Resumo

Apesar dos alicerces legais existentes em matéria de igualdade de género, as assimetrias entre mulheres e homens no mercado de trabalho e nas organizações em particular tendem a subsistir. Para reduzir os efeitos destas assimetrias, a literatura sobre género e mudança organizacional tem defendido a integração de uma perspetiva de género nos procedimentos, nas políticas e na gestão interna das organizações, através de um diagnóstico interno e da adoção de uma estratégia para a igualdade consubstanciada num plano de ação. Para que a mudança não se fique por uma mera formalidade ou declaração de intenções, importa que esses planos sejam potenciadores de mudança de modo a permitir alcançar uma efetiva igualdade entre mulheres e homens nas respetivas organizações.

O presente estudo foi impulsionado pelo atual quadro normativo, que determina que as empresas cotadas em bolsa e as empresas do setor público empresarial (setor empresarial do Estado e setor empresarial local) estão obrigadas a divulgar anualmente os seus planos para a igualdade. A investigação realizada incide exclusivamente sobre o setor empresarial do Estado e propõe-se verificar se as empresas cumprem com este requisito legal e avaliar a potencialidade de mudança de que se revestem os respetivos planos para a igualdade. Pretende-se ainda relacionar o cumprimento da elaboração e divulgação destes documentos estratégicos com o nível de equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de governo das empresas do segmento em estudo. Conclui-se que a grande maioria das empresas não cumpre com os dispostos legais em vigor, além de a generalidade dos planos para a igualdade se revestir de um potencial transformador reduzido a moderado. Por fim, é possível confirmar que não existe relação entre a sua elaboração/divulgação e o nível de equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de governo das empresas em análise.