FinTech WOMEN NETWORK

AEFI ASOCIACIÓN ESPAÑOLA FINTECH e INSURTECH

VII INFORME FinTech Women Network

25 de septiembre 2024

intrum PayPal ontier

Índice

01 Asociación Española de FinTech e InsurTech

02
- Introducción
- Objetivos
- Metodología

03 Informe

04 Tendencias del sector

05 Conclusiones

06 Testimonios mujeres FinTech

01

Asociación Española de FinTech e InsurTech

ORIGEN
MISIÓN
QUIÉNES SOMOS
PILARES

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 7ª 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 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

03

VII Informe FinTech Women Network

MUJERES EN EMPRESAS FINTECH

CARGOS Y RESPONSABILIDAD

POLÍTICAS DE IGUALDAD

DISCRIMINACIÓN

CONCILIACIÓN

3.1 Mujeres en FinTech

Según los datos de la AEFI, el sector FinTechs cuenta con unos 9.000 empleados

El 45% son mujeres*

¿Cómo son las mujeres del sector FinTech?

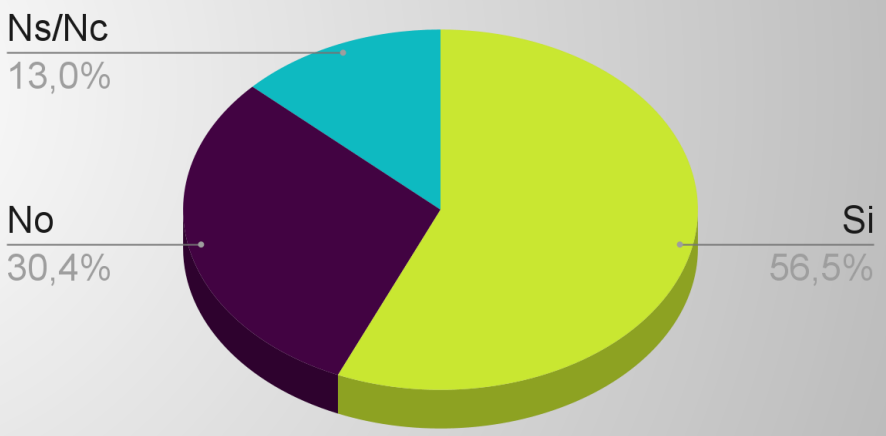
- La edad media es de **37 años**
- El 100% tiene una titulación universitaria
- Más del **50%** ha obtenido un título de posgrado
- Sus estudios están enfocados en: **Admon. y Dir. de Empresas, Derecho y Marketing**
- El **60,8%** ha trabajado antes en el sector financiero y/o asegurador tradicional.

*Hay PYMES en el que no hay ninguna mujer

3.2 Cargos y Responsabilidad

- *Fundadoras:* ***4%***
- *CEO/Alta dirección:* ***6%***
- *Cargos directivos:* ***36%***
- *Puestos intermedios y técnicos:* ***54%***

% de empresas que cuentan con mujeres en sus Comité de Dirección

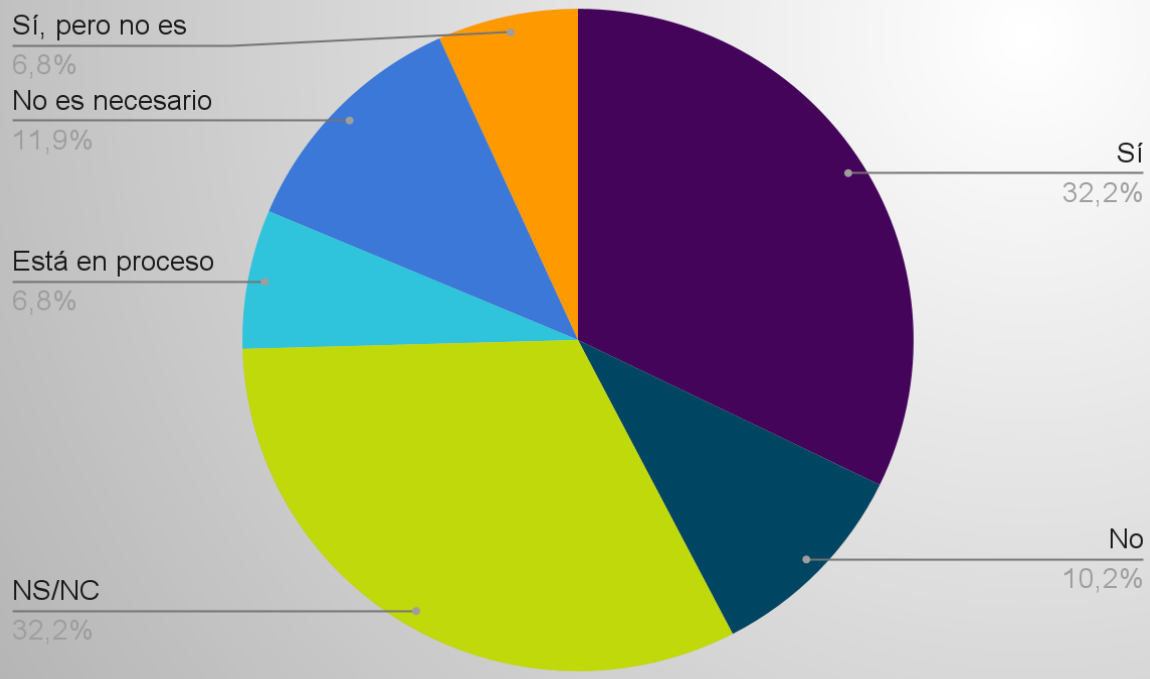


En un año, el número de mujeres que desempeñan puestos con alta responsabilidad ha caído en un 50%

3.3 Políticas de igualdad

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

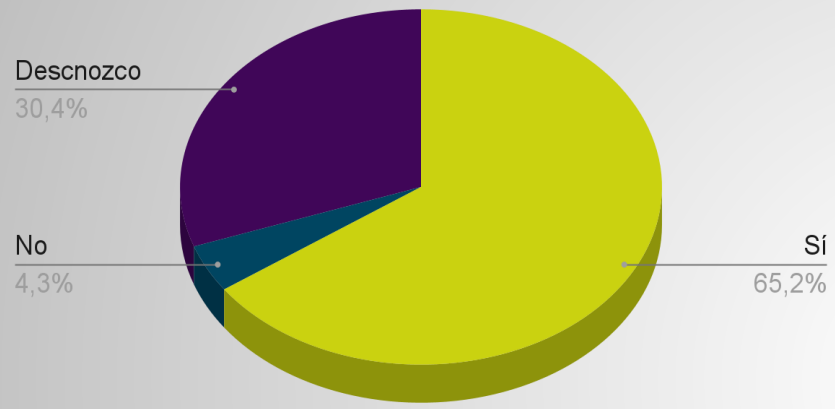
Más del 30% de las FinTechs cuenta con un plan de políticas de conciliación e igualdad en la empresa. Mientras más de un 10% afirma no contar con él, por no ser necesario debido a la cultura de la empresa. Un 10% no cuenta con ningún tipo de plan.



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

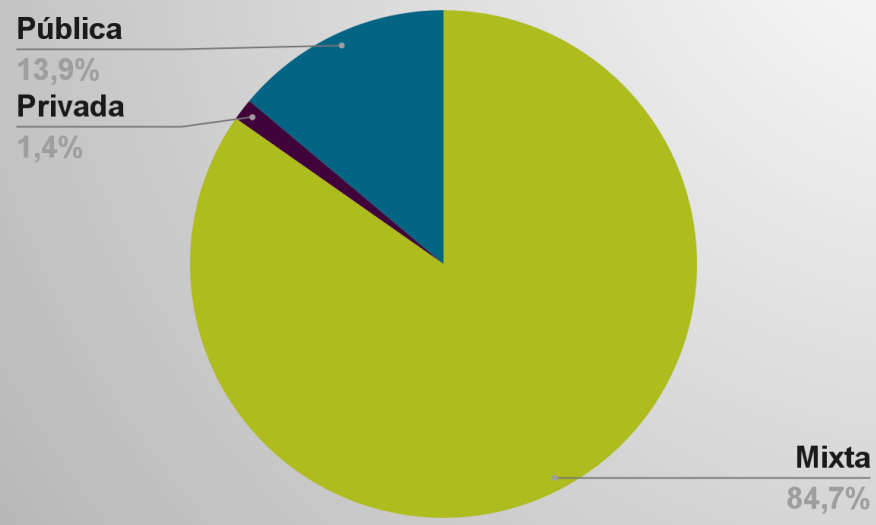
La mayoría (68,9%) de las FinTech son conocedoras del objetivo número 5 de la ODS referente a la igualdad de género. Las FinTech son empresas comprometidas con reducir las desigualdades de género

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



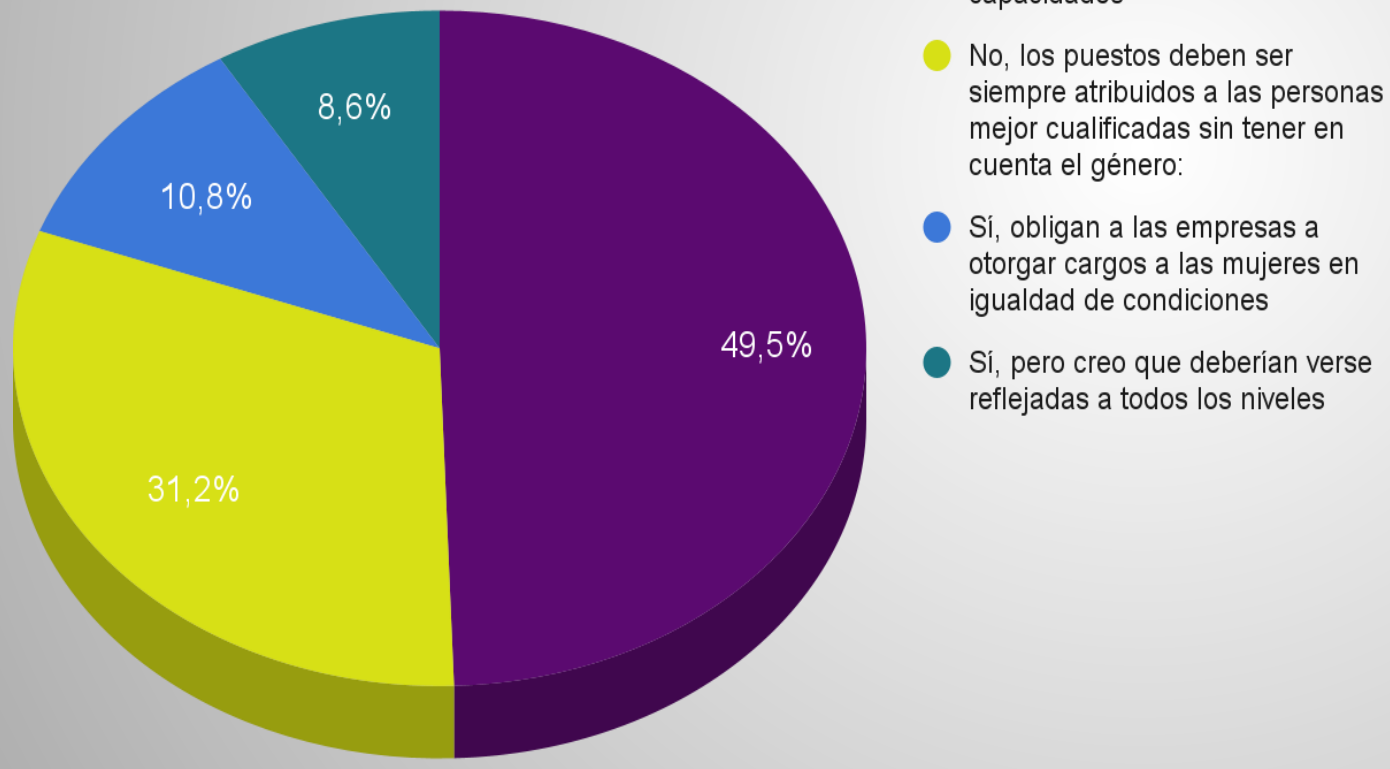
La acogida de las políticas sociales de igualdad es alta, más del 60% de los encuestados confirma su efectividad y de su aplicación real en las empresas de la industria.

¿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 políticas de paridad 50/50 son beneficiosas para las mujeres?

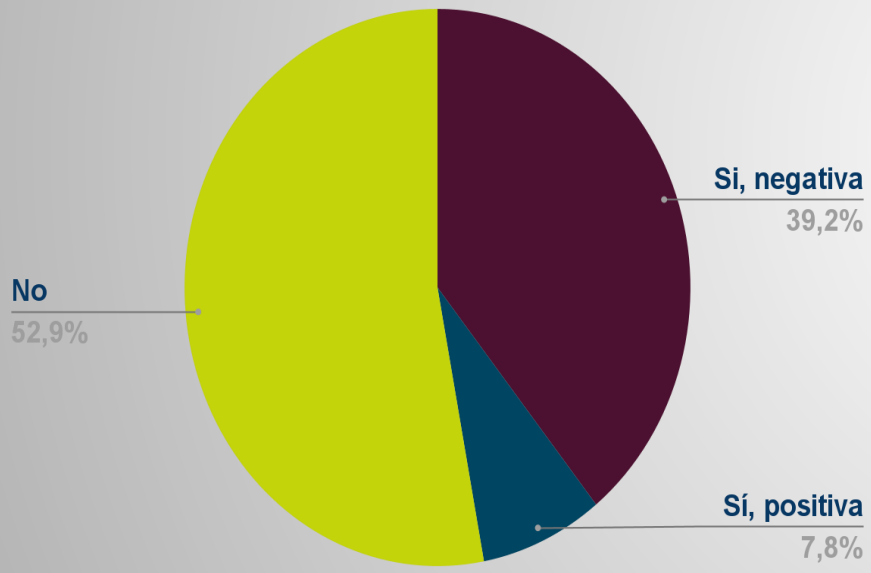


La diversidad de opiniones en esta cuestión refleja la falta de entendimiento y la discrepancia que hay entre los profesionales del sector.

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

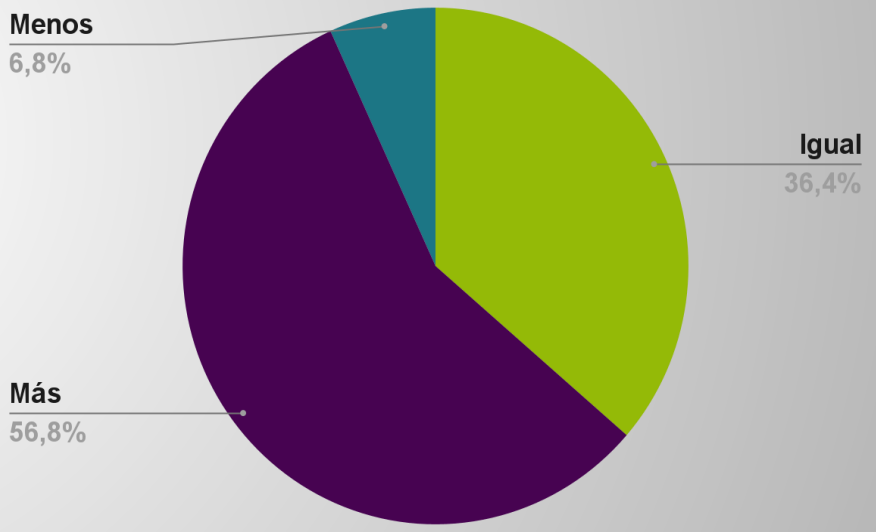
3.4 Discriminación

¿Han sentido las mujeres, que trabajan en el sector FinTech e InsurTech, discriminación negativa en los sectores tradicionales?



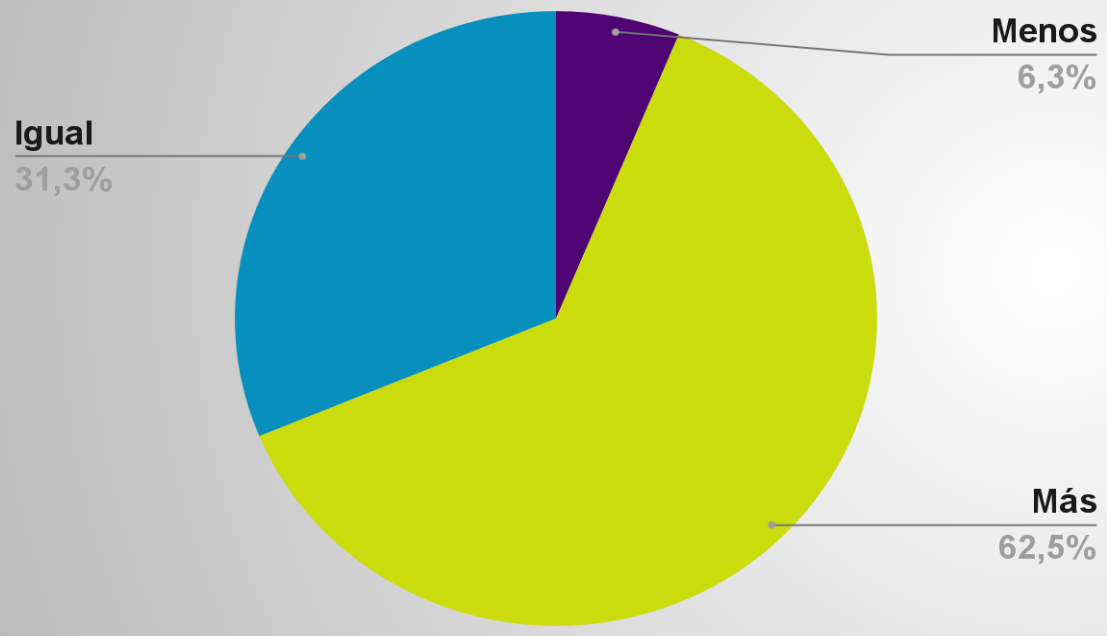
Más del 50% de las mujeres encuestadas afirma **NO** haber sentido discriminación en sectores tradicionales.

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



Casi el 60% de los profesionales considera que trabajar en el sector FinTech supone más justicia y paridad entre los empleados.

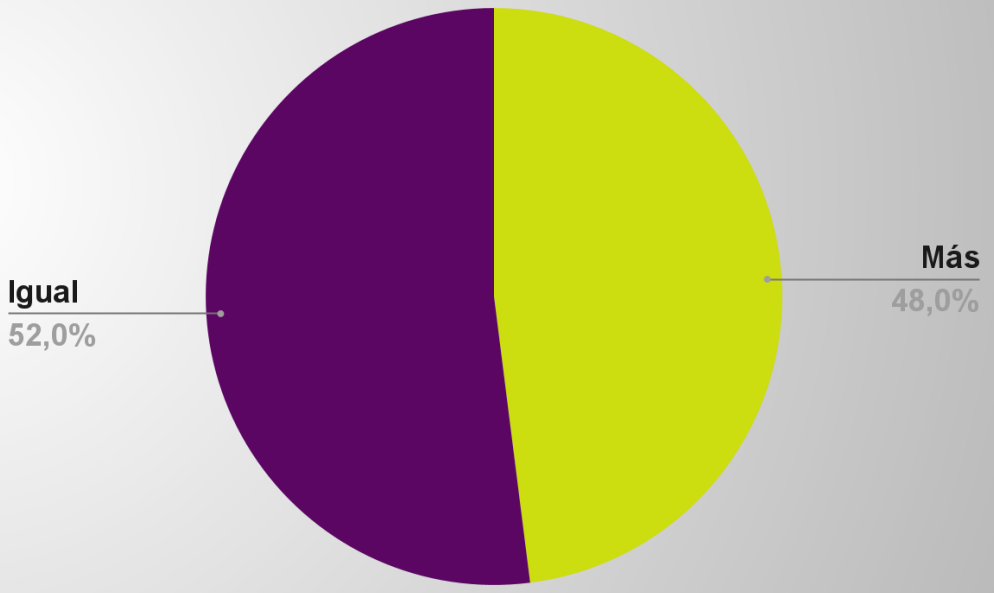
Los hombres hablan



Ante la pregunta de si las mujeres deben esforzarse más en su carrera profesional para alcanzar los mismos éxitos que un hombre, un **62,5%** de los encuestados perciben que, efectivamente, las mujeres han tenido que esforzarse más que ellos para lograr sus objetivos. Por otro lado, un **31,3%** consideran que las mujeres han tenido que esforzarse igual que ellos, reflejando una visión más equitativa sobre las exigencias profesionales en función del género.

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

Una ***48%*** 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.



Las mujeres hablan sobre su experiencia….

¿Han sentido que han tenido que esforzarse más que sus compañeros por ser mujeres?

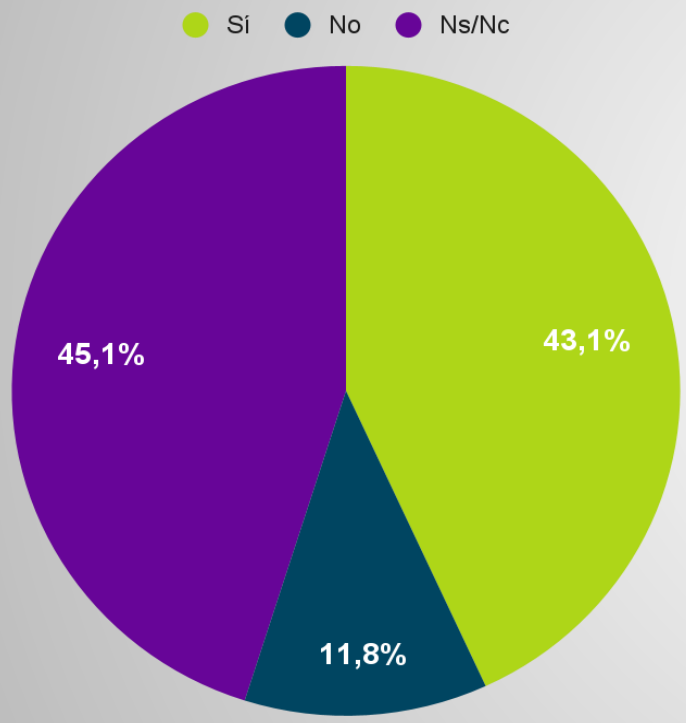
"Más que tener que esforzarme más que mis compañeros, lo he notado a la hora de hacer networking y cerrar acuerdos en el sector. La toma de decisiones la mayoría de veces está en manos de hombres que tienen su modus operandi a la hora de sentirse cómodos a la hora de hacer networking y cerrar acuerdos. Como mujer tienes que ser más creativa para llegar donde llegan ellos."

"Creo que, por lo general, a un hombre se le toma más en serio y genera más confianza (en ambientes laborales tradicionales donde la mujer es la minoría)"

"En mi caso no me he sentido así, me esfuerzo porque quiero superarme."

"Creo que actualmente se exige lo mismo, el problema es que las mujeres tenemos una serie de responsabilidades con las que nos cargamos fuera del ambiente laboral que hacen que incluso nosotras mismas nos exijamos más y tengamos más presión a la hora de esforzarnos por hacer el mismo trabajo que los compañeros."

Brecha salarial en la industria financiera



43,1% Sí

11,8% No

45,1% Ns/NC

La brecha salarial persiste: las mujeres enfrentan obstáculos de conciliación, menor reconocimiento profesional y desigualdad en las negociaciones salariales

Los hombres hablan sobre brecha salarial

El **30,4%** 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.

3.5 Conciliación

¿Qué se entiende por conciliación?

La conciliación laboral es entendida por la mayoría como un concepto amplio que va más allá de la maternidad y paternidad, aunque todavía se asocia principalmente con empleados con hijos.

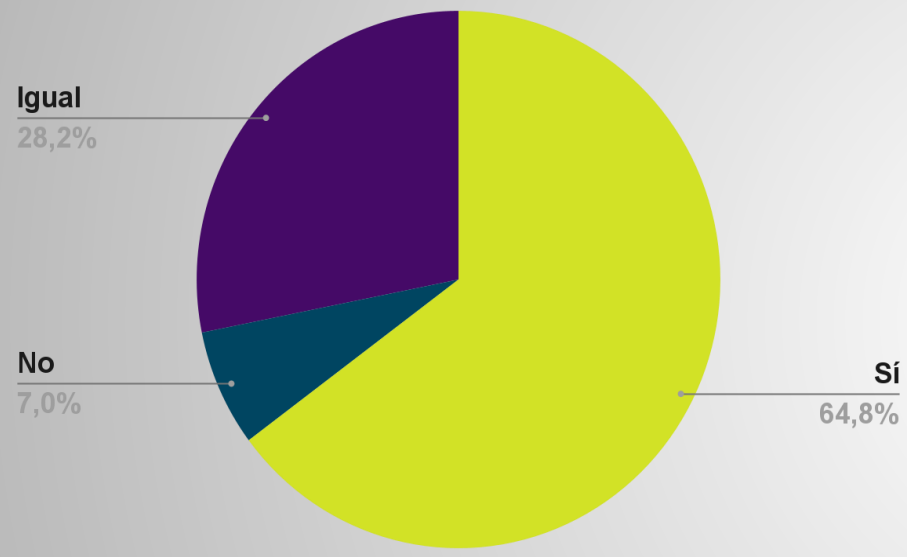
Percepciones del concepto CONCILIACIÓN

"La conciliación no debería limitarse a cuestiones familiares o al cuidado de los hijos, sino que también debe incluir otras responsabilidades personales"

"Aunque se han dado avances, la conciliación aún está sesgada hacia las mujeres, y en menor medida, hacia hombres con hijos."

"La conciliación sigue siendo vista como insuficiente, con empresas que no siempre implementan políticas efectivas o que las limitan a casos específicos. Debería haber más flexibilidad y equidad en su aplicación, adaptándose a todas las circunstancias personales y no solo a la maternidad o paternidad".

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



Sin ninguna duda, el 64,8% considera que el sector FinTech es mucho más conciliador que los sectores tradicionales. Un 28,2% ve al sector igual de conciliador que el tradicional.

Aspectos que hacen el sector FinTech conciliador:

1. **Mayor flexibilidad laboral**: Flexibilidad en los horarios y la facilidad para el teletrabajo.

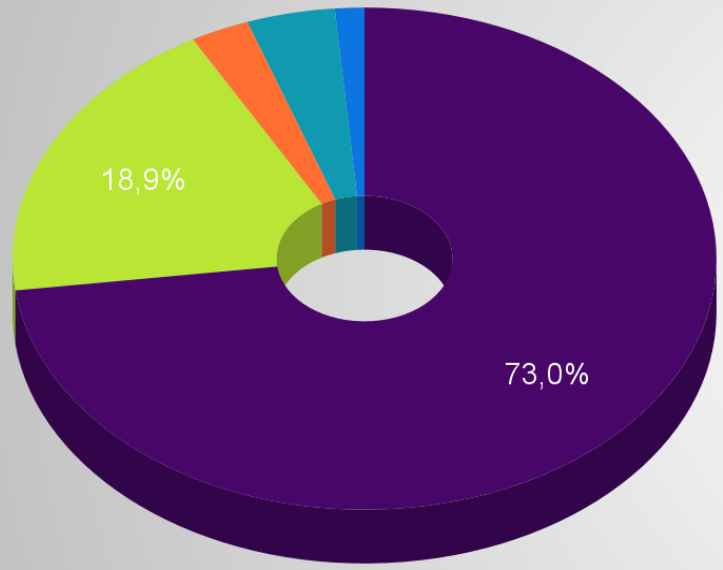
2. **Cultura empresarial innovadora**: Las empresas FinTech son menos tradicionales, con políticas de recursos humanos más modernas que se centran en el bienestar del empleado y en la conciliación de la vida personal y laboral.

3. **Enfoque en resultados y no en presencialismo:** Existe una tendencia hacia la gestión por objetivos en lugar de un control estricto de horarios y presencialismo.

4. **Tecnología como facilitador**: El uso de la tecnología permite trabajar en remoto y gestionar tareas de manera más efectiva.

5. **Conciliación y calidad de vida**: La flexibilidad en este sector facilita la conciliación, permitiendo a los empleados trabajar desde casa y adaptar sus horarios para cuidar de sus familiares o simplemente gestionar mejor su tiempo personal.

Teletrabajo y conciliación



- 73% Sí, flexibilidad y conciliación
- 2,7% Sí, pero es intrusivo
- 18,9% 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 75% de las mujeres, el teletrabajo permite mayores oportunidades de conciliación y tener mayor flexibilidad.

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

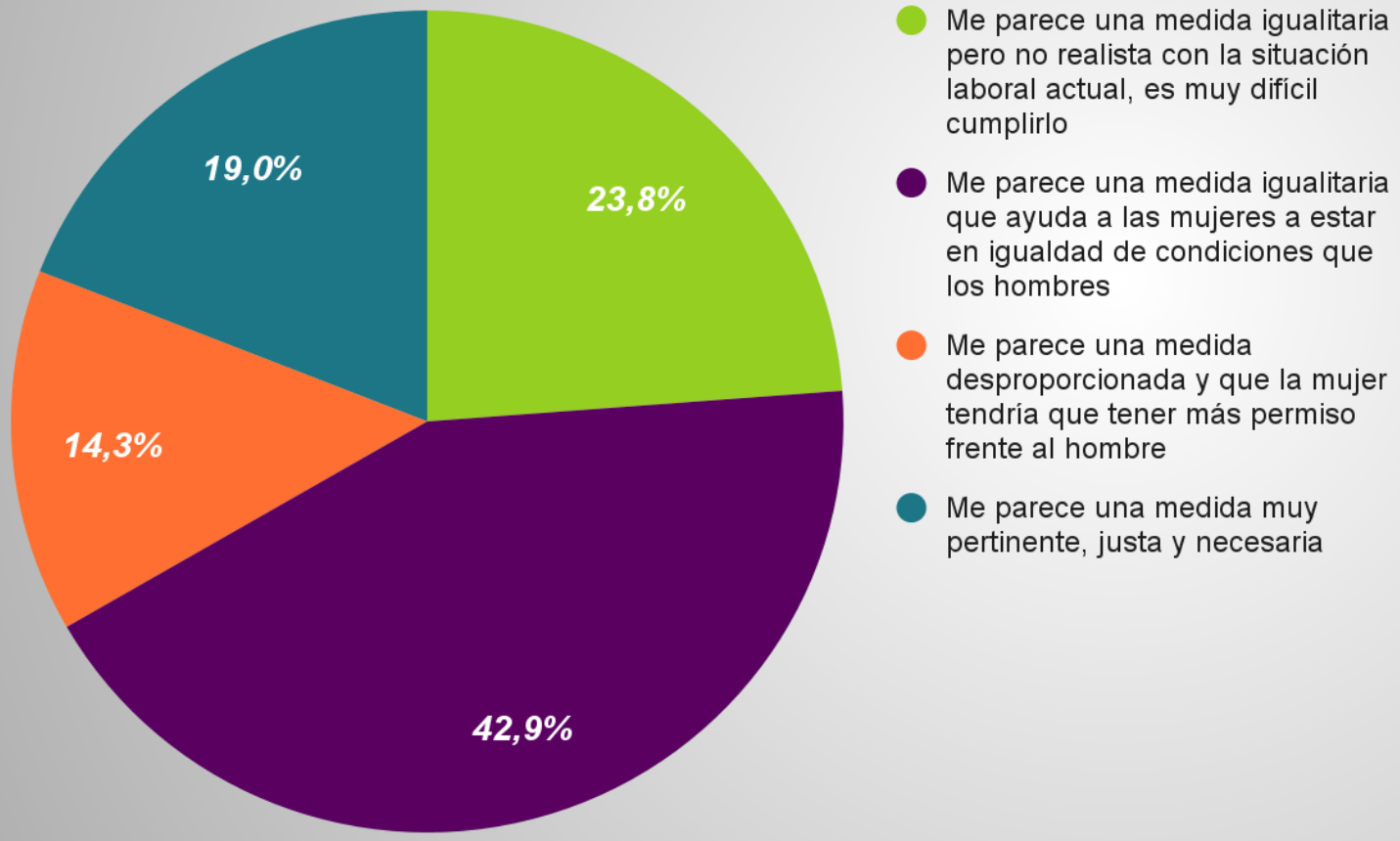
Maternidad y paternidad

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

Más de la mitad de las mujeres, un **77,6%**, 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

Los hombres hablan sobre paternidad



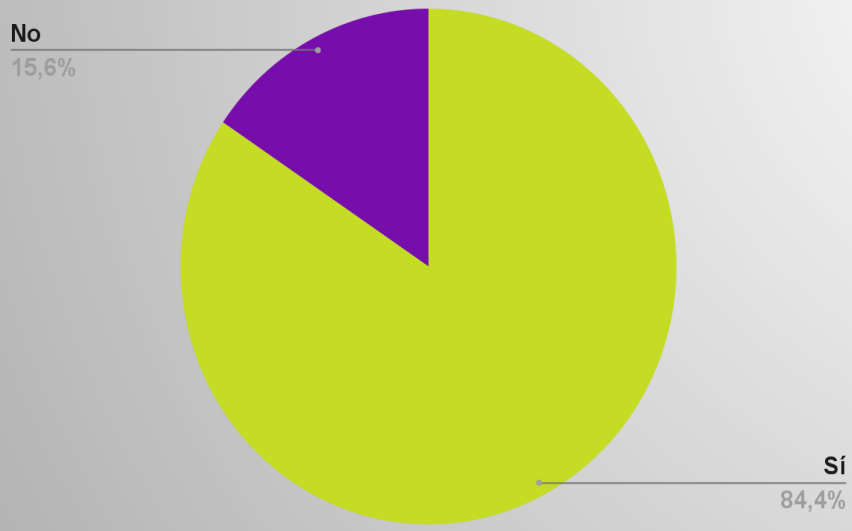
Ante la pregunta: "¿Crees que el permiso de paternidad actual es viable para las empresas y los hombres lo pueden disfrutar igual que las mujeres?", un **42,9%** de los hombres considera que se trata de una medida igualitaria que contribuye a que las mujeres estén en igualdad de condiciones con los hombres.

Sin embargo, un **23,8%** opina que, aunque la medida es igualitaria, no es realista en la situación laboral actual, ya que resulta muy difícil de implementar en la práctica.

Referentes femeninos

De las mujeres encuestadas, más de la mitad, concretamente el 61,2% ha contado con referentes en su entorno profesional o personal en los que fijarse para alcanzar tus metas. Mientras un 38,7%, afirma no haber contado con referentes

Es obvio que existen menos referentes mujeres en los entornos laborales que hombres ¿Es una tendencia que está cambiando?



Para casi el **85%** de las mujeres, cada vez existen más referentes femeninos. Mientras el 15,6% considera que aún hay trabajo por hacer.

¿Qué está cambiando?

- Incremento de mujeres en cargos de liderazgo
- Conciencia y oportunidades
- Cambio generacional y cultural
- Visibilidad y empoderamiento
- Desafíos persistentes

.

Referentes femeninos

¿Quienes son los referentes de las mujeres del sector FinTech?

FAMILIARES

MUJERES LÍDERES

REFERENTES MASCULINOS

REFERENTES INTERNACIONALES

FinTech WOMEN NETWORK

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA FINTECH e INSURTECH

Tendencias del sector

Emprendimiento femenino

Tras un repunte en 2023 del emprendimiento femenino, el porcentaje de emprendedoras cae a niveles de 2022, el peor dato desde el inicio de este informe en 2018.

Cuotas

Las cuotas siempre han sido defendidas por la mayoría del sector FinTech, hasta el 2023 cuando casi el 70% de las mujeres se declararon en contra. Este año, el número de mujeres a favor vuelve a subir, pero se registra un 30% de oposición a esta medida.

Discriminación

La discriminación, tanto positiva como negativa, siempre ha sido un dato muy optimista entre las profesionales del sector FinTech. Sin embargo, este año 2024 casi el 40% de las mujeres declaran haber sentido discriminación negativa y un casi 8% positiva; lo que arroja que la mitad de ellas han sentido algún tipo de discriminación.

Brecha salarial

La brecha salarial persiste: las mujeres enfrentan obstáculos de conciliación, menor reconocimiento profesional y desigualdad en las negociaciones salariales
El sector FinTech saca sobresaliente en la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

Conciliación: Maternidad y paternidad

La maternidad/paternidad es el tema que persiste como preocupación entre los empleados. Y los permisos son el gran tema de discusión: mientras que más del 42% cree que igualar las bajas entre hombres y mujeres favorece la igualdad; hay un porcentaje de hombre que considera que las bajas deberían ser más beneficiosas para las mujeres.

Conclusiones

1. El emprendimiento femenino cae en nuestro sector y las mujeres que trabajan en el sector son empleadas y no fundadoras.

2. Alta capacitación y preparación de las mujeres que desarrollan su carrera profesional en el ecosistema FinTech e InsurTech.

3. Las políticas de igualdad se consideran un tema de interés, pero deben nacer del diálogo social para que funcione tanto a todos, tanto a empleados como a empresas.

4. La maternidad/paternidad, la conciliación y el progresar profesionalmente son temas que preocupan y mucho a los profesionales de nuestra industria y muchas veces es percibido como una amenaza.

5. Una vez más, el ecosistema FinTech es un sector favorable al crecimiento personal y profesional de los empleados que permite el equilibrio entre la vida personal y la carrera laboral.

FinTech WOMEN NETWORK

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA FINTECH e INSURTECH

¡Gracias!

contacto@asociacionfintech.es

intrum PayPal ontier