



**FITFORTHE
FUTURE**

Interview - Centro

Donna Lilita

Entwickelt von Upwell | November, 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Interview-Metadaten

Datum des Interviews:	09.07.2025
Name des Interviewers:	Marco De Cave (Videoproduktion: Francesco Pacifici + Giuseppe Zitarelli)
Einwilligung zur Datenerfassung	Ja
Weitere Anmerkungen zum Interview	N / A

Lernen Sie die Führungskraft kennen

Name:	Chiara Sanseverino
Alter:	41
Geschlecht:	weiblich
Aktuelle Rolle und Position:	Präsidentin
Jahre Berufserfahrung:	+10
Jahre in Führungspositionen:	2
Organisation:	Centro Donna Lilith
Tätigkeitsbereich:	Gender Mainstreaming
Land / Stadt:	Italien, Latina
Unternehmensgröße:	☐ Mikro ☐ Klein ☒ Medium ☐ Groß



Hauptinhalt des Interviews

Interviewabschnitt	Zusammenfassung der Antworten	Ausgewählte Zitate
Der Weg zur Führung Schlüsselmomente, Herausforderungen, Werte	Der Weg der Interviewpartnerin zur Präsidentin des Centro Donna Lilith war maßgeblich von Intuition, Leidenschaft und dem Gespür für den richtigen Moment geprägt. Sie begann 2021 als Mitarbeiterin in der Gewaltprävention und übernahm schon bald koordinierende Aufgaben in zwei weiteren Zentren, bevor sie schließlich zur Präsidentin gewählt wurde. Ihr Führungsstil ist geprägt von Verantwortungsbewusstsein, der Fähigkeit, unterschiedliche Rollen einzunehmen, und einer empathischen, partnerschaftlichen Beziehung zu den Mitarbeitenden. Sie legt Wert darauf, mit gutem Beispiel voranzugehen, Verantwortung souverän zu tragen und gemeinsame Entscheidungsprozesse zu fördern. Zu ihren zentralen Werten zählen Resilienz, Empathie und das Engagement für die langfristige Stabilität der Organisation.	„Jede Herausforderung wurde zu einer Gelegenheit, meine Widerstandsfähigkeit zu testen und neu zu entdecken, warum ich mich für diese Tätigkeit entschieden habe.“ „Ich habe gelernt, dass Werte wie Fairness und Empathie keine abstrakten Prinzipien sind, sondern praktische Werkzeuge zur Entscheidungsfindung.“
Ihr Führungsstil Inklusion, Entscheidungsfindung, Vision	Führung wird bewusst kollaborativ und nicht hierarchisch gestaltet. Die Interviewpartnerin setzt auf Partizipation, Ideenaustausch und geteilte Verantwortung. Ihr Ansatz trägt dazu bei, dass sich die Mitarbeitenden unterstützt, eingebunden und befähigt fühlen. Offene Kommunikation und die Wertschätzung unterschiedlicher professioneller Hintergründe – Psychologie, Sozialarbeit, Jura und Pädagogik – ermöglichen es dem Team, sein kollektives Fachwissen voll auszuschöpfen. Inklusion ist nicht nur ein Ziel, sondern wird durch kontinuierliche Weiterbildung, Reflexion und die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse aktiv gelebt.	„Inklusion bedeutet, auch denen Verantwortung zu übertragen, die erst am Anfang ihrer Karriere stehen, denn so entsteht Vertrauen.“ „Entscheidungsfindung erfolgt nie rein von oben nach unten: Ich setze auf Zuhören und gemeinsames Nachdenken, um Klarheit zu gewinnen.“
Veränderungen vorantreiben Strategien für nachhaltige und positive Ergebnisse	Sie vereint operative, strategische und gemeinwohlorientierte Verantwortlichkeiten. Dazu gehört die Sicherstellung wirtschaftlicher Nachhaltigkeit durch Fördermittel, Zuschüsse und Spenden sowie die Förderung eines sozial nachhaltigen Arbeitsumfelds, in dem sich Fachkräfte optimal entfalten können. Die Zusammenarbeit erstreckt sich auf lokale Institutionen, soziale Dienste, Strafverfolgungsbehörden und andere Nichtregierungsorganisationen. Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit in der Öffentlichkeit sind grundlegend für eine nachhaltige Wirkung. Die Organisation	„Unsere Projekte funktionieren, wenn sich die Menschen als Teil eines gemeinsamen Ziels fühlen und nicht nur als Ausführende eines Plans.“ „Der Erfolg bemisst sich nicht nur an Zahlen, sondern auch an der Fähigkeit,



	engagiert sich aktiv in Bildungs- und Sensibilisierungsprogrammen, insbesondere an Schulen, um Stereotypen entgegenzuwirken und Gleichstellung zu fördern. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Transformation von Nichtregierungsorganisationen und öffentlichen Verwaltungen im Hinblick auf Gender-Mainstreaming – mit großem Erfolg.	<i>langfristige Chancen für die jüngere Generation zu schaffen.“</i>
Voreingenommenheit und Zugehörigkeit Werkzeuge, Praktiken, Bewusstsein	Die Mitarbeitenden nehmen regelmäßig an Schulungen teil, um Geschlechterstereotypen zu erkennen und abzubauen und so eine inklusive Interaktion mit Frauen und Personen, die sich als weiblich identifizieren, sicherzustellen. Gender-Mainstreaming ist kein neutraler Zustand; darum müssen alle Fachkräfte, die andere professionell schulen, selbst sämtliche Aspekte des Ansatzes verinnerlichen und ihre eigenen Barrieren reflektieren und abbauen. Die Organisation legt großen Wert auf das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile über Generationen, Berufsgruppen und kulturelle Kontexte hinweg. Zu den praktischen Instrumenten gehören strukturierte Reflexionsrunden, Mentoring und geschützte Räume für Dialog. Zudem werden externe Akteure – etwa lokale Unternehmen und NGOs – geschult, um Geschlechtergleichstellung und Inklusion in Einstellungsverfahren, Richtlinien und der Organisationskultur zu fördern. Gender-Mainstreaming bezeichnet dabei insbesondere die systematische Anwendung eines geschlechtersensiblen Ansatzes auf alle Bereiche einer Organisation, darunter Entscheidungsfindung, Freiwilligenrekrutierung, digitale Nutzung oder Cybersicherheit.	<i>„Vorurteile zu erkennen beginnt damit, anzuerkennen, dass wir sie alle in uns tragen, und Räume zu schaffen, in denen sie hinterfragt werden können.“</i> <i>„Ein effektives Freiwilligenmanagement erfordert strukturiertes Mentoring und klare Rollenverteilung – ohne diese besteht die Gefahr, dass der gute Wille vergeudet wird.“</i> <i>„Wir müssen auch wachsam gegenüber versteckten Risiken wie geschlechtsspezifischer Belästigung sein und Präventions- und Meldemechanismen einrichten.“</i>
Teilen, was funktioniert Inspiration, Beispiele, übertragbare Werkzeuge	Bewährte Verfahren werden landesweit über Netzwerke von Zentren für Geschlechtergerechtigkeit und andere Anti-Gewalt-Einrichtungen verbreitet, um Wissensaustausch und die Umsetzung wirksamer Maßnahmen zu ermöglichen. Intern sind Empathie, der Abbau von Vorurteilen und aktives Zuhören grundlegende Werkzeuge. Extern bietet die Organisation Workshops und Webinare für Unternehmen an, um die Geschlechtergleichstellung in ihren Strukturen, ihren Zugangschancen und ihren Inklusionsrichtlinien zu reflektieren. Konkrete und übertragbare Praktiken umfassen Trainings zur Sensibilisierung für Vorurteile, interaktive Rollenspiele zur Förderung von	<i>„Vertrauensvolles Delegieren und anschließende gemeinsame Überprüfung ermöglichen es den Menschen, sich weiterzuentwickeln, ohne Angst vor dem Scheitern haben zu müssen.“</i> <i>„Schon kleine Anerkennung schafft Zugehörigkeitsgefühl; ein Wort der Wertschätzung kann genauso</i>

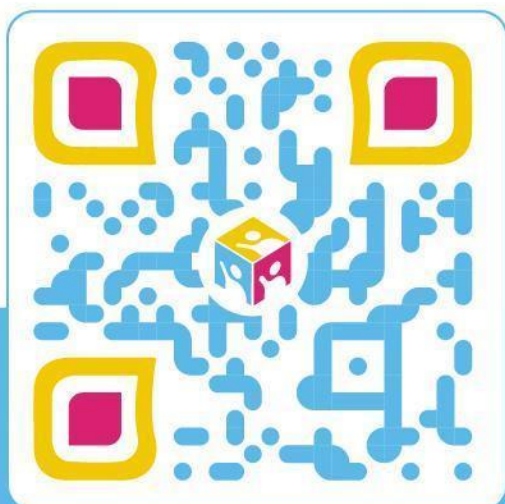


	Empathie sowie partizipative Entscheidungsprozesse, die eine gleichberechtigte Teilhabe im Arbeitsumfeld sicherstellen.	<i>wirkungsvoll sein wie eine formelle Belohnung.“</i> <i>„Meine Inspiration ziehe ich aus dem Beobachten, Zuhören und dem ständigen Hinterfragen meiner Selbst mit Empathie.“</i>
--	---	---



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.