



Intervista – Centro Donna Lilith

WP 2

Attività 1 (Intervista ai leader)

Sviluppato da Upwell | Novembre, 2025

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



**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.

Metadati dell'intervista

Data dell'intervista:	09.07.2025
Nome dell'intervistatore:	Marco De Cave (realizzazione video: Francesco Pacifici e Giuseppe Zitarelli)
Consenso per la raccolta dati	sì
Osservazioni aggiuntive sull'intervista	

Incontra il leader

Nome:	Chiara Sanseverino
Età:	41
Genere:	Donna
Ruolo e posizione attuali:	President
Anni di esperienza lavorativa:	+10
Anni in ruoli di leadership:	2
Organizzazione:	Centro Donna Lilith
Settore di attività:	Gender mainstreaming
Paese / Città:	Italia, Latina
Dimensioni dell'organizzazione:	☐ Micro ☐ Piccola X Media ☐ Grande

Intervista

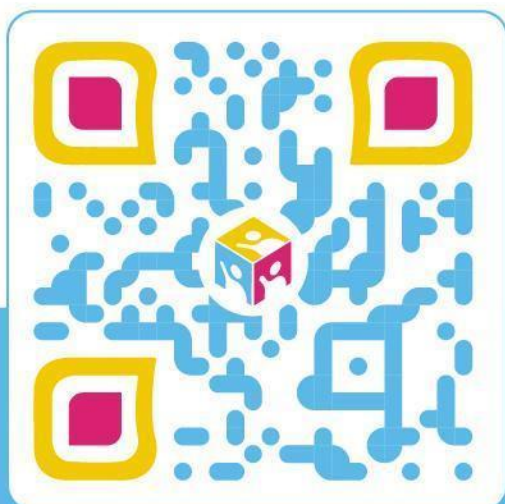
Sezione	Contenuto	Frasi da ricordare
Il percorso verso la leadership Momenti chiave, sfide, valori	Il percorso dell'intervistata per diventare Presidente del Centro Donna Lilith si è basato principalmente su intuizione, passione e sulla capacità di cogliere i momenti giusti. Entrata nel 2021 come operatrice in prima linea contro la violenza, è rapidamente cresciuta ricoprendo ruoli di coordinamento in altri due centri, prima di essere nominata ed eletta Presidente. Il suo stile di leadership prospera sotto responsabilità, bilanciando molteplici ruoli e mantenendo un rapporto empatico e orizzontale con il personale. Sottolinea l'importanza di guidare con l'esempio, assumendo le responsabilità con calma e promuovendo la decisione collettiva. I valori chiave includono resilienza, empatia e impegno per la sostenibilità a lungo termine dell'organizzazione.	«Ogni sfida è stata un'occasione per mettere alla prova la mia resilienza e riscoprire il motivo per cui ho scelto di lavorare in questo campo.» «Ho imparato che valori come equità ed empatia non sono principi astratti, ma strumenti concreti per guidare le decisioni.»
Il tuo approccio alla leadership Inclusione, processo decisionale, visione	La leadership si esercita in modo collaborativo piuttosto che gerarchico. L'intervistata dà priorità alla partecipazione, allo scambio di idee e alla responsabilità condivisa. Il suo approccio garantisce che il personale si senta supportato, coinvolto e responsabilizzato. Mantenere una comunicazione aperta e riconoscere le diverse esperienze professionali — psicologia, lavoro sociale, diritto ed educazione — consente al team di valorizzare la propria competenza collettiva. L'inclusione non è solo aspirazionale; essa si concretizza attraverso formazione continua, riflessione e consapevolezza dei bisogni del personale.	«Inclusione significa dare responsabilità anche a chi è alle prime armi, perché è così che si costruisce la fiducia.» «Il processo decisionale non è mai unicamente dall'alto verso il basso: faccio affidamento sull'ascolto e sulla riflessione collettiva per raggiungere chiarezza.»
Guidare il cambiamento Strategie per risultati sostenibili e positivi	Integra responsabilità operative, strategiche e focalizzate sulla comunità. Ciò include garantire la sostenibilità economica attraverso finanziamenti, sovvenzioni e donazioni, promuovendo al contempo un ambiente di lavoro socialmente sostenibile in cui i professionisti possano crescere. La collaborazione si estende a istituzioni locali, servizi sociali, forze dell'ordine e altre ONG. Visibilità e credibilità nella comunità sono fondamentali per raggiungere un impatto significativo. L'organizzazione si impegna attivamente in programmi di educazione e sensibilizzazione, soprattutto nelle scuole, per sfidare gli stereotipi e promuovere l'uguaglianza. Un altro punto chiave	I nostri progetti funzionano quando le persone si sentono parte di uno scopo condiviso, non semplici esecutori di un piano. L'impatto non si misura solo in numeri, ma nella capacità di creare opportunità durature per le nuove generazioni.

	menzionato è la trasformazione delle ONG e delle amministrazioni pubbliche in termini di integrazione della prospettiva di genere, con risultati eccellenti.	
Pregiudizi e appartenenza Strumenti, pratiche, consapevolezza	Il personale partecipa regolarmente a corsi di formazione per riconoscere e mitigare i pregiudizi di genere, garantendo inclusività nelle interazioni con donne e persone che si identificano come donne. L'integrazione della prospettiva di genere non è neutra; pertanto, gli operatori professionali che si dedicano alla formazione devono essere coloro che abbracciano tutti gli aspetti dell'integrazione di genere e superano le proprie barriere. L'organizzazione enfatizza la consapevolezza dei pregiudizi impliciti attraverso generazioni, background professionali e contesti culturali. Gli strumenti pratici includono sessioni di riflessione strutturate, mentorship e la creazione di spazi sicuri per il dialogo. Inoltre, la formazione si estende agli attori esterni, come le imprese locali e le ONG, per sostenere l'uguaglianza di genere e l'inclusione nelle pratiche di assunzione, nelle politiche e nella cultura organizzativa. In particolare, il mainstreaming di genere è una pratica che applica sistematicamente un approccio di genere a tutti gli aspetti di un'organizzazione, ad esempio: il processo decisionale, il reclutamento dei volontari, l'uso digitale, la sicurezza informatica, ecc.	«Riconoscere i pregiudizi inizia con l'ammettere che li abbiamo tutti e con la creazione di spazi in cui possano essere messi in discussione.» «La gestione dei volontari richiede un mentoring strutturato e ruoli chiari: senza questi, il buon intento rischia di andare sprecato.» «Dobbiamo inoltre essere vigili rispetto ai rischi nascosti, come le molestie di genere, e stabilire meccanismi di prevenzione e segnalazione.»
Condivisione di ciò che funziona Ispirazione, esempi, strumenti trasferibili	Le buone pratiche sono condivise a livello nazionale attraverso reti di centri educativi di genere, nonché altri centri antiviolenza, favorendo lo scambio di conoscenze e l'adozione di interventi efficaci. Internamente, promuovere l'empatia, sospendere il giudizio e incentivare l'ascolto attivo sono strumenti fondamentali. Esternamente, l'organizzazione propone workshop e webinar alle aziende per riflettere sull'uguaglianza di genere nelle loro strutture, sull'accesso alle opportunità e sulle politiche di inclusione. Pratiche concrete e trasferibili includono sessioni di sensibilizzazione sui pregiudizi, giochi di ruolo interattivi per sviluppare empatia e approcci partecipativi nei processi decisionali che favoriscono una partecipazione equa negli ambienti professionali.	“Delegare con fiducia e poi rivedere insieme consente alle persone di crescere senza timore di sbagliare.” “Anche un piccolo riconoscimento costruisce un senso di appartenenza; una parola di apprezzamento può avere la stessa forza di un premio formale.” “La mia ispirazione nasce dall'osservare, dall'ascoltare e dal continuo interrogarmi con empatia.”



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.