650,44	100,00%	0,00	0,00%	17.650,44	100,00%	17.650,44	100,00%
JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	07	0,00	0,00%	15.735,58	100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	100,00%	15.735,58	100,00%
JEFE/A SECCION EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	07	0,00	0,00%	13.853,29	100,00%	13.853,29	100,00%	0,00	0,00%	13.853,29	100,00%	13.853,29	100,00%
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	07	0,00	0,00%	16.302,34	100,00%	16.302,34	100,00%	0,00	0,00%	16.302,34	100,00%	16.302,34	100,00%
JEFE/A SECCION GASTOS	07	0,00	0,00%	16.325,09	100,00%	16.325,09	100,00%	0,00	0,00%	16.325,09	100,00%	16.325,09	100,00%
JEFE/A SECCION JUVENTUD	07	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%
JEFE/A SECCION PREVENCION VIOLENCIA GENERO Y PROMOCION SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	07	0,00	0,00%	15.832,80	100,00%	15.832,80	100,00%	0,00	0,00%	15.832,80	100,00%	15.832,80	100,00%
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	07	0,00	0,00%	15.735,58	100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	100,00%	15.735,58	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A SECRETARIO/A - INTERVENTOR/A	07	15.699,62	100,00%	0,00	0,00%	15.699,62	-100,00%	15.699,62	100,00%	0,00	0,00%	15.699,62	-100,00%
JEFE/A UNIDAD	07	14.766,00	103,29%	14.059,73	98,35%	14.295,15	-4,94%	14.766,00	104,75%	14.059,73	99,74%	14.096,19	-5,01%
JEFE/A UNIDAD INGRESOS	07	0,00	0,00%	14.023,26	100,00%	14.023,26	100,00%	0,00	0,00%	14.023,26	100,00%	14.023,26	100,00%
SECRETARIO/A INTERVENTOR	07	15.718,48	100,19%	15.660,22	99,81%	15.689,35	-0,37%	15.718,48	100,19%	15.660,22	99,81%	15.689,35	-0,37%
SUBOFICIAL/A DE PROTECCIÓN CIVIL	07	0,00	0,00%	14.023,26	100,00%	14.023,26	100,00%	0,00	0,00%	14.023,26	100,00%	14.023,26	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	07	16.277,06	100,00%	0,00	0,00%	16.277,06	-100,00%	16.277,06	100,00%	0,00	0,00%	16.277,06	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		9.327,30	112,43%	7.780,01	93,78%	8.295,77	-18,65%
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	06	6.844,64	90,20%	7.835,78	103,27%	7.588,00	13,06%
CONDUCTOR/A MECANICO	06	0,00	0,00%	7.675,20	100,00%	7.675,20	100,00%
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	06	0,00	0,00%	7.822,30	100,00%	7.822,30	100,00%
JEFE/A ENFERMERIA	06	10.568,63	100,00%	0,00	0,00%	10.568,63	-100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
9.327,30	119,23%	7.820,40	99,97%	7.822,30	-19,26%
6.844,64	87,40%	7.843,62	100,16%	7.831,06	12,76%
0,00	0,00%	7.675,20	100,00%	7.675,20	100,00%
0,00	0,00%	7.822,30	100,00%	7.822,30	100,00%
10.568,63	100,00%	0,00	0,00%	10.568,63	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		9.112,42	123,01%	6.981,91	94,25%	7.408,01	-28,76%	7.850,58	100,00%	8.556,68	108,99%	7.850,58	8,99%
ADMINISTRADOR/A	05	10.374,25	100,00%	0,00	0,00%	10.374,25	-100,00%	10.385,56	100,00%	0,00	0,00%	10.385,56	-100,00%
CAPATAZ/A FORESTAL	05	0,00	0,00%	4.340,47	100,00%	4.340,47	100,00%	0,00	0,00%	4.320,74	100,00%	4.320,74	100,00%
COORDINADOR/A DE PRESIDENCIA	05	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
COORDINADOR/A GRUPO POLITICO	05	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y CONTROL DE SERVICIOS	05	0,00	0,00%	10.385,56	100,00%	10.385,56	100,00%	0,00	0,00%	10.385,56	100,00%	10.385,56	100,00%
GOBERNANTE/A	05	7.850,58	100,00%	0,00	0,00%	7.850,58	-100,00%	7.850,58	100,00%	0,00	0,00%	7.850,58	-100,00%
JEFE/A DE COCINA	05	7.850,58	100,12%	7.831,65	99,88%	7.841,11	-0,24%	7.850,58	100,12%	7.831,65	99,88%	7.841,11	-0,24%
REGENTE/A	05	0,00	0,00%	9.262,78	100,00%	9.262,78	100,00%	0,00	0,00%	9.262,78	100,00%	9.262,78	100,00%
SARGENTO/A	05	0,00	0,00%	10.385,56	100,00%	10.385,56	100,00%	0,00	0,00%	10.385,56	100,00%	10.385,56	100,00%
VIGILANTE/A CAPATAZ	05	0,00	0,00%	7.639,76	100,00%	7.639,76	100,00%	0,00	0,00%	7.850,58	100,00%	7.850,58	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		5.808,29	103,38%	4.895,45	87,13%	5.618,31	-16,25%	5.372,30	90,83%	6.761,22	114,32%	5.914,46	23,48%
ALMACENISTA	04	6.456,62	100,00%	0,00	0,00%	6.456,62	-100,00%	6.456,62	100,00%	0,00	0,00%	6.456,62	-100,00%
CABO	04	0,00	0,00%	9.469,79	100,00%	9.469,79	100,00%	0,00	0,00%	9.469,79	100,00%	9.469,79	100,00%
CAPATAZ/A	04	0,00	0,00%	7.109,73	100,00%	7.109,73	100,00%	0,00	0,00%	7.109,73	100,00%	7.109,73	100,00%
CELADOR/A	04	5.090,09	100,18%	5.072,12	99,82%	5.081,10	-0,35%	5.094,95	100,00%	5.095,00	100,00%	5.095,00	0,00%
CONSERJE	04	4.446,49	81,56%	6.457,68	118,44%	5.452,09	36,89%	4.446,49	81,56%	6.457,68	118,44%	5.452,09	36,89%
DIRECTOR/A ESCUELA DE TAUROMAQUIA	04	0,00	0,00%	7.884,52	100,00%	7.884,52	100,00%	0,00	0,00%	7.884,52	100,00%	7.884,52	100,00%
EMPLEADA/O SERVICIO	04	3.914,11	113,73%	1.906,30	55,39%	3.441,69	-58,34%	5.094,95	100,01%	0,00	0,00%	5.094,65	-100,01%
ENFERMERO/A	04	7.101,68	99,90%	7.174,44	100,92%	7.108,78	1,02%	7.057,84	100,00%	7.064,76	100,10%	7.057,84	0,10%
INGENIERO/A TECNICO	04	0,00	0,00%	7.398,18	100,00%	7.398,18	100,00%	0,00	0,00%	7.398,18	100,00%	7.398,18	100,00%
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	04	11.937,05	107,39%	10.786,61	97,04%	11.115,31	-10,35%	11.937,05	119,19%	10.015,16	100,00%	10.015,16	-19,19%
MENSAJERO/A	04	0,00	0,00%	6.457,21	100,00%	6.457,21	100,00%	0,00	0,00%	6.457,21	100,00%	6.457,21	100,00%
ORDENANZA	04	4.109,18	91,84%	4.614,84	103,14%	4.474,38	11,30%	4.446,82	99,99%	4.447,60	100,01%	4.447,21	0,02%
PEON/A AGRICOLA	04	0,00	0,00%	5.135,00	100,00%	5.135,00	100,00%	0,00	0,00%	5.143,32	100,00%	5.143,32	100,00%
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	04	8.624,93	100,00%	0,00	0,00%	8.624,93	-100,00%	8.624,93	100,00%	0,00	0,00%	8.624,93	-100,00%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	04	4.958,84	100,36%	4.782,19	96,79%	4.940,82	-3,58%	5.372,30	100,00%	5.372,30	100,00%	5.372,30	0,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		5.287,98	101,06%	5.133,46	98,10%	5.232,73	-2,95%	5.142,14	98,91%	5.168,26	99,41%	5.198,91	0,50%
ADMINISTRATIVO/A	03	4.504,57	94,94%	5.300,46	111,72%	4.744,60	16,77%	4.351,34	100,00%	4.375,22	100,55%	4.351,34	0,55%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	03	4.410,24	99,43%	4.552,35	102,63%	4.435,61	3,20%	4.351,25	100,00%	4.351,46	100,00%	4.351,34	0,00%
AYUDANTE/A	03	5.464,01	99,87%	5.540,81	101,28%	5.470,99	1,40%	5.510,88	99,90%	5.540,81	100,44%	5.516,34	0,54%
AYUDANTE/A DE COCINA	03	1.104,17	120,00%	0,00	0,00%	920,14	-120,00%	1.104,17	120,00%	0,00	0,00%	920,14	-120,00%
AYUDANTE/A EDUCADOR	03	5.385,89	100,00%	0,00	0,00%	5.385,89	-100,00%	5.372,20	100,00%	0,00	0,00%	5.372,20	-100,00%
AYUDANTE/A IMPRENTA	03	0,00	0,00%	4.446,82	100,00%	4.446,82	100,00%	0,00	0,00%	4.446,82	100,00%	4.446,82	100,00%
AYUDANTE/A TECNICO EDICIONES	03	0,00	0,00%	5.167,26	100,00%	5.167,26	100,00%	0,00	0,00%	5.167,26	100,00%	5.167,26	100,00%
ENCARGADO/A COMPRAS	03	7.773,02	100,00%	0,00	0,00%	7.773,02	-100,00%	7.773,02	100,00%	0,00	0,00%	7.773,02	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	03	0,00	0,00%	7.696,28	100,00%	7.696,28	100,00%	0,00	0,00%	7.696,28	100,00%	7.696,28	100,00%
JEFE/A PARQUE	03	0,00	0,00%	11.220,06	100,00%	11.220,06	100,00%	0,00	0,00%	11.220,06	100,00%	11.220,06	100,00%
JEFE/A SECCION AGRICULTURA Y GANADERIA	03	4.173,22	100,00%	0,00	0,00%	4.173,22	-100,00%	4.173,22	100,00%	0,00	0,00%	4.173,22	-100,00%
MAQUINISTA	03	0,00	0,00%	5.373,98	100,00%	5.373,98	100,00%	0,00	0,00%	5.372,30	100,00%	5.372,30	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

OFICIAL/A DE COCINA	03	5.077,71	118,81%	2.665,60	62,37%	4.273,67	-56,44%	5.317,64	100,00%	2.665,60	50,13%	5.317,64	-49,87%
OFICIAL/A FOTOCOMPOSICION	03	0,00	0,00%	5.168,26	100,00%	5.168,26	100,00%	0,00	0,00%	5.168,26	100,00%	5.168,26	100,00%
OFICIAL/A MAQUETADOR	03	0,00	0,00%	5.168,26	100,00%	5.168,26	100,00%	0,00	0,00%	5.168,26	100,00%	5.168,26	100,00%
OFICIAL/A MAQUINISTA	03	0,00	0,00%	5.168,26	100,00%	5.168,26	100,00%	0,00	0,00%	5.168,26	100,00%	5.168,26	100,00%
OPERARIO/A DE SERVICIOS VARIOS	03	0,00	0,00%	4.541,59	100,00%	4.541,59	100,00%	0,00	0,00%	4.541,59	100,00%	4.541,59	100,00%
PEON/A	03	0,00	0,00%	5.229,70	100,00%	5.229,70	100,00%	0,00	0,00%	5.284,80	100,00%	5.284,80	100,00%
PEON/A FORESTAL	03	4.467,93	101,00%	4.417,11	99,85%	4.423,74	-1,15%	4.494,12	101,78%	4.415,54	100,00%	4.415,54	-1,78%
PEON/A SUPERVISOR	03	0,00	0,00%	5.363,79	100,00%	5.363,79	100,00%	0,00	0,00%	5.284,80	100,00%	5.284,80	100,00%
PSICOLOGO/A	03	8.639,78	96,89%	9.472,80	106,23%	8.917,45	9,34%	8.639,78	91,21%	9.472,80	100,00%	9.472,80	8,79%
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	03	7.715,80	100,00%	0,00	0,00%	7.715,80	-100,00%	7.715,80	100,00%	0,00	0,00%	7.715,80	-100,00%
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	03	3.109,48	95,23%	4.980,02	152,51%	3.265,35	57,28%	4.966,63	99,97%	4.980,02	100,24%	4.968,11	0,27%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		6.126,55	100,06%	6.114,87	99,87%	6.122,94	-0,19%	6.538,19	146,58%	6.537,96	146,58%	4.460,46	-0,01%
ADMINISTRATIVO/A INFORMACION Y REGISTRO	02	5.167,36	100,00%	0,00	0,00%	5.167,36	-100,00%	5.167,36	100,00%	0,00	0,00%	5.167,36	-100,00%
AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	02	6.940,73	112,20%	4.676,72	75,60%	6.186,06	-36,60%	6.940,73	107,19%	4.676,72	72,23%	6.474,94	-34,97%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	02	7.302,96	100,00%	0,00	0,00%	7.302,96	-100,00%	7.039,30	100,00%	0,00	0,00%	7.039,30	-100,00%
BOMBERO/A	02	0,00	0,00%	6.185,05	100,00%	6.185,05	100,00%	0,00	0,00%	6.186,06	100,00%	6.186,06	100,00%
DOCENTE ÁREA SANITARIA	02	3.748,10	100,00%	0,00	0,00%	3.748,10	-100,00%	3.748,10	100,00%	0,00	0,00%	3.748,10	-100,00%
DOCENTE AREA SOCIAL	02	3.748,10	100,00%	0,00	0,00%	3.748,10	-100,00%	3.748,10	100,00%	0,00	0,00%	3.748,10	-100,00%
DOCENTE COORDINADOR	02	3.748,10	100,00%	0,00	0,00%	3.748,10	-100,00%	3.748,10	100,00%	0,00	0,00%	3.748,10	-100,00%
EDUCADOR/A	02	6.729,27	100,92%	6.179,19	92,67%	6.668,15	-8,25%	7.023,16	100,00%	6.179,19	87,98%	7.023,16	-12,02%
EDUCADOR/A DE FAMILIA	02	7.233,58	100,00%	0,00	0,00%	7.233,58	-100,00%	7.027,97	100,00%	0,00	0,00%	7.027,97	-100,00%
ETNOGRAFO/A	02	7.508,50	100,00%	0,00	0,00%	7.508,50	-100,00%	7.508,50	100,00%	0,00	0,00%	7.508,50	-100,00%
FARMACEUTICA/O	02	7.508,50	100,00%	0,00	0,00%	7.508,50	-100,00%	7.508,50	100,00%	0,00	0,00%	7.508,50	-100,00%
JEFE/A DE NEGOCIADO	02	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO BOP	02	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A NEGOCIADO CAJA COOPERACION Y SUBVENCIONES	02	5.898,44	100,00%	0,00	0,00%	5.898,44	-100,00%	5.898,44	100,00%	0,00	0,00%	5.898,44	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACION	02	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	-100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	02	6.111,71	100,00%	0,00	0,00%	6.111,71	-100,00%	5.898,44	100,00%	0,00	0,00%	5.898,44	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GASTO CORRIENTE	02	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GESTION PRESUPUESTARIA	02	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	-100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INGRESOS	02	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INVERSIONES	02	0,00	0,00%	6.520,67	100,00%	6.520,67	100,00%	0,00	0,00%	6.520,67	100,00%	6.520,67	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PAGOS	02	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PROGRAMACION	02	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A NEGOCIADO SEGUIMIENTO CONTROL	02	6.538,19	100,00%	0,00	0,00%	6.538,19	-100,00%	6.538,19	100,00%	0,00	0,00%	6.538,19	-100,00%
OFICIAL/A	02	5.316,55	101,05%	5.233,68	99,47%	5.261,30	-1,58%	5.316,55	100,00%	5.233,68	98,44%	5.316,55	-1,56%
PROFESOR/A EDUCADOR/A	02	6.561,40	100,00%	0,00	0,00%	6.561,40	-100,00%	6.561,40	100,00%	0,00	0,00%	6.561,40	-100,00%
PROFESOR/A ESCUELA TAUROMAQUIA	02	0,00	0,00%	5.437,32	100,00%	5.437,32	100,00%	0,00	0,00%	5.437,32	100,00%	5.437,32	100,00%
SECRETARIO/A	02	5.194,91	100,00%	0,00	0,00%	5.194,91	-100,00%	5.168,14	100,00%	0,00	0,00%	5.168,14	-100,00%
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	02	5.173,84	100,00%	0,00	0,00%	5.173,84	-100,00%	5.168,14	100,00%	0,00	0,00%	5.168,14	-100,00%
SECRETARIO/A INFORMACION - REGISTRO	02	5.168,14	100,00%	0,00	0,00%	5.168,14	-100,00%	5.168,14	100,00%	0,00	0,00%	5.168,14	-100,00%
SOCIOLOGO/A	02	7.477,80	100,00%	0,00	0,00%	7.477,80	-100,00%	7.477,80	100,00%	0,00	0,00%	7.477,80	-100,00%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	02	30.368,11	100,00%	0,00	0,00%	30.368,11	-100,00%	30.335,09	100,00%	0,00	0,00%	30.335,09	-100,00%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL CULTURA	02	6.526,79	99,93%	6.537,96	100,10%	6.531,26	0,17%	6.532,38	100,00%	6.537,96	100,09%	6.532,38	0,09%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL DEPORTES	02	0,00	0,00%	6.532,38	100,00%	6.532,38	100,00%	0,00	0,00%	6.532,38	100,00%	6.532,38	100,00%
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOSUS	02	7.360,33	100,00%	7.360,33	100,00%	7.360,33	0,00%	7.360,33	100,00%	7.360,33	100,00%	7.360,33	0,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

TECNICO/A SUPERIOR DE INVENTARIOS	02	0,00	0,00%	7.508,50	100,00%	7.508,50	100,00%	0,00	0,00%	7.508,50	100,00%	7.508,50	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	02	6.170,37	100,00%	0,00	0,00%	6.170,37	-100,00%	6.170,37	100,00%	0,00	0,00%	6.170,37	-100,00%
TUTOR/A	02	3.753,55	100,00%	0,00	0,00%	3.753,55	-100,00%	3.753,55	100,00%	0,00	0,00%	3.753,55	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		5.959,21	102,63%	5.380,34	92,67%	5.806,22	-9,97%	5.258,30	92,09%	5.359,09	93,85%	5.710,27	1,76%
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	01	4.752,63	100,20%	4.721,45	99,54%	4.743,28	-0,66%	4.768,35	100,00%	4.698,00	98,52%	4.768,35	-1,48%
AGENTE/A TURISTICO	01	4.723,21	99,83%	4.747,58	100,34%	4.731,34	0,52%	4.723,21	99,49%	4.747,58	100,00%	4.747,58	0,51%
AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	01	5.700,33	100,00%	0,00	0,00%	5.700,33	-100,00%	5.700,33	100,00%	0,00	0,00%	5.700,33	-100,00%
FISIOTERAPEUTA	01	5.500,46	107,86%	4.898,95	96,07%	5.099,45	-11,80%	5.500,46	104,61%	4.898,95	93,17%	5.258,30	-11,44%
MAESTRO/A TALLER	01	6.053,75	100,00%	6.053,83	100,00%	6.053,80	0,00%	6.053,75	100,00%	6.053,83	100,00%	6.053,79	0,00%
TECNICO/A DE ARCHIVO Y BIBLIOTECA	01	4.766,82	100,00%	0,00	0,00%	4.766,82	-100,00%	4.766,82	100,00%	0,00	0,00%	4.766,82	-100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	01	0,00	0,00%	5.655,16	100,00%	5.655,16	100,00%	0,00	0,00%	5.655,16	100,00%	5.655,16	100,00%

TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAFIA	01	0,00	0,00%	5.655,13	100,00%	5.655,13	100,00%	0,00	0,00%	5.655,13	100,00%	5.655,13	100,00%
TECNICO/A MEDIO	01	4.734,80	100,00%	0,00	0,00%	4.734,80	-100,00%	4.734,80	100,00%	0,00	0,00%	4.734,80	-100,00%
TECNICO/A MEDIO DOCUMENTALISTA	01	4.672,51	100,00%	0,00	0,00%	4.672,51	-100,00%	4.672,51	100,00%	0,00	0,00%	4.672,51	-100,00%
TECNICO/A MEDIO GESTION	01	5.614,58	100,35%	5.459,87	97,58%	5.595,24	-2,76%	5.840,16	100,00%	5.459,87	93,49%	5.840,16	-6,51%
TECNICO/A TIC	01	0,00	0,00%	4.850,30	100,00%	4.850,30	100,00%	0,00	0,00%	4.850,30	100,00%	4.850,30	100,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	01	5.258,30	100,00%	5.258,30	100,00%	5.258,30	0,00%	5.258,30	100,00%	5.258,30	100,00%	5.258,30	0,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	01	6.727,32	100,39%	6.504,08	97,06%	6.701,28	-3,33%	6.652,18	100,00%	6.652,18	100,00%	6.652,18	0,00%

AUDITORIA RETRIBUTIVA POR AGRUPACIONES

PRODUCTIVIDAD

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		0,00	0,00%	4.441,87	100,00%	4.441,87	100,00%
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	06	0,00	0,00%	1.898,49	133,33%	1.423,87	133,33%
CONDUCTOR/A MECANICO	06	0,00	0,00%	5.713,56	100,00%	5.713,56	100,00%
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	06	0,00	0,00%	5.713,56	100,00%	5.713,56	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
0,00	0,00%	5.713,56	100,00%	5.713,56	100,00%
0,00	0,00%	1.898,49	100,00%	1.898,49	100,00%
0,00	0,00%	5.713,56	100,00%	5.713,56	100,00%
0,00	0,00%	5.713,56	100,00%	5.713,56	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		1.368,00	185,15%	108,74	14,72%	738,87	170,43%
ADMINISTRADOR/A	05	1.368,00	100,00%	0,00	0,00%	1.368,00	-100,00%
VIGILANTE/A CAPATAZ	05	0,00	0,00%	108,74	100,00%	108,74	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
4.100,00	194,65%	108,74	5,16%	2.106,37	-189,49%
4.104,00	100,00%	0,00	0,00%	4.104,00	-100,00%
0,00	0,00%	108,74	100,00%	108,74	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		81,45	2,94%	4.625,08	167,12%	2.767,47	164,18%
CELADOR/A	04	16,81	99,99%	0,00	0,00%	16,81	-100,00%
EMPLEADA/O SERVICIO	04	15,17	100,01%	0,00	0,00%	15,17	-100,00%
INGENIERO/A TECNICO	04	0,00	0,00%	13.153,62	100,00%	13.153,62	100,00%
ORDENANZA	04	287,29	44,63%	780,74	121,29%	643,67	76,66%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	04	6,51	80,59%	21,88	270,80%	8,08	190,21%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
15,99	95,12%	780,74	4644,50%	16,81	4549,38%
16,81	99,99%	0,00	0,00%	16,81	-100,00%
15,17	100,01%	0,00	0,00%	15,17	-100,00%
0,00	0,00%	13.153,62	100,00%	13.153,62	100,00%
287,29	44,63%	780,74	121,29%	643,67	76,66%
6,51	80,59%	21,88	270,80%	8,08	190,21%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		1.026,54	79,69%	1.387,65	107,73%	1.288,11	28,03%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	03	65,02	121,74%	0,00	0,00%	53,41	-121,74%
AYUDANTE/A	03	39,41	100,00%	0,00	0,00%	39,41	100,00%
AYUDANTE/A EDUCADOR	03	2.975,18	100,00%	0,00	0,00%	2.975,18	-100,00%
AYUDANTE/A IMPRENTA	03	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	03	0,00	0,00%	3.776,77	100,00%	3.776,77	100,00%
JEFE/A PARQUE	03	0,00	0,00%	5.713,56	100,00%	5.713,56	100,00%
MAQUINISTA	03	0,00	0,00%	376,82	100,00%	376,82	100,00%
OFICIAL/A FOTOCOMPOSICION	03	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%
OFICIAL/A MAQUETADOR	03	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%
OFICIAL/A MAQUINISTA	03	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%
PEON/A	03	0,00	0,00%	53,50	100,00%	53,50	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
65,02	121,64%	295,13	552,11%	53,46	430,47%
65,02	121,74%	0,00	0,00%	53,41	-121,74%
39,41	100,00%	0,00	0,00%	39,41	-100,00%
2.975,18	100,00%	0,00	0,00%	2.975,18	-100,00%
0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%
0,00	0,00%	3.776,77	100,00%	3.776,77	100,00%
0,00	0,00%	5.713,56	100,00%	5.713,56	100,00%
0,00	0,00%	376,82	100,00%	376,82	100,00%
0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%
0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%
0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%
0,00	0,00%	53,50	100,00%	53,50	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		953,05	139,61%	141,81	20,77%	682,64	118,84%
EDUCADOR/A	02	580,62	100,00%	0,00	0,00%	580,62	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	02	1.325,48	100,00%	0,00	0,00%	1.325,48	-100,00%
OFICIAL/A	02	0,00	0,00%	141,81	150,00%	141,81	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
3.009,96	227,08%	141,81	10,70%	1.325,48	-216,39%
4.694,44	0,00%	0,00	0,00%	4.694,44	-100,00%
1.325,48	100,00%	0,00	0,00%	1.325,48	-100,00%
0,00	0,00%	141,81	150,00%	141,81	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		0,00	0,00%	942,12	100,00%	942,12	100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	01	0,00	0,00%	942,12	100,00%	942,12	100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAFIA	01	0,00	0,00%	942,12	100,00%	942,12	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
0,00	0,00%	942,12	100,00%	942,12	100,00%
0,00	0,00%	942,12	100,00%	942,12	100,00%
0,00	0,00%	942,12	100,00%	942,12	100,00%

AUDITORIA RETRIBUTIVA POR AGRUPACIONES

TRIENIOS

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		3.812,38	74,66%	5.430,20	106,34%	5.106,64	31,68%
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	11	3.812,38	100,00%	0,00	0	3.812,38	-100,00%
INTERVENTOR/A GENERAL	11	0,00	0,00%	5.144,40	100,00%	5.144,40	100,00%
OFICIAL/A MAYOR	11	0,00	0,00%	6.287,60	100,00%	6.287,60	100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	11	0,00	0,00%	6.859,20	100,00%	6.859,20	100,00%
TESORERO/A	11	0,00	0,00%	3.429,60	100,00%	3.429,60	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
3.812,38	74,11%	5.716,00	111,11%	5.144,40	37,00%
3.812,38	100,00%	0,00	0	3.812,38	-100,00%
0,00	0,00%	5.144,40	100,00%	5.144,40	100,00%
0,00	0,00%	6.287,60	100,00%	6.287,60	100,00%
0,00	0,00%	6.859,20	100,00%	6.859,20	100,00%
0,00	0,00%	3.429,60	100,00%	3.429,60	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		5.455,19	106,81%	4.759,26	93,19%	5.107,22	-13,63%
DIRECTOR/A DE AREA	10	5.455,19	106,81%	4.759,26	93,19%	5.107,22	-13,63%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
6.076,76	108,43%	5.132,00	91,57%	5.604,48	-16,86%
6.076,76	108,43%	5.132,20	91,57%	5.604,48	-16,85%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPOCIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		6.060,61	114,11%	4.411,54	83,06%	5.311,03	-31,05%	6.464,03	105,25%	4.572,80	74,45%	6.141,72	-30,79%
ADJUNTO/A A DIRECTOR DE AREA	09	8.002,40	100,00%	0,00	0	8.002,40	-100,00%	8.002,40	100,00%	0,00	0	8.002,40	-100,00%
ASESOR/A JURIDICO	09	3.429,60	100,00%	0,00	0	3.429,60	-100,00%	3.429,60	100,00%	0,00	0	3.429,60	-100,00%
ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	09	0,00	0,00%	4.572,80	100,00%	4.572,80	100,00%	0,00	0,00%	4.572,80	100,00%	4.572,80	100,00%
COORDINADOR/A DE CONTRATACION CONVENIOS INFORMES	09	7.430,80	100,00%	0,00	0	7.430,80	-100,00%	7.430,80	100,00%	0,00	0	7.430,80	-100,00%
COORDINADOR/A DE COOPERACIÓN Y PLANES	09	6.859,20	100,00%	0,00	0	6.859,20	-100,00%	6.859,20	100,00%	0,00	0	6.859,20	-100,00%
COORDINADOR/A DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	09	0,00	0,00%	5.144,40	100,00%	5.144,40	100,00%	0,00	0,00%	5.144,40	100,00%	5.144,40	100,00%
COORDINADOR/A FISCALIZACION	09	4.572,80	100,00%	0,00	0	4.572,80	-100,00%	4.572,80	100,00%	0,00	0	4.572,80	-100,00%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	09	6.068,86	131,86%	4.113,50	89,38%	4.602,34	-42,49%	6.068,86	141,76%	4.000,11	93,44%	4.281,03	-48,32%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPOCIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		5.127,98	154,18%	3.100,73	93,23%	3.325,98	-60,95%	5.127,98	140,01%	3.895,78	106,36%	3.662,69	-33,64%
ARQUITECTO/A TECNICO	08	5.127,98	141,16%	3.134,17	86,28%	3.632,62	-54,89%	5.127,98	110,00%	4.195,62	90,00%	4.661,80	-20,00%
JEFE/A SERVICIO ANALISIS ECONOMICO Y CONTABILIDAD INFORMATIZADA	08	0,00	0,00%	3.429,60	100,00%	3.429,60	100,00%	0,00	0,00%	3.429,60	100,00%	3.429,60	100,00%
JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACION TECNOLOGICA	08	0,00	0,00%	4.652,01	100,00%	4.652,01	100,00%	0,00	0,00%	4.652,01	100,00%	4.652,01	100,00%
JEFE/A SERVICIO GESTION Y PLANIFICACION	08	0,00	0,00%	2.854,36	100,00%	2.854,36	100,00%	0,00	0,00%	2.854,36	100,00%	2.854,36	100,00%
JEFE/A SERVICIO TESORERIA	08	0,00	0,00%	3.895,78	100,00%	3.895,78	100,00%	0,00	0,00%	3.895,78	100,00%	3.895,78	100,00%
JEFE/A UNIDAD TECNICA VALORACIONES	08	0,00	0,00%	571,60	100,00%	571,60	100,00%	0,00	0,00%	571,60	100,00%	571,60	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPOACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		4.179,44	100,16%	4.167,20	99,87%	4.172,67	-0,29%	4.779,30	143,93%	4.842,60	145,83%	3.320,65	1,91%
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	07	6.852,21	126,57%	4.934,14	91,14%	5.413,65	-35,43%	6.852,21	129,20%	5.114,61	96,44%	5.303,40	-32,76%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA Y GANADERÍA	07	0,00	0,00%	1.864,72	100,00%	1.864,72	100,00%	0,00	0,00%	1.864,72	100,00%	1.864,72	100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	07	2.701,79	100,00%	0,00	0	2.701,79	-100,00%	2.701,79	100,00%	0,00	0	2.701,79	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE INVERSIONES	07	5.135,76	100,00%	0,00	0	5.135,76	-100,00%	5.135,76	100,00%	0,00	0	5.135,76	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO GASTO CORRIENTE	07	0,00	0,00%	6.842,41	100,00%	6.842,41	100,00%	0,00	0,00%	6.842,41	100,00%	6.842,41	100,00%
ASESOR/A DE PRESIDENCIA	07	1.809,61	98,22%	1.908,00	103,56%	1.842,41	5,34%	1.809,61	94,84%	1.908,00	100,00%	1.908,00	5,16%
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	07	0,00	0,00%	4.590,04	100,00%	4.590,04	100,00%	0,00	0,00%	4.590,04	100,00%	4.590,04	100,00%
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	07	6.060,34	100,00%	0,00	0	6.060,34	-100,00%	6.060,34	100,00%	0,00	0	6.060,34	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	07	3.659,66	100,00%	0,00	0	3.659,66	-100,00%	3.659,66	100,00%	0,00	0	3.659,66	-100,00%
DIRECTOR/A COORDINADOR/A	07	0,00	0,00%	5.135,76	100,00%	5.135,76	100,00%	0,00	0,00%	5.135,76	100,00%	5.135,76	100,00%
DIRECTOR/A IDES	07	0,00	0,00%	5.441,14	100,00%	5.441,14	100,00%	0,00	0,00%	5.441,14	100,00%	5.441,14	100,00%
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	07	0,00	0,00%	181,20	100,00%	181,20	100,00%	0,00	0,00%	0,00	181,20%	0,00	100,00%
JEFE/A DE GABINETE DE PRESIDENCIA	07	1.573,65	100,00%	0,00	0	1.573,65	-100,00%	1.573,65	100,00%	0,00	0	1.573,65	-100,00%
JEFE/A DE PROTOCOLO	07	4.449,98	100,00%	0,00	0	4.449,98	-100,00%	4.449,98	100,00%	0,00	0	4.449,98	-100,00%
JEFE/A SECCION	07	5.251,26	102,39%	5.046,61	98,40%	5.128,47	-3,99%	5.251,26	97,85%	5.440,88	101,38%	5.366,76	3,53%
JEFE/A SECCION ATENCION FAMILIAS E INFANCIA	07	2.254,66	100,00%	0,00	0	2.254,66	-100,00%	2.254,66	100,00%	0,00	0	2.254,66	-100,00%
JEFE/A SECCION CARRETERAS	07	0,00	0,00%	1.398,54	100,00%	1.398,54	100,00%	0,00	0,00%	1.398,54	100,00%	1.398,54	100,00%
JEFE/A SECCION CONVENIOS, CONTRATOS Y SUBVENCIONES	07	4.701,25	100,00%	0,00	0	4.701,25	-100,00%	4.701,25	100,00%	0,00	0	4.701,25	-100,00%
JEFE/A SECCIÓN DE NÓMINAS	07	0,00	0,00%	3.722,62	100,00%	3.722,62	100,00%	0,00	0,00%	3.722,62	100,00%	3.722,62	100,00%

JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	07	0,00	0,00%	6.060,34	100,00%	6.060,34	100,00%	0,00	0,00%	6.060,34	100,00%	6.060,34	100,00%
JEFE/A SECCION EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	07	0,00	0,00%	5.237,28	100,00%	5.237,28	100,00%	0,00	0,00%	5.237,28	100,00%	5.237,28	100,00%
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	07	0,00	0,00%	6.859,20	100,00%	6.859,20	100,00%	0,00	0,00%	6.859,20	100,00%	6.859,20	100,00%
JEFE/A SECCION GASTOS	07	0,00	0,00%	6.702,17	100,00%	6.702,17	100,00%	0,00	0,00%	6.702,17	100,00%	6.702,17	100,00%
JEFE/A SECCION JUVENTUD	07	4.857,34	100,00%	0,00	0	4.857,34	-100,00%	4.857,34	100,00%	0,00	0	4.857,34	-100,00%
JEFE/A SECCION PREVENCION VIOLENCIA GENERO Y PROMOCION SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	07	0,00	0,00%	4.799,01	100,00%	4.799,01	100,00%	0,00	0,00%	4.799,01	100,00%	4.799,01	100,00%
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	07	0,00	0,00%	4.842,60	100,00%	4.842,60	100,00%	0,00	0,00%	4.842,60	100,00%	4.842,60	100,00%
JEFE/A SECRETARIO/A - INTERVENTOR/A	07	5.702,95	100,00%	0,00	0	5.702,95	-100,00%	5.702,95	100,00%	0,00	0	5.702,95	-100,00%
JEFE/A UNIDAD	07	5.432,19	241,04%	664,31	29,48%	2.253,61	-211,57%	5.432,19	814,54%	664,31	99,61%	666,90	-714,93%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A UNIDAD INGRESOS	07	0,00	0,00%	3.616,12	100,00%	3.616,12	100,00%
SECRETARIO/A INTERVENTOR	07	5.183,27	138,99%	2.275,41	61,01%	3.729,34	-77,97%
TECNICO/A SUPERIOR PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	07	1.337,89	100,00%	0,00	0	1.337,89	-100,00%

		0,00	0,00%	3.616,12	100,00%	3.616,12	100,00%
		5.183,27	138,99%	2.275,41	61,01%	3.729,34	-77,97%
		1.337,89	100,00%	0,00	0	1.337,89	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		4.067,15	100,00%	0,00	0	4.067,15	-100,00%
JEFE/A ENFERMERIA	06	4.067,15	100,00%	0,00	0	4.067,15	-100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
4.067,15	100,00%	0,00	0	4.067,15	-100,00%
4.067,15	100,00%	0,00	0	4.067,15	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		2.667,62	107,53%	2.107,04	84,93%	2.480,76	-22,59%
ADMINISTRADOR/A	05	4.282,64	100,00%	0,00	0	4.282,64	-100,00%
COORDINADOR/A DE PRESIDENCIA	05	1.052,59	100,00%	0,00	0,00%	1.052,59	-100,00%
COORDINADOR/A GRUPO POLITICO	05	0,00	0,00%	2.694,38	100,00%	2.694,38	133,33%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
2.140,93	93,92%	2.551,87	112,00%	2.279,52	18,03%
5.029,19	100,00%	0,00	0	5.029,19	-100,00%
577,72	100,00%	0,00	0,00%	577,72	-100,00%
0,00	0,00%	2.694,38	100,00%	2.694,38	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

SARGENTO/A	05	0,00	0,00%	932,36	100,00%	932,36	100,00%
------------	----	------	-------	--------	---------	--------	---------

0,00	0,00%	932,36	100,00%	932,36	100,00%
------	-------	--------	---------	--------	---------

PUESTO DE TRABAJO	AGRUACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		1.828,18	102,88%	1.218,56	68,57%	1.777,03	-34,31%
CABO	04	0,00	0,00%	40,66	100,00%	40,66	100,00%
DIRECTOR/A ESCUELA DE TAUROMAQUIA	04	0,00	0,00%	2.049,60	100,00%	2.049,60	100,00%
ENFERMERO/A	04	6.060,34	181,11%	2.441,45	72,96%	3.346,17	-108,15%
INGENIERO/A TECNICO	04	0,00	0,00%	602,83	100,00%	602,83	100,00%
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	04	0,00	0,00%	760,00	0,00%	760,00	100,00%
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	04	5.012,01	100,00%	0,00	0	5.012,01	-100,00%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	04	1.822,08	98,02%	2.115,84	113,83%	1.858,80	15,80%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
1.822,08	98,02%	1.404,80	75,58%	1.858,80	-22,45%
0,00	0,00%	40,66	100,00%	40,66	100,00%
0,00	0,00%	2.049,60	100,00%	2.049,60	100,00%
6.060,34	181,11%	2.441,45	72,96%	3.346,17	-108,15%
0,00	0,00%	602,83	100,00%	602,83	100,00%
0,00	0,00%	760,00	0,00%	760,00	100,00%
5.012,01	100,00%	0,00	0	5.012,01	-100,00%
1.822,08	98,02%	2.115,84	113,83%	1.858,80	15,80%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		1.912,85	103,37%	1.815,32	98,10%	1.850,54	-5,27%
ADMINISTRATIVO/A	03	1.122,08	68,50%	2.412,30	147,26%	1.638,08	78,76%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
2.049,94	100,94%	2.315,15	114,00%	2.030,90	13,06%
1.142,59	98,40%	2.412,30	207,74%	1.161,19	109,35%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	03	1.575,81	109,11%	874,03	60,52%	1.444,23	-48,59%	1.141,59	96,63%	921,44	77,99%	1.181,41	-18,63%
AYUDANTE/A	03	1.938,35	100,00%	0,00	0,00%	1.938,35	-100,00%	2.049,94	100,02%	0,00	0,00%	2.049,44	-100,02%
AYUDANTE/A DE COCINA	03	479,88	100,00%	0,00	0,00%	479,88	-100,00%	479,88	100,00%	0,00	0,00%	479,88	-100,00%
AYUDANTE/A EDUCADOR	03	992,14	100,00%	0,00	0,00%	992,14	-100,00%	992,14	100,00%	0,00	0,00%	992,14	-100,00%
AYUDANTE/A IMPRENTA	03	0,00	0,00%	2.568,30	100,00%	2.568,30	100,00%	0,00	0,00%	2.568,30	100,00%	2.568,30	100,00%
AYUDANTE/A TECNICO EDICIONES	03	0,00	0,00%	1.824,14	100,00%	1.824,14	100,00%	0,00	0,00%	1.824,14	100,00%	1.824,14	100,00%
ENCARGADO/A COMPRAS	03	3.351,49	100,00%	0,00	0,00%	3.351,49	-100,00%	3.351,49	100,00%	0,00	0,00%	3.351,49	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	03	0,00	0,00%	3.646,85	100,00%	3.646,85	100,00%	0,00	0,00%	3.646,85	100,00%	3.646,85	100,00%
JEFE/A PARQUE	03	0,00	0,00%	2.661,38	100,00%	2.661,38	100,00%	0,00	0,00%	2.661,38	100,00%	2.661,38	100,00%
JEFE/A SECCION AGRICULTURA Y GANADERIA	03	3.968,98	100,00%	0,00	0,00%	3.968,98	-100,00%	3.968,98	100,00%	0,00	0,00%	3.968,98	-100,00%
MAQUINISTA	03	0,00	0,00%	1.819,08	100,00%	1.819,08	100,00%	0,00	0,00%	1.815,04	100,00%	1.815,04	100,00%
OFICIAL/A DE COCINA	03	1.439,17	100,00%	0,00	0,00%	1.439,17	-100,00%	1.439,17	100,00%	0,00	0,00%	1.439,17	-100,00%
OFICIAL/A FOTOCOMPOSICION	03	0,00	0,00%	2.737,42	100,00%	2.737,42	100,00%	0,00	0,00%	2.737,42	100,00%	2.737,42	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

OFICIAL/A MAQUETADOR	03	0,00	0,00%	1.596,42	100,00%	1.596,42	100,00%	0,00	0,00%	1.596,42	100,00%	1.596,42	100,00%
OFICIAL/A MAQUINISTA	03	0,00	0,00%	2.508,66	100,00%	2.508,66	100,00%	0,00	0,00%	2.508,66	100,00%	2.508,66	100,00%
OPERARIO/A DE SERVICIOS VARIOS	03	0,00	0,00%	2.218,00	100,00%	2.218,00	100,00%	0,00	0,00%	2.218,00	100,00%	2.218,00	100,00%
PEON/A	03	0,00	0,00%	1.577,12	100,00%	1.577,12	100,00%	0,00	0,00%	1.526,98	100,00%	1.526,98	100,00%
PEON/A SUPERVISOR	03	0,00	0,00%	1.826,61	100,00%	1.826,61	100,00%	0,00	0,00%	1.826,61	100,00%	1.826,61	100,00%
PSICOLOGO/A	03	5.452,72	100,00%	0,00	0,00%	5.452,72	-100,00%	5.452,72	100,00%	0,00	0,00%	5.452,72	-100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	03	2.882,16	100,00%	0,00	0,00%	2.882,16	-100,00%	2.882,16	100,00%	0,00	0,00%	2.882,16	-100,00%
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	03	2.750,97	97,80%	3.122,34	111,00%	2.812,87	13,20%	2.678,78	92,35%	3.122,34	107,64%	2.900,61	15,29%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPOACIÓN	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		2.688,85	101,69%	2.577,35	97,48%	2.644,09	-4,22%	2.778,53	177,61%	3.696,13	236,26%	1.564,42	58,65%
AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	02	288,94	100,00%	0,00	0,00%	288,94	-100,00%	288,94	100,00%	0,00	0,00%	288,94	-100,00%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	02	3.020,98	100,00%	0,00	0	3.020,98	-100,00%	3.475,46	100,00%	0,00	0	3.475,46	-100,00%
EDUCADOR/A	02	2.460,54	89,25%	5.127,21	185,98%	2.756,84	96,73%	2.051,88	90,30%	5.127,21	225,64%	2.272,25	135,34%
EDUCADOR/A DE FAMILIA	02	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
ETNOGRAFO/A	02	3.337,95	100,00%	0,00	0	3.337,95	-100,00%	3.337,95	100,00%	0,00	0	3.337,95	-100,00%
FARMACEUTICO/A	02	2.286,40	100,00%	0,00	0	2.286,40	-100,00%	2.286,40	100,00%	0,00	0	2.286,40	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	02	3.093,36	100,00%	0,00	0,00%	3.093,36	-100,00%	2.993,06	100,00%	0,00	0	2.993,06	-100,00%
PROFESOR/A EDUCADOR/A	02	2.563,99	100,00%	0,00	0,00%	2.563,99	-100,00%	2.563,99	100,00%	0,00	0	2.563,99	-100,00%
SOCIOLOGO/A	02	5.012,55	100,00%	0,00	0	5.012,55	-100,00%	5.012,55	100,00%	0,00	0	5.012,55	-100,00%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	02	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
TECNICO/A COORDINADOR/	02	4.544,59	99,93%	4.552,36	100,10%	4.547,70	0,17%	4.548,48	100,00%	4.552,36	100,09%	4.548,48	0,09%

A COMARCAL CULTURA							
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOS	02	252,82	48,47%	1.059,22	203,06%	521,62	154,60%
TECNICO/A SUPERIOR DE INVENTARIOS	02	0,00	0,00%	2.839,90	100,00%	2.839,90	100,00%

		252,82	50,00%	1.059,22	209,49%	505,63	159,49%
		0,00	0,00%	2.839,90	100,00%	2.839,90	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUPACIÓN	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		1.205,70	102,57%	1.694,02	144,11%	1.175,52	41,54%
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	01	324,36	89,86%	446,40	123,67%	360,97	33,81%
FISIOTERAPEUTA	01	0,00	0,00%	3.392,84	150,00%	2.261,89	150,00%
TECNICO/A MEDIO GESTION	01	1.562,56	96,71%	1.988,07	123,04%	1.615,75	26,34%
TRABAJADOR/A SOCIAL	01	1.730,17	105,56%	948,78	57,89%	1.639,00	-47,67%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
1.169,15	95,51%	1.217,24	99,43%	1.224,17	3,93%
324,36	89,86%	446,40	123,67%	360,97	33,81%
0,00	0,00%	3.392,84	144,68%	2.345,08	100,00%
1.169,15	100,00%	1.988,07	170,04%	1.169,15	70,04%
1.398,54	109,33%	117,78	9,21%	1.279,19	-100,12%

2.- AUDITORÍA POR RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO RPT

2.1- CUADRO RESUMEN.

TOTAL RETRIBUCIONES

Es el total de todos los conceptos salariales percibidos por toda la Plantilla.

MEDIA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
24.408,96	98,96%	25.075,18	101,66%	24.664,65	2,70%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
21.630,08	102,34%	20.817,96	98,50%	21.135,47	-3,84%

TOTAL SALARIO BASE

MEDIA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
10.349,67	106,01%	9.390,92	96,19%	9.763,02	-9,82%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
9.640,93	100,00%	8.065,70	83,66%	9.640,93	-16,34%

TOTAL COMPLEMENTOS

MEDIA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
14.233,07	95,91%	15.816,25	106,57%	14.840,78	10,67%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
12.212,58	102,16%	11.503,46	96,23%	11.954,25	-5,93%

RETRIBUCIONES

Este concepto son los salarios recibidos por el Personal Eventual.

MEDIA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
40.970,93	104,35%	36.871,34	93,91%	39.262,67	-10,44%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
41.302,29	109,00%	34.629,30	91,39%	37.892,15	-17,61%

COMPLEMENTO DE DESTINO

MEDIA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
5.839,27	100,87%	5.683,51	98,18%	5.788,71	-2,69%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
5.827,30	116,38%	5.237,35	104,60%	5.007,19	-11,78%

COMPLEMENTO ESPECIFICO

MEDIA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
6.608,99	93,12%	7.865,69	110,82%	7.097,63	17,71%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
5.375,01	100,00%	5.372,30	99,95%	5.375,01	-0,05%

COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD

MEDIA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
2.507,84	73,19%	3.995,39	116,60%	3.426,62	43,41%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
437,52	32,44%	1.884,24	139,70%	1.348,82	107,26%

TRIENIOS

MEDIA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
2.420,11	99,51%	2.451,00	100,78%	2.432,11	1,27%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
2.304,49	102,21%	2.225,86	98,72%	2.254,66	-3,49%

3.- ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados tanto de la media aritmética como de la mediana de las retribuciones totales, **no superan el 25%**.

En concreto el resultado expresado en media aritmética **presenta una diferencia retributiva a favor de los hombres del 3%** y el expresado en mediana **la diferencia es del 4% a favor de las mujeres**.

A continuación, se detallan las principales circunstancias que influyen en las diferencias de los importes percibidos por los distintos conceptos salariales:

1) El nivel Jerárquico.

Las distintas jefaturas llevan implícito un mayor nivel de complemento de destino y un mayor complemento específico que los puestos base.

2) Los grupos de clasificación.

El grupo de titulación a que corresponde cada personal predetermina el salario base, los trienios y el rango de niveles del complemento de destino en el que puede ubicarse.

3) Criterios incluidos en el Complemento Específico, tales como dedicación, flexibilidad, turnicidad, dificultad, responsabilidad, penosidad, peligrosidad o desplazamientos.

4) Diversos conceptos de productividad, tales como vialidad invernal, guardias, etc.

5) Horas extraordinarias y complementarias.

Este concepto no está incluido en el Registro salarial y se está abonando por medio del Complemento de Productividad.

6) Atribución temporal de funciones.

Se abonan diferencias retributivas por desempeño de funciones de superior nivel utilizando para ello el complemento de productividad.

7) Reducciones de jornada.

La jornada parcial de algunos puestos implica una proporcional reducción salarial. Los casos las reducciones de jornada no amparados por un permiso retribuido generan igualmente una reducción proporcional del salario.

Las diferencias detectadas en las percepciones salariales en razón de sexo tienen principalmente relación con la masculinización o feminización de algunas categorías profesionales en las que están presentes características laborales que conllevan una retribución diferenciada sobre todo en los conceptos de complemento específico y complemento de productividad.

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

AUDITORIA DETALLADA

TOTAL RETRIBUCIONES

TOTAL	MEDIA						MEDIANA					
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
	24.408,96	98,96%	25.075,18	101,66%	24.664,65	2,70%	21.630,08	102,34%	20.817,96	98,50%	21.135,47	-3,84%
ADJUNTO/A A DIRECTOR DE AREA	61.812,22	100,00%	0,00	0,00%	61.812,22	-100,00%	61.812,22	100,00%	0,00	0,00%	61.812,22	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	50.014,81	105,12%	46.769,74	98,29%	47.581,01	-6,82%	50.014,81	105,66%	46.050,74	97,29%	47.335,23	-8,37%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA Y GANADERÍA	0,00	0,00%	43.061,24	100,00%	43.061,24	100,00%	0,00	0,00%	43.061,24	100,00%	43.061,24	100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	45.901,90	100,00%	0,00	0,00%	45.901,90	-100,00%	45.901,90	100,00%	0,00	0,00%	45.901,90	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE INVERSIONES	46.332,28	100,00%	0,00	0,00%	46.332,28	-100,00%	46.332,28	100,00%	0,00	0,00%	46.332,28	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO GASTO CORRIENTE	0,00	0,00%	49.942,92	100,00%	49.942,92	100,00%	0,00	0,00%	49.942,92	100,00%	49.942,92	100,00%
ADMINISTRADOR/A	31.989,00	100,00%	0,00	0,00%	31.989,00	-100,00%	31.396,33	100,00%	0,00	0,00%	31.396,33	-100,00%
ADMINISTRATIVO/A	21.055,91	94,87%	24.831,36	111,88%	22.194,54	17,01%	20.527,29	99,31%	21.302,88	103,06%	20.670,51	3,75%
ADMINISTRATIVO/A INFORMACION Y REGISTRO	24.140,95	100,00%	0,00	0,00%	24.140,95	-100,00%	24.140,95	100,00%	0,00	0,00%	24.140,95	-100,00%
AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	26.666,76	104,61%	23.141,71	90,78%	25.491,75	-13,83%	26.666,76	102,23%	23.141,71	88,71%	26.085,59	-13,51%
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	25.016,44	98,25%	26.498,02	104,07%	25.460,91	5,82%	24.737,02	99,08%	27.167,40	108,82%	24.965,79	9,73%
AGENTE/A TURISTICO	25.147,41	102,24%	23.492,33	95,51%	24.595,72	-6,73%	25.330,34	107,82%	23.492,33	100,00%	23.492,33	-7,82%
ALMACENISTA	18.112,39	100,00%	0,00	0,00%	18.112,39	-100,00%	18.112,39	100,00%	0,00	0,00%	18.112,39	-100,00%
ALUMNO/A ESCUELA TALLER	11.843,02	100,25%	11.780,35	99,72%	11.813,92	-0,53%	11.893,41	101,04%	11.771,49	100,00%	11.771,49	-1,04%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	30.012,98	100,00%	0,00	0,00%	30.012,98	-100,00%	29.985,78	100,00%	0,00	0,00%	29.985,78	-100,00%
ARQUITECTO/A TECNICO	37.642,79	100,43%	37.317,13	99,57%	37.479,96	-0,87%	38.903,40	100,68%	38.378,58	99,32%	38.640,99	-1,36%
ASESOR/A DE PRESIDENCIA	44.529,88	97,69%	47.688,59	104,62%	45.582,78	6,93%	44.529,88	97,47%	47.688,59	104,39%	45.683,95	6,91%
ASESOR/A JURIDICO	57.239,42	100,00%	0,00	0,00%	57.239,42	-100,00%	57.239,42	100,00%	0,00	0,00%	57.239,42	-100,00%
ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	0,00	0,00%	58.871,58	100,00%	58.871,58	100,00%	0,00	0,00%	58.871,58	100,00%	58.871,58	100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	18.464,62	100,33%	18.125,26	98,49%	18.404,02	-1,84%	18.424,25	100,26%	18.284,22	99,50%	18.376,35	-0,76%
AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	23.421,69	100,00%	0,00	0,00%	23.421,69	-100,00%	23.421,69	100,00%	0,00	0,00%	23.421,69	-100,00%
AYUDANTE/A	17.964,55	100,67%	16.652,42	93,32%	17.845,26	-7,35%	18.247,78	101,92%	16.652,42	93,01%	17.904,64	-8,91%
AYUDANTE/A DE COCINA	28.440,16	102,67%	24.008,16	86,67%	27.701,49	-16,00%	22.592,57	99,47%	24.008,16	105,71%	22.711,84	6,23%
AYUDANTE/A EDUCADOR	22.199,19	100,00%	0,00	0,00%	22.199,19	-100,00%	18.633,82	100,00%	0,00	0,00%	18.633,82	-100,00%
AYUDANTE/A IMPRENTA	0,00	0,00%	18.372,77	100,00%	18.372,77	100,00%	0,00	0,00%	18.372,77	100,00%	18.372,77	100,00%
AYUDANTE/A TECNICO EDICIONES	0,00	0,00%	19.617,75	100,00%	19.617,75	100,00%	0,00	0,00%	19.617,75	100,00%	19.617,75	100,00%
BOMBERO/A	0,00	0,00%	21.146,45	100,00%	21.146,45	100,00%	0,00	0,00%	21.135,47	100,00%	21.135,47	100,00%
CABO	0,00	0,00%	23.235,06	100,00%	23.235,06	100,00%	0,00	0,00%	23.235,06	100,00%	23.235,06	100,00%
CAPATAZ/A	0,00	0,00%	20.935,13	100,00%	20.935,13	100,00%	0,00	0,00%	20.935,13	100,00%	20.935,13	100,00%
CAPATAZ/A FORESTAL	0,00	0,00%	17.339,46	100,00%	17.339,46	100,00%	0,00	0,00%	17.160,60	100,00%	17.160,60	100,00%
CELADOR/A	16.492,05	96,99%	17.515,90	103,01%	17.003,98	6,02%	16.524,96	98,69%	17.231,79	102,91%	16.743,89	4,22%
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	20.008,63	90,45%	22.823,95	103,18%	22.120,12	12,73%	20.008,63	96,66%	20.890,49	100,92%	20.700,72	4,26%
CONDUCTOR/A MECANICO	0,00	0,00%	28.241,88	100,00%	28.241,88	100,00%	0,00	0,00%	28.241,88	100,00%	28.241,88	100,00%
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	0,00	0,00%	30.390,18	100,00%	30.390,18	100,00%	0,00	0,00%	30.390,18	100,00%	30.390,18	100,00%
CONSERJE	18.587,56	97,53%	19.528,52	102,47%	19.058,04	4,94%	18.587,56	97,53%	19.528,52	102,47%	19.058,04	4,94%
COORDINADOR/A DE ACCION SOCIAL Y B.S.	45.291,90	100,00%	0,00	0,00%	45.291,90	-100,00%	45.291,90	100,00%	0,00	0,00%	45.291,90	-100,00%
COORDINADOR/A DE CONTRATACION CONVENIOS INFORMES	61.240,62	100,00%	0,00	0,00%	61.240,62	-100,00%	61.240,62	100,00%	0,00	0,00%	61.240,62	-100,00%
COORDINADOR/A DE COOPERACIÓN Y PLANES	60.669,02	100,00%	0,00	0,00%	60.669,02	-100,00%	60.669,02	100,00%	0,00	0,00%	60.669,02	-100,00%
COORDINADOR/A DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0,00	0,00%	59.442,94	100,00%	59.442,94	100,00%	0,00	0,00%	59.442,94	100,00%	59.442,94	100,00%
COORDINADOR/A DE PRESIDENCIA	42.804,42	105,01%	34.629,20	84,96%	40.760,62	-20,06%	45.905,04	111,27%	34.629,20	83,94%	41.254,11	-27,33%
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	0,00	0,00%	47.518,66	100,00%	47.518,66	100,00%	0,00	0,00%	47.518,66	100,00%	47.518,66	100,00%
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	46.690,44	100,00%	0,00	0,00%	46.690,44	-100,00%	46.690,44	100,00%	0,00	0,00%	46.690,44	-100,00%
COORDINADOR/A FISCALIZACION	58.382,62	100,00%	0,00	0,00%	58.382,62	-100,00%	58.382,62	100,00%	0,00	0,00%	58.382,62	-100,00%
COORDINADOR/A GRUPO POLITICO	34.629,30	94,45%	37.343,35	101,85%	36.664,84	7,40%	34.629,30	96,37%	37.240,28	103,63%	35.934,79	7,27%
DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	41.696,32	100,00%	0,00	0,00%	41.696,32	-100,00%	41.696,32	100,00%	0,00	0,00%	41.696,32	-100,00%

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

DIRECTOR/A COORDINADOR/A	0,00	0,00%	45.765,86	100,00%	45.765,86	100,00%	0,00	0,00%	45.765,86	100,00%	45.765,86	100,00%
DIRECTOR/A DE AREA	61.689,81	100,60%	60.949,23	99,40%	61.319,52	-1,21%	62.311,38	100,87%	61.233,52	99,13%	61.772,45	-1,74%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	59.878,68	102,72%	57.767,76	99,09%	58.295,49	-3,62%	59.878,68	103,20%	57.795,53	99,61%	58.019,88	-3,59%
DIRECTOR/A ESCUELA DE TAURAMAQUIA	0,00	0,00%	25.619,94	100,00%	25.619,94	100,00%	0,00	0,00%	25.619,94	100,00%	25.619,94	100,00%
DIRECTOR/A IDES	0,00	0,00%	42.495,13	100,00%	42.495,13	100,00%	0,00	0,00%	42.495,13	100,00%	42.495,13	100,00%
DOCENTE AREA SANITARIA	22.582,63	100,00%	0,00	0,00%	22.582,63	-100,00%	22.582,63	100,00%	0,00	0,00%	22.582,63	-100,00%
DOCENTE AREA SOCIAL	22.582,63	100,00%	0,00	0,00%	22.582,63	-100,00%	22.582,63	100,00%	0,00	0,00%	22.582,63	-100,00%
DOCENTE COORDINADOR	23.482,83	100,00%	0,00	0,00%	23.482,83	-100,00%	23.482,83	100,00%	0,00	0,00%	23.482,83	-100,00%
EDUCADOR/A	29.235,19	99,49%	30.581,55	104,07%	29.384,78	4,58%	29.188,89	97,85%	30.581,55	102,52%	29.829,75	4,67%
EDUCADOR/A DE FAMILIA	26.746,40	100,00%	0,00	0,00%	26.746,40	-100,00%	26.541,30	100,00%	0,00	0,00%	26.541,30	-100,00%
EMPLEADA/O SERVICIO	19.746,65	99,67%	20.024,70	101,07%	19.812,07	1,40%	17.555,57	98,09%	21.240,17	118,68%	17.897,29	20,59%
ENCARGADO/A COMPRAS	27.224,62	100,00%	0,00	0,00%	27.224,62	-100,00%	27.224,62	100,00%	0,00	0,00%	27.224,62	-100,00%
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y CONTROL DE SERVICIOS	0,00	0,00%	23.673,94	100,00%	23.673,94	100,00%	0,00	0,00%	23.673,94	100,00%	23.673,94	100,00%
ENFERMERO/A	28.803,15	100,08%	28.558,14	99,23%	28.779,25	-0,85%	29.093,25	100,11%	28.355,05	97,57%	29.061,26	-2,54%
ETNOGRAFO/A	33.504,77	100,00%	0,00	0,00%	33.504,77	-100,00%	33.504,77	100,00%	0,00	0,00%	33.504,77	-100,00%
FARMACEUTICA/O	32.453,22	100,00%	0,00	0,00%	32.453,22	-100,00%	32.453,22	100,00%	0,00	0,00%	32.453,22	-100,00%
FISIOTERAPEUTA	25.247,59	95,21%	27.154,00	102,40%	26.518,53	7,19%	25.247,59	93,12%	27.154,00	100,15%	27.113,60	7,03%
GOBERNANTE/A	23.366,11	100,00%	0,00	0,00%	23.366,11	-100,00%	23.366,11	100,00%	0,00	0,00%	23.366,11	-100,00%
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	0,00	0,00%	38.486,77	100,00%	38.486,77	100,00%	0,00	0,00%	38.960,66	100,00%	38.960,66	100,00%
INGENIERO/A TECNICO	0,00	0,00%	41.314,45	100,00%	41.314,45	100,00%	0,00	0,00%	41.314,45	100,00%	41.314,45	100,00%
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	31.954,71	99,64%	32.115,98	100,14%	32.069,90	0,50%	31.954,71	104,94%	30.450,97	100,00%	30.450,97	-4,94%
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	69.024,02	100,00%	0,00	0,00%	69.024,02	-100,00%	69.024,02	100,00%	0,00	0,00%	69.024,02	-100,00%
INTERVENTOR/A GENERAL	0,00	0,00%	74.824,54	100,00%	74.824,54	100,00%	0,00	0,00%	74.824,54	100,00%	74.824,54	100,00%
JEFE/A DE COCINA	23.935,84	101,44%	23.254,81	98,56%	23.595,33	-2,89%	23.935,84	101,44%	23.254,81	98,56%	23.595,33	-2,89%
JEFE/A DE GABINETE DE PRESIDENCIA	47.109,01	100,00%	0,00	0,00%	47.109,01	-100,00%	47.109,01	100,00%	0,00	0,00%	47.109,01	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO	27.546,88	102,57%	25.337,03	94,34%	26.856,30	-8,23%	26.048,42	100,32%	25.040,01	96,43%	25.965,75	-3,88%
JEFE/A DE PROTOCOLO	41.323,54	100,00%	0,00	0,00%	41.323,54	-100,00%	41.323,54	100,00%	0,00	0,00%	41.323,54	-100,00%
JEFE/A ENFERMERIA	34.820,29	100,00%	0,00	0,00%	34.820,29	-100,00%	34.820,29	100,00%	0,00	0,00%	34.820,29	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO BOP	0,00	0,00%	26.211,48	100,00%	26.211,48	100,00%	0,00	0,00%	26.211,48	100,00%	26.211,48	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CAJA COOPERACION Y SUBVENCIONES	27.140,12	100,00%	0,00	0,00%	27.140,12	-100,00%	27.140,12	100,00%	0,00	0,00%	27.140,12	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACION	25.485,04	100,00%	0,00	0,00%	25.485,04	-100,00%	25.485,04	100,00%	0,00	0,00%	25.485,04	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	28.442,73	100,00%	0,00	0,00%	28.442,73	-100,00%	27.617,38	100,00%	0,00	0,00%	27.617,38	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	0,00	0,00%	31.080,17	100,00%	31.080,17	100,00%	0,00	0,00%	31.080,17	100,00%	31.080,17	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GASTO CORRIENTE	0,00	0,00%	26.353,38	100,00%	26.353,38	100,00%	0,00	0,00%	26.353,38	100,00%	26.353,38	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GESTION PRESUPUESTARIA	25.846,64	100,00%	0,00	0,00%	25.846,64	-100,00%	25.846,64	100,00%	0,00	0,00%	25.846,64	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INGRESOS	0,00	0,00%	25.117,36	100,00%	25.117,36	100,00%	0,00	0,00%	25.117,36	100,00%	25.117,36	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INVERSIONES	0,00	0,00%	25.993,15	100,00%	25.993,15	100,00%	0,00	0,00%	25.993,15	100,00%	25.993,15	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PAGOS	0,00	0,00%	26.175,94	100,00%	26.175,94	100,00%	0,00	0,00%	26.175,94	100,00%	26.175,94	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PROGRAMACION	0,00	0,00%	24.524,32	100,00%	24.524,32	100,00%	0,00	0,00%	24.524,32	100,00%	24.524,32	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO SEGUIMIENTO CONTROL	26.415,82	100,00%	0,00	0,00%	26.415,82	-100,00%	26.415,82	100,00%	0,00	0,00%	26.415,82	-100,00%
JEFE/A PARQUE	0,00	0,00%	32.524,72	100,00%	32.524,72	100,00%	0,00	0,00%	32.524,72	100,00%	32.524,72	100,00%
JEFE/A SECCION	42.405,59	100,75%	41.878,75	99,50%	42.089,49	-1,25%	42.405,59	100,40%	41.927,37	99,27%	42.235,11	-1,13%
JEFE/A SECCION AGRICULTURA Y GANADERIA	29.356,30	100,00%	0,00	0,00%	29.356,30	-100,00%	29.356,30	100,00%	0,00	0,00%	29.356,30	-100,00%
JEFE/A SECCION ATENCION FAMILIAS E INFANCIA	39.128,22	100,00%	0,00	0,00%	39.128,22	-100,00%	39.128,22	100,00%	0,00	0,00%	39.128,22	-100,00%
JEFE/A SECCION CARRETERAS	0,00	0,00%	38.272,10	100,00%	38.272,10	100,00%	0,00	0,00%	38.272,10	100,00%	38.272,10	100,00%
JEFE/A SECCION CONVENIOS, CONTRATOS Y SUBVENCIONES	41.574,81	100,00%	0,00	0,00%	41.574,81	-100,00%	41.574,81	100,00%	0,00	0,00%	41.574,81	-100,00%
JEFE/A SECCION DE NÓMINAS	0,00	0,00%	42.472,42	100,00%	42.472,42	100,00%	0,00	0,00%	42.472,42	100,00%	42.472,42	100,00%
JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	0,00	0,00%	42.933,90	100,00%	42.933,90	100,00%	0,00	0,00%	42.933,90	100,00%	42.933,90	100,00%
JEFE/A SECCION EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0,00	0,00%	41.760,72	100,00%	41.760,72	100,00%	0,00	0,00%	41.760,72	100,00%	41.760,72	100,00%
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	0,00	0,00%	46.309,30	100,00%	46.309,30	100,00%	0,00	0,00%	46.309,30	100,00%	46.309,30	100,00%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A SECCION GASTOS	0,00	0,00%	47.263,36	100,00%	47.263,36	100,00%	0,00	0,00%	47.263,36	100,00%	47.263,36	100,00%
JEFE/A SECCION JUVENTUD	41.730,90	100,00%	0,00	0,00%	41.730,90	-100,00%	41.730,90	100,00%	0,00	0,00%	41.730,90	-100,00%
JEFE/A SECCION PREVENCIÓN VIOLENCIA GENERO Y PROMOCIÓN SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	0,00	0,00%	41.900,39	100,00%	41.900,39	100,00%	0,00	0,00%	41.900,39	100,00%	41.900,39	100,00%
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00	0,00%	41.716,16	100,00%	41.716,16	100,00%	0,00	0,00%	41.716,16	100,00%	41.716,16	100,00%
JEFE/A SECRETARIO/A - INTERVENTOR/A	47.342,57	100,00%	0,00	0,00%	47.342,57	-100,00%	47.342,57	100,00%	0,00	0,00%	47.342,57	-100,00%
JEFE/A SERVICIO ANALISIS ECONOMICO Y CONTABILIDAD INFORMATIZADA	0,00	0,00%	51.874,40	100,00%	51.874,40	100,00%	0,00	0,00%	51.874,40	100,00%	51.874,40	100,00%
JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA	0,00	0,00%	53.983,23	100,00%	53.983,23	100,00%	0,00	0,00%	53.983,23	100,00%	53.983,23	100,00%
JEFE/A SERVICIO GESTION Y PLANIFICACION	0,00	0,00%	51.237,57	100,00%	51.237,57	100,00%	0,00	0,00%	51.237,57	100,00%	51.237,57	100,00%
JEFE/A SERVICIO TESORERIA	0,00	0,00%	54.080,87	100,00%	54.080,87	100,00%	0,00	0,00%	54.080,87	100,00%	54.080,87	100,00%
JEFE/A UNIDAD	41.096,15	111,10%	34.936,27	94,45%	36.989,57	-16,65%	41.096,15	117,32%	34.936,27	99,74%	35.027,75	-17,59%
JEFE/A UNIDAD INGRESOS	0,00	0,00%	37.799,20	100,00%	37.799,20	100,00%	0,00	0,00%	37.799,20	100,00%	37.799,20	100,00%
JEFE/A UNIDAD TECNICA VALORACIONES	0,00	0,00%	37.819,70	100,00%	37.819,70	100,00%	0,00	0,00%	37.819,70	100,00%	37.819,70	100,00%
MAESTRO/A TALLER	19.209,38	98,20%	19.771,77	101,08%	19.560,88	2,88%	19.361,39	98,26%	19.817,39	100,58%	19.703,33	2,31%
MAQUINISTA	0,00	0,00%	19.688,17	100,00%	19.688,17	100,00%	0,00	0,00%	19.495,91	100,00%	19.495,91	100,00%
MENSAJERO/A	0,00	0,00%	18.609,68	100,00%	18.609,68	100,00%	0,00	0,00%	18.609,68	100,00%	18.609,68	100,00%
OFICIAL/A	19.560,07	98,42%	20.030,99	100,79%	19.874,02	-2,37%	19.560,07	100,00%	20.030,99	102,41%	19.560,07	2,41%
OFICIAL/A DE COCINA	19.242,00	95,81%	21.764,28	108,37%	20.082,76	-12,56%	19.646,36	100,00%	21.764,28	110,78%	19.646,36	-10,78%
OFICIAL/A FOTOCOPOSICION	0,00	0,00%	20.829,61	100,00%	20.829,61	100,00%	0,00	0,00%	20.829,61	100,00%	20.829,61	100,00%
OFICIAL/A MAQUETADOR	0,00	0,00%	19.688,61	100,00%	19.688,61	100,00%	0,00	0,00%	19.688,61	100,00%	19.688,61	100,00%
OFICIAL/A MAQUINISTA	0,00	0,00%	20.600,85	100,00%	20.600,85	100,00%	0,00	0,00%	20.600,85	100,00%	20.600,85	100,00%
OFICIAL/A MAYOR	0,00	0,00%	71.499,24	100,00%	71.499,24	100,00%	0,00	0,00%	71.499,24	100,00%	71.499,24	100,00%
OPERARIO/A DE SERVICIOS VARIOS	0,00	0,00%	17.783,04	100,00%	17.783,04	100,00%	0,00	0,00%	17.783,04	100,00%	17.783,04	100,00%
ORDENANZA	19.940,12	102,16%	19.356,02	99,17%	19.518,27	-2,99%	18.826,37	101,80%	18.049,75	97,60%	18.493,82	-4,20%
PEON/A	0,00	0,00%	17.760,41	100,00%	17.760,41	100,00%	0,00	0,00%	17.717,08	100,00%	17.717,08	100,00%
PEON/A AGRICOLA	0,00	0,00%	16.630,85	100,00%	16.630,85	100,00%	0,00	0,00%	16.548,28	100,00%	16.548,28	100,00%
PEON/A FORESTAL	15.582,92	101,00%	15.405,72	99,85%	15.428,83	-1,15%	15.674,24	101,78%	15.400,27	100,00%	15.400,27	-1,78%
PEON/A SUPERVISOR	0,00	0,00%	18.245,29	100,00%	18.245,29	100,00%	0,00	0,00%	18.401,96	100,00%	18.401,96	100,00%
PROFESOR/A EDUCADOR/A	28.635,61	100,00%	0,00	0,00%	28.635,61	-100,00%	28.635,61	100,00%	0,00	0,00%	28.635,61	-100,00%
PROFESOR/A ESCUELA TAUROMAQUIA	0,00	0,00%	21.437,64	100,00%	21.437,64	100,00%	0,00	0,00%	21.437,64	100,00%	21.437,64	100,00%
PSICOLOGO/A	36.054,65	97,24%	39.123,84	105,52%	37.077,71	-8,28%	36.054,65	95,67%	39.123,84	103,81%	37.686,66	-8,14%
REGENTE/A	0,00	0,00%	25.992,61	100,00%	25.992,61	100,00%	0,00	0,00%	25.992,61	100,00%	25.992,61	100,00%
SARGENTO/A	0,00	0,00%	27.667,87	100,00%	27.667,87	100,00%	0,00	0,00%	27.667,87	100,00%	27.667,87	100,00%
SECRETARIO/A	24.477,67	100,00%	0,00	0,00%	24.477,67	-100,00%	24.532,18	100,00%	0,00	0,00%	24.532,18	-100,00%
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	23.810,24	100,00%	0,00	0,00%	23.810,24	-100,00%	23.851,35	100,00%	0,00	0,00%	23.851,35	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	0,00	0,00%	76.539,34	100,00%	76.539,34	100,00%	0,00	0,00%	76.539,34	100,00%	76.539,34	100,00%
SECRETARIO/A INFORMACION - REGISTRO	24.257,26	100,00%	0,00	0,00%	24.257,26	-100,00%	24.257,26	100,00%	0,00	0,00%	24.257,26	-100,00%
SECRETARIO/A INTERVENTOR	45.077,75	101,43%	43.810,53	98,57%	44.444,14	-2,85%	45.077,75	101,43%	43.810,53	98,57%	44.444,14	-2,85%
SOCIOLOGO/A	34.977,60	100,00%	0,00	0,00%	34.977,60	-100,00%	34.977,60	100,00%	0,00	0,00%	34.977,60	-100,00%
SUBOFICIAL/A DE PROTECCIÓN CIVIL	0,00	0,00%	34.183,08	100,00%	34.183,08	100,00%	0,00	0,00%	34.183,08	100,00%	34.183,08	100,00%
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	36.179,57	100,00%	0,00	0,00%	36.179,57	-100,00%	36.179,57	100,00%	0,00	0,00%	36.179,57	-100,00%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	30.368,11	100,00%	0,00	0,00%	30.368,11	-100,00%	30.335,09	100,00%	0,00	0,00%	30.335,09	-100,00%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL CULTURA	30.236,39	99,93%	30.288,14	100,10%	30.257,09	0,17%	30.262,28	100,00%	30.288,14	100,09%	30.262,28	0,09%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL DEPORTES	0,00	0,00%	23.729,76	100,00%	23.729,76	100,00%	0,00	0,00%	24.199,82	100,00%	24.199,82	100,00%
TECNICO/A DE ARCHIVO Y BIBLIOTECA	23.587,48	100,00%	0,00	0,00%	23.587,48	-100,00%	23.587,48	100,00%	0,00	0,00%	23.587,48	-100,00%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	19.774,76	99,85%	20.075,06	101,36%	19.805,40	1,52%	19.182,09	99,62%	20.283,76	105,34%	19.254,80	5,72%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	0,00	0,00%	25.303,90	100,00%	25.303,90	100,00%	0,00	0,00%	25.303,90	100,00%	25.303,90	100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	23.910,32	100,00%	0,00	0,00%	23.910,32	-100,00%	23.910,32	100,00%	0,00	0,00%	23.910,32	-100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAFIA	0,00	0,00%	26.715,19	100,00%	26.715,19	100,00%	0,00	0,00%	26.715,19	100,00%	26.715,19	100,00%
TECNICO/A MEDIO	24.159,00	100,00%	0,00	0,00%	24.159,00	-100,00%	24.159,00	100,00%	0,00	0,00%	24.159,00	-100,00%
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOS	26.794,57	99,01%	27.600,97	101,99%	27.063,37	2,98%	26.794,57	99,07%	27.600,97	102,05%	27.047,38	2,98%
TECNICO/A MEDIO DOCUMENTALISTA	23.120,81	100,00%	0,00	0,00%	23.120,81	-100,00%	23.120,81	100,00%	0,00	0,00%	23.120,81	-100,00%
TECNICO/A MEDIO GESTION	26.243,26	99,99%	26.265,39	100,07%	26.246,03	0,08%	26.020,62	100,00%	26.265,39	100,94%	26.020,62	0,94%
TECNICO/A MEDIO GESTION RECURSOS HUMANOS	0,00	0,00%	30.635,46	100,00%	30.635,46	100,00%	0,00	0,00%	30.635,46	100,00%	30.635,46	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR DE INVENTARIOS	0,00	0,00%	32.927,96	100,00%	32.927,96	100,00%	0,00	0,00%	32.927,96	100,00%	32.927,96	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	23.092,21	100,00%	0,00	0,00%	23.092,21	-100,00%	23.092,21	100,00%	0,00	0,00%	23.092,21	-100,00%
TECNICO/A SUPERIOR PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	40.238,14	100,00%	0,00	0,00%	40.238,14	-100,00%	40.238,14	100,00%	0,00	0,00%	40.238,14	-100,00%
TECNICO/A TIC	0,00	0,00%	19.497,91	100,00%	19.497,91	100,00%	0,00	0,00%	19.497,91	100,00%	19.497,91	100,00%
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	21.289,11	100,07%	21.113,80	99,24%	21.274,50	-0,82%	21.130,07	100,04%	21.113,80	99,96%	21.121,93	-0,08%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	27.099,42	99,10%	27.593,96	100,90%	27.346,69	-1,81%	27.099,42	99,10%	27.593,96	100,90%	27.346,69	-1,81%
TESORERO/A	0,00	0,00%	73.109,74	100,00%	73.109,74	100,00%	0,00	0,00%	73.109,74	100,00%	73.109,74	100,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	28.015,39	100,37%	27.124,17	97,18%	27.911,41	-3,19%	28.006,48	100,05%	26.280,18	93,88%	27.993,02	-6,17%
TUTOR/A	22.622,90	100,00%	0,00	0,00%	22.622,90	-100,00%	22.622,90	100,00%	0,00	0,00%	22.622,90	-100,00%
VIGILANTE/A CAPATAZ	0,00	0,00%	23.081,70	100,00%	23.081,70	100,00%	0,00	0,00%	23.492,50	100,00%	23.492,50	100,00%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

TOTAL SALARIO BASE

TOTAL	MEDIA						MEDIANA					
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
	10.349,67	106,01%	9.390,92	96,19%	9.763,02	-9,82%	9.640,93	100,00%	8.065,70	83,66%	9.640,93	-16,34%
ADJUNTO/A A DIRECTOR DE AREA	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	14.836,98	107,40%	13.474,73	97,53%	13.815,29	-9,86%	14.836,98	107,45%	12.842,22	93,01%	13.807,73	-14,45%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA Y GANADERÍA	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	14.849,87	100,00%	0,00	0,00%	14.849,87	-100,00%	14.849,87	100,00%	0,00	0,00%	14.849,87	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE INVERSIONES	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO GASTO CORRIENTE	0,00	0,00%	14.815,63	100,00%	14.815,63	100,00%	0,00	0,00%	14.815,63	100,00%	14.815,63	100,00%
ADMINISTRADOR/A	9.631,85	100,00%	0,00	0,00%	9.631,85	-100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%
ADMINISTRATIVO/A	9.790,20	95,71%	11.247,01	109,95%	10.229,55	14,24%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	0,00%
ADMINISTRATIVO/A INFORMACION Y REGISTRO	9.640,93	100,00%	0,00	0,00%	9.640,93	-100,00%	9.640,93	100,00%	0,00	0,00%	9.640,93	-100,00%
AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	12.688,12	101,13%	12.264,33	97,75%	12.546,86	-3,38%	12.688,12	101,75%	12.264,33	98,35%	12.469,53	-3,40%
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	12.464,21	100,19%	12.383,38	99,55%	12.439,96	-0,65%	12.504,55	100,00%	12.322,80	98,55%	12.504,55	-1,45%
AGENTE/A TURISTICO	12.386,22	99,83%	12.450,12	100,34%	12.407,52	0,52%	12.386,22	99,49%	12.450,12	100,00%	12.450,12	0,51%
ALMACENISTA	6.976,32	100,00%	0,00	0,00%	6.976,32	-100,00%	6.976,32	100,00%	0,00	0,00%	6.976,32	-100,00%
ALUMNO/A ESCUELA TALLER	11.821,81	100,18%	11.775,17	99,79%	11.800,16	-0,40%	11.890,02	101,01%	11.771,49	100,00%	11.771,49	-1,01%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	12.832,23	100,00%	0,00	0,00%	12.832,23	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
ARQUITECTO/A TECNICO	12.735,59	99,58%	12.842,22	100,42%	12.788,91	0,83%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%
ASESOR/A JURIDICO	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	7.974,46	99,84%	8.047,91	100,76%	7.987,58	0,92%	8.024,91	100,00%	8.025,06	100,00%	8.025,06	0,00%
AYUDANTE/A	7.017,39	100,01%	7.008,42	99,88%	7.016,58	-0,13%	6.977,46	100,00%	7.008,42	100,44%	6.977,46	0,44%
AYUDANTE/A DE COCINA	26.373,23	101,52%	24.008,16	92,41%	25.979,05	-9,10%	22.592,57	99,47%	24.008,16	105,71%	22.711,84	6,23%
AYUDANTE/A EDUCADOR	8.045,39	100,00%	0,00	0,00%	8.045,39	-100,00%	8.024,91	100,00%	0,00	0,00%	8.024,91	-100,00%
AYUDANTE/A IMPRENTA	0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%	0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%
AYUDANTE/A TECNICO EDICIONES	0,00	0,00%	7.640,93	100,00%	7.640,93	100,00%	0,00	0,00%	7.640,93	100,00%	7.640,93	100,00%
BOMBERO/A	0,00	0,00%	9.653,54	100,00%	9.653,54	100,00%	0,00	0,00%	9.655,12	100,00%	9.655,12	100,00%
CABO	0,00	0,00%	8.161,92	100,00%	8.161,92	100,00%	0,00	0,00%	8.161,92	100,00%	8.161,92	100,00%
CAPATAZ/A	0,00	0,00%	7.369,13	100,00%	7.369,13	100,00%	0,00	0,00%	7.369,13	100,00%	7.369,13	100,00%
CAPATAZ/A FORESTAL	0,00	0,00%	7.623,37	100,00%	7.623,37	100,00%	0,00	0,00%	7.588,68	100,00%	7.588,68	100,00%
CELADOR/A	7.184,00	98,81%	7.357,58	101,19%	7.270,79	2,39%	7.333,18	99,84%	7.345,08	100,00%	7.345,07	0,16%
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	7.971,99	101,81%	7.783,47	99,40%	7.830,60	-2,41%	7.971,99	101,96%	7.664,75	98,04%	7.818,37	-3,93%
CONDUCTOR/A MECANICO	0,00	0,00%	7.498,68	100,00%	7.498,68	100,00%	0,00	0,00%	7.498,68	100,00%	7.498,68	100,00%
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	0,00	0,00%	8.025,06	100,00%	8.025,06	100,00%	0,00	0,00%	8.025,06	100,00%	8.025,06	100,00%
CONSERJE	7.344,53	95,57%	8.025,06	104,43%	7.684,80	8,86%	7.344,53	95,57%	8.025,06	104,43%	7.684,80	8,86%
COORDINADOR/A DE ACCION SOCIAL Y B.S.	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
COORDINADOR/A DE CONTRATACION CONVENIOS INFORMES	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
COORDINADOR/A DE COOPERACIÓN Y PLANES	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
COORDINADOR/A DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
COORDINADOR/A FISCALIZACION	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	12.878,97	100,00%	0,00	0,00%	12.878,97	-100,00%	12.878,97	100,00%	0,00	0,00%	12.878,97	-100,00%
DIRECTOR/A COORDINADOR/A	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
DIRECTOR/A DE AREA	14.852,00	100,04%	14.840,21	99,96%	14.846,10	-0,08%	14.852,00	100,00%	14.851,83	100,00%	14.852,00	0,00%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	14.852,00	99,96%	14.860,34	100,01%	14.858,25	0,06%	14.852,00	100,01%	14.848,03	99,99%	14.850,01	-0,03%

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

DIRECTOR/A ESCUELA DE TAUROMAQUIA	0,00	0,00%	9.346,62	100,00%	9.346,62	100,00%	0,00	0,00%	9.346,62	100,00%	9.346,62	100,00%
DIRECTOR/A IDES	0,00	0,00%	12.510,46	100,00%	12.510,46	100,00%	0,00	0,00%	12.510,46	100,00%	12.510,46	100,00%
DOCENTE AREA SANITARIA	12.509,75	100,00%	0,00	0,00%	12.509,75	-100,00%	12.509,75	100,00%	0,00	0,00%	12.509,75	-100,00%
DOCENTE AREA SOCIAL	12.509,75	100,00%	0,00	0,00%	12.509,75	-100,00%	12.509,75	100,00%	0,00	0,00%	12.509,75	-100,00%
DOCENTE COORDINADOR	12.509,75	100,00%	0,00	0,00%	12.509,75	-100,00%	12.509,75	100,00%	0,00	0,00%	12.509,75	-100,00%
EDUCADOR/A	12.691,23	99,87%	12.840,29	101,04%	12.707,79	1,17%	12.823,47	99,92%	12.840,29	100,05%	12.834,06	0,13%
EDUCADOR/A DE FAMILIA	12.712,31	100,00%	0,00	0,00%	12.712,31	-100,00%	12.842,12	100,00%	0,00	0,00%	12.842,12	-100,00%
EMPLEADA/O SERVICIO	11.924,91	91,71%	16.504,84	126,94%	13.002,54	35,22%	7.276,00	99,06%	21.240,17	289,18%	7.345,06	190,12%
ENCARGADO/A COMPRAS	9.713,90	100,00%	0,00	0,00%	9.713,90	-100,00%	9.713,90	100,00%	0,00	0,00%	9.713,90	-100,00%
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y CONTROL DE SERVICIOS	0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%	0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%
ENFERMERO/A	12.730,24	99,91%	12.841,33	100,79%	12.741,08	0,87%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%
ETNOGRAFO/A	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
FARMACEUTICA/O	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
FISIOTERAPEUTA	12.898,81	102,00%	12.518,61	99,00%	12.645,34	-3,01%	12.898,81	100,44%	12.518,61	97,48%	12.842,22	-2,96%
GOBERNANTE/A	7.833,74	100,00%	0,00	0,00%	7.833,74	-100,00%	7.833,74	100,00%	0,00	0,00%	7.833,74	-100,00%
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	0,00	0,00%	14.602,33	100,00%	14.602,33	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
INGENIERO/A TECNICO	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	12.751,65	99,94%	12.761,83	100,02%	12.758,92	0,08%	12.751,65	99,29%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,71%
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
INTERVENTOR/A GENERAL	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
JEFE/A DE COCINA	7.642,42	100,12%	7.623,99	99,88%	7.633,20	-0,24%	7.642,42	100,12%	7.623,99	99,88%	7.633,20	-0,24%
JEFE/A NEGOCIADO	9.880,94	100,76%	9.642,24	98,33%	9.806,35	-2,43%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	0,00%
JEFE/A DE PROTOCOLO	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
JEFE/A ENFERMERIA	12.857,95	100,00%	0,00	0,00%	12.857,95	-100,00%	12.857,95	100,00%	0,00	0,00%	12.857,95	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO BOP	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CAJA COOPERACION Y SUBVENCIONES	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACION	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	11.572,98	100,00%	0,00	0,00%	11.572,98	-100,00%	12.538,28	100,00%	0,00	0,00%	12.538,28	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	0,00	0,00%	9.617,99	100,00%	9.617,99	100,00%	0,00	0,00%	9.617,99	100,00%	9.617,99	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GASTO CORRIENTE	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GESTION PRESUPUESTARIA	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INGRESOS	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INVERSIONES	0,00	0,00%	9.616,44	100,00%	9.616,44	100,00%	0,00	0,00%	9.616,44	100,00%	9.616,44	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PAGOS	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PROGRAMACION	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO SEGUIMIENTO CONTROL	9.642,27	100,00%	0,00	0,00%	9.642,27	-100,00%	9.642,27	100,00%	0,00	0,00%	9.642,27	-100,00%
JEFE/A PARQUE	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%
JEFE/A SECCION	12.841,31	101,00%	12.630,09	99,34%	12.714,58	-1,66%	12.841,31	100,01%	12.538,28	97,65%	12.840,40	-2,36%
JEFE/A SECCION AGRICULTURA Y GANADERIA	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
JEFE/A SECCION ATENCION FAMILIAS E INFANCIA	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
JEFE/A SECCION CARRETERAS	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
JEFE/A SECCION CONVENIOS, CONTRATOS Y SUBVENCIONES	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
JEFE/A SECCIÓN DE NÓMINAS	0,00	0,00%	12.818,76	100,00%	12.818,76	100,00%	0,00	0,00%	12.818,76	100,00%	12.818,76	100,00%
JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
JEFE/A SECCION EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0,00	0,00%	13.847,11	100,00%	13.847,11	100,00%	0,00	0,00%	13.847,11	100,00%	13.847,11	100,00%
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
JEFE/A SECCION GASTOS	0,00	0,00%	14.872,73	100,00%	14.872,73	100,00%	0,00	0,00%	14.872,73	100,00%	14.872,73	100,00%
JEFE/A SECCION JUVENTUD	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
JEFE/A SECCION PREVENCION VIOLENCIA GENERO Y PROMOCION SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	0,00	0,00%	12.921,57	100,00%	12.921,57	100,00%	0,00	0,00%	12.921,57	100,00%	12.921,57	100,00%
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A SECRETARIO/A - INTERVENTOR/A	14.818,07	100,00%	0,00	0,00%	14.818,07	-100,00%	14.818,07	100,00%	0,00	0,00%	14.818,07	-100,00%
JEFE/A SERVICIO ANALISIS ECONOMICO Y CONTABILIDAD INFORMATIZADA	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACION TECNOLOGICA	0,00	0,00%	14.824,25	100,00%	14.824,25	100,00%	0,00	0,00%	14.824,25	100,00%	14.824,25	100,00%
JEFE/A SERVICIO GESTION Y PLANIFICACION	0,00	0,00%	14.833,12	100,00%	14.833,12	100,00%	0,00	0,00%	14.833,12	100,00%	14.833,12	100,00%
JEFE/A SERVICIO TESORERIA	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
JEFE/A UNIDAD	12.997,37	100,63%	12.875,61	99,69%	12.916,20	-0,94%	12.997,37	100,68%	12.875,61	99,74%	12.909,00	-0,94%
JEFE/A UNIDAD INGRESOS	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
JEFE/A UNIDAD TECNICA VALORACIONES	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
MAESTRO/A TALLER	7.639,32	100,00%	7.639,29	100,00%	7.639,30	0,00%	7.639,32	100,00%	7.639,29	100,00%	7.639,31	0,00%
MAQUINISTA	0,00	0,00%	7.812,52	100,00%	7.812,52	100,00%	0,00	0,00%	7.676,14	100,00%	7.676,14	100,00%
MENSAJERO/A	0,00	0,00%	7.344,55	100,00%	7.344,55	100,00%	0,00	0,00%	7.344,55	100,00%	7.344,55	100,00%
OFICIAL/A	7.621,42	100,02%	7.618,96	99,99%	7.619,78	-0,03%	7.621,42	100,00%	7.618,96	99,97%	7.621,42	-0,03%
OFICIAL/A DE COCINA	7.725,73	72,56%	16.491,46	154,88%	10.647,64	82,33%	7.633,38	99,88%	16.491,46	215,79%	7.642,42	115,91%
OFICIAL/A FOTOCOMPOSICION	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%
OFICIAL/A MAQUETADOR	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%
OFICIAL/A MAQUINISTA	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%
OFICIAL/A MAYOR	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
OPERARIO/A DE SERVICIOS VARIOS	0,00	0,00%	6.952,82	100,00%	6.952,82	100,00%	0,00	0,00%	6.952,82	100,00%	6.952,82	100,00%
ORDENANZA	10.374,14	117,45%	8.239,67	93,29%	8.832,58	-24,17%	7.085,88	98,21%	7.344,53	101,79%	7.215,21	3,58%
PEON/A	0,00	0,00%	6.968,29	100,00%	6.968,29	100,00%	0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%
PEON/A AGRICOLA	0,00	0,00%	6.990,59	100,00%	6.990,59	100,00%	0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%
PEON/A FORESTAL	7.010,56	101,00%	6.930,84	99,85%	6.941,24	-1,15%	7.051,64	101,78%	6.928,39	100,00%	6.928,39	-1,78%
PEON/A SUPERVISOR	0,00	0,00%	6.972,65	100,00%	6.972,65	100,00%	0,00	0,00%	6.977,46	100,00%	6.977,46	100,00%
PROFESOR/A EDUCADOR/A	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	-100,00%
PROFESOR/A ESCUELA TAUROMAQUIA	0,00	0,00%	9.346,62	100,00%	9.346,62	100,00%	0,00	0,00%	9.346,62	100,00%	9.346,62	100,00%
PSICOLOGO/A	14.927,96	100,31%	14.791,29	99,39%	14.882,40	-0,92%	14.927,96	100,92%	14.791,29	100,00%	14.791,29	-0,92%
REGENTE/A	0,00	0,00%	8.025,06	100,00%	8.025,06	100,00%	0,00	0,00%	8.025,06	100,00%	8.025,06	100,00%
SARGENTO/A	0,00	0,00%	9.913,18	100,00%	9.913,18	100,00%	0,00	0,00%	9.913,18	100,00%	9.913,18	100,00%
SECRETARIO/A	9.692,29	100,00%	0,00	0,00%	9.692,29	-100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	9.653,02	100,00%	0,00	0,00%	9.653,02	-100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
SECRETARIO/A INFORMACION - REGISTRO	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	-100,00%
SECRETARIO/A INTERVENTOR	14.835,85	100,19%	14.780,88	99,81%	14.808,37	-0,37%	14.835,85	100,19%	14.780,88	99,81%	14.808,37	-0,37%
SOCIOLOGO/A	14.712,84	100,00%	0,00	0,00%	14.712,84	-100,00%	14.712,84	100,00%	0,00	0,00%	14.712,84	-100,00%
SUBOFICIAL/A DE PROTECCIÓN CIVIL	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	0,00	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	14.945,84	100,00%	0,00	0,00%	14.945,84	-100,00%	14.945,84	100,00%	0,00	0,00%	14.945,84	-100,00%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	14.909,67	100,00%	0,00	0,00%	14.909,67	-100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	-100,00%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL CULTURA	12.831,23	99,93%	12.853,20	100,10%	12.840,02	0,17%	12.842,22	100,00%	12.853,20	100,09%	12.842,22	0,09%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL DEPORTES	0,00	0,00%	9.346,62	100,00%	9.346,62	100,00%	0,00	0,00%	9.346,62	100,00%	9.346,62	100,00%
TECNICO/A DE ARCHIVO Y BIBLIOTECA	12.500,55	100,00%	0,00	0,00%	12.500,55	-100,00%	12.500,55	100,00%	0,00	0,00%	12.500,55	-100,00%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	9.111,81	100,02%	9.089,77	99,78%	9.109,56	-0,24%	8.025,06	100,00%	8.025,06	100,00%	8.025,06	0,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%	0,00	0,00%	9.642,38	100,00%	9.642,38	100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	8.025,06	100,00%	0,00	0,00%	8.025,06	-100,00%	8.025,06	100,00%	0,00	0,00%	8.025,06	-100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAFIA	0,00	0,00%	9.642,33	100,00%	9.642,33	100,00%	0,00	0,00%	9.642,33	100,00%	9.642,33	100,00%
TECNICO/A MEDIO	12.416,60	100,00%	0,00	0,00%	12.416,60	-100,00%	12.416,60	100,00%	0,00	0,00%	12.416,60	-100,00%
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOSUS	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%
TECNICO/A MEDIO DOCUMENTALISTA	12.253,24	100,00%	0,00	0,00%	12.253,24	-100,00%	12.253,24	100,00%	0,00	0,00%	12.253,24	-100,00%
TECNICO/A MEDIO GESTION	12.690,29	100,19%	12.498,40	98,67%	12.666,30	-1,51%	12.569,52	100,24%	12.498,40	99,67%	12.539,38	-0,57%
TECNICO/A MEDIO GESTION RECURSOS HUMANOS	0,00	0,00%	15.082,70	100,00%	15.082,70	100,00%	0,00	0,00%	15.082,70	100,00%	15.082,70	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR DE INVENTARIOS	0,00	0,00%	14.773,24	100,00%	14.773,24	100,00%	0,00	0,00%	14.773,24	100,00%	14.773,24	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	9.630,72	100,00%	0,00	0,00%	9.630,72	-100,00%	9.630,72	100,00%	0,00	0,00%	9.630,72	-100,00%
TECNICO/A SUPERIOR PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	14.828,97	100,00%	0,00	0,00%	14.828,97	-100,00%	14.828,97	100,00%	0,00	0,00%	14.828,97	-100,00%
TECNICO/A TIC	0,00	0,00%	9.409,03	100,00%	9.409,03	100,00%	0,00	0,00%	9.409,03	100,00%	9.409,03	100,00%
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	13.512,49	103,50%	8.025,06	61,47%	13.055,21	-42,03%	8.038,78	100,04%	8.025,06	99,87%	8.035,42	-0,17%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%
TESORERO/A	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%	0,00	0,00%	14.852,00	100,00%	14.852,00	100,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	12.815,04	100,01%	12.808,47	99,95%	12.814,27	-0,05%	12.841,66	100,00%	12.842,22	100,00%	12.842,22	0,00%
TUTOR/A	12.527,64	100,00%	0,00	0,00%	12.527,64	-100,00%	12.527,64	100,00%	0,00	0,00%	12.527,64	-100,00%
VIGILANTE/A CAPATAZ	0,00	0,00%	7.577,79	100,00%	7.577,79	100,00%	0,00	0,00%	7.642,42	100,00%	7.642,42	100,00%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

TOTAL COMPLEMENTOS

TOTAL	MEDIA						MEDIANA					
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
	14.233,07	95,91%	15.816,25	106,57%	14.840,78	10,67%	12.212,58	102,16%	11.503,46	96,23%	11.954,25	-5,93%
ADJUNTO/A A DIRECTOR DE AREA	46.960,22	100,00%	0,00	0,00%	46.960,22	-100,00%	46.960,22	100,00%	0,00	0,00%	46.960,22	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	35.177,83	104,18%	33.295,01	98,61%	33.765,71	-5,58%	35.177,83	104,92%	33.208,52	99,05%	33.527,50	-5,87%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA Y GANADERÍA	0,00	0,00%	30.219,02	100,00%	30.219,02	100,00%	0,00	0,00%	30.219,02	100,00%	30.219,02	100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	31.052,03	100,00%	0,00	0,00%	31.052,03	-100,00%	31.052,03	100,00%	0,00	0,00%	31.052,03	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE INVERSIONES	33.490,06	100,00%	0,00	0,00%	33.490,06	-100,00%	33.490,06	100,00%	0,00	0,00%	33.490,06	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO GASTO CORRIENTE	0,00	0,00%	35.127,29	100,00%	35.127,29	100,00%	0,00	0,00%	35.127,29	100,00%	35.127,29	100,00%
ADMINISTRADOR/A	22.357,16	100,00%	0,00	0,00%	22.357,16	-100,00%	21.753,95	100,00%	0,00	0,00%	21.753,95	-100,00%
ADMINISTRATIVO/A	11.265,71	94,16%	13.584,35	113,53%	11.964,98	19,38%	10.858,24	98,49%	11.660,50	105,77%	11.024,83	7,28%
ADMINISTRATIVO/A INFORMACION Y REGISTRO	14.500,02	100,00%	0,00	0,00%	14.500,02	-100,00%	14.500,02	100,00%	0,00	0,00%	14.500,02	-100,00%
AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	13.978,64	107,99%	10.877,38	84,03%	12.944,88	-23,96%	13.978,64	102,66%	10.877,38	79,89%	13.616,06	-22,78%
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	12.552,23	96,40%	14.114,63	108,40%	13.020,95	12,00%	12.208,77	98,16%	14.844,60	119,35%	12.437,54	21,19%
AGENTE/A TURISTICO	12.761,19	104,70%	11.042,21	90,60%	12.188,20	-14,10%	12.944,12	117,22%	11.042,21	100,00%	11.042,21	-17,22%
ALMACENISTA	11.136,07	100,00%	0,00	0,00%	11.136,07	-100,00%	11.136,07	100,00%	0,00	0,00%	11.136,07	-100,00%
ALUMNO/A ESCUELA TALLER	21,20	154,04%	5,18	37,65%	13,77	-116,39%	21,20	154,01%	5,18	37,63%	13,77	-116,34%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	17.180,75	100,00%	0,00	0,00%	17.180,75	-100,00%	17.132,88	100,00%	0,00	0,00%	17.132,88	-100,00%
ARQUITECTO/A TECNICO	24.907,20	100,88%	24.474,91	99,12%	24.691,05	-1,75%	26.468,72	101,79%	25.536,36	98,21%	26.002,54	-3,59%
ASESOR/A DE PRESIDENCIA	44.529,88	97,69%	47.688,59	104,62%	45.582,78	6,93%	44.529,88	97,47%	47.688,59	104,39%	45.683,95	6,91%
ASESOR/A JURIDICO	42.387,42	100,00%	0,00	0,00%	42.387,42	-100,00%	42.387,42	100,00%	0,00	0,00%	42.387,42	-100,00%
ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	0,00	0,00%	44.019,58	100,00%	44.019,58	100,00%	0,00	0,00%	44.019,58	100,00%	44.019,58	100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	10.490,15	100,71%	10.077,35	96,74%	10.416,44	-3,96%	10.399,19	100,48%	10.259,16	99,12%	10.349,74	-1,35%
AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	13.702,26	100,00%	0,00	0,00%	13.702,26	-100,00%	13.702,26	100,00%	0,00	0,00%	13.702,26	-100,00%
AYUDANTE/A	10.947,16	101,09%	9.644,00	89,06%	10.828,69	-12,03%	11.286,84	103,13%	9.644,00	88,12%	10.944,28	-15,01%
AYUDANTE/A DE COCINA	2.066,92	120,00%	0,00	0,00%	1.722,44	-120,00%	2.066,92	120,00%	0,00	0,00%	1.722,44	-120,00%
AYUDANTE/A EDUCADOR	14.153,80	100,00%	0,00	0,00%	14.153,80	-100,00%	10.598,67	100,00%	0,00	0,00%	10.598,67	-100,00%
AYUDANTE/A IMPRENTA	0,00	0,00%	11.395,31	100,00%	11.395,31	100,00%	0,00	0,00%	11.395,31	100,00%	11.395,31	100,00%
AYUDANTE/A TECNICO EDICIONES	0,00	0,00%	11.976,82	100,00%	11.976,82	100,00%	0,00	0,00%	11.976,82	100,00%	11.976,82	100,00%
BOMBERO/A	0,00	0,00%	11.492,91	100,00%	11.492,91	100,00%	0,00	0,00%	11.480,36	100,00%	11.480,36	100,00%
CABO	0,00	0,00%	15.073,14	100,00%	15.073,14	100,00%	0,00	0,00%	15.073,14	100,00%	15.073,14	100,00%
CAPATAZ/A	0,00	0,00%	13.566,01	100,00%	13.566,01	100,00%	0,00	0,00%	13.566,01	100,00%	13.566,01	100,00%
CAPATAZ/A FORESTAL	0,00	0,00%	9.716,09	100,00%	9.716,09	100,00%	0,00	0,00%	9.436,96	100,00%	9.436,96	100,00%
CELADOR/A	9.308,05	95,63%	10.158,32	104,37%	9.733,18	8,74%	9.179,96	98,27%	9.893,77	105,91%	9.341,76	7,64%
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	12.036,64	84,23%	15.040,48	105,26%	14.289,52	21,02%	12.036,64	93,71%	12.846,20	100,01%	12.844,88	6,30%
CONDUCTOR/A MECANICO	0,00	0,00%	20.743,20	100,00%	20.743,20	100,00%	0,00	0,00%	20.743,20	100,00%	20.743,20	100,00%
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	0,00	0,00%	22.365,12	100,00%	22.365,12	100,00%	0,00	0,00%	22.365,12	100,00%	22.365,12	100,00%
CONSERJE	11.243,03	98,86%	11.503,46	101,14%	11.373,24	2,29%	11.243,03	98,86%	11.503,46	101,14%	11.373,24	2,29%
COORDINADOR/A DE ACCION SOCIAL Y B.S.	32.449,68	100,00%	0,00	0,00%	32.449,68	-100,00%	32.449,68	100,00%	0,00	0,00%	32.449,68	-100,00%
COORDINADOR/A DE CONTRATACION CONVENIOS INFORMES	46.388,62	100,00%	0,00	0,00%	46.388,62	-100,00%	46.388,62	100,00%	0,00	0,00%	46.388,62	-100,00%
COORDINADOR/A DE COOPERACIÓN Y PLANES	45.817,02	100,00%	0,00	0,00%	45.817,02	-100,00%	45.817,02	100,00%	0,00	0,00%	45.817,02	-100,00%
COORDINADOR/A DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0,00	0,00%	44.590,94	100,00%	44.590,94	100,00%	0,00	0,00%	44.590,94	100,00%	44.590,94	100,00%
COORDINADOR/A DE PRESIDENCIA	42.804,42	105,01%	34.629,20	84,96%	40.760,62	-20,06%	45.905,04	111,27%	34.629,20	83,94%	41.254,11	-27,33%
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	0,00	0,00%	34.676,44	100,00%	34.676,44	100,00%	0,00	0,00%	34.676,44	100,00%	34.676,44	100,00%
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	33.848,22	100,00%	0,00	0,00%	33.848,22	-100,00%	33.848,22	100,00%	0,00	0,00%	33.848,22	-100,00%
COORDINADOR/A FISCALIZACION	43.530,62	100,00%	0,00	0,00%	43.530,62	-100,00%	43.530,62	100,00%	0,00	0,00%	43.530,62	-100,00%
COORDINADOR/A GRUPO POLITICO	34.629,30	94,45%	37.343,35	101,85%	36.664,84	7,40%	34.629,30	96,37%	37.240,28	103,63%	35.934,79	7,27%
DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	28.817,35	100,00%	0,00	0,00%	28.817,35	-100,00%	28.817,35	100,00%	0,00	0,00%	28.817,35	-100,00%

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

DIRECTOR/A COORDINADOR/A	0,00	0,00%	32.923,64	100,00%	32.923,64	100,00%	0,00	0,00%	32.923,64	100,00%	32.923,64	100,00%
DIRECTOR/A DE AREA	46.837,81	100,78%	46.109,02	99,22%	46.473,41	-1,57%	47.459,38	101,11%	46.416,72	98,89%	46.938,05	-2,22%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	45.026,68	103,66%	42.907,42	98,78%	43.437,23	-4,88%	45.026,68	104,26%	42.947,51	99,44%	43.187,47	-4,81%
DIRECTOR/A ESCUELA DE TAUROMAQUIA	0,00	0,00%	16.273,32	100,00%	16.273,32	100,00%	0,00	0,00%	16.273,32	100,00%	16.273,32	100,00%
DIRECTOR/A IDES	0,00	0,00%	29.984,67	100,00%	29.984,67	100,00%	0,00	0,00%	29.984,67	100,00%	29.984,67	100,00%
DOCENTE ÁREA SANITARIA	10.072,88	100,00%	0,00	0,00%	10.072,88	-100,00%	10.072,88	100,00%	0,00	0,00%	10.072,88	-100,00%
DOCENTE AREA SOCIAL	10.072,88	100,00%	0,00	0,00%	10.072,88	-100,00%	10.072,88	100,00%	0,00	0,00%	10.072,88	-100,00%
DOCENTE COORDINADOR	10.973,09	100,00%	0,00	0,00%	10.973,09	-100,00%	10.973,09	100,00%	0,00	0,00%	10.973,09	-100,00%
EDUCADOR/A	16.543,95	99,20%	17.741,26	106,38%	16.676,99	7,18%	16.485,41	97,19%	17.741,26	104,60%	16.961,40	7,40%
EDUCADOR/A DE FAMILIA	14.034,08	100,00%	0,00	0,00%	14.034,08	-100,00%	13.699,18	100,00%	0,00	0,00%	13.699,18	-100,00%
EMPLEADA/O SERVICIO	7.821,74	114,86%	3.519,86	51,69%	6.809,53	-63,17%	9.363,15	100,79%	0,00	0,00%	9.290,04	-100,79%
ENCARGADO/A COMPRAS	17.510,72	100,00%	0,00	0,00%	17.510,72	-100,00%	17.510,72	100,00%	0,00	0,00%	17.510,72	-100,00%
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y CONTROL DE SERVICIOS	0,00	0,00%	16.696,48	100,00%	16.696,48	100,00%	0,00	0,00%	16.696,48	100,00%	16.696,48	100,00%
ENFERMERO/A	16.072,91	100,22%	15.716,81	98,00%	16.038,17	-2,22%	16.197,10	100,03%	15.505,53	95,76%	16.192,34	-4,27%
ETNOGRAFO/A	18.652,77	100,00%	0,00	0,00%	18.652,77	-100,00%	18.652,77	100,00%	0,00	0,00%	18.652,77	-100,00%
FARMACEUTICA/O	17.601,22	100,00%	0,00	0,00%	17.601,22	-100,00%	17.601,22	100,00%	0,00	0,00%	17.601,22	-100,00%
FISIOTERAPEUTA	12.348,78	89,01%	14.635,39	105,49%	13.873,19	16,48%	12.348,78	86,53%	14.635,39	102,55%	14.271,38	16,02%
GOBERNANTE/A	15.532,37	100,00%	0,00	0,00%	15.532,37	-100,00%	15.532,37	100,00%	0,00	0,00%	15.532,37	-100,00%
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	0,00	0,00%	23.884,44	100,00%	23.884,44	100,00%	0,00	0,00%	24.108,66	100,00%	24.108,66	100,00%
INGENIERO/A TECNICO	0,00	0,00%	28.472,23	100,00%	28.472,23	100,00%	0,00	0,00%	28.472,23	100,00%	28.472,23	100,00%
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	19.203,05	99,44%	19.354,15	100,22%	19.310,98	0,78%	19.203,05	109,79%	17.491,28	100,00%	17.491,28	-9,79%
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	54.172,02	100,00%	0,00	0,00%	54.172,02	-100,00%	54.172,02	100,00%	0,00	0,00%	54.172,02	-100,00%
INTERVENTOR/A GENERAL	0,00	0,00%	59.972,54	100,00%	59.972,54	100,00%	0,00	0,00%	59.972,54	100,00%	59.972,54	100,00%
JEFE/A DE COCINA	16.293,42	102,08%	15.630,82	97,92%	15.962,12	-4,15%	16.293,42	102,08%	15.630,82	97,92%	15.962,12	-4,15%
JEFE/A DE GABINETE DE PRESIDENCIA	47.109,01	100,00%	0,00	0,00%	47.109,01	-100,00%	47.109,01	100,00%	0,00	0,00%	47.109,01	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO	17.665,94	103,61%	15.694,79	92,05%	17.049,96	-11,56%	16.463,85	100,86%	15.397,63	94,33%	16.323,24	-6,53%
JEFE/A DE PROTOCOLO	28.481,32	100,00%	0,00	0,00%	28.481,32	-100,00%	28.481,32	100,00%	0,00	0,00%	28.481,32	-100,00%
JEFE/A ENFERMERIA	21.962,34	100,00%	0,00	0,00%	21.962,34	-100,00%	21.962,34	100,00%	0,00	0,00%	21.962,34	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO BOP	0,00	0,00%	16.569,10	100,00%	16.569,10	100,00%	0,00	0,00%	16.569,10	100,00%	16.569,10	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CAJA COOPERACION Y SUBVENCIONES	14.297,90	100,00%	0,00	0,00%	14.297,90	-100,00%	14.297,90	100,00%	0,00	0,00%	14.297,90	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACION	15.842,66	100,00%	0,00	0,00%	15.842,66	-100,00%	15.842,66	100,00%	0,00	0,00%	15.842,66	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	16.869,75	100,00%	0,00	0,00%	16.869,75	-100,00%	16.323,02	100,00%	0,00	0,00%	16.323,02	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	0,00	0,00%	21.462,17	100,00%	21.462,17	100,00%	0,00	0,00%	21.462,17	100,00%	21.462,17	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GASTO CORRIENTE	0,00	0,00%	16.711,00	100,00%	16.711,00	100,00%	0,00	0,00%	16.711,00	100,00%	16.711,00	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GESTION PRESUPUESTARIA	16.204,26	100,00%	0,00	0,00%	16.204,26	-100,00%	16.204,26	100,00%	0,00	0,00%	16.204,26	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INGRESOS	0,00	0,00%	15.474,98	100,00%	15.474,98	100,00%	0,00	0,00%	15.474,98	100,00%	15.474,98	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INVERSIONES	0,00	0,00%	16.376,71	100,00%	16.376,71	100,00%	0,00	0,00%	16.376,71	100,00%	16.376,71	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PAGOS	0,00	0,00%	16.533,56	100,00%	16.533,56	100,00%	0,00	0,00%	16.533,56	100,00%	16.533,56	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PROGRAMACION	0,00	0,00%	14.881,94	100,00%	14.881,94	100,00%	0,00	0,00%	14.881,94	100,00%	14.881,94	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO SEGUIMIENTO CONTROL	16.773,55	100,00%	0,00	0,00%	16.773,55	-100,00%	16.773,55	100,00%	0,00	0,00%	16.773,55	-100,00%
JEFE/A PARQUE	0,00	0,00%	24.882,30	100,00%	24.882,30	100,00%	0,00	0,00%	24.882,30	100,00%	24.882,30	100,00%
JEFE/A SECCION	29.564,28	100,64%	29.248,66	99,57%	29.374,91	-1,07%	29.564,28	100,50%	29.417,59	100,00%	29.417,59	-0,50%
JEFE/A SECCION AGRICULTURA Y GANADERIA	16.514,08	100,00%	0,00	0,00%	16.514,08	-100,00%	16.514,08	100,00%	0,00	0,00%	16.514,08	-100,00%
JEFE/A SECCION ATENCION FAMILIAS E INFANCIA	26.286,00	100,00%	0,00	0,00%	26.286,00	-100,00%	26.286,00	100,00%	0,00	0,00%	26.286,00	-100,00%
JEFE/A SECCION CARRETERAS	0,00	0,00%	25.429,88	100,00%	25.429,88	100,00%	0,00	0,00%	25.429,88	100,00%	25.429,88	100,00%
JEFE/A SECCION CONVENIOS, CONTRATOS Y SUBVENCIONES	28.732,59	100,00%	0,00	0,00%	28.732,59	-100,00%	28.732,59	100,00%	0,00	0,00%	28.732,59	-100,00%
JEFE/A SECCIÓN DE NÓMINAS	0,00	0,00%	29.653,67	100,00%	29.653,67	100,00%	0,00	0,00%	29.653,67	100,00%	29.653,67	100,00%
JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	0,00	0,00%	30.091,68	100,00%	30.091,68	100,00%	0,00	0,00%	30.091,68	100,00%	30.091,68	100,00%
JEFE/A SECCION EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0,00	0,00%	27.913,61	100,00%	27.913,61	100,00%	0,00	0,00%	27.913,61	100,00%	27.913,61	100,00%
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	0,00	0,00%	31.457,30	100,00%	31.457,30	100,00%	0,00	0,00%	31.457,30	100,00%	31.457,30	100,00%

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A SECCION GASTOS	0,00	0,00%	32.390,63	100,00%	32.390,63	100,00%	0,00	0,00%	32.390,63	100,00%	32.390,63	100,00%
JEFE/A SECCION JUVENTUD	28.888,68	100,00%	0,00	0,00%	28.888,68	-100,00%	28.888,68	100,00%	0,00	0,00%	28.888,68	-100,00%
JEFE/A SECCION PREVENCIÓN VIOLENCIA GENERO Y PROMOCION SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	0,00	0,00%	28.978,82	100,00%	28.978,82	100,00%	0,00	0,00%	28.978,82	100,00%	28.978,82	100,00%
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00	0,00%	28.873,94	100,00%	28.873,94	100,00%	0,00	0,00%	28.873,94	100,00%	28.873,94	100,00%
JEFE/A SECRETARIO/A - INTERVENTOR/A	32.524,50	100,00%	0,00	0,00%	32.524,50	-100,00%	32.524,50	100,00%	0,00	0,00%	32.524,50	-100,00%
JEFE/A SERVICIO ANALISIS ECONOMICO Y CONTABILIDAD INFORMATIZADA	0,00	0,00%	37.022,40	100,00%	37.022,40	100,00%	0,00	0,00%	37.022,40	100,00%	37.022,40	100,00%
JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACION TECNOLOGICA	0,00	0,00%	39.158,98	100,00%	39.158,98	100,00%	0,00	0,00%	39.158,98	100,00%	39.158,98	100,00%
JEFE/A SERVICIO GESTION Y PLANIFICACION	0,00	0,00%	36.404,44	100,00%	36.404,44	100,00%	0,00	0,00%	36.404,44	100,00%	36.404,44	100,00%
JEFE/A SERVICIO TESORERIA	0,00	0,00%	39.228,87	100,00%	39.228,87	100,00%	0,00	0,00%	39.228,87	100,00%	39.228,87	100,00%
JEFE/A UNIDAD	28.098,79	116,72%	22.060,66	91,64%	24.073,37	-25,08%	28.098,79	127,04%	22.060,66	99,74%	22.118,74	-27,30%
JEFE/A UNIDAD INGRESOS	0,00	0,00%	24.956,98	100,00%	24.956,98	100,00%	0,00	0,00%	24.956,98	100,00%	24.956,98	100,00%
JEFE/A UNIDAD TECNICA VALORACIONES	0,00	0,00%	22.967,70	100,00%	22.967,70	100,00%	0,00	0,00%	22.967,70	100,00%	22.967,70	100,00%
MAESTRO/A TALLER	11.570,06	97,05%	12.132,49	101,77%	11.921,58	4,72%	11.722,07	97,17%	12.178,15	100,95%	12.064,01	3,78%
MAQUINISTA	0,00	0,00%	11.875,65	100,00%	11.875,65	100,00%	0,00	0,00%	11.609,38	100,00%	11.609,38	100,00%
MENSAJERO/A	0,00	0,00%	11.265,13	100,00%	11.265,13	100,00%	0,00	0,00%	11.265,13	100,00%	11.265,13	100,00%
OFICIAL/A	11.938,65	97,42%	12.412,03	101,29%	12.254,24	3,86%	11.938,65	100,00%	12.412,03	103,97%	11.938,65	3,97%
OFICIAL/A DE COCINA	11.516,27	122,06%	5.272,82	55,89%	9.435,12	-66,17%	11.848,74	106,32%	5.272,82	47,31%	11.144,43	-59,01%
OFICIAL/A FOTOCOMPOSICION	0,00	0,00%	13.187,19	100,00%	13.187,19	100,00%	0,00	0,00%	13.187,19	100,00%	13.187,19	100,00%
OFICIAL/A MAQUETADOR	0,00	0,00%	12.046,19	100,00%	12.046,19	100,00%	0,00	0,00%	12.046,19	100,00%	12.046,19	100,00%
OFICIAL/A MAQUINISTA	0,00	0,00%	12.958,43	100,00%	12.958,43	100,00%	0,00	0,00%	12.958,43	100,00%	12.958,43	100,00%
OFICIAL/A MAYOR	0,00	0,00%	56.647,24	100,00%	56.647,24	100,00%	0,00	0,00%	56.647,24	100,00%	56.647,24	100,00%
OPERARIO/A DE SERVICIOS VARIOS	0,00	0,00%	10.830,23	100,00%	10.830,23	100,00%	0,00	0,00%	10.830,23	100,00%	10.830,23	100,00%
ORDENANZA	9.565,97	89,52%	11.116,35	104,03%	10.685,69	14,51%	11.405,92	103,92%	10.891,44	99,23%	10.975,55	-4,69%
PEON/A	0,00	0,00%	10.792,12	100,00%	10.792,12	100,00%	0,00	0,00%	10.739,62	100,00%	10.739,62	100,00%
PEON/A AGRICOLA	0,00	0,00%	9.640,26	100,00%	9.640,26	100,00%	0,00	0,00%	9.368,90	100,00%	9.368,90	100,00%
PEON/A FORESTAL	8.572,36	101,00%	8.474,88	99,85%	8.487,59	-1,15%	8.622,60	101,78%	8.471,88	100,00%	8.471,88	-1,78%
PEON/A SUPERVISOR	0,00	0,00%	11.272,64	100,00%	11.272,64	100,00%	0,00	0,00%	11.424,50	100,00%	11.424,50	100,00%
PROFESOR/A EDUCADOR/A	15.793,39	100,00%	0,00	0,00%	15.793,39	-100,00%	15.793,39	100,00%	0,00	0,00%	15.793,39	-100,00%
PROFESOR/A ESCUELA TAUROMAQUIA	0,00	0,00%	12.091,02	100,00%	12.091,02	100,00%	0,00	0,00%	12.091,02	100,00%	12.091,02	100,00%
PSICOLOGO/A	21.126,69	95,19%	24.332,55	109,63%	22.195,31	14,44%	21.126,69	92,20%	24.332,55	106,19%	22.913,42	13,99%
REGENTE/A	0,00	0,00%	17.967,55	100,00%	17.967,55	100,00%	0,00	0,00%	17.967,55	100,00%	17.967,55	100,00%
SARGENTO/A	0,00	0,00%	17.754,69	100,00%	17.754,69	100,00%	0,00	0,00%	17.754,69	100,00%	17.754,69	100,00%
SECRETARIO/A	14.785,37	100,00%	0,00	0,00%	14.785,37	-100,00%	14.889,80	100,00%	0,00	0,00%	14.889,80	-100,00%
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	14.157,22	100,00%	0,00	0,00%	14.157,22	-100,00%	14.181,38	100,00%	0,00	0,00%	14.181,38	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	0,00	0,00%	61.687,34	100,00%	61.687,34	100,00%	0,00	0,00%	61.687,34	100,00%	61.687,34	100,00%
SECRETARIO/A INFORMACION - REGISTRO	14.614,88	100,00%	0,00	0,00%	14.614,88	-100,00%	14.614,88	100,00%	0,00	0,00%	14.614,88	-100,00%
SECRETARIO/A INTERVENTOR	30.241,90	102,05%	29.029,65	97,95%	29.635,77	-4,09%	30.241,90	102,05%	29.029,65	97,95%	29.635,77	-4,09%
SOCIOLOGO/A	20.264,76	100,00%	0,00	0,00%	20.264,76	-100,00%	20.264,76	100,00%	0,00	0,00%	20.264,76	-100,00%
SUBOFICIAL/A DE PROTECCIÓN CIVIL	0,00	0,00%	21.340,86	100,00%	21.340,86	100,00%	0,00	0,00%	21.340,86	100,00%	21.340,86	100,00%
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	21.233,73	100,00%	0,00	0,00%	21.233,73	-100,00%	21.233,73	100,00%	0,00	0,00%	21.233,73	-100,00%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	15.458,44	100,00%	0,00	0,00%	15.458,44	-100,00%	15.482,18	100,00%	0,00	0,00%	15.482,18	-100,00%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL CULTURA	17.405,16	99,93%	17.434,94	100,10%	17.417,07	0,17%	17.420,06	100,00%	17.434,94	100,09%	17.420,06	0,09%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL DEPORTES	0,00	0,00%	14.383,14	100,00%	14.383,14	100,00%	0,00	0,00%	14.853,20	100,00%	14.853,20	100,00%
TECNICO/A DE ARCHIVO Y BIBLIOTECA	11.086,94	100,00%	0,00	0,00%	11.086,94	-100,00%	11.086,94	100,00%	0,00	0,00%	11.086,94	-100,00%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	10.662,95	99,69%	10.985,29	102,71%	10.695,84	3,01%	10.740,62	99,09%	12.108,92	111,72%	10.839,04	12,62%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	0,00	0,00%	15.661,52	100,00%	15.661,52	100,00%	0,00	0,00%	15.661,52	100,00%	15.661,52	100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	15.885,26	100,00%	0,00	0,00%	15.885,26	-100,00%	15.885,26	100,00%	0,00	0,00%	15.885,26	-100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAFIA	0,00	0,00%	17.072,87	100,00%	17.072,87	100,00%	0,00	0,00%	17.072,87	100,00%	17.072,87	100,00%
TECNICO/A MEDIO	11.742,40	100,00%	0,00	0,00%	11.742,40	-100,00%	11.742,40	100,00%	0,00	0,00%	11.742,40	-100,00%
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOBUS	13.952,35	98,11%	14.758,75	103,78%	14.221,15	5,67%	13.952,35	98,22%	14.758,75	103,90%	14.205,16	5,68%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

TECNICO/A MEDIO DOCUMENTALISTA	10.867,57	100,00%	0,00	0,00%	10.867,57	-100,00%	10.867,57	100,00%	0,00	0,00%	10.867,57	-100,00%
TECNICO/A MEDIO GESTION	13.552,97	99,80%	13.766,98	101,38%	13.579,73	1,58%	13.497,69	100,00%	13.766,98	102,00%	13.497,69	2,00%
TECNICO/A MEDIO GESTION RECURSOS HUMANOS	0,00	0,00%	15.552,77	100,00%	15.552,77	100,00%	0,00	0,00%	15.552,77	100,00%	15.552,77	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR DE INVENTARIOS	0,00	0,00%	18.154,72	100,00%	18.154,72	100,00%	0,00	0,00%	18.154,72	100,00%	18.154,72	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	13.461,49	100,00%	0,00	0,00%	13.461,49	-100,00%	13.461,49	100,00%	0,00	0,00%	13.461,49	-100,00%
TECNICO/A SUPERIOR PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	25.409,17	100,00%	0,00	0,00%	25.409,17	-100,00%	25.409,17	100,00%	0,00	0,00%	25.409,17	-100,00%
TECNICO/A TIC	0,00	0,00%	10.088,88	100,00%	10.088,88	100,00%	0,00	0,00%	10.088,88	100,00%	10.088,88	100,00%
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	7.776,62	94,61%	13.088,74	159,24%	8.219,29	64,63%	11.972,94	99,90%	13.088,74	109,21%	11.984,57	9,31%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	14.257,20	98,30%	14.751,74	101,70%	14.504,47	3,41%	14.257,20	98,30%	14.751,74	101,70%	14.504,47	3,41%
TESORERO/A	0,00	0,00%	58.257,74	100,00%	58.257,74	100,00%	0,00	0,00%	58.257,74	100,00%	58.257,74	100,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	15.200,35	100,68%	14.315,70	94,82%	15.097,14	-5,86%	15.166,69	100,00%	13.437,96	88,60%	15.166,31	-11,40%
TUTOR/A	10.095,25	100,00%	0,00	0,00%	10.095,25	-100,00%	10.095,25	100,00%	0,00	0,00%	10.095,25	-100,00%
VIGILANTE/A CAPATAZ	0,00	0,00%	15.503,91	100,00%	15.503,91	100,00%	0,00	0,00%	15.874,60	100,00%	15.874,60	100,00%

RETRIBUCIONES

TOTAL	MEDIA						MEDIANA					
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
	40.970,93	104,35%	36.871,34	93,91%	39.262,67	-10,44%	41.302,29	109,00%	34.629,30	91,39%	37.892,15	-17,61%
ASESOR/A DE PRESIDENCIA	41.199,08	96,43%	45.780,59	107,15%	42.726,25	10,72%	41.199,08	99,75%	45.780,59	110,84%	41.302,29	11,09%
COORDINADOR/A DE PRESIDENCIA	41.751,83	104,45%	34.629,20	86,64%	39.971,17	-17,82%	45.327,32	115,11%	34.629,20	87,94%	39.378,26	-27,17%
COORDINADOR/A GRUPO POLITICO	34.629,30	99,96%	34.648,97	100,01%	34.644,05	0,06%	34.629,30	100,00%	34.629,30	100,00%	34.629,30	0,00%
JEFE/A DE GABINETE DE PRESIDENCIA	44.513,58	100,00%	0,00	0,00%	44.513,58	-100,00%	44.513,58	100,00%	0,00	0,00%	44.513,58	-100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

COMPLEMENTO DE DESTINO

TOTAL	MEDIA						MEDIANA					
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
	5.839,27	100,87%	5.683,51	98,18%	5.788,71	-2,69%	5.827,30	116,38%	5.237,35	104,60%	5.007,19	-11,78%
ADJUNTO/A A DIRECTOR DE AREA	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	9.340,86	99,99%	9.342,19	100,00%	9.341,86	-0,01%	9.340,86	99,95%	9.350,32	100,05%	9.345,59	0,10%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA Y GANADERÍA	0,00	0,00%	9.350,32	100,00%	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	100,00%	9.350,32	100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	9.349,01	100,00%	0,00	0,00%	9.349,01	-100,00%	9.349,01	100,00%	0,00	0,00%	9.349,01	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE INVERSIONES	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	-100,00%	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO GASTO CORRIENTE	0,00	0,00%	9.327,43	100,00%	9.327,43	100,00%	0,00	0,00%	9.327,43	100,00%	9.327,43	100,00%
ADMINISTRADOR/A	6.332,27	100,00%	0,00	0,00%	6.332,27	-100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%
ADMINISTRATIVO/A	5.375,64	95,02%	6.309,36	111,53%	5.657,24	-16,50%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	0,00%
ADMINISTRATIVO/A INFORMACION Y REGISTRO	5.887,61	100,00%	0,00	0,00%	5.887,61	-100,00%	5.887,61	100,00%	0,00	0,00%	5.887,61	-100,00%
AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	6.748,96	102,78%	6.200,66	94,43%	6.566,19	8,35%	6.748,96	102,83%	6.200,66	94,48%	6.563,23	-8,35%
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	6.301,60	100,20%	6.260,58	99,54%	6.289,30	0,65%	6.322,15	100,00%	6.229,80	98,54%	6.322,15	-1,46%
AGENTE/A TURISTICO	6.262,27	99,83%	6.294,62	100,34%	6.273,06	-0,52%	6.262,27	99,49%	6.294,62	100,00%	6.294,62	0,51%
ALMACENISTA	4.084,39	100,00%	0,00	0,00%	4.084,39	-100,00%	4.084,39	100,00%	0,00	0,00%	4.084,39	-100,00%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	6.856,82	100,00%	0,00	0,00%	6.856,82	-100,00%	6.678,76	100,00%	0,00	0,00%	6.678,76	-100,00%
ARQUITECTO/A TECNICO	7.313,28	99,97%	7.317,60	100,03%	7.315,44	-0,06%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	0,00%
ASESOR/A JURIDICO	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%
ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	0,00	0,00%	11.636,36	100,00%	11.636,36	100,00%	0,00	0,00%	11.636,36	100,00%	11.636,36	100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	4.962,52	99,86%	5.000,58	100,63%	4.969,32	-0,77%	4.984,03	99,95%	4.986,38	100,00%	4.986,33	0,05%
AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	5.329,55	100,00%	0,00	0,00%	5.329,55	-100,00%	5.329,55	100,00%	0,00	0,00%	5.329,55	-100,00%
AYUDANTE/A	4.086,90	99,96%	4.103,19	100,36%	4.088,38	-0,40%	4.085,06	100,00%	4.103,19	100,44%	4.085,06	0,44%
AYUDANTE/A DE COCINA	817,68	100,00%	0,00	0,00%	817,68	-100,00%	817,68	100,00%	0,00	0,00%	817,68	-100,00%
AYUDANTE/A EDUCADOR	4.999,01	100,00%	0,00	0,00%	4.999,01	-100,00%	4.986,29	100,00%	0,00	0,00%	4.986,29	-100,00%
AYUDANTE/A IMPRENTA	0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%	0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%
AYUDANTE/A TECNICO EDICIONES	0,00	0,00%	4.985,42	100,00%	4.985,42	100,00%	0,00	0,00%	4.985,42	100,00%	4.985,42	100,00%
BOMBERO/A	0,00	0,00%	5.293,44	100,00%	5.293,44	100,00%	0,00	0,00%	5.294,30	100,00%	5.294,30	100,00%
CABO	0,00	0,00%	5.523,52	100,00%	5.523,52	100,00%	0,00	0,00%	5.523,52	100,00%	5.523,52	100,00%
CAPATAZ/A	0,00	0,00%	4.098,44	100,00%	4.098,44	100,00%	0,00	0,00%	4.098,44	100,00%	4.098,44	100,00%
CAPATAZ/A FORESTAL	0,00	0,00%	4.973,98	100,00%	4.973,98	100,00%	0,00	0,00%	4.951,32	100,00%	4.951,32	100,00%
CELADOR/A	4.071,54	99,75%	4.092,01	100,25%	4.081,77	-0,50%	4.084,98	100,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	0,00%
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	4.953,41	99,37%	4.994,95	100,21%	4.984,56	-0,83%	4.953,41	99,23%	4.999,93	100,16%	4.991,94	0,93%
CONDUCTOR/A MECANICO	0,00	0,00%	4.892,64	100,00%	4.892,64	100,00%	0,00	0,00%	4.892,64	100,00%	4.892,64	100,00%
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%
CONSERJE	4.084,76	100,00%	4.085,06	100,00%	4.084,91	-0,01%	4.084,76	100,00%	4.085,06	100,00%	4.084,91	0,01%
COORDINADOR/A DE ACCION SOCIAL Y B.S.	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	-100,00%	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	-100,00%
COORDINADOR/A DE CONTRATACION CONVENIOS INFORMES	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%
COORDINADOR/A DE COOPERACIÓN Y PLANES	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%
COORDINADOR/A DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0,00	0,00%	11.636,36	100,00%	11.636,36	100,00%	0,00	0,00%	11.636,36	100,00%	11.636,36	100,00%
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	0,00	0,00%	9.350,32	100,00%	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	100,00%	9.350,32	100,00%
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	-100,00%	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	-100,00%
COORDINADOR/A FISCALIZACION	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%	11.147,40	100,00%	0,00	0,00%	11.147,40	-100,00%
DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	9.377,08	100,00%	0,00	0,00%	9.377,08	-100,00%	9.377,08	100,00%	0,00	0,00%	9.377,08	-100,00%
DIRECTOR/A COORDINADOR/A	0,00	0,00%	9.350,32	100,00%	9.350,32	100,00%	0,00	0,00%	9.350,32	100,00%	9.350,32	100,00%
DIRECTOR/A DE AREA	11.636,36	100,04%	11.627,12	99,96%	11.631,74	0,08%	11.636,36	100,00%	11.636,22	100,00%	11.636,36	0,00%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	11.147,40	101,22%	10.967,89	99,59%	11.012,76	1,63%	11.147,40	100,13%	11.120,97	99,89%	11.132,69	-0,24%
DIRECTOR/A ESCUELA DE TAUROMAQUIA	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

DIRECTOR/A IDES	0,00	0,00%	8.277,36	100,00%	8.277,36	100,00%	0,00	0,00%	8.277,36	100,00%	8.277,36	100,00%
DOCENTE ÁREA SANITARIA	6.324,78	100,00%	0,00	0,00%	6.324,78	-100,00%	6.324,78	100,00%	0,00	0,00%	6.324,78	-100,00%
DOCENTE AREA SOCIAL	6.324,78	100,00%	0,00	0,00%	6.324,78	-100,00%	6.324,78	100,00%	0,00	0,00%	6.324,78	-100,00%
DOCENTE COORDINADOR	6.324,78	100,00%	0,00	0,00%	6.324,78	-100,00%	6.324,78	100,00%	0,00	0,00%	6.324,78	-100,00%
EDUCADOR/A	6.635,43	100,34%	6.434,87	97,30%	6.613,14	3,03%	6.668,00	100,00%	6.434,87	96,50%	6.668,00	-3,50%
EDUCADOR/A DE FAMILIA	6.800,51	100,00%	0,00	0,00%	6.800,51	-100,00%	6.671,21	100,00%	0,00	0,00%	6.671,21	-100,00%
EMPLEADA/O SERVICIO	3.143,58	113,75%	1.528,43	55,31%	2.763,54	58,44%	4.085,05	100,00%	0,00	0,00%	4.084,91	-100,00%
ENCARGADO/A COMPRAS	6.386,21	100,00%	0,00	0,00%	6.386,21	-100,00%	6.386,21	100,00%	0,00	0,00%	6.386,21	-100,00%
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y CONTROL DE SERVICIOS	0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%	0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%
ENFERMERO/A	6.716,35	100,01%	6.711,29	99,93%	6.715,86	0,08%	6.668,00	100,00%	6.668,00	100,00%	6.668,00	0,00%
ETNOGRAFO/A	7.806,32	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	-100,00%	7.806,32	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	-100,00%
FARMACEUTICA/O	7.806,32	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	-100,00%	7.806,32	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	-100,00%
FISIOTERAPEUTA	6.848,31	105,17%	6.343,60	97,42%	6.511,84	7,75%	6.848,31	102,70%	6.343,60	95,13%	6.668,00	-7,57%
GOBERNANTE/A	4.986,38	100,00%	0,00	0,00%	4.986,38	-100,00%	4.986,38	100,00%	0,00	0,00%	4.986,38	-100,00%
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	0,00	0,00%	7.675,01	100,00%	7.675,01	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	100,00%	7.806,32	100,00%
INGENIERO/A TECNICO	0,00	0,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%	0,00	0,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	7.266,00	99,61%	7.305,66	100,16%	7.294,33	-0,54%	7.266,00	99,29%	7.317,60	100,00%	7.317,60	0,71%
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	12.973,26	100,00%	0,00	0,00%	12.973,26	-100,00%	12.973,26	100,00%	0,00	0,00%	12.973,26	-100,00%
INTERVENTOR/A GENERAL	0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%	0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%
JEFE/A DE COCINA	5.287,30	100,12%	5.274,55	99,88%	5.280,92	0,24%	5.287,30	100,12%	5.274,55	99,88%	5.280,92	-0,24%
JEFE/A NEGOCIADO	6.596,13	101,23%	6.339,11	97,29%	6.515,81	3,94%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	0,00%
JEFE/A DE PROTOCOLO	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%
JEFE/A ENFERMERIA	7.326,56	100,00%	0,00	0,00%	7.326,56	-100,00%	7.326,56	100,00%	0,00	0,00%	7.326,56	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO BOP	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CAJA COOPERACION Y SUBVENCIONES	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACION	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	0,00	0,00%	6.323,17	100,00%	6.323,17	100,00%	0,00	0,00%	6.323,17	100,00%	6.323,17	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GASTO CORRIENTE	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GESTION PRESUPUESTARIA	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INGRESOS	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INVERSIONES	0,00	0,00%	6.322,15	100,00%	6.322,15	100,00%	0,00	0,00%	6.322,15	100,00%	6.322,15	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PAGOS	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PROGRAMACION	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO SEGUIMIENTO CONTROL	6.339,12	100,00%	0,00	0,00%	6.339,12	-100,00%	6.339,12	100,00%	0,00	0,00%	6.339,12	-100,00%
JEFE/A PARQUE	0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%	0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%
JEFE/A SECCION	8.295,17	100,04%	8.289,48	99,97%	8.291,75	0,07%	8.295,17	99,99%	8.295,76	100,00%	8.295,76	0,01%
JEFE/A SECCION AGRICULTURA Y GANADERIA	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%
JEFE/A SECCION ATENCION FAMILIAS E INFANCIA	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%
JEFE/A SECCION CARRETERAS	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%
JEFE/A SECCION CONVENIOS, CONTRATOS Y SUBVENCIONES	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%
JEFE/A SECCIÓN DE NÓMINAS	0,00	0,00%	8.280,60	100,00%	8.280,60	100,00%	0,00	0,00%	8.280,60	100,00%	8.280,60	100,00%
JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%
JEFE/A SECCION EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0,00	0,00%	8.823,04	100,00%	8.823,04	100,00%	0,00	0,00%	8.823,04	100,00%	8.823,04	100,00%
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%
JEFE/A SECCION GASTOS	0,00	0,00%	9.363,37	100,00%	9.363,37	100,00%	0,00	0,00%	9.363,37	100,00%	9.363,37	100,00%
JEFE/A SECCION JUVENTUD	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	-100,00%
JEFE/A SECCION PREVENCION VIOLENCIA GENERO Y PROMOCION SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	0,00	0,00%	8.347,01	100,00%	8.347,01	100,00%	0,00	0,00%	8.347,01	100,00%	8.347,01	100,00%
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%	0,00	0,00%	8.295,76	100,00%	8.295,76	100,00%
JEFE/A SECRETARIO/A - INTERVENTOR/A	11.121,93	100,00%	0,00	0,00%	11.121,93	-100,00%	11.121,93	100,00%	0,00	0,00%	11.121,93	-100,00%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A SERVICIO ANALISIS ECONOMICO Y CONTABILIDAD INFORMATIZADA	0,00	0,00%	10.657,60	100,00%	10.657,60	100,00%	0,00	0,00%	10.657,60	100,00%	10.657,60	100,00%
JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACION TECNOLÓGICA	0,00	0,00%	11.614,62	100,00%	11.614,62	100,00%	0,00	0,00%	11.614,62	100,00%	11.614,62	100,00%
JEFE/A SERVICIO GESTION Y PLANIFICACION	0,00	0,00%	10.644,05	100,00%	10.644,05	100,00%	0,00	0,00%	10.644,05	100,00%	10.644,05	100,00%
JEFE/A SERVICIO TESORERIA	0,00	0,00%	10.657,60	100,00%	10.657,60	100,00%	0,00	0,00%	10.657,60	100,00%	10.657,60	100,00%
JEFE/A UNIDAD	7.900,59	105,00%	7.336,63	97,50%	7.524,61	7,49%	7.900,59	107,41%	7.336,63	99,74%	7.355,65	-7,67%
JEFE/A UNIDAD INGRESOS	0,00	0,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%	0,00	0,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%
JEFE/A UNIDAD TECNICA VALORACIONES	0,00	0,00%	7.806,32	100,00%	7.806,32	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	100,00%	7.806,32	100,00%
MAESTRO/A TALLER	4.984,40	100,00%	4.984,37	100,00%	4.984,38	0,00%	4.984,40	100,00%	4.984,38	100,00%	4.984,40	0,00%
MAQUINISTA	0,00	0,00%	4.987,94	100,00%	4.987,94	100,00%	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%
MENSAJERO/A	0,00	0,00%	4.084,77	100,00%	4.084,77	100,00%	0,00	0,00%	4.084,77	100,00%	4.084,77	100,00%
OFICIAL/A	4.972,68	100,02%	4.971,07	99,99%	4.971,61	0,03%	4.972,68	100,00%	4.971,07	99,97%	4.972,68	-0,03%
OFICIAL/A DE COCINA	5.053,43	120,32%	2.493,19	59,36%	4.200,01	60,96%	4.983,11	100,00%	2.493,19	50,03%	4.983,11	-49,97%
OFICIAL/A FOTOCOPOSICION	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%
OFICIAL/A MAQUETADOR	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%
OFICIAL/A MAQUINISTA	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%	0,00	0,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%
OFICIAL/A MAYOR	0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%	0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%
OPERARIO/A DE SERVICIOS VARIOS	0,00	0,00%	4.070,64	100,00%	4.070,64	100,00%	0,00	0,00%	4.070,64	100,00%	4.070,64	100,00%
ORDENANZA	3.280,61	90,66%	3.748,34	103,59%	3.618,41	-12,93%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	0,00%
PEON/A	0,00	0,00%	4.079,65	100,00%	4.079,65	100,00%	0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%
PEON/A AGRICOLA	0,00	0,00%	4.078,45	100,00%	4.078,45	100,00%	0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%
PEON/A FORESTAL	4.104,43	101,00%	4.057,77	99,85%	4.063,86	1,15%	4.128,48	101,78%	4.056,34	100,00%	4.056,34	-1,78%
PEON/A SUPERVISOR	0,00	0,00%	4.082,25	100,00%	4.082,25	100,00%	0,00	0,00%	4.085,06	100,00%	4.085,06	100,00%
PROFESOR/A EDUCADOR/A	6.668,00	100,00%	0,00	0,00%	6.668,00	-100,00%	6.668,00	100,00%	0,00	0,00%	6.668,00	-100,00%
PROFESOR/A ESCUELA TAURAMAQUIA	0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%	0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%
PSICOLOGO/A	7.866,95	100,39%	7.774,41	99,21%	7.836,10	1,18%	7.866,95	100,78%	7.774,41	99,59%	7.806,32	-1,19%
REGENTE/A	0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%	0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%
SARGENTO/A	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	0,00	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%
SECRETARIO/A	5.918,99	100,00%	0,00	0,00%	5.918,99	-100,00%	5.888,50	100,00%	0,00	0,00%	5.888,50	-100,00%
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	5.895,00	100,00%	0,00	0,00%	5.895,00	-100,00%	5.888,50	100,00%	0,00	0,00%	5.888,50	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%	0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%
SECRETARIO/A INFORMACION - REGISTRO	5.888,50	100,00%	0,00	0,00%	5.888,50	-100,00%	5.888,50	100,00%	0,00	0,00%	5.888,50	-100,00%
SECRETARIO/A INTERVENTOR	9.340,15	91,42%	11.094,02	108,58%	10.217,08	-17,17%	9.340,15	91,42%	11.094,02	108,58%	10.217,08	17,17%
SOCIOLOGO/A	7.774,41	100,00%	0,00	0,00%	7.774,41	-100,00%	7.774,41	100,00%	0,00	0,00%	7.774,41	-100,00%
SUBOFICIAL/A DE PROTECCIÓN CIVIL	0,00	0,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%	0,00	0,00%	7.317,60	100,00%	7.317,60	100,00%
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	7.596,79	100,00%	0,00	0,00%	7.596,79	-100,00%	7.596,79	100,00%	0,00	0,00%	7.596,79	-100,00%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	7.836,64	100,00%	0,00	0,00%	7.836,64	-100,00%	7.806,32	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	-100,00%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL CULTURA	6.333,77	99,93%	6.344,62	100,10%	6.338,11	-0,17%	6.339,20	100,00%	6.344,62	100,09%	6.339,20	0,09%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL DEPORTES	0,00	0,00%	5.527,88	100,00%	5.527,88	100,00%	0,00	0,00%	5.588,02	100,00%	5.588,02	100,00%
TECNICO/A DE ARCHIVO Y BIBLIOTECA	6.320,12	100,00%	0,00	0,00%	6.320,12	-100,00%	6.320,12	100,00%	0,00	0,00%	6.320,12	-100,00%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	4.610,10	100,28%	4.486,05	97,58%	4.597,44	2,70%	4.986,38	100,00%	4.986,38	100,00%	4.986,38	0,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	0,00	0,00%	5.888,50	100,00%	5.888,50	100,00%	0,00	0,00%	5.888,50	100,00%	5.888,50	100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	5.287,30	100,00%	0,00	0,00%	5.287,30	-100,00%	5.287,30	100,00%	0,00	0,00%	5.287,30	-100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAFIA	0,00	0,00%	5.888,47	100,00%	5.888,47	100,00%	0,00	0,00%	5.888,47	100,00%	5.888,47	100,00%
TECNICO/A MEDIO	6.277,66	100,00%	0,00	0,00%	6.277,66	-100,00%	6.277,66	100,00%	0,00	0,00%	6.277,66	-100,00%
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOS	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	0,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	100,00%	6.339,20	0,00%
TECNICO/A MEDIO DOCUMENTALISTA	6.195,06	100,00%	0,00	0,00%	6.195,06	-100,00%	6.195,06	100,00%	0,00	0,00%	6.195,06	-100,00%
TECNICO/A MEDIO GESTION RECURSOS HUMANOS	6.373,81	100,11%	6.319,04	99,25%	6.366,97	0,86%	6.339,20	100,00%	6.319,04	99,68%	6.339,20	-0,32%
TECNICO/A MEDIO GESTION RECURSOS HUMANOS	0,00	0,00%	7.927,58	100,00%	7.927,58	100,00%	0,00	0,00%	7.927,58	100,00%	7.927,58	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR DE INVENTARIOS	0,00	0,00%	7.806,32	100,00%	7.806,32	100,00%	0,00	0,00%	7.806,32	100,00%	7.806,32	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	5.881,38	100,00%	0,00	0,00%	5.881,38	-100,00%	5.881,38	100,00%	0,00	0,00%	5.881,38	-100,00%
TECNICO/A SUPERIOR PREVENCION RIESGOS LABORALES	7.794,21	100,00%	0,00	0,00%	7.794,21	-100,00%	7.794,21	100,00%	0,00	0,00%	7.794,21	-100,00%
TECNICO/A TIC	0,00	0,00%	5.238,58	100,00%	5.238,58	100,00%	0,00	0,00%	5.238,58	100,00%	5.238,58	100,00%
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	3.170,19	95,44%	4.986,38	150,12%	3.321,54	-54,68%	4.972,96	99,97%	4.986,38	100,24%	4.974,45	0,27%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	6.668,00	100,00%	6.668,00	100,00%	6.668,00	0,00%	6.668,00	100,00%	6.668,00	100,00%	6.668,00	0,00%
TESORERO/A	0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%	0,00	0,00%	12.973,26	100,00%	12.973,26	100,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	6.742,86	99,79%	6.862,83	101,57%	6.756,86	-1,78%	6.668,00	100,00%	6.668,00	100,00%	6.668,00	0,00%
TUTOR/A	6.333,81	100,00%	0,00	0,00%	6.333,81	-100,00%	6.333,81	100,00%	0,00	0,00%	6.333,81	-100,00%
VIGILANTE/A CAPATAZ	0,00	0,00%	5.185,65	100,00%	5.185,65	100,00%	0,00	0,00%	5.287,30	100,00%	5.287,30	100,00%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

COMPLEMENTO ESPECIFICO

TOTAL	MEDIA						MEDIANA					
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
	6.608,99	93,12%	7.865,69	110,82%	7.097,63	17,71%	5.375,01	100,00%	5.372,30	99,95%	5.375,01	-0,05%
ADJUNTO/A A DIRECTOR DE AREA	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	18.984,76	100,74%	18.799,15	99,75%	18.845,55	-0,98%	18.984,76	99,95%	19.003,98	100,05%	18.994,37	0,10%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA Y GANADERÍA	0,00	0,00%	19.003,98	100,00%	19.003,98	100,00%	0,00	0,00%	19.003,98	100,00%	19.003,98	100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	19.001,22	100,00%	0,00	0,00%	19.001,22	-100,00%	19.001,22	100,00%	0,00	0,00%	19.001,22	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE INVERSIONES	19.003,98	100,00%	0,00	0,00%	19.003,98	-100,00%	19.003,98	100,00%	0,00	0,00%	19.003,98	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO GASTO CORRIENTE	0,00	0,00%	18.957,45	100,00%	18.957,45	100,00%	0,00	0,00%	18.957,45	100,00%	18.957,45	100,00%
ADMINISTRADOR/A	10.374,25	100,00%	0,00	0,00%	10.374,25	-100,00%	10.385,56	100,00%	0,00	0,00%	10.385,56	-100,00%
ADMINISTRATIVO/A	4.504,57	94,94%	5.300,46	111,72%	4.744,60	16,77%	4.351,34	100,00%	4.375,22	100,55%	4.351,34	0,55%
ADMINISTRATIVO/A INFORMACION Y REGISTRO	5.167,36	100,00%	0,00	0,00%	5.167,36	-100,00%	5.167,36	100,00%	0,00	0,00%	5.167,36	-100,00%
AGENTE/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	6.940,73	112,20%	4.676,72	75,60%	6.186,06	-36,60%	6.940,73	107,19%	4.676,72	72,23%	6.474,94	-34,97%
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	4.752,63	100,20%	4.721,45	99,54%	4.743,28	-0,66%	4.768,35	100,00%	4.698,00	98,52%	4.768,35	-1,48%
AGENTE/A TURISTICO	4.723,21	99,83%	4.747,58	100,34%	4.731,34	0,52%	4.723,21	99,49%	4.747,58	100,00%	4.747,58	0,51%
ALMACENISTA	6.456,62	100,00%	0,00	0,00%	6.456,62	-100,00%	6.456,62	100,00%	0,00	0,00%	6.456,62	-100,00%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	7.302,96	100,00%	0,00	0,00%	7.302,96	-100,00%	7.039,30	100,00%	0,00	0,00%	7.039,30	-100,00%
ARQUITECTO/A TECNICO	14.014,99	99,97%	14.023,14	100,03%	14.019,07	0,06%	14.023,14	100,00%	14.023,14	100,00%	14.023,14	0,00%
ASESOR/A JURIDICO	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	0,00	0,00%	27.810,42	100,00%	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	100,00%	27.810,42	100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	4.410,24	99,43%	4.552,35	102,63%	4.435,61	3,20%	4.351,25	100,00%	4.351,46	100,00%	4.351,34	0,00%
AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	5.700,33	100,00%	0,00	0,00%	5.700,33	-100,00%	5.700,33	100,00%	0,00	0,00%	5.700,33	-100,00%
AYUDANTE/A	5.464,01	99,87%	5.540,81	101,28%	5.470,99	1,40%	5.510,88	99,90%	5.540,81	100,44%	5.516,34	0,54%
AYUDANTE/A DE COCINA	1.104,17	100,00%	0,00	0,00%	1.104,17	-100,00%	1.104,17	100,00%	0,00	0,00%	1.104,17	-100,00%
AYUDANTE/A EDUCADOR	5.385,89	100,00%	0,00	0,00%	5.385,89	-100,00%	5.372,20	100,00%	0,00	0,00%	5.372,20	-100,00%
AYUDANTE/A IMPRENTA	0,00	0,00%	4.446,82	100,00%	4.446,82	100,00%	0,00	0,00%	4.446,82	100,00%	4.446,82	100,00%
AYUDANTE/A TECNICO EDICIONES	0,00	0,00%	5.167,26	100,00%	5.167,26	100,00%	0,00	0,00%	5.167,26	100,00%	5.167,26	100,00%
BOMBERO/A	0,00	0,00%	6.185,05	100,00%	6.185,05	100,00%	0,00	0,00%	6.186,06	100,00%	6.186,06	100,00%
CABO	0,00	0,00%	9.469,79	100,00%	9.469,79	100,00%	0,00	0,00%	9.469,79	100,00%	9.469,79	100,00%
CAPATAZ/A	0,00	0,00%	7.109,73	100,00%	7.109,73	100,00%	0,00	0,00%	7.109,73	100,00%	7.109,73	100,00%
CAPATAZ/A FORESTAL	0,00	0,00%	4.340,47	100,00%	4.340,47	100,00%	0,00	0,00%	4.320,74	100,00%	4.320,74	100,00%
CELADOR/A	5.090,09	100,18%	5.072,12	99,82%	5.081,10	-0,35%	5.094,95	100,00%	5.095,00	100,00%	5.095,00	0,00%
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	6.844,64	90,20%	7.835,78	103,27%	7.588,00	13,06%	6.844,64	87,40%	7.843,62	100,16%	7.831,06	12,76%
CONDUCTOR/A MECANICO	0,00	0,00%	7.675,20	100,00%	7.675,20	100,00%	0,00	0,00%	7.675,20	100,00%	7.675,20	100,00%
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	0,00	0,00%	7.822,30	100,00%	7.822,30	100,00%	0,00	0,00%	7.822,30	100,00%	7.822,30	100,00%
CONSERJE	4.446,49	81,56%	6.457,68	118,44%	5.452,09	36,89%	4.446,49	81,56%	6.457,68	118,44%	5.452,09	36,89%
COORDINADOR/A DE ACCION SOCIAL Y B.S.	18.437,56	100,00%	0,00	0,00%	18.437,56	-100,00%	18.437,56	100,00%	0,00	0,00%	18.437,56	-100,00%
COORDINADOR/A DE CONTRATACION CONVENIOS INFORMES	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
COORDINADOR/A DE COOPERACIÓN Y PLANES	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
COORDINADOR/A DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0,00	0,00%	27.810,18	100,00%	27.810,18	100,00%	0,00	0,00%	27.810,18	100,00%	27.810,18	100,00%
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	0,00	0,00%	20.736,08	100,00%	20.736,08	100,00%	0,00	0,00%	20.736,08	100,00%	20.736,08	100,00%
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	18.437,56	100,00%	0,00	0,00%	18.437,56	-100,00%	18.437,56	100,00%	0,00	0,00%	18.437,56	-100,00%
COORDINADOR/A FISCALIZACION	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%	27.810,42	100,00%	0,00	0,00%	27.810,42	-100,00%
DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	15.780,61	100,00%	0,00	0,00%	15.780,61	-100,00%	15.780,61	100,00%	0,00	0,00%	15.780,61	-100,00%
DIRECTOR/A COORDINADOR/A	0,00	0,00%	18.437,56	100,00%	18.437,56	100,00%	0,00	0,00%	18.437,56	100,00%	18.437,56	100,00%
DIRECTOR/A DE AREA	29.746,26	100,04%	29.722,64	99,96%	29.734,45	-0,08%	29.746,26	100,00%	29.745,92	100,00%	29.746,26	0,00%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	27.810,42	99,96%	27.826,03	100,01%	27.822,13	0,06%	27.810,42	100,01%	27.802,98	99,99%	27.806,70	-0,03%
DIRECTOR/A ESCUELA DE TAUMAQUIA	0,00	0,00%	7.884,52	100,00%	7.884,52	100,00%	0,00	0,00%	7.884,52	100,00%	7.884,52	100,00%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

PERÍODO: EJERCICIO 2022

DIRECTOR/A IDES	0,00	0,00%	16.266,17	100,00%	16.266,17	100,00%	0,00	0,00%	16.266,17	100,00%	16.266,17	100,00%
DOCENTE ÁREA SANITARIA	3.748,10	100,00%	0,00	0,00%	3.748,10	-100,00%	3.748,10	100,00%	0,00	0,00%	3.748,10	-100,00%
DOCENTE AREA SOCIAL	3.748,10	100,00%	0,00	0,00%	3.748,10	-100,00%	3.748,10	100,00%	0,00	0,00%	3.748,10	-100,00%
DOCENTE COORDINADOR	3.748,10	100,00%	0,00	0,00%	3.748,10	-100,00%	3.748,10	100,00%	0,00	0,00%	3.748,10	-100,00%
EDUCADOR/A	6.729,27	100,92%	6.179,19	92,67%	6.668,15	-8,25%	7.023,16	100,00%	6.179,19	87,98%	7.023,16	-12,02%
EDUCADOR/A DE FAMILIA	7.233,58	100,00%	0,00	0,00%	7.233,58	-100,00%	7.027,97	100,00%	0,00	0,00%	7.027,97	-100,00%
EMPLEADA/O SERVICIO	3.914,11	113,73%	1.906,30	55,39%	3.441,69	-58,34%	5.094,95	100,01%	0,00	0,00%	5.094,65	-100,01%
ENCARGADO/A COMPRAS	7.773,02	100,00%	0,00	0,00%	7.773,02	-100,00%	7.773,02	100,00%	0,00	0,00%	7.773,02	-100,00%
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y CONTROL DE SERVICIOS	0,00	0,00%	10.385,56	100,00%	10.385,56	100,00%	0,00	0,00%	10.385,56	100,00%	10.385,56	100,00%
ENFERMERO/A	7.101,68	99,90%	7.174,44	100,92%	7.108,78	1,02%	7.057,84	100,00%	7.064,76	100,10%	7.057,84	0,10%
ETNOGRAFO/A	7.508,50	100,00%	0,00	0,00%	7.508,50	-100,00%	7.508,50	100,00%	0,00	0,00%	7.508,50	-100,00%
FARMACEUTICA/O	7.508,50	100,00%	0,00	0,00%	7.508,50	-100,00%	7.508,50	100,00%	0,00	0,00%	7.508,50	-100,00%
FISIOTERAPEUTA	5.500,46	107,86%	4.898,95	96,07%	5.099,45	-11,80%	5.500,46	104,61%	4.898,95	93,17%	5.258,30	-11,44%
GOBERNANTE/A	7.850,58	100,00%	0,00	0,00%	7.850,58	-100,00%	7.850,58	100,00%	0,00	0,00%	7.850,58	-100,00%
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	0,00	0,00%	16.028,23	100,00%	16.028,23	100,00%	0,00	0,00%	16.302,34	100,00%	16.302,34	100,00%
INGENIERO/A TECNICO	0,00	0,00%	7.398,18	100,00%	7.398,18	100,00%	0,00	0,00%	7.398,18	100,00%	7.398,18	100,00%
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	11.937,05	107,39%	10.786,61	97,04%	11.115,31	-10,35%	11.937,05	119,19%	10.015,16	100,00%	10.015,16	-19,19%
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	37.386,38	100,00%	0,00	0,00%	37.386,38	-100,00%	37.386,38	100,00%	0,00	0,00%	37.386,38	-100,00%
INTERVENTOR/A GENERAL	0,00	0,00%	41.854,88	100,00%	41.854,88	100,00%	0,00	0,00%	41.854,88	100,00%	41.854,88	100,00%
JEFE/A DE COCINA	7.850,58	100,12%	7.831,65	99,88%	7.841,11	-0,24%	7.850,58	100,12%	7.831,65	99,88%	7.841,11	-0,24%
JEFE/A NEGOCIADO	7.783,24	104,22%	6.773,67	90,71%	7.467,75	-13,52%	6.538,43	100,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	0,00%
JEFE/A DE PROTOCOLO	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%
JEFE/A ENFERMERIA	10.568,63	100,00%	0,00	0,00%	10.568,63	-100,00%	10.568,63	100,00%	0,00	0,00%	10.568,63	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO BOP	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CAJA COOPERACION Y SUBVENCIONES	5.898,44	100,00%	0,00	0,00%	5.898,44	-100,00%	5.898,44	100,00%	0,00	0,00%	5.898,44	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACION	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	-100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	6.111,71	100,00%	0,00	0,00%	6.111,71	-100,00%	5.898,44	100,00%	0,00	0,00%	5.898,44	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	0,00	0,00%	7.696,28	100,00%	7.696,28	100,00%	0,00	0,00%	7.696,28	100,00%	7.696,28	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GASTO CORRIENTE	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GESTION PRESUPUESTARIA	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	-100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INGRESOS	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INVERSIONES	0,00	0,00%	6.520,67	100,00%	6.520,67	100,00%	0,00	0,00%	6.520,67	100,00%	6.520,67	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PAGOS	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PROGRAMACION	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%	0,00	0,00%	6.538,26	100,00%	6.538,26	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO SEGUIMIENTO CONTROL	6.538,19	100,00%	0,00	0,00%	6.538,19	-100,00%	6.538,19	100,00%	0,00	0,00%	6.538,19	-100,00%
JEFE/A PARQUE	0,00	0,00%	11.220,06	100,00%	11.220,06	100,00%	0,00	0,00%	11.220,06	100,00%	11.220,06	100,00%
JEFE/A SECCION	16.017,85	100,40%	15.912,58	99,74%	15.954,69	-0,66%	16.017,85	101,79%	15.735,58	100,00%	15.735,58	-1,79%
JEFE/A SECCION AGRICULTURA Y GANADERIA	4.173,22	100,00%	0,00	0,00%	4.173,22	-100,00%	4.173,22	100,00%	0,00	0,00%	4.173,22	-100,00%
JEFE/A SECCION ATENCION FAMILIAS E INFANCIA	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%
JEFE/A SECCION CARRETERAS	0,00	0,00%	15.735,58	100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	100,00%	15.735,58	100,00%
JEFE/A SECCION CONVENIOS, CONTRATOS Y SUBVENCIONES	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%
JEFE/A SECCIÓN DE NÓMINAS	0,00	0,00%	17.650,44	100,00%	17.650,44	100,00%	0,00	0,00%	17.650,44	100,00%	17.650,44	100,00%
JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	0,00	0,00%	15.735,58	100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	100,00%	15.735,58	100,00%
JEFE/A SECCION EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0,00	0,00%	13.853,29	100,00%	13.853,29	100,00%	0,00	0,00%	13.853,29	100,00%	13.853,29	100,00%
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	0,00	0,00%	16.302,34	100,00%	16.302,34	100,00%	0,00	0,00%	16.302,34	100,00%	16.302,34	100,00%
JEFE/A SECCION GASTOS	0,00	0,00%	16.325,09	100,00%	16.325,09	100,00%	0,00	0,00%	16.325,09	100,00%	16.325,09	100,00%
JEFE/A SECCION JUVENTUD	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	-100,00%
JEFE/A SECCION PREVENCION VIOLENCIA GENERO Y PROMOCION SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	0,00	0,00%	15.832,80	100,00%	15.832,80	100,00%	0,00	0,00%	15.832,80	100,00%	15.832,80	100,00%
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00	0,00%	15.735,58	100,00%	15.735,58	100,00%	0,00	0,00%	15.735,58	100,00%	15.735,58	100,00%
JEFE/A SECRETARIO/A - INTERVENTOR/A	15.699,62	100,00%	0,00	0,00%	15.699,62	-100,00%	15.699,62	100,00%	0,00	0,00%	15.699,62	-100,00%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A SERVICIO ANALISIS ECONOMICO Y CONTABILIDAD INFORMATIZADA	0,00	0,00%	22.935,20	100,00%	22.935,20	100,00%	0,00	0,00%	22.935,20	100,00%	22.935,20	100,00%
JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACION TECNOLOGICA	0,00	0,00%	22.892,35	100,00%	22.892,35	100,00%	0,00	0,00%	22.892,35	100,00%	22.892,35	100,00%
JEFE/A SERVICIO GESTION Y PLANIFICACION	0,00	0,00%	22.906,04	100,00%	22.906,04	100,00%	0,00	0,00%	22.906,04	100,00%	22.906,04	100,00%
JEFE/A SERVICIO TESORERIA	0,00	0,00%	22.935,20	100,00%	22.935,20	100,00%	0,00	0,00%	22.935,20	100,00%	22.935,20	100,00%
JEFE/A UNIDAD	14.766,00	103,29%	14.059,73	98,35%	14.295,15	-4,94%	14.766,00	104,75%	14.059,73	99,74%	14.096,19	-5,01%
JEFE/A UNIDAD INGRESOS	0,00	0,00%	14.023,26	100,00%	14.023,26	100,00%	0,00	0,00%	14.023,26	100,00%	14.023,26	100,00%
JEFE/A UNIDAD TECNICA VALORACIONES	0,00	0,00%	14.589,78	100,00%	14.589,78	100,00%	0,00	0,00%	14.589,78	100,00%	14.589,78	100,00%
MAESTRO/A TALLER	6.053,75	100,00%	6.053,83	100,00%	6.053,80	0,00%	6.053,75	100,00%	6.053,83	100,00%	6.053,79	0,00%
MAQUINISTA	0,00	0,00%	5.373,98	100,00%	5.373,98	100,00%	0,00	0,00%	5.372,30	100,00%	5.372,30	100,00%
MENSAJERO/A	0,00	0,00%	6.457,21	100,00%	6.457,21	100,00%	0,00	0,00%	6.457,21	100,00%	6.457,21	100,00%
OFICIAL/A	5.316,55	101,05%	5.233,68	99,47%	5.261,30	-1,58%	5.316,55	100,00%	5.233,68	98,44%	5.316,55	-1,56%
OFICIAL/A DE COCINA	5.077,71	118,81%	2.665,60	62,37%	4.273,67	-56,44%	5.317,64	100,00%	2.665,60	50,13%	5.317,64	-49,87%
OFICIAL/A FOTOCOPOSICION	0,00	0,00%	5.168,26	100,00%	5.168,26	100,00%	0,00	0,00%	5.168,26	100,00%	5.168,26	100,00%
OFICIAL/A MAQUETADOR	0,00	0,00%	5.168,26	100,00%	5.168,26	100,00%	0,00	0,00%	5.168,26	100,00%	5.168,26	100,00%
OFICIAL/A MAQUINISTA	0,00	0,00%	5.168,26	100,00%	5.168,26	100,00%	0,00	0,00%	5.168,26	100,00%	5.168,26	100,00%
OFICIAL/A MAYOR	0,00	0,00%	37.386,38	100,00%	37.386,38	100,00%	0,00	0,00%	37.386,38	100,00%	37.386,38	100,00%
OPERARIO/A DE SERVICIOS VARIOS	0,00	0,00%	4.541,59	100,00%	4.541,59	100,00%	0,00	0,00%	4.541,59	100,00%	4.541,59	100,00%
ORDENANZA	4.109,18	91,84%	4.614,84	103,14%	4.474,38	11,30%	4.446,82	99,99%	4.447,60	100,01%	4.447,21	0,02%
PEON/A	0,00	0,00%	5.229,70	100,00%	5.229,70	100,00%	0,00	0,00%	5.284,80	100,00%	5.284,80	100,00%
PEON/A AGRICOLA	0,00	0,00%	5.135,00	100,00%	5.135,00	100,00%	0,00	0,00%	5.143,32	100,00%	5.143,32	100,00%
PEON/A FORESTAL	4.467,93	101,00%	4.417,11	99,85%	4.423,74	-1,15%	4.494,12	101,78%	4.415,54	100,00%	4.415,54	-1,78%
PEON/A SUPERVISOR	0,00	0,00%	5.363,79	100,00%	5.363,79	100,00%	0,00	0,00%	5.284,80	100,00%	5.284,80	100,00%
PROFESOR/A EDUCADOR/A	6.561,40	100,00%	0,00	0,00%	6.561,40	-100,00%	6.561,40	100,00%	0,00	0,00%	6.561,40	-100,00%
PROFESOR/A ESCUELA TAUROMAQUIA	0,00	0,00%	5.437,32	100,00%	5.437,32	100,00%	0,00	0,00%	5.437,32	100,00%	5.437,32	100,00%
PSICOLOGO/A	8.639,78	96,89%	9.472,80	106,23%	8.917,45	9,34%	8.639,78	91,21%	9.472,80	100,00%	9.472,80	8,79%
REGENTE/A	0,00	0,00%	9.262,78	100,00%	9.262,78	100,00%	0,00	0,00%	9.262,78	100,00%	9.262,78	100,00%
SARGENTO/A	0,00	0,00%	10.385,56	100,00%	10.385,56	100,00%	0,00	0,00%	10.385,56	100,00%	10.385,56	100,00%
SECRETARIO/A	5.194,91	100,00%	0,00	0,00%	5.194,91	-100,00%	5.168,14	100,00%	0,00	0,00%	5.168,14	-100,00%
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	5.173,84	100,00%	0,00	0,00%	5.173,84	-100,00%	5.168,14	100,00%	0,00	0,00%	5.168,14	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	0,00	0,00%	41.854,88	100,00%	41.854,88	100,00%	0,00	0,00%	41.854,88	100,00%	41.854,88	100,00%
SECRETARIO/A INFORMACION - REGISTRO	5.168,14	100,00%	0,00	0,00%	5.168,14	-100,00%	5.168,14	100,00%	0,00	0,00%	5.168,14	-100,00%
SECRETARIO/A INTERVENTOR	15.718,48	100,19%	15.660,22	99,81%	15.689,35	-0,37%	15.718,48	100,19%	15.660,22	99,81%	15.689,35	-0,37%
SOCIOLOGO/A	7.477,80	100,00%	0,00	0,00%	7.477,80	-100,00%	7.477,80	100,00%	0,00	0,00%	7.477,80	-100,00%
SUBOFICIAL/A DE PROTECCION CIVIL	0,00	0,00%	14.023,26	100,00%	14.023,26	100,00%	0,00	0,00%	14.023,26	100,00%	14.023,26	100,00%
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	8.624,93	100,00%	0,00	0,00%	8.624,93	-100,00%	8.624,93	100,00%	0,00	0,00%	8.624,93	-100,00%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	7.537,67	100,00%	0,00	0,00%	7.537,67	-100,00%	7.508,50	100,00%	0,00	0,00%	7.508,50	-100,00%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL CULTURA	6.526,79	99,93%	6.537,96	100,10%	6.531,26	0,17%	6.532,38	100,00%	6.537,96	100,09%	6.532,38	0,09%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL DEPORTES	0,00	0,00%	6.532,38	100,00%	6.532,38	100,00%	0,00	0,00%	6.532,38	100,00%	6.532,38	100,00%
TECNICO/A DE ARCHIVO Y BIBLIOTECA	4.766,82	100,00%	0,00	0,00%	4.766,82	-100,00%	4.766,82	100,00%	0,00	0,00%	4.766,82	-100,00%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	4.958,84	100,36%	4.782,19	96,79%	4.940,82	-3,58%	5.372,30	100,00%	5.372,30	100,00%	5.372,30	0,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	0,00	0,00%	5.655,16	100,00%	5.655,16	100,00%	0,00	0,00%	5.655,16	100,00%	5.655,16	100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	7.715,80	100,00%	0,00	0,00%	7.715,80	-100,00%	7.715,80	100,00%	0,00	0,00%	7.715,80	-100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAFIA	0,00	0,00%	5.655,13	100,00%	5.655,13	100,00%	0,00	0,00%	5.655,13	100,00%	5.655,13	100,00%
TECNICO/A MEDIO	4.734,80	100,00%	0,00	0,00%	4.734,80	-100,00%	4.734,80	100,00%	0,00	0,00%	4.734,80	-100,00%
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOTECAS	7.360,33	100,00%	7.360,33	100,00%	7.360,33	0,00%	7.360,33	100,00%	7.360,33	100,00%	7.360,33	0,00%
TECNICO/A MEDIO DOCUMENTALISTA	4.672,51	100,00%	0,00	0,00%	4.672,51	-100,00%	4.672,51	100,00%	0,00	0,00%	4.672,51	-100,00%
TECNICO/A MEDIO GESTION	5.614,58	100,35%	5.459,87	97,58%	5.595,24	-2,76%	5.840,16	100,00%	5.459,87	93,49%	5.840,16	-6,51%
TECNICO/A MEDIO GESTION RECURSOS HUMANOS	0,00	0,00%	7.625,18	100,00%	7.625,18	100,00%	0,00	0,00%	7.625,18	100,00%	7.625,18	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR DE INVENTARIOS	0,00	0,00%	7.508,50	100,00%	7.508,50	100,00%	0,00	0,00%	7.508,50	100,00%	7.508,50	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	6.170,37	100,00%	0,00	0,00%	6.170,37	-100,00%	6.170,37	100,00%	0,00	0,00%	6.170,37	-100,00%
TECNICO/A SUPERIOR PREVENCION RIESGOS LABORALES	16.277,06	100,00%	0,00	0,00%	16.277,06	-100,00%	16.277,06	100,00%	0,00	0,00%	16.277,06	-100,00%
TECNICO/A TIC	0,00	0,00%	4.850,30	100,00%	4.850,30	100,00%	0,00	0,00%	4.850,30	100,00%	4.850,30	100,00%
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	3.109,48	95,23%	4.980,02	152,51%	3.265,35	57,28%	4.966,63	99,97%	4.980,02	100,24%	4.968,11	0,27%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	5.258,30	100,00%	5.258,30	100,00%	5.258,30	0,00%	5.258,30	100,00%	5.258,30	100,00%	5.258,30	0,00%
TESORERO/A	0,00	0,00%	41.854,88	100,00%	41.854,88	100,00%	0,00	0,00%	41.854,88	100,00%	41.854,88	100,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	6.727,32	100,39%	6.504,08	97,06%	6.701,28	-3,33%	6.652,18	100,00%	6.652,18	100,00%	6.652,18	0,00%
TUTOR/A	3.753,55	100,00%	0,00	0,00%	3.753,55	-100,00%	3.753,55	100,00%	0,00	0,00%	3.753,55	-100,00%
VIGILANTE/A CAPATAZ	0,00	0,00%	7.639,76	100,00%	7.639,76	100,00%	0,00	0,00%	7.850,58	100,00%	7.850,58	100,00%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD

TOTAL	MEDIA						MEDIANA					
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
	2.507,84	73,19%	3.995,39	116,60%	3.426,62	43,41%	437,52	32,44%	1.884,24	139,70%	1.348,82	107,26%
ADMINISTRADOR/A	1.368,00	100,00%	0,00	0,00%	1.368,00	-100,00%	4.104,00	100,00%	0,00	0,00%	4.104,00	-100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	65,02	100,00%	0,00	0,00%	65,02	-100,00%	1.495,35	100,00%	0,00	0,00%	1.495,35	-100,00%
AYUDANTE/A	39,41	100,00%	0,00	0,00%	39,41	-100,00%	394,11	100,00%	0,00	0,00%	394,11	-100,00%
AYUDANTE/A EDUCADOR	2.975,18	100,00%	0,00	0,00%	2.975,18	-100,00%	394,11	100,00%	0,00	0,00%	394,11	-100,00%
AYUDANTE/A IMPRENTA	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%
CELADOR/A	134,47	100,00%	0,00	0,00%	134,47	-100,00%	134,47	100,00%	0,00	0,00%	134,47	-100,00%
CONDUCTOR/A BIBLIOBUS	0,00	0,00%	5.695,48	100,00%	5.695,48	100,00%	0,00	0,00%	5.695,48	100,00%	5.695,48	100,00%
CONDUCTOR/A MECANICO	0,00	0,00%	5.713,56	100,00%	5.713,56	100,00%	0,00	0,00%	5.713,56	100,00%	5.713,56	100,00%
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	0,00	0,00%	5.713,56	100,00%	5.713,56	100,00%	0,00	0,00%	5.713,56	100,00%	5.713,56	100,00%
EDUCADOR/A	580,62	100,00%	0,00	0,00%	580,62	-100,00%	4.694,44	100,00%	0,00	0,00%	4.694,44	-100,00%
EMPLEADA/O SERVICIO	15,17	100,00%	0,00	0,00%	15,17	-100,00%	394,44	100,00%	0,00	0,00%	394,44	-100,00%
INGENIERO/A TECNICO	0,00	0,00%	26.307,54	100,00%	26.307,54	100,00%	0,00	0,00%	26.307,54	100,00%	26.307,54	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	1.325,48	100,00%	0,00	0,00%	1.325,48	-100,00%	3.976,44	100,00%	0,00	0,00%	3.976,44	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	0,00	0,00%	3.776,77	100,00%	3.776,77	100,00%	0,00	0,00%	3.776,77	100,00%	3.776,77	100,00%
JEFE/A PARQUE	0,00	0,00%	5.713,56	100,00%	5.713,56	100,00%	0,00	0,00%	5.713,56	100,00%	5.713,56	100,00%
MAQUINISTA	0,00	0,00%	6.029,04	100,00%	6.029,04	100,00%	0,00	0,00%	6.029,04	100,00%	6.029,04	100,00%
OFICIAL/A	0,00	0,00%	283,63	100,00%	283,63	100,00%	0,00	0,00%	283,63	100,00%	283,63	100,00%
OFICIAL/A FOTOCOMPOSICION	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%
OFICIAL/A MAQUETADOR	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%
OFICIAL/A MAQUINISTA	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%
ORDENANZA	287,29	44,63%	780,74	121,29%	643,67	76,66%	1.436,45	223,17%	780,74	121,30%	643,67	-222,98%
PEON/A	0,00	0,00%	856,02	100,00%	856,02	100,00%	0,00	0,00%	856,02	100,00%	856,02	100,00%
REGENTE/A	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%	0,00	0,00%	295,13	100,00%	295,13	100,00%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	286,45	90,46%	437,52	138,16%	316,67	47,71%	286,45	90,46%	437,52	138,16%	316,67	47,71%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	0,00	0,00%	1.884,24	100,00%	1.884,24	100,00%	0,00	0,00%	1.884,24	100,00%	1.884,24	100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAFIA	0,00	0,00%	1.884,24	100,00%	1.884,24	100,00%	0,00	0,00%	1.884,24	100,00%	1.884,24	100,00%
VIGILANTE/A CAPATAZ	0,00	0,00%	1.413,61	100,00%	1.413,61	100,00%	0,00	0,00%	1.413,61	100,00%	1.413,61	100,00%

ANEXO-II
I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

TRIENIOS

TOTAL	MEDIA						MEDIANA					
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
	2.420,11	99,51%	2.451,00	100,78%	2.432,11	1,27%	2.304,49	102,21%	2.225,86	98,72%	2.254,66	-3,49%
ADJUNTO/A A DIRECTOR DE AREA	8.002,40	100,00%	0,00	0,00%	8.002,40	-100,00%	8.002,40	100,00%	0,00	0,00%	8.002,40	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A DE SERVICIO	6.852,21	126,57%	4.934,14	91,14%	5.413,65	-35,43%	6.852,21	129,20%	5.114,61	96,44%	5.303,40	-32,76%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA Y GANADERÍA	0,00	0,00%	1.864,72	100,00%	1.864,72	100,00%	0,00	0,00%	1.864,72	100,00%	1.864,72	100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE CONVENIOS Y CONTRATACION	2.701,79	100,00%	0,00	0,00%	2.701,79	-100,00%	2.701,79	100,00%	0,00	0,00%	2.701,79	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO DE INVERSIONES	5.135,76	100,00%	0,00	0,00%	5.135,76	-100,00%	5.135,76	100,00%	0,00	0,00%	5.135,76	-100,00%
ADJUNTO/A JEFE/A SERVICIO GASTO CORRIENTE	0,00	0,00%	6.842,41	100,00%	6.842,41	100,00%	0,00	0,00%	6.842,41	100,00%	6.842,41	100,00%
ADMINISTRADOR/A	4.282,64	100,00%	0,00	0,00%	4.282,64	-100,00%	5.029,19	100,00%	0,00	0,00%	5.029,19	-100,00%
ADMINISTRATIVO/A	1.312,83	86,99%	1.963,65	130,12%	1.509,11	43,13%	1.067,93	93,47%	1.574,00	137,76%	1.142,59	44,29%
ADMINISTRATIVO/A INFORMACION Y REGISTRO	3.445,05	100,00%	0,00	0,00%	3.445,05	-100,00%	3.445,05	100,00%	0,00	0,00%	3.445,05	-100,00%
AGENTE/A DE IMPULSO RURAL	324,36	89,86%	446,40	123,67%	360,97	33,81%	324,36	89,96%	446,40	123,67%	360,97	33,81%
ALMACENISTA	595,06	100,00%	0,00	0,00%	595,06	-100,00%	595,06	100,00%	0,00	0,00%	595,06	-100,00%
ANIMADOR/A COMUNITARIO	3.020,98	100,00%	0,00	0,00%	3.020,98	-100,00%	3.475,46	100,00%	0,00	0,00%	3.475,46	-100,00%
ARQUITECTO/A TECNICO	1.709,33	70,58%	3.134,17	129,42%	2.421,75	58,84%	0,00	0,00%	4.195,62	196,31%	2.137,26	196,31%
ASESOR/A DE PRESIDENCIA	1.809,61	98,22%	1.908,00	103,56%	1.842,41	5,34%	1.809,61	94,84%	1.908,00	100,00%	1.908,00	5,16%
ASESOR/A JURIDICO	3.429,60	100,00%	0,00	0,00%	3.429,60	-100,00%	3.429,60	100,00%	0,00	0,00%	3.429,60	-100,00%
ASESOR/A TECNICO ESPECIALISTA	0,00	0,00%	4.572,80	100,00%	4.572,80	100,00%	0,00	0,00%	4.572,80	100,00%	4.572,80	100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.021,12	109,51%	524,42	56,24%	932,42	-53,27%	979,64	119,45%	479,43	58,46%	820,14	-60,99%
AUXILIAR TECNICO/A INFORMACION Y ATENCION CIUDADANA	2.672,38	100,00%	0,00	0,00%	2.672,38	-100,00%	2.672,38	100,00%	0,00	0,00%	2.672,38	-100,00%
AYUDANTE/A	1.356,84	110,00%	0,00	0,00%	1.233,49	-110,00%	1.708,17	125,01%	0,00	0,00%	1.366,41	-125,01%
AYUDANTE/A DE COCINA	95,98	100,00%	0,00	0,00%	95,98	-100,00%	95,98	100,00%	0,00	0,00%	95,98	-100,00%
AYUDANTE/A EDUCADOR	793,71	100,00%	0,00	0,00%	793,71	-100,00%	240,18	100,00%	0,00	0,00%	240,18	-100,00%
AYUDANTE/A IMPRENTA	0,00	0,00%	2.568,30	100,00%	2.568,30	100,00%	0,00	0,00%	2.568,30	100,00%	2.568,30	100,00%
AYUDANTE/A TECNICO EDICIONES	0,00	0,00%	1.824,14	100,00%	1.824,14	100,00%	0,00	0,00%	1.824,14	100,00%	1.824,14	100,00%
BOMBERO/A	0,00	0,00%	374,98	100,00%	374,98	100,00%	0,00	0,00%	374,98	100,00%	374,98	100,00%
CABO	0,00	0,00%	40,66	100,00%	40,66	100,00%	0,00	0,00%	40,66	100,00%	40,66	100,00%
CAPATAZ/A	0,00	0,00%	2.357,84	100,00%	2.357,84	100,00%	0,00	0,00%	2.357,84	100,00%	2.357,84	100,00%
CELADOR/A	129,61	23,07%	994,19	176,93%	561,90	153,87%	0,00	0,00%	722,52	299,38%	241,34	299,38%
CONDUCTOR/A BIBLIOS	238,59	81,41%	311,26	106,20%	293,09	24,79%	238,59	200,00%	0,00	0,00%	119,30	-200,00%
CONDUCTOR/A MECANICO	0,00	0,00%	2.461,80	100,00%	2.461,80	100,00%	0,00	0,00%	2.461,80	100,00%	2.461,80	100,00%
CONDUCTOR/A REPRESENTACION	0,00	0,00%	3.842,88	100,00%	3.842,88	100,00%	0,00	0,00%	3.842,88	100,00%	3.842,88	100,00%
CONSERJE	2.711,78	147,68%	960,72	52,32%	1.836,25	-95,36%	2.711,78	147,68%	960,72	52,32%	1.836,25	-95,36%
COORDINADOR/A DE ACCION SOCIAL Y B.S.	4.661,80	100,00%	0,00	0,00%	4.661,80	-100,00%	4.661,80	100,00%	0,00	0,00%	4.661,80	-100,00%
COORDINADOR/A DE CONTRATACION CONVENIOS INFORMES	7.430,80	100,00%	0,00	0,00%	7.430,80	-100,00%	7.430,80	100,00%	0,00	0,00%	7.430,80	-100,00%
COORDINADOR/A DE COOPERACIÓN Y PLANES	6.859,20	100,00%	0,00	0,00%	6.859,20	-100,00%	6.859,20	100,00%	0,00	0,00%	6.859,20	-100,00%
COORDINADOR/A DE EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0,00	0,00%	5.144,40	100,00%	5.144,40	100,00%	0,00	0,00%	5.144,40	100,00%	5.144,40	100,00%
COORDINADOR/A DE PRESIDENCIA	1.052,59	133,33%	0,00	0,00%	789,45	-133,33%	577,72	100,00%	0,00	0,00%	577,72	-100,00%
COORDINADOR/A DE RECURSOS HUMANOS	0,00	0,00%	4.590,04	100,00%	4.590,04	100,00%	0,00	0,00%	4.590,04	100,00%	4.590,04	100,00%
COORDINADOR/A DE SERVICIOS	6.060,34	100,00%	0,00	0,00%	6.060,34	-100,00%	6.060,34	100,00%	0,00	0,00%	6.060,34	-100,00%
COORDINADOR/A FISCALIZACION	4.572,80	100,00%	0,00	0,00%	4.572,80	-100,00%	4.572,80	100,00%	0,00	0,00%	4.572,80	-100,00%
COORDINADOR/A GRUPO POLITICO	0,00	0,00%	2.694,38	133,33%	2.020,79	100,00%	0,00	0,00%	2.551,87	100,00%	1.275,93	100,00%
DIRECTOR/A CENTRO ASISTENCIAL	3.659,66	100,00%	0,00	0,00%	3.659,66	-100,00%	3.659,66	100,00%	0,00	0,00%	3.659,66	-100,00%
DIRECTOR/A COORDINADOR/A	0,00	0,00%	5.135,76	100,00%	5.135,76	100,00%	0,00	0,00%	5.135,76	100,00%	5.135,76	100,00%
DIRECTOR/A DE AREA	5.455,19	106,81%	4.759,26	93,19%	5.107,22	-13,63%	6.076,76	108,43%	5.132,20	91,57%	5.604,48	-16,85%
DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN	6.068,86	131,86%	4.113,50	89,38%	4.602,34	-42,49%	6.068,86	141,76%	4.000,11	93,44%	4.281,03	-48,32%
DIRECTOR/A ESCUELA DE TAUROMAQUIA	0,00	0,00%	2.049,60	100,00%	2.049,60	100,00%	0,00	0,00%	2.049,60	100,00%	2.049,60	100,00%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
PERÍODO: EJERCICIO 2022

DIRECTOR/A IDES	0,00	0,00%	5.441,14	100,00%	5.441,14	100,00%	0,00	0,00%	5.441,14	100,00%	5.441,14	100,00%
DOCENTE COORDINADOR	736,39	100,00%	0,00	0,00%	736,39	-100,00%	736,39	100,00%	0,00	0,00%	736,39	-100,00%
EDUCADOR/A	2.460,54	89,25%	5.127,21	185,98%	2.756,84	96,73%	2.051,88	90,30%	5.127,21	225,64%	2.272,25	135,34%
EMPLEADA/O SERVICIO	753,43	126,38%	85,14	14,28%	596,19	-112,09%	207,25	221,93%	0,00	0,00%	93,39	-221,93%
ENCARGADO/A COMPRAS	3.351,49	100,00%	0,00	0,00%	3.351,49	-100,00%	3.351,49	100,00%	0,00	0,00%	3.351,49	-100,00%
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y CONTROL DE SERVICIOS	0,00	0,00%	2.225,86	100,00%	2.225,86	100,00%	0,00	0,00%	2.225,86	100,00%	2.225,86	100,00%
ENFERMERO/A	2.170,10	101,55%	1.831,09	85,68%	2.137,02	-15,86%	1.864,72	100,00%	1.466,59	78,65%	1.864,72	-21,35%
ETNOGRAFO/A	3.337,95	100,00%	0,00	0,00%	3.337,95	-100,00%	3.337,95	100,00%	0,00	0,00%	3.337,95	-100,00%
FARMACEUTICA/O	2.286,40	100,00%	0,00	0,00%	2.286,40	-100,00%	2.286,40	100,00%	0,00	0,00%	2.286,40	-100,00%
FISIOTERAPEUTA	0,00	0,00%	3.392,84	150,00%	2.261,89	100,00%	0,00	0,00%	3.392,84	100,00%	2.345,08	100,00%
GOBERNANTE/A	2.695,41	100,00%	0,00	0,00%	2.695,41	-100,00%	2.695,41	100,00%	0,00	0,00%	2.695,41	-100,00%
INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	0,00	0,00%	181,20	100,00%	181,20	100,00%	0,00	0,00%	181,20	100,00%	181,20	100,00%
INGENIERO/A TECNICO	0,00	0,00%	602,83	100,00%	602,83	100,00%	0,00	0,00%	602,83	100,00%	602,83	100,00%
INGENIERO/A TECNICO DE OBRAS PUBLICAS	0,00	0,00%	140,12	100,00%	140,12	100,00%	0,00	0,00%	140,12	100,00%	140,12	100,00%
INTERVENTOR/A ADJUNTO/A	3.812,38	100,00%	0,00	0,00%	3.812,38	-100,00%	3.812,38	100,00%	0,00	0,00%	3.812,38	-100,00%
INTERVENTOR/A GENERAL	0,00	0,00%	5.144,40	100,00%	5.144,40	100,00%	0,00	0,00%	5.144,40	100,00%	5.144,40	100,00%
JEFE/A DE COCINA	3.155,54	111,11%	2.524,63	88,89%	2.840,08	-22,21%	3.155,54	111,11%	2.524,63	88,89%	2.840,08	-22,21%
JEFE/A DE GABINETE DE PRESIDENCIA	1.573,65	100,00%	0,00	0,00%	1.573,65	-100,00%	1.573,65	100,00%	0,00	0,00%	1.573,65	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO	3.286,58	107,18%	2.582,02	84,20%	3.066,40	-22,98%	3.445,56	112,31%	2.520,17	82,15%	3.067,81	-30,16%
JEFE/A DE PROTOCOLO	4.449,98	100,00%	0,00	0,00%	4.449,98	-100,00%	4.449,98	100,00%	0,00	0,00%	4.449,98	-100,00%
JEFE/A ENFERMERIA	4.067,15	100,00%	0,00	0,00%	4.067,15	-100,00%	4.067,15	100,00%	0,00	0,00%	4.067,15	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO BOP	0,00	0,00%	3.691,64	100,00%	3.691,64	100,00%	0,00	0,00%	3.691,64	100,00%	3.691,64	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CAJA COOPERACION Y SUBVENCIONES	2.060,26	100,00%	0,00	0,00%	2.060,26	-100,00%	2.060,26	100,00%	0,00	0,00%	2.060,26	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACION	2.965,20	100,00%	0,00	0,00%	2.965,20	-100,00%	2.965,20	100,00%	0,00	0,00%	2.965,20	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DESARROLLO RURAL	3.093,36	100,00%	0,00	0,00%	3.093,36	-100,00%	2.993,06	100,00%	0,00	0,00%	2.993,06	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO FORMACION Y EMPLEO	0,00	0,00%	3.646,85	100,00%	3.646,85	100,00%	0,00	0,00%	3.646,85	100,00%	3.646,85	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GASTO CORRIENTE	0,00	0,00%	3.833,54	100,00%	3.833,54	100,00%	0,00	0,00%	3.833,54	100,00%	3.833,54	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO GESTION PRESUPUESTARIA	3.326,80	100,00%	0,00	0,00%	3.326,80	-100,00%	3.326,80	100,00%	0,00	0,00%	3.326,80	-100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INGRESOS	0,00	0,00%	2.597,52	100,00%	2.597,52	100,00%	0,00	0,00%	2.597,52	100,00%	2.597,52	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INVERSIONES	0,00	0,00%	3.533,89	100,00%	3.533,89	100,00%	0,00	0,00%	3.533,89	100,00%	3.533,89	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PAGOS	0,00	0,00%	3.656,10	100,00%	3.656,10	100,00%	0,00	0,00%	3.656,10	100,00%	3.656,10	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO PROGRAMACION	0,00	0,00%	2.004,48	100,00%	2.004,48	100,00%	0,00	0,00%	2.004,48	100,00%	2.004,48	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO SEGUIMIENTO CONTROL	3.896,23	100,00%	0,00	0,00%	3.896,23	-100,00%	3.896,23	100,00%	0,00	0,00%	3.896,23	-100,00%
JEFE/A PARQUE	0,00	0,00%	2.661,38	100,00%	2.661,38	100,00%	0,00	0,00%	2.661,38	100,00%	2.661,38	100,00%
JEFE/A SECCION	5.251,26	102,39%	5.046,61	98,40%	5.128,47	-3,99%	5.251,26	97,85%	5.440,88	101,38%	5.366,76	3,53%
JEFE/A SECCION AGRICULTURA Y GANADERIA	3.968,98	100,00%	0,00	0,00%	3.968,98	-100,00%	3.968,98	100,00%	0,00	0,00%	3.968,98	-100,00%
JEFE/A SECCION ATENCION FAMILIAS E INFANCIA	2.254,66	100,00%	0,00	0,00%	2.254,66	-100,00%	2.254,66	100,00%	0,00	0,00%	2.254,66	-100,00%
JEFE/A SECCION CARRETERAS	0,00	0,00%	1.398,54	100,00%	1.398,54	100,00%	0,00	0,00%	1.398,54	100,00%	1.398,54	100,00%
JEFE/A SECCION CONVENIOS, CONTRATOS Y SUBVENCIONES	4.701,25	100,00%	0,00	0,00%	4.701,25	-100,00%	4.701,25	100,00%	0,00	0,00%	4.701,25	-100,00%
JEFE/A SECCIÓN DE NÓMINAS	0,00	0,00%	3.722,62	100,00%	3.722,62	100,00%	0,00	0,00%	3.722,62	100,00%	3.722,62	100,00%
JEFE/A SECCION DESARROLLO BIBLIOTECARIO	0,00	0,00%	6.060,34	100,00%	6.060,34	100,00%	0,00	0,00%	6.060,34	100,00%	6.060,34	100,00%
JEFE/A SECCION EMPLEO Y DESARROLLO RURAL	0,00	0,00%	5.237,28	100,00%	5.237,28	100,00%	0,00	0,00%	5.237,28	100,00%	5.237,28	100,00%
JEFE/A SECCION EXPROPIACIONES LICENCIAS INFORMES	0,00	0,00%	6.859,20	100,00%	6.859,20	100,00%	0,00	0,00%	6.859,20	100,00%	6.859,20	100,00%
JEFE/A SECCION GASTOS	0,00	0,00%	6.702,17	100,00%	6.702,17	100,00%	0,00	0,00%	6.702,17	100,00%	6.702,17	100,00%
JEFE/A SECCION JUVENTUD	4.857,34	100,00%	0,00	0,00%	4.857,34	-100,00%	4.857,34	100,00%	0,00	0,00%	4.857,34	-100,00%
JEFE/A SECCION PREVENCION VIOLENCIA GENERO Y PROMOCION SALUD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD	0,00	0,00%	4.799,01	100,00%	4.799,01	100,00%	0,00	0,00%	4.799,01	100,00%	4.799,01	100,00%
JEFE/A SECCION TRANSFERENCIAS CORRIENTES	0,00	0,00%	4.842,60	100,00%	4.842,60	100,00%	0,00	0,00%	4.842,60	100,00%	4.842,60	100,00%
JEFE/A SECRETARIO/A - INTERVENTOR/A	5.702,95	100,00%	0,00	0,00%	5.702,95	-100,00%	5.702,95	100,00%	0,00	0,00%	5.702,95	-100,00%
JEFE/A SERVICIO ANALISIS ECONOMICO Y CONTABILIDAD INFORMATIZADA	0,00	0,00%	3.429,60	100,00%	3.429,60	100,00%	0,00	0,00%	3.429,60	100,00%	3.429,60	100,00%
JEFE/A SERVICIO CONTROL Y GESTION DE RETRIBUCIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y MODERNIZACION TECNOLOGICA	0,00	0,00%	4.652,01	100,00%	4.652,01	100,00%	0,00	0,00%	4.652,01	100,00%	4.652,01	100,00%

ANEXO-II

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE SALAMANCA

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

PERÍODO: EJERCICIO 2022

JEFE/A SERVICIO GESTION Y PLANIFICACION	0,00	0,00%	2.854,36	100,00%	2.854,36	100,00%	0,00	0,00%	2.854,36	100,00%	2.854,36	100,00%
JEFE/A SERVICIO TESORERIA	0,00	0,00%	3.895,78	100,00%	3.895,78	100,00%	0,00	0,00%	3.895,78	100,00%	3.895,78	100,00%
JEFE/A UNIDAD	5.432,19	241,04%	664,31	29,48%	2.253,61	-211,57%	5.432,19	814,54%	664,31	99,61%	666,90	-714,93%
JEFE/A UNIDAD INGRESOS	0,00	0,00%	3.616,12	100,00%	3.616,12	100,00%	0,00	0,00%	3.616,12	100,00%	3.616,12	100,00%
JEFE/A UNIDAD TECNICA VALORACIONES	0,00	0,00%	571,60	100,00%	571,60	100,00%	0,00	0,00%	571,60	100,00%	571,60	100,00%
MAESTRO/A TALLER	531,91	60,21%	1.094,29	123,87%	883,40	63,66%	683,92	66,67%	1.139,94	111,12%	1.025,82	44,45%
MAQUINISTA	0,00	0,00%	1.136,92	100,00%	1.136,92	100,00%	0,00	0,00%	936,48	100,00%	936,48	100,00%
MENSAJERO/A	0,00	0,00%	723,14	100,00%	723,14	100,00%	0,00	0,00%	723,14	100,00%	723,14	100,00%
OFICIAL/A	1.649,42	85,60%	2.065,46	107,20%	1.926,78	21,59%	1.649,42	100,00%	2.065,46	125,22%	1.649,42	25,22%
OFICIAL/A DE COCINA	1.385,13	144,07%	114,03	11,86%	961,43	-132,21%	1.401,91	176,04%	114,03	14,32%	796,35	-161,72%
OFICIAL/A FOTOCOMPOSICION	0,00	0,00%	2.737,42	100,00%	2.737,42	100,00%	0,00	0,00%	2.737,42	100,00%	2.737,42	100,00%
OFICIAL/A MAQUETADOR	0,00	0,00%	1.596,42	100,00%	1.596,42	100,00%	0,00	0,00%	1.596,42	100,00%	1.596,42	100,00%
OFICIAL/A MAQUINISTA	0,00	0,00%	2.508,66	100,00%	2.508,66	100,00%	0,00	0,00%	2.508,66	100,00%	2.508,66	100,00%
OFICIAL/A MAYOR	0,00	0,00%	6.287,60	100,00%	6.287,60	100,00%	0,00	0,00%	6.287,60	100,00%	6.287,60	100,00%
OPERARIO/A DE SERVICIOS VARIOS	0,00	0,00%	2.218,00	100,00%	2.218,00	100,00%	0,00	0,00%	2.218,00	100,00%	2.218,00	100,00%
ORDENANZA	1.888,89	96,90%	1.972,43	101,19%	1.949,23	4,29%	2.225,86	102,58%	2.169,60	99,99%	2.169,80	-2,59%
PEON/A	0,00	0,00%	1.429,27	100,00%	1.429,27	100,00%	0,00	0,00%	1.371,83	100,00%	1.371,83	100,00%
PEON/A AGRICOLA	0,00	0,00%	423,51	100,00%	423,51	100,00%	0,00	0,00%	131,16	100,00%	131,16	100,00%
PEON/A SUPERVISOR	0,00	0,00%	1.826,61	100,00%	1.826,61	100,00%	0,00	0,00%	2.054,64	100,00%	2.054,64	100,00%
PROFESOR/A EDUCADOR/A	2.563,99	100,00%	0,00	0,00%	2.563,99	-100,00%	2.563,99	100,00%	0,00	0,00%	2.563,99	-100,00%
PROFESOR/A ESCUELA TAUROMAQUIA	0,00	0,00%	1.366,40	100,00%	1.366,40	100,00%	0,00	0,00%	1.366,40	100,00%	1.366,40	100,00%
PSICOLOGO/A	4.619,96	84,90%	7.085,34	130,20%	5.441,75	45,30%	4.619,96	84,73%	7.085,34	129,94%	5.452,72	45,21%
REGENTE/A	0,00	0,00%	3.122,34	100,00%	3.122,34	100,00%	0,00	0,00%	3.122,34	100,00%	3.122,34	100,00%
SARGENTO/A	0,00	0,00%	932,36	100,00%	932,36	100,00%	0,00	0,00%	932,36	100,00%	932,36	100,00%
SECRETARIO/A	3.542,28	100,00%	0,00	0,00%	3.542,28	-100,00%	3.445,56	100,00%	0,00	0,00%	3.445,56	-100,00%
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	3.088,38	100,00%	0,00	0,00%	3.088,38	-100,00%	3.093,10	100,00%	0,00	0,00%	3.093,10	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	0,00	0,00%	6.859,20	100,00%	6.859,20	100,00%	0,00	0,00%	6.859,20	100,00%	6.859,20	100,00%
SECRETARIO/A INFORMACION - REGISTRO	3.558,24	100,00%	0,00	0,00%	3.558,24	-100,00%	3.558,24	100,00%	0,00	0,00%	3.558,24	-100,00%
SECRETARIO/A INTERVENTOR	5.183,27	138,99%	2.275,41	61,01%	3.729,34	-77,97%	5.183,27	138,99%	2.275,41	61,01%	3.729,34	-77,97%
SOCIOLOGO/A	5.012,55	100,00%	0,00	0,00%	5.012,55	-100,00%	5.012,55	100,00%	0,00	0,00%	5.012,55	-100,00%
SOCIOLOGO/A	5.012,55	100,00%	0,00	0,00%	5.012,55	-100,00%	5.012,55	100,00%	0,00	0,00%	5.012,55	-100,00%
SUPERVISOR/A ENFERMERIA	5.012,01	100,00%	0,00	0,00%	5.012,01	-100,00%	5.012,01	100,00%	0,00	0,00%	5.012,01	-100,00%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	84,13	100,00%	0,00	0,00%	84,13	-100,00%	48,38	100,00%	0,00	0,00%	48,38	-100,00%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL CULTURA	4.544,59	99,93%	4.552,36	100,10%	4.547,70	0,17%	4.548,48	100,00%	4.552,36	100,09%	4.548,48	0,09%
TECNICO/A COORDINADOR/A COMARCAL DEPORTES	0,00	0,00%	2.322,88	100,00%	2.322,88	100,00%	0,00	0,00%	2.732,80	100,00%	2.732,80	100,00%
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERIA	1.087,04	95,52%	1.586,88	139,44%	1.138,04	43,92%	437,42	91,06%	1.531,48	318,82%	480,36	227,76%
TECNICO/A ESPECIALISTA DELINEACION	0,00	0,00%	3.175,74	100,00%	3.175,74	100,00%	0,00	0,00%	3.175,74	100,00%	3.175,74	100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA	2.882,16	100,00%	0,00	0,00%	2.882,16	-100,00%	2.882,16	100,00%	0,00	0,00%	2.882,16	-100,00%
TECNICO/A ESPECIALISTA TOPOGRAFIA	0,00	0,00%	4.587,16	100,00%	4.587,16	100,00%	0,00	0,00%	4.587,16	100,00%	4.587,16	100,00%
TECNICO/A MEDIO DE BIBLIOSUS	252,82	48,47%	1.059,22	203,06%	521,62	154,60%	252,82	50,00%	1.059,22	209,49%	505,63	159,49%
TECNICO/A MEDIO GESTION	1.562,56	96,71%	1.988,07	123,04%	1.615,75	26,34%	1.169,15	100,00%	1.988,07	170,04%	1.169,15	70,04%
TECNICO/A SUPERIOR DE INVENTARIOS	0,00	0,00%	2.839,90	100,00%	2.839,90	100,00%	0,00	0,00%	2.839,90	100,00%	2.839,90	100,00%
TECNICO/A SUPERIOR EDUCACION INFANTIL	1.409,74	100,00%	0,00	0,00%	1.409,74	-100,00%	1.409,74	100,00%	0,00	0,00%	1.409,74	-100,00%
TECNICO/A SUPERIOR PREVENCION RIESGOS LABORALES	1.337,89	100,00%	0,00	0,00%	1.337,89	-100,00%	1.337,89	100,00%	0,00	0,00%	1.337,89	-100,00%
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	1.497,15	91,70%	3.122,34	191,25%	1.632,58	99,55%	2.012,77	86,48%	3.122,34	134,16%	2.327,38	47,67%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2.330,90	90,41%	2.825,44	109,59%	2.578,17	19,18%	2.330,90	90,41%	2.825,44	109,59%	2.578,17	19,18%
TESORERO/A	0,00	0,00%	3.429,60	100,00%	3.429,60	100,00%	0,00	0,00%	3.429,60	100,00%	3.429,60	100,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	1.730,17	105,56%	948,78	57,89%	1.639,00	-47,67%	1.398,54	109,33%	117,78	9,21%	1.279,19	-100,12%
VIGILANTE/A CAPATAZ	0,00	0,00%	2.600,86	100,00%	2.600,86	100,00%	0,00	0,00%	2.736,72	100,00%	2.736,72	100,00%

CONCLUSIONES

Los criterios presentes en la descripción de los distintos códigos de complemento específico no parecen responder a una valoración dependiente de un análisis adecuado de las características y responsabilidades de los puestos, a tenor de la ausencia de coherencia en algunas de las puntuaciones resultantes. A modo de ejemplo, puede citarse que no parece explicable que a los puestos de Técnicos/a Medio, de Jefe/a de Negociado o de Coordinador/a del SPEIS se les asigne menor dificultad que a los puestos del Grupo E, o que al puesto de Coordinador/a del SPEIS se le atribuya menor responsabilidad de a puestos de Administrativo/a, o que el puesto de Jefe/a de Enfermería obtenga menor puntuación de un puesto de Conductor Mecánico, o que el puesto de TCAE obtenga mayor puntuación que el puesto de Supervisor/a de Enfermería o que el puesto de Psicólogo/a.

También carece de explicación lógica que no exista una correlación directa entre la puntuación otorgada y el importe retributivo que se le asocia, de suerte que una mayor puntuación en muchos casos no conlleva una mayor retribución.

En el análisis de las agrupaciones resultantes observamos que dentro de una misma agrupación hallamos diferentes perfiles de puestos, en principio no comparables entre sí. Ello no implica necesariamente diferencias no justificables de salario, en la medida que la retribución total de cada puesto de trabajo es una suma de diferentes conceptos salariales, aparte del complemento específico, partiendo de las retribuciones básicas -asociadas al Grupo/Subgrupo de pertenencia, dependiente de la titulación título exigido para acceder a la plaza-, pasando por el complemento de destino -dependiente del nivel del puesto o, en su caso, el adquirido por el desempeño de puestos de mayor nivel-, así como complementos de productividad y gratificaciones. En la comparativa entre puestos, tomando en consideración el conjunto de los distintos conceptos salariales, no contempla tanta variabilidad como la hallada en el caso del complemento específico.

En la comparativa desde la perspectiva de género hallamos que en el conjunto de las retribuciones existen escasas diferencias, puesto que los hombres registran una media del 2,7% superior y una mediana del 3,84% inferior a las mujeres. En el salario base las mujeres obtienen una retribución superior en un 9,82% en cuanto a la media y en un 16,34% en cuanto a la mediana. Por el contrario, en los complementos la retribución media de los hombres es un 10,67% superior, si bien la mediana es de un 5,93% inferior.

Entre el personal eventual o de confianza las retribuciones de las mujeres superan en un 10,44% de media a la de los hombres.

Los dos complementos que reflejan mayores diferencias a favor de los hombres son el complemento específico -con un 17,71% de media- y el de productividad – con un 43,41% de media.

A la vista de las disfunciones que presenta la codificación utilizada en la RPT y las diferencias salariales advertidas, se plantea como medida del Plan de Igualdad la realización de un análisis de puestos, una adecuada categorización y una valoración de los mismos utilizando criterios objetivos y uniformes, corrigiendo además sesgos de género, a fin de lograr equilibrar o en su caso minimizar las diferencias retributivas expuestas.