



Interview - Karin Lange

WP 2

Actividad 1 (Entrevista líderes)

Developed by Wisamar | July, 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Metadatos de la entrevista

Fecha de la entrevista:	22.07.2025
Nombre del entrevistador:	Franziska Bommas
Consentimiento para la recogida de datos	sí
Observaciones adicionales sobre la entrevista	La entrevista se realizó en línea.

Conoce al líder

Nombre:	Karin Lange
Edad:	52
Género:	Mujer
Cargo y puesto actual:	Presidenta de la asociación «einsmehr»
Años de experiencia laboral:	15
Años en cargos de liderazgo:	15
Organización:	Einsmehr Initiative Down-Syndrom Augsburg
Sector de actividad:	Social
Ciudad:	Alemania, Augsburg
Tamaño de la organización:	☐ Micro ☐ Pequeña ☐ Mediana xGrande

Contenido principal de la entrevista

Sección de entrevistas	Resumen de respuestas	Citas seleccionadas
El camino hacia el liderazgo Momentos clave, desafíos, valores	El camino de Karin Lange hacia el liderazgo comenzó de forma involuntaria, impulsado por una necesidad personal y su compromiso con la comunidad. Tras mudarse a Augsburgo y participar en un grupo de autoayuda para padres de niños con síndrome de Down, impulsó la fundación de la asociación «Einsmehr» cuando ese grupo corría el riesgo de disolverse. Su experiencia profesional en el sector hotelero contribuyó a definir su papel, lo que la llevó a alcanzar importantes hitos: fundar un hotel que contrata por igual a personas con y sin discapacidad, crear una academia de formación y poner en marcha el proyecto inclusivo «Backmobil». Estos esfuerzos se basaron en sólidos valores de inclusión, resolución práctica de problemas y liderazgo orientado al trabajo en equipo. Con el tiempo, asumió un papel de liderazgo de cara al público. Ella destaca que el liderazgo se basa en una visión colectiva, no en la jerarquía, y cree profundamente en la colaboración orientada al futuro a través de iniciativas como talleres informativos y actividades de equipo.	«Fue fácil dar el paso y decir: ahora voy a crear la asociación y organizar diversos eventos, vamos a ver qué quieren nuestros miembros, y eso era y es absolutamente lo mío y me enriquece totalmente, y realmente me siento muy a gusto en ese entorno». «Tenemos 24 empleados allí, y exactamente la mitad de ellos tienen discapacidades muy diferentes, porque así es como son las cosas. La inclusión significa que cualquiera que quiera solicitar un puesto en nuestra empresa puede hacerlo, y luego nosotros valoramos si encaja en este equipo». «No nos veo como una jerarquía, sino como un gran equipo».
Tu enfoque para liderar Inclusión, toma de decisiones, visión	Karin Lange da prioridad al reconocimiento y el respeto a nivel individual. Practica un liderazgo profundamente personal, se acuerda de los cumpleaños, hace un seguimiento de los retos y reconoce las contribuciones tanto en privado como en público. Su visión de la inclusión se vive a diario: las decisiones del personal se toman en función de los puntos fuertes, no de las deficiencias, y todas las opiniones se valoran por igual. Se asegura de que los logros, incluso los más pequeños, se aprecien públicamente, y fomenta activamente los comentarios. Un cambio sostenible y empoderador fue la transición del trabajo totalmente voluntario a los puestos remunerados, navegando con sensibilidad por la complejidad de la equidad entre los voluntarios y el personal contratado. Ella cree que el liderazgo se comparte y se construye a través de la confianza,	«No, intento estar muy atento, saber cuándo son sus cumpleaños, si tienen algún problema, hacer un seguimiento, para que realmente se sientan vistos y no solo en su función». «(...) tenemos que cuidarnos mucho unos a otros porque somos un equipo inclusivo, pero al mismo tiempo esa es también nuestra fuerza, (...)».

	la empatía y el fomento de un entorno seguro en el que todos se sientan vistos y valorados.	
Impulsando el cambio Estrategias para obtener resultados sostenibles y positivos	El liderazgo de Karin Lange fomenta la colaboración a todos los niveles, desde las reuniones mensuales de la junta directiva hasta las asociaciones entre organizaciones. Busca la responsabilidad compartida y participa en la toma de decisiones a través de un diálogo frecuente, en lugar de directivas jerárquicas. Los resultados se evalúan a través de impactos tangibles, como el empleo de personas con discapacidad en el mercado laboral, los comentarios de los participantes y el aumento de las asociaciones con empresas. El éxito también se mide a través de momentos emotivos, como ver a equipos inclusivos celebrados en festivales o a jóvenes voluntarios conmovidos por su experiencia. El alcance de su trabajo (por ejemplo, la divulgación en las escuelas, los eventos públicos) ha creado un modelo sostenible de inclusión que se extiende más allá de su organización a la sociedad en general.	«Cuando se trata de la nueva generación, hay que encontrar a alguien que encaje, alguien a quien poder acudir cuando se tiene alguna preocupación o necesidad, alguien que pueda continuar el trabajo igual de bien, alguien que pueda unir todo». «Pero el hecho de que todavía haya tan pocos que estén en contacto con personas con discapacidad nos lleva a creer que se podría lograr mucho más en términos de inclusión e igualdad si creáramos muchos más espacios para ello, por lo que estamos difundiendo el mensaje por todas partes».
Sesgo y pertenencia Herramientas, prácticas, concienciación	Karin Lange y su equipo utilizan diversas herramientas para promover la concienciación sobre los prejuicios y garantizar la pertenencia, entre ellas la reflexión estructurada durante los retiros y las Klausurtagungen (jornadas estratégicas), mecanismos de retroalimentación continua y consejos asesores que incluyen a miembros con síndrome de Down. Diseñan sus grupos y proyectos para fomentar la confianza, algo esencial para que se escuchen las voces diversas. Las conversaciones informales periódicas y las reuniones específicas son herramientas clave para identificar las lagunas en materia de inclusión. Se crea un espacio para que todos los miembros sean escuchados, ya sea en grupos juveniles, en eventos sociales o en sesiones de retroalimentación, lo que garantiza no solo la participación, sino también la copropiedad de su cultura inclusiva.	«Para que puedan participar en todas partes, para que la inclusión funcione no solo según las ideas de los padres, sino también según las ideas de nuestros miembros y nuestros hijos». «Nuestras reuniones de la junta directiva siempre están abiertas al público, por lo que cualquier miembro puede asistir, pero también envío siempre un correo electrónico circular para que nos hagáis saber si tenéis algo que decir pero no queréis venir a la reunión o no queréis decirlo allí. En ese caso, confiad en mí y contadme vuestras preocupaciones.

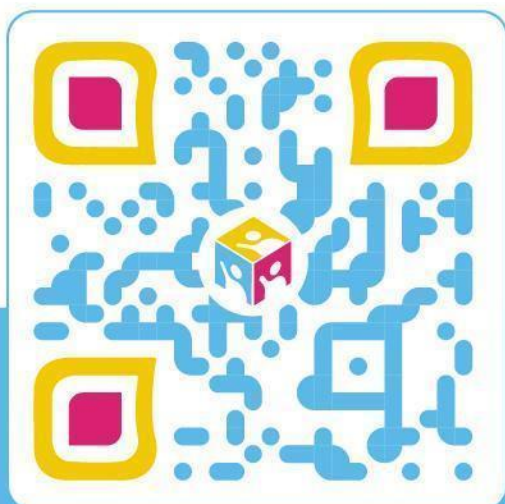


		Hablad conmigo en privado y siempre os daré varias opciones».
Compartir lo que funciona Inspiración, ejemplos, herramientas transferibles	Karin Lange aboga por probar cosas sin miedo al fracaso. Muchas de sus iniciativas exitosas comenzaron siendo pequeñas: el hotel, la academia, el Backmobil, la divulgación escolar. Estas crecieron a través del aprendizaje iterativo y la retroalimentación. Ella destaca la importancia de las rutinas regulares centradas en la comunidad, como las comidas compartidas, los eventos de agradecimiento y el reconocimiento personal de las contribuciones. La inspiración proviene de las experiencias vividas y la innovación de base, más que de la teoría formal. También menciona la red Embrace como un recurso para el aprendizaje entre pares entre hoteles inclusivos, donde se intercambian personal e ideas. Su filosofía es sencilla: «Si no somos nosotros, ¿quiénes entonces?», animando a otros a actuar, adaptarse y crear cambios a través de la acción.	«Por supuesto, reuniones periódicas, escuchar con regularidad, una vida comunitaria regular en un sentido positivo, para que no solo os reunáis para trabajar, sino también por otros motivos». «Si no somos nosotros, ¿quiénes entonces?». «Y yo siempre digo: si no lo hacemos nosotros, ¿quién lo hará? También puedes tener limitaciones, también puedes encontrar obstáculos en tu camino, o también puedes encontrar un muro y decir que era algo que queríamos hacer, pero que simplemente no podemos seguir adelante. Pero eso no importa en términos de la experiencia que hemos adquirido hasta ese momento, hasta ese muro. Puedes transmitirlo a otros comités y decirles que lo prueben, o puedes decir que hemos adquirido esta experiencia durante este tiempo. No hemos logrado el objetivo, pero ahora podemos utilizar la experiencia para un contexto diferente, para una acción diferente. Creo que mi lema es simplemente probar cosas».



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.