

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

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

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](mailto:inmujer@inmujer.es)

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

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

Octubre 2020

Depósito Legal: M-7339-2020

NIPO: 049-20-018-8

eNIPO: 049-20-019-3

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

Informe final de evaluación de resultados.

## ÍNDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	7
<b>2</b>	<b>TEMA/OBJETO DE ESTUDIO</b> .....	9
<b>3</b>	<b>ANTECEDENTES</b> .....	11
	3.1. Experiencias de ámbito normativo .....	11
	3.2. Experiencias de carácter no normativo .....	12
	3.2.1. Reino Unido .....	12
	3.2.2. Alemania.....	13
	3.2.3. Países Bajos .....	15
	3.2.4. Suecia.....	15
<b>4</b>	<b>METODOLOGÍA</b> .....	17
	4.1. Cronología del diseño e implantación del Proyecto Piloto de CV Anónimo ....	17
	4.1.1. Sesión Informativa .....	17
	4.1.2. Elaboración y firma del Protocolo .....	17
	4.1.3. Creación de grupos de trabajo.....	21
	4.1.4. Firma de compromisos .....	24
	4.1.5. Realización de los procesos de selección despersonalizados.....	26
	4.2. Premisa, objetivos, hipótesis.....	26
	4.3. Participantes .....	27
	4.4. Procedimiento para la implantación del proyecto Piloto.....	29
	4.4.1. Procedimiento CV Anónimo .....	29
	4.4.2. Técnicas e instrumentos de recogida de datos.....	32
	4.4.3. Métodos y técnicas de análisis.....	33
<b>5</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	35
	5.1. Alcance de la despersonalización .....	35
	5.1.1. Nueva muestra filtrada en base a la despersonalización.....	37
	5.2. Clasificación de entidades .....	39
	5.3. Puestos de trabajo escogidos para la implantación del proyecto piloto.....	42

5.4. Forma de implantación del CV Anónimo.....	48
5.5. Datos del año 2017 (antes de la implantación del proyecto piloto).....	49
5.6. Datos del 2018, año de la implantación del proyecto piloto.....	49
5.6.1. Datos globales.....	49
A) Datos totales y porcentuales.....	49
5.6.2. Datos desagregados por sexo y grupos de edad.....	50
A) Datos totales.....	50
B) Datos porcentuales desagregados por grupos de edad.....	50
5.7. Comparativa datos del año 2017 y del año 2018.....	52
5.7.1. Datos globales y desagregados por sexo y grupos de edad.....	52
A) Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad.....	52
B) Datos porcentuales desagregados por grupos de edad.....	56
C) Distribución de las contrataciones.....	59
5.7.2. Datos agrupados por tamaño de la entidad.....	61
A) Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad.....	61
B) Datos porcentuales desagregados por grupos de edad.....	71
C) Distribución de las contrataciones.....	81
5.7.3. Datos agrupados por presencia de mujeres en plantilla.....	90
A) Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad.....	90
B) Datos porcentuales desagregados por grupos de edad.....	103
D) Resumen comparativa.....	117
5.7.4. Datos agrupados por puesto de trabajo.....	118
A) Datos agrupados por puesto de trabajo y por entidad.....	123
B) Resumen de la comparativa.....	127
5.8. Datos cualitativos: Cuestionarios de opinión.....	129
5.8.1. Opiniones del personal involucrado en los procesos de selección.....	129
5.8.2. Opiniones de las personas contratadas.....	136
<b>6 DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>141</b>
<b>7 ANEXOS.....</b>	<b>151</b>
<b>ÍNDICE GRÁFICOS.....</b>	<b>196</b>
<b>ÍNDICE TABLAS.....</b>	<b>200</b>



# 1 INTRODUCCIÓN

Diversos estudios<sup>1</sup> 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.

En definitiva, ante la necesidad de decidir a quién seleccionar entre varias personas candidatas a cubrir un puesto o para una entrevista de trabajo, entran en juego sesgos inconscientes y prejuicios que, desde el punto de vista empresarial, suponen desaprovechar todo el talento a su alcance y desde el punto de vista de las personas trabajadoras implica una discriminación en el acceso al empleo, prohibida por el derecho nacional y europeo<sup>2</sup>.

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.

Cabe destacar la colaboración inicial de un gran número de empresas que, desde un primer momento, se interesaron por el proyecto y participaron activamente en todas las fases del mismo. Esto es un reflejo del gran interés que despertó la posibilidad de realizar una despersonalización de procesos muchas veces influidos por los sesgos inconscientes de las personas que participan en ellos. Sin esta colaboración voluntaria no habría sido posible llevar a cabo el trabajo, y por ello agradecemos enormemente el interés, la participación y la implementación de este proyecto que ha supuesto, en muchas ocasiones, un gran reto y un importante esfuerzo para las empresas participantes.

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.

En los siguientes apartados, se hará una descripción de la metodología aplicada y una valoración final de los resultados obtenidos en los procesos de selección despersonalizados llevados a cabo por las diferentes entidades participantes.

---

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



## 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.



## 3 ANTECEDENTES

Distintos países europeos han prestado atención a la posibilidad de luchar contra la discriminación en el acceso al empleo a través de la figura del currículum vitae anónimo, con el fin de centrar los procesos de selección en lo único que, a priori, tendría que ser relevante a la hora de acceder a un empleo: la formación, la cualificación y la capacitación de la persona candidata para el desempeño de la función profesional a desarrollar.

En este sentido, los estudios realizados en Alemania<sup>3</sup>, Suecia<sup>4</sup> y Países Bajos<sup>5</sup> sugieren que, en determinadas circunstancias, el currículum anónimo podría tener un efecto positivo sobre la contratación de mujeres y de personas pertenecientes a minorías étnicas o trasfondo migratorio. Las conclusiones muestran también que el CV anónimo es importante para asegurar que los primeros pasos de los procesos de selección y contratación se centran exclusivamente en las capacidades de las personas, y que no existen sesgos discriminatorios que dificultan el acceso al empleo por ninguna circunstancia personal, pero también señalan que no contrarresta discriminaciones estructurales y por tanto, tras el primer proceso de selección será necesario seguir tomando medidas específicas para superar barreras y desigualdades estructurales que dificultan la igualdad efectiva en otros ámbitos, como la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo, la segregación horizontal y la promoción profesional.

Es importante señalar que ninguno de los proyectos conocidos llevados a cabo en otros países han sido tan ambiciosos y con empresas y entidades tan relevantes como el que se ha llevado a cabo en España, en que participaron inicialmente 99 entidades, de las cuales 46 enviaron datos finales comparables.

### 3.1. Experiencias de ámbito normativo

Con carácter previo al diseño del proyecto desde el Instituto de la Mujer se realizó una consulta informal a las personas responsables en materia de Igualdad de los distintos países de la Unión Europea a través del Grupo de Alto Nivel sobre transversalidad de Género. Las respuestas recibidas junto al análisis bibliográfico realizado sirvieron de base para plantear el proyecto.

En el momento de la elaboración del presente informe, tan solo se conoce un país de la Unión Europea que ha establecido normas en relación con la utilización del currículum anónimo, norma que, sin embargo no se ha llegado a aplicar a falta de desarrollo. Se trata de Francia, que, en el año 2006, incluyó en la Ley para la Igualdad de Oportunidades<sup>6</sup> la obligatoriedad de introducir el currículum anónimo e incluyó un nuevo artículo en su Código de Trabajo.

En efecto, en Francia, el Código del Trabajo<sup>7</sup>, en su Art. L 1221-6, establece que *“las informaciones requeridas a un candidato a un empleo, cualquiera que sea la forma, solo pueden tener como finalidad evaluar su capacidad para realizar el trabajo o sus habilidades profesionales”*.

3 <https://www.spiegel.de/international/business/a-713711.html>

4 Åslund, O., Skans, O. N. “Do anonymous job application procedures level the playing field?” *Industrial and Labor Relations Review* 65:1 (2012): 82–107. <https://www.thelocal.se/20130405/47164>

5 Bøg, M., Kranendonk, E. *Labor Market Discrimination of Minorities? Yes, But Not in Job Offers* MPRA Paper, 2011.

6 Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000268539>

7 Code du Travail. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

La Ley para la igualdad de oportunidades del año 2006, en su Art. 24 introdujo un nuevo artículo en el Código del Trabajo, el Art. L 1221-6-1, que establecía que *“en las empresas de cincuenta o más empleados, la información mencionada en el Artículo L 1221-6 y comunicada por escrito por el solicitante de empleo puede ser considerada solo bajo condiciones que preservan su anonimato. Las normas de aplicación del presente artículo se determinan por decreto del Consejo de Estado”*. Sin embargo, el 19 de mayo de 2015, el Gobierno francés, a través de su Ministro de Trabajo, François Rebsamen, anunció que no se aplicaría dicha medida<sup>8</sup>. La razón está en un estudio (Behaghel, Crepón y Le Barbanchon, 2014) de impacto para valorar los posibles efectos de su introducción realizado en 2011, que reveló que este tipo de medidas podían paradójicamente perjudicar a personas candidatas con trasfondo migratorio o procedentes de zonas urbanas deprimidas, al impedir una valoración de conjunto de su solicitud y poder aplicar determinadas políticas especialmente dirigidas para favorecer el empleo de determinadas personas, por ejemplo, en situaciones desfavorecidas. En concreto, el estudio concluyó que este tipo de personas candidatas tenía 1 oportunidad sobre 22 de conseguir una entrevista mediante currículum anónimo, frente a 1 oportunidad sobre 10 con un currículum nominativo. El hecho de desconocer el nombre de la persona o determinadas circunstancias personales, hacía difícil valorar positivamente las dificultades adicionales a las que se enfrentaban, y no permitían explicar cierta información del CV, lo cual favorecía que fueran descartadas en mayor proporción.

Además, el Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y el Diálogo Social y el Ministerio de la Ciudad, Juventud y Deportes y presidido por Jean-Christophe Sciberras, ex director de la Asociación Nacional de Directores de Recursos Humanos (ANDRH siglas en francés) promovieron un grupo de trabajo experto que publicó un estudio en 2016 (Sciberras, 2016), desaconsejando que se otorgase carácter obligatorio a los currículums anónimos. Esta disposición obligatoria de la ley, por tanto, fue derogada y establecida únicamente como voluntaria.

## 3.2. Experiencias de carácter no normativo

### 3.2.1. Reino Unido

El 26 de octubre de 2015, David Cameron anunció planes para introducir el currículum anónimo en el sector público y privado, sobre la base de un acuerdo con algunas grandes empresas que se habían mostrado interesadas en participar en la experiencia. De acuerdo con el anuncio, jóvenes que acabaran de concluir su formación universitaria y que quisieran solicitar puestos de trabajo en determinadas empresas incluido el Servicio Nacional de Salud (NHS), HSBC, Deloitte, KMPG, Teach First, Virgin Money, la BBC o bien en la función pública (Civil Service), lo harían a través de un currículum anónimo. Esta despersonalización estaba dirigida principalmente a eliminar el sesgo étnico en las contrataciones.

Por otro lado, la UCAS (Universities and Colleges Admissions Service), responsable del proceso de admisión de estudiantes a las universidades británicas publicó, en agosto de 2016, su Informe de sesgos inconscientes<sup>9</sup>. Seis universidades inglesas se ofrecieron voluntariamente

---

8 Según noticia publicada el 19 de mayo de 2015 en el diario “Le Monde”: [https://www.lemonde.fr/economie/article/2015/05/19/la-fin-du-cv-anonyme\\_4636135\\_3234.html](https://www.lemonde.fr/economie/article/2015/05/19/la-fin-du-cv-anonyme_4636135_3234.html).

*“François Rebsamen anuncia la próxima abrogación de la generalización del cv anónimo”*. Revista de actualidad sociolaboral nº 192, julio 2015. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista192/95.pdf>.

9 <https://wwwucas.com/file/74801/download?token=M80wi05k>

## 3. ANTECEDENTES

para ejecutar proyectos piloto sobre procesos ciegos sin nombre (“*name-blind application*”) para el ciclo de ingreso de 2017. Ninguno de los seis proyectos produjo evidencia concluyente de que el enmascaramiento de los nombres de las personas solicitantes condujera a resultados de admisión significativamente diferentes. Y en dos de los proyectos, las universidades concluyeron que el enmascaramiento de los nombres de las personas solicitantes parecía tener un impacto negativo en los resultados de admisión iniciales, es decir, que perjudicaba a aquellas personas procedentes de medios culturales y económicos más desfavorecidos. En 2017, el mismo organismo publicó una actualización<sup>10</sup> de los resultados para ese año, que concluyó con similares resultados.

### 3.2.2. Alemania

En 2010, la Agencia Federal de Lucha contra la Discriminación puso en marcha un proyecto piloto basado en la utilización de currículums anónimos en los procedimientos de selección. En el proyecto participaron cuatro grandes empresas (Deutsche Post DHL, Deutsche Telekom, Alemania L’Oreal, Procter & Gamble), tres autoridades públicas (Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Agencia Federal de Empleo y una administración local), y una empresa de tamaño medio (MYDAYS) de forma voluntaria durante 12 meses. En la mayoría de las organizaciones participantes ya se habían tomado medidas para promover la diversidad antes de que participaran en este proyecto.

Previamente al lanzamiento del proyecto se acordó el grado de despersonalización de los currículums, que afectó a los siguientes datos: nombre, sexo, nacionalidad y lugar de nacimiento, discapacidad, edad, estado civil y foto<sup>11</sup>.

El proyecto piloto fue completado a principios de 2012 y evaluado por la Agencia de Cooperación de Ciencia y Empleo de la Universidad Europea Viadrina (KOWA) y por el Instituto para el Estudio del Trabajo (IZA). Durante el proyecto se trabajó con 8.550 CV anónimos, 1.293 personas fueron invitadas a un segundo test de actitud o a una entrevista y 246 personas fueron contratadas o seleccionadas para participar en un curso de aprendizaje.

En la evaluación se obtuvieron las siguientes conclusiones:

#### Pros:

- Las solicitudes de empleo anónimas pueden prevenir la discriminación en las etapas iniciales de los procesos de selección.
- Pueden aumentar las tasas de oferta de trabajo para candidatos/as minoritarios/as.
- Señalan un fuerte compromiso de quien emplea en centrarse únicamente en las habilidades y cualificaciones.
- Los formularios de solicitud de trabajo anónimos estandarizados son un método de implementación eficiente.

10 <https://www.ucas.com/file/134776/download?token=walRMssi>

11 Otros datos como religión, creencias u orientación sexual ya no se incluían en los formularios de solicitud de empleo.

### Contras:

- Las solicitudes de empleo anónimas tienen el potencial de reducir la discriminación sólo cuando la discriminación es alta.
- Pueden simplemente posponer la discriminación para más adelante en el proceso de contratación.
- Puede frustrar otras medidas positivas para promover una mayor diversidad e igualdad y puede limitar el alcance de esta.
- Su implantación puede ser costosa, requiere mucho trabajo y es propensa a errores.
- La información específica del contexto puede interpretarse como desventaja si la identidad de la persona candidata es desconocida.

El estudio concluye que, a largo plazo, parece razonable implementar procedimientos de selección anónimos, si bien tras el primer proceso de selección sobre la base de igual aptitud, rendimiento y competencia profesional, es importante seguir aplicando estrategias orientadas a promover la igualdad y diversidad para contrarrestar las desigualdades estructurales en fases sucesivas: entrevista, periodo de prueba, promoción profesional, etc.

Por regla general, parece deseable que los procedimientos de selección se organicen con mayor transparencia y objetividad. Entre otras cosas, esto incluye la definición de especificaciones de trabajo exactas y objetivas, así como la aplicación de criterios claros y comprensibles para la evaluación.

### 3.2.3. Países Bajos

Países Bajos es una de las regiones con más variedad étnica de Europa y, a pesar de la integración cultural histórica de sus habitantes, se ha evidenciado la existencia de discriminación y sesgos, conscientes e inconscientes, que perjudican a las minorías inmigrantes a la hora de encontrar trabajo. En 2011 se llevó a cabo un estudio<sup>12</sup> en una única ciudad y solamente en el sector público, e incluyó tanto a solicitantes de empleo como a personas reclutadoras. Se puso de manifiesto el hecho de que los procesos anónimos en ocasiones contrarrestan los esfuerzos activos por reclutar personas de minorías étnicas, aunque sí ayudan a que personas de mayor edad accedan a una fase más avanzada de los procesos de selección.

### 3.2.4. Suecia

A pesar de la legislación antidiscriminación existente en este país, las minorías étnicas y las mujeres sufren una discriminación manifiesta en la selección y promoción laboral. Allí, las personas inmigrantes no occidentales tienen un 8,9% menos de probabilidades de ser llamadas a una entrevista, mientras que las mujeres tienen un 6% de probabilidad menos de ser llamadas para una entrevista que un hombre. Por eso, el Ministerio de Trabajo de Suecia, a través del Instituto para la Evaluación de las Políticas del Mercado Laboral, llevó a cabo un experimento en el sector público de tres distritos de Goteburgo, Åslund and Skans<sup>13</sup> (2007). Este estudio desveló que los procesos anónimos incrementaban, tanto para personas inmigrantes como para mujeres, la probabilidad de ser llamadas a una entrevista, aunque un dato interesante es que la probabilidad de contratación tras dicha entrevista sí que se incrementó en el caso de las mujeres pero no así en el de las minorías étnicas.

---

12 [https://mpra.ub.uni-muenchen.de/33332/1/MPRA\\_paper\\_33332.pdf](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/33332/1/MPRA_paper_33332.pdf)

13 Åslund, O., Skans, O. N. "Do anonymous job application procedures level the playing field?" *Industrial and Labor Relations Review* 65:1 (2012): 82–107



# 4 METODOLOGÍA

## 4.1. Cronología del diseño e implantación del Proyecto Piloto de CV Anónimo

### 4.1.1. Sesión Informativa

Ante la posible influencia de los sesgos inconscientes de género en los procesos de selección de personal y la ausencia de estudios concluyentes sobre utilización de procesos de selección despersonalizados y su posible impacto para evitar dichos sesgos, se organizó una sesión informativa/consultiva que pretendía abordar dicha problemática y plantear posibles formas de colaboración con las empresas para explorar y analizar su impacto.

Así, el proyecto arrancó el 16 de febrero de 2017 con una sesión informativa/consultiva en el salón de actos del entonces Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, actual Ministerio de Igualdad, a la que asistieron un total de 139 personas en representación de más de 90 empresas así como representantes del “Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid”, de la Confederación Estatal Sindicatos Médicos, y de asociaciones, como la Asociación Ejecutivas y Consejeras (EJE&CON), la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), y las agencias de colocación Fundación para el Desarrollo Socioeconómico del Alto Aragón (FUNDESA) y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

Se propuso entonces concretar la colaboración con las empresas y entidades interesadas a través de un protocolo, ya que la eliminación de los sesgos inconscientes de género que, en mayor parte, contribuyen a las desigualdades en el acceso al empleo, requiere de la participación conjunta del sector privado y el público. El enfoque de este proyecto se explicó desde una perspectiva de flexibilidad, con un “compromiso” voluntario por parte de las empresas y adaptado a cada caso particular.

### 4.1.2. Elaboración y firma del Protocolo

Tras la celebración de esta sesión, y recogiendo las aportaciones surgidas en ella, se elaboró un Protocolo general para enmarcar la colaboración entre la entonces Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (actual Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género) y las entidades firmantes. (Véase **ANEXO I**)

El protocolo, además de establecer el marco general de colaboración “para el diseño, elaboración, y seguimiento de un proyecto para promover la implantación de procesos de selección despersonalizados”, lo que comúnmente se conoce como currículum anónimo o ciego, para evitar posibles sesgos de género en los procesos de selección de personal y, en su caso, promoción profesional, también estableció la **creación de grupos de trabajo**, pensados para, teniendo en cuenta las características, tamaño, sector y particularidades de las distintas entidades adheridas, diseñar los procedimientos y modelos más adecuados para facilitar la implantación del currículum anónimo y/o procesos de selección despersonalizados; los procesos y/o fases del proceso de selección en los que cabría implantarlo; la forma de implantación y los indicadores estadísticos que deberían recoger las entidades para poder evaluar la efectividad del mismo, así como recomendaciones para la mejora del proyecto.

Se definió así mismo el ámbito de aplicación del protocolo, estando este dirigido a empresas, agentes sociales, universidades, escuelas de negocio, colegios profesionales, empresas de selección de talento y todas aquellas entidades participantes en procesos de selección de personal, y también se estableció la duración del mismo en 24 meses desde el momento de su firma.

Durante el mes de mayo de 2017 se remitió información sobre el protocolo a más de 350 empresas y entidades diversas y, finalmente, el 20 de julio de 2017 tuvo lugar el Acto Oficial de adhesión al Protocolo para el diseño, implantación y valoración de un proyecto de currículum vitae anónimo para la selección de personal, en el Salón de Actos del entonces Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. En el evento participaron 78 entidades.

Tras este acto de adhesión, y debido a la repercusión mediática, varias empresas manifestaron su intención de adherirse al protocolo, por lo que, tras un proceso de información individualizada desde el Instituto de la Mujer, el número total de entidades firmantes del mencionado protocolo ascendió a 85 entidades:

PROTOCOLO FIRMADO EL 20/07/2017		PROTOCOLO FIRMADO EL 20/07/2017	
1	ADMIRAL SEGUROS	18	BROSETA
2	AGUAS DE ALICANTE	19	BT
3	ALARES	20	CÁMARA DE HUESCA
4	ALCAMPO	21	CASER SEGUROS
5	AMEP	22	CCOO
6	ANSIBLE	23	CERMI
7	ASOCIACIÓN 50PLUS THINK TANK	24	CHEP ESPAÑA
8	ASOCIACIÓN EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS	25	CORREOS
9	ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO	26	EDICIONES SM
10	ATOS	27	EJASO
11	AUCHAN RETAIL	28	EJE&CON
12	AXA	29	EMTESPORT
13	AYUNTAMIENTO ALCORCÓN	30	ENDESA
14	BANCO POPULAR	31	FCC
15	BANCO SANTANDER	32	FCC AQUALIA
16	BENDIT THINKING	33	FCC CONSTRUCCIÓN
17	BORGES INTERNATIONAL GROUP	34	FEMEPA

## 4. METODOLOGÍA

PROTOCOLO FIRMADO EL 20/07/2017		PROTOCOLO FIRMADO EL 20/07/2017	
35	FERROVIAL	61	MUTUA MADRILEÑA AUTOMOVILISTA
36	FIVEROOMS	62	MUTUALIA
37	FUNDACIÓN ALAMEDILLAS	63	PUBLICACIONES PROFESIONALES
38	FUNDACIÓN ONCE	64	RCI BANQUE ESPAÑA
39	FUNDACIÓN PERSONAS Y EMPRESAS	65	RED ELÉCTRICA
40	FUNDACIÓN PREVENT	66	RENAULT CONSULTING
41	FUNDACIÓN SAN CEBRIÁN	67	RENAULT ESPAÑA
42	FUNDESA	68	RENAULT ESPAÑA COMERCIAL
43	GAMESA	69	RENAULT RETAIL GROUP MADRID
44	GRUPO ADAMS	70	REPSOL
45	GRUPO ANTOLÍN	71	RICARDO LUZ Y ASOCIADOS
46	GRUPO GESTIÓN PROFESIONAL	72	SABECO
47	GRUPO ILUNION	73	SAMSIC IBERIA
48	GRUPO NUTRECO IBERIA	74	SARRIÓ PAPELERA DE ALMAZÁN
49	GRUPO PSA	75	SEAT
50	HISPASAT	76	SIEMENS
51	HOSPITAL SANTA CLOTILDE	77	SODEXO
52	IBM	78	SOFTWARE AG
53	IKEA	79	SOLÁN DE CABRAS
54	INFOJOBS	80	SUEZ
55	INSTITUTO DEL TALENTO	81	TRAINING EXPERIENCE
56	ISDEFE	82	UNILEVER
57	KPMG	83	UPV
58	LG ELECTRONICS	84	VERDIMED
59	MAHOU SAN MIGUEL	85	WOMENALIA
60	MSD		

*Tabla 1. Entidades firmantes del protocolo con fecha 20/07/2017*

Con posterioridad, otras 14 entidades firmaron el protocolo, con lo que sumaron un total de **99 entidades adheridas al Proyecto**, 27 de las cuales fueron empresas intermediarias<sup>14</sup>:

PROTOCOLO FIRMADO CON POSTERIORIDAD AL 20/07/2017		
1	RANDSTAD	16/10/2017
2	CREZCA SERVICIOS AUXILIARES	16/10/2017
3	SELECTIVA ETT	16/10/2017
4	URBASER	16/10/2017
5	BRISTOL-MYERS SQUIBB	16/10/2017
6	FUNDACIÓN DCH	18/10/2017
7	FETICO	28/11/2017
8	GESPA	05/12/2017
9	WWPROFESSIONAL FORCE	19/12/2017
10	SYNERGIE	19/12/2017
11	AYTO SAN ANDRÉS DEL RABANEDO	28/02/2018
12	OS ZAGALES	01/03/2018
13	EL CORTE INGLÉS	23/03/2018
14	EXPERIS MANPOWER GROUP	12/04/2018

**Tabla 2. Entidades firmantes del protocolo con posterioridad al 20/07/2017**

Las entidades intermediarias firmantes son las siguientes:

ENTIDADES INTERMEDIARIAS	
1	AMEP
2	ASOCIACIÓN 50PLUS THINK TANK
3	ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO
4	AYUNTAMIENTO SAN ANDRÉS DEL RABANEDO
5	BENDIT THINKING
6	CÁMARA DE HUESCA
7	CERMI
8	CREZCA SERVICIOS AUXILIARES
9	EJE&CON
10	EXPERIS MANPOWER GROUP
11	FEMEPA

<sup>14</sup> Consultoras de recursos humanos, ETT's, agencias de colocación y otras empresas de selección de personal, así como asociaciones y fundaciones de creación de empleo.

ENTIDADES INTERMEDIARIAS	
12	FETICO
13	FUNDACIÓN ALAMEDILLAS
14	FUNDACIÓN DCH
15	FUNDACIÓN ONCE
16	FUNDACIÓN PERSONAS Y EMPRESAS
17	FUNDACIÓN PREVENT
18	FUNDACIÓN SAN CEBRIÁN
19	FUNDESA
20	INSTITUTO DEL TALENTO
21	RANDSTAD
22	SELECTIVA ETT
23	SYNERGIE
24	TRAINING EXPERIENCE
25	UPV
26	WOMENALIA
27	WWPROFESSIONAL FORCE

*Tabla 3. Entidades intermediarias*

#### 4.1.3. Creación de grupos de trabajo

El siguiente paso tras la firma del protocolo fue la constitución de los grupos de trabajo como forma de establecer un espacio de encuentro y reflexión con las empresas y entidades adheridas al proyecto acerca de los retos, dificultades y posibilidades de emplear el CV Anónimo en los procesos de selección de cada entidad y con los siguientes objetivos:

- Valorar los procedimientos y modelos más adecuados para facilitar la implantación del proyecto en función de las particularidades de cada empresa.
- Definir la extensión de la despersonalización de los currículums.
- Identificar los procesos y/o fases del proceso de selección en los que cabría implantarlo y la forma de implantación.
- Seleccionar los indicadores estadísticos necesarios para poder hacer un seguimiento y evaluación posterior de la implantación del proyecto.

Dichos grupos fueron coordinados y gestionados por el Instituto de la Mujer, y en su creación se tuvieron en cuenta las particularidades de cada entidad adherida, sobre todo en lo referente al tamaño de las entidades y sistemas utilizados para el reclutamiento. Para ello, el 27 de julio de 2017, se envió un cuestionario a las entidades adheridas al protocolo, con el fin de recabar la información necesaria para la formación de los mencionados grupos de trabajo (**Véase ANEXO II**).

Se recibieron un total de 77 cuestionarios válidos cumplimentados, y de la información aportada en las respuestas, se detectaron dos grupos de entidades de especial interés:

- Empresas/entidades que ya contaban con alguna experiencia previa en la utilización de currículum anónimo o procesos de selección despersonalizados que, por lo tanto, podrían aportar su experiencia. Se consideró que la aportación de estas entidades era de especial interés, por lo que se llevó a cabo una reunión con ellas el 4 de septiembre de 2017.

EMPRESAS CON EXPERIENCIA PREVIA
AXA
FEMEPA
FERROVIAL
FUNDACIÓN PERSONAS Y EMPRESAS
GRUPO GESTIÓN PROFESIONAL
HISPASAT
SEAT
SUEZ

*Tabla 4. Listado de entidades con experiencia previa*

- Empresas intermediarias en procesos de selección. Estas entidades se encargan de seleccionar personas candidatas para otras entidades y se consideró que podrían aportar información relevante sobre su forma de trabajo, demandas de las empresas que utilizan sus servicios, dificultades para despersonalizar procesos y limitaciones de las plataformas online de selección. Estas empresas se reunieron con personal del Instituto de la Mujer el 25 de septiembre de 2017

ENTIDADES MEDIADORAS
INFOJOBS
INSTITUTO DEL TALENTO
RANDSTAD
SELECTIVA ETT
TRAINING EXPERIENCE

*Tabla 5. Entidades intermediarias*

Tras la celebración de estas reuniones, se hizo un diseño definitivo de los grupos de trabajo, tratando de que fueran lo más homogéneos posible según las características de los procesos de selección de las entidades y de su tamaño, creándose finalmente tres grupos:

**GRUPO 1:** Este grupo se reunió el 4 de octubre de 2017, y estuvo formado por 20 empresas heterogéneas en cuanto a su volumen de plantilla, con las siguientes herramientas de selección de personal:

- Plataformas internas (Sistemas de cumplimentación online directa por las personas interesadas).
- Recepción de CV abiertos (Candidaturas espontáneas)

**GRUPO 2:** Este grupo se reunió el 10 de octubre de 2017, y estuvo formado por 23 empresas con menos de 250 personas trabajadoras, con las siguientes herramientas de selección de personal:

- Plataformas internas (Sistemas de cumplimentación online directa por las personas interesadas).
- Recepción de CV abiertos (Candidaturas espontáneas).
- Utilización de empresas intermediarias para reclutar.

**GRUPO 3:** Este grupo se reunió el 18 de octubre de 2017, y estuvo formado por 34 empresas con más de 250 personas trabajadoras, con las siguientes herramientas de selección de personal:

- Plataformas internas (Sistemas de cumplimentación online directa por las personas interesadas).
- Recepción de CV abiertos (Candidaturas espontáneas).
- Utilización de empresas intermediarias para reclutar.

Las reuniones de los grupos de trabajo supusieron una gran oportunidad para conocer de primera mano las dificultades y retos de las empresas a la hora de implementar una despersonalización de sus procesos de reclutamiento. Entre las dificultades descritas por las empresas, destacaron las siguientes:

- Necesidad de mayor sensibilización a la hora de publicar adecuadamente las vacantes sin sesgos en el lenguaje o en las imágenes.
- Dificultades para implantar el CV Anónimo a gran escala en las empresas y necesidad de seleccionar individualmente los procesos en los cuales se quiere implantar. Las empresas demandan libertad de decidir el método de implantación, pero también que exista el asesoramiento adecuado por parte del Instituto de la Mujer.
- Dificultades al tratar casos de discriminación múltiple. Algunas de las empresas participantes actuaban como intermediarias para la contratación de personas con discapacidad y otras estaban involucradas en programas de inserción sociolaboral para personas con discapacidad, por lo que la implantación de una despersonalización podría resultarles muy complicada.
- Implantación previa en algunas entidades de medidas de acción positiva que podrían entrar en conflicto con una despersonalización de los procesos.
- Poco volumen de contratación. Hay empresas con muy pocos procesos de contratación, por lo que la captación de nuevas personas trabajadoras, así como la implantación de esta iniciativa es muy diferente a la que puede tener una empresa grande.
- Empresas multinacionales con plataformas de reclutamiento a nivel europeo o mundial, resultando complicado y/o costoso modificar dichas plataformas o dedicar a una persona en exclusiva a despersonalizar y filtrar las candidaturas.
- En muchos casos, las contrataciones se hacen a través de empresas externas de reclutamiento, por lo que, si estas no ofrecen la posibilidad de despersonalizar las candidaturas antes de entregárselas a una empresa, resulta muy difícil para ésta llevar a cabo un proceso anónimo. Es importante por lo tanto que las empresas intermediarias se adhieran al compromiso si se quiere implantar el proyecto.

#### 4.1.4. Firma de compromisos

Tras el trabajo realizado en los distintos grupos, así como en las reuniones con las entidades que ya contaban con alguna experiencia en materia de despersonalización de procesos de selección y con las entidades intermediarias, se consensuaron los términos del proyecto piloto. Entre ellos se estableció la necesidad de contar únicamente con aquellas entidades que se comprometieran a aplicar la despersonalización a un número determinado de procesos de selección durante doce meses, así como a enviar los indicadores que permitieran su evaluación posterior. Para ello, se envió a todas las entidades adheridas inicialmente al Protocolo una Plantilla de Compromiso a cumplimentar antes del 30 de noviembre de 2017. Esta plantilla contenía un borrador que permitiría más tarde realizar la recogida de información para la evaluación del proyecto. (Véase ANEXO III).

Se recibieron un total de **67 compromisos**, por lo que ese sería en un principio el universo de trabajo:

ENTIDADES QUE FIRMARON EL COMPROMISO			
1	AGUAS DE ALICANTE	36	HISPASAT
2	ASOCIACIÓN EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS	37	HOSPITAL SANTA CLOTILDE
3	ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO	38	IBM
4	AUCHAN RETAIL	39	IKEA
5	AXA	40	INSTITUTO DEL TALENTO
6	AYUNTAMIENTO ALCORCÓN	41	ISDEFE
7	AYUNTAMIENTO SAN ANDRÉS DEL RABANEDO	42	KPMG
8	BANCO SANTANDER	43	LG ELECTRONICS
9	BORGES INTERNATIONAL GROUP	44	MAHOU SAN MIGUEL
10	BROSETA	45	MSD
11	BT	46	MUTUA MADRILEÑA AUTOMOVILISTA
12	CASER SEGUROS	47	OS ZAGALES
13	CCOO	48	PUBLICACIONES PROFESIONALES
14	CERMI	49	RCI BANQUE ESPAÑA
15	CHEP ESPAÑA	50	RENAULT ESPAÑA COMERCIAL
16	CORREOS	51	RENAULT RETAIL GROUP MADRID
17	CREZCA SERVICIOS AUXILIARES	52	RENAULT SODICAM
18	EJASO	53	REPSOL
19	EMTESPORT	54	RICARDO LUZ Y ASOCIADOS

ENTIDADES QUE FIRMARON EL COMPROMISO			
20	EXPERIS MANPOWER GROUP	55	SAMSIC IBERIA
21	FCC	56	SARRIÓ PAPELERA DE ALMAZÁN
22	FEMEPA	57	SEAT
23	FERROVIAL	58	SELECTIVA ETT
24	FETICO	59	SODEXO
25	FUNDACIÓN ALAMEDILLAS	60	SOFTWARE AG
26	FUNDACIÓN ONCE	61	SYNERGIE
27	FUNDACIÓN PERSONAS Y EMPRESAS	62	TRAINING EXPERIENCE
28	FUNDACIÓN PREVENT	63	UNILEVER
29	GESPA	64	UPV
30	GRUPO ADAMS	65	URBASER
31	GRUPO ANTOLÍN	66	VERDIMED
32	GRUPO GESTIÓN PROFESIONAL	67	WWPROFESSIONAL FORCE
33	GRUPO ILUNION		
34	GRUPO NUTRECO IBERIA		
35	GRUPO PSA		

**Tabla 6. Listado de entidades comprometidas**

Los compromisos incluían los siguientes puntos:

- Participación en el proyecto piloto con una duración de 12 meses (Sí/No)
- Tipo y número de procesos de selección en los que se implantará el CV Anónimo.
- Método de implantación del CV Anónimo. Recogida de información (tipo y número de procesos de selección, datos desagregados por sexo y edad de los currículums recibidos, número de personas que acceden a la preselección, número de contrataciones finales del proceso).
- Extensión mínima de la despersonalización: sexo, edad, fotografía y cualquier otro dato referido al estado civil, número de hijos, etc. Los datos de correo electrónico y otros datos de contacto irán ocultos en las primeras fases de los procesos de selección.

De este modo, cada empresa participante tuvo que prever los procesos de selección o formación en los que aplicaría la despersonalización a lo largo del período de 12 meses. Se concedió total libertad para la elección de dichos procesos, con la única condición de la necesidad de recoger y enviar la información de cada uno de ellos a lo largo de estos 12 meses, de manera que pudieran evaluarse los resultados.

#### 4.1.5. Realización de los procesos de selección despersonalizados

Las entidades que se muestran en la tabla 6 se comprometieron a desarrollar los procesos de selección despersonalizados durante todo el año 2018 y a recopilar información sobre los mismos, que fue enviada al Instituto de la Mujer en dos periodos: de julio a septiembre de 2018 para los procesos realizados durante el primer semestre del año, y de enero a abril de 2019 para los procesos realizados durante el segundo semestre del año. Esto supuso un gran esfuerzo para las empresas y entidades que, en algunos casos, tuvieron que implementar cambios en sus métodos de reclutamiento y/o dedicar a una persona a recopilar unos datos que no se recogían anteriormente.

Los resultados y su valoración se incluyen en el presente informe.

## 4.2. Premisa, objetivos, hipótesis

Se partió de la premisa de que existen sesgos cognitivos, procesos subconscientes por los que se da mayor o menor importancia a la información recibida en función de las creencias, aprendizajes y vivencias de las personas que participan en los procesos de selección. Estos sesgos inconscientes, pueden llevar a las personas reclutadoras a cometer errores de percepción y evaluación, y a dificultar el acceso de mujeres o de personas de más edad, por ejemplo, provocando discriminaciones en el acceso al empleo.

Como práctica más extendida en las empresas españolas, un proceso de selección de personal se estructura en las siguientes fases:

1. PUBLICACIÓN DE OFERTAS
2. RECEPCIÓN Y SELECCIÓN DE CANDIDATURAS
3. PRESELECCIÓN
4. REALIZACIÓN DE PRUEBAS
5. REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS
6. SELECCIÓN

En cada una de estas fases aparecen sesgos cognitivos, pero es en las fases de “Recepción y selección de Candidaturas” y “Preselección” donde la utilización de CV despersonalizados jugaría un mayor papel, al no incluir datos personales, irrelevantes para el puesto a cubrir, que pudieran sesgar y/o condicionar la opinión de las personas involucradas en la selección.

El objetivo final es analizar en qué medida los procedimientos de selección despersonalizados son una alternativa plausible para reducir una posible discriminación en las primeras fases de los procesos de selección, y estudiar la viabilidad de su aplicación.

Por lo tanto, se plantea la hipótesis de que los procesos de selección despersonalizados, en los que no se incluya información personal relativa a sexo, edad, nacionalidad, fotografía, etc., permitirán eliminar los sesgos relacionados con estas características a la hora de evaluar la candidatura idónea para un determinado puesto de trabajo.

### 4.3. Participantes

La participación de las entidades ha ido variando en las distintas fases del proyecto en función del grado de implicación requerido.

Inicialmente 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**. 77 de ellas formaron parte de los grupos de trabajo que se reunieron a finales de 2017, y, de éstas, **67 suscribieron el Compromiso** para la implantación del proyecto piloto de 12 meses. Finalmente, y como resultado de esta implantación, un total de **46 entidades enviaron datos** comparables sobre los procesos despersonalizados que llevaron a cabo.

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
2	ASOCIACIÓN EDUCADORES LAS ALAMEDILLAS
3	ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO
4	AUCHAN RETAIL
5	AYUNTAMIENTO SAN ANDRÉS DEL RABANEDO
6	BANCO SANTANDER
7	BORGES INTERNATIONAL GROUP
8	BROSETA
9	CASER SEGUROS
10	CCOO
11	CHEP ESPAÑA
12	CREZCA SERVICIOS AUXILIARES
13	EJASO
14	FEMEPA
15	FERROVIAL
16	FUNDACIÓN PERSONAS Y EMPRESAS
17	FUNDACIÓN PREVENT
18	GESPA
19	GRUPO ADAMS
20	GRUPO ANTOLÍN

**ENTIDADES PARTICIPANTES (ENTIDADES COMPROMETIDAS QUE ENVÍAN DATOS COMPARABLES DE LOS PROCESOS DESPERSONALIZADOS)**

21	GRUPO GESTIÓN PROFESIONAL
22	GRUPO ILUNION
23	GRUPO NUTRECO IBERIA
24	GRUPO PSA
25	HISPASAT
26	IKEA
27	INSTITUTO DEL TALENTO
28	ISDEFE
29	KPMG
30	LG ELECTRONICS
31	MAHOU SAN MIGUEL
32	MSD
33	MUTUA MADRILEÑA AUTOMOVILISTA
34	OS ZAGALES
35	RCI BANQUE ESPAÑA
36	RENAULT ESPAÑA COMERCIAL
37	REPSOL
38	RICARDO LUZ Y ASOCIADOS
39	SODEXO
40	SOFTWARE AG
41	SYNERGIE
42	TRAINING EXPERIENCE
43	UNILEVER
44	URBASER
45	VERDIMED
46	WWPROFESSIONAL FORCE

*Tabla 7. Listado de entidades comprometidas que enviaron datos comparables sobre sus procesos de selección*

El estudio de los resultados se basará por lo tanto en el análisis de los datos enviados por estas 46 entidades.

No obstante, y, aunque el 31% de las empresas inicialmente comprometidas, no pudieron finalmente, por distintos motivos, poner en funcionamiento 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 para todas las organizaciones, empresas, entidades y personas involucradas en el mismo.

Se trabajó individualmente con cada empresa para lograr que la recogida de datos fuera homogénea y factible para ellas, y también se proporcionó a aquellas que lo desearon talleres gratuitos en sesgos inconscientes de género llevados a cabo en el Instituto de la Mujer y dirigidos a personal directivo responsable de recursos humanos, gestión del talento y a personal implicado en procesos de selección. En estos talleres se pretendía identificar la presencia de sesgos inconscientes y analizar su influencia e impacto en la selección, gestión y dirección de personas y equipos de trabajo, dotando al personal directivo y de recursos humanos de las herramientas necesarias para ser conscientes de su existencia, de cómo influyen en sus decisiones y de las medidas y acciones disponibles para eliminarlos.

### 4.4. Procedimiento para la implantación del proyecto Piloto

#### 4.4.1. 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 de la despersonalización

El alcance de la despersonalización, es decir, los datos que se deben “ocultar” a las personas implicadas en el proceso de selección se acordó que fueran como mínimo:

- Fotografía
- Nombre y apellidos
- Sexo
- Edad
- Estado civil
- Correo electrónico y otros datos personales o de contacto que sean irrelevantes para el proceso de selección inicial de candidaturas, que irán ocultos en las primeras fases del proceso.

Además de estos datos explícitos, se aconsejó que se excluyeran todos aquellos que pudieran referenciar y/o dar alguna pista sobre este tipo de informaciones (p. ej.: eliminar las fechas de estudios o experiencias profesionales y reducirlo simplemente a número de años; respetar un lenguaje no sexista en el documento, de forma que la persona encargada de la selección no pueda identificar características como el sexo o edad de la persona candidata).

## Herramientas de despersonalización

Las empresas utilizan diferentes métodos de selección de personas candidatas para sus puestos vacantes. Algunas disponen de plataformas online accesibles desde su página web, a través de las cuales la persona interesada puede rellenar un formulario con sus datos personales y experiencia. Otras reciben las solicitudes a través del correo electrónico, y otras utilizan a empresas intermediarias que se encargan de realizar la preselección para cada puesto. En muchas ocasiones, las empresas utilizan una combinación de distintos métodos.

La forma de implantar el currículum anónimo durante este proyecto piloto fue de libre elección para todas las entidades, que utilizaron un método u otro, o una combinación, dependiendo de su forma habitual para seleccionar y contratar, así como de los medios y del personal disponible.

En función de la modalidad de selección y la cultura de la empresa, las herramientas de despersonalización fueron las siguientes:

### - **Entidades con plataforma interna de recepción de CV/Candidaturas:**

En estos casos, para implantar el CV Anónimo es necesario adaptar la plataforma web de la empresa/entidad con la finalidad de ocultar los datos personales de las personas candidatas, almacenándolos de manera que se hagan visibles solo en el momento en el que sea necesario pasar a otras fases de los procesos de selección, por lo que entendemos que puede suponer un problema para aquellas empresas multinacionales cuya plataforma no es posible modificar.

Para ello, en la plataforma web se solicitan, además de los relacionados con la capacitación, formación y/o experiencia, los datos de contacto imprescindibles, como son por ejemplo, el nombre, teléfono, e-mail y, en su caso, la edad (para el caso de becas u otro tipo de compensaciones). Estos campos se mantienen invisibles para la persona que participa en el proceso de selección, que se basaría únicamente en las capacidades y experiencia para realizar una preselección. Los datos personales son accesibles únicamente cuando llega el momento de contactar directamente con la persona candidata para pasar a una fase más avanzada del proceso de selección, como puede ser una entrevista personal. Este método de despersonalización de candidaturas fue utilizado por 19 de las entidades participantes en el proyecto.

### - **Entidades con recepción de CV/candidaturas directamente:**

Se trata de entidades que disponen de un buzón de correo electrónico específico para recibir los CV, aunque en ocasiones disponen de un modelo descargable. En estos casos, fue necesario poner a disposición de las personas candidatas una versión descargable del CV despersonalizado para rellenar y enviar por correo a la entidad. De esta forma, todos los currículums siguen un esquema diseñado por la propia entidad o utilizan el modelo propuesto desde el Instituto de la Mujer, respetando el anonimato. En este caso, el personal de la entidad revisó todos los currículums o candidaturas recibidas para detectar errores en la despersonalización y facilitar, a las personas encargadas del proceso de selección, los currículums sin los datos de carácter personal que figuran en la parte "oculta", asegurando así la eliminación de todos los datos acordados y necesarios para poder participar en el proyecto piloto (fotografía, sexo, nombre, edad, etc.). De esta forma, las personas encargadas de la despersonalización actúan de "filtro" para ofrecer candidaturas ciegas a las personas encargadas de la selección

y valoración, y no participan directamente en el proceso de selección y valoración de candidaturas.

Desde el Instituto de la Mujer se elaboró y facilitó un modelo de CV despensalizado que consta de dos apartados: uno contiene los datos que habría que ocultar y otro hace referencia exclusivamente a la capacidad y experiencia de la persona candidata. Esta versión se envió a todas las empresas participantes para su libre modificación y utilización. (Véase **ANEXO IV**). Hayan o no utilizado esta plantilla, las 44 empresas que recibieron CV directamente vía email necesitaron dedicar a una o varias personas a ocultar los datos personales antes de trasladar estos CV a la persona o personas que llevan a cabo la preselección de candidaturas.

- **Entidades con contratación externa (Entidades intermediarias):**

En este caso, las 17 entidades que utilizaron los servicios prestados por entidades reclutadoras externas (portales de trabajo, head-hunters, etc.), recibieron las candidaturas correspondientes a cada puesto ofertado y, a partir de ahí realizaron su preselección o selección. Dichas empresas intermediarias proporcionaron las candidaturas en un formato despensalizado y, una vez finalizado el proceso de selección, facilitaron los indicadores necesarios para poder evaluar el proyecto piloto a las empresas participantes que utilizaron sus servicios.



Gráfico 1. Herramientas de despensalización

#### 4.4.2. Técnicas e instrumentos de recogida de datos

Para la recogida de datos se solicitó a las entidades participantes en el proyecto piloto el envío de la información dividida en semestres: primero y segundo de 2018. También se les solicitaron los datos de contratación de 2017, para poder compararlos. Para ello, se diseñó y envió una base de datos en formato Microsoft Access, creada para recoger la información cuantitativa de manera sistemática y en la que las entidades cumplimentaron la siguiente información:

- **Datos generales:** Datos de contacto, plantilla de la entidad, puestos de trabajo escogidos para la implantación del proyecto piloto de 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 de CV Anónimo). Incluye, entre otros, los siguientes datos:
  - > Puesto de trabajo (Clasificación según CNO<sup>15</sup> - 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:
  - > 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.

Se solicitó a las entidades que enviaran datos de los procesos de selección despersonalizados realizados en el año 2018, y también los realizados para los mismos puestos de trabajo en el año 2017 de manera que fueran comparables.

Muchas entidades tuvieron dificultades técnicas a la hora de cumplimentar la base de datos de Access, por lo que fue necesario elaborar unos nuevos cuestionarios en formato Microsoft Excel para aquellas entidades que lo necesitaron. Esto supuso un trabajo casi artesanal para lograr que los datos proporcionados por todas las empresas y organizaciones fueran representativos y comparables entre sí, y constituyó el mayor obstáculo de cara a una implantación a mayor escala. Numerosas entidades no recogen habitualmente esta cantidad de datos desglosados por edad y sexo, y resultó sumamente complejo unificar la información recibida finalmente.

Por otro lado, también se recopiló, mediante dos cuestionarios en formato Microsoft Word la siguiente información **cuantitativa**:

- Un cuestionario con las opiniones personales del personal de las entidades participantes implicado en los procesos de selección. En ellos se tuvieron en cuenta las dificultades a la hora de implantar y valorar el CV Anónimo, así como la acogida del proyecto piloto por parte del equipo.

15 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](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614)

## 4. METODOLOGÍA

- Un cuestionario con las opiniones personales de las personas contratadas mediante el proceso de selección despersonalizado. En este cuestionario se recabaron datos sobre la información previa a los procesos de selección anónimos de la persona contratada, así como su valoración personal sobre su participación en el proceso.

De esta manera, tras la implantación del proyecto piloto de 12 meses de duración de enero a diciembre 2018, se obtuvo la siguiente muestra:

### Información cuantitativa:

	DATOS 2017			DATOS 2018		
Nº ENTIDADES QUE ENVIARON DATOS	32			46		
Nº PROCESOS DE SELECCIÓN	616			290		
Nº PUESTOS DE TRABAJO DIFERENTES	65			84		
	Hombres	Mujeres	Totales	Hombres	Mujeres	Totales
Nº CANDIDATURAS RECIBIDAS	70.772	84.499	155.271	43.038	49.244	92.282
Nº CANDIDATURAS SELECCIONADAS	2.926	3.427	6.353	3.762	4.121	7.883
Nº PERSONAS FINALISTAS	1.264	1.528	2.792	1.334	1.696	3.030
Nº PERSONAS CONTRATADAS	747	909	1.656	847	1.020	1.857

**Tabla 8. Muestra inicial de información cuantitativa**

### Información cualitativa:

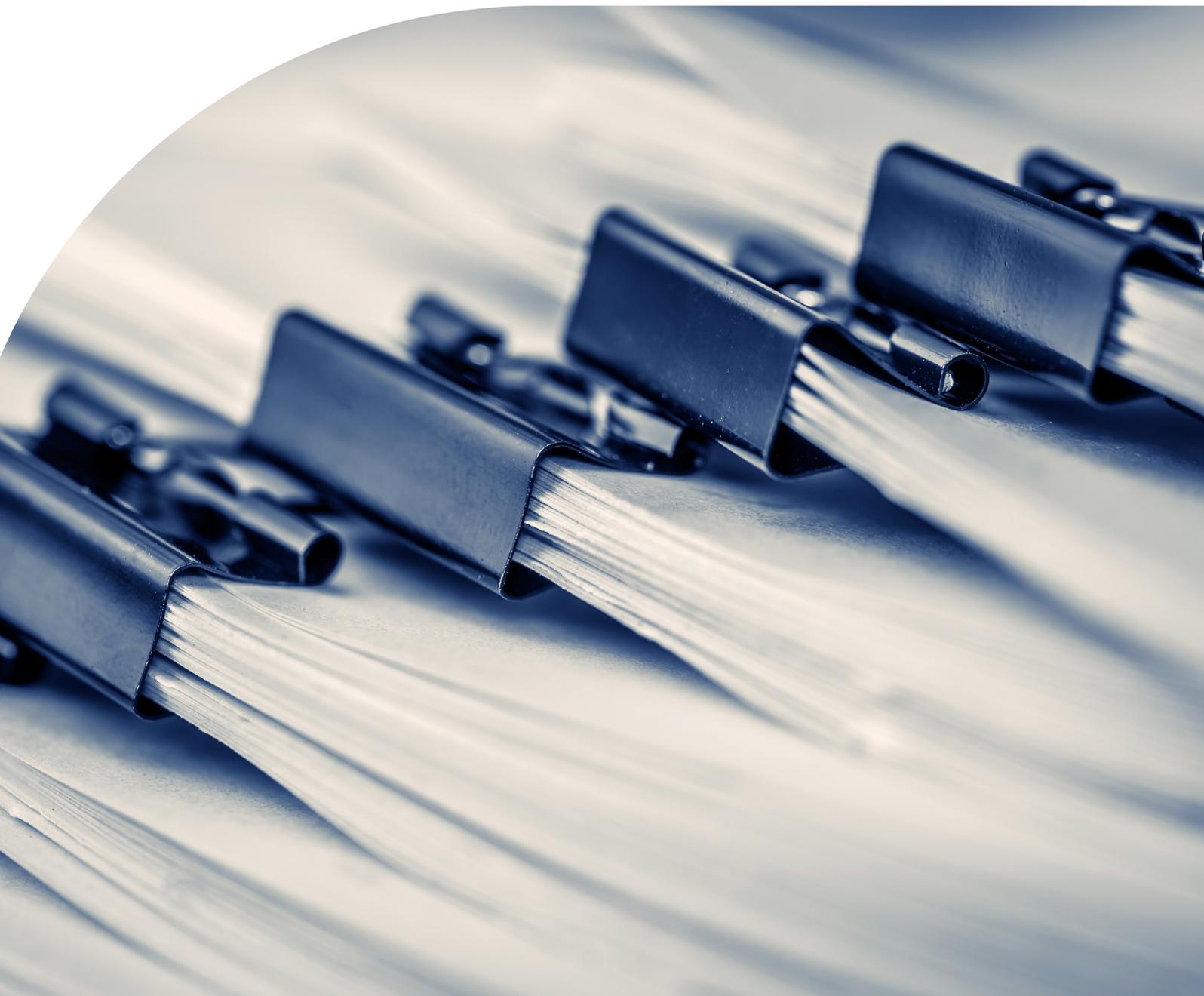
	Nº
CUESTIONARIOS OPINIONES DEL PERSONAL DE RRHH	76
CUESTIONARIOS OPINIONES PERSONAS CONTRATADAS	159

**Tabla 9. Muestra inicial de información cualitativa**

En el **ANEXO V** se incluyen los formularios y los cuestionarios de recogida de datos.

### 4.4.3. Métodos y técnicas de análisis

Toda la información recibida, en los formatos indicados: Access, Excel y Word, fue comprobada y normalizada para su posterior importación en una base de datos global en formato Access. Esto permitió su posterior análisis mediante consultas de selección y agregados, extractando los datos en base a determinados condicionantes. Con ellos, se elaboraron las tablas y gráficos que se presentan en el **apartado 5. RESULTADOS**.



# 5 RESULTADOS

En este apartado se presentarán los datos 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. Todos los datos se mostrarán agrupados en base a diferentes variables, intentando determinar si se aprecia o no influencia en la selección o contratación de mujeres u hombres (en función de los puestos de que se trate) debido al uso de currículums despersonalizados.

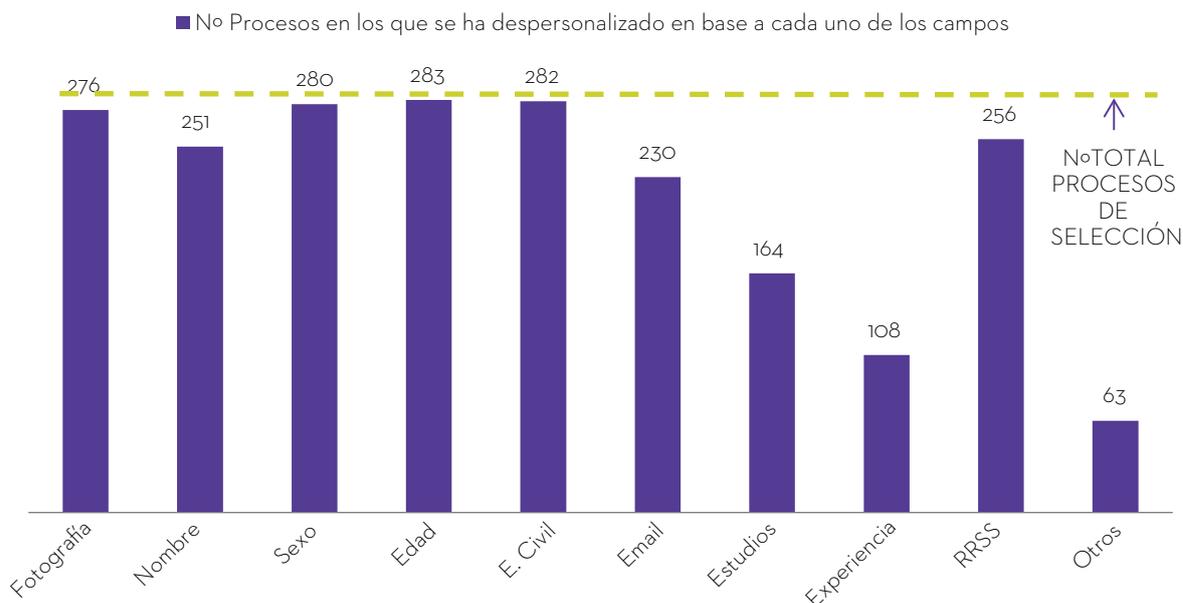
## 5.1. Alcance de la despersonalización

Aunque cada entidad decidió la forma más adecuada de participar en el proyecto, se exigió como mínimo (tal y como se ha indicado en el **apartado 4.4.1** Procedimiento CV Anónimo), que la despersonalización abarcara los siguientes datos:

- Fotografía
- Nombre y Apellidos
- Sexo
- Edad
- Estado civil
- Correo electrónico y otros datos de contacto que puedan reflejar características irrelevantes para el proceso inicial de candidaturas (Ej. Redes sociales como LinkedIn, Twitter, Facebook..., etc.), que irían ocultos en las primeras fases del proceso.

También se recomendó despersonalizar otros datos que pudieran ofrecer información personal susceptible de inducir a algún tipo de sesgo relacionado, por ejemplo, con la edad como son:

- Fecha de estudios
- Fecha de experiencia previa



**Gráfico 2. Alcance de la despersonalización de todos los procesos de selección recibidos<sup>16</sup>**

Tras analizar los datos facilitados por las 46 entidades participantes en el proyecto piloto, se comprobó que, en numerosos procesos de selección realizados por éstas, no se habían ocultado todos los datos mínimos requeridos, por lo que no se podía considerar que estos fueran procesos de selección despersonalizados que pudieran ser comparados en el proyecto piloto, es decir, en muchos casos no se ocultó el nombre, fotografía, edad, etc. De ahí, que se decidiera excluir del estudio aquellos procesos de selección en los que no se hubieran despersonalizado todos los campos mínimos requeridos. Esto puso una vez más de manifiesto la dificultad de llevar a cabo una despersonalización a gran escala, debido a que es preciso monitorizar a cada empresa individualmente con el objeto de asegurar una recogida de datos normalizada y comparable.

El incluir estos procesos de selección en el estudio habría supuesto desvirtuar los resultados, pues estaríamos evaluando los datos de procesos de selección despersonalizados cuando muchos no lo son.

Por este motivo se estableció un requisito mínimo para poder incluir los procesos de selección en el estudio, quedando descartado el resto de procesos. De esta manera, se consideran procesos de selección anónimos, a efectos de este proyecto piloto, aquellos en los que se han ocultado como mínimo los siguientes cinco campos:

1. Fotografía
2. Nombre y Apellidos
3. Sexo
4. Edad/Fecha nacimiento
5. Estado civil

<sup>16</sup> RRSS: Acrónimo de Redes Sociales. Se incluye en esta categoría cualquier referencia a red social como Twitter, Facebook, LinkedIn, etc.

## 5. RESULTADOS

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

### 5.1.1. Nueva muestra filtrada en base a la despersonalización

Como se ha visto anteriormente, la muestra de estudio quedó reducida de la siguiente manera:

	MUESTRA RECIBIDA (DATOS 2018)			NUEVA MUESTRA REAL FILTRADA (DATOS 2018)		
Nº ENTIDADES	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 10. Nueva muestra de información cuantitativa de 2018, filtrada según el alcance de despersonalización de los procesos**

Al hacer este filtrado se eliminaron de la muestra inicial recibida 50 procesos de selección de 8 entidades diferentes debido a no cumplir con los requisitos mínimos de despersonalización de los procesos comentados anteriormente. Esto supuso que 6 entidades participantes se quedaran fuera del proyecto piloto puesto que sus procesos de selección no cumplían con estas exigencias.

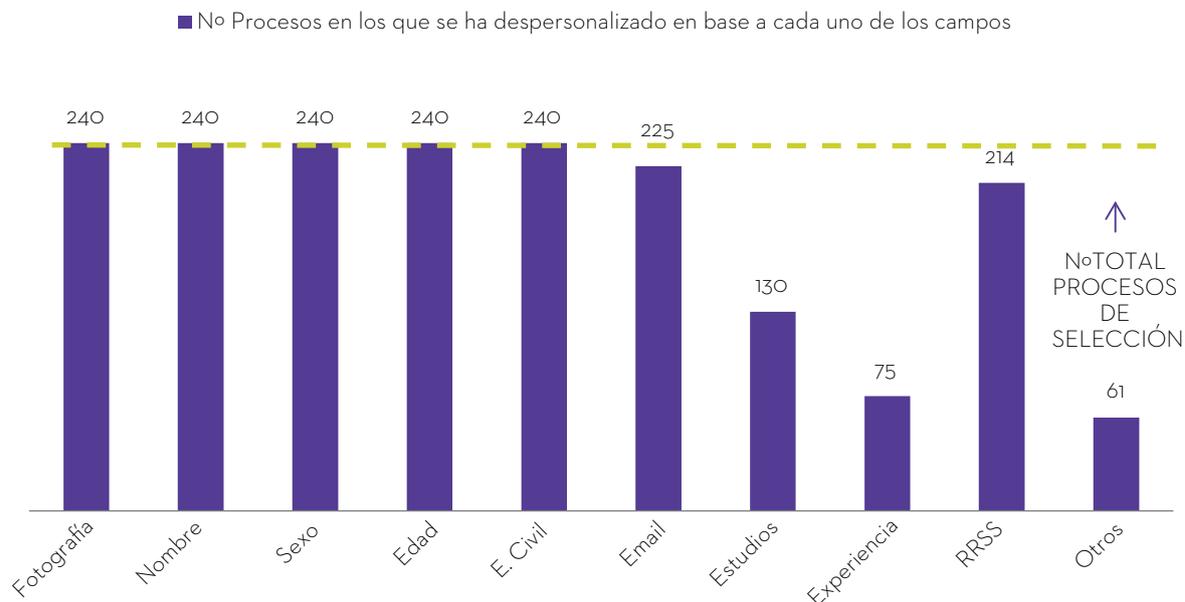
Por lo tanto la muestra de datos filtrada del año 2018, relativa a los procesos despersonalizados, quedaría finalmente en 40 entidades y 240 procesos de selección, tal y como aparece en la **Tabla 10. Nueva muestra de información cuantitativa de 2018, filtrada según el alcance de despersonalización de los procesos.**

Al quedarse fuera del estudio las 6 entidades mencionadas anteriormente, también se filtró, por lo tanto, la muestra del año anterior 2017, apartando del estudio los procesos de selección realizados por estas empresas. La muestra filtrada del año 2017 queda de la siguiente manera, de 32 entidades se reduce a 29 y de 83 procesos de selección a 75:

	MUESTRA RECIBIDA (DATOS 2017)			NUEVA MUESTRA FILTRADA (DATOS 2017)		
Nº ENTIDADES	32			29		
Nº PROCESOS DE SELECCIÓN	83			75		
Nº PUESTOS DE TRABAJO DIFERENTES	65			59		
	Hombres	Mujeres	Totales	Hombres	Mujeres	Totales
Nº CANDIDATURAS RECIBIDAS	70.772	84.499	155.271	70.071	83.721	153.792
Nº CANDIDATURAS SELECCIONADAS	2.926	3.427	6.353	2.373	2.784	5.157
Nº PERSONAS FINALISTAS	1.264	1.528	2.792	1.162	1.365	2.527
Nº PERSONAS CONTRATADAS	747	909	1.656	694	830	1.524

*Tabla 11. Nueva muestra de información cuantitativa del año 2017, 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 cumplían el requisito mínimo, sería el siguiente:



*Gráfico 3. Alcance de la despersonalización de los procesos de selección recibidos de la nueva muestra filtrada*

## 5.2. 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

En el caso de este estudio, la mayor parte de la muestra está formada por PYMES y grandes empresas (un 80%), mientras que las pequeñas y microempresas representan el 20% del total. En España, sin embargo, casi el 90% de las empresas pertenecen al grupo de microempresas (de 1 a 9 empleados)

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

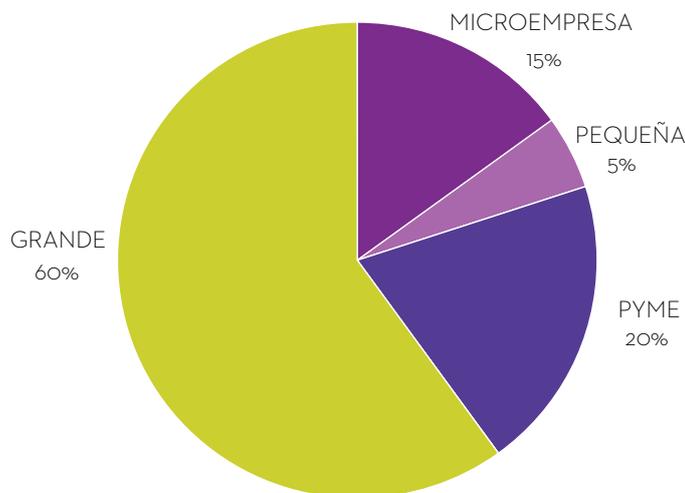
- a. MICROEMPRESA:  $\leq 10$  personas
- b. PEQUEÑA: 11 - 50 personas
- c. PYME: 51 - 250 personas
- d. GRANDE:  $> 250$  personas

En base a esta clasificación, se calcula el número y el porcentaje de entidades de las muestras que pertenecen a cada una de las categorías:

CLASIFICACIÓN TAMAÑO	MUESTRA INICIAL		MUESTRA FILTRADA	
	Nº ENTIDADES	%	Nº ENTIDADES	%
MICROEMPRESA	6	13,04 %	6	15,00 %
PEQUEÑA	2	4,35 %	2	5,00 %
PYME	9	19,57 %	8	20,00 %
GRANDE	29	63,04 %	24	60,00 %
<b>TOTALES</b>	<b>46</b>	<b>100,00 %</b>	<b>40</b>	<b>100,00 %</b>

*Tabla 12. Número y porcentaje de entidades en función de la clasificación por tamaño*

El tipo de entidad más representada es la entidad grande con un 60 % del total, y la menos representada es la entidad pequeña, con un 5%.



*Gráfico 4. Porcentaje de entidades en función del tamaño de la plantilla*

b) En función de la composición de la plantilla

La clasificación se realiza en base al porcentaje de mujeres con respecto a la plantilla total de la entidad:

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

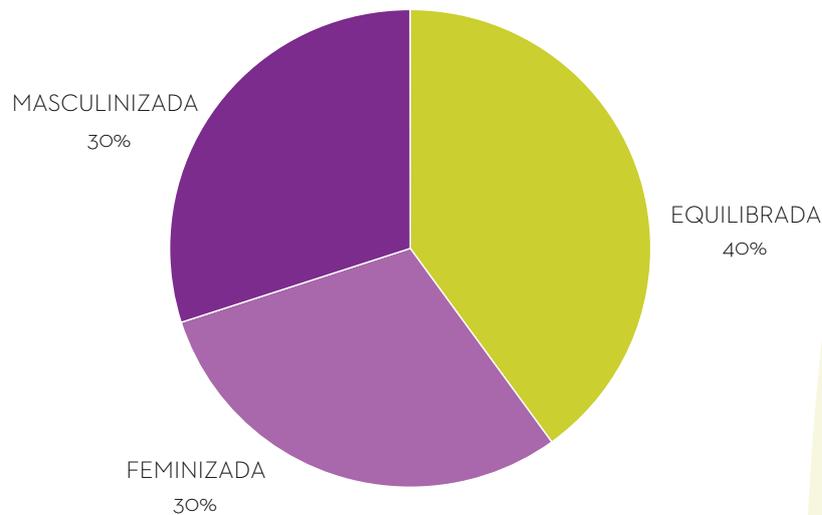
En base a esta clasificación, se calcula el número y el porcentaje de entidades de la muestra que pertenecen a cada una de las categorías:

CLASIFICACIÓN COMPOSICIÓN	MUESTRA INICIAL		MUESTRA FILTRADA	
	Nº ENTIDADES	%	Nº ENTIDADES	%
EQUILIBRADA	20	43,48%	16	40,00%
FEMINIZADA	13	28,26%	12	30,00%
MASCULINIZADA	13	28,26%	12	30,00%
<b>TOTALES</b>	<b>46</b>	<b>100,00%</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

*Tabla 13. Número y porcentaje de entidades en función de la composición de la plantilla*

El tipo de entidad más representada es la equilibrada con un 40 %, seguido de la masculinizada con un 30 % y de la feminizada con un 30 %.

## 5. RESULTADOS



**Gráfico 5. Porcentaje de entidades en función de la composición de la plantilla**

En base a estas dos clasificaciones, se calculó el número y el porcentaje de entidades participantes que se encuadra en cada una de las categorías descritas combinadas:

### En función del tamaño y composición de la plantilla:

CLASIFICACIÓN TAMAÑO	CLASIFICACIÓN COMPOSICIÓN	MUESTRA INICIAL		MUESTRA FINAL	
		Nº ENTIDADES	%	Nº ENTIDADES	%
MICROEMPRESA	EQUILIBRADA	1	2,17%	1	2,50%
	FEMINIZADA	2	4,35%	2	5,00%
	MASCULINIZADA	3	6,52%	3	7,50%
PEQUEÑA	EQUILIBRADA	1	2,17%	1	2,50%
	FEMINIZADA	1	2,17%	1	2,50%
PYME	EQUILIBRADA	4	8,70%	4	10,00%
	FEMINIZADA	3	6,52%	2	5,00%
	MASCULINIZADA	2	4,35%	2	5,00%
GRANDE	EQUILIBRADA	14	30,43%	10	25,00%
	FEMINIZADA	7	15,22%	7	17,50%
	MASCULINIZADA	8	17,39%	7	17,50%
<b>TOTALES</b>		<b>46</b>	<b>100,00%</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

**Tabla 14. Número de entidades en función del tamaño y de la composición de la plantilla**

El tipo de entidad más representado en la muestra filtrada es el de entidad grande y equilibrada, con un 25 % de las entidades totales, seguido de entidad grande y feminizada y entidad grande y masculinizada con un 17,50% cada una.

c) En función de la actividad de la entidad:

Para clasificar a las entidades en función de su actividad se ha utilizado el Código CNAE<sup>17</sup>, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Se han tomado dos códigos de esta clasificación: la Clase, que indica la actividad económica, y la Sección, que indica el sector económico y, en base a esta clasificación, se ha calculado el número de entidades asociadas a cada uno de los códigos. Todo se ha calculado sobre la muestra filtrada. Ver clasificación detallada en **ANEXO IX**.

### 5.3. Puestos de trabajo escogidos para la implantación del proyecto piloto

Las diferentes entidades participantes del proyecto escogieron voluntariamente una serie de puestos de trabajo sobre los que implantar el proyecto piloto de CV Anónimo, de manera que se pudiesen realizar varios procesos de selección para cada uno de los puestos de trabajo escogidos.

Para asegurarnos el tratamiento uniforme de los datos y que éstos fueran comparables entre sí, se realizó una categorización de puestos de trabajo utilizando la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11)<sup>18</sup>. En dicha clasificación, las ocupaciones están agrupadas en Grupos Primarios, SubGrupos, SubGrupos Principales y Gran Grupo.

Tal y como se ha indicado en el **apartado 5.1.1. Nueva muestra filtrada en base a la despersonalización**, el número de puestos de trabajo diferentes escogidos por las entidades es de 67. En la **Tabla 15** se incluye un listado con todos los puestos de trabajo escogidos por las entidades, agrupados por Grupo Primario de la clasificación CNO-11, y un campo calculado referido al número de procesos de selección despersonalizados realizados durante el año 2018 para cada puesto de trabajo:

---

17 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](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177032&menu=ultiDatos&idp=1254735976614)

18 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](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614)

## 5. RESULTADOS

GRUPO PRIMARIO CNO-11	DESCRIPCIÓN PUESTO DE TRABAJO	PROCESOS DESPERSONALIZADOS	
		Nº PROCESOS	%
1211	Directores financieros	2	0,83%
1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	1	0,42%
1221	Directores comerciales y de ventas	2	0,83%
1222	Directores de publicidad y relaciones públicas	2	0,83%
1432	Directores y gerentes de empresas de comercio al por menor	2	0,83%
2121	Enfermeros no especializados	2	0,83%
2159	Profesionales de la salud no clasificados bajo otros epígrafes	2	0,83%
2321	Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos	2	0,83%
2431	Ingenieros industriales y de producción	8	3,33%
2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	4	1,67%
2443	Ingenieros en telecomunicaciones	6	2,50%
2461	Ingenieros técnicos industriales y de producción	7	2,92%
2511	Abogados	12	5,00%
2512	Fiscales	2	0,83%
2613	Analistas financieros	5	2,08%
2622	Especialistas en administración de política de empresas	1	0,42%
2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	9	3,75%
2625	Especialistas en formación de personal	3	1,25%
2651	Profesionales de la publicidad y la comercialización	4	1,67%
2652	Profesionales de relaciones públicas	1	0,42%
2653	Profesionales de la venta de tecnologías de la información y las comunicaciones	1	0,42%
2711	Analistas de sistemas	4	1,67%
2719	Analistas y diseñadores de software y multimedia no clasificados bajo otros epígrafes	1	0,42%
2823	Psicólogos	2	0,83%
2824	Profesionales del trabajo y la educación social	2	0,83%
3110	Delineantes y dibujantes técnicos	2	0,83%
3127	Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial	2	0,83%

GRUPO PRIMARIO CNO-11	DESCRIPCIÓN PUESTO DE TRABAJO	PROCESOS DESPERSONALIZADOS	
		Nº PROCESOS	%
3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	2	0,83%
3132	Técnicos en instalaciones de tratamiento de residuos, de aguas y otros operadores en plantas similares	1	0,42%
3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	2	0,83%
3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	1	0,42%
3209	Supervisores de otras industrias manufactureras	1	0,42%
3326	Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental	1	0,42%
3510	Agentes y representantes comerciales	14	5,83%
3522	Agentes de compras	3	1,25%
3611	Supervisores de secretaría	1	0,42%
3613	Asistentes de dirección y administrativos	1	0,42%
3713	Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	2	0,83%
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	2	0,83%
3739	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	1	0,42%
3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	1	0,42%
4111	Empleados de contabilidad	3	1,25%
4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	1	0,42%
4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	1	0,42%
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	2	0,83%
4301	Grabadores de datos	3	1,25%
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	45	18,75%
4411	Empleados de información al usuario	8	3,33%
4412	Recepcionistas (excepto de hoteles)	1	0,42%
4422	Recepcionistas de hoteles	1	0,42%
4424	Teleoperadores	3	1,25%

## 5. RESULTADOS

GRUPO PRIMARIO CNO-11	DESCRIPCIÓN PUESTO DE TRABAJO	PROCESOS DESPERSONALIZADOS	
		Nº PROCESOS	%
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	7	2,92%
5110	Cocineros asalariados	1	0,42%
5120	Camareros asalariados	2	0,83%
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	2	0,83%
5420	Operadores de telemarketing	2	0,83%
5499	Vendedores no clasificados bajo otros epígrafes	2	0,83%
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	3	1,25%
5833	Conserjes de edificios	4	1,67%
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	2	0,83%
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	3	1,25%
8142	Operadores de máquinas para fabricar productos de material plástico	1	0,42%
8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	1	0,42%
8333	Operadores de carretillas elevadoras	3	1,25%
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	7	2,92%
9700	Peones de las industrias manufactureras	6	2,50%
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	2	0,83%

**Tabla 15. Nº y porcentaje de procesos de selección despersionalizados en función del Código Primario CNO-11**

La ocupación más representada es la 4309 - Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes y mercancías con un 18,75 % de los procesos de selección, seguido de 3510 - Agentes y representantes comerciales y 2511 - Abogados, con un 5,83 % y un 5 % respectivamente.

Si agrupamos los datos anteriores en función del Código SubGrupo Principal de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, tenemos el siguiente reparto de procesos de selección:

SUBGRUPO PRINCIPAL CNO-11	DESCRIPCIÓN	PROCESOS DESPERSONALIZADOS	
		Nº PROCESOS	%
43	Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	48	20,00%
24	Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	25	10,42%
26	Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	24	10,00%
35	Representantes, agentes comerciales y afines	17	7,08%
25	Profesionales en derecho	14	5,83%
44	Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	13	5,42%
31	Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	10	4,17%
41	Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	7	2,92%
95	Peones agrarios, forestales y de la pesca	7	2,92%
12	Directores de departamentos administrativos y comerciales	7	2,92%
45	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	7	2,92%
97	Peones de las industrias manufactureras	6	2,50%
27	Profesionales de las tecnologías de la información	5	2,08%
37	Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	5	2,08%
58	Trabajadores de los servicios personales	4	1,67%
21	Profesionales de la salud	4	1,67%
83	Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros	4	1,67%
28	Profesionales en ciencias sociales	4	1,67%
54	Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	4	1,67%
55	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	3	1,25%
51	Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	3	1,25%
74	Mecánicos y ajustadores de maquinaria	3	1,25%
36	Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	2	0,83%
52	Dependientes en tiendas y almacenes	2	0,83%

## 5. RESULTADOS

SUBGRUPO PRINCIPAL CNO-11	DESCRIPCIÓN	PROCESOS DESPERSONALIZADOS	
		Nº PROCESOS	%
23	Otros profesionales de la enseñanza	2	0,83%
98	Peones del transporte, descargadores y reponedores	2	0,83%
14	Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	2	0,83%
61	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	2	0,83%
33	Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	1	0,42%
32	Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	1	0,42%
38	Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	1	0,42%
81	Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	1	0,42%

**Tabla 16. Nº y porcentaje de procesos de selección despersonalizados en función del Código SubGrupo Principal CNO-11**

La ocupación más representada según la tabla anterior es 43 - Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público con un 20% de los procesos de selección, seguida de 24 - Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías con un 10,42% y de 26 - Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización con un 10 %.

Si agrupamos los datos anteriores en función del Código Gran Grupo de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, tenemos el siguiente reparto de procesos de selección:

GRAN GRUPO CNO-11	DESCRIPCIÓN	PROCESOS DESPERSONALIZADOS	
		Nº PROCESOS	%
2	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	78	32,50%
4	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	75	31,25%
3	Técnicos; profesionales de apoyo	37	15,42%
5	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	16	6,67%
9	Ocupaciones elementales	15	6,25%
1	Directores y gerentes	9	3,75%
7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	3	1,25%

GRAN GRUPO CNO-11	DESCRIPCIÓN	PROCESOS DESPERSONALIZADOS	
		Nº PROCESOS	%
8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	5	2,08%
6	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	2	0,83%

**Tabla 17. Nº y porcentaje de procesos de selección despersonalizados en función del Código Gran Grupo CNO-11**

La ocupación más representada según la clasificación anterior es la 2 – Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, con un 32,50 % del total de procesos, seguida de 4 – Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, con un 31,25 % de los procesos. La menos representada es 6 – Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero con un 0,83 % de los procesos de selección.

#### 5.4. Forma de implantación del CV Anónimo

Como se ha indicado en el apartado 4.4.3, se contemplaron tres formas de implantación del CV Anónimo:

- Plataforma interna: los currículums son recibidos a través de la plataforma interna de la entidad, que ha sido modificada para ocultar los datos necesarios, de manera que al personal involucrado en la selección de personal le llega el currículum anónimo.
- Plantilla CV Anónimo: los currículums anónimos se reciben a través de una plantilla con dos partes diferenciadas, una oculta a las personas encargadas de la selección y otra visible.
- Entidad externa: los currículums anónimos se reciben por mediación de una empresa externa que filtra los datos y no facilita a las personas encargadas de los procesos de selección los datos despersonalizados.

Los porcentajes de utilización de una u otra forma de implantación se presentan en la siguiente tabla:

Nº TOTAL DE PROCESOS	PLATAFORMA INTERNA		CV ANÓNIMO		ENTIDAD EXTERNA	
	Nº PROCESOS	%	Nº PROCESOS	%	Nº PROCESOS	%
240	96	40,00%	196	81,67%	42	17,50%

**Tabla 18. Porcentajes de utilización de cada forma de implantación**

Algunas entidades han hecho utilizado varias formas de implantación del CVA diferentes en un mismo proceso de selección; por ejemplo, han podido utilizar una plataforma interna de recepción de currículums y, a su vez, los servicios de una entidad externa.

### 5.5. Datos del año 2017 (antes de la implantación del proyecto piloto)

Para poder 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 no despersonalizados realizados durante el año anterior (2017) a la implantación del proyecto piloto de CV Anónimo, relativos a los mismos puestos de trabajo sobre los que se realizaron los procesos de selección despersonalizados en el año 2018. De las 40 entidades de la muestra filtrada, hubo 11 que no pudieron enviar datos correspondientes a 2017 por no disponer de ellos. Por lo tanto, del año 2017 se han recopilado datos de 29 entidades.

### 5.6. Datos del 2018, año de la implantación del proyecto piloto

#### 5.6.1. Datos globales

##### A) Datos totales y porcentuales

En la siguiente tabla se incluyen los números totales de candidaturas recibidas, seleccionadas, finalistas y contratadas, así como el porcentaje de presencia de mujeres en cada una de esas fases:

	TOTALES		% MUJERES	TOTALES
	H	M		
RECIBIDAS	40.148	47.030	53,95%	87.178
SELECCIONADAS	2.361	2.949	55,54%	5.310
FINALISTAS	1.145	1.524	57,10%	2.669
CONTRATADAS	749	932	55,44%	1.681

*Tabla 19. Datos totales y porcentuales. Año 2018*

## 5.6.2. Datos desagregados por sexo y grupos de edad

### A) Datos totales

En la siguiente tabla se presenta el número de candidaturas recibidas, seleccionadas, finalistas y contratadas, distribuidas por grupos de sexo y edad.

Como se puede comprobar, el mayor volumen de candidaturas recibidas se dio en el grupo de “edad desconocida”, seguido del grupo de edad de 20-29. Los grupos de edad con menos volumen fueron > 60 y 50-59 años.

	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESCONOCIDA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
RECIBIDAS	132	206	4.151	4.053	1.285	1.290	900	848	302	230	23	10	33.355	40.393
SELECCIONADAS	25	38	579	746	320	274	157	183	71	66	2	1	1.207	1.641
FINALISTAS	11	20	271	387	163	155	71	86	25	32	1	1	603	843
CONTRATADAS	7	6	140	230	73	81	39	44	9	16	1	1	480	554

**Tabla 20. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad. Año 2018**

Se observa que, aunque las candidaturas recibidas y seleccionadas fueron variables en cuanto a sexo y edad, a la hora de contratar, a partir de 20 años, se contrató un mayor número de mujeres que de hombres.

### B) Datos porcentuales desagregados por grupos de edad

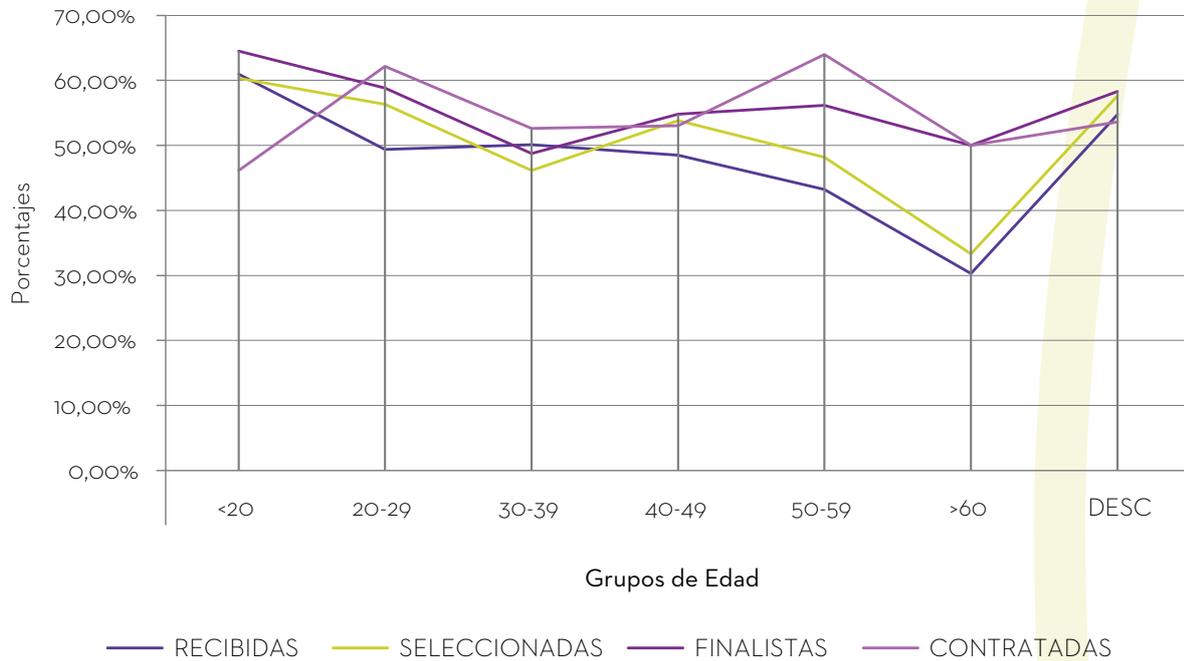
Los porcentajes de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección, desagregados por sexo y grupos de edad, fueron los siguientes:

	PORCENTAJE PRESENCIA MUJERES						
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	60,95%	49,40%	50,10%	48,51%	43,23%	30,30%	54,77%
SELECCIONADAS	60,32%	56,30%	46,13%	53,82%	48,18%	33,33%	57,62%
FINALISTAS	64,52%	58,81%	48,74%	54,78%	56,14%	50,00%	58,30%
CONTRATADAS	46,15%	62,16%	52,60%	53,01%	64,00%	50,00%	53,58%

**Tabla 21. Porcentajes de presencia de mujeres desagregados por grupos de edad. Año 2018**

## 5. RESULTADOS

Los mismos datos se presentan en el siguiente gráfico:

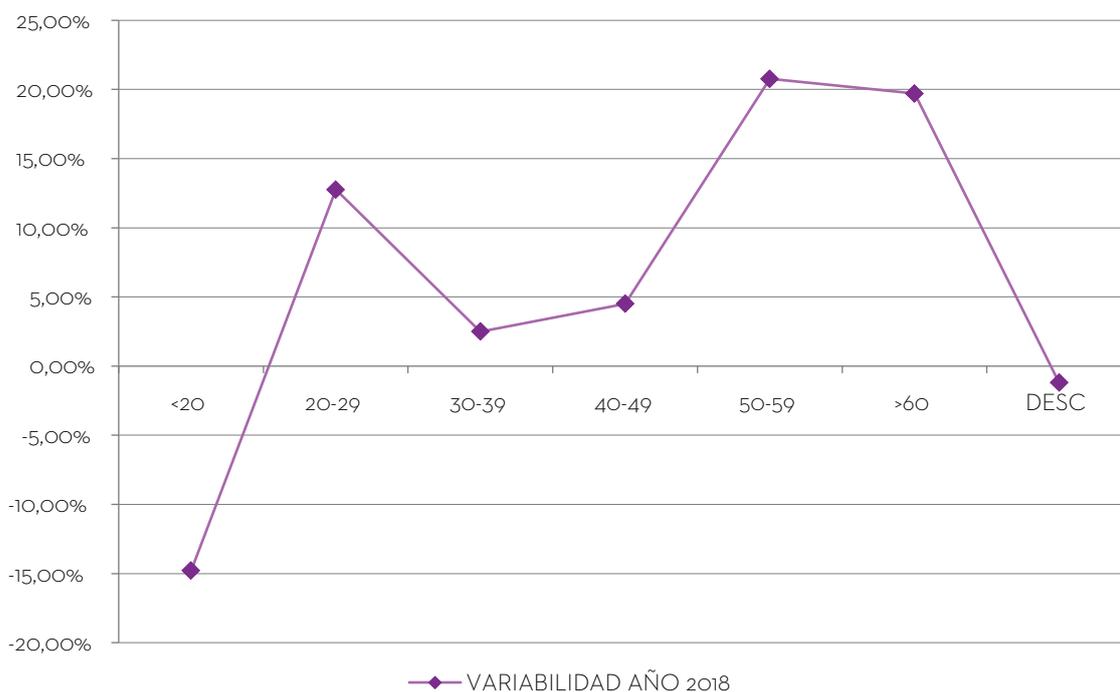


**Gráfico 6. Porcentajes de presencia de mujeres desagregados por grupos de edad. Año 2018**

Para valorar el aumento o disminución de la presencia de mujeres durante las diferentes fases de los procesos de selección se ha calculado la **variabilidad entre el porcentaje de mujeres contratadas y el porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas**, esto es, la diferencia entre ambos datos. Este indicador nos da una idea de si el porcentaje de mujeres contratadas aumentó o disminuyó con respecto al porcentaje de candidaturas recibidas.

PORCENTAJE PRESENCIA MUJERES							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
VARIABILIDAD	-14,79%	12,76%	2,50%	4,50%	20,77%	19,70%	-1,19%

**Tabla 22. Índice de variabilidad en grupos de edad. Año 2018**



**Gráfico 7. Índice de variabilidad en grupos de edad. Año 2018**

Tanto en la tabla como en el gráfico, se pueden apreciar tres picos en los que aumenta la variabilidad de los porcentajes de contratación. Uno es referente al grupo de edad 20-29 años y otros dos referentes a los grupos de edad 50-59 años y mayores de 60 años. Para estos grupos de edad, el porcentaje de contratadas fue superior al de candidaturas recibidas, por lo que cabría pensar que, en esas franjas de edad, la despersonalización de los currículums favoreció la contratación de mujeres en unos porcentajes bastante altos.

Cabe destacar que, excepto en los casos de los grupos de edad de menores de 20 años y aquellos de edad desconocida, los porcentajes de variabilidad fueron siempre positivos, es decir, se contrataron mujeres en un porcentaje mayor al de las candidaturas recibidas.

## 5.7. Comparativa datos del año 2017 y del año 2018

### 5.7.1. Datos globales y desagregados por sexo y grupos de edad

#### A) Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad

En las siguientes tablas, se presentan el número de hombres y de mujeres presentes en cada una de las fases del proceso de selección: candidaturas recibidas, seleccionadas, personas finalistas y contratadas, distribuidas por grupos de edad. También se ha añadido una columna en la que se calcula el porcentaje de presencia de mujeres en cada una de las fases mencionadas.

## 5. RESULTADOS

DATOS 2017														
	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
RECIBIDAS	321	493	4.537	3.507	3.161	2.532	1.470	1.125	426	299	29	14	60.127	75.751
SELECCIONADAS	8	6	462	622	205	237	89	125	39	36	1	1	1.569	1.757
FINALISTAS	7	4	222	288	114	137	66	86	32	29	1	1	720	820
CONTRATADAS	6	4	99	154	45	67	20	30	9	3	0	0	515	572
	<b>TOTAL HOMBRES</b>				<b>TOTAL MUJERES</b>				<b>TOTALES</b>				<b>% MUJERES</b>	
RECIBIDAS	70.071				83.721				153.792				54,44%	
SELECCIONADAS	2.373				2.784				5.157				53,98%	
FINALISTAS	1.162				1.365				2.527				54,02%	
CONTRATADAS	694				830				1.524				54,46%	

DATOS 2018														
	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
RECIBIDAS	132	206	4.151	4.053	1.285	1.290	900	848	302	230	23	10	33.355	40.393
SELECCIONADAS	25	38	579	746	320	274	157	183	71	66	2	1	1.207	1.641
FINALISTAS	11	20	271	387	163	155	71	86	25	32	1	1	603	843
CONTRATADAS	7	6	140	230	73	81	39	44	9	16	1	1	480	554
	<b>TOTAL HOMBRES</b>				<b>TOTAL MUJERES</b>				<b>TOTALES</b>				<b>% MUJERES</b>	
RECIBIDAS	40.148				47.030				87.178				53,95%	
SELECCIONADAS	2.361				2.949				5.310				55,54%	
FINALISTAS	1.145				1.524				2.669				57,10%	
CONTRATADAS	749				932				1.681				55,44%	

Tabla 23. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad. Años 2017-2018

Comparando ambas tablas vemos que los porcentajes de presencia de mujeres fueron muy similares, en torno al 50%. Se aprecian, no obstante, algunas diferencias: en el año 2017 se recibieron más candidaturas de mujeres (54,44%) que en el año 2018 (53,95%); sin embargo, en 2018 utilizando procesos de selección despersonalizados, el número de contrataciones de mujeres llegó a 55,44%, aumentando un 1,49% con respecto al porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas. En el año 2017, el porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas (53,98%) fue prácticamente igual al de mujeres contratadas (54,46%). Estos datos indican que hubo un porcentaje ligeramente mayor de contratación de mujeres, en el año 2018, a través de procesos de selección despersonalizados, con respecto al porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas, para el mismo tipo de puestos y en el mismo universo de empresas.

### Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2017 - 2018

En la siguiente tabla se aprecian las variaciones entre los porcentajes de presencia de mujeres en las distintas fases para los años 2017 y 2018:

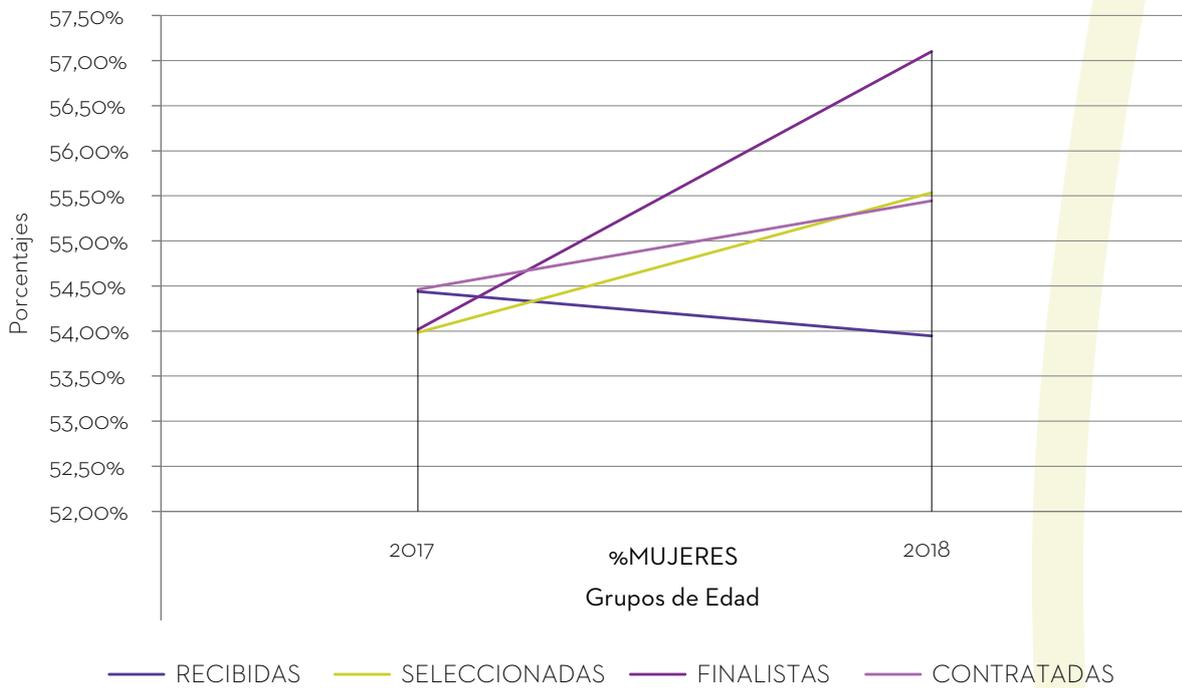
	% PRESENCIA MUJERES		
	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018
RECIBIDAS	54,44%	53,95%	-0,49%
SELECCIONADAS	53,98%	55,54%	<b>1,56%</b>
FINALISTAS	54,02%	57,10%	<b>3,08%</b>
CONTRATADAS	54,46%	55,44%	<b>0,98%</b>

**Tabla 24. Tabla resumen porcentaje de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección. Diferencias entre 2018 y 2017**

Se puede comprobar que existió un incremento sensible de las candidatas que llegan a finalistas en 2018 con respecto a 2017, aunque luego no se tradujo en un aumento de igual magnitud en el porcentaje de mujeres contratadas. Esta situación puede tener explicación en la influencia que tuvo el anonimato de las candidaturas en los procesos de selección, pues el alcance del mismo llegó hasta la fase de candidaturas finalistas, justo antes de la entrevista personal donde las personas candidatas dejaron de ser anónimas. Por lo tanto la implementación de los procesos despersonalizados produjo un aumento de la presencia de mujeres candidatas que llegan al final del proceso de selección.

En el siguiente gráfico se puede comprobar que el porcentaje de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección, aumentó del año 2017 al 2018, excepto en la fase de candidaturas recibidas. También cabe destacar el aumento de mujeres en la fase de finalistas entre 2017 y 2018.

**PORCENTAJES PRESENCIA MUJERES (COMPARATIVA 2017-2018)**



**Gráfico 8. Porcentajes presencia de mujeres. Comparativa 2017-2018**

**Índices de variabilidad**

Para estudiar cómo influye la implementación 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 ( $IV_c$ )

Se define como la diferencia entre el porcentaje de mujeres contratadas con respecto al porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas. En una situación equilibrada cabría pensar que las mujeres son contratadas en la misma proporción en que se reciben candidaturas de mujeres. Un aumento o disminución en estos porcentajes daría información sobre si se favorece o no la contratación de mujeres.

- Índice de variabilidad de finalistas ( $IV_f$ )

Se define como la 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 25. 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  $IV_F$  es negativo, ya que se contrataron menos mujeres que las candidaturas recibidas. Sin embargo, al implementar los procesos de selección despersonalizados en el año 2018, ambos índices son claramente positivos lo que indica que se favoreció la contratación de mujeres, ya que contrata un 1,50 % más de mujeres que las candidaturas presentadas y también se favoreció aún más la presencia de mujeres en la fase final del proceso de selección, un 3,15%.

## B) Datos porcentuales desagregados por grupos de edad

En las siguientes tablas, se incluyen los datos relativos al porcentaje de presencia de mujeres en cada una de las fases del proceso de selección, desagregados por sexo y grupos de edad, tanto para el año 2017, anterior a la implantación del proyecto, como para el año 2018:

PORCENTAJE PRESENCIA MUJERES DATOS 2017							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	60,57%	43,60%	44,48%	43,35%	41,24%	32,56%	55,75%
SELECCIONADAS	42,86%	57,38%	53,62%	58,41%	48,00%	50,00%	52,83%
FINALISTAS	36,36%	56,47%	54,58%	56,58%	47,54%	50,00%	53,25%
CONTRATADAS	40,00%	60,87%	59,82%	60,00%	25,00%	0,00%	52,62%

PORCENTAJE PRESENCIA MUJERES (DATOS 2018)							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	60,95%	49,40%	50,10%	48,51%	43,23%	30,30%	54,77%
SELECCIONADAS	60,32%	56,30%	46,13%	53,82%	48,18%	33,33%	57,62%
FINALISTAS	64,52%	58,81%	48,74%	54,78%	56,14%	50,00%	58,30%
CONTRATADAS	46,15%	62,16%	52,60%	53,01%	64,00%	50,00%	53,58%

*Tabla 26. Porcentajes de presencia de mujeres desagregados por grupos de edad. Años 2017 y 2018*

En la **Gráfico 9. 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. En el año 2018, utilizando procesos de selección despersonalizados, el porcentaje de mujeres contratadas fue siempre mayor al porcentaje de candidaturas de mujeres que se presentaron a los procesos de selección, con excepción del grupo de edad menor de 20 años. Esta diferencia fue 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 favoreció la contratación de mujeres mayores de 50 años**. Por el contrario, el mayor porcentaje de contrataciones de mujeres durante el año 2017 se dio en los grupos de 20 a 49 años de edad, en los que, además, el porcentaje de contrataciones de mujeres fue superior al porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas, sin embargo, en los grupos de edad de 50 a mayores de 60 años, ocurrió todo lo contrario.

## 5. RESULTADOS

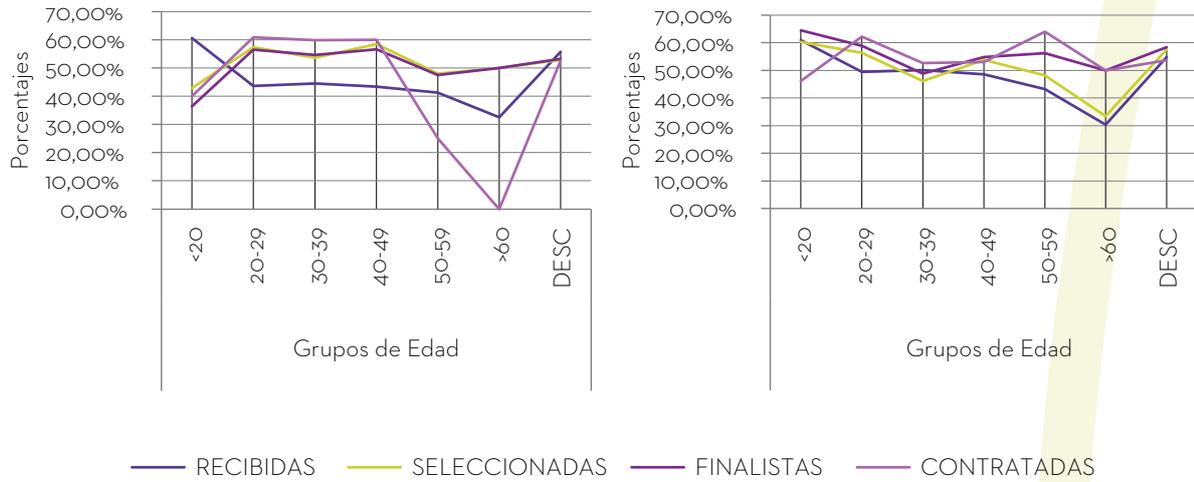


Gráfico 9. Porcentajes presencia mujeres por grupos de edad. Años 2017 y 2018

### Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2017 - 2018

EVOLUCIÓN PRESENCIA MUJERES 2017 - 2018							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	0,38%	5,81%	5,62%	5,16%	1,99%	-2,26%	-0,98%
SELECCIONADAS	17,46%	-1,08%	-7,49%	-4,59%	0,18%	-16,67%	4,79%
FINALISTAS	28,15%	2,34%	-5,84%	-1,80%	8,60%	0,00%	5,05%
CONTRATADAS	6,15%	1,29%	-7,22%	-6,99%	39,00%	50,00%	0,96%

Tabla 27. Evolución presencia mujeres 2017 - 2018

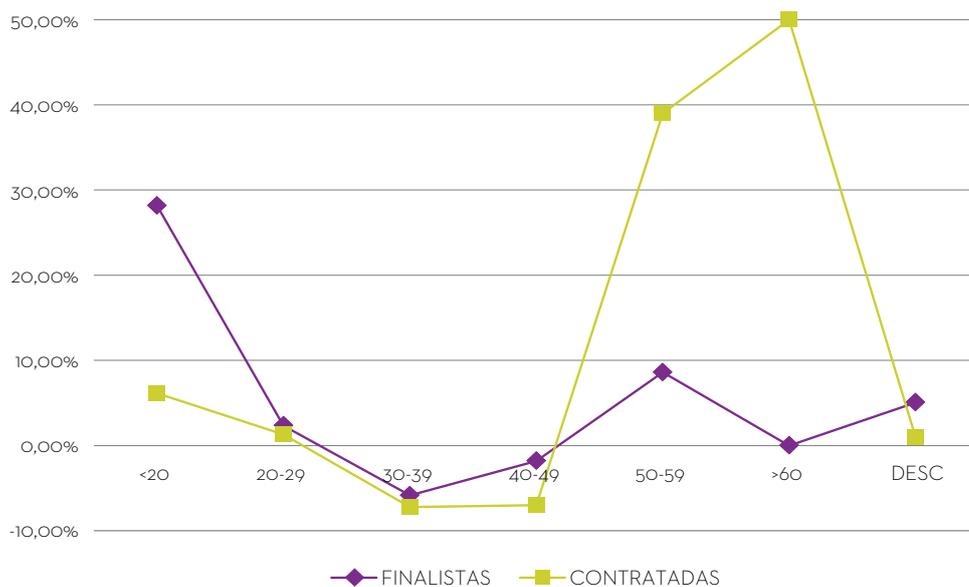


Gráfico 10. Evolución presencia mujeres 2017-2018

Tal y como se aprecia en la **Gráfico 10. 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 fue el caso de las contrataciones de mujeres de los grupos de edad 50-59 y >60 que aumentaron un 39 % y un 50% respectivamente, aunque si vemos el detalle de las mujeres contratadas tal y como figuran en la **Tabla 23. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad. Años 2017-2018**, en el caso del grupo de edad >60, la diferencia tan grande en las contrataciones fue debido a que en el año 2017 no se contrató a ninguna mujer y en el año 2018 a una. Por tanto, en estos grupos de edad las contrataciones eran muy bajas y un leve aumento en el número de personas contratadas fue determinante para que se disparesen los porcentajes de contrataciones en esas franjas de edad.

Por otro lado, también hubo un importante aumento de las candidaturas finalistas en el grupo < 20, que pasaron de 4 mujeres finalistas en 2017 a 16 en 2018, y en el grupo 50-59, que pasaron de 29 mujeres finalistas a 32.

### Índices de variabilidad

Los índices de variabilidad desagregados por grupos de edad son:

		<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>c</sub> )	AÑO 2017	-20,57%	<b>17,27%</b>	<b>15,35%</b>	<b>16,65%</b>	-16,24%	-32,56%	-3,13%
	AÑO 2018	-14,79%	<b>12,76%</b>	<b>2,50%</b>	<b>4,50%</b>	<b>20,77%</b>	<b>19,70%</b>	-1,19%
ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>f</sub> )	AÑO 2017	-24,20%	<b>12,87%</b>	<b>10,11%</b>	<b>13,23%</b>	<b>6,30%</b>	<b>17,44%</b>	-2,50%
	AÑO 2018	<b>3,57%</b>	<b>9,41%</b>	-1,35%	<b>6,26%</b>	<b>12,91%</b>	<b>19,70%</b>	<b>3,53%</b>

**Tabla 28. Índices de variabilidad desagregados por grupos de edad. Años 2017 y 2018**

Tal y como se ha visto anteriormente, hubo 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 se contrataron más mujeres que las candidaturas que se recibieron. Esta tendencia es especialmente destacable en los grupos de edad 50-59 y > 60 años, puesto que en el año 2018, mediante los procesos de selección despersonalizados, el índice de variabilidad de contrataciones se situó en 20,77% y 19,70% respectivamente, sin embargo, en el año 2017 cayó hasta un -16,24% y un -32,50%, es decir, se contrató menos porcentaje de mujeres que candidaturas se recibieron.

Con el índice de variabilidad de finalistas ocurrió algo diferente, fueron siempre positivos tanto en el año 2017 como en el 2018, es decir, se favoreció la presencia de mujeres en las distintas fases, excepto en el caso del grupo de edad 30-39 del año 2018, que tuvo un IV<sub>c</sub> de -1,35 %, y en los grupos de edad < 20 años y edad desconocida que tuvo un IV<sub>f</sub> de -24,20% y de -2,5% respectivamente.

## 5. RESULTADOS

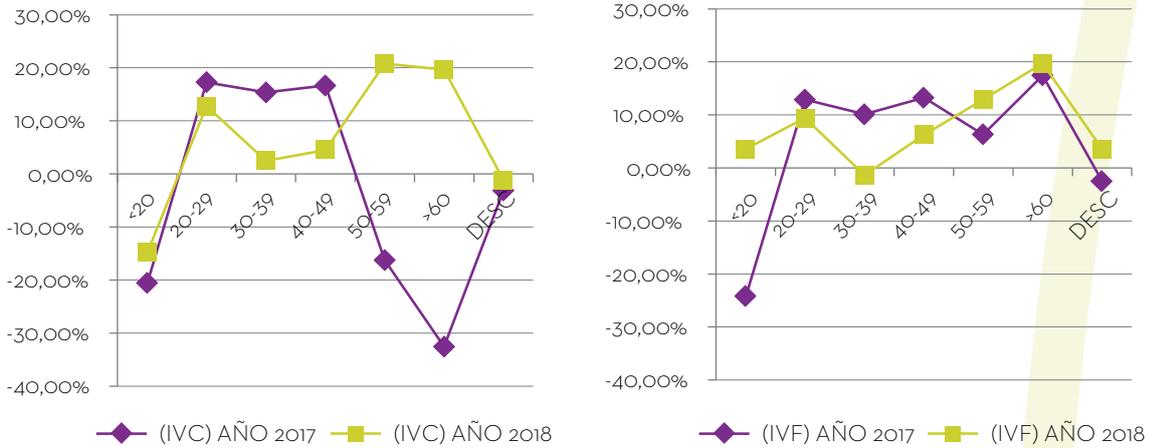


Gráfico 11. Índices de variabilidad. Años 2017 y 2018

### C) Distribución de las contrataciones

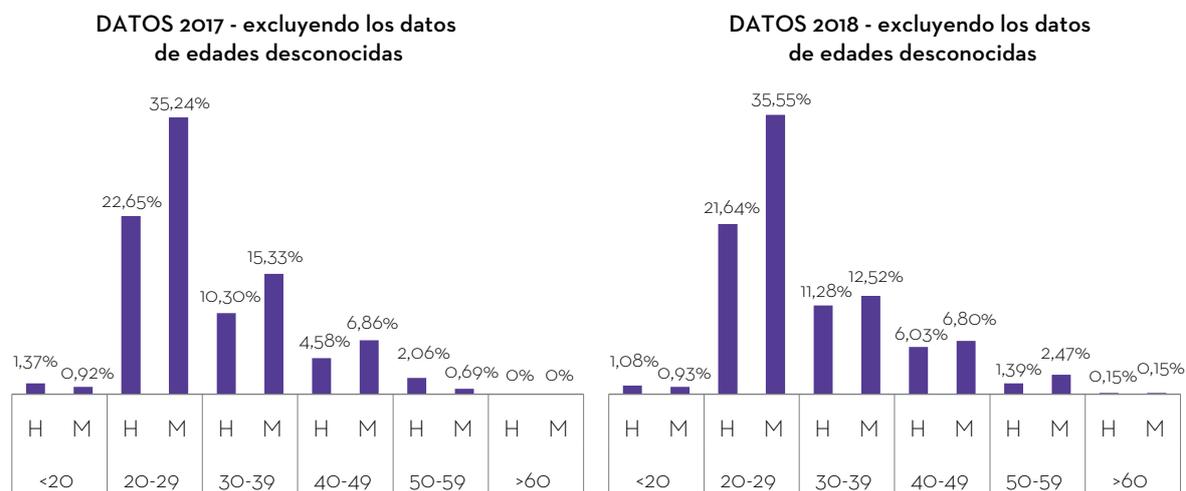
Otro dato que podemos extraer de los resultados obtenidos es la distribución, en porcentaje, de todas las contrataciones, según los grupos de edad, tal y como se expone en el **Gráfico 12. Distribución de las contrataciones. Años 2017 y 2018.**



Gráfico 12. Distribución de las contrataciones. Años 2017 y 2018

Al comparar los gráficos de las distribuciones de las contrataciones en ambos años, lo primero que llama la atención es el porcentaje tan elevado de contrataciones en la categoría de desconocidos. En esta categoría quedaron incluidos aquellos procesos de selección en los que se desconocía el grupo de edad al que pertenecían las personas contratadas. Esto se debe fundamentalmente a los procesos de selección realizados por una única entidad que, además representó un alto número de todas las contrataciones, 1.020 en total, y, en menor medida, a otras dos entidades, que incluyeron en esta categoría algunas personas contratadas pero no incluyeron la edad de las mismas.

Esta situación hizo que se desvirtuara la distribución en porcentaje de la muestra de contratadas, sobre todo debido al alto número de contrataciones incluidas en la categoría de desconocidos. Por ello, se elaboraron los mismos gráficos, pero sin tener en cuenta esas contrataciones. El resultado se puede ver en el **Gráfico 13. Distribución de las contrataciones, excluyendo categoría de edad desconocida. Años 2017 y 2018.**



**Gráfico 13. Distribución de las contrataciones, excluyendo categoría de edad desconocida. Años 2017 y 2018**

Tal y como se aprecia en el **Gráfico 14. Curvas de distribución contrataciones excluyendo categoría de edad desconocida. Años 2017 y 2018**, la curva de distribución del porcentaje de contrataciones para los diferentes grupos de edad distribuyó muy similar en ambos años: el grueso de contrataciones se distribuyó en los grupos de edad 20-29 años principalmente, seguido del grupo de edad 30-39 años, tanto para el año 2017 como el año 2018. Sin embargo, si nos fijamos en el **Gráfico 13. Distribución de las contrataciones, excluyendo categoría de edad desconocida. Años 2017 y 2018**, sí vemos unas ligeras diferencias de un año a otro. En el año 2018 la distribución de las contrataciones cambió un poco, disminuyendo los porcentajes de mujeres de 30-39 años, y aumentando ligeramente los de hombres de 40-49 años y mujeres de 50-59 años.

## 5. RESULTADOS



**Gráfico 14. Curvas de distribución contrataciones excluyendo categoría de edad desconocida. Años 2017 y 2018**

### 5.7.2. Datos agrupados por tamaño de la entidad

#### A) Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad

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 **5.2. Clasificación de entidades:**

MICROEMPRESA - DATOS 2017														
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
5														
RECIBIDAS	0	0	25	25	22	25	10	15	12	15	0	0	0	0
SELECCIONADAS	0	0	16	14	10	10	4	5	5	5	0	0	0	0
FINALISTAS	0	0	10	11	7	6	2	3	3	4	0	0	0	0
CONTRATADAS	0	0	2	7	3	5	1	2	1	1	0	0	0	0
	TOTAL HOMBRES		TOTAL MUJERES		TOTALES		% MUJERES							
RECIBIDAS	69		80		149		53,69%							
SELECCIONADAS	35		34		69		49,28%							
FINALISTAS	22		24		46		52,17%							
CONTRATADAS	7		15		22		68,18%							

Tabla 29. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para microempresas. Año 2017

MICROEMPRESA - DATOS 2018														
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
28														
RECIBIDAS	2	4	72	95	127	135	108	132	37	41	4	1	0	0
SELECCIONADAS	2	2	14	20	20	34	16	23	5	8	0	1	0	0
FINALISTAS	1	2	6	14	12	23	13	23	4	8	0	1	0	0
CONTRATADAS	1	1	2	8	0	3	3	9	3	1	0	1	0	0
	TOTAL HOMBRES		TOTAL MUJERES		TOTALES		% MUJERES							
RECIBIDAS	350		408		758		53,83%							
SELECCIONADAS	57		88		145		60,69%							
FINALISTAS	36		71		107		66,36%							
CONTRATADAS	9		23		32		71,88%							

Tabla 30. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para microempresas. Año 2018

## 5. RESULTADOS

PEQUEÑA - DATOS 2017														
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2														
RECIBIDAS	0	0	2	3	6	7	9	9	11	8	0	1	0	0
SELECCIONADAS	0	0	1	2	3	4	6	4	11	4	0	0	0	0
FINALISTAS	0	0	0	1	2	2	2	2	10	1	0	0	0	0
CONTRATADAS	0	0	0	1	2	2	0	2	3	1	0	0	0	0
	TOTAL HOMBRES				TOTAL MUJERES				TOTALES		% MUJERES			
RECIBIDAS	28				28				56		50,00%			
SELECCIONADAS	21				14				35		40,00%			
FINALISTAS	14				6				20		30,00%			
CONTRATADAS	5				6				11		54,55%			

Tabla 31. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para empresas pequeñas. Año 2017

PEQUEÑA - DATOS 2018														
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
10														
RECIBIDAS	1	0	16	11	21	21	19	24	15	5	1	1	0	0
SELECCIONADAS	0	0	7	6	10	12	11	11	8	3	0	0	0	0
FINALISTAS	0	0	6	5	9	7	9	5	6	2	0	0	0	0
CONTRATADAS	0	0	0	3	1	0	4	0	0	2	0	0	0	0
	TOTAL HOMBRES				TOTAL MUJERES				TOTALES		% MUJERES			
RECIBIDAS	73				62				135		45,93%			
SELECCIONADAS	36				32				68		47,06%			
FINALISTAS	30				19				49		38,78%			
CONTRATADAS	5				5				10		50,00%			

Tabla 32. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para empresas pequeñas. Año 2018

PYME - DATOS 2017														
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
7														
RECIBIDAS	1	0	111	112	46	65	9	15	0	0	0	0	49	210
SELECCIONADAS	1	0	40	41	21	27	2	10	0	0	0	0	12	30
FINALISTAS	1	0	11	15	10	12	0	5	0	0	0	0	5	22
CONTRATADAS	1	0	7	5	6	10	0	4	0	0	0	0	1	3
	TOTAL HOMBRES		TOTAL MUJERES		TOTALES		% MUJERES							
RECIBIDAS	216		402		618		65,05%							
SELECCIONADAS	76		108		184		58,70%							
FINALISTAS	27		54		81		66,67%							
CONTRATADAS	15		22		37		59,46%							

Tabla 33. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para pymes. Año 2017

PYME - DATOS 2018														
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
27														
RECIBIDAS	0	0	266	279	200	290	130	159	20	24	0	2	26	39
SELECCIONADAS	0	0	121	121	104	77	26	29	8	8	0	0	6	12
FINALISTAS	0	0	39	44	29	34	12	19	5	6	0	0	4	6
CONTRATADAS	0	0	18	19	15	21	10	10	0	4	0	0	1	3
	TOTAL HOMBRES		TOTAL MUJERES		TOTALES		% MUJERES							
RECIBIDAS	642		793		1.435		55,26%							
SELECCIONADAS	265		247		512		48,24%							
FINALISTAS	89		109		198		55,05%							
CONTRATADAS	44		57		101		56,44%							

Tabla 34. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para pymes. Año 2018

## 5. RESULTADOS

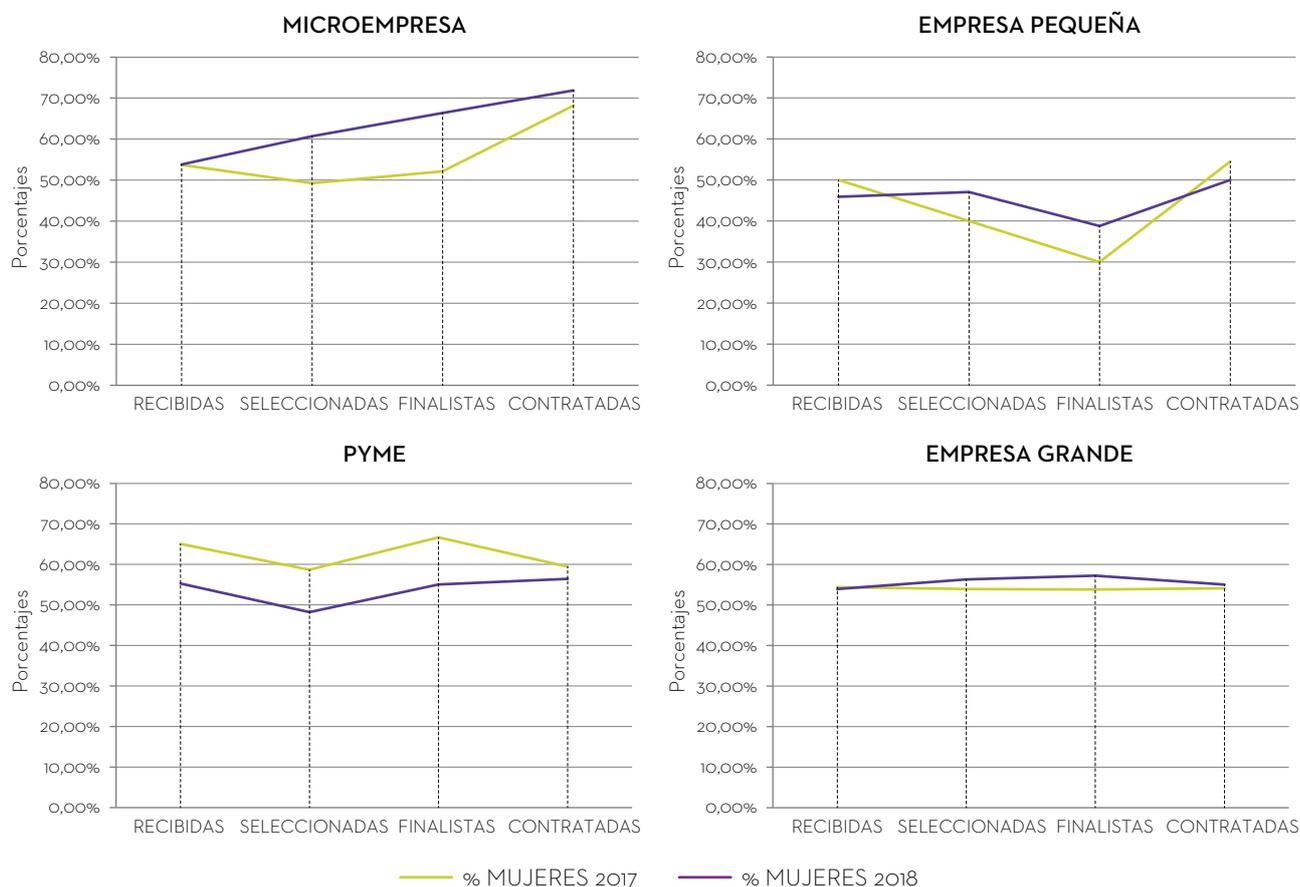
GRANDE - DATOS 2017															
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.		
61	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
RECIBIDAS	320	493	4.399	3.367	3.087	2.435	1.442	1.086	403	276	29	13	60.078	75.541	
SELECCIONADAS	7	6	405	565	171	196	77	106	23	27	1	1	1.557	1.727	
FINALISTAS	6	4	201	261	95	117	62	76	19	24	1	1	715	798	
CONTRATADAS	5	4	90	141	34	50	19	22	5	1	0	0	514	569	
	TOTAL HOMBRES				TOTAL MUJERES				TOTALES				% MUJERES		
RECIBIDAS	69.758				83.211				152.969				54,40%		
SELECCIONADAS	2.241				2.628				4.869				53,97%		
FINALISTAS	1.099				1.281				2.380				53,82%		
CONTRATADAS	667				787				1.454				54,13%		

Tabla 35. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para empresas grandes. Año 2017

GRANDE - DATOS 2018															
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.		
175	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
RECIBIDAS	129	202	3.797	3.668	937	844	643	533	230	160	18	6	33.329	40.354	
SELECCIONADAS	23	36	437	599	186	151	104	120	50	47	2	0	1.201	1.629	
FINALISTAS	10	18	220	324	113	91	37	39	10	16	1	0	599	837	
CONTRATADAS	6	5	120	200	57	57	22	25	6	9	1	0	479	551	
	TOTAL HOMBRES				TOTAL MUJERES				TOTALES				% MUJERES		
RECIBIDAS	39.083				45.767				84.850				53,94%		
SELECCIONADAS	2.003				2.582				4.585				56,31%		
FINALISTAS	990				1.325				2.315				57,24%		
CONTRATADAS	691				847				1.538				55,07%		

Tabla 36. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para empresas grandes. Año 2018

A partir de los datos relativos a los porcentajes de presencia de mujeres en las diferentes fases de los procesos de selección para cada una de las categorías de entidades, se elaboraron los siguientes gráficos para analizarlos de manera más visual:



**Gráfico 15. Porcentaje de presencia de mujeres según el tamaño de la entidad. Años 2017 y 2018**

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 la disparidad de resultados. Por un lado, en las microempresas aumentó el porcentaje de presencia de mujeres en las contrataciones (71,88 % en 2018 con respecto a 68,18 % en 2017), al igual que ocurrió en las empresas grandes (55,07 % en 2018 con respecto a 54,13% en 2017), aunque el porcentaje de aumento sea pequeño, y por otro lado, tanto en las empresas pequeñas como en las pymes hubo 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 relevante es que, el porcentaje de presencia de mujeres en candidaturas finalistas, aumentó con los procesos de selección despersonalizados realizados en 2018, excepto en el caso de las pymes, donde el porcentaje de presencia de mujeres disminuyó en todas las fases de los procesos de selección. Por lo tanto, podemos deducir que los procesos de selección despersonalizados han propiciado, en estas empresas, que se aumente el porcentaje de mujeres que llegan a la terna final, puesto que es hasta la fase de “candidaturas seleccionadas”, al menos, donde llega el anonimato de las personas candidatas.

## 5. RESULTADOS

Por otro lado, el mayor porcentaje de presencia de mujeres se dio en las microempresas, cuyos valores se movieron en una horquilla entre el 50% y el 70% aproximadamente, mientras que en el resto de categorías de entidades el intervalo fue de entre el 30% y el 60%.

### Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2017-2018

Como resumen de los datos anteriores, se presenta la siguiente tabla con la evolución de los porcentajes de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección:

	MICROEMPRESA			PEQUEÑA		
	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018
RECIBIDAS	53,69%	53,83%	<b>0,14%</b>	50,00%	45,93%	-4,07%
SELECCIONADAS	49,28%	60,69%	<b>11,41%</b>	40,00%	47,06%	<b>7,06%</b>
FINALISTAS	52,17%	66,36%	<b>14,19%</b>	30,00%	38,78%	<b>8,78%</b>
CONTRATADAS	68,18%	71,88%	<b>3,70%</b>	54,55%	50,00%	-4,55%

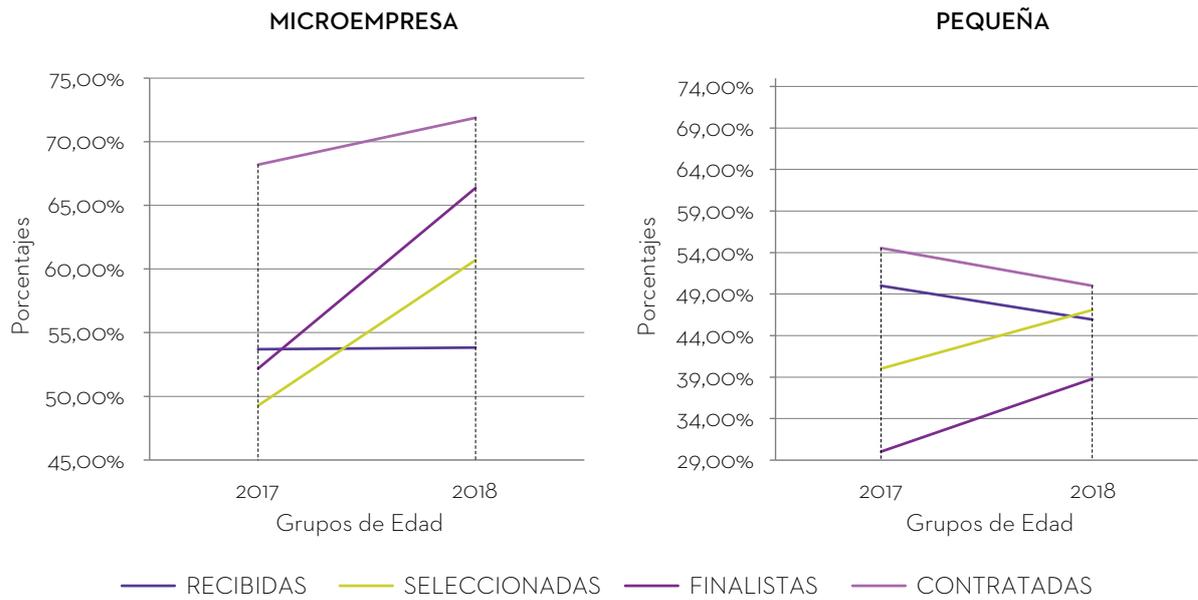
  

	PYME			GRANDE		
	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018
RECIBIDAS	65,05%	55,26%	-9,79%	54,40%	53,94%	-0,46%
SELECCIONADAS	58,70%	48,24%	-10,46%	53,97%	56,31%	<b>2,35%</b>
FINALISTAS	66,67%	55,05%	-11,62%	53,82%	57,24%	<b>3,41%</b>
CONTRATADAS	59,46%	56,44%	-3,02%	54,13%	55,07%	<b>0,94%</b>

**Tabla 37. Tabla resumen porcentaje de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección, clasificadas según el tamaño de la empresa. Diferencias entre 2018 y 2017**

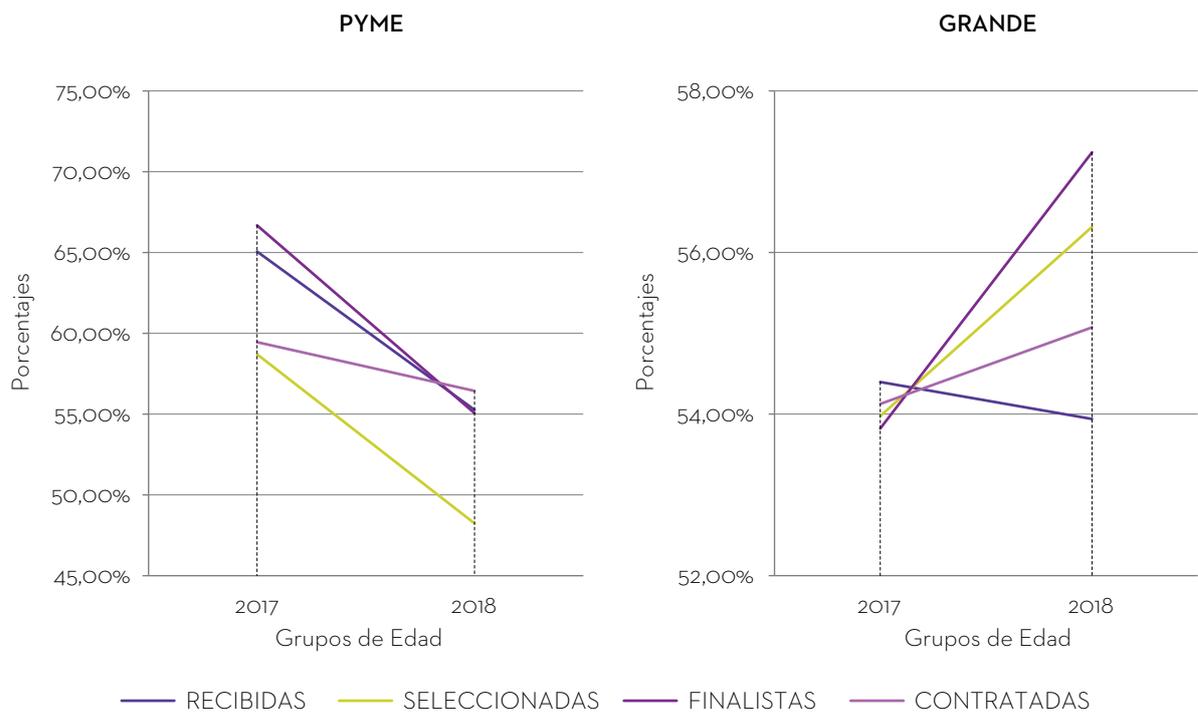
En ella se aprecia cómo en las microempresas hubo un aumento de la presencia de mujeres en todas las fases del proceso de selección y en las empresas grandes hubo también un aumento en el porcentaje de mujeres contratadas en 2018 con respecto al año anterior, excepto para la fase de candidaturas recibidas. Sin embargo, para las pequeñas empresas y las pymes, el porcentaje de mujeres contratadas disminuyó en un porcentaje significativo: 4,55% y 3,02% respectivamente. También es significativo que en las pymes, entre 2017 y 2018, disminuyó el porcentaje de mujeres en todas las fases del proceso de selección.

En las siguientes ilustraciones se presenta la evolución del porcentaje de presencia de mujeres en cada una de las fases del proceso de selección. Lo que se puede apreciar a simple vista es que los porcentajes de mujeres en la fase de candidaturas finalistas aumentaron en el año 2018 con respecto al anterior en todos los tipos de empresa excepto en las pymes.



**Gráfico 16. Porcentaje presencia de mujeres. Microempresa y pequeña. Comparativa 2017 - 2018**

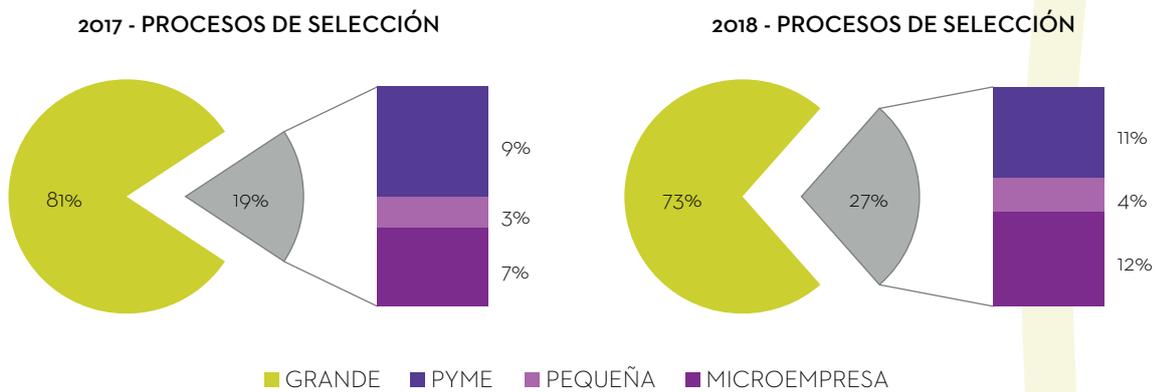
Como se ha visto anteriormente, el único tipo de entidad en el que aumentó el porcentaje de mujeres contratadas fue en la microempresa, en el resto de entidades disminuyó. Sin embargo, en las entidades pequeñas, a pesar de no aumentar la presencia de mujeres en las contrataciones, sí se consiguió, con los procesos de selección anónimos, que aumentara el porcentaje de mujeres que alcanzaban a la fase de finalistas.



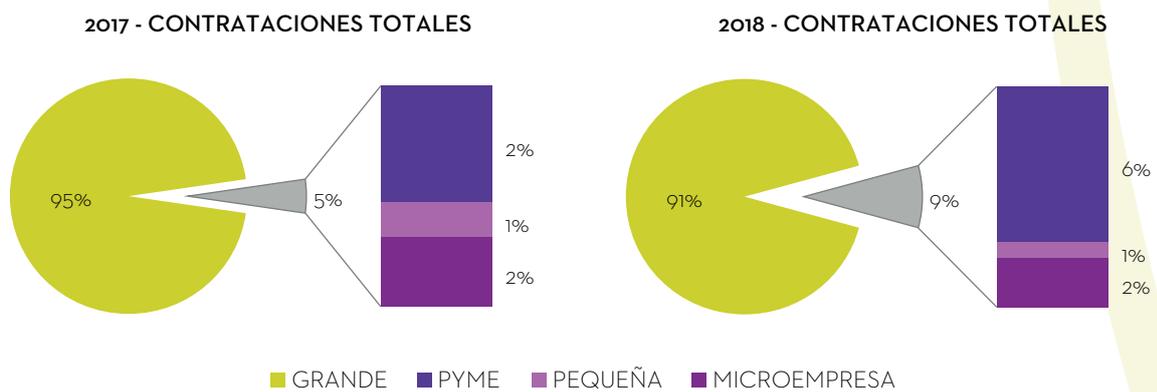
**Gráfico 17. Porcentaje presencia de mujeres. Pyme y grande. Comparativa 2017 - 2018**

## 5. RESULTADOS

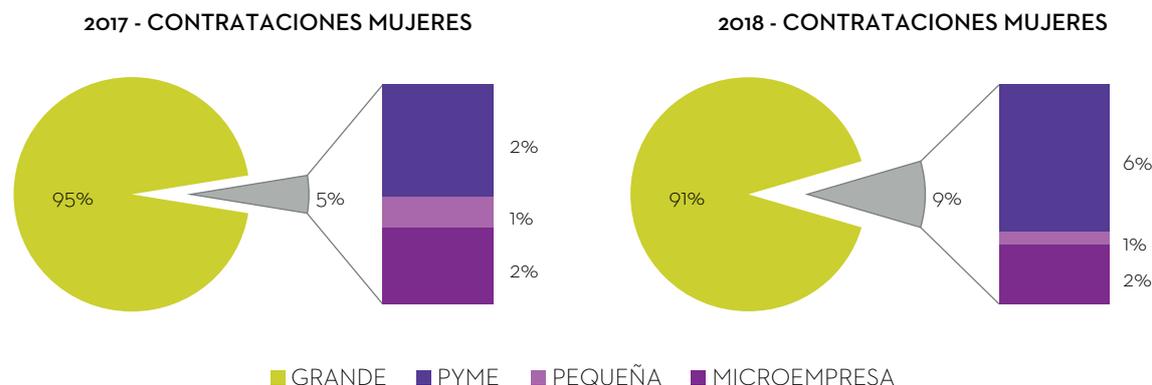
Hay que tener en cuenta que tal y como se ha comprobado en la **Tabla 33. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para pymes. Año 2017**, la muestra de procesos de selección realizados por pymes en el año 2017 fue muy pequeña (7 procesos de selección y 37 contrataciones, 22 de ellas mujeres), por lo que mínimas variaciones en el número de mujeres contratadas arrojaron estas grandes diferencias en los datos. Esta situación también se da en las microempresas y en las entidades pequeñas que tuvieron porcentajes de presencia de mujeres muy alejados de las medias del estudio (muy altas en microempresas y muy bajas en entidades pequeñas) debido a que este tipo de empresas se encontraba infrarrepresentada en comparación, por ejemplo, con las empresas grandes:



**Gráfico 18. Porcentajes de representación del número de procesos de selección para cada tipo de empresa (tamaño plantilla). Años 2017 y 2018**



**Gráfico 19. Porcentajes de representación del volumen de contrataciones totales para cada tipo de empresa (tamaño plantilla). Años 2017 y 2018**



**Gráfico 20. Porcentajes de representación del volumen de contrataciones de mujeres para cada tipo de empresa (tamaño plantilla). Años 2017 y 2018**

En las ilustraciones anteriores se aprecia que el 95% y el 91% de las contrataciones de mujeres en 2017 y en 2018 provinieron de entidades grandes y solo el 1% de entidades pequeñas

### 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 <sub>C</sub> )	14,49%	18,05%	4,55%	4,07%	-5,59%	1,18%	-0,27%	1,13%
INDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> )	-1,52%	12,53%	-20,00%	-7,15%	1,62%	-0,21%	-0,57%	3,30%

**Tabla 38. Índices de variabilidad según tamaño de la plantilla. Años 2017 y 2018**

Ambos índices de variabilidad, tanto el de contrataciones como el de finalistas, fueron positivos en el caso de las microempresas y las entidades grandes durante el año 2018; es decir, hubo más porcentaje de candidaturas de mujeres finalistas y contratadas que de candidaturas recibidas; especialmente alto es el índice de variabilidad en las microempresas ya que el IV<sub>C</sub> fue 18,05% y el IV<sub>F</sub> fue 12,53%. En este caso podemos inferir que, con la implantación del currículum anónimo, se favoreció la presencia de mujeres tanto en la fase de finalistas como en la de contratadas, en las entidades grandes y, especialmente, en las microempresas.

En el caso de las entidades pequeñas y de las pymes, también aumentó el IV<sub>C</sub> con los procesos de selección despersonalizados, por lo que también se favoreció la contratación de mujeres, sin embargo el IV<sub>F</sub> es negativo, lo que implicó el efecto inverso en la presencia de candidaturas de mujeres finalistas. Es destacable que, en el caso de entidades pequeñas, durante el año 2018 se consiguió disminuir el IV<sub>F</sub> negativo con respecto al de 2017, es decir, en el año 2017 llegaban a la fase de finalistas un 20% menos de candidaturas respecto a las candidaturas recibidas, y con la implantación del currículum anónimo ese porcentaje se llegó a reducir hasta el -7,15%.

B) Datos porcentuales desagregados por grupos de edad

RESULTADOS PARA MICROEMPRESAS:

PORCENTAJE PRESENCIA MUJERES - MICROEMPRESA DATOS 2017							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	0,00%	50,00%	53,19%	60,00%	55,56%	0,00%	0,00%
SELECCIONADAS	0,00%	46,67%	50,00%	55,56%	50,00%	0,00%	0,00%
FINALISTAS	0,00%	52,38%	46,15%	60,00%	57,14%	0,00%	0,00%
CONTRATADAS	0,00%	77,78%	62,50%	66,67%	50,00%	0,00%	0,00%

PORCENTAJE PRESENCIA MUJERES - MICROEMPRESA DATOS 2018							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	66,67%	56,89%	51,53%	55,00%	52,56%	20,00%	0,00%
SELECCIONADAS	50,00%	58,82%	62,96%	58,97%	61,54%	100,00%	0,00%
FINALISTAS	66,67%	70,00%	65,71%	63,89%	66,67%	100,00%	0,00%
CONTRATADAS	50,00%	80,00%	100,00%	75,00%	25,00%	100,00%	0,00%

Tabla 39. Porcentaje presencia mujeres en microempresas. Años 2017 y 2018

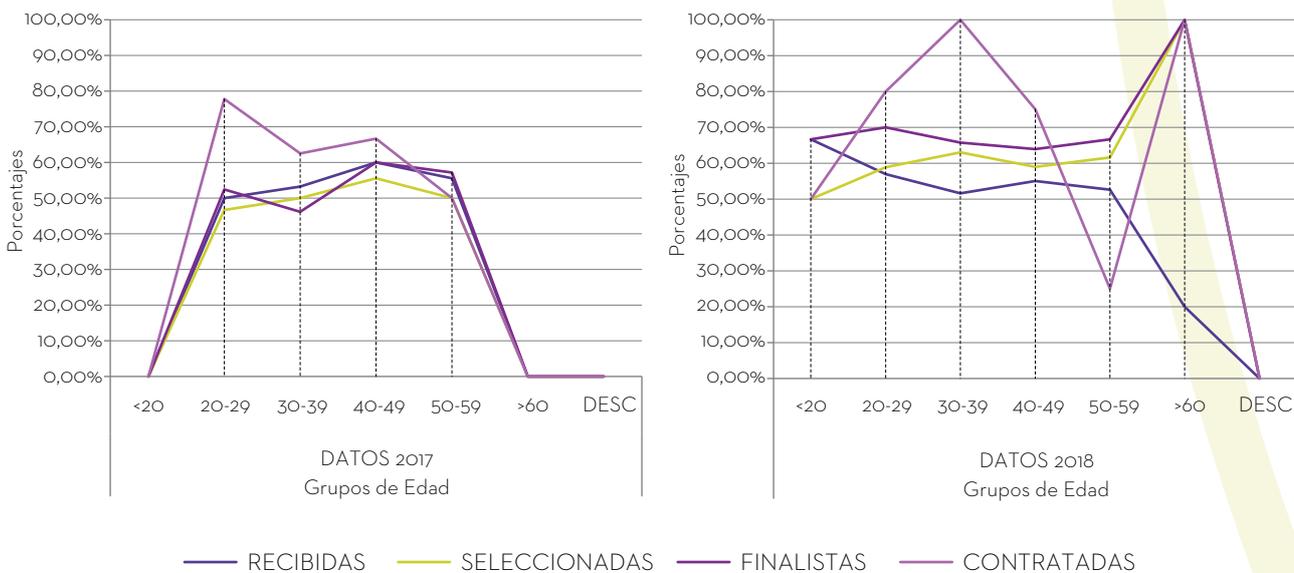


Gráfico 21. Porcentaje presencia mujeres en microempresas. Años 2017 y 2018

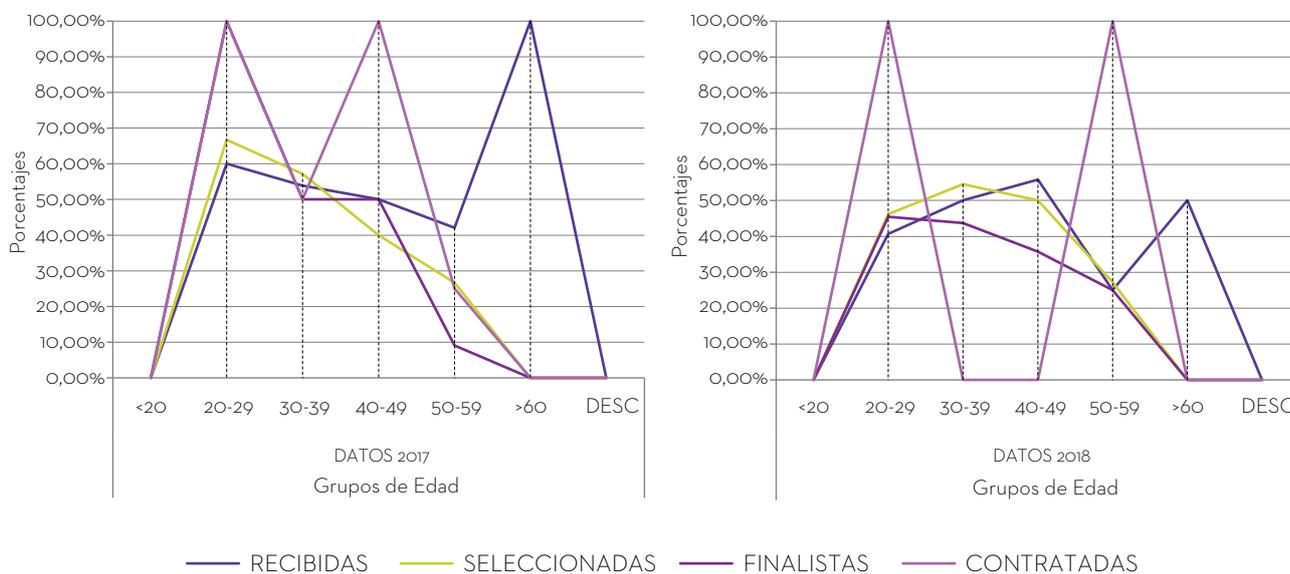
**RESULTADOS PARA EMPRESAS PEQUEÑAS:**

PORCENTAJE PRESENCIA MUJERES - PEQUEÑA DATOS 2017							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	0,00%	60,00%	53,85%	50,00%	42,11%	100,00%	0,00%
SELECCIONADAS	0,00%	66,67%	57,14%	40,00%	26,67%	0,00%	0,00%
FINALISTAS	0,00%	100,00%	50,00%	50,00%	9,09%	0,00%	0,00%
CONTRATADAS	0,00%	100,00%	50,00%	100,00%	25,00%	0,00%	0,00%

PORCENTAJE PRESENCIA MUJERES - PEQUEÑA DATOS 2018							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	0,00%	40,74%	50,00%	55,81%	25,00%	50,00%	0,00%
SELECCIONADAS	0,00%	46,15%	54,55%	50,00%	27,27%	0,00%	0,00%
FINALISTAS	0,00%	45,45%	43,75%	35,71%	25,00%	0,00%	0,00%
CONTRATADAS	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%

*Tabla 40. Porcentaje presencia mujeres en empresas pequeñas. Años 2017 y 2018*



**Gráfico 22. Gráfico porcentaje presencia mujeres en empresas pequeñas. Año 2017 y 2018**

## 5. RESULTADOS

### RESULTADOS PARA PYMES:

PORCENTAJE PRESENCIA MUJERES - PYME DATOS 2017							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	0,00%	50,22%	58,56%	62,50%	0,00%	0,00%	81,08%
SELECCIONADAS	0,00%	50,62%	56,25%	83,33%	0,00%	0,00%	71,43%
FINALISTAS	0,00%	57,69%	54,55%	100,00%	0,00%	0,00%	81,48%
CONTRATADAS	0,00%	41,67%	62,50%	100,00%	0,00%	0,00%	75,00%

PORCENTAJE PRESENCIA MUJERES - PYME DATOS 2018							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	0,00%	51,19%	59,18%	55,02%	54,55%	100,00%	60,00%
SELECCIONADAS	0,00%	50,00%	42,54%	52,73%	50,00%	0,00%	66,67%
FINALISTAS	0,00%	53,01%	53,97%	61,29%	54,55%	0,00%	60,00%
CONTRATADAS	0,00%	51,35%	58,33%	50,00%	100,00%	0,00%	75,00%

Tabla 41. Porcentaje presencia mujeres en pymes. Años 2017 y 2018

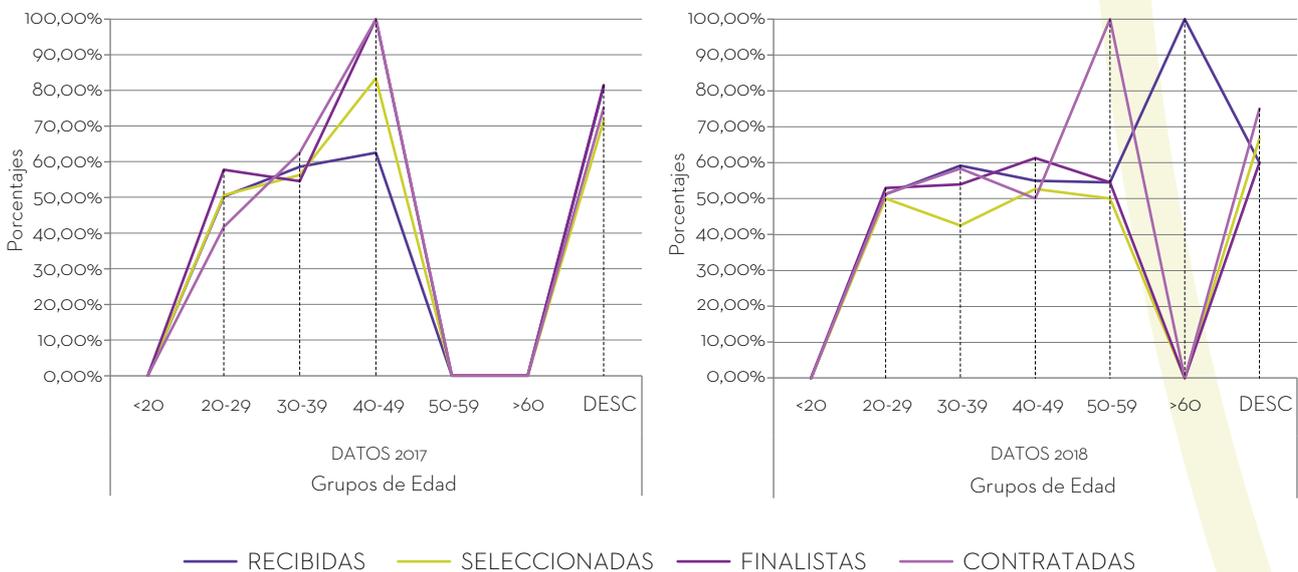


Gráfico 23. Gráfico porcentaje presencia mujeres en pymes. Años 2017 y 2018

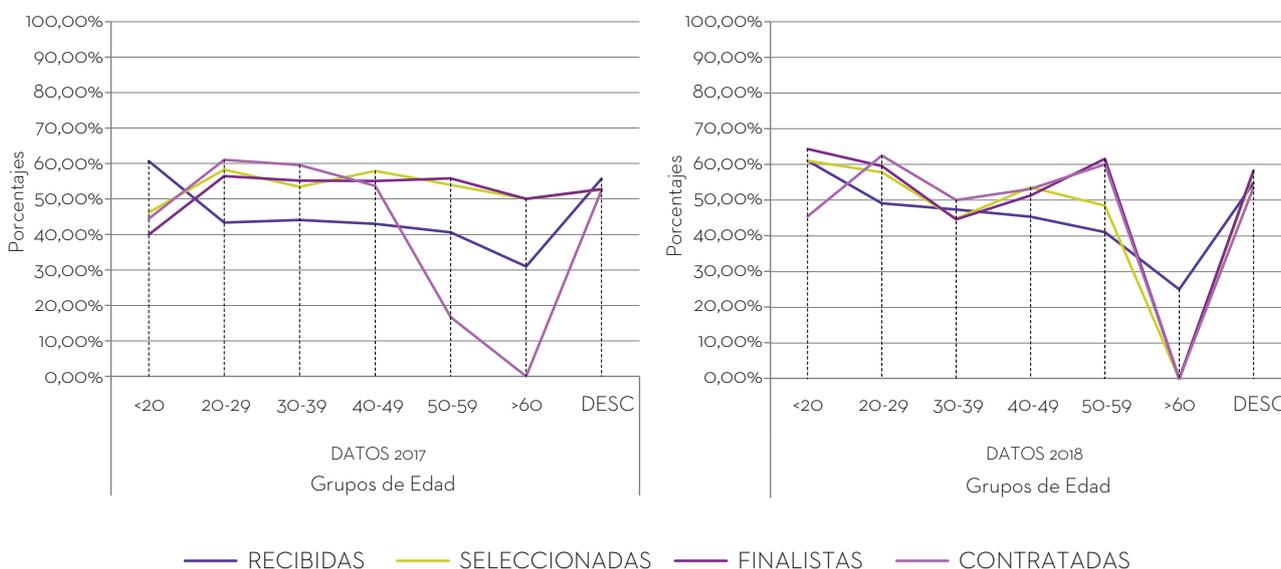
**RESULTADOS PARA EMPRESAS GRANDES:**

PORCENTAJE PRESENCIA MUJERES - GRANDE DATOS 2017							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	60,64%	43,36%	44,10%	42,96%	40,65%	30,95%	55,70%
SELECCIONADAS	46,15%	58,25%	53,41%	57,92%	54,00%	50,00%	52,59%
FINALISTAS	40,00%	56,49%	55,19%	55,07%	55,81%	50,00%	52,74%
CONTRATADAS	44,44%	61,04%	59,52%	53,66%	16,67%	0,00%	52,54%

PORCENTAJE PRESENCIA MUJERES - GRANDE DATOS 2018							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	61,03%	49,14%	47,39%	45,32%	41,03%	25,00%	54,77%
SELECCIONADAS	61,02%	57,82%	44,81%	53,57%	48,45%	0,00%	57,56%
FINALISTAS	64,29%	59,56%	44,61%	51,32%	61,54%	0,00%	58,29%
CONTRATADAS	45,45%	62,50%	50,00%	53,19%	60,00%	0,00%	53,50%

*Tabla 42. Porcentaje presencia mujeres en empresas grandes. Años 2017 y 2018*



**Gráfico 24. Gráficos porcentaje presencia mujeres en empresas grandes. Años 2017 y 2018**

Lo primero que llama la atención, tras analizar los datos presentados, es que no hay un patrón establecido que permita deducir cuál ha sido el impacto de la utilización de currículums anónimos 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, que se mantiene) y para el grupo de edad 50-59 años (excepto para las microempresas, que disminuye).

## 5. RESULTADOS

Un aspecto destacable es que el mayor porcentaje de mujeres contratadas se dio en las microempresas, con valores que van desde el 50% al 100%, excepto en el grupo de edad de 40-49 años en el que hubo un 25% de mujeres contratadas y en las pymes, también con valores desde el 50% al 100%, excepto en el grupo de edad de mayores de 60 años en el que no hubo mujeres contratadas. Sin embargo, los niveles más bajos se dieron en las grandes empresas, con valores desde el 45,45% hasta el 62,50%, excepto en el grupo de edad de mayores de 60 años en el que tampoco se contrató a ninguna mujer.

Caso curioso es el de las empresas pequeñas que tuvieron un 100% de mujeres contratadas en los grupos de edad de 20-29 años y de 50-59 años, y no contrataron a ninguna mujer del resto de categorías de edad. Hay que tener en cuenta que el número de procesos de selección que se realizó durante el año 2018 en empresas pequeñas fue de 10 procesos, de dos entidades distintas. Las estadísticas se desvirtúan porque 4 de esos 10 procesos de selección, realizados por una de las entidades no finalizó con la contratación de ninguna persona.

Esto es debido a que desde esa entidad, que actuó como intermediaria seleccionando candidaturas en base a los requerimientos de terceras empresas, realizaron varios procesos de selección anónimos, eligiendo las candidaturas idóneas, pero por diferentes motivos la entidad final no llegó a contratar a ninguna de las personas candidatas. Sin embargo, al haberse realizado todo el proceso de selección en el marco del proyecto piloto, para no perder esa información, se decidió incluir esos datos aunque tuviesen cero contrataciones.

Los otros 6 procesos de selección, tuvieron entre 1 y 3 contrataciones cada uno de ellos. Por todo lo comentado, no se puede establecer que la muestra de empresas pequeñas fuera representativa y que, por lo tanto, se puedan extraer patrones extrapolables.

### Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2017 - 2018

EVOLUCIÓN PRESENCIA MUJERES 2017-2018 - MICROEMPRESA							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	66,67%	6,89%	-1,66%	-5,00%	-2,99%	20,00%	0,00%
SELECCIONADAS	50,00%	12,16%	12,96%	3,42%	11,54%	100,00%	0,00%
FINALISTAS	66,67%	17,62%	19,56%	3,89%	9,52%	100,00%	0,00%
CONTRATADAS	50,00%	2,22%	37,50%	8,33%	-25,00%	100,00%	0,00%

EVOLUCIÓN PRESENCIA MUJERES 2017-2018 - PEQUEÑA							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	0,00%	-19,26%	-3,85%	5,81%	-17,11%	-50,00%	0,00%
SELECCIONADAS	0,00%	-20,51%	-2,60%	10,00%	0,61%	0,00%	0,00%
FINALISTAS	0,00%	-54,55%	-6,25%	-14,29%	15,91%	0,00%	0,00%
CONTRATADAS	0,00%	0,00%	-50,00%	-100,00%	75,00%	0,00%	0,00%

**Tabla 43. Evolución presencia mujeres 2017 - 2018, desagregados por grupos de edad. Microempresa y pequeña.**

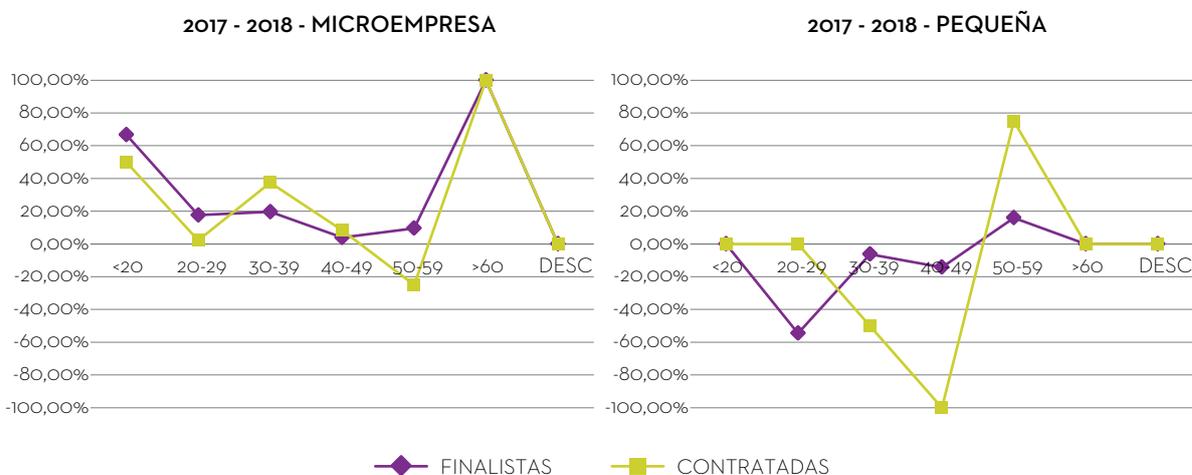
EVOLUCIÓN PRESENCIA MUJERES 2017-2018 - PYME							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	0,00%	<b>0,97%</b>	<b>0,63%</b>	-7,48%	<b>54,55%</b>	<b>100,00%</b>	-21,08%
SELECCIONADAS	0,00%	-0,62%	-13,71%	-30,61%	<b>50,00%</b>	0,00%	-4,76%
FINALISTAS	0,00%	-4,68%	-0,58%	-38,71%	<b>54,55%</b>	0,00%	-21,48%
CONTRATADAS	0,00%	<b>9,68%</b>	-4,17%	-50,00%	<b>100,00%</b>	0,00%	0,00%

EVOLUCIÓN PRESENCIA MUJERES 2017-2018 - GRANDE							
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	<b>0,39%</b>	<b>5,78%</b>	<b>3,29%</b>	<b>2,36%</b>	<b>0,38%</b>	-5,95%	-0,93%
SELECCIONADAS	<b>14,86%</b>	-0,43%	-8,60%	-4,35%	-5,55%	-50,00%	<b>4,97%</b>
FINALISTAS	<b>24,29%</b>	<b>3,07%</b>	-10,58%	-3,76%	<b>5,72%</b>	-50,00%	<b>5,54%</b>
CONTRATADAS	<b>1,01%</b>	<b>1,46%</b>	-9,52%	-0,47%	<b>43,33%</b>	0,00%	<b>0,96%</b>

*Tabla 44. Evolución presencia mujeres 2017 - 2018, desagregados por grupos de edad. Pyme y grande*

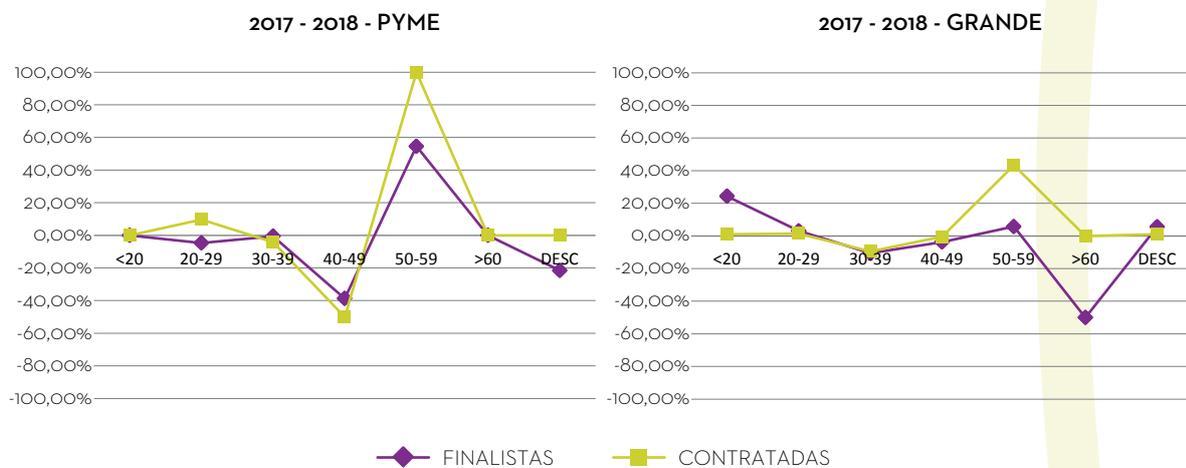
En las microempresas hubo un aumento de la presencia de mujeres casi en la totalidad de los grupos de edad y para casi todas las fases del proceso de selección, excepto en el caso de la fase de contratadas para el grupo de edad de 50-59 años, que disminuyó un 25% de 2017 a 2018, y en el caso de las candidaturas recibidas para los grupos de edad 30-39, 40-49 y 50-59 años. Llama la atención el grupo de edad > 60 años en el que hubo un aumento del 100% en las fases de seleccionadas, finalistas y contratadas, aunque si consultamos el detalle vemos que esto fue debido a que en el año 2017 no se contrató a nadie en esa franja de edad y en el año 2018 se contrató a una mujer.



*Gráfico 25. Evolución presencia mujeres 2017-2018. Microempresa y pequeña*

## 5. RESULTADOS

En el caso de las entidades pequeñas ocurrió al contrario, en casi todos los grupos de edad y para casi todas las fases del proceso de selección, se produjo un descenso en el porcentaje de presencia de mujeres, excepto en el caso de las candidaturas seleccionadas para el grupo de edad 40-49 años, que aumentó un 10 % y para el caso de las fases de seleccionadas, finalistas y contratadas del grupo de edad 50-59 años. En este grupo de edad, aumentó el porcentaje de contratadas con respecto al año 2017 un 43,33%, debido a que se pasó de contratar a una mujer en 2017 a 2 en 2018. Los datos tan variables obtenidos se deben a que las contrataciones fueron muy bajas, 11 en 2017 y 10 en 2018 para todos los grupos de edad, por lo que la variación en la contratación de una o dos mujeres, supuso una desviación importante en los porcentajes.



**Gráfico 26. Evolución presencia mujeres 2017-2018. Pyme y grande**

En las pymes, sólo hubo un aumento del porcentaje de mujeres contratadas en los grupos de edad 20-29 años, donde aumentó un 9,68 % y en el grupo de 50-59 años donde aumentó un 100 %, debido a que se pasó de no contratar a ninguna mujer en 2017 a contratar a 4 (para este grupo de edad el porcentaje de presencia de mujeres aumentó en todas las fases del proceso de selección). Para el resto de grupos de edad bien hubo una disminución del porcentaje de mujeres contratadas y finalistas, o bien no hubo variación. Tal y como se aprecia en el **Gráfico 26. Evolución presencia mujeres 2018-2017. Pyme y grande**, las curvas de los porcentajes de mujeres finalistas y contratadas es muy similar.

Por otro lado, en las entidades grandes, hubo un aumento en el porcentaje de presencia de mujeres en todas las fases del proceso de selección para los grupos de edad <20, 20-29 años (excepto la fase de seleccionadas), 50-59 años (excepto la fase de seleccionadas) y “edad desconocida” (excepto en la fase de recibidas). Por lo tanto, hubo un aumento en el porcentaje de mujeres finalistas y contratadas para estos grupos de edad. En el caso de los grupos de edad 30-39 y 40-49 años, a pesar de tener un porcentaje mayor de candidaturas recibidas de mujeres, en el resto de fases del proceso, hubo una disminución del porcentaje de mujeres en 2018 con respecto a 2017.

### Índices de variabilidad

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

		<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
MICROEMPRESA	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2017	0,00%	<b>27,78%</b>	<b>9,31%</b>	<b>6,67%</b>	-5,56%	0,00%	0,00%
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2018	-16,67%	<b>23,11%</b>	<b>48,47%</b>	<b>20,00%</b>	-27,56%	<b>80,00%</b>	0,00%
PEQUEÑA	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2017	0,00%	<b>40,00%</b>	-3,85%	<b>50,00%</b>	-17,11%	-100,00%	0,00%
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2018	0,00%	<b>59,26%</b>	-50,00%	-55,81%	<b>75,00%</b>	-50,00%	0,00%
PYME	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2017	0,00%	-8,56%	<b>3,94%</b>	<b>37,50%</b>	0,00%	0,00%	-6,08%
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2018	0,00%	<b>0,16%</b>	-0,85%	-5,02%	<b>45,45%</b>	-100,00%	<b>15,00%</b>
GRANDE	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2017	-16,20%	<b>17,68%</b>	<b>15,43%</b>	<b>10,70%</b>	<b>-23,98%</b>	-30,95%	-3,16%
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2018	-15,57%	<b>13,36%</b>	<b>2,61%</b>	<b>7,87%</b>	<b>18,97%</b>	-25,00%	-1,27%

**Tabla 45. Índice de variabilidad de contrataciones desagregado por grupos de edad y según el tamaño de la plantilla.**

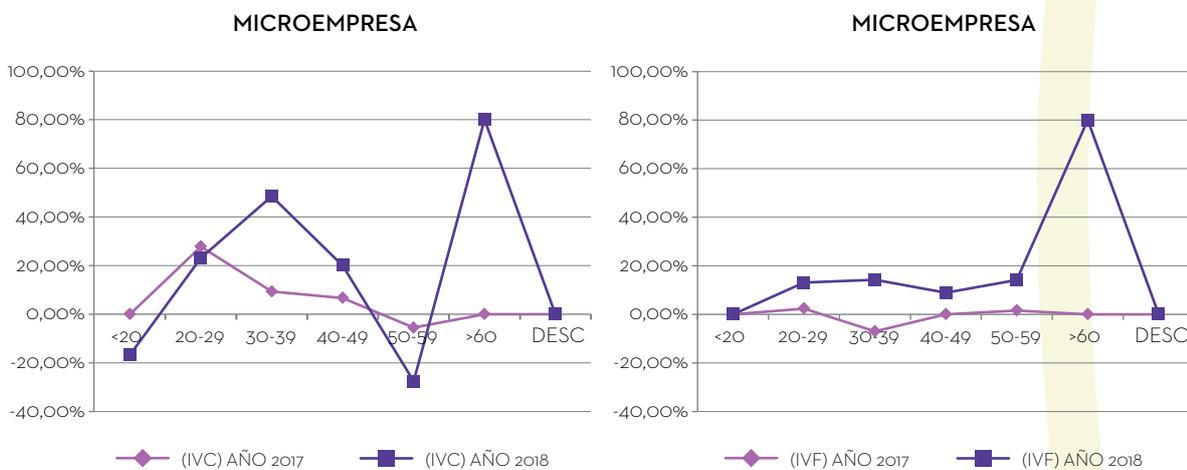
		<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
MICROEMPRESA	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2017	0,00%	<b>2,38%</b>	-7,04%	0,00%	<b>1,59%</b>	0,00%	0,00%
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2018	0,00%	<b>13,11%</b>	<b>14,19%</b>	<b>8,89%</b>	<b>14,10%</b>	<b>80,00%</b>	0,00%
PEQUEÑA	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2017	0,00%	<b>40,00%</b>	-3,85%	0,00%	-33,01%	-100,00%	0,00%
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2018	0,00%	<b>4,71%</b>	-6,25%	-20,10%	0,00%	-50,00%	0,00%
PYME	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2017	0,00%	<b>7,47%</b>	-4,01%	<b>37,50%</b>	0,00%	0,00%	<b>0,40%</b>
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2018	0,00%	<b>1,82%</b>	-5,22%	<b>6,27%</b>	0,00%	-100,00%	0,00%
GRANDE	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2017	-20,64%	<b>13,14%</b>	<b>11,09%</b>	<b>12,11%</b>	<b>15,17%</b>	<b>19,05%</b>	-2,96%
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2018	<b>3,26%</b>	<b>10,42%</b>	-2,78%	<b>5,99%</b>	<b>20,51%</b>	-25,00%	<b>3,52%</b>

**Tabla 46. Índice de variabilidad de finalistas desagregado por grupos de edad y según el tamaño de la plantilla.**

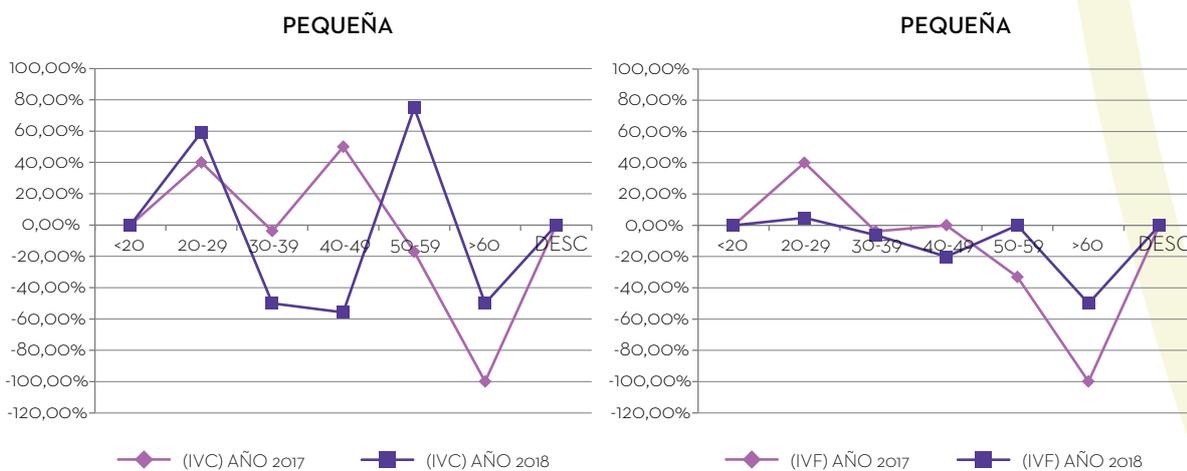
## 5. RESULTADOS

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 fue mayor que en 2017, por lo que aumentó la tendencia a contratar más mujeres con los procesos de selección anónimos, excepto en los grupos de edad <20, 50-59 y 20-29. En este último caso, aunque fue positivo (se contrató mayor porcentaje de mujeres que de candidaturas recibidas), fue menor que el año anterior, por lo que no mejoró la situación. En cuanto al  $IV_F$ , fue 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 dejó notar de manera más evidente en la fase de candidaturas finalistas, en las que aumentó el  $IV_F$  para todos los grupos de edad, excepto para el de <20 años.



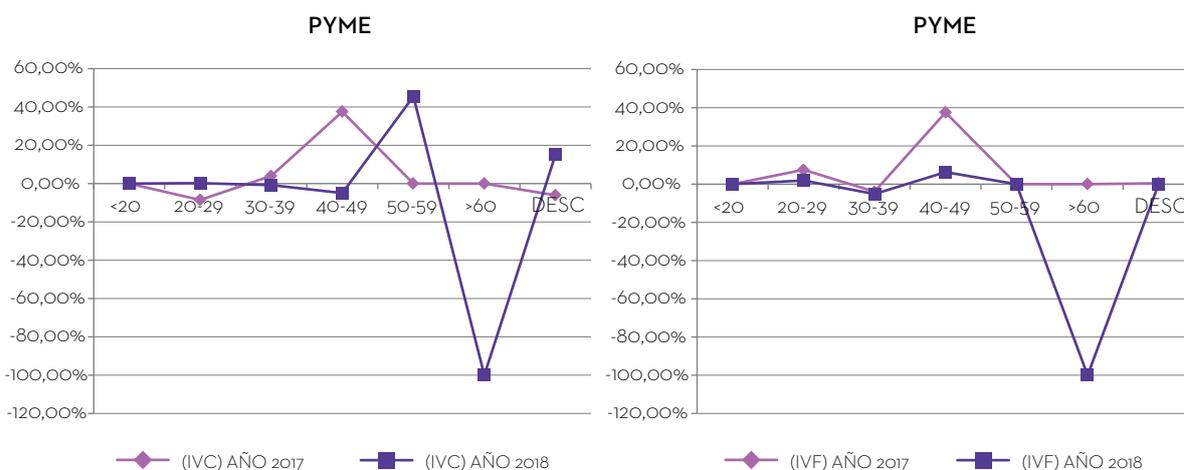
**Gráfico 27. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Microempresa**



**Gráfico 28. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Pequeña**

Las entidades pequeñas tuvieron un comportamiento más inconstante en cuanto al  $IV_C$ , que aumentó o disminuyó de 2017 a 2018, sin seguir un patrón identificable. Los aumentos en los  $IV_C$  se dieron en los grupos de edad 20-29 y 50-59 años, donde hubo unos índices de variabilidad de contrataciones bastante elevados, por lo que se favoreció la contratación de mujeres en estos rangos de edad, en el año 2018. En cuanto al  $IV_F$ , tanto en el año 2017 como en el año 2018 fue siempre negativa, es decir llegaron a la fase de finalistas un menor porcentaje de mujeres del que se recibieron como candidatas, excepto en el caso del grupo de edad 20-29 años (este grupo de edad también tuvo un  $IV_C$  positivo). Por lo tanto en este tipo de empresas vemos que hay una tendencia a aumentar la presencia de mujeres finalistas y contratadas. Sin embargo, esta situación ya se daba en el año 2017, por lo que no se cree que los procesos de selección despersonalizados hayan tenido influencia en este aspecto.

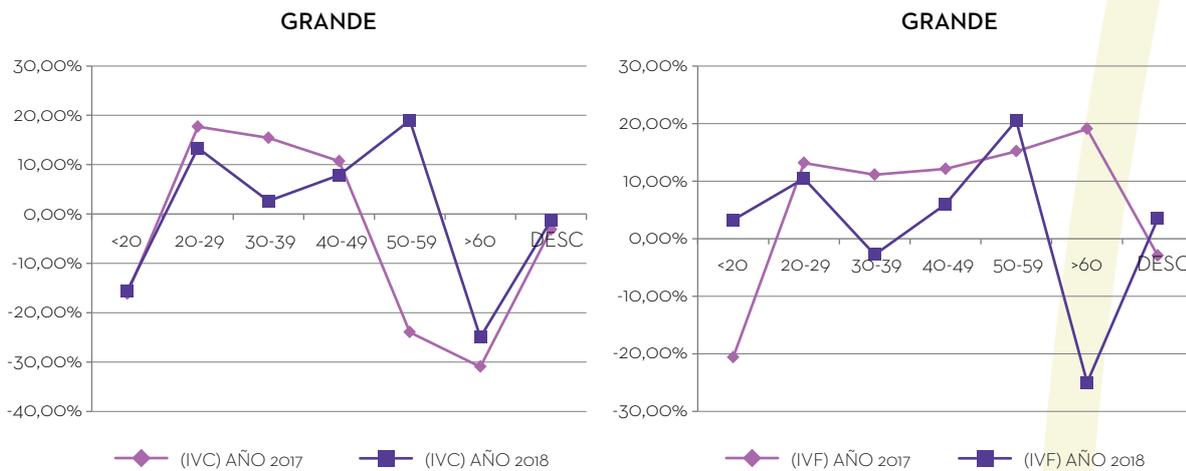
También hay que tener en cuenta, como se ha visto anteriormente, que las pequeñas empresas representan una muestra muy pequeña de procesos de selección, en concreto 10 entidades con un total de 10 contrataciones, por lo tanto la contratación de una u otra persona en un grupo de edad determinado hace que se desvirtúen los datos y por eso haya esa diferencia de porcentajes tan altos, representados por picos en los gráficos. Esta situación también se dio en las microempresas que representaron un porcentaje muy bajo de las contrataciones.



**Gráfico 29. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Pyme**

En el caso de las pymes, el comportamiento de ambos índices de variabilidad es muy parecido. En cuanto al  $IV_C$ , en los únicos grupos de edad en los que se mejoró en el año 2018 con respecto al año anterior fue en los grupos de edad 20-29 y 50-59 años. Sin embargo, a pesar de que el  $IV_F$  fue positivo en los grupos de edad 20-29 y 40-49 años, no aumentó con respecto al año anterior.

## 5. RESULTADOS



**Gráfico 30. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Grande**

En las grandes empresas el comportamiento del índice de contrataciones fue similar en el año 2018 con respecto al año 2017, excepto en que, en los procesos de selección despersonalizados hubo una disminución del  $IV_C$  en los grupos de edad 30-39 con respecto al año anterior, y un aumento del índice en el grupo de 50-59 que salió más favorecido en cuanto al aumento del porcentaje de mujeres contratadas respecto al de candidaturas recibidas. En cuanto al  $IV_F$ , fue siempre menor durante el año 2018 con respecto al año anterior, excepto en el grupo de edad <20, 50-59 años y “edad desconocida”.

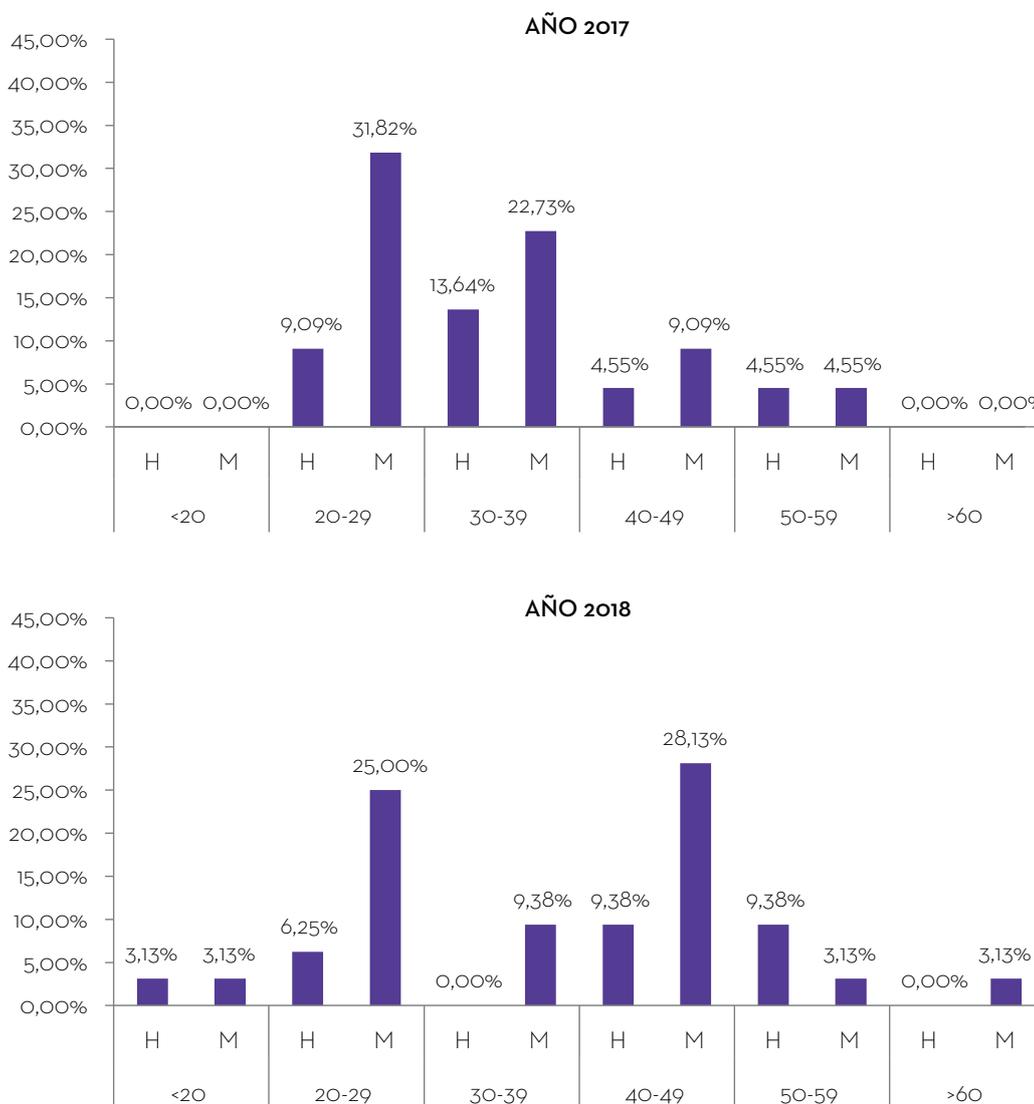
### C) Distribución de las contrataciones

A continuación se incluyen varios gráficos con la distribución de las contrataciones en los diferentes grupos de edad, de manera que queda representado el porcentaje de personas contratadas de cada sexo, en cada uno de los grupos de edad, referidos al total de contrataciones, tanto para el año 2017, anterior a la implantación del proyecto piloto de CV Anónimo, como para el año 2018, con los procesos de selección despersonalizados.

La categoría de edad desconocida, con un número elevado de contrataciones, desvirtúa la distribución de las contrataciones en los diferentes grupos de edad, haciendo que esta categoría destaque por encima del resto de grupos de edad, que se quedan con unos porcentajes muy bajos. Para evitarlo, se han elaborado otros gráficos en los que no se ha incluido este grupo de edad, el de “edad desconocida”.

También se incluyen otros dos gráficos más: la curva de distribución de las contrataciones elaborada a partir del gráfico de barras y otro con la curva resultado de la diferencia de los porcentajes de contratación, para cada uno de los grupos de edad y sexo, entre el año 2018 y 2017. En este gráfico se presentarán con valores positivos cuando la contratación en el año 2018 haya aumentado con respecto al año 2017, y negativos cuando haya disminuido.

**RESULTADOS PARA MICROEMPRESAS:**

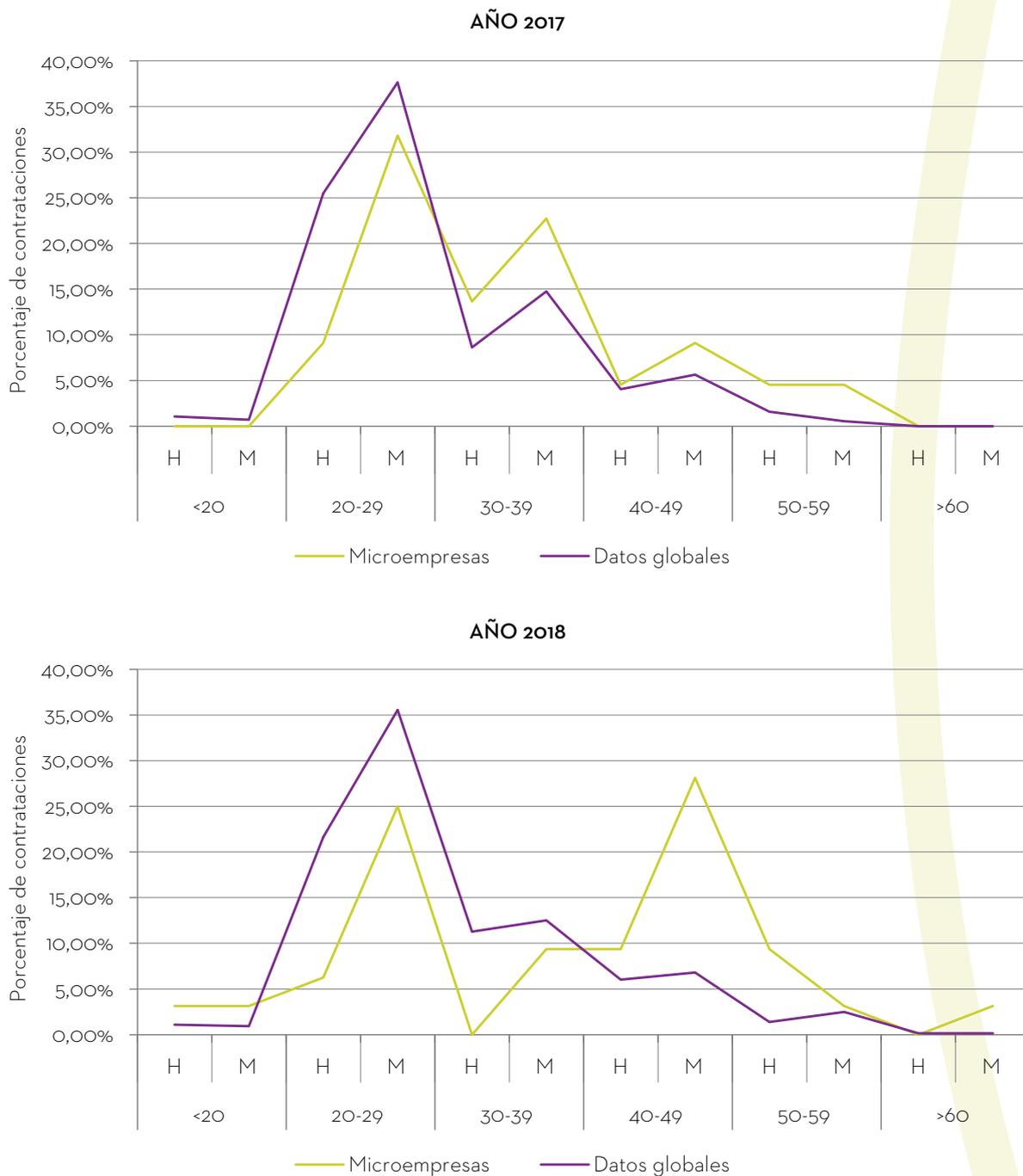


**Gráfico 31. Distribución de las contrataciones para microempresas. Años 2017 y 2018**

En el caso de las microempresas varía bastante la distribución de las contrataciones del año 2017 al año 2018. Mientras que en el año 2017 no se contrató a ninguna persona en los grupos de edad <20, >60 y Desconocido, en el año 2018 sí hubo contrataciones, tanto de hombres como de mujeres en los grupos de edad < 20 y de mujeres en los grupos de edad >60.

Hubo un cambio significativo en la distribución de la contratación de mujeres en el año 2018, en el grupo de edad 40-49. En este caso, en el año 2017 representaron el 9,09% de las contrataciones mientras que en el año 2018 representaron el 28,13%.

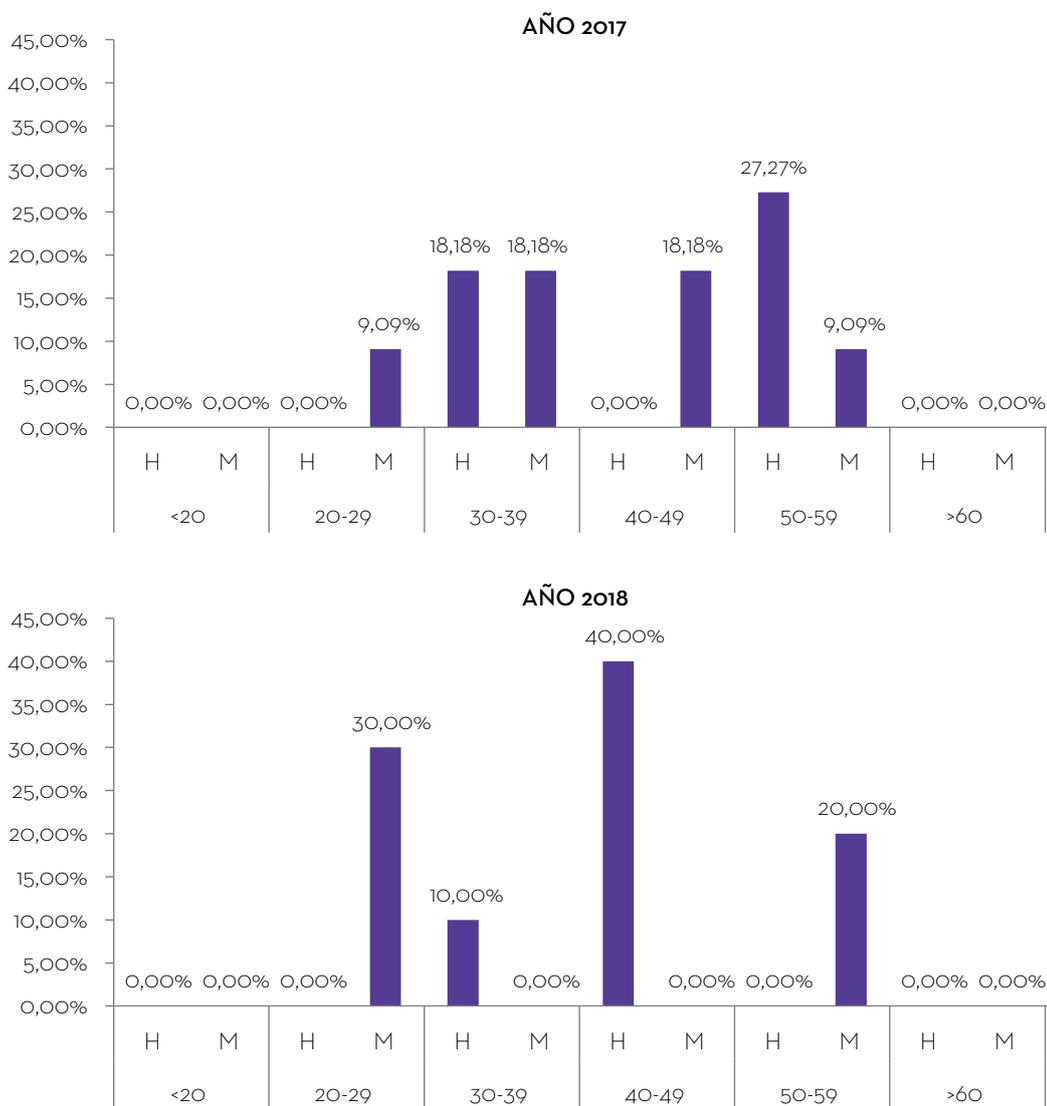
También hubo un cambio en la distribución de la contratación de mujeres en el año 2018: en el grupo de edad 20-29, esta distribución representó un 31,82% del total en 2017, mientras que en 2018 el porcentaje fue de un 25%; en el grupo de edad 30-39, se pasó de un 22,73% a un 9,38%, y en el grupo de edad de 50-59 años se pasó de un 4,55% a un 3,13%.



**Gráfico 32. Curva distribución de las contrataciones para microempresas (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018**

En el **Gráfico 32. Curva distribución de las contrataciones para microempresas (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018** se muestra la curva de distribución de las contrataciones, basada en los datos anteriores, tanto de las microempresas como de los datos globales del estudio. Se aprecia que la distribución de la curva de las microempresas difiere bastante de la curva de datos globales, sobre todo en el año 2018, donde hubo una disminución considerable en el porcentaje de hombres de los grupos de edad 30-39, representa un 0% de la distribución de las contrataciones, y un aumento bastante importante del porcentaje de la distribución de la contratación de mujeres en el grupo de edad 40-49 tal y como se ha visto con anterioridad.

**RESULTADOS PARA EMPRESAS PEQUEÑAS:**

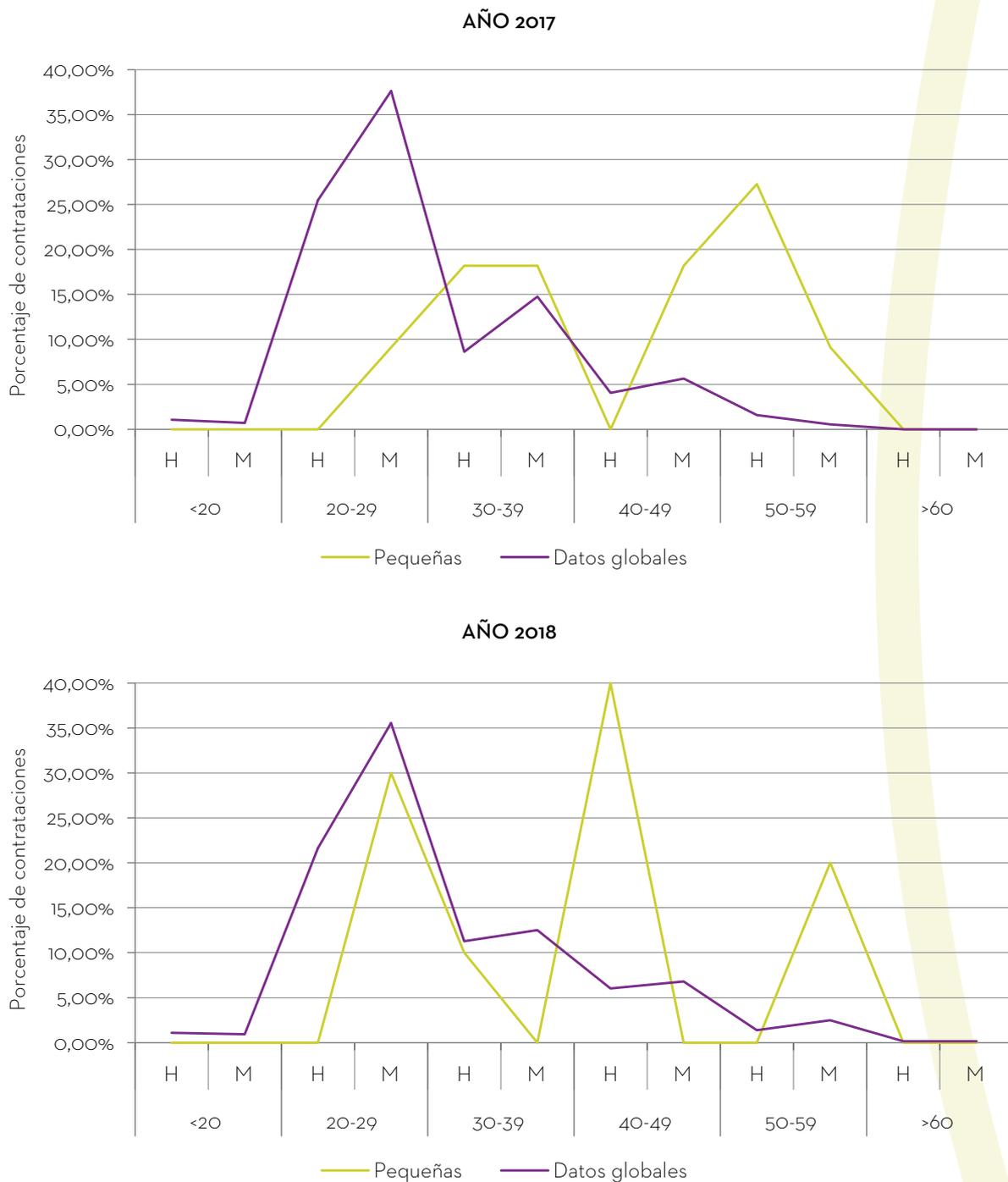


**Gráfico 33. Distribución de las contrataciones para empresas pequeñas. Años 2017 y 2018**

En las entidades pequeñas hubo un cambio notable en la distribución de los porcentajes de contratación del año 2018 con respecto al año 2017.

En el año 2018, la distribución de las contrataciones de mujeres se concentraron en: el grupo 20-29 años (representan un 30% de las contrataciones, mientras que en el año anterior representaba un 9,09%) y el grupo de 50-59 años (representan un 20%, mientras que en el año 2017 representaban un 9,09%). En cuanto a la distribución de las contrataciones de hombres, se concentraron en el grupo 30-39 años (representaron el 10% de las contrataciones del año 2018 y el 18,8% en el año 2017) y en el grupo 40-49 años (representaron el 40% de las contrataciones de 2018 mientras que en el año 2017 no se contrató a ningún hombre en esta categoría de edad).

Es de destacar también que, tanto en el grupo de edad de 30-39 años, como en el grupo de 40-49 años, en el año 2017 la distribución de la contratación de mujeres representó un total de 18,18% de las contrataciones en cada grupo, mientras que en el año 2018 no se contrató a ninguna mujer en esta categoría.

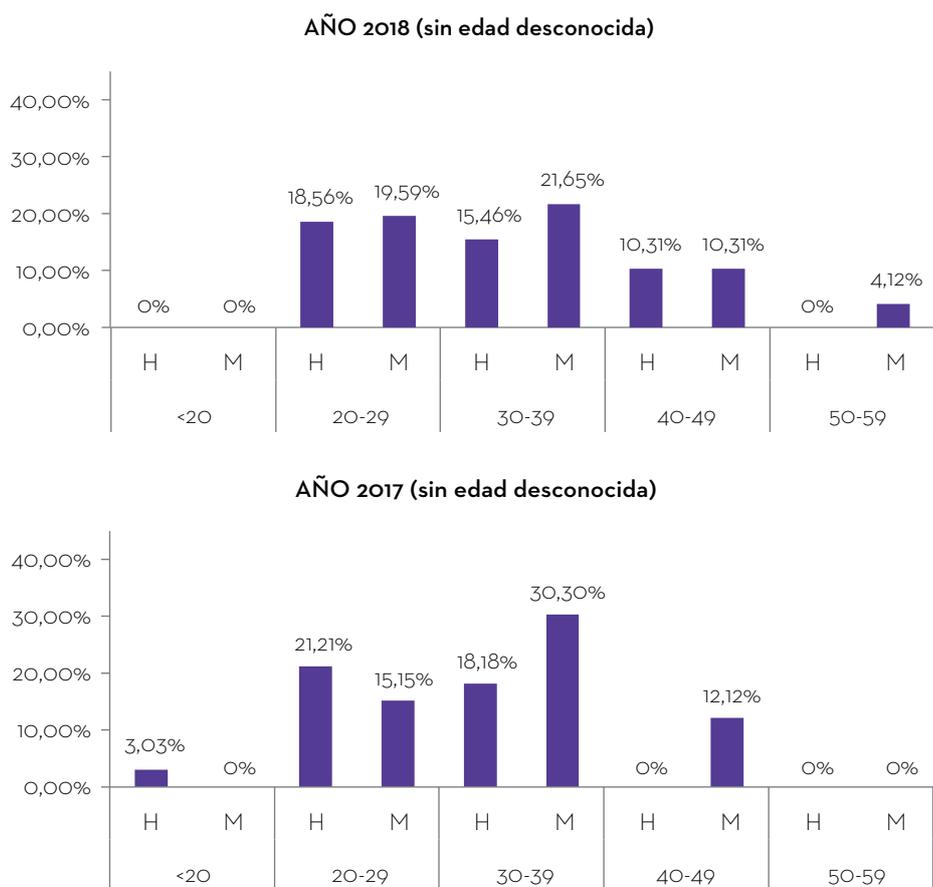


**Gráfico 34. Curva distribución de las contrataciones para empresas pequeñas (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018**

Las curvas de distribución de las contrataciones de las empresas pequeñas difieren en gran parte de los datos globales, tanto en el año 2017 como en el año 2018. En el año 2017, en las empresas pequeñas el porcentaje de contrataciones en los grupos de edad <20 y 20-29 fue menor que teniendo en cuenta los datos globales, sin embargo, fue mayor en los grupos 30-39 y 50-59. Con respecto al año 2018, la curva de distribución de las contrataciones sigue una forma muy sinuosa, con una disposición en picos, coincidentes con las únicas contrataciones realizadas en los grupos de edad comentados en la página anterior.

Según se aprecia en la distribución y tal y como se ha comprobado en los diferentes gráficos, las empresas pequeñas tienen una distribución de las contrataciones muy diferente a la de la muestra global. Las diferencias entre las distribuciones de las contrataciones del año 2018 con respecto al año 2017, quedan patentes en la disminución de los porcentajes de contratación en los grupos de edad 30-39 años y en las mujeres de 40-49 años, así como en los hombres de 50-59 años. Sin embargo hubo un aumento en los porcentajes de contratación para personas del grupo de edad 20-29 años y hombres de 40-49 años.

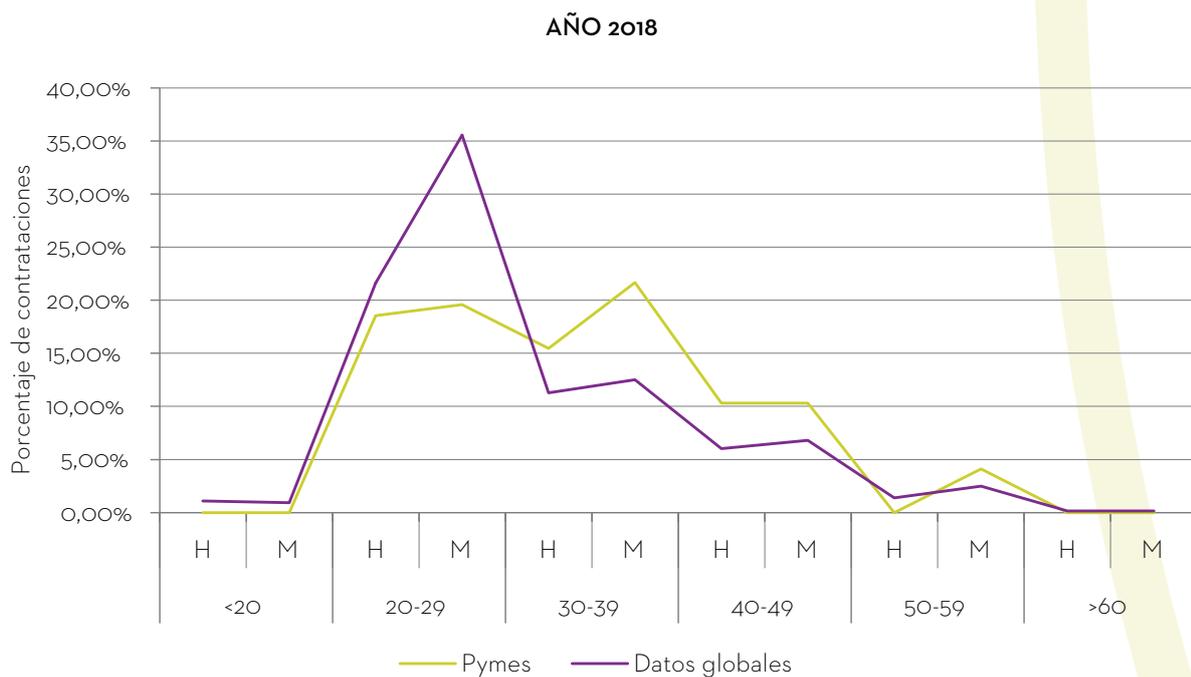
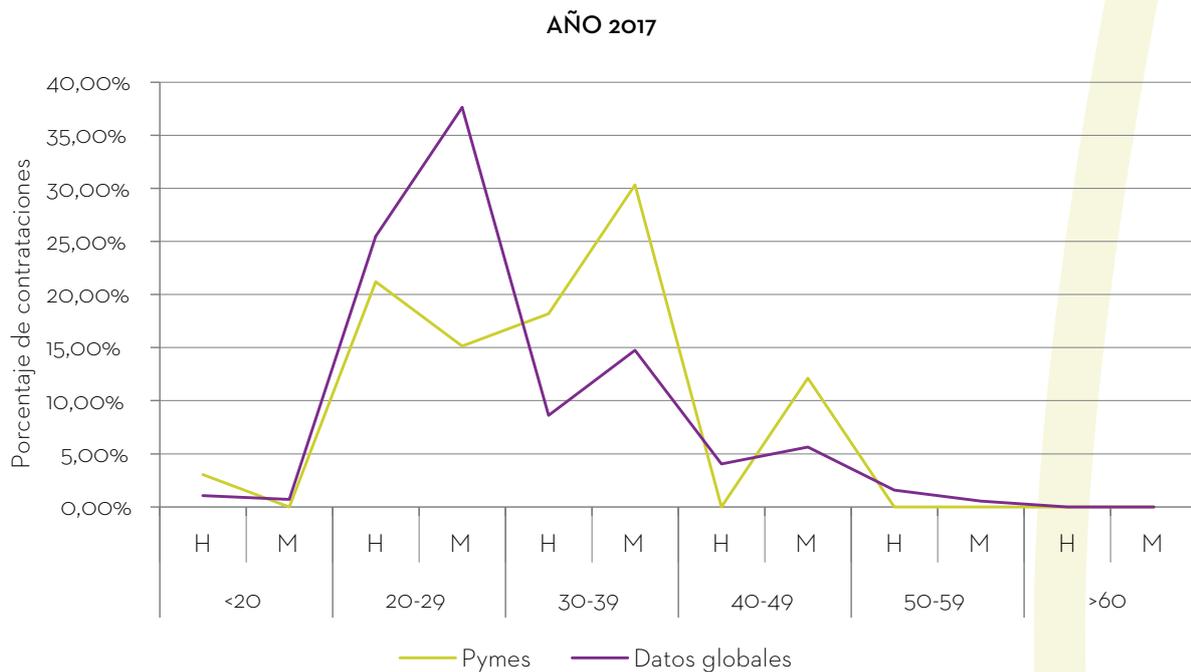
**RESULTADOS PARA PYMES:**



**Gráfico 35. Distribución de las contrataciones para pymes. Años 2017 y 2018**

Se presentan los datos completos y también los datos sin contar con la categoría de edad desconocida aunque en este caso el porcentaje de contratados en este grupo de edad no es muy alto y por lo tanto, no desvirtúa mucho los datos.

Destaca la disminución en la distribución de contrataciones de mujeres en el grupo de edad 30-39 y 50-59 y una disminución en la distribución de contratación de mujeres en el grupo de edad 20-29 y 40-49 años.

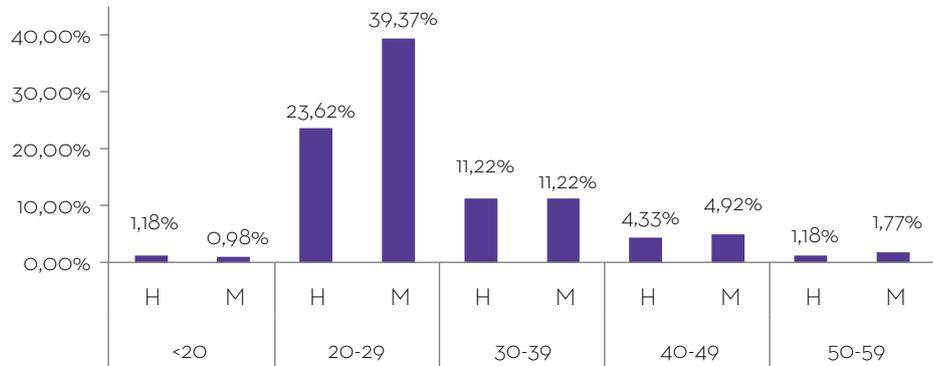


**Gráfico 36. Curva distribución de las contrataciones para pymes (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018**

Como en los anteriores casos, la curva de distribución de las contrataciones para las pymes difiere bastante de la seguida en la muestra global. De tal manera que destaca un menor porcentaje de contrataciones en el grupo de edad 20-29 años, tanto en el año 2017 como en el año 2018, y un mayor porcentaje de contrataciones en los grupos de edad 30-39 y 40-49 años.

**RESULTADOS PARA EMPRESAS GRANDES:**

**AÑO 2018 (sin edad desconocida)**

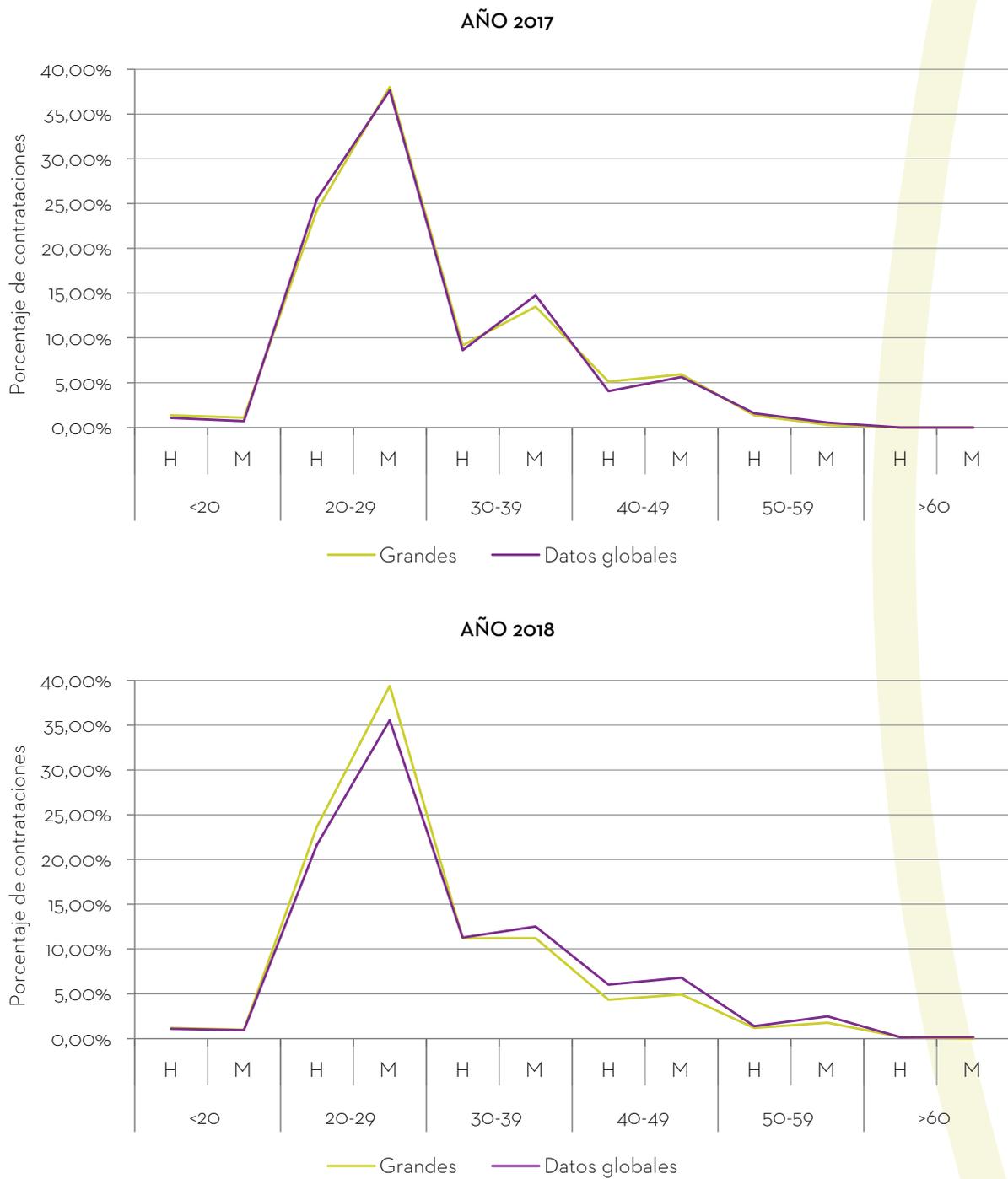


**AÑO 2017 (sin edad desconocida)**



**Gráfico 37. Distribución de las contrataciones para empresas grandes. Años 2017 y 2018**

En este caso, la distribución de contrataciones en el grupo de edad desconocida fue muy alta y desvirtuó notoriamente el resto de datos, por lo tanto, se analizaron sin contar con este grupo de edad. La distribución de las contrataciones en el año 2017 fue muy parecida a la del año 2018, siendo lo más destacable una ligera disminución en la representatividad de los porcentajes de contrataciones para hombres de 20-29 años y de mujeres de 30-39 años, y un ligero aumento de las contrataciones de hombres de 30-39 años..



**Gráfico 38. Curva distribución de las contrataciones para empresas grandes (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018**

Comparando la curva de la distribución de las contrataciones de las grandes empresas con los datos globales de la muestra, se constata que es prácticamente idéntica, tanto en el año 2017 como en el año 2018. Esta situación es comprensible puesto que el mayor número de procesos de selección y contrataciones se dio en empresas grandes y es lógico que tenga un comportamiento prácticamente igual al conjunto de la muestra.



### 5.7.3. Datos agrupados por presencia de mujeres en plantilla

#### A) Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad

A continuación se incluye la comparativa de los resultados de los años 2017 y 2018, agrupados según la clasificación de entidades por presencia de mujeres en plantilla, tal y como se expuso en el apartado **1.8. Clasificación de entidades:**

EQUILIBRADA - DATOS 2017														
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
49	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
RECIBIDAS	237	424	1.327	1.833	1.118	1.345	482	555	125	68	17	8	59.949	75.380
SELECCIONADAS	0	0	150	148	48	49	16	35	4	2	0	0	1.528	1.685
FINALISTAS	0	0	65	70	21	17	7	12	3	1	0	0	699	778
CONTRATADAS	0	0	31	34	15	12	7	7	3	1	0	0	510	566
	TOTAL HOMBRES				TOTAL MUJERES				TOTALES				% MUJERES	
RECIBIDAS	63.255				79.613				142.868				55,72%	
SELECCIONADAS	1.746				1.919				3.665				52,36%	
FINALISTAS	795				878				1.673				52,48%	
CONTRATADAS	566				620				1.186				52,28%	

*Tabla 47. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para entidades equilibradas. Año 2017*

EQUILIBRADA - DATOS 2018														
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
119	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
RECIBIDAS	29	28	913	847	386	409	312	245	96	54	2	0	33.261	40.324
SELECCIONADAS	2	3	313	410	102	68	41	38	10	7	0	0	1.180	1.615
FINALISTAS	1	3	163	195	68	44	16	16	6	3	0	0	591	832
CONTRATADAS	0	2	80	99	26	17	10	8	1	3	0	0	474	548
	TOTAL HOMBRES				TOTAL MUJERES				TOTALES				% MUJERES	
RECIBIDAS	34.999				41.907				76.906				54,49%	
SELECCIONADAS	1.648				2.141				3.789				56,51%	
FINALISTAS	845				1.093				1.938				56,40%	
CONTRATADAS	591				677				1.268				53,39%	

*Tabla 48. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para entidades equilibradas. Año 2018*

## 5. RESULTADOS

FEMINIZADA - DATOS 2017														
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
22														
RECIBIDAS	83	69	1.345	823	369	402	166	187	97	132	3	2	178	371
SELECCIONADAS	7	6	194	378	121	145	64	73	28	29	1	1	41	72
FINALISTAS	6	4	92	171	68	95	53	65	24	24	1	1	21	42
CONTRATADAS	5	4	34	90	13	33	8	16	4	1	0	0	5	6
	TOTAL HOMBRES				TOTAL MUJERES				TOTALES				% MUJERES	
RECIBIDAS	2.241				1.986				4.227				46,98%	
SELECCIONADAS	456				704				1.160				60,69%	
FINALISTAS	265				402				667				60,27%	
CONTRATADAS	69				150				219				68,49%	

*Tabla 49. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para entidades feminizadas. Año 2017*

FEMINIZADA - DATOS 2018														
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
72														
RECIBIDAS	35	24	508	607	326	376	236	248	112	95	10	6	46	56
SELECCIONADAS	10	6	163	258	101	105	71	89	46	44	1	0	17	26
FINALISTAS	5	5	74	148	48	53	26	27	11	15	1	0	7	11
CONTRATADAS	5	1	45	114	29	39	16	18	5	8	1	0	3	6
	TOTAL HOMBRES				TOTAL MUJERES				TOTALES				% MUJERES	
RECIBIDAS	1.273				1.412				2.685				52,59%	
SELECCIONADAS	409				528				937				56,35%	
FINALISTAS	172				259				431				60,09%	
CONTRATADAS	104				186				290				64,14%	

*Tabla 50. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para entidades feminizadas. Año 2018*

MASCULINIZADA - DATOS 2017														
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
7														
RECIBIDAS	1	0	1.865	851	1.674	785	822	383	204	99	9	4	0	0
SELECCIONADAS	1	0	118	96	36	43	9	17	7	5	0	0	0	0
FINALISTAS	1	0	65	47	25	25	6	9	5	4	0	0	0	0
CONTRATADAS	1	0	34	30	17	22	5	7	2	1	0	0	0	0
	<b>TOTAL HOMBRES</b>		<b>TOTAL MUJERES</b>		<b>TOTALES</b>		<b>% MUJERES</b>							
RECIBIDAS	4.575		2.122		6.697		31,69%							
SELECCIONADAS	171		161		332		48,49%							
FINALISTAS	102		85		187		45,45%							
CONTRATADAS	59		60		119		50,42%							

*Tabla 51. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para entidades masculinizadas. Año 2017*

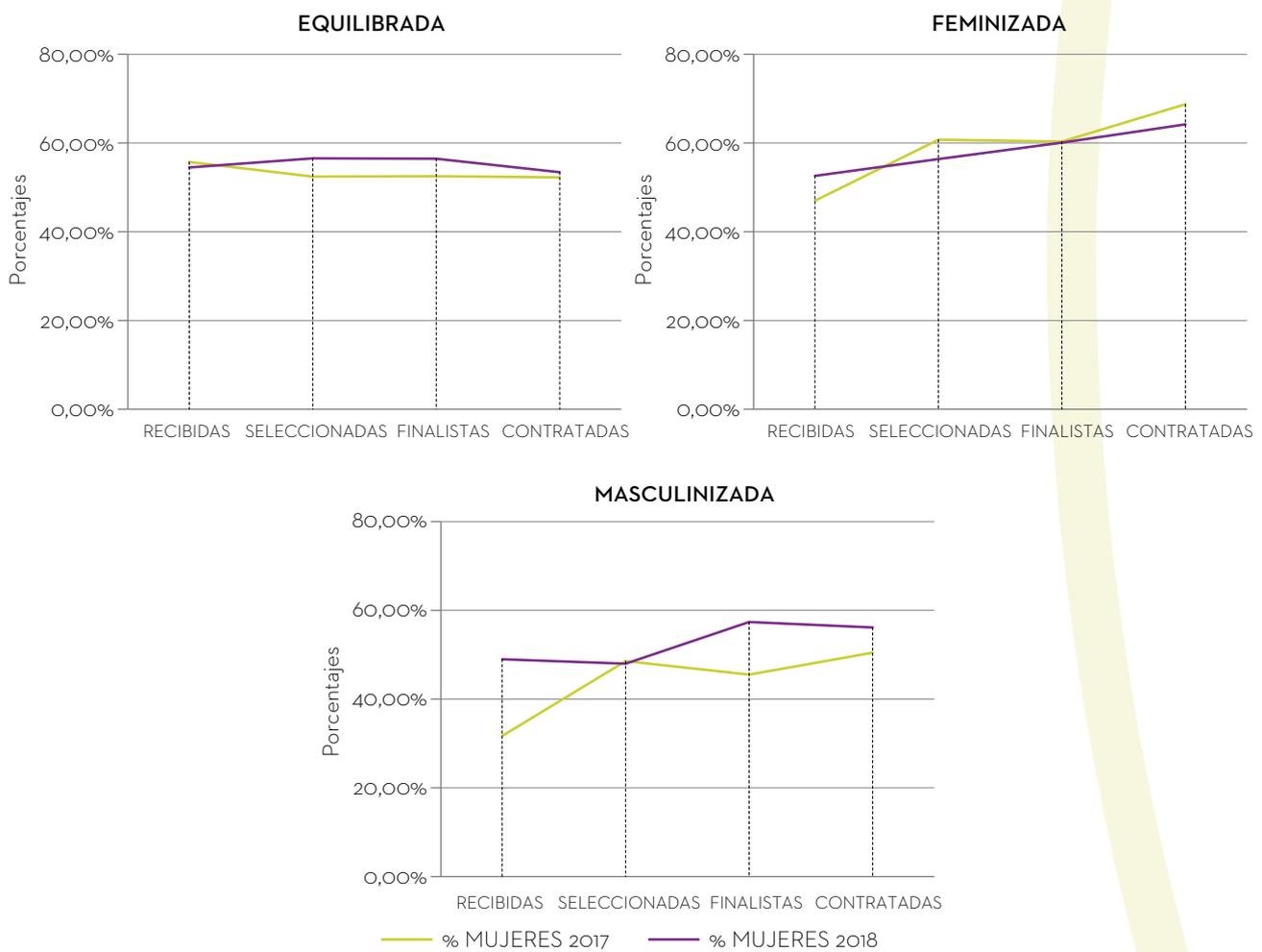
MASCULINIZADA - DATOS 2018														
Nº PROCESOS	<20		20-29		30-39		40-49		50-59		>60		DESC.	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
49														
RECIBIDAS	68	154	2.730	2.599	573	505	352	355	94	81	11	4	48	13
SELECCIONADAS	13	29	103	78	117	101	45	56	15	15	1	1	10	0
FINALISTAS	5	12	34	44	47	58	29	43	8	14	0	1	5	0
CONTRATADAS	2	3	15	17	18	25	13	18	3	5	0	1	3	0
	<b>TOTAL HOMBRES</b>		<b>TOTAL MUJERES</b>		<b>TOTALES</b>		<b>% MUJERES</b>							
RECIBIDAS	3.876		3.711		7.587		48,91%							
SELECCIONADAS	304		280		584		47,95%							
FINALISTAS	128		172		300		57,33%							
CONTRATADAS	54		69		123		56,10%							

*Tabla 52. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para entidades masculinizadas. Año 2018*

## 5. RESULTADOS

Los siguientes gráficos presentan de forma visual, los datos relativos a los porcentajes de presencia de mujeres en las diferentes fases de los procesos de selección para cada una de las categorías de entidades según el número de mujeres que tienen en su plantilla.

En las entidades equilibradas y masculinizadas hubo 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, disminuyó el porcentaje de mujeres contratadas, quizás como resultado de una tendencia a equilibrar la plantilla.



**Gráfico 39. Porcentaje de presencia de mujeres según composición de la plantilla de la entidad. Años 2017 y 2018**

### Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2017 - 2018

Como resumen de los datos anteriores, se presenta la siguiente tabla con la evolución de los porcentajes de presencia de mujeres de 2017 a 2018:

	% MUJERES EQUILIBRADA			% MUJERES FEMINIZADA			% MUJERES MASCULINIZADA		
	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018
RECIBIDAS	55,72%	54,49%	-1,23%	46,98%	52,59%	<b>5,60%</b>	31,69%	48,91%	<b>17,23%</b>
SELECCIONADAS	52,36%	56,51%	<b>4,15%</b>	60,69%	56,35%	-4,34%	48,49%	47,95%	-0,55%
FINALISTAS	52,48%	56,40%	<b>3,92%</b>	60,27%	60,09%	-0,18%	45,45%	57,33%	<b>11,88%</b>
CONTRATADAS	52,28%	53,39%	<b>1,11%</b>	68,49%	64,14%	-4,36%	50,42%	56,10%	<b>5,68%</b>

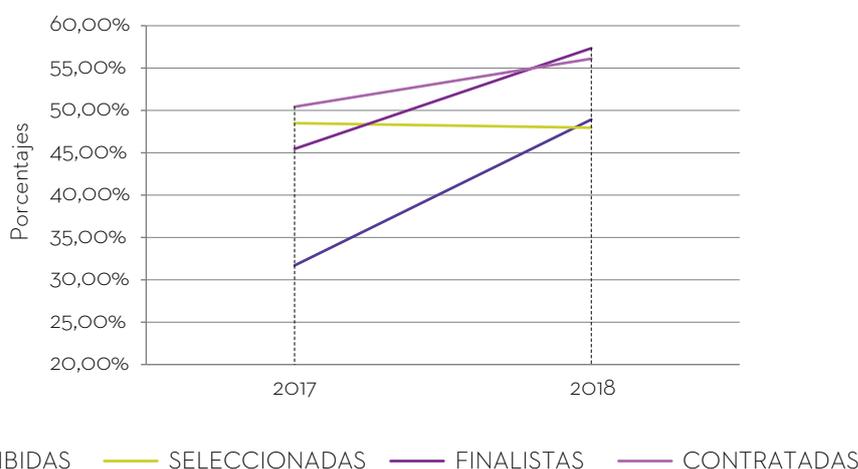
**Tabla 53. Tabla resumen porcentaje de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección, clasificadas según la presencia de mujeres en plantilla. Diferencias entre 2017 y 2018**

Como se ha visto anteriormente, comparando los datos de 2017 y 2018, se constata la disparidad de resultados en cada una de las categorías: mientras que en entidades masculinizadas aumentó el porcentaje de contrataciones de mujeres, y en las entidades equilibradas, aunque en mucha menor proporción, también, en las entidades feminizadas disminuyó dicho porcentaje. Esto puede ser interpretado como que, para este tipo de entidades, hay una tendencia a equilibrar la plantilla, por lo que disminuye el porcentaje de mujeres contratadas.

Otro dato a destacar en las gráficas es que en las entidades masculinizadas, durante los procesos de selección despersonalizados del año 2018, hubo un aumento significativo del porcentaje de candidaturas recibidas de mujeres (de un 31,69% a un 48,91%). Como posible causa podría estar que, al saber que se participa en un proceso de selección anónimo, más mujeres se hayan animado a participar.

En cuanto a las entidades masculinizadas hubo un aumento de la presencia de mujeres en todas las fases de los procesos de selección despersonalizados, excepto en la de seleccionadas, donde hubo una ligera disminución.

#### MASCULINIZADA

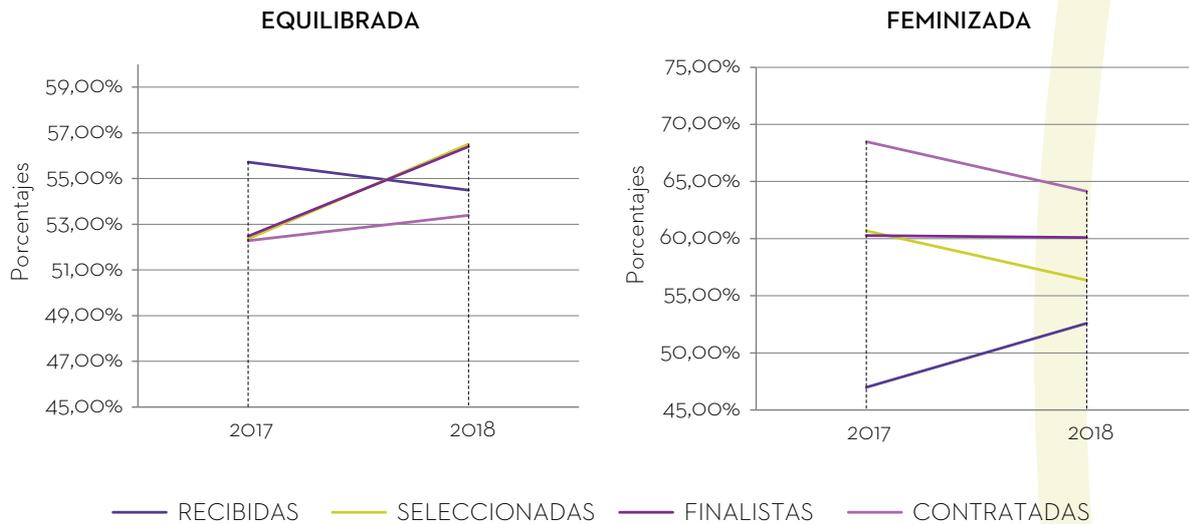


**Gráfico 40. Porcentaje presencia de mujeres. Masculinizada. Comparativa 2017 - 2018**

## 5. RESULTADOS

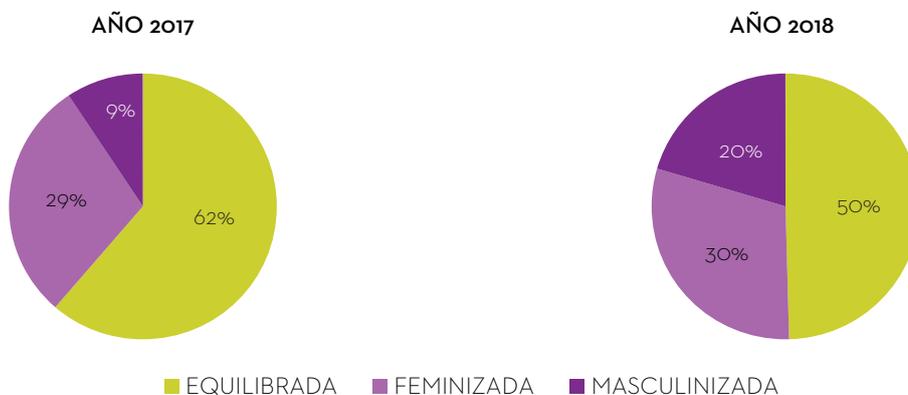
En las entidades equilibradas, mientras que con los procesos de selección despersonalizados disminuyó la presencia de mujeres en la fase de candidaturas recibidas, en el resto de fases de selección, aumentó con respecto al año 2017, situándose en unos porcentajes equilibrados, en torno al 50-56%.

En las entidades feminizadas ocurrió al contrario, hubo un aumento del porcentaje de mujeres en la fase de candidaturas recibidas y una disminución en el resto de fases del proceso de selección.

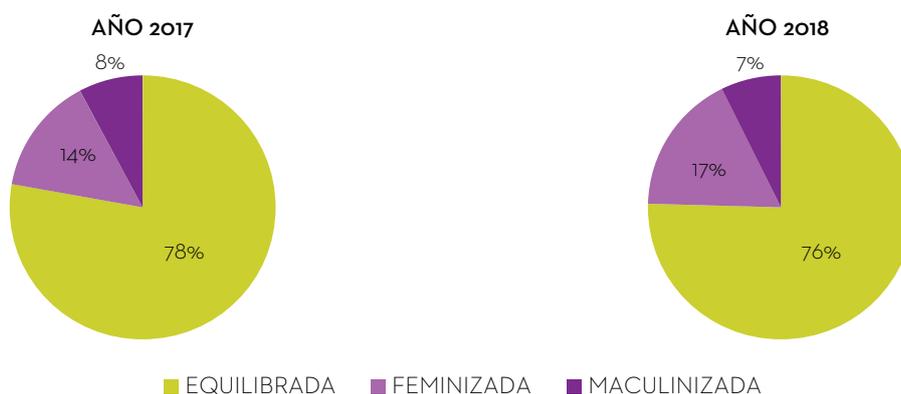


**Gráfico 41. Porcentaje presencia de mujeres. Equilibrada y Feminizada. Comparativa 2017 - 2018**

De los datos presentados en las tablas anteriores, se desprende que hubo una mayor representación de las entidades con plantilla equilibrada (119 procesos de selección que conllevaron la contratación de 1.268 personas) y feminizada (72 procesos de selección y 290 personas contratadas) que de las que tienen plantilla masculinizada (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 provino de entidades equilibradas en su composición de plantilla, el 17 % provino de entidades feminizadas y el 7 % de entidades masculinizadas. Porcentajes muy similares se dieron en la contratación de mujeres:



**Gráfico 42. Porcentajes de procesos de selección para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018**



**Gráfico 43. Porcentajes de contrataciones totales para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018**



**Gráfico 44. Porcentajes de contrataciones de mujeres para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018**

Es importante destacar que, de las entidades con plantilla equilibrada, 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”. Estas representaron el 90,73 % de las contrataciones de personas en este tipo de entidades, por lo que la muestra por grupos de edad queda desvirtuada.

Como se ha visto anteriormente, las entidades que cuentan con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, o bien con un porcentaje de mujeres mayor al 60% (feminizadas), se encuentran más representadas en la muestra de 2018 que el resto de entidades en las que el porcentaje de presencia de mujeres es menor del 40% (masculinizadas). Eso hace que ya en la situación de partida, durante el año 2017, los porcentajes de contratación de mujeres fueran altos, mayores del 50 % (50,42 % para entidades masculinizadas, 52,28 % para entidades equilibradas y 68,49 % para entidades feminizadas) y, por lo tanto, no haya excesiva variación con respecto a los resultados de 2018 obtenidos durante la implantación del proyecto de currículum anónimo. Aunque resulta destacable que en las entidades feminizadas disminuyó el porcentaje de contratación de mujeres de 2017 a 2018 en un 4,36 %. En las entidades con participación equilibrada este indicador aumentó un 1,11 %, así como en las entidades masculinizadas, en las que subió un 5,68 %.

## 5. RESULTADOS

Estos porcentajes tan parecidos de contratación de mujeres también tienen su explicación en la siguiente cuestión: tal y como se ve en la **Tabla 54. Porcentaje de entidades adheridas a otras iniciativas y número de entidades participantes en cada una de ellas**, 22 de las 40 entidades que componen la muestra final, es decir, un 55 %, están adheridas a alguna otra iniciativa promovida y/o gestionada por el Instituto de la Mujer, ya sea “Más Mujeres, Mejores Empresas”, “Red DIE” o “Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género”, lo cual indica una especial sensibilidad y concienciación en temas referentes a la igualdad de oportunidades y a la consecución de un mayor equilibrio de género en la plantilla.

	ENTIDADES CON OTRAS INICIATIVAS INSTITUTO MUJER <sup>19</sup>		INICIATIVAS INSTITUTO DE LA MUJER		
	Nº ENTIDADES	PORCENTAJE	MÁS MUJERES, MEJORES EMPRESAS <sup>20</sup>	RED DIE <sup>21</sup>	RED VIOLENCIA GÉNERO <sup>22</sup>
EQUILIBRADA	9	56,25%	7	6	1
FEMINIZADA	7	58,33%	6	5	3
MASCULINIZADA	6	50,00%	3	5	4
<b>TOTALES</b>	<b>22</b>	<b>55,00%</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>8</b>

**Tabla 54. Porcentaje de entidades adheridas a otras iniciativas y número de entidades participantes en cada una de ellas**

En la **Tabla 54.** se muestra cada una de las iniciativas promovidas por el Instituto de la Mujeres, y el número de entidades de la muestra filtrada del presente estudio que participan en cada una de ellas. De ésta tabla se desprende que 16 de las entidades participan en la Red DIE (Distintivo de Igualdad en la Empresa), otras 16 en Más Mujeres, Mejores Empresas y 8 en la Red de Violencia de género.

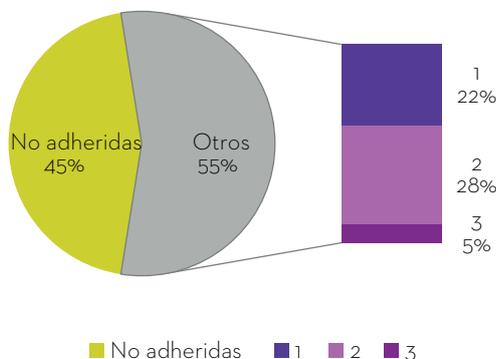
19 Entidades que participan en otras iniciativas impulsadas y/o gestionadas por el Instituto de la Mujer: “Más Mujeres, Mejores empresas”, Red de empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” o “Red DIE”, “Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género”.

20 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.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/compromligualdad/home.htm>

21 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.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/home.htm>.

22 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>

Si se analiza el número de iniciativas en el que participan cada una de estas entidades, tal y como se puede comprobar en el **Gráfico 45.**, un 5 % de las entidades participan en las 3 iniciativas anteriormente descritas, un 32 % participan en 2 iniciativas y un 23 % en una iniciativa.



**Gráfico 45. Gráfico con los porcentajes de entidades y el nº de iniciativas al que están adheridas**

En la siguiente tabla se recogen los porcentajes de presencia de mujeres en cada una de las fases del proceso de selección, calculados según si la entidad está adherida a otras iniciativas del Instituto de la Mujer o no:

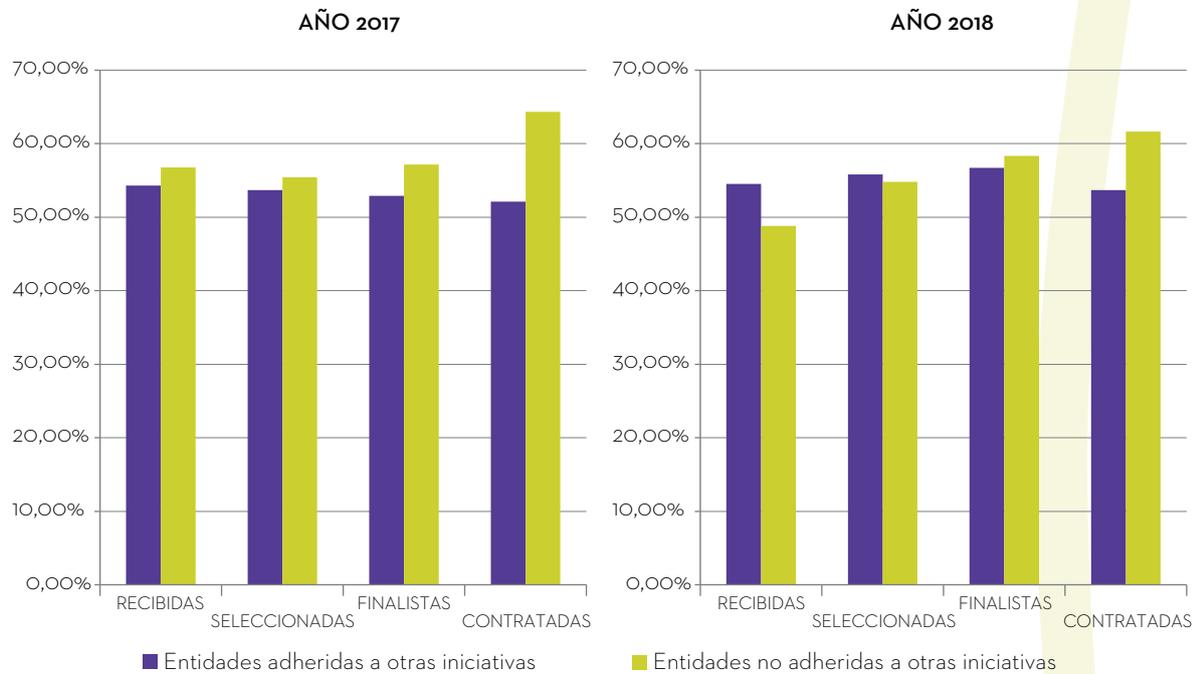
	ENTIDADES ADHERIDAS A OTRAS INICIATIVAS			ENTIDADES NO ADHERIDAS A OTRAS INICIATIVAS		
	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018
RECIBIDAS	54,31%	54,51%	0,20%	56,76%	48,78%	-7,98%
SELECCIONADAS	53,65%	55,83%	2,18%	55,40%	54,78%	-0,62%
FINALISTAS	52,90%	56,68%	3,78%	57,12%	58,32%	1,20%
CONTRATADAS	52,08%	53,70%	1,62%	64,31%	61,62%	-2,69%

**Tabla 55. Porcentajes de presencia de mujeres para entidades adheridas o no a otras iniciativas del Instituto de la Mujer. Evolución 2017 - 2018**

Tal y como vemos en la **Tabla 55. Porcentajes de presencia de mujeres para entidades adheridas o no a otras iniciativas. Evolución 2017 - 2018**, en el caso de las entidades adheridas a otras iniciativas del Instituto de la Mujer, con la implantación del currículum anónimo, ha habido un aumento de la presencia de mujeres en todas las fases del proceso de selección. Sin embargo, en el caso de las entidades no adheridas a otras iniciativas, el currículum ciego no ha tenido tanto impacto en el aumento de la presencia de mujeres, ya que disminuyó con respecto al año 2017 excepto en la fase de finalistas que experimentó un aumento del 1,20%. Como posible explicación podemos indicar que en la fase de candidaturas recibidas, la implantación del currículum anónimo no influyó en el aumento o disminución del porcentaje de mujeres y, además, la disminución del porcentaje de mujeres en la fase seleccionadas fue mínima, del 0,62 %. Sin embargo sí parece importante que, pese a haber estas disminuciones en los porcentajes de presencia de mujeres en las primeras fases, se consiguió que el porcentaje de mujeres finalistas aumentara al 1,20%, aunque luego eso no se tradujo en un aumento

## 5. RESULTADOS

proporcional en la contratación de mujeres. En cualquier caso hay que tener en cuenta el alto porcentaje de mujeres finalistas y contratadas, tanto en el año 2017 como en el año 2018, que presentaban estas empresas no adheridas a otras iniciativas.



**Gráfico 46. Porcentaje de presencia de mujeres para entidades adheridas o no a otras iniciativas. Años 2017 y 2018**

En el año 2017, los porcentajes de presencia de mujeres en cualquier fase del proceso de selección, fueron mayores en las entidades que no estaban adheridas a otras iniciativas del Instituto de la Mujer. Especialmente acusada fue la diferencia en la fase de contratadas, siendo 64,31% en las entidades no adheridas y un 52,08% en las entidades adheridas. El motivo puede ser lo comentado anteriormente para entidades equilibradas: las entidades 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%<sup>23</sup>.

La misma situación se dio en el año 2018, con los procesos de selección despersonalizados, excepto en la fase de candidaturas recibidas y seleccionadas, donde el porcentaje de presencia de mujeres fue mayor en las entidades adheridas a otras iniciativas.

<sup>23</sup> Recogido en la Disposición adicional primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

	EQUILIBRADA					
	ENTIDADES ADHERIDAS A OTRAS INICIATIVAS			ENTIDADES NO ADHERIDAS A OTRAS INICIATIVAS		
	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018
RECIBIDAS	55,70%	54,71%	-0,99%	56,19%	46,29%	-9,90%
SELECCIONADAS	52,40%	56,65%	<b>4,26%</b>	52,00%	55,77%	<b>3,77%</b>
FINALISTAS	52,51%	56,83%	<b>4,32%</b>	52,17%	53,54%	<b>1,37%</b>
CONTRATADAS	52,23%	53,15%	<b>0,92%</b>	53,03%	55,32%	<b>2,29%</b>

*Tabla 56. Porcentajes de presencia de mujeres para entidades adheridas o no a otras iniciativas. Entidades equilibradas. Años 2017 y 2018*

	FEMINIZADA					
	ENTIDADES ADHERIDAS A OTRAS INICIATIVAS			ENTIDADES NO ADHERIDAS A OTRAS INICIATIVAS		
	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018
RECIBIDAS	43,57%	55,06%	<b>11,49%</b>	63,85%	49,45%	-14,40%
SELECCIONADAS	61,96%	52,15%	-9,80%	59,11%	59,41%	<b>0,30%</b>
FINALISTAS	62,05%	52,94%	-9,11%	59,53%	64,03%	<b>4,49%</b>
CONTRATADAS	54,84%	53,33%	-1,51%	70,74%	70,27%	-0,47%

*Tabla 57. Porcentajes de presencia de mujeres para entidades adheridas o no a otras iniciativas. Entidades feminizadas. Años 2017 y 2018*

	MASCULINIZADA					
	ENTIDADES ADHERIDAS A OTRAS INICIATIVAS			ENTIDADES NO ADHERIDAS A OTRAS INICIATIVAS		
	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018
RECIBIDAS	31,04%	47,31%	<b>16,27%</b>	51,67%	49,55%	-2,13%
SELECCIONADAS	47,64%	51,76%	<b>4,12%</b>	49,65%	44,33%	-5,31%
FINALISTAS	43,85%	58,82%	<b>14,98%</b>	49,12%	55,78%	<b>6,66%</b>
CONTRATADAS	48,68%	62,03%	<b>13,34%</b>	53,49%	45,45%	-8,03%

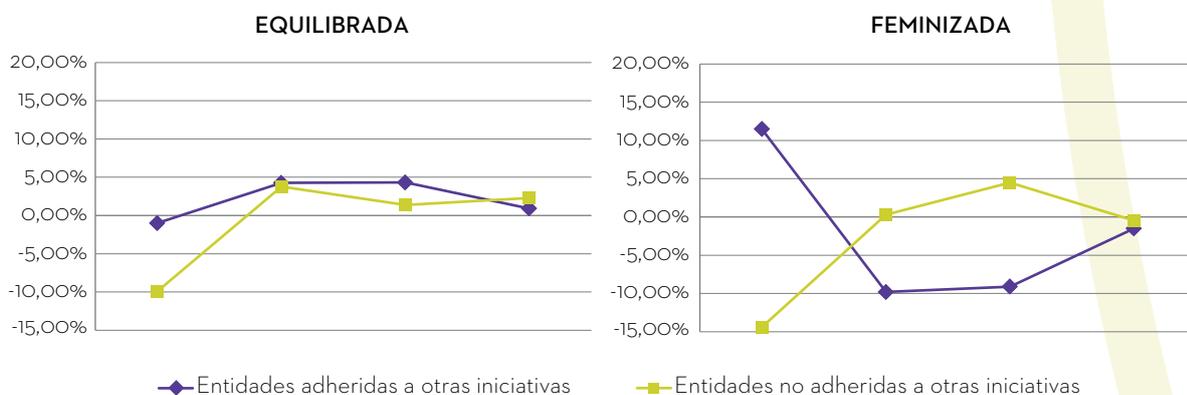
*Tabla 58. Porcentajes de presencia de mujeres para entidades adheridas o no a otras iniciativas. Entidades masculinizadas. Años 2017 y 2018*

## 5. RESULTADOS

En las entidades equilibradas hubo un aumento del porcentaje de mujeres en todas las fases del proceso de selección, excepto en la fase de candidaturas recibidas, para las entidades adheridas y las no adheridas a otras iniciativas. La evolución en el porcentaje de 2017 a 2018, en la fase de contratadas, es mayor en las entidades no adheridas (2,29 %) que en las adheridas, con un 0,92%.

En las entidades feminizadas hubo una disminución en el porcentaje de mujeres contratadas, de 2017 a 2018 aunque en el caso de las entidades no adheridas a otras iniciativas fue mínimo, un -0,47%. Sin embargo, en el resto de fases se comportó de manera diferente. Mientras que en las entidades adheridas aumentó el porcentaje de mujeres en la fase de recibidas y disminuyó en el resto de fases, en el caso de las entidades no adheridas, disminuyó la presencia de mujeres en la fase de recibidas y aumentó en el resto. Llama también la atención la diferencia tan grande en los porcentajes de contrataciones de una u otra entidad: las entidades adheridas tuvieron un porcentaje de mujeres contratadas en torno al 53-54 % y las entidades no adheridas en torno al 70 %, en ambos años.

En las entidades masculinizadas hubo una clara distinción entre el comportamiento de las entidades adheridas a otras iniciativas y las no adheridas. Las entidades adheridas aumentaron la presencia de mujeres, con los procesos de selección anónimos, en todas las fases del proceso de selección, con una evolución alta, en porcentajes entre el 4 y el 16,27%. Sin embargo en las entidades no adheridas y, a pesar de haber recibido un mayor porcentaje de candidaturas de mujeres que las adheridas, no hubo un aumento de la contratación de mujeres con los procesos de selección despersonalizados, aunque sí hubo un aumento en la fase de finalistas justo hasta donde se presume que llega la despersonalización.



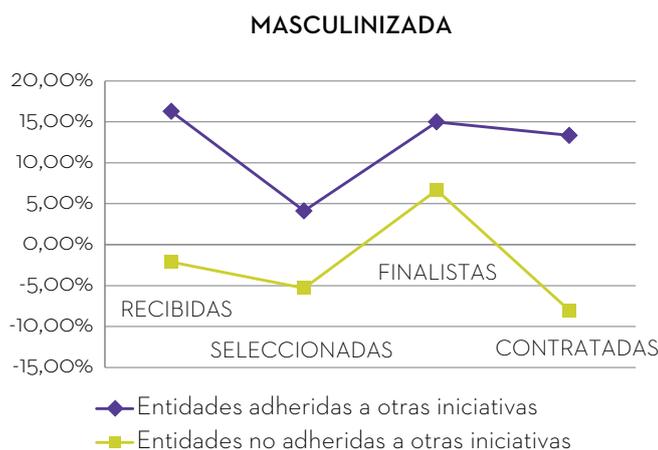
**Gráfico 47. Evolución del porcentaje de presencia de mujeres, de 2017 a 2018, en entidades equilibradas y feminizadas**

En las entidades con plantilla equilibrada los porcentajes de evolución de presencia de mujeres de 2018 con respecto a 2017, fueron siempre mayores en las entidades adheridas a otras iniciativas que las no adheridas a otras iniciativas, excepto en la fase de contratadas, que fue al revés.

En cambio, en las entidades con plantilla feminizada se da la situación contraria, los porcentajes de evolución fueron siempre mayores en las entidades no adheridas a otras iniciativas, excepto en la fase de candidaturas recibidas, en las que ocurrió al revés.

En las entidades con plantilla masculinizada, los porcentajes de evolución de la presencia de mujeres fueron siempre mayores en las entidades adheridas a otras iniciativas.

De estos datos se puede deducir 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, presumiblemente, al intento de equilibrar la plantilla, aunque esto no se haya traducido en un aumento del porcentaje de mujeres contratadas en las entidades equilibradas, como hemos visto anteriormente. Por otro lado, en las entidades feminizadas ya había un alto porcentaje de presencia de mujeres, entre el 50 y el 70% por lo que tienen menos margen de mejora.



**Gráfico 48. Evolución del porcentaje de presencia de mujeres, de 2017 a 2018, en entidades masculinizadas**

### 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 <sub>C</sub> )	-3,45%	-3,45%	-3,45%	-1,10%	<b>18,73%</b>	<b>7,18%</b>
INDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> )	-3,24%	-3,24%	-3,24%	<b>1,91%</b>	<b>13,77%</b>	8,42%

**Tabla 59. Índices de variabilidad según composición de la plantilla. Años 2017 y 2018**

Ambos índices de variabilidad disminuyeron tanto en el año 2017 como en el año 2018, en el caso de las entidades con plantilla equilibrada que, como ya hemos visto, tendieron a contratar a menos mujeres que las candidaturas recibidas. Lo contrario ocurrió en las entidades con plantilla masculinizada, donde los índices de variabilidad fueron positivos. Llama la atención que ambos índices fueron menores en 2018 que en 2017. Sin embargo, en las entidades con plantilla feminizada, durante el 2017 los índices de variabilidad fueron negativos, por lo ya comentado en numerosas ocasiones de equilibrar las plantillas. Pero en el 2018, sí que hubo un aumento del IV<sub>F</sub>, es decir, hubo más porcentaje de mujeres finalistas (fase hasta donde llega el anonimato) que de candidaturas de mujeres recibidas, aunque finalmente eso no se tradujo en un aumento del porcentaje de mujeres contratadas por lo visto anteriormente.

## 5. RESULTADOS

### B) Datos porcentuales desagregados por grupos de edad

#### RESULTADOS PARA ENTIDADES EQUILIBRADAS:

	DATOS 2017						
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	64,15%	58,01%	54,61%	53,52%	35,23%	32,00%	55,70%
SELECCIONADAS	0,00%	49,66%	50,52%	68,63%	33,33%	0,00%	52,44%
FINALISTAS	0,00%	51,85%	44,74%	63,16%	25,00%	0,00%	52,67%
CONTRATADAS	0,00%	52,31%	44,44%	50,00%	25,00%	0,00%	52,60%

	DATOS 2018						
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	49,12%	48,13%	51,45%	43,99%	36,00%	0,00%	54,80%
SELECCIONADAS	60,00%	56,71%	40,00%	48,10%	41,18%	0,00%	57,78%
FINALISTAS	75,00%	54,47%	39,29%	50,00%	33,33%	0,00%	58,47%
CONTRATADAS	100,00%	55,31%	39,53%	44,44%	75,00%	0,00%	53,62%

Tabla 60. Porcentaje presencia mujeres en entidades equilibradas. Años 2017 y 2018

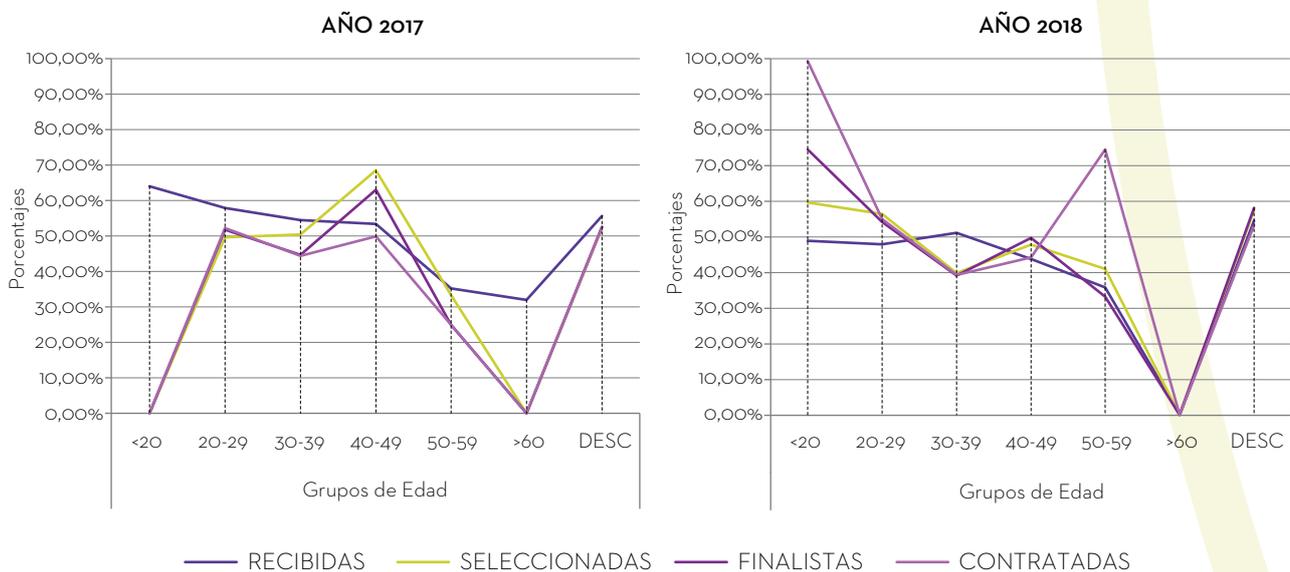


Gráfico 49. Porcentaje presencia mujeres en entidades equilibradas. Años 2017 y 2018

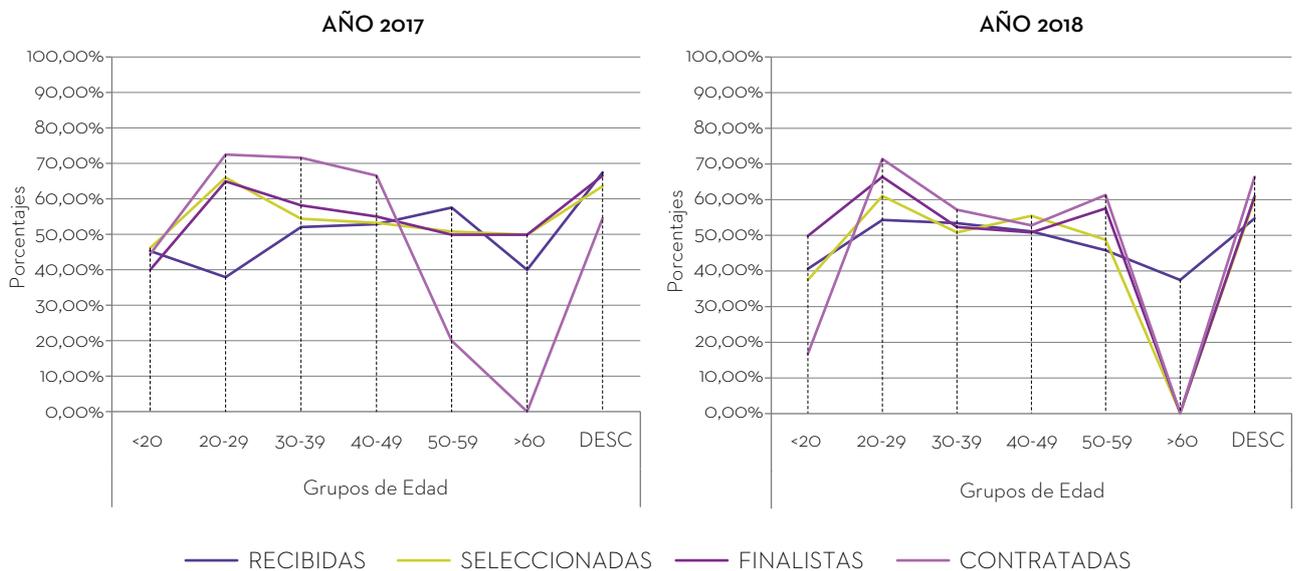
**RESULTADOS PARA ENTIDADES FEMINIZADAS:**

	DATOS 2017						
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	45,39%	37,83%	52,14%	52,97%	57,64%	40,00%	67,58%
SELECCIONADAS	46,15%	66,31%	54,51%	53,28%	50,88%	50,00%	63,72%
FINALISTAS	40,00%	65,25%	58,28%	55,08%	50,00%	50,00%	66,67%
CONTRATADAS	44,44%	72,95%	71,74%	66,67%	20,00%	0,00%	54,55%

	DATOS 2018						
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	40,68%	54,44%	53,56%	51,24%	45,89%	37,50%	54,90%
SELECCIONADAS	37,50%	61,28%	50,97%	55,63%	48,89%	0,00%	60,47%
FINALISTAS	50,00%	66,67%	52,48%	50,94%	57,69%	0,00%	61,11%
CONTRATADAS	16,67%	71,70%	57,35%	52,94%	61,54%	0,00%	66,67%

**Tabla 61. Porcentaje presencia mujeres en entidades feminizadas. Años 2017 y 2018**



**Gráfico 50. Gráficos porcentaje presencia mujeres en entidades feminizadas. Años 2017 y 2018**

## 5. RESULTADOS

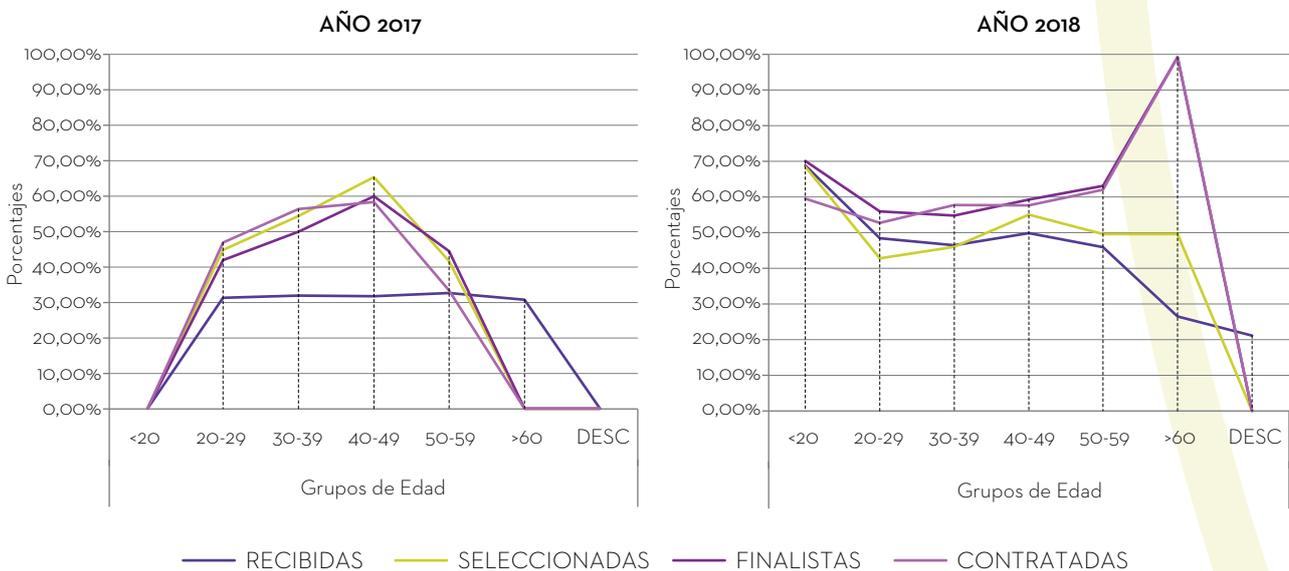
### RESULTADOS PARA ENTIDADES MASCULINIZADAS:

	DATOS 2017						
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	0,00%	31,33%	31,92%	31,78%	32,67%	30,77%	0,00%
SELECCIONADAS	0,00%	44,86%	54,43%	65,38%	41,67%	0,00%	0,00%
FINALISTAS	0,00%	41,96%	50,00%	60,00%	44,44%	0,00%	0,00%
CONTRATADAS	0,00%	46,88%	56,41%	58,33%	33,33%	0,00%	0,00%

	DATOS 2018						
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	69,37%	48,77%	46,85%	50,21%	46,29%	26,67%	21,31%
SELECCIONADAS	69,05%	43,09%	46,33%	55,45%	50,00%	50,00%	0,00%
FINALISTAS	70,59%	56,41%	55,24%	59,72%	63,64%	100,00%	0,00%
CONTRATADAS	60,00%	53,13%	58,14%	58,06%	62,50%	100,00%	0,00%

**Tabla 62. Porcentaje presencia mujeres en entidades masculinizadas.  
Años 2017 y 2018**



**Gráfico 51. Gráficos porcentaje presencia mujeres en entidades masculinizadas.  
Años 2017 y 2018**

De las gráficas anteriores se extraen varias conclusiones: el porcentaje de mujeres contratadas en los procesos despersonalizados (del año 2018) aumentó para el grupo de edad de 50-59 años, tal y como se vio con anterioridad, y disminuyó para el grupo de edad 40-49 años, sin embargo para el grupo de edad > 60 años sólo aumentó en el caso de la entidades con plantilla masculinizada. También hubo 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 con plantilla feminizada. En cuanto al grupo de edad de 30-39 años hubo una disminución en el porcentaje de mujeres contratadas, excepto en las entidades con plantilla masculinizada.

### **Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2017 - 2018**

Como resumen de los datos anteriores se presentan las siguientes tablas con la evolución de los porcentajes de presencia de mujeres, de 2017 a 2018, en las diferentes fases de los procesos de selección:

	EQUILIBRADA						
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	-15,02%	-9,88%	-3,16%	-9,53%	<b>0,77%</b>	-32,00%	-0,90%
SELECCIONADAS	<b>60,00%</b>	<b>7,04%</b>	-10,52%	-20,53%	<b>7,84%</b>	0,00%	<b>5,34%</b>
FINALISTAS	<b>75,00%</b>	<b>2,62%</b>	-5,45%	-13,16%	<b>8,33%</b>	0,00%	<b>5,79%</b>
CONTRATADAS	<b>100,00%</b>	<b>3,00%</b>	-4,91%	-5,56%	<b>50,00%</b>	0,00%	<b>1,02%</b>

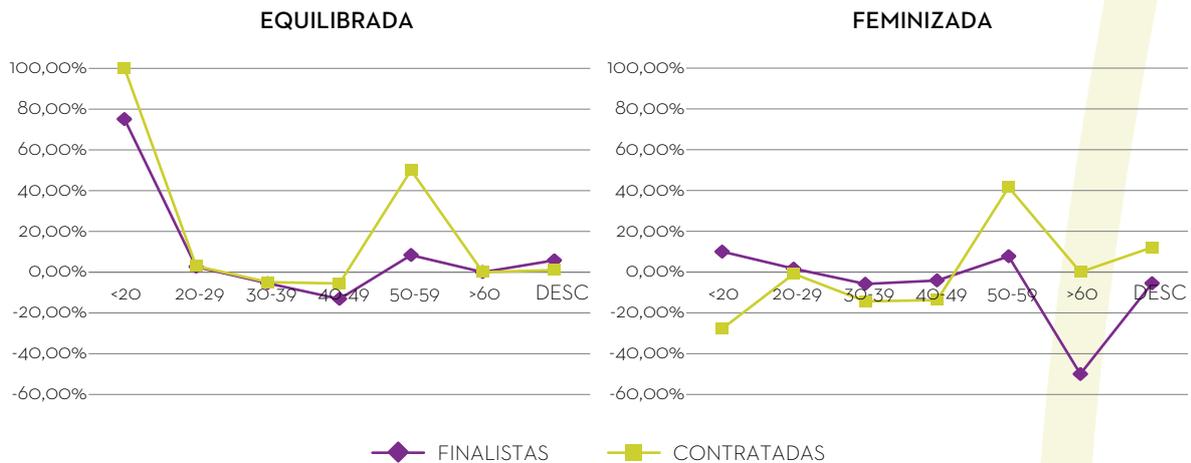
	FEMINIZADA						
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	-4,72%	<b>16,48%</b>	<b>1,42%</b>	-1,73%	-11,75%	-2,50%	-12,68%
SELECCIONADAS	-8,65%	-4,80%	-3,54%	<b>2,34%</b>	-1,99%	-50,00%	-3,25%
FINALISTAS	<b>10,00%</b>	<b>1,65%</b>	-5,81%	-4,14%	<b>7,69%</b>	-50,00%	-5,56%
CONTRATADAS	-27,78%	-0,88%	-14,39%	-13,73%	<b>41,54%</b>	0,00%	<b>12,12%</b>

**Tabla 63. Evolución presencia mujeres 2017 - 2018, desagregados por grupos de edad y según tipo de plantilla. Equilibrada y feminizada.**

	MASCULINIZADA						
	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
RECIBIDAS	<b>69,37%</b>	<b>17,44%</b>	<b>14,92%</b>	<b>18,43%</b>	<b>13,61%</b>	-4,10%	<b>21,31%</b>
SELECCIONADAS	<b>69,05%</b>	-1,77%	-8,10%	-9,94%	<b>8,33%</b>	<b>50,00%</b>	0,00%
FINALISTAS	<b>70,59%</b>	<b>14,45%</b>	<b>5,24%</b>	-0,28%	<b>19,19%</b>	<b>100,00%</b>	0,00%
CONTRATADAS	<b>60,00%</b>	<b>6,25%</b>	<b>1,73%</b>	-0,27%	<b>29,17%</b>	<b>100,00%</b>	0,00%

**Tabla 64. Evolución presencia mujeres 2017 - 2018, desagregados por grupos de edad. Masculinizada**

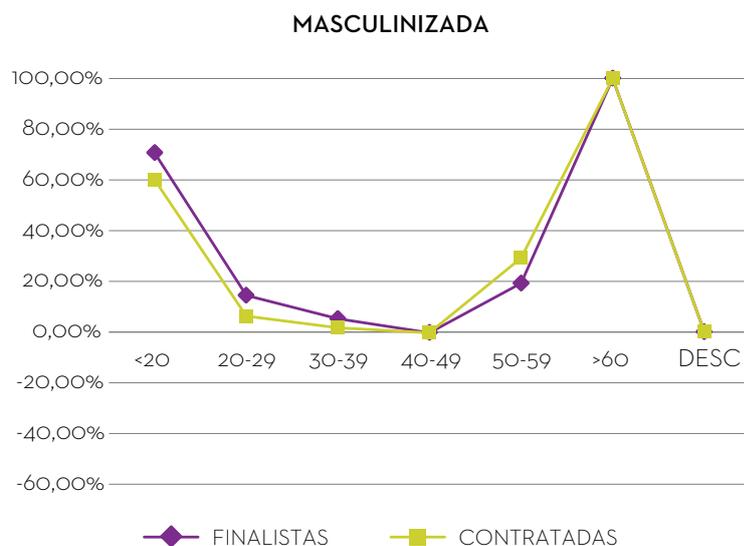
## 5. RESULTADOS



**Gráfico 52. Evolución presencia mujeres 2018-2017, según tipo de plantilla. Equilibrada y feminizada**

En las entidades con plantillas equilibradas, se dio un aumento importante en los porcentajes de contratación de mujeres en los rangos de edad <20 (100 %) y 50-59 años (50%). Esto fue debido a que en el año 2017 no se contrató a ninguna persona del rango de edad <20 y en el año 2018 se contrataron 2 mujeres, y en el grupo de edad 50-59 se pasó de contratar a 1 mujer en el año 2017 a contratar a 3 mujeres en el año 2018. Al ser tan bajas las contrataciones, una pequeña variación se traduce en un aumento importante de los porcentajes finales de presencia de mujeres. En las entidades feminizadas también hubo un aumento importante del porcentaje de presencia de mujeres contratadas en el grupo de edad 50-59 años, ya que se pasó de contratar a 1 mujer en 2017 a contratar a 8 en el año 2018. Sin embargo, en este caso, las contrataciones de <20 años disminuyeron con respecto a 2017 (se pasa de contratar a 4 mujeres en 2017 a contratar a 1 en el 2018).

Algo similar ha sucedido en las empresas masculinizadas para el rango >60 % en las que en 2017 no hubo ni finalistas ni contratadas y en 2018 hubo una mujer contratada.



**Gráfico 53. 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:

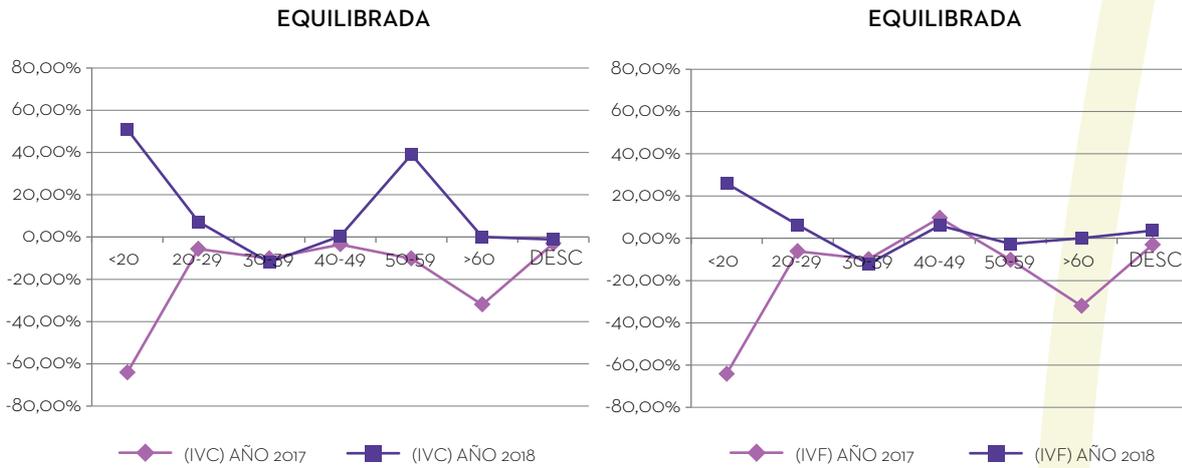
		<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
EQUILIBRADA	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2017	-64,15%	-5,70%	-10,16%	-3,52%	-10,23%	-32,00%	-3,10%
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2018	50,88%	7,18%	-11,91%	0,46%	39,00%	0,00%	-1,18%
FEMINIZADA	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2017	-0,95%	34,62%	19,60%	13,69%	-37,64%	-40,00%	-13,03%
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2018	-24,01%	17,26%	3,79%	1,70%	15,64%	-37,50%	11,76%
MASCULINIZADA	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2017	0,00%	15,54%	24,49%	26,55%	0,66%	-30,77%	0,00%
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE CONTRATACIONES (IV <sub>C</sub> ) AÑO 2018	-9,37%	4,35%	11,29%	7,85%	16,21%	73,33%	-21,31%

**Tabla 65. Índice de variabilidad de contrataciones desagregado por grupos de edad y según la composición de la plantilla**

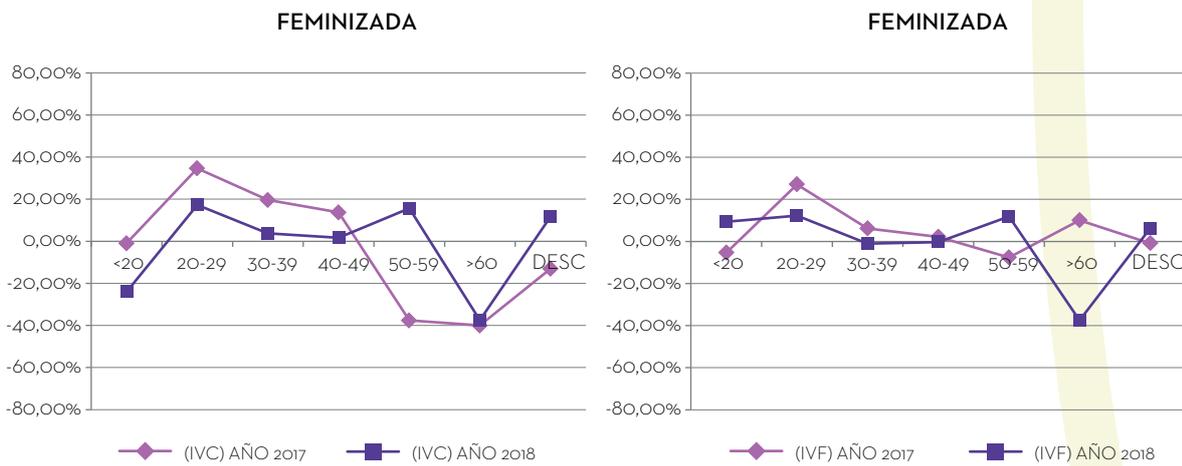
		<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>60	DESC
EQUILIBRADA	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2017	-64,15%	-6,15%	-9,87%	9,64%	-10,23%	-32,00%	-3,03%
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2018	25,88%	6,34%	-12,16%	6,01%	-2,67%	0,00%	3,67%
FEMINIZADA	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2017	-5,39%	27,06%	6,14%	2,11%	-7,64%	10,00%	-0,91%
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2018	9,32%	12,23%	-1,09%	-0,30%	11,80%	-37,50%	6,21%
MASCULINIZADA	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2017	0,00%	10,63%	18,08%	28,22%	11,77%	-30,77%	0,00%
	ÍNDICE DE VARIABILIDAD DE FINALISTAS (IV <sub>F</sub> ) AÑO 2018	1,22%	7,64%	8,39%	9,51%	17,35%	73,33%	-21,31%

**Tabla 66. Índice de variabilidad de finalistas desagregado por grupos de edad y según la composición de la plantilla**

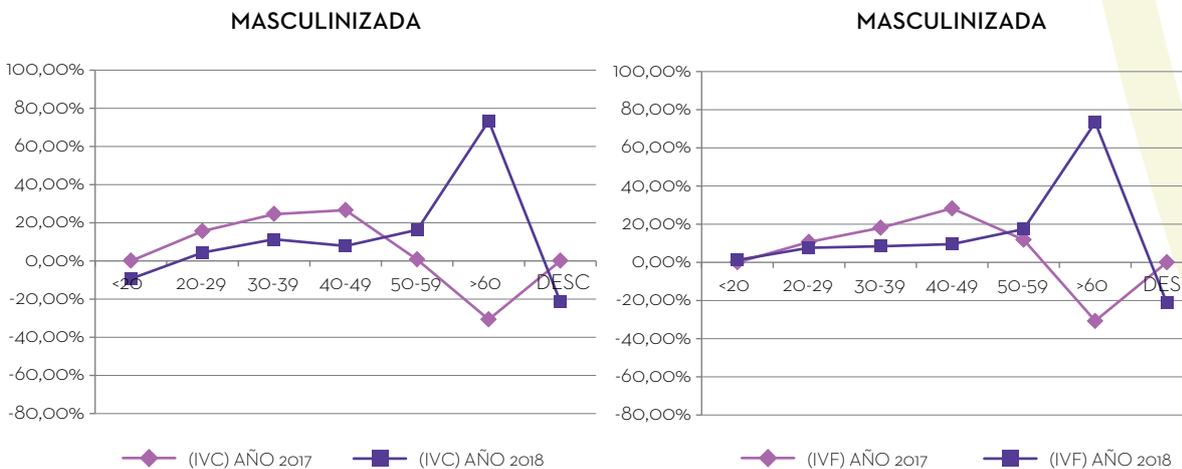
## 5. RESULTADOS



**Gráfico 54. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Equilibrada**



**Gráfico 55. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Feminizada**



**Gráfico 56. Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Masculinizada**

En las entidades equilibradas hubo 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 aumentó con respecto al porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas. Se puede deducir, en este caso, que se favoreció la contratación de mujeres en esos grupos de edad. Sin embargo, el  $IV_c$  en el año 2017 fue siempre negativo, es decir el porcentaje de presencia de mujeres contratadas fue siempre menor al porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas; esta situación pudo ser debida, como se ha visto anteriormente, a que las entidades con presencia equilibrada de mujeres, tienden a equilibrar la plantilla.

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

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 fueron menores en el año 2018. Esto fue debido, no tanto a la disminución del porcentaje de contratación de mujeres en los procesos despersionados, como al aumento en los porcentajes de mujeres en las candidaturas recibidas. Esto se puede comprobar en los datos agregados vistos en la **Tabla 61. Porcentaje presencia mujeres en entidades feminizadas. Años 2017 y 2018** y en la **Tabla 62. Porcentaje presencia mujeres en entidades masculinizadas. Años 2017 y 2018**.

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.

### C) Distribución de las contrataciones

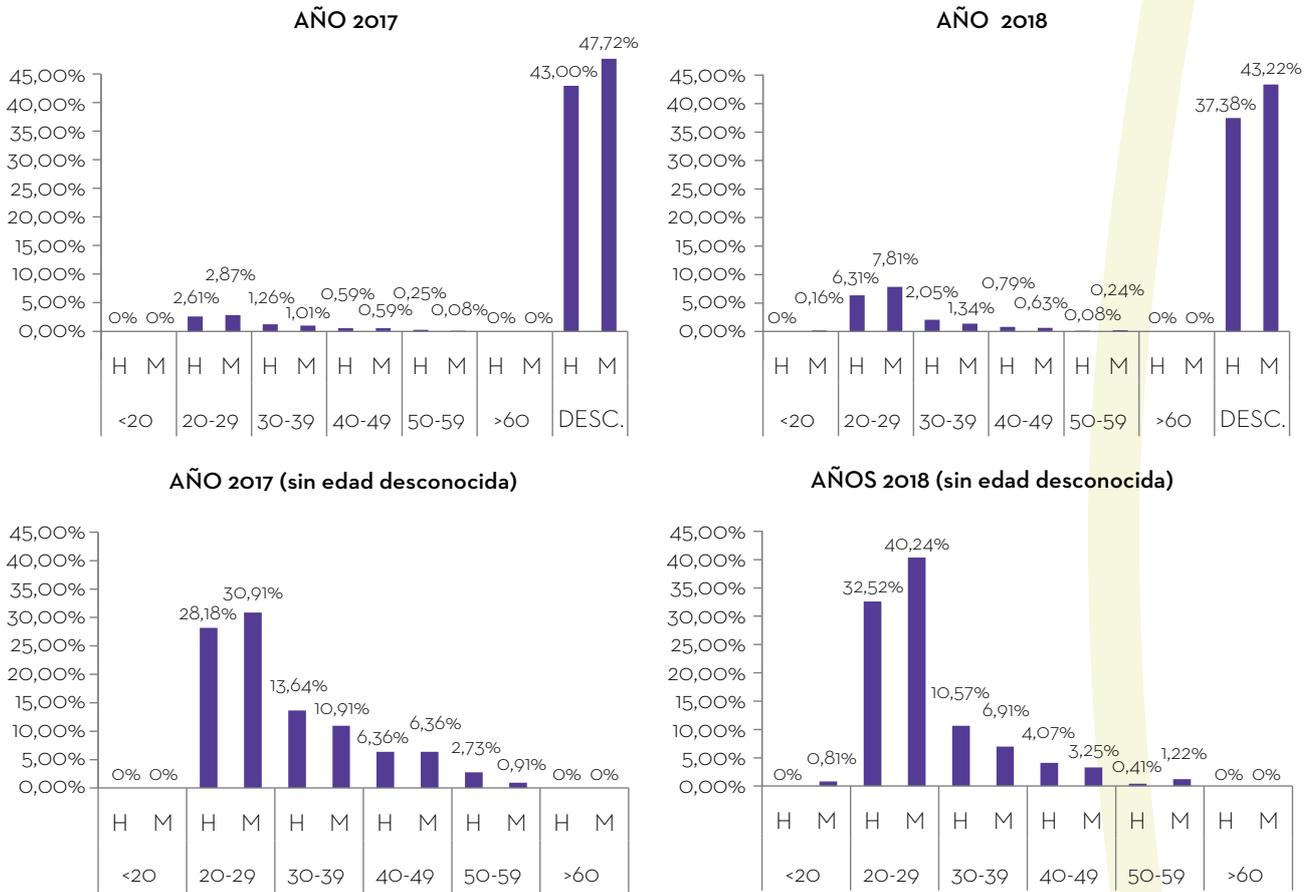
Aquí se incluyen varios gráficos de la distribución de las contrataciones, es decir, el porcentaje de personas contratadas de cada sexo, en cada uno de los grupos de edad, referidos al total de contrataciones de cada año. 2017 y 2018.

Como se ha visto con anterioridad, el alto porcentaje de contrataciones en la categoría de edad desconocida hace que se desvirtúe la distribución de las contrataciones en los diferentes grupos de edad, por lo tanto, se han elaborado unos gráficos donde no se ha tenido en cuenta esta categoría, de “edad desconocida”.

Por otro lado, a partir del gráfico de barras de la distribución de las contrataciones, se genera el gráfico con la curva de distribución de las contrataciones, en base a los mismos datos.

Por último, se incluye otro gráfico con la diferencia de los porcentajes de contratación entre 2017 y 2018 para cada uno de los grupos de sexo y edad, de tal manera que se destaca visualmente en cuál de esos grupos aumenta o disminuye el número de contrataciones de 2018, con los procesos de selección despersionados, con respecto al año anterior a la implantación.

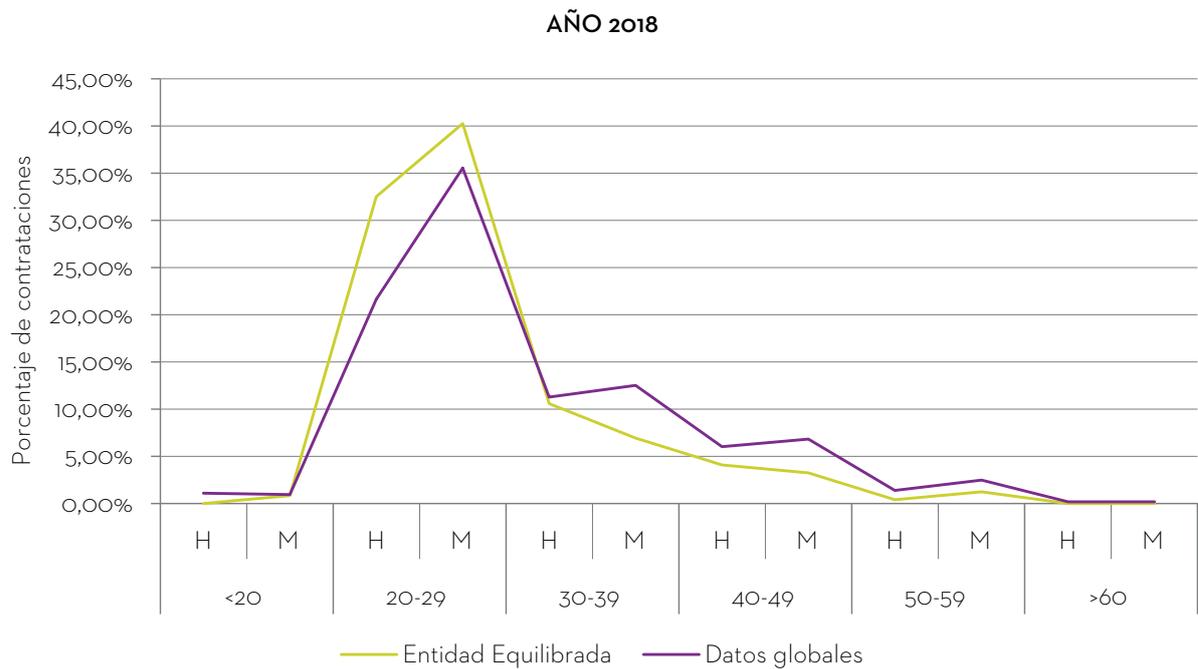
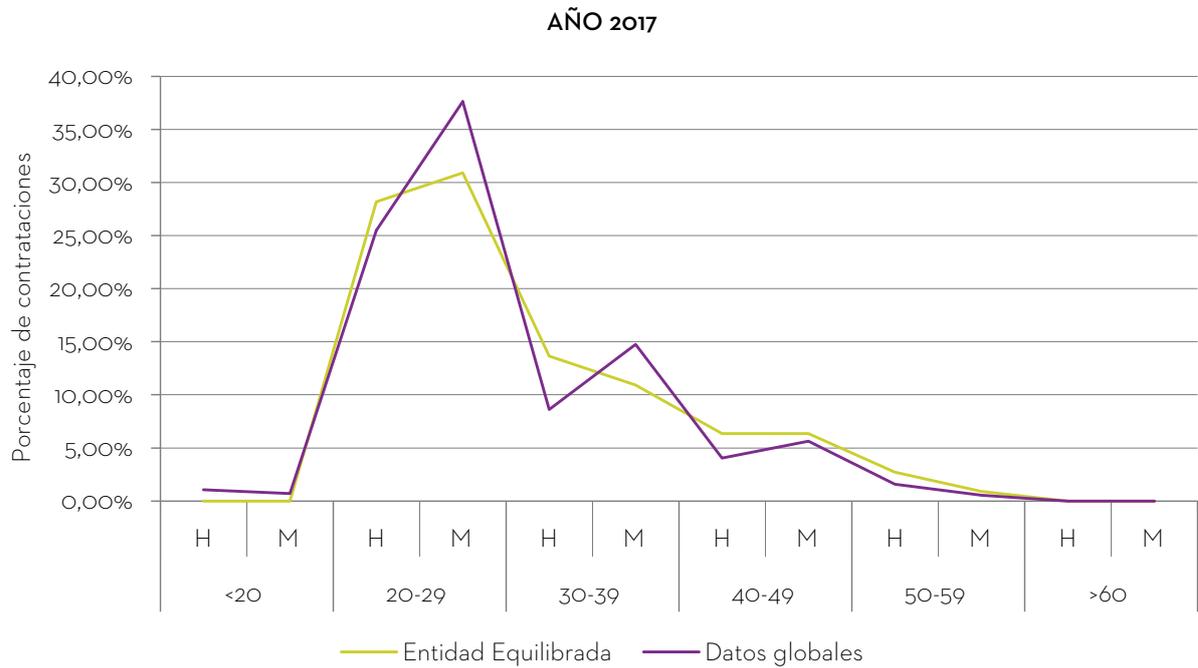
**RESULTADOS PARA ENTIDADES EQUILIBRADAS:**



**Gráfico 57. Distribución de las contrataciones para entidades equilibradas. Años 2017 y 2018**

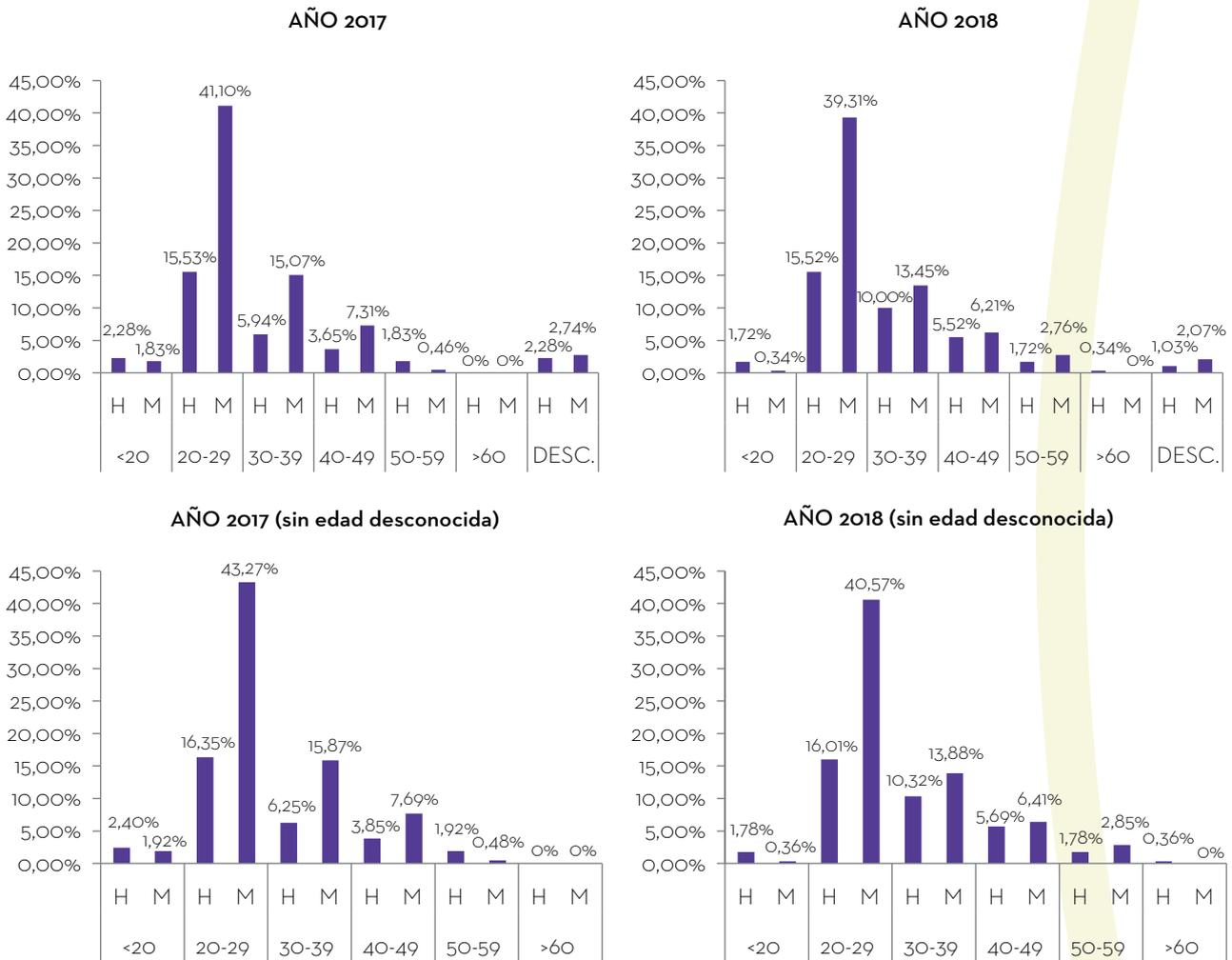
En los gráficos anteriores podemos comprobar cómo cambió la distribución de las contrataciones con los procesos de selección despersonalizados de 2018 con respecto al año anterior: aumentó el porcentaje de mujeres para los grupos de edad <20, 20-29 y 50-59, sin embargo disminuyó para el grupo de edad 30-39 y 40-49 años. Pero la curva de distribución fue muy similar, tal y como se aprecia en el **Gráfico 57.**

Si comparamos además con la curva de distribución de contrataciones de los datos globales en su conjunto, **Gráfico 58.**, se aprecia cómo, para el 2017, ésta fue muy similar a la curva para las entidades equilibradas. En cambio, en los procesos de selección despersonalizados de 2018, empezó a haber una pequeña variación: la distribución de las contrataciones aumentó para el grupo 20-29 años y disminuyó para el resto de grupos.



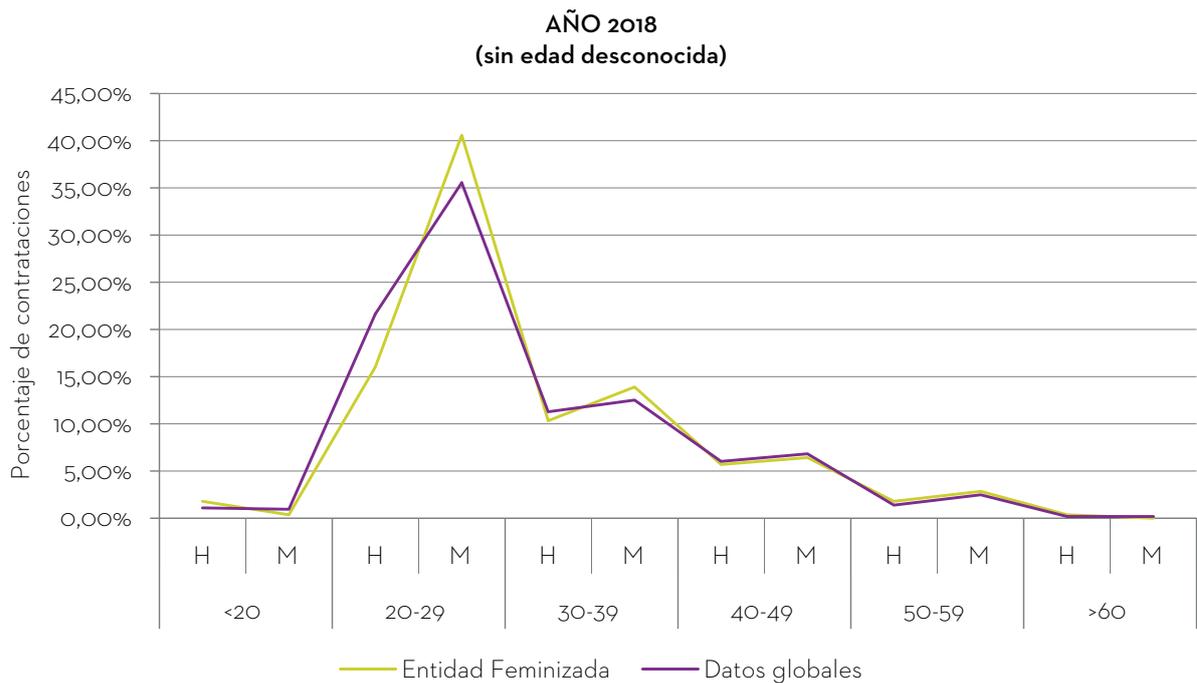
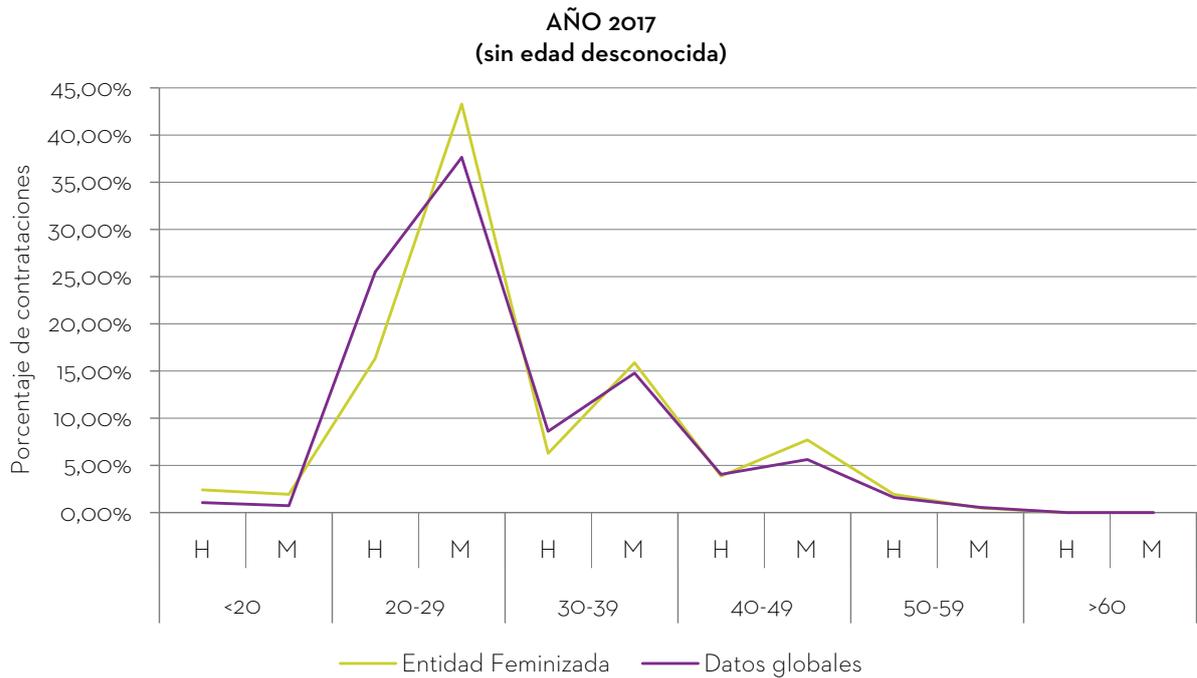
**Gráfico 58. Curva distribución de las contrataciones para entidades equilibradas (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018**

**RESULTADOS PARA ENTIDADES FEMINIZADAS:**



**Gráfico 59. Distribución de las contrataciones para entidades feminizadas. Años 2017 y 2018**

Es significativo que, aunque con una diferencia mínima, hubo una disminución en la distribución de los porcentajes de contrataciones de mujeres en los procesos de selección despersonalizados para todos los grupos de edad.

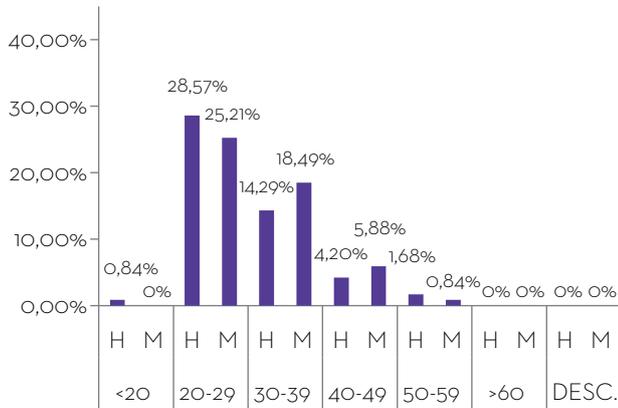


**Gráfico 60. Curva distribución de las contrataciones para entidades feminizadas (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018**

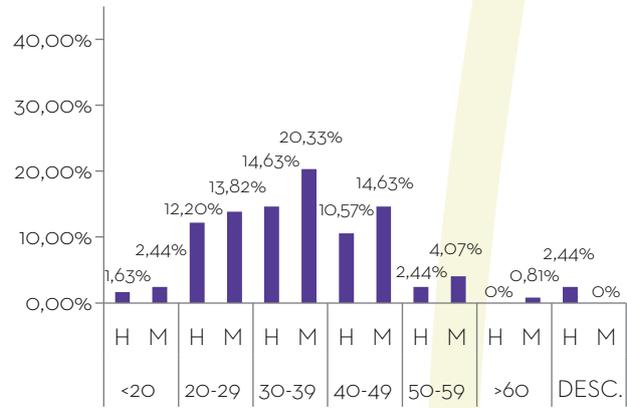
En cuanto a las curvas de distribución de las contrataciones, las entidades feminizadas siguieron un patrón muy similar al de de la muestra total.

## RESULTADOS PARA ENTIDADES MASCULINIZADAS:

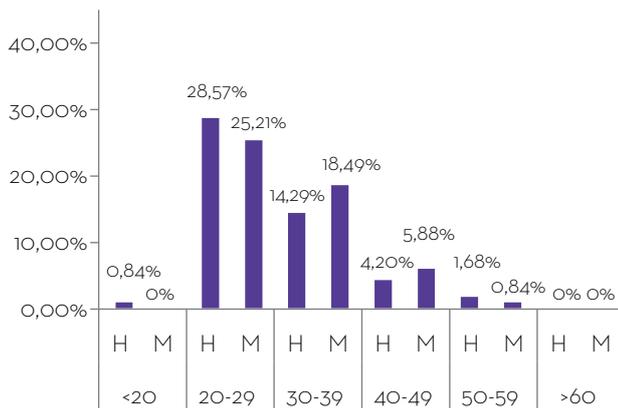
**AÑO 2017**



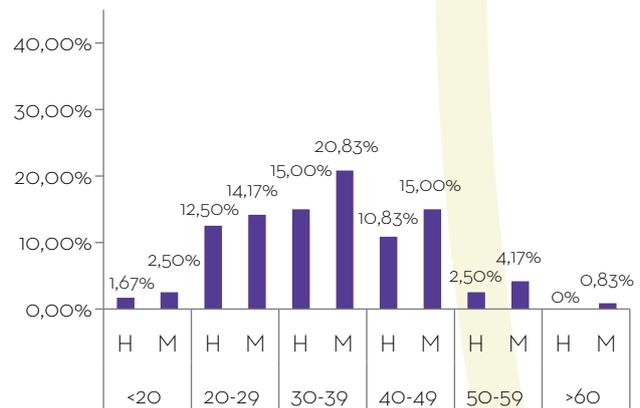
**AÑO 2018**



**AÑO 2017 (sin edad desconocida)**

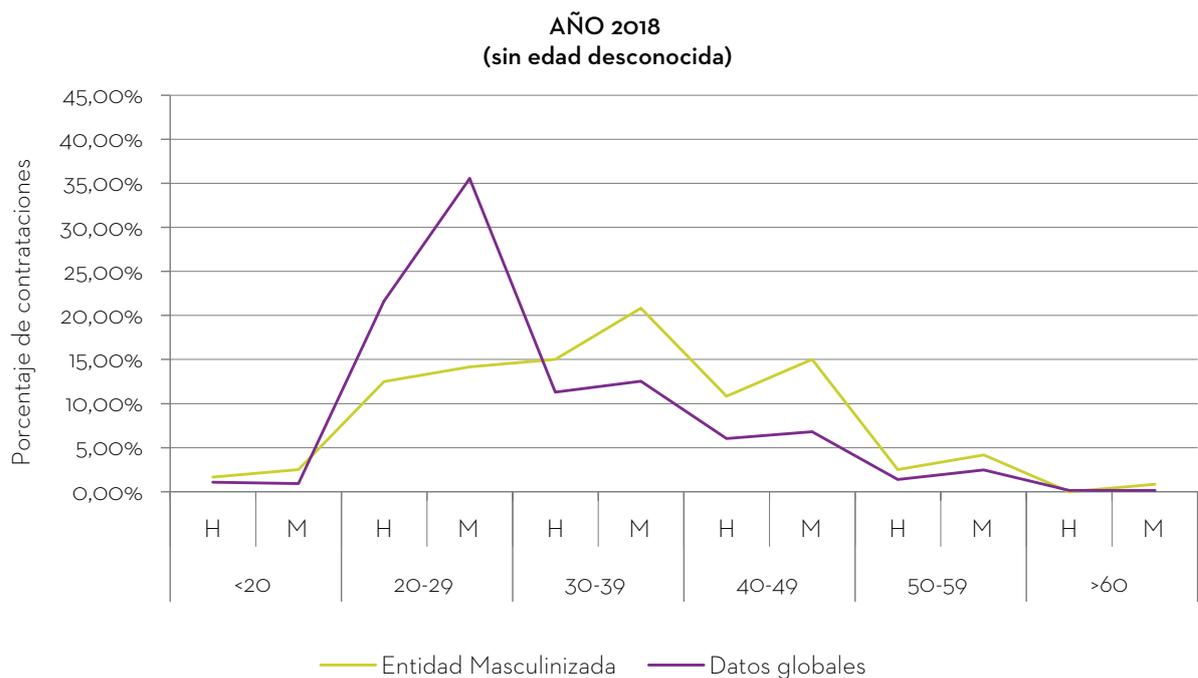
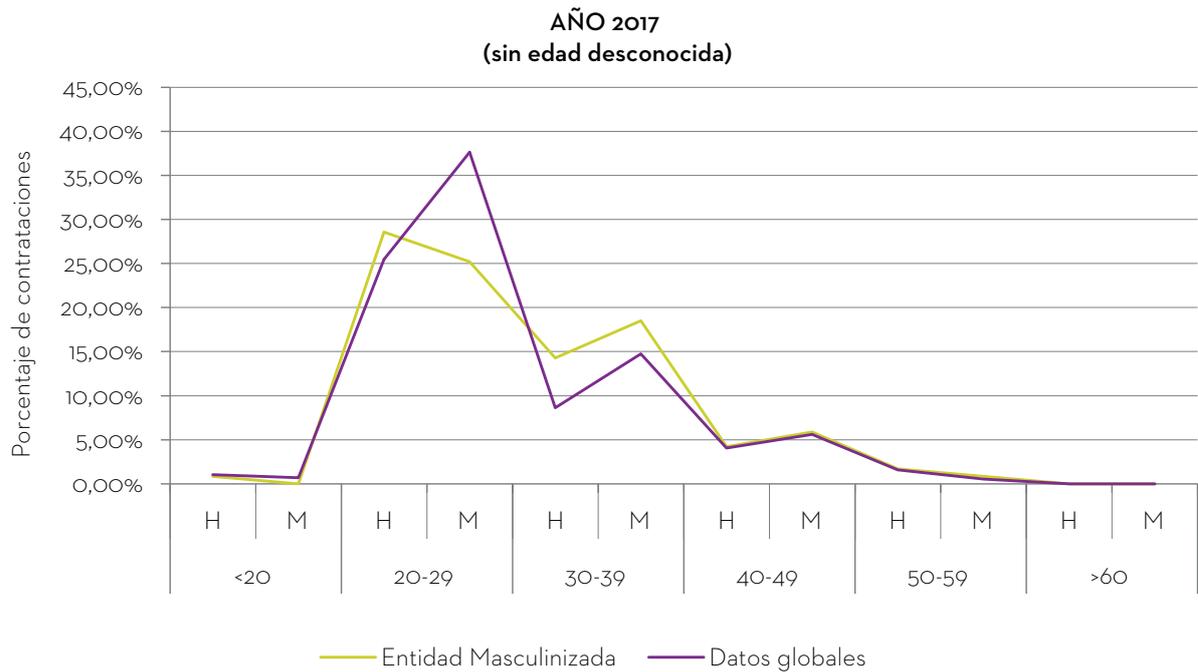


**AÑO 2018 (sin edad desconocida)**



**Gráfico 61. Distribución de las contrataciones para entidades masculinizadas. Años 2017 y 2018**

La distribución de las contrataciones varía notablemente, en las entidades masculinizadas, del año 2017 al año 2018. Mientras que en el año 2017 se concentraron las contrataciones en los grupos de edad 20-29 años, representando la suma de hombres y mujeres contratados un 54,55 % del total, en el año 2018, con los procesos de selección despersonalizados hubo una distribución más homogénea de las contrataciones. En el año 2018, las contrataciones se concentraron en los grupos de edad 30-39, 20-29 y 40-49 años.



**Gráfico 62. Curva distribución de las contrataciones para entidades masculinizadas (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018**

Si comparamos la curva de distribución de las entidades masculinizadas con el total de la muestra, se aprecia claramente lo comentado con anterioridad, una disminución drástica de la representación de las contrataciones del grupos de edad 20-29 en el año 2018, que ya era menor en el año 2017 si lo comparamos con los datos globales; y un aumento en la distribución de las contrataciones para los grupos de edad 30-39 y 40-49 y, en menor medida 50-59 años.

**D) Resumen comparativa**

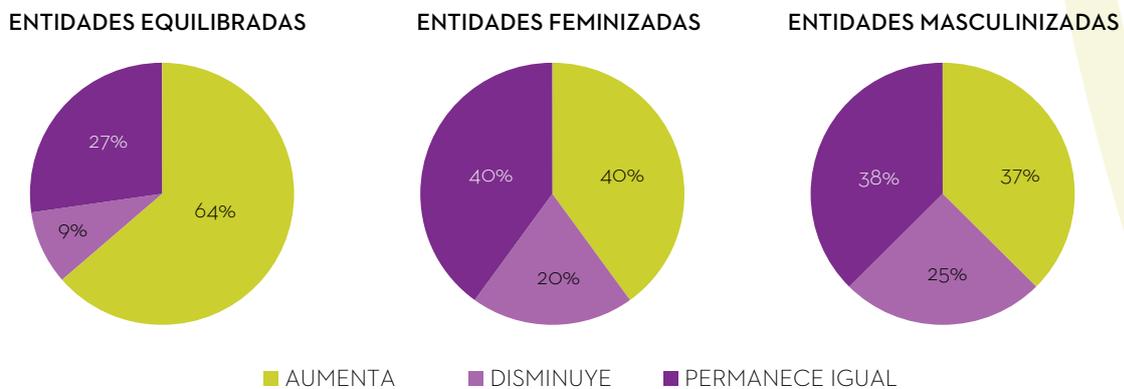
En la siguiente tabla se muestra un resumen de la comparativa del porcentaje de mujeres contratadas en 2017 y 2018, teniendo en cuenta los datos de las 29 entidades que facilitaron los resultados de esos dos años. En ella se agrupan las entidades según haya aumentado, disminuido o permanecido igual el porcentaje de mujeres contratadas en ambos años, según la clasificación de entidades por presencia de mujeres en la plantilla.

CLASIFICACIÓN ENTIDAD	ENTIDADES	AUMENTA % CONTRATACIÓN MUJERES DE 2017 A 2018		PERMANECE IGUAL % CONTRATACIÓN MUJERES DE 2017 A 2018		DISMINUYE % CONTRATACIÓN MUJERES DE 2017 A 2018	
		Nº ENTIDADES	PORCENTAJE ENTIDADES	Nº ENTIDADES	PORCENTAJE ENTIDADES	Nº ENTIDADES	PORCENTAJE ENTIDADES
EQUILIBRADA	11	7	63,64%	1	9,09%	3	27,27%
FEMINIZADA	10	4	40,00%	2	20,00%	4	40,00%
MASCULINIZADA	8	3	37,50%	2	25,00%	3	37,50%
<b>Sin datos 2017</b>	<b>11</b>						

**Tabla 67. Resumen comparativa porcentaje de mujeres contratadas en 2017 y 2018. Clasificación según presencia de mujeres en plantilla**

Se muestra el porcentaje de entidades para las que aumenta el porcentaje de mujeres contratadas de 2017 a 2018, que fue del 63,64 % en entidades equilibradas, del 40 % en entidades feminizadas y del 37,50 % en entidades masculinizadas. La proporción de entidades para las que el porcentaje de mujeres contratadas no varió de un año a otro año es muy bajo, menor del 25 % en todos los casos.

Con los resultados anteriores se ha elaborado el siguiente gráfico en el que se aprecia un comportamiento parecido entre las entidades con plantillas feminizadas y masculinizadas, cuyos porcentajes de incremento fueron muy similares.



**Gráfico 63. Comparativa porcentaje de mujeres contratadas en 2017 y 2018. Clasificación según presencia de mujeres en plantilla**

#### 5.7.4. Datos agrupados por puesto de trabajo

Al comparar los resultados obtenidos agrupados por puesto de trabajo, hay que tener en cuenta que no todas las entidades participantes recopilaron los datos de los procesos de selección realizados durante el año 2017, con la siguiente particularidad: hubo empresas que enviaron los datos de un proceso de selección de 2017 para un puesto de trabajo determinado pero no enviaron datos de procesos de selección despersonalizados (año 2018) para ese mismo puesto y, por el contrario, empresas que enviaron los datos de procesos de selección despersonalizados (año 2018) para un puesto de trabajo determinado pero que no incluyeron los procesos de selección realizados en el año 2017 para ese mismo puesto de trabajo. Por lo tanto hay un total de 34 procesos de selección despersonalizados del año 2018 correspondientes a 20 puestos de trabajo que se quedan fuera de esta comparativa.

GRUPO PRIMARIO CNO <sup>24</sup>	PUESTO DE TRABAJO	Nº PROCESOS DE SELECCIÓN
1211	Directores financieros	2
1221	Directores comerciales y de ventas	2
1222	Directores de publicidad y relaciones públicas	2
2321	Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos	2
2512	Fiscales	2
2622	Especialistas en administración de política de empresas	1
2651	Profesionales de la publicidad y la comercialización	4
2653	Profesionales de la venta de tecnologías de la información y las comunicaciones	1
3132	Técnicos en instalaciones de tratamiento de residuos, de aguas y otros operadores en plantas similares	1
3209	Supervisores de otras industrias manufactureras	1
3326	Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental	1
4412	Recepcionistas (excepto de hoteles)	1
4422	Recepcionistas de hoteles	1
5110	Cocineros asalariados	1
5420	Operadores de telemarketing	2
5499	Vendedores no clasificados bajo otros epígrafes	2
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	2
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	3
8142	Operadores de máquinas para fabricar productos de material plástico	1
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	2
<b>TOTALES</b>		<b>34</b>

**Tabla 68. Listado de puestos de trabajo en los que no se puede hacer la comparativa 2017-2018**

24 Código Primario de la "Clasificación Nacional de Ocupaciones" (CNO-11) del puesto de trabajo escogido

## 5. RESULTADOS

De la **Tabla 80. Datos porcentuales agrupados por puesto de trabajo. Años 2017 y 2018** en el **ANEXO VII**, se desprenden los siguientes resultados sobre el aumento o disminución del porcentaje de mujeres en las contrataciones:

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

En un 38,30 % de los puestos de trabajo, el porcentaje de mujeres contratadas mediante los procesos de selección despersonalizados realizados en 2018 aumentó con respecto al año 2017; en un 36,17 % de los puestos de trabajo ocurrió todo lo contrario, es decir, disminuyó el porcentaje de contrataciones de mujeres en 2018, y en un 25,53 % de los puestos de trabajo el porcentaje de mujeres contratadas permaneció inalterable. Analizamos estos datos con más detenimiento:

a) Puestos de trabajo para los que aumentó el porcentaje de mujeres contratadas en 2018

NUMERAL PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>25</sup>	PUESTO DE TRABAJO	DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018
28	3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	1,03%
2	1432	Directores y gerentes de empresas de comercio al por menor	1,21%
36	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	4,54%
41	5220	Vendedores en tiendas y almacenes	7,34%
40	5120	Camareros asalariados	8,35%
42	5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	11,58%
8	2461	Ingenieros técnicos industriales y de producción	14,29%
23	3510	Agentes y representantes comerciales	20,00%
39	4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	22,22%
38	4424	Teleoperadores	45,00%
19	3127	Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial	50,00%

25 Código Primario de la "Clasificación Nacional de Ocupaciones" (CNO-11) del puesto de trabajo escogido

NUMERAL PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>25</sup>	PUESTO DE TRABAJO	DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018
4	2159	Profesionales de la salud no clasificados bajo otros epígrafes	57,14%
31	4111	Empleados de contabilidad	59,09%
1	1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	100,00%
13	2652	Profesionales de relaciones públicas	100,00%
18	3110	Delineantes y dibujantes técnicos	100,00%
32	4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	100,00%
33	4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	100,00%

**Tabla 70. Puestos de trabajo para los que aumenta el porcentaje de mujeres contratadas en 2018**

Destacan sobre el resto los cinco puestos de trabajo para los que aumentó el porcentaje de mujeres contratadas en un 100 %. Esto fue debido a puestos de trabajo para los que no se contrató a ninguna mujer en el año 2017 y sin embargo en el año 2018 sí se contrató a una y a ningún hombre. Por eso ese aumento tan significativo. De los cinco puestos de trabajo, dos de ellos son masculinizados, uno equilibrado, otro feminizado y del otro no se dispone de datos.

También destacaremos el caso de un puesto de trabajo para el que aumentó el porcentaje de mujeres contratadas el año 2018 y que además, partía de una baja contratación de mujeres en el año 2017, menos del 50 % de mujeres contratadas. Se trata del puesto 8 - Ingenieros técnicos industriales y de producción: el porcentaje de mujeres contratadas varió de 0 % en el año 2017 a 14,29 % en el año 2018, que quedó reflejado en la contratación de una mujer. Hay que tener en cuenta que el porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas en el año 2018 fue del 23,53 % y del 76,47 % en el caso de candidaturas de hombres y que se trataba de un puesto de trabajo masculinizado. Con los procesos de selección despersonalizados se consiguió aumentar un poco el porcentaje de mujeres contratadas.

**b) Puestos de trabajo para los que disminuyó el porcentaje de mujeres contratadas en 2018**

NUMERAL PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018
36	4301	Grabadores de datos	-100,00%
26	3613	Asistentes de dirección y administrativos	-100,00%
35	4301	Grabadores de datos	-100,00%
10	2613	Analistas financieros	-60,00%
21	3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	-50,00%

## 5. RESULTADOS

NUMERAL PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018
24	3522	Agentes de compras	-50,00%
47	9700	Peones de las industrias manufactureras	-41,67%
45	8333	Operadores de carretillas elevadoras	-33,33%
27	3713	Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	-18,18%
20	3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	-16,67%
5	2431	Ingenieros industriales y de producción	-15,44%
9	2511	Abogados	-10,00%
37	4411	Empleados de información al usuario	-9,09%
7	2443	Ingenieros en telecomunicaciones	-7,14%
11	2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	-6,94%
6	2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	-6,35%
17	2824	Profesionales del trabajo y la educación social	-5,28%
34	4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	-0,51%

**Tabla 71. Puestos de trabajo para los que disminuye el porcentaje de mujeres contratadas en 2018**

En este grupo destacan tres puestos de trabajo para los que disminuyó el porcentaje de mujeres contratadas en un 100 %, esto es debido a puestos de trabajo para los que se contrató a una o dos mujeres en el año 2017 y sin embargo no se contrató a ninguna mujer en el año 2018.

También hay que señalar un puesto de trabajo para el que no se contrató a ninguna mujer en el año 2018: 45 – Operadores de carretillas elevadoras, con dos procesos de selección en el año 2018 de dos entidades diferentes, uno en el que no se presentó ninguna candidatura de mujer y otro en el que se presentó una única candidata que finalmente no fue contratada.

## c) Puestos de trabajo para los que permaneció igual el porcentaje de mujeres contratadas en 2017 y 2018

NUMERAL PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>26</sup>	PUESTO DE TRABAJO	DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018
3	2121	Enfermeros no especializados	0,00%
12	2625	Especialistas en formación de personal	0,00%
14	2711	Analistas de sistemas	0,00%
15	2719	Analistas y diseñadores de software y multimedia no clasificados bajo otros epígrafes	0,00%
16	2823	Psicólogos	0,00%
22	3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	0,00%
25	3611	Supervisores de secretaría	0,00%
29	3739	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	0,00%
30	3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	0,00%
43	5833	Conserjes de edificios	0,00%
44	8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	0,00%
46	9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	0,00%

**Tabla 72. Puestos de trabajo para los que disminuye el porcentaje de mujeres contratadas en 2018**

En este grupo destacan cinco puestos de trabajo<sup>27</sup> para los que no se contrató ninguna mujer ni en 2017 ni en 2018. Hay varios puestos de trabajo para los que además no se presentó ninguna candidatura de mujer, ni en 2017 ni en 2018: 15 (CNO-11 2719) – Analistas y diseñadores de software y multimedia no clasificados bajo otros epígrafes y 44 (CNO-11 8321) – Operadores de maquinaria agrícola móvil. En otros dos, aunque no hubo candidaturas de mujeres en el año 2017, sí se contó con la participación de mujeres en los procesos de selección aunque finalmente no se contratase a ninguna: 14 (CNO-11 2711) – Analistas de sistemas, con un 5,56 % de candidaturas de mujeres (1 mujer de 18 personas) y 22 (CNO-11 3160) – Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías, con un 50 % de candidaturas de mujeres (2

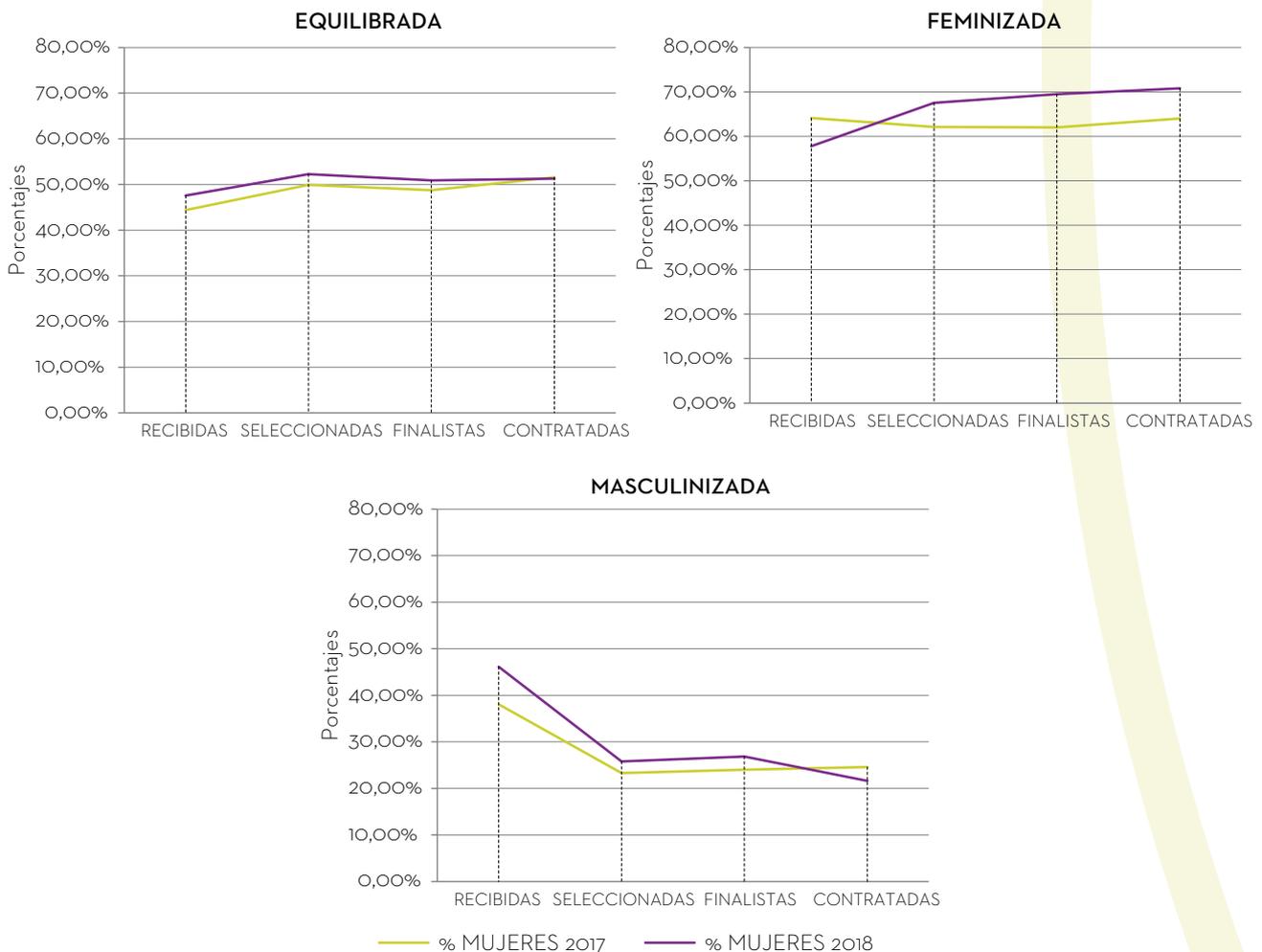
26 Código Primario de la “Clasificación Nacional de Ocupaciones” (CNO-11) del puesto de trabajo escogido

27 Todos los puestos de trabajo tienen unos porcentajes de presencia de mujeres muy bajos según la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística clasificada en función de la ocupación CNO-11 del año 2018 (EPA 4T 2018). Atendiendo a la clasificación en función de la composición de la plantilla propuesta en este estudio, pueden ser consideradas ocupaciones masculinizadas, ninguna de ellas sobrepasa el 26 % de presencia de mujeres. Si atendemos al Subgrupo del Código CNO-11: 27 – Profesionales de las tecnologías de la información: 21 % mujeres; 31 – técnicos de las ciencias y de las ingenierías: 25,4 % mujeres; 38 – técnicos de las tecnologías de información y de las comunicaciones (TIC): 16,1 % mujeres; 83 – Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y equipos pesados, móviles y marineros: 3,5 %.

mujeres de 4 personas). Y otro puesto de trabajo que sí contaba con candidaturas de mujeres en ambos años, aunque con un porcentaje de participación muy bajo, 33,33 % (2 mujeres de 6 personas) en 2017 y 40 % (2 mujeres de 5 personas) en 2018, 30 (CNO-11 3811) – Técnicos en operaciones de sistemas informáticos.

### A) Datos agrupados por puesto de trabajo y por entidad

En el ANEXO VIII se incluye la **Tabla 81. Datos porcentuales agrupados por puesto de trabajo y entidad. Años 2017 y 2018**, en la que se comparan los datos obtenidos en los años 2017 y 2018, agrupados por entidad y puesto de trabajo, es decir, **sólo se comparan aquellos procesos en los que coincidan la misma entidad y el mismo puesto de trabajo**<sup>28</sup>. En la tabla se ha incluido una clasificación del puesto de trabajo en función de la composición y de la presencia de mujeres en la plantilla, del mismo modo que se realizó para clasificar las entidades (Véase el apartado **5.2. Clasificación de entidades**).



**Gráfico 64. Porcentaje de presencia de mujeres. Años 2017 y 2018**

<sup>28</sup> Al realizar esta comparación, procesos de selección del año 2017 y del año 2018 en los que coincidan misma entidad y mismo puesto de trabajo, vuelve a disminuir la muestra de los procesos de selección despersonalizados, por lo que se han podido analizar 134 procesos de selección de 2018.

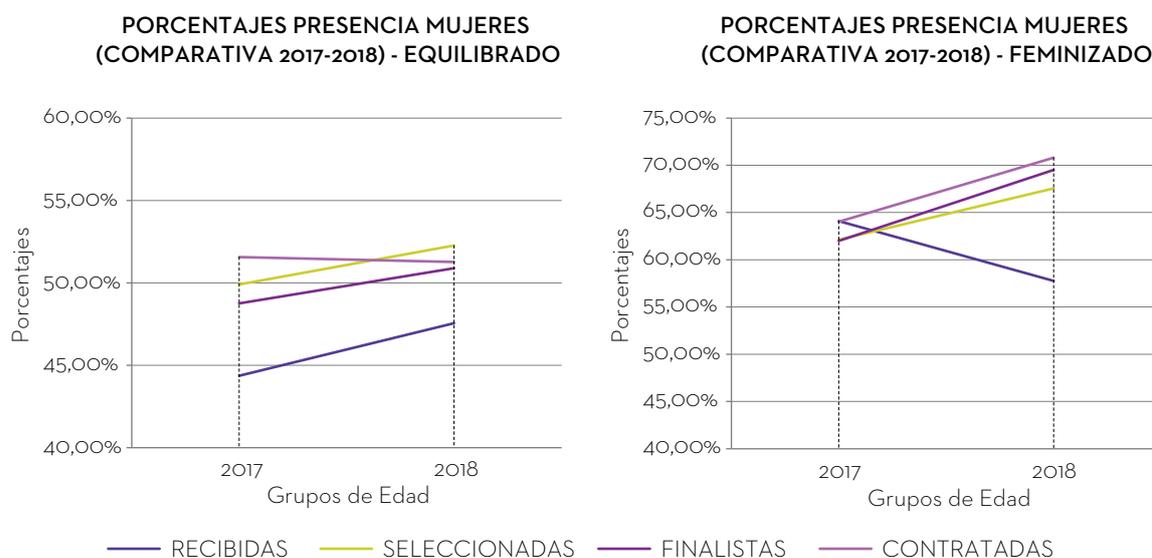
### Evolución de los porcentajes de presencia de mujeres 2018-2017

De esa tabla global se pueden extraer los datos agrupados según la clasificación de los puestos de trabajo en función de la composición de la plantilla (equilibrados, feminizados y masculinizados). En la **Tabla 73**, vemos la evolución de los porcentajes de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección, clasificadas según la composición de la plantilla del puesto de trabajo:

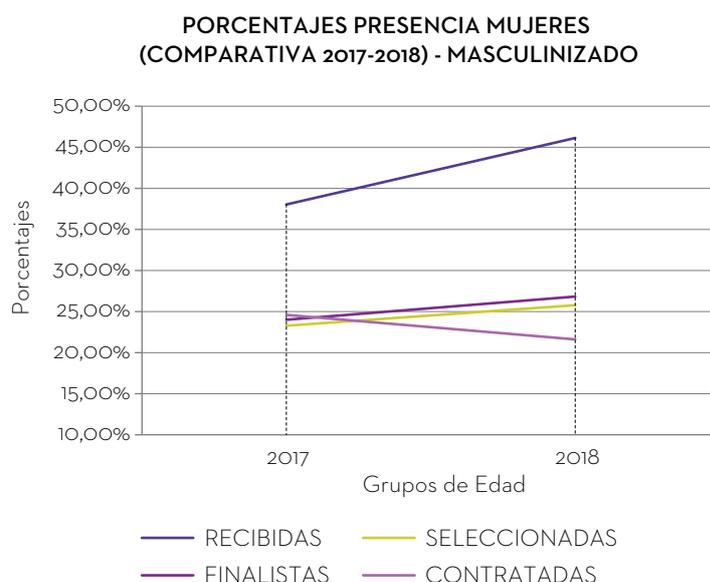
	EQUILIBRADO			FEMINIZADO			MASCULINIZADO		
	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018	2017	2018	EVOLUCIÓN 2017 - 2018
RECIBIDAS	44,37%	47,55%	<b>3,18%</b>	64,09%	57,76%	-6,33%	38,04%	46,13%	<b>8,09%</b>
SELECCIONADAS	49,90%	52,27%	<b>2,37%</b>	62,11%	67,54%	<b>5,43%</b>	23,27%	25,79%	<b>2,52%</b>
FINALISTAS	48,75%	50,89%	<b>2,14%</b>	61,99%	69,50%	<b>7,51%</b>	24,01%	26,82%	<b>2,81%</b>
CONTRATADAS	51,56%	51,27%	-0,29%	64,02%	70,79%	<b>6,77%</b>	24,60%	21,63%	-2,97%

**Tabla 73. Tabla resumen porcentaje de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección, clasificadas según el tipo de puesto de trabajo. Diferencias entre 2018 y 2017**

Tanto en los puestos de trabajo equilibrados como en los masculinizados hubo un aumento de los porcentajes de presencia de mujeres en las primeras fases del proceso de selección, hasta la fase de finalistas. Sin embargo, esto 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 equilibrados fue mínimo, del -0,29 %. En cambio, en los puestos de trabajo feminizados, se presentaron menos candidatas pero en las siguientes fases hubo un aumento del porcentaje de mujeres, a pesar de que los porcentajes ya eran bastante altos, superiores al 60%.



**Gráfico 65. Porcentaje presencia de mujeres. Puesto de trabajo equilibrado y feminizado. Comparativa 2017 - 2018**



**Gráfico 66. Porcentaje presencia de mujeres. Puesto de trabajo masculinizado.  
Comparativa 2017 - 2018**

Como en apartados anteriores, se analiza el tamaño de la muestra para cada uno de los tipos de puestos de trabajo definidos. Los datos son:

2017			
CLASIFICACIÓN PUESTO DE TRABAJO	Nº PUESTOS TRABAJO	Nº CONTRATACIONES	Nº CONTRATACIONES MUJERES
EQUILIBRADO	18	128	66
FEMINIZADO	26	1.056	676
MASCULINIZADO	13	313	77

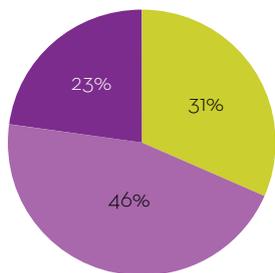
  

2018			
CLASIFICACIÓN PUESTO DE TRABAJO	Nº PROCESOS SELECCIÓN	Nº CONTRATACIONES	Nº CONTRATACIONES MUJERES
EQUILIBRADO	60	236	121
FEMINIZADO	46	921	652
MASCULINIZADO	28	393	85

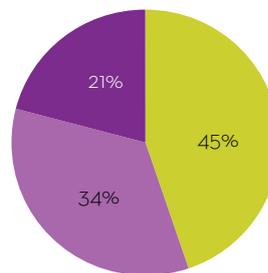
**Tabla 74. Volumen de la muestra según el tipo de puesto de trabajo**

Como se puede ver en la **Tabla 74**, el número de procesos de selección de cada uno de los tipos de puestos de trabajo fue muy similar, aunque predominó el tipo de puesto de trabajo feminizado, cuyos procesos de selección representaron un 46 % en 2017 y el puesto de trabajo equilibrado que representó un 45% de los procesos de selección. Los puestos de trabajo masculinizados estuvieron menos representados, con un 23 % de los procesos de 2017 y un 21 % de los procesos de selección despersonalizados del 2018.

2017 - PROCESOS DE SELECCIÓN



2018 - PROCESOS DE SELECCIÓN

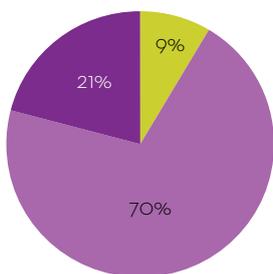


■ EQUILIBRADO ■ FEMINIZADO ■ MACULINIZADO

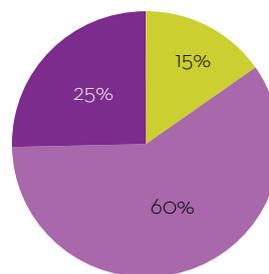
**Gráfico 67. Porcentajes de representación del volumen de procesos de selección para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018**

Sin embargo, a pesar de que el número de procesos fue más o menos similar, el grueso de las contrataciones, tanto totales como de mujeres provino de los puestos de trabajo feminizados, que representaban 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.

2017 - CONTRATACIONES TOTALES



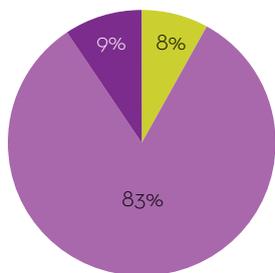
2018 - CONTRATACIONES TOTALES



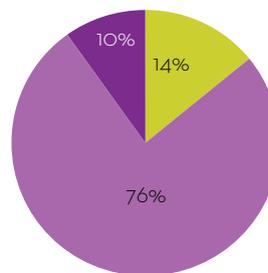
■ EQUILIBRADO ■ FEMINIZADO ■ MACULINIZADO

**Gráfico 68. Porcentajes de representación del volumen de contrataciones totales para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018**

2017 - PROCESOS DE SELECCIÓN



2018 - PROCESOS DE SELECCIÓN



■ EQUILIBRADA ■ FEMINIZADA ■ MACULINIZADA

**Gráfico 69. Porcentajes de representación del volumen de contrataciones de mujeres para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018**

### 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 75. 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 fueron negativos, tanto el de contrataciones como el de finalistas, es decir, el porcentaje de mujeres finalistas en los procesos de selección, o de contratadas, fue menor al porcentaje de ofertas de mujeres recibidas. Llamamos la atención los datos de 2018, ya que los índices de variabilidad negativos fueron incluso mayores con los procesos de selección despersonalizados que en el año anterior, por lo que cabe señalar que la implantación del curriculum anónimo para este tipo de puestos no consiguió 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 fueron 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 fueron positivos en los dos años de estudio, situándose en torno al 5%.

### B) Resumen de la comparativa

En la **Tabla 76.**, se incluye el número de puestos de trabajo y su porcentaje con respecto a la contratación, según la clasificación de puestos planteada

En este caso tenemos que, para puestos de trabajo equilibrados, en un 27,78 % de los mismos aumentó el porcentaje de mujeres contratadas, en un 42,31% para puestos de trabajo feminizados, y en un 30,77% para puestos de trabajo masculinizados. Sin embargo, en un 44,44% de los puestos de trabajo equilibrados disminuyó el porcentaje de mujeres contratadas, en un 19,23 % de los puestos de trabajo feminizados y en un 30,77% de los puestos masculinizados.

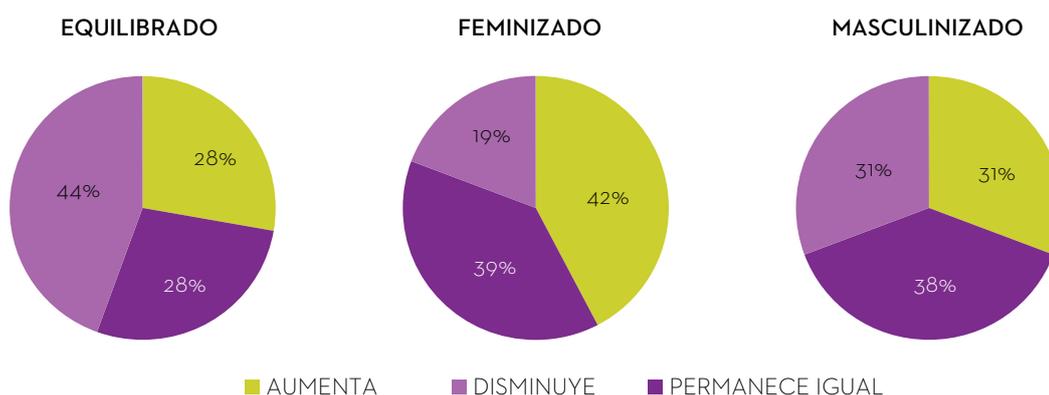
Lo comentado anteriormente se ve de manera más gráfica en la **Ilustración 70. Diferencias en el porcentaje de mujeres contratadas según la clasificación de puestos de trabajo.**

CLASIFICACIÓN PUESTO DE TRABAJO	Nº PUESTOS TRABAJO	PORCENTAJE	AUMENTA % CONTRATACIÓN MUJERES DE 2017 A 2018	
			Nº PUESTOS TRABAJO	PORCENTAJE PUESTOS TRABAJO
EQUILIBRADO	18	31,58%	5	27,78%
FEMINIZADO	26	45,61%	11	42,31%
MASCULINIZADO	13	22,81%	4	30,77%

CLASIFICACIÓN PUESTO DE TRABAJO	PERMANECE IGUAL % CONTRATACIÓN MUJERES DE 2017 A 2018		DISMINUYE % CONTRATACIÓN MUJERES DE 2017 A 2018	
	Nº PUESTOS TRABAJO	PORCENTAJE PUESTOS TRABAJO	Nº PUESTOS TRABAJO	PORCENTAJE PUESTOS TRABAJO
EQUILIBRADO	5	27,78%	8	44,44%
FEMINIZADO	10	38,46%	5	19,23%
MASCULINIZADO	5	38,46%	4	30,77%

*Tabla 76. Aumento o disminución en el porcentaje de contratación de mujeres según la clasificación del puesto de trabajo*



*Gráfico 70. Diferencias en el porcentaje de mujeres contratadas según la clasificación de puestos de trabajo*

## 5.8. Datos cualitativos: Cuestionarios de opinión

### 5.8.1. 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 77. Nº Cuestionarios recibidos personal reclutador

En los siguientes apartados se incluyen los gráficos con los porcentajes de las respuestas ofrecidas:

#### Preguntas sobre los CVs o candidaturas recibidas:

#### 1. “Cómo ha acogido el equipo y la entidad la implantación del proyecto piloto”

Del total de cuestionarios recibidos, en dos casos se dejó esta pregunta en blanco; en el resto, la respuesta mayoritaria fue “Muy Bien”, con un 45 % y la minoritaria “Mal” con un 0%.

	Muy Bien	Bien	Normal	Regular	Mal	Blanco
Porcentaje	40,79%	44,74%	10,53%	1,32%	0,00%	2,63%
Nº Respuestas	31	34	8	1	0	2

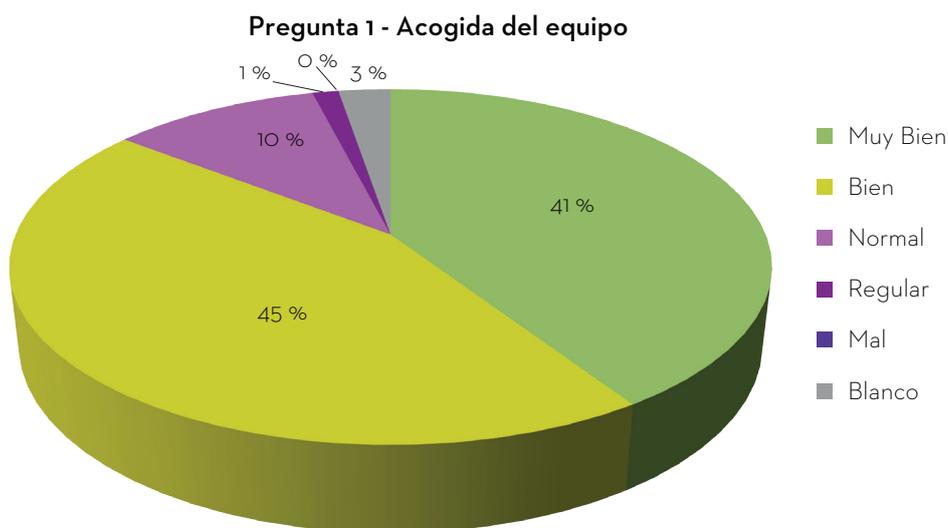


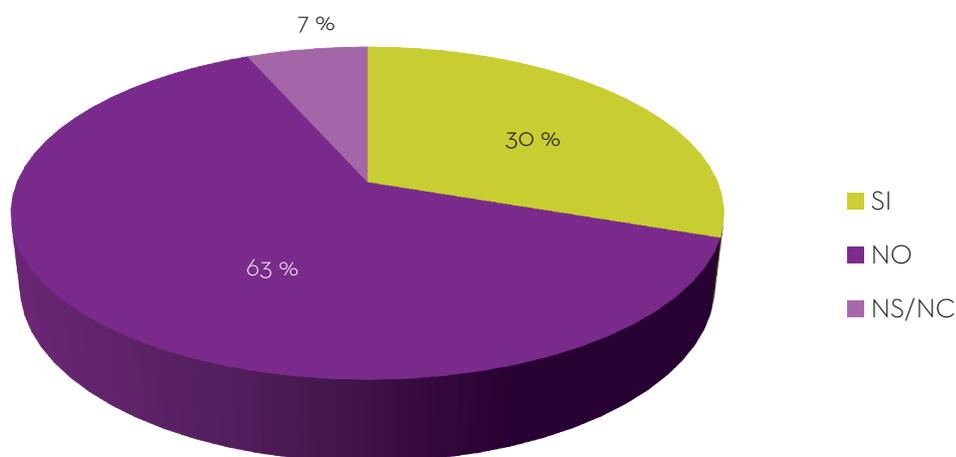
Gráfico 71. Porcentajes de respuestas a Pregunta 1

## 2. “Se han encontrado dificultades en la implantación del Proyecto Piloto”

Con respecto a esta pregunta, un 63 % de las personas entrevistadas opina que no encontró dificultades a la hora de implantar el proyecto piloto.

	SI	NO	NS/NC
Porcentaje	30,26%	63,16%	6,58%
Nº Respuestas	23	48	5

**Pregunta 2 - Dificultades implantación**



**Gráfico 72. Porcentajes de respuestas a Pregunta 2**

Del total de personas entrevistadas, un 30% afirma que sí encontraron dificultades. Un total de 22 personas han explicado cuáles fueron esas dificultades, que se pueden resumir en seis grupos:

DIFICULTADES	% OCURRENCIA
Organizativas, sistemas internos	31,58 %
Contacto con candidaturas para entrevista	26,32 %
Relativas a la ocultación de datos	21,05 %
Aumento volumen trabajo y tiempo de los procesos	10,53 %
Reticencia empresas	5,26 %
Menor volumen de CVs recibidos	5,26 %

Casi un 32 % de las personas entrevistadas encontraron dificultades organizativas o relativas a sus sistemas internos a la hora de implantar el CV Anónimo. Un 26 % encontró dificultades a la hora de contactar con la persona candidata, bien porque es más lento hacerlo por mail, o bien porque les resulta incómoda la situación de llamar por teléfono y no saber a quién dirigirse. Un 21 % ha encontrado dificultades para mantener ocultos los datos personales, bien porque las personas candidatas no despersonalizan los CVs, o utilizan un lenguaje no inclusivo y/o incluyen algún dato del que puede deducirse el sexo, la edad, la nacionalidad, etc. Por otro lado, casi un 11% opina que las mayores dificultades fueron relativas al aumento de tiempos en los procesos de

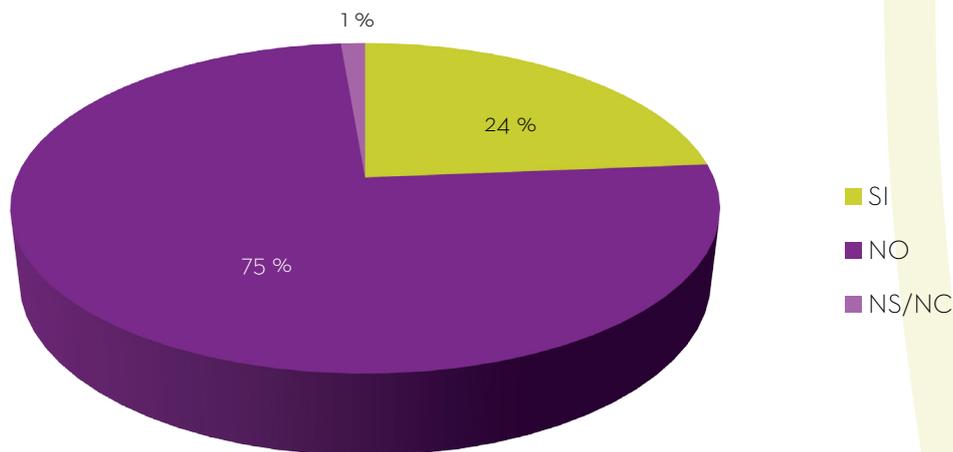
selección y el volumen de trabajo al tener que realizar la despersonalización de los currículums manualmente. Por último, ha habido un entrevistado (5,26%) que indicó que algunas entidades, a la hora de contratar, siguen solicitando foto y datos personales como la edad, y otra persona que afirmó haber recibido un número muy reducido de currículums anónimos.

### 3. “Se observan datos o descripciones que indiquen circunstancias personales en la información facilitada en las candidaturas”

En esta pregunta, la opción mayoritaria fue “No”, con un 75 %.

	SI	NO	NS/NC
Porcentaje	23,68%	75,00%	1,32%
Nº Respuestas	18	57	1

**Pregunta 3 - Datos personales deducibles**



**Gráfico 73. Porcentajes de respuestas a Pregunta 3**

Algunas personas entrevistadas han explicado qué datos daban información personal, agrupándose estas respuestas en seis bloques:

DIFICULTADES	% OCURRENCIA
Uso lenguaje no inclusivo por personas candidatas	40 %
Edad deducible de los años de experiencia	20 %
Correo electrónico con nombre y apellidos	15 %
Áreas de trabajo	10 %
Fechas de estudio	10 %
Inclusión del nombre en el CV	5 %

Un 40% de las personas entrevistadas indicó el uso de lenguaje no inclusivo por parte de las personas candidatas, ya sea en la descripción de tareas y funciones, o en la carta de presentación, lo que supone deducir su sexo. Por otro lado, un 20% refiere que la edad es deducible de los años de experiencia y de la vida laboral, en este sentido un

10% también opinó que las áreas de trabajo también dan pistas sobre el sexo. Otro 10% indica que a través de la fecha de realización de estudios o del máster de acceso a la profesión también se puede deducir la edad.

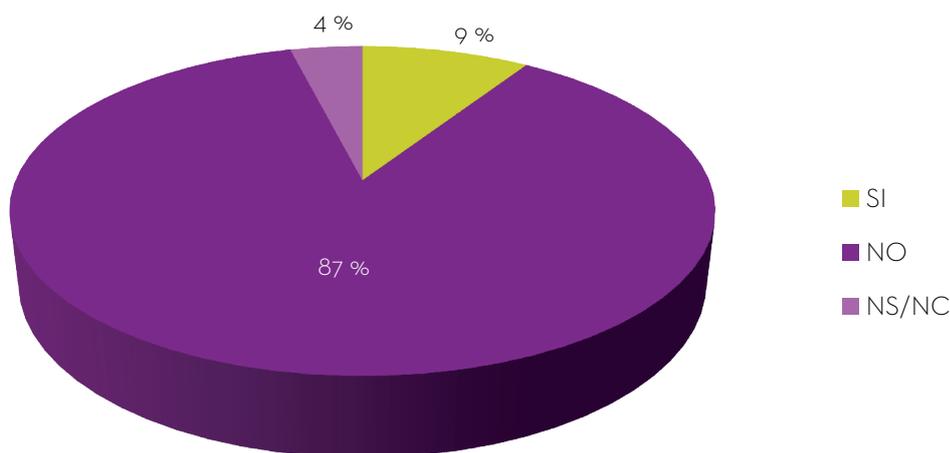
**Preguntas sobre el proceso de valoración:**

**4. “Ha encontrado alguna dificultad en la valoración de las candidaturas despersonalizadas/CVs anónimo”**

En esta pregunta, la respuesta mayoritaria ha sido “No”, con casi un 87 %

	SI	NO	NS/NC
Porcentaje	9,21%	86,84%	3,95%
Nº Respuestas	7	66	3

**Pregunta 4 - Dificultades valoración**



**Gráfico 74. Porcentajes de respuestas a Pregunta 4**

Algunas personas entrevistadas explicaron con qué dificultades se han encontrado. En estas explicaciones se observan algunas que corresponderían más a la Pregunta 2, dificultades en la implantación del proyecto, que a dificultades en la valoración de los currículums. Analizando todas las respuestas, y teniendo en cuenta solo las que se refieren a la valoración de currículums, obtenemos las siguientes agrupaciones y porcentajes:

DIFICULTADES	% OCURRENCIA
Cuantificar experiencia por falta de fechas	57,13 %
Escasa descripción de tareas y competencias	14,29 %
Dificultad en aplicar otras acciones que favorezcan la incorporación de mujeres	14,29 %
Retraso del proceso por no posesión de permisos de trabajo	14,29 %

## 5. RESULTADOS

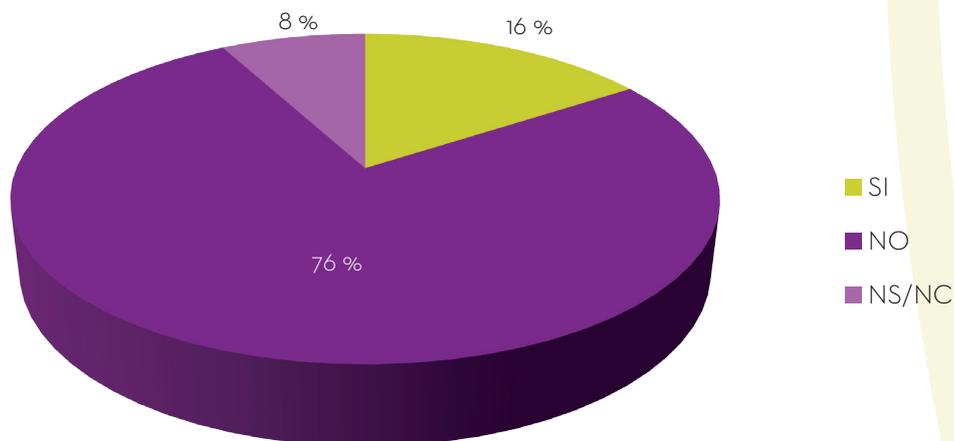
A más de la mitad de las personas entrevistadas les resultó complicado cuantificar los años de experiencia debido a la ausencia de fechas en los CVs anónimos. Un 14,29% opinó que había una escasa descripción de tareas y competencias, al tender a incluir únicamente el puesto de trabajo. Otro 14,29 % encontró dificultades a la hora de aplicar otras acciones implementadas en la entidad que favorezcan la incorporación de mujeres, como garantizar la presencia de, al menos, una mujer, en la terna final de personas candidatas. Por último, otro 14,29% opinó que, desconocer la nacionalidad de las personas candidata puede ralentizar u obstaculizar el proceso de contratación.

### 5. “Hay algún dato que hubiera necesitado para hacer un estudio más adecuado de la candidatura”

En este caso, la respuesta mayoritaria fue “No”, con un 76,32 %.

	SI	NO	NS/NC
Porcentaje	15,79%	76,32%	7,89%
Nº Respuestas	12	58	6

**Pregunta 5 - Datos extra necesarios**



**Gráfico 75. Porcentajes de respuestas a Pregunta 5**

Algunas personas entrevistadas, en total 11, han explicado qué datos hubieran necesitado. Analizando las respuestas, se pueden agrupar en siete grupos de datos:

DIFICULTADES	% OCURRENCIA
Fechas académicas o duración de estudios	27,28 %
Nacionalidad	18,18 %
Sexo	18,18 %
Períodos de experiencia	9,09 %
Nombre	9,09 %
Datos extra para adecuación al puesto de trabajo	9,09 %
Datos extra para acceder a incentivos	9,09 %

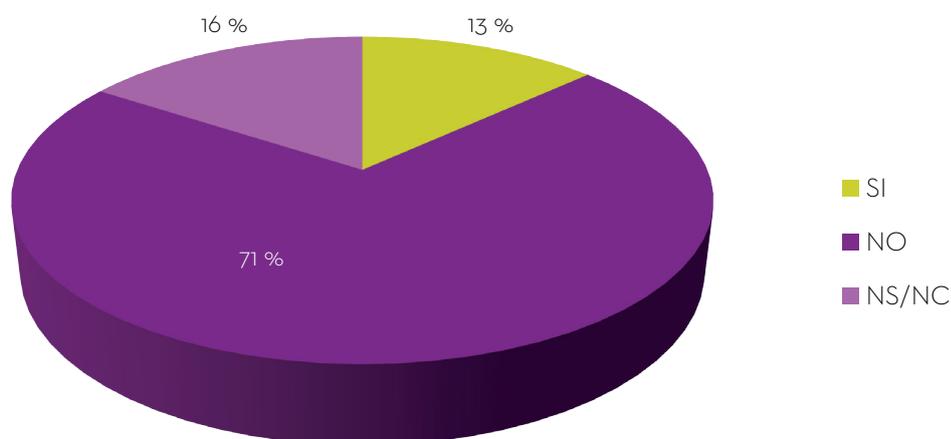
Tal y como se refleja en la tabla anterior, un 27 % de las personas entrevistadas indicó que, para hacer un estudio más adecuado de la candidatura, hubiera necesitado conocer las fechas o duración de estudios, un 18,18 % la nacionalidad y el mismo porcentaje hubiese necesitado conocer el sexo, bien porque, según refieren, para algunos puestos de trabajo las entidades prefieren personas de un sexo determinado o para tratar de equilibrar la presencia de hombres y mujeres. El resto de datos es solicitado en un 9,09% de los casos (1 persona), para cada grupo de datos: períodos de experiencia, nombre, datos extra para valorar la adecuación al puesto de trabajo o para que la entidad se acoja a los incentivos de contratación.

**6. “Cree que alguno de los datos ocultos en los currículums habría variado el estudio de las candidaturas o los resultados de los procesos”**

La respuesta mayoritaria, en este caso, es “No”, con un 71 % de respuestas.

	SI	NO	NS/NC
Porcentaje	13,16%	71,05%	15,79%
Nº Respuestas	10	54	12

**Pregunta 6 - Condicionamiento valoración**



**Gráfico 76. Porcentajes de respuestas a Pregunta 6**

Algunas personas entrevistadas han explicado de qué manera habría variado el resultado de los procesos conociendo determinados datos:

DIFICULTADES	% OCURENCIA
Edad	40 %
Cualquier dato	20 %
Mayor agilidad en el proceso	10 %
Caso especial de personas candidatas beneficiarias de incentivos a la contratación	10 %
Experiencia previa	10 %
Sexo	10 %

Un 40% opinó que de haber conocido la edad, hubiese variado la valoración de la candidatura, otro 20 % indicó que cualquier dato es susceptible de introducir sesgos que podrían haber cambiado el resultado del proceso de selección. El resto de opciones son apoyadas por una persona cada una, es decir, un 10%.

### Sugerencias o aspectos de mejora:

Las sugerencias de mejora que se plantean son las siguientes:

- Debido al trabajo y coste extra que supone despersonalizar los currículums, así como a las dificultades organizativas que obligan, en muchos casos, a la dedicación de una persona que elimine u oculte los datos personales antes de que el CV pase a la persona que los valora, algunas entidades plantean la creación de una herramienta para despersonalizar y estandarizar los CVs automáticamente.
- El uso cada vez más extendido del reclutamiento a través de redes sociales hace que las entidades valoren la agilidad y accesibilidad de las personas candidatas, cualidades que se pierden al tener que despersonalizar los CV de forma manual. Al hilo de la anterior sugerencia, las entidades desearían poder disponer de candidaturas anónimas también a través de estos canales de manera que el sistema ocultara cierta información según el nivel de acceso de las personas reclutadoras.
- De manera análoga, las empresas que utilizan los servicios de entidades intermediarias en sus procesos de selección, tales como Empresas de Trabajo Temporal, Colegios universitarios, Bolsas de empleo, entidades públicas como el SEPE, y portales de empleo como LinkedIn e Infojobs, proponen que sean estas entidades las que se encarguen de proporcionarles los CV despersonalizados.

Aquí es importante destacar que sí se ha contado con empresas intermediarias que han hecho el trabajo de despersonalizar currículums a todas las entidades que se lo han solicitado (véase **Tabla 3. Entidades intermediarias**), y que se intentó colaborar en particular con una de las más importantes, pero, debido a la complejidad que supondría despersonalizar currículums considerando las diferentes plataformas con las que cuentan, no fue posible. Aun así sí se comprometieron a dar difusión al proyecto y crear recomendaciones.

### 5.8.2. 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 78. Nº de cuestionarios recibidos de las personas contratadas

En los siguientes apartados se incluyen los gráficos con los porcentajes de las respuestas ofrecidas:

#### Preguntas sobre el CV o candidatura enviada:

#### 1. ¿Había oído hablar anteriormente de los procesos de selección despersonalizados /CV anónimo antes de presentarse a este último?

Un 65 % del total de las personas entrevistadas no conocía la existencia de los procesos de selección anónimos.

	SI	NO	NS/NC
Porcentaje	33,33%	65,41%	0,00%
Nº Respuestas	53	104	0

Pregunta 1 - Conocimiento anterior

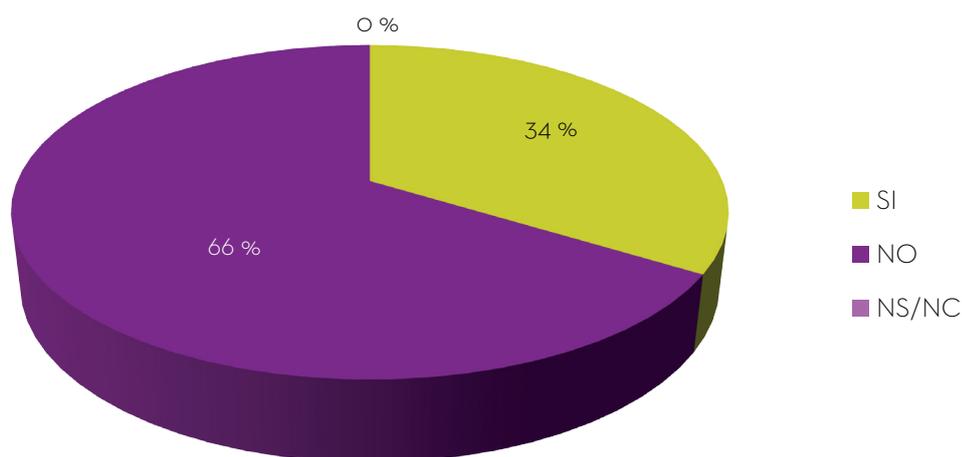


Gráfico 77. Porcentajes de respuestas a Pregunta 1

## 2. ¿Había enviado anteriormente CV anónimo a alguna entidad?

Casi un 91% manifiesta no haber enviado un CV anónimo con anterioridad.

	SI	NO	NS/NC
Porcentaje	5,68%	90,57%	3,77%
Nº Respuestas	9	144	6

Pregunta 2 - Utilización anterior

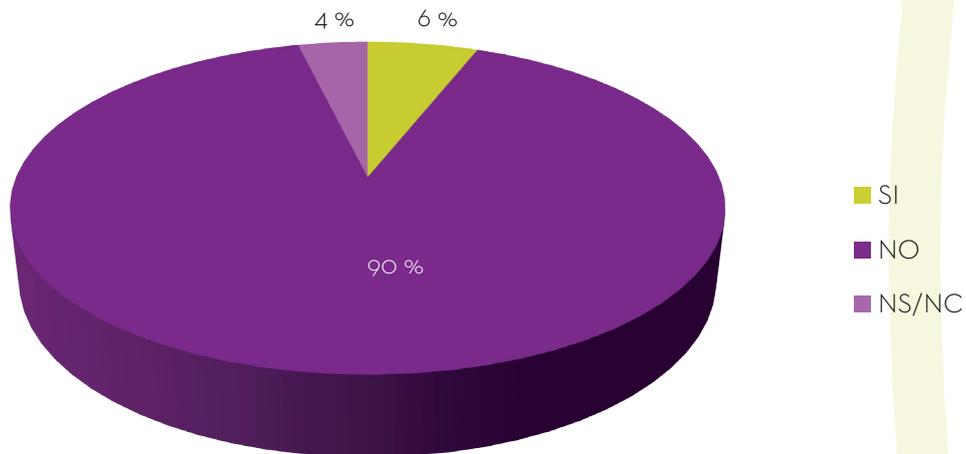


Gráfico 78. Porcentajes de respuestas a Pregunta 2

## 3. ¿Hay algún tipo de información que habría querido incluir y no ha podido?

Casi un 12 % de los entrevistados afirma que habría querido incluir más información frente a un 75 % que indica que no.

	SI	NO	NS/NC
Porcentaje	11,95%	75,47%	12,58%
Nº Respuestas	19	120	20

**Pregunta 3 - Inclusión de más información**

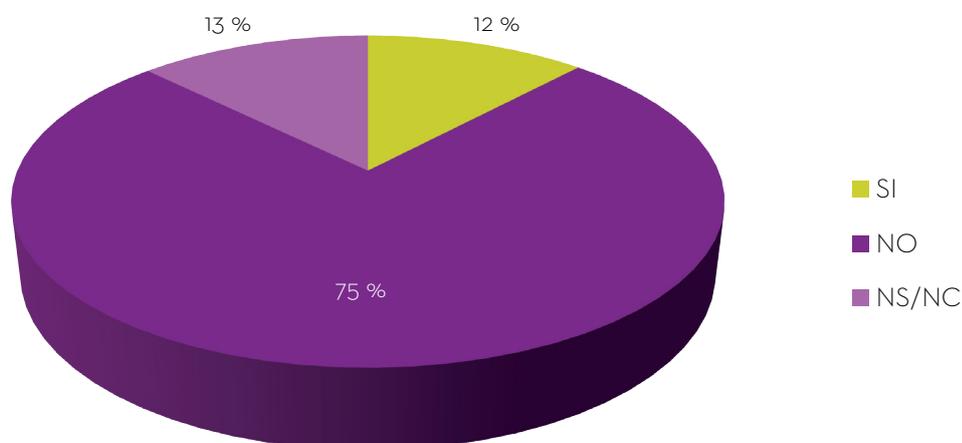


Gráfico 79. Porcentajes de respuestas a Pregunta 3

Preguntas sobre el proceso de selección:

**4. ¿Considera positivo para su proceso de selección el haber enviado un CV / candidatura anónima?**

Un 64% considera positivo para su proceso el haber participado con una candidatura anónima, frente a un 10 % que no lo considera positivo.

	SI	NO	NS/NC
Porcentaje	64,15%	10,06%	25,79%
Nº Respuestas	102	16	41

**Pregunta 4 - Valoración positiva**

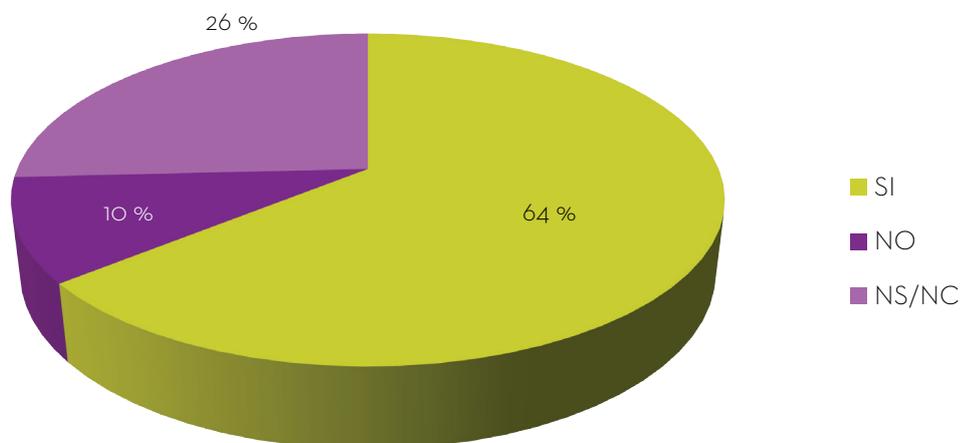


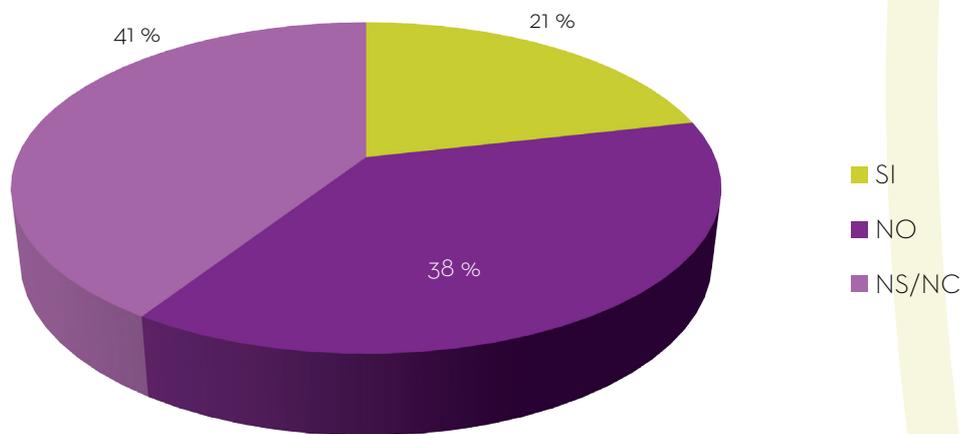
Gráfico 80. Porcentajes de respuestas a Pregunta 4

### 5. ¿Cree que esta despersonalización del currículum ha podido influir en el tratamiento de su candidatura?

El porcentaje mayoritario recae en la respuesta “No sabe o no contesta”, casi un 41 % no tiene claro si la despersonalización del currículum ha podido influir en quienes les han entrevistado en la valoración de su candidatura, frente a casi un 38 % que piensa que “No ha influido” y al 21 % que tiene claro que el CV anónimo sí influyó en su tratamiento.

	SI	NO	NS/NC
Porcentaje	21,38%	37,74%	40,88%
Nº Respuestas	34	60	65

**Pregunta 5 - Influencia despersonalización**



**Gráfico 81. Porcentaje de respuestas a la Pregunta 5**

Algunas personas entrevistadas explicaron en qué sentido ha podido influir en su contratación el hecho de participar en el proceso de selección mediante candidatura anónima. Teniendo en cuenta todas las respuestas, se han reducido a 5 grupos:

INFLUENCIA DE LA DESPERSONALIZACIÓN	% OCURRENCIA
Eliminación sesgo de edad	33,33 %
Eliminación sesgo de género	23,33 %
Valoración basada en estudios y experiencia profesional	23,33 %
Eliminación de sesgos en general y prejuicios. Favorece la igualdad	16,68 %
Aumento de posibilidades de ser contratada	3,33 %

### Sugerencias o aspectos de mejora:

Un 6,3 % de las personas contratadas que fueron entrevistadas indicaron alguna sugerencia o aspecto de mejora.

En general, son valoraciones positivas. Ha habido un caso de una persona que indicó que le hubiera gustado incluir una carta de presentación, y otra que en otros países se imparten cursos sobre cómo redactar un CV despersonalizado y qué aspectos incluir y cuáles no, y que sería bueno disponer de esa herramienta.





## 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 829 empresas<sup>29</sup>.

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 despersonalización<sup>30</sup> 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**

Con las cifras obtenidas, 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. En este punto, 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 pueden complementar a los métodos utilizados habitualmente, como pueden ser el envío de currículums vía email o la utilización de portales de búsqueda de empleo específicos en los que cumplimentar una candidatura online. Es más, en muchos casos las empresas 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 para fomentar la eliminación de datos personales del currículum que no sean relevantes para cubrir las candidaturas pero que, en cambio, sí pueden influir en la decisión de contratación a través de los posibles sesgos conscientes o inconscientes que tenga la persona que toma la decisión última de contratar.

---

<sup>29</sup> Dos de estas ocho entidades sí enviaron datos correspondientes a otros procesos completamente despersonalizados que sí se tuvieron en cuenta), 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.

<sup>30</sup> 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.

- **Sobreesfuerzo por parte de las empresas**

Ha sido necesario 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.

- **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-11<sup>31</sup> 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 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 igualdad<sup>32</sup> 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, étnica 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 y deberá tener carácter obligatorio.

---

31 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](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614)

32 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.

## 6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

- 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 en la medida de lo posible 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 corresponderse fielmente con las funciones reales atribuibles a los mismos.

### 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 de mujeres seleccionadas, finalistas y contratadas aumentaron de 2017 a 2018, mientras que las candidaturas recibidas disminuyeron 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.**

	DATOS 2017 % MUJERES	DATOS 2018 % MUJERES	DIFERENCIA % MUJERES 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%

### Grupos de edad de las personas candidatas.

La **distribución de las contrataciones según grupos de edad** fue muy similar del año 2017 al año 2018. El grueso de contrataciones se distribuyó en los grupos de edad 20-29 30-39, 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 observó que el porcentaje de mujeres contratadas con respecto al de hombres en el año 2018 aumentó en todos los grupos de edad, excepto en los grupos 30-39 y 40-49 años. Este aumento fue especialmente significativo en los grupos de edad avanzados, ya que la diferencia entre ambos años se situó en un 39% para el grupo de edad 50-59 años y un 50 % en el grupo de mayores de 60 años. Esto fue consecuencia de pequeñas variaciones en el número de personas 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 fue determinante para que destacaran los porcentajes de contrataciones en esas franjas de edad.

Si nos fijamos en los índices de variabilidad, con los procesos de selección despersonalizados del año 2018, se consiguió que los **índices de variabilidad fueran positivos**, es decir, se contrata a un porcentaje de mujeres mayor del porcentaje de candidaturas recibidas, por lo que se infiere que se ve favorecida la contratación femenina. Esta tendencia fue especialmente destacable en los grupos de edad 50-59 y > 60 años, puesto que en el año 2018, mediante los procesos de selección despersonalizados, el índice de variabilidad de contrataciones se situó en 20,77% y 19,70% respectivamente, sin embargo, en el año 2017 cayó hasta un -16,24% y un -32,50%, es decir, se contrató menos porcentaje de mujeres del que candidaturas se recibieron.

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 aumentó 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 ocurrió lo contrario. En cuanto a la presencia de mujeres en candidaturas finalistas, se observó un aumento en el año 2018, excepto en el caso de las pymes.

Es curioso el caso de las empresas pequeñas en las que aumentó la presencia de mujeres en las candidaturas seleccionadas y finalistas, que parece que se vieron favorecidas al utilizar el currículum anónimo, pero cuyo aumento no se trasladó a las contrataciones que, de hecho, disminuyeron un 4,55 % con respecto al año anterior. También llama la atención el caso de las pymes, en las que disminuyó la presencia de mujeres en todas las fases del proceso de selección anónimo

## 6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

con porcentajes relativamente importantes como el 11,62 % de reducción en personas finalistas.

Hay que tener en cuenta que tal y como se ha visto en la **Tabla 33. Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para pymes. Año 2017**, la muestra de procesos de selección realizados por pymes en el año 2017 fue muy pequeña (7 procesos de selección y 37 contrataciones, 22 de ellas mujeres), por lo que mínimas variaciones en el número de mujeres contratadas arrojaron estas grandes diferencias de datos. Esta situación también se dio en las microempresas y en las entidades pequeñas que tienen porcentajes de presencia de mujeres muy alejados de las medias del estudio (muy altas en microempresas y muy bajas en entidades pequeñas) debido a que este tipo de empresas se encontraba infrarrepresentada en comparación, por ejemplo, con las empresas grandes.

Analizando los **índices de variabilidad** se observa que, para el año 2018, tanto el IVC como el IVF fueron positivos 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 hubo un patrón establecido que permitiera 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 pasó 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 muestra<sup>33</sup> 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

---

33 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%.

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.

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.**

## 6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

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 despersionalización 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 iniciativa<sup>34</sup> 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%<sup>35</sup>.

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

34 "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".

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

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 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 despersonalización 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 despersonalización de los procesos.

Por último, es importante hacer hincapié en que, si bien la despersonalización 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.

## 6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 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 ceuvre 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.



# 7 ANEXOS

En las siguientes páginas se incluye la documentación complementaria al informe, distribuida en diferentes Anexos.

## ANEXO I

### PROTOCOLO GENERAL PARA EL DISEÑO, IMPLANTACIÓN Y VALORACIÓN DE UN PROYECTO DE CURRÍCULUM VITAE ANÓNIMO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

En Madrid, a ... de ... de dos mil diecisiete.

#### REUNIDOS

De una parte, \_\_\_\_\_, Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, nombrado por Real Decreto ....., en virtud de las competencias que le atribuye el artículo 62 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

De otra, D./Da ....., en calidad de representante de ..... en virtud de las competencias que tienen atribuidas conforme a .....(añadir referencia a escrituras, con indicación de la notaría, núm protocolo, fecha, etc. y remitir copia).

Las partes, en la representación que ostentan y reconociéndose plena capacidad para actuar y suscribir el presente PROTOCOLO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 471, de Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

#### EXPONEN

I

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad es el órgano superior al que corresponde “desarrollar las políticas del Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social...”, en virtud del Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

De la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, depende el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que conforme a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, y al R.D. 926/2015, de 16 de octubre “tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de ... sexo...”. Al que corresponde específicamente, entre otras funciones “realizar cuantas actividades favorezcan la participación de las mujeres en la actividad económica y en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”, así como la promoción profesional de las mujeres y la potenciación de su acceso a puestos de responsabilidad y dirección en los ámbitos público y privado.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover, en el ámbito empresarial, las medidas que se recogen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

II

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad es consciente de que persisten sesgos discriminatorios de género en los procesos de selección de personal para acceder a puestos de trabajo en el ámbito público y privado. Cuando ello ocurre, se descartan con mayor frecuencia a mujeres o a personas que tienen determinadas circunstancias familiares, edad, apariencia u otras que pueden inducir al responsable de recursos humanos a pensar que no son personas idóneas para determinados puestos. Y es consciente de la importancia de eliminar sesgos inconscientes de género de los procesos de selección, contratación y promoción profesional para garantizar la igualdad y no discriminación.

III

En el actual contexto jurídico y económico de nuestro país, resulta particularmente oportuno que las empresas y otras entidades que participan activamente en los procesos de selección de personal, en colaboración con la Administración, adopten nuevos compromisos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la identificación del talento, el acceso al empleo y la promoción profesional, incorporando en sus políticas de selección medidas innovadoras que permitan progresivamente, en función de las características de cada entidad, avanzar de manera decidida en la consecución del objetivo de igualdad de trato y oportunidades, así como a una participación equilibrada de mujeres y hombres.

Por ello, se considera necesaria la colaboración con todas aquellas entidades que quieran adherirse al presente PROTOCOLO para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la identificación del talento, el acceso al empleo y la promoción profesional, a fin de evitar sesgos de género inconscientes en la misma.

IV

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para promover, en el ámbito empresarial, las medidas que se recogen en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Todo ello, en coherencia con lo dispuesto en el *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* de la Comisión Europea y en el *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*, aprobado en 2011 por el Consejo de la Unión Europea.

Por todo lo expuesto, las partes aceptan la suscripción del presente PROTOCOLO general, que se regirá por las siguientes

### CLÁUSULAS

#### PRIMERA. - Objeto del PROTOCOLO

El presente PROTOCOLO tiene como objeto establecer un marco general de colaboración entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y la entidad firmante para el diseño, elaboración, y seguimiento de un proyecto para promover la implantación de procesos de selección despersonalizados, lo que comúnmente se conoce como currículum anónimo o ciego, para evitar posibles sesgos de género en los procesos de selección de personal y, en su caso, promoción profesional.

#### SEGUNDA.- Descripción del currículum anónimo o ciego

Se entiende por currículum vitae anónimo o ciego, el que suprime referencias personales tales como el nombre y apellidos, sexo o edad, y no incluye tampoco fotografía, ni cualquier

otro dato que pudiera dar lugar a cualquier sesgo discriminatorio en un proceso de selección de personal, con el fin de centrarlo en lo único que a priori tendría que ser relevante a la hora de acceder a un empleo o puesto, como serían la formación, cualificación, capacidades y perfil del candidato o candidata que mejor se adapta a la función a desarrollar.

TERCERA.- Organización para la ejecución del PROTOCOLO.

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del proyecto se crearán grupos de trabajo que diseñarán, teniendo en cuenta las características, tamaño, sector y particularidades de las distintas entidades adheridas al presente PROTOCOLO, los procedimientos y modelos más adecuados para facilitar la implantación de currículum anónimo y/o procesos de selección despersonalizados; los procesos y/o fases del proceso de selección en los que cabe implantarlo; la forma de implantación y los indicadores estadísticos que deberán recoger las empresas para poder evaluar la efectividad del mismo, así como recomendaciones para la mejora del proyecto. Estos grupos de trabajo estarán formados por personas representantes de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad – que se encargarán de coordinarlos y dinamizarlos -y por representantes de las empresas y entidades interesadas, éstas últimas participarán en el grupo que le corresponda en función de sus características.

En estos grupos de trabajo podrán participar personas expertas en materia de selección de personal sin sesgos de género, a petición de cualquiera de las partes.

Se constituirán tantos grupos de trabajo como sean necesarios.

CUARTA.- Ámbito de aplicación

Para la implantación y desarrollo del presente PROTOCOLO se podrá contar con la participación de empresas, agentes sociales, universidades, escuelas de negocio, colegios profesionales, empresas de selección de talento y todas aquellas entidades que participen en procesos de selección de personal.

El presente PROTOCOLO se aplicará salvaguardando la libertad de las entidades firmantes para promover, impulsar e implantar las medidas de acción positiva que considere más adecuadas para facilitar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles y ámbitos de su organización.

QUINTA.- Plazo de vigencia, modificaciones y causas de resolución.

El presente PROTOCOLO tendrá una duración de 24 meses y surtirá efectos a partir de la fecha de su firma, pudiendo prorrogarse de forma expresa en cualquier momento antes de su finalización, salvo que se resuelva por alguna de las siguientes causas:

- a) **Mutuo acuerdo de las partes manifestado por escrito.**
- b) **Denuncia hecha por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación.**
- c) **Incumplimiento grave de cualquiera de las partes de los acuerdos del PROTOCOLO.**

Este PROTOCOLO pretende ser flexible, abierto y dinámico, pudiendo implantarse en su totalidad o en parte. Por ello, las partes podrán acordar cuantas modificaciones consideren oportunas para mejorar el desarrollo del proyecto.

## 7. ANEXOS

Y para que conste y surta los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes FIRMAN el presente PROTOCOLO general, en duplicado ejemplar a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.

## ANEXO II

### CUESTIONARIO EMPRESAS CV ANÓNIMO PARA LA FORMACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO

1. Nombre de la empresa:
2. Número de trabajadores/as:

Menos de 250	250-500	Más de 500

3. Sector de intervención:
4. Sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal...
  - 4.1. Formas de publicación y difusión de ofertas, y recepción del CV

Tipo de plataforma		Volumen de contratación (%)
Plataforma interna	Infoempleo	
	Infojobs	
	Oficina de empleo	
	Otra... ¿Cuál?	
Plataforma externa		
Recepción de CV abiertos		
Otras		

- 4.2. ¿Qué criterios se tienen en cuenta para la evaluación de los CV recibidos?
- 4.3. ¿Qué personas participan en los procesos de selección de la empresa?
  - ¿Son expertas o tienen algún tipo de formación en género?
- 4.4. Describir las fases del proceso de selección de la empresa:
- 4.5. ¿La empresa utiliza ya el CV Anónimo en sus procesos de reclutamiento y selección de personal?
  - SÍ      ¿Para qué puestos?
  - NO

## ANEXO III

### COMPROMISO DE PARTICIPACION EN UN PROYECTO PILOTO PARA LA IMPLANTACIÓN Y VALORACIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN DESPERSONALIZADOS (CV ANÓNIMO)

La entidad \_\_\_\_\_, firmante del *Protocolo General para el Diseño, Implantación y Valoración de un Proyecto de Currículum Vitae Anónimo para la Selección de Personal*, participará en un proyecto piloto de **doce meses de duración**.

Dicha participación se concretará en los siguientes aspectos:

1. Tipo y número de procesos de selección en las que se implantará el CV anónimo  
(Marcar y cumplimentar lo que corresponda. Añadir tantas filas como procesos se escojan).

Reclutamiento / selección	¿Para qué puestos?	1.	Volumen estimado de contrataciones o promociones en 12 meses
		2.	
3.			
4.			
5.			
Promoción interna			

2. Método de implantación (marcar las opciones que en cada caso procedan).

<input type="checkbox"/>	Personal propio encargado de despersonalizar los CV
<input type="checkbox"/>	Adaptación de plataforma interna y/o web
<input type="checkbox"/>	Suministro de plantilla cerrada de CV despersonalizado
<input type="checkbox"/>	Trabajo con entidad externa
<input type="checkbox"/>	Otros:

3. Recogida de información. La entidad recogerá y facilitará a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades la siguiente información:

- a) Tipo y número de procesos de selección de la compañía en los que se va a implantar la despersonalización.
- b) El número de CV recibidos en cada proceso (*datos desagregados por sexo y grupos de edad*).
- c) El número de personas que acceden a la preselección (*datos desagregados por sexo y grupos de edad*).

- d) El número de contrataciones finales del proceso (*datos desagregados por sexo y grupos de edad*).
- e) Otros datos: (*añadir por la entidad cuando proceda*).

Se espera poder comparar dicha información con datos análogos de los 12 meses anteriores a la implantación.

4. La extensión de la despersonalización, como mínimo abarcará: el sexo, la edad, la fotografía y cualquier otro dato personal referido a estado civil, número de hijos/as, etc. Así mismo, los datos de correo electrónico y otros datos de contacto, como por ejemplo, LinkedIn, Twitter, etc., irán ocultos en las primeras fases de los proceso de selección o promoción arriba indicados.

En \_\_\_\_\_, a \_ de noviembre de 2017

Fdo: \_\_\_\_\_

Nombre, cargo y DNI de la persona firmante

# ANEXO IV

## FORMULARIOS RECOGIDA DE DATOS MICROSOFT ACCESS



GOBIERNO DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y IGUALDAD



INFORMACIÓN DE INTERÉS  
INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**INICIO**

**DATOS DE LA ENTIDAD:**

NIF: \_\_\_\_\_

NOMBRE COMERCIAL: \_\_\_\_\_

Escriba el NIF de la ENTIDAD y pulse la tecla TABULADOR de su teclado

**DATOS DEL CONTACTO:**

NIF/NIE: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

APELLIDO S: \_\_\_\_\_

TELF. FIJO: \_\_\_\_\_

TELF. MÓVIL: \_\_\_\_\_

EMAIL: \_\_\_\_\_

**GRUPOS DE EDAD (H\*)**

< 20 años		20 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 59 años		60 > años		Desconocido	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**PLANTILLA DE LA EMPRESA**

**PUESTOS ESCOGIDOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PROYECTO DEL CVANÓNIMO:**

Seleccionar los Puestos de Trabajo Escogidos para la Implantación del Proyecto Piloto del CVAnónimo, según la -Clasificación Nacional de Ocupaciones- (CNO-11) a través de los desplegable Gran Grupo/SubGrupo/Grupo Primario, y guardarlo a través del BOTÓN DISQUETE. También puede realizar una búsqueda pulsando el botón LUPA. Puede exportar un listado a través del BOTÓN EXPORTAR EXCEL

Gran Grupo:

SubGrupo:

Grupo Primario:

0 Puestos Añadidos

**Exportar Excel**

Puede ELIMINAR un Puesto de Trabajo de este listado seleccionándolo y pulsando el BOTÓN Supr del teclado

**VALIDAR DATOS Y CONTINUAR**

GOBIERNO DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y IGUALDAD

MINISTERIO DE IGUALDAD  
INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA CALIDAD DE OPORTUNIDADES

**CV Anónimo**

---

**EVALUACIÓN INICIAL ANTES DE LA IMPLANTACIÓN DEL CVANÓNIMO - Datos a Enero 2018**  
(Realizar una plantilla por cada Puesto de Trabajo Escogido para la Implantación, con datos del año anterior (2017))

**DATOS RECOGIDOS:**

**PUESTO TRABAJO ESCOGIDO:**

Gran Grupo:

SubGrupo:

Grupo Primario:

Clasif. CNO-11:

Descripción del Puesto:

Nº de Procesos de Selección año 2017:

Seleccionar el Puesto Vacante según la -Clasificación Nacional de Ocupaciones- (CNO-11) a través de los desplegable Gran Grupo/SubGrupo/Grupo Primario. También puede realizar una búsqueda pulsando el botón LUPA.

Nº Plazas:

**FORMA DE CONTRATACIÓN:**

Plataforma interna

CV Anónimo/Ciego

Sector de Intervención:

Entidad externa. Indicar Nombre:

	GRUPOS DE EDAD (Nº)												Desconocido		
	< 20 años		20 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 59 años		60 > años				H
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
PLANTILLA DE LA EMPRESA (para el puesto de trabajo escogido)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CV/CANDIDATURAS RECIBIDAS, durante el año 2017, para el puesto de trabajo escogido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CV/CANDIDATURAS SELECCIONADAS PARA ENTREVISTA, durante el año 2017, para el puesto de trabajo escogido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PERSONA(S) FINALISTA(S) en los procesos de selección, durante el año 2017, para el puesto de trabajo escogido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PERSONA(S) CONTRATADA(S), durante el año 2017, para el puesto de trabajo escogido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

---

**PREGUNTAS:**

**¿Se han aplicado algunas de las siguientes medidas?**

Seleccionar, si corresponde, las Medidas Estándar (Listado 1) que se hayan aplicado en todos los procesos de selección para el Puesto de Trabajo Escogido durante el año 2017.

Si se han aplicado otras medidas diferentes, puede darlas de alta en el BOTÓN inferior AÑADIR OTRAS MEDIDAS. Se cargarán automáticamente en el Listado 2).

**LISTADO 1) MEDIDAS ESTÁNDAR**

**AÑADIR OTRAS MEDIDAS**

Observaciones:

**LISTADO 2) OTRAS MEDIDAS**

**GUARDAR EVALUACIÓN**

**BORRAR EVALUACIÓN**

**VOLVER AL MENÚ INICIO**



GOBIERNO DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE JUSTICIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y EGUALDAD  
INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE OPORTUNIDADES



CA Anónimo

---

**ANÁLISIS DE PROCESOS DE SELECCIÓN**  
 (Realizar una plantilla por cada proceso de selección realizado para cada puesto de trabajo escogido para la implantación, durante el año 2018)

**DATOS RECOGIDOS:**

**FECHA PROCESO SELECCIÓN:**

**PUESTO/VACANTE OFERTADA:**

**Clasif. CNO-11:**  **Gran Grupo:**  **SubGrupo:**  **Grupo Primario:**  **Descripción del Puesto:**

**FORMA DE IMPLANTACIÓN CVA:**  Plataforma interna  CV Anónimo/Ciego  Entidad externa. Indicar Nombre:

NO IMPLANTADO

**Sector de intervención:**  **Nº Plazas:**

Seleccionar el Puesto Vacante según la Clasificación Nacional de Ocupaciones- (CNO-11) a través de los desplegable Gran Grupo/SubGrupo/Grupo Primario.

	GRUPOS DE EDAD (Nº)												Desconocido	
	< 20 años		20 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 59 años		60 > años			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>CV/CANDIDATURAS RECIBIDAS para el proceso de selección</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>CV/CANDIDATURAS SELECCIONADAS para prueba/entrevista</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PERSONA(S) FINALISTA(S)</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PERSONA(S) CONTRATADA(S)</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**PREGUNTAS:**

¿Hasta qué punto ha llegado la despersonalización del proceso?

Fotografía  Nombre/Apellidos  Sexo  Edad/Fecha nacimiento  Estado civil  Perfil RRSS

Fecha estudios  Fecha experiencia laboral  Otros. Indicar Cuáles:

LISTADO 1) MEDIDAS ESTÁNDAR  LISTADO 2) OTRAS MEDIDAS

**¿Se han aplicado alguna de las siguientes medidas?**

Seleccionar, si corresponde, las Medidas Estándar (Listado 1) que se hayan aplicado en todos los procesos de selección para el Puesto de Trabajo Escogido durante el año 2017.  
Si se han aplicado otras medidas diferentes, puede darlas de alta en el BOTÓN inferior AÑADIR OTRAS MEDIDAS. Se cargarán automáticamente en el Listado 2).

**AÑADIR OTRAS MEDIDAS**

**Observaciones:**

GUARDAR PROCESO

BORRAR PROCESO

VOLVER AL MENÚ INICIO

## CUESTIONARIO DE OPINIONES DEL PERSONAL INVOLUCRADO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

### PROCESOS DESPERSONALIZADOS DE SELECCIÓN

Nombre entidad:

Fecha: / /2018

Forma de recepción del CV:

PLATAFORMA INTERNA

CV CIEGO/ANÓNIMO

ENTIDAD EXTERNA

Indicar nombre de entidad externa:

### SOBRE LOS CV/CANDIDATURAS RECIBIDAS:

	Muy bien	Bien	Normal	Regular	Mal	Muy mal
¿Cómo ha acogido el equipo y la entidad la implantación del proyecto piloto?						
¿Se han encontrado dificultades en la implantación del Proyecto Piloto?	SÍ	NO		NS/NC		
En caso afirmativo, ¿de qué tipo?						
¿Se observan datos o descripciones que indiquen circunstancias personales en la información facilitada en las candidaturas?	SÍ	NO		NS/NC		

En caso afirmativo, ¿de qué tipo?

### SOBRE EL PROCESO DE VALORACIÓN...

¿Ha encontrado alguna dificultad en la valoración de las candidaturas despersonalizadas / CV anónimo?	SÍ	NO		NS/NC		
En caso afirmativo, ¿de qué tipo?						
¿Hay algún dato que hubiera necesitado para hacer un estudio más adecuado de la candidatura?	SÍ	NO		NS/NC		
En caso afirmativo, ¿de qué tipo?						
¿Cree que alguno de los datos ocultos en los currículums habría variado su estudio de las candidaturas o los resultados de los procesos?	SÍ	NO		NS/NC		

En caso afirmativo, ¿en qué manera?

### SUGERENCIAS Y/O ASPECTOS DE MEJORA

## CUESTIONARIO DE OPINIONES DE LAS PERSONAS CONTRATADAS

## PROCESOS DESPERSONALIZADOS DE SELECCIÓN

Nombre entidad:

Fecha: / /2018

Forma de  
recepción del CV:
 PLATAFORMA INTERNA
  CV CIEGO/ANÓNIMO
  ENTIDAD EXTERNA

Nombre de entidad externa:

## SOBRE LA CANDIDATURA O CV ENVIADA

¿Había oído hablar anteriormente de los procesos de selección despersonalizados /CV anónimo antes de presentarse a este proceso de selección?	SÍ	NO	NS/NC
¿Había enviado anteriormente CV anónimo a alguna entidad?	SÍ	NO	NS/NC
¿Hay algún tipo de información que habría querido incluir y no ha podido?	SÍ	NO	NS/NC

## SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN...

¿Considera positivo para su proceso de selección el haber enviado un CV / candidatura anónima?	SÍ	NO	NS/NC
¿Cree que esta despersonalización del currículum ha podido influir en el tratamiento de su candidatura?	SÍ	NO	NS/NC

En caso afirmativo, ¿Por qué? ¿en qué sentido?

## SUGERENCIAS Y/O ASPECTOS DE MEJORA

## ANEXO V

### PLANTILLA CV ANÓNIMO

Código de referencia (a rellenar por la empresa)	
---	--

#### A. DATOS OCULTOS

#### INFORMACIÓN DE CONTACTO:

Nombre	
Apellidos	
Teléfono	
E-mail	

#### DATOS PERTINENTES PARA EL PROCESO:

	Menor de 20 años
	Entre 20 - 29 años
	Entre 30 - 39 años
	Entre 40 - 49 años
	Entre 50- 59 años
	Mayor de 60 años

	Certificado de discapacidad igual o superior al 33%
--	---

Código de referencia (a rellenar por la empresa)	
---	--

**B. DATOS VISIBLES****FORMACIÓN ACADÉMICA:**

Máster	Especialidad:
Licenciatura	Especialidad:
Grado	Especialidad:
Titulación técnica Superior	Especialidad:
Titulación técnica	Especialidad:
Otra	Especialidad:

**EXPERIENCIA PROFESIONAL:**

Duración del contrato	Entidad contratante	Puesto ocupado	Responsabilidades y tareas desarrolladas

**COMPETENCIAS PROFESIONALES:**

COMPETENCIAS	DESARROLLADA EN(EXP LABORAL)	AUTOCALIFICACIÓN(NUMÉRICA 1-5)
Capacidad de comunicación		
Competencias de organización/gestión		
Capacidad para el trabajo en equipo		
Resistencia a la presión		
Liderazgo		
Visión global		
Capacidad de adaptación-flexibilidad		
Capacidad de planificación y organización		
Competencias relacionadas con el empleo		
Innovación-creatividad		
Iniciativa		
Competencias digitales		
Manejo paquete Office		

**CONOCIMIENTO DE IDIOMAS:**

Idioma	Nivel	Acreditación oficial / otros

**OTRA FORMACIÓN:**

Título de la formación	Entidad responsable	Horas

**OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS:**

	Carnet de conducir
	Vehículo propio
	Movilidad geográfica

## ANEXO VI

## COMPARATIVA 2017-2018 AGRUPADA POR PUESTO DE TRABAJO. DATOS TOTALES

GRUPO PRIMARIO CNO <sup>36</sup>	PUESTO DE TRABAJO	2017												
		Nº PROCESOS	C. RECIBIDAS			C. SELECCIONADAS			P. FINALISTAS			P. CONTRATADAS		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	1	2	1	3	2	1	3	2	0	2	1	0	1
1432	Directores y gerentes de empresas de comercio al por menor	1	2.937	3.797	6.734	103	102	205	48	52	100	21	24	45
2121	Enfermeros no especializados	1	4	10	14	2	5	7	1	2	3	1	1	2
2159	Profesionales de la salud no clasificados bajo otros epígrafes	1	129	161	290	29	42	71	16	20	36	4	3	7
2431	Ingenieros industriales y de producción	2	4.426	1.949	6.375	62	48	110	42	33	75	16	18	34
2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	2	66	29	95	31	14	45	8	6	14	5	2	7
2443	Ingenieros en telecomunicaciones	2	35	14	49	28	11	39	24	9	33	16	5	21
2461	Ingenieros técnicos industriales y de producción	1	3	0	3	3	0	3	1	0	1	1	0	1
2511	Abogados	3	154	195	349	27	36	63	8	13	21	2	3	5
2613	Analistas financieros	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	1	87	97	184	73	87	160	73	85	158	9	15	24
2625	Especialistas en formación de personal	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
2652	Profesionales de relaciones públicas	1	2	0	2	2	0	2	1	0	1	1	0	1
2711	Analistas de sistemas	1	2	0	2	2	0	2	1	0	1	1	0	1
2719	Analistas y diseñadores de software y multimedia no clasificados bajo otros epígrafes	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
2823	Psicólogos	1	7	9	16	4	4	8	2	2	4	1	1	2
2824	Profesionales del trabajo y la educación social	1	13	52	65	10	33	43	7	16	23	7	15	22

36 Código Primario de la "Clasificación Nacional de Ocupaciones" (CNO-11) del puesto de trabajo escogido

GRUPO PRIMARIO CNO <sup>36</sup>	PUESTO DE TRABAJO	2017												
		Nº PROCESOS	C. RECIBIDAS			C. SELECCIONADAS			P. FINALISTAS			P. CONTRATADAS		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
3110	Delineantes y dibujantes técnicos	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
3127	Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial	1	13	25	38	6	10	16	2	2	4	1	1	2
3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	1	9	2	11	2	2	4	1	2	3	1	2	3
3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
3510	Agentes y representantes comerciales	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
3522	Agentes de compras	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
3611	Supervisores de secretaría	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
3613	Asistentes de dirección y administrativos	2	0	7	7	0	7	7	0	2	2	0	2	2
3713	Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	1	3	10	13	1	7	8	0	5	5	0	1	1
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	1	64	216	280	54	116	170	44	107	151	38	104	142
3739	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	1	45	200	245	10	25	35	4	20	24	0	2	2
3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	1	4	2	6	3	2	5	1	0	1	1	0	1
4111	Empleados de contabilidad	1	4	2	6	4	2	6	2	1	3	0	0	0
4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	1	9	7	16	2	2	4	2	2	4	0	0	0
4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	1	5	1	6	2	0	2	2	0	2	1	0	1
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	1	28.686	17.618	46.304	601	170	771	269	75	344	205	58	263
4301	Grabadores de datos	1	2	3	5	1	2	3	1	2	3	0	1	1

## 7. ANEXOS

GRUPO PRIMARIO CNO <sup>36</sup>	PUESTO DE TRABAJO	2017												
		No PROCESOS	C. RECIBIDAS			C. SELECCIONADAS			P. FINALISTAS			P. CONTRATADAS		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	8	1.673	978	2.651	233	373	606	70	98	168	26	31	57
4411	Empleados de información al usuario	1	4	15	19	1	6	7	0	1	1	0	1	1
4424	Teleoperadores	2	50	121	171	22	49	71	9	13	22	9	11	20
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	2	76	133	209	59	80	139	58	77	135	2	7	9
5120	Camareros asalariados	1	8.165	14.320	22.485	206	382	588	84	157	241	57	106	163
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	1	14.554	24.905	39.459	490	705	1.195	227	325	552	135	195	330
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	1	8.544	18.537	27.081	231	428	659	119	221	340	113	207	320
5833	Conserjes de edificios	1	10	0	10	10	0	10	10	0	10	1	0	1
8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	1	12	0	12	3	0	3	1	0	1	1	0	1
8333	Operadores de carretillas elevadoras	1	13	2	15	11	2	13	2	1	3	2	1	3
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1	76	144	220	7	6	13	2	1	3	1	1	2
9700	Peones de las industrias manufactureras	1	74	60	134	6	12	18	1	3	4	1	3	4
<b>TOTALES</b>		<b>62</b>	<b>69.966</b>	<b>83.627</b>	<b>153.593</b>	<b>2.347</b>	<b>2.776</b>	<b>5.123</b>	<b>1.149</b>	<b>1.358</b>	<b>2.507</b>	<b>685</b>	<b>826</b>	<b>1.511</b>

GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2018												
		No PROCESOS	C. RECIBIDAS			C. SELECCIONADAS			P. FINALISTAS			P. CONTRATADAS		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	1	27	32	59	5	7	12	0	2	2	0	1	1
1432	Directores y gerentes de empresas de comercio al por menor	2	901	733	1.634	213	287	500	94	101	195	50	60	110
2121	Enfermeros no especializados	2	14	17	31	1	3	4	1	1	2	1	1	2

GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2018												
		Nº PROCESOS	C. RECIBIDAS			C. SELECCIONADAS			P. FINALISTAS			P. CONTRATADAS		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
2159	Profesionales de la salud no clasificados bajo otros epígrafes	2	10	12	22	10	12	22	2	5	7	0	2	2
2431	Ingenieros industriales y de producción	8	850	508	1.358	24	17	41	14	10	24	5	3	8
2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	4	28	9	37	20	9	29	12	7	19	7	2	9
2443	Ingenieros en telecomunicaciones	6	50	11	61	28	5	33	8	3	11	5	1	6
2461	Ingenieros técnicos industriales y de producción	7	20	4	24	10	3	13	7	3	10	6	1	7
2511	Abogados	12	337	359	696	96	104	200	24	28	52	10	10	20
2613	Analistas financieros	5	193	122	315	42	24	66	8	4	12	3	2	5
2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	9	99	188	287	82	124	206	18	29	47	8	10	18
2625	Especialistas en formación de personal	3	15	32	47	0	3	3	0	3	3	0	3	3
2652	Profesionales de relaciones públicas	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
2711	Analistas de sistemas	4	17	1	18	10	1	11	5	0	5	4	0	4
2719	Analistas y diseñadores de software y multimedia no clasificados bajo otros epígrafes	1	4	0	4	4	0	4	1	0	1	1	0	1
2823	Psicólogos	2	7	9	16	4	4	8	2	2	4	1	1	2
2824	Profesionales del trabajo y la educación social	2	152	326	478	82	88	170	40	60	100	23	39	62
3110	Delineantes y dibujantes técnicos	2	43	19	62	13	9	22	3	3	6	0	2	2
3127	Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial	2	11	29	40	3	6	9	2	3	5	0	2	2
3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	2	6	3	9	6	3	9	2	2	4	1	1	2
3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	2	2	2	4	2	2	4	1	1	2	1	1	2
3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	1	2	2	4	1	0	1	1	0	1	1	0	1

## 7. ANEXOS

GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2018												
		No PROCESOS	C. RECIBIDAS			C. SELECCIONADAS			P. FINALISTAS			P. CONTRATADAS		
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
3510	Agentes y representantes comerciales	14	77	39	116	30	20	50	27	17	44	12	3	15
3522	Agentes de compras	3	5	6	11	2	4	6	2	2	4	2	2	4
3611	Supervisores de secretaría	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	0	1	1
3613	Asistentes de dirección y administrativos	1	6	7	13	3	2	5	1	1	2	1	0	1
3713	Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	2	8	18	26	3	15	18	3	10	13	2	9	11
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	2	65	150	215	43	117	160	37	108	145	35	101	136
3739	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	1	10	20	30	4	7	11	2	3	5	0	2	2
3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	1	3	2	5	1	0	1	1	0	1	1	0	1
4111	Empleados de contabilidad	3	57	45	102	27	21	48	14	17	31	9	13	22
4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	1	4	10	14	0	5	5	0	1	1	0	1	1
4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	1	6	15	21	1	2	3	0	1	1	0	1	1
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	2	9.791	8.472	18.263	575	200	775	286	100	386	284	78	362
4301	Grabadores de datos	3	44	15	59	9	1	10	6	1	7	3	0	3
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	45	2.604	2.750	5.354	151	169	320	61	92	153	23	33	56
4411	Empleados de información al usuario	8	96	182	278	8	31	39	5	18	23	1	10	11
4424	Teleoperadores	3	31	70	101	2	17	19	1	10	11	0	5	5
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	7	44	117	161	16	36	52	10	26	36	0	5	5
5120	Camareros asalariados	2	7.171	12.630	19.801	191	438	629	86	206	292	37	102	139
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	2	6.321	10.642	16.963	248	469	717	133	274	407	96	190	286
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	3	9.980	8.588	18.568	169	516	685	89	261	350	56	180	236

GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2018													
		Nº PROCESOS	C. RECIBIDAS			C. SELECCIONADAS			P. FINALISTAS			P. CONTRATADAS			
			H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	
5833	Conserjes de edificios	4	144	32	176	21	2	23	15	0	15	5	0	5	
8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	1	10	0	10	5	0	5	5	0	5	5	0	5	
8333	Operadores de carretillas elevadoras	3	66	1	67	14	0	14	6	0	6	4	0	4	
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	7	145	200	345	52	51	103	30	32	62	29	29	58	
9700	Peones de las industrias manufactureras	6	102	43	145	40	16	56	21	7	28	4	2	6	
TOTALES		206	39.579	46.474	86.053	2.272	2.852	5.124	1.087	1.456	2.543	736	910	1.646	

*Tabla 79. Datos totales agrupados por puesto de trabajo. Años 2017 y 2018*

## ANEXO VII

## COMPARATIVA 2017-2018 AGRUPADA POR PUESTO DE TRABAJO. DATOS PORCENTUALES

NUMERAL PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>37</sup>	PUESTO DE TRABAJO	2017					ÍNDICE VARIABILIDAD
			Nº PROCESOS	C. RECIBIDAS	C. SELECCIONADAS	P. FINALISTAS	P. CONTRATADAS	
				% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES	
1	1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	1	33,33%	33,33%	0,00%	0,00%	-33,33%
2	1432	Directores y gerentes de empresas de comercio al por menor	1	56,39%	49,76%	52,00%	53,33%	-3,05%
3	2121	Enfermeros no especializados	1	71,43%	71,43%	66,67%	50,00%	-21,43%
4	2159	Profesionales de la salud no clasificados bajo otros epígrafes	1	55,52%	59,15%	55,56%	42,86%	-12,66%
5	2431	Ingenieros industriales y de producción	2	30,57%	43,64%	44,00%	52,94%	22,37%
6	2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	2	30,53%	31,11%	42,86%	28,57%	-1,95%
7	2443	Ingenieros en telecomunicaciones	2	28,57%	28,21%	27,27%	23,81%	-4,76%
8	2461	Ingenieros técnicos industriales y de producción	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
9	2511	Abogados	3	55,87%	57,14%	61,90%	60,00%	4,13%
10	2613	Analistas financieros	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
11	2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	1	52,72%	54,38%	53,80%	62,50%	9,78%
12	2625	Especialistas en formación de personal	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
13	2652	Profesionales de relaciones públicas	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
14	2711	Analistas de sistemas	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

37 Código Primario de la "Clasificación Nacional de Ocupaciones" (CNO-11) del puesto de trabajo escogido

NUMERAL PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>57</sup>	PUESTO DE TRABAJO	2017					ÍNDICE VA-RIABILIDAD
			No PROCESOS	C. RECIBIDAS	C. SELEC-CIONADAS	P. FINALISTAS	P. CONTRA-TADAS	
				% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES	
15	2719	Analistas y diseñadores de software y multimedia no clasificados bajo otros epígrafes	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
16	2823	Psicólogos	1	56,25%	50,00%	50,00%	50,00%	-6,25%
17	2824	Profesionales del trabajo y la educación social	1	80,00%	76,74%	69,57%	68,18%	-11,82%
18	3110	Delineantes y dibujantes técnicos	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
19	3127	Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial	1	65,79%	62,50%	50,00%	50,00%	-15,79%
20	3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	1	18,18%	50,00%	66,67%	66,67%	48,48%
21	3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
22	3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
23	3510	Agentes y representantes comerciales	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
24	3522	Agentes de compras	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
25	3611	Supervisores de secretaría	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
26	3613	Asistentes de dirección y administrativos	2	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
27	3713	Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	1	76,92%	87,50%	100,00%	100,00%	23,08%
28	3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	1	77,14%	68,24%	70,86%	73,24%	-3,90%
29	3739	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	1	81,63%	71,43%	83,33%	100,00%	18,37%
30	3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	1	33,33%	40,00%	0,00%	0,00%	-33,33%
31	4111	Empleados de contabilidad	1	33,33%	33,33%	33,33%	0,00%	-33,33%

## 7. ANEXOS

NUMERAL PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>37</sup>	PUESTO DE TRABAJO	2017					ÍNDICE VA-RIABILIDAD
			No PROCESOS	C. RECIBIDAS	C. SELEC-CIONADAS	P. FINALISTAS	P. CONTRA-TADAS	
				% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES	
32	4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	1	43,75%	50,00%	50,00%	0,00%	-43,75%
33	4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	1	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%	-16,67%
34	4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	1	38,05%	22,05%	21,80%	22,05%	-16,00%
35	4301	Grabadores de datos	1	60,00%	66,67%	66,67%	100,00%	40,00%
36	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	8	36,89%	61,55%	58,33%	54,39%	17,49%
37	4411	Empleados de información al usuario	1	78,95%	85,71%	100,00%	100,00%	21,05%
38	4424	Teleoperadores	2	70,76%	69,01%	59,09%	55,00%	-15,76%
39	4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	2	63,64%	57,55%	57,04%	77,78%	14,14%
40	5120	Camareros asalariados	1	63,69%	64,97%	65,15%	65,03%	1,34%
41	5220	Vendedores en tiendas y almacenes	1	63,12%	59,00%	58,88%	59,09%	-4,03%
42	5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	1	68,45%	64,95%	65,00%	64,69%	-3,76%
43	5833	Conserjes de edificios	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
44	8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
45	8333	Operadores de carretillas elevadoras	1	13,33%	15,38%	33,33%	33,33%	20,00%
46	9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1	65,45%	46,15%	33,33%	50,00%	-15,45%
47	9700	Peones de las industrias manufactureras	1	44,78%	66,67%	75,00%	75,00%	30,22%
<b>TOTALES</b>			<b>62</b>	<b>54,45%</b>	<b>54,19%</b>	<b>54,17%</b>	<b>54,67%</b>	<b>0,22%</b>

NUMERAL PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>38</sup>	PUESTO DE TRABAJO	2018					ÍNDICE VARIABILIDAD	DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018
			No PROCESOS	C. RECIBIDAS	C. SELECCIONADAS	P. FINALISTAS	P. CONTRATADAS		
				% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES		
1	1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	1	54,24%	58,33%	100,00%	100,00%	45,76%	<b>100,00%</b>
2	1432	Directores y gerentes de empresas de comercio al por menor	2	44,86%	57,40%	51,79%	54,55%	9,69%	<b>1,21%</b>
3	2121	Enfermeros no especializados	2	54,84%	75,00%	50,00%	50,00%	-4,84%	0,00%
4	2159	Profesionales de la salud no clasificados bajo otros epígrafes	2	54,55%	54,55%	71,43%	100,00%	45,45%	<b>57,14%</b>
5	2431	Ingenieros industriales y de producción	8	37,41%	41,46%	41,67%	37,50%	0,09%	<b>-15,44%</b>
6	2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	4	24,32%	31,03%	36,84%	22,22%	-2,10%	<b>-6,35%</b>
7	2443	Ingenieros en telecomunicaciones	6	18,03%	15,15%	27,27%	16,67%	-1,37%	<b>-7,14%</b>
8	2461	Ingenieros técnicos industriales y de producción	7	16,67%	23,08%	30,00%	14,29%	-2,38%	<b>14,29%</b>
9	2511	Abogados	12	51,58%	52,00%	53,85%	50,00%	-1,58%	<b>-10,00%</b>
10	2613	Analistas financieros	5	38,73%	36,36%	33,33%	40,00%	1,27%	<b>-60,00%</b>
11	2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	9	65,51%	60,19%	61,70%	55,56%	-9,95%	<b>-6,94%</b>
12	2625	Especialistas en formación de personal	3	68,09%	100,00%	100,00%	100,00%	31,91%	0,00%
13	2652	Profesionales de relaciones públicas	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	<b>100,00%</b>
14	2711	Analistas de sistemas	4	5,56%	9,09%	0,00%	0,00%	-5,56%	0,00%

38 Código Primario de la "Clasificación Nacional de Ocupaciones" (CNO-11) del puesto de trabajo escogido

## 7. ANEXOS

NUMERAL PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>36</sup>	PUESTO DE TRABAJO	2018					ÍNDICE VARIABILIDAD	DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018
			No PROCESOS	C. RECIBIDAS	C. SELECCIONADAS	P. FINALISTAS	P. CONTRATADAS		
				% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES		
15	2719	Analistas y diseñadores de software y multimedia no clasificados bajo otros epígrafes	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
16	2823	Psicólogos	2	56,25%	50,00%	50,00%	50,00%	-6,25%	0,00%
17	2824	Profesionales del trabajo y la educación social	2	68,20%	51,76%	60,00%	62,90%	-5,30%	-5,28%
18	3110	Delineantes y dibujantes técnicos	2	30,65%	40,91%	50,00%	100,00%	69,35%	<b>100,00%</b>
19	3127	Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial	2	72,50%	66,67%	60,00%	100,00%	27,50%	<b>50,00%</b>
20	3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	2	33,33%	33,33%	50,00%	50,00%	16,67%	-16,67%
21	3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	2	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	0,00%	-50,00%
22	3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	1	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-50,00%	0,00%
23	3510	Agentes y representantes comerciales	14	33,62%	40,00%	38,64%	20,00%	-13,62%	<b>20,00%</b>
24	3522	Agentes de compras	3	54,55%	66,67%	50,00%	50,00%	-4,55%	-50,00%
25	3611	Supervisores de secretaría	1	50,00%	50,00%	50,00%	100,00%	50,00%	0,00%
26	3613	Asistentes de dirección y administrativos	1	53,85%	40,00%	50,00%	0,00%	-53,85%	-100,00%
27	3713	Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	2	69,23%	83,33%	76,92%	81,82%	12,59%	-18,18%
28	3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	2	69,77%	73,13%	74,48%	74,26%	4,50%	<b>1,03%</b>

NUMERAL PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>36</sup>	PUESTO DE TRABAJO	2018					ÍNDICE VARIABILIDAD	DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018
			No PROCESOS	C. RECIBIDAS	C. SELECCIONADAS	P. FINALISTAS	P. CONTRATADAS		
				% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES		
29	3739	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	1	66,67%	63,64%	60,00%	100,00%	33,33%	0,00%
30	3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	1	40,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-40,00%	0,00%
31	4111	Empleados de contabilidad	3	44,12%	43,75%	54,84%	59,09%	14,97%	<b>59,09%</b>
32	4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	1	71,43%	100,00%	100,00%	100,00%	28,57%	<b>100,00%</b>
33	4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	1	71,43%	66,67%	100,00%	100,00%	28,57%	<b>100,00%</b>
34	4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	2	46,39%	25,81%	25,91%	21,55%	-24,84%	<b>-0,51%</b>
35	4301	Grabadores de datos	3	25,42%	10,00%	14,29%	0,00%	-25,42%	<b>-100,00%</b>
36	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	45	51,36%	52,81%	60,13%	58,93%	7,57%	<b>4,54%</b>
37	4411	Empleados de información al usuario	8	65,47%	79,49%	78,26%	90,91%	25,44%	<b>-9,09%</b>
38	4424	Teleoperadores	3	69,31%	89,47%	90,91%	100,00%	30,69%	<b>45,00%</b>
39	4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	7	72,67%	69,23%	72,22%	100,00%	27,33%	<b>22,22%</b>
40	5120	Camareros asalariados	2	63,78%	69,63%	70,55%	73,38%	9,60%	<b>8,35%</b>
41	5220	Vendedores en tiendas y almacenes	2	62,74%	65,41%	67,32%	66,43%	3,70%	<b>7,34%</b>
42	5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	3	46,25%	75,33%	74,57%	76,27%	30,02%	<b>11,58%</b>
43	5833	Conserjes de edificios	4	18,18%	8,70%	0,00%	0,00%	-18,18%	0,00%

## 7. ANEXOS

NUMERAL PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>36</sup>	PUESTO DE TRABAJO	2018					ÍNDICE VARIABILIDAD	DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018
			No PROCESOS	C. RECIBIDAS	C. SELECCIONADAS	P. FINALISTAS	P. CONTRATADAS		
				% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES	% MUJERES		
44	8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
45	8333	Operadores de carretillas elevadoras	3	1,49%	0,00%	0,00%	0,00%	-1,49%	-33,33%
46	9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	7	57,97%	49,51%	51,61%	50,00%	-7,97%	0,00%
47	9700	Peones de las industrias manufactureras	6	29,66%	28,57%	25,00%	33,33%	3,68%	-41,67%
TOTALES			206	54,01%	55,66%	57,26%	55,29%	1,28%	0,62%

*Tabla 80. Datos porcentuales agrupados por puesto de trabajo. Años 2017 y 2018*

## ANEXO VIII

### COMPARATIVA 2017-2018 AGRUPADA POR PUESTO DE TRABAJO Y ENTIDAD. DATOS PORCENTUALES

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>39</sup>	PUESTO DE TRABAJO	COMPOSICIÓN PLANTILLA PARA EL PUESTO DE TRABAJO			
			H	M	% MUJERES	CLASIFICACIÓN PUESTO DE TRABAJO
Entidad	1432	Directores y gerentes de empresas de comercio al por menor	676	514	43,19%	EQUILIBRADO
Entidad	2511	Abogados	36	38	51,35%	EQUILIBRADO
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	319	332	51,00%	EQUILIBRADO
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	54	69	56,10%	EQUILIBRADO
Entidad	2431	Ingenieros industriales y de producción	23	17	42,50%	EQUILIBRADO
Entidad	2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	23	17	42,50%	EQUILIBRADO
Entidad	2625	Especialistas en formación de personal	23	17	42,50%	EQUILIBRADO
Entidad	3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	23	17	42,50%	EQUILIBRADO
Entidad	3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	23	17	42,50%	EQUILIBRADO
Entidad	3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	23	17	42,50%	EQUILIBRADO
Entidad	3510	Agentes y representantes comerciales	23	17	42,50%	EQUILIBRADO
Entidad	3522	Agentes de compras	23	17	42,50%	EQUILIBRADO
Entidad	3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	60	56	48,28%	EQUILIBRADO
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	18	14	43,75%	EQUILIBRADO

39 Código Primario de la "Clasificación Nacional de Ocupaciones" (CNO-11) del puesto de trabajo escogido

## 7. ANEXOS

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>89</sup>	PUESTO DE TRABAJO	COMPOSICIÓN PLANTILLA PARA EL PUESTO DE TRABAJO			
			H	M	% MUJERES	CLASIFICACIÓN PUESTO DE TRABAJO
Entidad	4301	Grabadores de datos	2	3	60,00%	EQUILIBRADO
Entidad	2431	Ingenieros industriales y de producción	22	15	40,54%	EQUILIBRADO
Entidad	4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	1	1	50,00%	EQUILIBRADO
Entidad	9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	44	53	54,64%	EQUILIBRADO
Entidad	2824	Profesionales del trabajo y la educación social	33	72	68,57%	FEMINIZADO
Entidad	2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	49	136	73,51%	FEMINIZADO
Entidad	4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	9	32	78,05%	FEMINIZADO
Entidad	3127	Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial	4	16	80,00%	FEMINIZADO
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	3	22	88,00%	FEMINIZADO
Entidad	3613	Asistentes de dirección y administrativos	117	400	77,37%	FEMINIZADO
Entidad	2511	Abogados	7	11	61,11%	FEMINIZADO
Entidad	2823	Psicólogos	0	1	100,00%	FEMINIZADO
Entidad	4424	Teleoperadores	17	26	60,47%	FEMINIZADO
Entidad	4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	1	6	85,71%	FEMINIZADO
Entidad	4411	Empleados de información al usuario	2	4	66,67%	FEMINIZADO
Entidad	3611	Supervisores de secretaría	0	18	100,00%	FEMINIZADO
Entidad	2121	Enfermeros no especializados	0	12	100,00%	FEMINIZADO
Entidad	3739	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	13	85	86,73%	FEMINIZADO
Entidad	5120	Camareros asalariados	78	186	70,45%	FEMINIZADO
Entidad	5220	Vendedores en tiendas y almacenes	252	462	64,71%	FEMINIZADO
Entidad	5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	135	368	73,16%	FEMINIZADO

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>3º</sup>	PUESTO DE TRABAJO	COMPOSICIÓN PLANTILLA PARA EL PUESTO DE TRABAJO			
			H	M	% MUJERES	CLASIFICACIÓN PUESTO DE TRABAJO
Entidad	2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	11	20	64,52%	FEMINIZADO
Entidad	2159	Profesionales de la salud no clasificados bajo otros epígrafes	356	609	63,11%	FEMINIZADO
Entidad	3713	Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	0	1	100,00%	FEMINIZADO
Entidad	3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	40	121	75,16%	FEMINIZADO
Entidad	4111	Empleados de contabilidad	1	3	75,00%	FEMINIZADO
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	8	30	78,95%	FEMINIZADO
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	2	4	66,67%	FEMINIZADO
Entidad	4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	4	80,00%	FEMINIZADO
Entidad	9700	Peones de las industrias manufactureras	35	111	76,03%	FEMINIZADO
Entidad	3110	Delineantes y dibujantes técnicos	11	0	0,00%	MASCULINIZADO
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	0	0,00%	MASCULINIZADO
Entidad	5833	Conserjes de edificios	32	9	21,95%	MASCULINIZADO
Entidad	2461	Ingenieros técnicos industriales y de producción	7	4	36,36%	MASCULINIZADO
Entidad	2613	Analistas financieros	9	5	35,71%	MASCULINIZADO
Entidad	2652	Profesionales de relaciones públicas	17	8	32,00%	MASCULINIZADO
Entidad	2711	Analistas de sistemas	10	4	28,57%	MASCULINIZADO
Entidad	2719	Analistas y diseñadores de software y multimedia no clasificados bajo otros epígrafes	7	4	36,36%	MASCULINIZADO
Entidad	2443	Ingenieros en telecomunicaciones	1	0	0,00%	MASCULINIZADO

## 7. ANEXOS

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO <sup>39</sup>	PUESTO DE TRABAJO	COMPOSICIÓN PLANTILLA PARA EL PUESTO DE TRABAJO			
			H	M	% MUJERES	CLASIFICACIÓN PUESTO DE TRABAJO
Entidad	4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	358	108	23,18%	MASCULINIZADO
Entidad	2443	Ingenieros en telecomunicaciones	223	94	29,65%	MASCULINIZADO
Entidad	8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	8	0	0,00%	MASCULINIZADO
Entidad	8333	Operadores de carretillas elevadoras	6	1	14,29%	MASCULINIZADO

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2017				
			Nº PROCESOS	% MUJERES RECIBIDAS	% MUJERES SELECCIONADAS	% MUJERES FINALISTAS	% MUJERES CONTRATADAS
Entidad	1432	Directores y gerentes de empresas de comercio al por menor	1	56,39%	49,76%	52,00%	53,33%
Entidad	2511	Abogados	1	54,49%	55,32%	57,14%	66,67%
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	71,79%	73,33%	66,67%	66,67%
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	31,58%	33,33%	33,33%	0,00%
Entidad	2431	Ingenieros industriales y de producción	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Entidad	2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	2625	Especialistas en formación de personal	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Entidad	3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	1	18,18%	50,00%	66,67%	66,67%

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2017				
			Nº PROCESOS	% MUJERES RECIBIDAS	% MUJERES SELECCIONADAS	% MUJERES FINALISTAS	% MUJERES CONTRATADAS
Entidad	3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Entidad	3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	3510	Agentes y representantes comerciales	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	3522	Agentes de compras	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Entidad	3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	1	33,33%	40,00%	0,00%	0,00%
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	50,00%	50,00%	45,83%	45,83%
Entidad	4301	Grabadores de datos	1	60,00%	66,67%	66,67%	100,00%
Entidad	2431	Ingenieros industriales y de producción	1	30,56%	43,12%	43,24%	51,52%
Entidad	4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	1	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1	65,45%	46,15%	33,33%	50,00%
Entidad	2824	Profesionales del trabajo y la educación social	1	80,00%	76,74%	69,57%	68,18%
Entidad	2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	1	52,72%	54,38%	53,80%	62,50%
Entidad	4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	58,02%	57,04%	56,72%	75,00%
Entidad	3127	Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial	1	65,79%	62,50%	50,00%	50,00%

## 7. ANEXOS

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2017				
			Nº PROCESOS	% MUJERES RECIBIDAS	% MUJERES SELECCIONADAS	% MUJERES FINALISTAS	% MUJERES CONTRATADAS
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	61,29%	66,67%	50,00%	50,00%
Entidad	3613	Asistentes de dirección y administrativos	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Entidad	2511	Abogados	1	59,09%	62,50%	66,67%	0,00%
Entidad	2823	Psicólogos	1	56,25%	50,00%	50,00%	50,00%
Entidad	4424	Teleoperadores	1	60,87%	56,00%	60,00%	60,00%
Entidad	4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	1	43,75%	50,00%	50,00%	0,00%
Entidad	4411	Empleados de información al usuario	1	78,95%	85,71%	100,00%	100,00%
Entidad	3611	Supervisores de secretaría	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Entidad	2121	Enfermeros no especializados	1	71,43%	71,43%	66,67%	50,00%
Entidad	3739	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	1	81,63%	71,43%	83,33%	100,00%
Entidad	5120	Camareros asalariados	1	63,69%	64,97%	65,15%	65,03%
Entidad	5220	Vendedores en tiendas y almacenes	1	63,12%	59,00%	58,88%	59,09%
Entidad	5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	1	68,45%	64,95%	65,00%	64,69%
Entidad	2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	1	31,18%	32,56%	46,15%	33,33%
Entidad	2159	Profesionales de la salud no clasificados bajo otros epígrafes	1	55,52%	59,15%	55,56%	42,86%
Entidad	3713	Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	1	76,92%	87,50%	100,00%	100,00%
Entidad	3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	1	77,14%	68,24%	70,86%	73,24%
Entidad	4111	Empleados de contabilidad	1	33,33%	33,33%	33,33%	0,00%

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2017				
			Nº PROCESOS	% MUJERES RECIBIDAS	% MUJERES SELECCIONADAS	% MUJERES FINALISTAS	% MUJERES CONTRATADAS
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	34,50%	64,96%	64,89%	66,67%
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	66,67%	50,00%	50,00%	100,00%
Entidad	4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	82,98%	75,00%	100,00%	100,00%
Entidad	9700	Peones de las industrias manufactureras	1	44,78%	66,67%	75,00%	75,00%
Entidad	3110	Delineantes y dibujantes técnicos	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	53,45%	50,00%	53,13%	66,67%
Entidad	5833	Conserjes de edificios	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	2461	Ingenieros técnicos industriales y de producción	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	2613	Analistas financieros	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Entidad	2652	Profesionales de relaciones públicas	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	2711	Analistas de sistemas	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	2719	Analistas y diseñadores de software y multimedia no clasificados bajo otros epígrafes	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	2443	Ingenieros en telecomunicaciones	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	1	38,05%	22,05%	21,80%	22,05%
Entidad	2443	Ingenieros en telecomunicaciones	1	29,17%	28,95%	28,13%	25,00%

## 7. ANEXOS

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2017				
			Nº PROCESOS	% MUJERES RECIBIDAS	% MUJERES SELECCIONADAS	% MUJERES FINALISTAS	% MUJERES CONTRATADAS
Entidad	8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	8333	Operadores de carretillas elevadoras	1	13,33%	15,38%	33,33%	33,33%

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2018					DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018
			Nº PROCESOS	% MUJERES RECIBIDAS	% MUJERES SELECCIONADAS	% MUJERES FINALISTAS	% MUJERES CONTRATADAS	
Entidad	1432	Directores y gerentes de empresas de comercio al por menor	2	44,86%	57,40%	51,79%	54,55%	<b>1,22%</b>
Entidad	2511	Abogados	11	51,17%	52,07%	54,55%	58,82%	<b>-7,85%</b>
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	5	53,33%	48,72%	50,00%	60,00%	<b>-6,67%</b>
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	9	42,50%	43,48%	50,00%	50,00%	<b>50,00%</b>
Entidad	2431	Ingenieros industriales y de producción	3	22,22%	20,00%	20,00%	0,00%	<b>-100,00%</b>
Entidad	2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	2	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	2625	Especialistas en formación de personal	3	68,09%	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
Entidad	3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	2	33,33%	33,33%	50,00%	50,00%	<b>-16,67%</b>

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2018				DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018	
			Nº PROCESOS	% MUJERES RECIBIDAS	% MUJERES SELECCIONADAS	% MUJERES FINALISTAS		% MUJERES CONTRATADAS
Entidad	3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	2	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	-50,00%
Entidad	3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	1	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	3510	Agentes y representantes comerciales	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Entidad	3522	Agentes de compras	3	54,55%	66,67%	50,00%	50,00%	-50,00%
Entidad	3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	1	40,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	50,01%	37,21%	48,28%	20,00%	-25,83%
Entidad	4301	Grabadores de datos	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-100,00%
Entidad	2431	Ingenieros industriales y de producción	5	37,61%	48,39%	47,37%	60,00%	8,48%
Entidad	4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	1	71,43%	66,67%	100,00%	100,00%	100,00%
Entidad	9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	7	57,97%	49,51%	51,61%	50,00%	0,00%
Entidad	2824	Profesionales del trabajo y la educación social	2	68,20%	51,76%	60,00%	62,90%	-5,28%
Entidad	2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	7	57,49%	58,55%	56,10%	50,00%	-12,50%
Entidad	4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	80,00%	50,00%	100,00%	100,00%	25,00%
Entidad	3127	Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial	2	72,50%	66,67%	60,00%	100,00%	50,00%

## 7. ANEXOS

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2018				DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018	
			Nº PROCESOS	% MUJERES RECIBIDAS	% MUJERES SELECCIONADAS	% MUJERES FINALISTAS		% MUJERES CONTRATADAS
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	2	65,12%	66,67%	100,00%	100,00%	<b>50,00%</b>
Entidad	3613	Asistentes de dirección y administrativos	1	53,85%	40,00%	50,00%	0,00%	<b>-100,00%</b>
Entidad	2511	Abogados	1	56,14%	51,61%	50,00%	0,00%	0,00%
Entidad	2823	Psicólogos	2	56,25%	50,00%	50,00%	50,00%	0,00%
Entidad	4424	Teleoperadores	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	<b>40,00%</b>
Entidad	4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	1	71,43%	100,00%	100,00%	100,00%	<b>100,00%</b>
Entidad	4411	Empleados de información al usuario	2	77,78%	60,00%	100,00%	100,00%	0,00%
Entidad	3611	Supervisores de secretaría	1	50,00%	50,00%	50,00%	100,00%	0,00%
Entidad	2121	Enfermeros no especializados	2	54,84%	75,00%	50,00%	50,00%	0,00%
Entidad	3739	Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	1	66,67%	63,64%	60,00%	100,00%	0,00%
Entidad	5120	Camareros asalariados	2	63,78%	69,63%	70,55%	73,38%	<b>8,35%</b>
Entidad	5220	Vendedores en tiendas y almacenes	2	62,74%	65,41%	67,32%	66,43%	<b>7,34%</b>
Entidad	5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	2	46,23%	75,45%	74,77%	75,97%	<b>11,28%</b>
Entidad	2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	1	31,03%	37,50%	46,67%	33,33%	0,00%
Entidad	2159	Profesionales de la salud no clasificados bajo otros epígrafes	2	54,55%	54,55%	71,43%	100,00%	<b>57,14%</b>
Entidad	3713	Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	2	69,23%	83,33%	76,92%	81,82%	<b>-18,18%</b>

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2018				DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018	
			Nº PROCESOS	% MUJERES RECIBIDAS	% MUJERES SELECCIONADAS	% MUJERES FINALISTAS		% MUJERES CONTRATADAS
Entidad	3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	2	69,77%	73,13%	74,48%	74,26%	<b>1,02%</b>
Entidad	4111	Empleados de contabilidad	2	65,00%	50,00%	75,00%	100,00%	<b>100,00%</b>
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	62,67%	69,70%	71,43%	66,67%	0,00%
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	2	75,00%	60,00%	100,00%	100,00%	0,00%
Entidad	4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1	66,00%	66,67%	50,00%	100,00%	0,00%
Entidad	9700	Peones de las industrias manufactureras	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	<b>-75,00%</b>
Entidad	3110	Delineantes y dibujantes técnicos	2	30,65%	40,91%	50,00%	100,00%	<b>100,00%</b>
Entidad	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	4	50,00%	52,63%	66,67%	50,00%	<b>-16,67%</b>
Entidad	5833	Conserjes de edificios	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	2461	Ingenieros técnicos industriales y de producción	6	23,53%	27,27%	33,33%	16,67%	<b>16,67%</b>
Entidad	2613	Analistas financieros	2	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	<b>-100,00%</b>
Entidad	2652	Profesionales de relaciones públicas	1	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	<b>100,00%</b>
Entidad	2711	Analistas de sistemas	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

NOMBRE COMERCIAL	GRUPO PRIMARIO CNO	PUESTO DE TRABAJO	2018				DIFERENCIA % MUJERES CONTRATADAS 2017-2018	
			Nº PROCESOS	% MUJERES RECIBIDAS	% MUJERES SELECCIONADAS	% MUJERES FINALISTAS		% MUJERES CONTRATADAS
Entidad	2719	Analistas y diseñadores de software y multimedia no clasificados bajo otros epígrafes	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	2443	Ingenieros en telecomunicaciones	3	10,00%	14,29%	16,67%	0,00%	0,00%
Entidad	4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	2	46,39%	25,81%	25,91%	21,55%	-0,50%
Entidad	2443	Ingenieros en telecomunicaciones	3	25,81%	16,67%	40,00%	33,33%	<b>8,33%</b>
Entidad	8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Entidad	8333	Operadores de carretillas elevadoras	1	5,88%	0,00%	0,00%	0,00%	-33,33%

*Tabla 81. Datos porcentuales agrupados por puesto de trabajo y entidad. Años 2017 y 2018*

## ANEXO IX

- **Número de entidades en base al Código de Clase CNAE:**

En la siguiente tabla se agrega el número de entidades para cada una de las clases del Código CNAE que se refieren a la actividad económica. Se comprueba que la clase más representada es 6420 - Actividades de las sociedades holding con cuatro entidades, referidas a actividades de grupos de empresas. Con dos entidades cada una se encuentran las clases: 6910 - Actividades jurídicas, 6920 - Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal, 7112 - Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas, 8299 - Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p., 8899- Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p. y 9799 - Otras actividades asociativas n.c.o.p. El resto de clases quedan representadas por una entidad cada una.

CLASE CNAE	DESCRIPCIÓN CLASE CNAE	No ENTIDADES <sup>40</sup>
0113	Cultivo de hortalizas, raíces y tubérculos	1
1105	Fabricación de cerveza	1
2910	Fabricación de vehículos de motor	1
3600	Captación, depuración y distribución de agua	1
3811	Recogida de residuos no peligrosos	1
4639	Comercio al por mayor, no especializado, de productos alimenticios, bebidas y tabaco	1
4643	Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos	1
4646	Comercio al por mayor de productos farmacéuticos	1
4759	Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados	1
5811	Edición de libros	1
6130	Telecomunicaciones por satélite	1
6420	Actividades de las sociedades holding	4
6492	Otras actividades crediticias	1
6512	Seguros distintos de los seguros de vida	1
6622	Actividades de agentes y corredores de seguros	1
6910	Actividades jurídicas	2
6920	Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal	2
7112	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico	2
7490	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.	1

40 El número total de entidades no es 40, sino 39 puesto que hay una entidad de la que no se dispone el código CNAE en el que se encuadra su actividad.

7739	Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles n.c.o.p.	1
7810	Actividades de las agencias de colocación	1
7820	Actividades de las empresas de trabajo temporal	1
8110	Servicios integrales a edificios e instalaciones	1
8299	Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.	2
8559	Otra educación n.c.o.p.	1
8899	Otros actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.	2
9420	Actividades sindicales	1
9499	Otras actividades asociativas n.c.o.p.	2
9521	Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico	1
9609	Otros servicios personales n.c.o.p.	1

**Tabla 82. Número de entidades en función de la actividad económica (Clase CNAE)**

• **Número de Entidades en base al Código Sección CNAE:**

En la tabla siguiente se recogen las Secciones del Código CNAE (cada una de ellas agrupa a varias clases vistas en la **Tabla 82. Número de entidades en función de la actividad económica (Clase CNAE)**, que representarían a los sectores económicos. La Sección CNAE con mayor número de entidades, en concreto con 7 (un 17,95 %), serían K - Actividades financieras y de seguros y M - Actividades profesionales, científicas y técnicas, le seguirían con 6 entidades la Sección N - Actividades administrativas y servicios auxiliares, con 5 (12,82 %) la Sección S - Otros servicios y con 4 (10,26 %) la Sección G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas. Al resto de secciones pertenecen una y dos entidades cada una.

SECCION CNAE	DESCRIPCIÓN SECCIÓN CNAE	Nº ENTIDADES	%
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1	2,56%
C	Industria manufacturera	2	5,13%
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2	5,13%
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	4	10,26%
J	Información y comunicaciones	2	5,13%
K	Actividades financieras y de seguros	7	17,95%
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	17,95%
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	6	15,38%
P	Educación	1	2,56%
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	2	5,13%
S	Otros servicios	5	12,82%

**Tabla 83. Número de entidades en función del sector económico (Sección CNAE)**

- **Número de Entidades en base al Código Sección CNAE y la clasificación de entidades según la composición de la plantilla:**

En la siguiente tabla se presentan cada una de las Secciones del Código CNAE vistas en la **Tabla 83. Número de entidades en función del sector económico (Sección CNAE)** y dentro de cada una de las secciones, divididas en base a la clasificación de entidades según la composición de la plantilla vista en el documento.

CLASIFICACIÓN COMPOSICIÓN	MUESTRA INICIAL		MUESTRA FILTRADA	
	Nº ENTIDADES	%	Nº ENTIDADES	%
EQUILIBRADA	20	43,48%	16	40,00%
FEMINIZADA	13	28,26%	12	30,00%
MASCULINIZADA	13	28,26%	12	30,00%
TOTALES	46	100,00%	40	100,00%

*Tabla 13. Número y porcentaje de entidades en función de la composición de la plantilla.*

SECCION CNAE	DESCRIPCIÓN SECCIÓN CNAE	CLASIFICACIÓN COMPOSICIÓN	Nº ENTIDADES
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	FEMINIZADA	1
C	Industria manufacturera	MASCULINIZADA	2
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	MASCULINIZADA	2
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	EQUILIBRADA	2
		FEMINIZADA	1
		MASCULINIZADA	1
J	Información y comunicaciones	FEMINIZADA	1
		MASCULINIZADA	1
K	Actividades financieras y de seguros	EQUILIBRADA	7
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	EQUILIBRADA	1
		FEMINIZADA	2
		MASCULINIZADA	4
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	EQUILIBRADA	3
		FEMINIZADA	2
		MASCULINIZADA	1
P	Educación	FEMINIZADA	1
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	FEMINIZADA	1
		MASCULINIZADA	1
S	Otros servicios	EQUILIBRADA	3
		FEMINIZADA	2

**Tabla 84. Número de entidades en función del sector económico y de la composición de la plantilla**

## ÍNDICE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Herramientas de despersonalización.....	31
<b>Gráfico 2.</b> Alcance de la despersonalización de todos los procesos de selección recibidos.....	36
<b>Gráfico 3.</b> Alcance de la despersonalización de los procesos de selección recibidos de la nueva muestra filtrada.....	38
<b>Gráfico 4.</b> Porcentaje de entidades en función del tamaño de la plantilla .....	40
<b>Gráfico 5.</b> Porcentaje de entidades en función de la composición de la plantilla.....	41
<b>Gráfico 6.</b> Porcentajes de presencia de mujeres desagregados por grupos de edad. Año 2018.....	51
<b>Gráfico 7.</b> Índice de variabilidad en grupos de edad. Año 2018.....	52
<b>Gráfico 8.</b> Porcentajes presencia de mujeres. Comparativa 2017-2018 .....	55
<b>Gráfico 9.</b> Porcentajes presencia mujeres por grupos de edad. Años 2017 y 2018.....	57
<b>Gráfico 10.</b> Evolución presencia mujeres 2017-2018.....	57
<b>Gráfico 11.</b> Índices de variabilidad. Años 2017 y 2018.....	59
<b>Gráfico 12.</b> Distribución de las contrataciones. Años 2017 y 2018.....	59
<b>Gráfico 13.</b> Distribución de las contrataciones, excluyendo categoría de edad desconocida. Años 2017 y 2018 .....	60
<b>Gráfico 14.</b> Curvas de distribución contrataciones excluyendo categoría de edad desconocida. Años 2017 y 2018.....	61
<b>Gráfico 15.</b> Porcentaje de presencia de mujeres según el tamaño de la entidad. Años 2017 y 2018.....	66
<b>Gráfico 16.</b> Porcentaje presencia de mujeres. Microempresa y pequeña. Comparativa 2017 - 2018 .....	68
<b>Gráfico 17.</b> Porcentaje presencia de mujeres. Pyme y grande. Comparativa 2017 - 2018.....	68
<b>Gráfico 18.</b> Porcentajes de representación del número de procesos de selección para cada tipo de empresa (tamaño plantilla). Años 2017 y 2018.....	69
<b>Gráfico 19.</b> Porcentajes de representación del volumen de contrataciones totales para cada tipo de empresa (tamaño plantilla). Años 2017 y 2018.....	69
<b>Gráfico 20.</b> Porcentajes de representación del volumen de contrataciones de mujeres para cada tipo de empresa (tamaño plantilla). Años 2017 y 2018.....	70
<b>Gráfico 21.</b> Porcentaje presencia mujeres en microempresas. Años 2017 y 2018 .....	71
<b>Gráfico 22.</b> Gráfico porcentaje presencia mujeres en empresas pequeñas. Año 2017 y 2018.....	72
<b>Gráfico 23.</b> Gráfico porcentaje presencia mujeres en pymes. Años 2017 y 2018.....	73
<b>Gráfico 24.</b> Gráficos porcentaje presencia mujeres en empresas grandes. Años 2017 y 2018.....	74

<b>Gráfico 25.</b> Evolución presencia mujeres 2017-2018. Microempresa y pequeña.....	76
<b>Gráfico 26.</b> Evolución presencia mujeres 2017-2018. Pyme y grande.....	77
<b>Gráfico 27.</b> Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Microempresa .....	79
<b>Gráfico 28.</b> Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Pequeña .....	79
<b>Gráfico 29.</b> Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Pyme .....	80
<b>Gráfico 30.</b> Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Grande.....	81
<b>Gráfico 31.</b> Distribución de las contrataciones para microempresas. Años 2017 y 2018.....	82
<b>Gráfico 32.</b> Curva distribución de las contrataciones para microempresas (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018 .....	83
<b>Gráfico 33.</b> Distribución de las contrataciones para empresas pequeñas. Años 2017 y 2018.....	84
<b>Gráfico 34.</b> Curva distribución de las contrataciones para empresas pequeñas (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018 .....	85
<b>Gráfico 35.</b> Distribución de las contrataciones para pymes. Años 2017 y 2018.....	86
<b>Gráfico 36.</b> Curva distribución de las contrataciones para pymes (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018 .....	87
<b>Gráfico 37.</b> Distribución de las contrataciones para empresas grandes. Años 2017 y 2018.....	88
<b>Gráfico 38.</b> Curva distribución de las contrataciones para empresas grandes (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018 .....	89
<b>Gráfico 39.</b> Porcentaje de presencia de mujeres según composición de la plantilla de la entidad. Años 2017 y 2018.....	93
<b>Gráfico 40.</b> Porcentaje presencia de mujeres. Masculinizada. Comparativa 2017 - 2018.....	94
<b>Gráfico 41.</b> Porcentaje presencia de mujeres. Equilibrada y Feminizada. Comparativa 2017 - 2018.....	95
<b>Gráfico 42.</b> Porcentajes de procesos de selección para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018 .....	95
<b>Gráfico 43.</b> Porcentajes de contrataciones totales para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018.....	96
<b>Gráfico 44.</b> Porcentajes de contrataciones de mujeres para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018.....	96
<b>Gráfico 45.</b> Gráfico con los porcentajes de entidades y el nº de iniciativas al que están adheridas.....	98
<b>Gráfico 46.</b> Porcentaje de presencia de mujeres para entidades adheridas o no a otras iniciativas. Años 2017 y 2018.....	99

<b>Gráfico 47.</b> Evolución del porcentaje de presencia de mujeres, de 2017 a 2018, en entidades equilibradas y feminizadas .....	101
<b>Gráfico 48.</b> Evolución del porcentaje de presencia de mujeres, de 2017 a 2018, en entidades masculinizadas.....	102
<b>Gráfico 49.</b> Porcentaje presencia mujeres en entidades equilibradas. Años 2017 y 2018.....	103
<b>Gráfico 50.</b> Gráficos porcentaje presencia mujeres en entidades feminizadas. Años 2017 y 2018.....	104
<b>Gráfico 51.</b> Gráficos porcentaje presencia mujeres en entidades masculinizadas. Años 2017 y 2018.....	105
<b>Gráfico 52.</b> Evolución presencia mujeres 2018-2017, según tipo de plantilla. Equilibrada y feminizada .....	107
<b>Gráfico 53.</b> Evolución presencia mujeres 2018-2017. Masculinizada .....	107
<b>Gráfico 54.</b> Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Equilibrada .....	109
<b>Gráfico 55.</b> Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Feminizada.....	109
<b>Gráfico 56.</b> Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas desagregado por grupos de edad. Masculinizada .....	109
<b>Gráfico 57.</b> Distribución de las contrataciones para entidades equilibradas. Años 2017 y 2018.....	111
<b>Gráfico 58.</b> Curva distribución de las contrataciones para entidades equilibradas (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018 .....	112
<b>Gráfico 59.</b> Distribución de las contrataciones para entidades feminizadas. Años 2017 y 2018.....	113
<b>Gráfico 60.</b> Curva distribución de las contrataciones para entidades feminizadas (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018 .....	114
<b>Gráfico 61.</b> Distribución de las contrataciones para entidades masculinizadas. Años 2017 y 2018.....	115
<b>Gráfico 62.</b> Curva distribución de las contrataciones para entidades masculinizadas (sin datos de la categoría “edad desconocida”). Años 2017 y 2018 .....	116

<b>Gráfico 63.</b> Comparativa porcentaje de mujeres contratadas en 2017 y 2018. Clasificación según presencia de mujeres en plantilla.....	117
<b>Gráfico 64.</b> Porcentaje de presencia de mujeres. Años 2017 y 2018.....	123
<b>Gráfico 65.</b> Porcentaje presencia de mujeres. Puesto de trabajo equilibrado y feminizado. Comparativa 2017 - 2018.....	124
<b>Gráfico 66.</b> Porcentaje presencia de mujeres. Puesto de trabajo masculinizado. Comparativa 2017 - 2018.....	125
<b>Gráfico 67.</b> Porcentajes de representación del volumen de procesos de selección para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018.....	126
<b>Gráfico 68.</b> Porcentajes de representación del volumen de contrataciones totales para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018.....	126
<b>Gráfico 69.</b> Porcentajes de representación del volumen de contrataciones de mujeres para cada tipo de empresa (composición plantilla). Años 2017 y 2018.....	126
<b>Gráfico 70.</b> Diferencias en el porcentaje de mujeres contratadas según la clasificación de puestos de trabajo.....	128
<b>Gráfico 71.</b> Porcentajes de respuestas a Pregunta 1.....	129
<b>Gráfico 72.</b> Porcentajes de respuestas a Pregunta 2.....	130
<b>Gráfico 73.</b> Porcentajes de respuestas a Pregunta 3.....	131
<b>Gráfico 74.</b> Porcentajes de respuestas a Pregunta 4.....	132
<b>Gráfico 75.</b> Porcentajes de respuestas a Pregunta 5.....	133
<b>Gráfico 76.</b> Porcentajes de respuestas a Pregunta 6.....	134
<b>Gráfico 77.</b> Porcentajes de respuestas a Pregunta 1 .....	136
<b>Gráfico 78.</b> Porcentajes de respuestas a Pregunta 2 .....	137
<b>Gráfico 79.</b> Porcentajes de respuestas a Pregunta 3 .....	138
<b>Gráfico 80.</b> Porcentajes de respuestas a Pregunta 4 .....	138
<b>Gráfico 81.</b> Porcentaje de respuestas a la Pregunta 5 .....	139

## ÍNDICE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Entidades firmantes del protocolo con fecha 20/07/2017.....	19
<b>Tabla 2.</b> Entidades firmantes del protocolo con posterioridad al 20/07/2017 .....	20
<b>Tabla 3.</b> Entidades intermediarias.....	21
<b>Tabla 4.</b> Listado de entidades con experiencia previa.....	22
<b>Tabla 5.</b> Entidades intermediarias.....	22
<b>Tabla 6.</b> Listado de entidades comprometidas.....	25
<b>Tabla 7.</b> Listado de entidades comprometidas que enviaron datos comparables sobre sus procesos de selección.....	28
<b>Tabla 8.</b> Muestra inicial de información cuantitativa.....	33
<b>Tabla 9.</b> Muestra inicial de información cualitativa .....	33
<b>Tabla 10.</b> Nueva muestra de información cuantitativa de 2018, filtrada según el alcance de despersonalización de los procesos .....	37
<b>Tabla 11.</b> Nueva muestra de información cuantitativa del año 2017, filtrada según el alcance de despersonalización de los procesos .....	38
<b>Tabla 12.</b> Número y porcentaje de entidades en función de la clasificación por tamaño.....	39
<b>Tabla 13.</b> Número y porcentaje de entidades en función de la composición de la plantilla.....	40
<b>Tabla 14.</b> Número de entidades en función del tamaño y de la composición de la plantilla.....	41
<b>Tabla 15.</b> No y porcentaje de procesos de selección despersonalizados en función del Código Primario CNO-11.....	45
<b>Tabla 16.</b> No y porcentaje de procesos de selección despersonalizados en función del Código SubGrupo Principal CNO-11.....	47
<b>Tabla 17.</b> No y porcentaje de procesos de selección despersonalizados en función del Código Gran Grupo CNO-11.....	48
<b>Tabla 18.</b> Porcentajes de utilización de cada forma de implantación .....	48
<b>Tabla 19.</b> Datos totales y porcentuales. Año 2018 .....	49
<b>Tabla 20.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad. Año 2018.....	50
<b>Tabla 21.</b> Porcentajes de presencia de mujeres desagregados por grupos de edad. Año 2018.....	50
<b>Tabla 22.</b> Índice de variabilidad en grupos de edad. Año 2018.....	51
<b>Tabla 23.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad. Años 2017-2018.....	53
<b>Tabla 24.</b> Tabla resumen porcentaje de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección. Diferencias entre 2018 y 2017.....	54
<b>Tabla 25.</b> Índices de variabilidad. Años 2017 y 2018.....	55

<b>Tabla 26.</b> Porcentajes de presencia de mujeres desagregados por grupos de edad. Años 2017 y 2018.....	56
<b>Tabla 27.</b> Evolución presencia mujeres 2017 - 2018.....	57
<b>Tabla 28.</b> Índices de variabilidad desagregados por grupos de edad. Años 2017 y 2018.....	58
<b>Tabla 29.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para microempresas. Año 2017.....	62
<b>Tabla 30.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para microempresas. Año 2018.....	62
<b>Tabla 31.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para empresas pequeñas. Año 2017.....	63
<b>Tabla 32.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para empresas pequeñas. Año 2018.....	63
<b>Tabla 33.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para pymes. Año 2017.....	64
<b>Tabla 34.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para pymes. Año 2018.....	64
<b>Tabla 35.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para empresas grandes. Año 2017.....	65
<b>Tabla 36.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para empresas grandes. Año 2018.....	65
<b>Tabla 37.</b> Tabla resumen porcentaje de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección, clasificadas según el tamaño de la empresa. Diferencias entre 2018 y 2017.....	67
<b>Tabla 38.</b> Índices de variabilidad según tamaño de la plantilla. Años 2017 y 2018.....	70
<b>Tabla 39.</b> Porcentaje presencia mujeres en microempresas. Años 2017 y 2018.....	71
<b>Tabla 40.</b> Porcentaje presencia mujeres en empresas pequeñas. Años 2017 y 2018.....	72
<b>Tabla 41.</b> Porcentaje presencia mujeres en pymes. Años 2017 y 2018.....	73
<b>Tabla 42.</b> Porcentaje presencia mujeres en empresas grandes. Años 2017 y 2018.....	74
<b>Tabla 43.</b> Evolución presencia mujeres 2017 - 2018, desagregados por grupos de edad. Microempresa y pequeña.....	75
<b>Tabla 44.</b> Evolución presencia mujeres 2017 - 2018, desagregados por grupos de edad. Pyme y grande.....	76
<b>Tabla 45.</b> Índice de variabilidad de contrataciones desagregado por grupos de edad y según el tamaño de la plantilla.....	78
<b>Tabla 46.</b> Índice de variabilidad de finalistas desagregado por grupos de edad y según el tamaño de la plantilla.....	78
<b>Tabla 47.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para entidades equilibradas. Año 2017.....	90
<b>Tabla 48.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para entidades equilibradas. Año 2018.....	90

<b>Tabla 49.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para entidades feminizadas. Año 2017.....	91
<b>Tabla 50.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para entidades feminizadas. Año 2018.....	91
<b>Tabla 51.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para entidades masculinizadas. Año 2017.....	92
<b>Tabla 52.</b> Datos totales desagregados por sexo y grupos de edad para entidades masculinizadas. Año 2018.....	92
<b>Tabla 53.</b> Tabla resumen porcentaje de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección, clasificadas según la presencia de mujeres en plantilla. Diferencias entre 2017 y 2018.....	94
<b>Tabla 54.</b> Porcentaje de entidades adheridas a otras iniciativas y número de entidades participantes en cada una de ellas.....	97
<b>Tabla 55.</b> Porcentajes de presencia de mujeres para entidades adheridas o no a otras iniciativas del Instituto de la Mujer. Evolución 2017 - 2018.....	98
<b>Tabla 56.</b> Porcentajes de presencia de mujeres para entidades adheridas o no a otras iniciativas. Entidades equilibradas. Años 2017 y 2018.....	100
<b>Tabla 57.</b> Porcentajes de presencia de mujeres para entidades adheridas o no a otras iniciativas. Entidades feminizadas. Años 2017 y 2018.....	100
<b>Tabla 58.</b> Porcentajes de presencia de mujeres para entidades adheridas o no a otras iniciativas. Entidades masculinizadas. Años 2017 y 2018.....	100
<b>Tabla 59.</b> Índices de variabilidad según composición de la plantilla. Años 2017 y 2018.....	102
<b>Tabla 60.</b> Porcentaje presencia mujeres en entidades equilibradas. Años 2017 y 2018.....	103
<b>Tabla 61.</b> Porcentaje presencia mujeres en entidades feminizadas. Años 2017 y 2018.....	104
<b>Tabla 62.</b> Porcentaje presencia mujeres en entidades masculinizadas. Años 2017 y 2018.....	105
<b>Tabla 63.</b> Evolución presencia mujeres 2017 - 2018, desagregados por grupos de edad y según tipo de plantilla. Equilibrada y feminizada.....	106
<b>Tabla 64.</b> Evolución presencia mujeres 2017 - 2018, desagregados por grupos de edad. Masculinizada.....	106
<b>Tabla 65.</b> Índice de variabilidad de contrataciones desagregado por grupos de edad y según la composición de la plantilla.....	108

<b>Tabla 66.</b> Índice de variabilidad de finalistas desagregado por grupos de edad y según la composición de la plantilla.....	108
<b>Tabla 67.</b> Resumen comparativa porcentaje de mujeres contratadas en 2017 y 2018. Clasificación según presencia de mujeres en plantilla.....	117
<b>Tabla 68.</b> Listado de puestos de trabajo en los que no se puede hacer la comparativa 2017-2018.....	118
<b>Tabla 69.</b> Puestos de trabajo para los que varía el porcentaje de contratación de mujeres en 2018 con respecto a 2017 .....	119
<b>Tabla 70.</b> Puestos de trabajo para los que aumenta el porcentaje de mujeres contratadas en 2018.....	120
<b>Tabla 71.</b> Puestos de trabajo para los que disminuye el porcentaje de mujeres contratadas en 2018.....	121
<b>Tabla 72.</b> Puestos de trabajo para los que disminuye el porcentaje de mujeres contratadas en 2018.....	122
<b>Tabla 73.</b> Tabla resumen porcentaje de presencia de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección, clasificadas según el tipo de puesto de trabajo. Diferencias entre 2018 y 2017.....	124
<b>Tabla 74.</b> Volumen de la muestra según el tipo de puesto de trabajo .....	125
<b>Tabla 75.</b> Índice de variabilidad de contrataciones y finalistas según el tipo de puesto de trabajo.....	127
<b>Tabla 76.</b> Aumento o disminución en el porcentaje de contratación de mujeres según la clasificación del puesto de trabajo.....	128
<b>Tabla 77.</b> Nº Cuestionarios recibidos personal reclutador.....	129
<b>Tabla 78.</b> Nº de cuestionarios recibidos de las personas contratadas .....	136
<b>Tabla 79.</b> Datos totales agrupados por puesto de trabajo. Años 2017 y 2018.....	172
<b>Tabla 80.</b> Datos porcentuales agrupados por puesto de trabajo. Años 2017 y 2018 .....	179
<b>Tabla 81.</b> Datos porcentuales agrupados por puesto de trabajo y entidad. Años 2017 y 2018.....	191
<b>Tabla 82.</b> Número de entidades en función de la actividad económica (Clase CNAE).....	193
<b>Tabla 83.</b> Número de entidades en función del sector económico (Sección CNAE) .....	193
<b>Tabla 13.</b> Número y porcentaje de entidades en función de la composición de la plantilla.....	194
<b>Tabla 84.</b> Número de entidades en función del sector económico y de la composición de la plantilla.....	195