



NOSOTRAS.COM

[Actualidad »](#) [Moda »](#) [Belleza »](#) [Fitness »](#) [Salud »](#) [Decoración](#) [Bodas »](#) [Bebés/Mamás](#) [Ocio »](#) [Sexo/Amor »](#)

María Luisa de Contes: "igualdad y diversidad aportan y generan riqueza"

ACTUALIDAD | Me gusta Compartir 5 Twitter 21 G+ 4



Vuelo

Buscador de vuelos baratos. Vuelos de bajo coste.



Autor: Womenalia | 26/07/2013

María Luisa De Contes es **Responsable de Diversidad y Women@Renault España**, además, es la presidenta del **Foro Mujeres Diálogo** y vicepresidenta de la **Asociación de Amistad Hispano-Francesa Diálogo**. Asimismo, De Contes ha recibido recientemente el galardón **Premio Trophées Femmes 3000**, en la categoría de **Emprendimiento Responsable**, por la creación del Foro Mujeres Diálogo (FMD).

Womenalia ¿Cuántas mujeres tenéis en plantilla en vuestra empresa?

María Luisa de Contes. En el **Grupo Renault España**, contamos con un 15 % de mujeres en nuestra plantilla, lo que supone un aumento del 325% en comparación con el año 2000. Es de destacar que las filiales comerciales (RECSA 37,4%) y financieras (RCI 50,7%) cuentan con cifras muy superiores a la filial industrial (RESA: 12.8%) debido a que la incorporación de las mujeres en los métiers técnicos y mecánicos es más lenta.

W. ¿Por qué se implementó la iniciativa Women Renault?

M.L.C. Se parte de la necesidad de que Renault refleje la diversidad y contemple ésta como ventaja competitiva. **"Drive the Change"** es el lema corporativo de Renault, que expresa los valores profundos de la cultura de empresa, como son el entusiasmo, la innovación y la proximidad, que supone plantear una nueva ruptura en la concepción y uso del automóvil. Son valores que abogan por el progreso y la igualdad en todos los ámbitos. Asimismo según diversos estudios, las mujeres deciden directa e indirectamente el 60% de las compras de vehículos. **Ellas** por tanto, cada vez más **"conducen el cambio"**.

En 2006, la promoción interna de las mujeres se convierte en una prioridad y se concreta con el acuerdo de colaboración con el **"Women's Forum for Economy and Society"**, que fue firmado en nombre de la Alianza Renault-Nissan en 2008. En 2009, un grupo de 15 mujeres de la Alta Dirección de Renault presentaron un Plan recopilando las propuestas de más de 100 mujeres de todos los departamentos de la empresa. El **Plan Women@Renault** se aprueba en 2010 por el Consejo Ejecutivo de Gobernanza y se pone en marcha la red **Women@Renault**. Una vez lanzado en Francia, España fue uno de los primeros países en lanzar su propia red (abril 2011) con su propio Plan de Acción.

W. Es Presidenta del Foro Mujeres Diálogo, ¿cómo impulsó la asociación?

M.L.C. Al ser nombrada **Vicepresidenta de la Asociación Diálogo en 2002**, era la **primera y única mujer Vocal del Consejo de Administración** y me di cuenta enseguida que el hecho de que el órgano de decisión estuviera compuesto únicamente por hombres hacía que las decisiones sean irremediamente uniformes y no reflejaba la diversidad de nuestra sociedad civil. Por ejemplo, muy pocas mujeres estaban invitadas como ponentes puesto que el círculo de contactos de los miembros quedaba limitado a un mundo exclusivamente masculino. Además, y por razones tanto profesionales como personales, venía reuniéndome cada vez más con mujeres diplomáticas, ejecutivas, juristas, científicas y otros perfiles muy diversos, y dichas reuniones se convirtieron poco a poco en reuniones de **trabajo** hasta que algún día, durante un desayuno en la **Résidence del**

BUSCADOR

Buscar:

ACTUALIDAD



ACTUALIDAD



Embajador de Francia en España, decidimos crear un grupo de trabajo con el fin de dar más visibilidad a las mujeres. Como todas éramos francesas o españolas francófonas, estábamos convencidas que nuestra labor sería una fuente de enriquecimiento para la **Asociación de Amistad Hispano-francesa Diálogo** y por ello se creó el **Foro Mujeres** en dicho marco.

W. ¿Cuál es su opinión referente a las cuotas en los consejos de administración?

M.L.C. Las leyes constituyen el primer remedio para hacer avanzar la sociedad y **soy favorable a la imposición de cuotas**, tanto en el sector privado como público. Es la única forma de acelerar el movimiento para que no tengamos que esperar otros 60 años. Sólo hay que mirar un poco más allá de nuestras propias fronteras, en Noruega o Finlandia por ejemplo para comprobar los resultados positivos, no sólo en materia de management y toma de decisiones sino también a nivel de rentabilidad.

W. ¿Se ha encontrado obstáculos por ser mujer a lo largo de su vida profesional?

M.L.C. La verdad es que os podría contar numerosas anécdotas sobre mi recorrido profesional y momentos claves de mi carrera que he desarrollado en un sector muy masculino. Cuando me ocupaba de Red Europea de concesionarios por ejemplo, tuve que hacer un giro de Francia y recuerdo haber llegado a una cita con un Director de ventas, que me dio la bienvenida diciéndome: "Disculpe, no puedo atenderla, sólo trabajo con hombres" y le contesté "Pues estupendo, ¡yo también solo trabajo con hombres!". Era un sector difícil y particularmente masculino pero siempre me han respetado porque era competente.

Es verdad que creo que **a las mujeres nos incumbe siempre demostrar y probar que somos competentes y he tenido la sensación en varias ocasiones que me exigían más porque era mujer** pero a mí personalmente los desafíos me estimulan. Recuerdo también cuando pedí un cambio de puesto después de 3 años en la filial CAT mi jefe me despidió diciéndome lo siguiente: "Maria, te dejo que te vayas porque no eres un hombre": significaba que, de haber sido un hombre, me hubiera asignado un puesto de responsabilidad.

Además, el tema de la conciliación vida personal y vida profesional resulta todavía más complicado para una mujer que para un hombre. Creo que desgraciadamente he tenido que llegar a mi posición actual, comportándome como "un hombre", es decir renunciando a una vida de madre completamente realizada. En efecto, aceptando movi­lidades continuas y puestos que necesitaban mucha flexibilidad y adaptabilidad, **fue imposible conciliar mi vida profesional con mi vida personal**. Renuncié a tener más de un hijo porque mi ambición y proyecto profesional eran mis prioridades.

Por ello, creo que la mujer actual no tiene que seguir este camino y aceptar que se plantee todavía como una elección. En nuestro Plan de Acción en Renault Women@Renault, **luchamos para eliminar el conflicto** al que se enfrenta la mujer entre su vida personal y familiar y que no sea más el resultado de una elección sino que se pueda realizar los dos perfectamente. De hecho, observo que la nueva generación con la que trabajo ha cambiado de filosofía. En efecto, son muy profesionales y trabajan mucho pero también tienen una filosofía más compatible con la vida familiar cuando en mi época sólo pensábamos en nuestra vida profesional.

W. ¿Existe un tipo de liderazgo femenino?

M.L.C. Creo que el comentario que hizo **Michelle Bachelet** hablando del mundo de la política se adapta también, perfectamente, al mundo de la empresa; y cito: "**Cuando una mujer entra en una empresa, la mujer cambia; cuando muchas mujeres entran en una empresa, es la empresa que cambia**".

La mujer aporta frescura organizativa a las empresas, porque la mujer es diferente al hombre en su estilo de liderazgo, dado que **desarrollamos más la inteligencia emocional**. Por mi experiencia, puedo decir que las mujeres hacen un mayor uso de indicadores o medidas de desempeño empresarial de tipo no financiero, como indicadores de innovación o responsabilidad social. Se trata de un **liderazgo más participativo** en los Consejos de Administración reduciendo así la preponderancia del Presidente; es decir, las mujeres suelen aportar más que los hombres al **plantear alternativas** a las opiniones de sus Presidentes; los hombres suelen ser más seguidistas y más reacios a manifestar una argumentación que sea contraria a lo que haya expuesto su Presidente, y todo ello sin conflictividad.

En definitiva, **la mujer humaniza la empresa**. Entiendo por humanizar el sacar lo mejor de cada persona, haciéndolos crecer en todos sus aspectos. **La igualdad y la diversidad son fundamentales, porque finalmente aportan y generan riqueza**. Es un valor para la empresa: muchos estudios demuestran la relación existente entre la presencia de la mujer entre los altos cargos, incluyendo los Consejos de Administración, y la rentabilidad empresarial.

W. Tres consejos para mujeres que quieren ser directivas.

Primero -y posiblemente lo principal- es que tiene que estar muy bien preparada, es decir, ser competentes y trabajar mucho demostrando interés en todos los proyectos. No hay pequeños y grandes proyectos. **Ser competente constituye el requisito mínimo para tener un puesto de responsabilidad**; pero tal y como las cifras nos lo demuestran, no es suficiente. Les aconsejo a las mujeres que empiecen su carrera que no paren de formarse, porque a nosotras las mujeres se nos pide que demos­tremos saber más que los hombres para estar ahí. También tenemos que tener audacia en los momentos claves de nuestra carrera y confianza en nosotras mismas para que los prejuicios o estereotipos no nos impidan llegar a puestos de responsabilidad en la empresa así como **deshacernos del sentimiento de culpa y frustración**.

W. ¿Qué le parecen iniciativas como Womenalia?



M.L.C. Me parece fundamental trabajar en el networking entre las mujeres, puesto que tradicionalmente ha sido una actividad desarrollada más por los hombres. En efecto, es crucial tanto a nivel interno de la empresa como a nivel externo que **las mujeres trabajen estando permanentemente conectadas**.

Entrevista elaborada por Desirée García. Puedes seguirla a través de su Twitter @desiregch

Noticias relacionadas en nosotras.com

- "El éxito de la empresa depende de la gestión de sus talentos", Diane Clarke, de Managers Studio (0)
- Teresa Perucho, Genyca: "Nos conocen por el laboratorio de las chicas" (0)
- Sandra Bruna, agente literario: "No creo en la división masculino/femenino, ni en marcar por géneros" (0)
- Nuria Bravo "Conseguir el reconocimiento es una gran motivación" (0)
- Entrevista a Sonia Caño: "Para superar los retos debes conocer tus propias limitaciones" (0)

Más sobre: [area profesional](#) | [entrevistas](#) | [trabajo](#) | [womenalia](#) |

Me gusta Compartir 5 Twitter 21 g+1 4

 <p>Kendall Jenner y Kylie Jenner, ahora empresarias de moda</p>	 <p>Francesas asustan médicos <i>Publicidad</i></p>	 <p>Cómo eliminar grasa de las caderas</p>	 <p>Cinco ejercicios básicos para tonificar piernas</p>
--	---	--	---

Escribe un comentario

Tu dirección de correo electrónico no será publicada. Los campos necesarios están marcados *

Nombre *
Correo electrónico *
Web
<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; min-height: 80px;">Comentario</div>

Escribe un comentario

Nosotras Media S.L.



»
«