



**Περίπτωση Μελέτης - PROGEDI –
Αντιμετώπιση των ασυναίσθητων
προκαταλήψεων στην πρόσληψη
προσωπικού από τις ελληνικές ΜΜΕ**

ΠΕ 2

Δραστηριότητα 1 (Περιπτώσεις Μελέτης)

Αναπτύχθηκε από την ΕΜΒΙΟ | Νοέμβριος 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Κάρτα Περίπτωσης Μελέτης

Όνομα/τίτλος της μελέτης περίπτωσης Όνομα οργανισμού/ιδρύματος:	PROGEDI – Αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων στην πρόσληψη προσωπικού από ελληνικές ΜΜΕ Κοινοπραξία PROGEDI, υπό την ηγεσία του IRC Hellas, Generation 2.0 RED και KEAN
Τοποθεσία:	Ελλάδα / Αττική / Αθήνα
Μέγεθος και εμβέλεια του οργανισμού:	Δίκτυο ΜΚΟ και εταιρών του προγράμματος που υποστηρίζουν ελληνικές ΜΜΕ και δημόσιους φορείς. Εκπαίδευσε άμεσα περίπου 40 επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού ΜΜΕ και 30 υπαλλήλους του δημόσιου τομέα στο πλαίσιο του προγράμματος PROGEDI.
Κλάδος / Τομέας:	Ανθρώπινο δυναμικό, διαφορετικότητα, ισότητα και συμπερίληψη στις ΜΜΕ και στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα.
Στοιχεία επικοινωνίας (για περαιτέρω επικοινωνία, εάν είναι διαθέσιμα):	Μέσω των ιστότοπων IRC Hellas, Generation 2.0 RED και KEAN. Οδηγός και εκπαίδευση διαθέσιμα μέσω της πύλης PROGEDI https://progedi.eu/
Επιπλέον πληροφορίες:	Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση στο πλαίσιο του προγράμματος CERV (Citizens, Equality, Rights & Values) και διήρκεσε από τον Ιανουάριο του 2023 έως τον Απρίλιο του 2024.
Πηγές πληροφοριών/Παραπομπές:	<ul style="list-style-type: none"> ○ Αρχική σελίδα του έργου PROGEDI, ανακτήθηκε εδώ: https://progedi.eu/, https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/projects-details/43251589/101084967/CERV ○ Οδηγός «Ασυναίσθητες προκαταλήψεις στην πρόσληψη προσωπικού» από την Generation 2.0 RED, ο οποίος ανακτήθηκε εδώ: <ul style="list-style-type: none"> ○ https://g2red.org/new-unconscious-bias-in-recruitment-guide/ / ○ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgltclefindmkaj/https://www.rescue.org/sites/default/files/2024-05/PROGEDI_Unconscious%20Bias%20in%20Recruitment%20Guide_EN.pdf ○ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgltclefindmkaj/https://www.rescue.org/sites/default/files/2024-05/PROGEDI_Toolkit%20for%20the%2



	<p>Implementation%20of%20Brown-Bag%20Sessions_EN.pdf</p> <ul style="list-style-type: none">○ 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/○ Δελτία τύπου και εκθέσεις προγραμμάτων του IRC Hellas, ανακτήθηκαν εδώ:<ul style="list-style-type: none">○ 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/
--	---



Δεδομένα / Περιεχόμενο της Περίπτωσης Μελέτης

<p>Η προκατάληψη που αναδεικνύεται σε αυτή την περίπτωση:</p>	<p>Γνωστική προκατάληψη στην πρόσληψη —συγκεκριμένα ασυναίσθητη προκατάληψη, προκατάληψη επιβεβαίωσης και προκατάληψη συγγένειας— στις πρακτικές πρόσληψης μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.</p>
<p>Πλαίσιο και χαρακτηριστικά της παρούσας προκατάληψης:</p>	<p>Οι ελληνικές ΜΜΕ συχνά βασίζονται σε άτυπες πρακτικές πρόσληψης που καθοδηγούνται από την διαίσθηση και όχι από μια δομημένη αξιολόγηση. Αυτή η προσέγγιση τείνει να ευνοεί υποψηφίους που ανταποκρίνονται στα υπάρχοντα στερεότυπα ή μοιάζουν με τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων, ενσωματώνοντας ασυναίσθητες προκαταλήψεις στη διαδικασία επιλογής. Χωρίς επίσημες διαδικασίες ή ευαισθητοποίηση, οι γνωστικές προκαταλήψεις, όπως η προκατάληψη επιβεβαίωσης και η προκατάληψη συγγένειας, παραμένουν ανεξέλεγκτες, με αποτέλεσμα την δημιουργία ομοιογενών ομάδων και τον αποκλεισμό υποεκπροσωπούμενων ταλέντων — ακόμη και όταν χρησιμοποιείται αυτοματοποιημένη εξέταση βιογραφικών, η οποία μπορεί να διαιωνίσει ακούσια τις προκαταλήψεις αντί να τις μετριάσει.</p>
<p>Γιατί αυτή η περίπτωση είναι σημαντική:</p>	<p>Η περίπτωση PROGEDI αποτελεί ένα σαφές και καινοτόμο παράδειγμα αντιμετώπισης των αδιόρατων αλλά διαδεδομένων γνωστικών προκαταλήψεων στις καθημερινές αποφάσεις πρόσληψης προσωπικού στον τομέα των ελληνικών ΜΜΕ. Εστιάζει στην συμμετοχικότητα πέρα από τις προκαταλήψεις λόγω φύλου ή φυλής, στοχεύοντας σε συστημικά ζητήματα που επηρεάζουν την ισότητα στην πρόσληψη. Η δομή πολλαπλών ενδιαφερομένων μερών —που συνδυάζει ΜΚΟ, ΜΜΕ και ομάδες υπεράσπισης— επιτρέπει τόσο την ανάπτυξη ικανοτήτων όσο και τη διαρθρωτική αλλαγή. Η προσέγγιση αυτή προωθεί την διαφορετικότητα μέσω παρεμβάσεων προσανατολισμένων στα συστήματα και συνεργασιών για την ανταλλαγή γνώσεων, καθιστώντας την ιδιαίτερα συναφή και μεταβιβάσιμη σε παρόμοιες συνθήκες σε ολόκληρη την Ελλάδα ή και πέραν αυτής.</p>
<p>Σχέδιο δράσης - μέθοδοι και στρατηγικές που χρησιμοποιούνται για την αντιμετώπιση της προκατάληψης:</p>	<p>Μεταξύ Δεκεμβρίου 2023 και αρχών 2024, το Generation 2.0 RED πραγματοποίησε στοχευμένα εργαστήρια για το προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού των ΜΜΕ και μη κερδοσκοπικών οργανισμών με θέμα τον εντοπισμό και τον μετριασμό των ασυναίσθητων προκαταλήψεων κατά τη διαδικασία πρόσληψης. Οι συμμετέχοντες έμαθαν να αναγνωρίζουν τύπους προκαταλήψεων, όπως τα φαινόμενα επιβεβαίωσης, φωτοστέφανου και συγγένειας, και εξοικειώθηκαν με τεχνικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς, όπως τυποποιημένα πρωτόκολλα συνεντεύξεων, αξιολογήσεις από ποικιλόμορφες επιτροπές, τυφλές αξιολογήσεις βιογραφικών και δομημένες κλίμακες βαθμολόγησης, με στόχο τη μείωση της υποκειμενικότητας. Συμπληρώνοντας την εκπαίδευση, το πρόγραμμα δημοσίευσε τον οδηγό «Ασυναίσθητες προκαταλήψεις στην πρόσληψη», ο οποίος είναι διαθέσιμος σε διάφορες μορφές και περιγράφει τις αιτίες των προκαταλήψεων και προσφέρει βήμα προς βήμα οδηγίες για την πρόσληψη χωρίς προκαταλήψεις σε όλες τις φάσεις. Το PROGEDI διευκόλυε επίσης διαλόγους μεταξύ ομοτίμων, συνεδρίες</p>



	<p>προώθησης και ενθάρρυνε τους οργανισμούς να υπογράψουν τον Ελληνικό Χάρτη Διαφορετικότητας για την ενίσχυση των οικοσυστημάτων D&I.</p>
Μετρήσιμα αποτελέσματα και αντίκτυπος:	<p>Μέχρι τις αρχές του 2024, δεκάδες στελέχη ΜΜΕ και επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού είχαν συμμετάσχει στα εκπαιδευτικά προγράμματα του PROGEDI. Μετά την παρέμβαση, πολλές οργανώσεις υιοθέτησαν προσαρμογές που λαμβάνουν υπόψη τις προκαταλήψεις: ορισμένες εφάρμοσαν τυφλή αξιολόγηση βιογραφικών, ενώ άλλες εισήγαγαν αντικειμενικές κριτήρια αξιολόγησης και συνεργατικές επιτροπές λήψης αποφάσεων για την αντιμετώπιση των ατομικών προκαταλήψεων. Αν και τα ολοκληρωμένα ποσοτικά στοιχεία βρίσκονται ακόμη σε φάση συλλογής, οι συμμετέχοντες ανέφεραν βελτίωση της αυτοπεποίθησής τους στην αναγνώριση των προκαταλήψεων κατά την πρόσληψη. Επιπλέον, ένας αυξανόμενος αριθμός εταιρειών και δημόσιων φορέων υιοθέτησε επίσημα τον Χάρτη Διαφορετικότητας της Ελλάδας, σηματοδοτώντας μια στροφή προς την θεσμική ένταξη. Οι πρώτοι ποιοτικοί δείκτες δείχνουν μεγαλύτερη ποικιλομορφία των υποψηφίων στις πιλοτικές προσλήψεις και μια ισχυρότερη τάση των διευθυντών να αμφισβητούν τις παραδοχές — μια κρίσιμη πρόοδος σε οργανισμούς που προηγουμένως δεν είχαν συνηθίσει τις δομημένες προσεγγίσεις D&I.</p>
Βασικά διδάγματα:	<p>Μια βασική διαπίστωση είναι ότι η ορατότητα και η συλλογή δεδομένων ανά φύλο είναι θεμελιώδεις για την αναγνώριση της συστημικής προκατάληψης. Η τυποποίηση των διαδικασιών υποβολής αιτήσεων με διαφανή βαθμολογία και πρωτόκολλο διαφοροποιεί σημαντικά την πρόσληψη σε πρώιμο στάδιο. Η συμπερίληψη γυναικών και διαφορετικών φωνών στις επιτροπές πρόσληψης μπορεί να βοηθήσει στην καταπολέμηση της προκατάληψης συνάφειας (η τάση να ευνοούμε όσους μας φαίνονται «παρόμοιοι»). Για παράδειγμα, εάν μια γυναίκα ή κάποιος με διαφορετικό υπόβαθρο συμμετέχει στην επιτροπή, μπορεί να αμφισβητήσει την τάση να επιλέξουμε έναν υποψήφιο που «μας φαίνεται οικείος».</p> <p>Ταυτόχρονα, η παροχή εκπαίδευσης για την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων (π.χ. παύση πριν από την κρίση, αναστοχασμός πάνω στις πρώτες εντυπώσεις) δίνει τη δυνατότητα στους μεμονωμένους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων να αναγνωρίσουν και να υπερνικήσουν τις ασυνείδητες προκαταλήψεις τους.</p> <p>Για να επιτευχθεί μόνιμη αλλαγή, οι οργανισμοί πρέπει να συνδυάσουν αυτές τις παρεμβάσεις σε μικροεπίπεδο (δεξιότητες και ποικιλόμορφες επιτροπές) με διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις — όπως η τυποποίηση των διαδικασιών αξιολόγησης, η χρήση τυφλών αξιολογήσεων βιογραφικών και η ενσωμάτωση πολιτικών χωρίς αποκλεισμούς — σε όλα τα στάδια της πρόσληψης.</p> <p>Παράδειγμα: Σε ένα πιλοτικό πρόγραμμα για ΜΜΕ, η ομάδα ανθρώπινου δυναμικού αναθεώρησε τη διαδικασία συνέντευξης, έτσι ώστε κάθε υποψήφιος να αξιολογείται από μια ποικιλόμορφη επιτροπή (μία γυναίκα, ένας παλαιότερος υπάλληλος, ένας νεότερος υπάλληλος). Κατά τη διάρκεια της ανασκόπησης, το μέλος της</p>



	<p>επιτροπής που ανήκε σε μειονότητα παρατήρησε μια τάση να προτιμώνται υποψήφιοι με παρόμοιο εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Η ομάδα έκανε μια παύση και πρόσθεσε ένα βήμα «έλεγχος ποικιλομορφίας»: κάθε μέλος έπρεπε να εξηγήσει πώς ένας υποψήφιος θα μπορούσε να προσφέρει κάτι νέο ή διαφορετικό, και όχι απλώς να «ταιριάζει». Με την πάροδο του χρόνου, αυτό οδήγησε σε πιο ποικιλόμορφες προσλήψεις, πέρα από τις συνήθεις «ασφαλείς» επιλογές.</p>
Άλλες πληροφορίες/σημειώσεις:	<p>Η πρωτοβουλία PROGEDI παράγαγε πρόσθετους πόρους, όπως ένα σύνολο εργαλείων για την υλοποίηση ανεπίσημων συνεδριών διαλόγου «Brown Bag», εργαστήρια διαβούλευσης με τα ενδιαφερόμενα μέρη, διαδικτυακά σεμινάρια και μια Έκθεση Καριέρας για τη Διαφορετικότητα. Αυτά τα στοιχεία ενθάρρυναν τη συνεχή ανταλλαγή μεταξύ ΜΜΕ, ΜΚΟ, κυβερνητικών φορέων και ακαδημαϊκών ιδρυμάτων με στόχο την ενσωμάτωση μιας κουλτούρας και πολιτικής χωρίς αποκλεισμούς πέρα από τη διάρκεια του έργου. Το σύνολο εργαλείων μπορεί να εξεταστεί εδώ: https://www.rescue.org/sites/default/files/2024-05/PROGEDI_Toolkit%20for%20the%20Implementation%20of%20Brown-Bag%20Sessions_EN.pdf</p>



FIT FOR THE 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.