



**FIT FOR THE  
FUTURE**

# **Entrevista - Centro Donna Lilith**

## **WP 2**

### **Actividad 1 (Entrevista a los líderes)**

Desarrollado por Upwell | Noviembre, 2025

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



**Co-funded by  
the European Union**

## Metadatos de la entrevista

---

|                                              |                                                                                |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Fecha de la entrevista:                      | 09.07.2025                                                                     |
| Nombre del entrevistador:                    | Marco De Cave (realización del vídeo: Francesco Pacifici + Giuseppe Zitarelli) |
| Consentimiento para la recopilación de datos | sí                                                                             |
| Comentarios adicionales sobre la entrevista  |                                                                                |

## Conoce al líder

|                               |                                                                                                           |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre:                       | Chiara Sanseverino                                                                                        |
| Edad:                         | 41                                                                                                        |
| Género:                       | Mujer                                                                                                     |
| Cargo y puesto actual:        | Presidenta                                                                                                |
| Años de experiencia laboral:  | Más de 10                                                                                                 |
| Años en puestos de liderazgo: | 2                                                                                                         |
| Organización:                 | Centro Donna Lilith                                                                                       |
| Sector de actividad:          | Integración de la perspectiva de género                                                                   |
| País/ciudad:                  | Italia, Latina                                                                                            |
| Tamaño de la organización:    | <input type="checkbox"/> Micro <input type="checkbox"/> Pequeña X Mediana <input type="checkbox"/> Grande |

## Contenido principal de la entrevista

| Sección de la entrevista                                                          | Resumen de las respuestas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Citas seleccionadas                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| El camino hacia el liderazgo<br>Momentos clave, retos, valores                    | El camino de la entrevistada hasta convertirse en presidenta del Centro Donna Lilith se basó en gran medida en la intuición, la pasión y el saber aprovechar los momentos oportunos. Se incorporó en 2021 como operadora de primera línea contra la violencia y rápidamente ascendió a coordinadora en otros dos centros antes de ser elegida presidenta. Su estilo de liderazgo se desarrolla bajo la responsabilidad, equilibrando múltiples funciones y manteniendo una relación empática y horizontal con el personal. Hace hincapié en liderar con el ejemplo, asumir responsabilidades con calma y fomentar la toma de decisiones colectiva. Entre sus valores clave se encuentran la resiliencia, la empatía y el compromiso con la sostenibilidad a largo plazo de la organización. | «Cada reto se convirtió en una ocasión para poner a prueba mi resiliencia y redescubrir por qué elegí trabajar en este campo».<br><br>«Aprendí que valores como la equidad y la empatía no son principios abstractos, sino herramientas prácticas para guiar las decisiones». |
| Su enfoque del liderazgo<br>Inclusión, toma de decisiones, visión                 | El liderazgo se ejerce de forma colaborativa, en lugar de jerárquica. La entrevistada da prioridad a la participación, el intercambio de ideas y la responsabilidad compartida. Su enfoque garantiza que el personal se sienta apoyado, involucrado y empoderado. Mantener una comunicación abierta y reconocer la diversidad de antecedentes profesionales —psicología, trabajo social, derecho y educación— permite al equipo aprovechar su experiencia colectiva. La inclusión no es solo una aspiración, sino que se pone en práctica mediante la formación continua, la reflexión y la conciencia de las necesidades del personal.                                                                                                                                                     | «La inclusión significa dar responsabilidad incluso a aquellos que están empezando, porque así es como se construye la confianza».<br><br>«La toma de decisiones nunca es solo de arriba abajo: me baso en la escucha y la reflexión colectiva para alcanzar la claridad».    |
| Impulsar el cambio<br>Estrategias para obtener resultados sostenibles y positivos | Integra responsabilidades operativas, estratégicas y centradas en la comunidad. Esto incluye garantizar la sostenibilidad económica a través de financiación, subvenciones y donaciones, al tiempo que se fomenta un entorno de trabajo socialmente sostenible en el que los profesionales puedan prosperar. La colaboración se extiende a las instituciones locales, los servicios sociales, las fuerzas del orden y otras ONG. La visibilidad y la credibilidad en la comunidad son fundamentales para lograr un impacto significativo. La organización participa activamente en programas de educación y sensibilización, especialmente en las escuelas, para desafiar los estereotipos y                                                                                                | Nuestros proyectos funcionan cuando las personas se sienten parte de un propósito común, no solo ejecutoras de un plan».<br><br>«El impacto no se mide solo en cifras, sino en la capacidad de crear oportunidades a largo plazo para las generaciones más jóvenes».          |

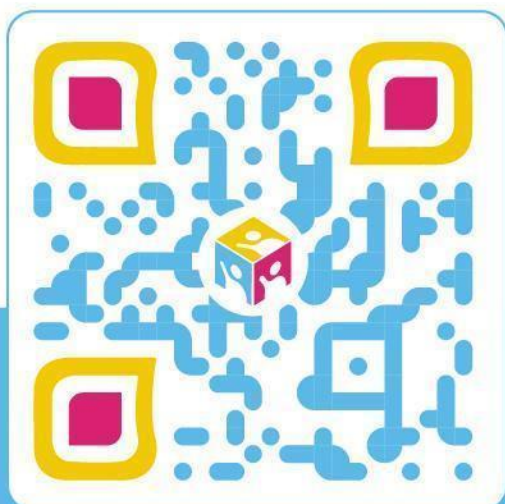


|                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                   | promover la igualdad. Otro punto clave mencionado es la transformación de las ONG y las administraciones públicas en términos de integración de la perspectiva de género, con excelentes resultados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Sesgos y pertenencia<br>Herramientas, prácticas,<br>concienciación                | <p>El personal participa regularmente en cursos de formación para reconocer y mitigar los sesgos de género, garantizando la inclusividad en las interacciones con las mujeres y las personas que se identifican con ellas como género. La integración de la perspectiva de género no es algo neutro, por lo que los operadores que se dedican profesionalmente a formar a otros deben ser los primeros en adoptar todos los aspectos de la integración de la perspectiva de género y romper sus propias barreras.</p> <p>La organización hace hincapié en la concienciación sobre los prejuicios implícitos entre generaciones, antecedentes profesionales y contextos culturales. Las herramientas prácticas incluyen sesiones de reflexión estructuradas, tutorías y la creación de espacios seguros para el diálogo. Además, la formación se extiende a actores externos, como empresas locales y ONG, para apoyar la igualdad de género y la inclusión en las prácticas de contratación, las políticas y la cultura organizativa.</p> <p>En particular, la integración de la perspectiva de género es una práctica que consiste en aplicar sistemáticamente un enfoque de género a todos los aspectos de una organización, por ejemplo: la toma de decisiones, la contratación de voluntarios, el uso de la tecnología digital, la seguridad cibernética, etc.</p> | <p>«Reconocer los prejuicios comienza por admitir que todos los tenemos y crear espacios en los que se puedan cuestionar».</p> <p>«La gestión de voluntarios requiere una tutoría estructurada y funciones claras; sin ello, se corre el riesgo de desperdiciar la buena voluntad».</p> <p>«También debemos estar atentos a los riesgos ocultos, como el acoso por motivos de género, y establecer mecanismos de prevención y denuncia».</p> |
| Compartir lo que funciona<br>Inspiración, ejemplos,<br>herramientas transferibles | Las buenas prácticas se comparten a nivel nacional a través de redes de centros educativos sobre género, así como de otros centros contra la violencia, lo que permite el intercambio de conocimientos y la adopción de intervenciones eficaces. A nivel interno, fomentar la empatía, suspender los juicios y promover la escucha activa son herramientas fundamentales. A nivel externo, la organización ofrece talleres y seminarios web para que las empresas reflexionen sobre la igualdad de género en sus estructuras, el acceso a las oportunidades y las políticas de inclusión. Entre las prácticas concretas y transferibles se incluyen sesiones de sensibilización sobre los prejuicios, juegos de rol interactivos para fomentar la empatía y enfoques participativos en la toma de decisiones que destacan la participación equitativa en los entornos profesionales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>«Delegar con confianza y luego revisar juntos permite a las personas crecer sin miedo al fracaso».</p> <p>«Incluso un pequeño reconocimiento fomenta el sentido de pertenencia; una palabra de agradecimiento puede ser tan poderosa como una recompensa formal».</p> <p>«Mi inspiración proviene de observar, escuchar y cuestionarme constantemente a mí mismo con empatía».</p>                                                        |



**FITFORTHE**  
**FUTURE**

Scan for more



[fit4thefuture.eu](http://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.