FinTech WOMEN NETWORK

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA FINTECH e INSURTECH

VI INFORME FinTech Women Network

21 de septiembre 2023

01
Pág. 3
Asociación Española de FinTech e InsurTech

02
Pág. 5
- Introducción
- Objetivos
- Metodología

03
Pág. 9
Informe

04
Pág. 30
Conclusiones

05
Pág. 31
Tendencias del sector

01 Asociación Española de FinTech e InsurTech

ORIGEN
MISIÓN
QUIÉNES SOMOS
PILARES

FinTech WOMEN NETWORK

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA FINTECH e INSURTECH

Asociados

+180

Patrocinadores

+20

Verticales de la AEFI

13

Los pilares de la AEFI

- Regulación y proporcionalidad
- Aceleración de la innovación
- Buenas prácticas del sector
- Divulgación, Comunicación y Género

02 Introducción

ORIGEN FINTECH WOMEN NETWORK
OBJETIVOS
METODOLOGÍA

Origen FinTech Women Network

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 6ª 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.

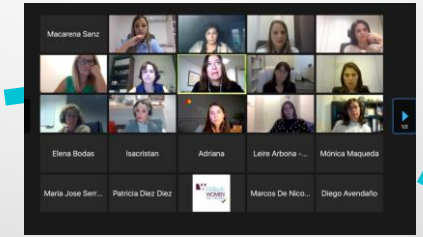
FinTech WOMEN NETWORK

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA FINTECH e INSURTECH

2018

2019

2020



2021

2022

Objetivos FinTech Women Network

1. Potenciar y apoyar el emprendimiento femenino

2. Destacar y reconocer la evolución de la mujer

3. Crear conexiones para generar oportunidades

4. Visibilizar mujeres que sean de inspiración

5. Impulsar la igualdad de talento y oportunidades

6. Cumplimiento de los ODS de la Agenda 2030

Metodología

- El VI Informe ha sido realizado mediante la consulta y contacto con las empresas que forman parte de la AEFI, colaboradores, patrocinadores y miembros de alianzas, empresas de la industria financiera y aseguradora.

- 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 VI Informe FinTech Women Network

MUJERES EN EMPRESAS FINTECH

CARGOS Y RESPONSABILIDAD

POLÍTICAS DE IGUALDAD

DISCRIMINACIÓN

BRECHA SALARIAL

CONCILIACIÓN

MATERNIDAD & PATERNIDAD

BARRERAS & FINANCIACIÓN

3.1 Mujeres FinTech

El 37% de los empleados del sector FinTech son mujeres.

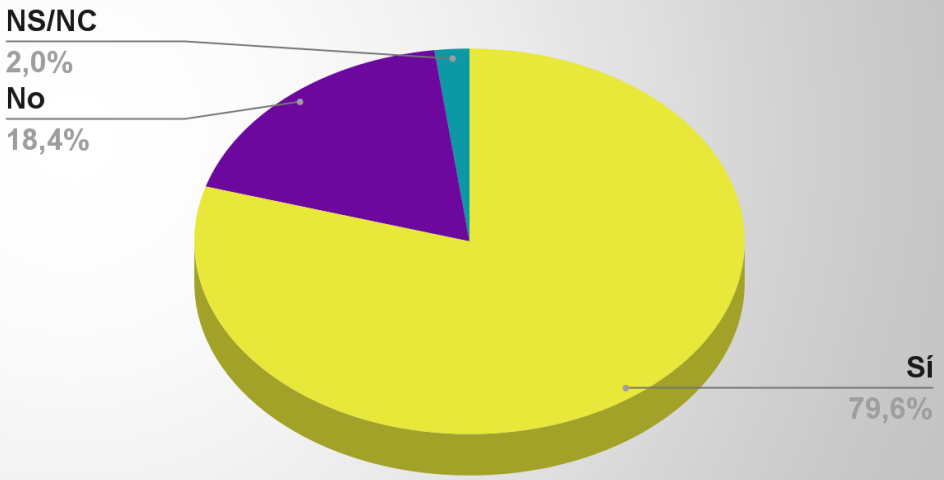
¿Cómo son las mujeres del sector FinTech?

- La edad media es de **39 años**
- El 100% tiene una titulación universitaria
- Más del **50%** ha obtenido un título de posgrado
- Las áreas más cursadas son: **Admon. y Dir. de Empresas, Derecho y Marketing**
- El **40%** ha trabajado antes en el sector financiero y/o asegurador tradicional

3.2 Cargos y Responsabilidad

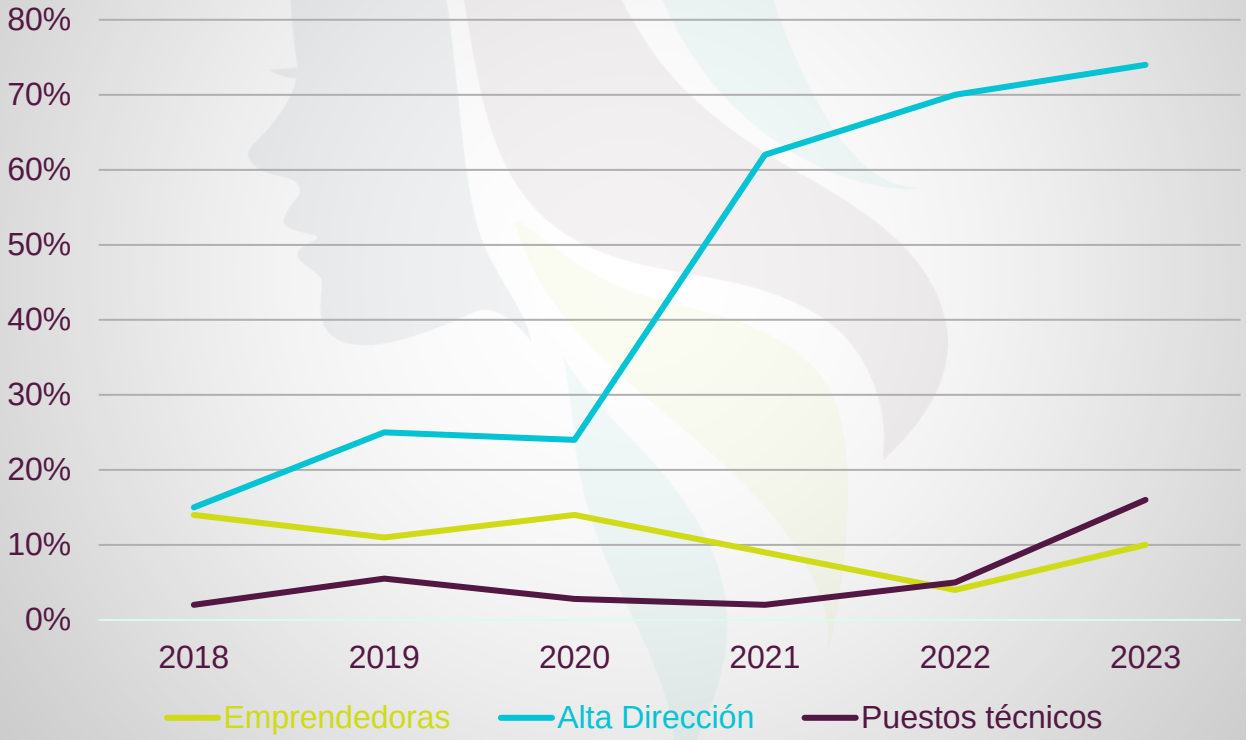
- *CEO/Fundadoras:* ***10%***
- *Alta dirección:* ***20%***
- *Cargos directivos:* ***54%***
- *Técnicos/Asistentes:* ***16%***

Mujeres en los Comité de Dirección



Casi el 80% de las empresas cuentan con al menos una mujer en el Comité de Dirección.

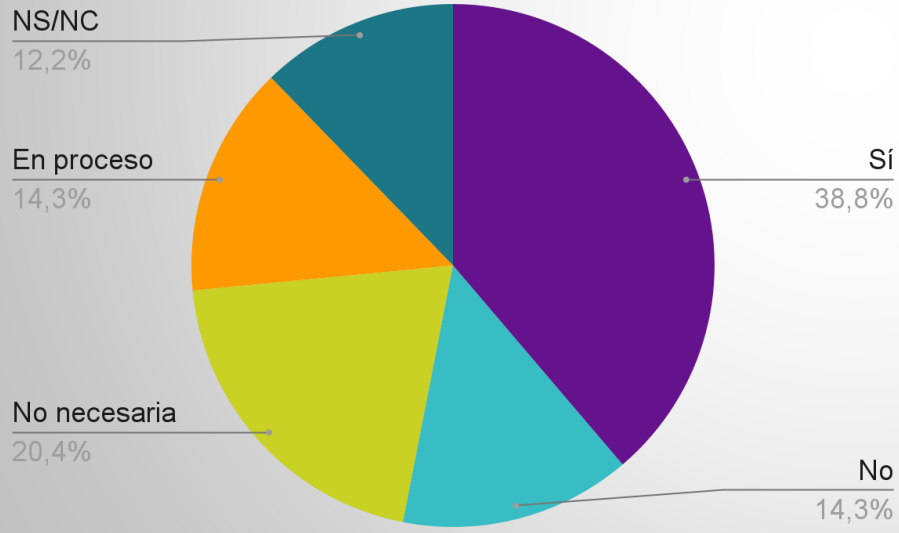
Evolución desde 2018



3.3 Políticas de igualdad

¿Cuentan las Fintech con un plan de políticas de conciliación e igualdad?

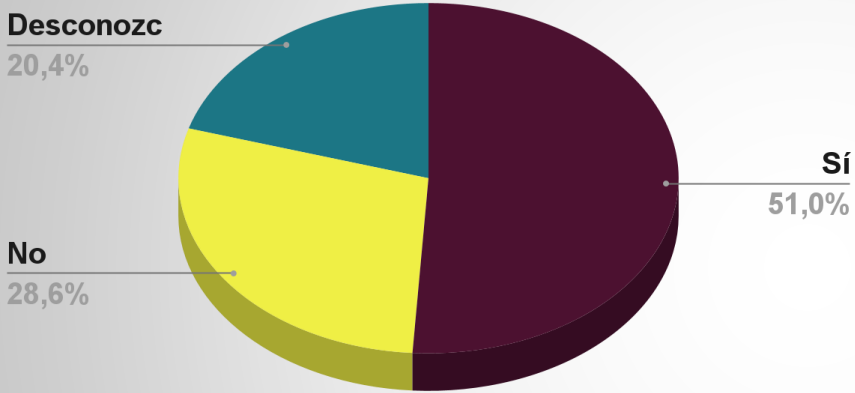
Casi el 40% de las FinTechs cuenta con un plan de políticas de conciliación e igualdad en la empresa. Mientras un 20% afirma no contar con él, por no ser necesario debido a la cultura de la empresa. Casi un 15% no cuenta con ningún tipo de plan.



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

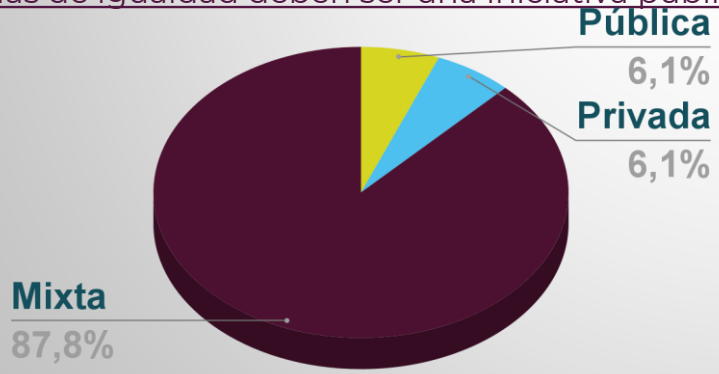
Casi la mitad (49%) de las FinTechs son conocedoras del objetivo número 5 de la ODS referente a la igualdad de género. Las FinTechs son empresas comprometidas con reducir las desigualdades.

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



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

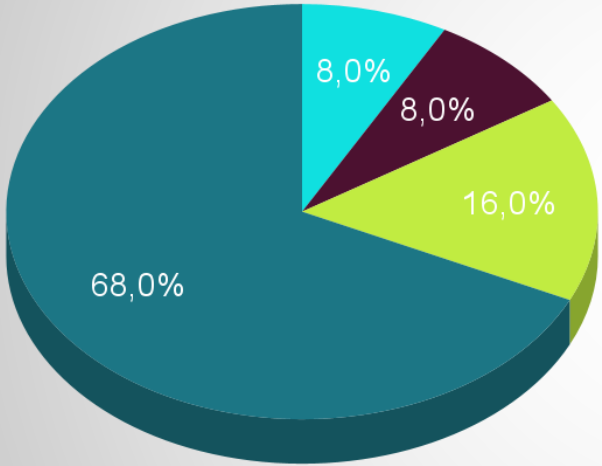
¿Las medidas de igualdad deben ser una iniciativa pública o privada?



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.

¿Las cuotas son 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.

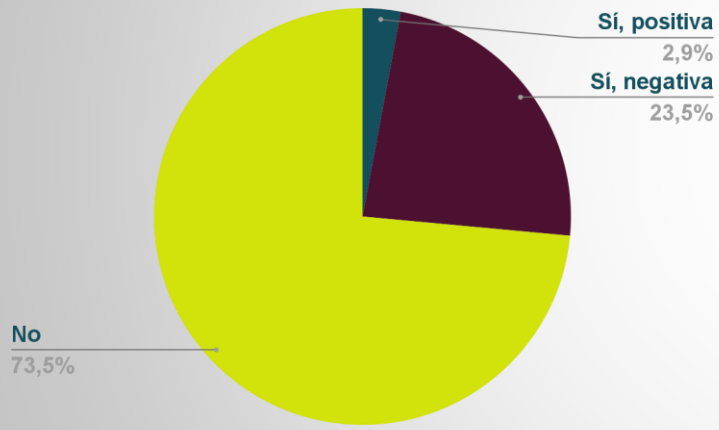
Sin embargo, lo que sí que es una opinión generalizada es que los cargos deben ser otorgados según la valía del candidato.

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

Opinión sobre las cuotas desde 2020							
2020		2021		2022		2023	
A favor	En contra	A favor	En contra	A favor	En contra	A favor	En contra
87%	13%	86%	14%	90%	10%	32%	68%

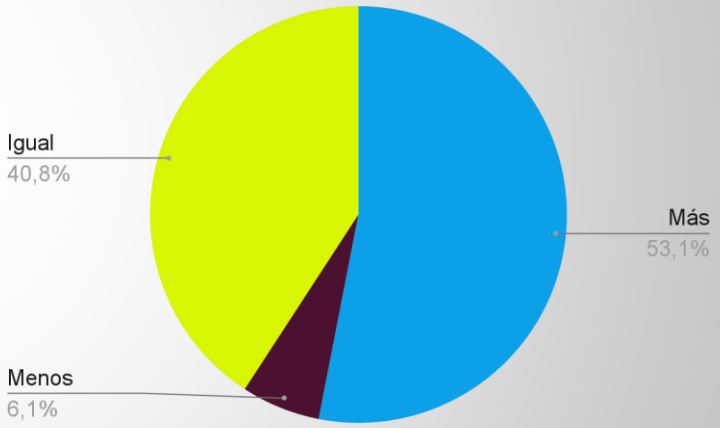
3.4 Discriminación

¿Hay discriminación en los sectores tradicionales?



Más del 70% nunca ha sentido discriminación empresarial.

¿Las oportunidades laborales en el sector FinTech son mayores para las mujeres que en sectores tradicionales?



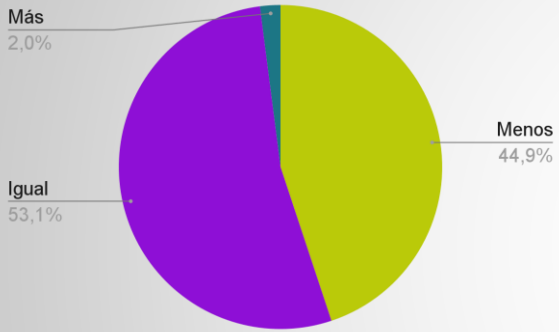
Casi el 70% de los profesionales considera que trabajar en el sector FinTech supone igual justicia y paridad entre los empleados.

Los hombres hablan

La mayoría de los hombres del sector FinTech e InsurTech opinan que las oportunidades en el sector son iguales para hombres que para mujeres, viendo como puntos muy positivos a favor del sector que la gestión, distribución y asignación de oportunidades, responsabilidades y cargos son motivos de atracción y retención del talento.

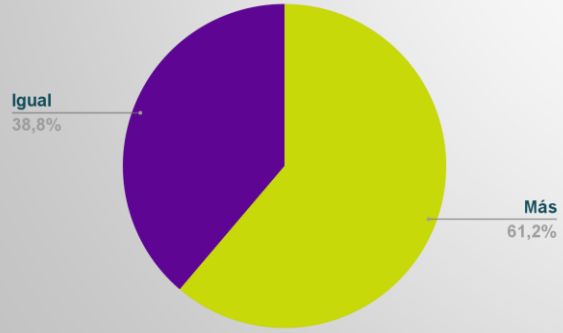
En cuanto al esfuerzo desempeñado para obtener promoción dentro de las empresas, los hombres consideran que el esfuerzo es igual para ambos sexos.

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



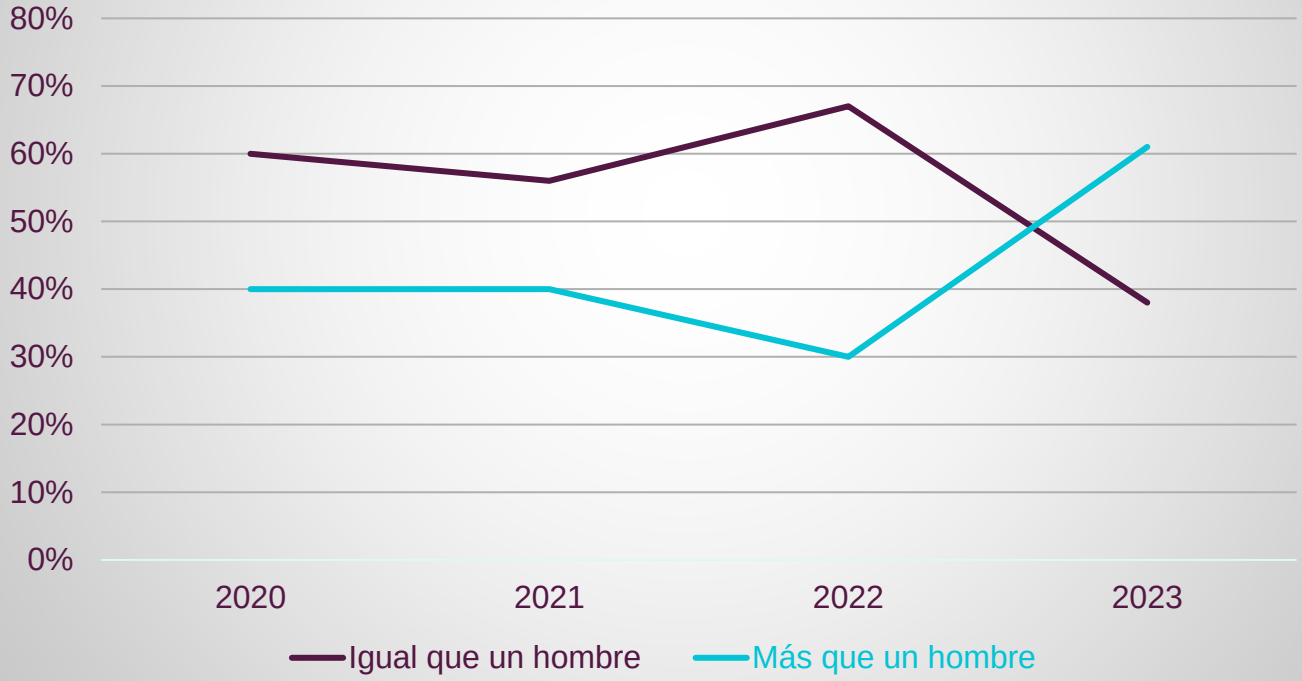
La mayoría de las mujeres (53,1%) considera que han tenido las mismas oportunidades laborales que un hombre. Sin embargo, casi un 45% afirman haber tenido menos oportunidades que los hombres de su entorno laboral.

¿Sienten las mujeres que han tenido que esforzarse más que un hombre?



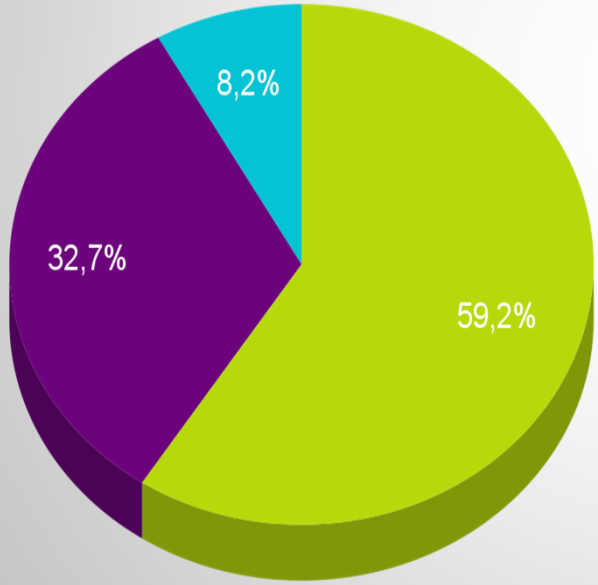
Una amplia mayoría (61,2%) afirma que **sí** ha tenido que esforzarse más que un hombre..

¿Te has tenido que esforzar más o igual que un hombre?



3.5. Brecha salarial

La brecha salarial ha afectado a más del 50% de las mujeres de la industria financiera => **sueldos inferiores** a los de los hombres en sus mismas posiciones.



59,2% Sí

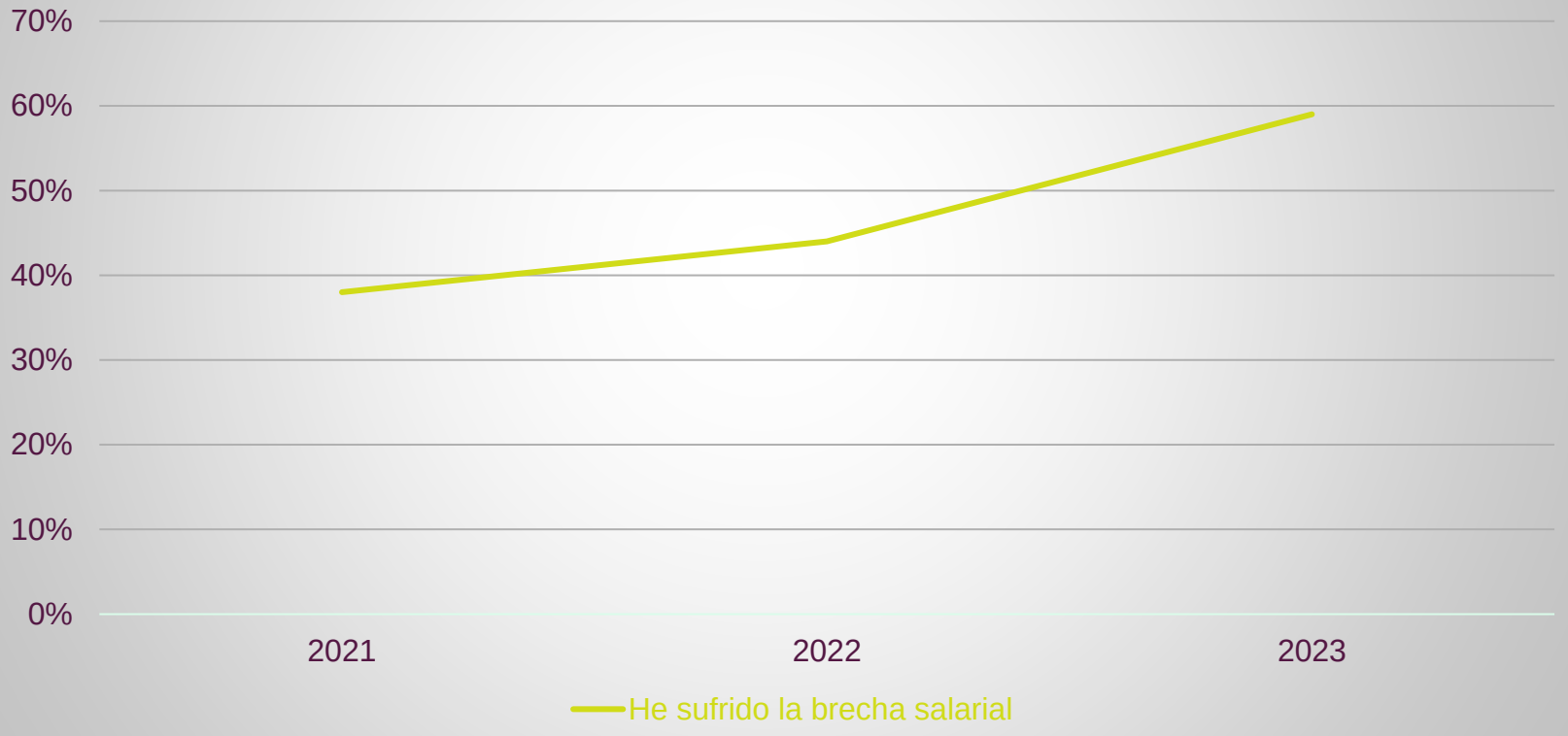
32,7% No

8,2% Ns/Nc

Los hombres hablan

EL 25% de los hombres han percibido la brecha salarial en su entorno laboral, siendo desfavorable al sueldo percibido por las mujeres ante el desempeño de las mismas tareas.

Evolución de la percepción de la brecha salarial



3.6 Conciliación

¿Qué se entiende por conciliación?

El sector entiende por conciliación el equilibrio entre la vida profesional y personal.

Percepciones del concepto CONCILIACIÓN:

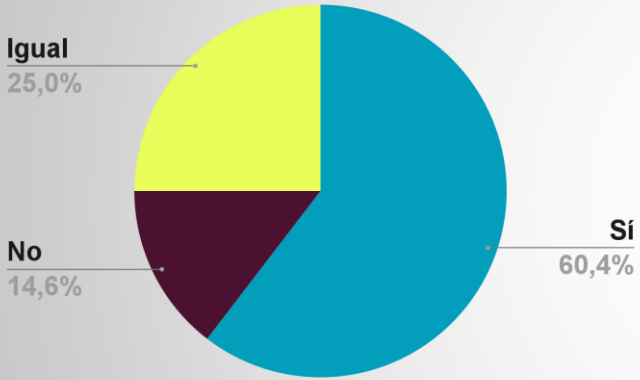
“Está pensada solo para empleados con niños a cargos y familia”

“La conciliación se debería aplicar a todos los empleados sin importar su situación familiar”

“La conciliación es flexibilidad, confianza y adaptación”

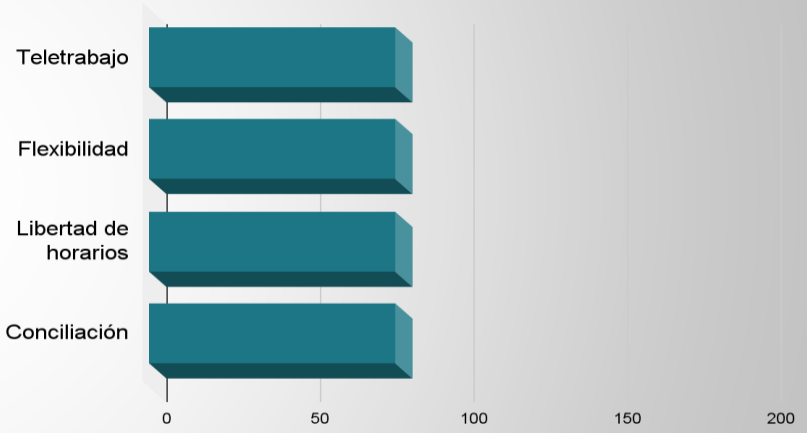
“Está muy extendido que la conciliación es algo solo para mujeres”

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



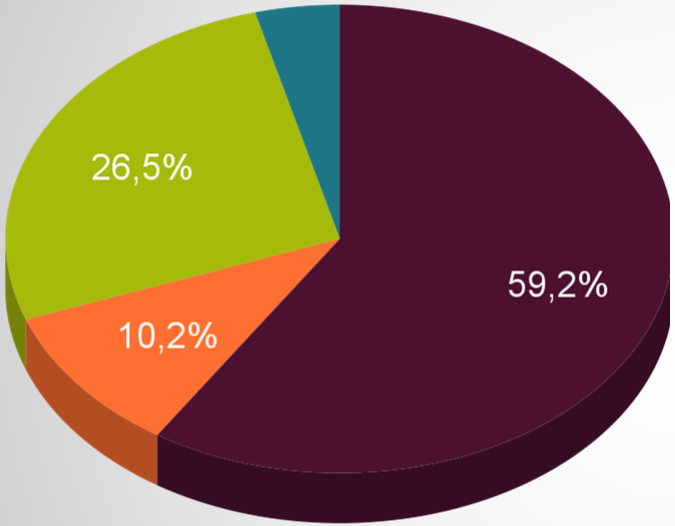
El 60% considera que el sector FinTech es mucho más conciliador que los sectores tradicionales. Un 25% ve al sector igual de conciliador que el tradicional.

Aspectos que hacen el 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.

Teletrabajo y conciliación



59,2% Sí, flexibilidad y conciliación

26,5% Sí, pero es intrusivo

10,2% Sí, pero debería respetar los horarios y la privacidad

4,1% No ha supuesto una diferencia para la conciliación de mi vida

Para casi el 60% de las mujeres, el teletrabajo permite mayores oportunidades de conciliación pues permite tener mayor flexibilidad.

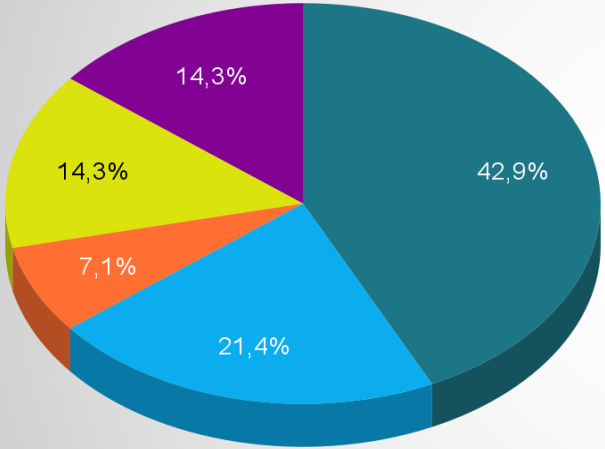
Mientras el 4,1% considera que el teletrabajo no ha propiciado la conciliación.

3.7.Maternidad & Paternidad

¿La maternidad/paternidad supone un punto de inflexión en la carrera profesional?

La llegada de los hijos es una preocupación que afecta tanto a mujeres como a hombres. Un **77,6%**, coinciden en que la maternidad/paternidad es un punto de inflexión en su carrera profesional y provoca la concienciación y análisis de los recursos que se invierten en la vida profesional y lo que se obtiene de ellos.

3.8. Barreras y acceso a la financiación



42,9% Regulación

21,4% Capital e Inversión

14,3% Falta de personas cualificadas

14,3% Falta de referentes

7,1% Acceso a un sector mayoritariamente masculino

La regulación es la principal barrera para emprender según el 43% de las emprendedoras en el sector.

El capital y la inversión es uno de los problemas que más preocupa a los emprendedores.

FinTech WOMEN NETWORK

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA FINTECH e INSURTECH

04 Conclusiones

- El emprendimiento femenino crece discretamente en comparación a datos de años anteriores, marcando su mínimo histórico en los datos recogidos del 2022. Desde la crisis del Covid-19 los factores externos que influyen en el emprendimiento no han sido favorables.

- La necesidad del sector FinTech en cuanto a empledos cualificados y bien preparados genera puestos de trabajo de calidad y estables. El sector se convierte en una de las áreas del sector financiero y asegurador más atractivas para la retención del talento.

- Las políticas de igualdad se ven como amenaza y oportunidad a parte 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, la paternidad y la conciliación son de las preocupaciones que más incertidumbre generan en las mujeres y en los hombres; la llegada de los hijos crea inestabilidad emocional en l@s emplea@s con puestos de responsabilidad.

- Una vez más, el ecosistema FinTech es un sector favorable al crecimiento personal y profesional con medidas de conciliación para todos sus empleados.

05 Tendencias del sector

FinTech WOMEN NETWORK

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA FINTECH e INSURTECH

Emprendimiento femenino

El emprendimiento femenino es muy inferior al masculino; las barreras regulatorias y financieras frenan mucho más a las mujeres que a los hombres.

Cuotas

Durante el último año, la opinión ha variado mucho: desde el 2018 casi el 90% de las mujeres estaban a favor de las cuotas, en este informe se aprecia que el apoyo ha bajado a un 30% y casi el 70% está en contra.

Discriminación

Este último año ha aumentado casi un 20% el número de mujeres que reconocen haber tenido que esforzarse más que un nombre para promocionar. Este porcentaje también se ha reflejado en la brecha salarial.

Teletrabajo

Una de las herramientas estrella que han facilitado la conciliación y la mejora de la calidad de vida personal de los profesionales.

Maternidad y paternidad

Tener hijos preocupa tanto a mujeres como a hombres y sienten fuertes incertidumbres sobre cómo les podrá afectar en su vida profesional, tanto por la baja laboral como por la dedicación.

FinTech WOMEN NETWORK

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA FINTECH e INSURTECH

¡Muchas gracias!

¿Alguna pregunta? ¡HABLAMOS!

contacto@asociacionfintech.es