



**FIT FOR THE
FUTURE**

Entrevista - Chiara Sanseverino

WP 2

Atividade 1 (Entrevista com Líderes)

Desenvolvido por Upwell | Novembro, 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Metadados da entrevista

Data de entrevista:	09.07.2025
Nome do entrevistador:	Marco De Cave (video making: Francesco Pacifici + Giuseppe Zitarelli)
Consentimento para recolha de dados	Sim
Comentários adicionais sobre a entrevista	

Conheça o Líder

Nome:	Chiara Sanseverino
Idade:	41
Género:	Feminino
Função e cargo atuais:	Presidente
Anos de experiência profissional:	+10
Anos em Cargos de Liderança:	2
Organização:	Centro Donna Lilith
Setor de atividade:	Transversalidade de género
País / Cidade:	Itália, Latina
Tamanho da organização:	☐ Micro ☐ Pequena X Média ☐ Grande

Conteúdo principal da entrevista

Secção de Entrevistas	Resumo das respostas	Citações seleccionadas
O Caminho para a Liderança Momentos-chave, desafios, valores	O percurso da entrevistada até se tornar presidente do Centro Donna Lilith foi marcado pela intuição, pela paixão e pela capacidade de aproveitar as oportunidades. Tendo ingressado na organização em 2021 como agente da linha da frente no combate à violência, rapidamente ascendeu a cargos de coordenação em outros dois centros, antes de ser nomeada e eleita presidente. O seu estilo de liderança destaca-se pela responsabilidade, equilibrando múltiplas funções e mantendo uma relação empática e horizontal com a equipa. Ela enfatiza a liderança pelo exemplo, assumindo as responsabilidades com serenidade e promovendo a tomada de decisões coletivas. Os seus principais valores incluem a resiliência, a empatia e o compromisso com a sustentabilidade da organização a longo prazo.	<i>“Cada desafio tornou-se uma oportunidade para testar a minha resiliência e redescobrir porque é que escolhi trabalhar nesta área.”</i> <i>“Aprendi que valores como a justiça e a empatia não são princípios abstratos, mas ferramentas práticas para orientar decisões.”</i>
A sua abordagem para liderar Inclusão, tomada de decisões, visão	A liderança é exercida de forma colaborativa, e não hierárquica. A entrevistada prioriza a participação, a troca de ideias e a responsabilidade partilhada. A sua abordagem garante que os colaboradores se sintam apoiados, envolvidos e capacitados. Manter uma comunicação aberta e reconhecer as diversas formações profissionais — psicologia, serviço social, direito e educação — permite à equipa tirar partido da sua experiência coletiva. A inclusão não é apenas uma aspiração; é posta em prática através de formação contínua, reflexão e sensibilização das necessidades dos colaboradores.	<i>“A inclusão significa dar responsabilidade até a quem está a começar, porque é assim que se constrói a confiança.”</i> <i>“A tomada de decisões nunca é feita apenas de cima para baixo: confio na escuta ativa e na reflexão coletiva para chegar à clareza.”</i>
Impulsionando a Mudança Estratégias para resultados sustentáveis e positivos	Integra responsabilidades operacionais, estratégicas e orientadas para a comunidade. Isto inclui garantir a sustentabilidade económica através de financiamento, subsídios e donativos, promovendo ao mesmo tempo um ambiente de trabalho socialmente sustentável, onde os profissionais possam prosperar. A colaboração estende-se às instituições locais, aos serviços sociais, às forças policiais e a outras ONG. A visibilidade e a credibilidade na comunidade são fundamentais para alcançar um impacto significativo. A organização envolve-se ativamente em programas de educação e sensibilização, principalmente nas escolas, para combater estereótipos e promover a igualdade. Outro ponto-chave referido é a transformação das ONG	<i>Os nossos projetos funcionam quando as pessoas se sentem parte de um propósito comum, e não apenas executoras de um plano.</i> <i>O impacto não se mede apenas em números, mas na capacidade de criar oportunidades a longo prazo para a geração mais jovem.</i>

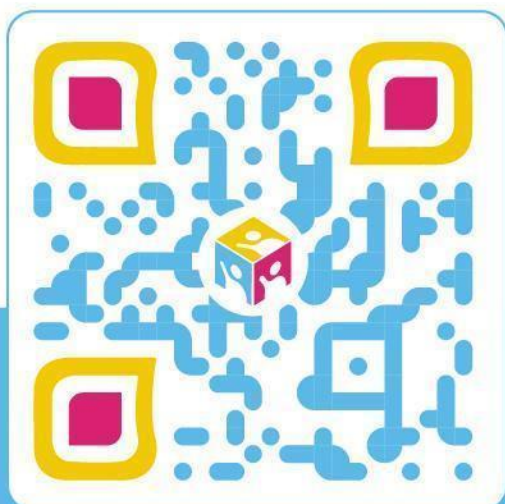


	e das administrações públicas em termos de transversalidade da perspetiva de género, com ótimos resultados.	
Preconceito e Pertença Ferramentas, práticas, sensibilização	Os colaboradores participam regularmente em formações para reconhecer e mitigar os preconceitos de género, garantindo a inclusão nas interações com mulheres e pessoas que se identificam com o género feminino. A transversalização da perspetiva de género não é neutra; por conseguinte, os profissionais que trabalham na formação de outras pessoas devem ser aqueles que abraçam todos os aspectos da transversalização da perspetiva de género e ultrapassam as suas próprias barreiras. A organização enfatiza a sensibilização para os preconceitos implícitos entre gerações, formações profissionais e contextos culturais. As ferramentas práticas incluem sessões de reflexão estruturadas, mentoria e a criação de espaços seguros para o diálogo. Além disso, a formação estende-se a intervenientes externos, como empresas locais e ONG, para apoiar a igualdade de género e a inclusão nas práticas de contratação, nas políticas e na cultura organizacional. Em particular, a transversalização da perspetiva de género é uma prática de aplicar sistematicamente uma abordagem de género a todos os aspetos de uma organização, por exemplo: tomada de decisões, recrutamento de voluntários, utilização de tecnologias digitais, cibersegurança, etc.	<i>“Reconhecer o preconceito começa por admitir que todos o transportamos e por criar espaços onde possa ser contestado.”</i> <i>“A gestão de voluntários exige mentoria estruturada e funções claras — sem isso, a boa vontade corre o risco de ser desperdiçada.”</i> <i>“Precisamos também de estar atentos a riscos ocultos, como o assédio de género, e estabelecer mecanismos de prevenção e denúncia.”</i>
Partilhando o que funciona Inspiração, exemplos, ferramentas transferíveis	As boas práticas são partilhadas a nível nacional através de redes de centros de educação em género, bem como de outros centros de combate à violência, possibilitando a troca de conhecimentos e a adoção de intervenções eficazes. A nível interno, o fomento da empatia, a suspensão do juízo e a promoção da escuta ativa são ferramentas fundamentais. Externamente, a organização oferece workshops e webinars para que as empresas reflitam sobre a igualdade de género nas suas estruturas, o acesso a oportunidades e as políticas de inclusão. As práticas concretas e transferíveis incluem sessões de sensibilização sobre os enviesamentos, dramatizações interativas para o desenvolvimento da empatia e abordagens participativas na tomada de decisões que enfatizam a participação equitativa em ambientes profissionais.	<i>“Delegar com confiança e depois rever em conjunto permite que as pessoas cresçam sem medo de falhar.”</i> <i>“Até um pequeno reconhecimento constrói um sentimento de pertença; uma palavra de apreço pode ser tão poderosa como uma recompensa formal.”</i> <i>“A minha inspiração vem da observação, da escuta e do questionamento constante de mim mesma com empatia.”</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.