



Caso de Estudio - PROGEDI – Tackling Unconscious Bias in Greek SME

WP 2

Actividad 1 (Casos)

Developed by EMVIO | November 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Tarjeta de caso

Nombre/título del estudio de caso ; Nombre de la organización/institución:	PROGEDI: lucha contra los prejuicios inconscientes en la contratación de las pymes griegas Consortio PROGEDI, liderado por IRC Hellas, Generation 2.0 RED y KEAN
Ubicación:	Grecia / Ática / Atenas
Tamaño y escala de la organización:	Red de ONG y socios del proyecto que apoyan a las pymes y organismos públicos griegos; ha formado directamente a aproximadamente 40 profesionales de RR. HH. de pymes y 30 funcionarios del sector público en el marco de PROGEDI.
Industria/sector:	Recursos humanos, diversidad, equidad e inclusión en las pymes y el sector público en Grecia.
Información de contacto (para seguimiento, si está disponible):	A través de los sitios web de IRC Hellas, Generation 2.0 RED y KEAN; guía y contacto para formación disponibles a través del portal PROGEDI https://progedi.eu/
Detalles adicionales:	El proyecto está cofinanciado por la Unión Europea en el marco del programa CERV (Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores) y se desarrolló entre enero de 2023 y abril de 2024.
Fuentes de información/Referencias:	○ Página web del proyecto PROGEDI: https://progedi.eu/, https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/projects-details/43251589/101084967/CERV ○ Guía «Sesgos inconscientes en la contratación» de Generation 2.0 RED, consultada aquí: ○ https://g2red.org/new-unconscious-bias-in-recruitment-guide/ / ○ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefin dmkaj/https://www.rescue.org/sites/default/files/2024-05/PROGEDI_Unconscious%20Bias%20in%20Recruitment%20Guide_EN.pdf ○ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefin dmkaj/https://www.rescue.org/sites/default/files/2024-

	05/PROGEDI Toolkit%20for%20the%20Implementation%20of%20Brown-Bag%20Sessions_EN.pdf https://www.accmr.gr/en/tools/ekthesi-tou-generation-2-0-red-sto-plaisio-tou-ergou-progedi-me-tin-ypostirixi-ton-etairon-irc-kai-kean/ - Comunicados de prensa e informes de proyectos de IRC Hellas, consultados aquí: https://www.rescue.org/eu/where-we-work/hellas-en/progedi-promoting-gender-equality-diversity-and-inclusion https://progedi.eu/news-events/ https://diversityintheworkplace.gr/progedi/
--	--

Datos/Contenido del caso

El sesgo ilustrado en este caso:	Sesgos cognitivos en la contratación, concretamente sesgos inconscientes, de confirmación y de afinidad, en las prácticas de selección de personal de las pequeñas y medianas empresas.
Contexto y detalles del sesgo presente:	Las pymes griegas suelen basarse en prácticas de contratación informales guiadas por la intuición, en lugar de por una evaluación estructurada. Este enfoque tiende a favorecer a los candidatos que se ajustan a los estereotipos existentes o se parecen a los responsables de la toma de decisiones, lo que incorpora sesgos inconscientes en el proceso de selección. Sin procedimientos formales ni concienciación, los sesgos cognitivos como el sesgo de confirmación y el sesgo de afinidad siguen sin controlarse, lo que da lugar a equipos homogéneos y a la exclusión de talentos infrarrepresentados, incluso cuando se utiliza la selección automatizada de currículos, que puede perpetuar inadvertidamente los sesgos en lugar de mitigarlos.
Por qué es importante este caso:	El caso PROGEDI ofrece un ejemplo claro e innovador de cómo abordar los sesgos cognitivos sutiles pero omnipresentes en las decisiones diarias de contratación dentro del sector de las pymes griegas. Se centra en la inclusión más allá de los sesgos de género o raciales, y se centra en cuestiones sistémicas que afectan a la equidad en la contratación. La estructura de múltiples partes interesadas, que combina ONG, pymes y grupos de defensa, permite tanto el desarrollo de capacidades como el cambio estructural. Este enfoque promueve la diversidad a través de intervenciones orientadas a los sistemas y colaboraciones para el intercambio de conocimientos, lo que lo hace muy relevante y transferible a contextos similares en toda Grecia y más allá.
Plan de acción: métodos y estrategias utilizados para abordar el sesgo:	Entre diciembre de 2023 y principios de 2024, Generation 2.0 RED impartió talleres específicos al personal de recursos humanos de las pymes y a organizaciones sin ánimo de lucro sobre la identificación y mitigación de los sesgos inconscientes durante la contratación. Los participantes aprendieron a reconocer tipos de sesgos como los efectos de confirmación, halo y afinidad, y se les introdujo en técnicas de contratación inclusivas —entre ellas, protocolos de entrevista estandarizados, evaluaciones de paneles diversos, revisiones ciegas de CV y rúbricas de puntuación estructuradas— para reducir la subjetividad. Como complemento a la formación, el proyecto publicó la guía «Sesgos inconscientes en la contratación», disponible en varios formatos, que describe el origen de los sesgos y ofrece una guía paso a paso para una contratación resistente a los sesgos en todas las fases. PROGEDI también facilitó diálogos de aprendizaje entre pares y sesiones de promoción, y animó a las organizaciones a firmar la Carta Griega de la Diversidad para reforzar los ecosistemas de diversidad e inclusión.
	A principios de 2024, decenas de ejecutivos de pymes y profesionales de recursos humanos habían participado en los módulos de formación de PROGEDI. Tras la intervención, muchas organizaciones adoptaron ajustes para

Resultados e impacto medibles:	tener en cuenta los sesgos: algunas implementaron la selección ciega de CV, mientras que otras introdujeron rúbricas de evaluación objetivas y paneles de toma de decisiones colaborativos para contrarrestar los sesgos individuales. Aunque todavía se están recopilando datos cuantitativos exhaustivos, los participantes informaron de una mayor confianza en el reconocimiento de los sesgos durante la contratación. Además, un número cada vez mayor de empresas y organismos públicos adoptaron formalmente la Carta de la Diversidad de Grecia, lo que supuso un cambio hacia la inclusión institucional. Los primeros indicadores cualitativos muestran una mayor diversidad de candidatos en las contrataciones piloto y una mayor inclinación de los directivos a cuestionar las suposiciones, lo que supone un avance fundamental en organizaciones que antes no estaban acostumbradas a enfoques estructurados de diversidad e inclusión.
Lecciones clave aprendidas:	Una idea clave es que la visibilidad y la recopilación de datos desglosados por género son fundamentales para reconocer los sesgos sistémicos. La estandarización de los procesos de solicitud con puntuaciones y protocolos transparentes diversifica significativamente la fase inicial de la contratación. La inclusión de mujeres y voces diversas en los comités de contratación puede ayudar a contrarrestar el sesgo de afinidad (la tendencia a favorecer a quienes nos parecen «similares»). Por ejemplo, si una mujer o una persona de otro origen forma parte del panel, puede desafiar el instinto de elegir a un candidato que «nos resulte familiar». Al mismo tiempo, proporcionar formación para fomentar la confianza y habilidades para interrumpir los sesgos (por ejemplo, hacer una pausa antes de emitir juicios, reflexionar sobre las primeras impresiones) empodera a los responsables de la toma de decisiones para que reconozcan y superen sus sesgos inconscientes. Para lograr un cambio duradero, las organizaciones deben combinar estas intervenciones a nivel micro (habilidades y paneles diversos) con reformas estructurales, como la estandarización de los procedimientos de evaluación, el uso de revisiones ciegas de CV y la incorporación de políticas inclusivas, en todas las etapas de la contratación. Ejemplo: En una prueba piloto realizada en una pyme, el equipo de RR. HH. revisó su proceso de entrevistas para que cada candidato fuera evaluado por un panel diverso (una mujer, un empleado de más edad y un miembro del personal junior). Durante la sesión informativa, el miembro del panel perteneciente a una minoría señaló una tendencia a preferir a los candidatos con antecedentes educativos similares. El equipo hizo una pausa y añadió un paso de «comprobación de la diversidad»: cada miembro tenía que explicar cómo un candidato podía aportar algo nuevo o diferente, y no solo «encajar». Con el tiempo, esto condujo a una contratación más variada, más allá de las opciones «seguras» habituales.

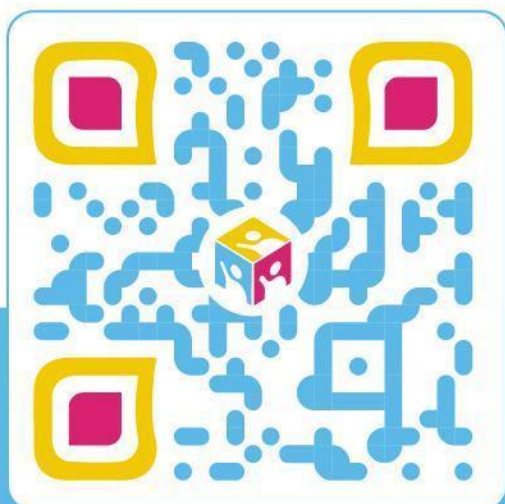


Otra información/notas:	La iniciativa PROGEDI generó recursos adicionales, como un conjunto de herramientas para implementar sesiones informales de diálogo «Brown-Bag», talleres de consulta con las partes interesadas, seminarios web y una feria de empleo sobre diversidad. Estos componentes fomentaron el intercambio continuo entre pymes, ONG, organismos gubernamentales e instituciones académicas con el objetivo de integrar una cultura y una política inclusivas más allá de la duración del proyecto. El conjunto de herramientas puede consultarse aquí: https://www.rescue.org/sites/default/files/2024-05/PROGEDI_Toolkit%20for%20the%20Implementation%20of%20Brown-Bag%20Sessions_EN.pdf



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.