



# LA MUJER EN LA ECONOMÍA Y LA EMPRESA

2ª EDICIÓN | FINTECH & INSURTECH

2022



# Contar con mujeres en puestos de dirección es tan importante como contar con hombres

En esta segunda edición del estudio que realizamos junto a la Fundación Woman's Week para MADFinTech hemos querido centrarnos en el sector Fintech e Insurtech y en las oportunidades que este tipo de compañías pueden representar para las mujeres en el Sector Financiero.

La primera conclusión a la que llegamos es que, como apuntábamos en nuestra tesis inicial, parece que las compañías de nueva creación representan una oportunidad ampliar la presencia de mujeres en puestos de dirección en el sector financiero. Al preguntar sobre la dificultad para acceder a puestos de dirección, un 88% de las consultadas considera que las mujeres tienen mayores dificultades en empresas tradicionales; frente a un 58% que considera lo mismo cuando la pregunta se refiere al entorno Fintech / Insurtech.

“**Parece que el entorno Fintech / Insurtech representa una oportunidad para impulsar la presencia de mujeres en el Sector Financiero**

Hablamos de puestos de dirección porque es ahí donde, como en otros sectores, sigue existiendo una gran oportunidad para incorporar a un mayor número de mujeres. Un 92% de las mujeres consultadas piensa que hay que potenciar la presencia de la mujer en posiciones de Alta Dirección y este porcentaje desciende al mencionar otros puestos.

“**En los puestos de dirección es donde sigue existiendo una mayor oportunidad de incrementar la presencia femenina**

En el emprendimiento existe también una oportunidad relevante para lograr una mayor presencia de mujeres. Únicamente el 4% cree que hay suficientes mujeres owners de start-ups y un 35% opina que, todavía hoy, las mujeres tienen mayores dificultades que los hombres para acceder a financiación.

“**Las mujeres siguen teniendo mayores dificultades que los hombres para acceder a financiación, así como para vender sus compañías**

De la misma manera, un 50% de las consultadas opina que las mujeres tienen mayores dificultades que los hombres para vender sus compañías, porcentaje que se eleva al 75% en el rango de edad de más de 55 años.

“**Contar con mujeres en puestos de dirección es tan importante como contar con hombres**

Como opinan las consultadas, contar con mujeres en puestos de dirección es tan importante como contar con hombres pero, si hubiese que resaltar algunas características del liderazgo femenino, las palabras que más se mencionan son empatía, trabajo en equipo, pragmatismo, valentía o compromiso.

La oportunidad es clara pero depende en gran medida de las propias mujeres que se materialice.

No quiero acabar estas líneas sin agradecer a todas las profesionales del Sector Financiero que generosamente han colaborado con esta segunda edición del estudio.

**Blanca Jiménez Anabitarte**  
**Socia Bip Consulting Iberia**

# Aprovechemos la innovación como oportunidad para cerrar la brecha de género

Las conclusiones que aquí os presentamos apuntan a una ventana de oportunidad. Es una muestra pequeña; pero muy cualificada. Y mayoritariamente señala las barreras de entrada y las dificultades de ascenso de la mujer en las grandes organizaciones financieras: bancos y aseguradoras. En cambio, el mundo de la innovación startup o spin-off es mucho más amable, porque está más basado en la meritocracia, en la gestión de equipos creativos y en una menor brecha de edad. ¡Jóvenes, pero super-preparadas!

“ **El mundo de la innovación startup o spin-off es mucho más amable, porque está más basado en la meritocracia, en la gestión de equipos creativos y en una menor brecha de edad**

Hace diez años, desde la Fundación Woman's Week ya analizamos la resiliencia de aquellas organizaciones lideradas por mujeres o donde las mujeres tenían participación en sus órganos de gobierno. Y en la puerta de salida de la tremenda crisis financiera global del 2008, comprobamos que las pymes gobernadas por mujeres eran más resilientes que las regidas por hombres en una relación de tres a uno.

¿Por qué? Pues quizá porque hay un sustrato cultural de grandes gestoras del núcleo familiar, de su economía y de las crisis entre sus miembros; o quizá también por nuestras mayores capacidades de comprender y atender a las personas; o por nuestra secular prudencia, tanto a la hora de asumir riesgos empresariales o de aminorar el ego temerario. No hay ciencia, pero sí hay métrica.

Es un hecho que la mujer aporta estabilidad a las empresas y desaparecen dos tercios menos startups con mujeres directivas.

Los socios del clúster Madrid Capital FinTech (MADFinTech) son un ejemplo de la igualdad basada en el mérito, a la par que de la mayor sensibilidad por impulsar la igualdad dentro de sus organizaciones, por apoyar iniciativas de empoderamiento femenino y por aplicar medidas que impulsen esta igualdad en claves de género, diversidad, dependencia, inclusión social, etc.

“ **Los socios del clúster Madrid Capital FinTech (MADFinTech) son un ejemplo de la igualdad basada en el mérito**

Felicidades al equipo de Bip Consulting por su excelente trabajo y, sobre todo, por su compromiso con la Igualdad.

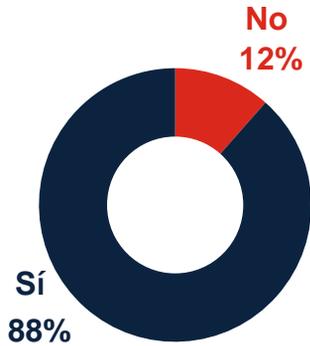
Llámenos si quiere que les ayudemos en este camino. La Fundación Woman's Week está para eso.

**Carmen M. García**  
**Presidenta de la Fundación Woman's Week y de la Comisión de Economía con Visión de Género de MADFinTech**

# Resultados del estudio



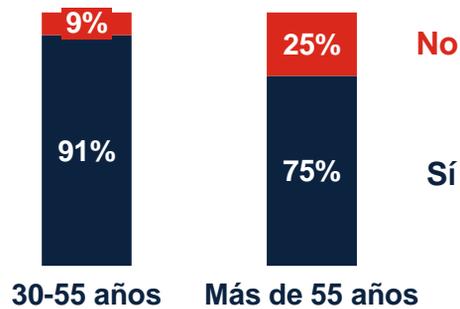
En líneas generales, ¿una mujer tiene mayores dificultades que un hombre para acceder a puestos de responsabilidad?



★★ **Casi el 90% de las mujeres encuestadas considera que una mujer tiene más dificultades que un hombre para acceder a puestos de responsabilidad**

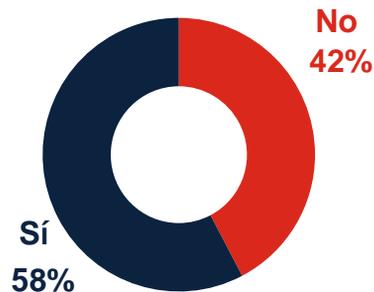
*Opinión de las mujeres en función del rango de edad*

★★ **En el tramo de edad de hasta 55 años es donde más mujeres consideran que tienen mayores dificultades que los hombres para acceder a puestos de dirección**



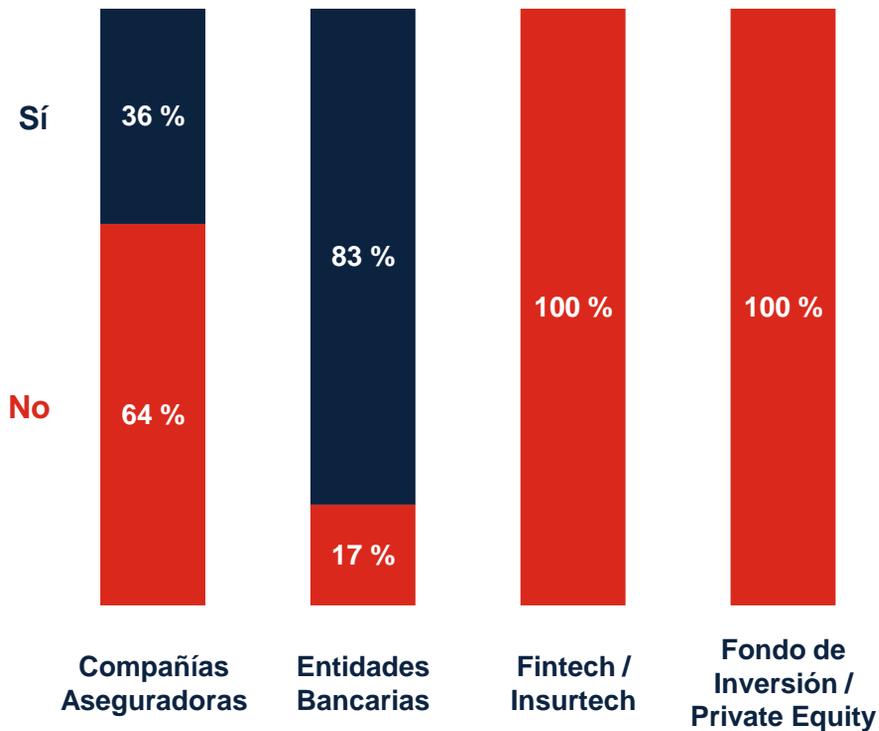
En el entorno Fintech / Insurtech, ¿una mujer tiene mayores dificultades que un hombre para acceder a puestos de responsabilidad?

★★ **Sin embargo, en base a las respuestas de las mujeres consultadas, en el entorno Fintech / Insurtech las mujeres tienen menores dificultades para acceder a puestos de dirección vs. otros entornos**





En tu empresa, ¿una mujer tiene mayores dificultades que un hombre para acceder a puestos de responsabilidad?



★★ Las mujeres que trabajan en entornos Fintech / Insurtech no identifican que tengan mayores dificultades que un hombre para acceder a puestos de responsabilidad

*Como en cualquier otro sector, creo que hay que fomentar la igualdad de oportunidades y para ello, sería necesario implementar ciertas medidas que eviten que cuestiones personales como el hecho de ser madre puedan influir en las empresas a la hora de decantarse por un candidato u otro.*

Laura Gómez Hernández | Directora de Legal y Compliance – Paymatico Payment Institution

*Se trata de un sector nuevo, más justo que los sectores tradicionales, que prioriza la contratación por valía profesional y en el que existen mayores oportunidades laborales para las mujeres.*

Laly Fernandez-Bravo Rodríguez | CFO – CNP Partners



**¿El entorno Fintech / Insurtech abre una nueva oportunidad para las mujeres en el sector financiero?**



*El entorno Fintech / Insurtech abre nuevas posibilidades siempre que también lleguen mujeres a ese entorno.*

Arancha Gómez Álvarez | Directora Comercial y Marketing – Olea Gestión de Activos SGIC

*El entorno Fintech / Insurtech está hoy por hoy muy ligado al emprendimiento tecnológico y en este punto estamos lejos del emprendimiento masculino. Con esta base es difícil acceder a puestos de máxima responsabilidad a través de las Fintech / Insurtech pero abre puertas para entrar en un sector muy tradicional.*

Judith Gil López | Directora de transformación y proyectos – Mutua Madrileña

*[ Las mujeres aportan] orientación a resultado. Alimentan poco o nada los temas políticos.*

Inmaculada Cesar Benavides | Directora de Innovación y Medios – Pelayo

*Considero que el valor de una mujer en un puesto de dirección es tan importante como pueda ser el del hombre, pero añaden pragmatismo, orden y ejecución.*

María Jesús Gutiérrez | Directora Desarrollo de Producto - Innovación – Santander Consumer



**¿La adquisición de empresas Fintech / Insurtech por parte de bancos o compañías aseguradoras impulsa la presencia de mujeres en puesto de dirección en el sector financiero?**



*Siempre y cuando se respete y mantenga dicha presencia tras la adquisición.*

Danae Vara | Co-founder & CPO – Gocleer

*Sí, porque este tipo de empresas son de reciente creación con una mentalidad más moderna, más creativa y más diversa y esto repercute positivamente en el sector financiero.*

Susana Pérez | Directora General – INESE

*[Para incorporar más talento femenino propondría] políticas de conciliación.*

Patricia Casado | Directora – BerriUP

*[Para incorporar más talento femenino propondría] cuotas y flexibilidad laboral.*

Belén Martín Sanz | Directora Territorial de Castilla y León – CaixaBank

*[Las mujeres aportan] visión 360 de la empresa y el mercado.*

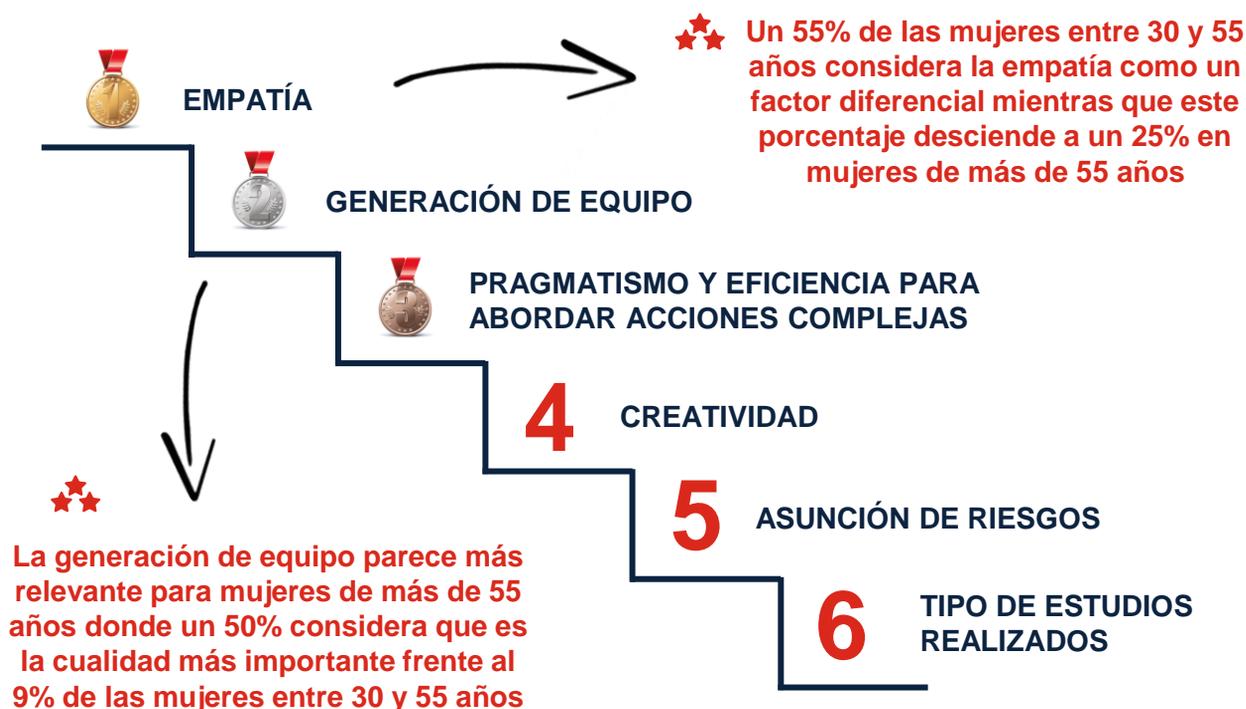
Cristina Llorens Santonja | Dirección Negocios Estratégicos y Comunicación – Instituto de Desarrollo Asegurador

*[Las mujeres aportan] resiliencia y liderazgo.*

Leticia Muela Arribas | Responsable Customer Experience – Sanitas Dental



### Cualidades que más han favorecido la presencia de la mujer en el sector Fintech / Insurtech



*[Las mujeres aportan] pragmatismo y visión de conjunto y largo plazo.*

Carmen del Campo | Directora de Innovación – Mutua Madrileña

*[Las mujeres aportan] pragmatismo, dinamismo, eficiencia y foco.*

María Díaz Toribio | Directora de Estrategia y Desarrollo Corporativo – AXA España

*[Las mujeres aportan] compromiso, concienciación y empatía.*

Miriam Carreño Pérez | Gerente Gobierno TI – Santalucía



*[Las mujeres aportan] una visión diferente más valiente y empática.*

Raquel Gil Fombellida | Directora de People – Sanitas Seguros

*[Las mujeres aportan] visión pragmática. Ejecución rápida. Capacidad de asumir riesgos. Empatía y compromiso.*

Arancha Gómez Álvarez | Directora Comercial y Marketing – Olea Gestión de Activos SGIIC

*[Las mujeres aportan] un punto de vista objetivo y creativo en la definición de estrategias y oportunidades de desarrollo; crecimiento, confianza, empatía y trato cercano.*

Elisa Da Rold | Head of Operations – Gocleer



*[Las mujeres aportan] diversidad.*

Laura Carballo Caycedo | Directora Actuarial Eurasia – Mapfre

*[Las mujeres aportan] lo mismo que un hombre; depende de cada perfil.*

Belén Martín Sanz | Directora Territorial de Castilla y León – CaixaBank

*[Las mujeres aportan] eficiencia, mentalidad abierta y problem solving.*

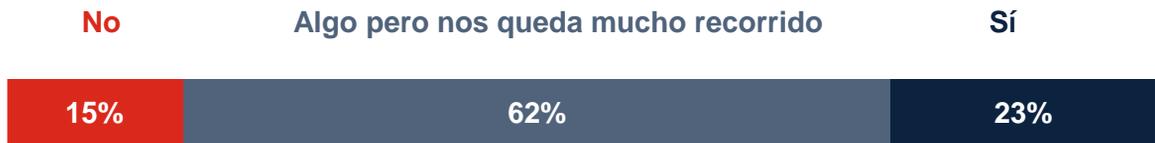
Elena Ada Milner | Directora de proyectos estratégicos – Aplazame

*[Para incorporar más talento femenino propondría] ofrecer las mismas oportunidades a hombres que a mujeres. Rotar los puestos de dirección con más frecuencia. Gratificación por parte del gobierno en costes asociados al emplear talento femenino.*

María Jesús Gutiérrez | Directora Desarrollo de Producto - Innovación – Santander Consumer



**¿Está sabiendo España incorporar el talento femenino en el sector Fintech / Insurtech?**



★ ★ **Menos del 25% de las mujeres consultadas cree que España está sabiendo incorporar el talento femenino en el sector Fintech / Insurtech**



*[Para incorporar más talento femenino propondría] una selección más objetiva, curriculums ciegos y que siempre haya mujeres entre los candidatos a la hora de la selección. Que se fomente la promoción interna y la formación y se definan medidas que favorezcan la conciliación.*

Susana Pérez | Directora General – INESE

*[Para incorporar más talento femenino propondría] ofrecer mayores condiciones de seguridad. La mujer es más adversa al riesgo y prefiere un puesto tranquilo en una entidad financiera que un puesto con proyección, pero con menos seguridad!*

Ana García Rodríguez | General Counsel y Secretaria General – Grupo Kutxabank

*La falta de mujeres en disciplinas STEM se fragua desde la escuela. Es desde ahí donde, como país, deberíamos tener un plan a largo plazo.*

Cristina García Jiménez | Directora – Orange Seguros



**¿La escasa presencia de mujeres en carreras STEM afecta su presencia en el sector Fintech / Insurtech?**



*[Para incorporar más talento femenino propondría] formación temprana desde secundaria. Ayudas a emprendedores desde el estado o desde las empresas.*

Vanessa Escrivá | CIO – Mapfre

*[Para incorporar más talento femenino propondría] enfatizar las carreras de mujeres que han logrado poner en marcha un proyecto en equipo. Creo que la figura del equipo y la complementariedad de los perfiles es un buen ámbito para el desarrollo de mujeres en puestos de alta dirección.*

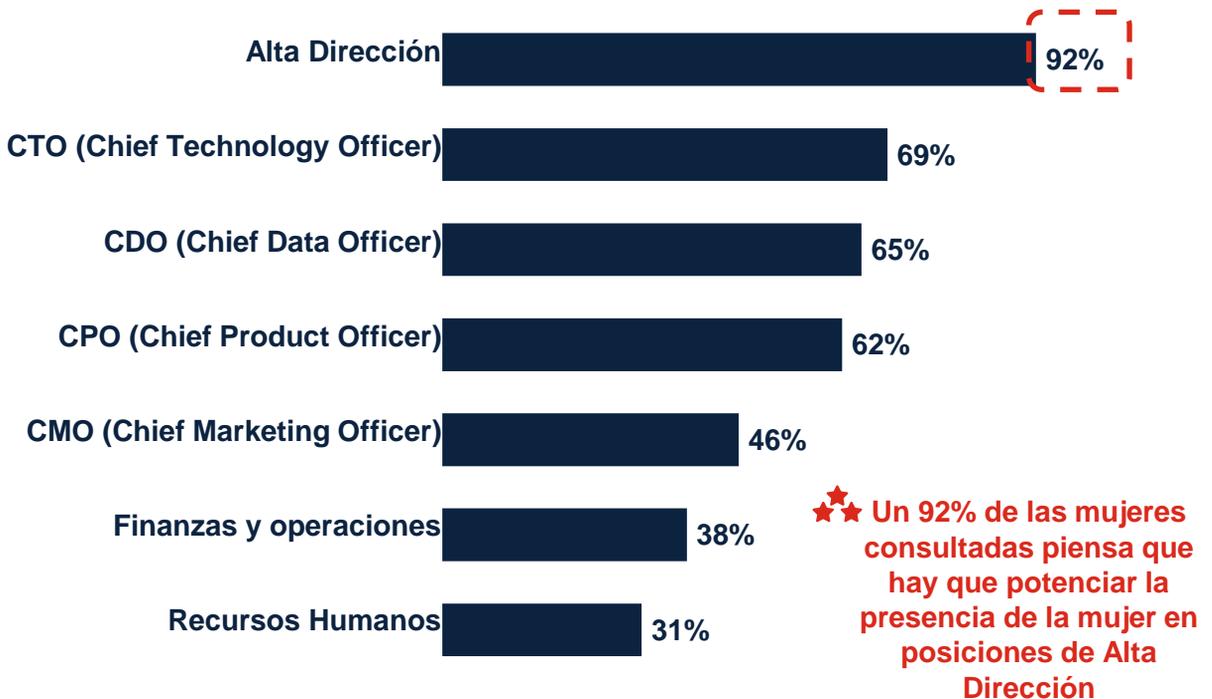
Carmen del Campo | Directora de Innovación – Mutua Madrileña

*El punto del emprendimiento de mujeres en el sector de la tecnología es algo en lo que hay que trabajar para que el porcentaje de mujeres aumente. Aquí el problema está en la base de mujeres que estudian las carreras STEM y por tanto las medidas deberían ir orientadas a aumentar esta base mediante programas como StemTalentGirl (Fundación ASTI) que fomentan las vocaciones STEM en niñas en edades tempranas.*

Judith Gil López | Directora de transformación y proyectos – Mutua Madrileña



## Posiciones en las que se podría potenciar la presencia de mujeres en el entorno Fintech / Insurech



*El talento no tiene género, una mujer puede ser tan buen directivo como un hombre, es cuestión de crear esas oportunidades y espacios a que las mujeres ocupen dichos roles.*

Danae Vara | Co-founder & CPO – Gocleer

*Se debe impulsar los puestos del ámbito de IT siendo para ello necesario impulsar la presencia de mujeres en las carreras universitarias técnicas (ingeniería). Se trata quizá de un problema educativo a solventar con las nuevas generaciones.*

Laly Fernandez-Bravo Rodríguez | CFO – CNP Partners

*La aportación de un directivo es independiente de su género. Una directiva mujer hará más equipo lo que supondrá llegar más lejos.*

Mónica Gordillo | Senior Manager - Due Diligence – BBVA



¿En la fase de lanzamiento de start-ups hay ya suficientes mujeres como owners?

No son suficientes

Empieza a haber pero no las suficientes

Sí

31%

65%

4%

*[En las fases de lanzamiento de una start-up las mujeres aportan] su liderazgo de equipo y visión global con capacidad de enfocar el detalle.*

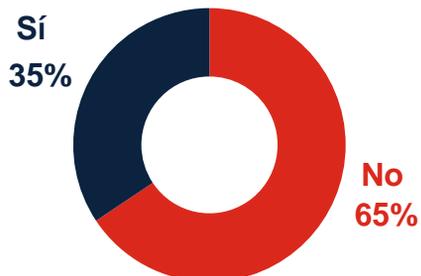
María Parga Landa | Presidenta de Honor – Alastria

*[En las fases de lanzamiento de una start-up las mujeres aportan] visión transversal, multicanalidad, versatilidad y practicidad.*

Ana García Rodríguez | General Counsel y Secretaria General – Grupo Kutxabank



¿Las mujeres tienen mayores dificultades que los hombres para acceder a financiación?



*La forma de comunicar es un obstáculo en las mujeres para acceder a fondos.*

María Parga Landa | Presidenta de Honor – Alastria

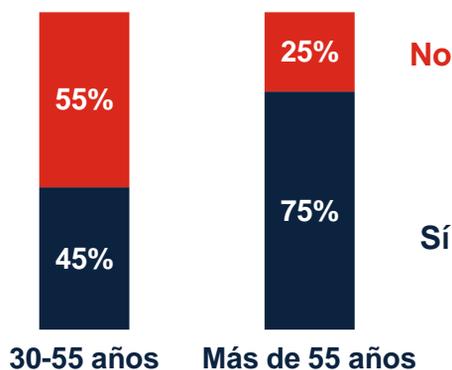


¿Las mujeres tienen mayores dificultades a la hora de vender sus compañías a bancos o compañías aseguradoras?



★★★ Un 75% de las mujeres consultadas de más de 55 años opina que una mujer tiene más dificultades para vender su compañía que un hombre vs. un 45% en el rango de edad hasta 55 años

Opinión de las mujeres en función del rango de edad



*Los inversores quieren participar en buenos proyectos y éstos no tienen género.*

Cristina García Jiménez | Directora – Orange Seguros

*La mujer, una vez cree el proyecto y asume el riesgo, puede mejorar en la negociación.*

Susana Pérez | Directora General – INESE

# Sobre el estudio

## Directivas consultadas para la realización del estudio

### **Carmen del Campo**

Directora de Innovación – Mutua Madrileña

### **Laura Carballo Caycedo**

Directora Actuarial Eurasia – Mapfre

### **Miriam Carreño Pérez**

Gerente Gobierno TI – Santalucía

### **Patricia Casado**

Directora – BerriUP

### **Inmaculada Cesar Benavides**

Directora de Innovación y Medios – Pelayo

### **María Díaz Toribio**

Directora de Estrategia y Desarrollo Corporativo – AXA España

### **Vanessa Escrivá**

CIO – Mapfre

### **Laly Fernandez-Bravo Rodríguez**

CFO – CNP Partners

### **Marina De la Fuente Picado**

Discipline Leader Strategy & SD, Talent & Culture – BBVA

### **Cristina García Jiménez**

Directora – Orange Seguros

### **Ana García Rodríguez**

General Counsel y Secretaria General – Grupo Kutxabank

### **Raquel Gil Fombellida**

Directora de People – Sanitas Seguros

### **Judith Gil López**

Directora de transformación y proyectos – Mutua Madrileña

### **Arancha Gómez Álvarez**

Directora Comercial y Marketing – Olea Gestión de Activos SGIC

### **Laura Gómez Hernández**

Directora de Legal y Compliance – Paymatico Payment Institution

### **Mónica Gordillo**

Senior Manager - Due Diligence – BBVA

### **María Jesús Gutiérrez**

Directora Desarrollo de Producto - Innovación – Santander Consumer

### **Cristina Llorens Santonja**

Dirección Negocios Estratégicos y Comunicación – Instituto de Desarrollo Asegurador

### **Belén Martín Sanz**

Directora Territorial de Castilla y León – CaixaBank

### **Elena Ada Milner**

Directora de proyectos estratégicos – Aplazasme

### **Leticia Muela Arribas**

Responsable Custosmer Experiences – Sanitas Dental

### **María Parga Landa**

Presidenta de Honor – Alastria

### **Susana Pérez**

Directora General – INESE

### **Elisa Da Rold**

Head of Operations – Gocleer

### **Danae Vara**

Co-founder & CPO – Gocleer



Fundación Woman's Week es un foro de pensamiento abierto sobre la mujer que sitúa sus prioridades en las reivindicaciones comunes al mundo de las Mujeres, la Igualdad, la Diversidad y el Buen Gobierno mediante principios y valores.

Somos una de las 32 organizaciones oficiales de mujeres dentro del 'Consejo de Participación de la Mujer' que creó la ministra de Igualdad.

Nuestro objetivo es cambiar las cosas –pasito a pasito- en clave de Igualdad y Diversidad, sin renunciar a ser Observatorio de alertas para evitar pasos atrás.

La Fundación no quiere ser protagonista, sino ser plataforma abierta de comunicación y acción donde se escuchen voces de todos los colores políticos, ideológicos, confesionales, culturales, sociales y empresariales. Buscamos lo que nos une, no lo que nos separa.

[www.madrid-womans-week.com](http://www.madrid-womans-week.com)



HERE TO DARE

Bip es una consultora internacional especializada, desde su fundación en 2003, en facilitar la transformación end-to-end de los negocios de sus clientes, donde “hacemos que las cosas ocurran”, definiendo, operativizando e implantando estrategias de crecimiento, transformación digital y eficiencia operacional. La clave del éxito de Bip es simple: el afán por un servicio excelente con un enfoque ético y leal hacia nuestros clientes, diseñando soluciones innovadoras y desarrollando productos y servicios de vanguardia.

Con sede en Milán y más de 4.000 profesionales, Bip tiene oficinas en más de 12 países y asesora a sus clientes en más de 40. Contamos con equipos especialistas en las principales industrias: Sector Financiero, Energía e Infraestructuras, Industria, Sector Público, Retail, Telecomunicaciones, Medios de Comunicación y Entretenimiento.

[www.bipconsulting.com/es](http://www.bipconsulting.com/es)



El clúster MADRID CAPITAL FINTECH (MAD FinTech) es una asociación sin ánimo de lucro que nace por el impulso del AYUNTAMIENTO DE MADRID, con el liderazgo del FORO ECOFIN a través de su grupo de trabajo CÍRCULO FINTECH, cuya treintena de compañías se constituyen en socios fundadores del clúster. MAD FINTECH reúne a empresas mercantiles, entidades financieras, asociaciones, centros de formación e instituciones, tanto públicas como privadas, que desarrollan actividades en el área de Madrid con vocación global y que se asocian libremente para impulsar el desarrollo del ecosistema FinTech en Madrid y desde Madrid en proyección internacional.

FORO ECOFIN es un laboratorio de ideas que agrupa a empresas, asociaciones y escuelas de negocios interesadas en mejorar la gobernanza y el entorno financiero de la economía. Plataforma colaborativa interesada en promover el conocimiento y el análisis, las redes de contactos en los negocios, el desarrollo del mundo financiero y mercantil, la gestión ética basada en principios y valores de la sociedad y de sus actores principales: entidades financieras, compañías públicas y privadas.

ECOFIN es una revista de análisis y pensamiento económico sobre los grandes temas de actualidad, análisis económico y gestión que afectan a la toma de decisiones a la ALTA DIRECCIÓN.

[www.madfintech.es](http://www.madfintech.es)

[www.ecofin.es](http://www.ecofin.es)

**Blanca Jiménez Anabitarte**  
Socia Bip Consulting Iberia  
blanca.jimenez@mail-bip.com

**Carmen M. García**  
Presidenta  
Fundación Woman´s Week  
carmen.garcia@fundacionww.com

**Allison Castillo**  
Gerente  
MadFintech  
a.castillo@madfintech.es

