

Líderes con diversidad funcional

Robert W. De Miguel
Arquitecto
<https://rwdmm.weebly.com/>

Están cambiando las estructuras de liderazgo. Los líderes ya no son machos-alfa aunque todavía existen porque en algún momento es lo que se valoraba. La actitud de los líderes alfa es casi militar, autoritaria, y de jefe. Garantizan el patriarcado de la empresa, y así los procesos autoritarios. Pero la diversidad funcional contradice esa estructura de géneros. Los líderes ahora son beta y promueven los valores de diversidad funcional. Con estos valores se garantiza el dinamismo de la empresa y se desarrolla un ambiente de diversidad, hibridación, flexibilidad, y adaptación.

El mundo se entiende si es accesible. La arquitectura y la ciudad no deben tener barreras para personas con diversidad funcional. Ahora se habla que estas personas tienen que ser incluidas en la sociedad, tener trabajo, casa, y poder hacer las mismas actividades que realizan las demás personas. Pero cuando pedimos ser incluidos quiere decir que todavía estamos excluidos en este mundo discriminatorio. Se dice que tenemos que volver a un modelo social preexistente. Pero eso es difícil porque para que una empresa me incluya tiene que aceptar el cambio que genera mi presencia. Las empresas y la sociedad se resisten a esas transformaciones. Yo defiendo que nuestro objetivo es proponer otro modelo social y empresarial. Es preciso cambiar y transformar las empresas, el mundo, y la sociedad, para aceptarnos. A su vez, para poder cambiar la sociedad y las empresas tenemos que poder ser líderes y modelos sociales.

Estoy haciendo un curso en ESADE que enseña a emprender a personas con diversidad funcional. Me convierte en un líder. El programa es genial y realmente necesario para nuestro colectivo y la sociedad. Aunque no lo mencionan, el ambiente y los participantes ejemplifican las ventajas de tener líderes con diversidad funcional. La ventaja principal es humanizar la empresa y los proyectos. No intentamos ser héroes solitarios como nos etiquetan en arquitectura o en la famosa película *El Manantial*. Estos nuevos líderes muestran su vulnerabilidad, favorecen la construcción de grupos, crean comunidad, y establecen una red de ayudas. Permiten que todas las personas involucradas puedan expresar sus ideas y sus miedos. Eso beneficia a la sociedad y a las empresas.

Las organizaciones donde hay más mujeres, hay más personas étnicamente diferentes, y con diversidad funcional, son más globales y diversas. Los líderes beta formados por personas con diversidad funcional, promueven y garantizan la

colaboración y el progreso. Estas organizaciones son más creativas, innovadoras, dinámicas, flexibles, ágiles, y complejas desde el punto de vista positivo. Se adaptan al cambio. Los líderes beta pretenden la incorporación de todas las personas, e intentan crear comunidad. Son líderes más flexibles. Buscan el consenso y la empatía. Socialmente prefieren una diversidad de capacidades. Yo lo hago.