

Comunicado de Prensa de [IFMA España](#)  
Uso inmediato.

*Celebración de la jornada Mujeres IFMA España: cambiando el futuro*

## Las mujeres del sector 'Facility Management' ponen en valor su trabajo, ante la transformación de las empresas por la pandemia

- Las ponentes señalan que los términos de la regulación del teletrabajo serán claves para que las organizaciones puedan potenciar la flexibilidad horaria, la conciliación y el trabajo desde cualquier lugar
- La crisis del Covid-19 ha golpeado más a las mujeres trabajadoras: la tasa de empleo es un 11% más baja que la de los hombres y su tasa de paro es 3,5 puntos superior, según la Encuesta de Población Activa (EPA)

Madrid, 14 de julio de 2020. “Tenemos cualidades muy demandadas en el mercado. En época de pandemia, ser proactivas, flexibles, humanas, creativas, resilientes, colaborativas, nos va a permitir desarrollarnos más. Se pueden romper los esquemas y estamos en el camino”, han expuesto las seis componentes de la mesa redonda ‘[Mujeres IFMA España: Cambiando el futuro](#)’, celebrada este viernes de forma virtual por la Asociación Española de Facility Management para poner en valor el papel de la mujer en la transformación de las empresas por la pandemia.



El encuentro ha contado con la participación de expertas del sector como **Raquel Cruz**, directora de división en ISS Facility Services España, directora de la Comisión de Diversidad e Inclusión de IFMA España y moderadora del evento; **Carmen Castellano**, Business Unit Manager CT Activa Solutions; **Eva Morillas**, del departamento de Proyectos de

Ilunion Facility Services; **Marta Sevilla**, consultora estratégica en Gestión del Cambio; **Soledat Berbegal**, Branding Reputation Counsellor Director – ACTIU y **Jordana Galicia**, Head of marketing and communication en ISG Iberia.

Todas ellas, tuvieron ocasión de hablar de muchos temas. No sólo centraron su mensaje en trasladar la importancia que tiene la mujer en el Facility Management y más, hoy en día, sino que también tocaron otros muchos asuntos de gran interés para todos, como fueron el teletrabajo, la retención del talento, el liderazgo, la igualdad de género, la conciliación, la gestión del cambio, etc.

### Retención del talento

Uno de los cambios más claros que la crisis del Covid-19 ha instaurado en las empresas es la forma de retener el talento. **Eva Morillas**, ha señalado que aún más con la pandemia, “**las organizaciones tienen que cambiar lo que le ofrecen al trabajador y apostar por elementos que le satisfagan a nivel**

personal, a su bienestar, y a la conciliación”. Para ello, ha razonado, se necesita **“un modelo organizativo basado en la confianza con líderes tecnológicos”**. Con esto, según la experta, se obtendrán **“más beneficios por el aumento de la productividad, más fijación hacia la empresa y equipos más diversos y de distintas ciudades”**.

### Nueva regulación

Las ponentes coincidieron en que cómo se concrete la regulación del teletrabajo que el Gobierno ha propuesto implantar es clave para que las organizaciones puedan adoptar medidas para fomentar la conciliación o el trabajo desde cualquier lugar. **“Dependiendo de quién tenga que asumir los costes en prevención de riesgos laborales, o del grado de flexibilidad, dependerá si las empresas podrán permitírselo o no”**, ha apuntado **Raquel Cruz**.

En este punto, un cambio de paradigma más cercano al teletrabajo también afectará a las ciudades, al paisaje urbano, al transporte o a las oficinas. **“Si algo debemos aprender de esta pandemia es la necesidad de mantener reducidos los niveles de contaminación. Hay otras maneras de trabajar que nos permite cuidar el entorno”**, ha señalado **Carmen Castellano**.

Por su parte, **Soledad Berbegal** ha hecho hincapié en la necesidad de no perder nuestra esencia y cultura, e incorporar la parte social a través de la tecnología. **“Hay que poner en valor los espacios de las oficinas, que son una herramienta más y tienen que ofrecer una experiencia única para concentrar el conocimiento y la parte más humana. No nos olvidemos que somos seres sociales y necesitamos habilidades humanas para avanzar y captar talento”**, ha explicado. Sin embargo, le preocupa que la visibilidad de la mujer quede mermada por un aumento del teletrabajo y la disminución de salidas profesionales para conectar con los equipos y o para crecer profesionalmente. **“Desde casa se puede hacer marca personal, pero hay que equilibrarlo con las salidas”**, ha concluido.

Por otro lado, **Jordana Galicia** ha apostado por un cambio en el modelo de comunicación interna de las empresas que llegue también a los que no acuden presencialmente a la oficina o viven en otro país. **“El reto va a ser acercar al equipo que está físicamente lejos, con llamadas emocionales, detalles o un simple cómo estás”**, ha expuesto.

### Más perjudicadas laboralmente por la crisis,

La Encuesta de Población Activa (EPA) muestra que las mujeres han sido más golpeadas en la crisis del Covid-19. La tasa del empleo de las mujeres es un 11% más baja a la de los hombres, su tasa de paro está 3,5 puntos por encima y la brecha salarial se encuentra en un 12%. Recordando estos datos y las ventajas de tener un buen Plan de Igualdad, **Marta Sevilla** ha puntualizado que **“eso no significa que las mujeres no trabajen, sino que están más inmersas en la economía sumergida. En el ámbito empresarial, el impacto ha sido enorme. Tengo la sensación de que hemos dado un paso atrás”**.

Un asunto en el que se ha puesto especialmente el foco es el de la educación. **“No es tanto las oportunidades que tengas, sino las creencias internas que tengas para crecer”**, ha razonado **Carmen Castellano**, haciendo alusión al necesario aprendizaje igualitario de los hijos en edades tempranas para superar la barrera cultural de la desigualdad.

En conclusión, las expertas cerraron la mesa redonda invitando a sus compañeros de profesión a la próxima edición y haciendo autocrítica: **“En ocasiones nos falta capacidad de delegación (en los equipos y en el hogar), sentirnos merecedoras de nuestros logros y de nuestras capacidades y comunicar mucho más nuestros éxitos”**.

### **Sobre IFMA España**

*IFMA España nació en 2002 como capítulo español de la International Facility Management Association. Su objetivo es promover el conocimiento del Facility Management y del valor añadido que aporta al mundo empresarial y a la sociedad esta profesión. Recordemos que los Facility Managers son los profesionales encargados de gestionar todos aquellos aspectos que hacen que las empresas sean más eficientes y productivas en sus espacios de trabajo; y no solo empresas, sino también instalaciones e infraestructuras públicas y privadas.*

*En la actualidad IFMA España es la segunda asociación europea con más miembros. El perfil de asociado es el de profesionales independientes, Facility Managers de empresas y empresas proveedoras de servicios o de consultoría. En enero de 2011 se integró con la SEFM, fundada a su vez en 1998.*

*IFMA España promueve tres líneas estratégicas: celebración de eventos centrados en áreas específicas de alto interés profesional donde también se potencie el networking; una oferta formativa potente y actualizada y, en tercer lugar, una apuesta por la investigación (research) que aporte valor a toda la comunidad de gestión integral de bienes y servicios. Para alcanzar estos objetivos, IFMA España cuenta con 14 comisiones de trabajo especializadas y que actúan como grupos de trabajo. La presidenta de IFMA España es desde marzo de 2019, Lorena Espada.*

**Puedes seguir a IFMA España en Twitter [@IFMA\\_spain](#), en LinkedIn [IFMA España](#) y en la web [www.ifma-spain.org](http://www.ifma-spain.org)**

***Puedes ver el webinar completo clicando aquí [‘Mujeres IFMA España: Cambiando el futuro’](#),***

### **Más información**

**Comisión de Comunicación IFMA España**

**T. 619 345 761**

**[www.ifma-spain.org](http://www.ifma-spain.org)**