



**FIT FOR THE
FUTURE**

Interview - Centro Donna Lilith

WP 2

Activité 1 (Entretien avec des
leaders)

Développé par Upwell | Novembre 2025
PROJECT NUMBER: 2024-1-PR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Métadonnées de l'entretien

Date de l'interview :	09.07.2025
Nom de l'intervieweur :	Marco De Cave (réalisation vidéo : Francesco Pacifici + Giuseppe Zitarelli)
Consentement à la collecte de données	oui
Remarques supplémentaires sur l'entretien	

Rencontrez le dirigeant

Nom :	Chiara Sanseverino
Âge :	41
Sexe :	Femme
Fonction et poste actuels :	Présidente
Années d'expérience professionnelle :	+10
Années dans des postes de direction :	2
Organisation :	Centro Donna Lilith
Secteur d'activité :	Intégration de la dimension de genre
Pays / Ville :	Italie, Latina
Taille de l'organisation :	☐ Micro ☐ Petite X Moyenne ☐ Grande

Contenu principal de l'entretien

Section de l'entretien	Résumé des réponses	Citations sélectionnées
Le chemin vers le leadership Moments clés, défis, valeurs	Le parcours de la personne interviewée pour devenir présidente du Centro Donna Lilith a été largement guidé par son intuition, sa passion et sa capacité à saisir les bons moments. Arrivée en 2021 en tant qu'opératrice de première ligne dans la lutte contre la violence, elle a rapidement gravi les échelons pour occuper des postes de coordinatrice dans deux autres centres avant d'être nommée et élue présidente. Son style de leadership s'épanouit sous le poids des responsabilités, équilibrant plusieurs rôles tout en maintenant une relation empathique et horizontale avec le personnel. Elle met l'accent sur l'exemple, la prise de responsabilités avec calme et la prise de décision collective. Ses valeurs clés sont la résilience, l'empathie et l'engagement envers la durabilité à long terme de l'organisation.	« Chaque défi est devenu une occasion de tester ma résilience et de redécouvrir pourquoi j'ai choisi de travailler dans ce domaine. » « J'ai appris que des valeurs telles que l'équité et l'empathie ne sont pas des principes abstraits, mais des outils pratiques qui guident les décisions. »
Votre approche du leadership Inclusion, prise de décision, vision	Le leadership s'exerce de manière collaborative plutôt que hiérarchique. La personne interrogée privilégie la participation, l'échange d'idées et le partage des responsabilités. Son approche permet au personnel de se sentir soutenu, impliqué et responsabilisé. Le maintien d'une communication ouverte et la reconnaissance de la diversité des parcours professionnels (psychologie, travail social, droit et éducation) permettent à l'équipe de tirer parti de son expertise collective. L'inclusion n'est pas seulement une aspiration, elle se concrétise par une formation continue, une réflexion et une prise de conscience des besoins du personnel.	« L'inclusion signifie donner des responsabilités même à ceux qui débutent, car c'est ainsi que se construit la confiance. » « La prise de décision n'est jamais uniquement descendante : je m'appuie sur l'écoute et la réflexion collective pour y voir plus clair. »
Stratégies de conduite du changement pour des résultats durables et positifs	Elle assume des responsabilités opérationnelles, stratégiques et axées sur la communauté. Cela comprend la garantie de la viabilité économique grâce à des financements, des subventions et des dons, tout en favorisant un environnement de travail socialement durable où les professionnels peuvent s'épanouir. La collaboration s'étend aux institutions locales, aux services sociaux, aux forces de l'ordre et à d'autres ONG. La visibilité et la crédibilité au sein de la communauté sont fondamentales pour avoir un	Nos projets fonctionnent lorsque les gens se sentent partie prenante d'un objectif commun, et non pas simplement exécutants d'un plan. L'impact ne se mesure pas seulement en chiffres, mais aussi dans la capacité à créer des opportunités à long terme pour la jeune génération.



Co-funded by
the European Union

	L'organisation s'engage activement dans des programmes d'éducation et de sensibilisation, en particulier dans les écoles, afin de lutter contre les stéréotypes et de promouvoir l'égalité. Un autre point clé mentionné est la transformation des ONG et des administrations publiques en matière d'intégration de la dimension de genre, avec d'excellents résultats	
--	---	--





Préjugés et appartenance Outils, pratiques, sensibilisation	Le personnel suit régulièrement des formations pour reconnaître et atténuer les préjugés sexistes, garantissant ainsi l'inclusivité dans les interactions avec les femmes et les personnes s'identifiant au femmes en tant que genre. L'intégration de la dimension de genre n'est pas neutre, d'où l'importance de	<i>« Reconnaître les préjugés commence par admettre que nous en avons tous et créer des espaces où ils peuvent être »</i>
---	---	---



	Les opérateurs qui sont engagés professionnellement pour former d'autres personnes doivent être ceux qui embrassent tous les aspects de l'intégration de la dimension de genre et brisent leurs propres barrières. L'organisation met l'accent sur la sensibilisation aux préjugés implicites à travers les générations, les parcours professionnels et les contextes culturels. Les outils pratiques comprennent des sessions de réflexion structurées, du mentorat et la création d'espaces sûrs pour le dialogue. En outre, la formation s'étend à des acteurs externes, tels que les entreprises locales et les ONG, afin de soutenir l'égalité des sexes et l'inclusion dans les pratiques d'embauche, les politiques et la culture organisationnelle. En particulier, l'intégration de la dimension de genre est une pratique qui consiste à appliquer systématiquement une approche sexospécifique à tous les aspects d'une organisation, par exemple : la prise de décision, le recrutement de bénévoles, l'utilisation du numérique, la cybersécurité, etc.	<i>remis en question.</i> <i>« La gestion des bénévoles nécessite un mentorat structuré et des rôles clairs, sans quoi la bonne volonté risque d'être gaspillée. »</i> <i>Nous devons également être vigilants face aux risques cachés, tels que le harcèlement sexuel, et mettre en place des mécanismes de prévention et de signalement.</i>
Partager ce qui fonctionne Inspiration, exemples, outils transférables	Les bonnes pratiques sont partagées à l'échelle nationale par le biais de réseaux de centres d'éducation sur le genre, ainsi que d'autres centres de lutte contre la violence, ce qui permet l'échange de connaissances et l'adoption d'interventions efficaces. En interne, favoriser l'empathie, suspendre le jugement et promouvoir l'écoute active sont des outils fondamentaux. En externe, l'organisation propose des ateliers et des webinaires aux entreprises afin qu'elles réfléchissent à l'égalité des sexes dans leurs structures, à l'accès aux opportunités et aux politiques d'inclusion. Parmi les pratiques concrètes et transférables, on peut citer les sessions de sensibilisation aux préjugés, les jeux de rôle interactifs pour développer l'empathie et les approches participatives de la prise de décision qui mettent l'accent sur la participation équitable dans les environnements professionnels.	<i>« Déléguer en toute confiance, puis faire le point ensemble permet aux gens de s'épanouir sans craindre l'échec. »</i> <i>« Même une petite marque de reconnaissance renforce le sentiment d'appartenance ; un mot d'appréciation peut être aussi puissant qu'une récompense officielle. »</i> <i>« Mon inspiration vient de l'observation, de l'écoute et du questionnement constant de moi-même avec empathie. »</i>