



Caso studio - PROGEDI – Affrontare i pregiudizi inconsci

WP 2

Attività 1 (Casi)

Sviluppato da EMVIO | novembre 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Scheda caso

Nome/titolo del caso studio Nome dell'organizzazione/istituzione:	PROGEDI – Affrontare i pregiudizi inconsci nel reclutamento delle PMI greche Consorzio PROGEDI, guidato da IRC Hellas, Generation 2.0 RED e KEAN
Località:	Grecia / Attica / Atene
Dimensioni e scala dell'organizzazione:	Rete di ONG e partner di progetto che supportano le PMI greche e le agenzie pubbliche; circa 40 professionisti HR delle PMI e 30 funzionari del settore pubblico formati direttamente nell'ambito di PROGEDI.
Settore/Industria:	Risorse Umane, Diversità, Equità e Inclusione all'interno delle PMI e del settore pubblico in Grecia.
Informazioni di contatto (per approfondimenti, se disponibili):	Attraverso i siti di IRC Hellas, Generation 2.0 RED e KEAN; Contatto per guida e formazione disponibile tramite il portale PROGEDI https://progedi.eu/
Dettagli aggiuntivi:	Il progetto è cofinanziato dall'Unione Europea nell'ambito di CERV (Cittadini, Uguaglianza, Diritti e Valori) e si è svolto da gennaio 2023 ad aprile 2024. -
Fonti di informazione/Riferimenti:	○ Homepage del progetto PROGEDI, reperibile qui: https://progedi.eu/, https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/projects-details/43251589/101084967/CERV ○ Guida "Unconscious Bias in Recruitment" di Generation 2.0 RED, reperibile qui: ○ https://g2red.org/new-unconscious-bias-in-recruitment-guide/ / ○ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfinkaj/https://www.rescue.org/sites/default/files/2024-05/PROGEDI_Unconscious%20Bias%20in%20Recruitment%20Guide_EN.pdf ○ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfinkaj/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/ ○ Comunicati stampa di IRC Hellas e report di progetto, reperibili qui: ○ 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/
--	--

Dati/Contenuto del caso

Il pregiudizio illustrato in questo caso:	Pregiudizio cognitivo nelle assunzioni — in particolare pregiudizi inconsci, di conferma e di affinità — nelle pratiche di reclutamento delle piccole e medie imprese.
Contesto e specificità del pregiudizio presente:	Le PMI greche spesso si affidano a pratiche di assunzione informali guidate dall'intuizione piuttosto che da una valutazione strutturata. Questo approccio tende a favorire candidati che si conformano agli stereotipi esistenti o che somigliano ai decisori, inserendo pregiudizi inconsci nel processo di selezione. Senza procedure formali o consapevolezza, pregiudizi cognitivi come il pregiudizio di conferma e di affinità rimangono incontrollati, determinando team omogenei e l'esclusione di talenti sottorappresentati — anche quando si utilizza lo screening automatizzato dei CV, che può involontariamente perpetuare il pregiudizio anziché attenuarlo.
Perché questo caso è importante:	Il caso PROGEDI offre un esempio chiaro e innovativo per affrontare i pregiudizi cognitivi sottili ma pervasivi nelle decisioni quotidiane di reclutamento all'interno del settore delle PMI greche. Si concentra sull'inclusività oltre il pregiudizio di genere o razziale, mirando a problemi sistemici che influenzano l'equità nell'assunzione. La struttura multilaterale—che combina ONG, PMI e gruppi di advocacy—permette sia lo sviluppo delle competenze sia il cambiamento strutturale. Questo approccio promuove la diversità attraverso interventi orientati ai sistemi e collaborazioni per la condivisione della conoscenza, rendendolo altamente rilevante e trasferibile in contesti simili, in Grecia o oltre.-
Piano d'azione - metodi e strategie utilizzati per affrontare il pregiudizio:	Tra dicembre 2023 e i primi mesi del 2024, Generation 2.0 RED ha organizzato workshop mirati per il personale HR delle PMI e per le organizzazioni no-profit su come identificare e mitigare i pregiudizi inconsci durante il reclutamento. I partecipanti hanno imparato a riconoscere tipi di pregiudizi come conferma, effetto alone e affinità, e sono stati introdotti a tecniche di assunzione inclusive—tra cui protocolli standardizzati per i colloqui, valutazioni da panel diversificati, revisione cieca dei CV e rubriche strutturate di valutazione—per ridurre la soggettività. A complemento della formazione, il progetto ha pubblicato la guida "Pregiudizi inconsci nel reclutamento"—disponibile in diversi formati—che illustra le origini dei pregiudizi e offre indicazioni passo dopo passo per un reclutamento resistente ai pregiudizi in tutte le fasi. PROGEDI ha inoltre facilitato dialoghi di apprendimento tra pari, sessioni di advocacy e ha incoraggiato le organizzazioni a firmare la Carta della Diversità Greca per rafforzare gli ecosistemi di D&I. -
Risultati e impatti misurabili:	All'inizio del 2024, decine di dirigenti di PMI e professionisti delle risorse umane avevano partecipato ai moduli formativi di PROGEDI. Dopo l'intervento, molte organizzazioni hanno adottato misure consapevoli per contrastare i pregiudizi: alcune hanno implementato il blind CV screening, altre hanno introdotto rubriche di valutazione



	oggettive e commissioni decisionali collaborative per fronteggiare i pregiudizi individuali. Sebbene i dati quantitativi completi siano ancora in fase di raccolta, i partecipanti hanno riferito una maggiore sicurezza nel riconoscere i pregiudizi durante il processo di selezione. Inoltre, un numero crescente di aziende ed enti pubblici ha formalmente adottato la Carta della Diversità Greca, segnando una svolta verso l'inclusione istituzionale. I primi indicatori qualitativi mostrano una maggiore diversità dei candidati nelle assunzioni pilota e una tendenza più marcata tra i manager a mettere in discussione le proprie supposizioni – un progresso cruciale in organizzazioni precedentemente poco abituate a metodologie strutturate di D&I.
Lezioni chiave apprese:	Un'importante intuizione è che la visibilità e la raccolta di dati disaggregati per genere sono fondamentali per riconoscere i pregiudizi sistemici. Standardizzare i processi di candidatura con criteri di valutazione e protocolli trasparenti diversifica significativamente il reclutamento nelle fasi iniziali. Includere donne e voci diverse nelle commissioni di selezione può aiutare a contrastare il pregiudizio di affinità (la tendenza a favorire chi sembra «simile» a noi). Ad esempio, se una donna o una persona di un background diverso fa parte della commissione, può mettere in discussione l'istinto di scegliere un candidato che «sembra familiare». Allo stesso tempo, fornire formazione per aumentare la fiducia e competenze per interrompere i pregiudizi- (es. fermarsi prima di esprimere giudizi, riflettere sulle prime impressioni) permette ai decisori individuali di riconoscere e superare i propri pregiudizi inconsci. Per un cambiamento duraturo, le organizzazioni devono combinare questi interventi a livello micro (competenze e commissioni diversificate) con riforme strutturali — come standardizzare le procedure di valutazione, usare revisioni anonime dei CV e integrare politiche inclusive — in tutte le fasi del reclutamento. Esempio: In una PMI pilota, il team delle risorse umane ha rivisto il processo di colloquio affinché ogni candidato fosse valutato da una commissione diversificata (una donna, un dipendente più anziano, un collaboratore junior). Durante il debriefing, il membro della commissione minoritaria ha notato una tendenza a preferire candidati con background educativi simili. Il team si fermò e aggiunse un passaggio di “controllo della diversità”: ogni membro doveva spiegare come un candidato potesse portare qualcosa di nuovo o diverso, non solo “integrarsi”. Col tempo, ciò portò a un'assunzione più varia oltre le solite scelte “sicure”.
Altre informazioni/appunti:	L'iniziativa PROGEDI ha prodotto ulteriori risorse come un toolkit per implementare sessioni di dialogo informali “BrownBag”, workshop di consultazione degli stakeholder, webinar e una Fiera della Carriera sulla Diversità. Questi elementi hanno favorito uno scambio continuo tra PMI, ONG, enti governativi e istituzioni accademiche, con l'obiettivo di radicare una cultura e una politica inclusiva oltre la durata del progetto. - Il toolkit può essere consultato qui: https://www.rescue.org/sites/default/files/2024-05/PROGEDI_Toolkit%20for%20the%20Implementation%20of%20Brown-Bag%20Sessions_EN.pdf



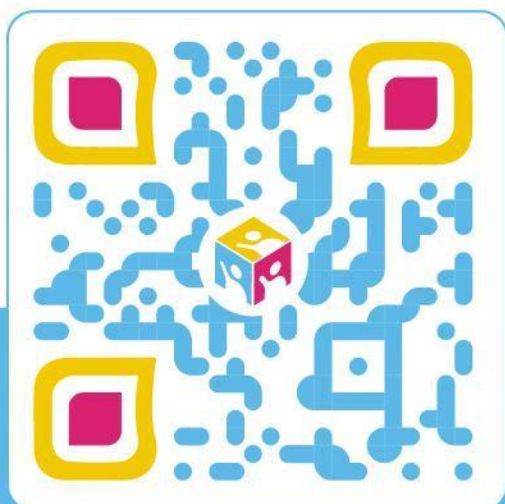
Co-funded by
the European Union





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.