

Raio X da Participação Feminina nas EFPC

Resultados da Pesquisa

Parceria:  ABRAPP



Sumário

01 Sobre a Pesquisa Realizada

02 Contextualização

03 Participação Feminina na Gestão

04 Perfil dos Participantes das EFPC

05 Educação Financeira e Previdenciária

06 Percepção e Expectativas

07 Recomendações



01

Sobre a Pesquisa Realizada



Intenção do Estudo

- 1 Conhecer a realidade atual e as iniciativas relacionadas à participação feminina em cargos de liderança.
- 2 Conhecer a representatividade feminina nos planos de benefícios oferecidos pelas EFPC, média salarial, tíquete médio e benefício médio.
- 3 Identificar possíveis ações e programas de educação financeira e previdenciária com foco na adesão feminina aos planos.
- 4 Medir a percepção da entidade no que se refere à importância do aumento da participação feminina na gestão e nos planos.

01

Sobre a pesquisa

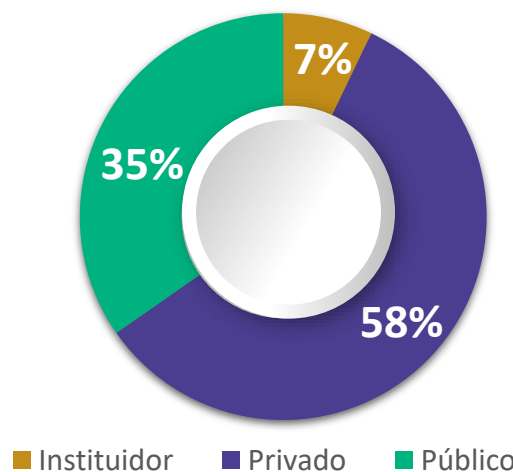
Realização: entre os dias 6 de janeiro e 7 de fevereiro de 2025

Engajamento: **98 EFPC**

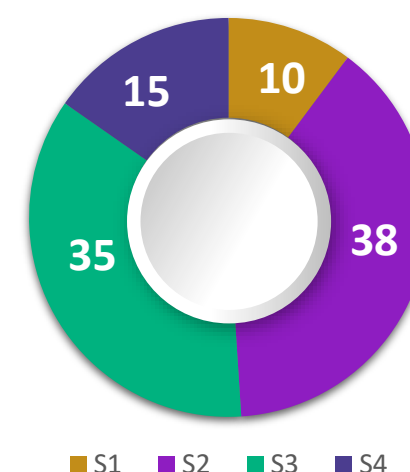
- **36,6%** do total de EFPC
- **80%** do patrimônio administrado
- **100%** das **S1**, **51%** das **S2**, **35%** das **S3** e **20%** das **S4**

Perfil das Entidades participantes

Percentual por Patrocínio da EFPC



Quantidade por Segmentação da EFPC



02 Contextualização



- Participação feminina crescente no mercado de trabalho (43,3 milhões de mulheres – PNAD/2023).
- Maior expectativa de vida das mulheres e menor benefício de aposentadoria.
- Mulheres representam apenas 38% da população do segmento fechado.



Objetivo da Pesquisa:

Compreender:

- a dinâmica de inclusão e participação das mulheres nos planos de benefícios
- sua inserção no ambiente de gestão das entidades
- O alcance dos programas específicos voltados para a adesão do público feminino.



Contextualização



Agenda 2030: ODS 5 – Igualdade de Gênero

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

Entre os objetivos do ODS 5 está “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública”.

Taxonomia Brasileira

Inclusão inovadora de objetivos sociais

A proposta da Taxonomia Sustentável Brasileira apresenta o **Índice de Equidade de Gênero e Raça**, com indicadores relacionados às políticas de equidade de gênero e raça, planos de ação para o aumento da representatividade de gênero e raça em órgãos de governança e cargos de liderança e gestão, entre outros aspectos.



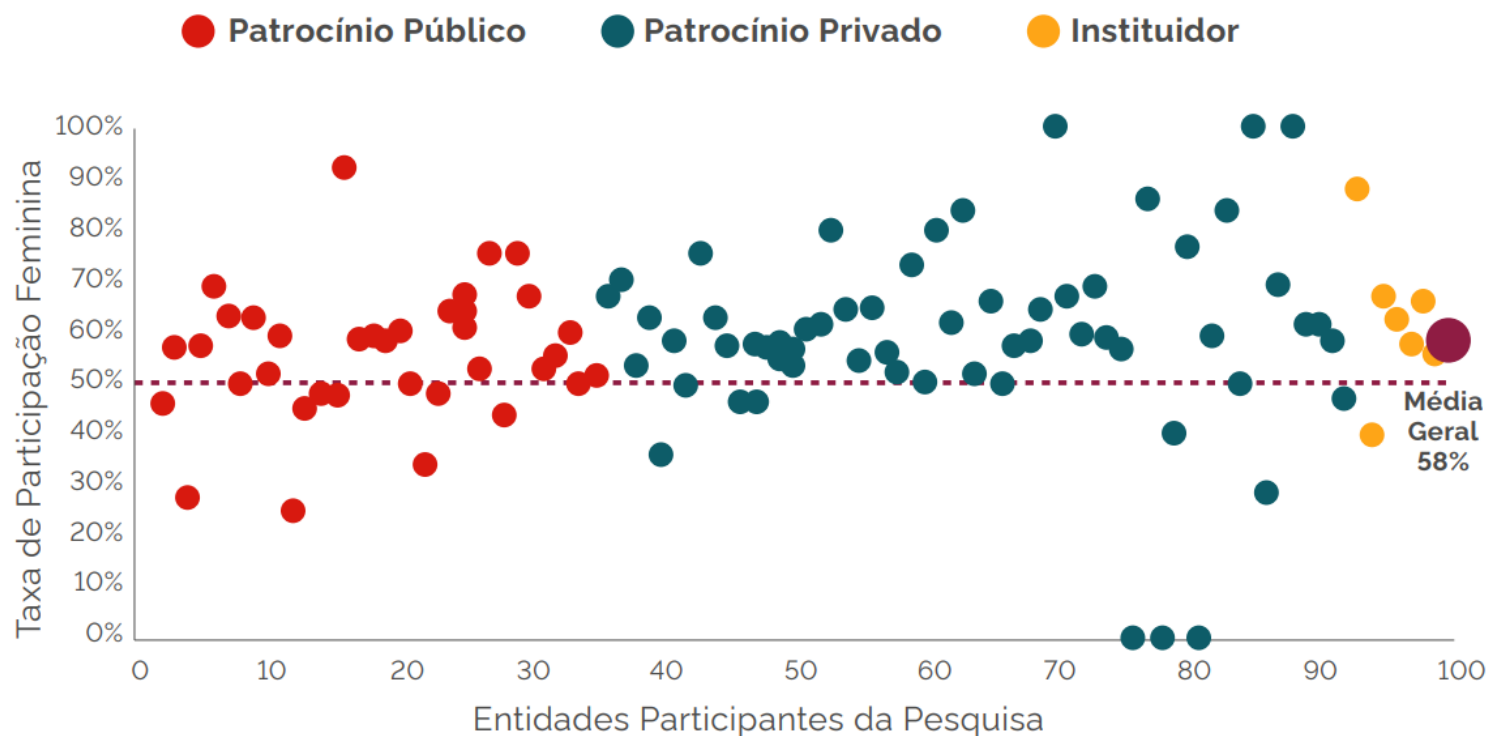
03

Participação Feminina na Gestão



Taxa de Participação Feminina entre os colaboradores das EFPC

Por patrocínio



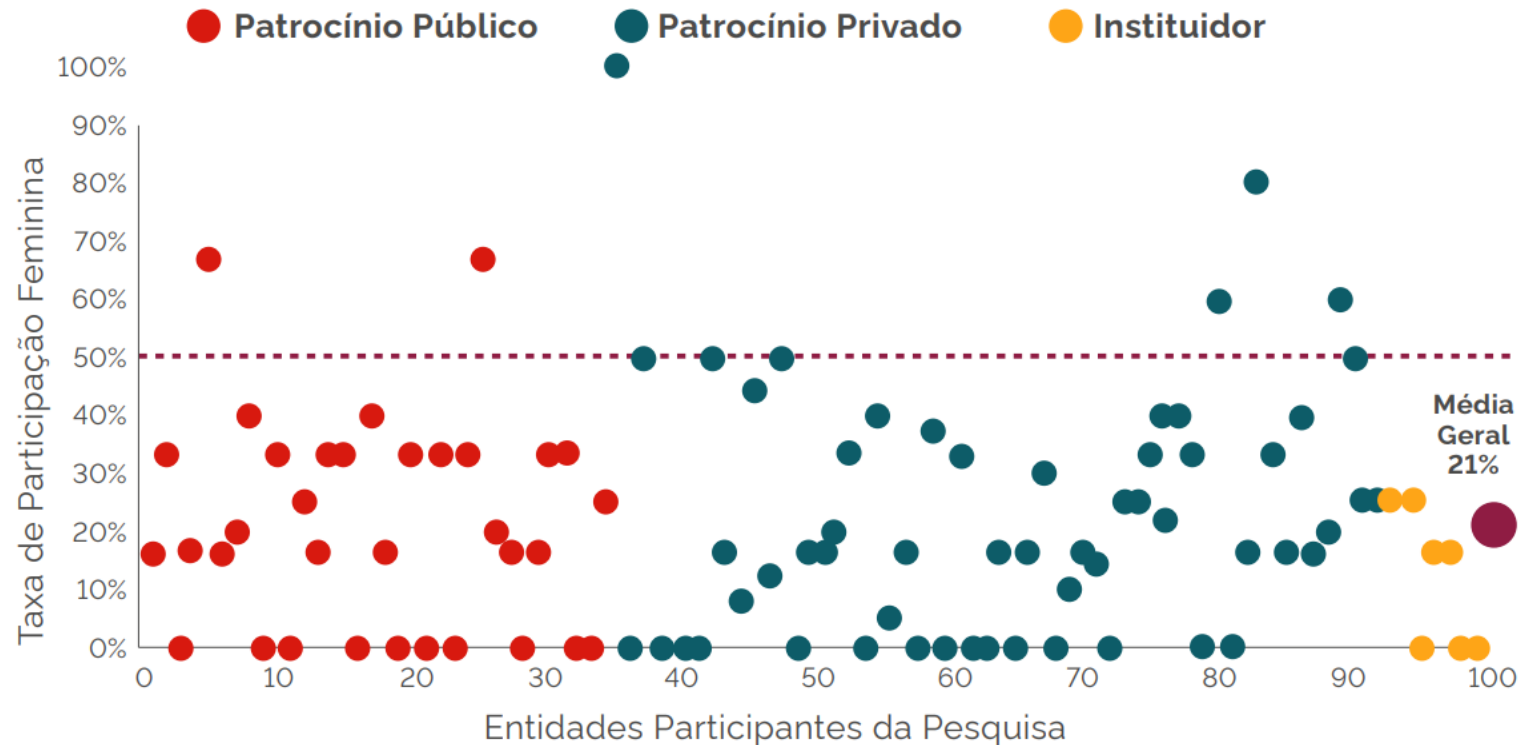
» 58% são mulheres no quadro de funcionários das entidades pesquisadas.

» Em todos os tipos de patrocínio, mais da metade do quadro de colaboradores das entidades são mulheres.



Taxa de Participação Feminina na Gestão

Conselho Deliberativo

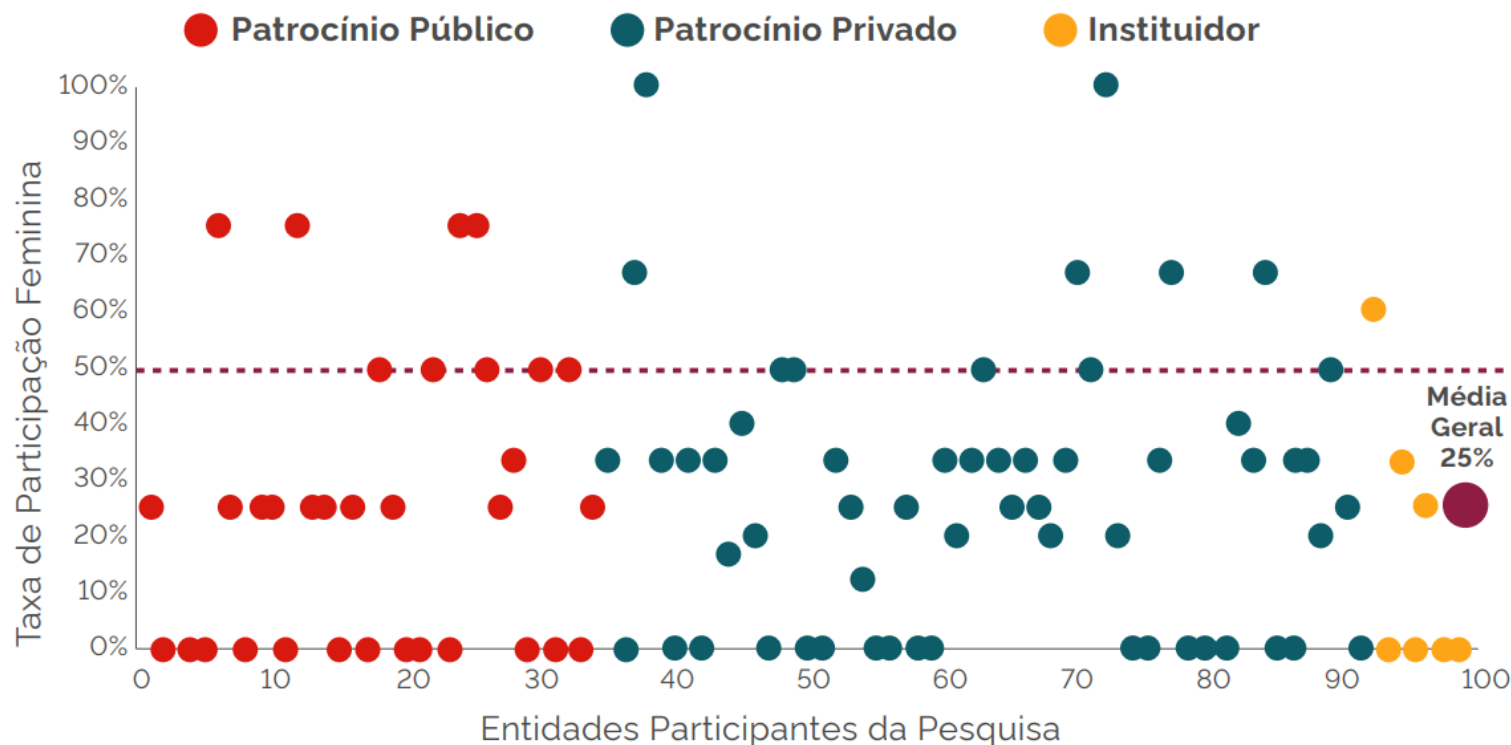


» Apenas 21% de mulheres, em média, nos conselhos deliberativos (média de 5 homens para 1 mulher).

» Em grande parte das entidades a participação está abaixo de 20% e em um número considerável delas (29) não há qualquer representação feminina nos conselhos deliberativos.

03 | Taxa de Participação Feminina na Gestão

Conselho Fiscal

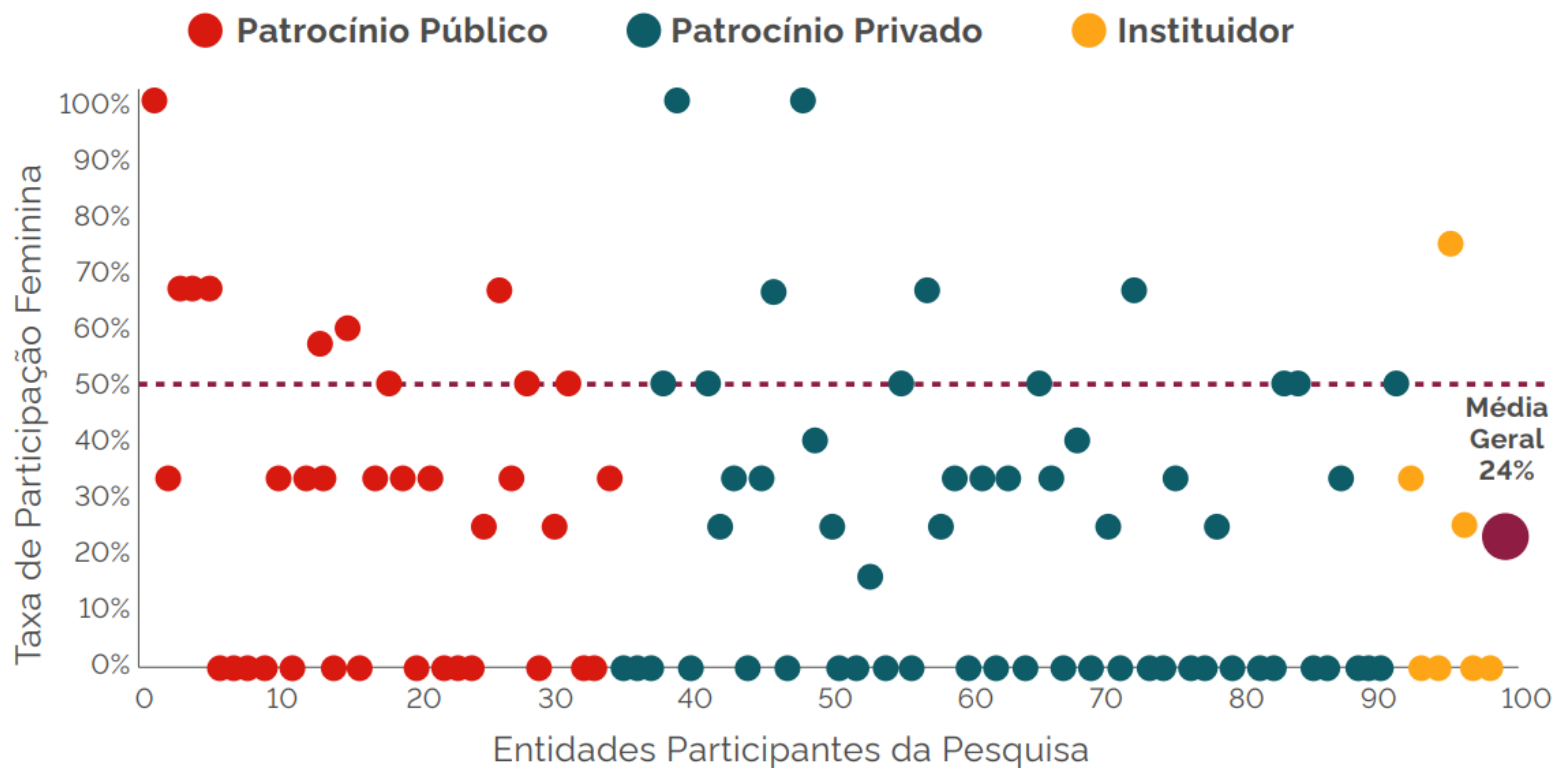


» Apenas 25% de mulheres, em média, **nos conselhos fiscais** (média de 3 homens para 1 mulher).

» 36 EFPC sem nenhuma participação feminina no Conselho Fiscal (36,7% da amostra).

03 | Taxa de Participação Feminina na Gestão

Diretoria Executiva



» Apenas 24% de mulheres, em média, nas diretorias executivas (média de 2 homens para 1 mulher).

» 46 EFPC sem nenhuma participação feminina no Conselho Fiscal (47% da amostra).

» Implicações para a diversidade de diretrizes e perspectivas em relação à gestão das entidades.

03 | Participação Feminina na Gestão

Demais Estruturas de Governança

Patrocínio da EFPC	Comitê de Investimento		Comitê de Auditoria		Gerências/Coordenações		Outros Cargos	
	Sexo Masculino	Sexo Feminino	Sexo Masculino	Sexo Feminino	Sexo Masculino	Sexo Feminino	Sexo Masculino	Sexo Feminino
Instituidor	4	2	3	1	6	5		
Patrocínio Privado	5	1	2	1	4	4	4	6
Patrocínio Público	4	1	3	0	9	7	20	26
Média Geral	5	1	2	1	6	5	11	13

» A representatividade masculina supera a feminina nos comitês de investimento e de auditoria.

» Nas gerências e coordenações a relação é mais equilibrada.

» A representatividade feminina supera a masculina apenas na categoria "outros cargos".

03

Ações para elevar a participação feminina em cargos de liderança



82% não possuem metas ou políticas específicas para aumentar a participação feminina em cargos de liderança.



75% não adotam práticas de recrutamento que visam aumentar a representatividade feminina em cargos de liderança.



85% não oferecem capacitação voltada para mulheres.



92% não possuem plano estratégico para aumentar a participação feminina na liderança nos próximos anos.



99% adotam critérios iguais de promoção, sem ações específicas para mulheres.



Principais desafios para elevar a participação feminina em cargos de liderança (na percepção das entidades)

❑ Patrocínio Público

- Dificuldade em demonstrar a **qualificação** técnica das mulheres em segmento que tem características masculinas e que por longos anos sempre foi assim.
- Poucas mulheres com **formação e qualificação** na área de previdência complementar.
- Baixo interesse das mulheres, poucas se inscrevem para participar dos processos eleitorais para os cargos eletivos dos conselhos.

❑ Patrocínio Privado

- Dificuldade na atração de **mulheres** qualificadas para cargos de liderança.
- Falta de candidatas.
- Não há mão de obra **experiente** feminina disponível.

❑ Instituidor

- Mulheres não atendem os requisitos.
- Desafios na **conciliação entre vida profissional e pessoal**, pois mulheres frequentemente enfrentam maior carga com responsabilidades familiares, impactando sua disponibilidade para assumir novos desafios.



04

Perfil dos Participantes das EFPC



Perfil dos Participantes das EFPC

Taxa de participação feminina na população das EFPC

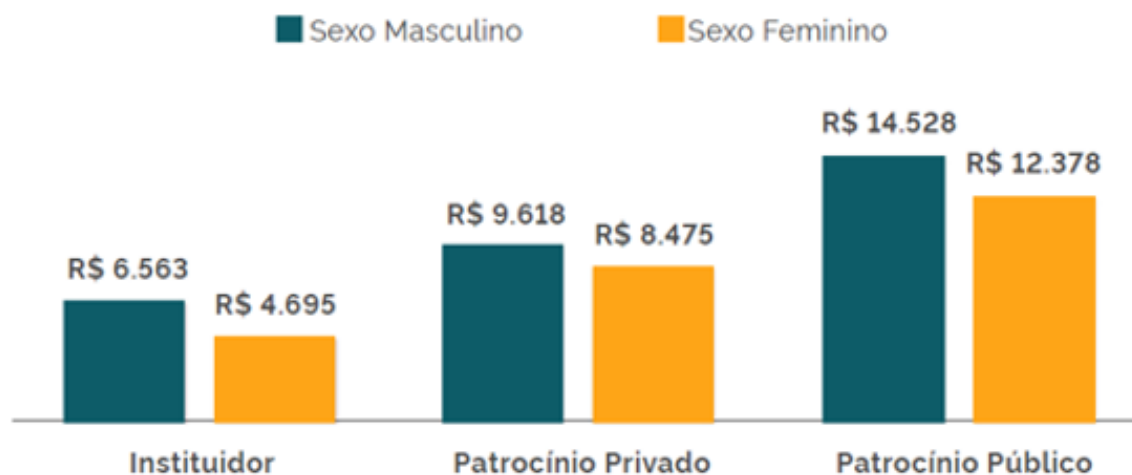
Patrocínio da EFPC	Participantes Ativos	Aposentados	Pensionistas
Instituidor	41.3%	25.4%	85.4%
Patrocínio Privado	26.6%	26.2%	87.8%
Patrocínio Público	40.6%	43.4%	86.4%
Total	34.3%	34.9%	86.9%

As entidades respondentes possuem **2,5 milhões de participantes** (ativos e assistidos), o equivalente a **64%** de toda a população coberta pelo segmento.

- » Em todas as categorias de patrocínio das entidades há uma menor participação de mulheres tanto entre os participantes ativos (34,3%) como entre os aposentados (34,9%).
- » Maior quantidade de pensionistas do sexo feminino (86,9%) em relação aos pensionistas do sexo masculino. Indica que parte das mulheres não cobertas pelo RPC tem a sua proteção assegurada pela poupança previdenciária realizada pelo cônjuge ou por outro membro da família.

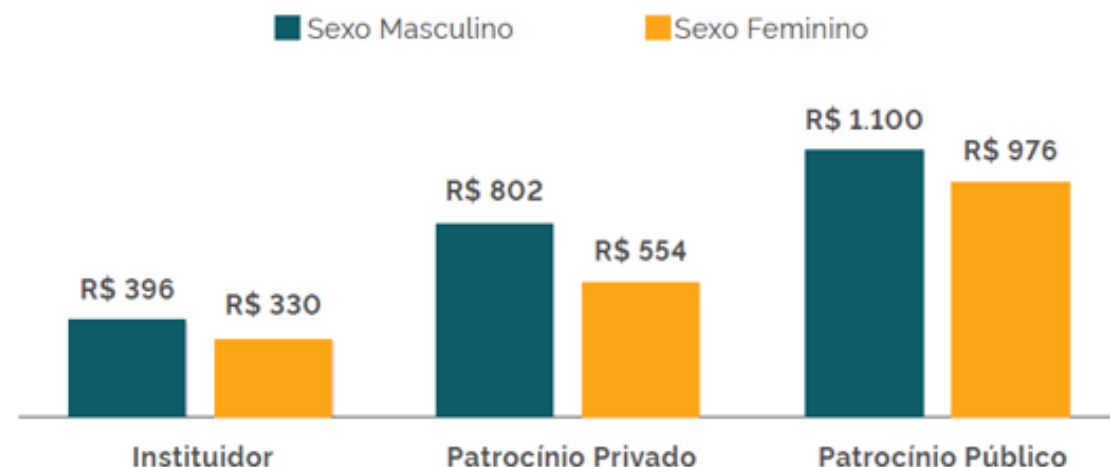
Perfil dos Participantes das EFPC

Média salarial dos participantes ativos



» Em todas as categorias de patrocínio, a média salarial das mulheres é inferior à dos homens.

Valor médio de contribuição dos participantes ativos



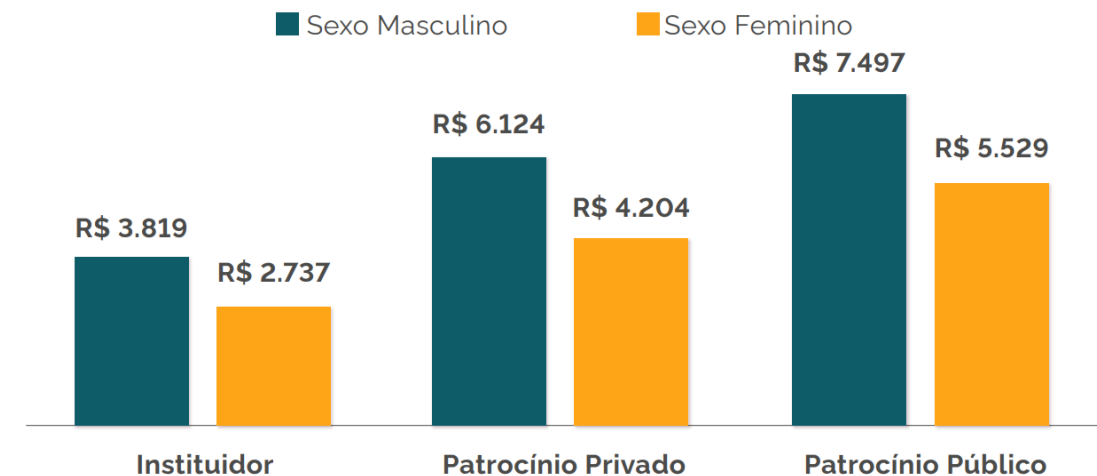
» A disparidade nas contribuições impacta o valor dos benefícios futuros das mulheres, já que contribuições menores resultam em benefícios menores.

Perfil dos Participantes das EFPC

Taxa de contribuição média dos participantes ativos

Patrocínio da EFPC	Sexo Masculino			Sexo Feminino		
	Média Salarial	Média Contribuição	% Média Contribuição/Média Salarial	Média Salarial	Média Contribuição	% Média Contribuição/Média Salarial
Instituidor	R\$ 6.563	R\$ 396	6,0%	R\$ 4.695	R\$ 330	7,0%
Privado	R\$ 9.618	R\$ 802	8,3%	R\$ 8.475	R\$ 554	6,5%
Público	R\$ 14.528	R\$ 1100	7,6%	R\$ 12.378	R\$ 976	7,9%
Total	R\$ 11.105	R\$ 876	7,9%	R\$ 9.537	R\$ 688	7,2%

Valor médio dos benefícios de aposentadoria



- » As disparidades salariais e de contribuição ao longo da vida profissional impactam a segurança financeira e o bem-estar das mulheres na fase de recebimento dos benefícios.
- » Necessidade de ações de educação financeira e previdenciária para o público feminino.



05

Educação Financeira e Previdenciária



05 | Educação Financeira e Previdenciária

Pontos de atenção



94% não possuem

programa ou ação de educação financeira e previdenciária específico para o público feminino.

99% não realizam

diagnóstico para entender as necessidades específicas das mulheres em relação à educação financeira e previdenciária.

96% não possuem

parcerias com outras organizações para promover a inclusão feminina nos planos de benefícios.

94% não utilizam

materiais ou conteúdos específicos de educação financeira e previdenciária direcionados para mulheres.

20% possuem

metas de expandir ou criar programas de educação financeira e previdenciária para o público feminino nos próximos anos.



| 4 EFPC com materiais específicos para mulheres

Real Grandeza



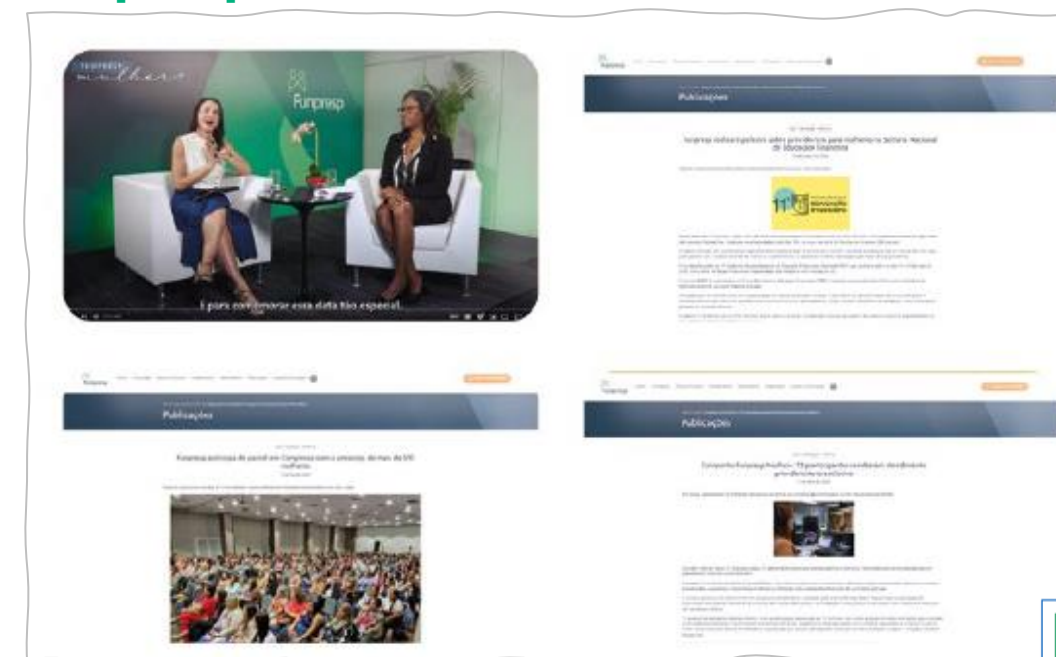
Fabasa



Sebrae Previdência



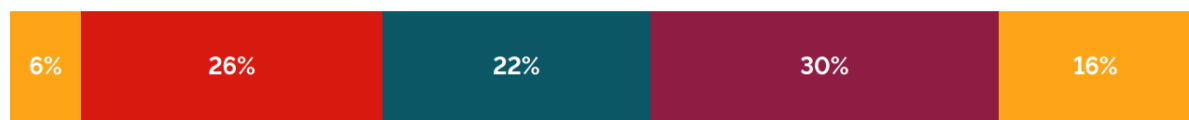
Funpresp-Exe



06 Percepção e Expectativas



❑ A diversidade de gênero é um tema importante, mas não é prioridade no momento



Discordo totalmente Discordo Não concordo, nem discordo Concordo Concordo totalmente

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS

» 46% reconhecem a diversidade de gênero como um tema relevante, mas que não recebe maior atenção no momento.

» 32% consideram a diversidade de gênero como um tema que deveria ser prioritário e tratado no momento.

» 22% não possuem uma opinião estabelecida sobre o tema.

❑ A entidade possui uma compreensão clara da importância da diversidade de gênero e do papel das mulheres na tomada de decisão



Discordo Não concordo, nem discordo Concordo Concordo totalmente

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS

» 90% dos respondentes reconhecem a relevância da diversidade de gênero na governança e maior equidade na tomada de decisão.

» 10% indicam que há espaço para promover o debate sobre o papel das mulheres na gestão.

❑ A diversidade de gênero é importante para a construção de uma cultura organizacional mais inclusiva



■ Discordo ■ Não concordo, nem discordo ■ Concordo ■ Concordo totalmente

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS

» 95% concordam sobre o impacto positivo da presença feminina nos órgãos de governança das EFPC.

» 5% ainda não têm uma opinião formada sobre a afirmação ou possuem resistência mínima ao tema.

❑ A diversidade de gênero é importante para ter diferentes perspectivas representadas na gestão e na tomada de decisão



■ Discordo ■ Não concordo, nem discordo ■ Concordo ■ Concordo totalmente

Elaboração: CGEAC/DERPC/SRPC/MPS

» 94% reconhecem que a inclusão feminina pode ampliar a diversidade de visões e percepções na gestão da entidade.

» 6% indicaram que o impacto da diversidade de gênero na gestão das entidades ainda não está completamente claro.



07 Recomendações



- **Identificação das barreiras** que impedem a priorização do tema e incentivo a ações concretas e estratégicas.
- **Apuração de indicadores e dados** que permitam o acompanhamento da participação das mulheres nos planos e na gestão da entidade.
- **Definição de cotas ou metas progressivas** para representatividade de mulheres nos órgãos de gestão das EFPC.
- **Ações de educação financeira e previdenciária** para o público feminino, considerando as disparidades salariais, interrupções na carreira e a maior longevidade feminina.
- Inclusão da **diversidade de gênero** como critério de **boas práticas de governança e integridade**.
- **Sensibilização dos patrocinadores** para promoção de programas que ampliem a proteção das mulheres pela previdência complementar e a sua participação em posições de liderança nas entidades fechadas.
- Reconhecimento de que a adoção de uma abordagem sensível às **questões de gênero** é um passo crucial para o cumprimento do papel social das EFPC e dos patrocinadores e instituidores.



| Relatório da Pesquisa



Obrigada!

Secretaria de Regime Próprio e Complementar
Departamento do Regime de Previdência Complementar