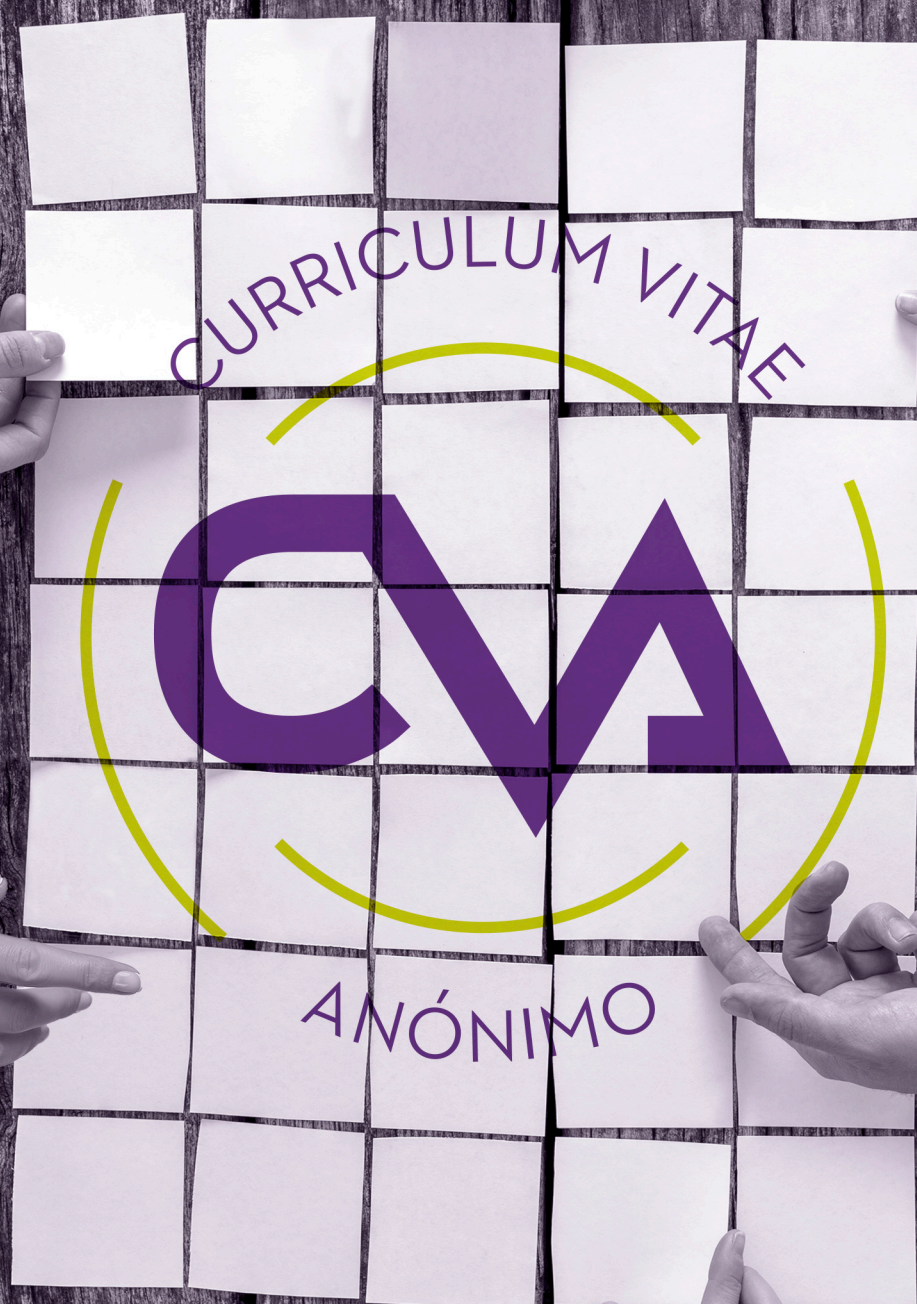


DISEÑO, IMPLANTACIÓN Y VALORACIÓN DE
UN PROYECTO PILOTO DE CURRÍCULUM VITAE ANÓNIMO
PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Resumen ejecutivo del informe final
de evaluación de resultados



MINISTERIO
DE IGUALDAD

Instituto de la
MUJER



DISEÑO, IMPLANTACIÓN Y VALORACIÓN DE UN PROYECTO PILOTO DE CURRÍCULUM VITAE ANÓNIMO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Resumen ejecutivo del informe final
de evaluación de resultados



Instituto de la
MUJER



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



Aviso legal: los contenidos de esta publicación podrán ser reutilizados, citando la fuente y la fecha en su caso, de la última actualización.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, en la presente publicación, el Instituto de la Mujer pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.



Dirección y Coordinación:

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades



Instituto de la
MUJER



MINISTERIO DE IGUALDAD

Edita:

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

C/ Condesa de Venadito, 34

28027 Madrid

Correo electrónico: inmujer@inmujer.es

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

<https://cpage.mpr.gob.es>

Octubre 2020

Depósito Legal: M-7340-2020

NIPO: 049-20-020-6

eNIPO: 049-20-021-1

DISEÑO, IMPLANTACIÓN Y VALORACIÓN DE UN PROYECTO PILOTO DE CURRÍCULUM VITAE ANÓNIMO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Resumen ejecutivo del informe final
de evaluación de resultados

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	7
2	TEMA/OBJETO DE ESTUDIO	7
3	METODOLOGÍA	8
3.1.	Cronología del proyecto y entidades participantes.....	8
3.2.	Procedimiento para la implantación del proyecto Piloto.....	10
3.2.1.	Procedimiento CV Anónimo.....	10
3.2.2.	Técnicas e instrumentos de recogida de datos.....	10
4	RESULTADOS	11
4.1.	Alcance de la despersonalización.....	11
4.2.	Clasificación de entidades.....	13
4.3.	Puestos de trabajo escogidos para la implantación del proyecto piloto.....	14
4.4.	Comparativa datos del año 2017 y del año 2018.....	14
4.4.1.	Datos globales y desagregados por sexo y grupos de edad.....	14
A)	Datos porcentuales totales.....	14
B)	Datos porcentuales de mujeres desagregados por grupos de edad... ..	15
4.4.2.	Datos agrupados por tamaño de la entidad.....	17
A)	Datos porcentuales totales.....	17
B)	Datos porcentuales desagregados por grupos de edad.....	18
4.4.3.	Datos agrupados por presencia de mujeres en plantilla.....	22
A)	Datos porcentuales totales.....	22
B)	Datos porcentuales desagregados por grupos de edad.....	25
4.4.4.	Datos agrupados por puesto de trabajo.....	28
A)	Datos agrupados por puesto de trabajo y por entidad.....	28
4.5.	Datos cualitativos: Cuestionarios de opinión.....	30
4.5.1.	Opiniones del personal involucrado en los procesos de selección.....	30
4.5.2.	Opiniones de las personas contratadas.....	31
5	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	31

Resumen ejecutivo del informe final de evaluación de resultados

1 INTRODUCCIÓN

Diversos estudios¹ han puesto de manifiesto la existencia de sesgos discriminatorios en los procesos de selección de personal. Estos sesgos, en ocasiones inconscientes, pueden llevar a descartar a personas de un determinado sexo, edad, etc., en función de la información consignada en el currículum (CV) y que puede no ser relevante para el puesto a cubrir, dando lugar a un trato discriminatorio y a una pérdida de oportunidad en la incorporación de talento, debido a la persistencia de prejuicios y estereotipos muy arraigados social y culturalmente. Esto supone desaprovechar todo el talento disponible y, desde el punto de vista de las personas trabajadoras, implica una discriminación en el acceso al empleo, prohibida por el derecho nacional y europeo².

Por este motivo, en 2017, desde la, entonces, Secretaría de Estado de Igualdad y a través del Instituto de la Mujer se puso en marcha un **Proyecto Piloto para el diseño, implantación y valoración del Currículum Vitae Anónimo** (CV anónimo o CVA) en la selección de personal, en cuyo diseño e implantación se contó con la colaboración de 99 entidades, que han participado en las diferentes fases del proyecto. El proyecto piloto terminó en 2019.

El eje principal del proyecto ha sido la despersonalización de los procesos de selección previos a la entrevista de trabajo, para permitir que los procesos de selección se centraran en la valoración exclusiva de las capacidades de la persona candidata al puesto de trabajo a cubrir, suprimiendo referencias personales tales como nombre, sexo, edad, fotografía u otras circunstancias personales.

Este **documento presenta una versión reducida del informe final de resultados**, con un resumen de la metodología y los resultados más destacables.

2 TEMA/OBJETO DE ESTUDIO

El objeto del proyecto es la comprobación de la existencia o no de una relación causal entre la despersonalización de los procesos de selección – haciendo especial hincapié en la eliminación de cualquier identificación del sexo y edad de las personas candidatas– y la mayor o menor contratación de mujeres u hombres en función del puesto a cubrir, la edad y otros factores. Para ello, se ha llevado a cabo, en colaboración con las empresas y otras entidades involucradas, un proyecto piloto durante doce meses, en el cual se han realizado procesos de selección despersonalizados, es decir, sin referencias a datos personales, utilizando como medio de presentación de la persona candidata el currículum anónimo (CVA) o ciego, con la intención de compararlos con procesos similares en los que se haya utilizado el currículum tradicional.

1 Como por ejemplo: <https://hbr.org/2016/04/if-theres-only-one-woman-in-your-candidate-pool-theres-statistically-no-chance-shell-be-hired> o <https://news.cornell.edu/stories/2017/01/study-examines-how-bias-affects-hiring-practices?invid=16bff6a7eebf1438--1563368416614>

2 Principalmente por la Ley 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres; Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Se plantea la **hipótesis**, por tanto, de que los procesos de selección despersonalizados, en los que no se incluya información personal relativa a sexo, edad, nacionalidad, fotografía, etc., podrían permitir eliminar los sesgos relacionados con estas características a la hora de evaluar la candidatura idónea para un determinado puesto de trabajo y facilitar, por tanto, la contratación de mayor número de mujeres y otros grupos con especiales dificultades de contratación.

3 **METODOLOGÍA**

3.1. Cronología del proyecto y entidades participantes

En el proyecto han participado un total de 99 entidades: empresas, agentes sociales, universidades, escuelas de negocio, colegios profesionales, empresas de selección de talento y otras en procesos de selección de personal. Su participación ha ido variando en las distintas fases del proyecto en función del grado de implicación requerido.

Inicialmente en 2017 firmaron el **Protocolo General** para el Diseño, Implantación y Valoración de un Proyecto de Currículum Vitae Anónimo para la Selección de Personal un total de **99 empresas/entidades** con las que se trabajó mediante grupos de trabajo en el diseño del proyecto y en los modelos de CVA a utilizar. De éstas, **67 suscribieron el Compromiso** para la implantación del proyecto piloto de 12 meses que se iniciaría en enero/febrero 2018. Finalmente, y como resultado de esta implantación, a pesar del esfuerzo de recogida de datos realizado, solo un total de **46 entidades enviaron en 2018 y 2019 datos** comparables sobre los procesos despersonalizados que llevaron a cabo. Con esos datos de estas 46 entidades se realizó el análisis que se presenta.

En la siguiente tabla se muestra el listado de las entidades firmantes del Compromiso que finalmente enviaron datos sobre sus procesos:

ENTIDADES PARTICIPANTES (ENTIDADES COMPROMETIDAS QUE ENVÍAN DATOS COMPARABLES DE LOS PROCESOS DESPERSONALIZADOS)			
1	AGUAS DE ALICANTE	24	GRUPO PSA
2	ASOCIACIÓN EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS	25	HISPASAT
3	ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO	26	IKEA
4	AUCHAN RETAIL	27	INSTITUTO DEL TALENTO
5	AYUNTAMIENTO SAN ANDRÉS DEL RABANEDO	28	ISDEFE
6	BANCO SANTANDER	29	KPMG
7	BORGES INTERNATIONAL GROUP	30	LG ELECTRONICS
8	BROSETA	31	MAHOU SAN MIGUEL
9	CASER SEGUROS	32	MSD
10	CCOO	33	MUTUA MADRILEÑA AUTOMOVILISTA
11	CHEP ESPAÑA	34	OS ZAGALES
12	CREZCA SERVICIOS AUXILIARES	35	RCI BANQUE ESPAÑA
13	EJASO	36	RENAULT ESPAÑA COMERCIAL
14	FEMEPA	37	REPSOL
15	FERROVIAL	38	RICARDO LUZ Y ASOCIADOS
16	FUNDACIÓN PERSONAS Y EMPRESAS	39	SODEXO
17	FUNDACIÓN PREVENT	40	SOFTWARE AG
18	GESPA	41	SYNERGIE
19	GRUPO ADAMS	42	TRAINING EXPERIENCE
20	GRUPO ANTOLÍN	43	UNILEVER
21	GRUPO GESTIÓN PROFESIONAL	44	URBASER
22	GRUPO ILUNION	45	VERDIMED
23	GRUPO NUTRECO IBERIA	46	WWPROFESSIONAL FORCE

Tabla 1. Listado de entidades que enviaron datos comparables sobre sus procesos de selección

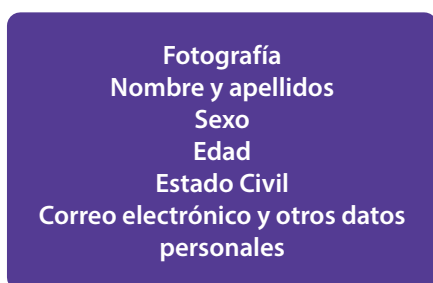
No obstante, y, aunque el 31% de las empresas inicialmente comprometidas, no pudieron finalmente, por distintos motivos, llevar a cabo el proyecto, hay que destacar que se hizo un gran esfuerzo para implicar al máximo número de empresas posible, y que la implantación exitosa de un proyecto piloto como este en 46 empresas españolas ha supuesto el mayor de estas características, en cuanto al número de participantes, llevado a cabo en Europa, y ha sido un gran reto por todas las organizaciones, empresas, entidades y personas involucradas en el mismo.

3.2. Procedimiento para la implantación del proyecto Piloto

3.2.1. Procedimiento CV Anónimo

De acuerdo con todas las entidades participantes, a la hora de considerar los procesos de selección anónimos, se tuvieron en cuenta las siguientes cuestiones:

- **ALCANCE DESPERSONALIZACIÓN**



- **HERRAMIENTAS DESPERSONALIZACIÓN**



3.2.2. Técnicas e instrumentos de recogida de datos

Para poder comparar y valorar los resultados de los procesos de selección anónimos o despersonalizados llevados a cabo durante los 12 meses de duración del proyecto piloto, se hizo necesario contar con datos de procesos de selección no anónimos para un periodo de tiempo similar y con análogas características.

Por ello, se solicitó a las entidades participantes la recogida de resultados de procesos de selección equivalentes para los mismos puestos de trabajo en dos líneas temporales: unos relativos al año 2017 (anterior a la implantación) con procesos de selección no despersonalizados y otros relativos al año 2018 (período de implantación) con procesos de selección despersonalizados.

Se recopiló la siguiente información:

- **Datos generales:** Datos de contacto, plantilla de la entidad, puestos de trabajo escogidos para la implantación del proyecto piloto CV Anónimo.
- **Datos de 2017:** Procesos de selección realizados para los puestos de trabajo escogidos, durante el año 2017 (anterior a la implantación del proyecto piloto CV Anónimo). Incluye, entre otros, los siguientes datos:
 - o Puesto de trabajo (Clasificación según CNO³ - Clasificación Nacional de Ocupaciones), plazas vacantes, sector de intervención, candidaturas recibidas/seleccionadas/finalistas/contratadas clasificadas por grupos de edad y sexo, y medidas aplicadas al proceso, si corresponde.
- **Datos de 2018:** Procesos de selección realizados para los puestos de trabajo escogidos, durante el año 2018, con la implantación del CV Anónimo. Incluye, entre otros, los siguientes datos:
 - o Fecha del proceso de selección, puesto de trabajo (Clasificación según CNO - Clasificación Nacional de Ocupaciones), plazas vacantes, sector de intervención, candidaturas recibidas/seleccionadas/finalistas/contratadas clasificadas por grupos de edad y sexo, y medidas aplicadas al proceso, si corresponde.

Por otro lado, también se recopiló, mediante dos cuestionarios en formato Microsoft Word información cualitativa referente a las opiniones personales del personal involucrado en los procesos de selección de las entidades participantes y de las personas contratadas mediante el proceso despersonalizado.

4 RESULTADOS

En este apartado se presentarán los datos más relevantes obtenidos como resultado de la realización de procesos de selección despersonalizados durante la implantación del Proyecto Piloto de CV Anónimo en el año 2018, así como una comparativa a datos equiparables del año 2017, antes de la implantación.

4.1. Alcance de la despersonalización

Se consideran procesos de selección anónimos, **a efectos de este proyecto piloto**, aquellos en los que se han ocultado como mínimo los siguientes cinco campos⁴:

Fotografía, nombre y apellidos, sexo, edad o fecha de nacimiento y estado civil.

3 Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) del Instituto Nacional de Estadística (INE) que garantiza el tratamiento uniforme de los datos estadísticos sobre ocupaciones en el ámbito nacional y su comparabilidad internacional y comunitaria. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614

4 Esto supuso descartar los procesos que no incluyeron al menos estos cinco campos.

Aplicando estos criterios, se filtró la **muestra**, que quedó establecida en 240 procesos de selección de los 290 recibidos inicialmente, relativos a 40 entidades de las 46 que enviaron los datos.

	MUESTRA RECIBIDA (DATOS 2018)			NUEVA MUESTRA REAL FILTRADA (DATOS 2018)		
Nº ENTIDADES QUE ENVIARON DATOS	46			40		
Nº PROCESOS DE SELECCIÓN	290			240		
Nº PUESTOS DE TRABAJO DIFERENTES	84			67		
	Hombres	Mujeres	Totales	Hombres	Mujeres	Totales
Nº CANDIDATURAS RECIBIDAS	43.038	49.244	92.282	40.148	47.030	87.178
Nº CANDIDATURAS SELECCIONADAS	3.762	4.121	7.883	2.361	2.949	5.310
Nº PERSONAS FINALISTAS	1.334	1.696	3.030	1.145	1.524	2.669
Nº PERSONAS CONTRATADAS	847	1.020	1.857	749	932	1.681

Tabla 2. Nueva muestra de información cuantitativa de 2018, filtrada según el alcance de despersonalización de los procesos

El **alcance de la despersonalización de los procesos de selección incluidos finalmente en el estudio**, una vez excluidos los que no cumplieran el requisito mínimo, sería el siguiente:

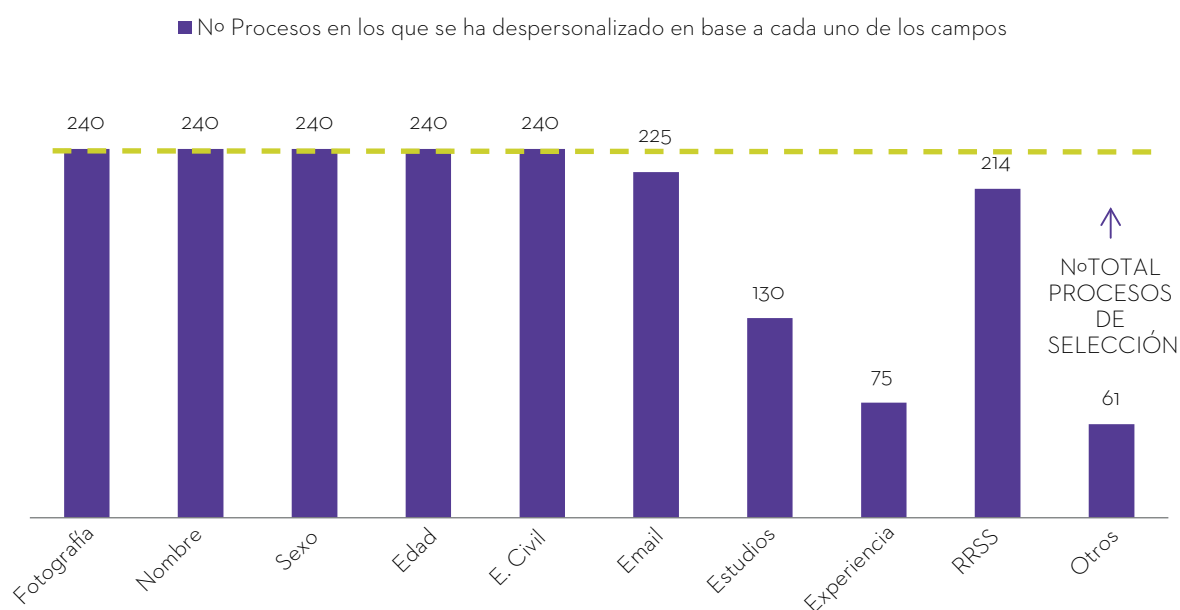


Gráfico 1. Alcance de la despersonalización de los procesos de selección recibidos de la nueva muestra filtrada

4.2. Clasificación de entidades

Con los datos aportados por las entidades se elaboró una clasificación de las mismas, atendiendo a diferentes criterios:

a) En función del tamaño de la plantilla

La clasificación se realiza en base al número total de personas de la plantilla:

- a. MICROEMPRESA: ≤ 10 personas
- b. PEQUEÑA: 11 – 50 personas
- c. PYME: 51 – 250 personas
- d. GRANDE: > 250 personas

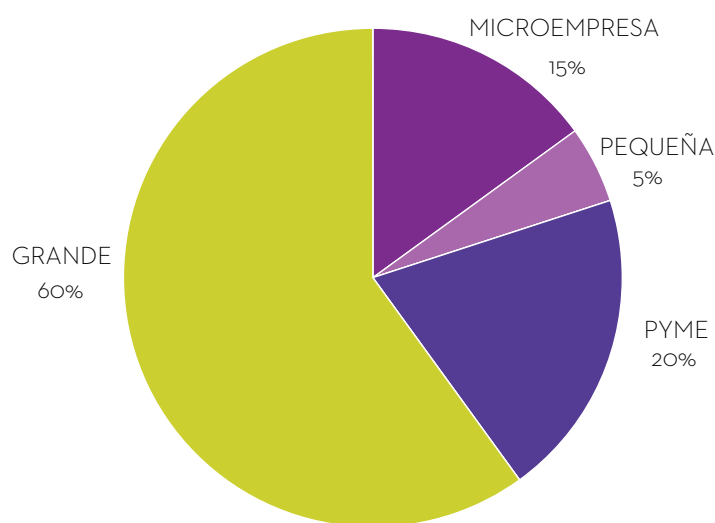


Gráfico 2. Clasificación de entidades en función del tamaño de la plantilla

b) En función de la composición de la plantilla

- a. MASCULINIZADA: $< 40\%$ presencia de mujeres
- b. EQUILIBRADA: 40 – 60 % presencia de mujeres
- c. FEMINIZADA: $> 60\%$ presencia de mujeres

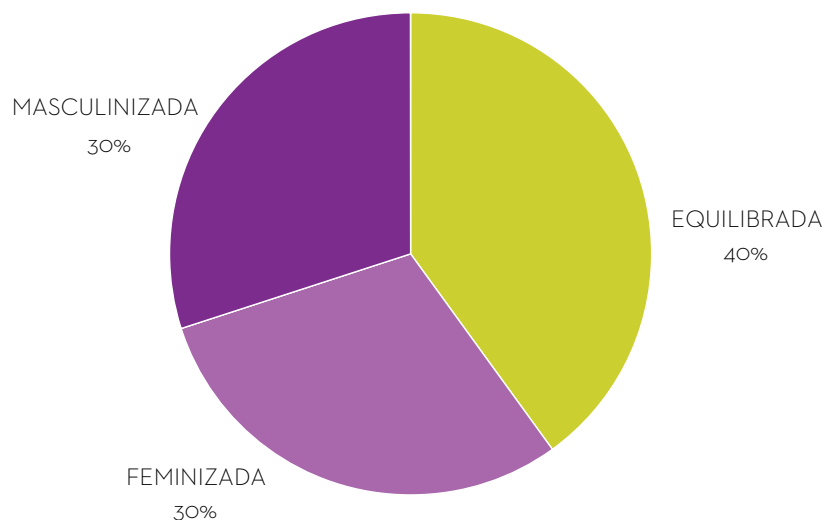


Gráfico 3. Clasificación de entidades en función de la composición de la plantilla

c) En función de la actividad de la entidad:

Para clasificar a las entidades en función de su actividad se ha utilizado el Código CNAE⁵, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

4.3. Puestos de trabajo escogidos para la implantación del proyecto piloto

Las diferentes entidades participantes del proyecto escogieron los puestos de trabajo sobre los que implantar el proyecto piloto de CV Anónimo, de manera que pudiesen realizar varios procesos de selección para cada uno de los puestos de trabajo escogidos durante el periodo de duración del proyecto. Se utilizó como referencia la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11)⁶. El total de puestos incluidos en el proyecto fue de 67.

4.4. Comparativa datos del año 2017 y del año 2018

4.4.1. Datos globales y desagregados por sexo y grupos de edad

A) Datos porcentuales totales

Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2017 - 2018

En el siguiente cuadro se pueden apreciar las diferencias en los porcentajes de presencia de mujeres en las distintas fases de los procesos de selección.

	% PRESENCIA MUJERES		
	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018
RECIBIDAS	54,44%	53,95%	-0,49%
SELECCIONADAS	53,98%	55,54%	1,56%
FINALISTAS	54,02%	57,10%	3,08%
CONTRATADAS	54,46%	55,44%	0,98%

Tabla 3. Tabla resumen porcentaje de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección. Evolución 2017-2018

Viendo la tabla anterior, se comprueba que los porcentajes de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección son muy similares, en torno al 50%, tanto en el año 2017 como en el año 2018.

Sin embargo, cabe destacar que, a pesar de que hay un menor porcentaje de mujeres candidatas en el año 2018, el porcentaje de presencia de mujeres aumenta en el año 2018 con respecto al año anterior, en las fases de candidaturas seleccionadas, finalistas y contratadas para el mismo tipo de puestos y en el mismo universo de empresas.

De esta tabla se infiere que la implementación de los procesos despersonalizados produce un ligero aumento de la presencia de mujeres candidatas que llegan a la fase final del proceso de selección.

5 Código CNAE se refiere a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Instituto Nacional de Estadística (INE). La utilizada para el presente estudio es la última vigente, la CNAE-2009. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177032&menu=ultiDatos&idp=1254735976614

6 Clasificación de Ocupaciones desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística que garantiza la coherencia de los códigos de España con los códigos de países de la Unión Europea y del resto del mundo de manera que se garantiza su comparabilidad internacional y comunitaria. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614

Índices de variabilidad

Para estudiar cómo influye la utilización del currículum anónimo en la presencia de las mujeres en los procesos de selección, se han calculado dos índices de variabilidad:

- Índice de variabilidad de contrataciones (IV_c): Diferencia entre el porcentaje de mujeres contratadas con respecto al porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas. **Un aumento o disminución en estos porcentajes daría información sobre si se favorece o no la contratación de mujeres.**
- Índice de variabilidad de finalistas (IV_f): Diferencia entre el porcentaje de mujeres finalistas con respecto al porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas.

	2017	2018
ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV_c)	0,02%	1,50%
ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV_f)	-0,42%	3,15%

Tabla 4. Índices de variabilidad. Años 2017 y 2018

Tal y como vemos en la tabla anterior, para el año 2017, antes de la implantación del proyecto piloto de CVA, el IV_c era realmente bajo, es decir, se contrataba el mismo porcentaje de mujeres que de candidaturas de mujeres se recibían, e incluso el IV_f era negativo, ya que había un menor porcentaje de mujeres finalistas con respecto a las candidaturas de mujeres recibidas. Sin embargo, al implementar los procesos de selección despersonalizados en el año 2018, ambos índices son positivos lo que parece indicar que se favorece la contratación de mujeres, se contratan un 1,50 % más de mujeres que las candidaturas presentadas y también se favorece aún más la presencia de mujeres en la fase final del proceso de selección, un 3,15%.

B) Datos porcentuales de mujeres desagregados por grupos de edad

En el **Gráfico 4. Porcentajes presencia mujeres por grupos de edad. Años 2017 y 2018**, se aprecian las diferencias entre los resultados del año 2017 y los del año 2018 relativos al porcentaje de presencia de mujeres en cada una de las fases del proceso de selección, desagregados por sexo y grupos de edad.

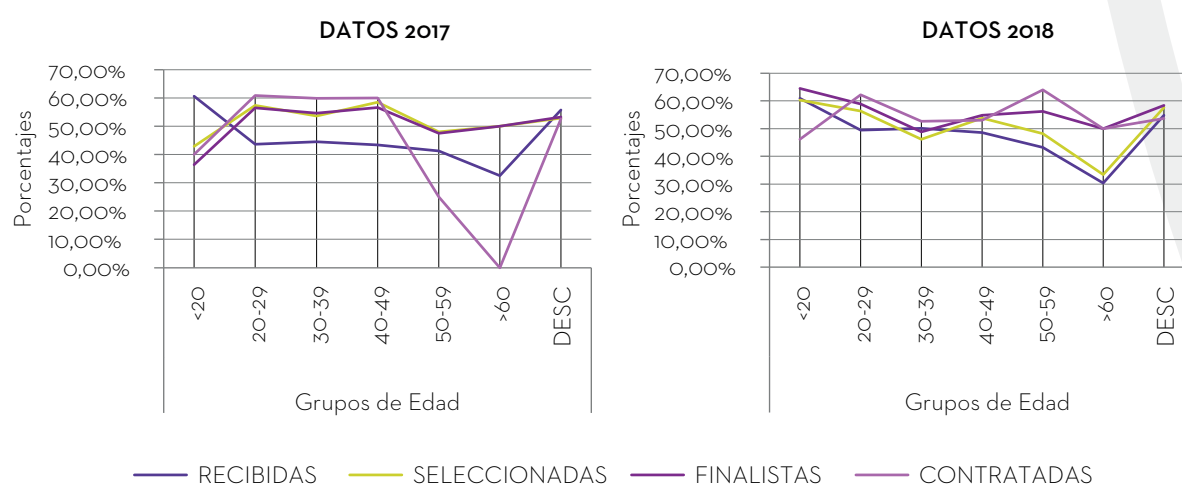


Gráfico 4. Porcentajes presencia mujeres por grupos de edad. Años 2017 y 2018

En el año 2018, utilizando procesos de selección despersonalizados, el porcentaje de mujeres contratadas es siempre mayor al porcentaje de candidaturas de mujeres que se presentan a los procesos de selección, con excepción del grupo de edad menor de 20 años. Esta diferencia es especialmente acusada en los grupos de edad de 50-59 años y mayor de 60 años, en los que se podría deducir que, a través de los procesos de selección anónimos, **se favorece la contratación de mujeres mayores de 50 años**. Por el contrario, el mayor porcentaje de contrataciones de mujeres durante el año 2017 se da en los grupos de 20 a 49 años de edad, en los que, además, el porcentaje de contrataciones de mujeres es superior al porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas, sin embargo, en los grupos de edad de 50 a mayores de 60 años, ocurre todo lo contrario.

Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2017 - 2018

Tal y como se aprecia en el **Gráfico 5. Evolución presencia mujeres 2017-2018**, mediante los procesos de selección despersonalizados ha habido un aumento de la presencia de mujeres tanto en las contrataciones como en la fase de finalistas, excepto en las franjas de edad 30-39 y 40-49, en las que disminuye. Especialmente llamativo es el caso de las contrataciones de mujeres de los grupos de edad 50-59 y >60 que aumentan un 39 % y un 50% respectivamente.

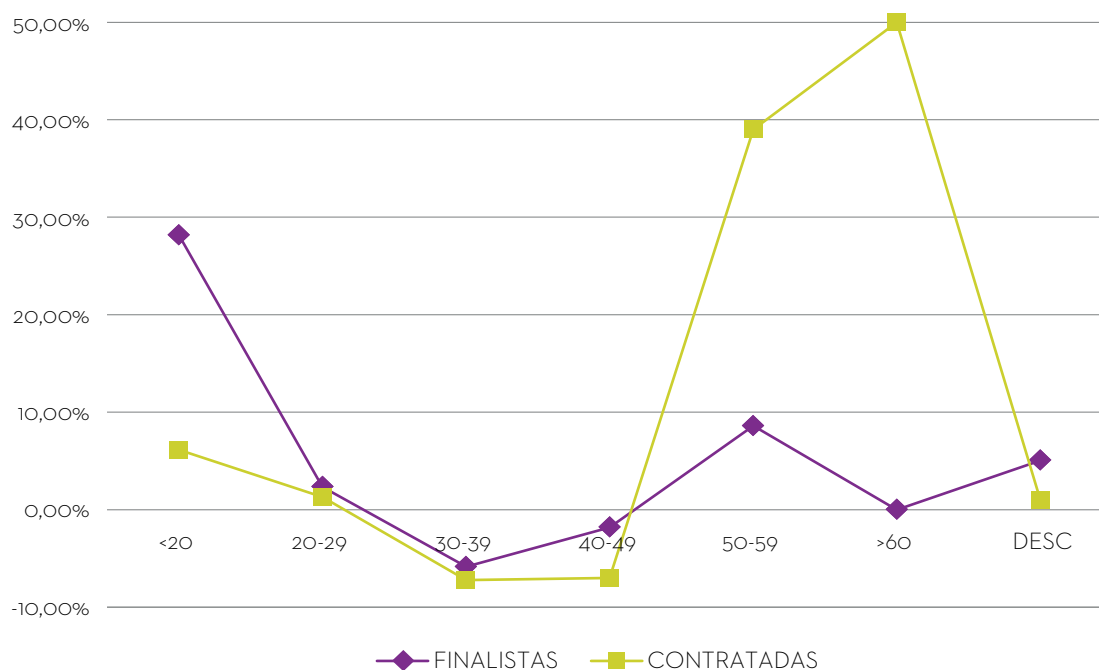


Gráfico 5. Evolución presencia mujeres 2017-2018

Índices de variabilidad

Tal y como se ha visto en el **Gráfico 4. Porcentajes presencia mujeres por grupos de edad. Años 2017 y 2018**, hay una tendencia a favorecer, mediante los procesos de selección despersonalizados, la contratación de mujeres en todos los grupos de edad excepto en el grupo de edad <20 años y en el grupo de edad desconocida, puesto que el porcentaje de mujeres contratadas es mayor que el de candidaturas que se reciben.

Con el índice de variabilidad de finalistas ocurre algo diferente, son positivos tanto en el año 2017 como en el 2018, es decir, se favorece la presencia de mujeres en las distintas fases, excepto en el caso del grupo de edad 30-39 del año 2018.

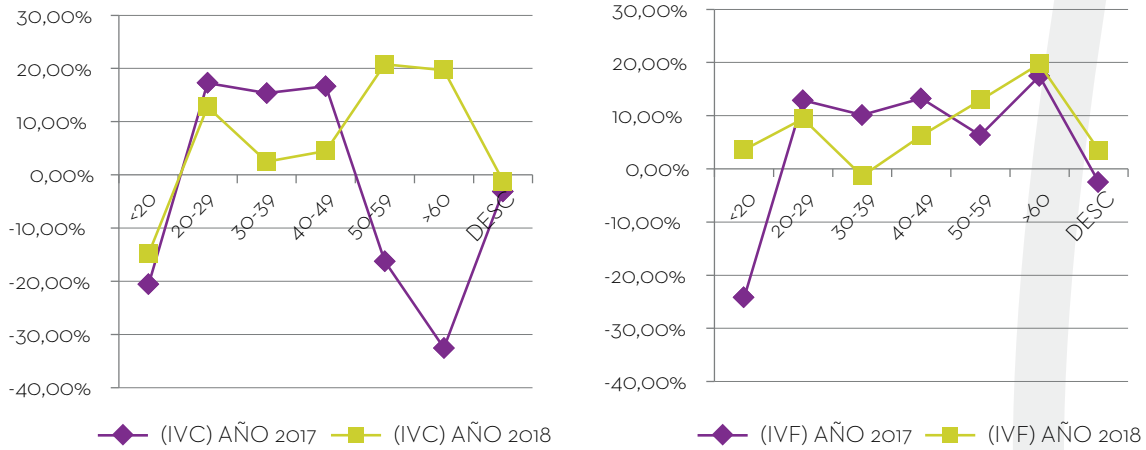


Gráfico 6. Índices de variabilidad. Años 2017 y 2018

4.4.2. Datos agrupados por tamaño de la entidad

A) Datos porcentuales totales

Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2017 - 2018

A continuación se incluye la comparativa de los resultados de los años 2017 y 2018, agrupados según la clasificación de entidades por tamaño, tal y como se expuso en el apartado **4.2. Clasificación de entidades**:

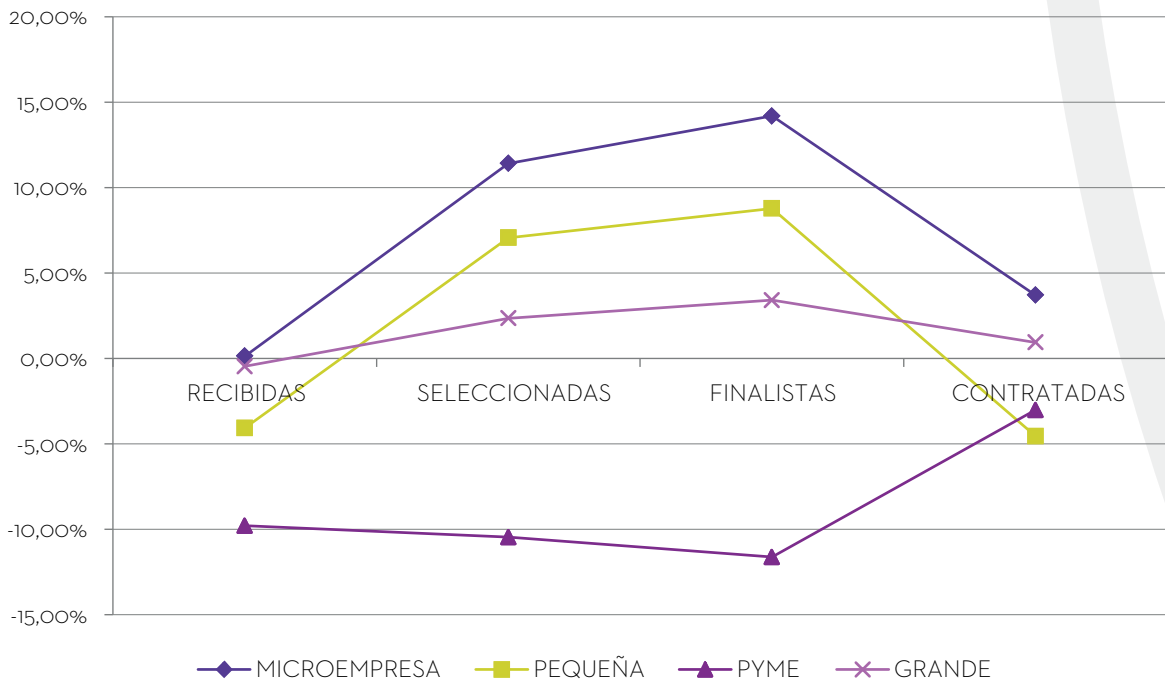


Gráfico 7. Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres en las distintas fases

Al comparar los datos de 2017, antes de la implantación del proyecto, con los datos de 2018 de los procesos de selección despersonalizados, se constata que, tanto en las empresas pequeñas como en las pymes hay una disminución del porcentaje de presencia de mujeres en las contrataciones, es decir, se contrataron menos mujeres mediante los procesos de selección despersonalizados.

Otro dato destacable de estos gráficos es que el porcentaje de presencia de mujeres en candidaturas seleccionadas y finalistas (fases en las que no se conoce el sexo de las personas candidatas) aumenta con los procesos de selección despersonalizados realizados en 2018, excepto en el caso de las pymes, donde el porcentaje de presencia de mujeres disminuye en todas las fases de los procesos de selección.

Para interpretar estos datos, hay que tener en cuenta la baja representación de microempresas, pequeñas empresas y pymes en comparación con grandes empresas representadas en la muestra de estudio. Mínimas variaciones en el número de mujeres contratadas arrojan por tanto grandes diferencias de datos.

El 95 % y el 91% de las contrataciones de mujeres en 2017 y en 2018 respectivamente se han producido en entidades grandes y sólo el 1% en entidades pequeñas y el 2% en microempresas.

Índices de variabilidad

Los índices de variabilidad según el tamaño de la entidad son:

	MICROEMPRESA		PEQUEÑA		PYME		GRANDE	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
INDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV _c)	14,49%	18,05%	4,55%	4,07%	-5,59%	1,18%	-0,27%	1,13%
INDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV _f)	-1,52%	12,53%	-20,00%	-7,15%	1,62%	-0,21%	-0,57%	3,30%

Tabla 5. Índices de variabilidad según tamaño de la plantilla. Años 2017 y 2018

Se podría señalar que, con la implantación del currículum anónimo, se favorece la presencia de mujeres tanto en la fase de finalistas como en la de contratadas con respecto a las candidaturas de mujeres recibidas, en las entidades grandes y, especialmente, en las microempresas.

B) Datos porcentuales desagregados por grupos de edad

Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2017 - 2018

Lo primero que llama la atención, tras analizar los datos, es que no hay un patrón establecido que permita deducir cuál ha sido el impacto de la utilización de currículums anónimos por grupos de edad en los procesos de selección realizados en el año 2018 **en relación con el tamaño de la entidad**. Sí se percibe un aumento del porcentaje de mujeres contratadas con respecto al año 2017, para los grupos de edad 20-29 años (excepto para las empresas pequeñas, en las que se mantiene) y para el grupo de edad 50-59 años (excepto para las microempresas, en las que disminuye).

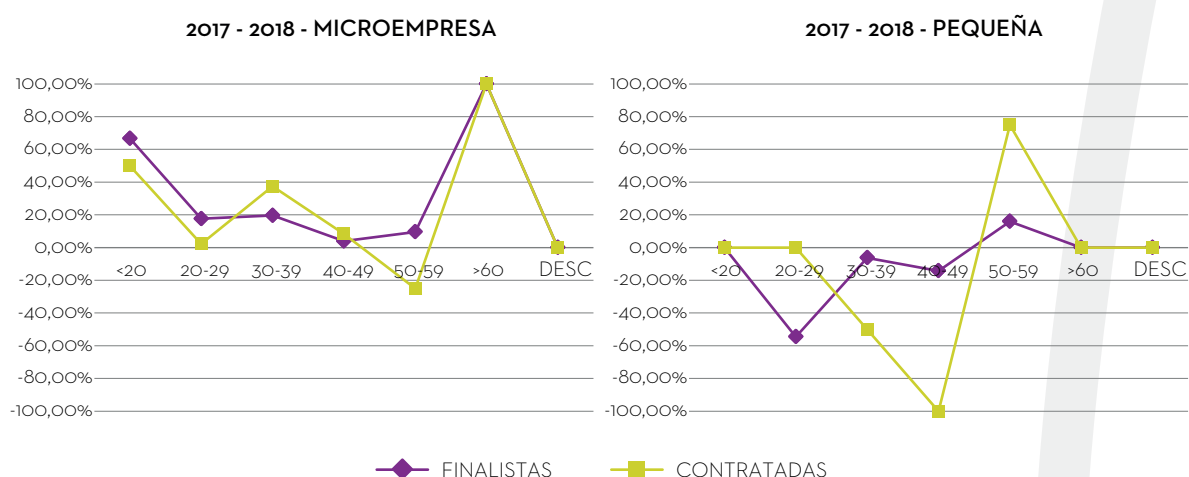


Gráfico 8. Evolución presencia mujeres 2017-2018. Microempresa y pequeña

En las microempresas ha habido un aumento de la presencia de mujeres en las candidaturas finalistas y contratadas, casi en la totalidad de los grupos de edad y para casi todas las fases del proceso de selección, excepto en el caso de la fase de contratadas para el grupo de edad de 50-59 años. En el caso de las entidades pequeñas ocurre al contrario, en casi todos los grupos de edad y para casi todas las fases del proceso de selección, se ha producido un descenso en el porcentaje de presencia de mujeres, excepto, entre otras, para las candidaturas finalistas y contratadas del grupo de edad 50-59 años.

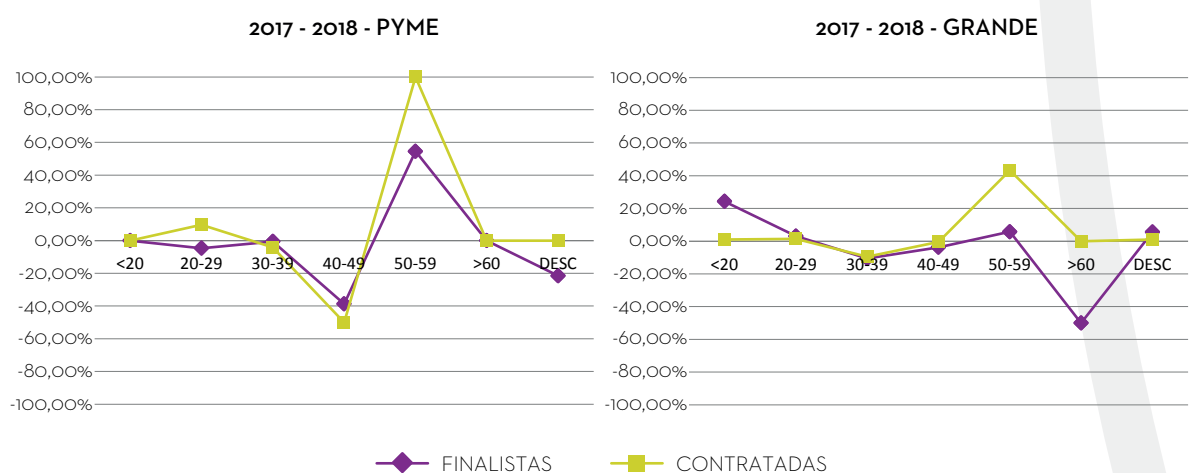


Gráfico 9. Evolución presencia mujeres 2017-2018. Pyme y grande

En las pymes, sólo hay un aumento del porcentaje de mujeres contratadas en los grupos de edad 20-29 años y en el grupo de 50-59 años. Para el resto de grupos de edad ha habido una disminución del porcentaje de mujeres contratadas y finalistas, o bien no ha habido variación.

Por otro lado, en las entidades grandes, ha habido un aumento en el porcentaje de presencia de mujeres en todas las fases del proceso de selección para los grupos de edad <20 años. Los grupos de edad 20-29 años, 50-59 años y "edad desconocida" han presentado un aumento en el porcentaje de mujeres en el caso de candidaturas finalistas y contratadas. Especialmente destacable es el grupo de edad de 50-59 años, para el que ha habido un aumento del porcentaje de mujeres contratadas del 43,33%. En estos casos, tal incremento está determinado por la contratación de una o dos mujeres más en este rango durante el año 2018, comparado con 2017.

Índices de variabilidad

Los índices de variabilidad se comportan de manera diferente dependiendo del tipo de entidad y del año, ya que no hay un patrón que predomine.

En el caso de las microempresas, el IV_C de 2018 es mayor que en 2017, por lo que se ha aumentado la tendencia a contratar más mujeres con los procesos de selección anónimos, excepto en los grupos de edad <20, 50-59 y 20-29, éste último, aunque es positivo (se contrata mayor porcentaje de mujeres que de candidaturas recibidas), es menor que el año anterior, por lo que no ha mejorado la situación. En cuanto al IV_F , es siempre mayor (y positivo) en el año 2018 que el índice de variabilidad de finalistas del año 2017. La influencia de la implantación del currículum anónimo se deja notar de manera más evidente en la fase de candidaturas finalistas, en la que aumenta el IV_F para todos los grupos de edad, excepto para el de <20 años.

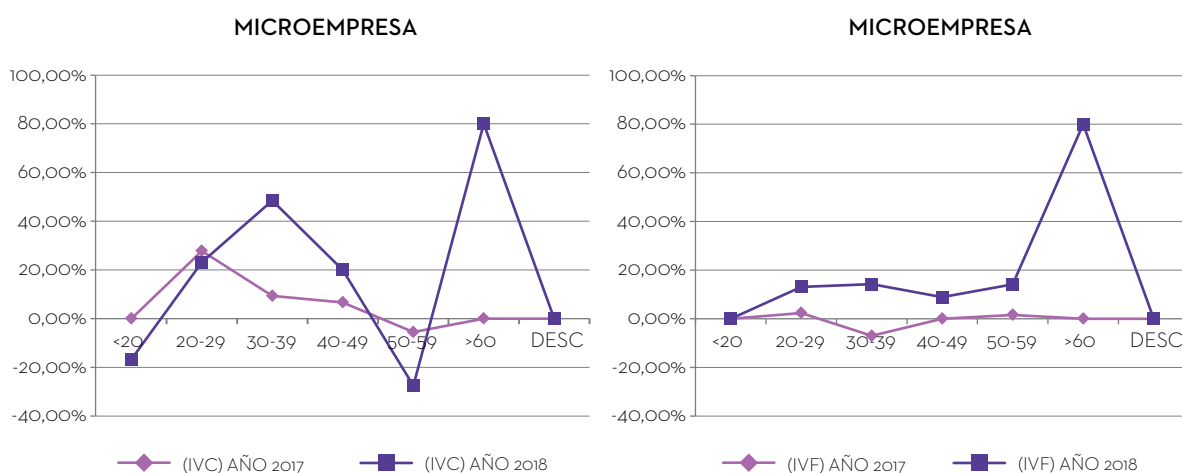


Gráfico 10. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Microempresa

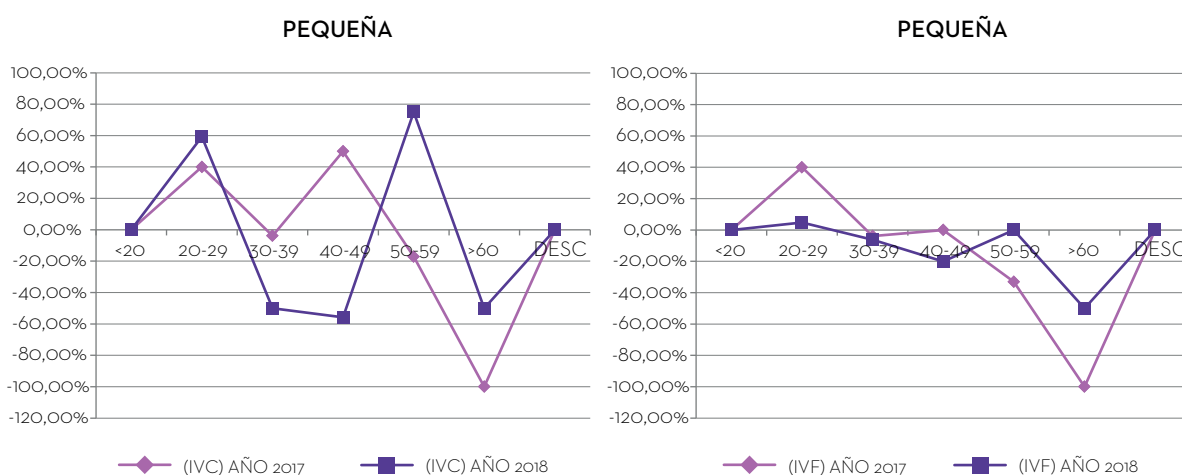


Gráfico 11. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Pequeña

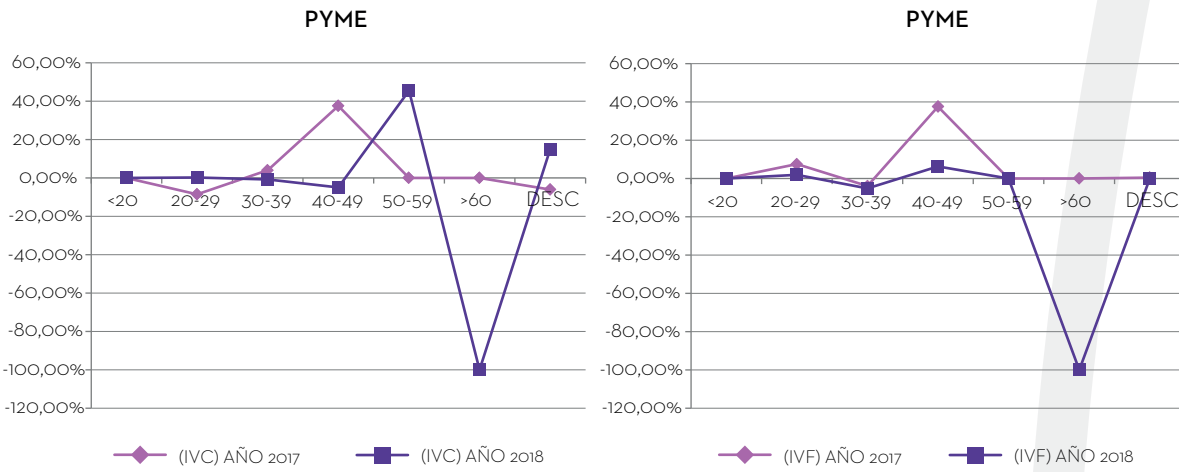


Gráfico 12. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Pyme

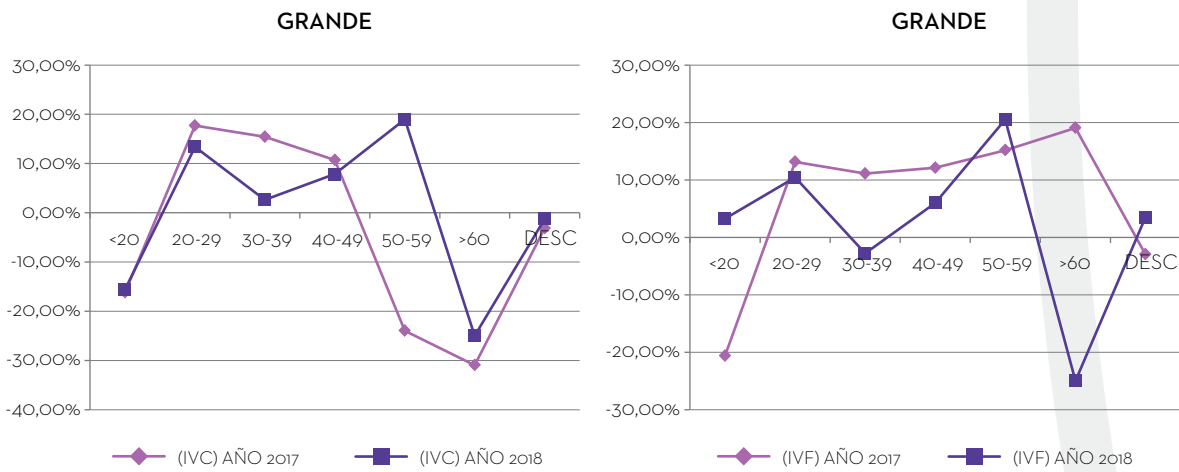


Gráfico 13. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Grande

4.4.3. Datos agrupados por presencia de mujeres en plantilla

A continuación se incluye la comparativa de los resultados de los años 2017 y 2018, agrupados según la clasificación de entidades por tamaño, tal y como se expuso en el apartado **4.2. Clasificación de entidades**:

A) Datos porcentuales totales

Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2017 - 2018

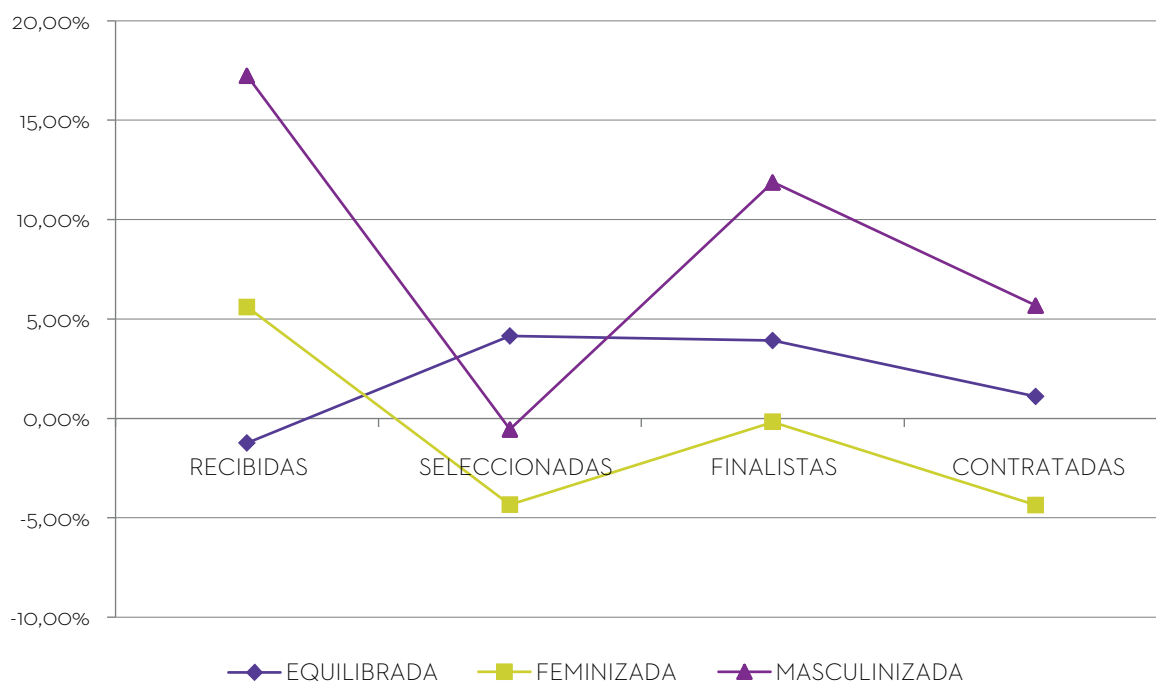


Gráfico 14. Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres. Años 2017 y 2018

En las entidades equilibradas y masculinizadas ha habido un aumento en el porcentaje de mujeres finalistas y contratadas en el año 2018 con respecto al 2017, sin embargo, en el caso de las feminizadas, a pesar de tener unos porcentajes de mujeres muy similares en la fase de finalistas en ambos años, disminuye el porcentaje de mujeres contratadas, quizás como resultado de una tendencia a equilibrar la plantilla.

Otro dato a destacar es que en las entidades masculinizadas, hay un aumento significativo del porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas (de un 31,69% en 2017 a un 48,91% en 2018). Esto podría deberse a que la publicación de procesos de selección anónimos haya atraído a más mujeres a participar en ellos. En este tipo de empresas hay un aumento de presencia de mujeres en todas las fases excepto en la de selección.

En general, en las entidades equilibradas y masculinizadas aumenta la presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección y en las entidades feminizadas disminuye.

Es importante destacar que de las entidades con plantillas equilibradas, una empresa no pudo recoger los datos de las contrataciones desagregadas por grupos de edad, por lo que tenemos un importante volumen de contrataciones (1.076) del que se desconoce su edad,

encuadradas en la categoría “edad desconocida”. Éstas representan el 90,73 % de las contrataciones de personas en este tipo de entidades, por lo que la muestra por grupos de edad queda desvirtuada.

De los datos recopilados en este proyecto piloto se desprende que hay una mayor representación de las entidades con plantillas equilibradas (119 procesos de selección que conllevaron la contratación de 1.268 personas) y feminizadas (72 procesos de selección y 290 personas contratadas) que de las masculinizadas (49 procesos de selección y 123 personas contratadas) para el año 2018. Esto significa que el 76 % de las personas contratadas en los procesos de selección proviene de entidades equilibradas en su composición de plantilla, el 17 % proviene de entidades feminizadas y el 7 % de entidades masculinizadas. Porcentajes muy similares se dan en la contratación de mujeres (Ver **Gráfico 16. Porcentajes de contrataciones de mujeres para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018**):

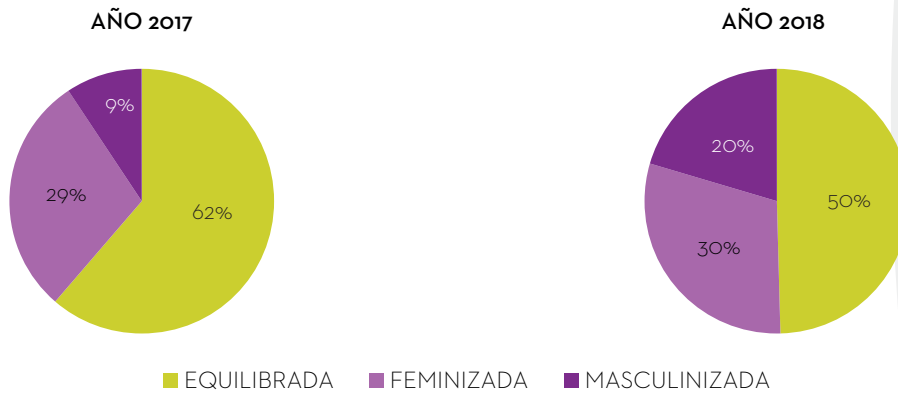


Gráfico 15. Porcentajes de representación del número de procesos de selección para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018

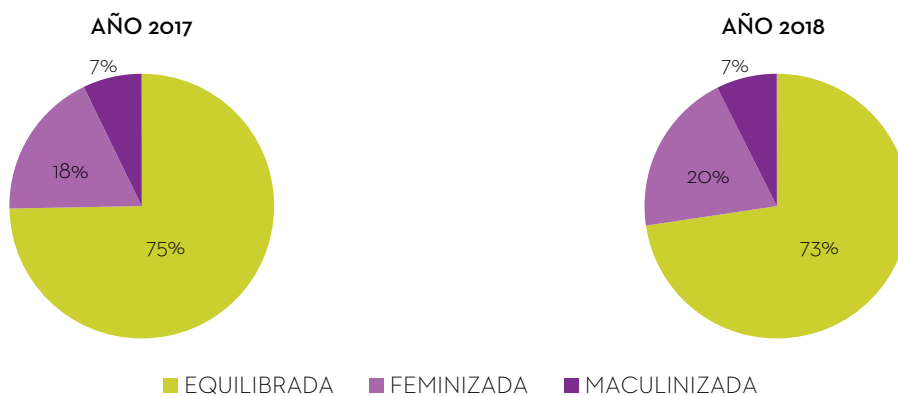


Gráfico 16. Porcentajes de contrataciones de mujeres para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018

En la siguiente tabla se puede ver el porcentaje de las empresas de la muestra que están adheridas a alguna otra iniciativa promovida y/o gestionada por el Instituto de la Mujer, ya sea “Más Mujeres, Mejores Empresas”, “Red de empresas con distintivo igualdad en la empresa” (Red DIE) o “Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género”, y se desprende de que 22 de las 40 entidades que componen la muestra final, es decir, un 55 %, sí lo están, lo cual indica una especial sensibilidad y concienciación en temas referentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y a la consecución de un mayor equilibrio de género en la plantilla.

	ENTIDADES CON OTRAS INICIATIVAS INSTITUTO MUJER ⁷		INICIATIVAS INSTITUTO DE LA MUJER		
	Nº ENTIDADES	PORCENTAJE	MÁS MUJERES, MEJORES EMPRESAS ⁸	RED DIE ⁹	RED VIOLENCIA GÉNERO ¹⁰
EQUILIBRADA	9	56,25%	7	6	1
FEMINIZADA	7	58,33%	6	5	3
MASCULINIZADA	6	50,00%	3	5	4
TOTALES	22	55,00%	16	16	8

Tabla 6. Porcentaje de entidades adheridas a otras iniciativas y número de entidades participantes en cada una de ellas

De los datos recopilados se deduce que las entidades adheridas a otras iniciativas, en el caso de las equilibradas y las masculinizadas, han conseguido aumentar, mediante los procesos de selección despersonalizados, la presencia de mujeres en las distintas fases del proceso de selección, debido, posiblemente, al intento de equilibrar la plantilla, aunque esto no se traduzca siempre en un aumento del porcentaje de mujeres contratadas. Por otro lado, en las entidades feminizadas ya hay un alto porcentaje de presencia de mujeres, entre el 50 y el 70% por lo que tienen menos margen de mejora.

7 Entidades que participan en otras iniciativas impulsadas y/o gestionadas por el Instituto de la Mujer: “Más Mujeres, Mejores Empresas”, Red de empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” o “Red DIE”, “Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género”.

8 MÁS MUJERES, MEJORES EMPRESAS: Iniciativa que pretende favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones del ámbito empresarial y económico, facilitando a empresas y organizaciones, así como a las propias mujeres, herramientas útiles para conseguirlo. <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/compromigualdad/home.htm>

9 RED DE EMPRESAS CON DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” (RED DIE): La Red está integrada por las empresas que cuentan con el distintivo oficial que, con carácter anual, otorga el Ministerio de Igualdad a aquellas entidades que destacan por la implementación de medidas y planes de Igualdad. <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/home.htm>

10 RED DE EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO: Esta iniciativa busca aprovechar el potencial que supone la empresa como agente de concienciación social y promover la sensibilización en materia de violencia de género, fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas y, cuando la situación así lo requiera, facilitar su movilidad geográfica. <http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/introduccion02.htm>

Índices de variabilidad

Los índices de variabilidad según la composición de la plantilla son:

	EQUILIBRADA		FEMINIZADA		MASCULINIZADA	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
INDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV _c)	-3,45%	-3,45%	-3,45%	-1,10%	18,73%	7,18%
INDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV _f)	-3,24%	-3,24%	-3,24%	1,91%	13,77%	8,42%

Tabla 7. Índices de variabilidad según composición de la plantilla. Años 2017 y 2018

B) Datos porcentuales desagregados por grupos de edad

Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2017 - 2018

De los datos obtenidos se extraen varias conclusiones: el porcentaje de mujeres contratadas en los procesos despersonalizados (del año 2018) aumenta para el grupo de edad de 50-59 años, tal y como se vio con anterioridad, y disminuye para el grupo de edad 40-49 años. Sin embargo, para el grupo de edad > 60 años sólo aumenta en el caso de la entidades masculinizadas. También hay un aumento en el porcentaje de mujeres contratadas para los grupos de edad de < 20 años y de 20-29 años, excepto para las entidades feminizadas. En cuanto al grupo de edad de 30-39 años hay una disminución en el porcentaje de mujeres contratadas, excepto en las entidades masculinizadas.

La evolución de los porcentajes de presencia de mujeres, de 2017 a 2018, en las diferentes fases de los procesos de selección se presenta en los siguientes gráficos:

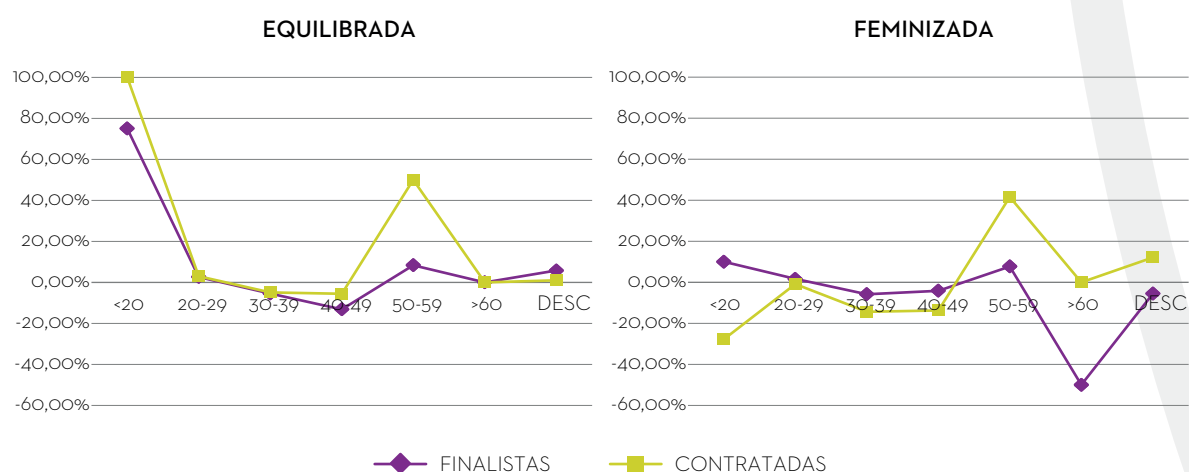


Gráfico 17. Evolución presencia mujeres 2018-2017. Equilibrada y feminizada

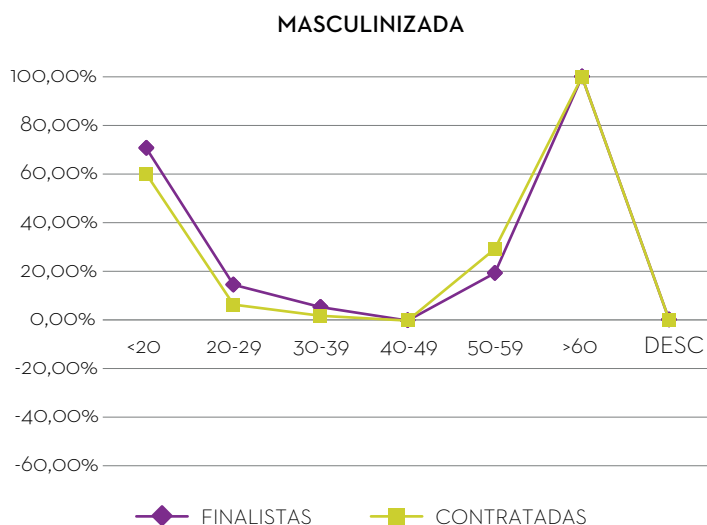


Gráfico 18. Evolución presencia mujeres 2018-2017. Masculinizada

Las últimas tres gráficas parecen constatar una tendencia positiva de la posible implantación del CVA para la contratación de mujeres por encima de los 50 años.

Índices de variabilidad

Los índices de variabilidad desagregados por grupos de edad para cada entidad según la composición de la plantilla son:

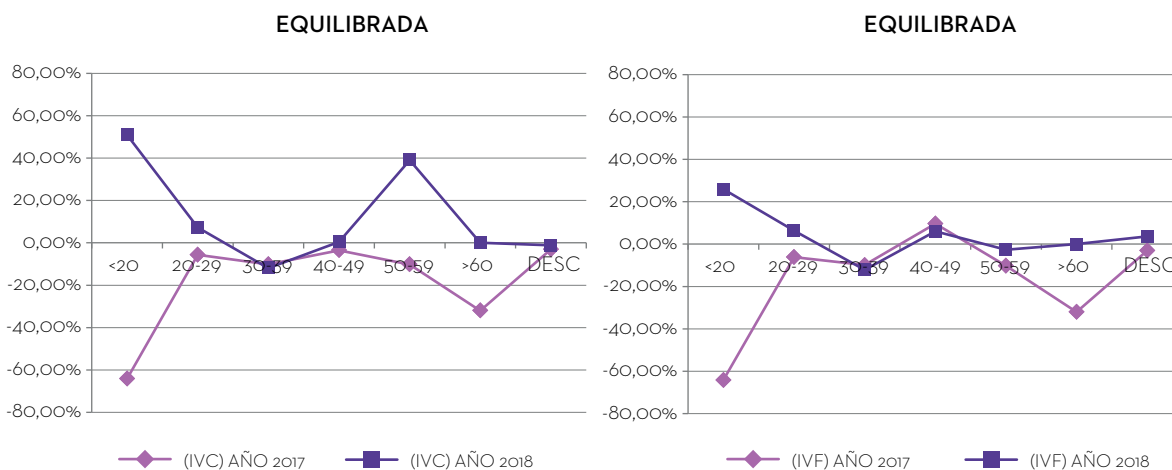


Gráfico 19. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Equilibrada

En las entidades equilibradas ha habido un aumento del índice de variabilidad de contrataciones en el año 2018 para el grupo de edad de 50-59 años y <20 años, por lo que el porcentaje de contratación de mujeres, en estos grupos, aumenta con respecto al porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas. Se puede deducir, en este caso, que se favorece la contratación de mujeres en esos grupos de edad. Sin embargo, el IV_c en el año 2017 es siempre

negativo, es decir el porcentaje de presencia de mujeres contratadas es siempre menor al porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas; esta situación puede ser debida a que las entidades con presencia equilibrada de mujeres, como ya se ha visto anteriormente, tienden a equilibrar la plantilla.

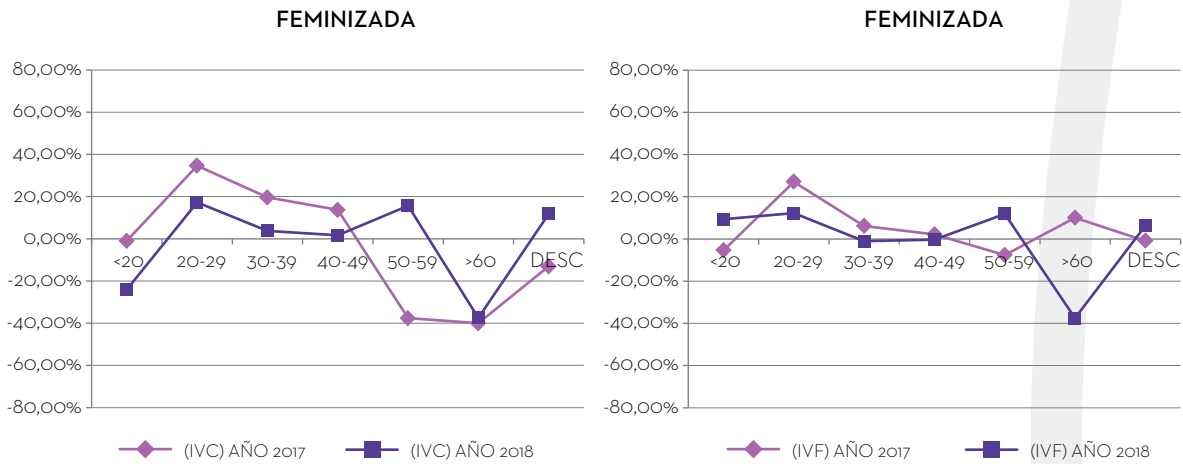


Gráfico 20. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Feminizada

En cuanto al IV_F de las entidades feminizadas de 2018 sigue una curva muy similar al IV_C de las entidades feminizadas para ese mismo año.

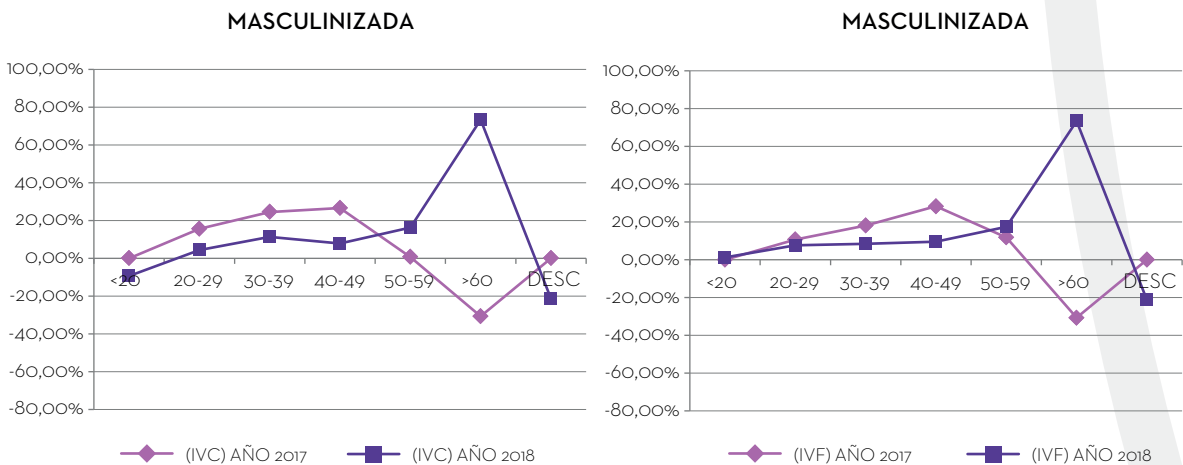


Gráfico 21. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Masculinizada

En las entidades masculinizadas, tanto los índices de variabilidad de contrataciones como los índices de variabilidad de finalistas son muy similares, comparándolos año a año. En el grupo de edad > 60 años, los índices son negativos porque se contrata un menor porcentaje de mujeres en proporción a las candidaturas recibidas, sin embargo, con los procesos de selección despersonalizados ocurre lo contrario, por lo que se puede deducir que la utilización de candidaturas anónimas ha favorecido la contratación de mujeres en esta franja de edad.

4.4.4. Datos agrupados por puesto de trabajo

Aquí se han comparado solamente puestos de trabajo para los cuales haya habido, para una misma empresa, procesos de selección en 2017 y en 2018, de manera que se pueda comparar la variación del número de mujeres en las distintas fases de los mismos. Concretamente, y dada la gran cantidad de datos obtenidos, en la siguiente tabla se puede ver el número de puestos de trabajo para los cuales ha habido una variación en el porcentaje de mujeres contratadas.

PUESTOS DE TRABAJO PARA LOS QUE AUMENTA EL % MUJERES CONTRATADAS EN 2018		PUESTOS DE TRABAJO PARA LOS QUE DISMINUYE EL % MUJERES CONTRATADAS EN 2018		PUESTOS DE TRABAJO PARA LOS QUE EL % MUJERES CONTRATADAS NO VARÍA ENTRE 2017 y 2018	
Nº PUESTOS DE TRABAJO	%	Nº PUESTOS DE TRABAJO	%	Nº PUESTOS DE TRABAJO	%
18	38,30%	17	36,17%	12	25,53%

Tabla 8. Puestos de trabajo para los que varía el porcentaje de contratación de mujeres en 2018 con respecto a 2017

A) Datos agrupados por puesto de trabajo y por entidad

En este caso se han considerado los puestos de trabajo según la composición de la plantilla que los ocupa en cada empresa, esto es feminizados, equilibrados o masculinizados, de acuerdo con la siguiente clasificación:

- Puestos masculinizados: < 40% presencia de mujeres
- Puestos equilibrados: 40 - 60 % presencia de mujeres
- Feminizados: > 60 % presencia de mujeres

Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2018-2017

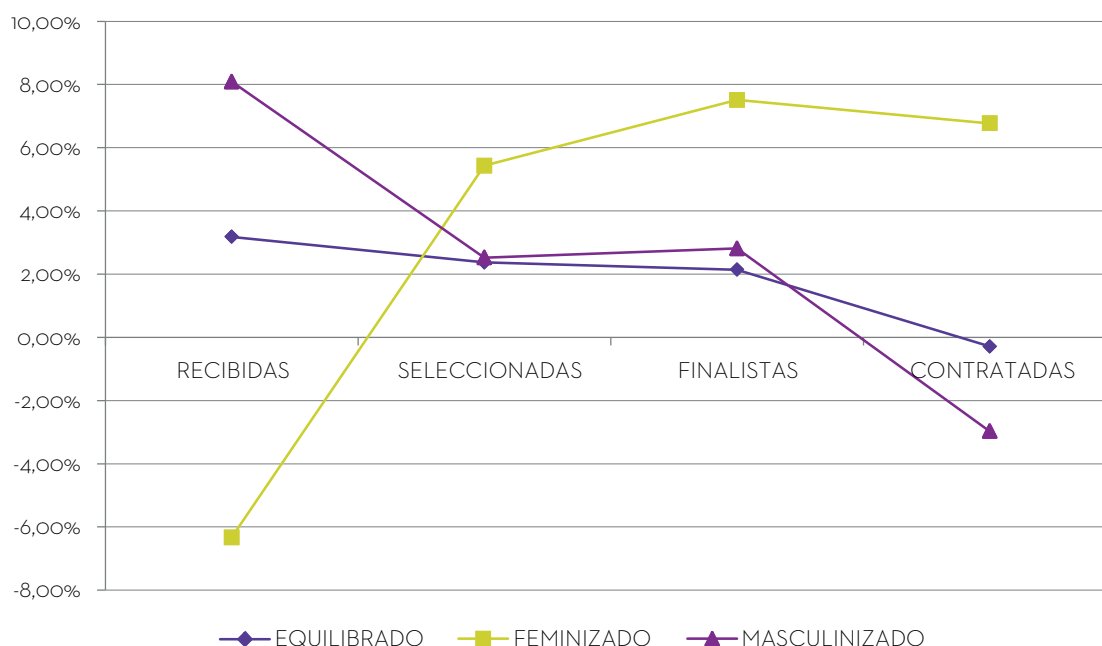


Gráfico 22. Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres. Años 2017 y 2018

Aquí se puede ver la evolución de los porcentajes de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección, clasificadas en función de si el puesto de trabajo está feminizado, equilibrado o masculinizado¹¹.

Tanto en los puestos de trabajo equilibrados como en los masculinizados ha habido un aumento de los porcentajes de presencia de mujeres en las primeras fases del proceso de selección, hasta la fase de finalistas, sin embargo, no se tradujo en un aumento del porcentaje de mujeres contratadas. Si bien es cierto que la disminución del porcentaje de mujeres contratadas en los puestos de trabajo equilibrado es mínimo. En cambio, en los puestos de trabajo feminizados, se recibió un menor porcentaje de candidaturas de mujeres pero en las siguientes fases hubo un aumento del porcentaje de mujeres, a pesar de que los porcentajes ya eran bastante altos.

A pesar de que el número de procesos para puestos de trabajo de las tres categorías (equilibrado, feminizado y masculinizado) es más o menos similar, el grueso de las contrataciones, tanto totales como de mujeres proviene de los puestos de trabajo feminizados, que representan entre el 60 y el 70 % de las contrataciones, para 2018 y 2017 respectivamente, y el 76 % y el 83% de las contrataciones de mujeres para 2018 y 2017.

Índices de variabilidad

Los índices de variabilidad según el tipo de puesto de trabajo en función de la composición de la plantilla son:

	EQUILIBRADO		FEMINIZADO		MASCULINIZADO	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
INDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV _C)	7,19%	3,72%	-0,07%	13,10%	-13,44%	-24,50%
INDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV _F)	4,38%	3,34%	-2,10%	11,74%	-14,03%	-19,31%

Tabla 9. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas según el tipo de puesto de trabajo

En los tipos de puestos de trabajo masculinizados los índices de variabilidad son negativos, tanto el de contrataciones como el de finalistas, es decir, el porcentaje de mujeres finalistas en los procesos de selección, o de contratadas, es menor al porcentaje de ofertas de mujeres recibidas. Llama la atención los datos de 2018, ya que los índices de variabilidad negativos son incluso mayores con los procesos de selección despersonalizados que en el año anterior, por lo que cabe señalar que la implantación del currículum anónimo para este tipo de puestos no consigue unos resultados de contrataciones de mujeres más equilibrados.

En el caso de los puestos de trabajo feminizados, mientras que en el año 2017 los índices de variabilidad eran negativos, en el año 2018 hubo un aumento del porcentaje de mujeres contratadas y finalistas con respecto al de recibidas, con un IV_C de 13,10% y un IV_F de 11,74%. En este sentido, los procesos de selección anónimos han favorecido la contratación de mujeres.

En cuanto a los puestos de trabajo equilibrados, ambos índices de variabilidad son positivos en los dos años de estudio, que se sitúan en ambos años en torno al 51%.

¹¹ Esta clasificación detallada puede encontrarse en el informe final completo.

4.5. Datos cualitativos: Cuestionarios de opinión

4.5.1. Opiniones del personal involucrado en los procesos de selección

Se han recibido un total de 76 cuestionarios de 37 entidades diferentes. Estas entidades enviaron 37 cuestionarios en el primer semestre y 39 en el segundo semestre, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

ENTIDAD	Nº Cuestionarios 1er Semestre	Nº Cuestionarios 2º Semestre	Nº Total Cuestionarios
TOTAL	37	39	76

Tabla 10. Nº Cuestionarios recibidos personal reclutador

Los cuestionarios consistían en tres preguntas relativas a los currículums o candidaturas recibidas y otras tres relativas al proceso de valoración de las candidaturas.

El 44,74% de las personas encuestadas expresa que el equipo y la entidad han acogido “Bien” la implantación del proyecto piloto de currículum anónimo, seguido del 40,79% que califica la acogida como “Muy Bien”, un 10, 53% que la califica de “Normal” y un 1, 32% de “Regular”.

Por otro lado, un 63,16% de las personas encuestadas opina que “No” se han encontrado dificultades a la hora de implantar el proyecto piloto. Un 30,26 % “Sí” encontró dificultades, la mayoría organizativas o técnicas, también relativas al contacto con las candidaturas para la entrevista personal y a la ocultación de los datos personales en los currículums.

En cuanto a la pregunta sobre si se observan datos o descripciones personales en la información facilitada en las candidaturas, la opción mayoritaria fue “No”, con un 75%. Un 23,68 % opina que “Sí” se deducen datos personales, la mayoría relativos al sexo por el uso de lenguaje no inclusivo por parte de las personas candidatas y a la edad, deducible de los años de experiencia.

El 86,84% de las personas encuestadas “No” han encontrado dificultades en la valoración de las candidaturas despersonalizadas frente al 9,21% que opina que “Sí”. Las dificultades encontradas se refieren a la imposibilidad de cuantificar los años experiencia debido a la falta de fechas, la escasa descripción de tareas y competencias, la dificultad para aplicar otras acciones positivas para favorecer la contratación de mujeres, o el posible retraso del proceso por no poseer los permisos de trabajo requeridos, en el caso de la candidatura de personas de otras nacionalidades.

En relación a la pregunta sobre si se hubiera necesitado algún dato más para hacer un estudio más adecuado de la candidatura, un 76,32% opina que “No”, frente a un 15,79% que opina que “Sí”. Este último grupo opina que, para hacer un estudio más adecuado de la candidatura, hubieran necesitado conocer las fechas académicas o duración de estudios, la nacionalidad, el sexo, los períodos de experiencia y el nombre, así como otros datos extra para, según ellos, valorar la adecuación al puesto de trabajo o para que la entidad se acoja incentivos por la contratación.

La última pregunta realizada al personal involucrado en los procesos de selección era si “Creen que alguno de los datos ocultos en los currículums habría variado el estudio de las candidaturas o los resultados de los procesos”. Un 71,05% opina que “No”, frente a un 13,16% que opina que “Sí” y un 15,79% que “No Sabe/No Contesta”. De entre las personas que opinaron que “Sí”, algunas explicaron de qué manera habría variado el resultado de los procesos

de haber conocido determinados datos, la mayoría están de acuerdo en que la edad, así como cualquier otro dato es susceptible de introducir sesgos que podrían haber cambiado el resultado de la valoración.

4.5.2. Opiniones de las personas contratadas

Se han recibido un total de 159 cuestionarios de 27 entidades, que enviaron 63 cuestionarios en el primer semestre y 96 cuestionarios en el segundo semestre de 2018.

ENTIDAD	Nº Cuestionarios 1er Semestre	Nº Cuestionarios 2º Semestre	Nº Total Cuestionarios
TOTAL	63	96	159

Tabla 11. Nº de cuestionarios recibidos de las personas contratadas

Los cuestionarios de este bloque consistían en tres preguntas relativas al currículum o candidatura enviada y dos relativas al proceso de selección.

Antes de presentarse a este proceso de selección, un 65,41% no había oído hablar con anterioridad de los procesos de selección despersonalizados y un 90,57% no había enviado un currículum anónimo a ninguna entidad.

Por otro lado, un 75,47% de las personas entrevistadas afirma que “No” habría querido incluir más información en el currículum, frente a un 11,95% que opina que “Sí” y un 12,58% que responde que “No Sabe/No Contesta”.

Un 64,15% considera positivo para su proceso de selección el haber participado en una candidatura anónima, frente a un 10,06% que no lo considera positivo y un 25,79% que “No Sabe/No Contesta”.

En cuanto a la pregunta sobre si la despersonalización del currículum ha podido influir en el tratamiento de la candidatura, un 40,88% de las personas encuestadas “No Sabe/No Contesta”, frente a un 37,74% que opina que “No” y un 21,38% que opina que “Sí”. La mayoría de las personas que opinan que la candidatura anónima ha podido influir en su contratación, se refieren a que, con ella, se eliminan los sesgos de edad y de género, así como a que se favorece una valoración de las candidaturas únicamente basada en estudios y experiencia profesional.

5 DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A lo largo de este proyecto piloto de 12 meses de duración, 46 entidades españolas se han unido a este reto y han puesto en marcha las herramientas necesarias para despersonalizar las candidaturas. De los 290 procesos llevados a cabo originalmente por estas empresas, finalmente se han considerado los de 40 entidades, que ascienden a **240 procesos de selección para reclutar a 1.681 personas**. Los cincuenta procesos descartados, de 8² empresas (nota al pie 11), no alcanzaron la despersonalización mínima requerida para el análisis de los datos, por lo que finalmente el total de candidaturas recibidas en conjunto ha sido de **87.178, todas ellas anónimas**, es decir, eliminando: fotografía, nombre y apellidos, sexo, edad y estado civil.

12 Dos de estas ocho entidades sí enviaron datos correspondientes a otros procesos completamente despersonalizados que sí se tuvieron en cuenta

Procesos de selección	Entidades	Candidaturas recibidas	Personas reclutadas
240	40	87.178	1.681

Tabla 12. Datos Globales del proyecto piloto

El objetivo final es analizar en qué medida los procedimientos de selección despersonalizados pueden ser una solución para reducir una posible discriminación en las primeras fases de los procesos de selección, y estudiar la viabilidad de su aplicación a determinados procesos. La despersonalización¹³ no puede extenderse hasta el final del proceso, pero sí puede aplicarse en las primeras fases del mismo, cuando se hace la preselección de las candidaturas y hasta el momento de realizar la entrevista personal.

Algunos obstáculos encontrados

- **Amplia casuística y diversidad de factores implicados**

La casuística es enorme, tanto por la diversidad de herramientas que utilizan las entidades, como por los tipos de puestos ofertados o los medios disponibles para recoger la información. Se trató de sistematizar la recogida de información normalizando los datos obtenidos, y se facilitó a las entidades la interpretación de su propia información para lograr datos comparables entre 2017 y 2018. No obstante, y dado que las entidades que se unieron a la iniciativa lo hicieron a lo largo de 2017, muchas no sistematizaron su recogida de datos durante aquel año con visos a su comparación posterior, por lo que, en algunos casos, nos basamos en resultados extraídos por ellas a posteriori.

- **Interferencias causadas por Redes Sociales y plataformas**

La utilización de las redes sociales (RRSS) se ha extendido mucho en los últimos años, tanto para reclutar como para buscar un empleo. Estos medios, que pueden complementar a los métodos utilizados habitualmente, son utilizados en muchos casos por las empresas, que buscan información complementaria sobre las personas candidatas a la que aparece en un CV al uso, indagando en los perfiles públicos digitales.

Esto dificulta enormemente la implantación de un sistema global que elimine datos personales del currículum.

- **Sobreesfuerzo por parte de las empresas**

Las entidades participantes en el proyecto han tenido que hacer un **esfuerzo adicional** para despersonalizar las candidaturas durante las primeras fases de los procesos de selección o promoción, bien modificando los formularios de introducción de datos cuando el reclutamiento se realiza a través de una plataforma online corporativa, o bien ocultando esa información de manera más o menos manual antes de trasladar las candidaturas a las personas encargadas de dicho proceso de selección.

¹³ La despersonalización de los procesos se realiza en las primeras fases del proceso de selección, antes de la entrevista personal que, como es lógico, no puede ser anónima. Por lo tanto, se asume que el anonimato se mantendría hasta la fase de candidaturas finalistas.

- **Normalización de las respuestas**

Otro de los elementos en los que encontramos una gran variabilidad de respuestas fue en la clasificación de los puestos de trabajo. Se optó por normalizar la clasificación y utilizar la dada por la CNO-11¹⁴ para evitar interpretaciones libres de las entidades, pero aun así, y en ausencia de una clasificación similar en muchas empresas, es posible que los puestos registrados sean aproximados, y no exactos.

- **Empresas que aplican medidas de acción positiva en las contrataciones**

Por otro lado, también hemos de destacar el posible “sesgo” asociado al tipo de entidades participantes en este proyecto, ya que, en general, se trata de entidades en las que ya existe cierta conciencia social y proactividad en promover la igualdad efectiva de género, y que implementaban antes de iniciar su adhesión a este proyecto medidas para fomentar la igualdad¹⁵ entre mujeres y hombres:

Uno de los retos a superar fue la inquietud ante la posible **contradicción** entre la implantación de procesos despersonalizados de contratación y la implantación de medidas de acción positiva puestas en marcha en las empresas conducentes a favorecer un equilibrio de género en las contrataciones. La aplicación de estas medidas no sería, a priori, compatible con la implantación de procesos despersonalizados por lo que habría que valorar en cada caso, cuál es la manera más efectiva de eliminar cualquier tipo de discriminación y favorecer la contratación de talento femenino y de aquellos grupos de personas que, por su edad, étnia o cualquier otra circunstancia pudieran tener especiales dificultades para acceder al empleo.

Factores relevantes a tener en cuenta

En vista de la experiencia adquirida durante el proyecto piloto, valorando todas las dificultades encontradas a la hora de analizar los resultados obtenidos y de cara a implantar procesos de selección despersonalizados, se aconseja tener en cuenta los siguientes factores:

1. **Alcance de la despersonalización.** Este elemento debe ser establecido desde el inicio, concretando los campos mínimos de despersonalización indispensables para participar en el proyecto y deberá tener carácter obligatorio.
2. **Situación de partida.** Para poder evaluar los resultados al implementar una despersonalización de los procesos, es indispensable contar de antemano con datos de la situación de partida en similares condiciones, pero en la que se realizan procesos de selección tradicionales, sin despersonalizar.
3. **Recopilación de datos de sexo y edad.** Esta desagregación es importante para poder comparar los datos de partida y ver si realmente hay sesgos inconscientes y hasta qué nivel afectan según estas características. Hay que evitar la categoría de “edad desconocida”.
4. **Clasificación de los puestos de trabajo.** Es importante mantener el rigor en la clasificación correcta de los puestos de trabajo, que deberá corresponder fielmente a funciones reales atribuibles a los mismos.

14 Clasificación Nacional de Ocupaciones del Instituto Nacional de Estadística
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614

15 Un 60% de las entidades participantes están adheridas a una o más iniciativas del Instituto de la Mujer destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades.

Resultados

Los datos obtenidos una vez analizados los resultados de las empresas y entidades participantes se resumen a continuación:

Los porcentajes de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección son muy similares, superando ligeramente el 50% en todos los casos, tanto en el año 2017 como en el año 2018, aunque con algunas diferencias, pero se parte de una situación ya muy equilibrada.

Los porcentajes de candidaturas seleccionadas, finalistas y contratadas aumentan de 2017 a 2018, aunque no de forma muy significativa, mientras que las candidaturas de mujeres recibidas disminuyen de un año a otro.

El mayor porcentaje de aumento de mujeres se da en la fase de finalistas, con un 3,08%, lo que significa que, mediante la despersonalización de los procesos de selección, se ha conseguido que lleguen a la fase de finalistas un mayor porcentaje de mujeres, aunque luego no se traduzca en un aumento de igual magnitud en el porcentaje de mujeres contratadas. Esta situación puede tener su explicación en el alcance del anonimato, que llega hasta la fase de candidaturas finalistas, justo antes de la entrevista personal donde las personas candidatas dejan de ser anónimas. Por lo tanto, la implementación de **los procesos despersonalizados produce un ligero aumento de la presencia de mujeres candidatas que llegan al final del proceso de selección, justo antes de la contratación.**

	% PRESENCIA MUJERES		
	2017	2018	EVOLUCIÓN 2018 - 2017
RECIBIDAS	54,44%	53,95%	-0,49%
SELECCIONADAS	53,98%	55,54%	1,56%
FINALISTAS	54,02%	57,10%	3,08%
CONTRATADAS	54,46%	55,44%	0,98%

Tabla 13. Tabla resumen porcentaje de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección. Evolución 2018-2017

Grupos de edad de las personas candidatas:

La **distribución de las contrataciones según grupos de edad** es muy similar en el año 2017 y en el año 2018: el grueso de contrataciones se distribuye en los grupos de edad 20-29 y 30-39 años, disminuyendo las contrataciones en los siguientes grupos de edad. El porcentaje de mujeres contratadas de 30-39 años con respecto del total de contrataciones, es menor en el año 2018 con respecto al año 2017, y el porcentaje de hombres contratados del grupo de edad 40-49 y el de mujeres de 50-59 años es mayor en el año 2018.

Con respecto a los **porcentajes de contratación de mujeres en cada grupo de edad**, se observa que el porcentaje de mujeres contratadas con respecto al de hombres en el año 2018 aumenta en todos los grupos de edad, excepto en los grupos 30-39 y 40-49 años. Este aumento es especialmente significativo en los grupos de edad avanzados, ya que la diferencia entre ambos años se sitúa en un 39% para el grupo de edad 50-59 años y un 50 % en el grupo de mayores de 60 años. Esto es consecuencia de pequeñas variaciones en el número de per-

sonas contratadas: en el grupo de edad de 50-59 años se pasó de 3 mujeres contratadas a 16 en el año 2018, y en el grupo de mayores de 60 años se pasó de no contratar ninguna mujer en el 2017 a 1 contratación en el 2018. Por tanto, en estos grupos de edad las contrataciones eran relativamente bajas y un leve aumento en el número de mujeres contratadas ha sido determinante para que destaquen los porcentajes de contrataciones en esas franjas de edad.

Si nos fijamos en los **índices de variabilidad de contrataciones (IV_c)**, con los procesos de selección despersonalizados del año 2018, se consigue que los índices de variabilidad sean positivos, es decir, se contrata a un porcentaje de mujeres mayor que el porcentaje de candidaturas recibidas, por lo que se infiere que se ve favorecida la contratación femenina, en todos los grupos de edad excepto en la de menores de 20 años. Esta tendencia es especialmente destacable en **los grupos de edad 50-59 y > 60 años**, puesto que en el año 2018, el índice de variabilidad de contrataciones se sitúa en un 20,77% y un 19,70% respectivamente.

Con el **índice de variabilidad de finalistas (IV_f)** ocurre algo diferente, son siempre positivos tanto en el año 2017 como en el 2018, es decir, se favorece la presencia de mujeres en las distintas fases, excepto en el caso del grupo de edad 30-39 del año 2018, y en los grupos de edad < 20 años y edad desconocida. También se observa que, en los grupos de edad 20-29, 30-39 y 40-49, el IV_f es mayor en el año 2017 que en el año 2018, sin embargo, ocurre lo contrario en los grupos de edad 50-59 y mayores de 60 años, de lo que se deduce que **hay una tendencia a que, mediante la utilización del currículum anónimo, llegue a la fase de finalistas un mayor porcentaje de mujeres en los grupos de edad avanzada 50-59 y > 60 años**. Sin embargo, mediante procesos de selección no anónimos, hay más tendencia a que llegue a la fase de finalistas un mayor porcentaje de mujeres en los grupos de edad 20-29, 30-39 y 40-49 años.

Tamaño de las empresas:

El porcentaje de mujeres contratadas aumenta con los procesos de selección despersonalizados en el caso de las microempresas y las empresas grandes, sin embargo, en las empresas pequeñas y las pymes ocurre lo contrario. En cuanto a la presencia de mujeres en candidaturas finalistas, se observa que aumenta en el año 2018, excepto en el caso de las pymes.

Es curioso el caso de las empresas pequeñas en las que aumenta la presencia de mujeres en las candidaturas seleccionadas y finalistas, que parece que se ven favorecidas al utilizar el currículum anónimo, pero cuyo aumento no se traslada a las contrataciones que, de hecho, disminuyen un 4,55 % con respecto al año anterior. También llama la atención el caso de las pymes, en las que disminuye la presencia de mujeres en todas las fases del proceso de selección anónimo con porcentajes relativamente importantes como el 11,62 % de reducción en personas finalistas.

Es importante destacar que las microempresas, empresas pequeñas y pymes se encuentran infrarrepresentadas¹⁶ en comparación con las grandes empresas, por lo que mínimas variaciones en el número de mujeres contratadas arrojan grandes diferencias en los porcentajes de presencia de mujeres.

¹⁶ En el año 2017 el 81% de procesos de selección de la muestra fueron realizados por empresas grandes y en el año 2018 el porcentaje disminuye al 73%. En relación a las contrataciones totales: en el año 2017 el 95% de las mismas fueron realizadas por empresas grandes y en el año 2018 el porcentaje fue del 91%.

Analizando los **índices de variabilidad** se observa que, para el año 2018, tanto el IV_c como el IV_f es positivo en el caso de microempresas y entidades grandes, por lo que se puede inferir que, con la implantación del currículum anónimo, se ha favorecido la presencia de mujeres tanto en la fase de finalistas como en la de contratadas en este tipo de empresas, en este proyecto piloto.

En cuanto a los **porcentajes de contratación de mujeres en cada grupo de edad**, no hay un patrón establecido que permita deducir cuál ha sido el impacto de la utilización de currículums anónimos en los procesos de selección en relación con el tamaño de la entidad, por lo comentado anteriormente de las diferencias de representatividad de cada uno de los tipos de empresa. En algunos casos, el porcentaje de presencia de mujeres pasa de 0% a 100%, debido a que se pasa de no contratar a ninguna mujer a contratar a una.

Composición de la plantilla:

En general, en las entidades equilibradas y masculinizadas aumenta la presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección y en las entidades feminizadas disminuye.

El mayor porcentaje de aumento de las candidaturas de mujeres finalistas y contratadas se da en las entidades masculinizadas, con un aumento del 11,88% y del 5,68%, del año 2017 al 2018. En las entidades feminizadas se produce un descenso en la presencia de mujeres en casi todas las fases del proceso de selección. Es destacable el importante aumento en el porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas, cuya posible causa podría estar en la sensación de mayor equidad e imparcialidad que pudieron tener las candidatas a la hora de postularse para el puesto de trabajo.

Es interesante comprobar qué tipo de empresas realizan más contrataciones. En el caso del estudio es el de las empresas cuya plantilla está más equilibrada, es decir, en aquellas en las que la plantilla global tiene, al menos, un 40% del sexo menos representado (siempre según los datos proporcionados por las propias empresas). Como en el caso de las empresas grandes, las entidades equilibradas se encuentran más representadas en la muestra¹⁷ que el resto de entidades.

En cuanto a los **índices de variabilidad**, se observa que son siempre negativos tanto en el año 2017 como en el 2018, en el caso de entidades equilibradas, y en el caso de las masculinizadas son siempre positivos y con porcentajes altos, es decir, hay una tendencia a contratar más porcentaje de mujeres que de candidaturas de mujeres se reciben. Esta situación se da en ambos casos, y con independencia de la utilización o no de procesos de selección despersonalizados, se presume que con el propósito de equilibrar la composición de las plantillas. En las entidades feminizadas, también los índices de variabilidad son negativos, excepto en el caso del índice de variabilidad de finalistas (IV_f) en el año 2018, que presenta valores positivos.

17 En el año 2017 el 78% de los procesos de selección de la muestra fueron realizados por empresas equilibradas y en el año 2018 el porcentaje disminuye al 76%. Los procesos de selección realizados por las entidades feminizadas representan el 14 % del total en el año 2017 y el 17 % en el año 2018; en el caso de las entidades masculinizadas, los porcentajes son del 8% en el año 2017 y el 7% en el año 2018. En cuanto a las contrataciones totales, con pequeñas variaciones de un año a otro, las entidades equilibradas representan un 76%-78%, las entidades feminizadas un 14%-17% y las entidades masculinizadas un 7%-8%.

En las entidades equilibradas el IV_C en el año 2017 es siempre negativo, es decir el porcentaje de presencia de mujeres contratadas es siempre menor al porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas; esta situación puede ser debida a que las entidades con presencia equilibrada de mujeres tienden a equilibrar la plantilla. En el caso de las entidades feminizadas también ha habido un aumento del IV_C en el año 2018 para el grupo de edad 50-59 años, y en las entidades masculinizadas para los grupos de edad 50-59 y > 60 años.

Sin embargo, tanto en las entidades feminizadas como en las masculinizadas, los IV_C de los grupos de edad 20-29, 30-39 y 40-49 años son menores en el año 2018 con respecto al año 2017 y esto es debido, no tanto a la disminución del porcentaje de contratación de mujeres en los procesos despersonalizados, como al aumento en los porcentajes de mujeres en las candidaturas recibidas.

En relación a los **porcentajes de contratación de mujeres en cada grupo de edad**, en las entidades equilibradas, ha habido un aumento en los porcentajes de mujeres finalistas y de contratación de mujeres en los grupos de edad menores de 20 y 50-59 años; ocurre lo mismo en las entidades feminizadas en el grupo de edad 50-59 años. En las entidades masculinizadas, aumentan los porcentajes de mujeres finalistas y contratadas para casi todos los grupos de edad, excepto el de 40-49 años en el cual disminuye.

Puestos de trabajo:

Durante el proyecto piloto, ha aumentado el porcentaje de mujeres contratadas en un 38,30 % de los puestos de trabajo considerados por las empresas participantes, mientras que, en un 36,17% de los puestos de trabajo, este porcentaje de mujeres contratadas ha disminuido.

Si tenemos en cuenta la presencia de mujeres en la plantilla para cada puesto de trabajo, vemos que en los puestos de trabajo feminizados ha habido un aumento del 6,77% en el porcentaje de mujeres contratadas con respecto al año anterior, sin embargo en los puestos de trabajo con participación equilibrada y masculinizada, ha disminuido el porcentaje de mujeres contratadas, a pesar del aumento experimentado en la presencia de mujeres en el resto de fases del proceso de selección.

Se observa que en los puestos de trabajo feminizados el porcentaje de mujeres es muy alto en torno al 57%-70% en las diferentes fases, a pesar de lo cual, aumenta con la implantación de los procesos despersonalizados. En cambio, en los puestos de trabajo masculinizados, se consigue aumentar la presencia de mujeres en las primeras fases del proceso de selección, sin embargo, esto no se traduce en un aumento del porcentaje de mujeres finalmente contratadas. Es bastante significativo que el porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas para los puestos de trabajo masculinizados se sitúe, en el año 2018, en un 46,13% (aumentando un 8,09% con respecto al año anterior), pero que el porcentaje de mujeres contratadas baje hasta el 21,63% en el año 2018. **Con la implantación del currículum anónimo no se ha conseguido que, en este tipo de puestos de trabajo, se contrate a más mujeres y aumente la representación de mujeres en estos puestos, al igual que ocurría el año anterior.**

Otro dato a tener en cuenta es que, **a pesar de que el número de procesos es más o menos similar, el grueso de las contrataciones, tanto totales como de mujeres, proviene de los puestos de trabajo feminizados, que representan entre el 60 y el 70 % de las contrataciones, en 2018 y 2017 respectivamente, y el 76 % y el 83% de las contrataciones de mujeres en 2018 y 2017.**

En los puestos de trabajo masculinizados hay una disminución de los **índices de variabilidad**, tanto el de contrataciones como el de finalistas, para ambos años, 2017 y 2018, lo que induce a pensar que la implantación del currículum anónimo para este tipo de puestos no consigue unos resultados de contrataciones de mujeres más equilibradas.

En el caso de los puestos de trabajo feminizados, mientras que en el año 2017 los índices de variabilidad son negativos, en el año 2018 hay un aumento del porcentaje de mujeres finalistas y contratadas con respecto al de candidaturas de mujeres recibidas. En este sentido, los procesos de selección anónimos han favorecido la contratación de mujeres. En cuanto a los puestos de trabajo equilibrados, ambos índices de variabilidad son positivos en los dos años de estudio.

Como conclusión relativa a los resultados en función del tipo de puestos de trabajo, se ha extraído que en los puestos feminizados el incremento del porcentaje de mujeres contratadas es mayor que para el de los puestos equilibrados o masculinizados, lo cual indica que la implantación de la despersonalización no ha influido en un cambio de perfil de estos puestos.

Empresas adheridas a otras iniciativas del Instituto de la Mujer

Otro dato a tener en cuenta, relativo a la muestra del estudio, es que el 55% de las entidades participantes están adheridas a alguna otra iniciativa¹⁸ promovida y/o gestionada por el Instituto de la Mujer, lo cual indica una especial sensibilidad y concienciación en temas referentes a la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo.

Las empresas adheridas a otras iniciativas presentan un aumento del porcentaje de mujeres en todas las fases del proyecto, mientras que las empresas no adheridas muestran una disminución de los porcentajes, excepto en el caso de las candidaturas finalistas. Uno de los motivos podría ser el hecho de que las entidades que están adheridas a otras iniciativas están más concienciadas con la composición equilibrada de las plantillas, por lo que tienden a equilibrar la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%¹⁹.

Analizando los datos en detalle, en función de la composición de la plantilla y de la adhesión o no a otras iniciativas, se observa que:

- En las entidades equilibradas, del año 2017 al 2018, se produce un aumento de la presencia de mujeres en las fases de seleccionadas, finalistas y contratadas, tanto en las empresas adheridas a otras iniciativas como en las que no lo están.
- En las entidades feminizadas, hay una disminución del porcentaje de mujeres contratadas. Sin embargo, en el caso de entidades no adheridas a otras iniciativas, sí se produce un aumento del porcentaje de mujeres en la fase de seleccionadas y finalistas, aunque no en el de contratadas, que ya presenta un porcentaje muy alto de mujeres (70,74% en el 2017 y 70,27% en el 2018). No ocurre lo mismo en las entidades adheridas, por lo comentado anteriormente relativo a la tendencia de equilibrar plantillas.
- En las entidades con plantilla masculinizada, hay una diferencia clara entre el comportamiento de las entidades adheridas y las entidades no adheridas; mientras que las

18 "Más mujeres, mejores empresas", Red de empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" o "Red DIE", "Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género".

19 Recogido en la Disposición adicional primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

primeras presentan un aumento importante de la presencia de mujeres en todas las fases del proceso de selección (con unos valores que van desde el 4,12% al 16,27%), en las segundas ocurre lo contrario, hay un descenso en la presencia de mujeres en todas las fases del proceso de selección, excepto en la fase de finalistas.

Los resultados del estudio revelan que **el mayor porcentaje de aumento de la presencia de mujeres finalistas y contratadas se da en empresas masculinizadas**, seguido de las empresas equilibradas, mientras que en las entidades feminizadas disminuye. Por otro lado, el porcentaje de mujeres contratadas aumenta en el caso de las microempresas y las empresas grandes.

En cuanto a los puestos de trabajo masculinizados, a pesar de que con la implantación del currículum anónimo se ha conseguido aumentar el porcentaje de candidaturas recibidas de mujeres, no se traduce en un aumento del porcentaje de mujeres finalistas o finalmente contratadas.

También queda patente tras la realización de este proyecto, el hecho de que las empresas más concienciadas o con una mayor cultura en materia de igualdad entre mujeres y hombres, son aquellas que cuentan con una participación más equilibrada en sus plantillas, lo que también se ve reflejado en el número de empresas que representan a la muestra y en el hecho de que no haya grandes variaciones entre el número de mujeres contratadas con o sin currículums anónimos.

Como conclusión general señalar que, en este proyecto piloto, la despersionalización de los procesos de selección produce un **aumento en la presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección**, especialmente de las finalistas antes de la contratación, aunque con unas variaciones mínimas puesto que la situación de partida del estudio era bastante equilibrada, con unos porcentajes de presencia de mujeres en torno al 50%.

Este aumento también se produce en el porcentaje de mujeres contratadas para casi todos los grupos de edad, **especialmente en los de 50-59 años y mayores de 60 años**, en los que la contratación de mujeres se ve favorecida por la despersionalización de los procesos.

Por último, es importante hacer hincapié en que, si bien la despersionalización de los procesos de selección a través de la utilización de currículum anónimos, puede contribuir, en una primera fase, a la eliminación de sesgos de género, en ocasiones inconscientes muy arraigados social y culturalmente, constituye únicamente una herramienta más para evitar dichos sesgos, pero debe ir en todo caso acompañada de la implantación y desarrollo en empresas y organizaciones de otras medidas estratégicas y estructurales, tales como:

- Establecimiento de protocolos de contratación estandarizados y objetivos.
- Descripción objetiva de los puestos vacantes.
- Comunicación inclusiva de las ofertas, evitando la reproducción de estereotipos.
- Formación en Igualdad y sesgos de género para personal encargado de procesos de selección, contratación, gestión de personas y personal directivo.
- Utilización de canales de reclutamiento diversos para que las ofertas lleguen al mayor número de personas destinatarias, sobre todo en sectores y ocupaciones masculinizadas o feminizadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEHAGUEL, Luc; CRÉPON, Bruno y LE BARRANCHON, Thomas, “*Unintended Effects os Anonymous Resumes*”. Discussion Paper Series. IZA DP No. 8517. Septiembre 2014.

SCIBERRAS, Jean Christophe, “*Rapport sur le suivi de la mise en oeuvre des propositions du groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise*”. Ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social, Ministre de la ville, de la jeunesse et des sports. Noviembre 2016.

ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico 1. Alcance de la despersonalización de los procesos de selección recibidos de la nueva muestra filtrada	12
Gráfico 2. Clasificación de entidades en función del tamaño de la plantilla	13
Gráfico 3. Clasificación de entidades en función de la composición de la plantilla.....	13
Gráfico 4. Porcentajes presencia mujeres por grupos de edad. Años 2017 y 2018.....	15
Gráfico 5. Evolución presencia mujeres 2017-2018.....	16
Gráfico 6. Índices de variabilidad. Años 2017 y 2018	17
Gráfico 7. Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres en las distintas fases.....	17
Gráfico 8. Evolución presencia mujeres 2017-2018. Microempresa y pequeña.....	19
Gráfico 9. Evolución presencia mujeres 2017-2018. Pyme y grande.....	19
Gráfico 10. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Microempresa	20
Gráfico 11. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Pequeña	20
Gráfico 12. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Pyme	21
Gráfico 13. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Grande.....	21
Gráfico 14. Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres. Años 2017 y 2018.....	22
Gráfico 15. Porcentajes de representación del número de procesos de selección para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018	23
Gráfico 16. Porcentajes de contrataciones de mujeres para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018.....	23
Gráfico 17. Evolución presencia mujeres 2018-2017. Equilibrada y feminizada.....	25
Gráfico 18. Evolución presencia mujeres 2018-2017. Masculinizada.....	26
Gráfico 19. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Equilibrada	26
Gráfico 20. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Feminizada.....	27
Gráfico 21. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Masculinizada	27
Gráfico 22. Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres. Años 2017 y 2018.....	28

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. Listado de entidades que enviaron datos comparables sobre sus procesos de selección	9
Tabla 2. Nueva muestra de información cuantitativa de 2018, filtrada según el alcance de despersionización de los procesos.....	12
Tabla 3. Tabla resumen porcentaje de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección. Evolución 2017-2018	14
Tabla 4. Índices de variabilidad. Años 2017 y 2018	15
Tabla 5. Índices de variabilidad según tamaño de la plantilla. Años 2017 y 2018.....	18
Tabla 6. Porcentaje de entidades adheridas a otras iniciativas y número de entidades participantes en cada una de ellas	24
Tabla 7. Índices de variabilidad según composición de la plantilla. Años 2017 y 2018.....	25
Tabla 8. Puestos de trabajo para los que varía el porcentaje de contratación de mujeres en 2018 con respecto a 2017	28
Tabla 9. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas según el tipo de puesto de trabajo.....	29
Tabla 10. Nº Cuestionarios recibidos personal reclutador	30
Tabla 11. Nº de cuestionarios recibidos de las personas contratadas	31
Tabla 12. Datos Globales del proyecto piloto.....	32
Tabla 13. Tabla resumen porcentaje de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección. Evolución 2018-2017	34

