



**FITFOR THE
FUTURE**

Buena Práctica - Centro Donna Lilith

WP 2

Actividad 1 (Buenas Prácticas)

Developed by Upwell| November, 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Tarjeta de Buena Práctica

Nombre/título de la buena prácticas	Centro Donna Lilith (CDL)
Ubicación:	Latina
Tamaño y escala de la organización:	+100 miembros
Industria/sector:	Sin ánimo de lucro
Información de contacto (para seguimiento, si está disponible):	info@centrodonnalilith.it
Detalles adicionales:	
Fuentes de información/Referencias:	

Buenas prácticas/Contenido

Enfoque clave/sesgo observado:	Transversalización de género Centro Donna Lilith (CDL) aborda la persistente invisibilidad de las desigualdades de género en instituciones y organizaciones. Su enfoque se centra en integrar la perspectiva de género en la gestión del voluntariado, en las prácticas de RR. HH. corporativas y de ONG, y en los procesos de la administración pública local, especialmente en la contratación y las medidas contra el acoso que a menudo se pasan por alto.
Descripción de la <i>práctica</i>:	El Centro Donna Lilith hace mucho más que operar una red de centros contra la violencia. Ha guiado activamente a empresas, ONG y organismos municipales locales para renovar sus prácticas de contratación y formación profesional, integrando el género como un aspecto rutinario —no excepcional—. Con un enfoque tangible y consecuente, CDL transforma la gestión del voluntariado, la atención al acoso sutil y la formalización de marcos inclusivos. CDL ofrece un conjunto integrado de servicios: formaciones en igualdad de género (incluida la sensibilización sobre violencia para mujeres y menores), prácticas universitarias, un laboratorio en educación de género integrado en los currículos escolares, desarrollo profesional para operadores de centros anti-violencia y una infraestructura cultural que incluye centro de documentación, biblioteca y archivo de memoria.
Estrategia de implementación:	CDL aplica un enfoque multinivel: • Formación dirigida a autoridades públicas y asociaciones sobre igualdad de género y prevención de la violencia. • Acogida de prácticas universitarias para formar futuros profesionales y defensoras. • Integración de la educación de género en los contextos escolares. • Desarrollo profesional continuo para quienes trabajan en primera línea contra la violencia. • Mantenimiento de un centro cultural y de memoria que mantiene viva la sensibilización de género en la comunidad.
Actores clave involucrados:	La práctica cuenta con apoyo de una amplia red: • Organizaciones feministas y de derechos de las mujeres • Autoridades locales y administraciones municipales



	• Escuelas, universidades y entidades educativas • Redes anti-violencia, refugios, trabajadores sociales y educadores • Servicios sanitarios y jurídicos, policía y justicia • Instituciones de FP y empresas • Voluntariado, sociedad civil y medios de comunicación
Posibles retos y obstáculos para la implementación:	Formó a más de 50 mujeres en programas de desarrollo profesional y vocacional; facilitó el empleo de tres mujeres en Eurpack Giustini Sacchetti Srl; organizó un taller de artesanía en cuero que dio como resultado una colección cápsula realizada íntegramente por las participantes; impartió formación especializada en integración de la perspectiva de género a 12 autoridades locales, ONG y empresas; y acogió a seis becarios universitarios para desarrollar conocimientos especializados centrados en las sobrevivientes.
Plan para el éxito: recomendaciones para replicar o adaptar la práctica:	Un reto clave para el Centro Donna Lilith es abordar los prejuicios y el estigma profundamente arraigados que sufren las sobrevivientes de violencia de género en los lugares de trabajo y las instituciones públicas. Incluso cuando el CDL ofrece formación, orientación y herramientas, algunas empresas y administraciones locales pueden tardar en adoptar prácticas centradas en las sobrevivientes o en cambiar los procesos de contratación y promoción. Los recursos y el personal limitados pueden restringir la capacidad del CDL para hacer un seguimiento de la aplicación de las políticas o para proporcionar un apoyo continuo a las organizaciones. Además, puede resultar difícil medir el impacto a largo plazo de las intervenciones en las oportunidades de empleo de las sobrevivientes y en la cultura organizativa, ya que los cambios suelen tardar en hacerse visibles. Involucrar a las partes interesadas reacias y superar las normas sociales que perpetúan la discriminación siguen siendo obstáculos para que el CDL cumpla plenamente su misión de integrar la perspectiva de género.
Lecciones clave aprendidas:	Para replicar el enfoque de CDL, las organizaciones deben combinar la formación, la orientación normativa y el apoyo práctico para abordar la discriminación por motivos de género, en particular en el caso de las sobrevivientes de violencia. Comience por incorporar la perspectiva de género en los procesos de contratación, promoción y gestión de voluntarios. Colabore con las autoridades locales, las redes feministas y las instituciones educativas para garantizar la participación de la comunidad y la sostenibilidad a largo plazo. Mantenga un sistema de documentación para hacer un seguimiento de las mejores prácticas, los estudios de casos y las lecciones aprendidas. Evalúen periódicamente la cultura organizativa y las percepciones de los empleados para supervisar los progresos. Las adaptaciones deben tener en cuenta los marcos jurídicos locales, las actitudes culturales hacia el género y las víctimas, y los recursos disponibles para garantizar que la práctica sea viable y tenga repercusión.
Otra información/notas:	El trabajo de CDL demuestra que para abordar la discriminación por motivos de género es necesario adoptar un enfoque holístico que combine la formación, el desarrollo de políticas y la participación de la comunidad. La incorporación de las consideraciones de género en las prácticas organizativas cotidianas —como la contratación, la

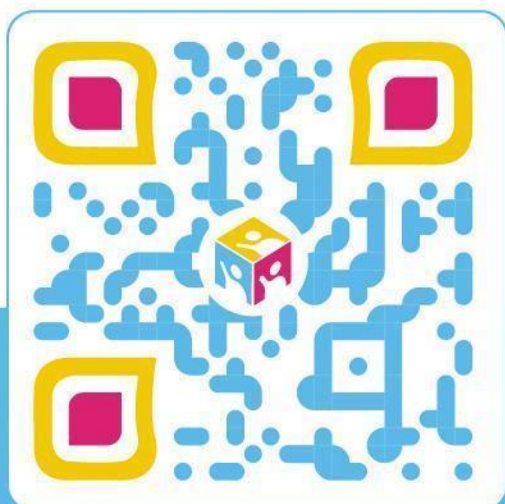


	gestión de voluntarios y el desarrollo profesional— genera un cambio cuantificable. Las estrategias centradas en las sobrevivientes son fundamentales para garantizar que las mujeres afectadas por la violencia puedan acceder a oportunidades laborales y profesionales justas. Las alianzas a largo plazo con las autoridades locales, las ONG y las instituciones educativas refuerzan el impacto y la sostenibilidad. El seguimiento, la documentación y la adaptación continuos son esenciales para responder de manera eficaz a los nuevos retos y barreras culturales.
	El Centro Donna Lilith combina el apoyo directo a las mujeres sobrevivientes de violencia con la transformación organizativa, lo que lo convierte en un modelo para integrar la perspectiva de género en las empresas locales, las ONG y las administraciones públicas. Su enfoque incluye estrategias de empleo centradas en las sobrevivientes, el desarrollo profesional de los profesionales que luchan contra la violencia e iniciativas educativas centradas en la comunidad. El centro de documentación y los archivos de CDL sirven tanto como repositorio de conocimientos como herramienta de promoción, garantizando que las mejores prácticas se compartan y adapten a diferentes contextos. El trabajo del centro demuestra que la integración de la igualdad de género en las operaciones «habituales» puede conducir a mejoras concretas en la contratación, la gestión de voluntarios y la cultura general del lugar de trabajo.



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.