

V Informe FinTech Women Network 2022

ÍNDICE

01

Asociación Española de
FinTech e InsurTech

02

- Introducción
- Objetivos
- Metodología

03

Informe

04

Tendencias del sector

05

Conclusiones

06

FinTech Women Mentoring

01

Asociación Española de FinTech e InsurTech

ORIGEN
MISIÓN
QUIÉNES SOMOS
PILARES

Asociados: + 180



Partners: 20



Verticales: 13



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

Regulación
&
Proporcionalidad

Aceleración de la
Innovación

Buenas
Prácticas del
Sector

Divulgación,
Comunicación y
Género

02

Introducción

ORIGEN FINTECH WOMEN NETWORK
OBJETIVOS
METODOLOGÍA

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.

Con esta 5ª edición reafirmamos el compromiso de la AEFI por seguir mostrando la situación actual del ecosistema FinTech y de la industria financiera en nuestro país.



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

OBJETIVOS

1. Crear conexiones para generar oportunidades y contribuir en su crecimiento profesional.
2. Destacar y reconocer la evolución de la mujer dentro del sector empresarial y en la industria financiera.
3. Generar encuentros de networking para conocer a mujeres que sean inspiración para las nuevas generaciones.
4. Potenciar y apoyar el emprendimiento femenino dentro del sector FinTech e InsurTech.
5. Impulsar la igualdad de talento y oportunidades en el ecosistema.
6. Cumplimiento de los ODS en la agenda 2030.

- El V 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 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

03

V Estudio FinTech Women Network

MUJERES EN EMPRESAS FINTECH

CARGOS Y RESPONSABILIDAD

POLÍTICAS DE IGUALDAD

DISCRIMINACIÓN

CONCILIACIÓN

3.1. MUJERES EN FINTECH



De los casi 5.000 empleados de las empresas FinTechs, las mujeres son más de 2.000, es decir, suponen casi la mitad de trabajadores de las empresas.



¿Cómo son las mujeres del sector FinTech?

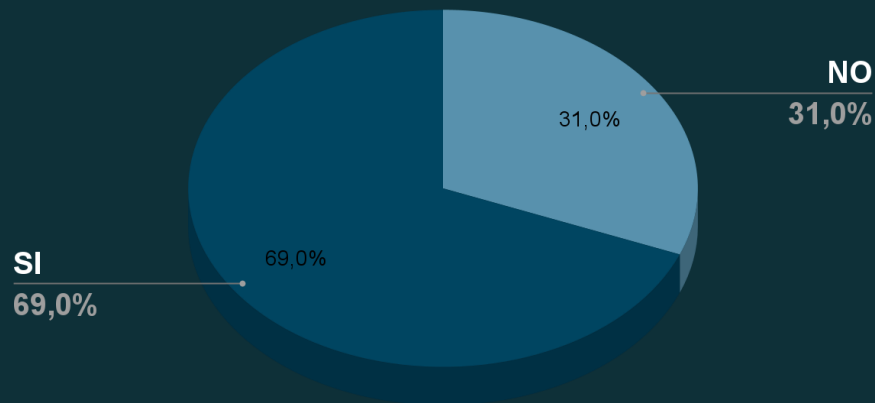
- La edad media es de 39 años
- El 100% tiene una titulación universitaria
- El 61,5% ha obtenido un título de posgrado
- Sus estudios están enfocados en: Admon. y Dir. de Empresas, Derecho, Economía, Comunicación e Ingeniería
- El 51% ha trabajado antes en el sector financiero y/o asegurador tradicional

3.2. CARGOS Y RESPONSABILIDAD

Los cargos desempeñados por las mujeres en el sector FinTech requieren de una alta cualificación y liderazgo

- CEO/Fundadoras: **4%**
- Alta dirección: **70%**
- Cargos directivos: **15%**
- Técnicos/Asistentes: **5%**

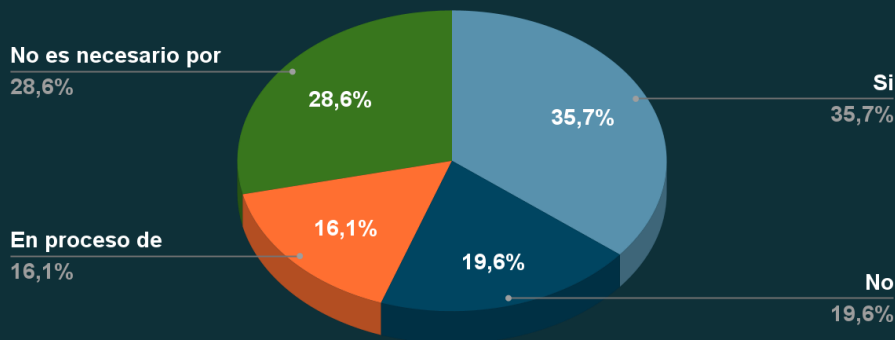
Mujeres en los Comité de Dirección



Casi el 70% de los puestos del Comité de Dirección en las empresas FinTechs son ocupados por mujeres.

3.3. POLÍTICAS DE IGUALDAD

3.1 ¿La empresa cuenta con un plan de políticas de conciliación e igualdad?



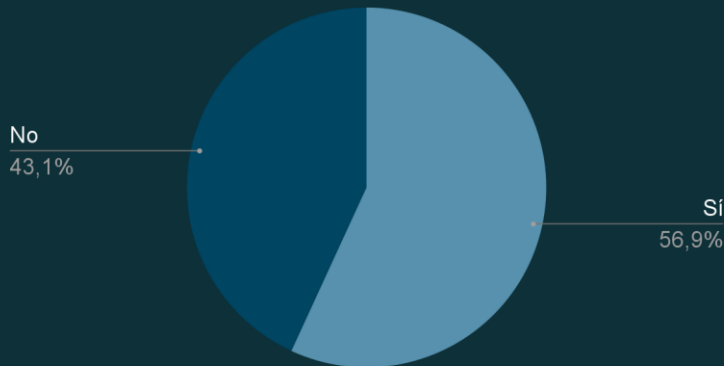
Más del 35% de las FinTechs cuenta con un plan de políticas de conciliación e igualdad en la empresa. Casi un 30% afirma no contar con él, por no ser necesario debido a la cultura de la empresa. Casi un 20% no cuenta con ningún tipo de plan.

Más del 60% de las FinTech comprende la importancia de temas sociales.

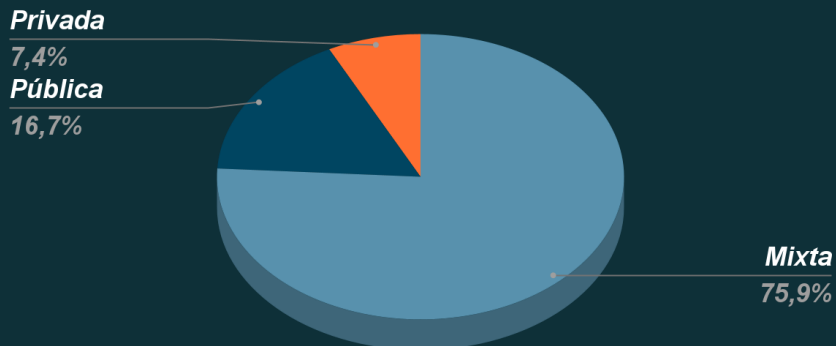
3.2 Las empresas FinTech y el objetivo nº 5 de la ODS "Igualdad de género"

Una amplia mayoría (+50%) de las FinTech son conocedoras del objetivo número 5 de la ODS referente a la igualdad de género. Las FinTechs son empresas comprometidas con reducir las desigualdades de género

3.3 ¿Las actuales políticas sociales de igualdad ayudarán a que hombres y mujeres posean las mismas oportunidades e igualdad de condiciones?



3.4 ¿Las medidas de igualdad deben ser una iniciativa pública o privada?

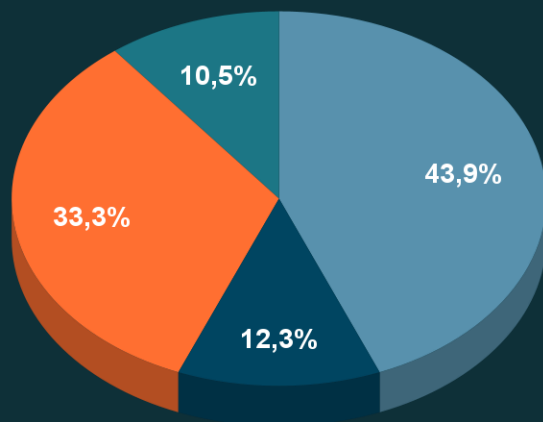


La acogida de las políticas sociales de igualdad es baja, más del 50% de los encuestados duda de su efectividad y de su aplicación real en las empresas de la industria.

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

Las empresas deben poder ser gestionadas con libertad e independencia.

3. 5 ¿Son las políticas de paridad 50/50 beneficiosas para las mujeres?



- No, los puestos deben ser siempre atribuidos a las personas mejor cualificadas sin tener en cuenta el género
- Sí, pero creo que deberían verse reflejadas a todos los niveles
- Sí, pero los puestos deberían ser asignados por la cualificación y capacidades
- Sí, obligan a las empresas a otorgar cargos a las mujeres en igualdad de condiciones

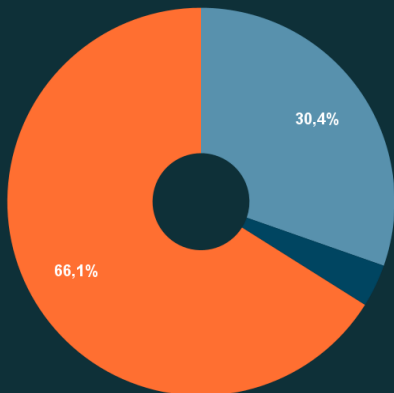
La diversidad de opiniones en esta cuestión refleja la falta de entendimiento y la discrepancia que hay entre los profesionales del sector.

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

4.3. DISCRIMINACIÓN

4.1 ¿Han sentido las mujeres discriminación en los sectores tradicionales?

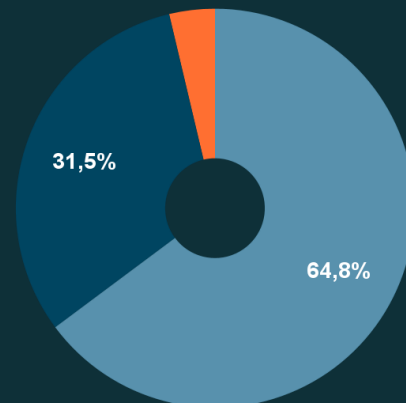
● Sí, negativa ● Sí, positiva ● No



Más de la mitad de las mujeres encuestadas afirma NO haber sentido discriminación en sectores tradicionales.

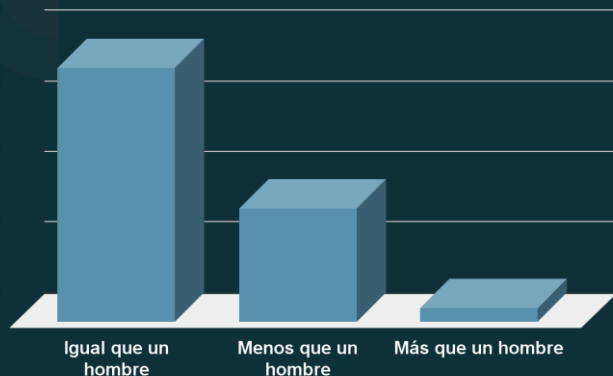
4.2 ¿Las oportunidades laborales en el sector FinTech son mayores para las mujeres que los sectores financiero y de seguros tradicionales?

● Más ● Igual ● Menos



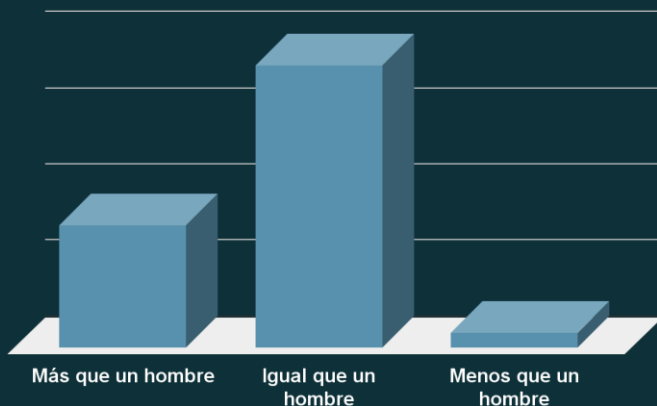
Casi el 65% de los profesionales considera que trabajar en el sector FinTech supone más justicia y paridad entre los empleados.

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



La mayoría de las mujeres (66,7%) considera que han tenido las mismas oportunidades laborales que un hombre. Sin embargo, casi un 30% afirman haber tenido menos oportunidades que los hombres de su entorno laboral.

4.4. ¿Has tenido que esforzarte más que un hombre?

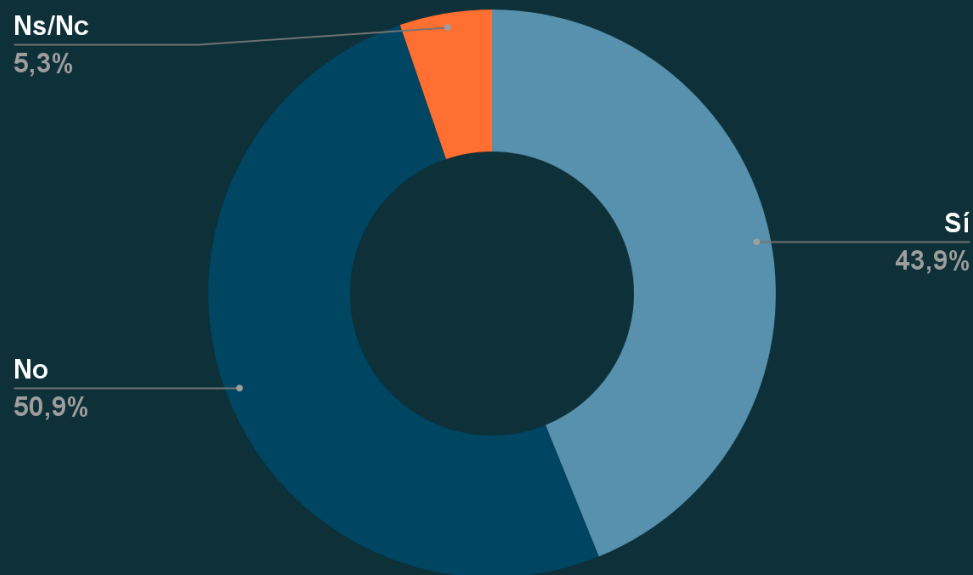


Una amplia mayoría (67,3%) asegura que ha tenido que esforzarse igual que un hombre.

Sin embargo, el 30% afirma que sí ha tenido que esforzarse más que un hombre. Lo cual nos hace ver que aún queda mucho que mejorar en cuanto a diferencias de dedicación y meritocracia entre las mujeres y los hombres.

4.4. 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.

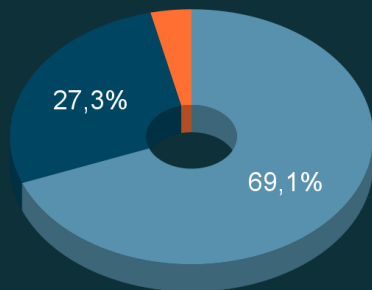


¿Qué se entiende por conciliación? EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL.

En general, se suele asociar con tener hijos a cargo pero también se debería asociar con la relación de poder tener tiempo libre tengas o no tengas hijos.

5.1 ¿Es el sector FinTech es más conciliador que los sectores tradicionales?

● Sí ● Igual de conciliador ● No



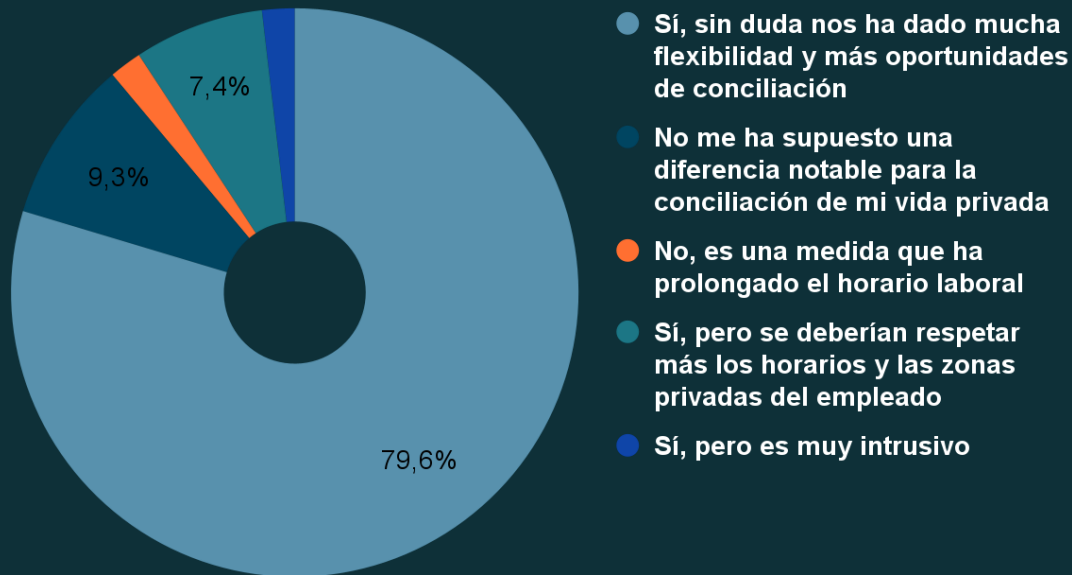
Sin ninguna duda, casi el 70% considera que el sector Fintech es mucho más conciliador que los sectores tradicionales. Un 27,3% ve al sector igual de conciliador que el tradicional.

5. 2 Aspectos que hacen al sector FinTech conciliador



Principalmente porque su cultura permite muchas más flexibilidad para conciliar la vida profesional con la personal, donde el teletrabajo juega un papel importante.

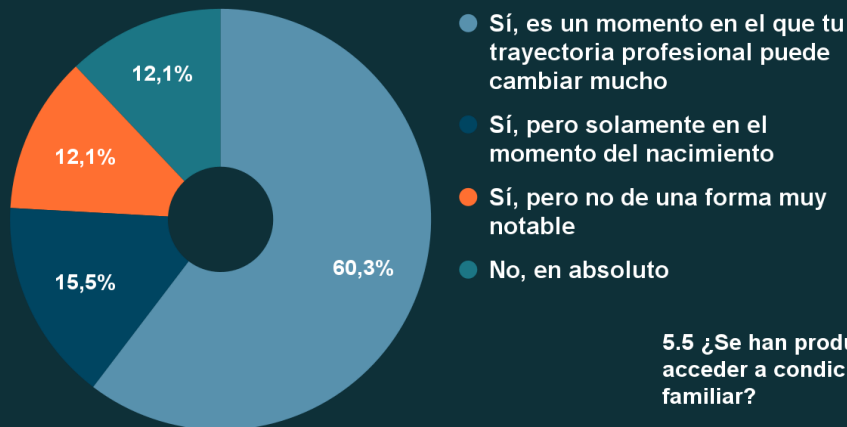
5.3 ¿ Es realmente el teletrabajo es un forma eficaz de conciliar?



Para casi el 80% de las mujeres, el teletrabajo permite mayores oportunidades de conciliación pues permite tener mayor flexibilidad.

Mientras el 9,3% considera que el teletrabajo no ha propiciado la conciliación.

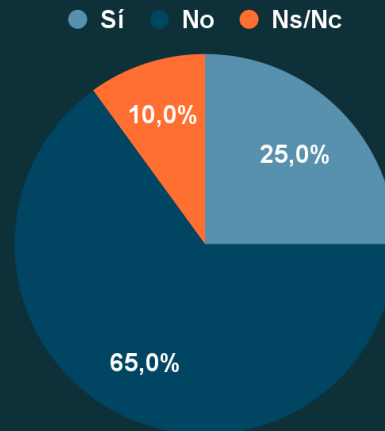
5.4 ¿Crees que la maternidad/paternidad supone un punto de inflexión en la carrera profesional?



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

Las empresas FinTech no notan mayor número de solicitudes en sus compañías por parte de mujeres por unas condiciones más flexibles

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



04

Conclusiones

4. CONCLUSIONES

- El emprendimiento femenino disminuye año a año y pocas son las mujeres que se arriesgan a emprender en los últimos años. En 2018, el 12% de los emprendedores eran mujeres, tras la pandemia el porcentaje ha disminuido hasta el 4%. La inestabilidad económica, generada por la crisis de la invasión en Ucrania, el desfavorable clima político nacional, la incertidumbre por la gestión de los Fondos NextGen y las trabas burocráticas son el caldo de cultivo perfecto para desincentivar el emprendimiento en el ecosistema FinTech, al tratarse de un sector muy regulado.
- Alta capacitación y preparación de las mujeres que desarrollan su carrera profesional en el ecosistema FinTech e InsurTech.
- Las políticas de igualdad se ven como amenaza y oportunidad a partes iguales. Las políticas de igualdad deben servir para que las empresas tengan incentivos que hagan de palanca para mejorar la vida de los empleados y no deben suponer barreras burocráticas, económicas y legales para los emprendedores que generan puestos de trabajo.
- La maternidad y la conciliación sigue siendo una asignatura pendiente en la industria financiera. Se reconoce la alta dedicación que exige este sector y que para las mujeres, sobre todo, la llegada de hijos supone un momento de cambio en su vida que afecta a su desarrollo profesional.
- **Una vez más, el ecosistema FinTech es un sector favorable al crecimiento personal y profesional con medidas de conciliación para todos sus empleados, que son profesionales altamente cualificados.**

05

Tendencias del sector

1

5. TENDENCIAS DEL SECTOR

- El ecosistema FinTech e InsurTech continúa con tendencia de crecimiento, sobre todo, el sector de los pagos ha sido uno de los que más crecimiento ha experimentado, favorecido por la necesidad *contactless* que dejó la pandemia. El creciente nacimiento y asentamiento de las FinTechs ha supuesto que 2 de cada 3 empleos que se crean en la industria financiera se den en el ecosistema FinTech.
- Los puestos de trabajo creados en el ecosistema FinTech son puestos que requieren preparación y alta cualificación, generan empleos a largo plazo, de calidad y con oportunidades nacionales e internacionales.
- En cuanto a conciliación, la impuesta llegada del teletrabajo ha abierto la puerta a nuevas formas de conciliar y de permitir a los empleados gestionar con más facilidad su vida profesional y personal. Aunque queda pendiente que haya más concienciación en el imaginario colectivo.
- La regulación creciente en nuestro ecosistema fortalece y robustece los nuevos modelos de negocio que vienen impregnados con disruptivas y novedosas formas de gestión en el área de los RRHH.

06

FinTech Women Mentoring

6. FinTech Women Mentoring

Programa de mentorización para impulsar, ayudar y asesorar a startups creadas y dirigidas por mujeres en fases incipientes.

Sofía Iturbe de Libeen

*Me ha encantado el programa.
Las mentoras y el equipo de AEFI. El tiempo que
me habéis dedicado!*

La iniciativa ha sido premiada por El Mundo-Actualidad Económica como una de las 100 mejores ideas del 2021, dentro de la categoría de pymes y startups.





Informe realizado por la Asociación Española de Fintech e Insurtech

Más info: contacto@asociacionfintech.es

