ASPPPSP
Associação Sindical dos Profissionais da Polícia

Avenida Santa Joana Princesa, N.º 2
1700-357 Lisboa – Portugal
+351 213 475 394 / 5
www.aspp-psp.pt

EQUAL POLICE

With support from the European Union

PROJETO EUROPEU

"EQUAL POLICE: European Police together toward more egalitarian workplace" - Attendance list

PORTUGAL

Relatório Nacional

National Report

Reunião Nacional

Foto: Luís Monteiro - Jornal "A Voz DE Trás os Montes" 29nov201

Para Nossa Defesa

Crachá
A PROTEÇÃO DA PARENTALID
ASPPPSP
European Police together toward
PROGRAMA
Para Nossa Defesa
REUNIÃO NACIONAL
A Participação das Mulheres na Polícia
Equal Police: European Police together toward more egalitarian workplace
29.novembro.2019
Quinta do Paço Hotel
Vila Real
09:00

ASPPPSP
Associação Sindical
dos Profissionais
da Polícia

Avenida Santa Joana Princesa, N.º 2
1700-357 Lisboa – Portugal
+351 213 475 394 / 5
www.aspp-psp.pt

EQUAL POLICE

With financial support from the European Union

PROJETO EUROPEU

"EQUAL POLICE: European Police together toward more egalitarian workplace" - Attendance list

PORTUGAL

Relatório Nacional

Nacional Report

ASPP/PSP - Associação Sindical dos Profissionais da Polícia

POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

PORTUGAL

FASE DO PROJETO:
Diagnóstico Nacional;

BASE DA INFORMAÇÃO:
Questionário – Respostas;
Reunião Nacional;
Trabalho e Experiência da ASPP/PSP.

RESUMO

A Polícia de Segurança Pública foi a primeira força policial a integrar mulheres nas suas fileiras. Se numa primeira fase as suas funções eram de apoio e assistencialista, é inegável que se percorreu um importante caminho, na conquista de direitos, até hoje. O seu papel ao longo do tempo foi determinante na abertura, credibilização e, acima de tudo, no processo de democratização da instituição PSP. Inegável exemplo, tanto para outros setores, como para a própria sociedade. Contudo, nesta fase, o maior problema estruturante é mesmo o número reduzido de elementos policiais femininos que ronda somente os 10% do efetivo, número esse que se encontra estagnado ao logo dos últimos anos. Até por esse fator, ainda se verifica uma cultura profissional masculinizada, em que as suas questões específicas são desvalorizadas. Há a necessidade de equipamentos de proteção individual e armamento adaptados às suas caraterísticas e até fardamento. Há ainda instalações que não estão devidamente adaptadas. Em relação a direitos sociais, quanto à maternidade, apesar de vários alertas, há situações em que não se respeita o direito de redução e horário para amamentação, verificando-se ainda caso de perda de vencimento. Assim, a desejável harmonia entre a vida profissional com a vida familiar fica comprometida. Por estes e outros fatores a própria progressão na carreira fica condicionada, ou seja o acesso a cargos de chefia e até a serviços de maior operacionalidade e risco. Em suma, este tema não é uma questão das mulheres mas sim de igualdade de direitos e de justiça, que nos deve preocupar a todos. Desta forma a ASPP/PSP, sabendo que há ainda um importante caminho a percorrer, tem feito vários alertas a nível nacional, com a organização até de vários encontros, sendo que este projeto é mais um importante passo para a resolução desta problemática.

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO 7

2. QUESTIONÁRIO: RESULTADOS | PORTUGAL 10

3. QUESTÕES GERAIS PREOCUPANTES 20

4. REUNIÃO NACIONAL 22

5. CONCLUSÕES 23

1. ENQUADRAMENTO

Apresenta-se o presente relatório como parte integrante do projeto e tema em referência, que visa realizar um diagnóstico da realidade policial portuguesa, quanto à participação das mulheres. O relatório tem como base o questionário (e seus resultados), as conclusões da reunião nacional e o próprio trabalho e experiência da ASPP/PSP, enquanto o maior e mais representativo sindicato do setor, pioneiro no sindicalismo policial em Portugal.

Resenha histórica

Foi numa primeira fase em 1930 que entraram as primeiras mulheres para a polícia. Nesta altura e até meados dos anos setenta, as suas funções era de apoio e de assistência, sendo um número muito reduzido (cerca de 20). Eram guardas de 2.ª classe e não tinham praticamente ascensão na carreira. Em 1972 é criado o primeiro curso de formação para mulheres. De 14 mil candidatas, forma admitidas 312 mulheres. Este recrutamento visou essencialmente preencher alguns quadros administrativos e assim libertar os homens para funções mais operacionais. Isto, devido à carência, na altura, de elementos masculinos, resultante da partida de homens para a guerra nas colónias. Em 1985, depois de muita pressão por parte das mulheres, pela luta por condições de igualdade, foi criado o estatuto único para homens e mulheres na polícia. O processo de abertura, democratização e credibilização da desta força policial muito ficou a dever à entrada dos elementos femininos.

A disparidade ainda vivida na atualidade, pode ter várias explicações, todas elas eventualmente válidas, mas que necessitam de estudo aprofundado. Podemos começar pelo facto de a função policial, pela sua exigência e perigosidade, ser ainda vista por alguns setores da sociedade como primordialmente masculina, remetendo as mulheres para uma situação de fragilidade.

Mesmo o contexto histórico também terá as suas repercussões. As mulheres, embora já integrassem a PSP antes da Revolução de 25 de Abril de 1974, tinham apenas funções assistencialistas, de acompanhamento de famílias e menores. Só depois da consolidação da democracia as mulheres passaram a desempenhar as

mesmas funções que os homens na PSP, com acesso aos mesmos direitos e deveres.

Em suma, este tema não é e nem deve ser visto como uma questão das mulheres mas sim de igualdade de direitos e de justiça, que nos deve preocupar a todos. Desta forma a ASPP/PSP, sabendo que há ainda um importante caminho a percorrer, tem feito vários alertas a nível nacional, com a organização até de vários encontros, sendo que este projeto é mais um importante passo para a resolução desta problemática.

Principais problemas

Discrepância quantitativa

Apesar de todo a caminho positivo percorrido, em 2018, as mulheres na polícia de segurança pública representam pouco mais de 10% dos efetivos. A diferença ainda é grande, há mais de 18.000 homens para 2.000 mulheres na polícia. Esta grande discrepância quantitativa é certamente o primeiro grande problema e que condiciona todas as outras questões. Até por esse fator, ainda se verifica uma cultura profissional masculinizada, em que as suas questões específicas são desvalorizadas.

Quadro n.º 1: Efetivo da PSP, por carreira, segundo o género

Carreira	Género				Total
	M	%	F	%	
Polícias da carreira de Oficial	762	85,14%	133	14,86%	895
Polícias da carreira de Chefe	2036	90,97%	202	9,03%	2238
Polícias da carreira de Agente	15726	92,27%	1318	7,73%	17044
Total	18672	89,90%	2097	10,10%	20769

(Balanço Social PSP - 2018, p. 27)

Como se pode constatar no quadro acima, na sua distribuição por categorias profissionais, verificamos que, falando percentualmente, as mulheres estão mais representadas na classe de oficias, 14,85% (133 num total de 895), sendo o dobro das representadas na categoria de agentes, 7,73% (1.318 num total de 17.44). Na categoria de chefes, representam 9,03% (202 num total de 2.238).

Esta falta de elementos femininos, em várias situações, coloca até em causa o serviço operacional e a realização de diligências policiais, como é o caso das revistas a elementos femininos suspeitos, conforme normas internas.

Equipamento de proteção individual e armamento

Ao nível dos equipamentos é notória a falta de meios e materiais adequados ao desempenho da missão. Como por exemplo a falta de coletes balísticos anatomicamente adaptados às mulheres, passando pela dimensão das armas de serviço, atendendo a que, na maioria dos casos, estas têm mãos mais pequenas que os homens.

Fardamento e instalações

Também no campo das instalações há uma carência, que tem vindo a ser colmatada, mas ainda de forma insuficiente, com falta de vestiários onde possam fardar e desfardar-se, casas de banho dedicadas ou outras matérias simples mas essenciais para o desempenho da missão. Relativamente ao fardamento, apesar de ter entrado em vigor recentemente um novo modelo de fardamento, com uma nova modalidade de requisição, as necessidades específicas dos elementos femininos, em várias peças essências, não foram acauteladas.

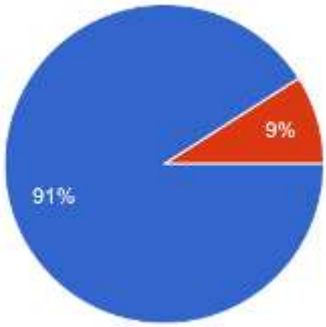
Direitos sociais

Em relação a direitos sociais, quanto à maternidade, apesar de vários alertas, há situações em que não se respeita o direito de redução e horário para amamentação, verificando-se ainda caso de perda de vencimento. Assim, a desejável harmonia entre a vida profissional com a vida familiar fica comprometida.

Simultaneamente, nos casos em que a mulher é casada com outro profissional da PSP, ocorre, por vezes, que seja necessário o ajustamento de horários para que possam conciliar a vida pessoal e profissional, principalmente durante os primeiros anos de vida da criança, o que nem sempre sucede, havendo casos em que são colocados entraves a que essa situação se verifique.

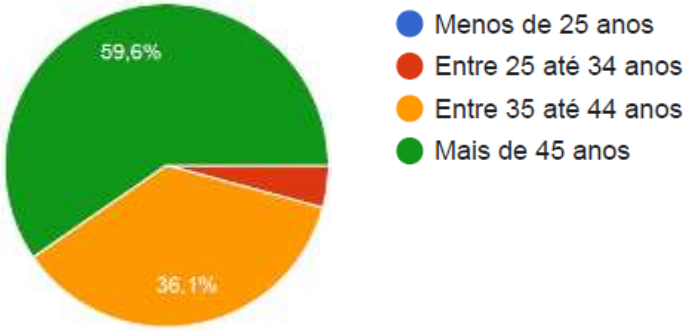
2. QUESTIONÁRIO: RESULTADOS | PORTUGAL
Relativamente ao questionário aplicado seguem as nossas conclusões:

166 Respostas: 91% Homens; 9% Mulheres.



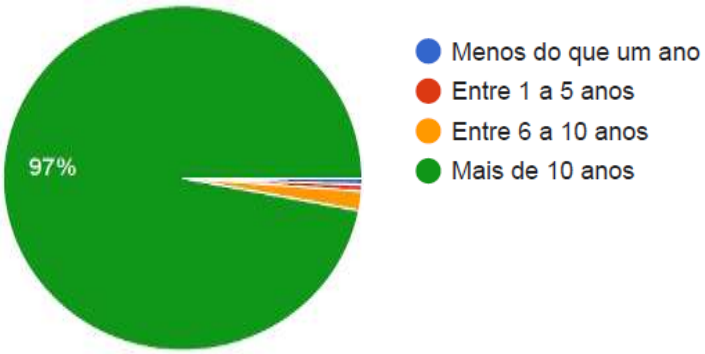
Resultado está em linha até com a nossa realidade.

IDADE



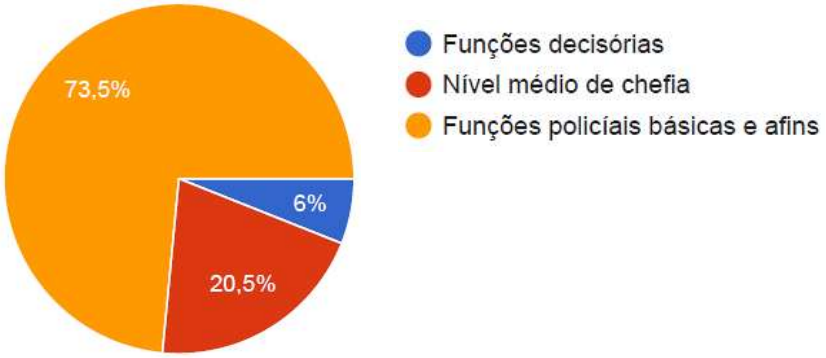
Resultado está em linha até com a nossa realidade.

ANOS DE CARREIA POLICIAL



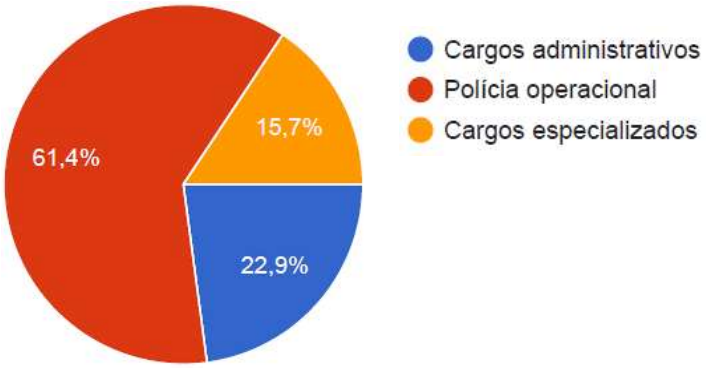
Resultado está em linha até com a nossa realidade.

NÍVEL / FUNÇÃO HIERÁRQUICO



Resultado está em linha até com a nossa realidade.

CARGO / TIPO DE TRABALHO

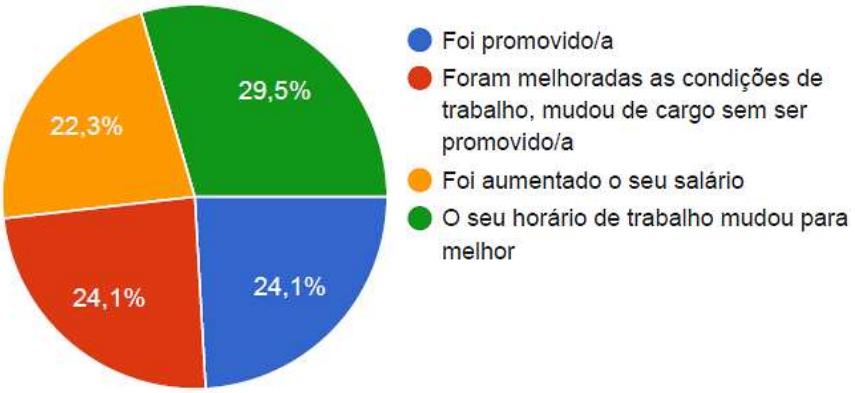


Resultado está em linha até com a nossa realidade.

DIA DE TRABALHO

Resultado está em linha até com a nossa realidade.

CARREIRA AO LONGO DOS ÚLTIMOS 5 ANOS



Resultado está em linha até com a nossa realidade. Contudo, pode ter-se verificado mais que uma situação.

EXPECTATIVA PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSINAL Só uma resposta (Ex. Promoção; cargo melhor...) –

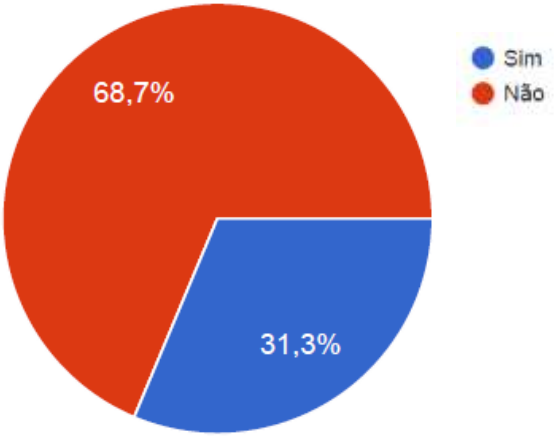
Resultado está em linha até com a nossa realidade. Mostra o desânimo instalado com a falta de expetativas na carreira.

A PERCENTAGEM DE MULHERES NAS POLICÍAS EUROPAEIS É CONSIDERAVELMENTE MAIS BAIXA DO QUE A DOS HOMENS.
QUAL É A CAUSA? (Só uma resposta)

..eja o trabalho próprio de homens, embora também as mulheres o poderiam executar.

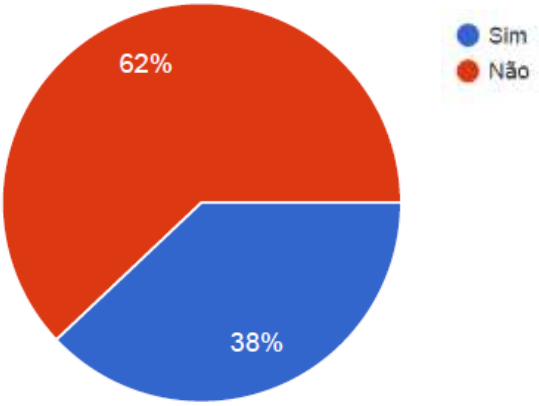
Resultado está em linha até com a nossa realidade. Mostra o desânimo instalado com a falta de expetativas na carreira.

NO SEU TRABALHO HÁ ALGUM TIPO DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVA?



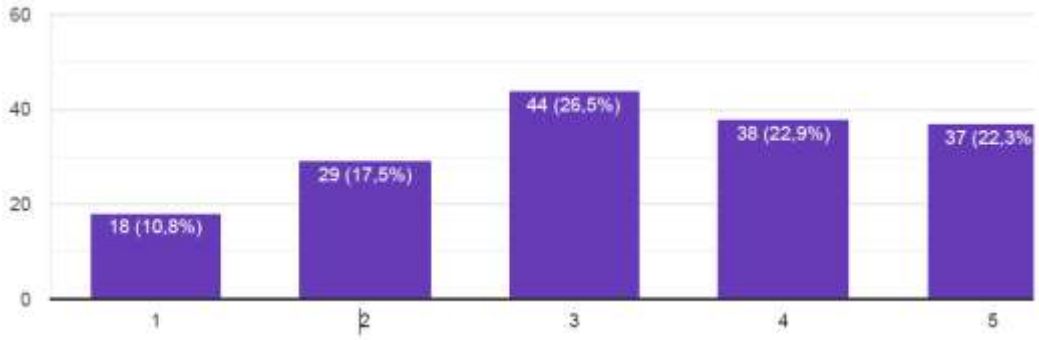
Esta questão pode não ter sido bem interpretada. Não vê-mos na instituição grandes medidas de discriminação positiva. A não ser nos direitos de maternidade que estão na lei. E a provas físicas de acesso, que sendo praticamente as mesmas, são adaptadas para os elementos femininos.

NO ÂMBITO DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL, DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL E DA PROMOÇÃO PROFISSIONAL HÁ ALGUM TIPO DE DISCRIMINAÇÃO POSITIVA DAS MULHERES?



Esta questão pode não ter sido bem interpretada. Não vê-mos na instituição grandes medidas de discriminação positiva. A não ser nos direitos de maternidade que estão na lei.

AVALIAR DE 1 A 5:
INFRAESTRUTURA, OS UNIFORMES, O EQUIPAMENTO, ETC., NO POSTO DE TRABALHO SÃO ADEQUADOS ÀS NECESSIDADES DE HOMENS E DE MULHERES? (BALNEÁRIOS, MÓVEIS, VIATURAS, ETC.). 1 Excelente; 5 Muito mau.



Esta é uma questão fundamental. Entendemos até que as repostas foram "generosas ou pode ter existido alguma interpretação errada Pois, da análise global que fazemos muito ainda há a fazer nesta questão, conforme indicado neste relatório. Não há efetivamente equipamento de proteção individual para todos os elementos, muito menos adaptados às características de cada um. E nessa linha nem tão pouco para os elemento femininos.

FLEXIBILIDADE DO HORÁRIO

Resultado está em linha até com a nossa realidade. A flexibilidade que existe é a possibilidade de trocas de horários e que são limitadas.

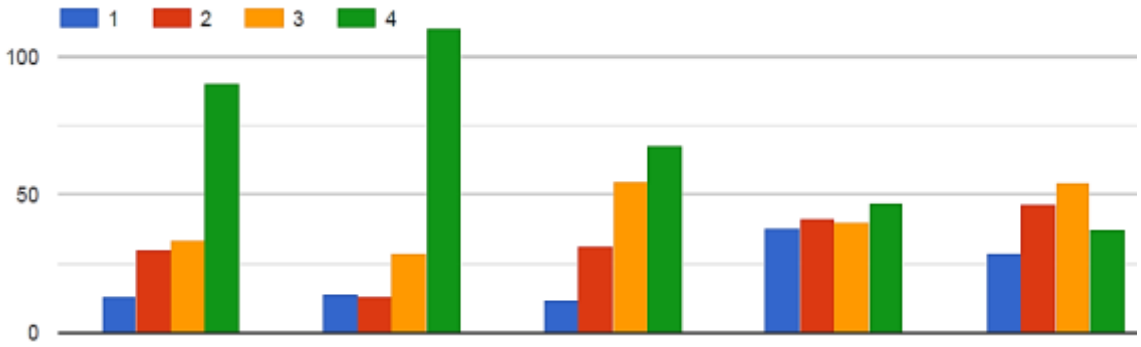
COMO INCENTIVAR AS MULHERES PARA ADERIREM AOS ÓRGÃOS POLICIAIS? (Só 2 respostas no máximo)

- [ ] Educar no sentido da igualdade no acesso às escolas.
- [ ] Facilitar o acesso das mulheres a esta profissão com recurso a outros testes preliminares ou a outros tipos da chamada discriminação positiva.
- [ ] Melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.
- [ ] Formar os trabalhadores na questão de igualdade e tentar erradicar os comportamentos sexistas no trabalho.
- [ ] Não é preciso fazer nada, a sociedade mudará por si.
- [ ] Não me parece que seja necessário corrigir a situação.

Apesar de faltarem algumas respostas, é possível concluir que a necessidade da ***conciliação da vida profissional com a vida pessoal*** *é essencial. Depois vem a necessidade de* ***formar os trabalhadores para a igualdade*** *e também a necessidade da introdução de* ***mecanismos de discriminação positiva****, no acesso. Foi, por fim, vincada a importância da* ***educação para igualdade*** *nas escolas.*

ALGUMAS DIFICULDADES QUE AS MULHERES PODEM ENCONTRAR NO ACESSO AO TRABALHO NA POLÍCIA OU NA PROMOÇÃO PARA UM CARGO MAIS ALTO. EM CADA UM DOS CASOS:
Concordo plenamente (1), concordo (2), concordo em parte (3) ou Não concordo (4)

	1	2	3	4
Uma avaliação mais baixa das mulheres a desempenharem tais cargos	○	○	○	○
Uma remuneração mais baixa devido à licença de maternidade ou ao facto do exercício da função pior remunerada ou outros tipos de perdas económicas	○	○	○	○
O parecer dos superiores e dos chefes da polícia acerca do tipo de trabalho a ser exercido por mulheres	○	○	○	○
A recusa, por parte das mulheres, de exercer alguns trabalhos	○	○	○	○
Os deveres da familia e/ou de casa	○	○	○	○
A posição inimiga dos colegas diantes da presença das mulheres em alguns cargos	○	○	○	○



Apesar de faltarem algumas respostas podemos referir que:

- Quanto à avaliação não vimos grande diferenciação ou relevância;

- Quanto à remuneração: os vencimentos são iguais para homem e mulheres. Na fase da licença de maternidade a acontecer algum corte de remuneração isso é ilegal. E nós, enquanto sindicato, temos alertado para essa questão e apoiado as mulheres até juridicamente;

- Quanto ao parecer dos superiores e dos chefes da polícia acerca do tipo de trabalho a ser exercido por mulheres, eles executam praticamente todo o tipo de trabalho, apesar de serem muito menos;

- A recusa, por parte das mulheres, de exercer alguns trabalhos, não nos parece que seja relevante. Mas, depende do tipo de trabalho, se é ilegal ou legítimo, independentemente de ser homem ou mulher;

- Os deveres da família e/ou de casa, certamente que, apesar de todo o progresso no sentido da igualdade, a responsabilidade pela família e / as responsabilidades com a casa, ainda são, maioritariamente, da responsabilidade da mulher. Contudo, tal não nos parece que seja fator marcante para o acesso ao trabalho e promoção para cargo mais alto.

- A posição inimiga dos colegas diante da presença das mulheres em alguns cargos; apesar de aceitarmos que exista esta realidade, não achamos que possa condicionar, em grande medida, o acesso ao trabalho e promoção para cargo mais alto.

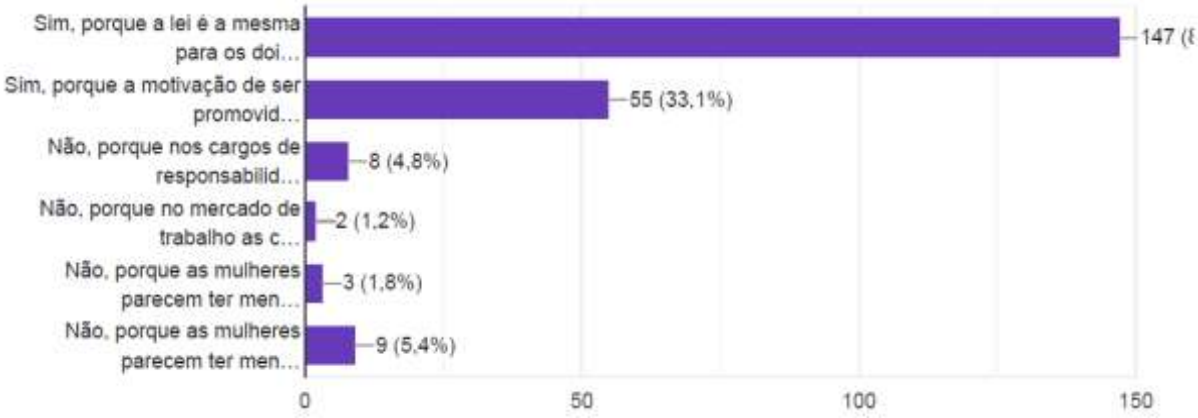
SE NA SUA INSTITUIÇÃO APLICA SUFICIENTES MEDIDAS DE PROMOÇÃO DO ACESSO OU DA PROMOÇÃO PROFISSIONAL?

Esta questão é importante e carece de melhor análise. O resultado pode não refletir a realidade, pois entendemos ser necessário implementar medidas, desde logo para equilibrar o número total entre homens e mulheres.

No recrutamento, as provas físicas sendo praticamente as mesmas, são adaptadas para os elementos femininos. Esta é uma das poucas, se não a única, medida de discriminação positiva existente.

TANTO AS MULHERES, COMO OS HOMENS, A DESEMPENHAREM OS CARGOS NA POLÍCIA, SÃO PROMOVIDOS DA MESMA FORMA?
(3 respostas no máximo)

- [ ] Sim, porque a lei é a mesma para os dois sexos e são considerados tão somente as competências, independentemente do sexo.
- [ ] Sim, porque a motivação de ser promovido/a da parte dos superiores é igual para os homens e as mulheres.
- [ ] Não, porque nos cargos de responsabilidade são preferidos os homens.
- [ ] Não, porque no mercado de trabalho as competências das mulheres não correspondem às necessidades dos cargos de maior responsabilidade.
- [ ] Não, porque as mulheres parecem ter menos interesse.
- [ ] Não, porque as mulheres parecem ter menos disponibilidade devido a que tenham que conciliar o trabalho com a casa.



Apesar da resposta dominante ir no sentido de não haver entraves nas promoções quer sejam homens ou mulheres, sendo a tónica colocada na competência, a realidade é que:

- Há muito poucas mulheres, conforme o desejável;

- Os cargos de chefia são maioritariamente desempenhados por homens;

- As unidades especiais e/ou de maior complexidade, são comandadas por homens;

- Nunca a Polícia de Segurança Pública teve um diretor nacional Mulher.

O que nos deve levar a uma maior reflexão.

ÓRGÃO POLICIAL FAVORECE CONCILIAR A VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR DOS TRABALHADORES?
(Escolher várias respostas)

- ◯ Sim, graças à flexibilidade do horário de trabalho.
- ◯ Sim, organiza cursos de formação no horário de trabalho.
- ◯ Sim, facilita escolher o período de férias ou os turnos de trabalho.
- ◯ Sim, consente horários de trabalho mais curtos.
- ◯ Sim, graças à ajuda financeira para os dependentes do agregado familiar.
- ◯ Sim, assegura os serviços dos cuidadores para os dependentes (cuidado diário, cuidado das crianças).
- ◯ Sim, dá a conhecer a lei no que respeita às férias de família.
- ◯ Sim, são disponibilizados outras medidas de gestão que facilitam aos trabalhadores conciliarem a vida profissional com a familiar.
- ◯ Sim, são incentivadas tanto as mulheres, como os homens, para usufruírem das férias de familia e de outras formas que ajudam a conciliar a vida profissional com a familiar.
- ◯ Sim, porque alguns trabalhadores usufruíram da licença de paternidade.
- ◯ Não, embora tenha havido um caso particular.
- ◯ Não, a política da administração não se preocupa com as necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores.
- ◯ Não sei, não tenho conhecimento.

Apesar de faltarem aqui alguns dados, acreditamos que a resposta maioritária seja a de ***não haver uma política por parte da administração que vise as necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores****.*

O que está em linha com a realidade e com aquilo que pretendemos inverter enquanto Sindicato.

Era importante perceber os resultados se a amostra fosse só de elementos femininos.

3. QUESTÕES GERAIS PREOCUPANTES

Para além destas questões específicas das mulheres, as questões gerais acabam por tornar o panorama ainda mais desmotivador para as mulheres, tanto no acesso, como na progressão na carreira. Exemplos:

Baixos Salários

Um polícia recém-formado, em início de carreira, recebe 789,54€, quando o salário mínimo em Portugal é de 620€. Isto com a agravante do facto de Portugal, com os congelamentos dos salários da função pública, devido à intervenção da "Troika", período que durou cerca de doze anos e que terminou em janeiro de 2018, os polícias viram as suas progressões remuneratórias condicionadas, com a agravante dos cortes nos subsídios bem como o pagamento de taxas extraordinárias, isto para garantir a sustentabilidade das contas públicas. Isto com a agravante de serem colocados, após o curso de formação, praticamente todos, no comando de Lisboa, onde o nível de custo de vida é bastante alto.

Subsídio de Risco

Não está atribuída uma verdadeira compensação para o serviço específico de polícia e para a especificada da função policial, como o subsídio de risco. Isto apesar de a ASPP/PSP ter alertado sempre, com várias iniciativas, para a justeza na aprovação desta compensação. Assim, foi através de uma petição organizada pela ASPP/PSP, bastante concorrida (subscrita por cerca de 7500 cidadãos), que finalmente, se aprovou, na Assembleia da República, em janeiro de 2018, a atribuição desta recompensa. Assim, está o governo agora obrigado a negociar a concretização desta medida.

Morosidade das Transferências

Como consequência da falta de efetivo e da parca entrada de novos polícias, o tempo de espera das transferências para comandos de destino, perto da zona de residência dos polícias, tem aumentado. Os polícias esperam cerca de 15 a 20 anos para sair dos maiores comandos, como são os de Lisboa e Porto.

Progressão e promoções lentas

Os elementos aguardam cerca de cerca de 15 anos para serem promovidos, na Classe de Agentes que é a maioritária, de Agente (que é o primeiro posto) para Agente Principal.

Segurança e Saúde no Trabalho

Os polícias aguardam pela aprovação de uma Lei que regulamente e obrigue a fiscalização das condições em que os polícias efetuam o seu trabalho bem como o seu estado de saúde. O apoio na saúde, com um acompanhamento e exames regulares, a prática de atividade física, seriam determinantes para melhor a motivação e a consequente qualidade do serviço prestado. Apesar da especificidade da Polícia de Segurança Pública e sendo um corpo especial do Estado, não está reconhecida uma verdadeira condição policial, dentro da administração pública.

Falta de motivação

Os fatores indicados são claramente fatores determinantes para a falta de motivação generalizada que atualmente se vive no seio dos profissionais de polícia, bem como para aqueles potenciais jovens que possam estar interessados em seguir esta carreira, homens ou mulheres. Exemplo disso mesmo são os polícias que, mesmo com penalizações durante a formação abandonam a PSP para ir para outras instituições, quando abrem concursos na função pública, até mesmo para a Guarda Nacional Republicana (www.gnr.pt), como se verificaram alguns casos no último curso de formação de agentes. Abandonam também a instituição, mesmo já como agentes e nos primeiros anos de carreira, quando há oportunidades de saída para o estrangeiro, para a área da segurança, ou mesmo outra mais aliciante em termos remuneratórios.

4. REUNIÃO NACIONAL

Quanto à Reunião Nacional do Projeto realizada no dia 29 de novembro, em Vila Real. A mesma foi muito importante para o debate e para complementar este trabalho de diagnóstico. Foi feito um forte trabalho de divulgação, sendo que o Projeto e a própria reunião foram alvo de destaque em alguns órgãos de comunicação social (local e nacional). Este é para nós um fator de grande importância para a disseminação da mensagem e dos propósitos do projeto. Marcaram presença 12 mulheres de vários comandos do país, 4 homens da organização e direção do sindicato, juntamente com o perito de projeto.

No final da reunião foi solicitado às participantes o preenchimento de um questionário de avaliação, sendo que deram nota muito positiva tanto ao projeto bem como a reunião. E mostraram interesse em continuar a acompanhar o projeto e participar em futuras iniciativas. As conclusões acabaram por confirmar o trabalho de diagnóstico, tanto efetuado anteriormente efetuado pela ASPP/PSP, bem como através do próprio questionário, ainda assim há relevar as seguintes situações:

Fardamento

Vincaram a questão do fardamento, em que as necessidades específicas das mulheres não foram atendidas em várias peças do vestuário, como calças.

Creches, jardim-de-infância

Acrescentaram também que os próprios serviços sociais deveriam ter um papel mais interventivo, pelo que abordaram a necessidade da construção ou de parcerias com creches e jardim-de-infância, para além de outros incentivos à natalidade.

Formação

Nos centros de formação policial, deveria ser dada formação nesta temática, bem como formação contínua, ao longo da carreira.

5. CONCLUSÕES

Da experiência da ASPP/PSP enquanto o maior sindicato das forças de segurança em Portugal, do questionário realizado e da reunião nacional, no culminar da fase de diagnóstico do projeto, apesar das mulheres estarem presentes em praticamente em todos os serviços, de haver uma igualdade salarial e de haver até um mecanismo de discriminação positiva nas provas físicas de acesso, há que reter:

- Somente 10% do efetivo são mulheres

Dado mais preocupante. Número esse que está praticamente estagnado ao logo dos anos e que coloca até em causa o serviço operacional.

- Equipamento de proteção individual e armamento

Não há equipamento nem para todos os elementos, nem diferenciado.

- Fardamento e instalações

Continuam a existir instalações não adaptadas para os elementos femininas, bem como o fardamento, tem peças importantes que não são diferenciadas.

- Direitos sociais

Há situações de perda de vencimento aquando da altura da gravidez.

- Cargos de comando e/ou responsabilidade

Os cargos de chefia são maioritariamente desempenhados por homens. As unidades especiais e/ou de maior complexidade, são comandadas por homens. Nunca a Polícia de Segurança Pública teve um diretor nacional Mulher.

Assim, em Portugal, na teoria, as mulheres usufruem dos mesmos direitos que os homens que trabalham na PSP. No entanto, há questões relevantes que importa salientar e que fazem com que, na prática, esta igualdade não seja exatamente como decorre da lei.

O que nos deve levar a uma maior reflexão e a agir.

É que estamos, em conjunto a fazer!