

IX Edición

FinTech Women Network

8 de octubre de 2026

Asociación Española de FinTech e InsurTech

Gracias a la colaboración de:

**Baker
McKenzie.**

 **MADRID**

 **Namirial**

PayPal

Introducción

FinTech Women Network es una iniciativa de la Asociación Española de FinTech e InsurTech que nació en 2019 para dar visibilidad y potenciar al talento femenino en el sector FinTech e InsurTech. La industria financiera ha estado, históricamente, formada por hombres y la llegada de mujeres al sector ha sido muy paulatina y escalonada.

La llegada puestos directivos por parte de mujeres ha supuesto un gran hito y ha sido un motivo de celebración y de reconocimiento enorme dentro de la industria. FinTech Women Network promueve que esos ascensos y promociones no sean grandes hitos, sino que formen parte de la normalidad de ascenso de aquellas personas que dispongan del talento, la aptitud, la actitud y la ambición de alcanzar esas metas.

FinTech Women Network es un lugar de encuentro de las mujeres, también de hombres, del ecosistema FinTech e InsurTech que fomenta el diálogo y la adopción de las medidas necesarias para atraer y retener al talento femenino que quiera desarrollarse en la industria financiera.

FinTech Women Network es una iniciativa que esperamos que algún día desaparezca porque hayamos alcanzado la igualdad real en todos los niveles profesionales.

Leyre Celdrán
Directora General de la AEFI
Octubre 2026

La voz del sector FinTech e InsurTech

Asociación Española de FinTech e InsurTech



QUÉ SOMOS

La patronal del sector
FinTech e InsurTech
en España



QUIÉN NOS COMPONE

+ de 150 empresas

FinTech e InsurTech

Con el apoyo de partners estratégicos



QUÉ HACEMOS

Representamos al sector

Impulsamos una regulación
que favorezca la innovación

Conectamos empresas
e instituciones

Una voz común para impulsar el futuro de las finanzas.

¿Qué está pasando hoy en el sector FinTech?

El sector FinTech & InsurTech es un gran reflejo
de nuestro tejido empresarial español

70%

Pequeñas

15,1%

Grandes empresas

14%

Medianas

Los datos dibujan un ecosistema empresarial atomizado, un contexto especialmente a la hora de analizar el empleo y la representación femenina en el sector, teniendo en cuenta que pertenece a la industria financiera.

Actividades en las que se concentran las
empresas del ecosistema

PayTech

Infraestructuras financieras

Lending Online

WealthTech

RegTech & Identidad Digital

Las empresas FinTech e InsurTech son, en su mayoría, entidades reguladas y supervisadas por Banco de España, CNMV o DGSF. Y su categorización se debe a una segmentación del mercado más fácil, comercial e identificativa para acercar los modelos de negocio a los usuarios y empresas de la industria financiera.

El ecosistema FinTech e InsurTech supone **5.000** puestos de trabajo cualificados en España

62,4% Hombres 37,4% Mujeres

Aunque las pequeñas empresas son mayoritarias en número, el peso del empleo se desplaza hacia compañías de mayor dimensión. Las grandes empresas concentran cerca de la mitad de los puestos de trabajo identificados en el ecosistema FinTech e InsurTech. Los empleos del sector requieren personal cualificado, con titulación superior y que hablen, al menos, castellano e inglés. Son equipos multidisciplinares que tienen contacto con equipos internacionales.

Perfil de las mujeres en FinTech

42 años

Edad media

Más del 65%

Con título de posgrado

100%

Con titulación universitaria

65%

Con experiencia previa en el sector financiero o asegurador tradicional



Áreas de formación

Administración y Dirección de Empresas, Derecho y Marketing



Trayectoria académica

Diversidad de universidades y escuelas de negocio, con presencia destacada de centros de Madrid

Cargos y responsabilidad

1%

Fundadoras

11%

Técnicos /
Asistentes

19%

CEO / Alta dirección

69%

Cargos directivos
intermedios

Más del 60%

de los comités de dirección del sector
FinTech cuentan con mujeres entre
sus miembros

¿Hay políticas de igualdad?

¿Tu empresa tiene un plan?

58%

Sí

20%

No

12%

NS/NC

4%

En proceso

4%

Innecesario

2%

Insuficiente

Las políticas de igualdad pueden ser creadas en el entorno de la empresa privada y, por supuesto, de iniciativas públicas. En esta ocasión, las empresas FinTech e InsurTech reconocen que cuentan con planes específicos para alcanzar la igualdad en sus plantillas. Lo que significa que siguen siendo necesarios los planes de igualdad para que la igualdad sea una realidad; este es un indicador de que la igualdad no viene por sí misma, sino que debe ser pensada, creada y ejecutada por las empresas para que exista.

Políticas públicas



14% => Las desconocen



85% cree que las políticas públicas deberían nacer del diálogo social

Las políticas de igualdad provocan una gran división en la sociedad, tanto es así que las personas que las apoyan suponen el mismo número de las personas que las rechazan. Donde sí existe el consenso es en que las políticas públicas de igualdad deben nacer del consenso social, del diálogo entre empresas y administración y deben estar involucrados todos los sectores.

Políticas de paridad

¿Estás de acuerdo con las leyes de cuotas 50/50?

45%

No, los puestos deben ser siempre atribuidos a las personas mejor cualificadas sin tener en cuenta el género

32,5%

Sí, pero los puestos deben asignarse por cualificación y capacidades

15%

Sí, pero creo que deberían verse reflejadas a todos los niveles

7,5%

Sí, obligan a las empresas a otorgar cargos a las mujeres en igualdad de condiciones

¿Has sentido discriminación?



Casi un 50% de las mujeres del sector FinTech e InsurTech ha sufrido discriminación alguna vez en su vida laboral. Este porcentaje supone que alrededor del 25% de la fuerza de trabajo de toda una industria ha sentido que su trabajo y su presencia no valía lo mismo que la de un hombre y que sus funciones debían ser otras, no por su cualificación o habilidades, sino por su género.

Comentarios machistas y acoso verbal

Discriminación por edad

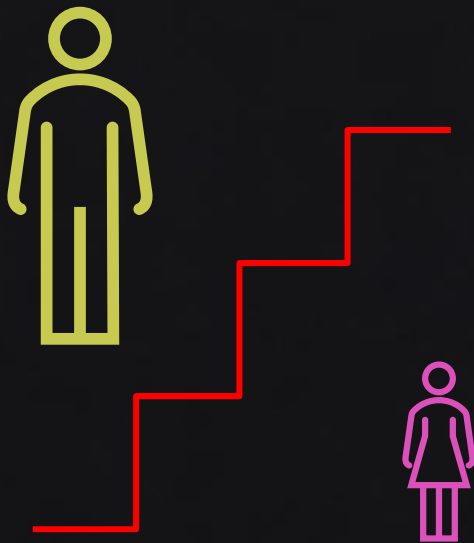
Discriminación por maternidad

Discriminación en sueldo y bonificaciones

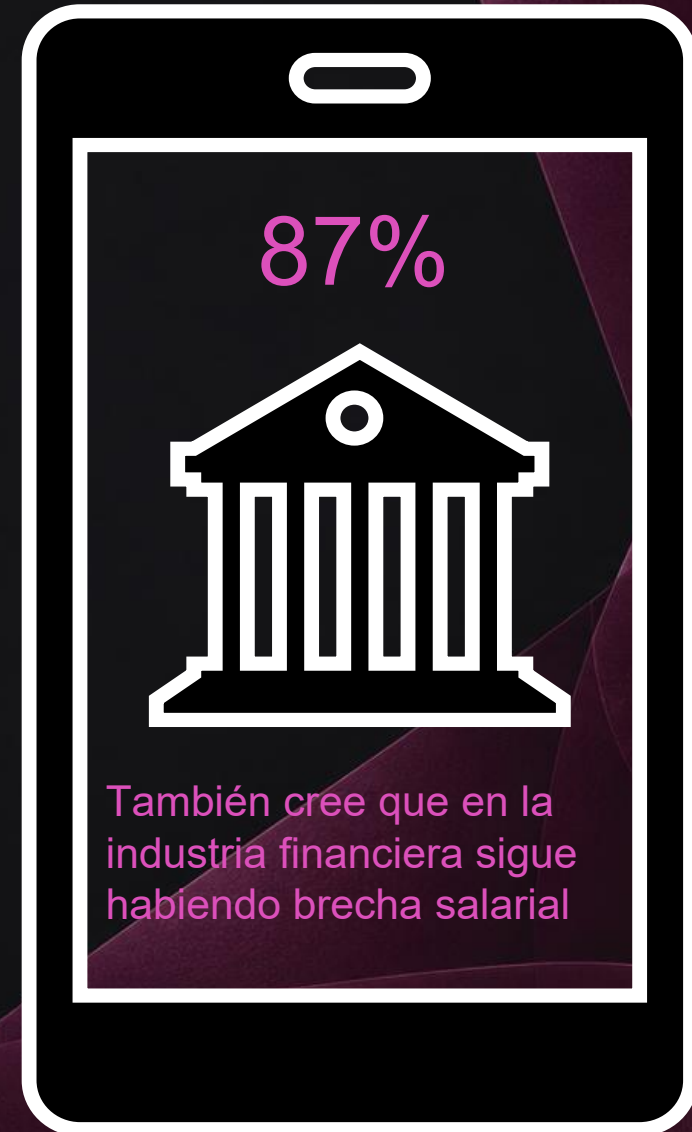
Comentarios inapropiados de jefes y/o clientes

Uno de los motivos por los que más sienten discriminación las mujeres corresponde a la maternidad, su momento vital y la edad en la que eso ocurre, que suele coincidir con el momento en el que se encumbran puestos de responsabilidad y se asciende a roles con más poder de decisión

Según el INE, la **BRECHA SALARIAL**
entre hombres y mujeres es del 16,1%



La mayoría de las mujeres reconoce que los hombres tienen sueldos superiores por el simple hecho de ser hombres. Ellos suelen pedir rangos salariales más altos y las mujeres sienten más pudor al verbalizar lo que creen que se merecen.



73,5%

Ha sufrido brecha salarial directamente

20,6%

Ha sufrido brecha salarial indirectamente*

*No se ha premiado su trabajo igual, no hay podido acceder a bonus o gratificaciones, no se han beneficiado de alguna ventaja laboral como una cena o un viaje.

5,9%

No

Motivos

Tabú sobre el dinero

Renuncia por conciliación

Sesgos históricos

Falta de transparencia

Estereotipos de género

Dificultad en la negociación

Síndrome del impostor

Desigualdad en el
reconocimiento profesional

Oportunidades laborales y promoción

¿Se exige a hombres y mujeres por igual?

57,5% Cree que se exige más a las mujeres

42,5% Se exige a hombres y mujeres por igual

¿El sector FinTech ofrece más oportunidades que los sectores tradicionales?

La mayoría de las mujeres opina que se han tenido que esforzar mucho más que los hombres para llegar a sus puestos actuales, han tenido que demostrar mucho más y esforzarse en visibilizar su trabajo. Este último punto es una batalla permanente, pues, es común que las mujeres tengan más reticencia en manifestar públicamente la excelencia de su trabajo.

67,5%

Sí

25%

Igual

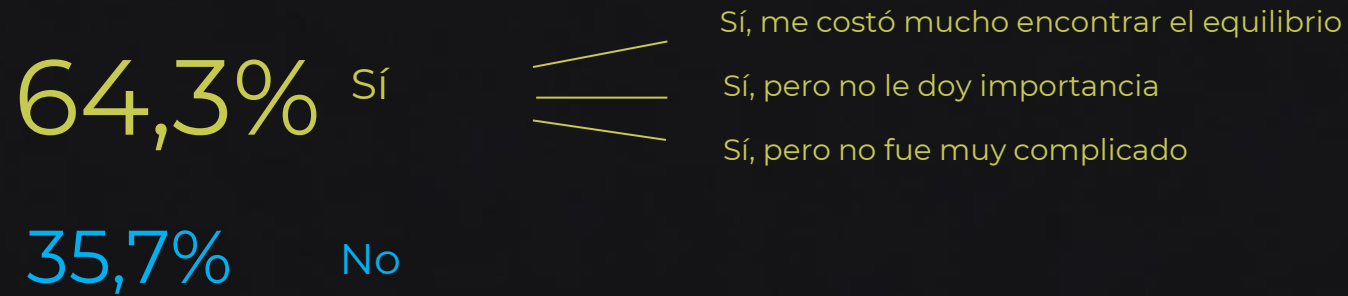
7,5%

Menos

Momentos de cambios en la vida laboral

La vida laboral media en España es de 36,1 años y pueden existir momentos en la vida personal que requieran más de nosotros

¿Has sentido esta circunstancia alguna vez?



La maternidad es, sin duda, el lastre que todas las mujeres reconoce que les frena para alcanzar sus éxitos profesionales y supone un gran cambio en sus carreras profesionales. En muchas ocasiones se han confundido eficacia, eficiencia y compromiso con disponibilidad total. El paradigma del 100% disponible es una de las grandes luchas de las mujeres.

Motivos

1. Maternidad
2. Familiares dependientes
3. Salud personal
4. Ajustes personales en general
5. Divorcio

REFERENTES

Uno de los retos más comentados en FWN es la falta de referentes para las mujeres

¿Has tenido o tienes referentes en tu vida profesional que hayan sido una inspiración?

54,7%

Sí, los referentes fueron mujeres

23,8%

No

19%

Sí, los referentes fueron hombres

Las mujeres que tienen referentes femeninos provienen del ámbito profesional y familiar en igual proporción

=> 50% de los referentes fueron mujeres del ámbito familiar

=> 50% de los referentes fueron mujeres del ámbito profesional

CONCILIACIÓN

CON

CI



LIA



CIÓN



La conciliación es la gran asignatura pendiente para la mayoría. Se percibe como algo a lo que solo pueden acceder las que tienen hijos y para aquellas que los tienen, es algo que cuesta muchísimo y que no es fácil. Se reivindica la conciliación como el **EQUILIBRIO** entre la vida laboral y la vida personal.

¿Se han producido más solicitudes de mujeres que de hombres para acceder a jornadas reducidas y excedencias basados en la necesidad de conciliación familiar por cuidado de hijos ?

47,4% NS/NC

34,2% Sí

18,4% No

La mayoría de las excedencias son solicitadas por mujeres para el cuidado de familiares a su cargo, bien sean hijos o padres dependientes. Las tareas de cuidado de los demás que en su mayoría no están retribuidas, reconocidas, ni valoradas suelen caer en las mujeres y eso sigue penalizando al 50% de la población mundial.

¿El sector FinTech es más conciliador que otros sectores?

60%

Sí

25%

Igual

15%

No

ASPECTO FEMENINO

¿El aspecto femenino de una mujer importa más que el de un hombre en el entorno laboral?

61,1%

Sí

22,2%

Tal vez

16,7%

No

La apariencia de una mujer está mucho más cuestionada que la de los hombres. Para las mujeres del sector, la apariencia juega a su favor o en su contra permanentemente.



Vs.



TESTIMONIOS



En general si una mujer tiene un puesto de cara al público, que debe acudir a eventos o relacionarse con clientes, se espera que vaya bien vestida, peinada y maquillada. A un hombre solo se le suele pedir que vaya duchado y limpio.



El aspecto físico de una mujer suele recibir más atención y más juicio que el de un hombre en los entornos laborales



En el entorno laboral, si no vas maquillada, por ejemplo, puedes parecer poco profesional. A los hombres últimamente se les está permitiendo llevar americana + zapatillas, no he visto CEO mujeres que puedan ponerse unas zapatillas y seguir pareciendo profesionales.

EMPRENDIMIENTO

¿POR QUÉ NO HAY EMPRENDEDORAS?

Barreras de entrada

1. **Legislación y regulación.** El sector FinTech e InsurTech es uno de los sectores con más regulación europea que debe ser aplicada a España. El camino que recorre la regulación hasta ser aplicada es largo y costoso, requiere una gran capacidad de adaptación y de conocimiento de la norma y del negocio. En muchos casos, las mujeres sienten mayor inseguridad a la hora de desarrollar innovación por temor a las sanciones o a desarrollar proyectos que sean más disruptores.
2. **Capital e inversión.** Las mujeres que han buscado financiación argumentan que es mucho más complicado para ellas que para los hombres. Se han creado fondos para proyectos liderados por mujeres pero la inversión sigue siendo muy simbólica.

CONCLUSIONES

1. Cada año el número de emprendedoras es menor. Aunque el sector FinTech e InsurTech sigue creciendo, la tendencia se mueve a la concentración de empresas, mediante la compra y la adquisición de empresas. Esto supone que aquellas empresas fundadas por mujeres dejen de existir para pertenecer a un grupo más grande y competitivo a nivel internacional.
2. La edad de las mujeres que trabajan en el sector aumenta cada año, esto supone que el sector es cada vez más maduro. Las empresas dejan de ser startups y sus profesionales adultos jóvenes, ahora son empresas con una trayectoria más consolidada y sus profesionales adultos que superan los 20 años de experiencia laboral.
3. La discriminación y la brecha salarial siguen existiendo y son temas que preocupan a las mujeres más que a los hombres. Las mujeres buscan formas de combatir esta tendencia heredada y cambiar las estructuras desde dentro para que la igualdad sea una realidad incuestionable.
4. La conciliación es vista como la gran asignatura pendiente, sobre todo para las personas que tiene hijos y se han enfrentado a la maternidad reciente. El cuidado de otros sigue siendo una tarea mayormente femenina y las mujeres acusan mucho más esta responsabilidad que los hombres; por ello, se pone de manifiesto la necesidad de un diálogo social en el que se busquen medidas reales, a largo plazo y beneficiosas tanto para empresas como para empleados, con el objetivo de favorecer el buen clima empresarial.

X Edición FinTech Women Network en 2027

Muchas gracias a nuestros patrocinadores por hacerlo posible

**Baker
McKenzie.**

