

IV Informe Fintech Women Network



Patrocinador



Con la colaboración



Índice

	Página
Asociación Española de Fintech e Insurtech	3
Introducción	4
Objetivos de Fintech Women Network	5
Metodología	6
1. Mujeres en empresas Fintech	7
2. Cargos y Responsabilidad	8
3. Políticas de igualdad	9
4. Discriminación	11
5. Conciliación	14
6. Covid – 19	16
Tendencias del sector	17
Conclusiones	18

La AEFI –Asociación Española de Fintech e Insurtech- es la patronal más representativa del ecosistema Fintech de Europa e Iberoamérica.

Asociados: **+ 170**

Partners: **20**

Verticales: **13**

La **misión** de la AEFI es colaborar, innovar e impulsar a España como líder en tecnología financiera; construir puentes en el ecosistema FinTech español, promocionando la interacción entre los principales players de la industria.

Los **cuatro pilares** de la asociación son:

Regulación y Proporcionalidad

Aceleración de la Innovación

Buenas Prácticas del Sector

Divulgación, comunicación y Género

Introducción



La iniciativa Fintech Women Network nació en 2018 en el seno de la AEFI, con el objetivo de promover al ecosistema Fintech como un sector de oportunidades, igualdad, paridad y desarrollo profesional.

A día de hoy, en nuestra cuarta edición reafirmamos el compromiso de la asociación por seguir mostrando la situación actual del ecosistema Fintech y de la industria financiera en nuestro país, así como, establecer los mimbres necesarios para crecer de forma sostenible y paritaria, ofreciendo oportunidades a todo el talento que existe en España en materia de innovación financiera y alentando a emprendedores a continuar con su espíritu creador y disruptivo.

Gracias a este informe, el ecosistema Fintech se ha convertido en uno de los sectores más demandados para desarrollar la carrera profesional y qué más oportunidades ofrece permitiendo conciliar y progresar como profesional sin renunciar a nada.

Objetivos de Fintech Women Network



- Crear conexiones entre los profesionales de la AEFI para generar oportunidades y contribuir en su crecimiento profesional.
- Destacar a la mujer dentro del ecosistema Fintech y el reconocimiento por sus logros y evolución en el sector empresarial y en la industria financiera.
- Generar encuentros de networking periódicos para conocer a los profesionales, sobre todo, mujeres que sirvan de inspiración para las nuevas generaciones. Además de generar nuevas oportunidades profesionales y de negocio.
- Potenciar y apoyar el emprendimiento femenino dentro del sector Fintech e Insurtech.
- Impulsar la igualdad de talento en el ecosistema.
- Servir de gran aportación en el cumplimiento de los retos de la ODS en la agenda 2030.

- El IV Informe ha sido realizado mediante la consulta y contacto con las empresas que forman parte de la AEFI, casi 200 empresas de la industria financiera.
- Los profesionales del ecosistema, entre ellos más de un millar de mujeres dan voz a la situación, tendencias y perspectivas del sector.
- El estudio se basa en encuestas y entrevistas realizadas que obedecen a la siguiente estructura:
 - Datos personales
 - Datos objetivos del entorno sectorial
 - Experiencias y percepciones

1. Mujeres en empresas Fintech



De los más de 3.000 empleados de las empresas Fintechs, las mujeres ocupan más de un tercio de las plantillas.

¿Cómo son las mujeres Fintech?

- La edad media es de 38 años
- El 95% tiene una titulación universitaria
- El 54% ha obtenido un título de posgrado
- Sus estudios están enfocados en: Admon. y Dir. de Empresas, Derecho, Comunicación e Ingeniería
- El 40% ha trabajado en el sector financiero y/o asegurador tradicional

2. Cargos y responsabilidad

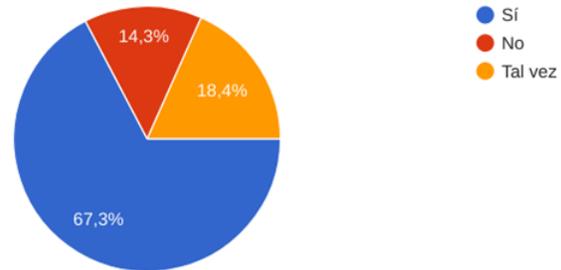
Los cargos desempeñados por las mujeres requieren alta cualificación y liderazgo

- *CEO/Fundadoras:* 9%
- *Alta dirección:* 62%
- *Cargos directivos:* 27%
- *Técnicos / Asistentes:* 2%

3. Políticas de igualdad

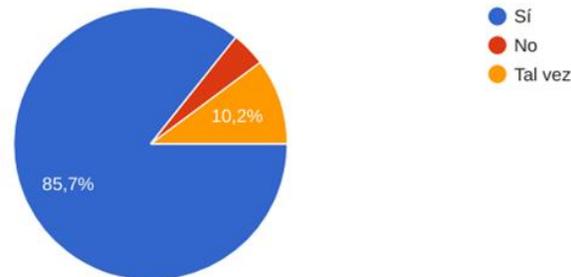


3.1. ¿Se considera que la empresa es por sí sostenible en cuanto a políticas de igualdad?



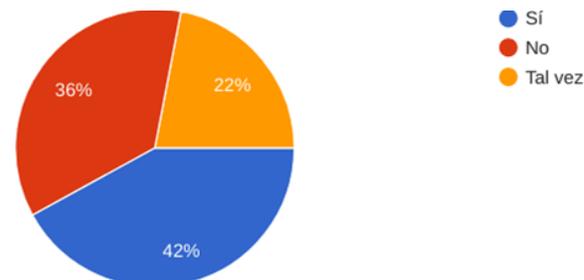
Casi el 70% de las Fintechs son sostenibles en cuanto a políticas de igual. Frente a un 14% que aún no lo son.

3.2. ¿Son conocedoras de las políticas sociales de igualdad?



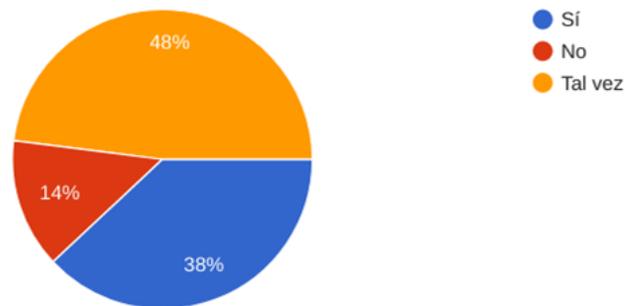
Más del 85% de las Fintechs conocen las políticas sociales de igual.

3.3. ¿Aplican planes de RRHH en materia de igualdad y paridad?



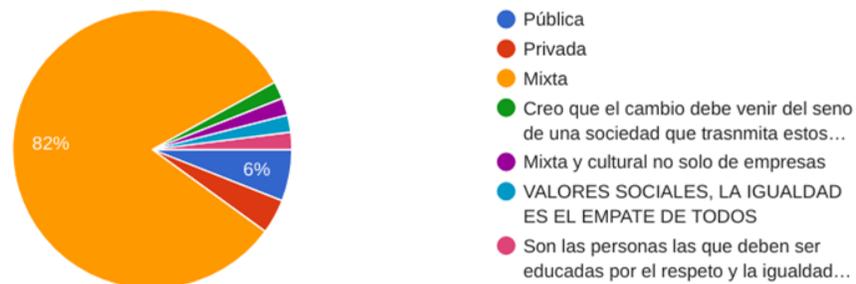
Los planes de RRHH no son aplicados por las empresas de forma generalizada. Muchas empresas no necesitan de estos planes para fomentar igualdad y paridad, ya son sostenibles en cuanto a género.

3.4. ¿Las políticas sociales de igualdad ayudarán a alcanzar la igualdad en oportunidades?



La acogida de las políticas sociales de igualdad es muy baja, el 50% de los encuestados duda de su efectividad y de su aplicación real en las empresas de la industria.

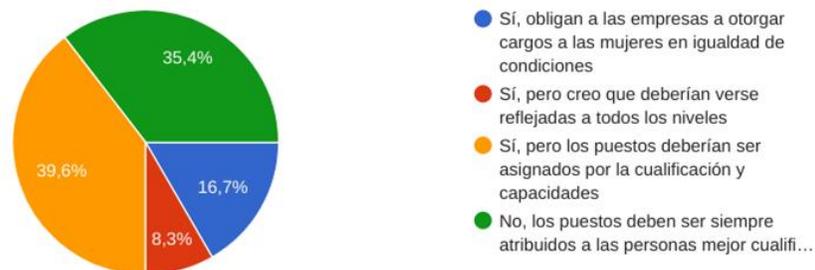
3.5. Las políticas de igualdad deben ser promovidas, avaladas y empujadas por la colaboración público – privada.



Las empresas creen que las políticas de igualdad deben nacer del diálogo social y de la convivencia de los intereses entre las empresas privadas y las instituciones públicas para que funcionen.

Las empresas deben poder ser gestionadas con libertad y independencia.

3.6. ¿Son las cuotas 50/50 realmente beneficiosas para las mujeres?

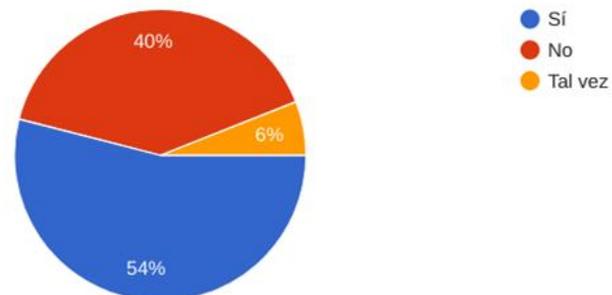


La diversidad de opiniones en esta cuestión refleja la falta de entendimiento y la discrepancia que hay entre los profesionales del sector.

Sin embargo, lo que sí que es una opinión generalizada es que los cargos deben ser otorgados según la valía del candidato.

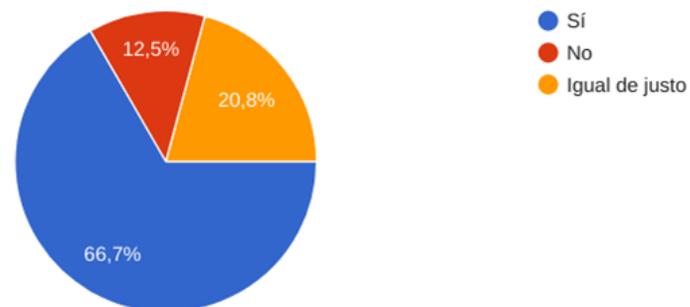
4. Discriminación

4.1. ¿Has sentido discriminación en vida profesional?



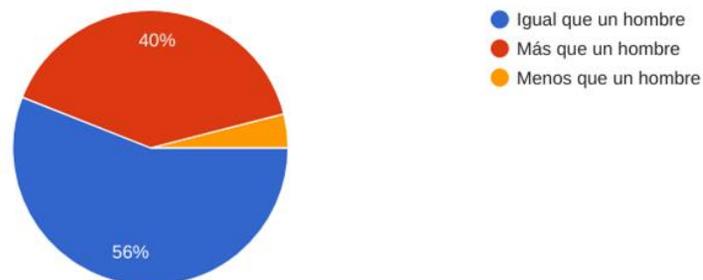
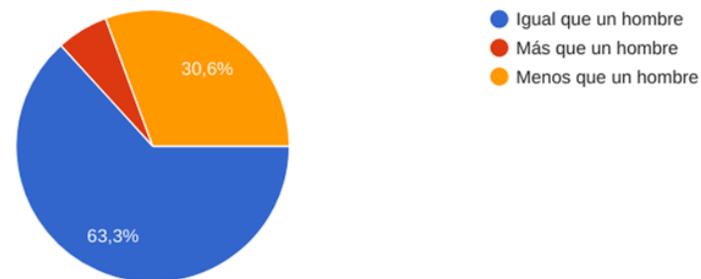
Más de la mitad de las mujeres encuestadas afirman haber sentido discriminación en su vida laboral, independientemente del sector en el que se encontraran.

4.2. ¿Es el ecosistema Fintech más justo y paritario que otros sectores tradicionales?



Casi el 70% de los profesionales consideran que trabajar en Fintech supone más justicia y paridad entre los empleados.

4.3. ¿Las oportunidades de promoción laboral son las mismas para un hombre que para una mujer?



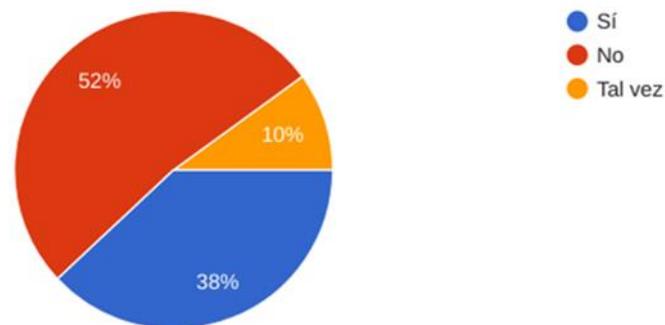
La mayoría de las mujeres consideran que han tenido las mismas oportunidades laborales que un hombre. Sin embargo, más del 30% afirman haber tenido menos oportunidades que los hombres de su entorno laboral.



Además, ante la preguntas **¿Has tenido que esforzarte más que un hombre?** La respuesta categórica del, todavía muy alto, 40% es que sí.

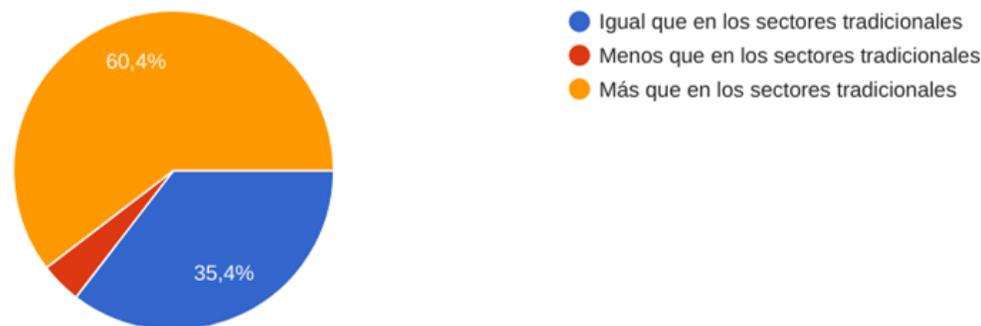
En el imaginario colectivo de la mujer aún queda mucho que mejorar en cuanto a diferencias de dedicación y meritocracia entre las mujeres y los hombres.

4.3. Brecha salarial en la industria financiera



La brecha salarial no es un tema que afecte a la mayoría de las empleadas de la industria, pero aún queda más de un tercio que ha experimentado esta forma de discriminación.

4.4. Fintech vs. Sectores Tradicionales ¿Existen las mismas oportunidades para las mujeres?

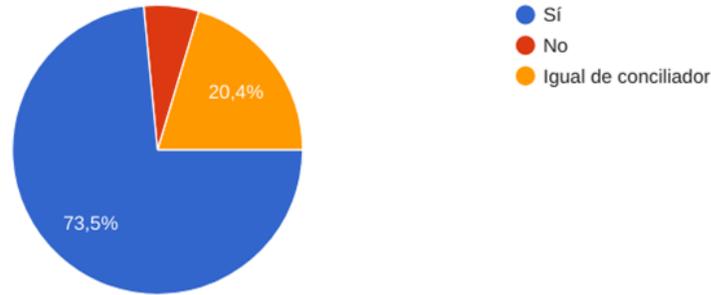


El sector Fintech ofrece más oportunidades laborales para las mujeres que otros sectores tradicionales de la industria financiera española.

5. Conciliación

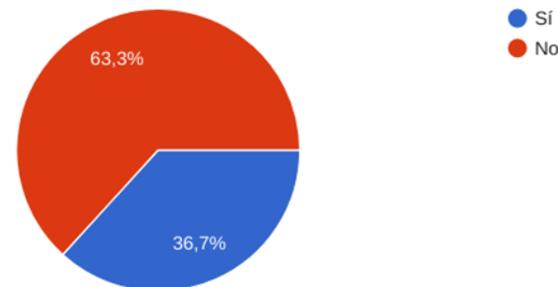


5.1. El sector Fintech ¿Es más conciliador que los tradicionales?



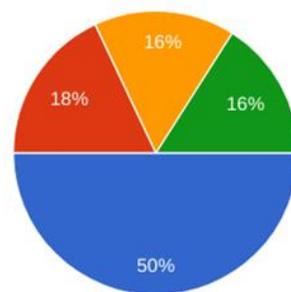
Sin ninguna duda, el sector Fintech permite muchas más flexibilidad para conciliar la vida profesional con la personal.

5.2. ¿Situaciones personales como la maternidad, proyectos propios, cuidado de terceros... han producido un nuevo planteamiento en el futuro laboral?



Los empleados del ecosistema Fintech han podido compatibilizar temas y proyectos personales con su futuro profesional sin que se viera comprometido.

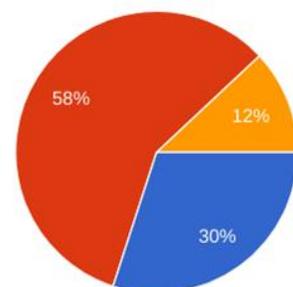
5.3. Maternidad ¿Un punto de inflexión en la carrera profesional de las mujeres del ecosistema Fintech?



- Sí, es un momento en el que tu trayectoria profesional puede cambiar mucho
- Sí, pero no de una muy notable
- Sí, pero solamente en el momento del nacimiento
- No, en absoluto

La maternidad es el gran tema de debate y tiene una disparidad de opiniones muy granuladas. Aunque la mitad de las mujeres coinciden en que la maternidad es un punto de inflexión.

5.4. ¿Se han producido más solicitudes por parte de mujeres para acceder a condiciones laborales que sean compatibles con la conciliación familiar?



- Sí
- No
- Tal vez

Siendo consecuentes con respuestas anteriores, el sector Fintech reconoce que no recibe más solicitudes de modificación de condiciones laborales por parte de mujeres. Lo que significa que es un sector más conciliador *per sé*.

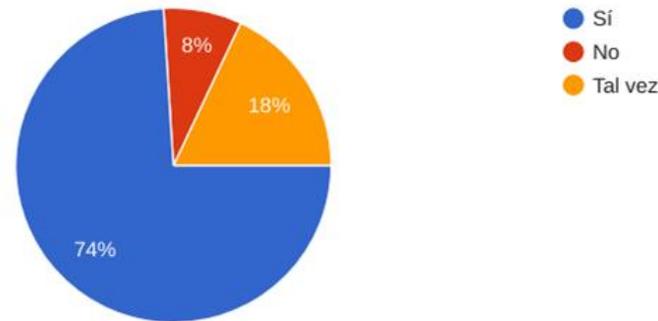
6. Covid - 19



6.1. ¿Cómo ha influido la situación provocada por el Covid-19 en la conciliación laboral-familiar entre las mujeres del ecosistema Fintech?

La amplia mayoría de las mujeres entrevistadas coinciden en que la pandemia y el confinamiento duro, y por lo tanto, del teletrabajo, ha facilitado la conciliación laboral con la vida familiar. Ha flexibilizado las opciones de teletrabajo y presencialismo a cambio de más confianza en los empleados.

6.2. ¿Ha ayudado la posibilidad del teletrabajo en lograr una mayor conciliación familiar-laboral?



Para más del 70% de las mujeres, la instauración del teletrabajo como consecuencia de la Covid-19, les permitió una mejor conciliación familiar y laboral. Mientras el 8% considera que el teletrabajo no ha propiciado la conciliación.

TENDENCIAS DEL SECTOR

- El perfil de las profesionales del sector Fintech tienen una gran preparación académica y amplia experiencia en la industria financiera, por lo que, **el sector se está convirtiendo en una cantera de grandes profesionales a nivel nacional e internacional.**
- Las Fintechs son empresas comprometidas con las políticas de igualdad y género. Son empresas que han nacido bajo paradigmas actuales y modernos y que son conscientes de la necesidad de la **consecución del ODS nº5. Su futuro es que las políticas de igualdad no sean una asignatura a aprobar sino que estén absolutamente integradas en su ADN.**
- El sector se posiciona como uno de los sectores más conciliadores, paritarios y justos en los que desarrollar la carrera profesional dentro de la industria financiera. **Por lo que, la demanda de empleo crecerá en los próximos años y será muy competitivo.**
- El teletrabajo, hasta ahora un asunto delicado en las empresas, ha cobrado más adeptos y defensores. Por lo que, **la flexibilidad entre el presencialismo y el teletrabajo** será una característica que **todas las empresas deberán tener para atraer al mejor talento.**

CONCLUSIONES



- El emprendimiento femenino ha caído de un 14% a un 9% en el último año.
- Los cargos desempeñados por mujeres son, en su mayoría, puestos de responsabilidad centralizados en las áreas de comunicación y marketing. Sin embargo, puestos de IT son ocupados por hombres. Las carreras universitarias aún están muy sesgadas por el género, como ingenierías.
- En general, las empresas son flexibles, paritarias, igualitarias y justas con sus empleados. La mayoría de ellas son lugares en los que construir una carrera profesional y conciliar la vida personal es factible, en gran medida a la juventud de las empresas y el cambio generacional de quienes las dirigen.
- El sector Fintech se presenta como aquel sector en el que existen mayores oportunidades laborales para las mujeres, siendo más justo y paritario que el sector financiero y asegurador tradicional. La brecha salarial no produce grandes desavenencias dentro del sector y gracias a ello, se crean entornos laborables sanos y amigables para los trabajadores. Las desigualdades en las empresas crean situaciones de tensión y fricción a todos los niveles, por lo que, ambientes de trabajo donde las personas se sientan valoradas, respetadas y reconocidas genera mucho más compromiso con la firma.

**Informe realizado por la
Asociación Española de Fintech e Insurtech**

Más info: contacto@asociacionfintech.es