

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

LAN ETA ENPLEGU  
SAILA  
ZERBITZU ZUZENDARITZA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO  
Y EMPLEO  
DIRECCIÓN DE SERVICIOS

# **ESTADÍSTICA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA CAV DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2009-2018**

Noviembre 2020

Órgano Estadístico Específico

Departamento de Trabajo y Empleo

---

# Estadística de la representación sindical en la CAV desde una perspectiva de género

La presencia equilibrada de mujeres y hombres en cargos de representación es uno de los objetivos de la Ley 4/2005, de 18 de Febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAV.

De acuerdo a la reforma laboral de 1994, el sistema de elecciones sindicales es un proceso continuo no supeditado a un período electoral determinado. A pesar de ello, se sigue produciendo una concentración de los procesos de elección sindical cada cuatro años, debido a que éste es el período ordinario de duración del mandato electoral de las personas elegidas para ser delegados de personal, miembros de los comités y de juntas de personal.

Esta estadística recoge la participación de las mujeres en las elecciones sindicales, a partir de la información del registro de delegados sindicales de la Dirección de Trabajo.

Los objetivos de este estudio son:

- ◆ Estudiar el grado de participación sindical de las mujeres.
- ◆ Estudiar la evolución de los últimos años.
- ◆ Estudiar las diferencias de género.

Se analiza cada cuatro años la información de las elecciones sindicales desde cuatro aspectos: Personas electoras, candidatas, delegadas y Brecha de género.

Se han tenido en cuenta tan sólo los datos de los cuatro sindicatos mayoritarios de la CAV, teniendo en cuenta que representan la inmensa mayoría de las personas candidatas y personas delegadas en las últimas elecciones sindicales.

La brecha de género se refiere a la que existe entre electoras y candidatas, así como a la de electoras frente a delegadas.

Se muestra la información según sector de actividad (actividades CNAE-09), titularidad pública o privada de la empresa y según sindicato.

El análisis incluye los desgloses por Territorio Histórico, que muestra una situación similar a la observada en el conjunto de la Comunidad Autónoma aunque con ciertas particularidades.

---

# Índice

- 1) Evolución del número de personas electoras en elecciones sindicales en la CAV 2009-2018 por sexo y TH.
- 2) Evolución del porcentaje de mujeres electoras en elecciones sindicales en la CAV 2009-2018 por TH.
- 3) Evolución del porcentaje de mujeres electoras en elecciones sindicales en la CAV (2009 vs 2018) por TH según sector de actividad.
- 4) Evolución del porcentaje de mujeres electoras en elecciones sindicales en la CAV 2009-2018 por TH según tipo de personal.
- 5) Evolución del número de personas candidatas en elecciones sindicales en la CAV 2009-2018 por sexo y TH.
- 6) Evolución del porcentaje de mujeres candidatas en elecciones sindicales en la CAV 2009-2018 por TH.
- 7) Evolución del porcentaje de mujeres candidatas en elecciones sindicales en la CAV (2009 vs 2018) por TH según sector de actividad.
- 8) Evolución del porcentaje de mujeres candidatas en elecciones sindicales en la CAV 2009-2018 por TH según tipo de personal.
- 9) Evolución del número de personas delegadas en elecciones sindicales en la CAV 2009-2018 por sexo y TH.
- 10) Evolución del porcentaje de mujeres delegadas en elecciones sindicales en la CAV 2009-2018 por TH.
- 11) Evolución del porcentaje de mujeres delegadas en elecciones sindicales en la CAV (2009 vs 2018) por TH según sector de actividad.
- 12) Evolución del porcentaje de mujeres delegadas en elecciones sindicales en la CAV 2009-2018 por TH según tipo de personal.
- 13) Evolución del número de personas delegadas en elecciones sindicales en la CAV 2009-2018 por sexo y TH según sindicato.
- 14) Evolución del porcentaje de mujeres delegadas en elecciones sindicales en la CAV 2009-2018 por TH según sindicato.
- 15) Evolución del porcentaje de mujeres delegadas en elecciones sindicales en la CAV (2009 vs 2018) por TH según sindicato y sector de actividad.
- 16) Evolución del porcentaje de mujeres delegadas en elecciones sindicales en la CAV (2009 vs 2018) por TH según sindicato y tipo de personal.
- 17) Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en la representación sindical de la CAV 2009-2018 por TH .
- 18) Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en la representación sindical de la CAV (2009 vs 2018) según sector de actividad.
- 19) Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en la representación sindical de la CAV 2009-2018 por TH según tipo de personal.
- 20) Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la representación sindical de la CAV 2009-2018 por TH.
- 21) Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la representación sindical de la CAV (2009 vs 2018) según sector de actividad.
- 22) Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la representación sindical de la CAV 2009-2018 por TH según tipo de personal.
- 23) Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la representación sindical de la CAV 2009-2018 por TH según sindicato.
- 24) Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la representación sindical de la CAV (2009 vs 2018) según sindicato y sector de actividad.
- 25) Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la representación sindical de la CAV (2009 vs 2018) según sindicato y tipo de personal.

# I.EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS ELECTORAS EN ELECCIONES SINDICALES 2009-2018 POR SEXO Y TH

En los últimos 10 años el número de posibles votantes en las elecciones sindicales ha disminuido, pasando de 448.949 en 2009 a 377.738 en 2018. Entre los años 2009 y 2014 se perdieron cerca de 80.000 personas electoras. A partir de esta fecha esta cifra se ha mantenido más o menos estable, con un ligero incremento.

En cuanto a la variable sexo, se ha visto una evolución diferente entre mujeres y hombres. Los hombres han sufrido una pérdida de unos 67.000 electores.

Las mujeres electoras, en cambio, se han mantenido más o menos estables durante el período 2009-2018, con una pérdida de unas 4.500 posibles votantes.

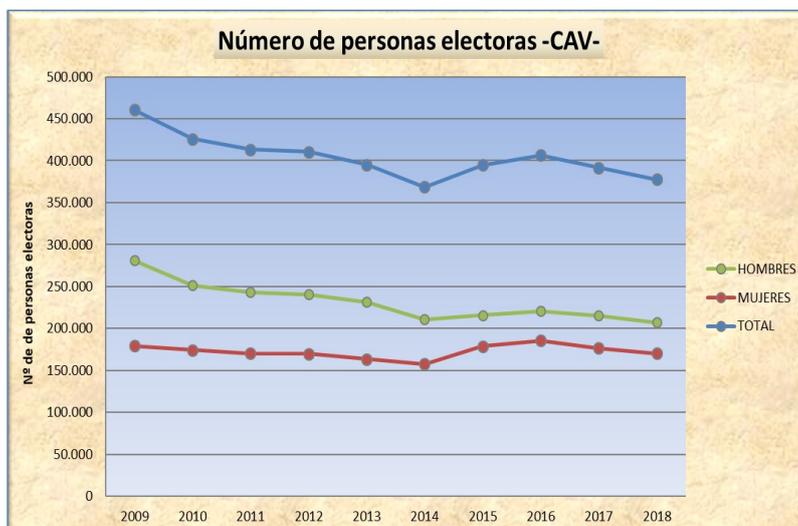


Figura 1. Evolución del número de personas electoras en la CAV. 2009-2018.

Al igual que lo ocurrido en toda la CAV, el número total de personas electoras ha disminuido en los tres territorios durante el período 2009-2018.

Álava/Araba: En el caso alavés se han perdido más de 10.000 personas electoras, con altibajos durante el periodo. Destaca la bajada de 2013 a 2014 donde se perdieron más de 7.000 posibles votantes.

En el caso de las mujeres el número de electoras se ha mantenido casi estable, aunque destaca la pérdida de más de 3.000 de 2013 a 2014.

En cuanto a los hombres, se han perdido más de 10.000 electores en total, destacando la pérdida de casi 5.000 posibles votantes en 2009 y la recuperación en 2018 de más de 2.000.

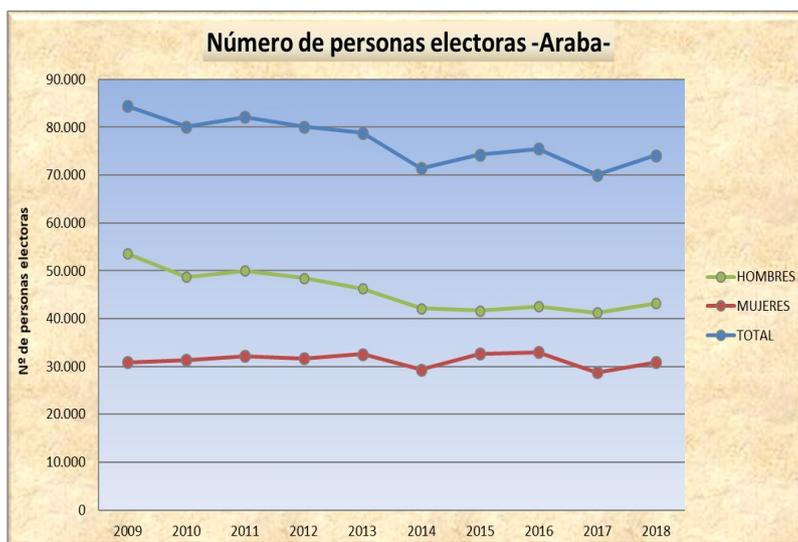


Figura 2. Evolución del número de personas electoras en Araba. 2009-2018.

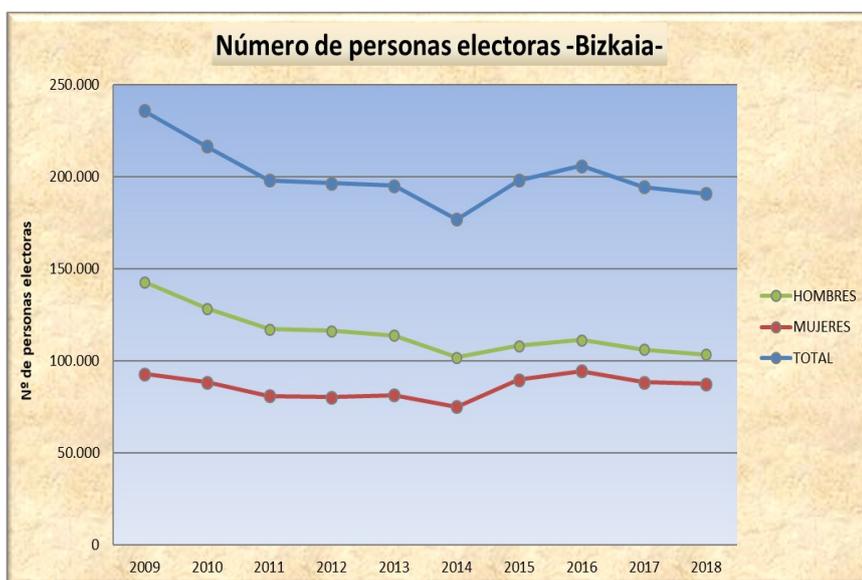


Figura 3. Evolución del número de personas electoras en Bizkaia 2009-2018

Bizkaia: En este territorio se han perdido más de 35.000 personas electoras, aunque en 2014 la pérdida acumulada era de casi 50.000. A partir de este año se recuperaron alrededor de 29.000 en dos años.

En el caso de las mujeres el número de electoras se ha mantenido bastante estable, con una pérdida neta de unas 1.500 electoras. Destaca la pérdida de más de 5.000 de 2013 a 2014 y el incremento de más de 14.000 el año siguiente.

En cuanto a los hombres, se han perdido más de 33.000 electores en total, destacando la pérdida de casi 12.000 posibles votantes 2013 a 2014 y las leves recuperaciones de los dos años posteriores.

Gipuzkoa: En el caso de Gipuzkoa se han perdido más de 26.000 personas electoras, destacando las bajadas de 2012 a 2013 -se perdieron más de 12.000 posibles votantes- y de 2017 a 2018 -se perdieron más de 14.000 posibles votantes- .

En el caso de las mujeres el número de electoras ha descendido en unas 3.000. Destaca la pérdida de más de 8.000 de 2012 a 2013.

En cuanto a los hombres, se han perdido unos 23.000 electores en total, destacando la pérdida de más de 9.000 posibles votantes en 2010 y de unos 7.000 en 2018.

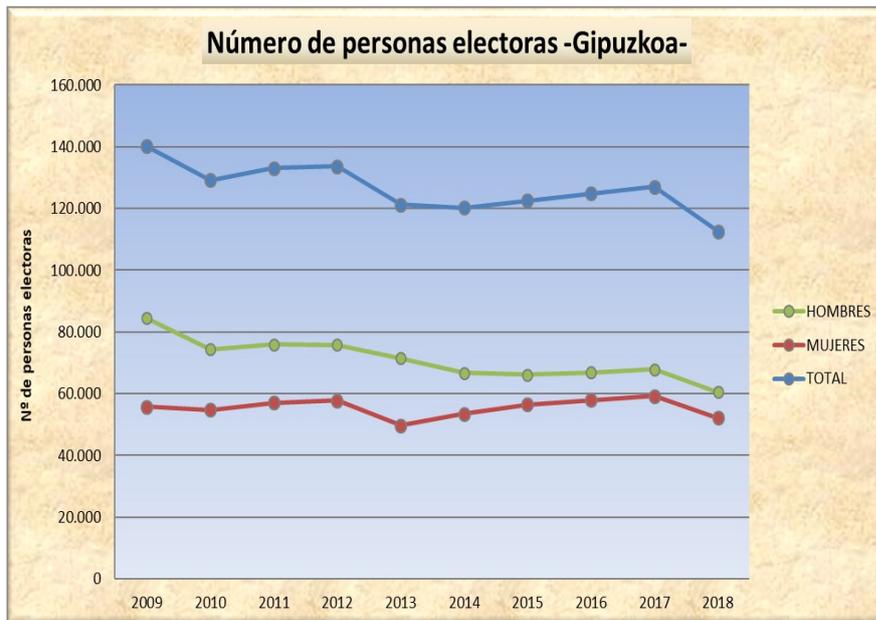


Figura 4. Evolución del número de personas electoras en Gipuzkoa 2009-2018

## II. EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES ELECTORAS EN ELECCIONES SINDICALES 2009-2018 POR TH

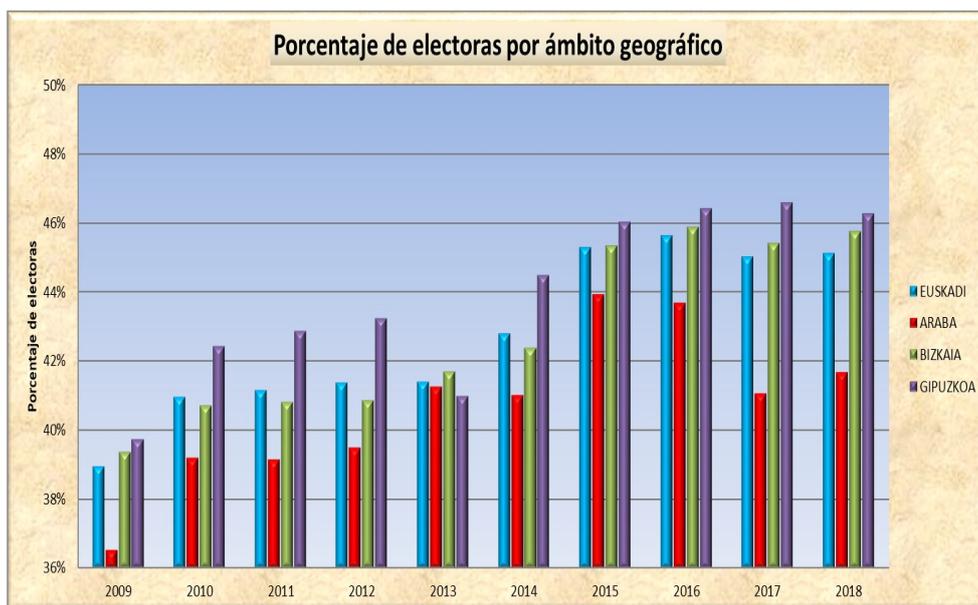


Figura 5. Evolución del porcentaje de electoras por ámbito geográfico. 2009-2018

Durante el período 2009-2018 el porcentaje de electoras ha aumentado tanto en la CAV como en sus tres Territorios Históricos. En la CAV ha pasado del 39% al 45,1%, siendo un incremento constante.

En Araba el incremento ha sido de 5,2 puntos, aunque en 2017 se perdieron casi 2 puntos.

En Bizkaia y Gipuzkoa el porcentaje ha aumentado en 6,6 puntos en ambos territorios, destacando el incremento de 3 puntos en Bizkaia en 2014 y de casi 3 en Gipuzkoa en 2010.

### III. EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES ELECTORAS EN ELECCIONES SINDICALES (2009 VS 2018) POR TH SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD.

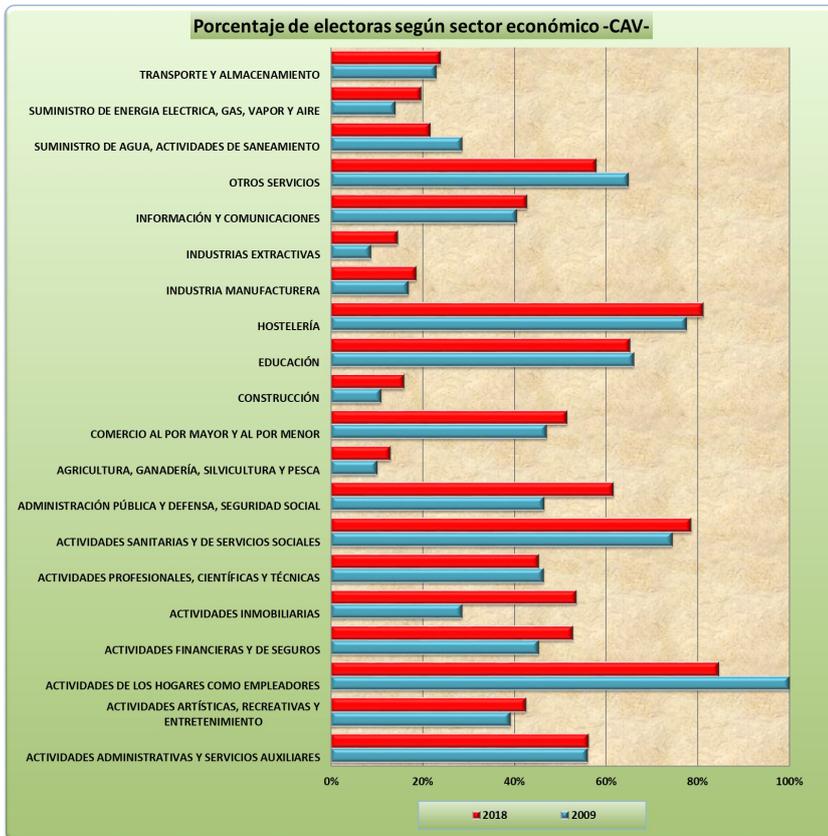


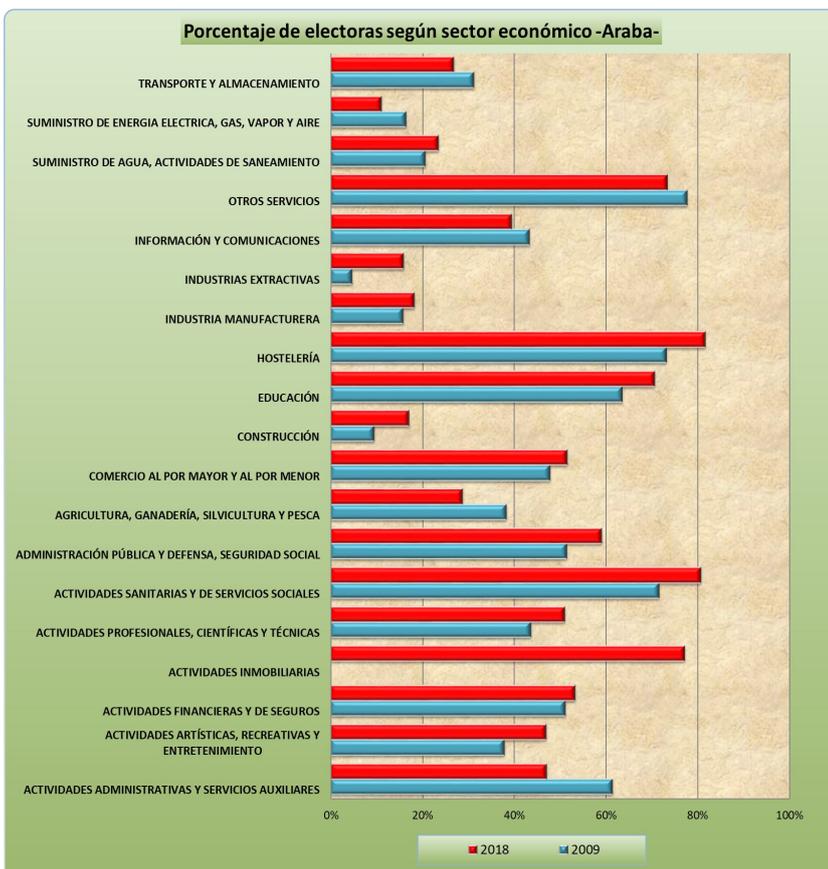
Figura 6. Evolución del porcentaje de electoras según sector de actividad CAV. 2009 vs 2018.

Durante el período 2009-2018 el porcentaje de electoras ha aumentado en todos los sectores en la CAV, salvo en cuatro de ellos: Suministro de agua, Otros servicios, Educación y Actividades profesionales.

Destaca el incremento en Comercio, AAPP y Actividades financieras.

Ronda el 80% en Actividades sanitarias, Actividades de los hogares y Hostelería, sectores muy feminizados.

Hay varios sectores profesionales que siguen estando muy masculinizados: Ind. extractivas, Construcción, Agricultura, Ind. manufacturera o Energía eléctrica.



Durante el período 2009-2018 el porcentaje de electoras ha aumentado en todos los sectores en Araba, salvo en seis de ellos: Transporte, Suministro de energía, Información y Comunicaciones, Otros servicios, Agricultura y Actividades administrativas.

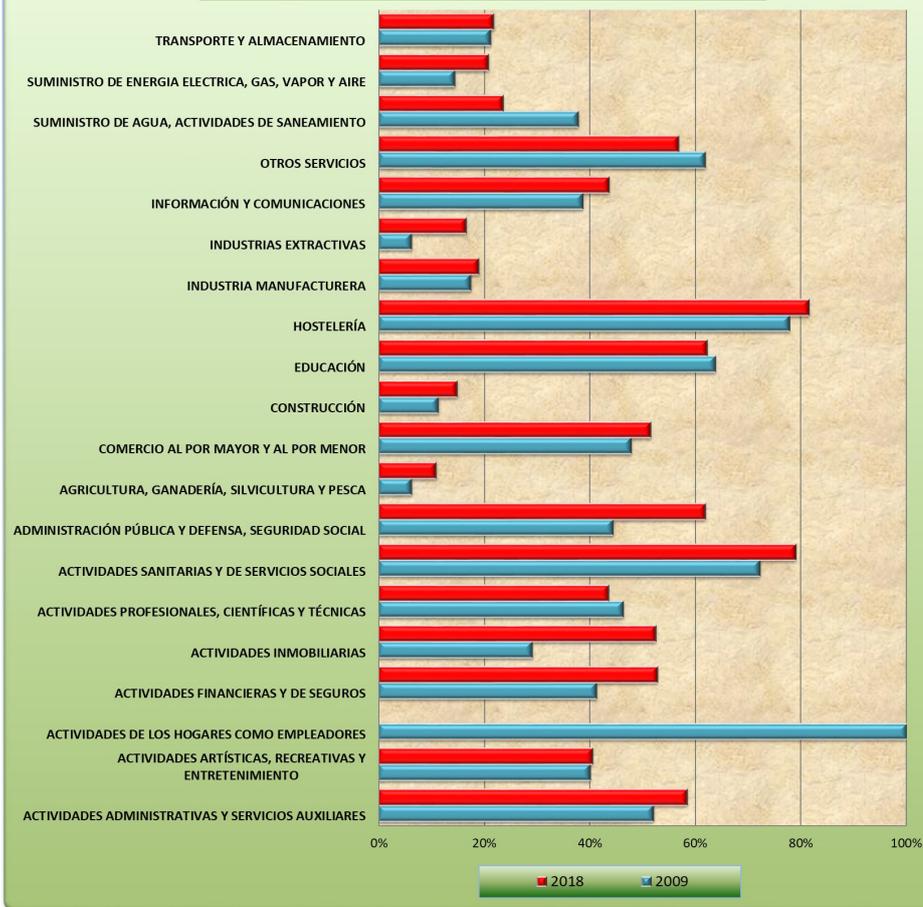
Destaca el incremento en Actividades sanitarias, Industrias extractivas y Hostelería

Ronda el 80% en Actividades sanitarias y Hostelería, sectores muy feminizados.

Hay varios sectores profesionales que siguen estando muy masculinizados: Ind. extractivas, Construcción, Agricultura, Ind. manufacturera o Energía eléctrica.

Figura 7. Evolución del porcentaje de electoras según sector de actividad Araba. 2009 vs 2018.

**Porcentaje de electoras según sector económico -Bizkaia-**



Durante el período 2009-2018 el porcentaje de electoras ha aumentado en todos los sectores en Bizkaia, salvo en cinco de ellos: Suministro de agua, Actividades de los hogares, Otros servicios, y levemente en Educación y Actividades profesionales.

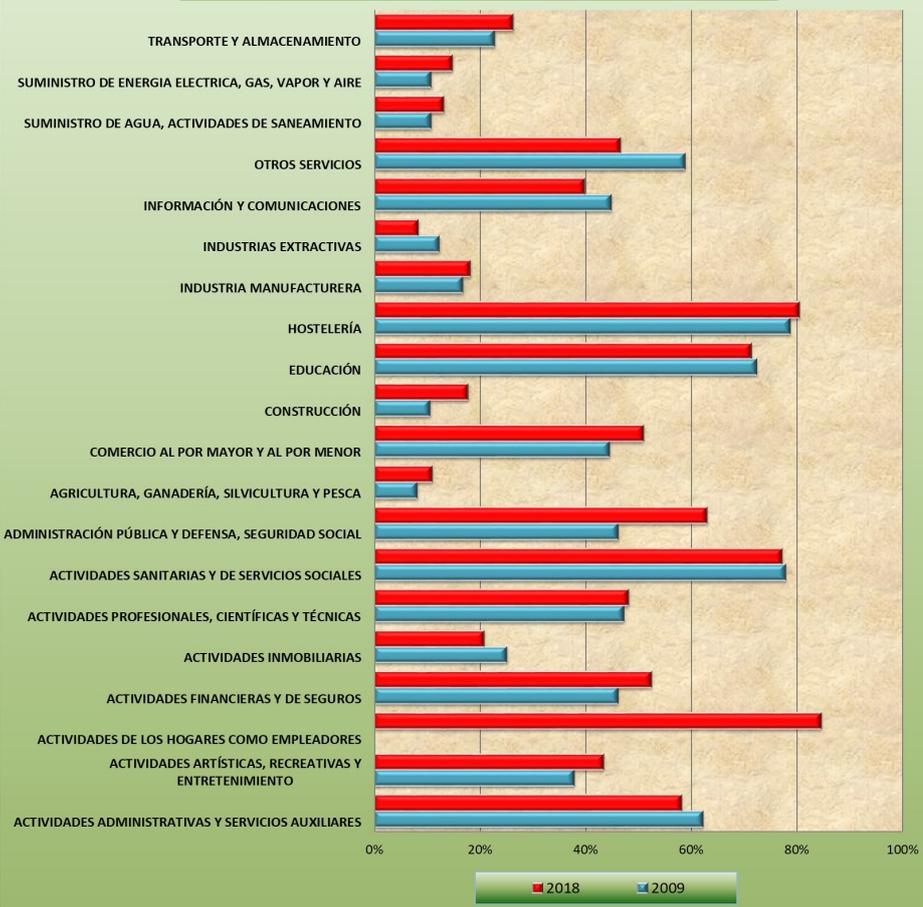
Destaca el incremento en Actividades inmobiliarias, AAPP y Actividades financieras.

Ronda el 80% en Actividades sanitarias, Actividades de los hogares y Hostelería, sectores muy feminizados.

Hay varios sectores profesionales que siguen estando muy masculinizados: Ind. extractivas, Construcción, Agricultura, Ind. manufacturera o Energía eléctrica.

Figura 8. Evolución del porcentaje de electoras según sector de actividad Bizkaia. 2009 vs 2018.

**Porcentaje de electoras según sector económico -Gipuzkoa-**



Durante el período 2009-2018 el porcentaje de electoras ha aumentado en todos los sectores en Gipuzkoa, salvo en siete de ellos. Ha descendido en Actividades Inmobiliarias, Actividades administrativas, Industrias Extractivas, Otros servicios, Información y Comunicaciones y levemente en Actividades Sanitarias y Educación.

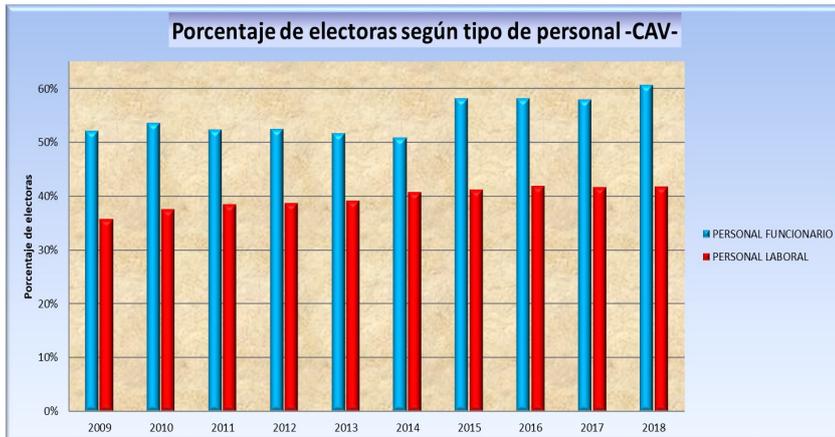
Destaca el incremento en AAPP.

Por otro lado ronda el 80% en Actividades sanitarias, Actividades de los hogares y Hostelería, sectores muy feminizados.

Hay varios sectores profesionales que siguen estando muy masculinizados: Ind. extractivas, Construcción, Agricultura, Ind. manufacturera o Energía eléctrica.

Figura 9. Evolución del porcentaje de electoras según sector de actividad Gipuzkoa. 2009 vs 2018.

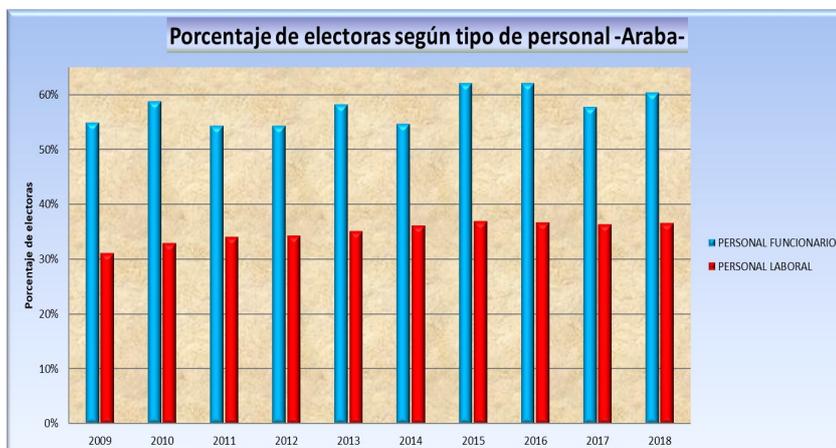
## IV. EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES ELECTORAS EN ELECCIONES SINDICALES 2009-2018 POR TH SEGÚN TIPO DE PERSONAL.



Durante el período 2009-2018 el porcentaje de electoras en la CAV ha aumentado tanto en el personal funcionario como en el laboral. La diferencia actual entre ambos es de unos 20 puntos .

En el primer caso el incremento ha sido de casi 10 puntos porcentuales y ha alcanzado su máximo en 2018 (60,7%). En el personal laboral el incremento ha sido más modesto, de unos seis puntos. El porcentaje se mantiene más o menos estable los últimos años; alcanzó el máximo en 2016 (41,8%).

Figura 10. Evolución del porcentaje de electoras según tipo de personal CAV. 2009-2018.

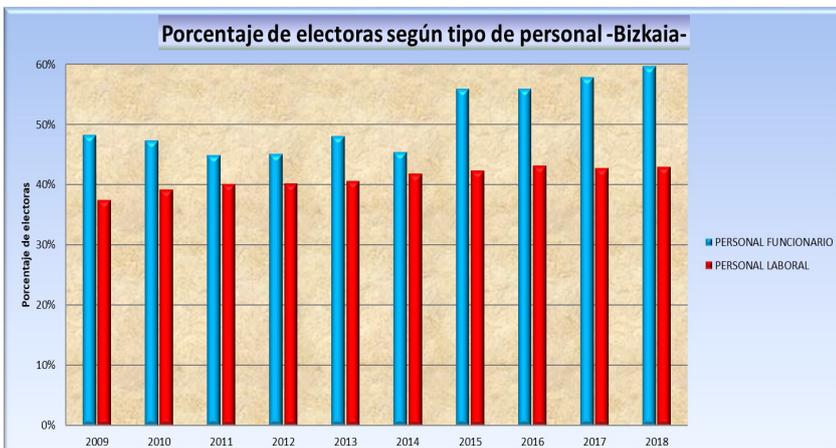


En cuanto a Araba, el porcentaje de electoras ha aumentado en unos cinco puntos tanto en el personal funcionario como en el laboral. En el primer caso se ha alcanzado el máximo en 2015 (62%).

En el personal laboral el porcentaje se mantiene más o menos estable los últimos años; alcanzó el máximo en 2015 (36,9%).

La diferencia actual entre ambos tipos de personal es de casi unos 24 puntos.

Figura 11. Evolución del porcentaje de electoras según tipo de personal Araba. 2009-2018.

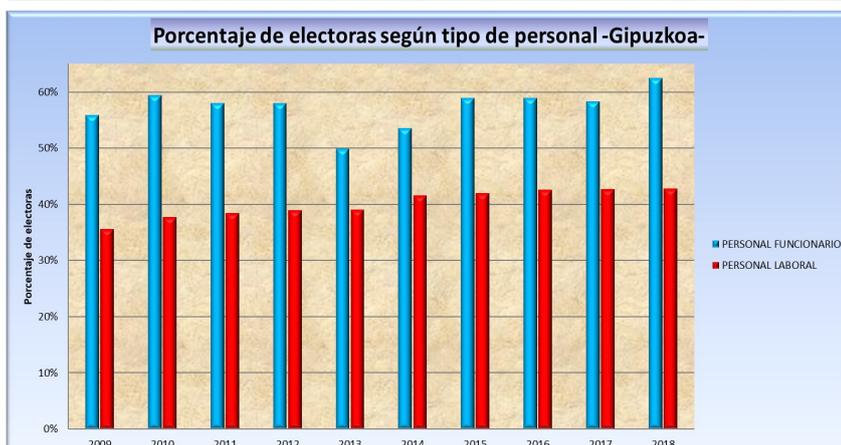


En cuanto a Bizkaia, el porcentaje de electoras ha aumentado en unos once puntos en el personal funcionario. Se ha alcanzado el máximo en 2018 (59,7%).

En el personal laboral el porcentaje ha aumentado unos cinco puntos; alcanzó el máximo en 2016 (43,2%).

La diferencia actual entre ambos tipos de personal es de casi unos 17 puntos .

Figura 12. Evolución del porcentaje de electoras según tipo de personal Bizkaia. 2009-2018.



En cuanto a Gipuzkoa, el porcentaje de electoras ha aumentado en unos siete puntos tanto en el personal funcionario como en el laboral. La diferencia actual entre ambos tipos de personal es de unos 20 puntos.

Tanto en el personal funcionario como en el personal laboral el porcentaje alcanzó el máximo en 2018 (62,5% y 42,8%).

Figura 13. Evolución del porcentaje de electoras según tipo de personal Gipuzkoa. 2009-2018.

## V.EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS CANDIDATAS EN ELECCIONES SINDICALES 2009-2018 POR SEXO Y TH.

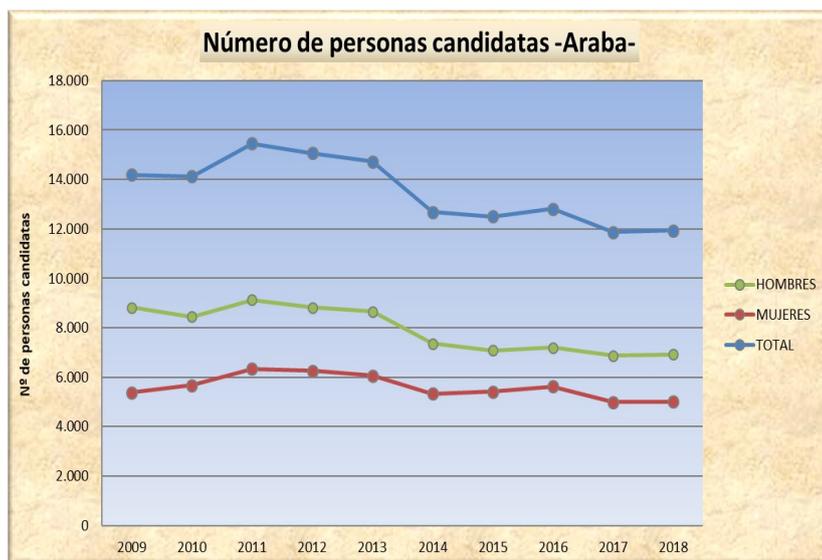


En los últimos 10 años el número de personas candidatas en las elecciones sindicales se ha mantenido estable, alrededor de las 80.000. En 2014 el número descendió hasta las 76.200 mientras que en 2016 se superaron las 85.000.

Atendiendo a la variable sexo, se ha visto una evolución diferente entre hombres y mujeres. Los hombres candidatos a delegados han descendido de unos 49.000 en el año 2009 a los 43.440 que hay en el 2018.

En el caso de las mujeres candidatas, en cambio, se ha producido lo contrario durante el período 2009-2018, con un incremento desde las 30.467 candidatas en 2009 hasta las 35.713 en 2018.

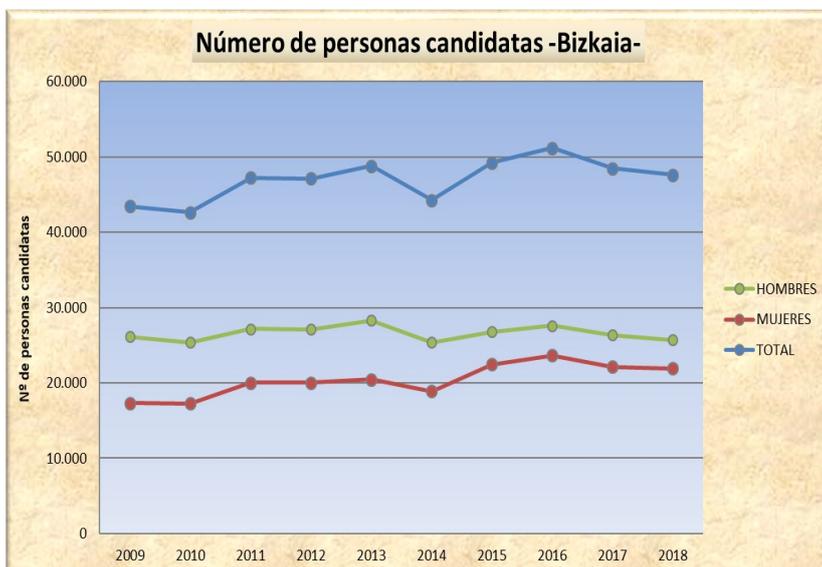
Figura 14. Evolución del número de personas candidatas en la CAV 2009-2018.



Al igual de lo ocurrido en toda la CAV, el número total de personas candidatas ha disminuido en Araba durante el período 2009-2018, pasando de 14.196 en 2009 a 11.942 en 2018. Entre los años 2013-2014 se perdieron cerca de 2.000. A partir de 2014 esta cifra se ha mantenido más o menos estable. Se ha visto una evolución diferente entre hombres y mujeres. Los hombres candidatos han descendido de unos 8.800 en el año 2009 a los 6.900 que hay en el 2018.

En el caso de las mujeres candidatas en cambio el descenso ha sido menos acusado, de unas 300 candidatas.

Figura 15. Evolución del número de personas candidatas en Araba 2009-2018.

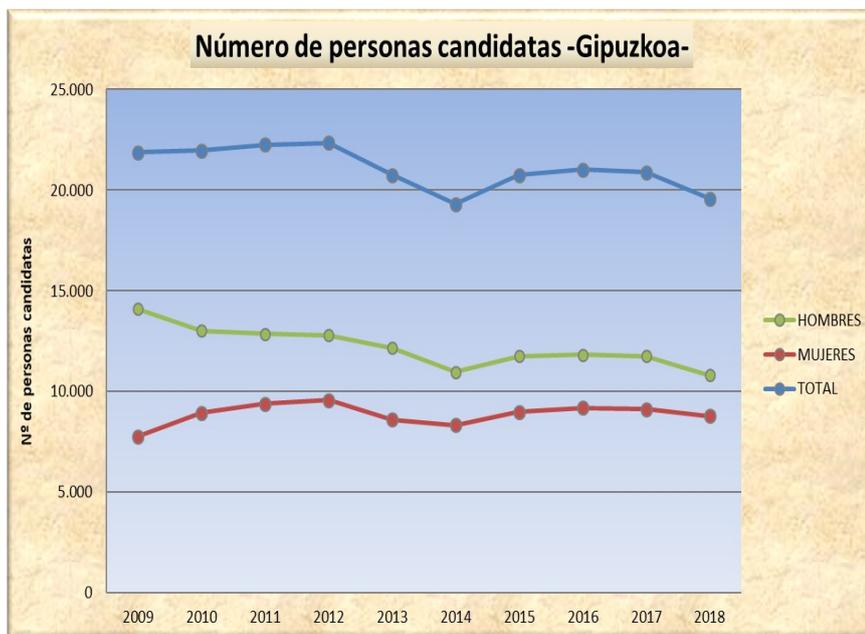


En Bizkaia el número de personas candidatas ha aumentado, pasando de 43.461 en 2009 a 47.625 en 2018. Entre los años 2013-2014 se perdieron cerca de 4.500 personas candidatas.

Se ha registrado una evolución diferente entre hombres y mujeres. Las mujeres candidatas se han incrementado de unas 17.300 en el año 2009 a las casi 22.000 que hay en el 2018.

En el caso de los hombres candidatos, en cambio, el número se ha mantenido estable, con un descenso de unos 400 candidatos.

Figura 16. Evolución del número de personas candidatas en Bizkaia 2009-2018.



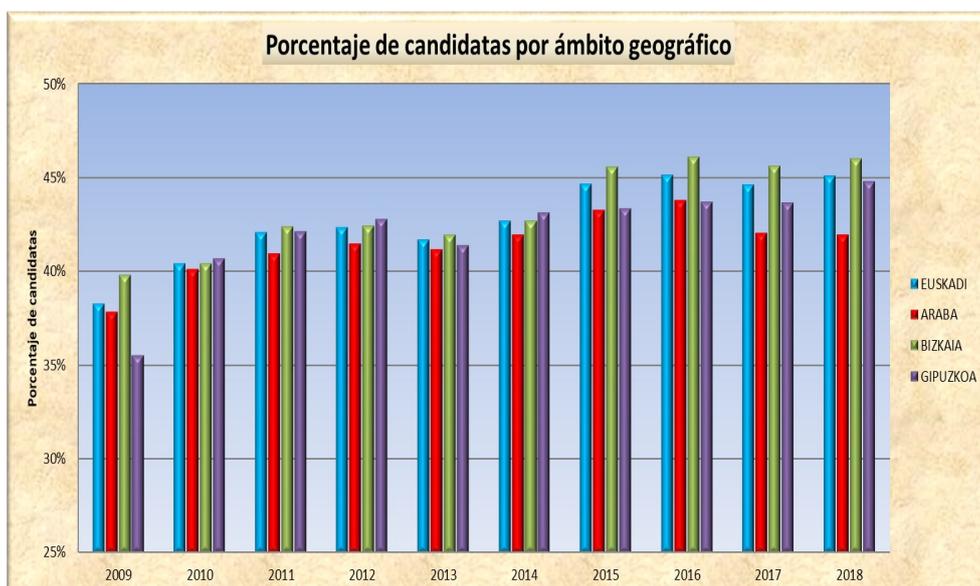
En Gipuzkoa el número de personas candidatas ha disminuido, pasando de 21.873 en 2009 a 19.585 en 2018. En 2014 se perdieron cerca de 1.500, llegando a un mínimo de este ciclo, de unas 19.300 personas candidatas. Se ha visto una evolución diferente entre hombres y mujeres.

En el caso de las candidatas se ha producido un notable incremento, de unas 1.000 candidatas en este periodo.

Los candidatos, en cambio, han tenido un fuerte descenso, de unos 14.000 en el año 2009 a los 10.800 que hay en el 2018.

Figura 17. Evolución del número de personas candidatas en Gipuzkoa 2009-2018.

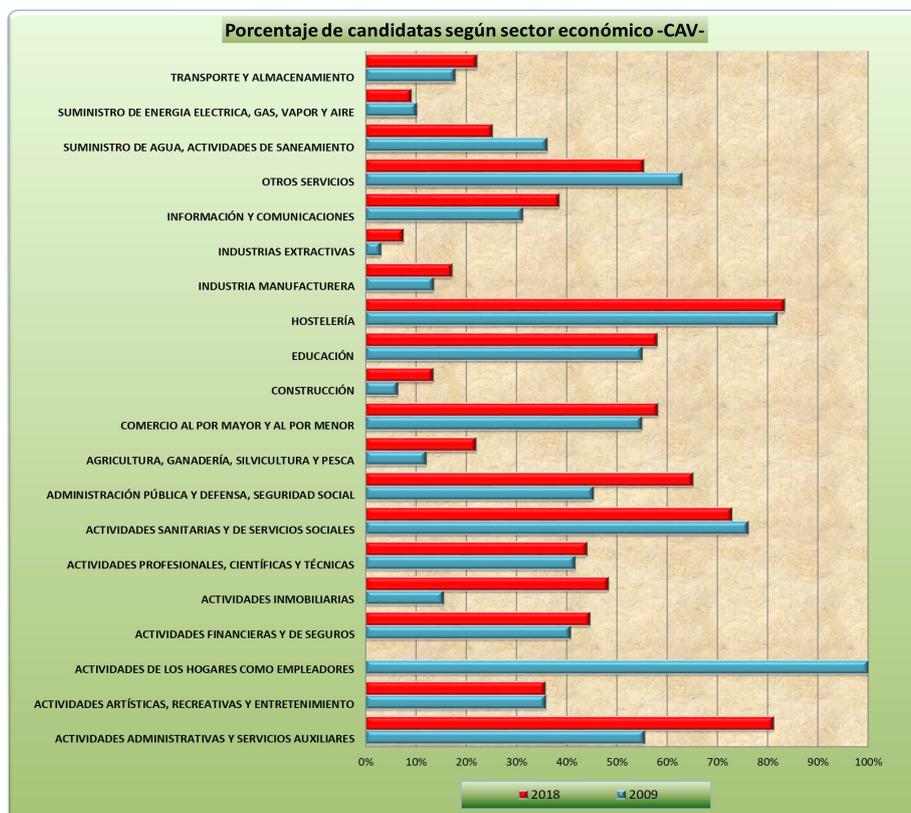
## VI.EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES CANDIDATAS EN ELECCIONES SINDICALES 2009-2018 POR TH.



Durante el período 2009-2018 el porcentaje de candidatas ha aumentado tanto en la CAV como en sus tres Territorios Históricos. En la CAV ha pasado del 29,9% al 36,1%.

Figura 18. Evolución del porcentaje de candidatas por ámbito geográfico. 2009-2018

## VII.EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES CANDIDATAS EN ELECCIONES SINDICALES (2009 VS 2018) POR TH SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD.



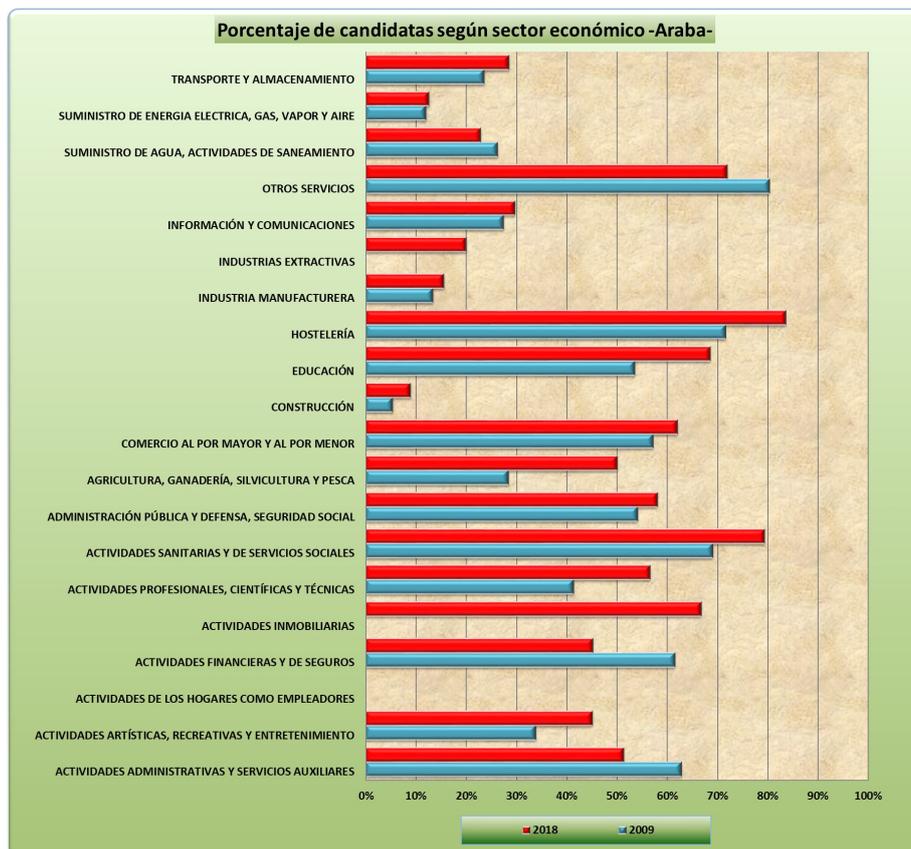
Durante el período 2009-2018 el porcentaje de candidatas ha aumentado en todos los sectores de la CAV, salvo en Suministro de agua, Otros servicios, Energía y Actividades sanitarias.

Destaca el incremento en Inmobiliarias, AAPP y Actividades administrativas.

Ronda el 80% en Actividades sanitarias, Actividades administrativas y Hostelería, sectores muy feminizados.

Por otro lado, hay varios sectores profesionales que siguen estando muy masculinizados: Ind. extractivas, Construcción, Agricultura, Ind. manufacturera o Energía eléctrica.

Figura 19. Evolución del porcentaje de candidatas según sector de actividad CAV. 2009 vs 2018.



Durante el período 2009-2018 el porcentaje de candidatas ha aumentado en todos los sectores en Araba, salvo en cuatro de ellos.

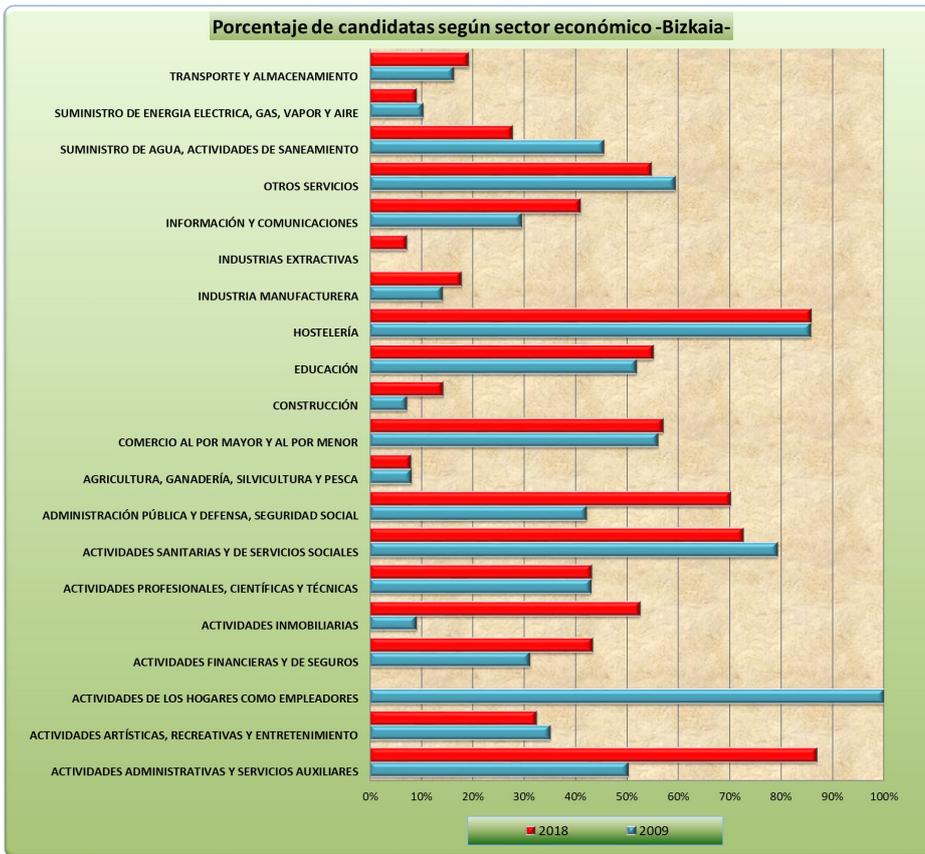
Ha descendido en Suministro de agua, Otros servicios, Energía y Actividades sanitarias.

Destaca el incremento en Hostelería, Educación, Agricultura y Actividades profesionales.

Ronda el 80% en Actividades sanitarias, Actividades administrativas y Hostelería, sectores muy feminizados.

Hay varios sectores profesionales que siguen estando muy masculinizados: Ind. extractivas, Construcción, Agricultura, Ind. manufacturera o Energía eléctrica.

Figura 20. Evolución del porcentaje de candidatas según sector de actividad Araba. 2009 vs 2018.



Durante el período 2009-2018 el porcentaje de candidatas ha aumentado en todos los sectores en Bizkaia, salvo en cuatro de ellos.

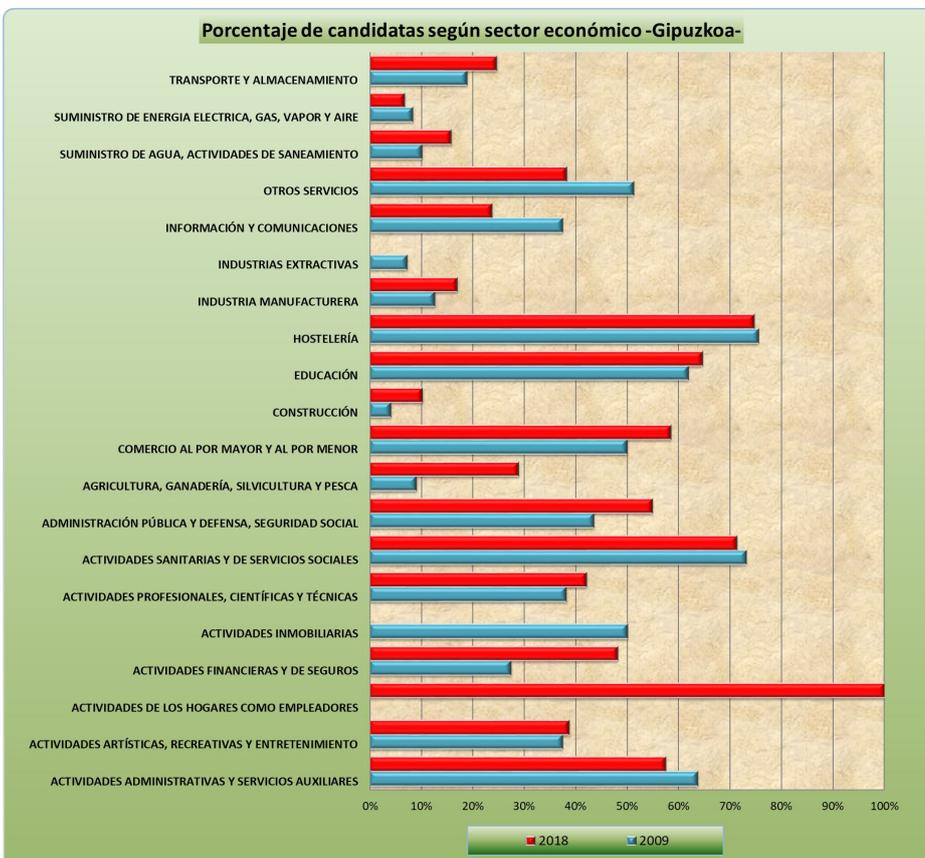
Ha descendido en Suministro de agua, Otros servicios, Energía y Actividades sanitarias.

Destaca el incremento en Hostelería, Educación, Agricultura y Actividades profesionales.

Ronda el 80% en Actividades sanitarias, Actividades administrativas y Hostelería, sectores muy feminizados.

Hay varios sectores profesionales que siguen estando muy masculinizados: Ind. extractivas, Construcción, Agricultura, Ind. manufacturera o Energía eléctrica.

Figura 21. Evolución del porcentaje de candidatas según sector de actividad Bizkaia. 2009 vs 2018.



Durante el período 2009-2018 el porcentaje de candidatas ha aumentado en todos los sectores en Gipuzkoa, salvo en seis de ellos.

Ha descendido en Suministro Información, Hostelería, Otros servicios, Energía, Actividades sanitarias y en las administrativas.

Destaca el incremento en Comercio, AAPP y Actividades Financieras.

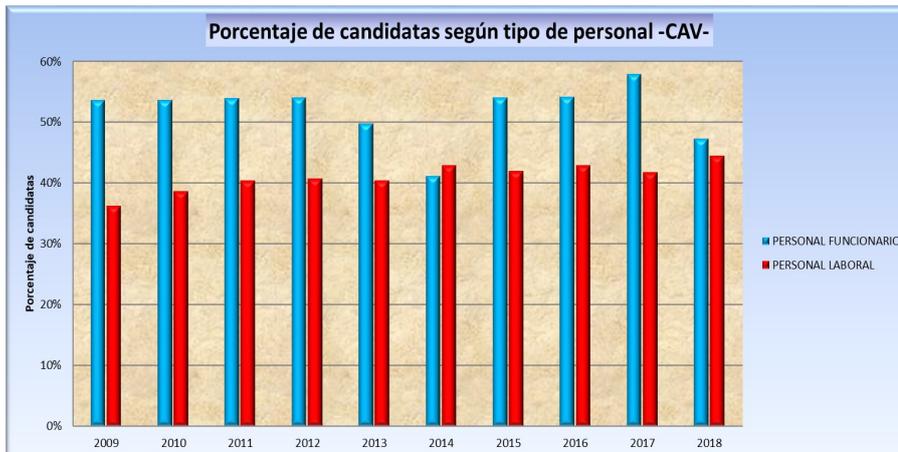
Ronda el 70% en Actividades sanitarias y Hostelería.

Hay varios sectores profesionales que siguen estando muy masculinizados: Ind. extractivas, Construcción, Suministro de agua, Ind. manufacturera o Energía eléctrica.

En cambio, en Agricultura ha pasado de un 10% a un 30%, posiblemente debido a la Ley sobre titularidad compartida de las Explotaciones Agrarias.

Figura 22. Evolución del porcentaje de candidatas según sector de actividad Gipuzkoa. 2009 vs 2018.

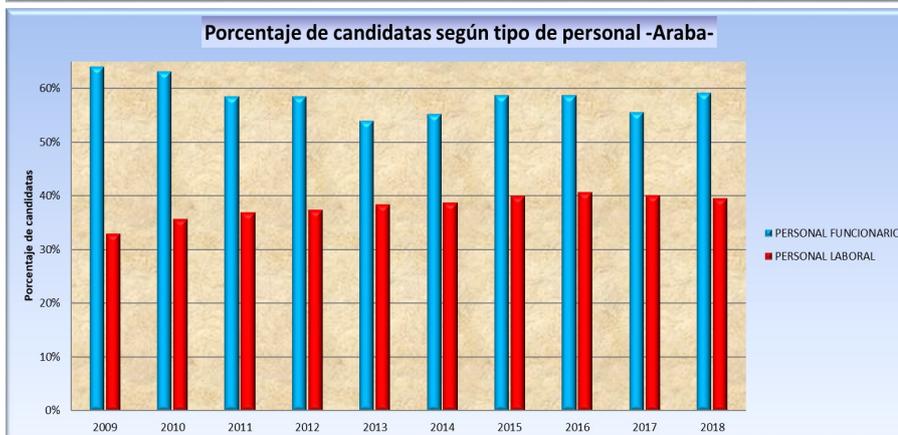
## VIII.EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES CANDIDATAS EN ELECCIONES SINDICALES 2009-2018 POR TH SEGÚN TIPO DE PERSONAL.



Durante el período 2009-2018 el porcentaje de candidatas en la CAV ha aumentado en el personal laboral y ha descendido en el funcionario. La diferencia actual entre ambos es de unos tres puntos .

En el personal laboral el incremento ha sido de unos ocho puntos porcentuales y ha alcanzado su máximo en 2018 (44,5%). En el personal funcionario el descenso ha sido de unos seis puntos.

Figura 23. Evolución del porcentaje de candidatas según tipo de personal CAV. 2009-2018.

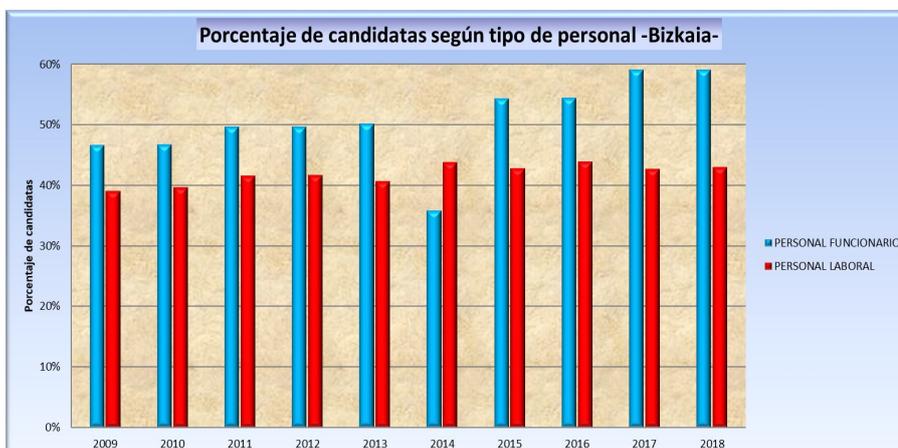


En cuanto a Araba, el porcentaje de candidatas ha aumentado en el personal laboral y ha descendido en el funcionario.

En el personal laboral el incremento ha sido de unos seis puntos porcentuales y ha alcanzado su máximo en 2016 (40,6%). En el personal funcionario el descenso ha sido de unos cuatro puntos.

La diferencia actual entre ambos tipos de personal es de casi 20 puntos.

Figura 24. Evolución del porcentaje de candidatas según tipo de personal Araba. 2009-2018.

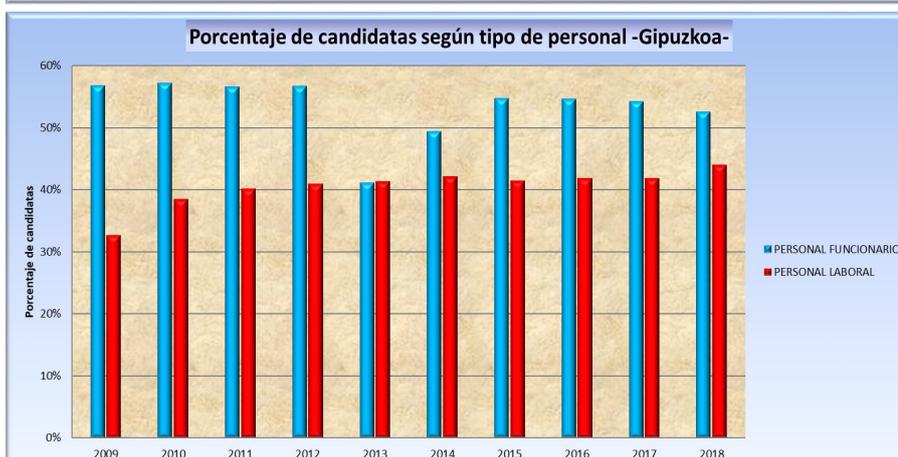


En cuanto a Bizkaia, el porcentaje de candidatas ha aumentado tanto en el personal laboral como en el funcionario.

En el personal laboral el incremento ha sido de unos cuatro puntos porcentuales y ha alcanzado su máximo en 2016 (43,9%). En el personal funcionario el incremento ha sido de unos doce puntos.

La diferencia actual entre ambos tipos de personal es de unos 16 puntos.

Figura 25. Evolución del porcentaje de candidatas según tipo de personal Bizkaia. 2009-2018.



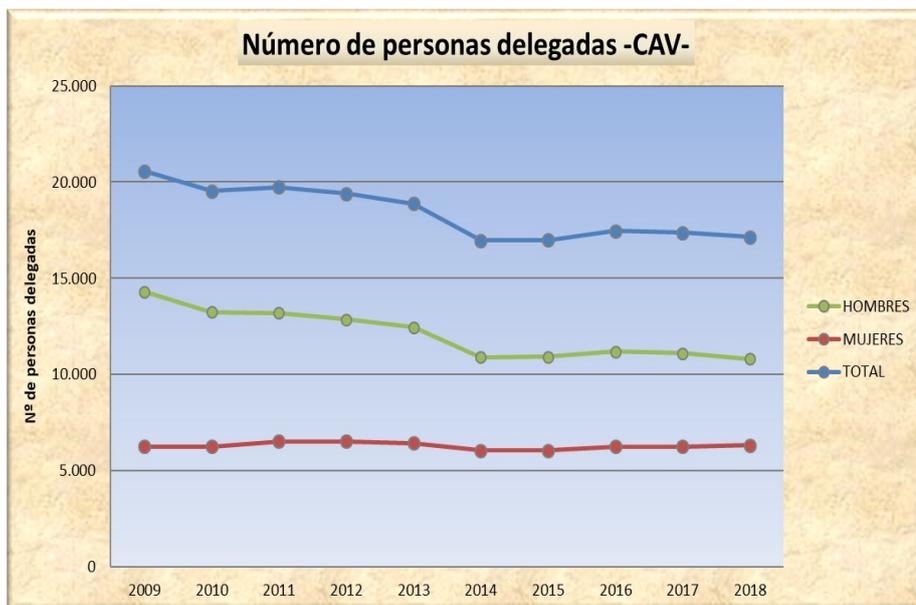
En cuanto a Gipuzkoa, el porcentaje de candidatas ha aumentado en el personal laboral y ha descendido en el funcionario.

En el personal laboral el incremento ha sido de unos once puntos porcentuales y ha alcanzado su máximo en 2014 (42,18%). En el personal funcionario el descenso ha sido de unos cuatro puntos.

La diferencia actual entre ambos tipos de personal es de más de ocho puntos.

Figura 26. Evolución del porcentaje de candidatas según tipo de personal Gipuzkoa. 2009-2018.

## IX. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS DELEGADAS EN ELECCIONES SINDICALES 2009-2018 POR SEXO Y TH.

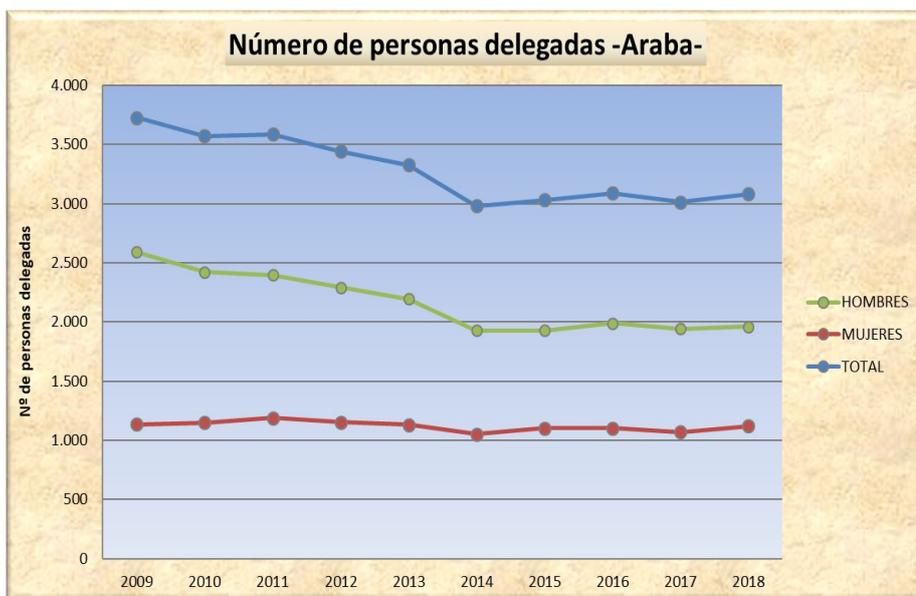


En los últimos 10 años el número de personas delegadas en las elecciones sindicales ha disminuido, pasando de 20.562 en 2009 a 17.150 en 2018. Entre los años 2013-2014 se perdieron cerca de 2.000. A partir de 2015 esta cifra se ha mantenido más o menos estable.

Atendiendo a la variable sexo, se ha visto una evolución diferente entre hombres y mujeres. Los delegados se han reducido en unos 3.400.

Las mujeres delegadas, en cambio, se han mantenido más o menos estables durante el período 2009-2018, con 6.267 delegadas sindicales en 2009 y 6.251 en 2018.

Figura 27. Evolución del número de personas delegadas en la CAV. 2009-2018.

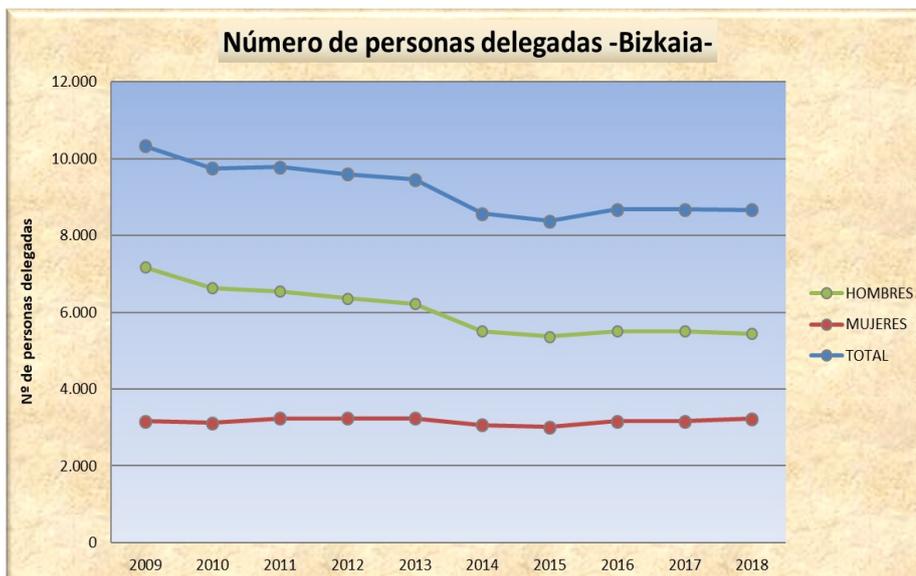


Al igual de lo ocurrido en toda la CAV, el número total de personas delegadas ha disminuido en los tres territorios durante el período 2009-2018.

Álava/Araba: Se han perdido más de 600 personas delegadas, que se corresponden a los delegados que se han perdido, ya que el número de mujeres electas se ha mantenido estable.

Destaca el año 2014 cuando se produjo un descenso de unos 350 personas delegadas, siendo casi 300 de ellas hombres.

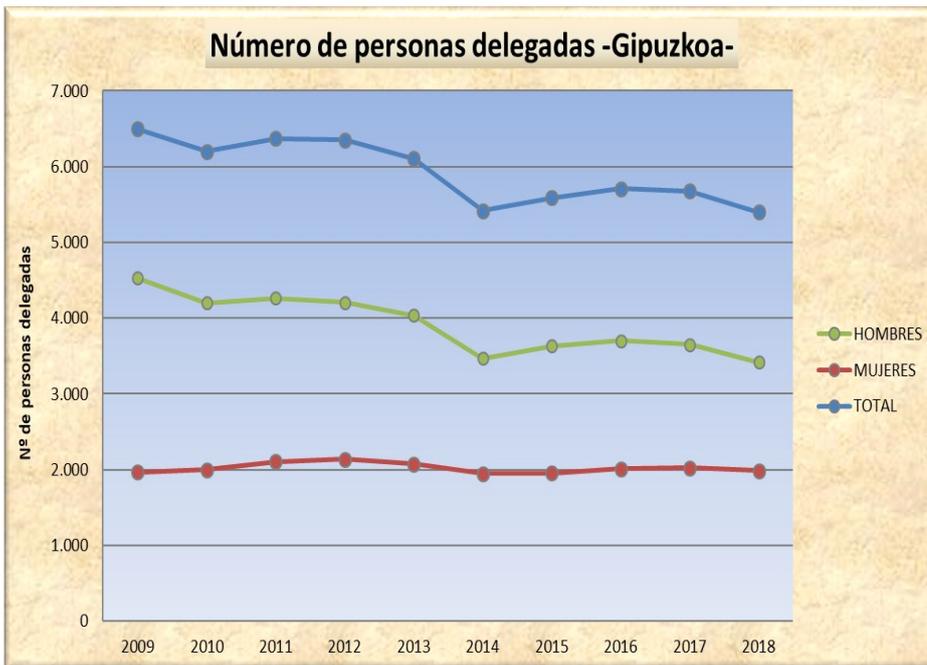
Figura 28. Evolución del número de personas delegadas en Araba. 2009-2018.



En Bizkaia se han perdido más de 1.600 personas delegadas, que se corresponden a los delegados que se han perdido, ya que el número de mujeres electas se ha mantenido prácticamente estable.

Destaca el año 2014 cuando se produjo un descenso de 885 personas delegadas, siendo más de 700 de ellas hombres.

Figura 29. Evolución del número de personas delegadas en Bizkaia. 2009-2018.



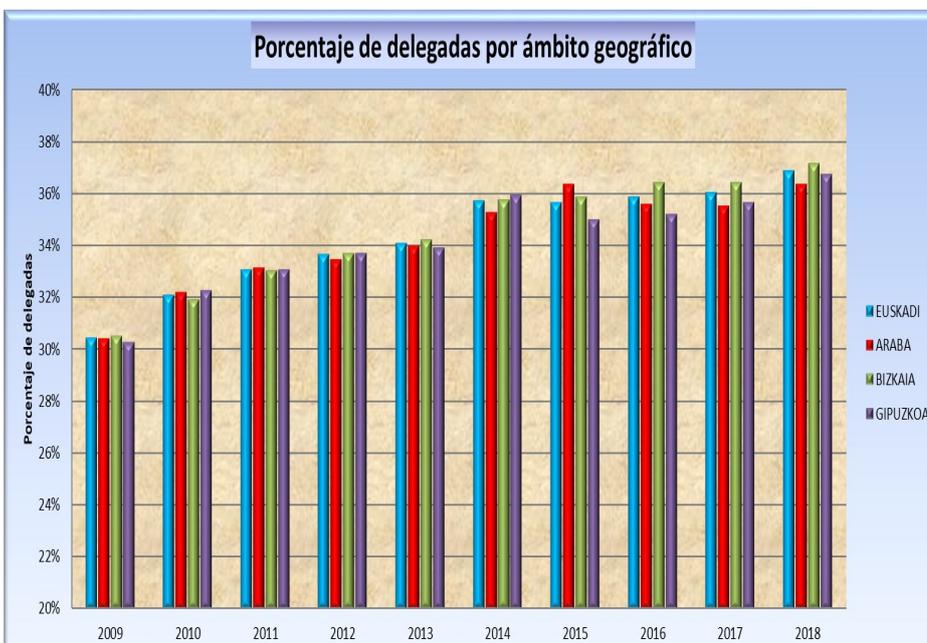
Gipuzkoa: En este caso se han perdido casi 1.100 personas delegadas, destacando el descenso de 2013 a 2014 -se perdieron unos 700-. En los últimos cuatro años su número se ha mantenido estable.

En el caso de las mujeres el número de delegadas se ha mantenido estable alrededor de las 2.000.

En cuanto a los hombres, se han perdido más de 1.100 delegados. Destaca la pérdida de casi 600 de 2013 a 2014.

Figura 30. Evolución del número de personas delegadas en Gipuzkoa. 2009-2018.

## X.EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES DELEGADAS EN ELECCIONES SINDICALES 2009-2018 POR TH.



Durante el período 2009-2018 el porcentaje de delegadas ha aumentado en la CAV en un 6,4%. Ha pasado del 30,5% al 36,9%, siendo un incremento constante, destacando levemente 2014.

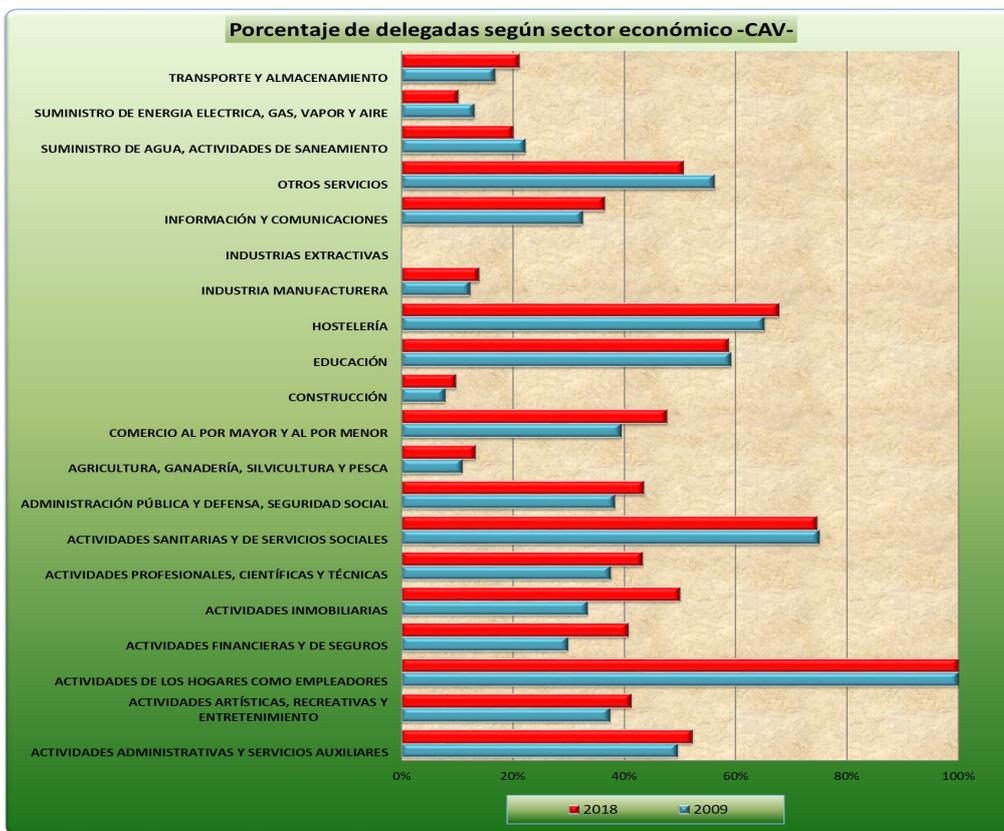
En Araba el incremento ha sido de 6 puntos, aunque desde 2015 se mantiene bastante estable.

En Bizkaia el porcentaje ha aumentado en 6,6 puntos, de un modo constante durante los distintos años.

En el caso de Gipuzkoa el incremento ha sido de 6,4 puntos.

Figura 31. Evolución del porcentaje de delegadas por ámbito geográfico. 2009-2018

# XI. EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES DELEGADAS EN ELECCIONES SINDICALES (2009 VS 2018) POR TH SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD.



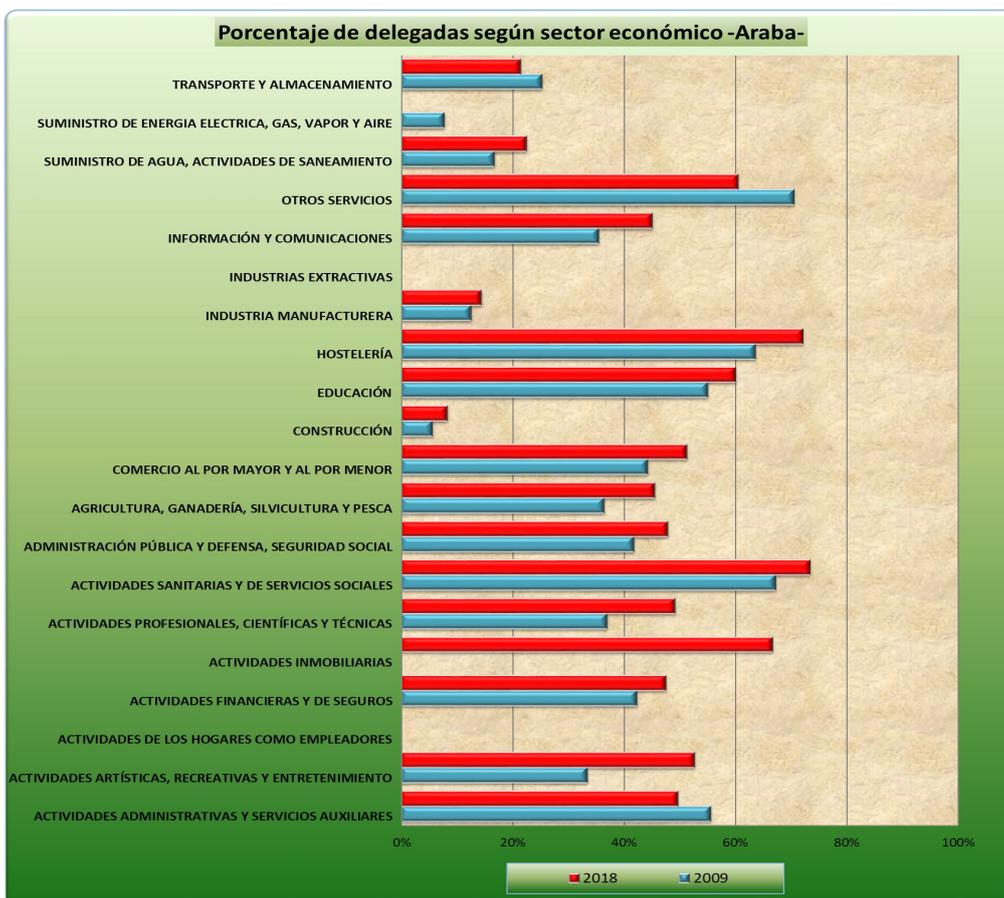
Durante el período 2009-2018 el porcentaje de delegadas ha aumentado en todos los sectores en la CAV, salvo en cinco de ellos: Agua, Energía eléctrica, Educación, Otros servicios y Actividades sanitarias.

Destaca el incremento en Inmobiliarias, AAPP y Comercio.

Ronda el 70% en Actividades sanitarias y Hostelería.

Hay varios sectores profesionales que siguen estando muy masculinizados: Ind. extractivas, Construcción, Agricultura, Ind. manufacturera o Energía eléctrica.

Figura 32. Evolución del porcentaje de delegadas según sector de actividad CAV. 2009 vs 2018.



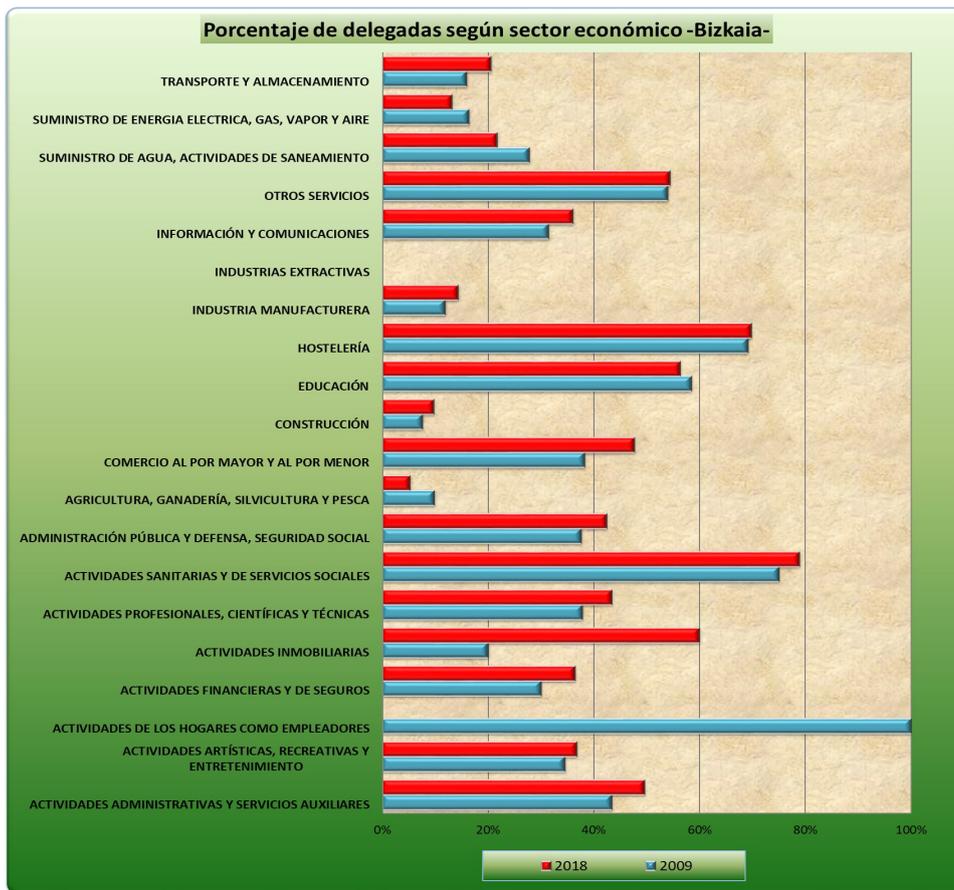
En Araba durante el período 2009-2018 la variación en el porcentaje de delegadas ha sido similar al del total de la CAV.

Destaca el incremento en Comercio, Hostelería, Actividades artísticas y en Inmobiliarias.

Ronda el 70% en Actividades sanitarias y Hostelería.

Hay varios sectores profesionales que siguen estando muy masculinizados: Ind. extractivas, Construcción, Ind. manufacturera o Energía eléctrica. No es así en Agricultura, donde el porcentaje ha superado el 40%, posiblemente debido a la Ley sobre titularidad compartida de las Explotaciones Agrarias.

Figura 33. Evolución del porcentaje de delegadas según sector de actividad Araba. 2009 vs 2018.



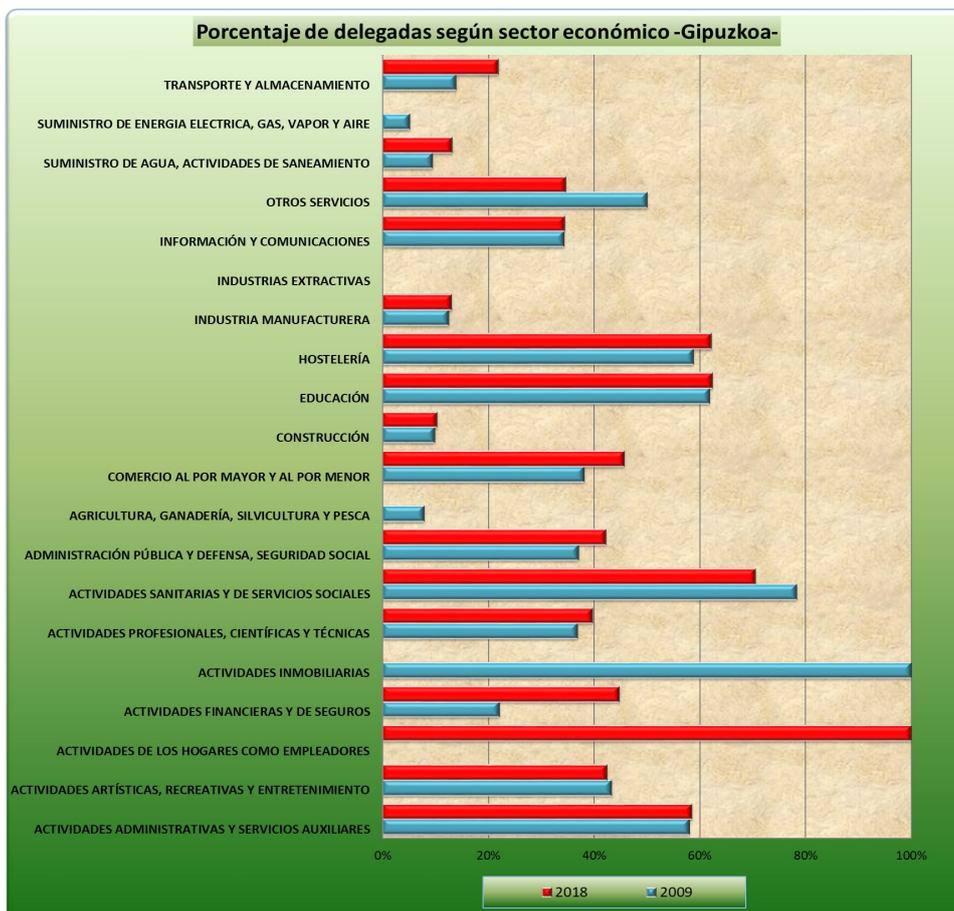
En el caso de Bizkaia durante el período 2009-2018 el porcentaje de delegadas ha aumentado en todos los sectores, salvo en cuatro de ellos: Agua, Energía eléctrica, Educación y Agricultura

Destaca el incremento en Comercio, Actividades inmobiliarias.

Ronda el 80% en Actividades sanitarias y el 70% en Hostelería.

Hay varios sectores profesionales que siguen estando muy masculinizados: Ind. extractivas, Construcción, Ind. manufacturera, Energía eléctrica o Agricultura.

Figura 34. Evolución del porcentaje de delegadas según sector de actividad Bizkaia. 2009 vs 2018.



Durante el período 2009-2018 el porcentaje de delegadas ha aumentado en todos los sectores en Gipuzkoa, salvo en cinco de ellos: Energía eléctrica, Otros servicios, Actividades artísticas, Sanitarias y Agricultura.

Destaca el incremento en Actividades Financieras, Transporte, Actividades de los hogares y Comercio.

Ronda el 70% en Actividades sanitarias.

Hay varios sectores profesionales que siguen estando muy masculinizados: Ind. extractivas, Agua, Construcción, Ind. manufacturera, Energía eléctrica o Agricultura.

Figura 35. Evolución del porcentaje de delegadas según sector de actividad Gipuzkoa. 2009 vs 2018.

## XII.EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES DELEGADAS EN ELECCIONES SINDICALES 2009-2018 POR TH SEGÚN TIPO DE PERSONAL.

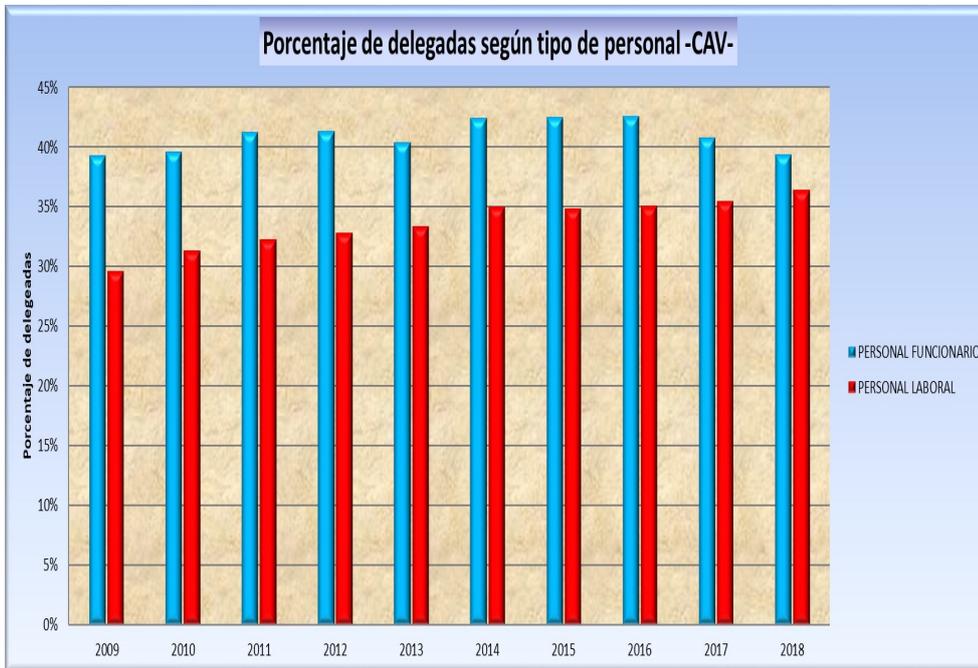


Figura 36. Evolución del porcentaje de delegadas según tipo de personal CAV. 2009-2018.

Durante el período 2009-2018 el porcentaje de delegadas se ha mantenido estable en el personal funcionario y ha aumentado notablemente en el laboral (6.7 puntos).

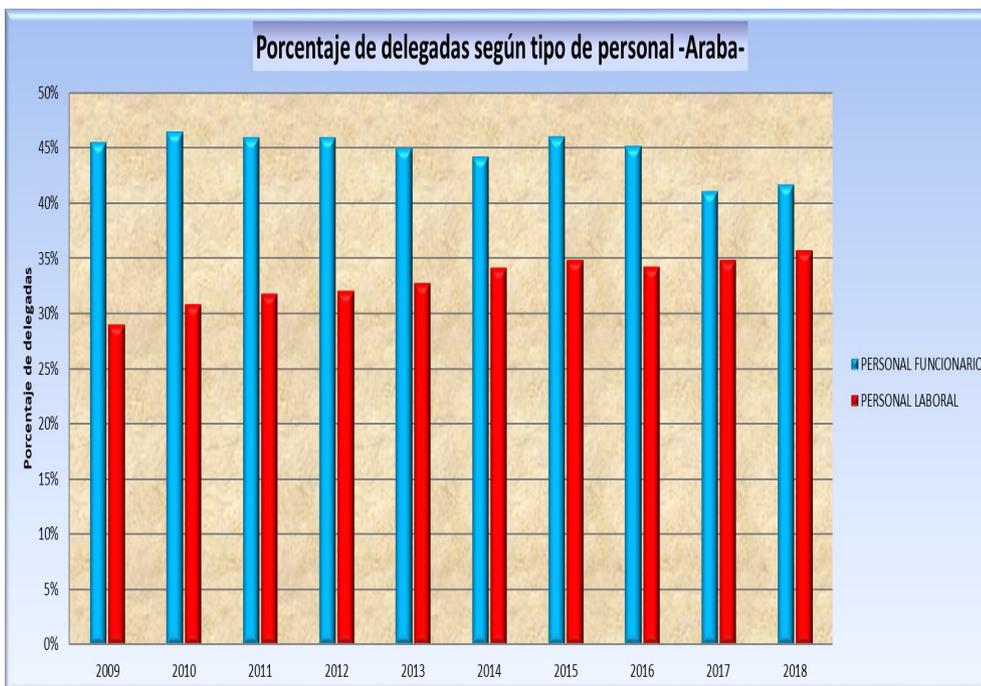
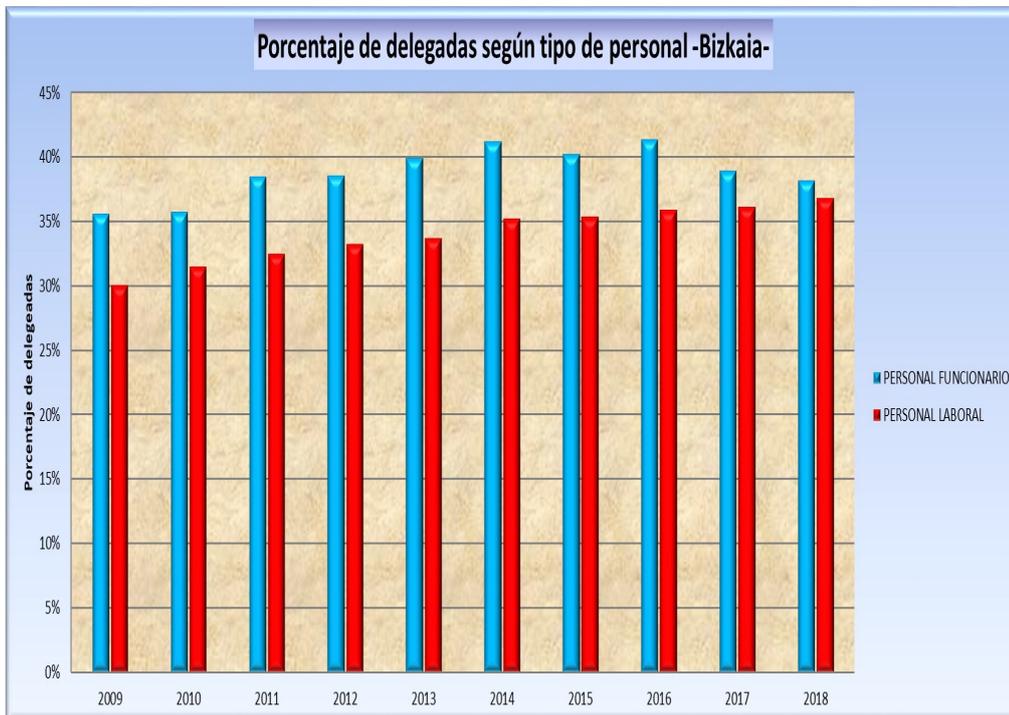


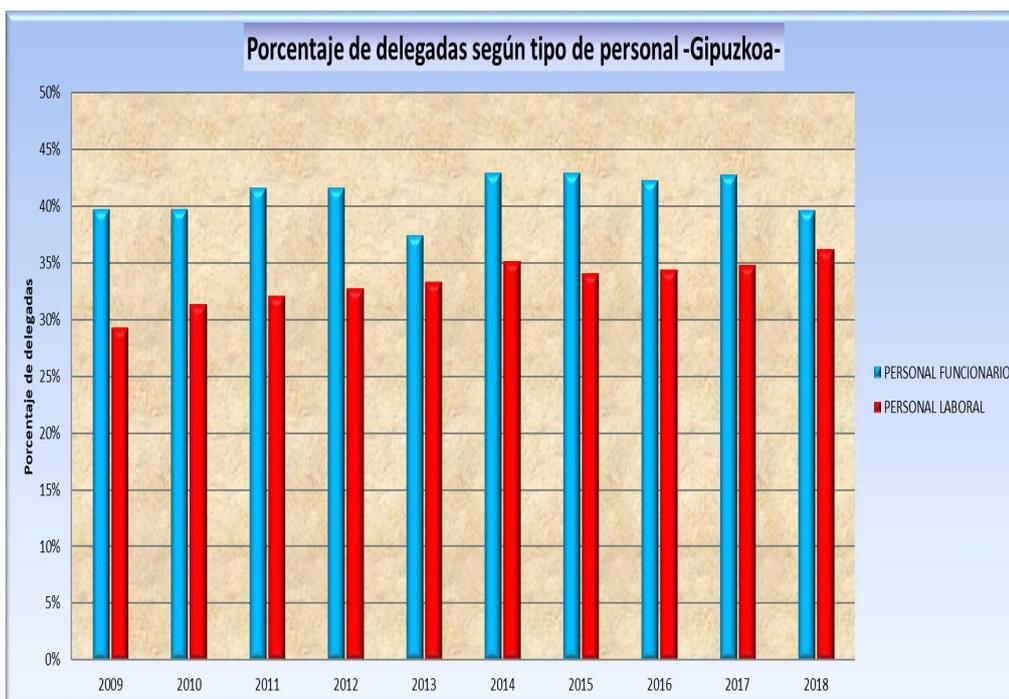
Figura 37. Evolución del porcentaje de delegadas según tipo de personal Araba. 2009-2018.

En cuanto a Araba el porcentaje de delegadas en el personal funcionario ha descendido durante este período 3.7 puntos, destacando el descenso de más de cuatro puntos en 2017. En el personal laboral, al contrario, ha aumentado en 6.7 puntos, con un crecimiento constante durante el periodo.



En cuanto a Bizkaia el porcentaje de delegadas ha aumentado 2.6 puntos en el personal funcionario y ha aumentado notablemente en el laboral. (6.7 puntos).

Figura 38. Evolución del porcentaje de delegadas según tipo de personal Bizkaia. 2009-2018.



En lo que respecta a Gipuzkoa el porcentaje de delegadas se ha mantenido estable en el personal funcionario y ha aumentado notablemente en el laboral. (6.9 puntos)

Figura 39. Evolución del porcentaje de delegadas según tipo de personal Gipuzkoa. 2009-2018.

## XIII.EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS DELEGADAS EN ELECCIONES SINDICALES 2009-2018 POR SEXO Y TH SEGÚN SINDICATO.

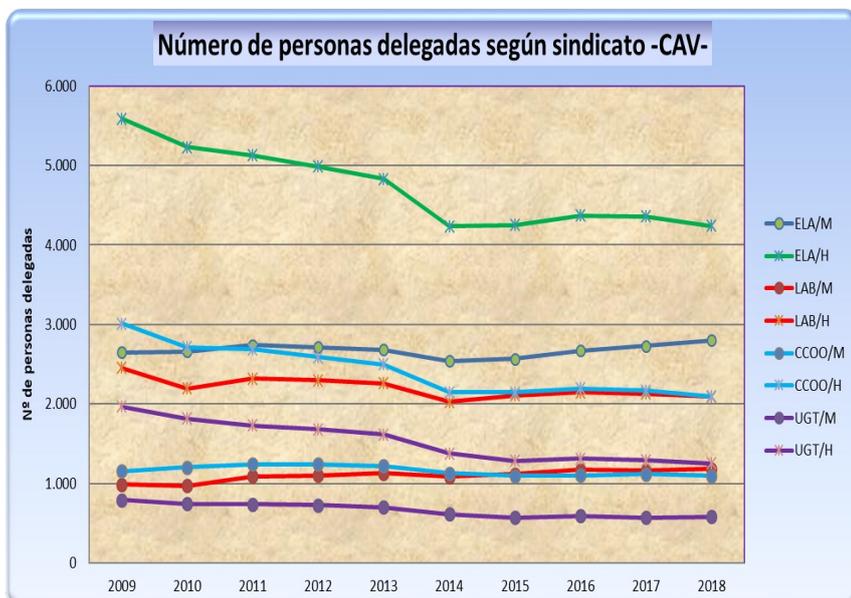


Figura 40. Evolución del número de personas delegadas en la CAV por sexo según sindicato. 2009-2018.

Durante el período 2009-2018 el número de mujeres delegadas ha aumentado en los sindicatos ELA (5%) y LAB (20%), lo cual contrasta con el descenso en el número de los hombres delegados. Es llamativo que ELA ha perdido más de 1.300 de ellos, prácticamente un 25%.

En los sindicatos UGT y CCOO ha descendido el número de delegadas, de un modo significativo en el primer caso (26%). Es aún mayor la pérdida en el número de delegados. En el caso de UGT se han reducido en un 36% y en el caso de CCOO en un 30%.

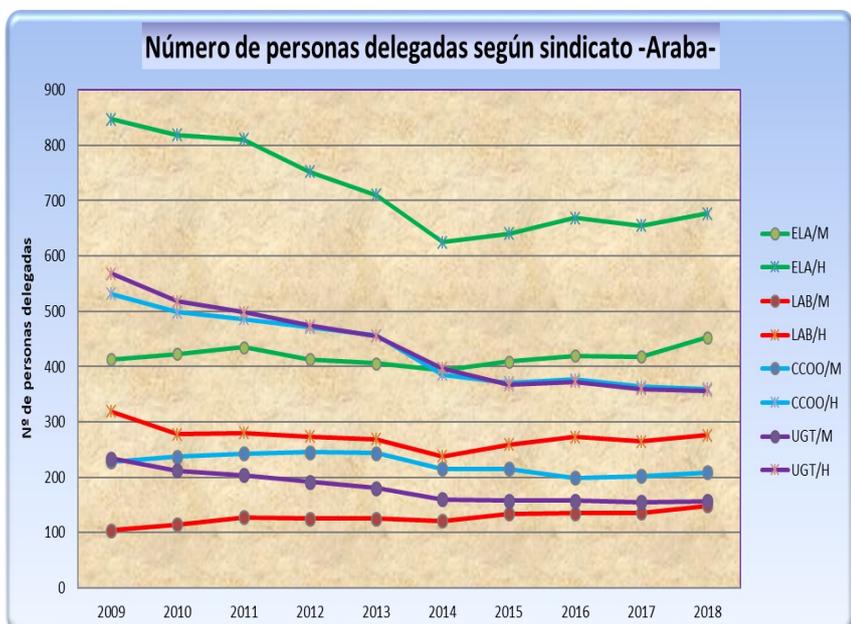


Figura 41. Evolución del número de personas delegadas en Araba por sexo según sindicato. 2009-2018.

En cuanto a Araba el número de delegadas ha aumentado en los sindicatos ELA (10%) y LAB (43%), lo cual contrasta con el descenso en el número de los delegados. ELA ha perdido prácticamente un 20%.

En los sindicatos UGT y CCOO ha descendido el número de delegadas, en un 33% en el primer caso y un 8% en el segundo. En cuanto al número de delegados en el caso de UGT se han reducido en un 37% y en el caso de CCOO en un 32%.

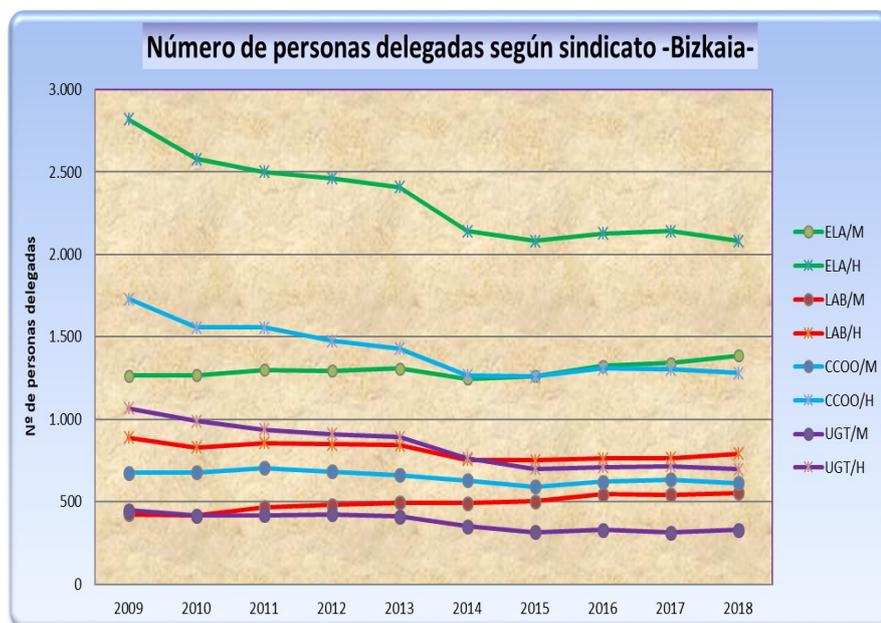


Figura 42. Evolución del número de personas delegadas en Bizkaia por sexo según sindicato. 2009-2018.

En cuanto a Bizkaia el número de delegadas ha aumentado en los sindicatos ELA (10%) y LAB (30%), lo cual contrasta con el descenso en el número de los delegados. ELA ha perdido prácticamente un 26%.

En los sindicatos UGT y CCOO ha descendido el número de delegadas, en un 27% en el primer caso y un 9% en el segundo. En cuanto al número de delegados en el caso de UGT se han reducido en un 35% y en el caso de CCOO en un 26%.

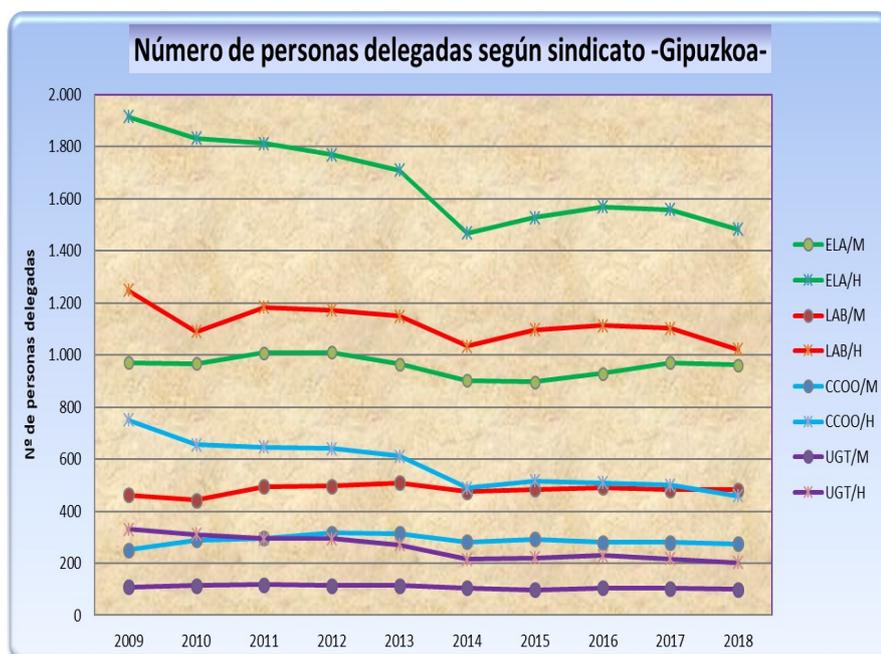
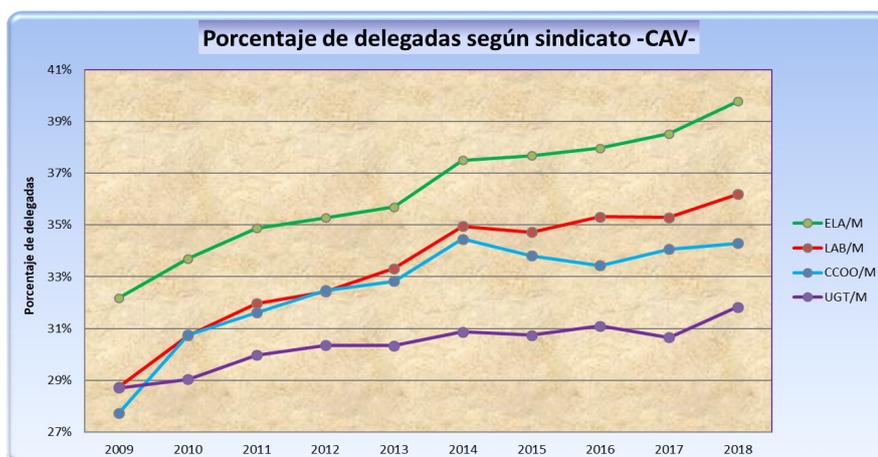


Figura 43. Evolución del número de personas delegadas en Gipuzkoa por sexo según sindicato. 2009-2018.

En cuanto a Gipuzkoa el número de delegadas ha aumentado en los sindicatos CCOO (9%) y LAB (5%), lo cual contrasta con el descenso en el número de los delegados. CCOO ha perdido prácticamente un 39%.

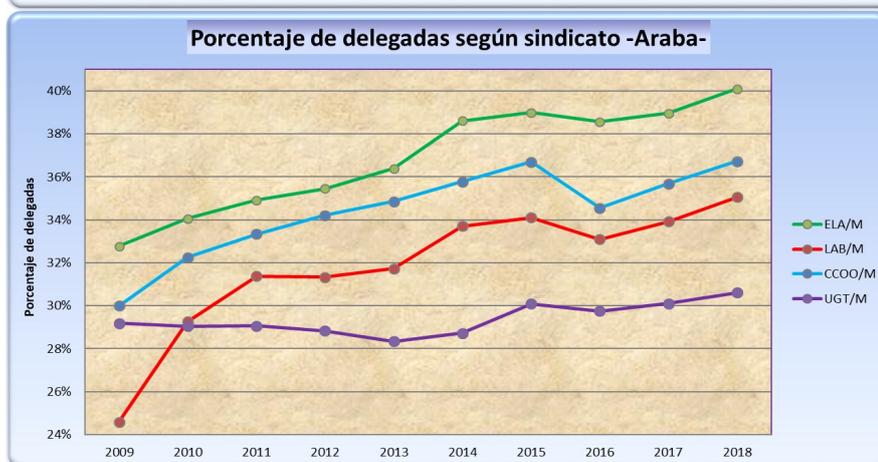
En los sindicatos UGT y ELA ha descendido el número de delegadas, en un 8% en el primer caso y un 1% en el segundo. En cuanto al número de delegados en el caso de UGT se han reducido en un 39% y en el caso de ELA en un 23%.

## XIV.EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES DELEGADAS EN ELECCIONES SINDICALES 2009-2018 POR TH SEGÚN SINDICATO.



Durante el período 2009-2018 el porcentaje de delegadas ha aumentado en todos los sindicatos, sobre todo en ELA (ha pasado del 32% a casi un 40%) y LAB (de un 28% a un 36%). En el caso de CCOO ha pasado de un 28% a un 34%, adelantando a UGT en lo que respecta a representatividad femenina. Este último sindicato ha pasado del 29% al 32%.

Figura 44. Evolución del porcentaje de delegadas en la CAV según sindicato. 2009-2018.



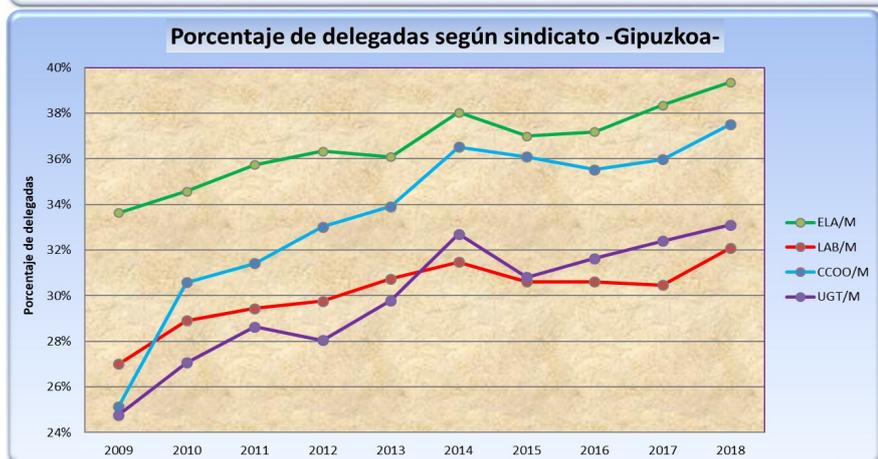
En cuanto a Araba, durante el período 2009-2018 el porcentaje de delegadas ha aumentado en todos los sindicatos, sobre todo en LAB. Ha pasado del 25% a casi un 35%, superando a UGT. En el caso de ELA ha pasado de un 30% a un 37%. CCOO ha subido de un 32% a un 40%, aunque destaca un notable descenso en 2016 de más de un 2%. En cuanto a UGT se ha mantenido estable:

Figura 45. Evolución del porcentaje de delegadas en Araba según sindicato. 2009-2018.



En lo que respecta a Bizkaia, el porcentaje de delegadas ha aumentado en todos los sindicatos. En ELA ha pasado de un 31% a un 40%. LAB, con incremento similar ha pasado de un 32% a un 41%. CCOO, por su parte, ha subido del 28% al 32%. Finalmente, UGT de un 30% a un 32%.

Figura 46. Evolución del porcentaje de delegadas en Bizkaia según sindicato. 2009-2018.



En cuanto a Gipuzkoa, el porcentaje de delegadas también ha aumentado en todos los sindicatos. En ELA ha pasado de un 33% a un 39%. LAB, con incremento similar ha pasado de un 27% a un 32%. CCOO, por su parte, ha sufrido un incremento espectacular, pasando de un 25% al 37,5% y colocándose en segundo lugar en porcentaje de delegadas. Finalmente, UGT crece de un 25% a un 33%, adelan-

Figura 47. Evolución del porcentaje de delegadas en Gipuzkoa según sindicato. 2009-2018.

## XV.EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES DELEGADAS (2009 VS 2018) POR TH SEGÚN SINDICATO Y SECTOR DE ACTIVIDAD.

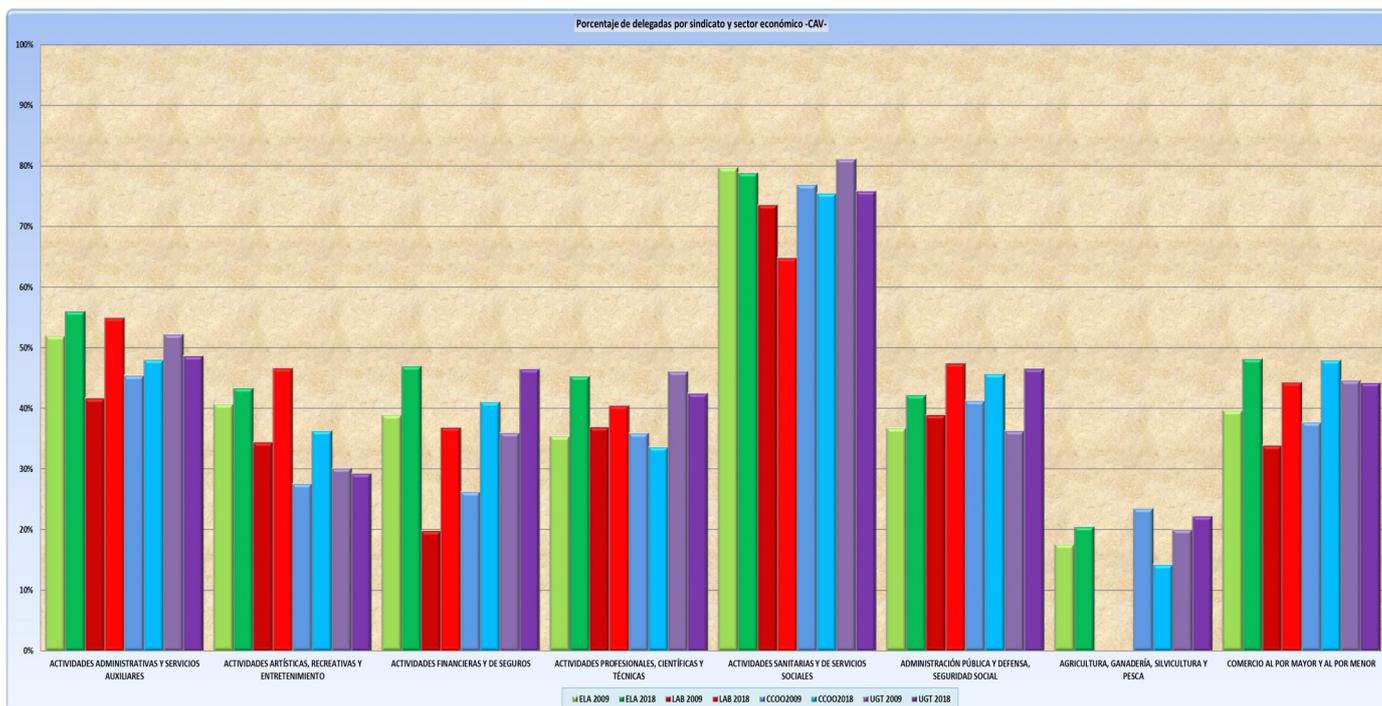


Figura 48. Evolución del porcentaje de delegadas en la CAV según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (I)

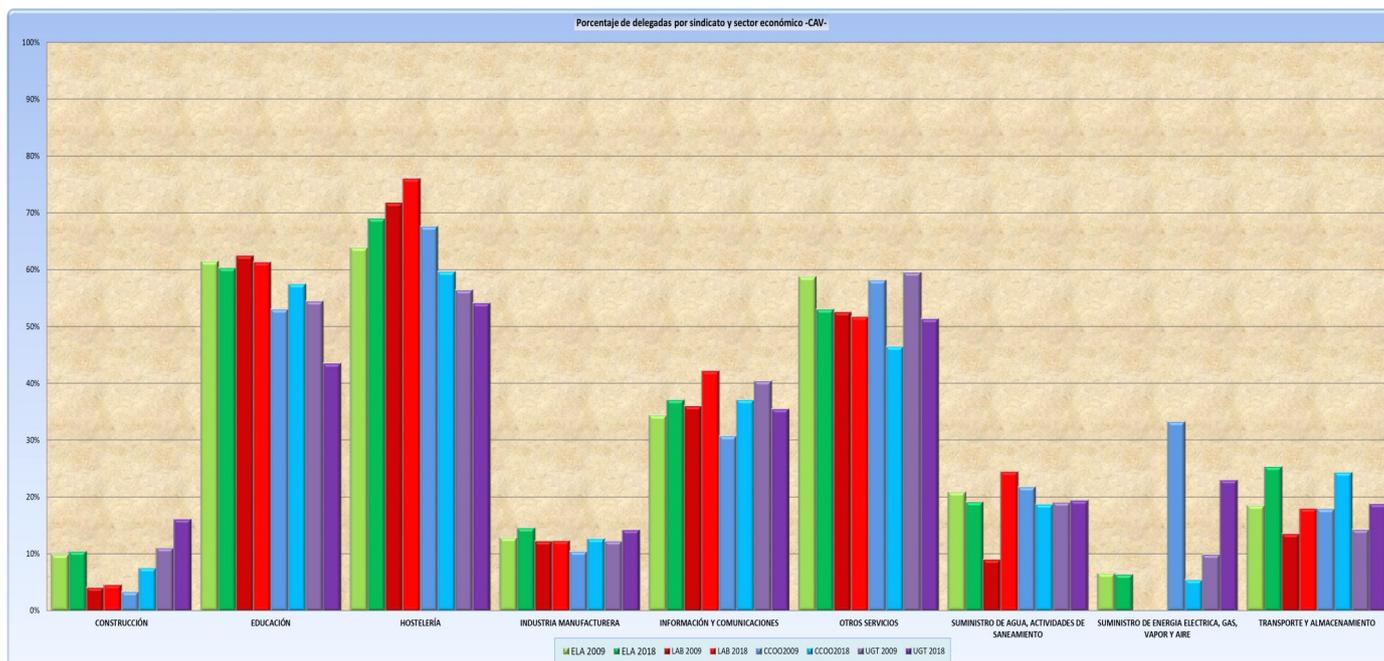


Figura 49. Evolución del porcentaje de delegadas en la CAV según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (II)

En estos gráficos podemos ver como, en general, ha aumentado el porcentaje de mujeres delegadas de los cuatro sindicatos principales en la mayoría de los sectores.

Aunque en líneas generales ha aumentado levemente el porcentaje, se mantiene muy bajo en Agricultura, Construcción, Industria manufacturera o Energía.

Por el contrario es muy elevado en Actividades sanitarias, aunque se ha ido igualando en los cuatro sindicatos en esta última década. También lo es en Hostelería donde en dos sindicatos ha aumentado y en los otros dos ha disminuido.

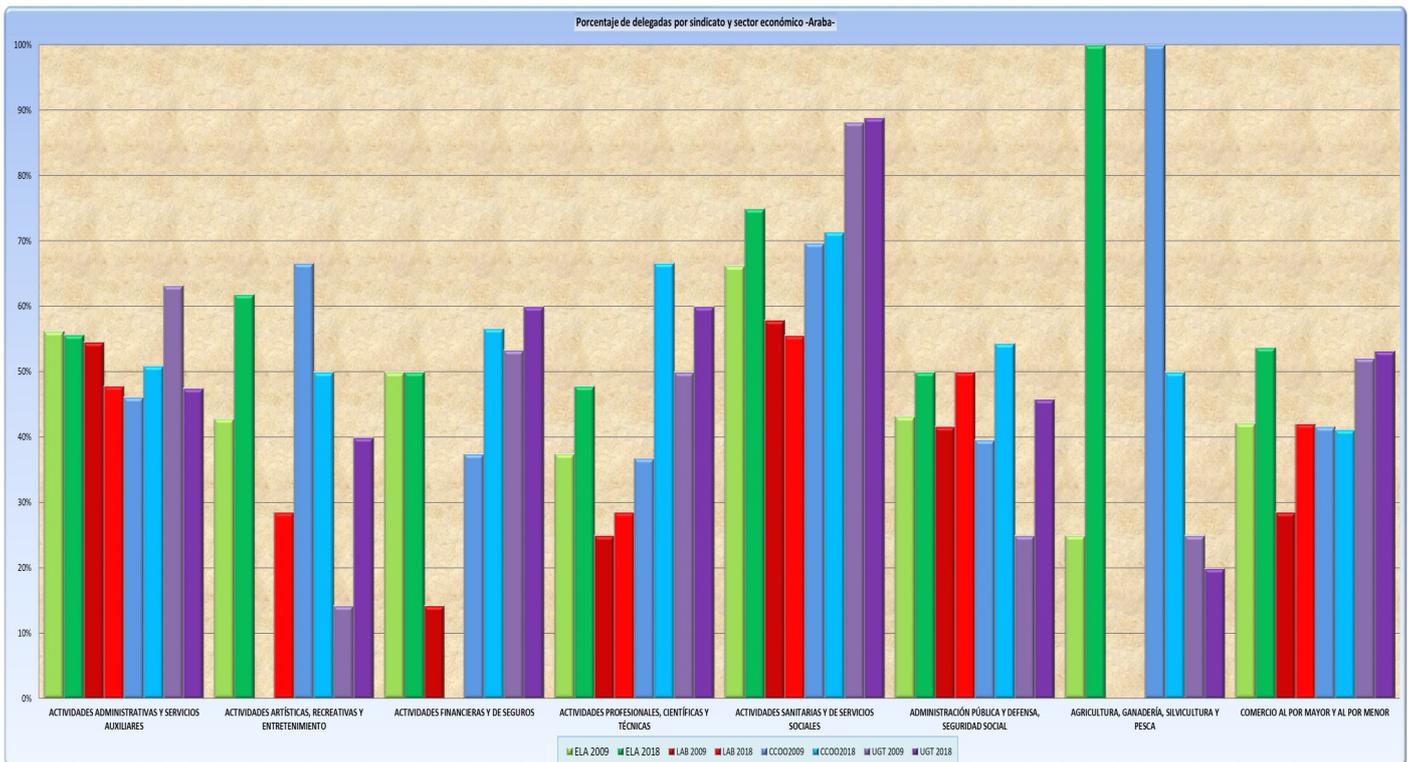


Figura 50. Evolución del porcentaje de delegadas en Araba según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (I)

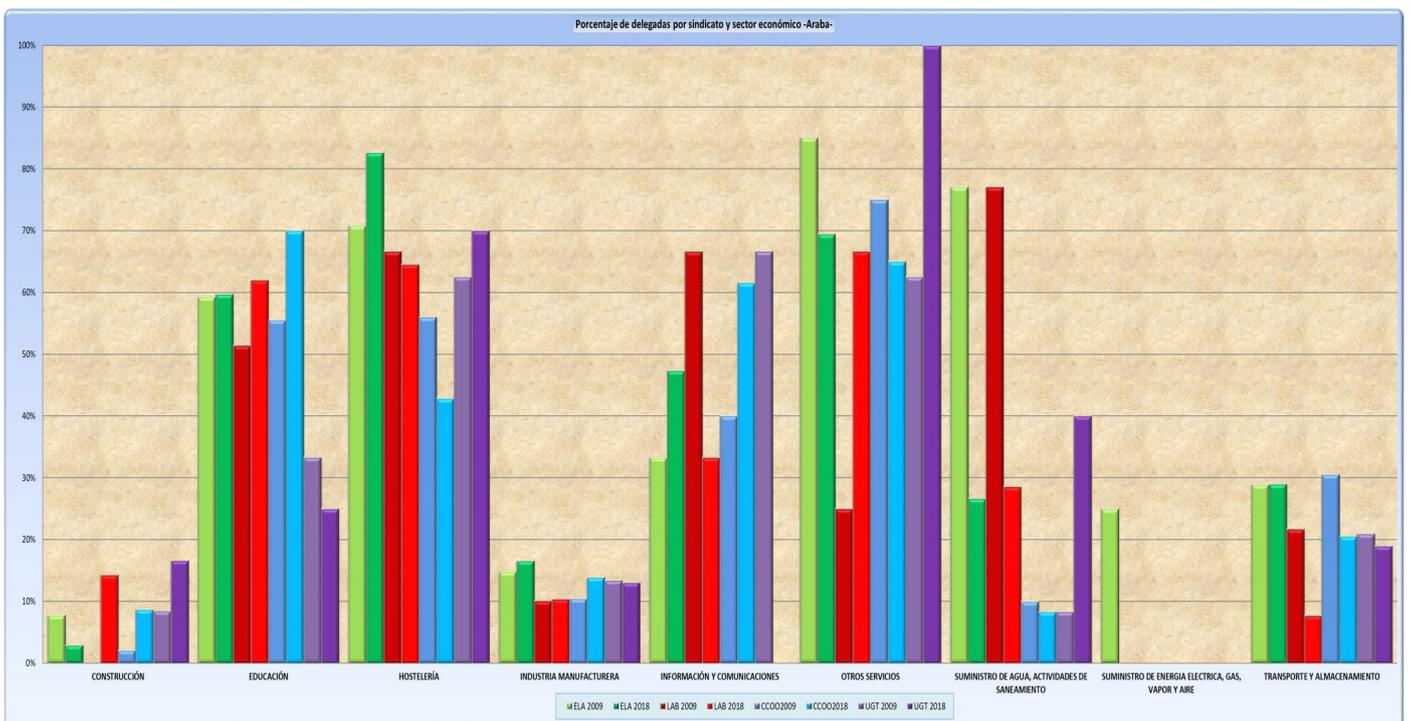


Figura 51. Evolución del porcentaje de delegadas en Araba según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (II)

En cuanto a Araba, la variación de los cuatro sindicatos es muy dispar en los diferentes sectores.

Se mantiene muy bajo en Construcción, Industria manufacturera o Energía.

Por el contrario es muy elevado en Actividades sanitarias, donde ha ido aumentando en los sindicatos en esta última década, salvo en LAB. También lo es en Hostelería donde en dos sindicatos ha aumentado y en los otros dos ha disminuido.

Destaca el importante incremento en todos los sindicatos en Información y comunicaciones, Actividades profesionales o Administración pública.

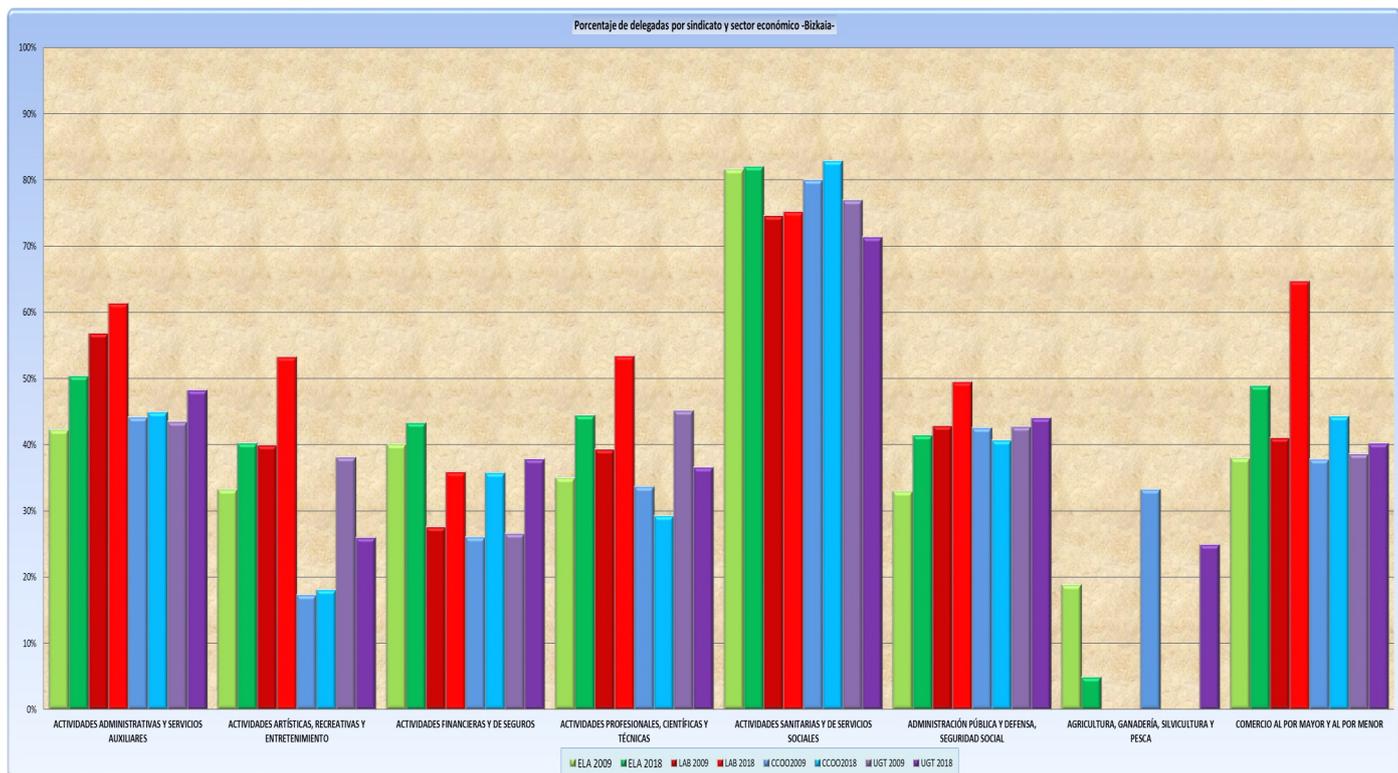


Figura 52. Evolución del porcentaje de delegadas en Bizkaia según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (I)

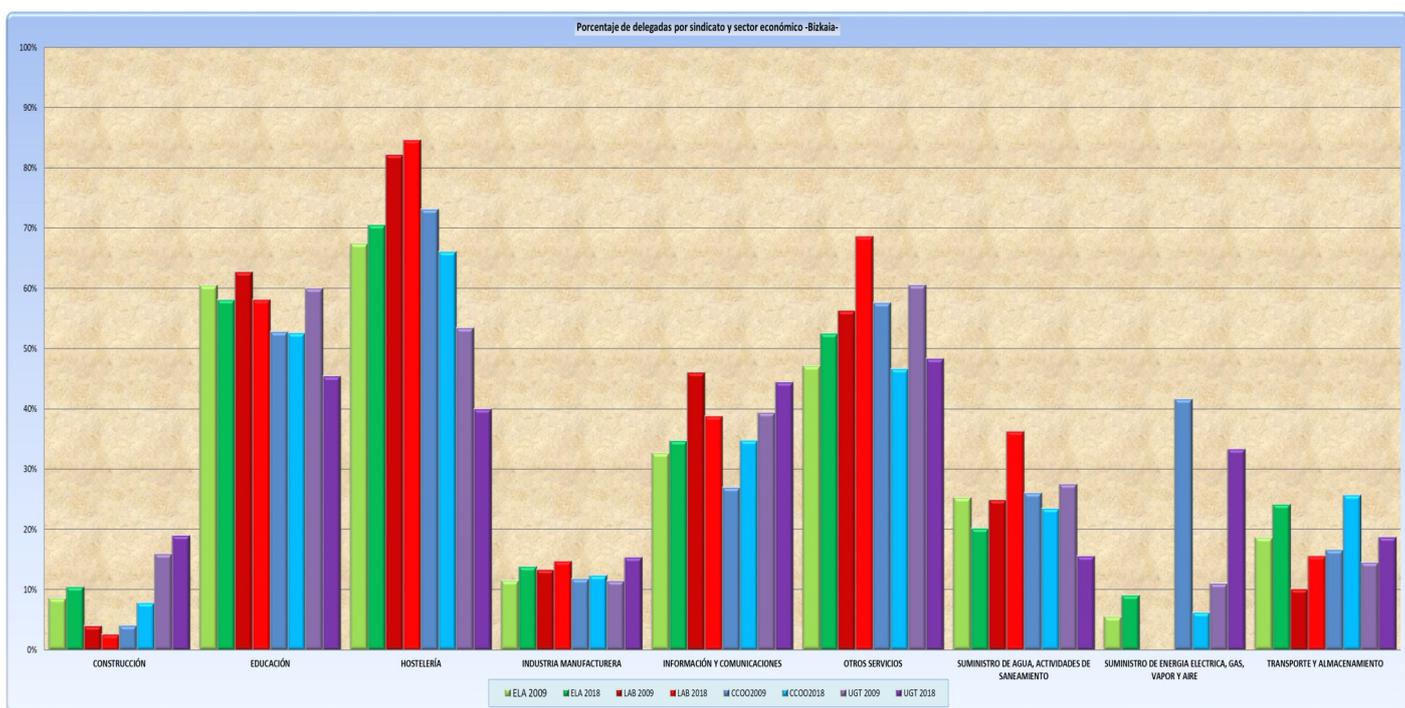


Figura 53. Evolución del porcentaje de delegadas en Bizkaia según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (II)

En cuanto a Bizkaia, ha aumentado el porcentaje de delegadas de los cuatro sindicatos principales en la mayoría de los sectores, destacando el caso de LAB.

Se mantiene muy bajo en Agricultura, Construcción, Industria manufacturera o Energía, aunque en líneas generales ha aumentado levemente el porcentaje.

Por el contrario es muy elevado en Actividades sanitarias. También lo es en Hostelería donde en dos sindicatos ha aumentado y en los otros dos ha disminuido.

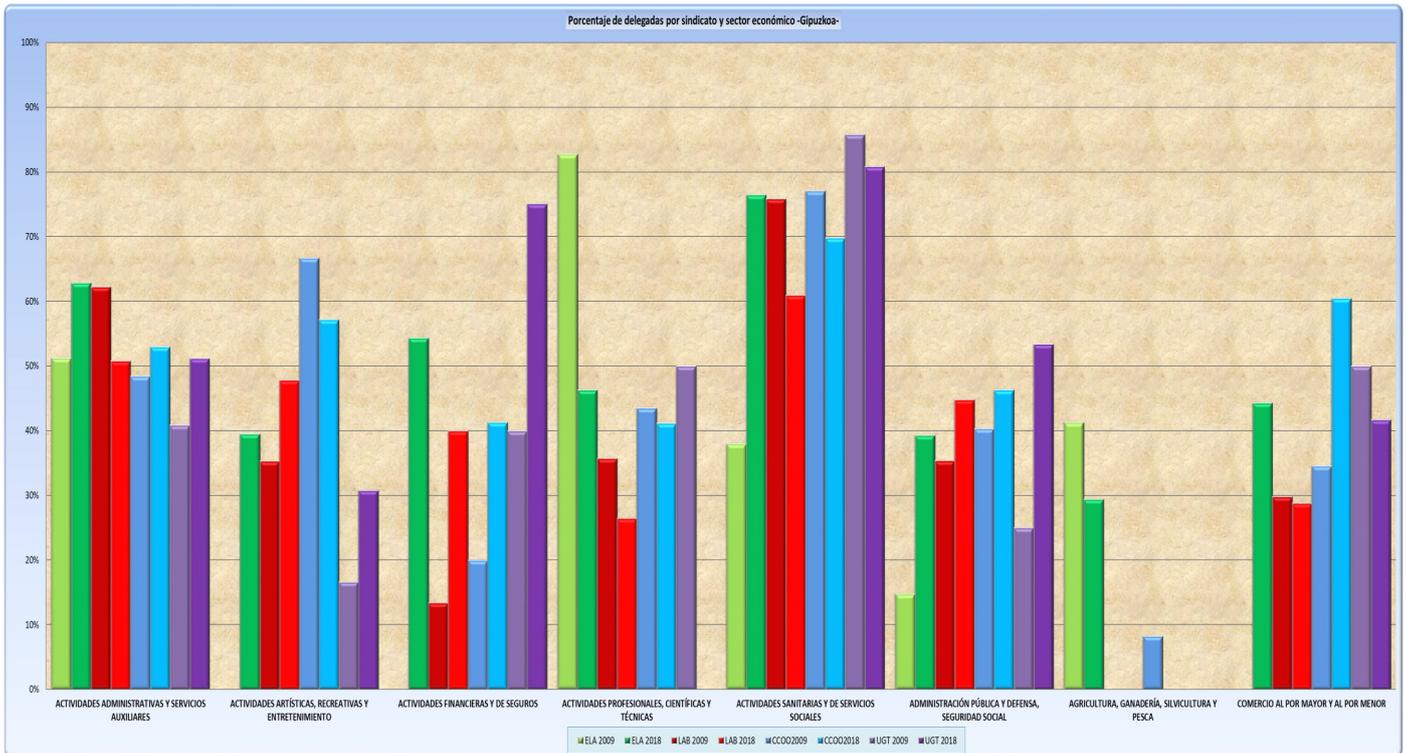


Figura 54. Evolución del porcentaje de delegadas en Gipuzkoa según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (I)

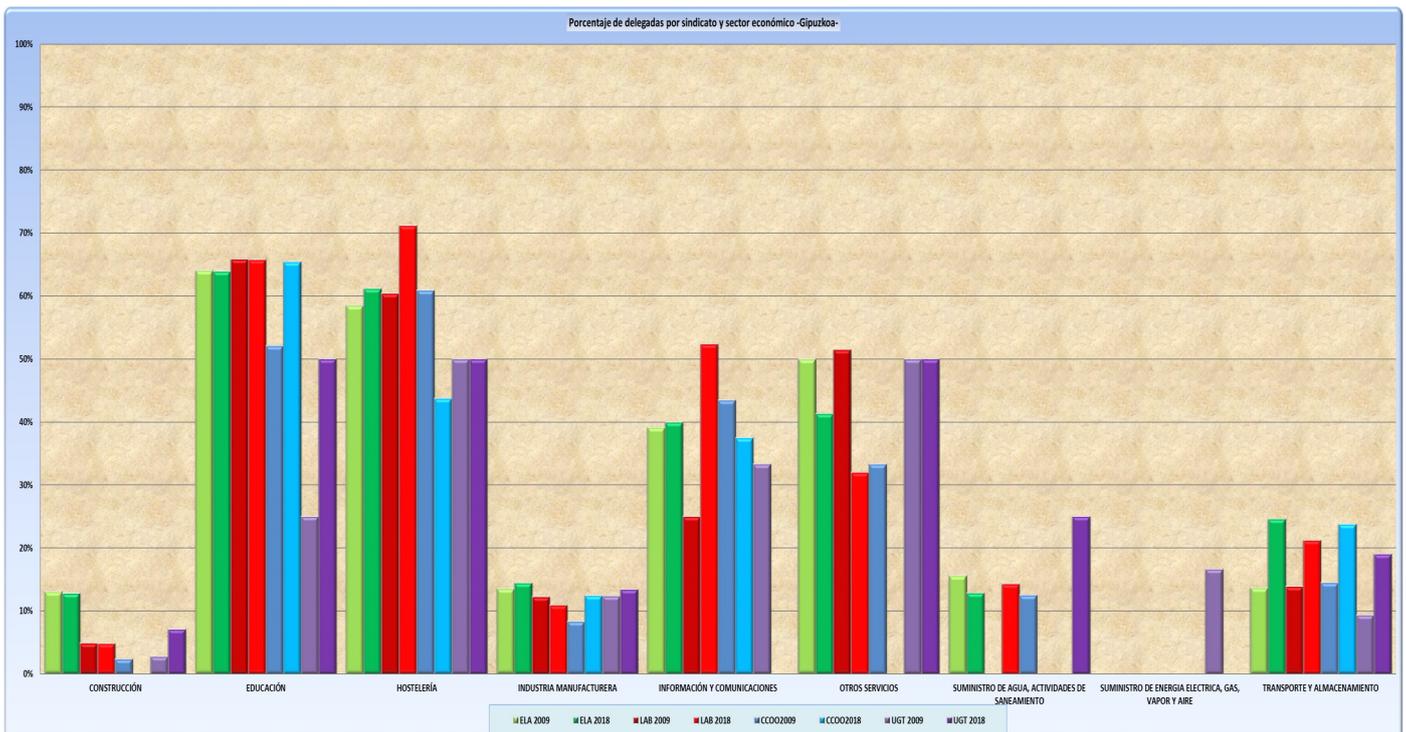
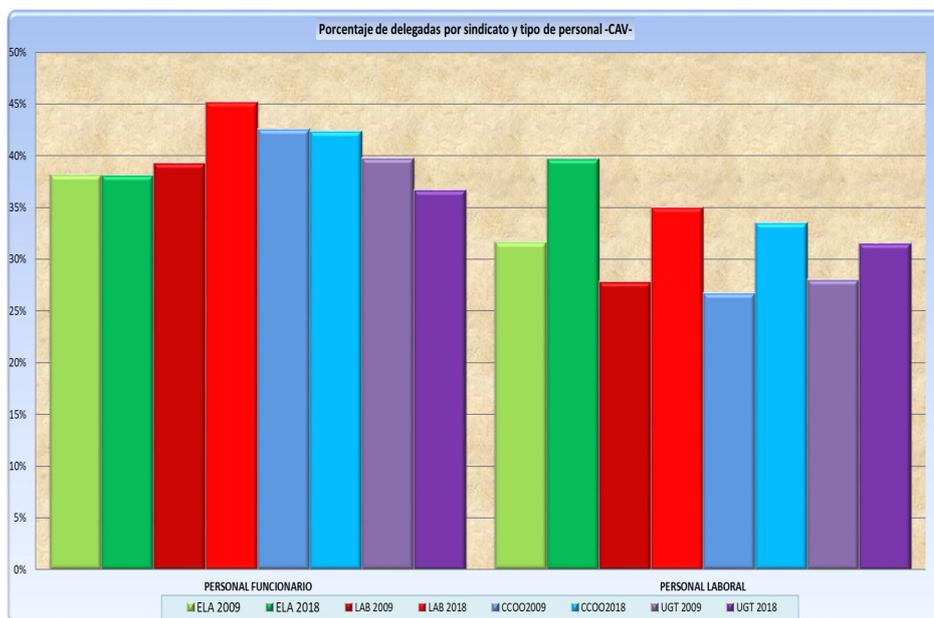


Figura 55. Evolución del porcentaje de delegadas en Gipuzkoa según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (II)

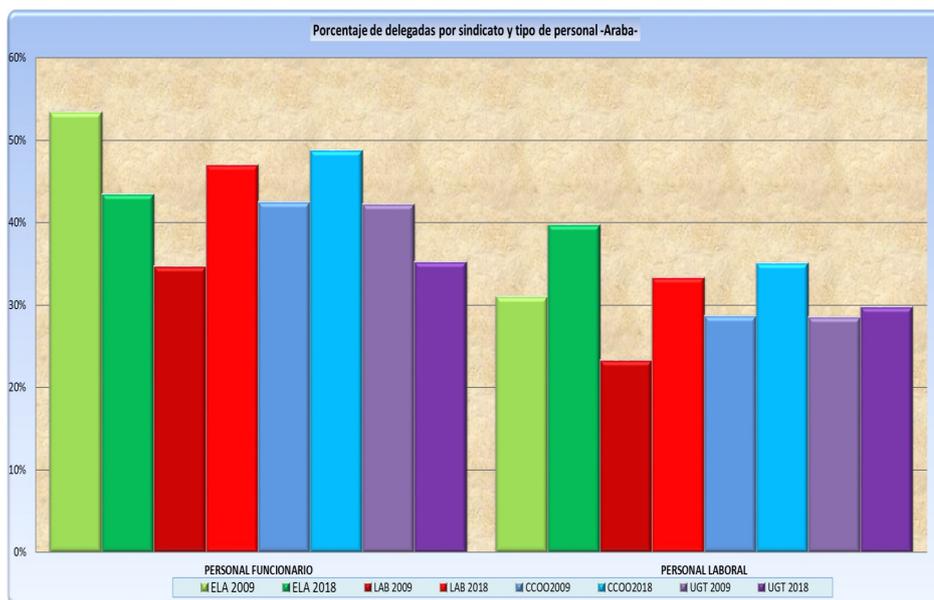
En cuanto a Gipuzkoa, ha aumentado el porcentaje de delegadas de los cuatro sindicatos principales en la mayoría de los sectores. Se mantiene muy bajo en Agricultura, Construcción o Industria manufacturera. Por el contrario es muy elevado en Actividades sanitarias, aunque se ha ido igualando al reducirse en tres sindicatos. También lo es en Hostelería donde en dos sindicatos ha aumentado y en los otros dos ha disminuido, como en el resto de territorios.

## XVI. EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES DELEGADAS EN ELECCIONES SINDICALES (2009 VS 2018) POR TH SEGÚN SINDICATO Y TIPO DE PERSONAL.



Durante el período 2009-2018 el porcentaje de delegadas ha aumentado en los sindicatos ELA y LAB tanto en el personal funcionario como en el laboral. En el caso de UGT ha aumentado en el personal funcionario y descendido en el laboral. Por último, CCOO, al contrario, ha incrementado su porcentaje en el personal laboral y descendido en el funcionario.

Figura 56. Evolución del porcentaje de delegadas en la CAV según sindicato y tipo de personal. 2009 vs 2018.



En cuanto a Araba, el porcentaje de delegadas ha aumentado en los sindicatos ELA y LAB tanto en el personal funcionario como en el laboral. En el caso de UGT ha aumentado en el personal funcionario y descendido en el laboral. Por último, CCOO, al contrario, ha incrementado su porcentaje en el personal laboral y descendido en el funcionario.

Figura 57. Evolución del porcentaje de delegadas en Araba según sindicato y tipo de personal. 2009 vs 2018.

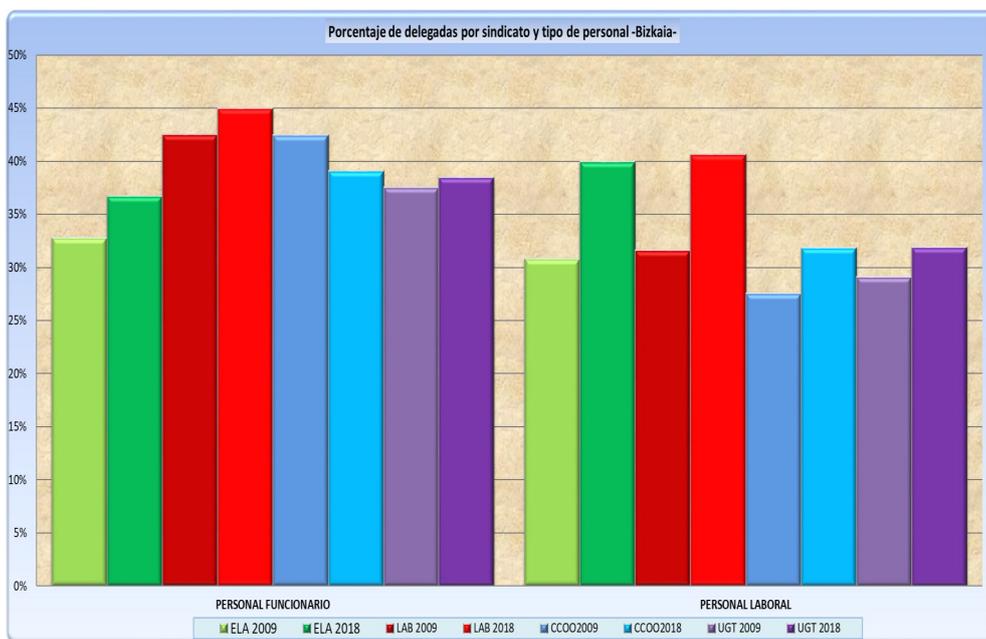


Figura 58. Evolución del porcentaje de delegadas en Bizkaia según sindicato y tipo de personal. 2009 vs 2018.

En cuanto a Bizkaia, el porcentaje de delegadas ha aumentado en los sindicatos ELA y LAB tanto en el personal funcionario como en el laboral. En el caso de UGT ha aumentado en el personal funcionario y descendido en el laboral. Por último, CCOO, al contrario, ha incrementado su porcentaje en el laboral y descendido en el funcionario.

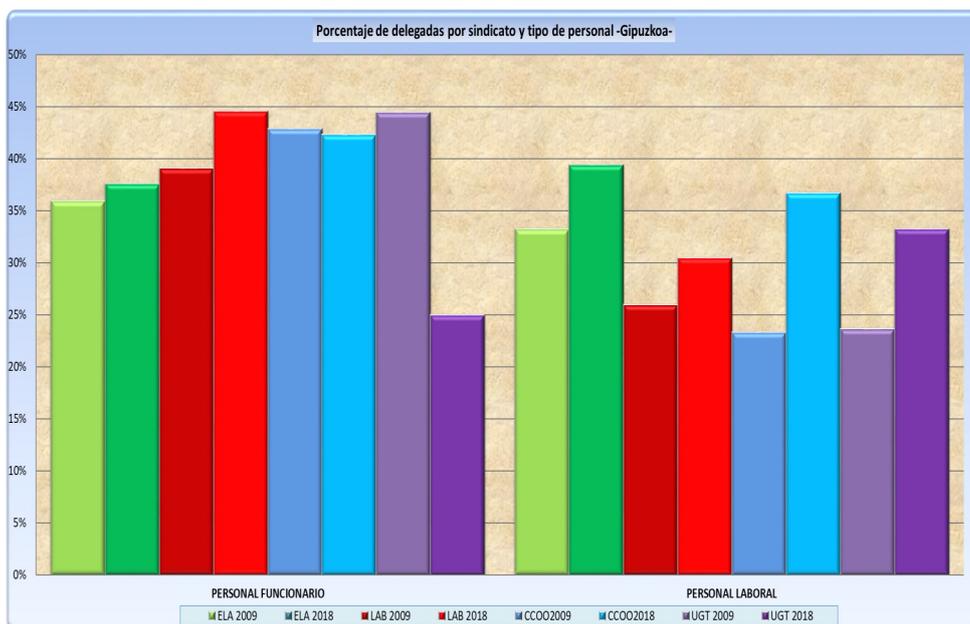
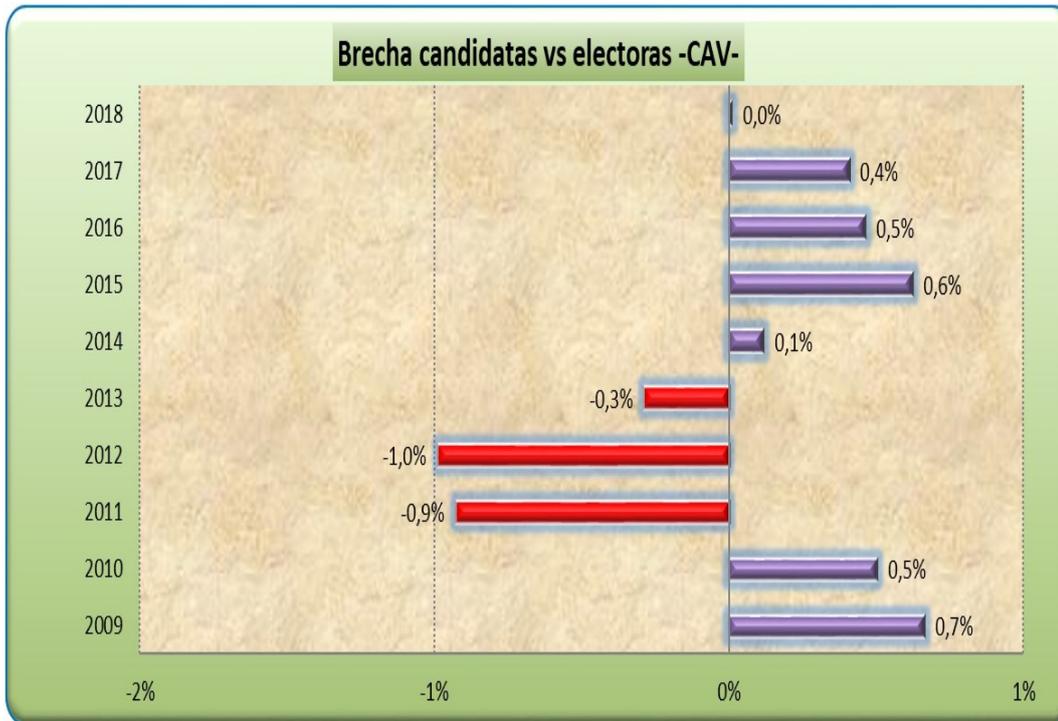


Figura 59. Evolución del porcentaje de delegadas en Gipuzkoa según sindicato y tipo de personal. 2009 vs 2018.

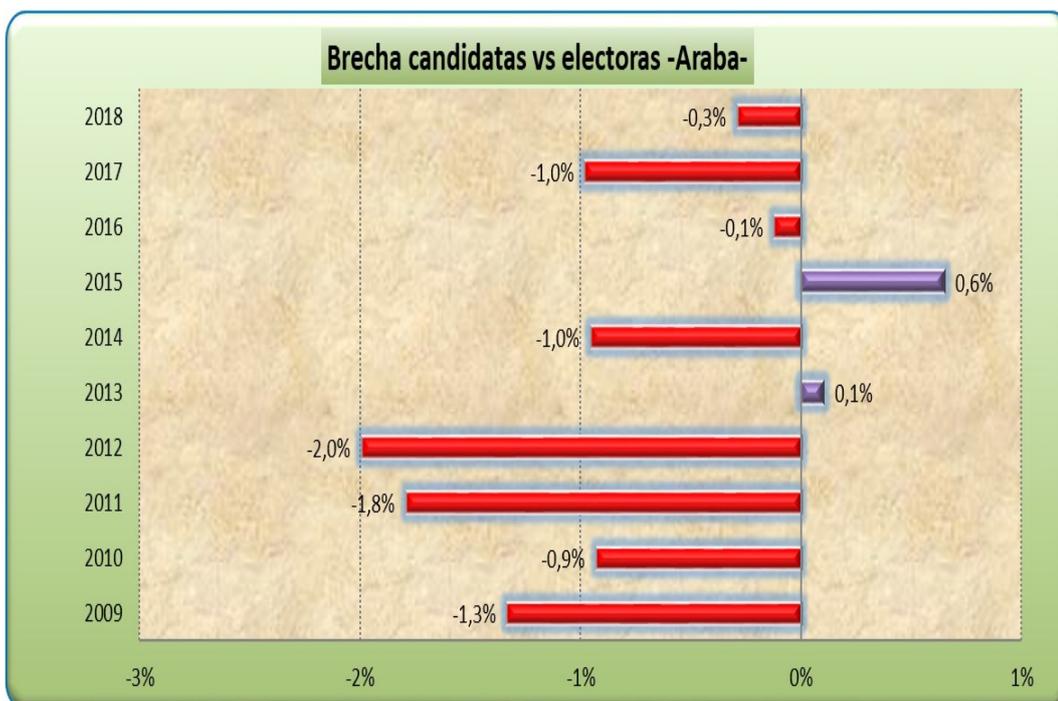
En cuanto a Gipuzkoa, el porcentaje de delegadas ha aumentado en los sindicatos ELA y LAB tanto en el personal funcionario como en el laboral. En el caso de UGT ha aumentado en el personal funcionario y descendido en el laboral. Por último, CCOO, al contrario, ha incrementado su porcentaje en el laboral y descendido en el funcionario.

## XVII.EVOLUCIÓN DE LA BRECHA ENTRE CANDIDATAS Y ELECTORAS EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA CAV 2009-2018 POR TH.



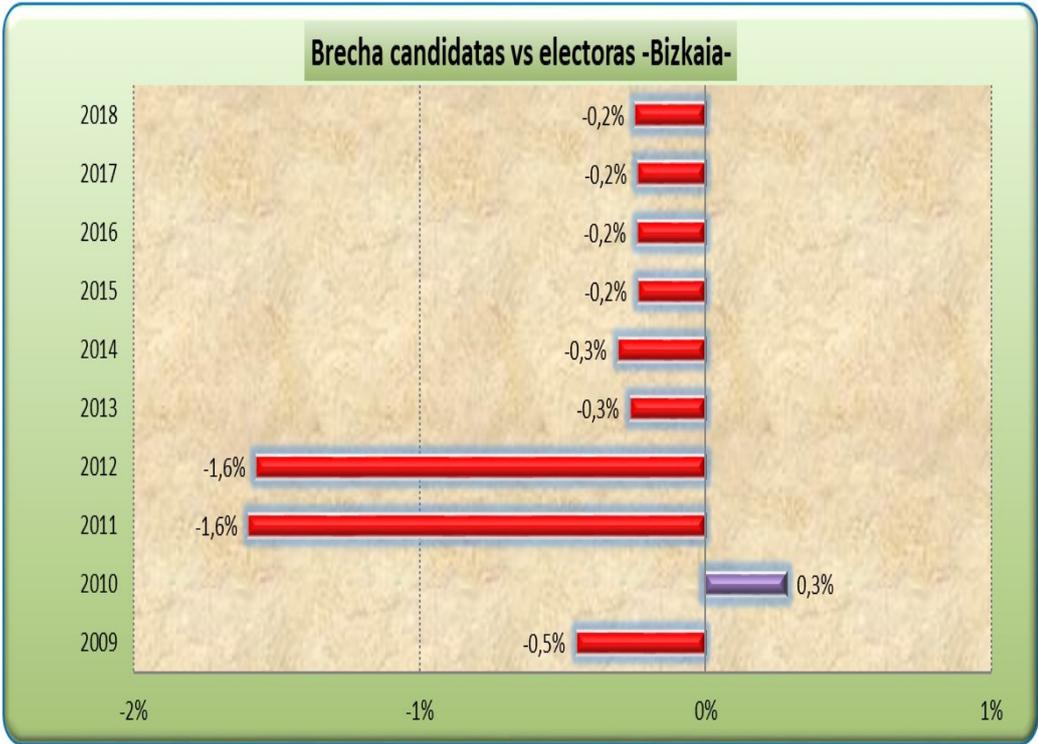
En el período 2009-2018 la brecha entre el porcentaje de electoras y las candidatas presentadas ha sido bastante discreta. Se ha reducido progresivamente y el último año su valor es cero. Destaca el año 2012 con un valor de -1.0%, cuando era mayor el número de candidatas que las que corresponderían en función de las electoras.

Figura 60. Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en la CAV. 2009-2018.



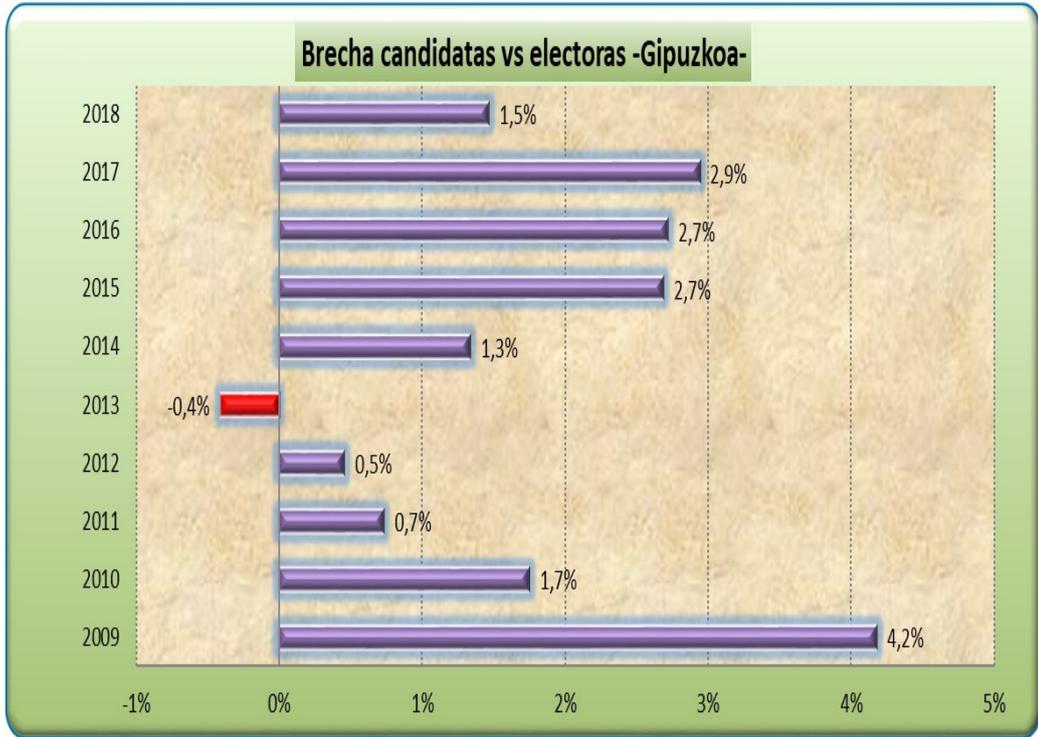
En cuanto a Araba, la brecha entre el porcentaje de electoras y las candidatas presentadas también ha sido bastante discreta. Se ha ido igualando en términos generales, pasando de un -1.3% al -0.3%. Es decir, hay más candidatas que las que corresponderían en función de las electoras. Destaca el año 2015 con un valor de 0.6% y 2012 con un valor de -2%.

Figura 61. Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en Araba. 2009-2018.



En lo que respecta a Bizkaia, la brecha entre el número de electoras y las candidatas presentadas también ha sido bastante discreta, aunque es significativo el dato de los años 2011 y 2012 (-1.6%). Ha aumentado levemente en términos generales, pasando de -0.5% al -0.2%.

Figura 62. Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en Bizkaia. 2009-2018.



En cuanto a Gipuzkoa, la brecha entre el número de electoras y las candidatas presentadas partía de un valor de 4,2% en 2009. Es decir, había menos candidatas que las que corresponderían en función de las electoras. Se ha reducido estos años hasta el 1.5% actual. Es significativo el año 2013, cuando tomó valor negativo (-0.4%).

Figura 63. Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en Gipuzkoa. 2009-2018.

## XVIII. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA ENTRE CANDIDATAS Y ELECTORAS EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA CAV (2009 VS 2018) SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD.

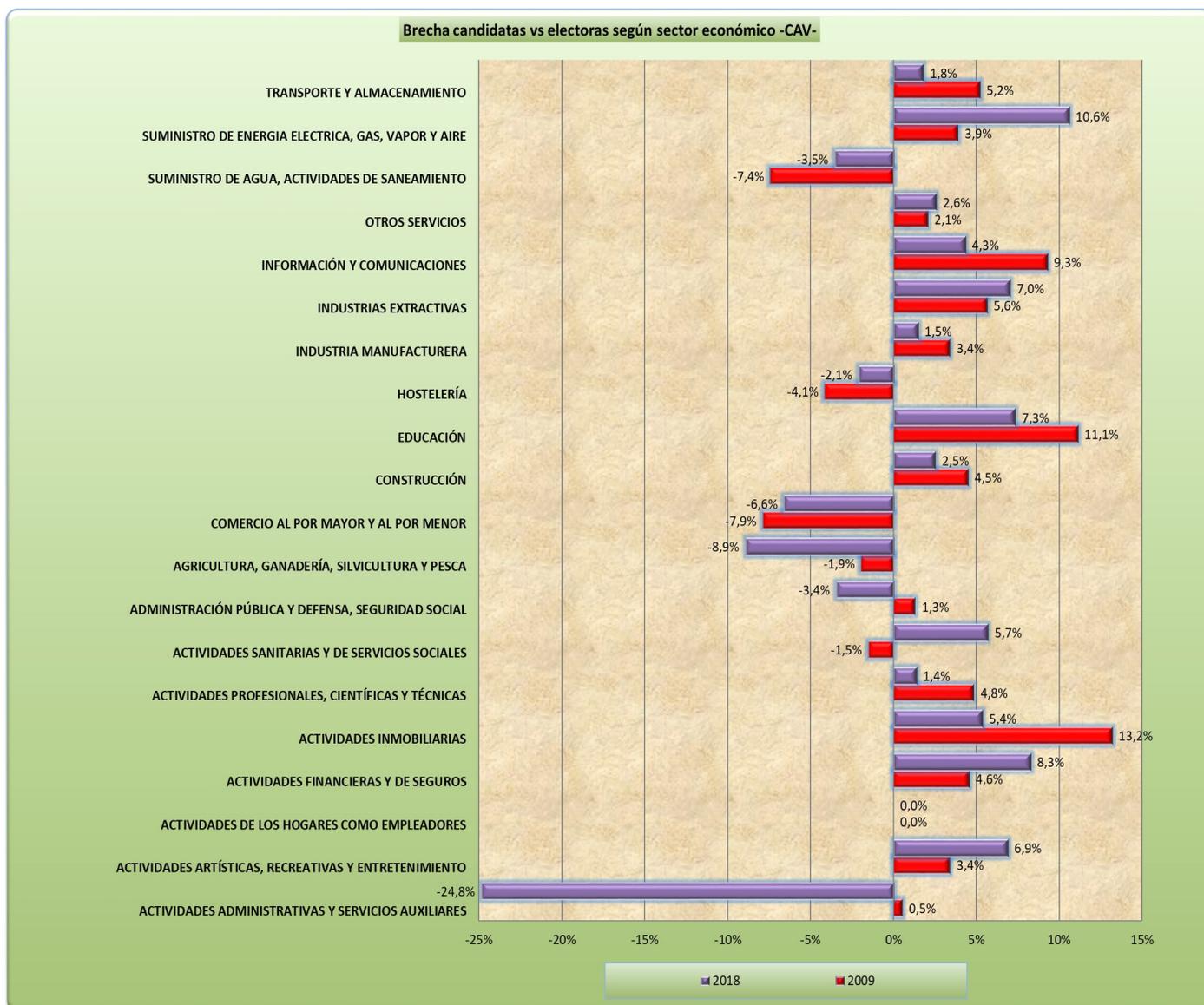


Figura 64. Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en la representación sindical en la CAV según sector de actividad. 2009 vs 2018.

Durante el periodo 2009-2018 se puede destacar lo siguiente:

- En los sectores de Transporte, Información, Inmobiliarias, Actividades profesionales y Educación se ha reducido notablemente. Es llamativo el descenso de casi ocho puntos en Actividades inmobiliarias. En AAPP ha bajado en cinco puntos, pasando a ser negativa actualmente.
- En los sectores Industria manufacturera y Construcción se ha reducido ligeramente.
- Se ha incrementado la brecha en Industrias extractivas, Actividades artísticas, Financieras y Otros servicios.
- Por último es relevante el incremento en Suministro de energía y en Sanitarias, donde se ha incrementado en más de siete puntos, pasando de un valor negativo a los 5.7 puntos actuales.

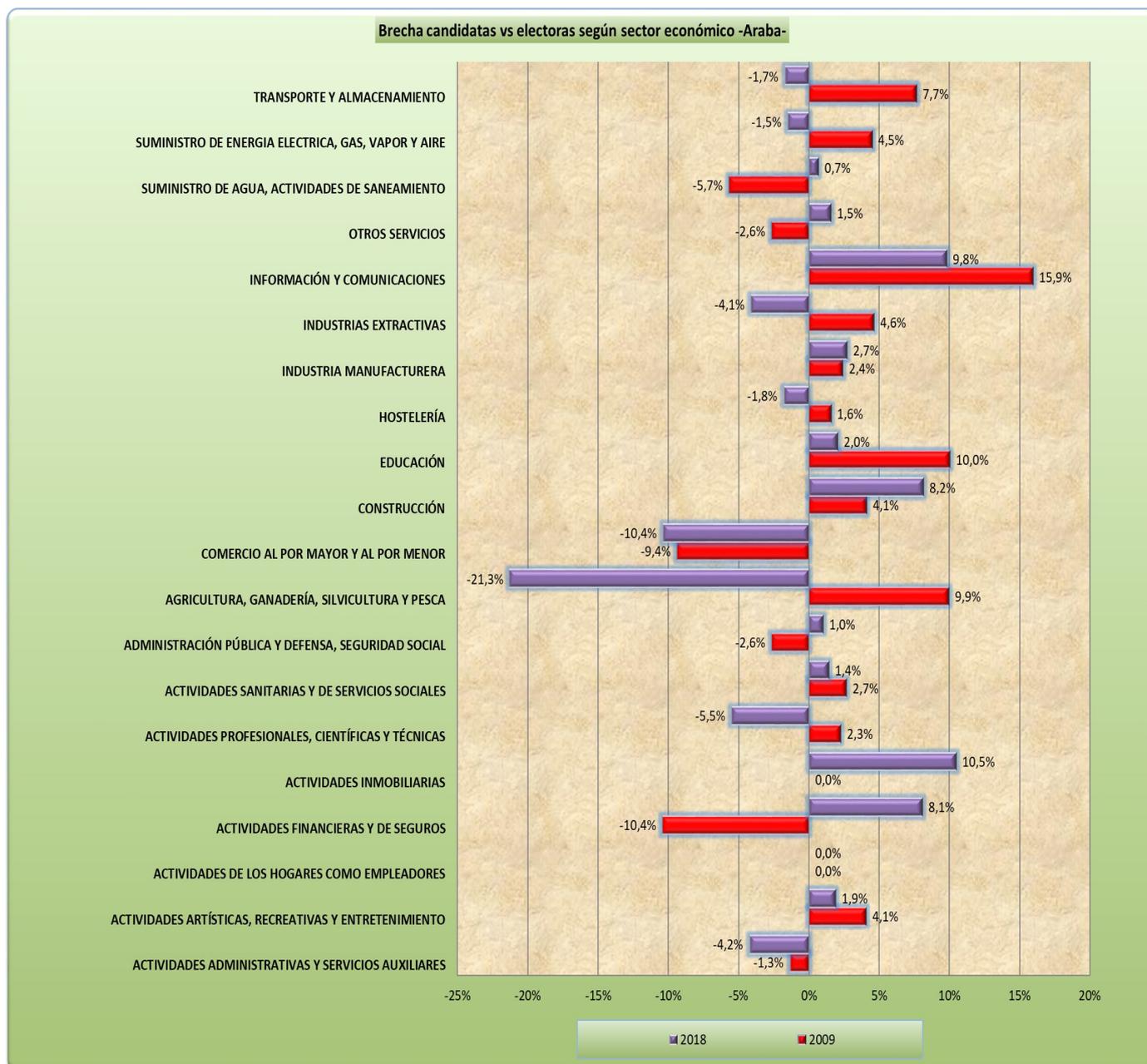


Figura 65. Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en la representación sindical en Araba según sector de actividad. 2009 vs 2018.

En lo que respecta a Araba, se puede destacar lo siguiente:

- En los sectores de Transporte, Actividades profesionales y Educación se ha reducido notablemente. Es llamativo el descenso de 30 puntos en Agricultura.
- En los sectores Información, Hostelería y Energía eléctrica se ha reducido ligeramente.
- En los sectores Sanitario e Industrias manufacturera prácticamente no se han producido variaciones.
- Se ha incrementado la brecha en Construcción y Otros servicios.
- Por último es relevante el incremento en Actividades financieras (18 puntos), Inmobiliario (10 puntos) y Extractivas, donde el incremento es de 8,7 puntos.

Brecha candidatas vs electoras según sector económico -Bizkaia-

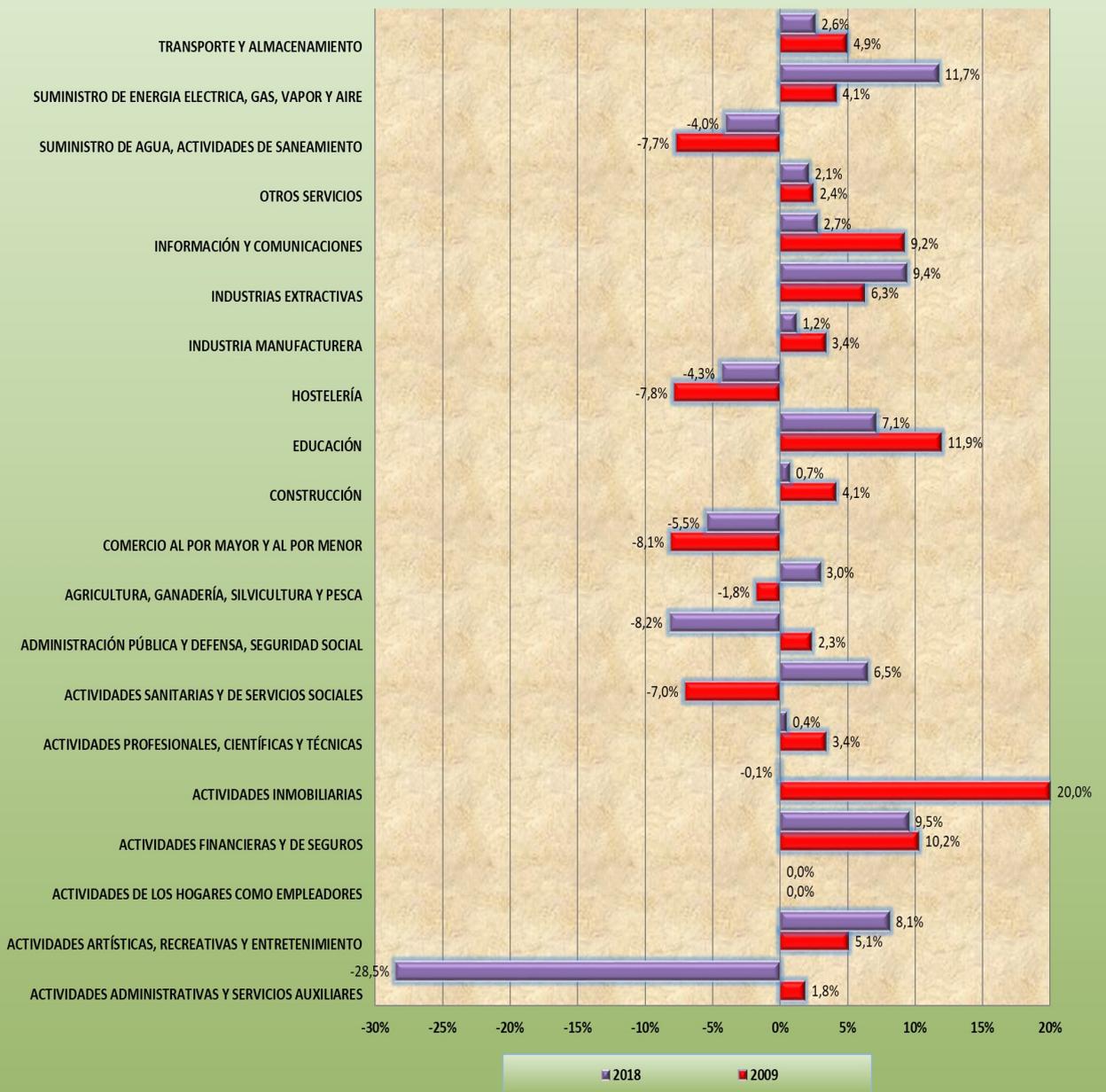


Figura 66. Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en la representación sindical en Bizkaia según sector de actividad. 2009 vs 2018.

En lo que respecta a Bizkaia, se puede destacar lo siguiente:

- En los sectores de Información, Construcción y Educación se ha reducido notablemente. Es llamativo el descenso de 30 puntos en Actividades administrativas y de 20 puntos en Actividades inmobiliarias.
- En los sectores Transporte, Industria manufacturera y Actividades profesionales se ha reducido ligeramente.
- En los sectores de Actividades financieras y Otros servicios prácticamente no se han producido variaciones.
- Se ha incrementado la brecha en Agricultura y Actividades artísticas.
- Por último es relevante el incremento en Suministro de energía y Actividades sanitarias (13,5 puntos).

Brecha candidatas vs electoras según sector económico -Gipuzkoa-

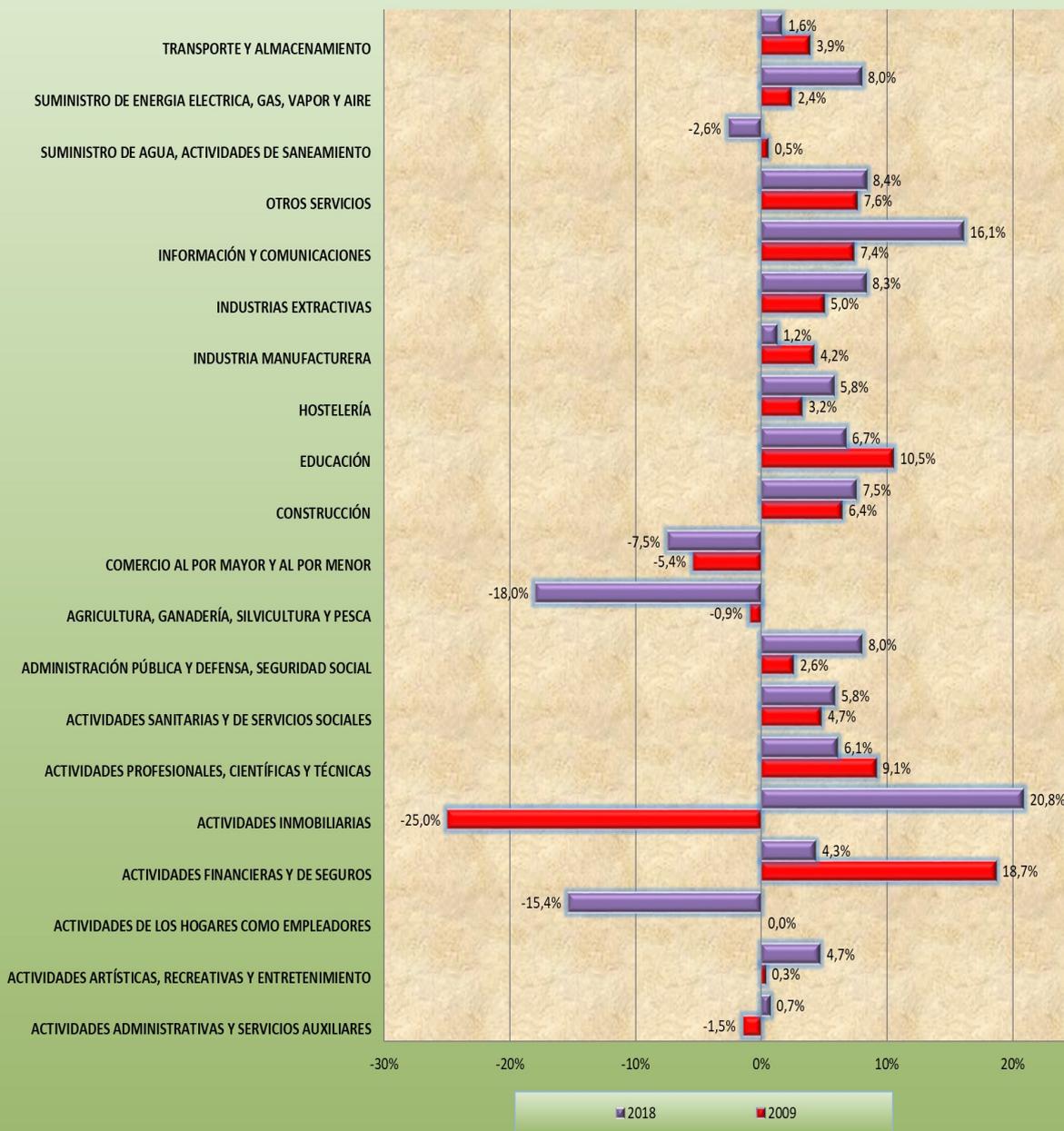
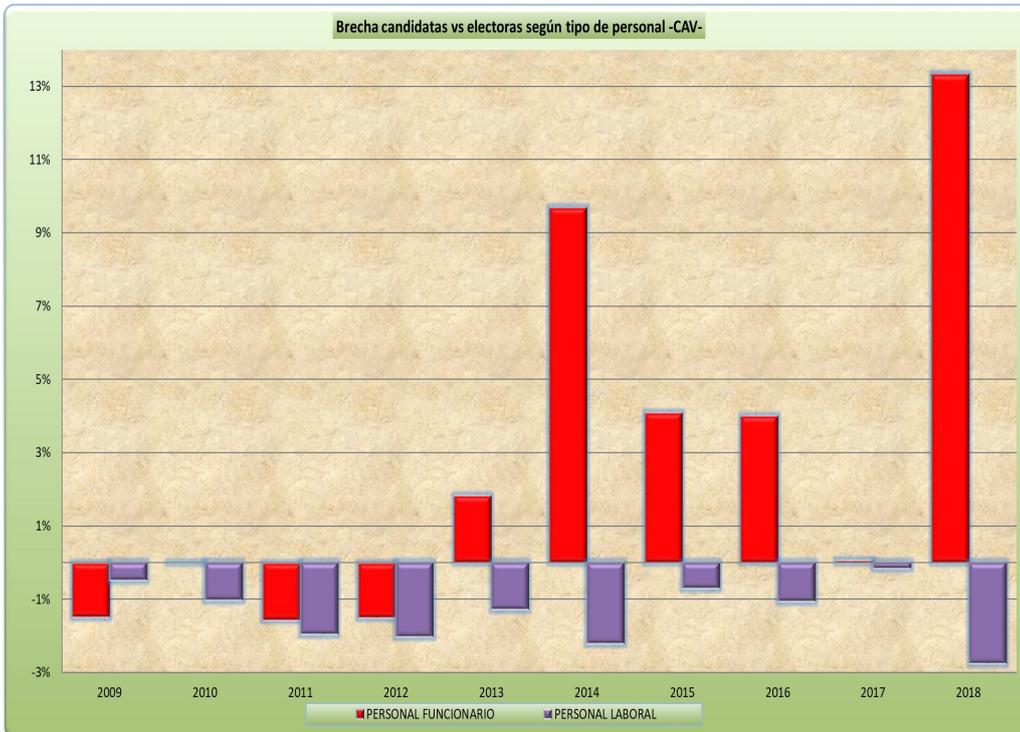


Figura 67. Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en la representación sindical en Gipuzkoa según sector de actividad. 2009 vs 2018.

En lo que respecta a Gipuzkoa, se puede destacar lo siguiente:

- En los sectores de Industria manufacturera, Actividades profesionales, Transporte y Educación se ha reducido ligeramente. Es llamativo el descenso de 19 puntos en Agricultura y de 14 puntos en Actividades financieras.
- En los sectores de Actividades sanitarias, Construcción y Otros servicios se ha incrementado ligeramente.
- Se ha incrementado la brecha en Hostelería, Actividades artísticas, Otros servicios y Actividades sanitarias.
- Por último es relevante el incremento en Suministro de energía, AAPP e Información. Es llamativo el ascenso en Actividades inmobiliarias, pero hay que tomar en consideración la escasa afiliación en este sector.

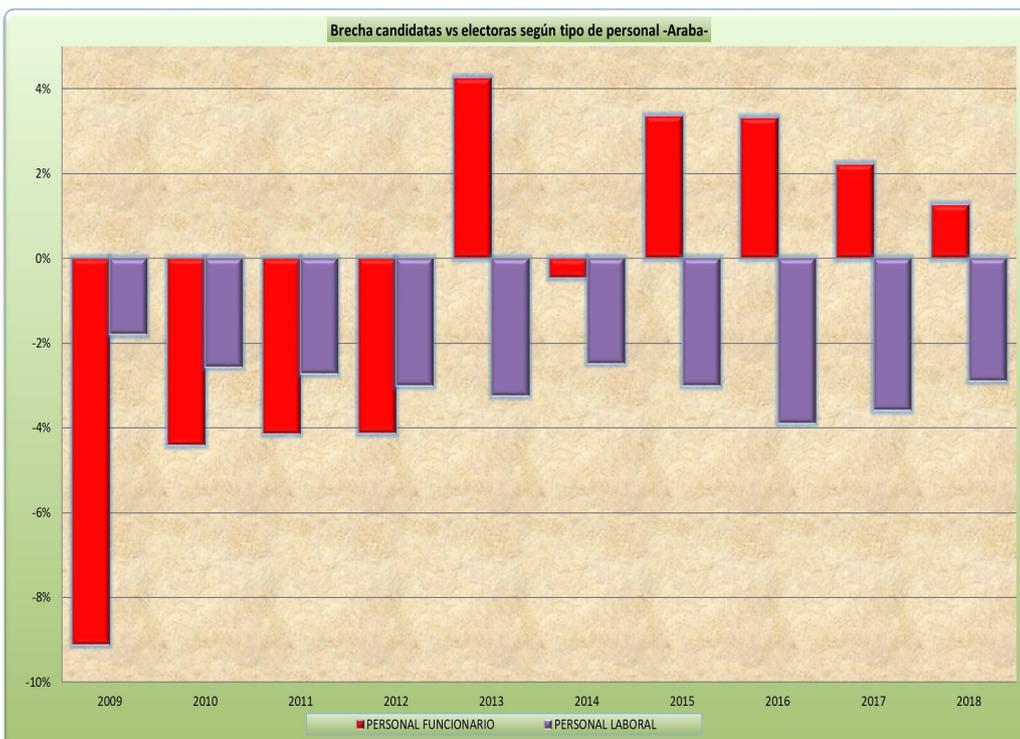
## XIX. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA ENTRE CANDIDATAS Y ELECTORAS EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA CAV 2009-2018 POR TIPO DE PERSONAL.



Entre 2009 y 2018 la brecha entre el porcentaje de candidatas y electoras en la CAV en el personal laboral se ha reducido levemente, en algo más de dos puntos. En este caso ha seguido tomando valor negativo, como en los años anteriores. En el personal funcionario, al contrario, la brecha ha aumentado en más de 14 puntos. En este caso ha pasado de ser negativa a los 13,3 puntos de 2018.

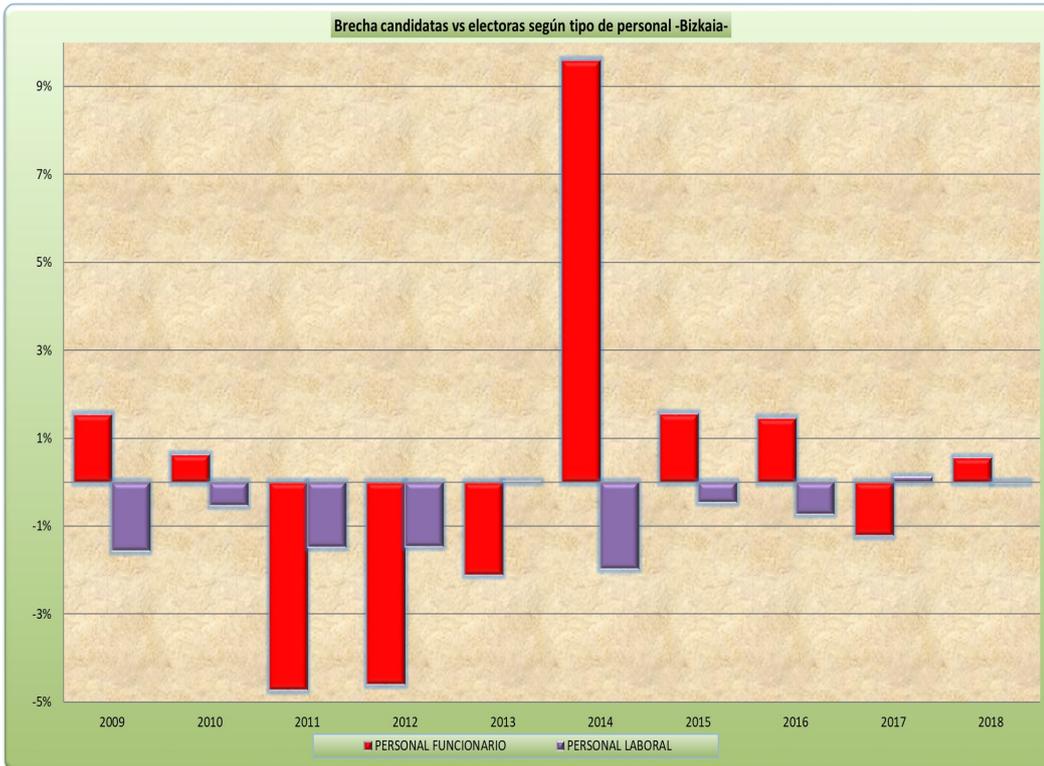
Destaca el año 2017 cuando prácticamente no existía brecha en ninguno de los dos tipos de personal.

Figura 68. Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en la representación sindical en la CAV según tipo de personal 2009-2018.



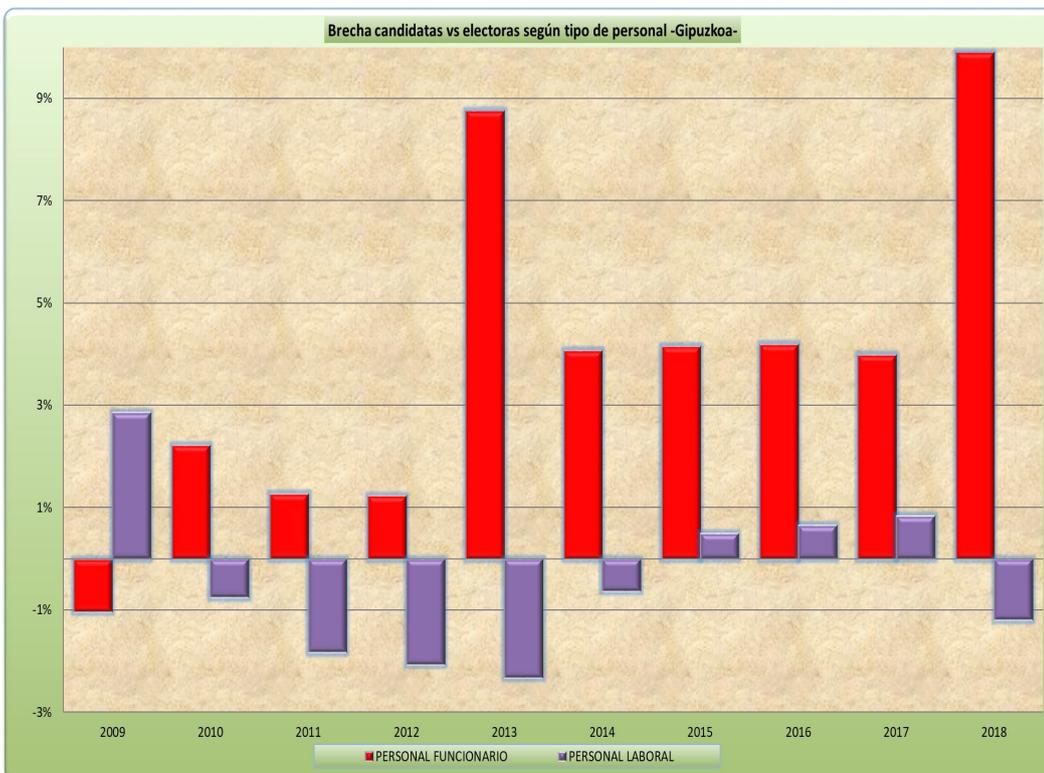
En cuanto a Araba, la brecha entre el porcentaje de candidatas y electoras en el personal laboral se ha reducido levemente, en algo más de dos puntos. En este caso ha seguido tomando valor negativo, como en los años anteriores. En el personal funcionario, al contrario, la brecha ha aumentado en más de 14 puntos. En este caso ha pasado de ser negativa a los 13,3 puntos de 2018.

Figura 69. Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en la representación sindical en Araba según tipo de personal 2009-2018.



En cuanto a Bizkaia, la brecha se ha reducido destacando los años 2014 y 2015. En los años 2011 y 2012 se produjo un incremento en la misma.

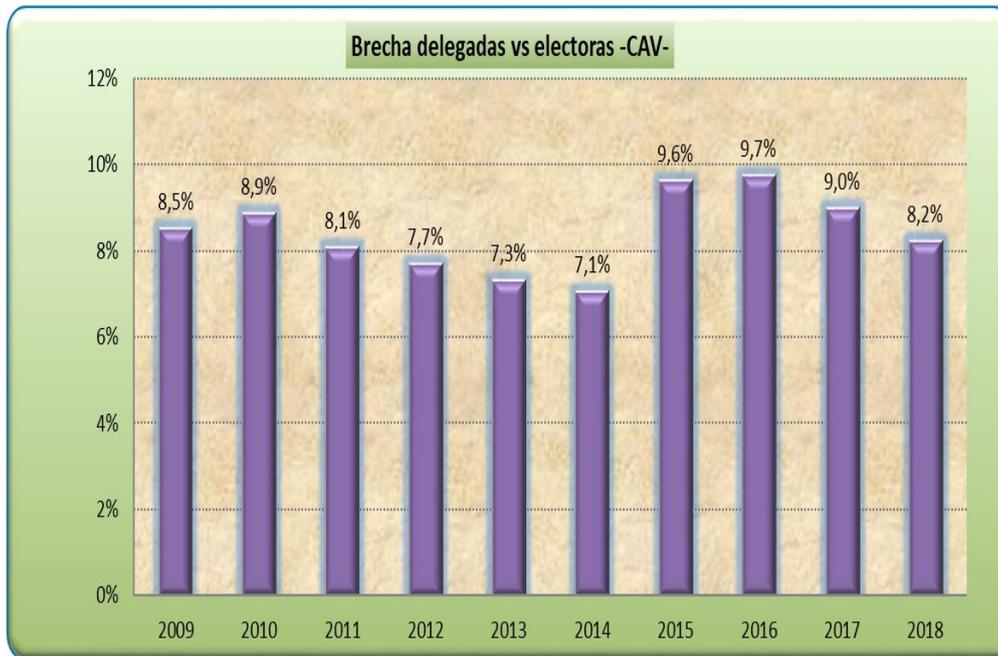
Figura 70. Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en la representación sindical en Bizkaia según tipo de personal 2009-2018.



En cuanto a Gipuzkoa, la brecha se ha reducido destacando los años 2014 y 2015. En los años 2011 y 2012 se produjo un incremento en la misma.

Figura 71. Evolución de la brecha entre candidatas y electoras en la representación sindical en Gipuzkoa según tipo de personal 2009-2018.

## XX.EVOLUCIÓN DE LA BRECHA ENTRE DELEGADAS Y ELECTORAS EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA CAV 2009-2018 POR TH



Entre 2009 y 2018 la brecha entre delegadas y electoras en la CAV se ha reducido levemente, en 3 décimas. Destacan los años 2015 y 2016, donde se acercó al 10%, rompiendo la tendencia decreciente de años anteriores, cuando se alcanzó el 7.1%.

Figura 72. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la CAV. 2009-2018.



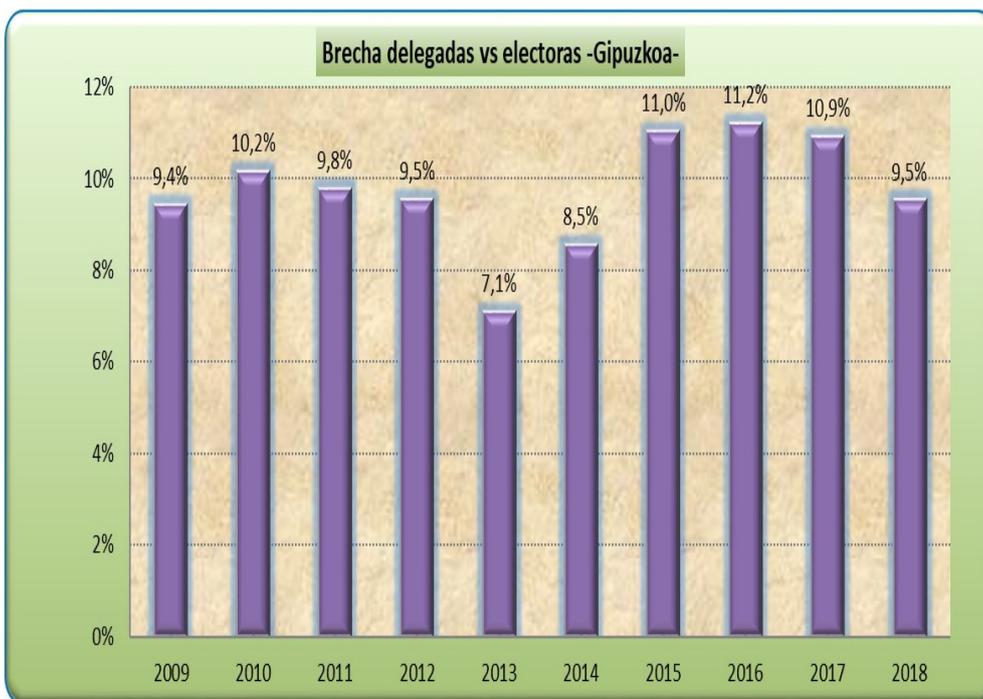
En cuanto a Araba, la brecha se ha reducido en ocho décimas. Durante estos años se han producido altibajos destacando el año 2016, cuando se llegó a 8.1%. A partir de entonces se redujo significativamente, hasta el 5.3% de 2018.

Figura 73. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Araba. 2009-2018.



En cuanto a Bizkaia, la brecha se ha mantenido prácticamente estable, con un leve decremento de 2 décimas. Decreció de modo constante hasta 2014 cuando alcanzó un 6.6%. En 2015 se situó en el 9.5%.

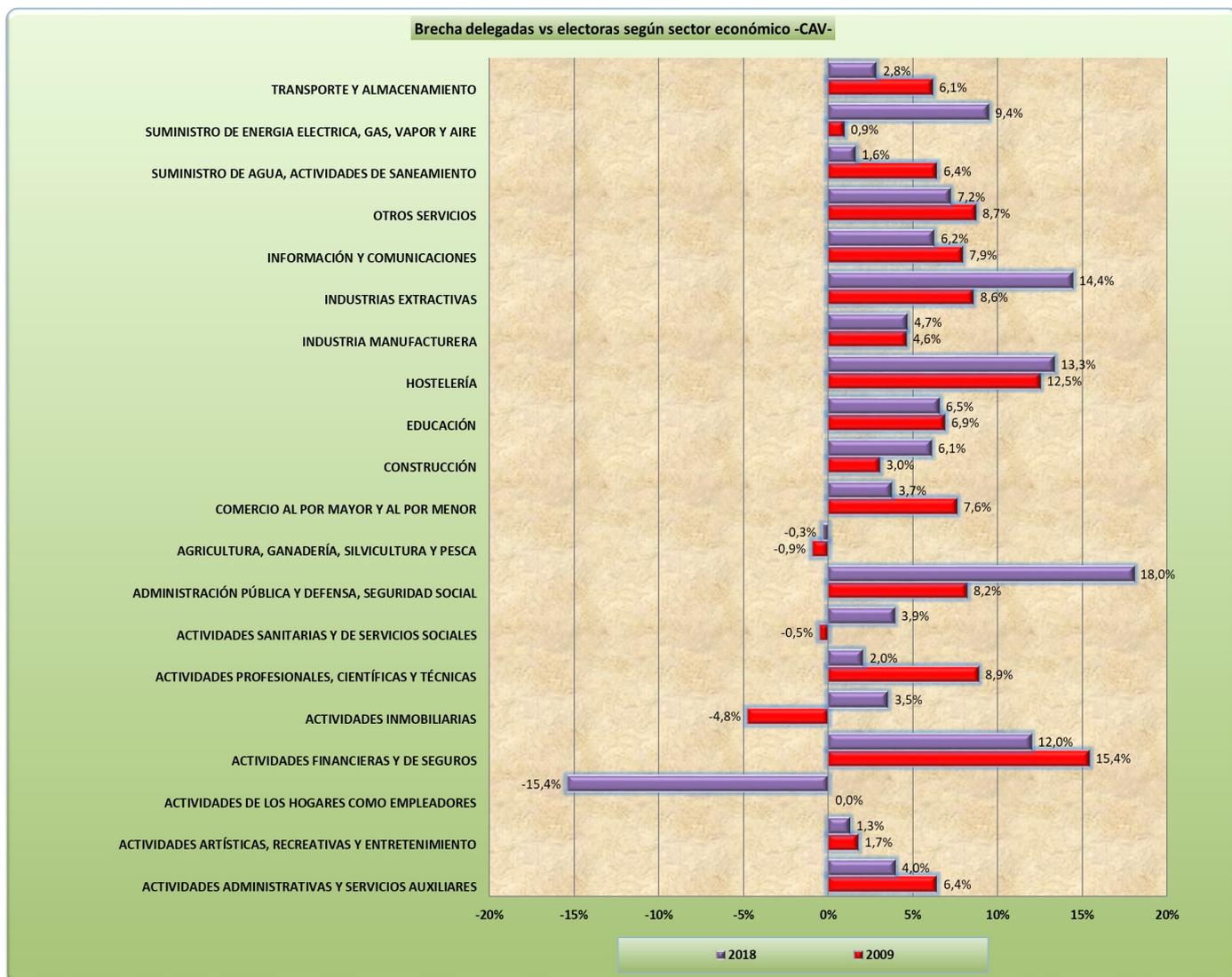
Figura 74. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Bizkaia. 2009-2018.



En lo que respecta a Gipuzkoa, la brecha se ha mantenido estable alrededor del 9.5%. Durante el periodo ha habido altibajos destacando el 7.1% de 2013 y los 11.2 puntos de 2016.

Figura 75. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Gipuzkoa. 2009-2018.

## XXI.EVOLUCIÓN DE LA BRECHA ENTRE DELEGADAS Y ELECTORAS EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA CAV (2009 VS 2018) SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD.



*Figura 76. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la representación sindical en la CAV (2009 vs 2018) según sector de actividad.*

Durante el periodo 2009-2018 se puede destacar lo siguiente:

- En los sectores de Transporte, Suministro de agua, Actividades profesionales y Comercio se ha reducido notablemente.
- En los sectores Información, Otros servicios, y Actividades financieras y Administrativas se ha reducido ligeramente.
- En los sectores Manufacturero, Educación, Actividades artísticas y Hostelería prácticamente no se han producido variaciones.
- Se ha incrementado la brecha en Educación, Construcción y Actividades sanitarias.
- Por último es relevante el incremento en Suministro de energía, Extractivas y en AAPP, donde se ha incrementado en casi ocho puntos.

Brecha delegadas vs electoras según sector económico -Araba-

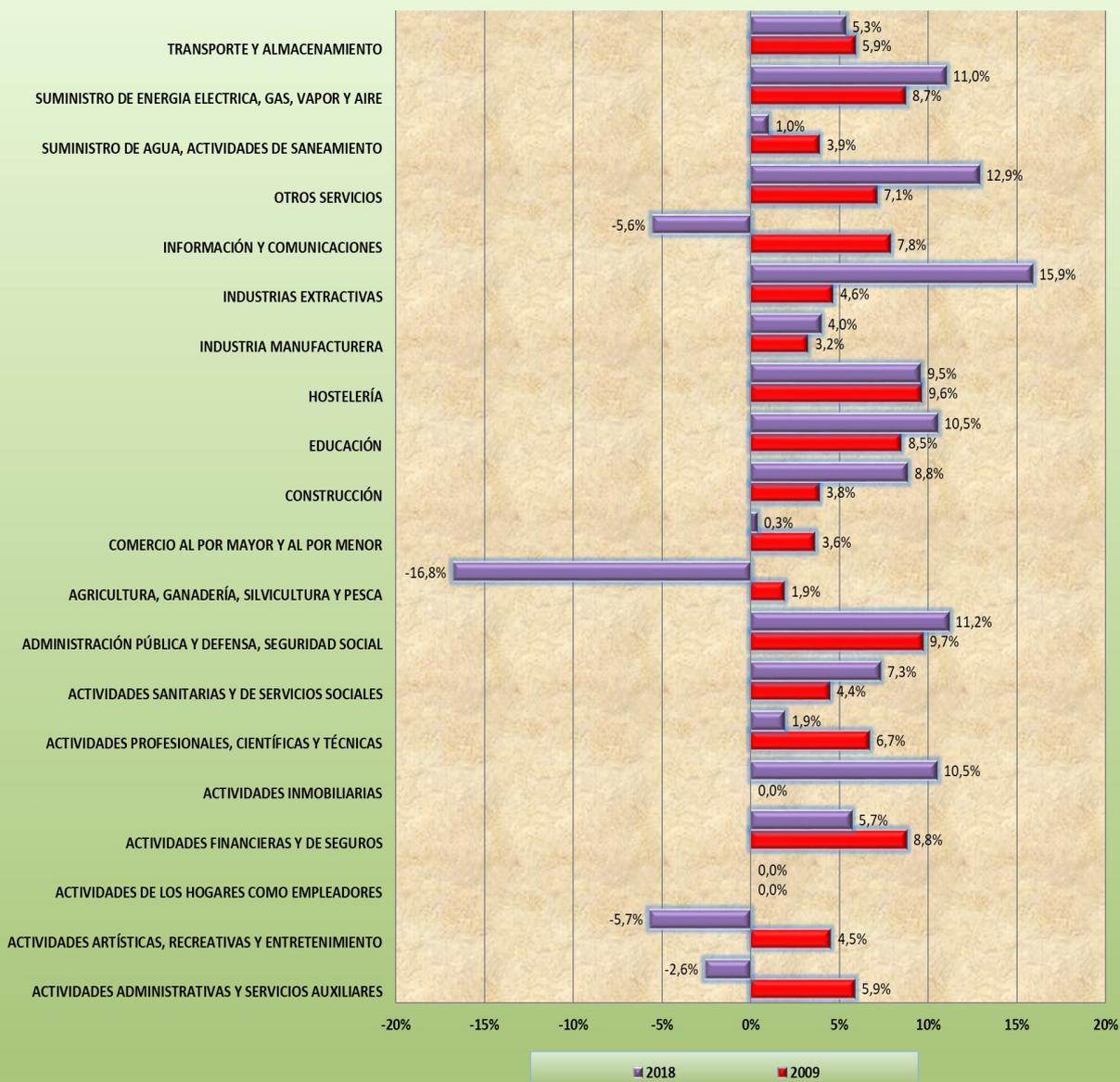


Figura 77. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la representación sindical en Araba (2009 vs 2018) según sector de actividad.

En lo que respecta a Araba, se puede destacar lo siguiente:

- En los sectores de Actividades profesionales y Comercio se ha reducido notablemente. Es llamativo el descenso de 18 puntos en Agricultura, Actividades administrativas (8), Actividades artísticas (10) y de Información (13), pasando a ser negativas en la actualidad.
- En los sectores de Actividades financieras y Transporte se ha reducido ligeramente.
- En los sectores Manufacturero, Sanitario y Hostelería prácticamente no se han producido variaciones.
- Se ha incrementado la brecha en Suministro de energía, Educación, Construcción y Otros servicios.
- Por último es relevante el incremento en Actividades inmobiliarias (10 puntos) y Extractivas, donde el incremento es de 11 puntos.

Brecha delegadas vs electoras según sector económico -Bizkaia-

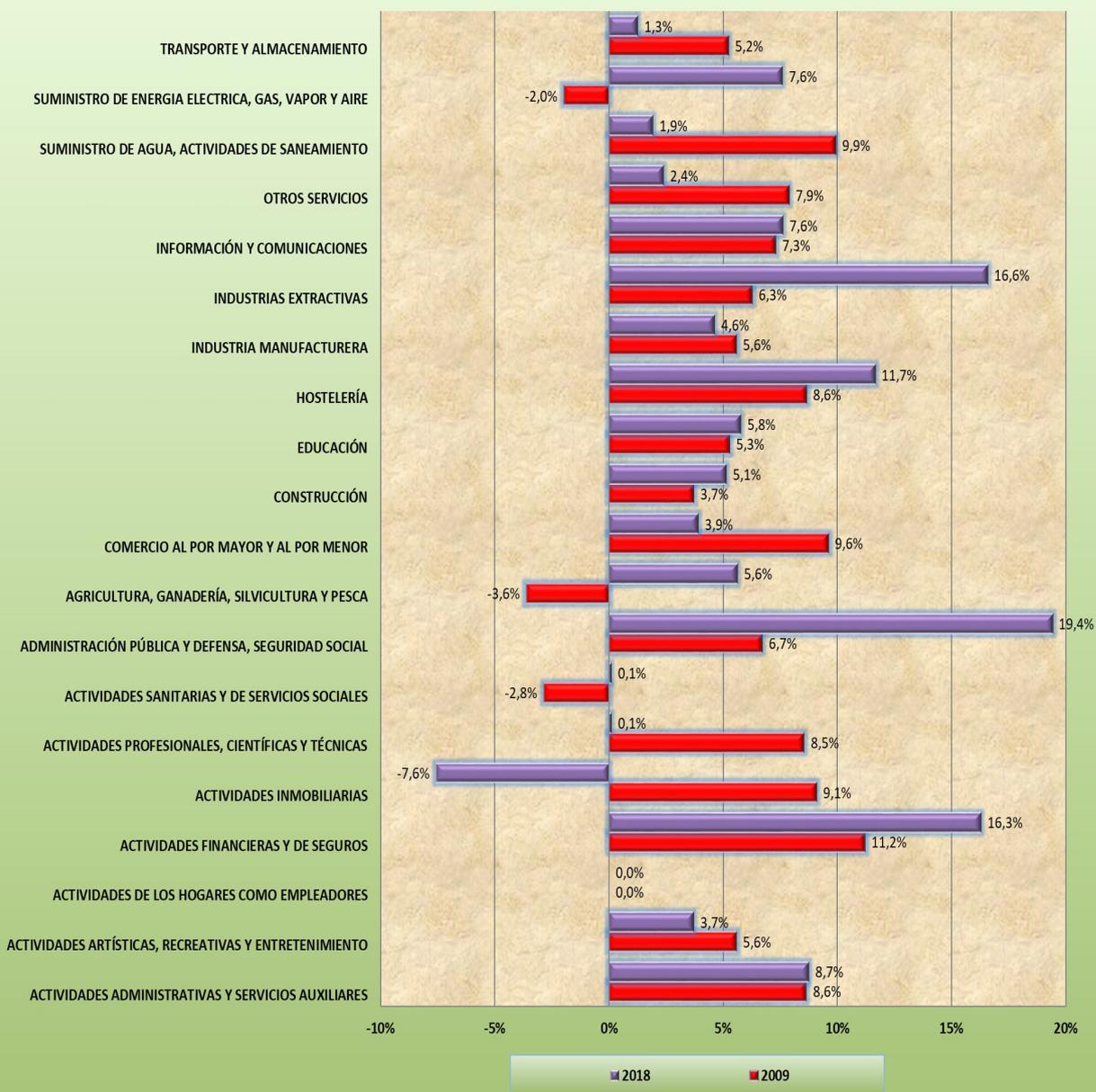


Figura 78. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la representación sindical en Bizkaia (2009 vs 2018) según sector de actividad.

En lo que respecta a Bizkaia, se puede destacar lo siguiente:

- En los sectores de Transporte, Suministro de agua, Otros servicios, Comercio y Actividades profesionales se ha reducido notablemente. Es llamativo el descenso de 16 puntos en Actividades inmobiliarias.
- En los sectores Industria manufacturera y Actividades artísticas se ha reducido ligeramente.
- En los sectores de Actividades administrativas, Educación e Información prácticamente no se han producido variaciones.
- Se ha incrementado la brecha en Hostelería, Construcción y Actividades financieras (5 puntos).
- Por último es relevante el incremento en Suministro de energía (10 puntos), Agricultura (9), AAPP (13 puntos) y Extractivas, donde el incremento es de 10 puntos.

Brecha delegadas vs electoras según sector económico -Gipuzkoa-

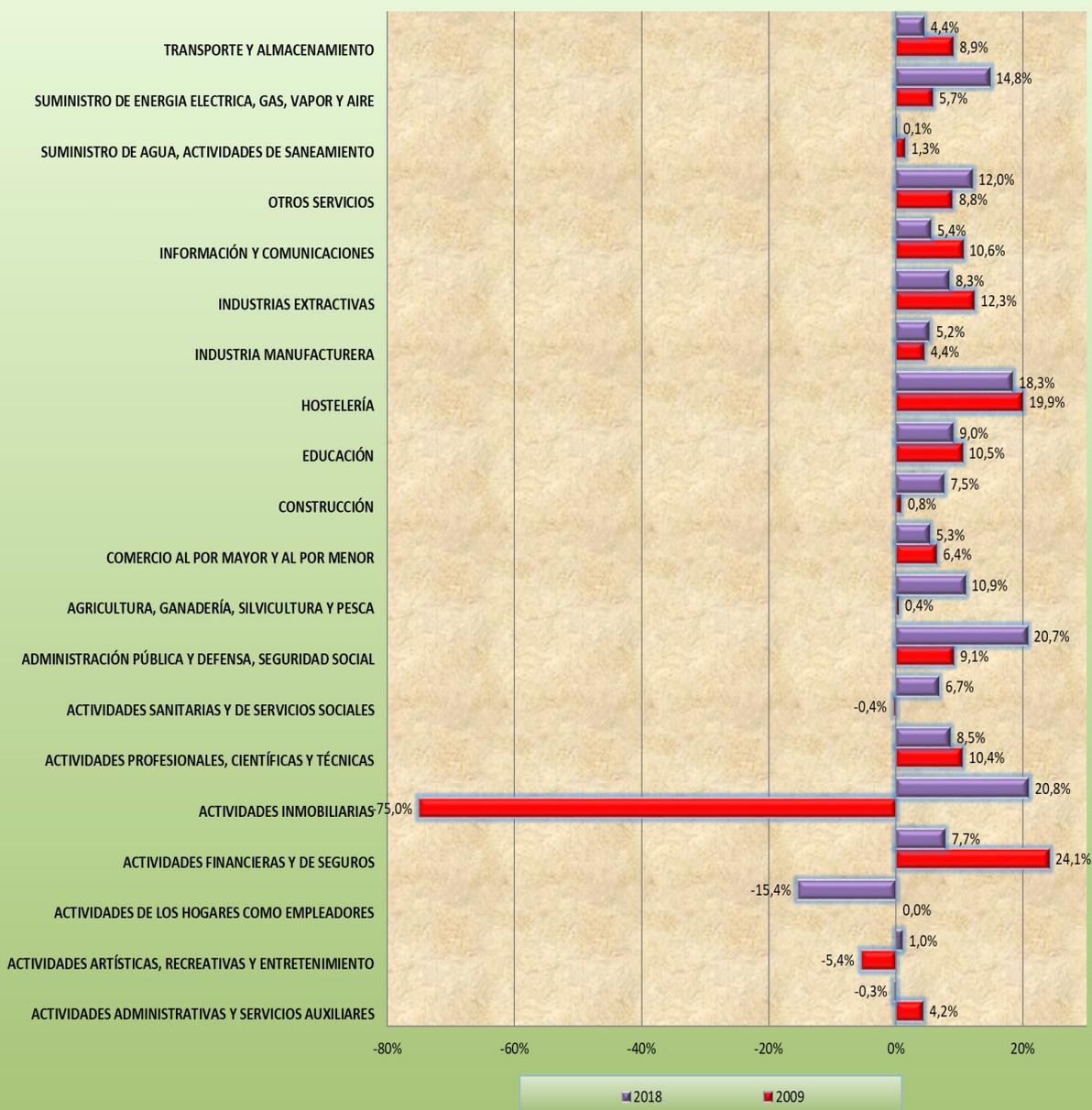
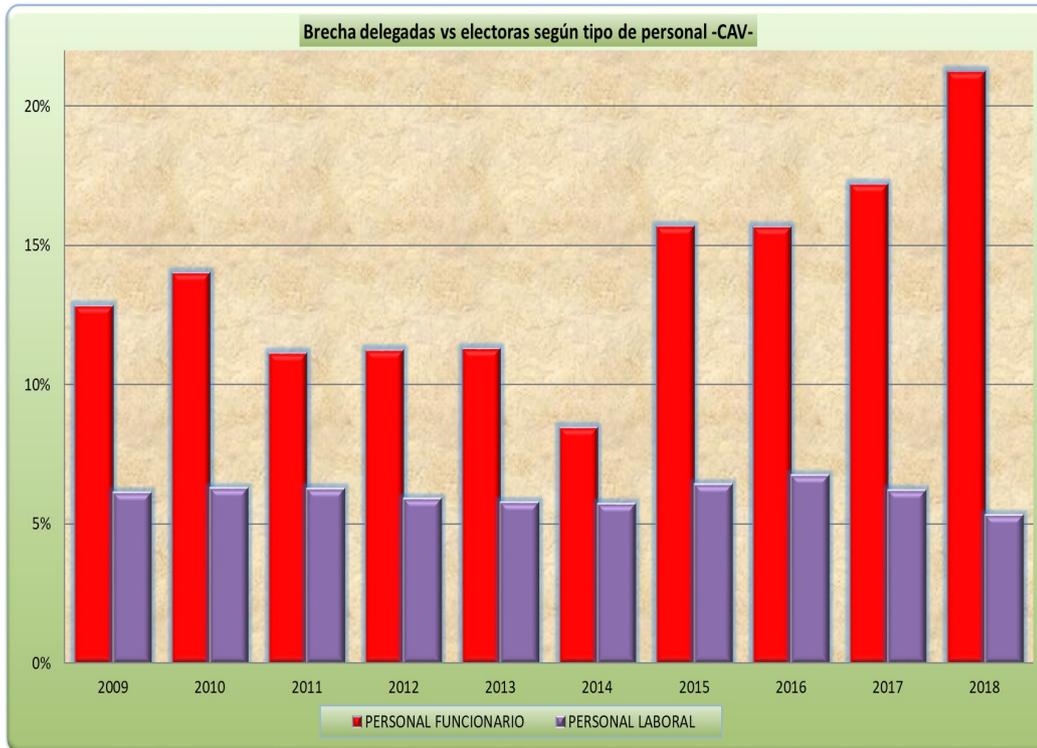


Figura 79. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la representación sindical en Gipuzkoa (2009 vs 2018) según sector de actividad.

En lo que respecta a Gipuzkoa, se puede destacar lo siguiente:

- En los sectores de Transporte, Información, Industrias extractivas y Actividades financieras se ha reducido notablemente.
- En los sectores Hostelería, Educación, Comercio, Suministro de agua y Actividades profesionales se ha reducido ligeramente.
- Se ha incrementado la brecha en Otros servicios, Construcción y Actividades sanitarias (7 puntos).
- Por último es relevante el incremento en Suministro de energía (9 puntos), Agricultura (10) y AAPP (11 puntos). Es llamativo el ascenso en Actividades inmobiliarias, pero hay que tomar en consideración la escasa afiliación en este sector.

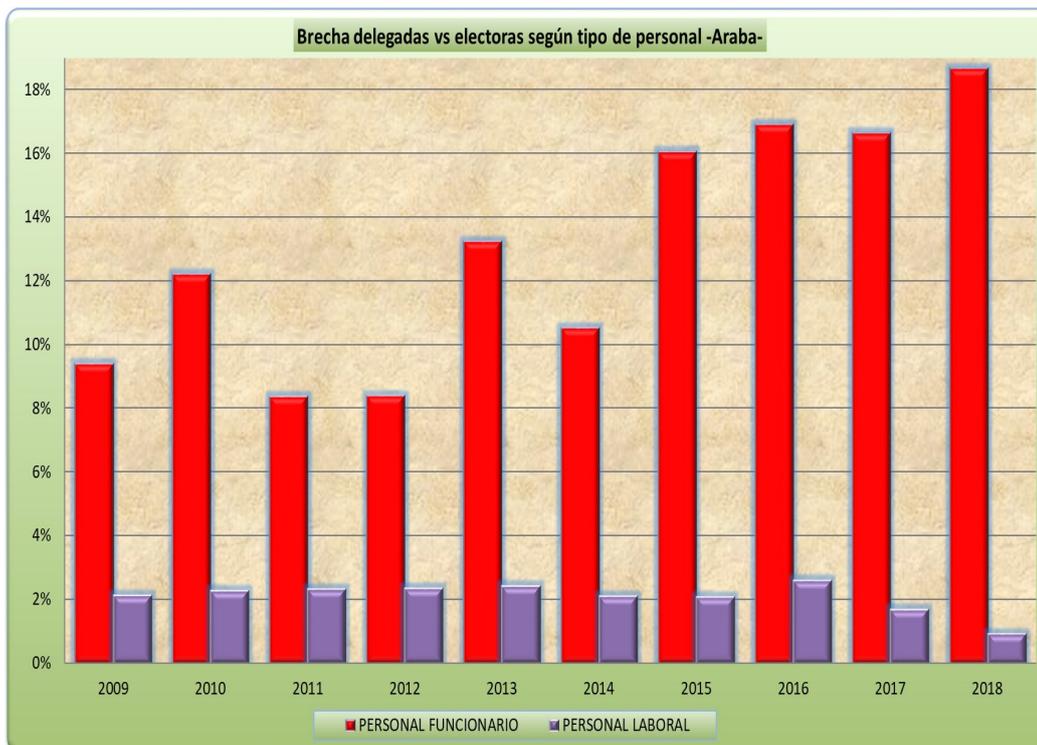
## XXII.EVOLUCIÓN DE LA BRECHA ENTRE DELEGADAS Y ELECTORAS EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA CAV 2009-2018 POR TH SEGÚN TIPO DE PERSONAL.



Entre 2009 y 2018 la brecha entre delegadas y electoras en la CAV en el personal laboral se ha reducido levemente, en algo menos de un punto. En el personal funcionario, al contrario, la brecha ha aumentado en más de ocho puntos. En este caso ha alcanzado su máximo en 2018, con 21,2 puntos.

Destaca el año 2014 cuando prácticamente bajó hasta el 8%.

Figura 80. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la CAV según tipo de personal. 2009-2018.



En cuanto a Araba, la brecha en el personal laboral se ha reducido levemente, en algo más de un punto. En el personal funcionario, al contrario, la brecha ha aumentado en más de nueve puntos. En este caso ha alcanzado su máximo en 2018, con 18,6 puntos.

Destaca el año 2011 cuando prácticamente bajó hasta el 8%.

Figura 81. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Araba según tipo de personal. 2009-2018.

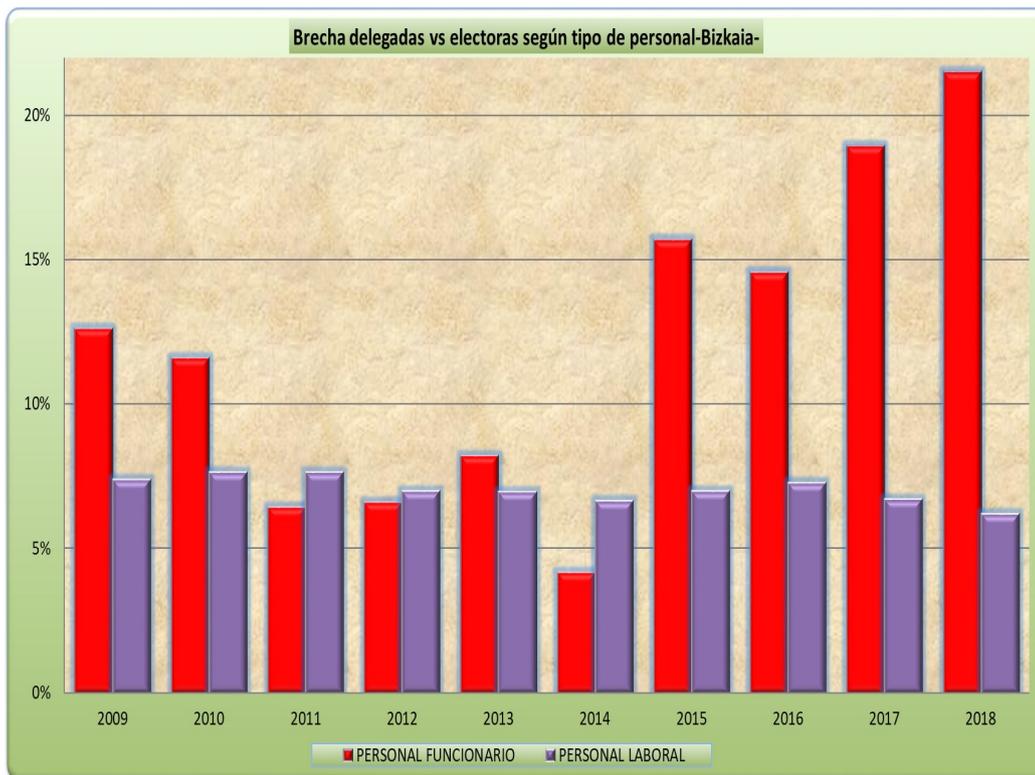


Figura 82. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Bizkaia según tipo de personal. 2009-2018.

En cuanto a Bizkaia, la brecha en el personal laboral se ha reducido levemente, en algo más de un punto. En el personal funcionario, al contrario, la brecha ha aumentado en casi nueve puntos. En este caso ha alcanzado su máximo en 2018, con 21,5 puntos.

Destaca el año 2014 cuando prácticamente bajó hasta el 4%.

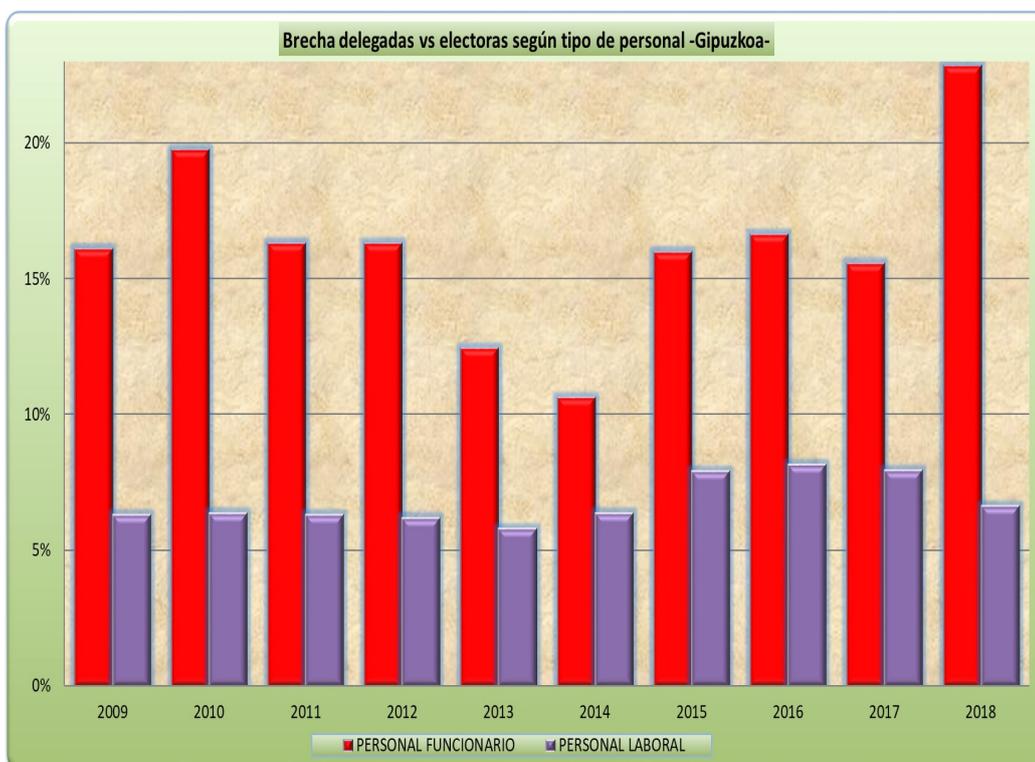
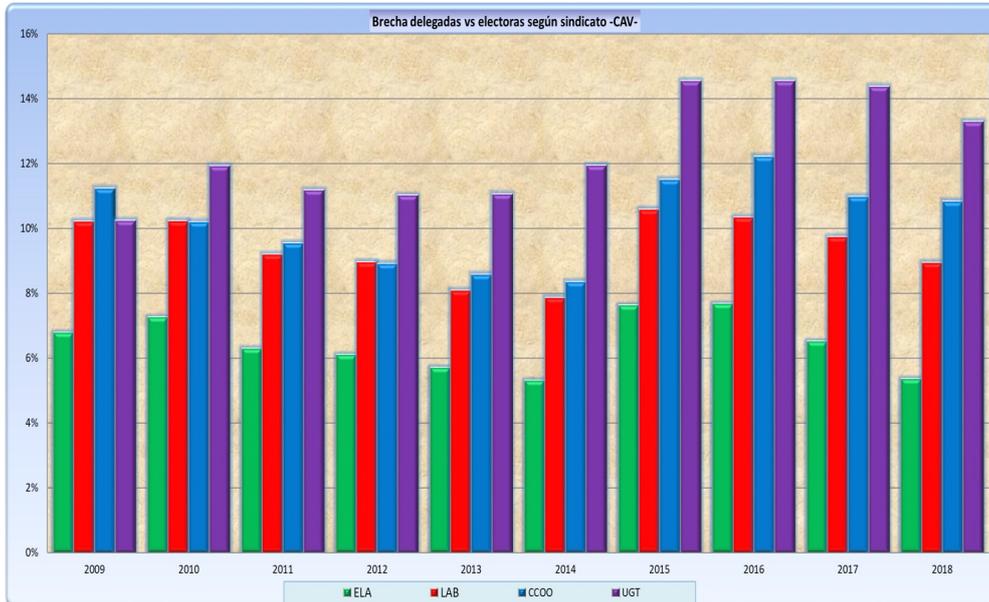


Figura 83. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Gipuzkoa según tipo de personal. 2009-2018.

En cuanto a Gipuzkoa, la brecha en el personal laboral se ha mantenido prácticamente igual, con un leve incremento entre 2015 y 2017. En el personal funcionario, al contrario, la brecha ha aumentado en casi siete puntos. En este caso ha alcanzado su máximo en 2018, con 22,8 puntos.

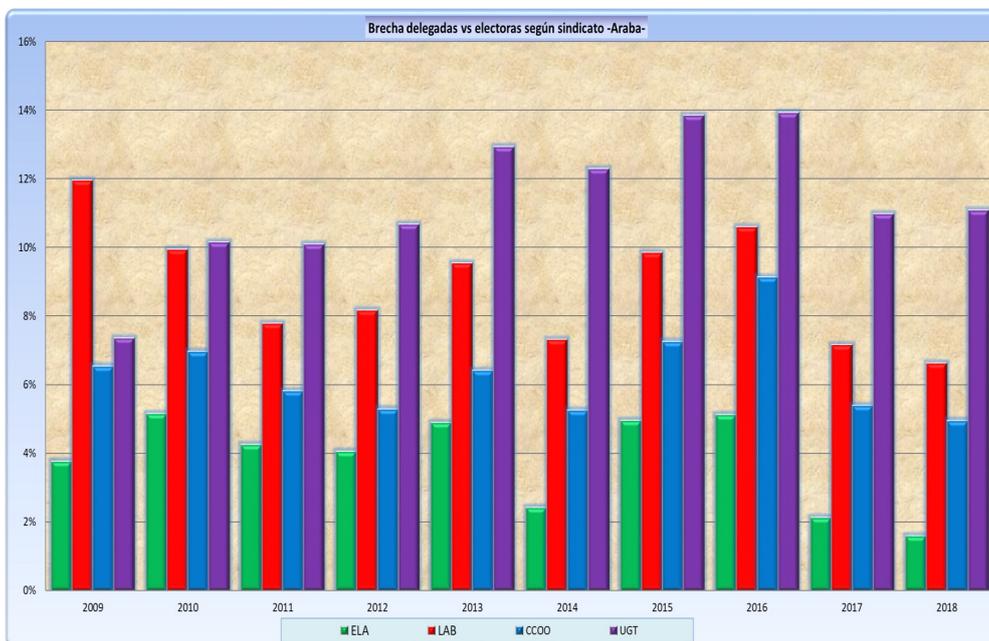
Destaca el año 2014 cuando prácticamente bajó hasta el 10,6%.

## XXIII.EVOLUCIÓN DE LA BRECHA ENTRE DELEGADAS Y ELECTORAS EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA CAV 2009-2018 POR TH SEGÚN SINDICATO.



Durante el período 2009-2018 la brecha entre el porcentaje de delegadas y electoras ha aumentado en el sindicato UGT. En 2015 alcanzó su máximo y ha decrecido algo desde entonces. En el resto de sindicatos la brecha se ha reducido. En todos ellos se produjo un incremento en 2015, que se ha ido corrigiendo posteriormente.

Figura 84. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la CAV según sindicato. 2009-2018.



En cuanto a Araba, durante el período 2009-2018 la brecha ha aumentado en el sindicato UGT. En 2016 alcanzó su máximo y ha decrecido algo desde entonces. En el resto de sindicatos la brecha se ha reducido, de un modo destacado en el caso de LAB. En el caso de CCOO alcanzó su máximo en 2016, con 9 puntos. ELA, por su parte, se ha mantenido por debajo del 5%.

Figura 85. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Araba según sindicato. 2009-2018.

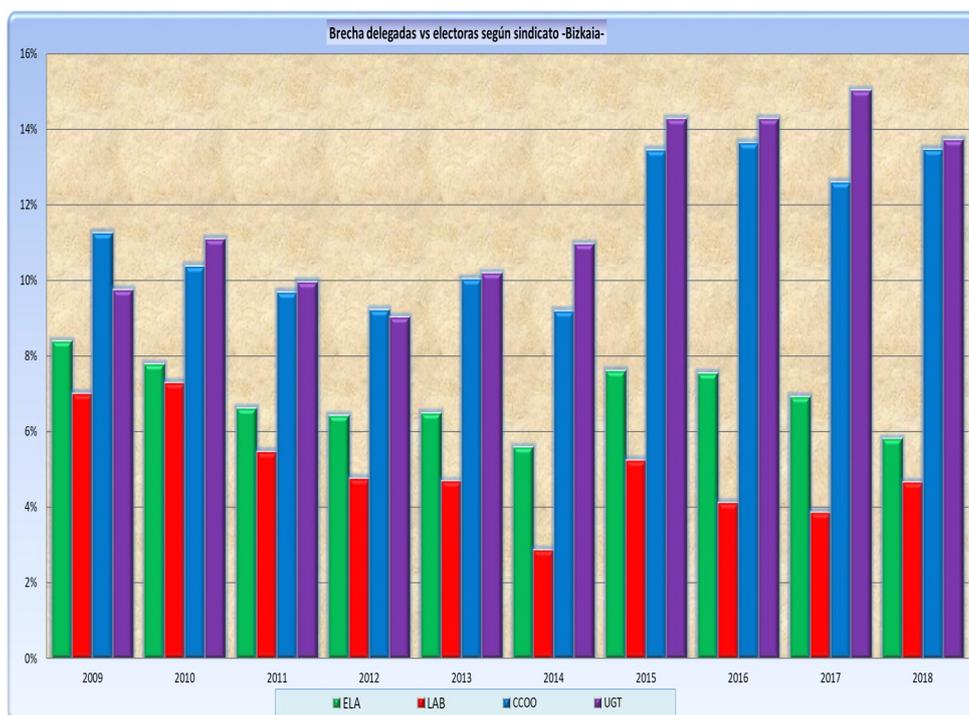


Figura 86. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Bizkaia según sindicato. 2009-2018.

En cuanto a Bizkaia, durante el período 2009-2018 la brecha ha aumentado en el sindicato UGT. En 2017 alcanzó su máximo y ha decrecido algo desde entonces.

En el caso de CCOO alcanzó su máximo en 2016, con unos 13 puntos. Ha subido dos puntos en este periodo.

En el resto de sindicatos la brecha se ha reducido, alrededor de dos puntos porcentuales en ambos casos.

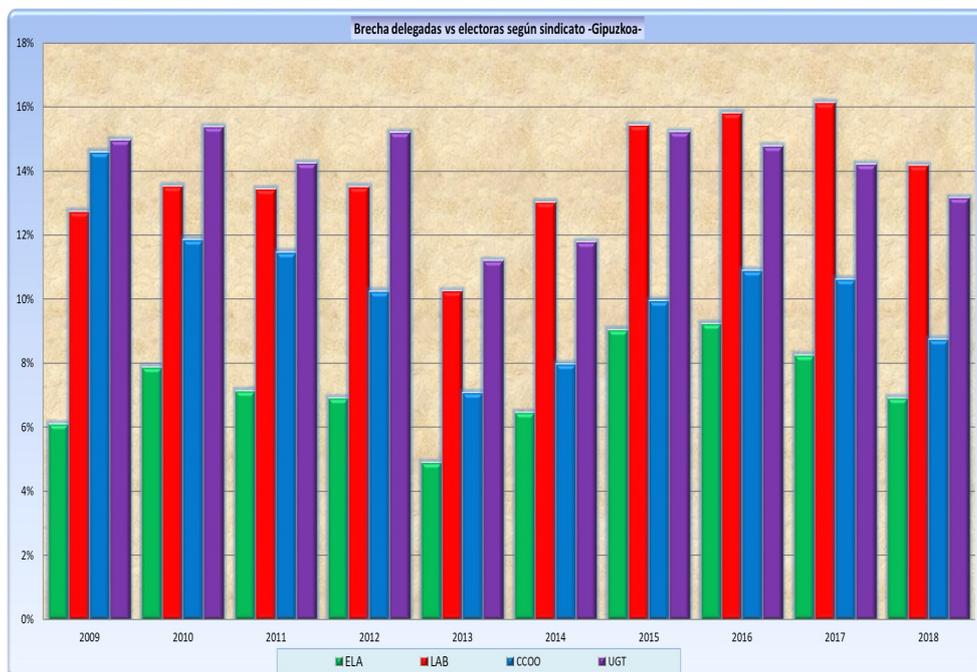


Figura 87. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Gipuzkoa según sindicato. 2009-2018.

En cuanto a Gipuzkoa, su comportamiento ha sido muy distinto el resto de territorios. Durante el período 2009-2018 la brecha ha descendido en dos puntos en el sindicato UGT y en CCOO el descenso ha sido más acusado: unos seis puntos porcentuales.

En el resto de sindicatos la brecha ha aumentado levemente. En el caso de LAB poco más de un punto. ELA, por su parte, ronda el 7%, aunque alcanzó un mínimo del 5% en 2013.

## XXIV.EVOLUCIÓN DE LA BRECHA ENTRE DELEGADAS Y ELECTORAS EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA CAV (2009 VS 2018) SEGÚN SINDICATO Y SECTOR DE ACTIVIDAD.

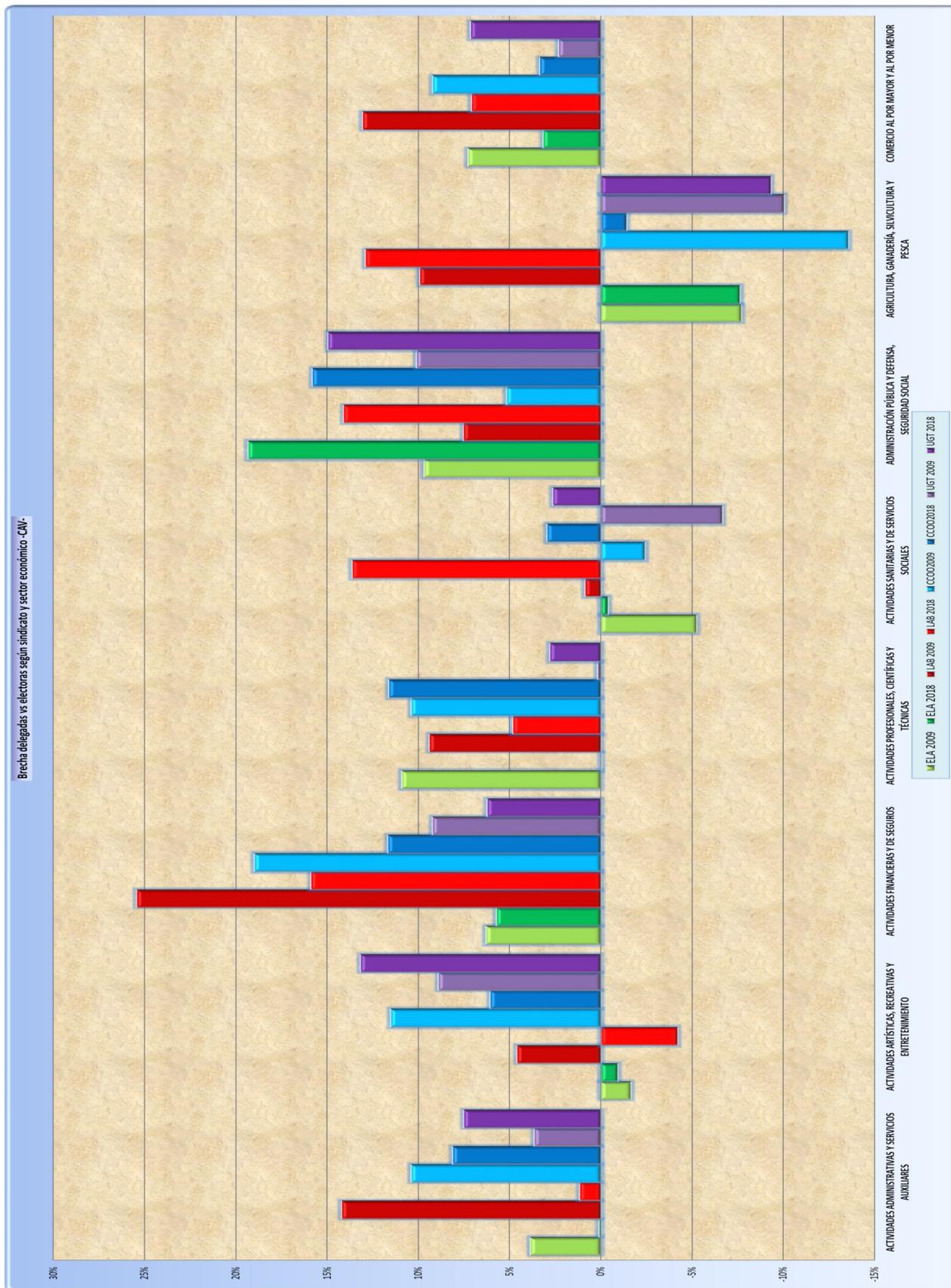


Figura 88. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la CAV según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (I)

Brecha delegadas vs electoras según sindicato y sector económico -CAV-

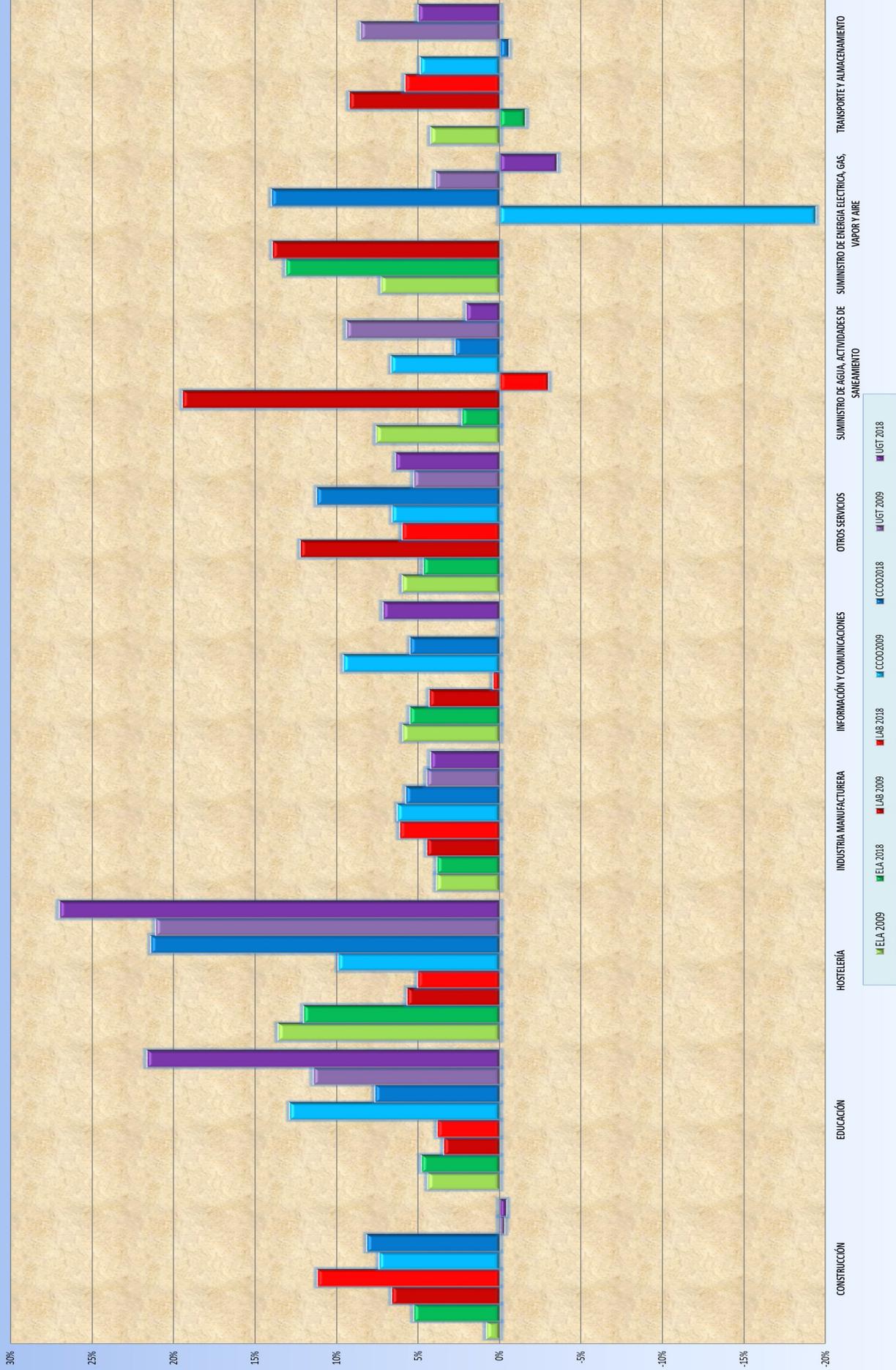


Figura 89. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la CAV según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018 (II)

---

En la CAV podemos destacar los puntos siguientes:

- ELA reduce la brecha en los sectores siguientes: Actividades administrativas, Profesionales, Comercio, Suministro de agua y Transporte. Se incrementa en Construcción , Suministro de energía y en el de las AAPP.

Tiene la menor brecha en varios sectores. En muchos es bajo y no supera el 15% , salvo en AAPP, donde casi llega al 20%.

- LAB reduce la brecha en los sectores siguientes: Actividades administrativas, Artísticas (ahora es negativa), Financieras, Profesionales, Comercio, Hostelería, Información y Otros Servicios. Se incrementa en el sector Sanitario, Agricultura, AAPP, Construcción, Educación e Industria manufacturera.

Tiene la menor brecha en algunos sectores. En muchos es bajo y no llega al 15% , salvo en Actividades financieras, donde lo supera por poco.

- CCOO reduce la brecha en los sectores siguientes: Actividades administrativas, Artísticas, Financieras, Comercio, Educación, Información, Industria manufacturera, Suministro de agua y Transporte. Se incrementa en Actividades profesionales, Construcción, Hostelería, Suministro de Energía, Sanitarias y en el de las AAPP.

Tiene una brecha moderada en la mayoría de sus sectores. Se podría decir que se mueve cerca de la media sindical. Tan sólo llega al 15% en AAPP y en Hostelería supera el 21%.

- UGT reduce la brecha en los sectores siguientes: Industria manufacturera, Suministro de agua, Energía y Transporte. Se incrementa en Agricultura, Actividades administrativas, Profesionales, Comercio, Construcción y en el de las AAPP.

Tiene la mayor brecha en Información, Actividades artísticas, Educación y Hostelería, donde casi alcanza el 27%.

Brecha delegadas vs electoras según sindicato y sector económico -Araba-

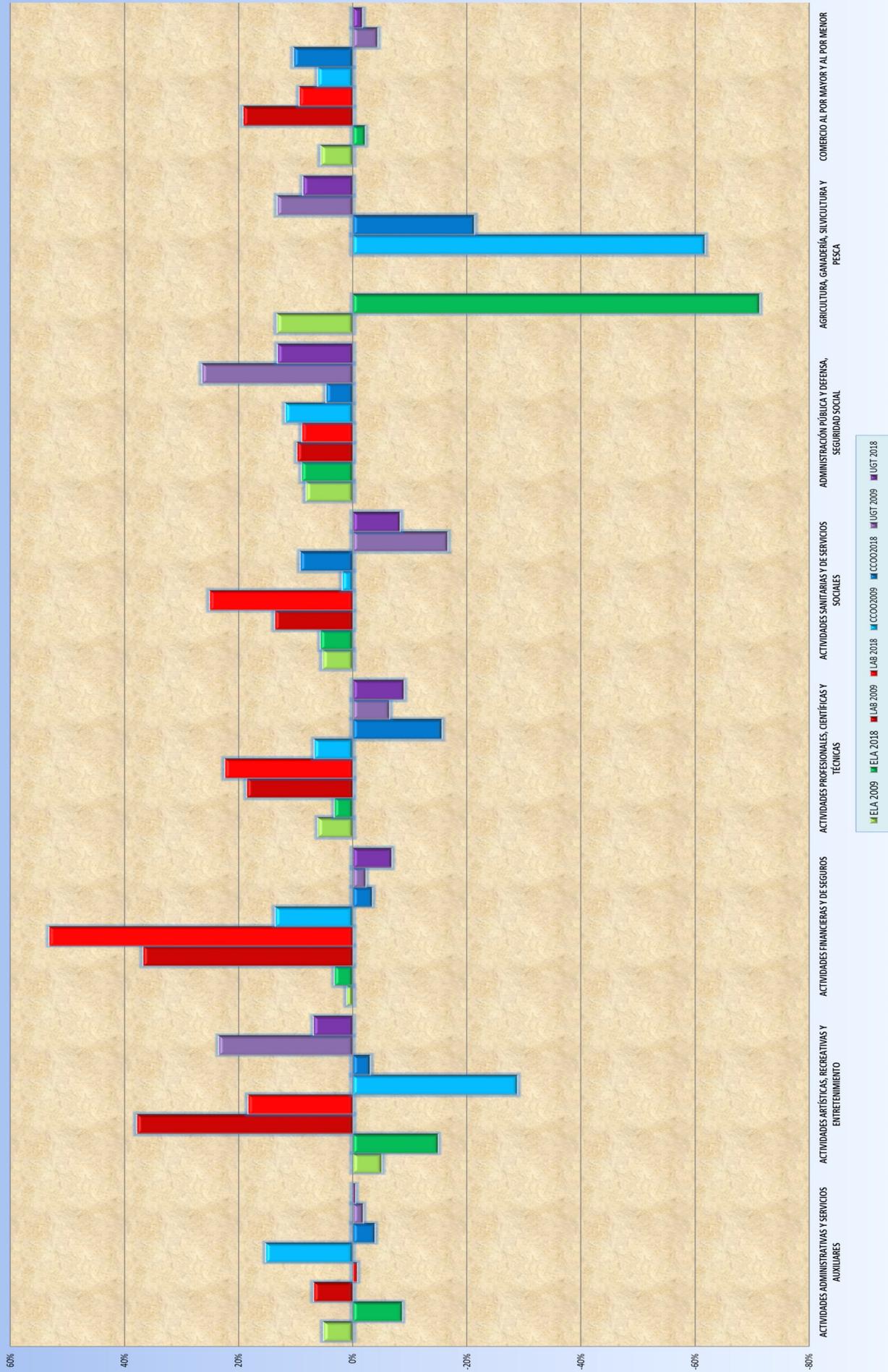


Figura 90. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Araba según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (I)

Brecha delegadas vs electoras según sindicato y sector económico -Araba-

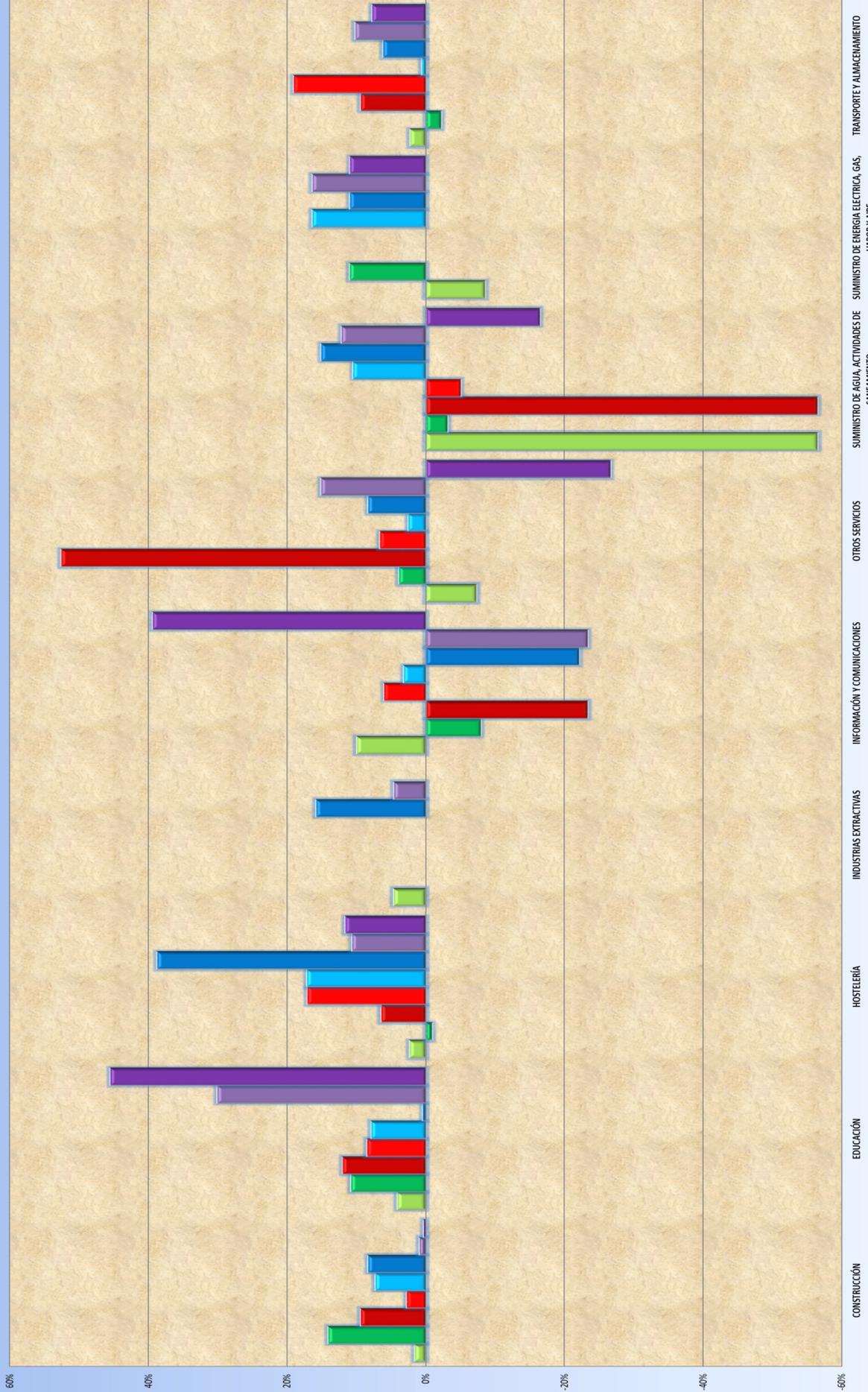


Figura 91. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Araba según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (II)

---

En Araba podemos destacar los puntos siguientes:

- ELA reduce la brecha en los sectores siguientes: en Actividades artísticas, Administrativas, Profesionales, Agricultura, Comercio, Hostelería, Extractivas, Información y Transporte. Se incrementa en Actividades financieras, AAPP, Sanitarias, Construcción, Educación, Otros servicios, Suministro de agua y Energía.

Tiene la menor brecha en varios sectores. En muchos es bastante bajo, salvo en Construcción, el 14%.

- LAB reduce la brecha en los sectores siguientes: Actividades administrativas, Artísticas, AAPP, Comercio, Construcción, Educación y Otros Servicios. Se incrementa en Actividades financieras, Sanitarias, Profesionales, Hostelería, Información, Suministro de agua y Transporte.

Tiene brecha elevada en varios sectores: Actividades artísticas (18%), Financieras (53%), Profesionales (22%), Sanitarias (25%), Hostelería (17%) y Transporte (19%)

- CCOO reduce la brecha en los sectores siguientes: Actividades administrativas, Financieras, Actividades profesionales, Comercio, Educación, Información, Suministro de energía y Agricultura. Se incrementa en Construcción, Actividades artísticas, Hostelería, Otros servicios, Suministro de agua, Extractivas, Transporte, Sanitarias y en el de las AAPP.

Tiene brecha elevada en varios sectores: Actividades artísticas (18%), Financieras (53%), Profesionales (22%), Sanitarias (25%), Hostelería (17%) y Transporte (19%)

- UGT reduce la brecha en los sectores siguientes: Agricultura, Actividades profesionales, Artísticas, Financieras, Construcción Extractivas, Otros servicios y en el de las AAPP. Se incrementa en el sector Sanitario, Educación, Comercio, Hostelería e Información.

En este sindicato destacan Educación (45%) e Información (39%). En Otros servicios (26%) y Suministro de energía (16%) sin embargo es negativo.

Brecha delegadas vs electoras según sindicato y sector económico -Bizkaia-

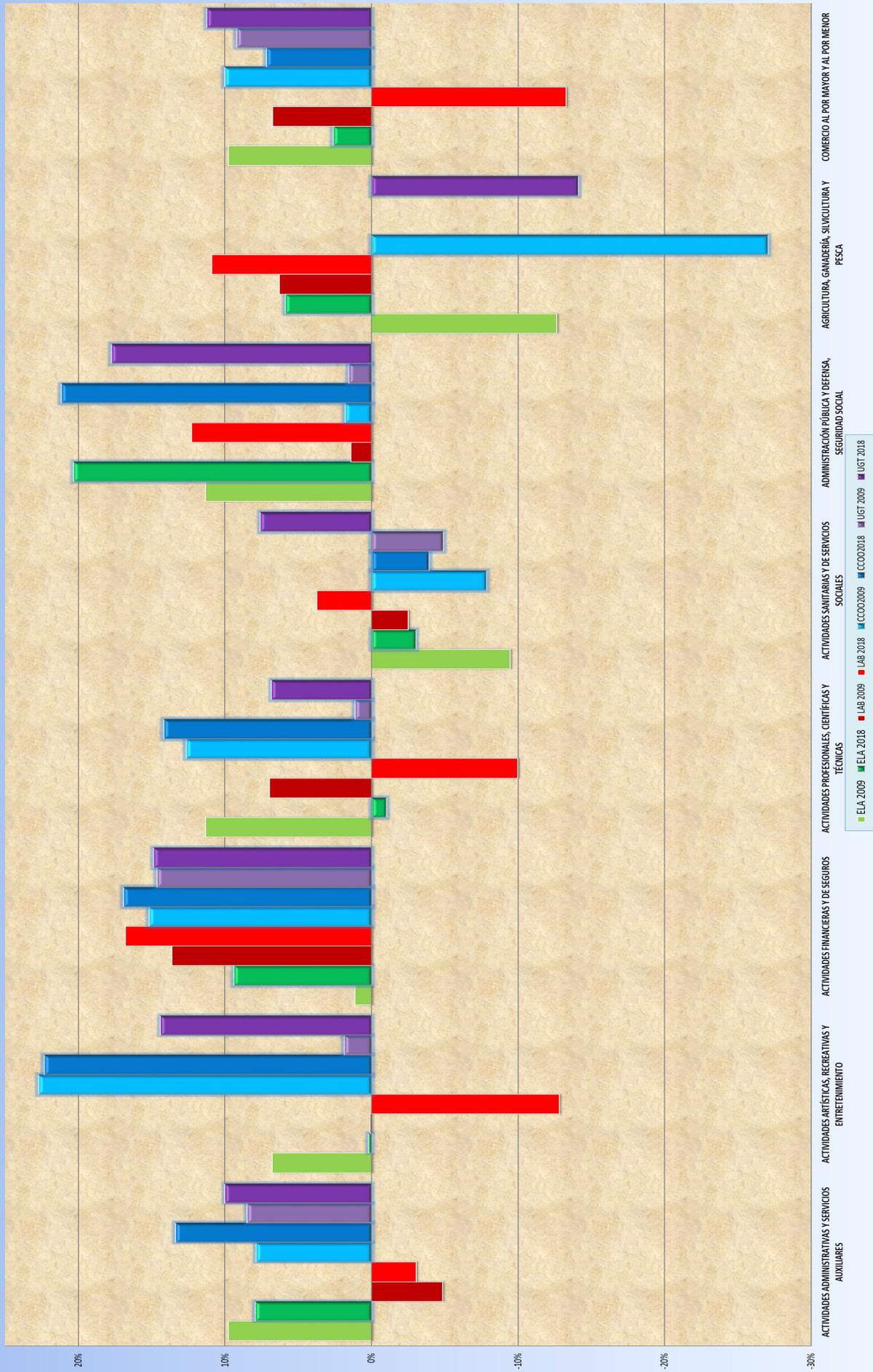


Figura 92. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Bizkaia según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (I)

Brecha delegadas vs electoras según sindicato y sector económico - Bizkaia -

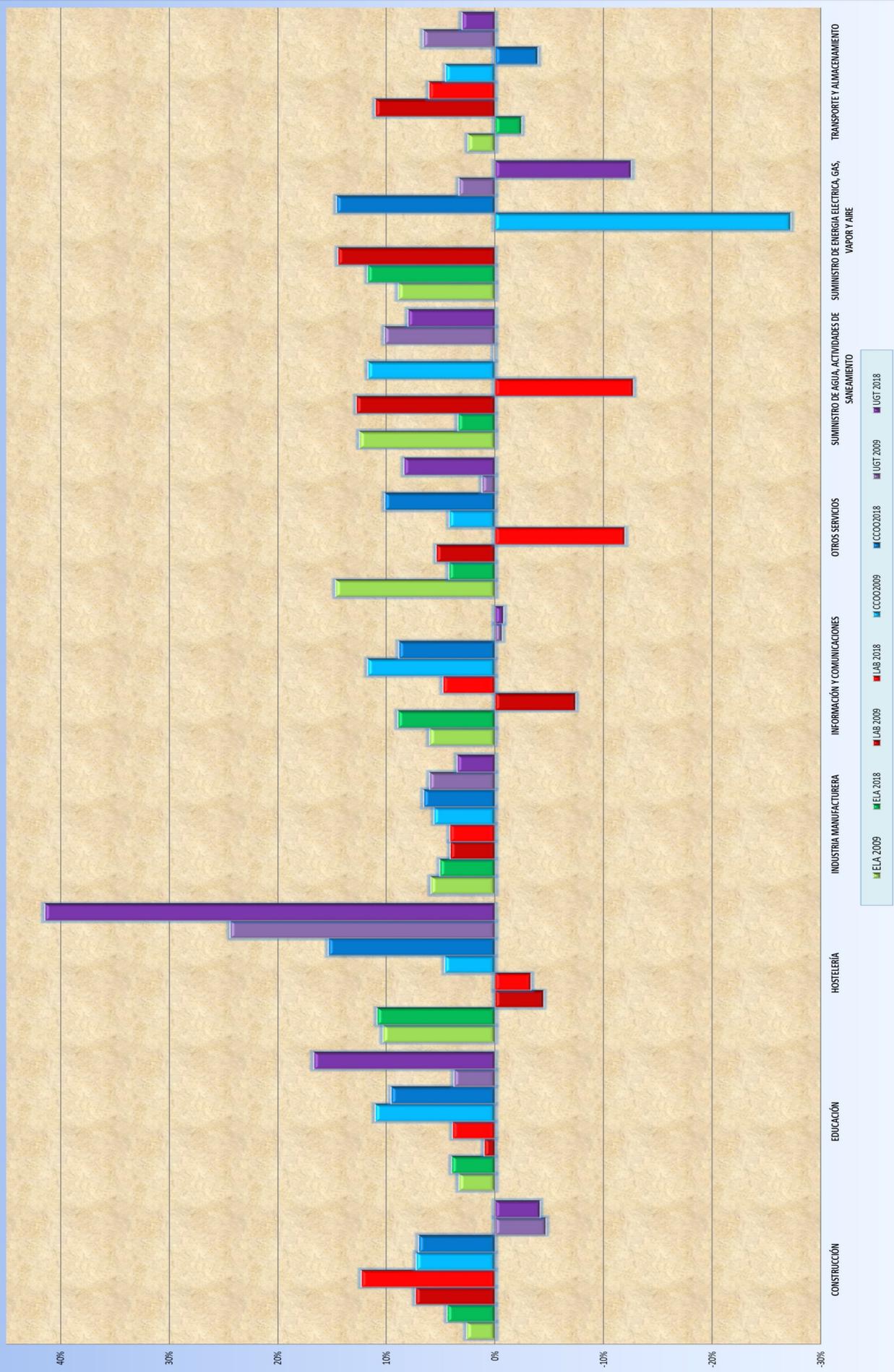


Figura 93. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Bizkaia según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (II)

---

En Bizkaia podemos destacar los puntos siguientes:

- ELA reduce la brecha en los sectores siguientes: en Actividades artísticas, Administrativas, Profesionales, Comercio, Otros servicios, Suministro de agua, Industria manufacturera y Transporte. Se incrementa en Actividades financieras, AAPP, Sanitarias, Agricultura, Construcción, Educación, Hostelería, Información y Energía.

Su brecha se mueve cerca de valores bajos, salvo en AAPP, donde alcanza el 20%.

- LAB reduce la brecha en los sectores siguientes: Actividades profesionales, Artísticas, Suministro de agua, Comercio, Energía, Transporte y Otros Servicios. Se incrementa en Actividades administrativas, Financieras, Sanitarias, AAPP, Construcción, Educación, Hostelería, Agricultura, Información e Industria manufacturera.

Tiene brecha negativa en varios sectores: Actividades artísticas (-12%), Comercio (-13%), Profesionales (-10%), Otros servicios (-12%) y Suministro de agua (-12%)

- CCOO reduce la brecha en los sectores siguientes: Actividades artísticas, Comercio, Educación, Información, Suministro de agua y Transporte. Se incrementa en Actividades administrativas, Financieras, Profesionales, Hostelería, Otros servicios, Suministro de energía, Agricultura, Industria manufacturera, Sector sanitario y en el de las AAPP.

Tiene brecha elevada en varios sectores: Actividades artísticas y AAPP, por encima del 20%.

En Hostelería, Suministro de energía, Actividades artísticas, Financieras, Profesionales y Administrativas ronda el 15%.

- UGT reduce la brecha en los sectores siguientes: Agricultura, Industria manufacturera, Información, Suministro de agua, Energía y Transporte. Se incrementa en el sector sanitario, Educación, Comercio, Hostelería, Actividades administrativas, Artísticas, Financieras, Profesionales, Otros servicios y en el de las AAPP.

Tiene brecha elevada en varios sectores: AAPP (17%), Educación (16%) y Hostelería, por encima del 41%.

Brecha delegadas vs electoras según sindicato y sector económico -Gipuzkoa-

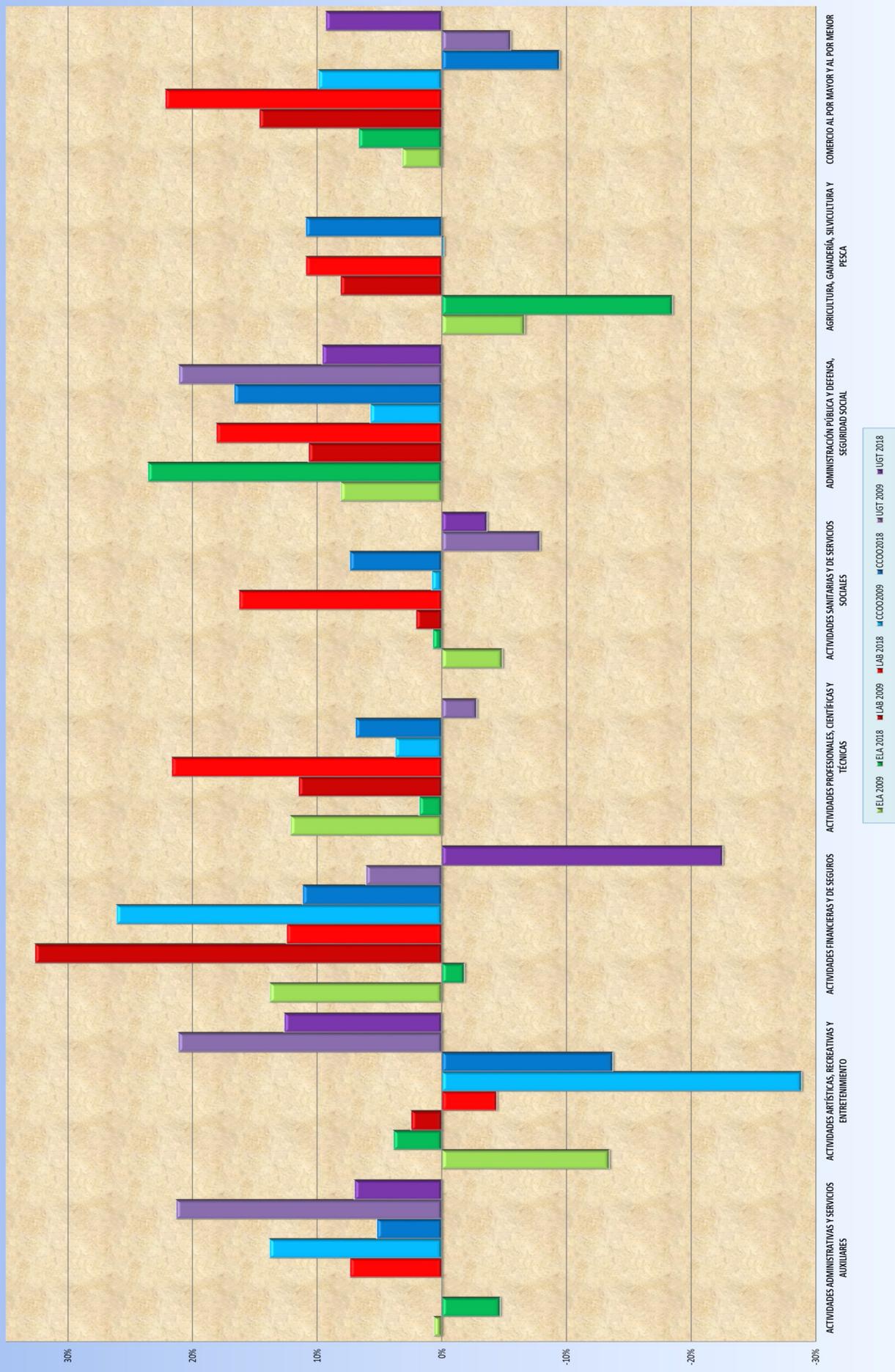


Figura 94. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Gipuzkoa según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (I)

Brecha delegadas vs electoras según sindicato y sector económico -Gipuzkoa-

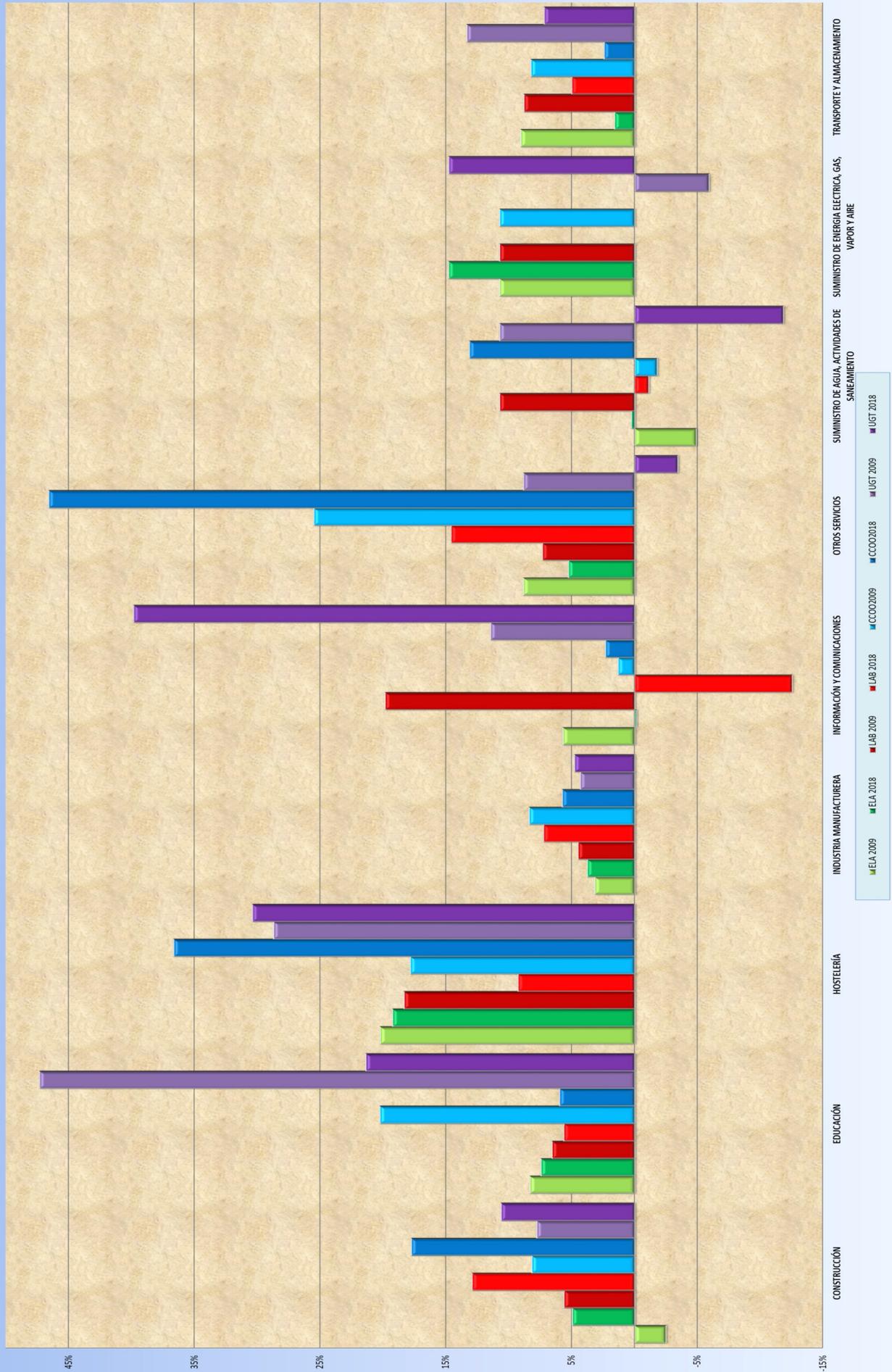


Figura 95. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Gipuzkoa según sindicato y sector de actividad. 2009 vs 2018. (II)

---

En Gipuzkoa podemos destacar los puntos siguientes:

- ELA** reduce la brecha en los sectores siguientes: en Actividades administrativas, Profesionales, Financieras, Educación, Hostelería, Agricultura, Información, Otros servicios y Transporte. Se incrementa en Actividades artísticas, AAPP, Sanitarias, Construcción, Industria manufacturera, Comercio, Suministro de Agua y Energía.

Tiene la menor brecha en varios sectores. En muchos es bajo y no supera el 15% , salvo en AAPP, donde casi llega al 24% y Hostelería (19%)

- LAB** reduce la brecha en los sectores siguientes: Actividades artísticas, Financieras, Suministro de agua, Energía, Educación, Hostelería, Transporte e Información. Se incrementa en Actividades profesionales, Administrativas, Sanitarias, AAPP, Construcción, Comercio, Agricultura, Otros Servicios e Industria manufacturera.

Tiene brecha elevada en varios sectores: AAPP (18%), Comercio (22%), Actividades profesionales (21%) y Sanitarias (16%)

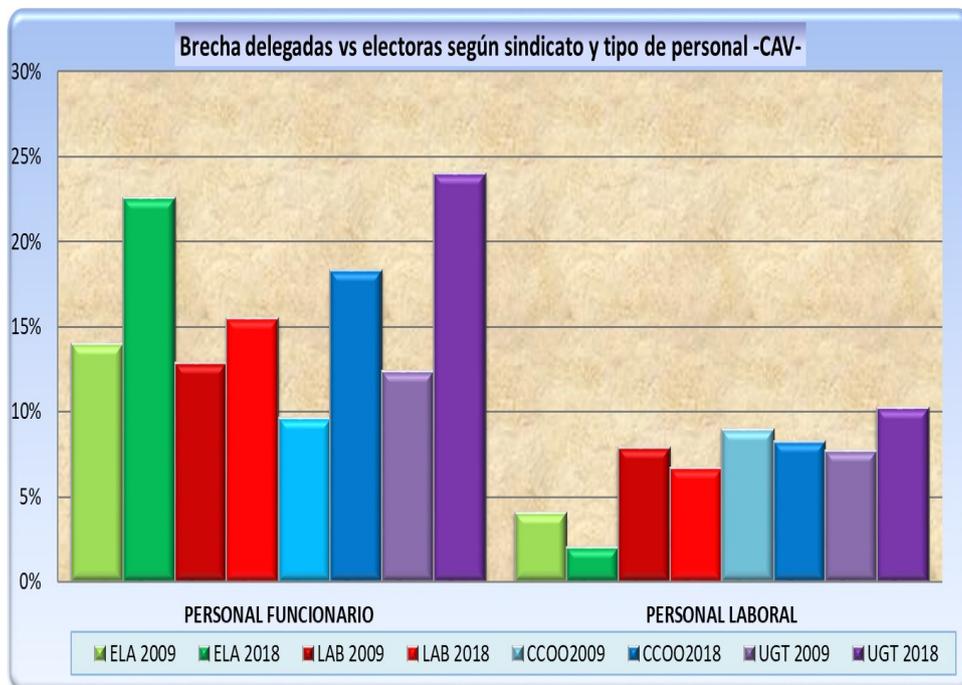
- CCOO** reduce la brecha en los sectores siguientes: Actividades administrativas, Financieras, Comercio, Educación, Suministro de energía, Industria manufacturera y Transporte. Se incrementa en Actividades artísticas, Agricultura, Profesionales, Hostelería, Otros servicios, Información, Suministro de agua, Construcción, Sector sanitario y en el de las AAPP.

Tiene la menor brecha en varios sectores. En muchos es bajo y no supera el 15% , salvo en AAPP, donde casi llega al 24% y Hostelería (19%)

- UGT** reduce la brecha en los sectores siguientes: Actividades administrativas, Artísticas, Financieras, Suministro de agua, Educación, Transporte, Otros servicios y en el de las AAPP. Se incrementa en el Sector sanitario, Industria manufacturera, Información, Energía, Comercio, Hostelería, Construcción y Actividades profesionales.

Tiene brecha elevada en varios sectores: AAPP (17%), Educación (21%), Hostelería (30%) e Información, casi el 40%. Destaca la brecha negativa en Actividades financieras (-22%)

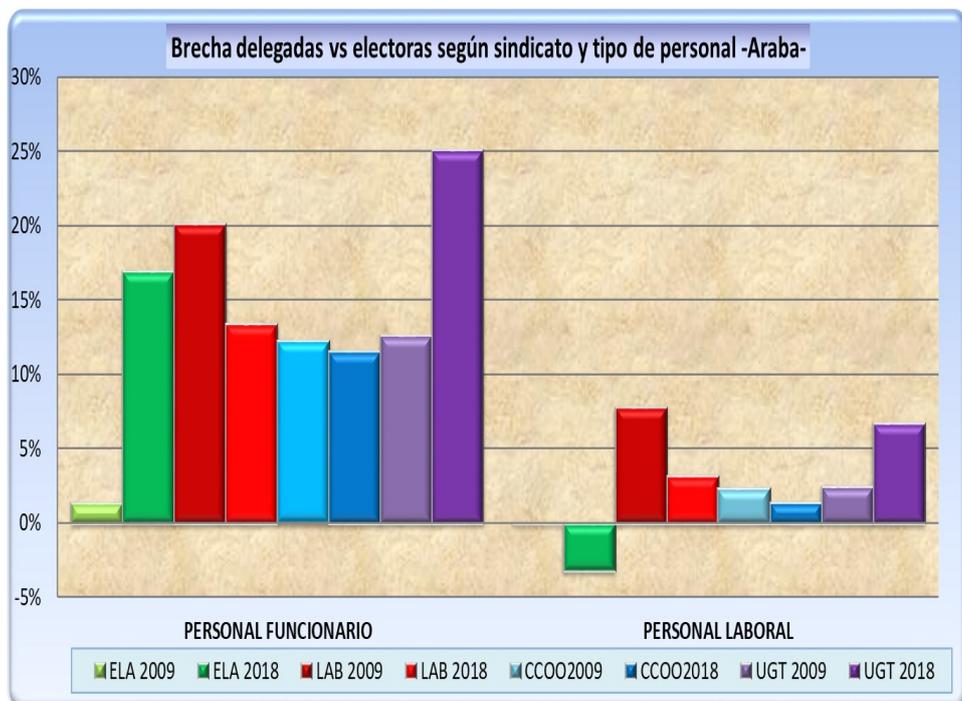
## XXV.EVOLUCIÓN DE LA BRECHA ENTRE DELEGADAS Y ELECTORAS EN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA CAV (2009 VS 2018) SEGÚN SINDICATO Y TIPO DE PERSONAL.



Respecto a la brecha entre el porcentaje de delegadas y electoras durante el periodo 2009-2018 se puede destacar lo siguiente:

- En ELA se ha reducido la brecha en el personal laboral y se ha incrementado bastante en el funcionario.
- En LAB se ha reducido la brecha en el personal laboral y se ha incrementado en el funcionario.
- En CCOO se ha incrementado bastante la brecha en el personal funcionario y se ha reducido levemente en el laboral.
- En UGT se ha incrementado la brecha tanto en el personal funcionario (bastante) como en el laboral.

Figura 96. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en la CAV según sindicato y tipo de personal. 2009 vs 2018.



En cuanto a Araba, se puede destacar lo siguiente:

- En ELA se ha reducido la brecha en el personal laboral (actualmente es negativa) y se ha incrementado bastante en el funcionario.
- En LAB se ha reducido la brecha tanto en el personal funcionario como en el laboral.
- En CCOO se ha reducido levemente la brecha tanto en el personal funcionario como en el laboral.
- En UGT se ha incrementado la brecha tanto en el personal funcionario (bastante) como en el laboral.

Figura 97. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Araba según sindicato y tipo de personal. 2009 vs 2018.

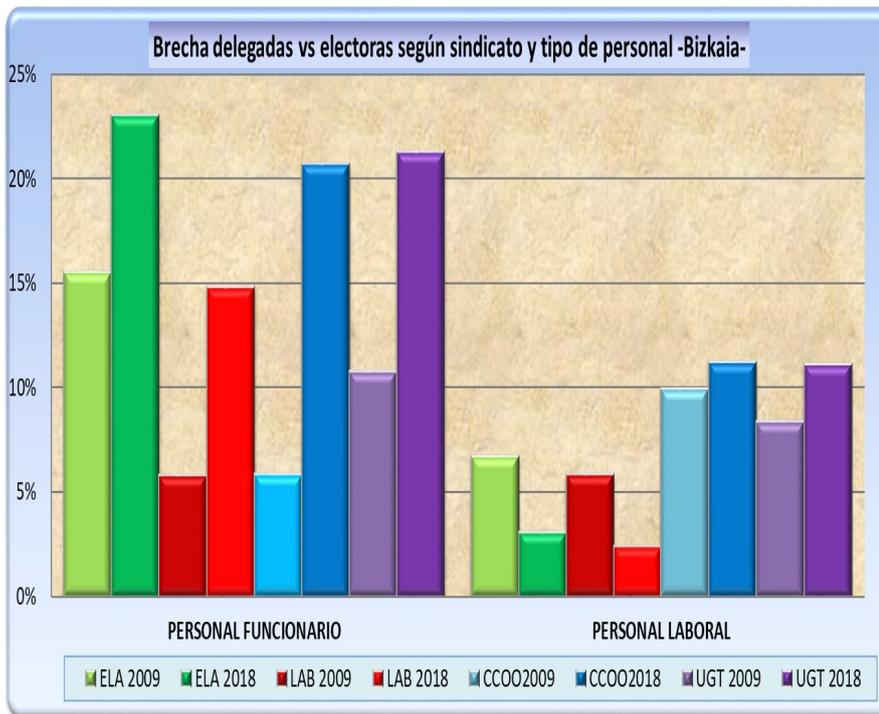


Figura 98. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Bizkaia según sindicato y tipo de personal. 2009 vs 2018.

En cuanto a Bizkaia, se puede destacar lo siguiente:

- En ELA se ha reducido la brecha en el personal laboral y se ha incrementado (bastante) en el funcionario.
- En LAB se ha reducido la brecha en el personal laboral y se ha incrementado (bastante) en el funcionario.
- En CCOO se ha incrementado la brecha tanto en el personal funcionario (mucho) como en el laboral.
- En UGT se ha incrementado la brecha tanto en el personal funcionario (bastante) como en el laboral.

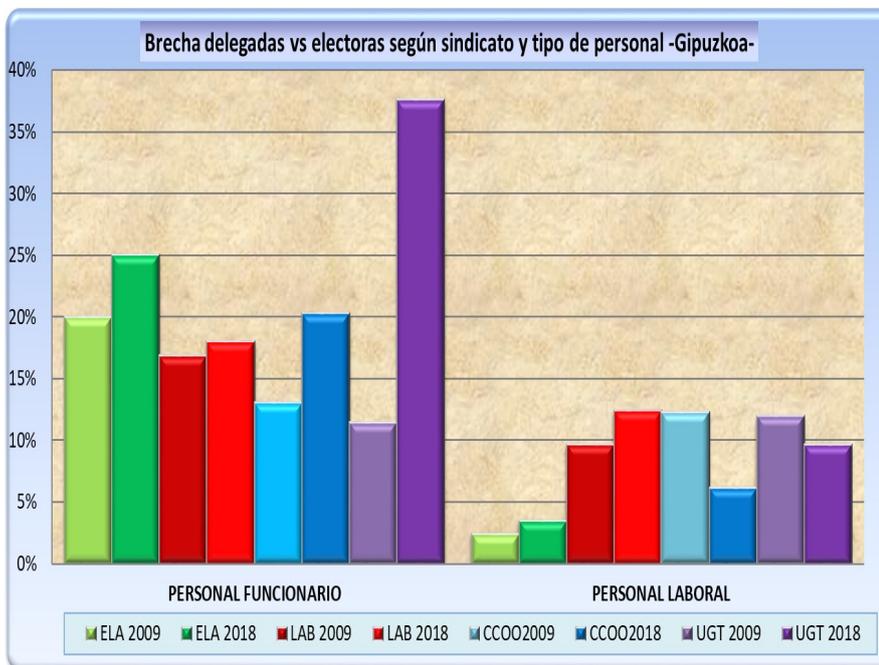


Figura 99. Evolución de la brecha entre delegadas y electoras en Gipuzkoa según sindicato y tipo de personal. 2009 vs 2018.

En cuanto a Gipuzkoa, se puede destacar lo siguiente:

- En ELA se ha incrementado la brecha tanto en el personal funcionario como en el laboral.
- En LAB se ha incrementado la brecha tanto en el personal funcionario como en el laboral.
- En CCOO se ha reducido la brecha en el personal laboral y se ha incrementado en el funcionario.
- En UGT se ha incrementado la brecha significativamente en el personal funcionario y se ha reducido en el personal laboral.