



Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau 2022

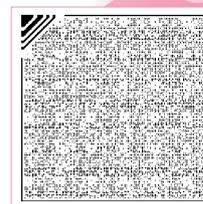


澳門特別行政區政府社會工作局
INSTITUTO DE ACÇÃO SOCIAL DO GOVERNO DA RAEM

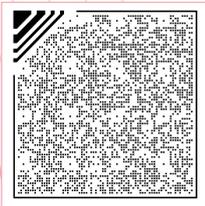


Índice

I. Introdução	03
II. Metodologia	06
2.1 Recolha de dados estatísticos sobre a condição das mulheres e comparação internacional	07
2.2 Inquérito telefónico por amostragem aleatória	07
2.3 Entrevista com as mulheres de grupo de discussão	08
2.4 Inquérito online com as mulheres portuguesas	08
2.5 Limitações do estudo	09
III. Principais resultados do estudo	10
3.1 Situação de igualdade de género	12
3.1.1 Comparação internacional de igualdade de género	13
3.1.2 Percepção sobre a igualdade de género	24
3.1.3 Percepção sobre o papel de igualdade de género	25
3.1.4 Sumário preliminar	37
3.2 Situação de emprego e participação social	39
3.2.1 Participação da população activa	40
3.2.2 Mediana de rendimento mensa	51
3.2.3 Situação de promoção profissional e aumento salarial	61
3.2.4 Participação social	66
3.2.5 Sumário preliminar	73

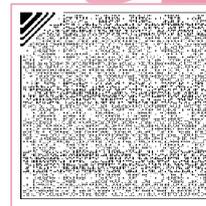


3.3 Situação familiar	74
3.3.1 Situação de casamento	74
3.3.2 Situação de procriação e de vida familiar	77
3.3.3 Noção de casamento	89
3.3.4 Sumário preliminar	90
3.4 Saúde e condições físicas e mentais	93
3.4.1 Esperança de vida, situação actual de cancro e infra-estrutura	93
3.4.2 Evolução demográfica de Macau	95
3.4.3 Avaliação da saúde física e mental	98
3.4.4 Índice de felicidade da vida e perturbações emocionais	103
3.4.5 Sumário preliminar	111
IV. Sugestões	112
4.1 Implementação mais ampla das “Políticas Amigas da Família” em outros sectores	113
4.2 Reforço de apoio ao planeamento e desenvolvimento da carreira profissional das mulheres	114
4.3 Criação de uma base de dados sobre as mulheres no domínio familiar	115
4.4 Estímulo à participação das mulheres na política e nos assuntos sociais	116
4.5 Maior preocupação com as necessidades da saúde física e psicológica das mulheres de Macau	117



I. Introdução





A fim de recolher dados dos grupos femininos em diferentes áreas, nomeadamente nos aspectos de população, emprego, casamento e família, saúde, entre outros, e, ao mesmo tempo, analisar a mudança e a tendência em relação à condição da mulher em Macau, a Ers Soluções foi incumbida pelo Instituto de Acção Social (IAS) do Governo da Região Administrativa Especial de Macau (Governo da RAEM) de realizar o Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022.

Mediante diferentes métodos de pesquisa, tais como recolha de dados estatísticos, comparação internacional¹, inquérito telefónico por amostragem aleatória, inquérito *online* e grupo de discussão, este estudo visa conhecer as condições e as mudanças de vida das mulheres com base em estudos realizados em 2008, 2010, 2012 e 2017 e, em simultâneo, apresentar as respectivas sugestões conforme os resultados do estudo.

O presente estudo tem como objectivo conhecer a condição geral das mulheres, nomeadamente em relação à:

- situação da vida
- situação do emprego
- situação financeira
- situação da família
- situação da participação social
- conceito de papel
- situação da saúde física e mental

1 Neste estudo, foram utilizadas duas categorias de dados para estimar o Índice Global de Diferença de Género (GGI) e o Índice de Desigualdade de Género (GII): utilização dos dados dos relatórios anteriores e realização de comparação com os resultados correspondentes de 2016; introdução de mais dados, mas sem realização de comparação com os resultados correspondentes de 2016.



Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

O relatório é dividido em quatro capítulos: Introdução, Metodologia, Resultados principais do estudo e Sugestões.

Com base nos estudos anteriores e nos dados estatísticos obtidos nos últimos cinco anos, este relatório realizou uma análise comparativa sobre a situação actual das mulheres. De acordo com o presente estudo, a situação de desenvolvimento das mulheres tem apresentado uma melhoria contínua nos últimos cinco anos, nomeadamente em relação ao progresso da igualdade de género, ao reforço da consciência das mulheres na busca de desenvolvimento independente e de igualdade de género, e à existência de um ambiente socioeconómico mais favorável ao desenvolvimento individual das mulheres, etc.

Com base nos resultados do estudo, este relatório apresenta as seguintes sugestões: promover a implementação ampla de “políticas amigas da família”, aumentar o foco no planeamento e desenvolvimento profissional das mulheres, criar uma base de dados das mulheres na área familiar, incentivar a participação das mulheres nos assuntos políticos e sociais, e prestar atenção às necessidades de saúde física e mental das mulheres em Macau.



II. Metodologia





A fim de conhecer a condição das mulheres em Macau, nomeadamente em relação aos aspectos de população, emprego, casamento e família, saúde, entre outros, este estudo realizou uma recolha de dados estatísticos e uma comparação internacional, além de ter desenvolvido um inquérito telefónico por amostragem aleatória, um inquérito *online* e discussão em grupo.

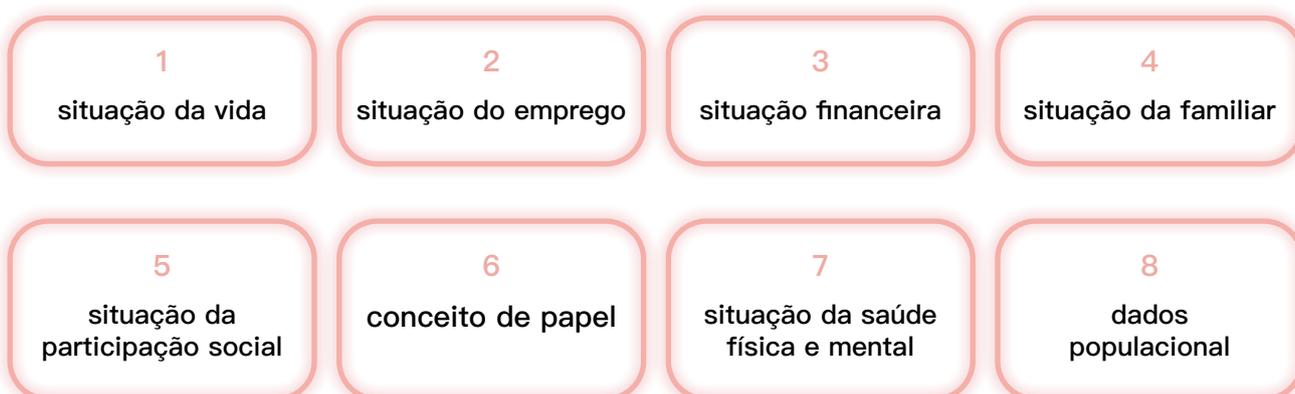
2.1 Recolha de dados estatísticos sobre a condição das mulheres e comparação internacional

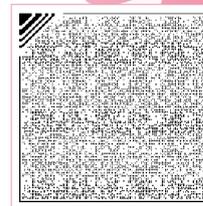
Mediante as estatísticas e estimativas dos dados, foram recolhidos dados referentes às mulheres em cinco áreas – “população,” “casamento e procriação,” “saúde e doença,” “emprego e educação,” “comparação internacional da igualdade de género”, de modo a apresentar a evolução e o desenvolvimento da condição das mulheres em Macau. Além disso, foi realizada uma comparação à situação geral de ambos os géneros em diferentes domínios.

2.2 Inquérito telefónico por amostragem aleatória

O inquérito teve como destinatários as mulheres com idades compreendidas entre os 15 e os 74 anos, sendo realizado através de entrevistas telefónicas por amostragem aleatória, utilizando um sistema de entrevista telefónica assistida por computador (sistema CATI). O inquérito telefónico foi realizado entre 23 de Maio e 16 de Junho de 2022, tendo sido entrevistado, com sucesso, um total de 1.003 mulheres elegíveis. De acordo com o método de cálculo da Taxa de Resposta 3 (PR3) e da Taxa de Cooperação 3 (COOP3) da Associação Americana de Pesquisa de Opinião Pública (AAPOR), a taxa de resposta ao inquérito foi de 32,5% e a taxa de cooperação foi de 59,3%, com uma margem de erro de cerca de $\pm 3,16\%$, baseado no nível de confiança de 95%. Em média, cada entrevista demorou 16,9 minutos.

Todos os resultados do inquérito passaram pelo processo de ponderação conforme os dados demográficos oficialmente publicados. O inquérito teve o seguinte enquadramento:





2.3 Entrevista com mulheres do grupo de discussão

Mediante a amostragem estratificada, o grupo de discussão convidou mulheres de Macau que tenham participado no “inquérito telefónico sobre a condição das mulheres de Macau em 2022” para serem entrevistadas, tendo contado com a participação de um total de 9 mulheres em 17 de Setembro de 2022.

O grupo de discussão centrou-se em vários temas relacionados com noções e valores de papel de género e igualdade de género, discutindo não só o posicionamento de papel, a noção de papel e o valor de papel das mulheres de Macau nas áreas de educação, trabalho e sociedade, como também os problemas de igualdade de género neles reflectidos. Os principais temas incluíram:

papel das mulheres e dos homens durante a fase da educação;

noção de papel e igualdade de género das mulheres e dos homens no ambiente de trabalho;

papel das mulheres e dos homens durante a fase da educação;

papel das mulheres e dos homens durante a fase da educação;

2.4 Inquérito *online* com as mulheres portuguesas

A fim de conhecer de forma preliminar a situação de vida das mulheres portuguesas, através de questionário online, o presente estudo entrevistou, com sucesso, entre 17 de Outubro e 11 de Novembro de 2022, 33 mulheres portuguesas com idade compreendida entre 15 e 74 anos.



Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

2.5 Limitações do estudo

O grupo de discussão poderia permitir a participação de um maior número de mulheres de diferentes tipos e características, de modo a analisar as suas ideias e sugestões em relação ao conceito e valor do papel de género e igualdade de género. No entanto, devido à limitação das sessões de discussão, foi difícil expandir a variedade das participantes. O presente estudo não compreende entrevistas com homens de Macau em relação ao conceito e valor do papel de género e igualdade de género, pelo que há uma falta de discussão da perspectiva masculina.

Além disso, tendo em conta a falta de informações ou banco de dados abrangentes em relação às mulheres portuguesas em Macau, este estudo optou pela realização de inquérito online destinado ao respectivo grupo após uma consideração exaustiva. Devido ao reduzido número de pessoas entrevistadas, o presente estudo tem um carácter exploratório.



III. Principais resultados do estudo





Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

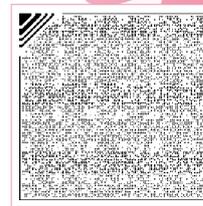
Com base nos dados e resultados provenientes de instituições internacionais, DSEC, inquérito telefónico, questionário online e entrevistas do grupo de discussão, este estudo tem como objectivo apresentar, de forma relativamente abrangente, a situação de vida e desenvolvimento das mulheres de Macau e, ao mesmo tempo, tentar proporcionar ao governo e à sociedade uma base de referência para a realização de estudos similares e a promoção do desenvolvimento das mulheres. Os principais resultados deste estudo são os seguintes:

O Índice Global de Diferença de Género de Macau em 2021 ocupou o 61.º lugar da classificação mundial. Se incluir os dados das “Duas Sessões” e da Comissão de Assuntos Eleitorais do Chefe do Executivo² na estimativa do sistema de indicadores, a classificação passaria para o 51.º a nível mundial. Já o Índice de Desigualdade de Género ocupou o 15.º lugar da classificação mundial, do mesmo modo que, se incluir os dados das “Duas Sessões” e da Comissão de Assuntos Eleitorais do Chefe do Executivo no sistema de indicadores, a classificação passaria para o 7.º lugar a nível mundial. Em 2021, tanto o Índice Global de Diferença de Género quanto o Índice de Desigualdade de Género, Macau encontrava-se entre os primeiros lugares na classificação dos principais países e regiões da ásia.

As mulheres entrevistadas mostraram uma autoconsciência vincada no que toca ao seu papel na família, na sociedade, na educação, na carreira profissional e no género, afirmando esperar poder desenvolver-se para serem independentes e fortes, não obstante as limitações que lhes ainda são impostas por diversos factores como a sociedade, a economia, a família e os valores tradicionais.

A participação no mercado laboral e a progressão na carreira profissional das mulheres de Macau podem ter sofrido algumas predicções devido à pandemia.

² Estimativa obtida com base na inclusão dos dados de Macau referente à “Assembleia Popular Nacional” e “Conferência Política Consultiva do Povo Chinês e dos dados da Comissão de Assuntos Eleitorais do Chefe do Executivo no sistema de indicadores, o mesmo se aplica ao número de anotação que surge noutras páginas.



As mulheres de Macau manifestam uma tendência relativamente óbvia de casamento tardio e ter filhos mais tarde, apresentando paralelamente uma tendência decrescente na taxa de fecundidade.

A esperança de vida das mulheres de Macau tem registado um aumento anual, assim como a percentagem das mulheres entrevistadas que afirmam gozar de boa saúde física.

Uma parte das mulheres sofre de perturbações emocionais provocadas por problemas no emprego, na educação e comunicação com os filhos e nas finanças, evidenciando a necessidade de continuar a prestar atenção à saúde psicológica das mulheres de Macau.

3.1 Situação de igualdade de género

Para conhecer a situação da igualdade de género em Macau, nesta secção, em primeiro lugar, foi realizada uma comparação através do Índice Global de Diferença de Género compilado pelo Fórum Económico Mundial (*World Economic Forum, WEF*) e do Índice de Desigualdade de Género (*Gender Inequality Index, GII*) compilado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (*The United Nations Development Programme, UNDP*). Em segundo lugar, com base nas percepções de igualdade de género e nos conceitos de papel reflectidos a partir dos resultados de inquérito telefónico, inquérito *online* das mulheres portuguesas e do grupo de discussão, foram apresentados a situação de desenvolvimento da igualdade de género e a posição internacional das mulheres de Macau em vários aspectos, tais como trabalho, educação, família, política e sociedade, entre outros.



3.1.1 Comparação internacional de igualdade de género

Desde a publicação da “Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres”, na primeira Conferência Mundial sobre a Mulher em 1979, a igualdade de género tem-se tornado uma questão importante a nível global. Neste estudo, foram utilizados o Índice Global de Diferença de Género e o Índice de Desigualdade de Género para calcular os dados da região de Macau, de modo a rever a situação do desenvolvimento da igualdade de género em Macau.

ÍNDICE INTERNACIONAL DE IGUALDADE DE GÉNERO

Índice Global de Diferença de Género

- 1 Participação económica e oportunidades
- 2 Oportunidades de educação
- 3 Saúde e taxa de sobrevivência
- 4 Direitos políticos

Índice Global de Diferença de Género

- 1 Saúde reprodutiva
- 2 Empoderamento
- 3 Mercado de trabalho

3.1.1.1 Índice Global de Diferença de Género

. O Índice Global de Diferença de Género de Macau em 2021 situa-se entre os primeiros lugares a nível mundial

Ao observar o potencial de desenvolvimento da competitividade dos países durante muito tempo, o Fórum Económico Mundial verificou que a forma como um país utiliza os recursos humanos de ambos os géneros pode afectar o desempenho pleno do potencial de competitividade, tendo criado, em 2005, o Índice Global de Diferença de Género com base no Índice de Desenvolvimento de Género e no Índice de Potenciação de Género do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. O Índice Global de Diferença de Género é um indicador importante para medir a disparidade entre homens e mulheres a todos os níveis da sociedade. O índice de diferença de género é criado para calcular as diferenças entre



homens e mulheres na distribuição de recursos e oportunidades de participação, em vez de comparar os recursos reais entre os países.

O Índice Global de Diferença de Género é calculado por meio de inquéritos e estatísticas, avaliando de forma abrangente a capacidade de redução de diferenças de género dos países em quatro áreas: saúde, educação, participação política e igualdade económica, e classificando-as de acordo com as pontuações obtidas (conforme indica a seguinte tabela).

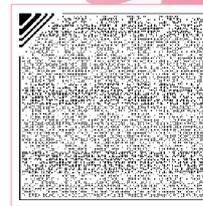
Indicador de nível II	Indicador de nível III	Ponderação	Breve apresentação sobre a forma de cálculo
Participação económica e oportunidades	Proporção entre mulheres e homens na taxa de participação de actividade	0,199	O cálculo do Índice Global de Diferença de Género é realizado através de duas etapas: 1. Converta os dados estatísticos de cada categoria de mulheres e homens em uma proporção de mulheres para homens (homens=1), ponderando os indicadores de nível III com as ponderações listadas na tabela à esquerda para obter os indicadores de nível II. 2. O valor do Índice Global de Diferença de Género pode ser obtido através de um cálculo a média simples dos 4 indicadores de nível II. Para mais informações sobre os cálculos, queira visitar o Relatório Global de Desigualdade de Género 2021 emitido pelo Fórum Económico Mundial.
	Proporção da mediana de rendimentos mensais das mulheres em relação à dos homens	0,310	
	Proporção dos rendimentos per capita das mulheres em paridade do poder de compra em relação aos dos homens	0,221	
	Proporção entre mulheres e homens em relação aos cargos de director e gerente	0,149	
	Proporção entre mulheres e homens em relação ao pessoal especializado e técnico	0,121	
Oportunidades de educação	Proporção entre mulheres e homens em relação à taxa de alfabetização	0,191	
	Proporção entre mulheres e homens em relação à taxa líquida de admissão no ensino primário	0,459	
	A proporção entre mulheres e homens em relação à taxa líquida de admissão no ensino secundário	0,230	
	Proporção entre mulheres e homens em relação à taxa bruta de admissão no ensino superior	0,121	
Saúde e taxa de sobrevivência	Proporção entre bebés de género feminino e de género masculino	0,693	
	Esperança de vida	0,307	
Direitos políticos	Proporção entre deputadas e deputados na Assembleia Legislativa	0,310	
	Proporção entre mulheres e homens em relação a principais cargos no sistema administrativo e judiciário	0,247	
	Proporção entre mulheres e homens em relação ao mandato de líder distrital	0,443	

Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022



Os valores dos indicadores de nível III, de nível II e totais do Índice Global de Diferença de Género estão compreendidos, na sua maioria, entre 0 e 1 (se o valor de alguma variável for superior a 1 é fixado em 1, artificialmente). Quanto mais próximo for o valor de 1, maior será o nível de igualdade de género. É de salientar que, a classificação mais alta no Índice Global de Diferença de Género indica apenas uma menor diferença entre os dois géneros, não significando necessariamente um melhor desenvolvimento de género. Tomando como exemplo a “taxa de alfabetização de adultos” vamos supor que no país A a taxa de alfabetização das mulheres seja de 70% e a dos homens de 80%, enquanto que no país B a taxa de alfabetização das mulheres e a dos homens sejam ambas de 30%, então a proporção entre mulheres e homens em relação à “taxa de alfabetização de adultos” é de 0,875 no país A, ao passo que a proporção no país B é de 1. Embora o país B tenha uma taxa de alfabetização mais baixa, sua classificação nesse indicador é maior do que a do país A.

Indicador de nível II	Valor do indicador de nível	Feminino	Masculino	Rácio de género	Fonte
Participação económica e oportunidades	0,819				
Proporção entre mulheres e homens na taxa de participação de actividade		67,5%	78,1%	0,864	DSEC, inquérito ao emprego 2021
Proporção da mediana de rendimentos mensais das mulheres em relação à dos homens		15.000	17.000	0,882	DSEC, inquérito ao emprego 2021
Proporção dos rendimentos per capita das mulheres em paridade do poder de compra em relação aos dos homens				0,709	Cálculo em conformidade com fórmula
Proporção entre mulheres e homens em relação aos cargos de director e gerente		11.500	19.500	0,590	DSEC, inquérito ao emprego 2021
Proporção entre mulheres e homens em relação ao pessoal especializado e técnico		36.400	33.600	1,083	DSEC, inquérito ao emprego 2021
Oportunidades de educação	0,997				
Proporção entre mulheres e homens em relação à taxa de alfabetização		96,5%	98,5%	0,980	DSEC, censos 2021
Proporção entre mulheres e homens em relação à taxa líquida de admissão no ensino primário		93,8%	90,9%	1,032	Resumo dos dados estatísticos do ensino 2021
A proporção entre mulheres e homens em relação à taxa líquida de admissão no ensino secundário		92,6%	85,1%	1,088	
Proporção entre mulheres e homens em relação à taxa bruta de admissão no ensino superior		105,0%	84,7%	1,240	

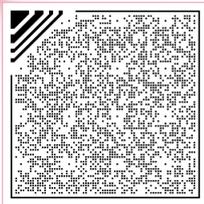


Saúde e taxa de sobrevivência	0,955				
Proporção entre bebés de género feminino e de género masculino		2.762	3.039	0,909	DSEC, censos 2017–2021, média dos últimos cinco anos
Esperança de vida		87,1	81,3	1,071	DSEC, projecções da população
Direitos políticos	0,118				
Proporção entre deputadas e deputados na Assembleia Legislativa		5	28	0,179	Página oficial da RAEM 2022
Proporção entre mulheres e homens em relação a principais cargos no sistema administrativo e judiciário		1	4	0,250	
Proporção entre mulheres e homens em relação ao mandato de líder distrital (nos últimos 50 anos)		0	50	0,001	
Índice Global de Diferença de Género=0,722					

Com base na metodologia de cálculo constante no último Relatório de Índice Global da Igualdade de Género (2021) do Fórum Económico Mundial, este estudo recolheu dados relevantes e realizou estimativas das situações em que faltavam dados directos, de modo a obter os valores extrapolados de todos os indicadores de nível III do Índice Global da Igualdade de Género e fazer a estimativa consequente das pontuações do Índice Global da Igualdade de Género de Macau. Devido à limitação de dados primários disponíveis, este estudo fornece apenas as pontuações aproximadas de Macau para o ano de 2021. De acordo com o (resultado do) cálculo, o Índice Global de Diferença de Género de Macau em 2021 foi aproximadamente de 0,722, o que representa um aumento de 0,004 em relação a 2016 (0,718). No entanto, a classificação de Macau no ranking mundial desceu 10 lugares, fixando-se no 61.º lugar (em um total de 156 países ou regiões classificadas, a mesma classificação que a da Bolívia), situando-se no nível médio-alto.

Como se pode verificar na tabela seguinte, Macau continuou a fazer progressos nos indicadores de “participação económica e oportunidades” (0,819) e “oportunidades de educação” (0,997). No entanto, as pontuações dos indicadores de “saúde e taxa de sobrevivência” (0,955) e “direitos políticos” (0,118) foram inferiores às de 2016, sendo que a primeira se deve a uma diminuição de proporção de nascimentos femininos e masculinos, enquanto a segunda se deve à menor proporção de deputadas à nova Assembleia Legislativa em comparação com a legislatura anterior.

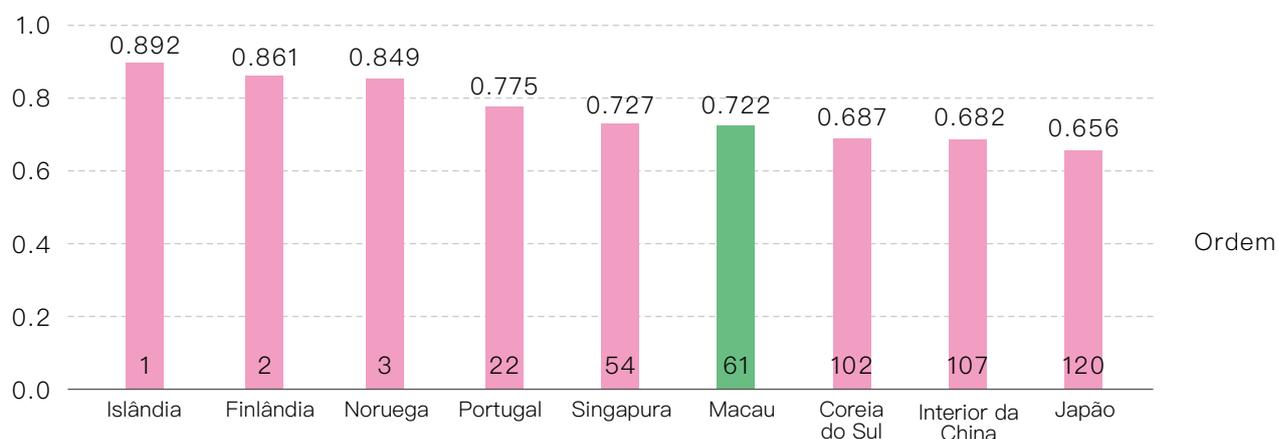
Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022



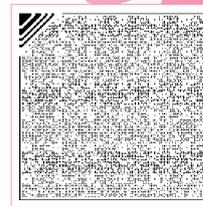
	Índice Global de Diferença de Género	Participação económica e oportunidades	Oportunidades de educação	Saúde e taxa de sobrevivência	Direitos políticos
Macau (valor estimado em 2021)	0,722	0,819	0,997	0,955	0,118
Macau (valor estimado em 2016)	0,718	0,771	0,995	0,959	0,146
Macau (valor estimado em 2011)	0,700	0,739	0,993	0,957	0,111

Em 2021, os três primeiros lugares no Índice Global de Diferença de Género foram ocupados, respectivamente, pela Islândia, Finlândia e Noruega. Entre os principais países vizinhos da Ásia, a Singapura estava com uma pontuação de 0,727 (54.º lugar), a Coreia do Sul com 0,687 (102.º lugar), o Interior da China com 0,682 (107.º lugar) e o Japão com uma pontuação de 0,656 (120.º lugar).

Índice Global de Diferença de Género 2021 (IBG)



Nota: fonte – Relatório Global de Desigualdade de Género 2021 do Fórum Económico Mundial, valores estimativos deste estudo.

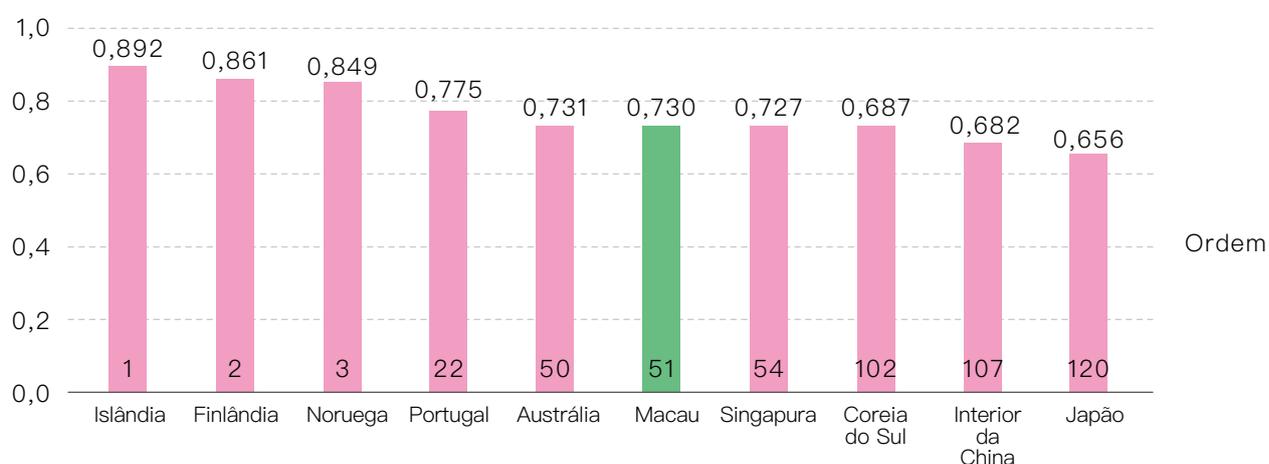


Com base nas características de Macau, além da Assembleia Legislativa, os dados da “Proporção entre deputadas e deputados na Assembleia Legislativa” no domínio de “direitos políticos” compreendem também os dados da Assembleia Popular Nacional (Região Administrativa Especial de Macau), do Comité Nacional da Conferência Política Consultiva do Povo Chinês (residentes de Macau eleitos a partir de outros sectores locais) e da Comissão de Assuntos Eleitorais do Chefe do Executivo. Após o cálculo, o Índice Global de Diferença de Género de Macau em 2021 foi aproximadamente de 0,730, estando classificada em 51º lugar, entre 156 países ou regiões avaliadas, conforme mostra as pontuações dos indicadores da seguinte tabela.

	Índice Global de Diferença de Género	Participação económica e oportunidades	Oportunidades de educação	Saúde e taxa de sobrevivência	Direitos políticos
Macau (valor estimado em 2021)	0,730	0,819	0,997	0,955	0,147

Em 2021, os três primeiros lugares no Índice Global de Diferença de Género foram ocupados, respectivamente, pela Islândia, Finlândia e Noruega. Entre os principais países vizinhos da Ásia, a Singapura estava com uma pontuação de 0,727 (54.º lugar), a Coreia do Sul 0,687 (102.º lugar), o Interior da China com uma 0,682 (107.º lugar) e o Japão com uma pontuação de 0,656 (120.º lugar).

Índice Global de Desigualdade de Género 2021



Nota: fonte – Relatório Global de Desigualdade de Género 2021 do Fórum Económico Mundial, valores estimativos deste estudo.



3.1.1.2 Índice de Desigualdade de Género

·O Índice de Desigualdade de Género de Macau em 2021 está entre os primeiros lugares a nível mundial

Por ser considerado a desigualdade de género como um dos principais obstáculos para o desenvolvimento humano, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento lançou, em 1995, o Índice de Desenvolvimento de Género e o Índice de Potenciação de Género para medir o desenvolvimento de género e a igualdade de empoderamento. No entanto, a maioria dos indicadores seleccionados nos dois referidos índices são mais adequados para países desenvolvidos e vários indicadores requerem estimativas devido à falta de dados. Além disso, o “Índice de Igualdade de Distribuição de Renda”, calculado a partir do PIB per capita, além de reflectir a igualdade de género, depende principalmente do nível de rendimento de cada país. Isso resultou em críticas crescentes, levando o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento a criar, em 2010, um novo índice de desigualdade de género – Índice de Desigualdade de Género, de modo a substituir o Índice de Desenvolvimento de Género e o Índice de Potenciação de Género. O Índice de Desigualdade de Género abrange cinco indicadores (como mostra a figura abaixo) em três áreas, destinando-se à medição de perdas de ambos os géneros no desenvolvimento humano devido à desigualdade de género, nomeadamente nas áreas de saúde reprodutiva, empoderamento e mercado de trabalho. Na área de “saúde reprodutiva”, os indicadores seleccionados incluem a “taxa de mortalidade materna” e a “taxa de fertilidade de menores”; na área de “empoderamento” os indicadores incluem o “proporção entre homens e mulheres no parlamento” e o “proporção de pessoas com ensino de nível secundário ou superior em relação a pessoas com idade igual ou superior a 25 anos”; na área de “mercado de trabalho” o indicador representativo é a “taxa de participação de actividade” do grupo etário dos 15 aos 64 anos.



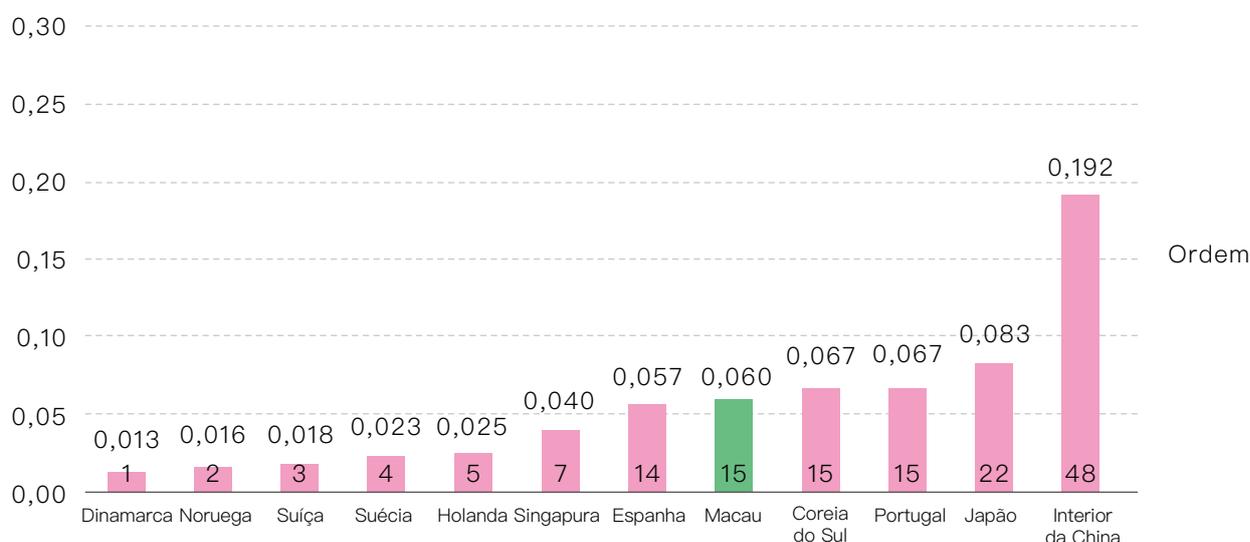


É de referir que, o método de cálculo do Índice de Desigualdade de Género não está relacionado com as realizações absolutas do desenvolvimento, mas sim com a medição da disparidade entre o estado actual das realizações de género e o padrão de igualdade de um país. O seu valor varia de 0 a 1, quanto mais próximo de 0, menor é a perda de potencial de desenvolvimento do país decorrente da desigualdade de género e mais elevada ficará a sua classificação no *ranking*. Se a pontuação média global do Índice de Desigualdade de Género for 0,463, significa que a desigualdade de género resulta em uma perda de 46,3% de acordo com a medição nas três dimensões.

De acordo com o Índice de Desigualdade de Género de 2021, publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, entre os 191 países avaliados, quanto menor a pontuação de um país, mais elevada ficará a sua classificação no ranking. A Dinamarca (0,013) ocupa o primeiro lugar no mundo, sendo o país com melhor condição de igualdade de género, seguidas pela Noruega (0,016) e pela Suíça (0,018). Com base nos dados estatísticos de 2021, o Índice de Desigualdade de Género de Macau foi (0,060) inferior a 0,1, situando-se entre a Espanha (0,057), a Coreia do Sul (0,067) e Portugal (0,067), o que faz com que Macau ocupe o 15.º lugar no *ranking* mundial e esteja entre os primeiros lugares no Índice de Desigualdade de Género. Entre os países asiáticos a Singapura (0,040) ocupa o 7.º lugar, ao passo que o Interior da China (0,192) ocupa o 48.º lugar.

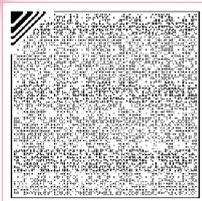
Relativamente aos dados de 2016, embora se verifique um aumento em relação à “taxa de mulheres com idade igual ou superior a 25 anos com ensino secundário”, há espaço para melhorias se comparado com outros países que se encontram com classificação mais elevada no *ranking*. O desempenho do indicador de mercado de trabalho foi afectado pela queda da taxa de participação de actividade em relação a 2016.

Índice de Desigualdade de Género em 2021



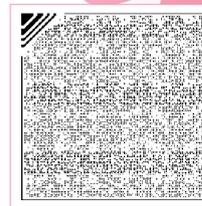
Nota: fonte – Relatório Global de Desigualdade de Género 2021 do Fórum Económico Mundial, valores estimativos deste estudo.

Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022



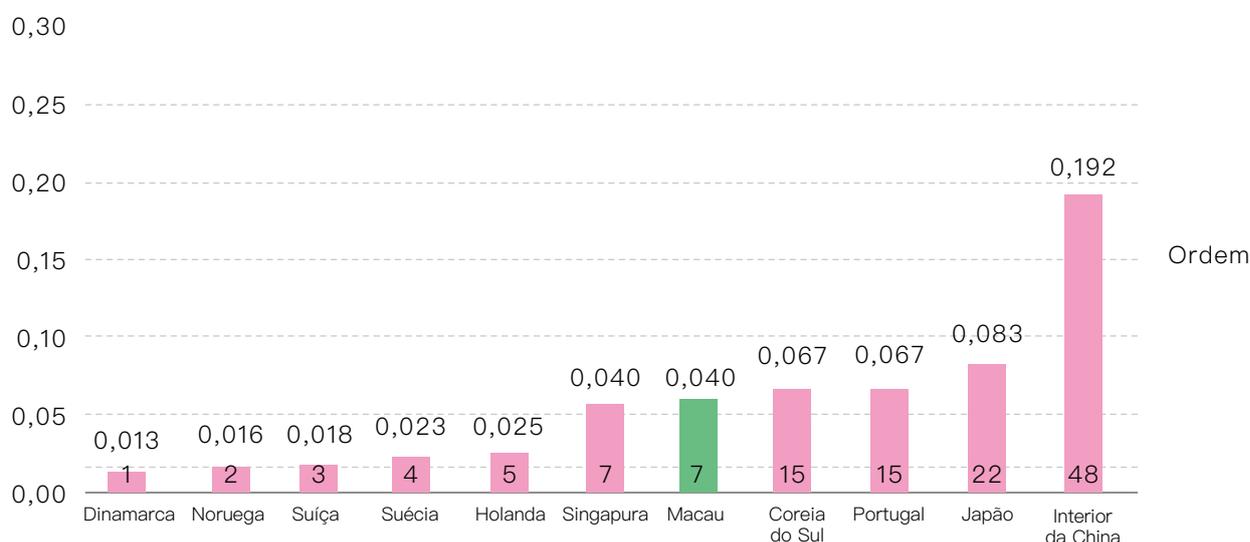
País	Índice de Desigualdade de Género		Taxa de mortalidade puerpéra	Taxa de fertilidade de menores	Taxa de deputadas na Assembleia Legislativa	Taxa de população com idade igual ou superior a 25 anos com ensino secundário		Taxa de participação de mão-de-obra	
	Valor	Ranking	Número de pessoas/ cem mil nado-vivos	‰	%	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
						%	%	%	%
Dinamarca	0,013	1	4	1,9	39,7	95,2	95,1	66,7	57,7
Noruega	0,016	2	2	2,3	45,0	99,3	99,1	72,0	60,3
Suíça	0,018	3	5	2,2	39,8	97,5	96,9	72,7	61,7
Suécia	0,023	4	4	3,3	47,0	92,2	91,8	68,0	61,7
Países baixos	0,025	5	5	2,8	39,1	92,7	89,8	71,3	62,4
Finlândia	0,033	6	3	4,2	46,0	98,5	99,0	64,0	56,5
Singapura	0,040	7	8	2,6	29,8	85,9	80,5	76,8	59,4
Islândia	0,043	8	4	5,4	47,6	99,7	99,8	70,5	61,7
Luxemburgo	0,044	9	5	4,3	35,0	100,0	100,0	65,5	58,5
Bélgica	0,048	10	5	5,3	42,9	89,7	87,2	58,8	49,8
Emirados Árabes Unidos	0,049	11	3	3,1	50,0	85,6	82,0	88,0	46,5
Austrália	0,053	12	5	5,5	39,3	100,0	100,0	66,3	55,5
Itália	0,056	13	2	4,0	35,3	78,6	86,1	39,9	57,6
Espanha	0,057	14	4	6,3	42,3	83,2	78,5	62,4	52,7
Coreia do Sul	0,067	15	11	2,2	19,0	93,1	83,1	72,4	53,4
Portugal	0,067	15	8	7,4	40,0	59,7	61,9	54,0	62,2
Japão	0,083	22	5	2,9	14,2	92,7	95,9	71,0	53,3
Interior da China	0,192	48	29	11,0	24,9	78,3	85,4	61,6	74,3
Hong Kong	1,6	..	83,4	77,1	65,8	53,5
Macau (valor estimado em 2021)	0,060	15	0	2,0	15,2	77,7	73,9	72,7	65,7
Macau (valor estimado em 2016)	0,067	14	14	3,6	21,2	75,5	71,4	77,8	67,2
Macau (valor estimado em 2012)	0,087	10	0	3,2	13,8	69,9	65,1	78,6	66,8

Nota 1: fonte– Relatório de Desenvolvimento Humano 2020 publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, Anuário Estatístico 2021 da DSEC, Projeções da População de Macau 2016–2036 da DSEC, valores estimativos deste estudo. Nota 2: os menores referem-se a indivíduos com idade entre os 15 e os 19 anos. A taxa de fertilidade de menores refere-se à taxa de fertilidade de indivíduos com idade entre os 15 e os 19 anos, ou seja, o rácio entre o número de nascimentos no grupo etário de 15 a 19 anos e o número de mulheres com idade entre os 15 e os 19 anos. A taxa de fertilidade baseia-se em dados pressupostos sobre as taxas de fertilidade nas Projeções da População de Macau 2016–2036 para o grupo etário de 15 a 19 anos no período de 2017 a 2021.



Com base nas características de Macau, além da Assembleia Legislativa, os dados da “taxa de deputadas na Assembleia Legislativa” no domínio de “empoderamento” compreendem também os dados da Assembleia Popular Nacional (Região Administrativa Especial de Macau), do Comité Nacional da Conferência Política Consultiva do Povo Chinês (residentes de Macau eleitos a partir de outros sectores locais) e da Comissão de Assuntos Eleitorais do Chefe do Executivo. Com base nos dados estatísticos de 2021, o Índice de Desigualdade de Género de Macau foi (0,040) inferior a 0,1 o que faz com que Macau esteja numa posição idêntica a da Singapura e ocupe o 7.º lugar no ranking mundial. O Índice de Desigualdade de Género do Interior da China foi de 0,192, ocupando o 48.º lugar no ranking mundial.

Índice de Desigualdade de Género em 2021



Nota: fonte – Relatório Global de Desigualdade de Género 2021 do Fórum Económico Mundial, valores estimativos deste estudo.

Dinamarca Noruega Suíça Suécia Holanda Singapura Macau

Portugal Japão



Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

País	Índice de Desigualdade de Género		Taxa de mortalidade puerpéra	Taxa de fertilidade de menores	Taxa de deputadas na Assembleia Legislativa	Taxa de população com idade igual ou superior a 25 anos com ensino secundário		Taxa de participação de mão-de-obra	
	Valor	Ranking	Número de pessoas/ cem mil nado-vivos	‰	%	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
						%	%	%	%
Dinamarca	0,013	1	4	1,9	39,7	95,2	95,1	66,7	57,7
Noruega	0,016	2	2	2,3	45,0	99,3	99,1	72,0	60,3
Suíça	0,018	3	5	2,2	39,8	97,5	96,9	72,7	61,7
Suécia	0,023	4	4	3,3	47,0	92,2	91,8	68,0	61,7
Países baixos	0,025	5	5	2,8	39,1	92,7	89,8	71,3	62,4
Finlândia	0,033	6	3	4,2	46,0	98,5	99,0	64,0	56,5
Singapura	0,040	7	8	2,6	29,8	85,9	80,5	76,8	59,4
Islândia	0,043	8	4	5,4	47,6	99,7	99,8	70,5	61,7
Luxemburgo	0,044	9	5	4,3	35,0	100,0	100,0	65,5	58,5
Bélgica	0,048	10	5	5,3	42,9	89,7	87,2	58,8	49,8
Emirados Árabes Unidos	0,049	11	3	3,1	50,0	85,6	82,0	88,0	46,5
Austrália	0,053	12	5	5,5	39,3	100,0	100,0	66,3	55,5
Itália	0,056	13	2	4,0	35,3	78,6	86,1	39,9	57,6
Espanha	0,057	14	4	6,3	42,3	83,2	78,5	62,4	52,7
Coreia do Sul	0,067	15	11	2,2	19,0	93,1	83,1	72,4	53,4
Portugal	0,067	15	8	7,4	40,0	59,7	61,9	54,0	62,2
Japão	0,083	22	5	2,9	14,2	92,7	95,9	71,0	53,3
Interior da China	0,192	48	29	11,0	24,9	78,3	85,4	61,6	74,3
Hong Kong	1,6	..	83,4	77,1	65,8	53,5
Macau (valor estimado em 2021)	0,040	7	0	2,0	22,6	77,7	73,9	72,7	65,7

Nota 1: fonte– Relatório de Desenvolvimento Humano 2020 publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, Anuário Estatístico 2021 da DSEC, Projeções da População de Macau 2016–2036 da DSEC, valores estimativos deste estudo.

Nota 2: os menores referem-se a indivíduos com idade entre os 15 e os 19 anos. A taxa de fertilidade de menores refere-se à taxa de fertilidade de indivíduos com idade entre os 15 e os 19 anos, ou seja, o rácio entre o número de nascimentos no grupo etário de 15 a 19 anos e o número de mulheres com idade entre os 15 e os 19 anos. A taxa de fertilidade baseia-se em dados pressupostos sobre as taxas de fertilidade nas Projeções da População de Macau 2016–2036 para o grupo etário de 15 a 19 anos no período de 2017 a 2021.



3.1.2 Percepção sobre a igualdade de género

3.1.2.1 Grau de satisfação em relação à igualdade de género

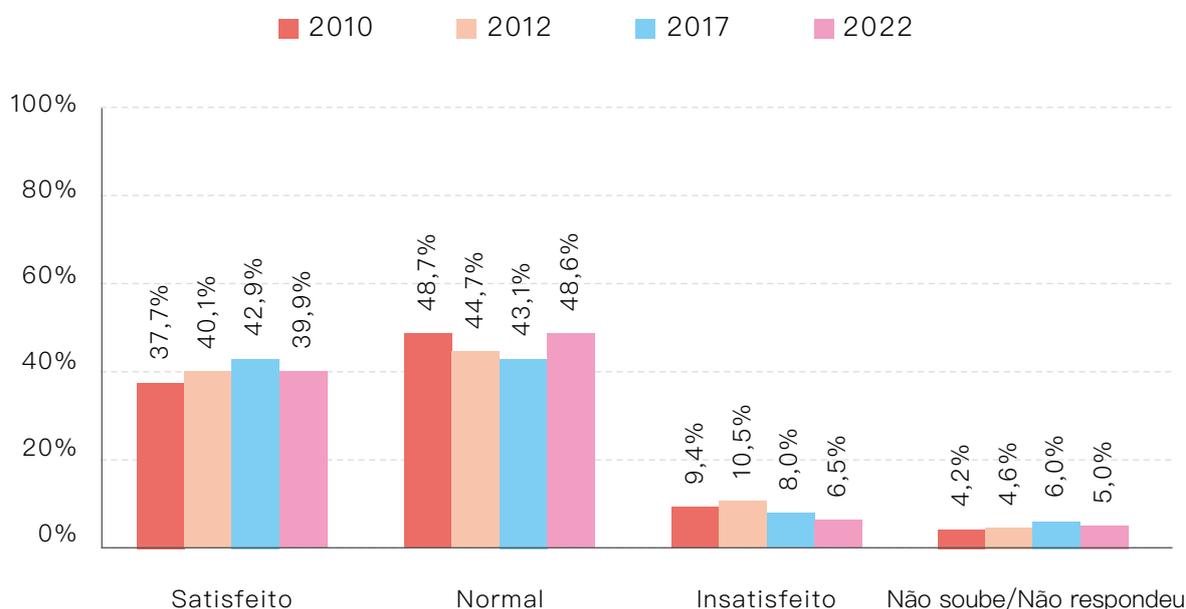
. Cerca de 40% das mulheres de Macau estão satisfeitas com a igualdade de género, uma percentagem superior à das insatisfeitas

Em relação ao grau de satisfação com a actual situação de igualdade de género em Macau, cerca de 40% (39,9%) das mulheres afirmaram estar satisfeitas, cerca de 49% (48,6%) expressaram ter uma atitude neutra e menos de 10% (6,5%) relataram estar insatisfeitas. Em comparação com os resultados de 2017, o grau de satisfação das mulheres com a situação actual da igualdade de género em Macau teve uma queda ligeira de três pontos percentuais.

Cerca de 30% (30,3%) das mulheres portuguesas manifestaram estar satisfeitas com a situação actual da igualdade de género em Macau, o que representa quase 10 pontos percentuais abaixo do nível global³.

Grau de satisfação em relação à igualdade de género de Macau

Resposta efectiva 1.006 (2010) 1.003 (2012) 1.001 (2017) 1.003 (2022)



³ A menos que de outra forma especificado, o “nível geral” representa os resultados do inquérito telefónico por amostragem aleatória, o mesmo se aplica ao número de anotação que surgem noutras páginas.

Mulheres portuguesas	Número de resposta	Satisfeito	Atitude neutra	Insatisfeito	Não respondeu
	33	30,3%	48,5%	21,2%	0%



3.1.2.2 Discriminação de género no trabalho

- Enquanto mulheres de Macau sentem menos discriminação de género no trabalho, as mulheres portuguesas sentem mais discriminação de género do que o nível geral

Calculado conforme a pontuação de 0 a 10, 0 significa nenhuma discriminação, 5 significa atitude neutra e 10 significa discriminação grave. Relativamente às avaliações sobre a discriminação de género no trabalho, a pontuação média das mulheres que trabalham a tempo inteiro ou a tempo parcial foi de 1,6, ao passo que a pontuação média das mulheres portuguesas que trabalham a tempo inteiro ou a tempo parcial foi de 3,1, ligeiramente acima do nível global. A maioria das mulheres empregadas avaliou a discriminação de género no trabalho com uma classificação de 0, o que indica que, na opinião da maioria das mulheres, as mulheres empregadas se depararam com poucos casos de discriminação de género no trabalho.

Mulheres que trabalham a tempo inteiro ou a tempo parcial: percepção sobre a discriminação de género no trabalho (0–10)

Ano	Número de resposta	Valor mínimo	Valor máximo	Valor médio	Erro padrão ***	Desvio-padrão	Mediana	Moda
2017	691	0	10	2,0	0,10	2,61	0	0
2022	548	0	10	1,6	0,10	2,40	0	0
Mulheres portuguesas (2022)	32	0	10	3,1	1,02	2,96	3	0

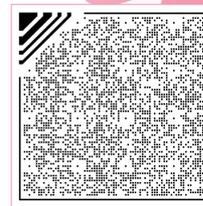
3.1.3 Percepção sobre o papel de igualdade de género

3.1.3.1 Papel na família

- Diminuição contínua da noção sobre o papel tradicional das mulheres e aumento da autoconsciência do papel na família

Relativamente ao papel na família, a maioria das mulheres não concordou com as opiniões de que “as mulheres devem sacrificar a carreira/os estudos pessoais em prol da vida amorosa ou vida familiar” (82,1%), “as mulheres devem casar-se e ter filhos” (67,4%) e que “a educação das crianças deve ser executada principalmente pelo pai” (79,7%). A proporção de mulheres que concordaram com os pontos de vista acima referidos é relativamente baixa (11,1%, 24,4%, 14,2%)⁴.

⁴ A proporção de “concorda” é calculada através de soma das proporções de «concorda plenamente» e «concorda», enquanto a proporção de “discorda” é calculada através da soma das proporções de «discorda plenamente» e “discorda”. Devido ao arredondamento dos dados, pode haver pequenas diferenças nas somas, o que é um fenómeno estatístico normal, o mesmo se aplica nas anotações das páginas seguintes.

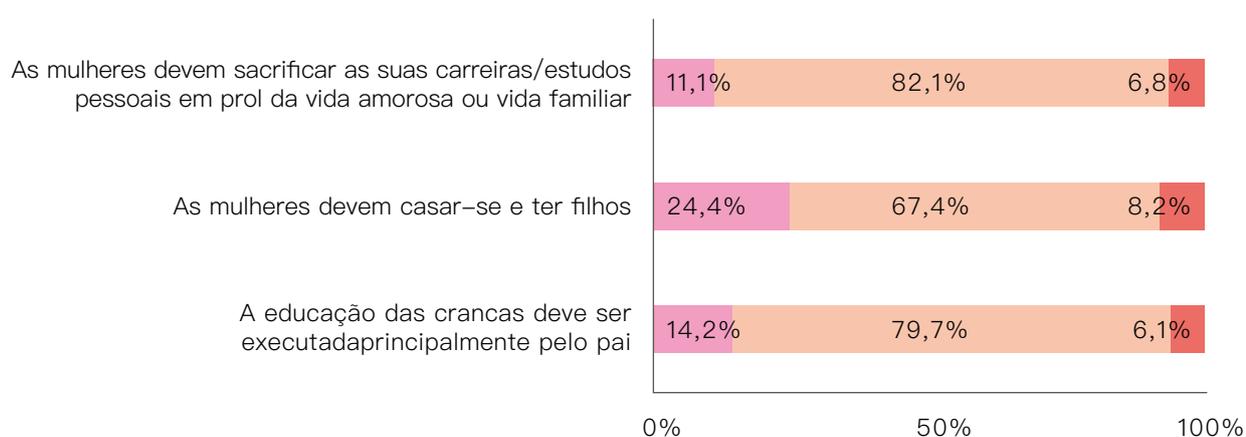


Em comparação com os resultados de 2017, a proporção de reconhecimento das mulheres relativamente às opiniões de que “as mulheres devem casar-se e ter filhos” e que “as mulheres devem sacrificar a carreira/os estudos pessoais em prol da vida amorosa ou vida familiar” diminuiu 12,8 e 2,2 pontos percentuais, respectivamente.

Opinião sobre papel na família

Resposta efectiva : 1.003 (2022)

■ Concorda ■ Discorda ■ Sem opinião



	Ano	Concorda	Discorda	Sem opinião
As mulheres devem sacrificar a carreira/os estudos pessoais em prol da vida amorosa ou vida familiar	2012	32,0%	60,1%	7,9%
	2017	13,3%	76,0%	10,7%
	2022	11,1%	82,1%	6,8%
	Mulheres portuguesas (2022)	3,0%	93,9%	3,0%
As mulheres devem casar-se e ter filhos	2012	55,8%	37,1%	7,2%
	2017	37,2%	48,9%	13,9%
	2022	24,4%	67,4%	8,2%
	Mulheres portuguesas (2022)	0,0%	81,8%	18,2%
A educação das crianças deve ser executada principalmente pelo pai	2012	16,1%	77,5%	6,3%
	2017	13,6%	76,1%	10,3%
	2022	14,2%	79,7%	6,1%
	Mulheres portuguesas (2022)	0,0%	93,9%	6,1%



3.1.3.2 Papel na sociedade

. Maior apoio às mulheres para serem líderes

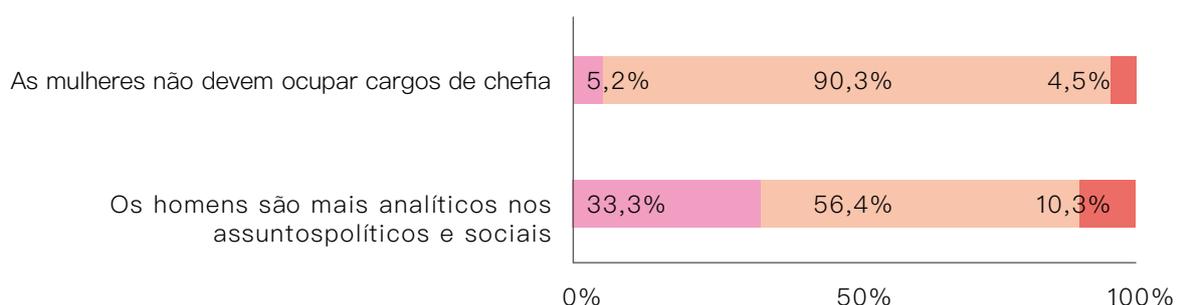
Quanto ao papel social, a proporção de não reconhecimento das mulheres relativamente às opiniões de que “as mulheres não devem ocupar cargos de chefia” e que “os homens são mais analíticos nos assuntos políticos e sociais” foi respectivamente de 90,3% e 56,4%, o que é maior do que a proporção de reconhecimento de 5,2% e 33,3%.

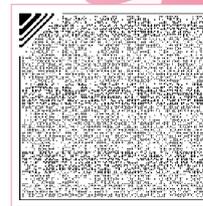
Em comparação com os resultados de 2017, a proporção de reconhecimento das mulheres em relação às opiniões de que “os homens são mais analíticos nos assuntos políticos e sociais” (a este respeito, a proporção de reconhecimento das mulheres portuguesas foi de 6,1%, o que é significativamente inferior ao nível global) e que “as mulheres não devem ocupar cargos de chefia” diminuiu 5,2 e 1,2 pontos percentuais, respectivamente, o que indica uma diminuição contínua de reconhecimento das mulheres em relação a algumas noções tradicionais inerentes à divisão do papel entre homens e mulheres na sociedade, ou demonstra que as mulheres esperam poder desempenhar um papel mais importante.

Opinião sobre papel na sociedade

Resposta efectiva : 1.003 (2022)

■ Concorda ■ Discorda ■ Sem opinião





	Ano	Concorda	Discorda	Sem opinião
As mulheres não devem ocupar cargos de chefia	2012	10,5%	83,3%	6,2%
	2017	6,4%	88,2%	5,4%
	2022	5,2%	90,3%	4,5%
	Mulheres portuguesas (2022)	3,0%	90,9%	6,1%
Os homens são mais analíticos nos assuntos políticos e sociais	2012	47,7%	43,9%	8,4%
	2017	38,5%	51,4%	10,1%
	2022	33,3%	56,4%	10,3%
	Mulheres portuguesas (2022)	6,1%	87,9%	6,1%

· **Espera-se que mais mulheres excepcionais se destaquem na sociedade como exemplos e participem plenamente nos assuntos sociais**

De acordo com as mulheres entrevistadas no grupo de discussão, em termos de proporção do número de pessoas, os níveis médios e altos da função pública e das empresas ainda são predominantemente ocupados por homens, o que indica que as mulheres ainda não têm uma participação plena e nem poder de voz suficiente no funcionamento da ordem económica e social. Relativamente às respectivas causas, apesar de não ter negado a existência de discriminação de género, as mulheres entrevistadas acreditam que "os mais capazes ocupam os cargos" é um critério importante na sociedade de Macau e que as mulheres podem obter cargos de alto nível através do próprio esforço e habilidade. Como é obvio, as escolhas pessoais das mulheres têm um impacto no seu percurso pessoal de desenvolvimento. As mulheres têm o direito de escolher uma trajetória de vida que seja confortável, estável e centrada na família, visto que não há superioridade ou inferioridade entre os diferentes percursos de desenvolvimento pessoal, no entanto, poderá afectar as mulheres quanto ao poderem desempenhar um papel importante na sociedade.

Ao mesmo tempo, as mulheres entrevistadas no grupo de discussão que têm acompanhado os assuntos públicos estão satisfeitas com o facto de que, nos últimos anos, cada vez mais mulheres excelentes de Macau ocupam cargos de alto nível no governo, são deputadas à Assembleia Legislativa e líderes



importantes em organizações sociais. As mulheres entrevistadas sentiram-se encantadas e deram mais atenção à história de luta dessas mulheres e esperam que cada vez mais mulheres excelentes possam assumir cargos de alto nível no governo e nas grandes empresas, de modo a servir como exemplo para as mulheres de Macau. As mulheres entrevistadas mencionaram várias figuras políticas como exemplos, nomeadamente uma deputada que se dedica zelosamente ao trabalho em organizações e serviços sociais de Macau, sendo muito activa na defesa dos direitos das mulheres e que propõe activamente a criação de um canal verde para as mulheres com necessidades especiais durante o período da epidemia; outra deputada que trabalha diligentemente para ganhar o apoio e a confiança dos cidadãos e que se desloca frequentemente à comunidade para conhecer a vida dos cidadãos; uma directora de um departamento governamental que, por possuir uma vasta experiência de trabalho e incorporar uma combinação única de culturas chinesa e ocidental, demonstra um talento artístico e cultural. Algumas mulheres entrevistadas citaram igualmente funcionárias públicas de Hong Kong como exemplos, afirmando que essas figuras femininas excepcionais e notáveis podem servir de referências valiosas para a promoção profissional das mulheres em Macau. Na opinião das entrevistadas, o facto de as mulheres assumirem cargos importantes na sociedade demonstra que a sociedade se torna cada vez mais inclusiva e aberta, o que vai inspirar as mulheres.

3.1.3.3 Papel na educação

· **Diminuição da noção das mulheres em relação às opiniões de que "os homens têm mais talento nas áreas científica/tecnológica do que as mulheres" e que "as mulheres não necessitam de obter qualificações académicas demasiado elevadas"**

No que diz respeito ao papel na educação, em relação à opinião de que "os homens têm mais talento nas áreas científica/tecnológica do que as mulheres", a maioria das mulheres tende a concordar (47,3%), enquanto que cerca de 42,4% das mulheres discorda. No entanto, nenhuma (0,0%) mulher portuguesa concorda com a referida opinião, o que constitui uma diferença significativa em relação à situação geral. Relativamente à opinião de que "as mulheres não necessitam de obter qualificações académicas demasiado elevadas", a proporção das mulheres que discorda (92,2%) é superior à proporção das mulheres que concorda (4,1%).

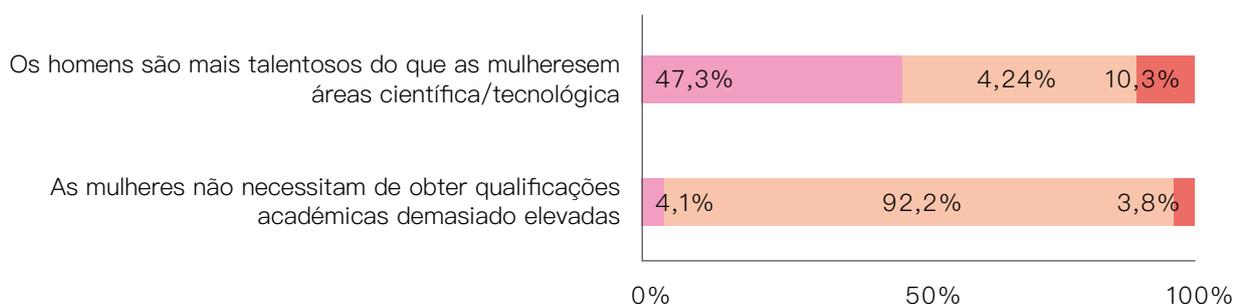
Em comparação com os resultados de 2017, relativamente às opiniões de que "os homens têm mais talento nas áreas científica/tecnológica do que as mulheres" e que "as mulheres não necessitam de obter qualificações académicas demasiado elevadas", a proporção de reconhecimento das mulheres diminuiu respectivamente 4,7 e 2,2 pontos percentuais, enquanto a proporção de não reconhecimento aumentou, o que demonstra que as mulheres têm vindo a reconhecer cada vez mais a igualdade de género em relação à escolha de cursos e a capacidades.



Opinião sobre papel na educação

Resposta efectiva : 1.003 (2022)

■ Concorda ■ Discorda ■ Sem opinião



	Ano	Concorda	Discorda	Sem opinião
Os homens são mais talentosos do que as mulheres em áreas científicas/tecnológicas	2012	–	–	–
	2017	52,0%	37,5%	10,5%
	2022	47,3%	42,4%	10,3%
	Mulheres portuguesas (2022)	0,0%	100,0%	0,0%
As mulheres não necessitam de obter qualificações académicas demasiado elevadas	2012	7,9%	89,3%	2,8%
	2017	6,3%	89,9%	3,8%
	2022	4,1%	92,2%	3,8%
	Mulheres portuguesas (2022)	6,0%	93,9%	0,0%

. O progresso social aumentou a autonomia das mulheres em relação à escolha de prosseguimento de estudos, mas as decisões específicas continuam a ser influenciadas por fatores familiares.

As mulheres de diferentes faixas etárias entrevistadas no grupo de discussão afirmaram que, com o progresso da sociedade, as mulheres tendem a ter uma maior autonomia em relação à escolha de prosseguimento de estudos. De acordo com as mulheres entrevistadas, a influência das concepções tradicionais diminuiu significativamente nos dias de hoje, tais como “as mulheres devem entrar mais cedo na sociedade para trabalhar e ganhar a vida”, “não há muito espaço de desenvolvimento para altas qualificações académicas em Macau”, “obter um certo nível de educação é suficiente” e “as mulheres não precisam de qualificações muito altas” e “os recursos de educação devem ser priorizados para os homens se forem limitados”, entre outras. Elas consideram que tudo isso se manifesta especificamente



Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

nos seguintes aspectos: o desenvolvimento contínuo do sector da educação de Macau não só assegurou a equidade dos recursos de educação, como também reforçou o direito das mulheres de receberem educação em todos os níveis, dando-lhes uma maior autonomia na escolha de prosseguimento de estudos.

Com a melhoria dos recursos de educação na sociedade, o aumento das exigências académicas no mercado de trabalho e o facto de os benefícios serem mais evidentes com a posse da educação superior, as mulheres enfrentam menos obstáculos no prosseguimento de estudos a nível social, podendo desempenhar um papel mais activo na tomada de decisões de acordo com o seu próprio planeamento e capacidade para a aprendizagem. Por um lado, com o desenvolvimento económico e social, o aumento gradual dos recursos de educação na sociedade e o aumento dos rendimentos dos residentes, as mulheres entrevistadas no grupo de discussão afirmaram que as mulheres de Macau têm mais igualdade de oportunidades de educação, o que ajuda a eliminar o fenómeno de desigualdade de género na recepção de educação e a promover a equidade educacional no âmbito de género. Por outro lado, com as mudanças do ambiente de emprego, o mercado de trabalho aumentou gradualmente os requisitos de qualificação académica para os candidatos. As qualificações académicas desempenham um papel cada vez mais importante no desenvolvimento da carreira pessoal e na promoção profissional. Sob uma maior concorrência no emprego, os candidatos precisam de ter qualificações académicas mais elevadas como um "ponto de partida" para lidar com a concorrência. Como resultado, a geração mais jovem prefere seguir o ensino superior de acordo com as suas circunstâncias individuais, em vez de entrarem imediatamente no mercado de trabalho, após a conclusão dos estudos, o que levou não só a um aumento do nível de educação geral dos residentes, como também a uma compreensão mais profunda da igualdade de género no âmbito da educação.

Algumas mulheres entrevistadas no grupo de discussão também afirmaram que essa autonomia de escolha se centra principalmente nos aspectos verticais, ou seja, as mulheres podem decidir autonomamente se querem ou não prosseguir os estudos, mas continuam sujeitas aos conflitos geracionais e outros factores familiares em relação aos aspectos horizontais, tais como o curso a seguir, a universidade a frequentar, local de estudo, entre outros. Normalmente, os pais e os membros mais velhos da família fazem planos para a educação da geração seguinte de acordo com as suas próprias experiências e juízos, nomeadamente em relação às perspectivas de emprego relacionado com o curso e à distância da universidade, sendo conselheiros e comandantes durante o prosseguimento de estudos das mulheres, o que, em certa medida, restringe o desenvolvimento individual e a liberdade de escolha das mulheres. No entanto, algumas mulheres reconhecem que as pessoas mais velhas são mais experientes na vida e na sociedade, pelo que as suas sugestões e orientações estão mais alinhadas com as exigências da sociedade e podem beneficiar a geração mais jovem.



· **As diferenças na modalidade de pensamento e os estereótipos de género afectam a liberdade de desenvolvimento das mulheres**

Nenhuma das mulheres entrevistadas no grupo de discussão concordou que os homens fossem superiores às mulheres em relação a QI e a capacidade de aprendizagem, mas reconheceram que existe algumas diferenças objectivas em relação à modalidade de pensamento e ao talento entre homens e mulheres na fase de recepção de educação, que se reflectem principalmente nos seguintes aspectos: 1. Quanto ao ritmo de aprendizagem, algumas mulheres entrevistadas disseram acreditar que, devido a razões fisiológicas, como crescimento e desenvolvimento, os alunos do género masculino apenas demonstram plenamente suas habilidades de aprendizagem e alcançam melhores resultados académicos, somente, após o ensino secundário. 2. Algumas mulheres entrevistadas reconheceram que existem diferenças em relação à modalidade de pensamento entre homens e mulheres, o que faz com que eles tenham pontos fortes em áreas e disciplinas diferentes. Por exemplo, os alunos de género masculino podem ser mais destacados nas áreas científicas e tecnológicas por ter um pensamento mais lógico e distintivo, enquanto as mulheres podem ser melhores nas áreas de arte e língua porque têm uma melhor compreensão emocional. Essas diferenças podem afectar a escolha de cursos a prosseguir dos alunos do género masculino e feminino, criando uma divisão significativa na fase de ensino superior, isto é, a maioria dos alunos do género masculino escolham cursos relacionados com as áreas politécnicas, mecânicas e informáticas, enquanto os alunos de género feminino são mais propensos a entrar em cursos de língua, arte e literatura etc.

No entanto, algumas mulheres entrevistadas no grupo de discussão também disseram acreditar que, apesar de as diferenças relacionadas com a modalidade de pensamento e talentos não serem absolutas e não poderem ser aplicadas a todos os homens e mulheres, existem estereótipos de género na educação. Por exemplo, os encarregados de educação e os professores podem realizar acções de educação baseadas em estereótipos de género e predefinir os cursos e os interesses e estéticas em que as mulheres são melhores. Por exemplo, os alunos do género feminino devem escolher cursos de humanidade, ser responsáveis pelos trabalhos artísticos (e.g. gravura) e gostar de cor de rosa, enquanto as vagas para a competição científica devem ser distribuídas para alunos do género masculino. Se esses papéis pré-determinados forem inconsistentes com as expectativas pessoais das mulheres, poderão restringir o desenvolvimento livre dos seus interesses, talentos e personalidades inatas. Algumas mulheres entrevistadas afirmaram que, para quebrar os estereótipos e sair dos papéis inadequados, torna-se necessário, por um lado, ser mais corajosa, honesta e sincera com os pais e professores e falar sobre seus verdadeiros interesses, no sentido de dar resposta à olhares intrusos de outros e, por outro lado, esforçar-se mais para provar que pode " ser ela própria" e quebrar os estereótipos.

Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022



Uma mulher que trabalha na área da educação afirmou que, os estereótipos de género existem há muito tempo no sector da educação, mas com o aumento dos recursos de educação, a sociedade tornar-se-á mais aberta e inclusiva no futuro e as mulheres terão mais liberdade de escolha do rumo de desenvolvimento durante a fase de educação. Mais relatou que, enquanto uma pessoa que se dedica à educação, é necessário eliminar os estereótipos e incentivar os alunos a desenvolverem os seus próprios interesses e passatempos, de modo a libertar o seu potencial em vários domínios e a demonstrar suas habilidades e talentos individuais, o que também ajuda a promover a igualdade de género na área de educação.

3.1.3.4 Papel no emprego

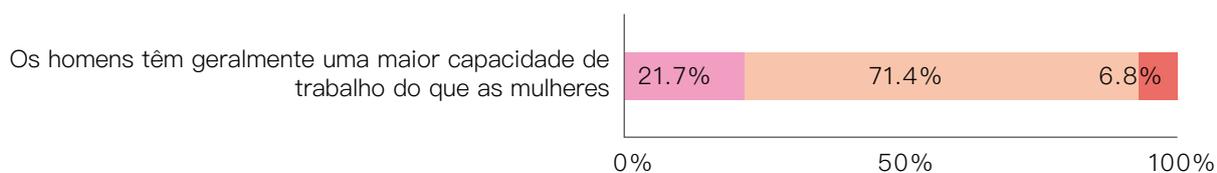
- 71% das mulheres discordam com a opinião de “existência de diferenças de género no emprego”

No que diz respeito ao papel no emprego, a maioria das mulheres (71,4%) afirmou discordar da opinião de que “os homens têm geralmente uma maior capacidade de trabalho do que as mulheres”, enquanto cerca de 22% (21,7%) afirmou concordar com a referida opinião, o que representa uma diminuição de 6 pontos percentuais em relação a 2017.

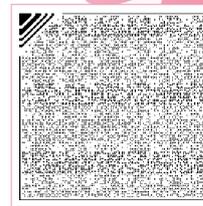
Opinião sobre papel na educação

Resposta efectiva : 1.003 (2022)

■ Concorda ■ Discorda ■ Sem opinião



	Ano	Concorda	Discorda	Sem opinião
Os homens têm geralmente uma maior capacidade de trabalho do que as mulheres	2012	37,8%	57,6%	4,7%
	2017	27,7%	65,2%	7,1%
	2022	21,7%	71,4%	6,8%
Mulheres portuguesas (2022)		3,0%	97,0%	0,0%



. A natureza sectorial afecta o papel do género e a procura do mercado desempenha função de ajustamento

As mulheres entrevistadas no grupo de discussão não mencionaram a existência de discriminação sistémica de género, institucional ou generalizada no ambiente de trabalho, disseram acreditar que a situação da igualdade de género tem vindo a melhorar no ambiente de trabalho. Os estereótipos de género existentes na fase da educação afectam não só a escolha dos alunos do género feminino dos cursos do ensino superior, mas também a sua orientação profissional no mercado de trabalho. No entanto, as mulheres entrevistadas também reconheceram que diferentes sectores têm as suas próprias fontes de quadros qualificados e necessidades industriais, motivo pelo qual, o predomínio ou a minoria de papel desempenhado por homens ou mulheres em diversas indústrias ocorre mais devido à natureza sectorial e não à discriminação de género, tendo essa divisão de papéis a sua inevitabilidade e racionalidade. Por exemplo, os trabalhos de enfermagem são predominantemente liderados por mulheres devido à influência das instituições de ensino de enfermagem e da natureza dos serviços, pelo que os cargos de enfermeiras são igualmente ocupados por uma proporção maior de mulheres; a indústria da engenharia é principalmente dominada por homens, enquanto as mulheres ocupam mais cargos de apoio; no sector de seguros, que está valorizado altamente o desempenho de vendas, os homens e as mulheres competem na mesma linha de partida com base nas suas capacidades pessoais, tais como eloquência e competências interpessoais.

É de mencionar que as necessidades de diferentes indústrias também serão ainda mais detalhadas no seu desenvolvimento, o que ajudará os homens e as mulheres a aproveitarem plenamente as suas habilidades individuais e a encontrarem papéis que lhes são mais adequados. Por exemplo, as actividades de engenharia requerem trabalhadores ágeis e flexíveis, enquanto os trabalhos de enfermagem necessitam também de enfermeiros para cuidar de pacientes do género masculino. Em simultâneo, os diferentes sectores também possuem níveis variados de atratividade no mercado de trabalho e aqueles com salários mais elevados podem atrair mais facilmente quadros qualificados de ambos os géneros, oferecendo assim às mulheres um maior espaço de opções profissionais.



3.1.3.5 Papel do género

. A noção sobre o papel tradicional das mulheres continua a perder força e o conceito de “igualdade de género” está cada vez mais popularizado

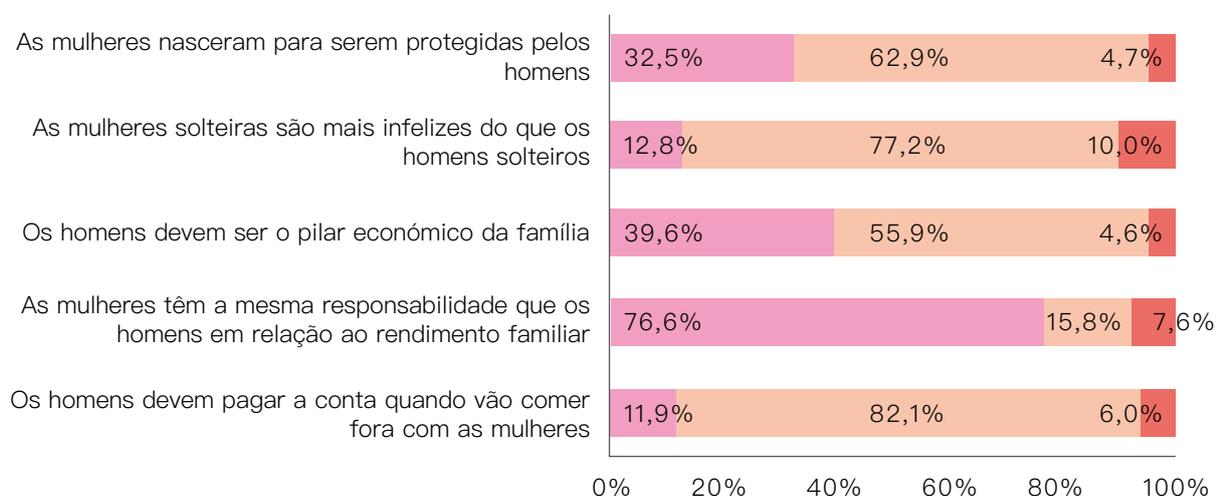
No que diz respeito ao papel do género, a proporção de não reconhecimento das mulheres em relação às opiniões de que “as mulheres nasceram para serem protegidas pelos homens”, “as mulheres solteiras são mais infelizes do que os homens solteiros”, “os homens devem ser o pilar económico da família”, “os homens devem pagar a conta quando vão comer fora com as mulheres” (62,9%, 77,2%, 55,9%, 82,1%) foram superiores à aquelas de reconhecimento (32,5%, 12,8%, 39,6%, 11,9%), tendo verificado uma diminuição de 2,4 e 11,5 pontos percentuais em comparação com 2017.

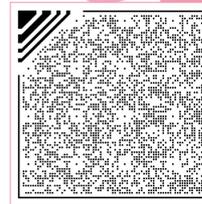
Relativamente à opinião de que “as mulheres têm a mesma responsabilidade que os homens em relação ao rendimento familiar”, a maioria das mulheres tende a reconhecer esse facto (76,6%), sendo relativamente baixa a proporção das mulheres que discordou dessa opinião (15,8%), o que revela que as mulheres estão cada vez mais conscientes da necessidade da partilha mais equitativa das responsabilidades e contribuições entre os dois géneros.

Opinião sobre papel na educação

Resposta efectiva : 1.003 (2022)

■ Concorda ■ Discorda ■ Sem opinião





	Ano	Concorda	Discorda	Sem opinião
As mulheres nascem para serem protegidas pelos homens	2012	44,3%	50,1%	5,6%
	2017	34,9%	57,4%	7,7%
	2022	32,5%	62,9%	4,7%
	Mulheres portuguesas (2022)	12,1%	81,8%	6,1%
As mulheres solteiras são mais infelizes do que os homens solteiros	2012	20,5%	69,2%	10,4%
	2017	17,6%	69,8%	12,6%
	2022	12,8%	77,2%	10,0%
	Mulheres portuguesas (2022)	12,1%	78,8%	9,1%
Os homens devem ser o pilar económico da família	2012	62,3%	33,6%	4,2%
	2017	51,1%	40,4%	8,5%
	2022	39,6%	55,9%	4,6%
	Mulheres portuguesas (2022)	18,2%	78,8%	3,0%
As mulheres têm a mesma responsabilidade que os homens em relação ao rendimento familiar	2012	79,0%	15,4%	5,6%
	2017	76,0%	15,0%	8,9%
	2022	76,0%	15,8%	7,6%
	Mulheres portuguesas (2022)	0,0%	100,0%	0,0%
Os homens devem pagar a conta quando vão comer fora com as mulheres	2012	21,3%	70,8%	7,9%
	2017	14,9%	74,5%	10,6%
	2022	11,9%	82,1%	6,0%
	Mulheres portuguesas (2022)	27,3%	72,7%	0,0%



3.1.4 Sumário preliminar

. O Índice Global de Diferença de Género (GGI) e o Índice de Desigualdade de Género (GII) estão entre os melhores do mundo

Através do Índice Global de Diferença de Género e do Índice de Desigualdade de Género é possível calcular as alterações da disparidade entre homens e mulheres em Macau, o que pode ajudar na compreensão da situação actual dos dois géneros e das diferenças na distribuição de recursos sociais e económicos entre os géneros.

Em 2021, o Índice Global de Diferença de Género de Macau foi de 0,722. Macau continuou a fazer progressos nos indicadores de “participação económica e oportunidades” (0,819) e “oportunidades de educação” (0,997), o que indica uma redução gradual da disparidade de género nas áreas de igualdade económica e educação. Após a integração na estimativa dos dados da Assembleia Popular Nacional (Região Administrativa Especial de Macau), do Comité Nacional da Política Consultiva do Povo Chinês (residentes de Macau eleitos a partir de outros sectores locais) e da de Assuntos Eleitorais do Chefe do Executivo, a pontuação do indicador de “direitos políticos” passou de 0,118 para 0,147, tendo o Índice Global de Diferença de Género de Macau subido para 0,730 em 2021.

Em 2021, o Índice de Desigualdade de Género de Macau foi de 0,060, ocupando o 15.º lugar no ranking mundial e estando entre os melhores desempenhos na classificação mundial. Entre os indicadores concretos, verificou-se um aumento em relação à “taxa de mulheres com idade igual ou superior a 25 anos com ensino secundário”, o que indica uma melhoria de nível de educação das mulheres em Macau. No entanto, o desempenho do indicador de mercado de trabalho foi afectado pela queda da taxa de participação de mão-de-obra em relação a 2016, o que demonstra que a situação de emprego das mulheres sofreu um certo grau de impacto, sob a pressão da recessão económica de Macau. Após a integração na estimativa dos dados da Assembleia Popular Nacional (Região Administrativa Especial de Macau), do Comité Nacional da Política Consultiva do Povo Chinês (residentes de Macau eleitos a partir de outros sectores locais) e da de Assuntos Eleitorais do Chefe do Executivo, o Índice de Desigualdade de Género de Macau em 2021 foi de 0,040, ocupando o 7.º lugar no ranking mundial.

. O papel das mulheres na família, o papel de género e o papel no emprego encontram-se em mudança contínua, existindo ainda espaço para melhoria na igualdade de género

Em termos de noção sobre os papéis dos dois géneros, verificaram-se algumas alterações em comparação com os resultados de 2017, nomeadamente em relação aos seguintes aspectos:



No que diz respeito ao papel na família: a proporção de reconhecimento (24,4%) das mulheres em relação à opinião de que “as mulheres devem casar e ter filhos” diminuiu 12,8 pontos percentuais, o que revela que cada vez mais mulheres tiveram uma quebra da noção tradicional de casamento e a de ter filhos. Essa mudança pode dever-se não só ao facto de as mulheres de Macau terem um elevado nível de independência económica, mas também aos obstáculos relacionados com a divisão de trabalhos domésticos e a dificuldade financeira, podendo consequentemente afectar a taxa de natalidade no futuro. Durante o debate sobre a divisão de tarefas domésticas no grupo de discussão, algumas entrevistadas afirmaram que, quando as mulheres assumem simultaneamente as responsabilidades familiares e profissionais, em caso de surgir demasiadas tarefas domésticas, é possível ocorrer um desequilíbrio entre o papel na família e o papel no emprego. Isso revela que, embora o valor do papel da mulher na família tenha alterado, os trabalhos (domésticos) ainda são feitos de acordo com os papéis tradicionais de género devido a várias razões socioeconómicas.

Relativamente ao papel do género: a proporção de reconhecimento (39,6%) das mulheres em relação à opinião de que “os homens devem ser o pilar económico da família” diminuiu 11,5 pontos percentuais, o que revela não só uma mudança de percepção das mulheres em relação ao estatuto económico dos homens na família, como também uma redução de expectativa em relação ao papel do género de que “os homens são provedores financeiros da família”. No entanto, merece salientar que em relação ao papel na família, apenas 14,2% das mulheres entrevistadas concordaram com a opinião de que “a educação das crianças deve ser executada principalmente pelo pai”, o que releva que as mulheres de Macau não deixaram o papel de cuidador devido ao desempenho simultâneo de funções familiares e profissionais.

Quanto ao papel no emprego: a proporção de reconhecimento (21,7%) das mulheres em relação à opinião de que “os homens têm geralmente uma maior capacidade de trabalho do que as mulheres” diminuiu 6 pontos percentuais, o que revela um reconhecimento crescente das mulheres de Macau em relação ao desempenho feminino no ambiente de trabalho. Com a melhoria do nível de educação das mulheres, estas são capazes de demonstrar habilidades de trabalho tão fortes quanto as dos homens e desenvolver o seu potencial no ambiente de trabalho. No entanto, de acordo com os resultados estatísticos, ainda há espaço para melhoria na igualdade de género no ambiente de trabalho. Em 2021, as mulheres no sector de administração pública e segurança social tiveram a maior mediana de remuneração mensal (44.600 patacas). Além disso, a mediana de remuneração dos homens foi igual ou superior à das mulheres, tendo apresentado uma tendência de aumento anual, enquanto a das mulheres tem demonstrado variações, o que revela a existência de disparidade de género na mediana de remuneração. Além disso, durante as entrevistas no grupo de discussão, algumas mulheres entrevistadas também mencionaram o fenómeno de preconceito sobre o papel do género no ambiente de trabalho. Por exemplo, a indústria da engenharia é predominantemente liderada por homens, enquanto as



Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

mulheres ocupam mais cargos com funções de apoio. Esse fenómeno não se deve necessariamente à discriminação de género, mas sim a uma divisão de trabalho baseada na natureza sectorial e nas capacidades físicas e características corporais entre homens e mulheres, tendo em conta a sua inevitabilidade e racionalidade.

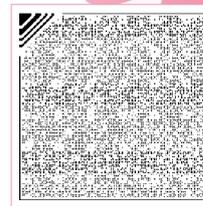
No entanto, verificou-se uma baixa proporção de reconhecimento das mulheres portuguesas em relação às opiniões sobre o papel na família, o papel do género e o papel no emprego, o que indica que as mulheres portuguesas tendem a querer um papel mais independente, estando mais confiantes com as suas próprias capacidades e esperando mais espaço de desenvolvimento com liberdade.

. A autossuficiência deve ser um valor importante para as mulheres modernas de Macau, podendo promover a melhoria do seu estatuto social

De acordo com os resultados do estudo, ainda existe a noção tradicional de valorização dos homens em detrimento das mulheres, isto é, os homens são superiores às mulheres. Desta forma, as mulheres podem enfrentar uma divisão injusta de tarefas familiares e sociais, o que ocupa o seu tempo disponível e limita o seu espaço de desenvolvimento. As mulheres entrevistadas no grupo de discussão, com base nas suas próprias experiências, afirmaram que quando se deparam com os fenómenos injustos e desiguais (e.g. a valorização dos homens em detrimento das mulheres, os membros masculinos da família são menos propensos a assumir tarefas domésticas, a ocorrência de violência doméstica), as mulheres não devem ficar caladas, mas demonstrar o lado mais forte e expressar de forma corajosa as suas opiniões, de modo a lutar por um estatuto mais equitativo na família, no trabalho e na sociedade. A autossuficiência constitui um valor importante para as mulheres modernas, permitindo que as mesmas, por um lado, sejam mais autoconfiantes face à pressão familiar e aos preconceitos sociais e, por outro lado, escolham o seu próprio trajecto de desenvolvimento com prudência e tranquilidade. É de mencionar que o aumento do número das mulheres com autossuficiência contribui igualmente para elevar o estatuto social de todas as mulheres na sociedade.

3.2 Situação de emprego e participação social

O desenvolvimento económico de Macau e o progresso rumo à igualdade de género permitiu a participação de mais mulheres nas actividades económicas. Com base nos dados de emprego provenientes da DSEC, do inquérito telefónico e do inquérito das mulheres portuguesas, esta secção apresenta a situação de desenvolvimento profissional das mulheres de Macau a partir de vários aspectos, tais como a taxa de participação de actividade, o rendimento de emprego, a situação de trabalho a tempo inteiro, o desenvolvimento da carreira profissional, a pressão de vida e a sensação de felicidade, etc.



3.2.1 Participação da população activa

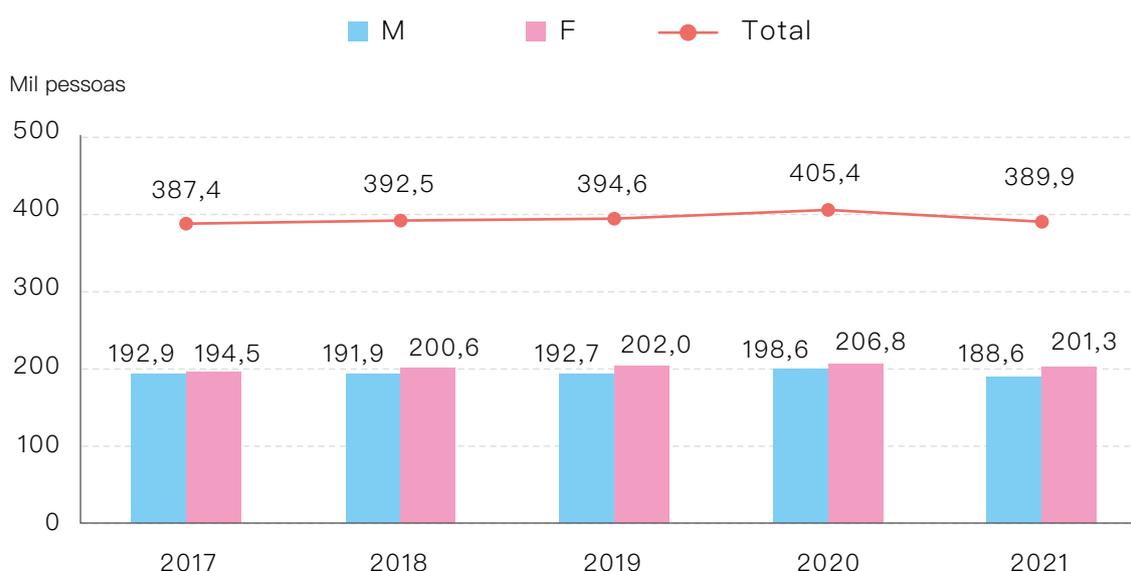
3.2.1.1 População activa, população empregada, população desempregada e taxa de participação de actividade

. A população feminina empregada é superior à população masculina empregada, enquanto a taxa de participação de actividade da população feminina é inferior à da população masculina

Em 2021, a população activa [População activa: refere-se ao conjunto de pessoas com idade igual ou superior a 16 anos que podem participar na produção de bens ou prestar serviços, incluindo a população empregada e desempregada.] total em Macau era de 389.900 pessoas, das quais 201.300 eram mulheres, o correspondente a 51,6% da população activa total, ou seja, a cada 10 pessoas activas, 5,2 eram mulheres.

Desde 2017, a população activa feminina tem sido consistentemente maior que a masculina. No período compreendido entre 2017 e 2021, a proporção da população activa feminina permaneceu acima de 50% e apresentou uma tendência geral de aumento ligeiro. Além disso, a população activa feminina sofreu primeiro um aumento e depois uma diminuição, atingindo o pico (206.800 pessoas) nos últimos cinco anos em 2020 e diminuindo para 201.300 pessoas em 2021.

População activa (entre 2017 a 2021)



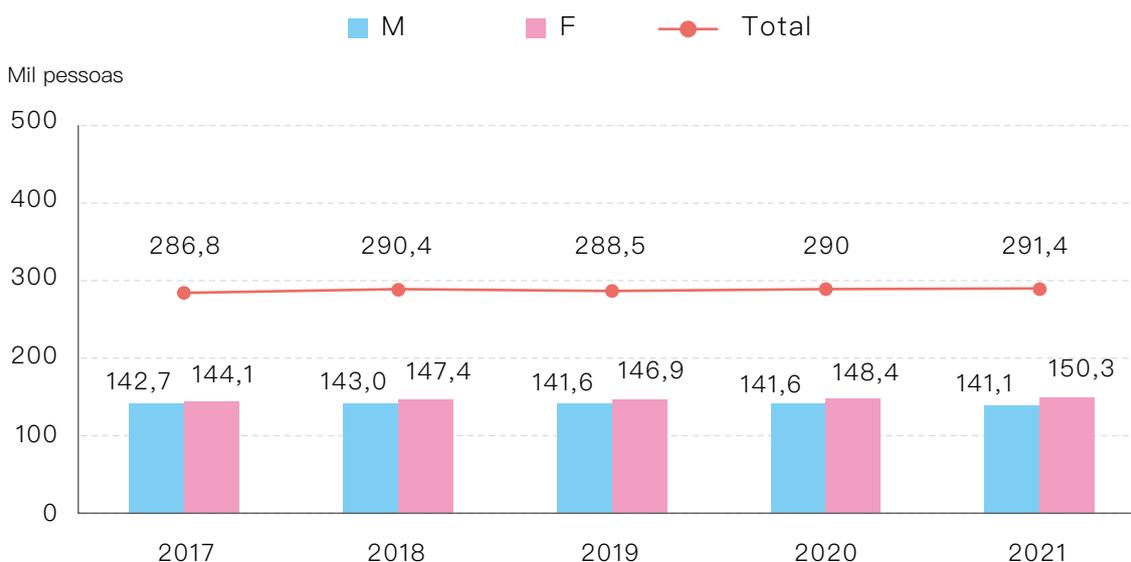
5 População activa: refere-se ao conjunto de pessoas com idade igual ou superior a 16 anos que podem participar na produção de bens ou prestar serviços, incluindo a população empregada e desempregada.



Em 2021, a população total de trabalhadores locais em Macau era de 291.400 pessoas, 201.300 das quais eram mulheres locais, o correspondente a 51,6% da população total de trabalhadores locais, ou seja, a cada 10 trabalhadores locais, 5,2 eram mulheres.

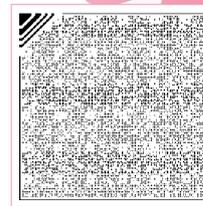
Desde 2017 que a população activa de trabalhadores femininos locais tem sido consistentemente maior que a masculina. No período compreendido entre 2017 e 2021, a proporção da população activa de trabalhadores femininos locais permaneceu acima de 50% e apresentou uma tendência geral de aumento ligeiro. Além disso, a população activa feminina diminuiu ligeiramente para 146.900 pessoas em 2019, tendo atingido o pico (150.300 pessoas) dos últimos cinco anos em 2021.

População activa local (entre 2017 a 2021)



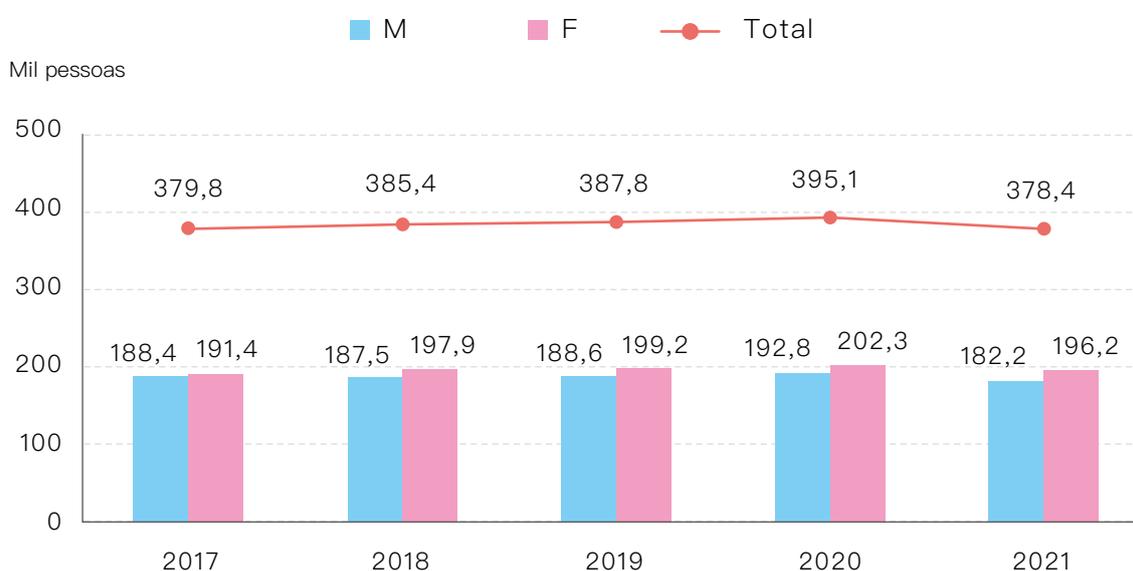
Relativamente à tendência de mudanças da população empregada⁶, verificou-se um aumento constante entre 2017 e 2020. Em 2021, a população empregada diminuiu para 378.400 pessoas, o que representa o valor mais baixo nos últimos cinco anos. É de referir que, a tendência de mudanças da população empregada feminina é semelhante à da população empregada total. Em 2021, a população empregada feminina era de 196.200 pessoas, o que representa o valor mais baixo nos últimos cinco anos, mas demonstrando um aumento significativo em relação a 2017.

⁶ População empregada: refere-se ao conjunto de pessoas com idade igual ou superior a 16 anos que trabalham, durante o período de referência, pelo menos 1 hora, em troca de retribuição monetária ou material, lucro ou rendimento familiar.



Em termos absolutos, nos últimos cinco anos, a população empregada feminina tem sido superior à da masculina. Além disso, a diferença entre o número de homens e mulheres empregados tem aumentado gradualmente. Em 2017, o número de mulheres empregadas era de 3.000 pessoas mais do que o número de homens empregados, tendo essa diferença aumentado para 14.000 pessoas em 2021.

População empregada (entre 2017 a 2021)

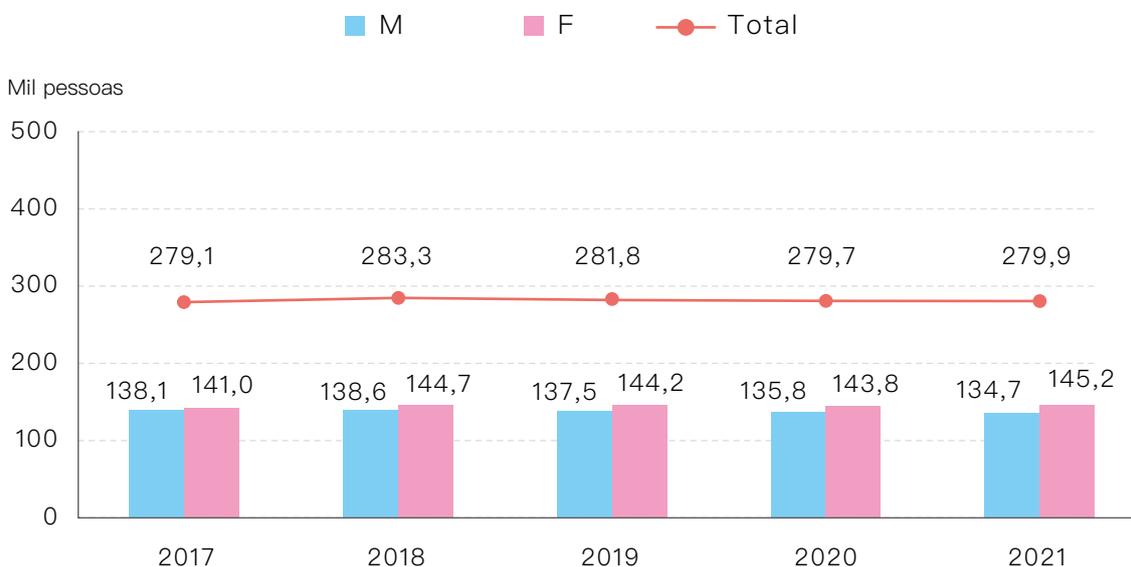


Relativamente à tendência de mudança da população empregada local, verificou-se uma estabilidade relativa entre 2017 e 2020. Em 2018, a população empregada aumentou para 283.300 pessoas, o que corresponde ao valor mais alto nos últimos cinco anos. É de referir que a tendência de mudança da população empregada feminina é semelhante à da população empregada total. Em 2017, a população empregada de trabalhadores femininos locais era de 141.000 pessoas, o que representa o valor mais baixo dos últimos cinco anos. Em 2021, a população empregada de trabalhadores femininos locais subiu para 145.200 pessoas, o que representa o valor mais alto nos últimos cinco anos.

Em termos absolutos, a população empregada de trabalhadores femininos locais tem sido superior aos masculinos nos últimos cinco anos. Além disso, a diferença entre o número de homens e mulheres empregados tem aumentado gradualmente. Em 2017, o número de mulheres locais empregadas era de 2.900 pessoas mais do que o número de homens locais empregados, tendo essa diferença aumentado para 10.500 pessoas em 2021.

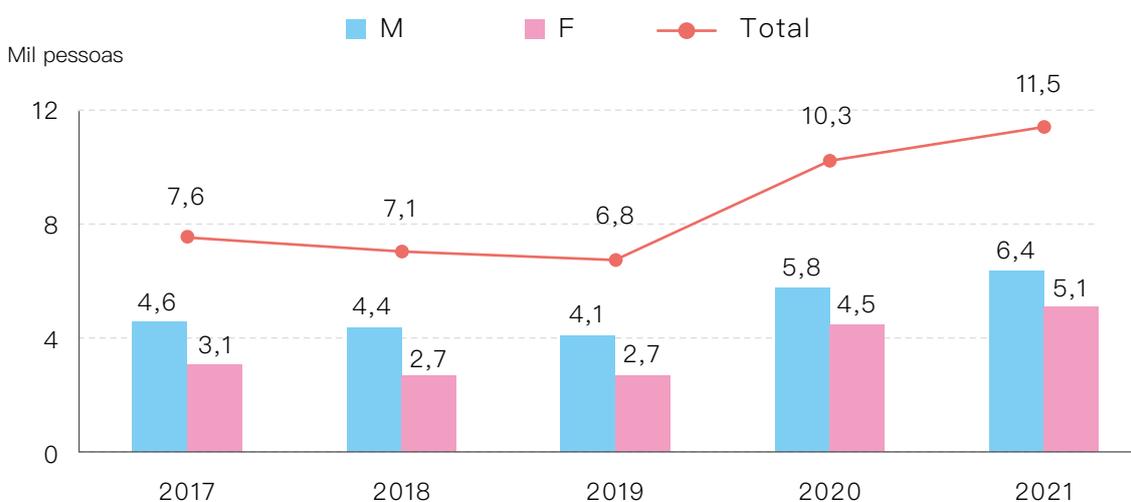


População empregada local (entre 2017 a 2021)

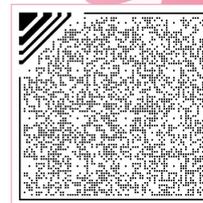


A partir da análise sobre as oscilações do número de população desempregada⁷ de Macau, é possível constatar que, de 2017 a 2019, a população desempregada continuou a decrescer. No entanto, entre 2020 e 2021, devido à recessão económica provocada pelo surto da pandemia de COVID-19, o número voltou a subir, chegando a 11.500 em 2021, o que representa o pico dos últimos cinco anos. Como consequência, a população feminina desempregada também ultrapassou 5.000 pessoas em 2021, chegando igualmente a um valor recorde dos últimos cinco anos.

População desempregada (entre 2017 a 2021)

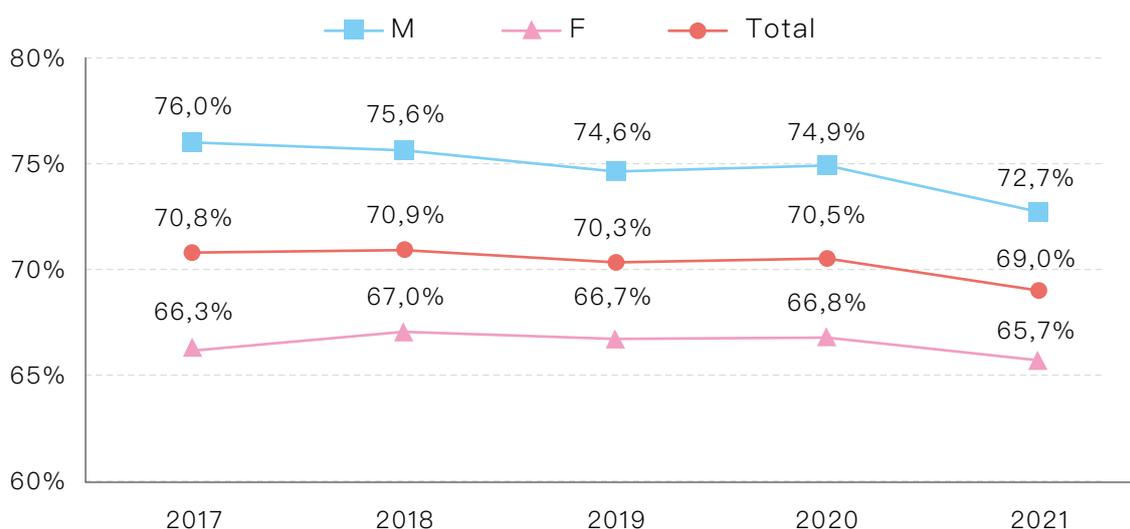


⁷ População desempregada: refere-se ao conjunto de indivíduos com idade igual ou superior a 16 anos que, no período de referência, estavam sem emprego ou sem vínculo a um empregador, mas que se encontravam disponíveis para aceitar trabalho remunerado ou por conta própria e que tinha feito diligências para encontrar emprego durante os últimos 30 dias.



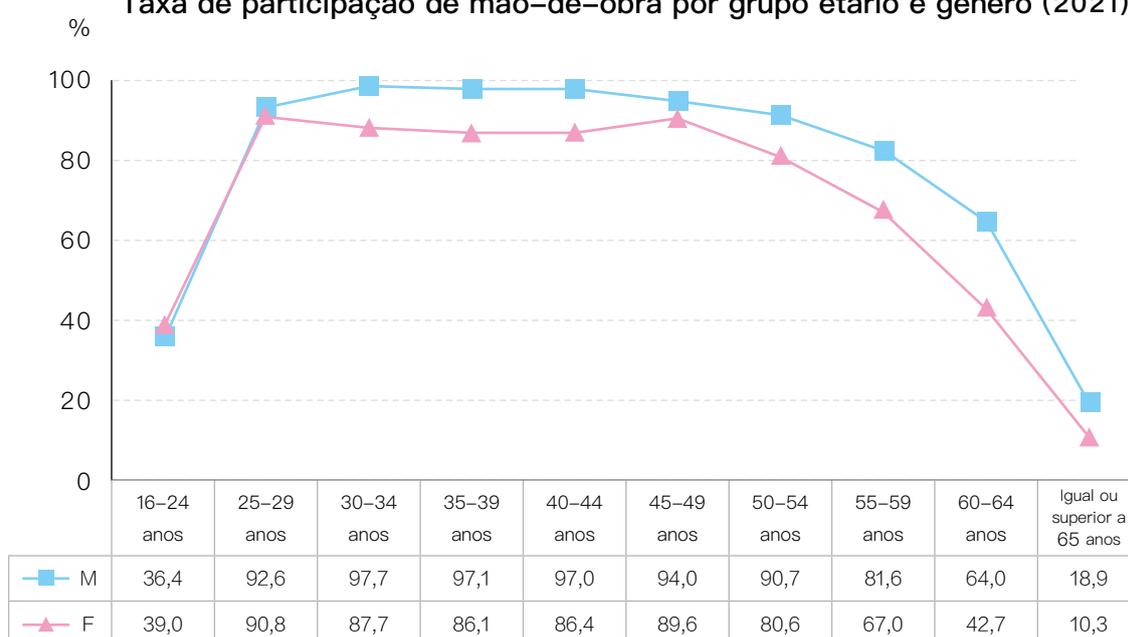
Em 2021, a taxa de participação de mão-de-obra em Macau era de 69,0%, sendo 65,7% e 72,7% as taxas das mulheres e dos homens, respectivamente, o que indica que a população activa feminina tinha uma taxa de participação inferior à da população activa masculina.

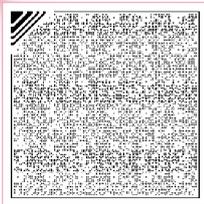
Taxa de participação de mão-de-obra (entre 2017 a 2021)



Em 2021, a taxa de participação de mão-de-obra por grupo etário e género apresenta uma forma invertida de U. A taxa de participação de mão-de-obra das mulheres era superior à dos homens no grupo etário de 16 a 24 anos e inferior à dos homens nos outros grupos etários. A maior diferença ocorreu no grupo etário de 60 a 64 anos, onde a taxa de participação de mão-de-obra dos homens era de 21,3 pontos percentuais superior à das mulheres.

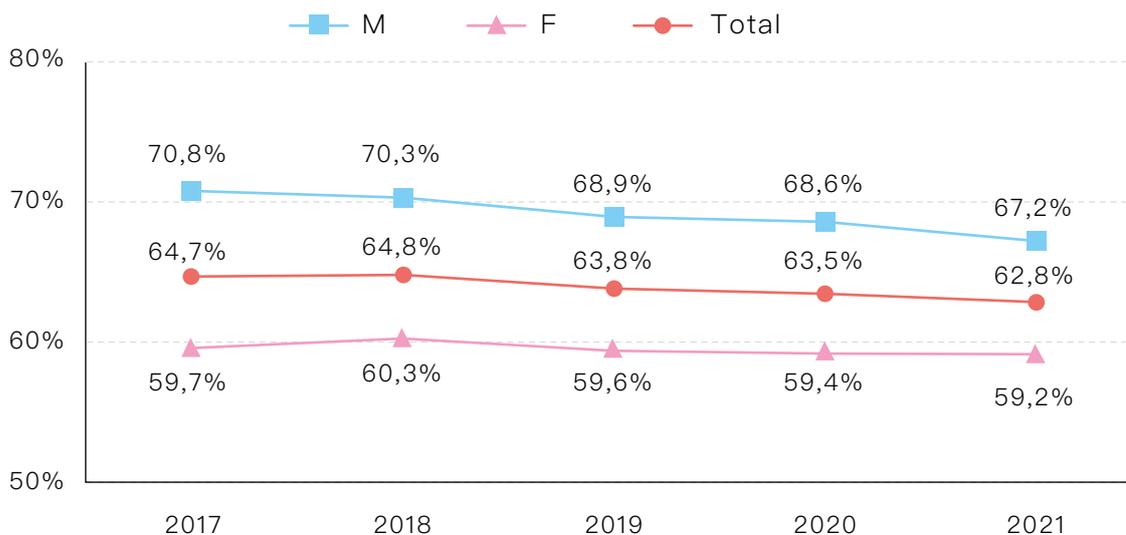
Taxa de participação de mão-de-obra por grupo etário e género (2021)





Em 2021, a taxa de participação da mão-de-obra⁸ local em Macau era de 62,8%, sendo 59,2% e 67,2% as taxas de participação de mão-de-obra das mulheres e dos homens, respectivamente, o que indica que a população activa feminina tinha uma taxa de participação inferior à da população activa masculina.

Taxa de participação da mão-de-obra local (entre 2017 a 2021)



Em 2021, a taxa de participação de mão-de-obra local por grupo etário e género apresenta uma forma invertida de U. A taxa de participação de mão-de-obra das mulheres é superior à dos homens no grupo etário de 16 a 24 anos e inferior à dos homens nos outros grupos etários. A maior diferença ocorreu no grupo etário de 55 a 64 anos, onde a taxa de participação de mão-de-obra dos homens é de 17,4 pontos percentuais superior à das mulheres.

Taxa de participação de mão-de-obra local por grupo etário e género (2021)



⁸ Taxa de participação de mão-de-obra: refere-se à percentagem da população activa com idade igual ou superior a 16 anos na população de Macau.



3.2.1.2 Situação de trabalho a tempo inteiro, a tempo parcial e por turnos

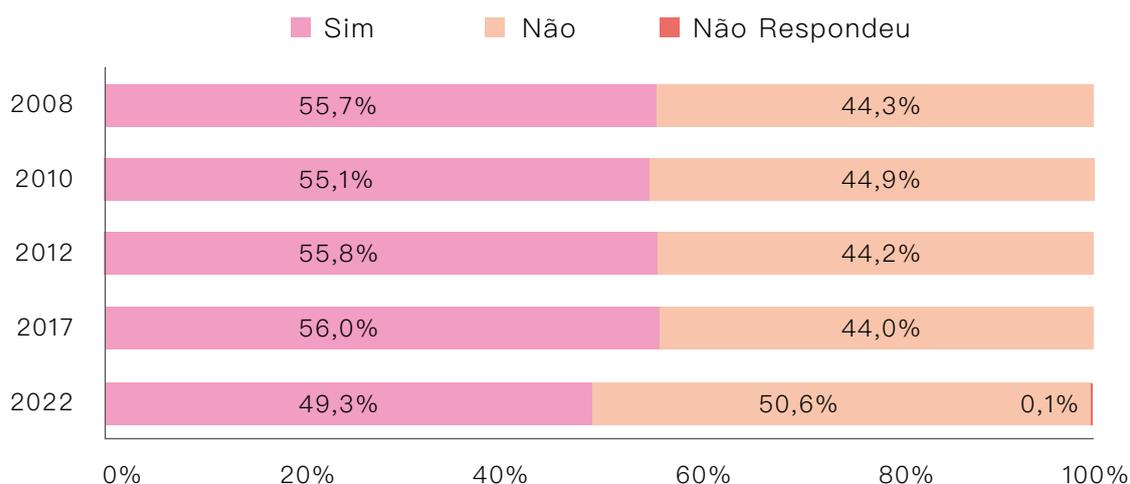
. A proporção de participação das mulheres em empregos a tempo inteiro diminuiu, sendo a aposentação e a prestação de cuidados familiares as principais razões

Segundo os resultados do inquérito telefónico, cerca de 49% (49,3%) das mulheres de Macau estão actualmente a trabalhar a tempo inteiro, enquanto aproximadamente 51% (50,6%) não têm emprego a tempo inteiro. Em comparação com os resultados de inquéritos anteriores, a proporção de participação das mulheres em empregos a tempo inteiro diminuiu cerca de 6 pontos percentuais, o que representa o valor mais baixo desde o início dos registos.

Entre as mulheres portuguesas entrevistadas, cerca de 91% (90,9%) afirmaram estar actualmente a trabalhar a tempo inteiro, enquanto aproximadamente 10% (9,1%) relatam não estar a trabalhar a tempo inteiro.

Situação das mulheres que trabalham a tempo inteiro

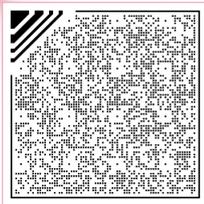
Resposta efectiva : 1.107 (2008) \ 1.006 (2010) \ 1.003 (2012) \ 1.001 (2017) \ 1.003 (2022)



Mulheres portuguesas	Número de resposta	Mulheres que trabalham a tempo inteiro	Mulheres que não trabalham a tempo inteiro	Não respondeu
	33	90,9%	9,1%	0%

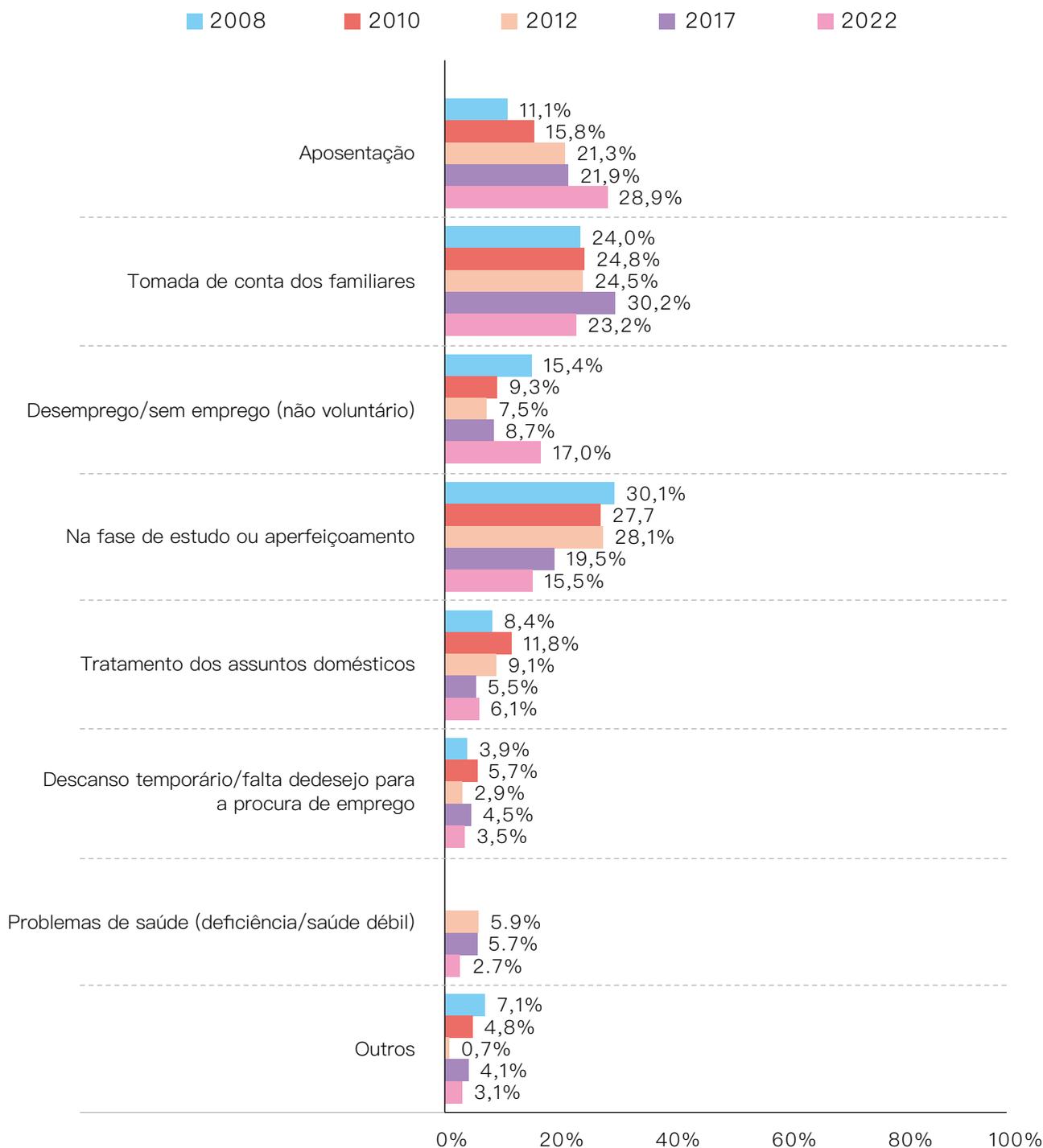
Entre as mulheres que não têm trabalho a tempo inteiro, a maioria delas não o faz devido à aposentação (28,9%) ou por estarem a cuidar dos familiares (23,2%); ou devido ao desemprego/sem emprego (17,0%), ao facto de estar na fase de estudo ou aperfeiçoamento (15,5%); uma pequena parte não está a trabalhar a tempo inteiro por estarem a tratar dos assuntos domésticos (6,1%), descanso temporário/falta de desejo para procurar emprego (3,5%) ou problemas de saúde (2,7%), etc.

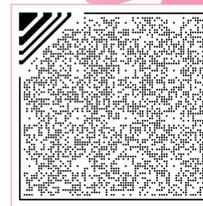
A proporção das mulheres que não têm trabalho a tempo inteiro por motivo de aposentação tem aumentado gradualmente nos cinco inquéritos (11,1%, 15,8%, 21,3%, 21,9%, 28,9%), ao passo que a proporção das mulheres desempregadas/sem emprego por razões não voluntárias apresentou primeiro uma diminuição e depois uma subida a partir de 2008, tendo registado um novo aumento no presente inquérito (15,4%, 9,3%, 7,5%, 8,7%, 17,0%).



Motivos das mulheres que não têm trabalho a tempo inteiro

Resposta efectiva : 485 (2008) \ 446 (2010) \ 441 (2012) \ 440 (2017) \ 508 (2022)

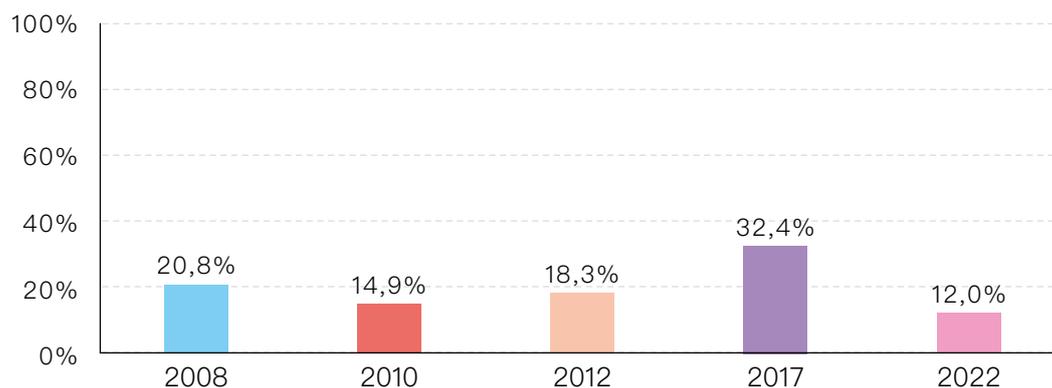




Entre as mulheres que não têm trabalho a tempo inteiro, 12% estão a trabalhar a tempo parcial, o que representa uma diminuição em comparação com os últimos quatro inquéritos (20,8%, 14,9%, 18,3%, 32,4%) e uma redução de 20,4 pontos percentuais face ao resultado do inquérito de 2017.

As mulheres que não têm trabalho a tempo inteiro : situação de trabalho a tempo parcial

Resposta efectiva : 491 (2008) \ 452 (2010) \ 443 (2012) \ 440 (2017) \ 508 (2022)

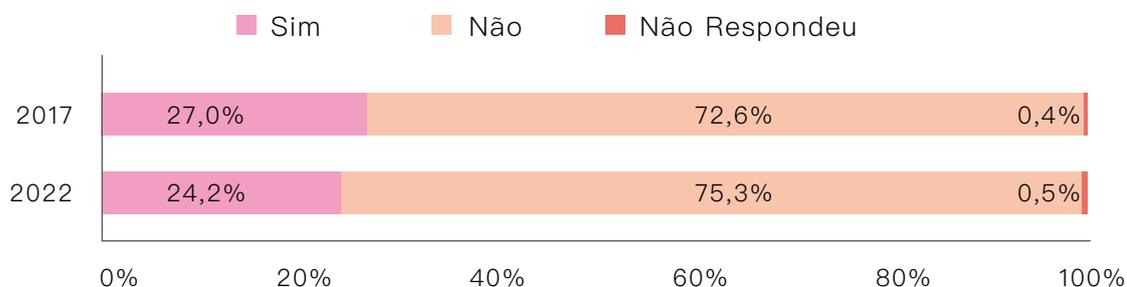


Mulheres portuguesas	Número de resposta	Mulheres que trabalham a tempo inteiro	Mulheres que não trabalham a tempo inteiro	Não respondeu
	33	3,0%	93,9%	3,0%

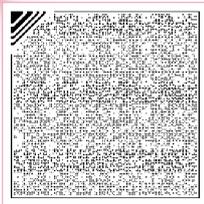
Relativamente às mulheres que trabalham a tempo inteiro ou a tempo parcial, cerca de 24% (24,2%) delas necessitam de trabalhar por turnos, o que representa uma diminuição de 2,8 pontos percentuais em relação a 2017.

As mulheres que têm trabalho a tempo inteiro ou parcial : situação de trabalho por turnos

Resposta efectiva : 561 (2017) \ 555 (2022)



Mulheres portuguesas	Número de resposta	É necessário trabalhar por turnos	Não é necessário trabalhar por turnos
	30	13,3%	86,7%

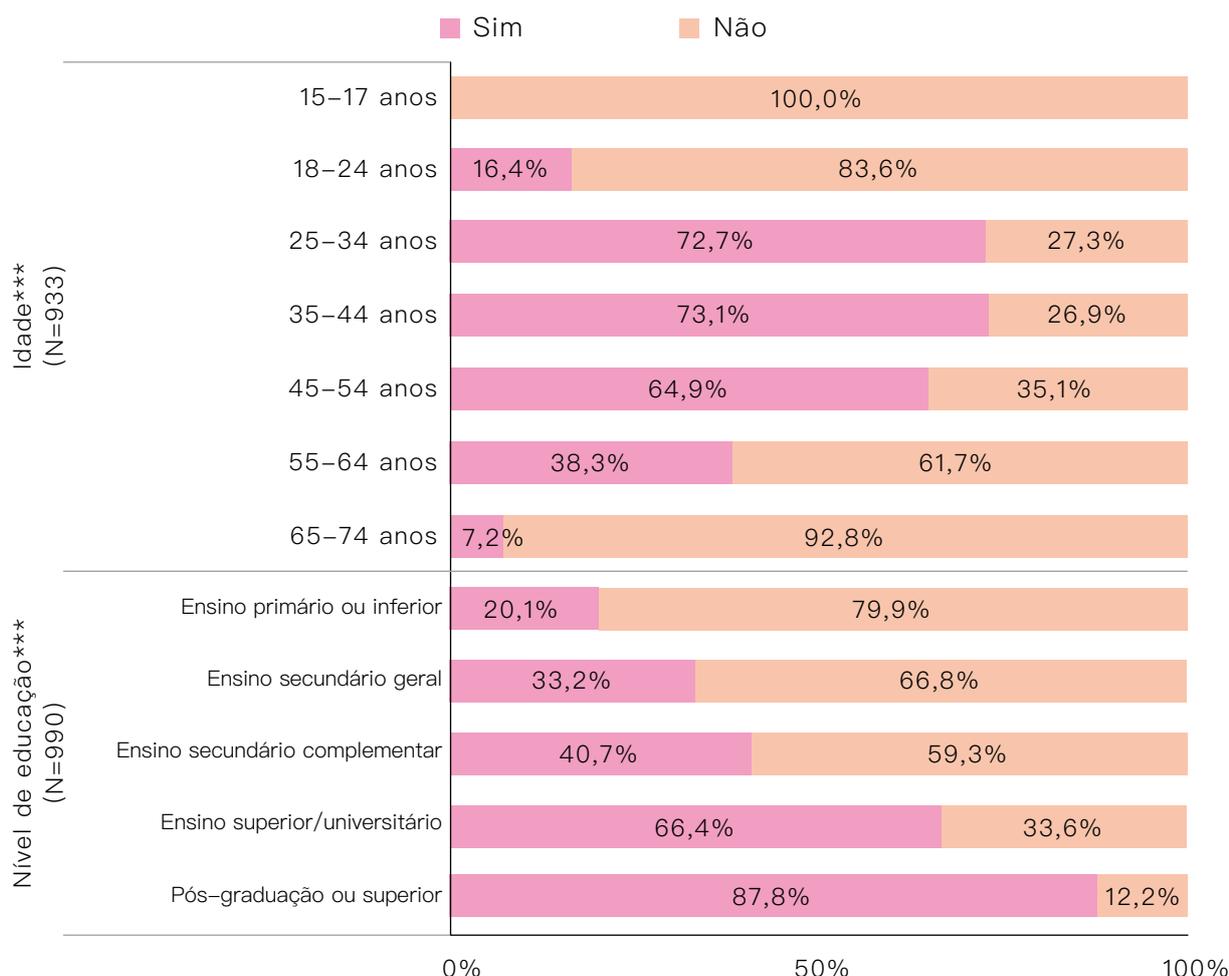


3.2.1.3 Características demográficas das pessoas que não estão empregadas a tempo inteiro

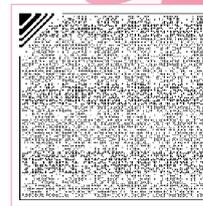
. Entre as mulheres com idade igual ou superior a 35 anos, quanto maior a idade, menor a proporção de mulheres com emprego a tempo inteiro; por motivos de desemprego, a maioria das mulheres da faixa etária entre os 25 e os 34 anos não está empregadas a tempo inteiro; por motivos de prestação de cuidados a familiares, a maioria das mulheres da faixa etária entre os 35 e os 54 anos não está empregadas a tempo inteiro

Verificaram-se diferenças significativas entre mulheres de diferentes idades e níveis de educação no que se refere ao facto de terem ou não um emprego a tempo inteiro. Relativamente à idade, entre as mulheres com idade igual ou superior a 35 anos, quanto maior a idade, menor a proporção de mulheres com emprego a tempo inteiro. Quanto ao nível de educação, quanto mais elevado o nível de educação, maior a proporção de mulheres com emprego a tempo inteiro.

As mulheres de diferentes características demográficas : situação de trabalho a tempo inteiro



Nota: O gráfico reflecte os resultados estatísticos da análise cruzada entre as características pessoais dos residentes e a sua situação de participação no emprego a tempo inteiro, com o objectivo de detectar se existem diferenças significativas na participação no emprego a tempo inteiro entre os residentes com diferentes características pessoais. Os resultados significativos estão assinalados com * junto às categorias de características pessoais (*, p<.05; **, p<.01; ***, p<.001), o mesmo se aplica ao número de anotação que surge noutras páginas.



Entre as mulheres que não estão empregadas a tempo inteiro, verificaram-se diferenças significativas nas razões para não estarem empregadas a tempo inteiro, em relação à idade, nível de educação, estado civil e número de filhos.

Quanto à idade, a maioria das mulheres entre os 15 e os 24 anos não está empregada a tempo inteiro por estar a estudar ou a participar em actividades de aperfeiçoamento; a maioria das mulheres entre os 25 e os 34 anos não está empregada a tempo inteiro devido a desemprego/sem trabalho; a maioria das mulheres entre os 35 e os 54 anos não está empregada a tempo inteiro por motivos de prestação de cuidados a familiares; a maioria das mulheres com idade superior a 55 anos não está empregada a tempo inteiro devido à aposentação.

No que respeita ao nível de educação, a maioria das mulheres com o ensino secundário não está empregada a tempo inteiro por estar a estudar ou a participar em actividades de aperfeiçoamento; a maioria das mulheres com o ensino superior ou universitário não está empregada a tempo inteiro por motivo de prestação de cuidados a familiares; a maioria das mulheres com outro nível de educação não está empregada a tempo inteiro devido à aposentação.

Em relação ao estado civil, a maioria das mulheres solteiras não está empregada a tempo inteiro por estar a estudar ou a participar em actividades de aperfeiçoamento; enquanto a maioria das mulheres casadas/em coabitação/recasadas/divorciada/separada/viúva não está empregada a tempo inteiro por motivo de prestação de cuidados a familiares ou à aposentação.

No tocante à situação de filhos, a maioria das mulheres sem filhos não está empregada a tempo inteiro por estar a estudar ou a participar em actividades de aperfeiçoamento; enquanto a maioria das mulheres com filhos não está empregada a tempo inteiro por motivos de prestação de cuidados a familiares ou à aposentação.



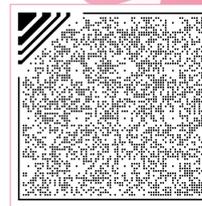
Mulheres com diferentes características demográficas que não estão empregadas a tempo inteiro: razões para não trabalhar a tempo inteiro

		Prestação de cuidados familiares	Tratamento de assuntos domésticos	Estar na fase de estudo ou aperfeiçoamento	Aposentação	Deficiência/ Estado de saúde	Desemprego Sem emprego	Descanso temporário/ falta de desejo para a procura de emprego	Outros
Idade *** (N=462)	15-17 anos	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	18-24 anos	0,0%	0,0%	87,5%	0,0%	0,0%	4,8%	4,8%	2,9%
	25-34 anos	30,2%	0,0%	9,0%	0,0%	0,0%	43,2%	13,1%	4,5%
	35-44 anos	76,4%	2,4%	0,0%	0,0%	1,6%	18,1%	0,0%	1,6%
	45-54 anos	41,3%	11,1%	1,6%	11,0%	3,2%	30,3%	1,6%	0,0%
	55-64 anos	19,6%	12,2%	0,0%	41,9%	4,4%	17,9%	4,1%	0,0%
	65-74 anos	15,1%	7,0%	0,0%	66,4%	4,2%	6,3%	1,1%	0,0%
Nível de educação *** (N=489)	Ensino primário ou inferior	17,8%	12,2%	3,5%	43,4%	4,2%	17,5%	1,4%	0,0%
	Ensino secundário geral	21,7%	5,8%	21,4%	29,0%	4,2%	15,8%	2,1%	0,0%
	Ensino secundário complementar	20,6%	5,6%	28,0%	23,5%	1,4%	17,1%	3,8%	0,0%
	Ensino superior/ universitário	35,0%	2,2%	12,2%	19,9%	0,6%	20,0%	6,8%	3,3%
	Pós-graduação ou superior	25,9%	0,0%	0,0%	59,5%	0,0%	14,6%	0,0%	0,0%
Estado civil *** (N=486)	Solteiras	3,2%	0,0%	59,7%	12,7%	1,3%	14,1%	6,3%	2,8%
	Casadas/em coabitação/ recasadas	32,4%	9,0%	0,8%	34,9%	2,4%	18,1%	2,1%	0,2%
	Divorciadas/ separadas/viúvas	17,3%	3,6%	0,0%	43,1%	12,1%	18,2%	5,6%	0,0%
Situação de filhos*** (N=489)	Sim	32,0%	8,3%	0,3%	35,4%	3,6%	18,2%	2,1%	0,2%
	Não	3,3%	0,8%	57,6%	14,1%	0,6%	14,1%	6,9%	2,7%

3.2.2 Mediana de rendimento mensal

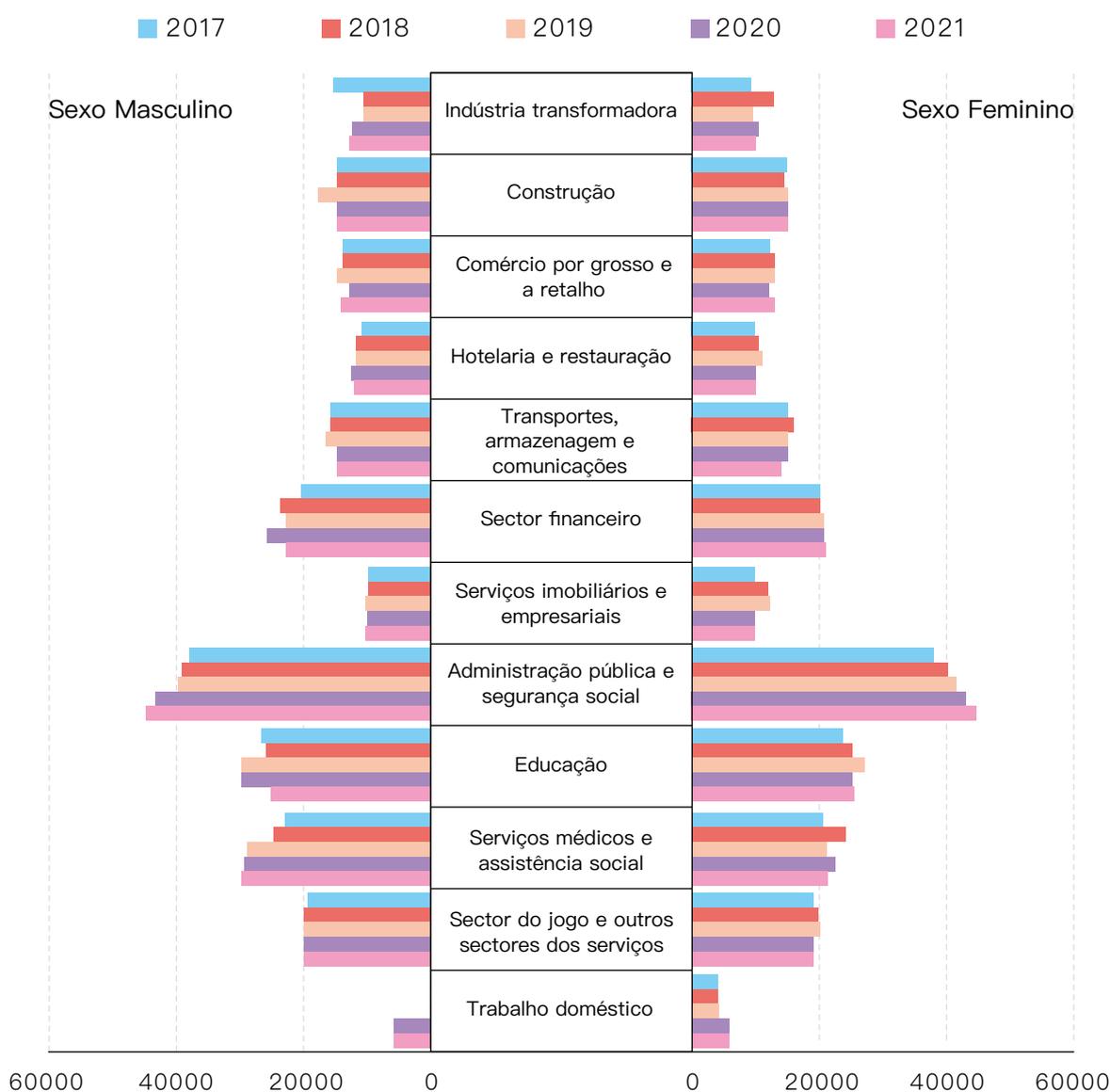
. A mediana de rendimento mensal das mulheres empregadas manteve-se estável, com a mediana mais elevada no sector de administração pública e segurança social

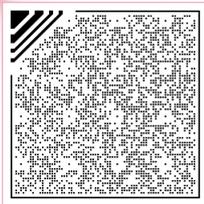
A mediana de rendimento mensal dos homens e das mulheres foi calculada de acordo com o ramo de actividade. Entre 2017 e 2020, a mediana de rendimento mensal dos homens e das mulheres apresentou um aumento variável na maioria dos sectores, tendo registado uma diminuição em alguns sectores em 2021. As medianas de rendimento mensal dos residentes locais do género masculino e feminino que se



dedicam na administração pública e na segurança social foram as mais elevadas, com 45.000 patacas e 44.600 patacas, respectivamente. Em 2021, a mediana de rendimento mensal dos homens em todos os sectores foi igual ou superior à das mulheres. A maior disparidade na mediana de rendimento mensal entre homens e mulheres ocorreu na área de serviços médicos e assistência social, em que os homens tinham uma mediana de 30.000 patacas e as mulheres tinham 21.300 patacas, com uma diferença de 8.700 patacas. Além disso, a mediana de rendimento mensal dos homens tem aumentado anualmente, enquanto a das mulheres tem variado, com altos e baixos.

Mediana de rendimento mensal dos homens e das mulheres acordo com o ramo de actividade



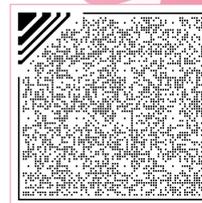


Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

		Indústria transformadora	Produção e abastecimento de electricidade, água e gás	Construção	Comércio por grosso e a retalho	Hotelaria e restauração	Transportes, armazenagem e comunicações
M	2017	15.600	‡	15.000	14.000	11.000	16.000
	2018	10.800	‡	15.000	14.000	12.000	16.000
	2019	10.800	‡	18.000	15.000	12.000	16.800
	2020	12.500	20.000	15.000	13.000	12.800	15.000
	2021	13.000	28.000	15.000	14.300	12.300	15.000
F	2017	9.200	‡	14.800	12.000	10.000	15.000
	2018	12.800	‡	14.400	13.000	10.300	16.000
	2019	9.500	‡	15.000	13.000	11.000	15.000
	2020	10.300	22.000	15.000	12.000	10.000	15.000
	2021	10.000	‡	15.000	13.000	10.000	14.000

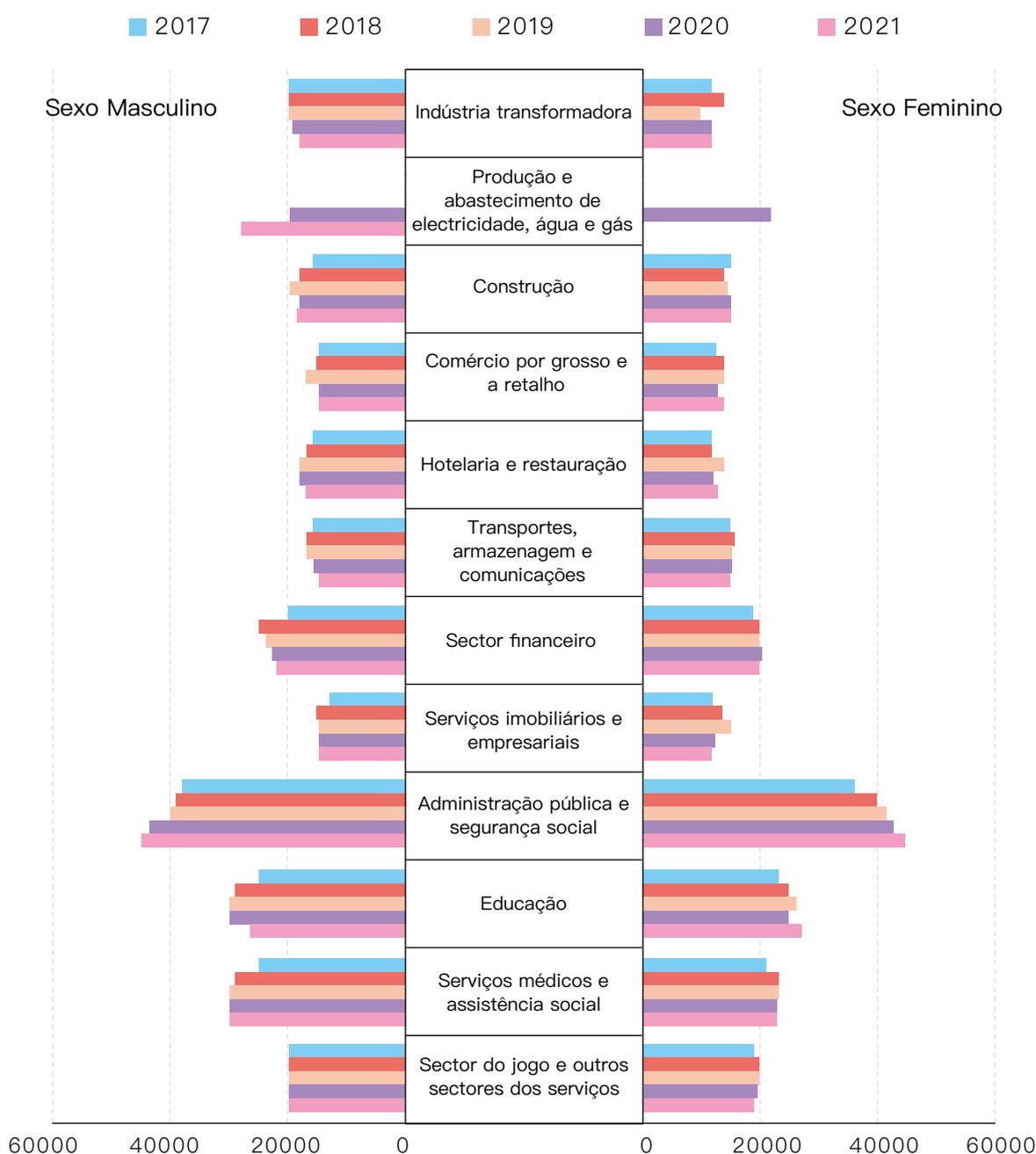
		Sector financeiro	Serviços imobiliários e empresariais	Administração pública e segurança social	Educação	Serviços médicos e assistência social	Sector do jogo e outros sectores dos serviços	Trabalho doméstico
M	2017	20.500	10.000	38.200	27.000	23.000	19.500	‡
	2018	24.000	10.000	39.300	26.000	25.000	20.000	‡
	2019	23.000	10.500	40.000	30.000	29.000	20.000	‡
	2020	26.000	10.000	43.700	30.000	29.500	20.000	6.000
	2021	23.000	10.300	45.000	25.500	30.000	20.000	6.000
F	2017	20.000	10.000	36.300	23.500	20.500	19.000	4.000
	2018	20.000	11.800	40.000	25.000	24.000	19.800	4.000
	2019	20.500	12.000	41.400	27.000	21.000	20.000	4.200
	2020	20.500	10.000	42.800	25.000	22.500	19.000	4.400
	2021	20.800	10.000	44.600	25.300	21.300	19.000	4.500

Nota: Os dados são da DSEC, o símbolo‡ indica que o respectivo dado não está disponível devido a um grande erro de amostragem.



A mediana de rendimento mensal dos residentes locais do género masculino ou feminino foi calculada de acordo com o ramo de actividade. Entre 2017 e 2020, a mediana de rendimento mensal dos residentes locais do género masculino e feminino apresentou um aumento variável na maioria dos sectores, tendo registado uma diminuição em alguns sectores em 2021. As medianas de rendimento mensal dos residentes locais do género masculino e feminino que se dedicam à administração pública e à segurança social foram as mais elevadas, com 45.000 patacas e 44.600 patacas, respectivamente.

Mediana de rendimento mensal dos homens e das mulheres acordo com o ramo de actividade





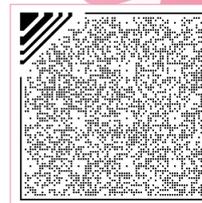
Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

		Indústria transformadora	Produção e abastecimento de electricidade, água e gás	Construção	Comércio por grosso e a retalho	Hotelaria e restauração	Transportes, armazenagem e comunicações
M	2017	20.000	‡	16.000	15.000	16.000	16.000
	2018	20.000	‡	18.000	15.300	17.000	17.000
	2019	20.000	‡	19.800	17.000	18.000	17.000
	2020	19.300	20.000	18.200	15.000	18.000	15.800
	2021	18.000	28.000	18.700	15.000	17.000	15.000
F	2017	12.000	‡	15.000	12.800	12.000	15.000
	2018	14.000	‡	14.000	14.000	12.000	16.000
	2019	10.000	‡	14.600	14.000	14.000	15.300
	2020	12.000	22.000	15.000	13.000	12.200	15.300
	2021	12.000	‡	15.000	14.000	13.000	15.000

		Sector financeiro	Serviços imobiliários e empresariais	Administração pública e segurança social	Educação	Serviços médicos e assistência social	Sector do jogo e outros sectores dos serviços
M	2017	20.000	13.000	38.200	25.000	25.000	20.000
	2018	25.000	15.500	39.100	29.000	29.000	20.000
	2019	24.000	15.000	40.000	30.000	30.000	20.000
	2020	23.000	15.000	43.700	30.000	30.000	20.000
	2021	22.000	15.000	45.000	26.500	30.000	20.000
F	2017	19.000	12.000	36.300	23.500	21.200	19.000
	2018	20.000	13.800	40.000	25.000	23.500	20.000
	2019	20.000	15.000	41.400	26.400	23.300	20.000
	2020	20.500	12.500	42.800	25.000	23.000	19.600
	2021	20.000	12.000	44.600	27.000	23.000	19.000

Nota: Os dados são da DSEC, o símbolo‡ indica que o respectivo dado não está disponível devido a um grande erro de amostragem.

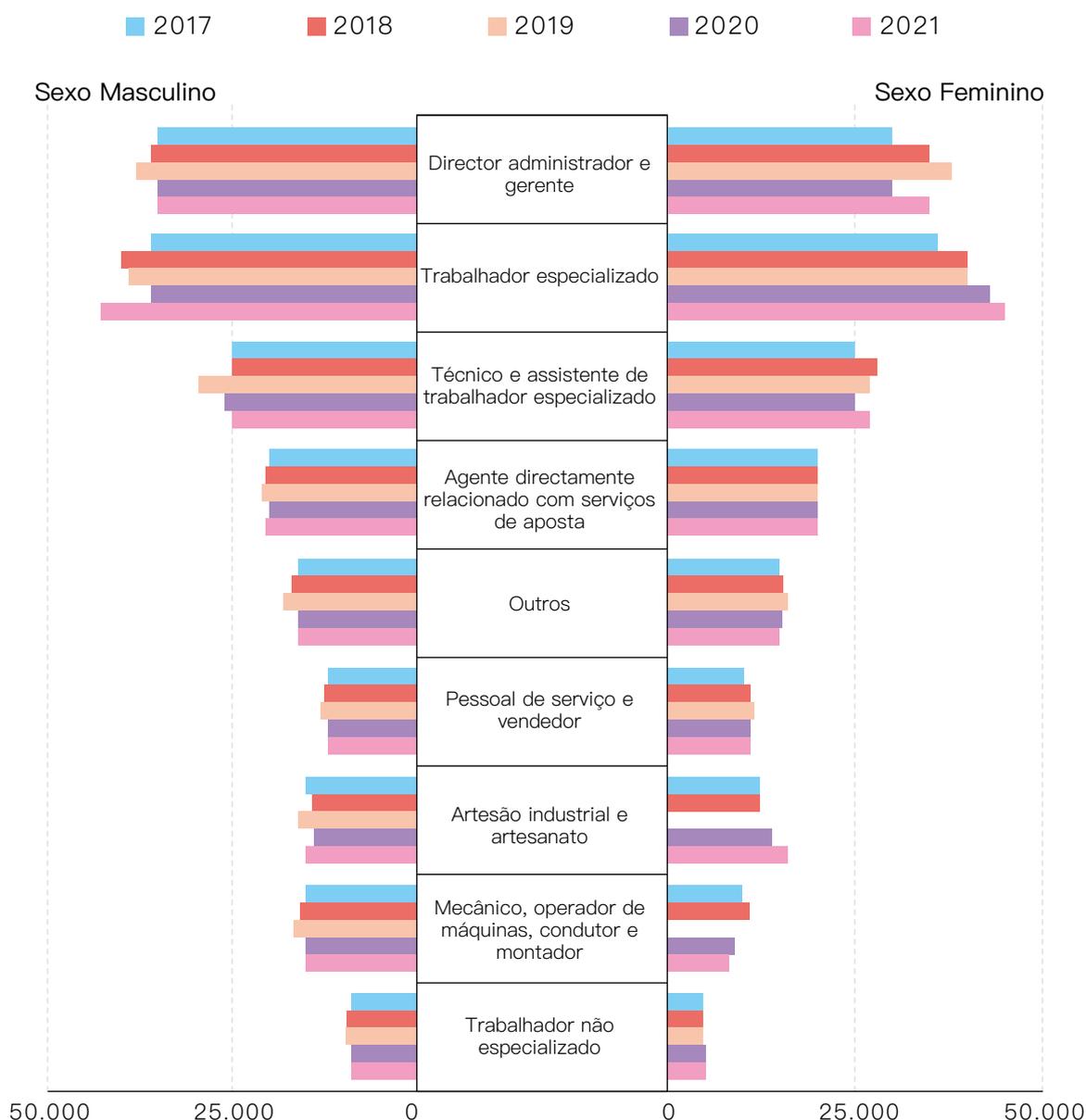
A mediana de rendimento mensal dos homens e das mulheres foi calculada de acordo com a profissão. Em 2021, os homens e as mulheres que trabalhavam como quadros especializados tinham a mediana de rendimento mais alta, com 42.800 patacas e 45.000 patacas, respectivamente, tendo a mediana de rendimento mais baixa os trabalhadores não especializados (homens: 9.000 patacas; mulheres:



5.000 patacas). A mediana de rendimento das trabalhadoras especializadas era de cerca de nove vezes superior do que a das trabalhadoras não especializadas.

Em comparação com 2017, em 2021, as mulheres que trabalhavam como quadros especializados tiveram o maior aumento na mediana de rendimento mensal, com um acréscimo de 9.000 patacas. Além disso, entre 2018 e 2021, a mediana de rendimento mensal das trabalhadoras especializadas foi consistentemente superior à dos homens, o que indica uma vantagem salarial para as mulheres no domínio de quadros especializados.

Mediana de rendimento mensal dos homens e das mulheres acordo com a profissão



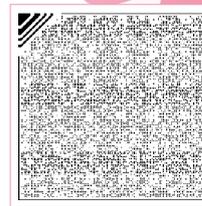


Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

		Director administrador e gerente	Trabalhador especializado	Técnico e assistente de trabalhador especializado	Agente directamente relacionado com serviços de aposta	Outros
M	2017	35.000	36.000	25.000	20.000	16.000
	2018	36.000	39.800	25.000	20.500	17.000
	2019	38.000	39.000	29.500	21.000	18.000
	2020	35.000	36.000	26.000	20.000	16.000
	2021	35.000	42.800	25.000	20.500	16.000
F	2017	30.000	36.000	25.000	20.000	15.000
	2018	35.000	40.000	28.000	20.000	15.400
	2019	38.000	40.000	27.000	20.000	16.000
	2020	30.000	43.000	25.000	20.000	15.300
	2021	35.000	45.000	27.000	20.000	15.000

		Pessoal de serviço e vendedor	Artesão industrial e artesanato	Mecânico, operador de máquinas, condutor e montador	Trabalhador não especializado
M	2017	12.000	15.000	15.000	9.000
	2018	12.500	14.300	15.800	9.500
	2019	13.000	16.000	16.800	9.700
	2020	12.000	14.000	15.000	9.000
	2021	12.000	15.000	15.000	9.000
F	2017	10.100	12.300	10.000	4.500
	2018	11.000	12.300	11.000	4.600
	2019	11.500	‡	‡	4.500
	2020	11.000	14.000	9.000	5.000
	2021	11.000	16.000	8.200	5.000

Nota: Os dados são da DSEC, o símbolo‡ indica que o respectivo dado não está disponível devido a um grande erro de amostragem.



A mediana de rendimento mensal dos homens e das mulheres foi calculada de acordo com a profissão. Em 2021, os homens e as mulheres locais que trabalhavam como quadros especializados tinham a mediana de remuneração mais alta, com 42.800 patacas e 46.000 patacas, respectivamente, tendo a mediana de rendimento mais baixa os trabalhadores não especializados (homens: 10.900 patacas; mulheres: 10.000 patacas). A mediana de remuneração das trabalhadoras especializadas era de cerca de 4,6 vezes superior do que a das trabalhadoras não especializadas.

Em comparação com 2017, em 2021, as mulheres locais que trabalhavam como quadros especializados tiveram o maior aumento na mediana de remuneração mensal, com um acréscimo de 10.000 patacas. Além disso, entre 2018 e 2021, a mediana de rendimento mensal das trabalhadoras especializadas foi consistentemente superior à dos homens, o que indica uma vantagem em relação à mediana de rendimento para as mulheres locais no domínio de quadros especializados.

Mediana de rendimento mensal dos residentes locais do sexo masculino ou feminino de acordo com a profissão





Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

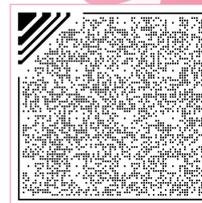
		Director administrador e gerente	Trabalhador especializado	Técnico e assistente de trabalhador especializado	Agente directamente relacionado com serviços de aposta	Outros
M	2017	35.000	39.000	25.000	20.000	16.800
	2018	36.000	40.000	26.000	20.400	18.000
	2019	36.000	40.000	30.000	21.000	19.800
	2020	35.000	40.000	28.000	20.000	16.000
	2021	35.000	42.800	25.000	20.500	17.000
F	2017	30.000	36.000	25.000	20.000	15.000
	2018	35.000	40.800	28.900	20.000	16.000
	2019	36.000	40.000	28.000	20.000	16.000
	2020	30.000	45.000	25.000	20.000	16.000
	2021	35.000	46.000	28.000	20.000	16.000

		Pessoal de serviço e vendedor	Artesão industrial e artesanato	Mecânico, operador de máquinas, condutor e montador	Trabalhador não especializado
M	2017	16.000	16.000	15.000	10.300
	2018	18.000	18.000	16.300	10.000
	2019	18.000	18.000	17.000	10.300
	2020	18.000	17.000	15.000	10.800
	2021	16.000	17.800	15.000	10.900
F	2017	12.000	12.300	10.000	9.500
	2018	12.000	12.300	12.000	10.000
	2019	13.000	‡	‡	10.000
	2020	12.000	15.000	11.000	10.000
	2021	12.300	16.000	10.000	10.000

Nota: Os dados são da DSEC, o símbolo‡ indica que o respectivo dado não está disponível devido a um grande erro de amostragem.

Relativamente à mediana de rendimento mensal classificada por género, em 2021, a mediana de remuneração mensal para mulheres empregadas era de 15.000 patacas, enquanto para homens empregados era de 17.000 patacas, o que representa uma diferença de 2.000 patacas. Entre 2017 e 2021, a mediana do rendimento mensal das mulheres empregadas foi inferior à dos homens empregados.

Entre 2017 e 2021, a mediana do rendimento mensal das mulheres empregadas não sofreu grandes alterações e manteve-se basicamente em 15.000 patacas, tendo diminuído ligeiramente para 14.000 patacas em 2020. A mediana do rendimento mensal dos homens empregados era superior à das mulheres empregadas, atingindo o máximo de 18.000 patacas em 2019.



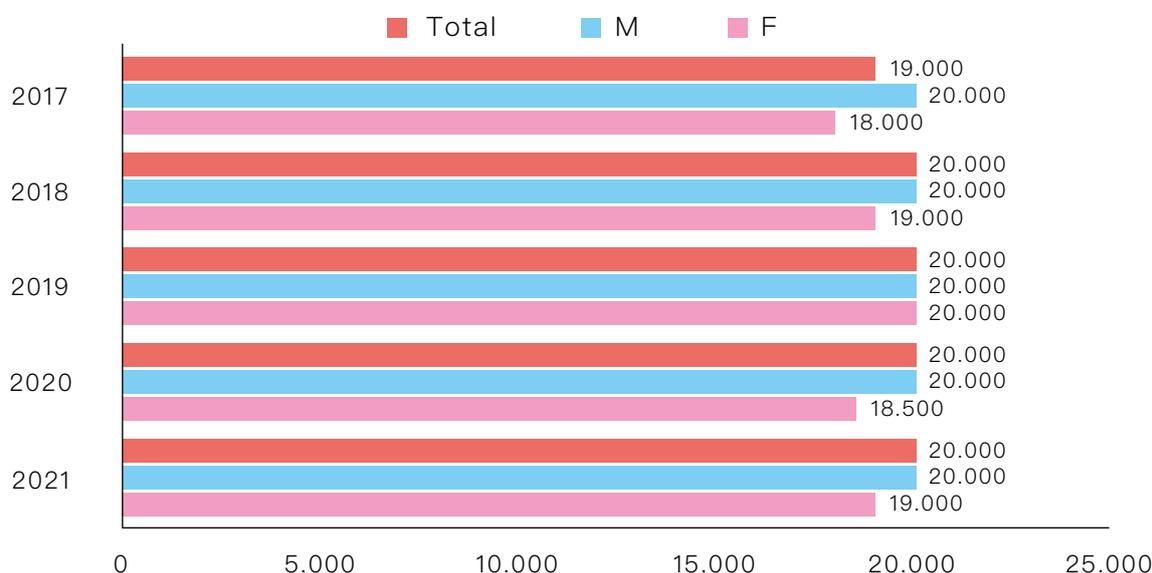
A mediana de rendimento mensal por género (entre 2017 e 2021)



Relativamente à mediana de rendimento mensal dos residentes locais classificada por género, em 2021, a mediana de rendimento mensal para mulheres empregadas locais era de 19.000 patacas, enquanto para homens empregados locais era de 20.000 patacas, o que representa uma diferença de 1.000 patacas. No período de 2017 e 2018 e de 2020 e 2021, a mediana de rendimento mensal para mulheres empregadas locais era inferior à mediana de rendimento mensal para homens. No entanto, em 2019, a mediana de rendimento mensal era 20.000 patacas, tanto para homens como para mulheres.

Em comparação com 2017, em 2021, a mediana de rendimento mensal para mulheres empregadas locais aumentou 1.000 patacas, enquanto a dos homens empregados locais se manteve ao nível de 20.000 patacas, o que indica uma ligeira alteração em relação à mediana de rendimento mensal dos residentes locais, tanto para homens como para mulheres.

A mediana de rendimento mensal dos trabalhadores locais por género (entre 2017 e 2021)





3.2.3 Situação de promoção profissional e aumento salarial

3.2.3.1 Situação de promoção profissional

. A taxa de promoção profissional das mulheres diminuiu, devendo-se principalmente à falta de cargos mais elevados dentro da organização

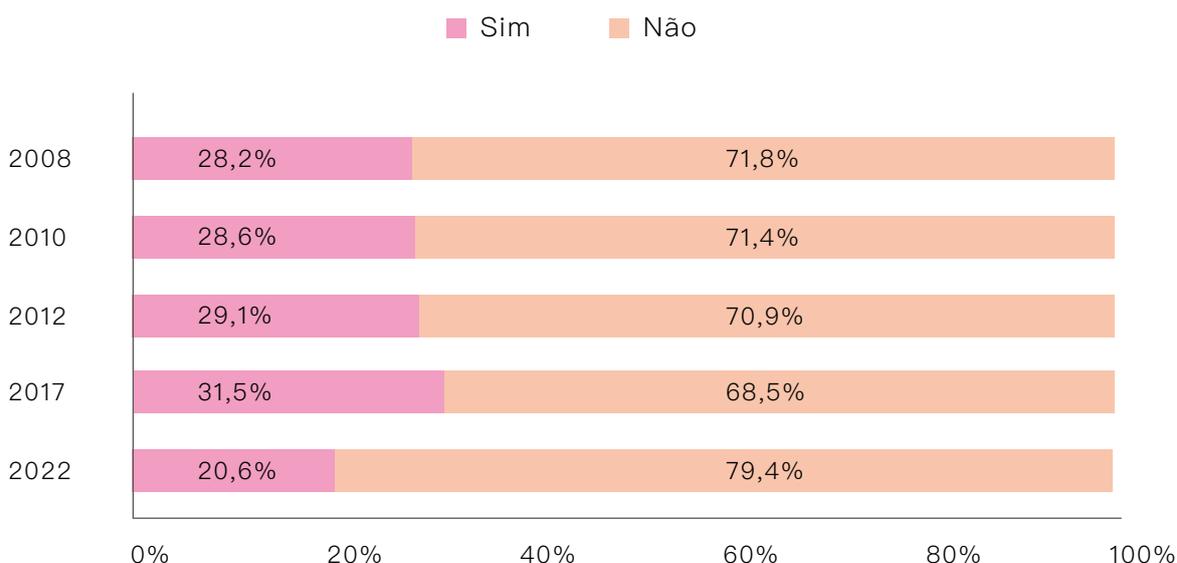
Entre as mulheres que trabalham a tempo inteiro ou a tempo parcial, aproximadamente 21% afirmaram já ter sido promovidas nos últimos cinco anos (20,6%), um valor relativamente mais baixo em comparação com os resultados recolhidos nos quatro inquéritos anteriores (28,2%, 28,6%, 29,1% e 31,5%).

79% das mulheres empregadas afirmaram que não foram promovidas nos últimos cinco anos (79,4%), sendo “falta de cargos mais elevados dentro da organização” (39,9%) a razão principal, seguida de “ser recém-empregadas/ ser empregadas a curto tempo”(13,1%). Outras razões mais citadas incluem “trabalhar a tempo parcial” (9,1%), “questão de experiência/capacidade/qualificação pessoal” (7,8%), “ambiente económico desfavorável” (5,0%) ou “impacto da epidemia” (4,0%).

30% das mulheres portuguesas não foram promovidas nos últimos cinco anos, sendo as razões principais “falta de cargos mais elevados dentro da organização”(16,7%) e “impacto da epidemia”(16,7%).

Mulheres com trabalho a tempo inteiro ou parcial : situação de promoção nos últimos cinco anos

Resposta efectiva: 628 (2008) \ 604 (2010) \ 651 (2012) \ 693 (2017) \ 529 (2022)





Mulheres com trabalho a tempo inteiro ou parcial : razões principais

Resposta efectiva: 420(2022)



Mulheres portuguesas	Número de resposta	Com promoção profissional	Sem promoção profissional	Empregador / trabalhador por conta própria / recusar responder
	30	30,0%	60,0%	10,0%

	Mulheres portuguesas: As razões para não ser promovidas (três razões principais) Número de resposta: 18
a falta de cargos mais elevados dentro da organização	16,7%
impacto da epidemia	16,7%
questão de experiência/capacidade/qualificação pessoal	11,1%



3.2.3.2 Situação de aumento salarial

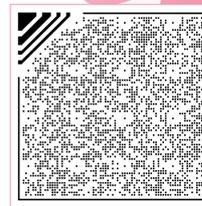
. Cerca de 50% das mulheres tiveram aumento salarial nos últimos cinco anos, proporção semelhante à daquelas que não tiveram aumento salarial

44% das mulheres empregadas afirmaram ter tido aumento salarial nos últimos cinco anos (44,0%) e cerca de 47% revelaram não ter qualquer aumento (46,9%), por fim, 9,2% afirmaram ter sofrido de redução nos seus salários (corte salarial).

Em comparação com os resultados de inquérito de 2017, nos últimos cinco anos, a taxa de mulheres que teve aumento salarial acumulada superior a 15% e a taxa de mulheres que teve aumento salarial igual ou inferior a 15% sofreu uma diminuição de 14,9 pontos percentuais e de 11,8 pontos percentuais, respectivamente; a taxa de mulheres que não sofreu qualquer subida salarial aumentou 19,8 pontos percentuais; a taxa de mulheres que sofreu redução salarial (corte salarial) aumentou 7,0 pontos percentuais, o que indica que a taxa de mulheres que teve aumento salarial nos últimos cinco anos foi inferior à de 2017.

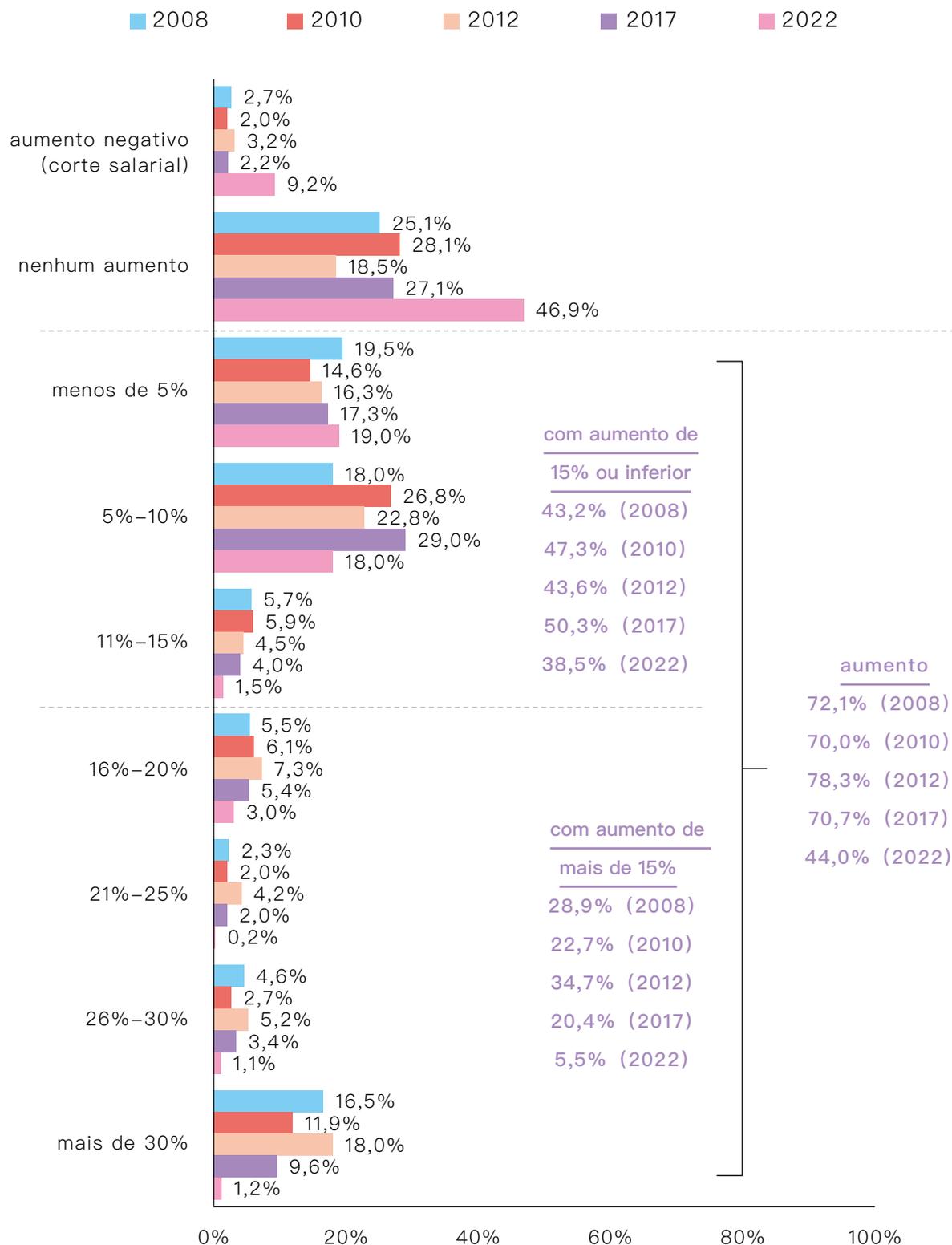
Entre as mulheres empregadas que afirmaram ter tido aumento salarial nos últimos cinco anos, o aumento médio salarial foi de 8,5%, tendo registado o maior número de mulheres empregadas com o aumento salarial de 5%; entre as mulheres empregadas que afirmaram ter redução salarial nos últimos cinco anos, a redução média salarial foi de 27,4%, tendo registado o maior número de mulheres empregadas com a redução salarial de 50%.

23% das mulheres portuguesas empregadas afirmam ter tido aumento salarial nos últimos cinco anos (23,3%) e cerca de 37% revelaram não ter qualquer aumento (36,7%), 6,7% afirmaram sofrer redução nos seus salários (corte salarial).



Mulheres com trabalho a tempo inteiro ou parcial : situação de aumento salarial nos últimos cinco anos

Resposta efectiva: 610 (2008) \ 528 (2010) \ 472 (2012) \ 594 (2017) \ 451 (2022)





Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

Taxa de aumento salarial nos últimos cinco anos (%)

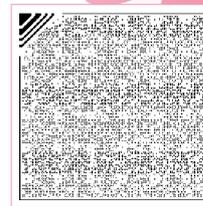
Ano	Número de resposta	Valor mínimo	Valor máximo	Valor médio	Erro padrão***	Desvio-padrão	Mediana	Moda
2022	198	0,1	147,8	8,5	0,95	13,4	5	5

Percentagem de redução salarial (corte salarial) nos últimos cinco anos

Ano	Número de resposta	Valor mínimo	Valor máximo	Valor médio	Erro padrão***	Desvio-padrão	Mediana	Moda
2022	41	1	70	27,4	3,14	20,21	20	50

Aumento salarial das mulheres portuguesas nos últimos cinco anos

Número de resposta	Crescimento positivo	Sem crescimento	Crescimento negativo	Não soube / Não respondeu
30	23,3%	36,7%	6,7%	33,3%



3.2.4 Participação social

3.2.4.1 Participação em actividades organizadas pelas associações

· Aproximadamente 44% das mulheres participaram em actividades organizadas por associações ou organizações

Aproximadamente 44% (43,6%) das mulheres entrevistadas afirmaram ter experiência na participação (frequentemente, ocasionalmente, raramente) em actividades promovidas por associações ou organizações (como visitas, festas de confraternização, workshops, acções de voluntariado), sendo as percentagens de mulheres que participaram ocasionalmente (19,5%) e raramente (16,7%) as mais predominantes, enquanto o número de mulheres que participaram frequentemente (7,4%) não chegou a um décimo do total. Além disso, cerca de 56% (56,2%) de mulheres não têm experiência na participação em actividades organizadas por associações ou organizações.

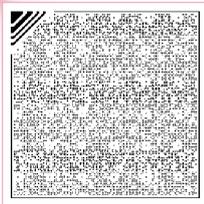
Cerca de 60% (60,7%) das mulheres portuguesas afirmaram que têm experiência na participação (frequentemente, ocasionalmente, raramente) em actividades promovidas por associações ou organizações (como visitas, festas de confraternização, workshops, acções de voluntariado), sendo as percentagens das mulheres que participaram ocasionalmente (18,2%) e raramente (27,3%) as mais predominantes, enquanto o número das mulheres que participaram frequentemente atingiu os 15% (15,2%).

participaram em actividades organizadas por associações ou organizações (como visitas, festas de confraternização, workshops, acções de voluntariado)

Resposta efectiva : 1.003 (2022)



Mulheres portuguesas	Número de resposta	Frequentemente	Ocasionalmente	Raramente	nenhuma	Não soube / Não respondeu
	33	15,2%	18,2%	27,3%	39,4%	0,0%



3.2.4.2 Expressão de opinião

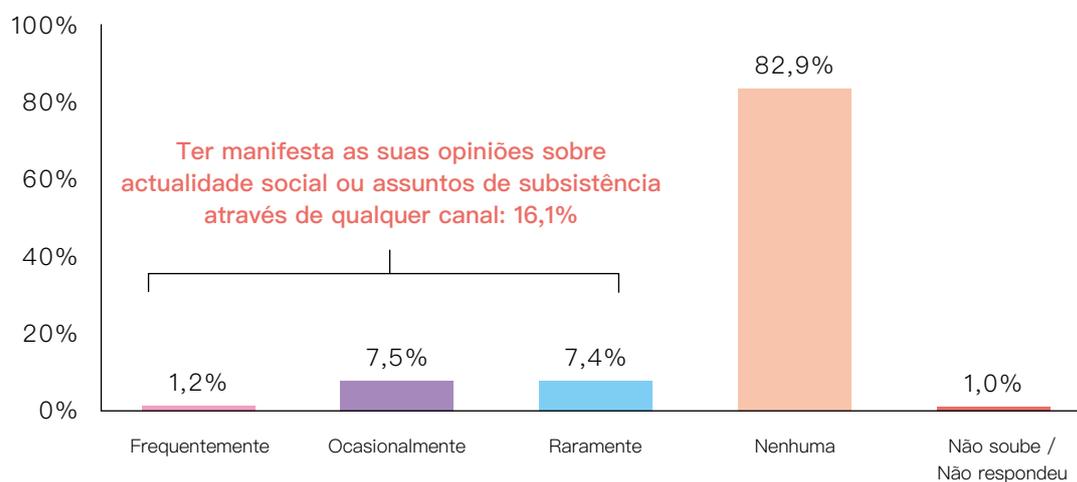
. A grande maioria das mulheres não manifesta as suas opiniões sobre actualidade social ou assuntos de subsistência através de qualquer canal

Cerca de 16% (16,1%) das mulheres entrevistadas afirmaram que já expressaram as suas opiniões sobre actualidade social ou assuntos de subsistência através de determinados canais (16,1%), sendo que questionários e entrevistas (22,9%), grupos públicos ou páginas exclusivas no Facebook (15,4%), páginas pessoais no Facebook (15,2%) e associações e organizações (13,5%) os principais meios utilizados para o efeito. Além disso, cerca de 83% (82,9%) das mulheres revelaram que não manifestaram opiniões através de qualquer canal.

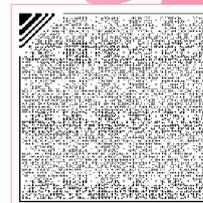
57,6% das mulheres portuguesas afirmaram que já expressaram as suas opiniões sobre actualidade social ou assuntos de subsistência através de determinados canais, sendo que a maioria afirmou ter feito isso em ocasiões privadas: conversas informais com amigos ou familiares (65,0%), grupos e momentos no Wechat; ao passo que 15,0% delas afirmaram ter expressado opiniões em ocasiões públicas: conversas informais em cafés ou parques.

Mulheres não manifesta as suas opiniões sobre actualidade social ou assuntos de subsistência através de qualquer canal

Resposta efectiva : 1.003 (2022)



Mulheres portuguesas	Número de resposta	Frequentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca	Não soube / Não respondeu
	33	12,1%	27,3%	18,2%	33,3%	9,1%



Mulheres manifestaram as suas opiniões sobre actualidade social ou assuntos de subsistência através de qualquer canal: canais de expressão

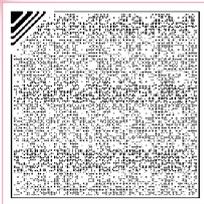
Resposta efectiva : 162 (2022)



Mulheres portuguesas	Com experiência na expressão das suas opiniões sobre actualidade social ou assuntos de subsistência através de determinados canais Número de resposta: 33 (primeiros três lugares)
Ocisiões privadas: conversas informais com amigos ou familiares	65,0%
Grupos ou momentos no Wechat	20,0%
Ocasiões públicas: conversas informais em cafés ou parques	15,0%
Páginas pessoais no Facebook	15,0%

. As mulheres afirmaram ter um baixo nível de atenção e participação nos assuntos políticos e públicos, esperando ser mais independentes, autossuficientes e encorajadoras na expressão das suas opiniões

Algumas mulheres entrevistadas no grupo de discussão afirmaram que, embora tivessem participado nos assuntos públicos (e.g. eleição para a Assembleia Legislativa), acharam que era “muito distante” em relação aos assuntos públicos. Mais opinaram que o limitado impacto da sua participação individual nos assuntos políticos e públicos resultou em uma diminuição de atenção e participação, o que levou, conseqüentemente, a uma perda de interesse no desempenho de um papel mais importante na política e na sociedade. Todavia, mesmo sem se envolver directamente nos assuntos públicos, as mulheres podem elevar igualmente o seu estatuto por meio de expressão activa e esforços individuais.



3.2.4.3 Actividades de aperfeiçoamento

. Mais de 40% das mulheres afirmam ter experiência na participação em actividades de aperfeiçoamento, o que representa uma diminuição na taxa de participação

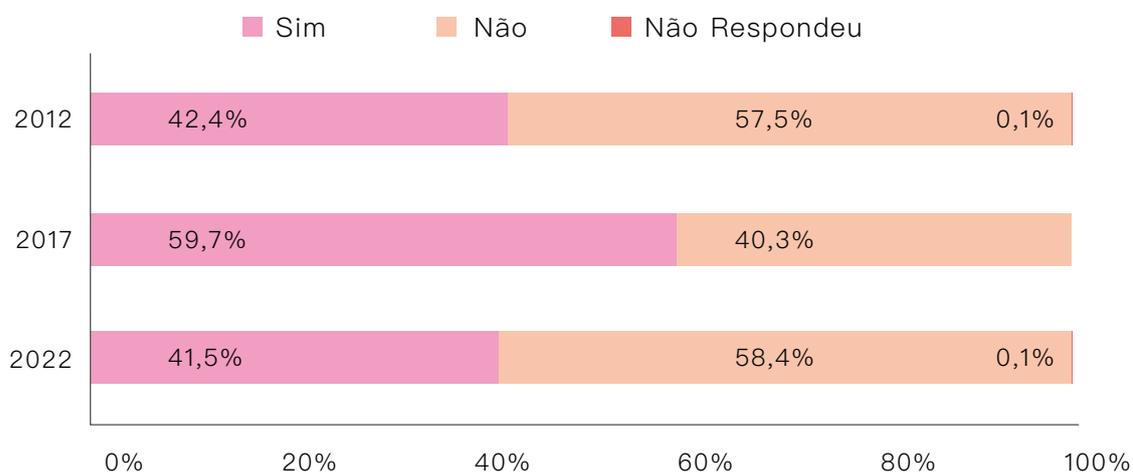
Mais de 40% (41,5%) das mulheres afirmaram ter participado em actividades ou cursos de aperfeiçoamento, o que representa uma queda de 18,2 pontos percentuais em comparação com 2017. Adicionalmente, cerca de 58% (58,4%) das mulheres expressaram não ter participado em actividades ou cursos de aperfeiçoamento.

Em comparação com as mulheres sem experiência na participação em actividades de aperfeiçoamento, as mulheres que participaram em actividades de aperfeiçoamento, geralmente, são mais jovens e têm níveis de educação mais elevados, com alta taxa de emprego a tempo inteiro e um rendimento mensal mais alto.

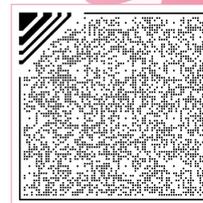
49% (48,5%) das mulheres portuguesas participaram em actividades de aperfeiçoamento, o que representa uma percentagem igual (48,5%) à daquelas que não participaram.

Actividades de aperfeiçoamento

Resposta efectiva : 1.003 (2012), 1.001 (2017), 1.003 (2022)



Mulheres portuguesas	Número de resposta	Com experiência de participação em actividades de aperfeiçoamento	Nunca	Não respondeu
	33	48,5%	48,5%	3,0%



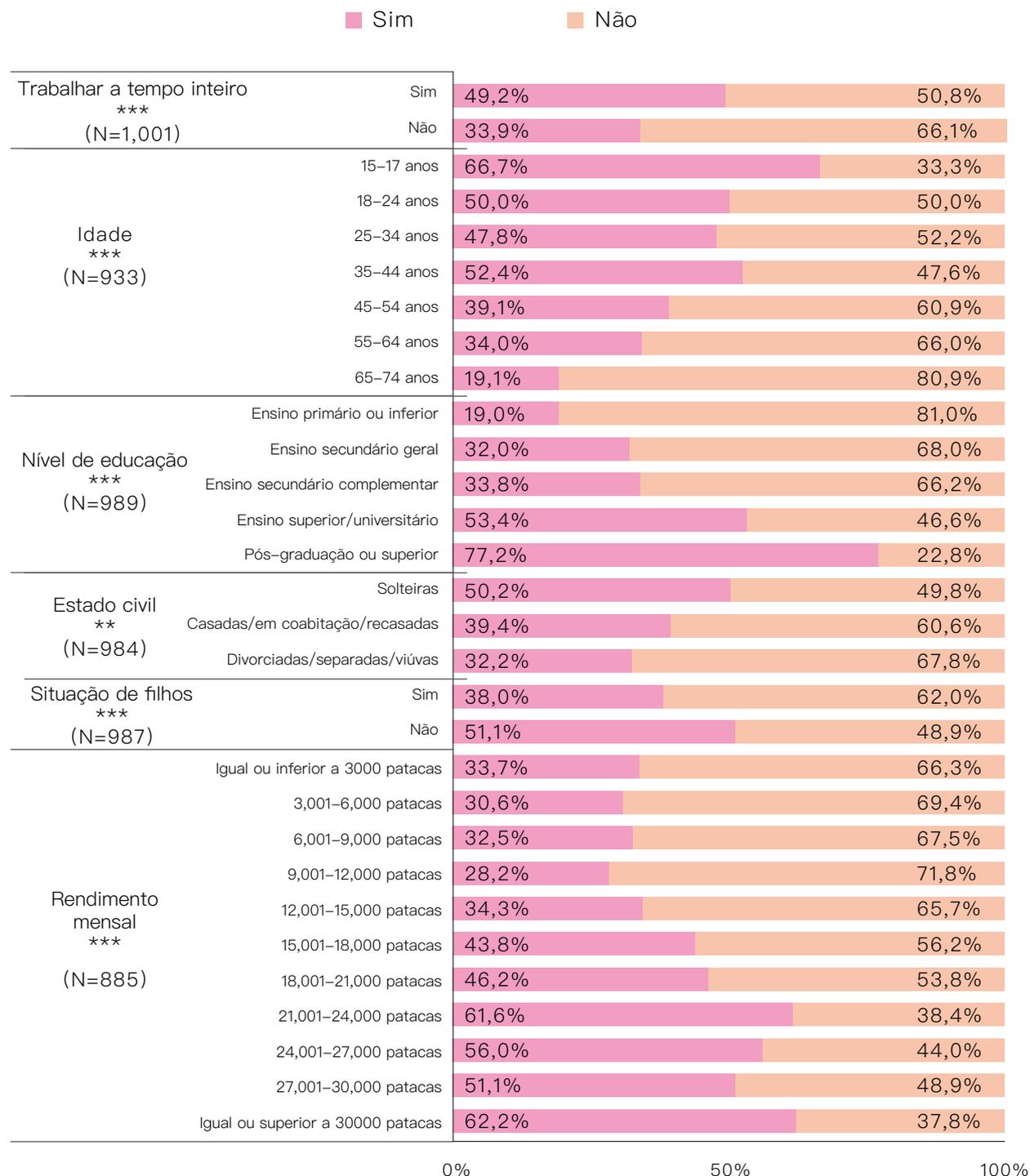
			Com experiência de participação em actividades de aperfeiçoamento	Sem experiência de participação em actividades de aperfeiçoamento	
Características básicas	Idade	15 – 17 anos	4,0%	1,4%	
		18 – 24 anos	8,1%	5,7%	
		25 – 34 anos	18,8%	14,5%	
		35 – 44 anos	23,1%	14,9%	
		45 – 54 anos	16,4%	18,1%	
		55 – 64 anos	16,7%	23,0%	
		65 – 74 anos	5,3%	16,0%	
		Não soube / Não respondeu	7,7%	6,3%	
	Nível de educação	Educação primária ou inferior	6,8%	20,8%	
		Ensino secundário geral	12,4%	18,6%	
		Ensino secundário complementar	17,7%	24,6%	
		Ensino superior ou universitário	52,0%	32,3%	
		Pós-graduação ou superior	10,2%	2,1%	
		Não soube / Não respondeu	0,9%	1,6%	
	Estado civil	Solteiras	31,6%	22,3%	
		Casadas/em coabitação/recasadas	63,3%	69,1%	
		Divorciadas/separadas/viúvas	4,1%	6,2%	
		Não soube / Não respondeu	1,0%	2,4%	
	Situação de filhos	1 filho	20,2%	19,6%	
		2 filhos	31,6%	38,3%	
		3 filhos	9,4%	12,5%	
		4 filhos	1,8%	2,1%	
		Igual ou superior a 5 filhos	0,0%	0,6%	
		Sem filhos	36,0%	24,4%	
		Não soube / Não respondeu	0,9%	2,5%	
		Situação de trabalho	Trabalho a tempo inteiro	Com trabalho a tempo inteiro	58,4%
	Sem trabalho a tempo inteiro			41,3%	57,2%
	Não soube / Não respondeu			0,2%	0,0%
Trabalho a tempo parcial	Com trabalho a tempo parcial		9,5%	6,1%	
	Sem trabalho a tempo parcial		90,5%	93,8%	
	Não soube / Não respondeu		0,0%	0,1%	
Situação financeira	Rendimento mensal	Igual ou inferior a 6000 patacas	23,8%	34,8%	
		6001–12000 patacas	11,1%	18,6%	
		12001–18000 patacas	11,6%	13,2%	
		18001–24000 patacas	11,4%	8,1%	
		24001–30000 patacas	7,7%	4,7%	
		Igual ou superior a 30000 patacas	22,0%	9,5%	
		Não soube / Não respondeu	12,4%	11,2%	

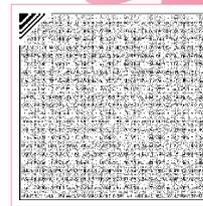
Verificaram-se diferenças significativas quanto à participação em actividades de aperfeiçoamento entre as mulheres empregadas a tempo inteiro ou a tempo parcial e as mulheres de diferente idade, nível de educação, estado civil, número de filhos e remuneração mensal.

As mulheres que trabalham a tempo inteiro, com idades entre os 15 e os 44 anos, com um nível de educação mais elevado, solteiras, sem filhos e com uma remuneração mensal igual ou superior a 21. 000 patacas apresentam uma taxa relativamente mais elevada em relação à participação em actividades de aperfeiçoamento.



Mulheres com diferentes características demográficas: actividades de aperfeiçoamento





- **As responsabilidades familiares afectam a promoção profissional das mulheres, o que implica o reforço de sensibilidade social e familiar sobre a igualdade de género**

Quando as mulheres assumem simultaneamente responsabilidades familiares e profissionais, em caso de surgir demasiadas tarefas familiares, é possível ocorrer um desequilíbrio entre o papel familiar e o papel profissional e afectar, conseqüentemente, a promoção profissional das mulheres e fazer com que fiquem em situação de desvantagem. As mulheres entrevistadas no grupo de discussão partilharam as suas experiências de terem sido despedidas pelos seus empregadores ou de terem optado por empregos a tempo parcial por passar demasiado tempo a cuidar das suas famílias, o que indica que as responsabilidades familiares se tornaram um factor importante no desenvolvimento da carreira profissional das mulheres.

Os diferentes papéis e responsabilidades familiares das mulheres entrevistadas no grupo de discussão tiveram um impacto significativo no seu posicionamento profissional. De acordo com as afirmações das mulheres entrevistadas, o posicionamento de papel pode ter origem na sua própria decisão, tais como optar por se concentrar na família, cuidar dos familiares em vez de tentar obter uma promoção profissional, ou optar por não aceitar empregos mais exigentes mesmo que lhes ofereçam salários mais altos, ou procurar a estabilidade em vez de procurar trabalhos mais desafiantes e criativos; o posicionamento de papel pode também ter origem dentro do local de trabalho, pois é provável que os chefes consideram que as dificuldades das mulheres em lidar com o trabalho tem a ver com a necessidade de cuidar dos pais ou filhos, pelo que não concebem dar promoção ou atribuir tarefas mais importantes para elas.

Relativamente a este fenómeno, as mulheres entrevistadas no grupo de discussão não concordaram que as mulheres devam assumir mais responsabilidades familiares do que os homens na família e opõem-se também às concepções tradicionais e aos modos de educação, isto é, as mulheres devem ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas. Acreditam que as mulheres não devem ser automaticamente designadas como as principais responsáveis pelas tarefas domésticas. Se as mulheres assumirem demasiadas tarefas domésticas, mesmo se houver cargos melhor pagos e abertos a todos os funcionários, elas podem não ser capazes de participar em competições e de se destacar na concorrência. As mulheres entrevistadas indicaram que os homens também devem aprender a fazer os trabalhos domésticos. Dentro da família, as responsabilidades familiares das filhas, mães e esposas devem ser equivalentes às dos filhos, pais e maridos, o que implica a promoção de conceitos de igualdade de género na educação familiar. Ao mesmo tempo, as mulheres entrevistadas no grupo de discussão destacaram a importância de assistência social e dos subsídios familiares, incluindo a concessão jurídica de mais licença de maternidade e licença de acompanhamento familiar, assim como a disponibilização de um certo grau de assistência para cuidados familiares, o que pode efectivamente aliviar a carga das mulheres.



3.2.5 Sumário preliminar

· A estabilidade no emprego e a promoção profissional das mulheres de Macau foram desafiadas durante a pandemia

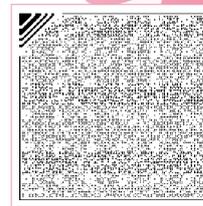
A pandemia de COVID-19 teve um impacto significativo em Macau, não apenas em relação à saúde individual, mas também à economia de todo o território. Segundo o presente “Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau”, em comparação com os resultados pré-epidémicos, as mulheres de Macau enfrentaram mais pressões e desafios nas áreas de emprego e de promoção profissional.

No que respeita à situação de emprego, algumas mulheres enfrentaram uma maior pressão na vida e no emprego. De acordo com os dados da DSEC, em 2021, o número de mulheres desempregadas atingiu 5.100 pessoas, o que representa o valor mais alto nos últimos cinco anos. Ao mesmo tempo, a taxa de participação de mão-de-obra (65,7%) feminina atingiu o ponto mais baixo nos últimos cinco anos. Os resultados de inquérito telefónico revelaram que actualmente 49,3% das mulheres estão empregadas a tempo inteiro, o que representa o ponto mais baixo desde o início deste estudo (2008: 55,7%; 2010: 55,1%; 2012: 55,8%; 2017: 56,0%). Entre as mulheres que não estão empregadas a tempo inteiro, tem como razões mais citadas a aposentação (28,9%), cuidar de familiares (23,2%) e o desemprego involuntário/sem emprego (17,0%).

Quanto à promoção profissional, verificou-se não só uma redução na proporção de promoção profissional (20,6% das mulheres empregadas foram promovidas nos últimos cinco anos, o que representa uma queda de 10,9 pontos percentuais em comparação com 2017), como também uma desaceleração no crescimento salarial (44,0% das mulheres empregadas relataram ter aumento salarial nos últimos cinco anos, o que representa uma queda de 26,7 pontos percentuais em comparação com 2017), pelo que a situação de promoção profissional não foi tão optimista como a de 2017.

· Mais de 40% das mulheres participaram em actividades organizadas por associações ou organizações, de modo a alcançar efeitos de autoaperfeiçoamento

Cerca de 44% (43,6%) das mulheres afirmaram ter participado em actividades organizadas por associações ou organizações (como visitas, festas, workshop e trabalho voluntário), enquanto mais de 40% (41,5%) das mulheres relataram ter participado em actividades ou cursos de aperfeiçoamento, o que representa uma queda em relação a 2017. No que tocante à expressão de opiniões, aproximadamente 16% (16,1%) das mulheres expressaram as suas opiniões sobre actualidade social ou assuntos de subsistência através de determinados canais, tais como questionários e entrevistas (22,9%), grupos públicos ou páginas exclusivas no Facebook (15,4%), páginas pessoais no Facebook (15,2%) e associações e organizações (13,5%).



3.3 Situação familiar

As mudanças no ambiente socioeconómico e o aumento do estatuto das mulheres têm afectado as concepções e os comportamentos em relação ao casamento e à procriação. Nesta secção, com base nos correspondentes dados da DSEC, dos inquéritos telefónicos e dos questionários online para mulheres portuguesas, tendo em consideração a tendência geral das mudanças e a ideologia concreta sobre casamento e a procriação, será apresentada a situação de casamento e de procriação de uma forma multidimensional.

3.3.1 Situação de casamento

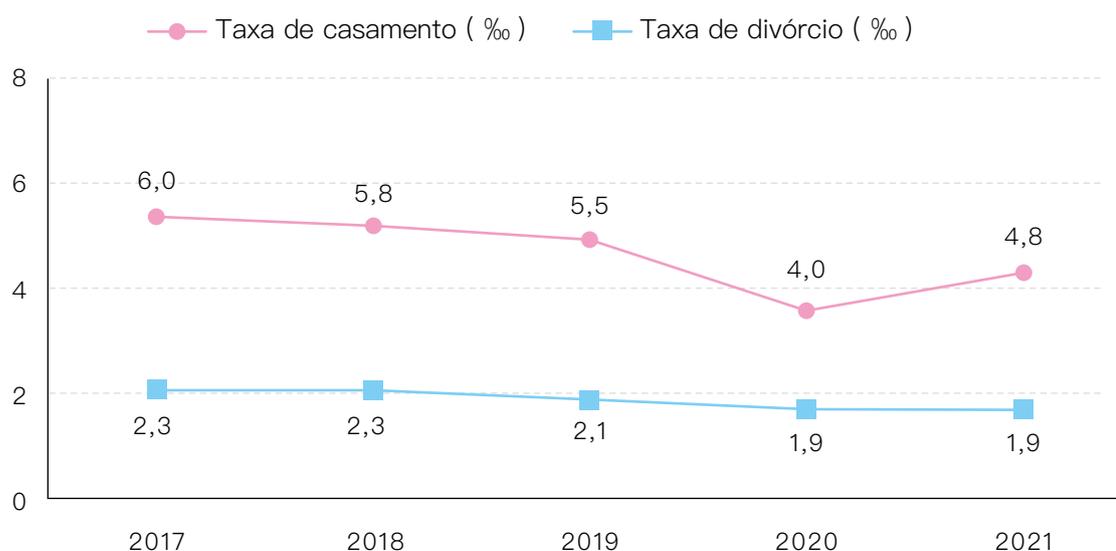
3.3.1.1 Casamento e divórcio

. A taxa de casamento e o número de casamentos apresentaram uma tendência geral decrescente ao longo dos cinco anos

A taxa de casamento apresentou uma tendência geral decrescente ao longo dos cinco anos, o número de casamentos sofreu uma diminuição nos últimos anos.

A taxa de casamento⁹ e a taxa de divórcio¹⁰ são indicadores fundamentais para medir a entrada e a saída de componentes familiares. A taxa de casamento de Macau apresentou uma tendência geral decrescente nos últimos cinco anos, apesar da recuperação registada em 2021 em 4,8%, o nível geral continuou relativamente baixo. Durante o mesmo período, a taxa de divórcio sofreu uma ligeira queda numa tendência globalmente estável, passando de 2,3‰ em 2017 para 1,9‰ em 2021.

Taxa de casamento e a taxa de divórcio(entre 2017 e 2021)



9 taxa de casamento: refere-se à relação de número de casamentos registados por mil pessoas em um determinado ano.

taxa de divórcio: refere-se à relação de número de divórcios registados por mil pessoas em um determinado ano.

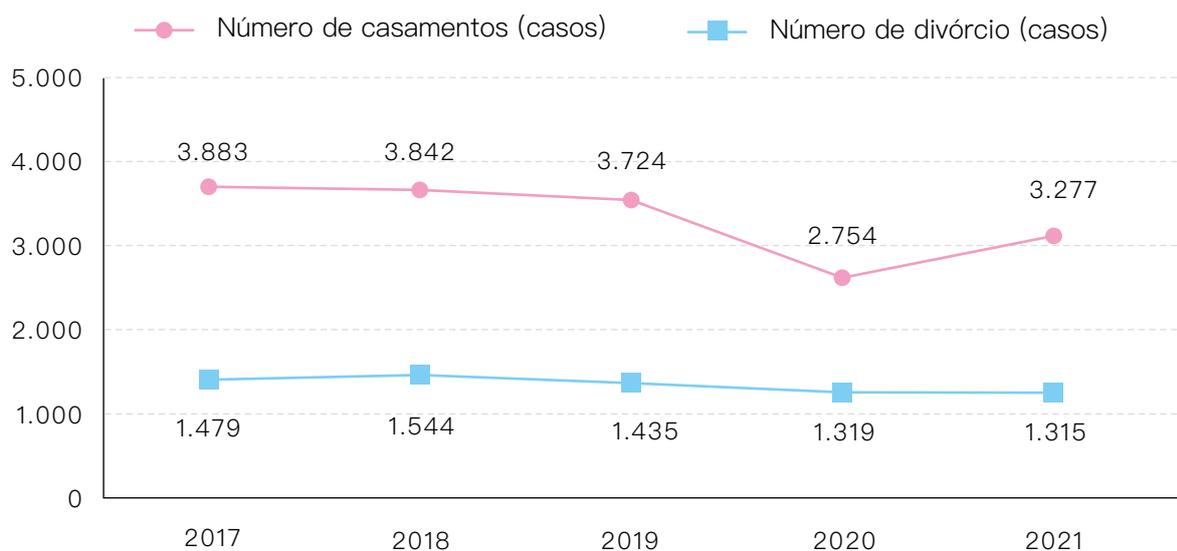
10 taxa de divórcio: refere-se à relação de número de divórcios registados por mil pessoas em um determinado ano.

Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022



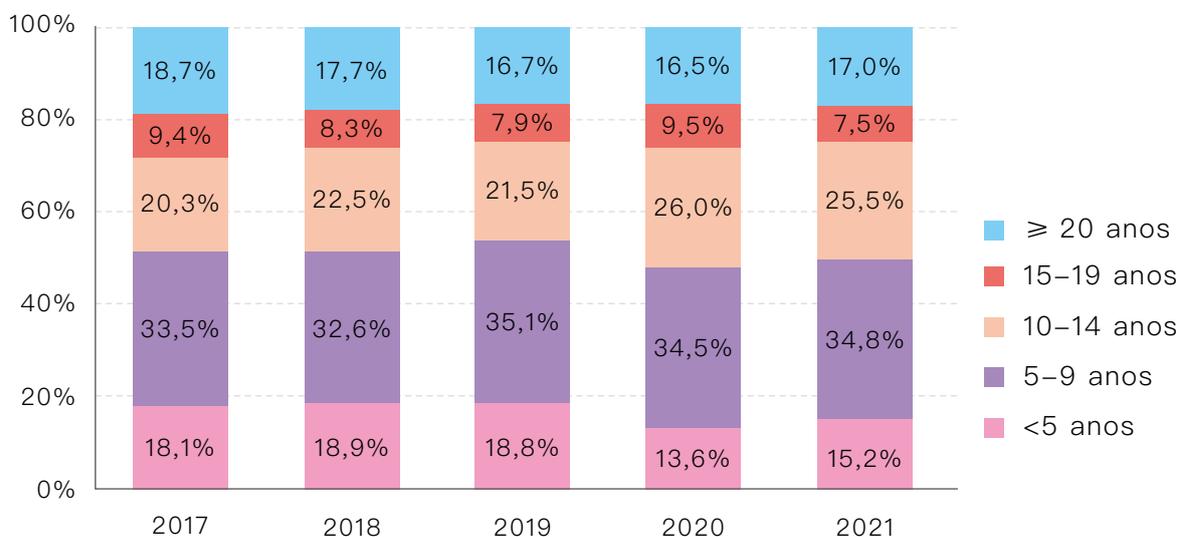
Em 2021, verificou-se um total de 3.277 casamentos e 1.315 divórcios em Macau. No espaço de cinco anos, o número de casamentos apresentou, primeiramente, uma subida e, posteriormente, uma queda, enquanto o número de divórcios sofreu uma ligeira queda.

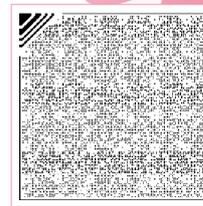
Número de casamentos e número divórcios (entre 2017 e 2021)



A situação de divórcio em Macau, em 2021, indica que a maior proporção (34,8%) de divórcios ocorreu entre casamentos com duração de 5 a 9 anos, o que representa um aumento ligeiro de 1,3 pontos percentuais em relação a 2017 (33,5%), seguido de casamentos com duração de 10 a 14 anos (25,5%), o que representa um aumento de 5,2 pontos percentuais em comparação com 2017 (20,3%).

Situação de casamento classificada por ano (entre 2017 e 2021)





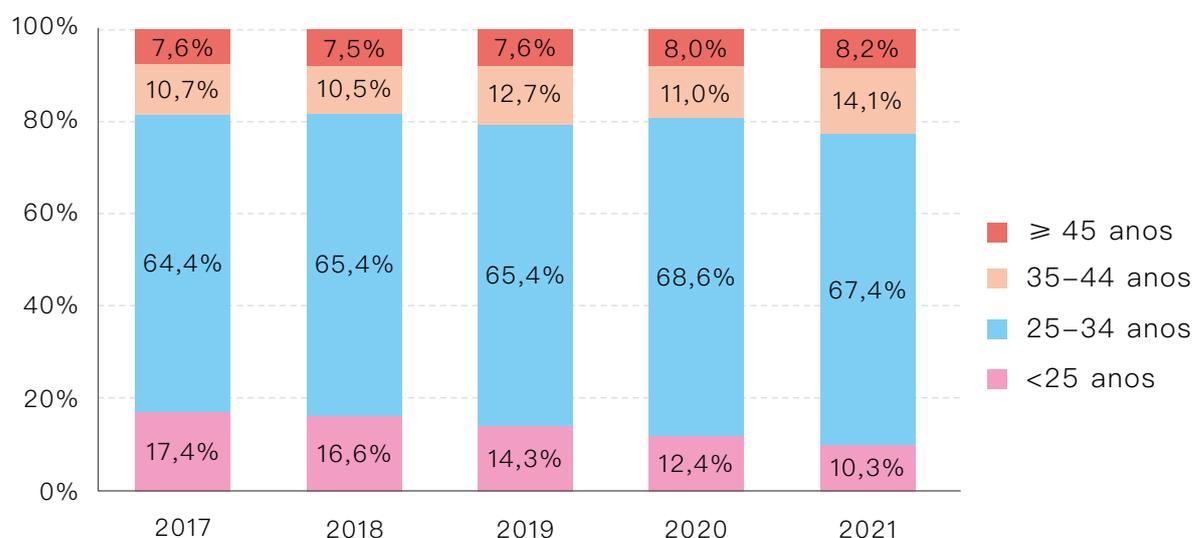
3.3.1.2 Idade nupcial das mulheres

· A tendência de casamento tardio nas mulheres de Macau está mais notória, enquanto a mediana de idade nupcial das mulheres tem aumentado de ano para ano

O número de mulheres casadas entre 25 e 34 anos é maior que o de outros grupos etários. No espaço de cinco anos, a proporção de mulheres casadas nessa faixa etária apresentou, em geral, uma tendência de crescimento. Em 2021, a proporção sofreu uma queda ligeira para 67,4%. A proporção de mulheres casadas com menos de 25 anos tem diminuído gradualmente desde 2017, chegando a cerca de 10% (10,3%) em 2021. Embora seja menor o número de mulheres casadas com idade igual ou superior a 45 anos, a proporção desta faixa etária tem aumentado constantemente.

No que diz respeito ao número de casamentos, o número de mulheres casadas em todas as faixas etárias diminuiu significativamente em 2020, tendo registado um aumento notável em relação ao número de mulheres casadas com idade igual ou superior a 25 anos em 2021.

Idade de casamento das mulheres (entre 2017 e 2021)



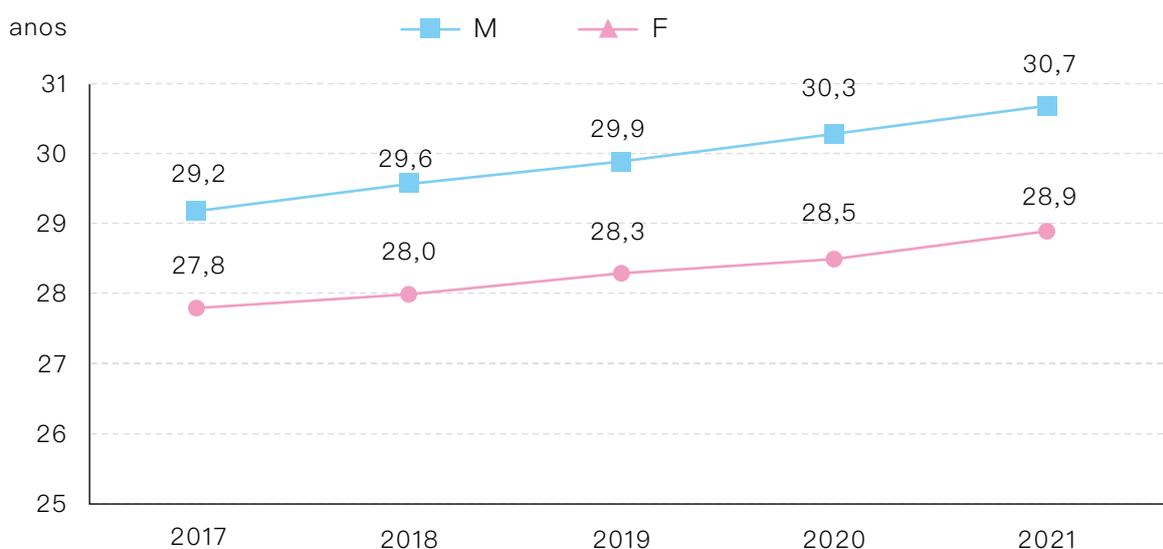
Distribuição da população feminina em relação à idade nupcial (entre 2017 e 2021)

	2017	2018	2019	2020	2021
menos de 25 anos	677	636	534	342	336
entre 25 e 34 anos	2.501	2.514	2.435	1.889	2.208
entre 35 e 34 anos	417	403	472	304	463
igual ou superior a 45 anos	288	289	283	219	270



Entre 2017 e 2021, a mediana da idade nupcial das mulheres tem vindo a subir de forma contínua, atingindo 28,9 anos em 2021. Ainda nesse período, a diferença entre a mediana da idade do primeiro casamento nos homens e nas mulheres continuou a aumentar, alargando de 1,4 anos em 2017 para 1,8 anos em 2021.

Mediana da idade nupcial (entre 2017 e 2021)



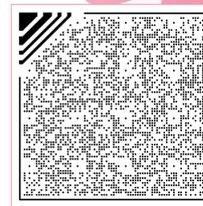
3.3.2 Situação de procriação e de vida familiar

3.3.2.1 Situação de procriação

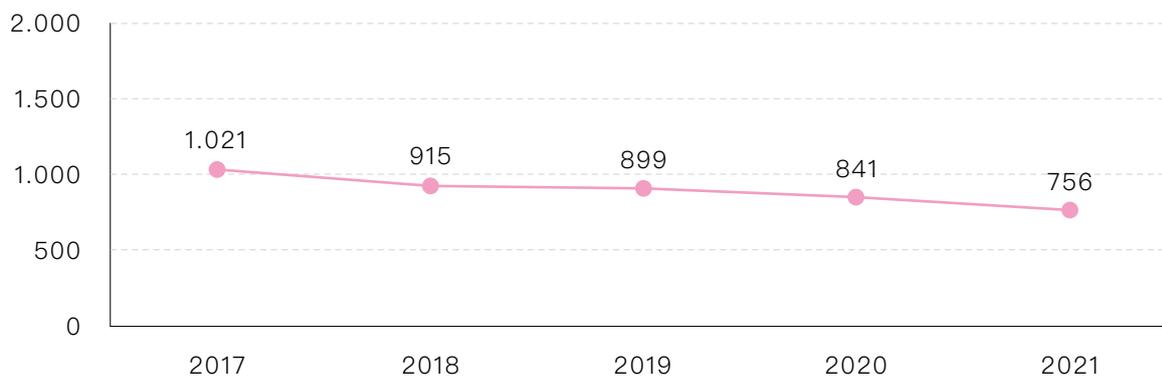
· **A taxa de fecundidade total e a taxa de fecundidade total da população local decrescem anualmente**

Nos últimos cinco anos, a taxa de fecundidade total¹¹ tem revelado uma tendência de queda anual. O número de nados-vivos por 1.000 mulheres em idade fértil caiu de 1.021 em 2017 para 756 em 2021, este último número inferior aos 2.100 nados-vivos por 1.000 mulheres do nível de substituição de gerações. Se calculado por mulher, a taxa de fecundidade total de Macau em 2021 é de 0,76 filhos, inferior aos 2,5 filhos do nível médio global. Além disso, com a taxa de fecundidade total da população local a apresentar também uma tendência decrescente, o número de nados-vivos por 1.000 mulheres em idade fértil caiu de 1.501 em 2017 para 1.066 em 2021.

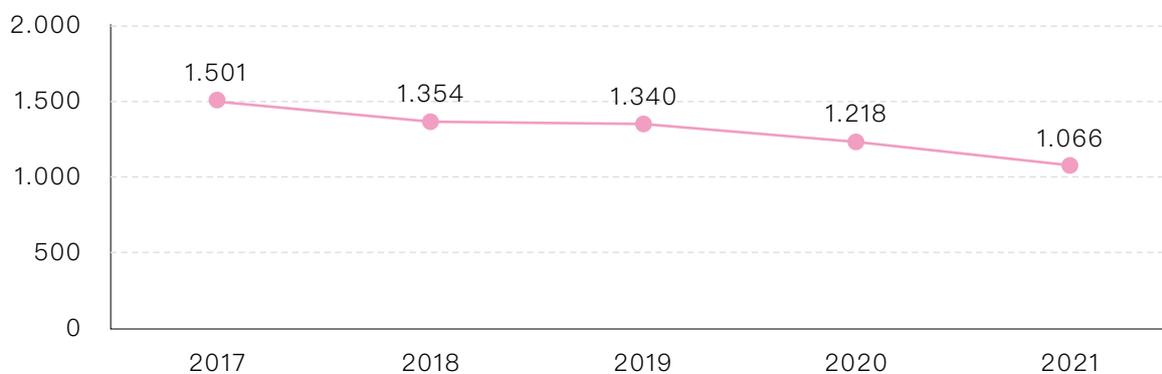
11 taxa de fecundidade total: refere-se ao número de nados-vivos por 1.000 mulheres em idade fértil (ou seja, entre 15 e 49 anos) de acordo com o nível actual de procriação por idade, sendo o indicador de nascimentos mais utilizado para comparações internacionais.



Taxa de fecundidade total: número de nados-vivos por 1.000 mulheres (entre 2017 e 2021)



Taxa de fecundidade total: número de nados-vivos por
1.000 mulheres locais (entre 2017 e 2021)





3.3.2.2 Situação materna dos recém-nascidos

· A tendência de procriação tardia nas mulheres de Macau está mais notória, enquanto a mediana de idade de mulheres com o primeiro parto tem vindo a aumentar anualmente, ultrapassando já 30 anos

Desde 2018, as mães do recém-nascido pertencem, na sua grande maioria, ao grupo etário entre os 30 e os 34 anos, seguido do grupo etário entre os 25 e os 29 anos. Desde 2017, o número de mães do recém-nascido com idade igual ou inferior a 29 anos tem vindo a diminuir anualmente.

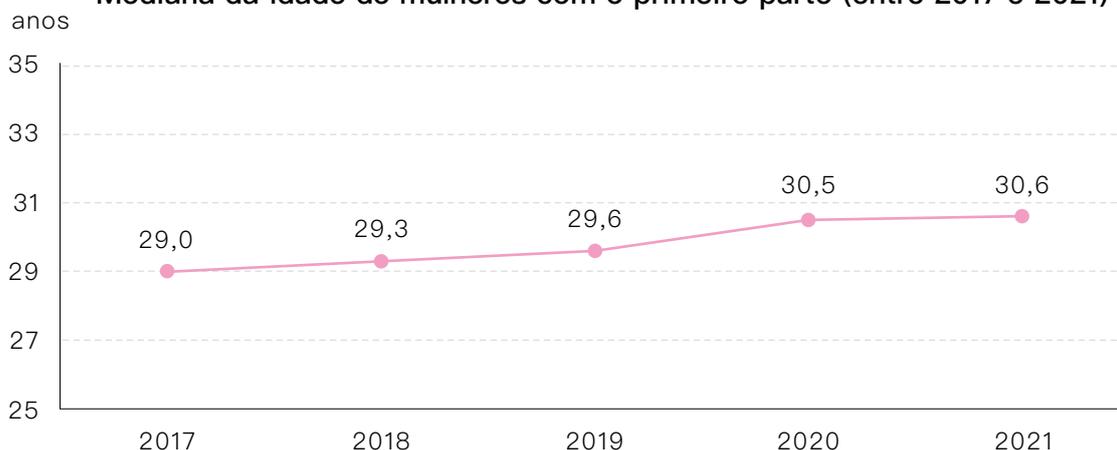
O número das mães de recém-nascidos com idades compreendidas entre os 25 e os 29 anos e entre os 30 e os 34 anos é semelhante de 2017 a 2019, mas depois de 2020, o número de mães com idades compreendidas entre os 30 e os 34 anos alargou gradualmente relativamente ao grupo de mães com idades compreendidas entre os 25 e 29 anos, com uma diferença de 771 recém-nascidos em 2021.

Número de bebés recém-nascidos classificados pela idade de mãe (entre 2017 e 2021)



Entre 2017 e 2021, a mediana da idade de mulheres com o primeiro parto tem vindo a subir anualmente, atingido 30,6 anos em 2021.

Mediana da idade de mulheres com o primeiro parto (entre 2017 e 2021)



Nota: o cálculo baseia-se em mulheres em idade fértil (entre 15 e 49 anos)



3.3.2.3 Pressão de procriação

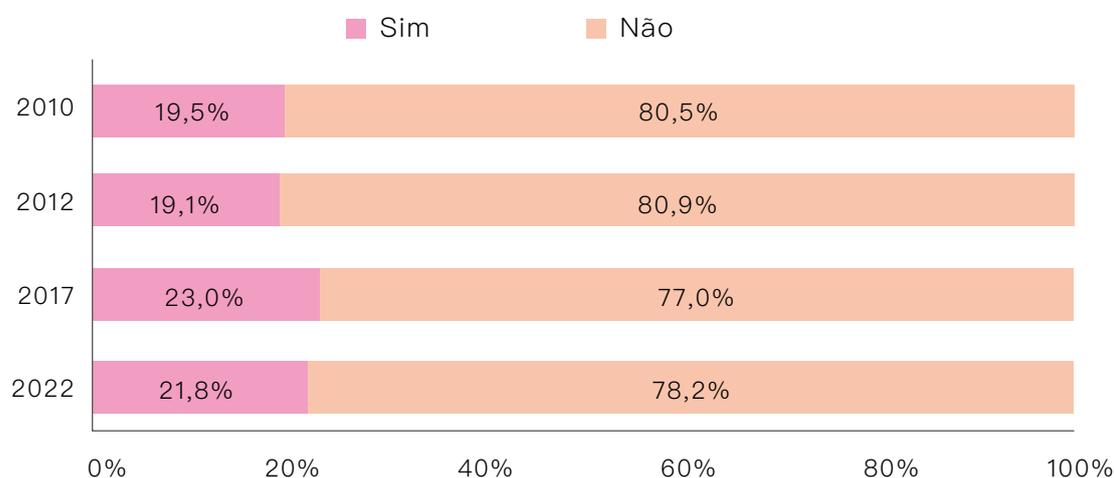
· **Mais de 20% de mulheres enfrentaram pressão relacionada com a questão de ter filhos, sendo a dificuldade financeira a principal causa**

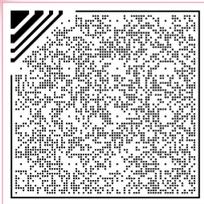
De acordo com os resultados dos inquéritos telefónicos, cerca de 78% (78.2%) das mulheres afirmaram não ter enfrentado pressão relacionado com a questão de ter filhos, ao passo que aproximadamente 22% (21,8%) das mulheres relataram ter enfrentado pressão em relação à mesma questão. Entre as mulheres que relataram ter enfrentado a pressão, a maioria afirmou que o “motivo financeiro” foi a principal fonte de pressão, seguidas de “motivo individual” (35,7%), “motivo humano” (23,2%) e “motivo profissional” (17,6%).

Cerca de 27% (27,3%) das mulheres portuguesas afirmaram ter enfrentado a pressão relacionada com a questão de ter filhos, sendo “motivo individual” (44,4%), “motivo humano” (33,3%) e “motivo financeiro” (33,3%) as principais fontes de pressão.

Situação de ter pressão relacionada com a questão de ter filhos

Resposta efectiva: 1.006 (2010), 1.003 (2012), 1.001 (2017), 1.003 (2022)





Mulheres que tiveram pressão com a questão de ter filhos: fontes principais de pressão

Resposta efectiva: 207 (2022)



Mulheres portuguesas	Número de resposta	Tiveram pressão	Nunca	Não respondeu
	33	27,3%	66,7%	6,1%

	Mulheres portuguesas: fontes de pressão de procriação (as primeiras três fontes) Número de resposta: 9
Motivo individual (pressão de responsabilidade)	44,4%
Motivo humano (pressão externa)	33,3%
Motivo financeiro	33,3%



3.3.2.4 Grau de satisfação com a vida familiar

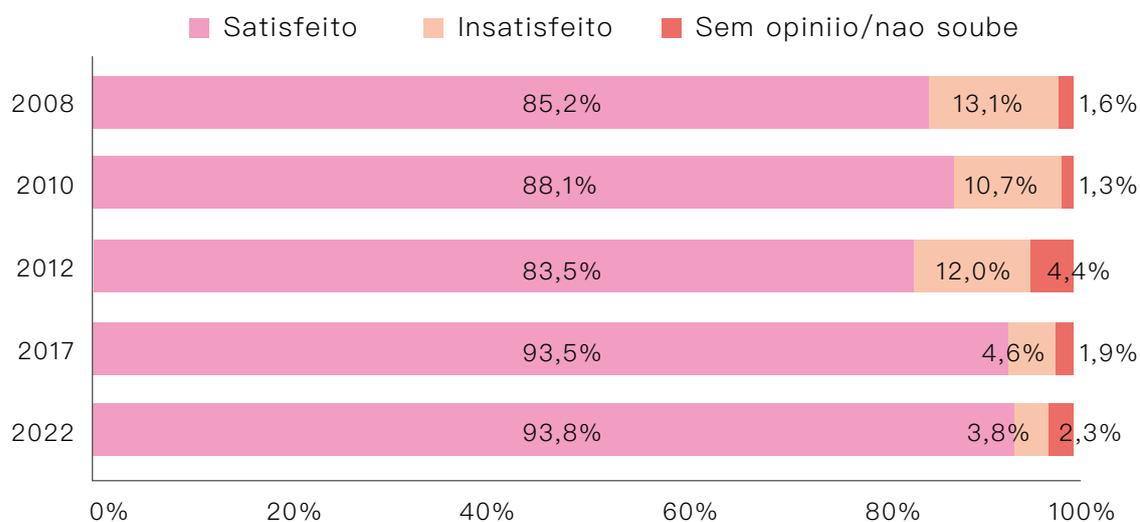
· Mais de 90% das mulheres estão satisfeitas com a sua vida familiar actual, um aumento tanto na taxa de satisfação quanto o grau de satisfação

Cerca de 94% (93,8%) das mulheres afirmaram estar satisfeitas com a sua vida familiar actual, resultado semelhante ao do inquérito realizado em 2017.

O grau de satisfação varia entre 0 e 10, em que 0 significa muito insatisfeito, 5 significa satisfeito, 10 significa muito satisfeito. A média de avaliação de satisfação das mulheres em relação à sua vida familiar actual é de 7,2, tendo o maior número de mulheres atribuído uma avaliação de 8,0. Para as mulheres portuguesas, a média de avaliação de satisfação em relação à sua vida familiar actual é de 6,7, tendo o maior número delas atribuído uma avaliação de 5,0.

Avaliação da satisfação com a vida familiar actual

Resposta efectiva: 1.107 (2008), 1.006 (2010), 1.003 (2012), 1.001 (2017), 1.003 (2022)



Avaliação da satisfação com a vida familiar actual (0–10)

Ano	Número de resposta	Valor mínimo	Valor máximo	Valor médio	Desvio-padrão	Mediana	Moda
2017	982	0	10	7,1	1,87	7	8
2022	980	0	10	7,2	1,86	7	8
Mulheres portuguesas (2022)	31	1	10	6,7	2,43	7	5



3.3.2.5 Situação de cuidados familiares

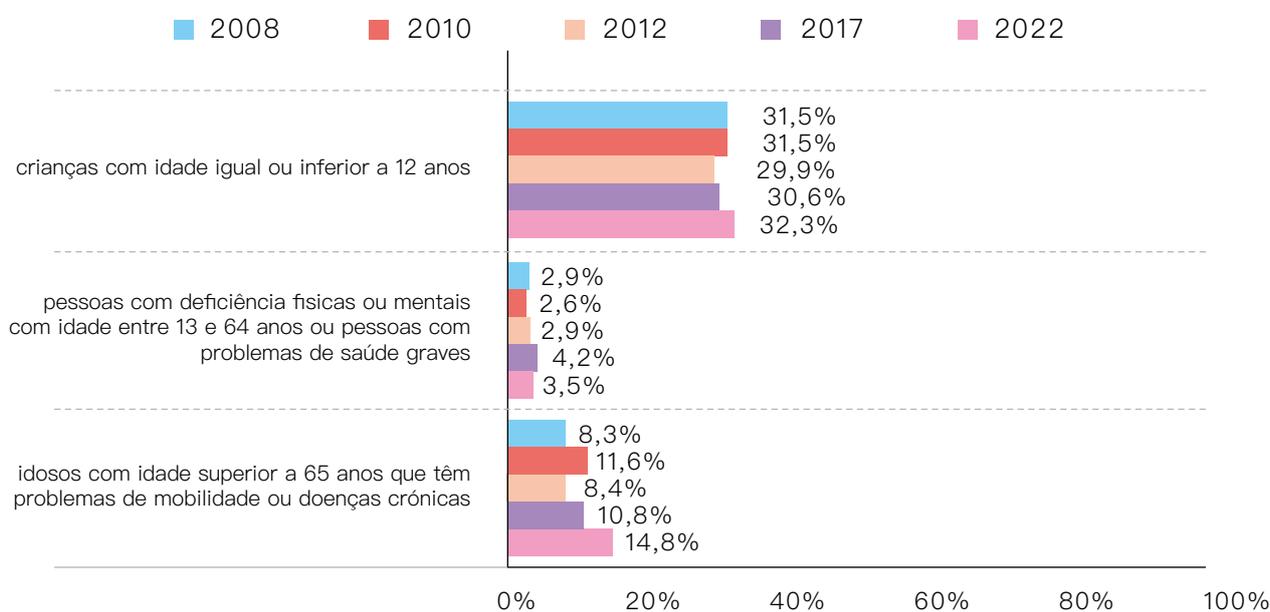
· Mais de 30% de mulheres afirmam ter crianças com idade igual ou inferior a 12 anos que necessitam de cuidados familiares, sendo elas próprias as principais responsáveis pela prestação de cuidados

Mais de 32% (32,3%) das mulheres afirmaram ter crianças com idade igual ou inferior a 12 anos que necessitam de cuidados familiares, enquanto menos de 5% das mulheres relataram ter pessoas com deficiência físicas ou mentais ou problemas de saúde graves (3,5%) com idade entre os 13 e os 64 anos que necessitam de cuidados familiares, resultados esses semelhantes aos de inquéritos anteriores.

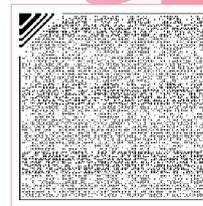
Além disso, cerca de 15% (14,8%) das mulheres afirmaram ter idosos com idade superior a 65 anos que têm problemas de mobilidade ou doenças crónicas, o que representa um aumento de 4 pontos percentuais em comparação com 2017.

Aproximadamente 30% (27,3%) de mulheres portuguesas afirmaram ter idosos com idade superior a 65 anos que têm problemas de mobilidade ou doenças crónicas, ao passo que 21,2% de mulheres portuguesas relataram ter crianças com idade igual ou inferior a 12 anos que necessitam de cuidados familiares.

Situação de ter membros familiares que necessitam de cuidados especiais
Resposta efectiva: 1.107 (2008), 1.006 (2010), 1.003 (2012), 1.001 (2017), 1.003 (2022)



Mulheres portuguesas: Situação de membros de família com necessidades de cuidados especiais Número de resposta: 33	
Idosos com idade igual ou superior a 65 anos	27,3%
Crianças com idade igual ou inferior a 12 anos	21,2%
Pessoas com deficiência físicas ou mentais (incluindo deficientes intelectuais ou físicos) ou problemas de saúde graves com idade entre 13 e 64 anos	3,0%



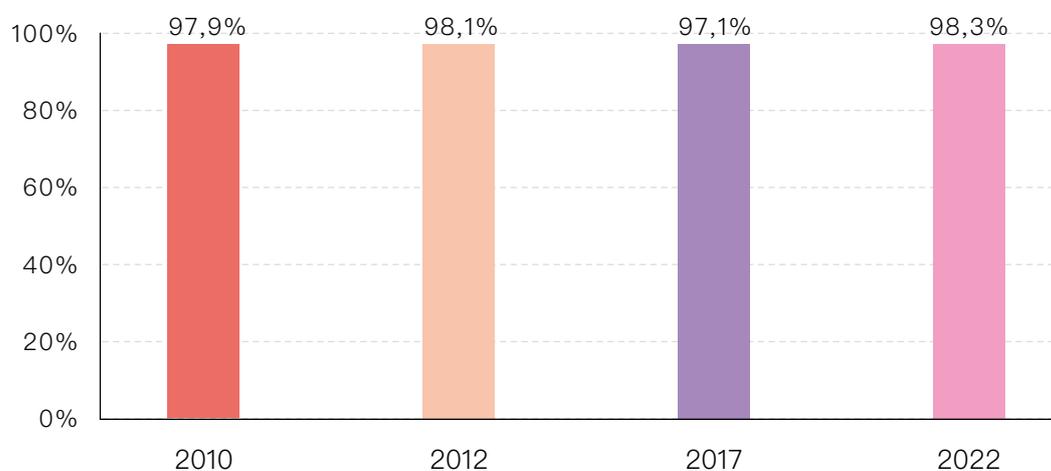
Entre as mulheres que relataram ter membros de família que necessitam de cuidados especiais, a maioria (73,6%) afirmou ser as principais responsáveis pela prestação de cuidados. Entre as mulheres como principais cuidadoras, mais de 98% (98,3%) afirmaram prestar cuidados de forma voluntária, o que é semelhante aos dos anos anteriores.

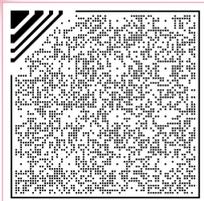
Além disso, mais de 20% das mulheres afirmaram que empregadas domésticas (23,5%) e cônjuges (22,0%) são os principais responsáveis pela prestação de cuidados, ao passo que cerca de 10% (9,8%) das mulheres relataram que os pais são os principais cuidadores, o que representa uma diminuição de 12,4 pontos percentuais.

Ademais, entre as mulheres portuguesas que relataram ter membros de família que necessitam de cuidados especiais, a maioria (38,1%) afirmou ser as principais responsáveis pela prestação de cuidados, seguidos de empregadas domésticas (28,6%) e cônjuges (14,3%).

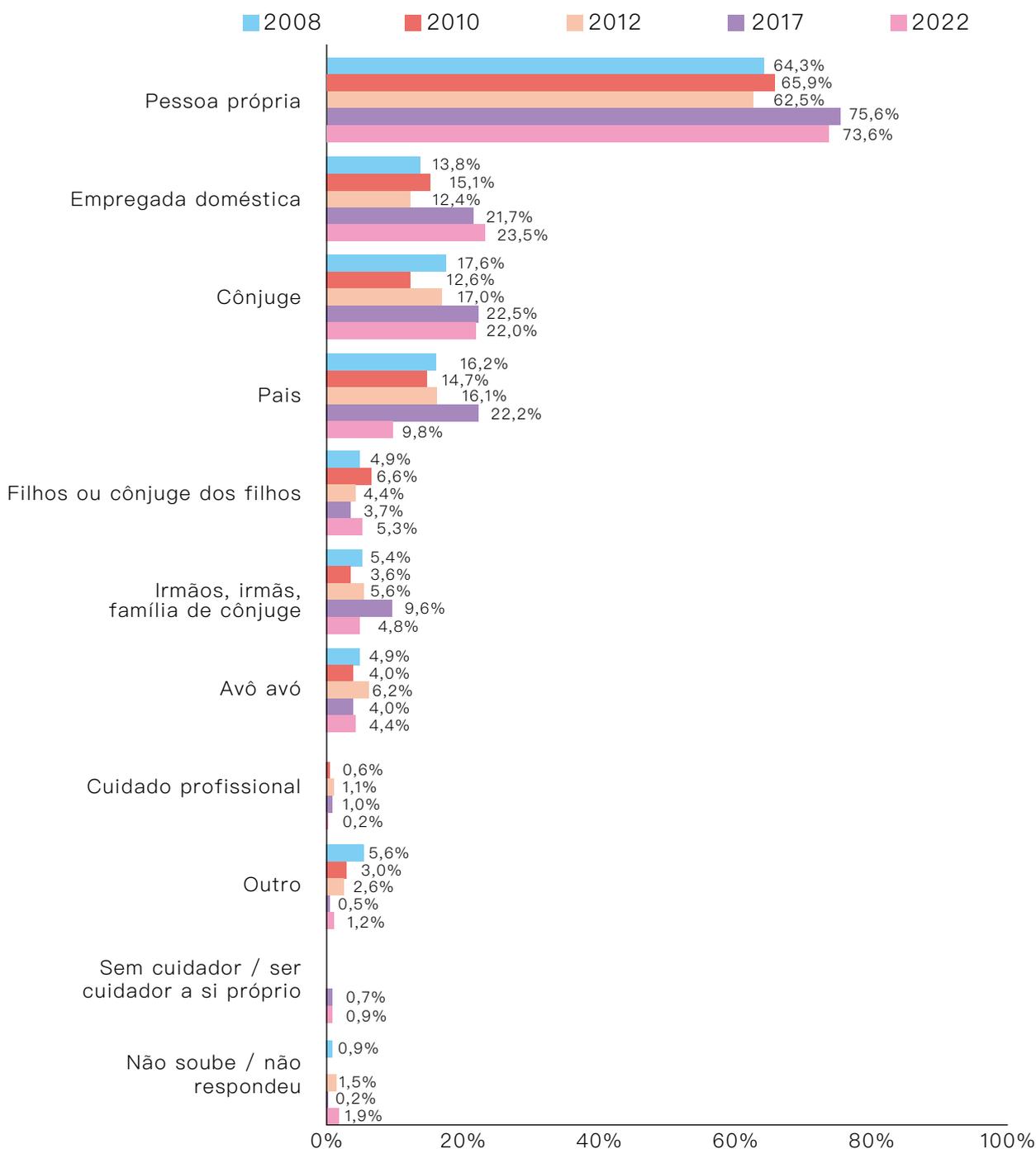
Vontade das mulheres responsáveis pela prestação de cuidados a familiares com necessidade de cuidados

Resposta efectiva: 252 (2010), 236 (2012), 304 (2017), 334 (2022)

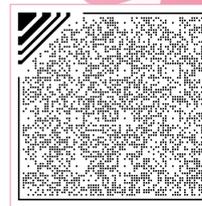




Membros familiares com necessidade de cuidados especiais: cuidadores principais
 Resposta efectiva: 309 (2008), 398 (2010), 379 (2012), 405 (2017), 459 (2022)

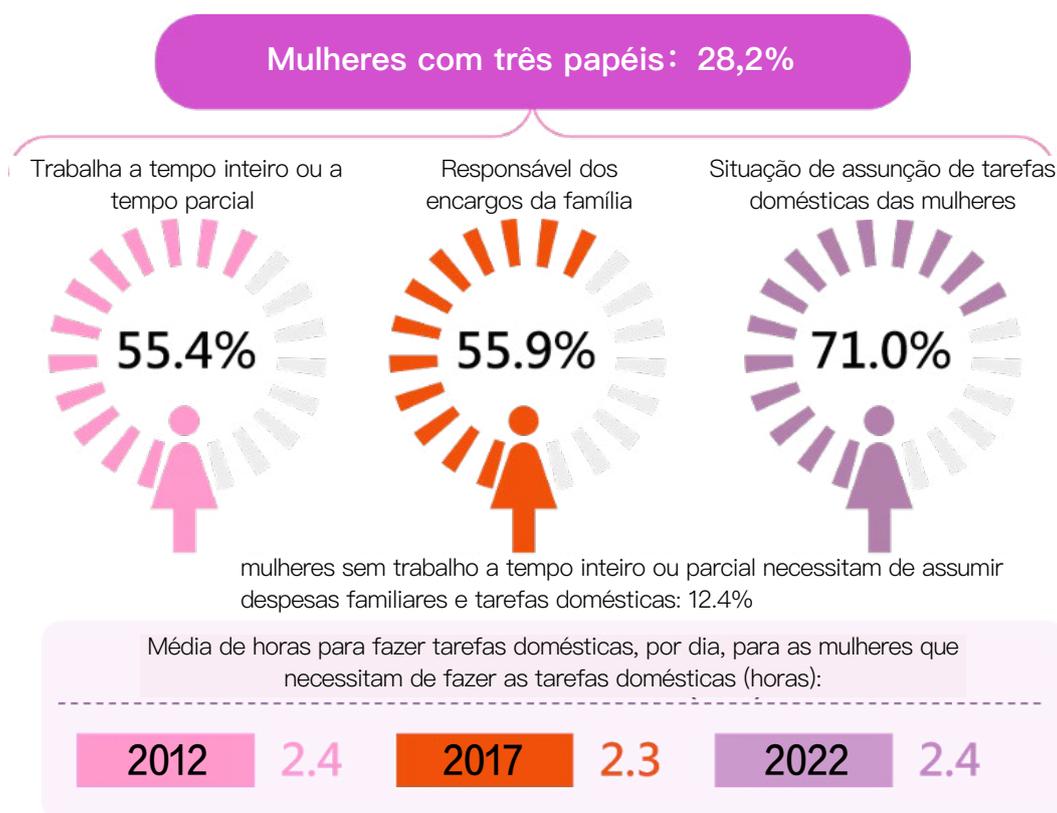


Mulheres portuguesas: principais cuidadoras para membros de família com necessidades de cuidados especiais (primeiros três principais cuidadores) Número de resposta: 21	
Pessoa própria	38,1%
Empregada doméstica	28,6%
Cônjuge	14,3%



· **As mulheres desempenham múltiplos papéis, sendo que mais de 28% das mulheres assumem simultaneamente trabalhos remunerados, despesas familiares e tarefas domésticas**

As mulheres em Macau desempenham simultaneamente múltiplos papéis, sendo que mais de 28% (28,2%) das mulheres assumem três papéis: aproximadamente 55% (55,4%) têm trabalho a tempo inteiro ou a tempo parcial; cerca de 56% (55,9%) são responsáveis pelas despesas familiares; 71,0% necessitam de assumir tarefas domésticas, dedicando em média 2,4 horas por dia a essas tarefas.





3.3.2.6 Necessidade de serviços familiares

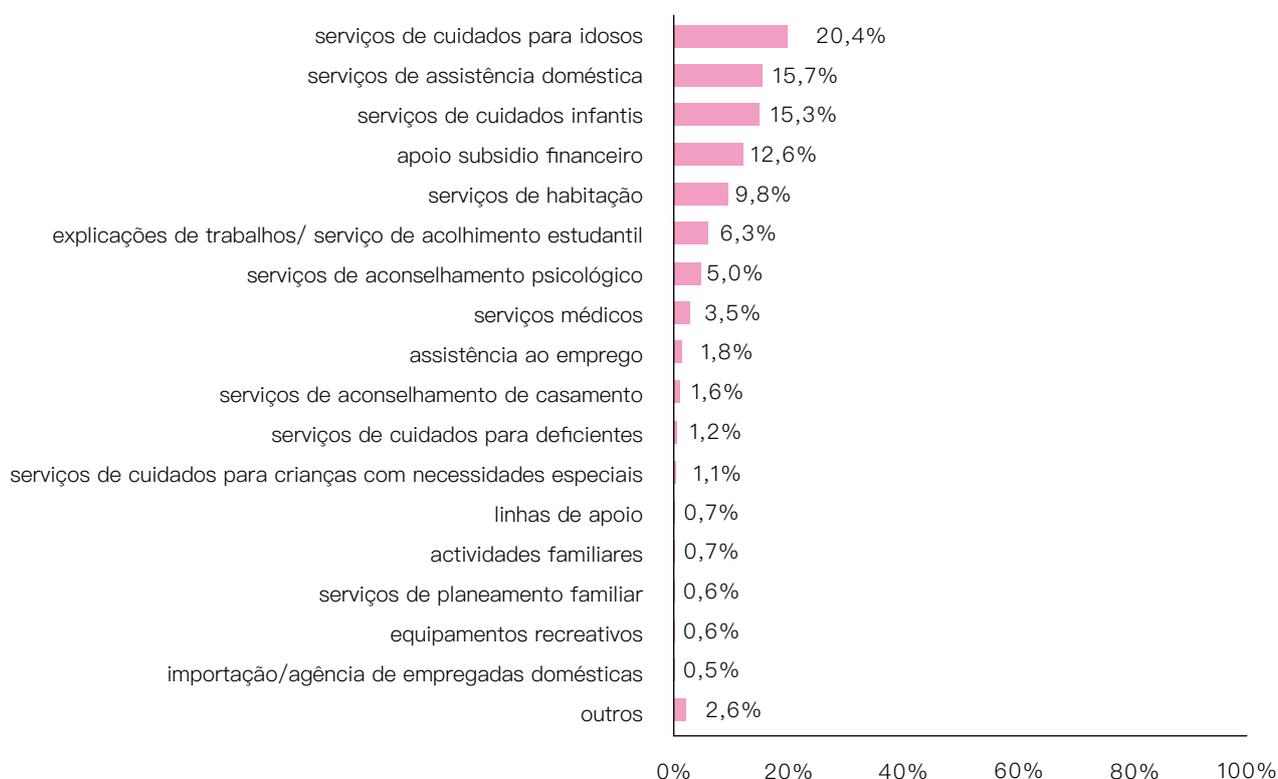
- Mais de 20% das mulheres acreditam que Macau deve prestar “serviços de cuidados para idosos” para as famílias

Na opinião da maioria das mulheres, Macau deveria prestar às famílias “serviços de cuidados para idosos”(20,4%),“serviços de assistência doméstica”(15,7%),“serviços de cuidados infantis”(15,3%) e“apoio/subsídio financeiro” (12,6%), seguidos de “serviços de habitação” (9,8%), “serviços de explicações/cuidados de estudantes” (6,3%) e “serviços de aconselhamento psicológico” (5,0%).

Em comparação com os resultados de inquérito realizado em 2017, entre os referidos primeiros quatro serviços que devem ser prestados, as taxas de “serviços de assistência doméstica” e “apoio/subsídio financeiro” aumentaram 13,4 pontos percentuais e 9,9 pontos percentuais, respectivamente.

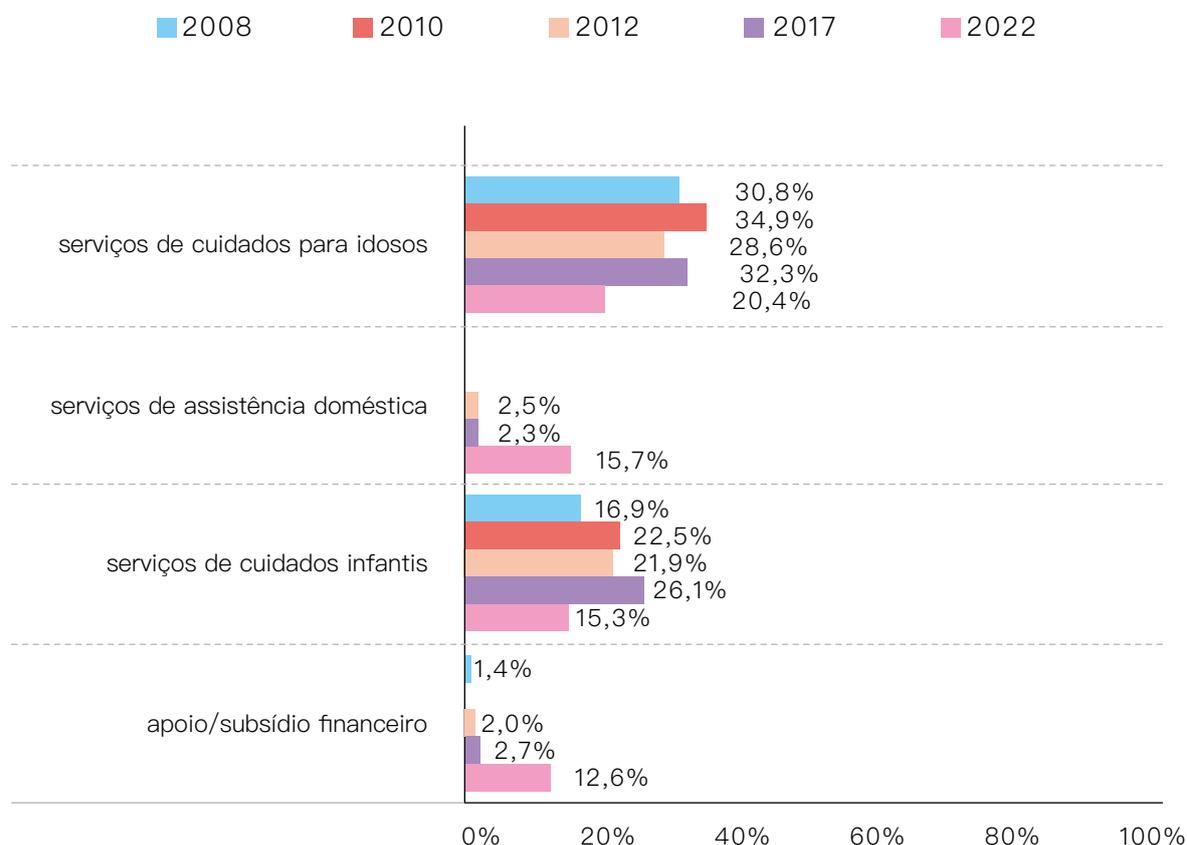
Serviços que devem ser fornecidos pelo para as famílias

Resposta efectiva: 659 (2022)





Serviços que devem ser fornecidos pelo para as famílias locais (os primeiros quatro serviços)
 Resposta efectiva: 888 (2008), 839 (2010), 720 (2012), 812 (2017), 659 (2022)



Quando questionadas sobre as necessidades das mulheres portuguesas em relação aos serviços familiares, a maioria afirmou que Macau deve prestar às famílias “serviços de cuidados para idosos” (36,4%), “serviços de assistência a pessoas com deficiência” (12,1%), seguidos de “serviços de aconselhamento psicológico” (9,1%) e “serviços de cuidados infantis” (9,1%).

Mulheres portuguesas: Serviços mais necessitados para as famílias locais (primeiros quatro serviços) Número de resposta: 33	
Serviços de cuidados para idosos	36,4%
Serviços de cuidados para pessoas com deficiências	12,1%
Serviços de aconselhamento psicológico	9,1%
Serviços de cuidados infantis	9,1%



3.3.3 Noção de casamento

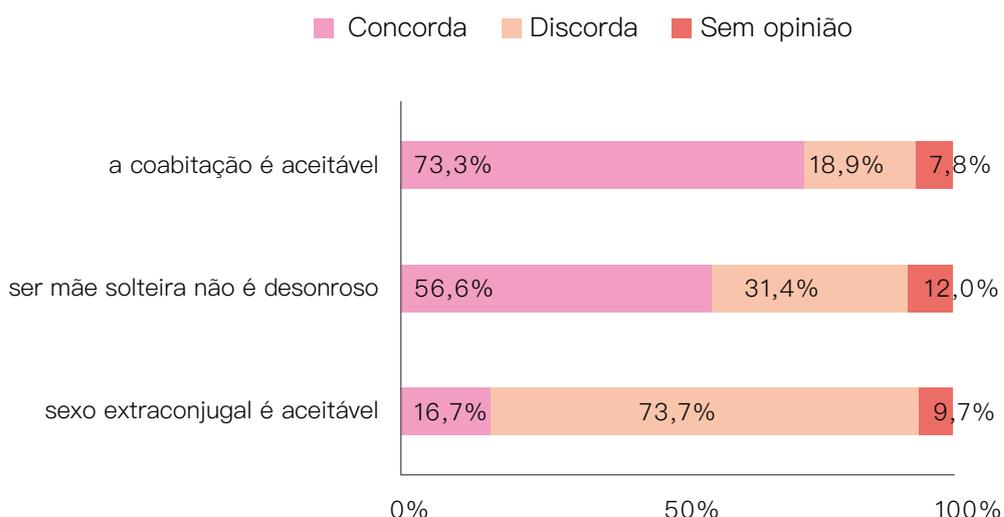
· Uma diminuição ligeira na taxa de aceitação em relação à coabitação e um aumento ligeiro na taxa de aceitação de mães solteiras e relações sexuais extraconjugais

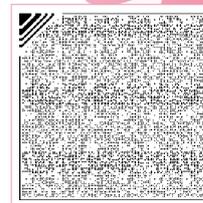
Quanto ao valor de casamento, um grande número de mulheres afirmou aceitar às opiniões de “a coabitação é aceitável” (73,3%) e “ser mãe solteira não é desonroso” (56,6%), ao passo que a taxa de não aceitação é relativamente baixa (18,9% e 31,4%). Em comparação com os resultados de 2017, a aceitação das mulheres em relação à opinião de “a coabitação é aceitável” aumentou ligeiramente 0,4 pontos percentuais, ao passo que a aceitação em relação à opinião de “ser mãe solteira não é desonroso” baixou 3,7 pontos percentuais.

Além disso, um grande número (73,7%) de mulheres afirmou não concordar com a opinião de “sexo extraconjugal é aceitável”, ao contrario de, aproximadamente, 17% (16,7%) que afirmaram aceitar tal opinião, o que representa uma diminuição de 2,4 pontos percentuais em relação à taxa de aceitação de 2017.

A taxa de aceitação das mulheres portuguesas em relação às opiniões de “a coabitação é aceitável” (87,9%) e “ser mãe solteira não é desonroso” (87,9%) foi relativamente elevada, ao passo que cerca de 15% (15,2%) afirmaram aceitar à opinião de “sexo extraconjugal é aceitável”.

Avaliação sobre valor de casamento
Resposta efectiva: 1.003 (2022)





	Ano	Concorda	Discorda	Sem opinião
A coabitação é aceitável	2012	71,8%	20,9%	7,3%
	2017	72,9%	18,2%	8,9%
	2022	73,3%	18,9%	7,8%
	Mulheres portuguesas (2022)	87,9%	9,1%	3,0%
Ser mãe solteira não é desonroso	2012	65,4%	25,8%	8,7%
	2017	60,3%	25,8%	14,0%
	2022	56,6%	31,4%	12,0%
	Mulheres portuguesas (2022)	87,9%	12,2%	0,0%
Sexo extraconjugal é aceitável	2012	13,1%	81,2%	5,7%
	2017	19,1%	72,1%	8,7%
	2022	16,7%	73,7%	9,7%
	Mulheres portuguesas (2022)	15,2%	72,7%	12,1%

3.3.4 Sumário preliminar

- **As mulheres de Macau apresentam, em geral, duas tendências: casamento e procriação tardios e queda da taxa de natalidade, de ano para ano**

No período compreendido entre 2017 e 2021, as mulheres em Macau apresentaram, em geral, duas tendências: casamento e procriação tardios, queda da taxa de natalidade, de ano para ano. Por motivos diversos, tais como o aumento geral do tempo de educação, o aumento do estatuto socioeconómico, o fortalecimento da consciência individual e as restrições das condições económicas, as mulheres em Macau têm apresentado, em geral, uma tendência decrescente na taxa de nupcialidade ao longo de cinco anos, embora tenha havido um aumento para 4,8 ‰ em 2021. Além disso, a tendência de casamento adiado para as mulheres é evidente, e a estrutura de distribuição da idade de casamento das mulheres apresenta, em geral, uma diminuição da proporção de mulheres casadas com menos de 25 anos e um aumento da proporção de mulheres casadas entre 25 e 44 anos. A idade mediana de casamento das mulheres continuou a aumentar de 2017 a 2021, passando para 28,9 anos em 2021.

Em relação à taxa de natalidade, tanto a taxa de fecundidade total em Macau quanto a taxa de fecundidade total da população local têm diminuído de ano para ano. Em 2021, o número de nados-vivos por cada mil mulheres em idade fértil ou por cada mil mulheres locais em idade fértil foi de 756 e 1.066, respectivamente, sendo inferior aos 2.100 nados-vivos por cada mil mulheres do nível de substituição de gerações. Ao mesmo tempo, a idade mediana do primeiro parto das mulheres tem



Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

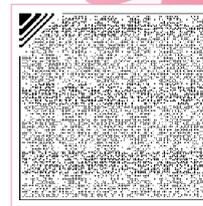
vindo a aumentar de ano para ano, subindo para 30,6 anos em 2021, o que representa um aumento de 1,6 anos em relação a 2017. A tendência de ter menos filhos e tê-los mais tarde indica uma situação preocupante em relação à procriação. A longo prazo, isso resultará em problemas populacionais e sociais, tais como o envelhecimento da população, redução de mão-de-obra e aumento da pressão nos sistemas de saúde e assistência social.

De acordo com os resultados dos inquéritos telefónicos, aproximadamente 22% (21,8%) das mulheres relataram ter enfrentado pressão em relação à questão de ter filhos. Entre as mulheres que relataram ter enfrentado pressão, um grande número afirmou que o “motivo financeiro” (51,3%) é a principal fonte de pressão. O aumento dos custos de alimentação e a maior responsabilidades de educação constituíram razões importantes para a diminuição da taxa de natalidade. Para tal, é aconselhável implementar uma política diversificada para o incentivo da natalidade, incluindo, por um lado, o aumento da licença de maternidade remunerada e do subsídio de nascimento, e a consideração de um aumento do número de vagas em creches e, por outro lado, a criação de elementos favoráveis à maternidade nas políticas de habitação, educação e empregadas domésticas, de modo a proporcionar um certo grau de incentivos políticos para as famílias jovens com crianças e criar assim um ambiente propício para o nascimento e o crescimento das crianças.

· As mulheres enfrentam um aumento na carga de trabalho relacionado com cuidados familiares e esperam receber correspondentes serviços de apoio

De acordo com os resultados do censo populacional de 2021, continua em destaque a situação de envelhecimento da população de Macau, com uma taxa local de dependência de idosos de 21,2%, o que significa que cerca de 5 adultos necessitam de cuidar de 1 idoso. Além disso, durante o surto da pandemia, devido à implementação de medidas de controlo da pandemia, tais como distanciamento social e restrições alfandegárias, uma grande quantidade de actividades de produção social passou a ser assumida pelas famílias. Por exemplo, muitos serviços domésticos, que antes podiam ser adquiridos, foram reduzidos; as escolas mudaram para aulas online, os serviços comunitários de cuidados para idosos e serviços de cuidados infantis foram suspensos. Isso fez com que as mulheres necessitassem de despender mais tempo e prestar mais atenção para cuidar da família durante a pandemia. A maioria das mulheres acredita que Macau deve fornecer “serviços de cuidados para idosos” (20,4%), “serviços de assistência doméstica” (15,7%) e “serviços de cuidados infantis” (15,3%). Portanto, há uma procura crescente de “cuidados familiares” para as mulheres. Na perspectiva da igualdade de género, são necessários esforços de várias partes da sociedade para a concretização de “divisão igualitária de trabalhos de cuidados familiares e de tarefas domésticas”.

Quanto aos cuidados familiares: segundo os resultados deste inquérito, mais de 32% (32,3%) das mulheres afirmaram ter crianças com idade igual ou inferior a 12 anos que necessitam de cuidados familiares, enquanto cerca de 15% (14,8%) das mulheres relataram ter idosos com idade superior a 65 anos com problemas de mobilidade ou doenças crónicas, o que representa um aumento de 4 pontos percentuais em comparação com 2017.



No que diz respeito a quem deve ser a principal pessoa responsável pelos cuidados familiares, segundo os resultados de inquérito, a maioria (73,6%) afirmou serem as principais responsáveis pela prestação de cuidados. Entre as principais cuidadoras, mais de 98% (98,3%) afirmaram prestar cuidados de forma voluntária, valor semelhante aos anos anteriores. Durante a discussão, algumas entrevistadas do grupo de discussão expressaram que, em relação ao desenvolvimento da carreira profissional, preferem a estabilidade, isto é, focar mais em suas famílias e cuidar dos membros da família, em vez de uma carreira mais desafiante e criativa. Isso demonstra que as mulheres são mais propensas a assumir o papel de cuidadoras principais, o que se deve não apenas às expectativas sociais e familiares em relação às mulheres, mas também à autopercepção das próprias mulheres. No entanto, também é importante reconhecer que essa divisão de papéis na prestação de cuidados pode, por um lado, limitar as oportunidades de escolha individual. Por exemplo, algumas entrevistadas mencionaram que, mesmo que houvesse cargos melhor remunerados e igualmente acessíveis a todos os funcionários, as mulheres podem ser impedidas de competir ou se destacar devido a factores familiares. Por outro lado, a independência económica das mulheres pode ser facilmente sacrificada devido às necessidades de cuidados familiares. Por exemplo, algumas entrevistadas do grupo de discussão compartilharam experiências de serem demitidas pelos empregadores devido ao excesso de tempo dedicado aos cuidados familiares ou de optarem por trabalhos a tempo parcial em vez de empregos a tempo inteiro. Essas realidades se tornam obstáculos para o desenvolvimento da igualdade de género em Macau.

Durante a discussão, algumas mulheres do grupo de discussão que foram entrevistadas não concordaram que as mulheres devessem assumir mais responsabilidades familiares do que os homens da família e também se opuseram às concepções tradicionais e aos modos de educação, isto é, as mulheres devem ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas. Acreditam que as mulheres não devem ser automaticamente designadas como as principais responsáveis pelas tarefas domésticas desde a infância e que os homens também devem aprender a fazer os trabalhos domésticos. Na família, as responsabilidades familiares das filhas, mães e esposas devem ser equivalentes às dos filhos, pais e maridos, o que implica uma maior educação familiar que promova a igualdade de género.



3.4 Saúde e condições físicas e mentais

Esta secção, de acordo com os dados respeitantes à saúde e às condições físicas e mentais decorrentes da DSEC, dos inquéritos telefónicos e questionários online para mulheres portuguesas, tenta-se conhecer detalhadamente a situação básica de saúde e das condições físicas e mentais das mulheres de Macau com base em várias dimensões, tais como a esperança de vida, a situação actual de cancro e infraestrutura, a mudança demográfica, a avaliação de saúde física e mental, felicidade de vida e perturbações emocionais, entre outras.

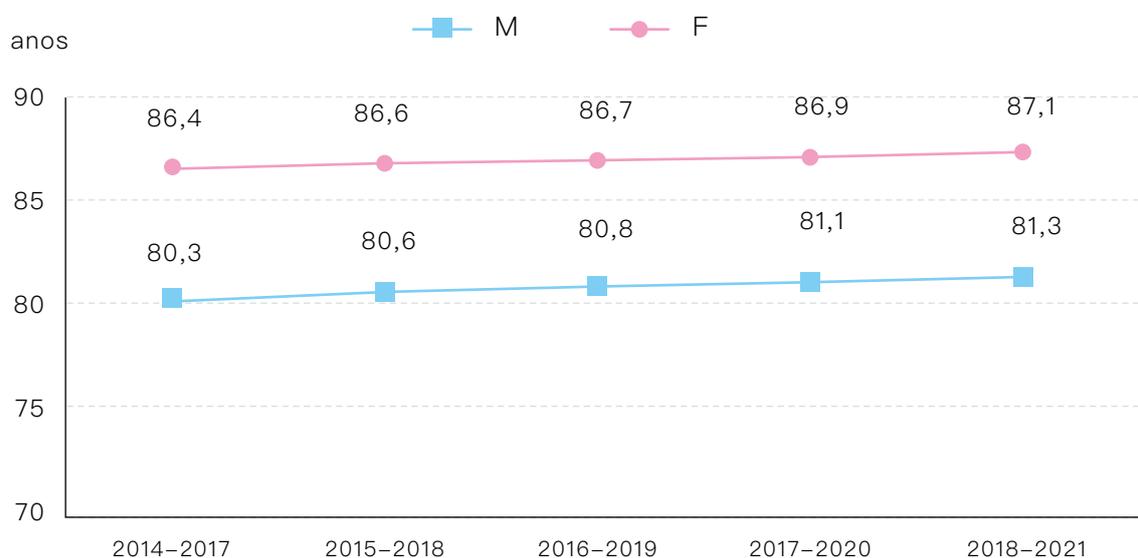
3.4.1 A esperança de vida, a situação actual de cancro e infra-estrutura

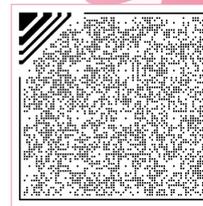
3.4.1.1 A esperança média de vida

- A esperança média de vida das mulheres de Macau tem aumentado anualmente

A esperança média de vida da população de Macau em nascimento tem aumentado anualmente, sendo que a esperança média de vida das mulheres passou para 87,1 anos, ao passo que a dos homens subiu para 81,3 anos. É de referir que, a esperança média de vida das mulheres em Macau é mais elevada do que a dos homens, e a diferença entre os dois géneros diminuiu gradualmente para menos de 6 anos.

Esperança média de vida da população de Macau em nascimento



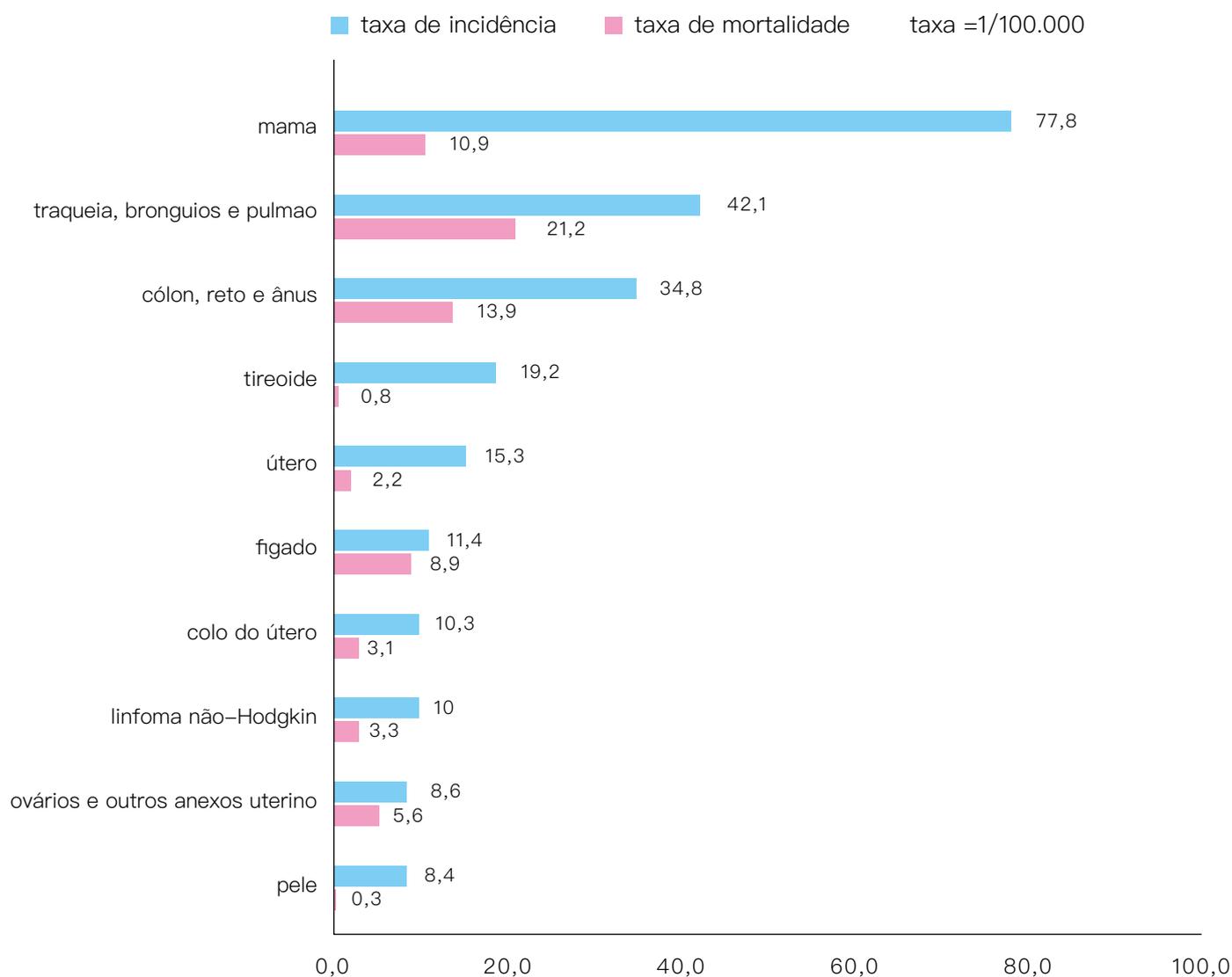


3.4.1.2 Cancro entre as mulheres

· Alta incidência de cancro de mama entre as mulheres de Macau

De acordo com o “Relatório Anual do Registo de Cancro de Macau”, embora a taxa de incidência de cancro da mama seja elevada entre as mulheres, a respectiva taxa de mortalidade é relativamente baixa, sendo mais elevadas as taxas de mortalidade causadas pelos cancros de traqueia, brônquios e pulmão.

Taxa de incidência e taxa de mortalidade dos principais cancros para as mulheres (2020)



Nota: fonte – Serviços de Saúde – Relatório Anual do Registo de Cancro de Macau de 2020, o qual apresentou apenas os dez principais cancros mortais e as respectivas causas.



3.4.1.3 Utilização de serviços médicos por mulheres

. Diminuição do número de utentes femininos de serviços hospitalares (internamento, urgência, cirurgia) em Macau entre 2020 e 2021

Segundo a classificação por serviços de saúde, o número de utentes femininos de serviços hospitalares de internamento, urgência e cirurgia diminuiu entre 2020 e 2021, em contrapartida, o número de utentes de consultas externas hospitalares atingiu o valor recorde de cinco anos, totalizando 1.130.033 em 2021. Face ao surto da pandemia de COVID-19, a procura das mulheres de Macau por serviços de saúde pode sofrer variações em função da situação pandémica e das respectivas medidas restritivas.

Pessoas	2017	2018	2019	2020	2021
Internamentos	34.329	33.809	35.128	31.009	32.775
Urgência	249.162	245.554	255.292	180.455	205.030
Cirurgia	13.499	10.726	11.228	10.557	11.075
Consulta externa	998.156	1.046.960	1.122.669	984.341	1.130.033

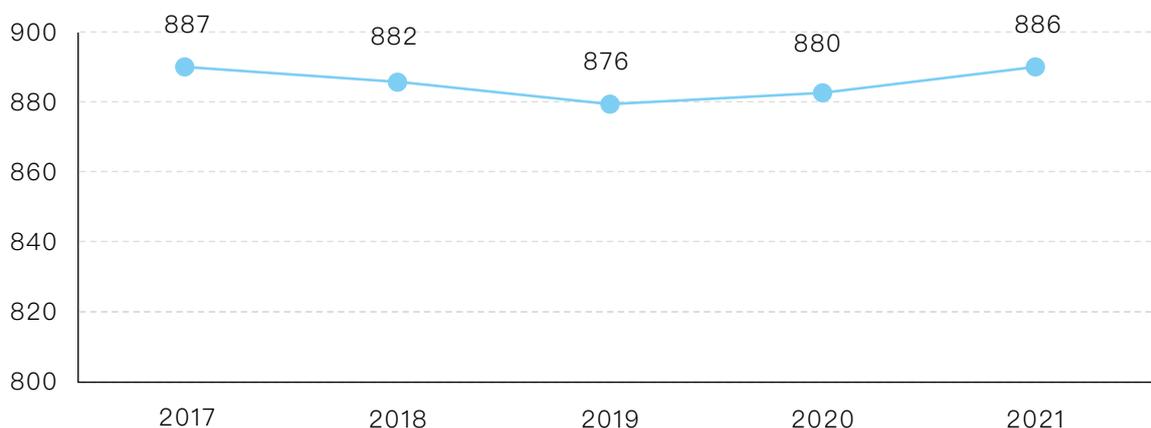
3.4.2 Evolução demográfica de Macau

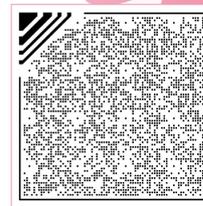
3.4.2.1 Proporção entre homens e mulheres em Macau

. A proporção entre homens e mulheres em Macau era de 886:1.000 em 2021, semelhante à de há cinco anos (2017)

A proporção entre homens e mulheres passou de 887:1.000 em 2017 para 876:1.000 em 2019, tendo-se verificado um aumento consecutivo nos dois anos seguintes. Em 2021, a proporção entre homens e mulheres era de 886:1.000, semelhante à de 2017.

Número de homens em relação a cada 1000 mulheres (entre 2017 e 2021)



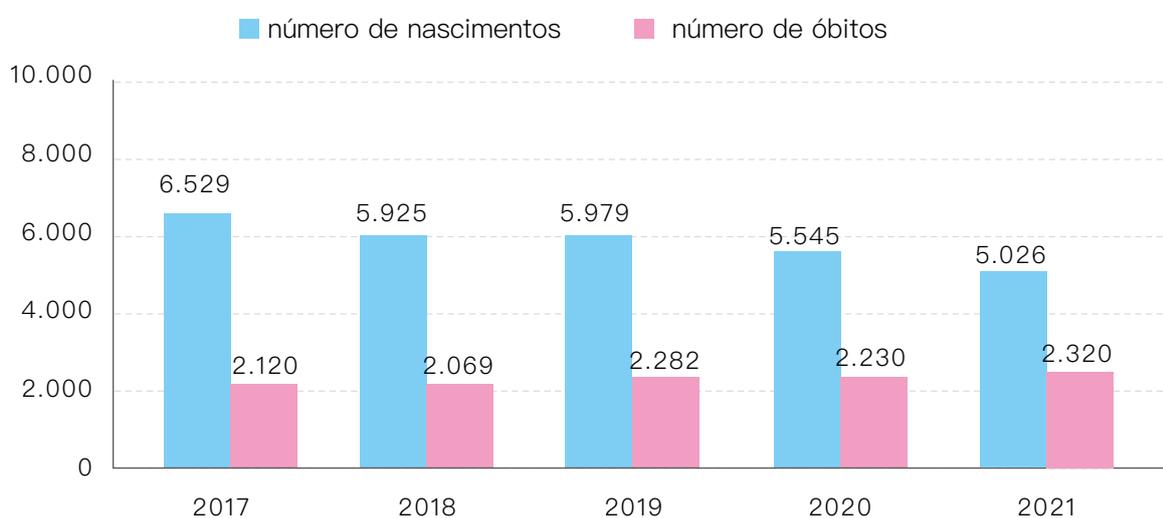


3.4.2.2 O número de nascimentos e óbitos da população local de Macau

· Nos últimos cinco anos, o número de nascimentos em Macau tem sido superior ao número de óbitos, mas a diferença entre os dois tem vindo a diminuir anualmente

Após o crescimento registado entre 2017 e 2020, a população total de Macau tem vindo a crescer a um ritmo lento nos últimos cinco anos. O número de nascimentos em Macau nos últimos cinco anos tem sido superior ao número de óbitos, mas a diferença entre os dois passou de 4.409 pessoas em 2017 para 2.706 pessoas em 2021.

Número de nascimentos e número de óbitos (entre 2017 e 2021)



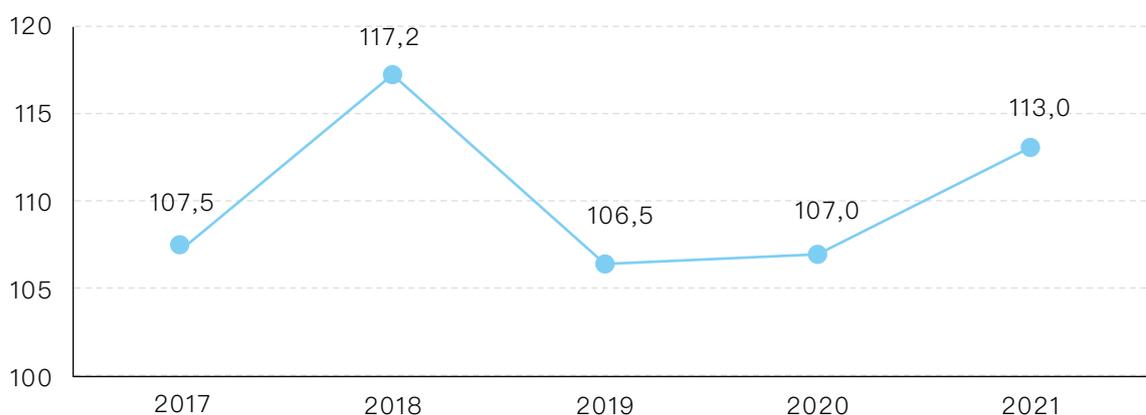
	Número de nascimentos	Número de óbitos	Aumento líquido	Imigrantes do Interior da China	População residente
2017	6.529	2.120	4.409	4.206	653.100
2018	5.925	2.069	3.856	3.532	667.400
2019	5.979	2.282	3.697	3.757	679.600
2020	5.545	2.230	3.315	2.973	683.100
2021	5.026	2.320	2.706	2.627	683.200

Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022



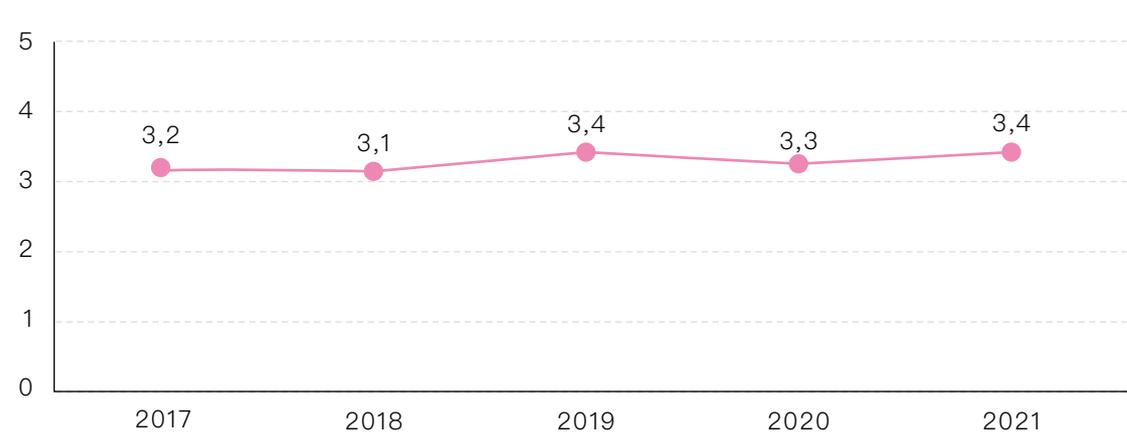
Em 2021, a proporção de género dos bebés recém-nascidos era de 113,0, ou seja, havia 113,0 bebés do género masculino em relação a cada 100 bebés do género feminino, o que é relativamente alta em comparação com o nível médio internacional (104 para 107). Do ponto de vista de tendência, a proporção de género dos bebés recém-nascidos tem vindo a diminuir nos últimos três anos em comparação com o ponto mais alto em 2018 (117,2).

Número de bebés do sexo masculino em relação a cada 100 bebés do sexo feminino (entre 2017 e 2021)



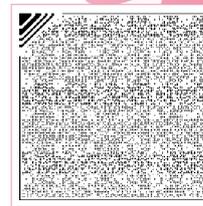
Entre 2017 e 2021, a taxa de mortalidade em Macau permaneceu estável entre 3,1‰ e 3,4‰, com um número anual de óbitos variando de 2.069 a 2.320 pessoas, tendo a população feminina apresentado o número de óbitos inferior ao da população masculina.

Taxa de mortalidade (entre 2017 e 2021)



Nota: A taxa de mortalidade refere-se à permilagem entre o número de óbitos e a média da população durante o período de referência.

Número de óbito (entre 2017 e 2021)					
	2017	2018	2019	2020	2021
Total	2.120	2.069	2.282	2.230	2.320
Masculino	1.252	1.172	1.320	1.267	1.307
Feminino	868	897	962	963	1.013

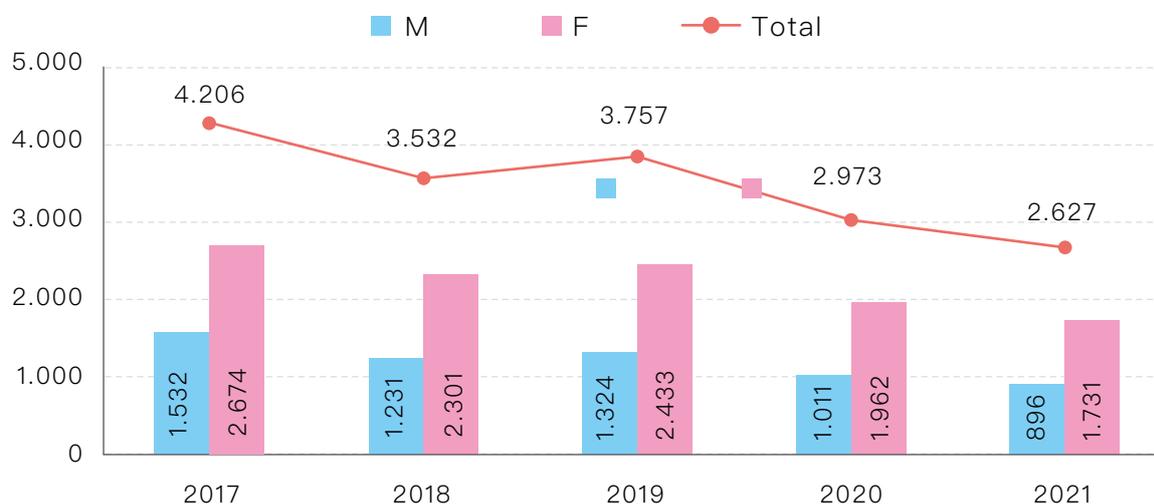


3.4.2.3 Imigrantes do Interior da China classificados de acordo com o género

· Mais imigrantes do género feminino provenientes do Interior da China em comparação com os do género masculino nos últimos cinco anos

Em 2021, registaram-se 2.627 imigrantes oriundos do Interior da China, o que representa uma diminuição de 346 pessoas em relação ao ano anterior. Nos últimos cinco anos, o número de imigrantes tem apresentado uma tendência decrescente. Em geral, registaram-se mais imigrantes do género feminino provenientes do Interior da China do que os do género masculino.

Imigrantes do Interior da China classificados de acordo com o género (entre 2017 e 2021)



3.4.3 Avaliação da saúde física e mental

· A taxa de mulheres de Macau com resultado “boa” em relação à avaliação da sua saúde física aumentou, enquanto a taxa de mulheres com resultado “boa” em relação à avaliação da sua saúde mental foi semelhante

Aproximadamente 42% (42,1%) das mulheres avaliaram a sua saúde física actual como “boa”; enquanto cerca de 50% (50,3%) das mulheres avaliaram a sua saúde física como “normal” e menos de 10% (6,9%) das mulheres avaliaram a sua saúde física como “má”.

Mais de 50% (51,8%) das mulheres avaliaram a sua saúde mental actual como “boa”; enquanto cerca de 41% (41,1%) das mulheres avaliaram a sua saúde mental como “normal” e menos de 10% (6,2%) das mulheres avaliaram a sua saúde mental como “má”.

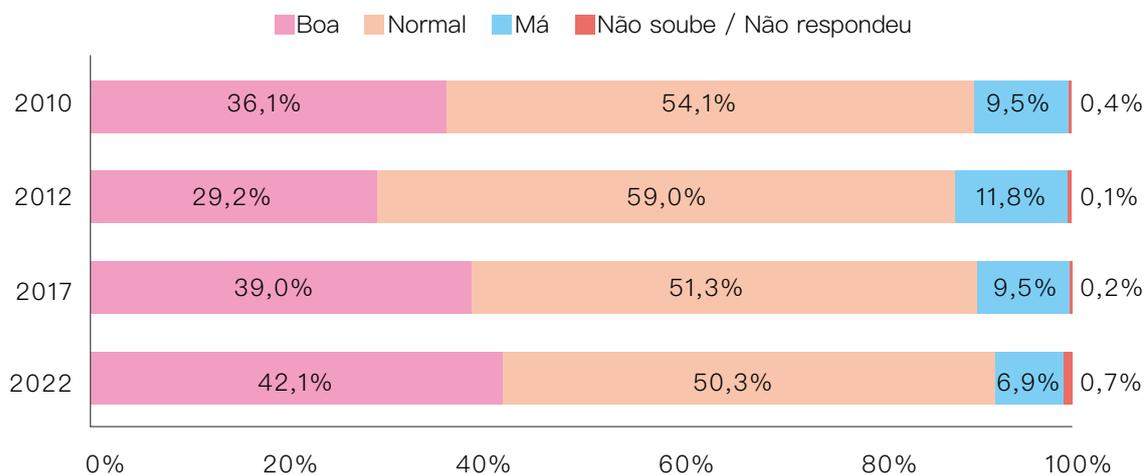
Em comparação com os resultados de 2017, a taxa de mulheres que avaliou a sua saúde física como “boa” aumentou, enquanto a taxa de mulheres que avaliou a sua saúde mental como “boa” foi semelhante.

As mulheres que consideraram a sua actual saúde física e mental como “má” tendem a ser mais velhas, ter níveis mais baixos de educação e ter um rendimento mensal relativamente baixo.



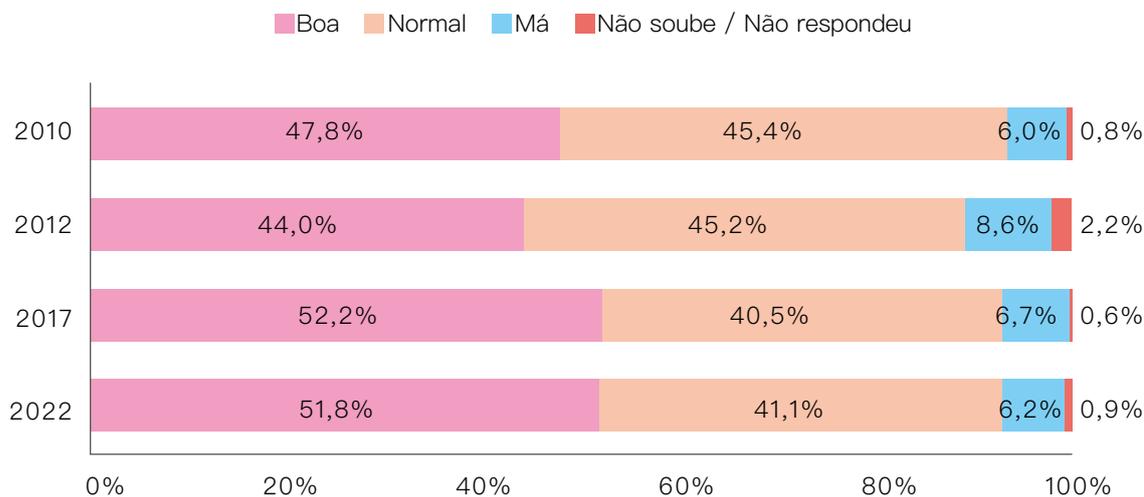
Avaliação sobre a sua saúde física actual

Resposta efectiva: 1.006 (2010), 1.003 (2012), 1.001 (2017), 1.003 (2022)



Avaliação sobre a sua saúde mental actual

Resposta efectiva: 1.006 (2010), 1.003 (2012), 1.001 (2017), 1.003 (2022)



Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022



Avaliação da saúde física actual:		Boa	Normal	Má		
Características básicas	Idade	15 – 17 anos	4,5%	0,8%	3,0%	
		18 – 24 anos	9,8%	4,5%	4,5%	
		25 – 34 anos	18,3%	15,5%	11,0%	
		35 – 44 anos	19,0%	18,5%	13,6%	
		45 – 54 anos	19,1%	17,1%	11,0%	
		55 – 64 anos	14,6%	23,8%	25,8%	
		65 – 74 anos	7,9%	12,6%	26,7%	
		Não soube / Não respondeu	6,9%	7,1%	4,3%	
	Nível de educação	Educação primária ou inferior	9,1%	17,3%	32,5%	
		Ensino secundário geral	12,2%	19,1%	18,5%	
		Ensino secundário complementar	27,7%	17,3%	16,6%	
		Ensino superior ou universitário	43,9%	39,0%	31,3%	
		Pós-graduação ou superior	5,4%	6,4%	0,0%	
		Não soube / Não respondeu	1,6%	1,0%	1,1%	
	Estado civil	Solteiras	29,8%	22,5%	29,9%	
		Casadas/em coabitação/recasadas	65,8%	69,9%	51,9%	
		Divorciadas/separadas/viúvas	3,4%	5,5%	16,7%	
		Não soube / Não respondeu	1,1%	2,2%	1,4%	
	Situação de filhos	1 filho	18,4%	22,1%	13,1%	
		2 filhos	33,7%	37,4%	36,6%	
		3 filhos	11,1%	10,9%	14,5%	
		4 filhos	1,6%	2,0%	4,1%	
		Igual ou superior a 5 filhos	0,4%	0,3%	0,0%	
		Sem filhos	33,7%	25,1%	30,7%	
		Não soube / Não respondeu	1,1%	2,3%	1,1%	
	Situação de trabalho	Trabalho a tempo inteiro	Com trabalho a tempo inteiro	49,1%	50,3%	43,4%
			Sem trabalho a tempo inteiro	50,6%	49,7%	56,6%
			Não soube / Não respondeu	0,2%	0,0%	0,0%
Trabalho a tempo parcial	Com trabalho a tempo parcial	7,4%	8,4%	3,4%		
	Sem trabalho a tempo parcial	92,6%	91,6%	95,6%		
	Não soube / Não respondeu	0,0%	0,0%	1,1%		
Situação financeira	Rendimento mensal	Igual ou inferior a 6000 patacas	29,0%	29,2%	43,3%	
		6001–12000 patacas	14,0%	17,4%	10,6%	
		12001–18000 patacas	10,7%	13,7%	13,3%	
		18001–24000 patacas	9,5%	9,9%	6,8%	
		24001–30000 patacas	6,5%	5,3%	8,0%	
		Igual ou superior a 30000 patacas	17,0%	14,1%	5,8%	
		Não soube / Não respondeu	13,4%	10,4%	12,2%	



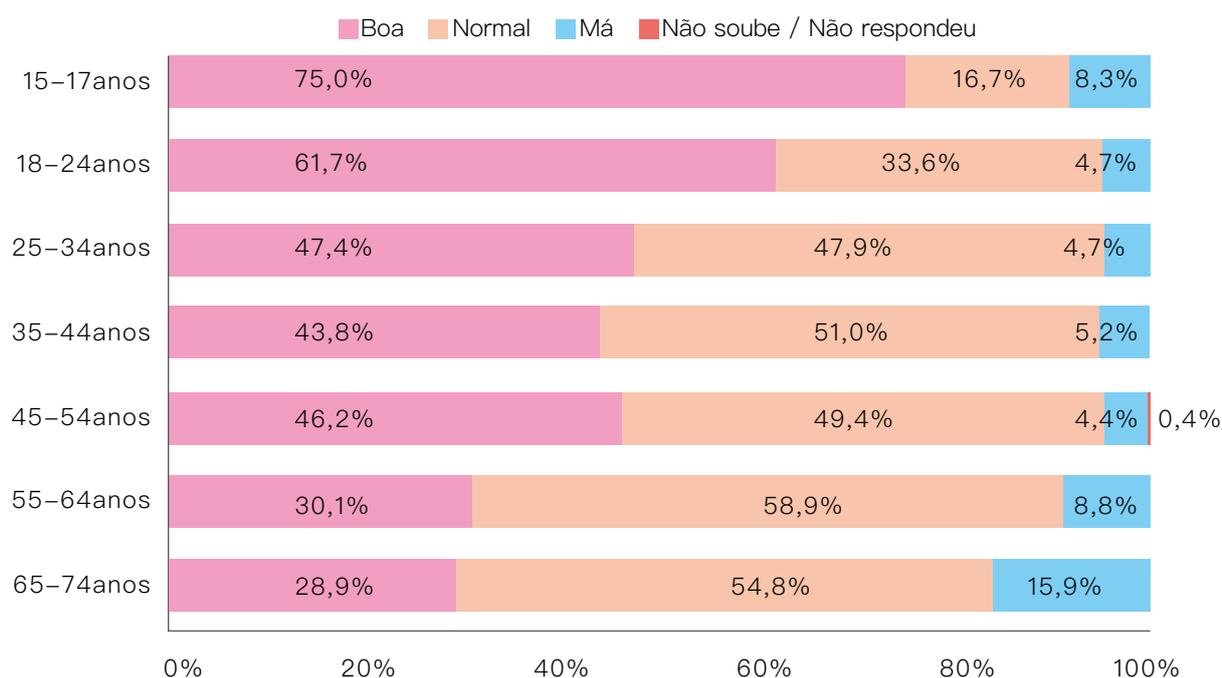
Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

Avaliação da saúde física actual:		Boa	Normal	Má		
Características básicas	Idade	15 – 17 anos	3,2%	1,8%	1,7%	
		18 – 24 anos	7,5%	5,1%	11,8%	
		25 – 34 anos	15,3%	17,5%	15,5%	
		35 – 44 anos	19,8%	17,5%	12,7%	
		45 – 54 anos	18,8%	17,0%	10,8%	
		55 – 64 anos	17,8%	22,8%	23,4%	
		65 – 74 anos	10,0%	12,3%	19,3%	
		Não soube / Não respondeu	7,5%	6,1%	4,8%	
	Nível de educação	Educação primária ou inferior	10,4%	18,8%	25,4%	
		Ensino secundário geral	14,5%	18,5%	14,6%	
		Ensino secundário complementar	24,9%	17,8%	19,5%	
		Ensino superior ou universitário	41,3%	40,3%	34,5%	
		Pós-graduação ou superior	7,3%	3,7%	2,8%	
		Não soube / Não respondeu	1,5%	0,9%	3,2%	
	Estado civil	Solteiras	25,3%	25,8%	36,7%	
		Casadas/em coabitação/recasadas	68,9%	67,5%	42,3%	
		Divorciadas/separadas/viúvas	4,0%	5,0%	19,4%	
		Não soube / Não respondeu	1,7%	1,8%	1,6%	
	Situação de filhos	1 filho	19,3%	20,8%	17,2%	
		2 filhos	37,3%	34,8%	27,6%	
		3 filhos	10,3%	12,0%	13,4%	
		4 filhos	1,9%	1,7%	4,6%	
		Igual ou superior a 5 filhos	0,4%	0,3%	0,0%	
		Sem filhos	29,2%	28,4%	35,5%	
		Não soube / Não respondeu	1,5%	2,0%	1,6%	
		Situação de trabalho	Trabalho a tempo inteiro	Com trabalho a tempo inteiro	50,5%	48,9%
	Sem trabalho a tempo inteiro			49,3%	51,1%	57,5%
	Não soube / Não respondeu			0,2%	0,0%	0,0%
Trabalho a tempo parcial	Com trabalho a tempo parcial		6,4%	9,2%	8,3%	
	Sem trabalho a tempo parcial		93,6%	90,8%	90,5%	
	Não soube / Não respondeu		0,0%	0,0%	1,2%	
Situação financeira	Rendimento mensal	Igual ou inferior a 6000 patacas	29,5%	30,2%	37,1%	
		6001–12000 patacas	13,5%	19,3%	8,7%	
		12001–18000 patacas	12,1%	12,6%	13,9%	
		18001–24000 patacas	9,0%	9,4%	11,5%	
		24001–30000 patacas	5,3%	6,9%	6,2%	
		Igual ou superior a 30000 patacas	18,5%	10,7%	11,1%	
		Não soube / Não respondeu	12,0%	10,9%	11,5%	

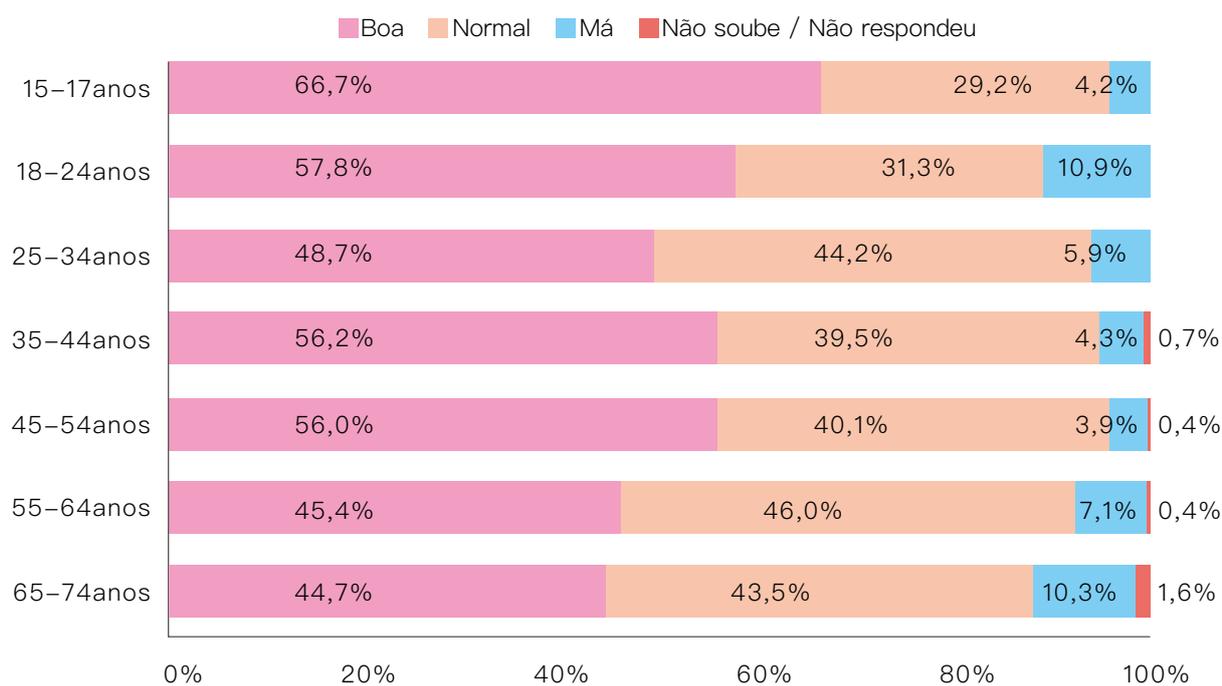


Em uma análise mais profunda, verifica-se diferenças significativas entre as mulheres de diferentes faixas etárias em relação às avaliações da saúde física e mental. As mulheres mais jovens têm uma proporção maior em relação à avaliação da sua saúde física e mental como “boa”. Por outro lado, as mulheres mais velhas (com idades entre os 55 e os 64 anos) têm uma proporção relativamente maior em relação à avaliação da sua saúde física e mental como “má”.

Mulheres de diferentes idades: avaliação sobre a sua saúde física actual



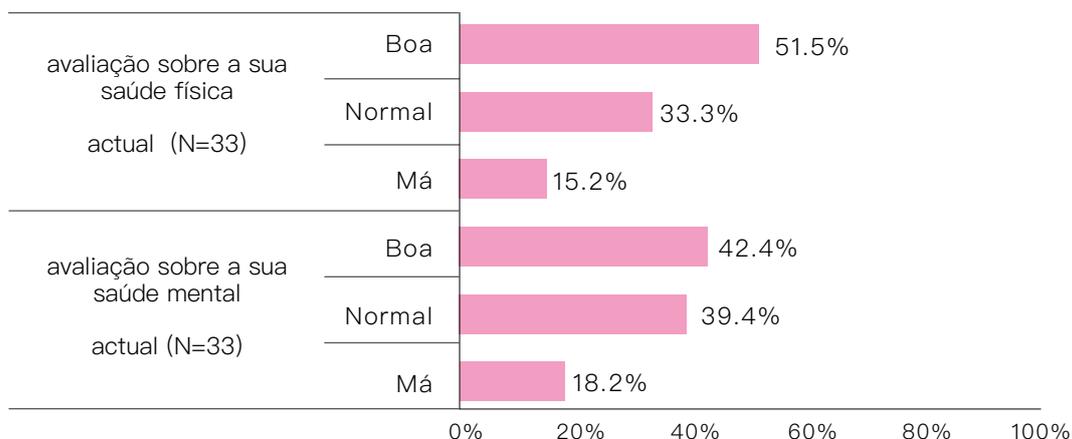
Mulheres de diferentes idades: avaliação sobre a sua saúde mental actual





Relativamente ao estado de saúde físico e mental, mais de 50% (51,5%) das mulheres portuguesas avaliaram a sua saúde física actual como “boa”, enquanto 42% (42,4%) avaliaram a sua saúde mental actual como “boa”; cerca de 33% (33,3%) das mulheres portuguesas avaliaram a sua saúde física como “normal” e, aproximadamente, 40% (39,4%) das mulheres portuguesas avaliaram a sua saúde mental como “normal”; 15,2% das mulheres portuguesas avaliaram a sua saúde física como “má”, enquanto cerca de 18% (18,2%) das mulheres portuguesas avaliaram a sua saúde mental como “má”.

Situação de saúde física e mental das mulheres portuguesas



3.4.4 Índice de felicidade da vida e perturbações emocionais

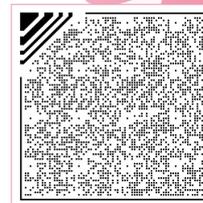
3.4.4.1 Índice de felicidade da vida

- As mulheres de Macau avaliam a sua felicidade na vida com uma média de 7,2 pontos

O grau de felicidade varia de 0 a 10 pontos, em que 0 significa extrema infelicidade, ao passo que 10 significa extrema felicidade. As mulheres de Macau avaliaram a sua felicidade na vida com uma média de 7,2 pontos, o que é semelhante à de 2017. As mulheres portuguesas avaliaram a sua felicidade na vida actual com uma média de 6,3 pontos.

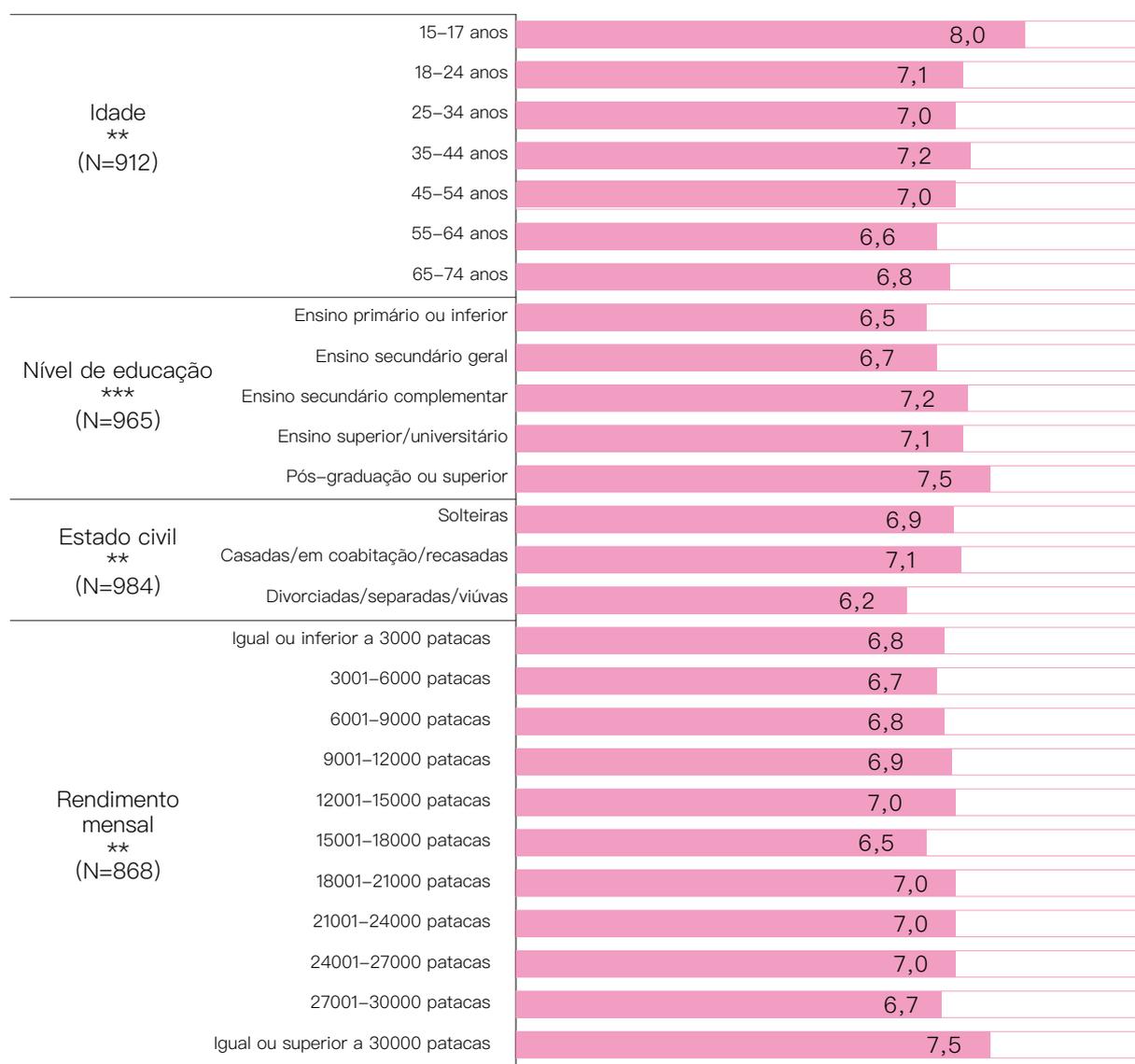
Avaliação sobre o índice de felicidade da vida (0 a 10 pontos)

Ano	Número de resposta	Valor mínimo	Valor máximo	Valor médio	Desvio-padrão	Mediana	Moda
2017	982	0	10	7,1	1,87	7	8
2022	980	0	10	7,2	1,86	7	8
Mulheres portuguesas (2022)	32	0	10	6,3	2,16	7	8



O índice de felicidade da vida das mulheres varia significativamente de acordo com a idade, nível de educação, estado civil e rendimento mensal, tendo uma maior pontuação as mulheres de 15 a 17 anos (8,0 pontos), com educação de pós-graduação ou superior (7,5 pontos), casadas/em coabitação/recasadas (7,1 pontos) e com rendimento mensal acima de 30.000 patacas (7,5 pontos). Por outro lado, as mulheres de 55 a 64 anos (6,6 pontos), com educação primária ou inferior (6,5 pontos), divorciadas/separadas/viúvas (6,2 pontos) e com rendimento mensal entre 15.001 e 18.000 patacas (6,5 pontos) têm uma pontuação relativamente mais baixa.

Mulheres com diferentes características demográficas: Índice de felicidade da vida





3.4.4.2 Pressão de vida

- **As mulheres de Macau avaliam a sua pressão na vida actual com uma média de 4,9 pontos, o que está abaixo da média**

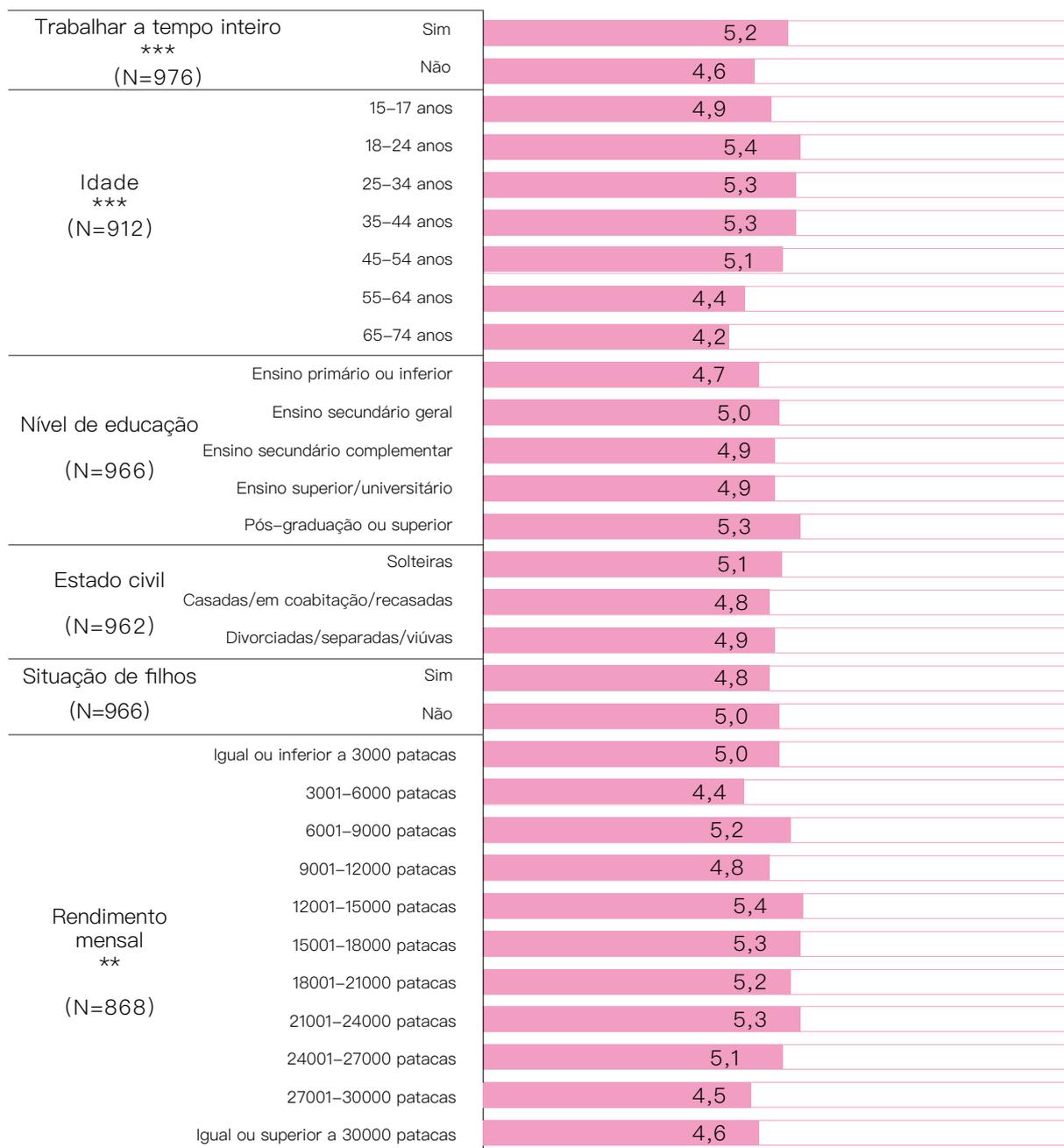
Os resultados são calculados numa escala de 10 pontos, em que 0 significa nenhum stress, 10 significa stress máximo. A pontuação média das mulheres sobre a pressão de vida actual foi de 4,9, ligeiramente superior à pontuação de 4,7 registada em 2017. As mulheres portuguesas avaliaram a sua pressão na vida actual com uma média de 6,1 pontos.

Avaliação sobre a pressão na vida actual (0 a 10 pontos)							
Ano	Número de resposta	Valor mínimo	Valor máximo	Valor médio	Primeiro quarto	Mediana	Terceiro quarto
2017	984	0	10	4,7	3	5	7
2022	977	0	10	4,9	4	5	7
Mulheres portuguesas (2022)	33	0	10	6,1	5	8	8

Os resultados são calculados numa escala de 10 pontos, havendo diferenças significativas na avaliação da pressão de vida actual entre mulheres empregadas a tempo inteiro/parcial e mulheres de diferentes faixas etárias. As mulheres com trabalho a tempo inteiro e com idade entre 18 e 44 anos tiveram relativamente mais pressão com a sua vida actual.



Mulheres com diferentes características demográficas: Avaliação sobre a pressão na vida actual





3.4.4.3 Problemas de perturbações emocionais

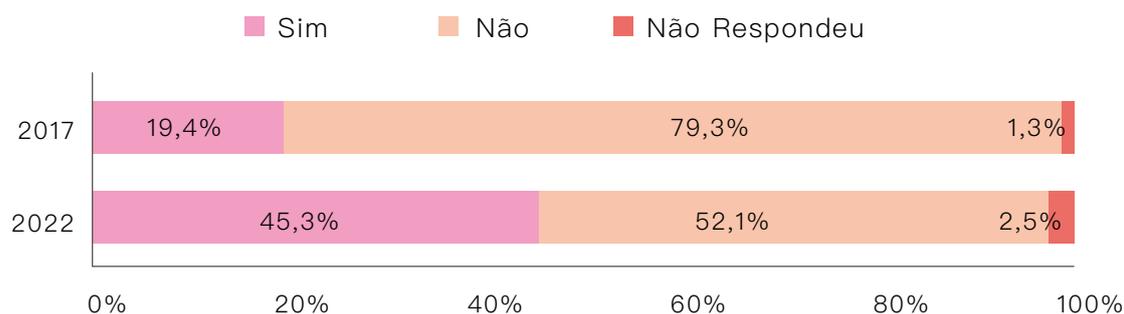
- Cerca de 45% das mulheres afirmam ter perturbações emocionais, sendo as causas principais “problemas no emprego” e “problemas na educação ou comunicação com os filhos”

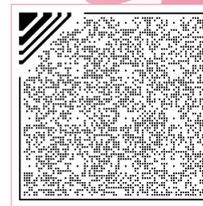
Cerca de 45% das mulheres afirmaram que sofrem de perturbações emocionais (45,3%), registando uma subida significativa de 25,9% em comparação com os dados de 2017. Por outro lado, cerca de 52% das mulheres disseram não sofrer do problema relacionado com perturbações emocionais (52,1%).

A causa das perturbações emocionais mais frequentemente citada pelas entrevistadas são "problemas no emprego" (32,1%), seguida de "problemas na educação ou comunicação com os filhos" (22,5%), "problemas financeiros" (21,7%) e "problemas na saúde física" (17,1%).

Perturbações emocionais das mulheres

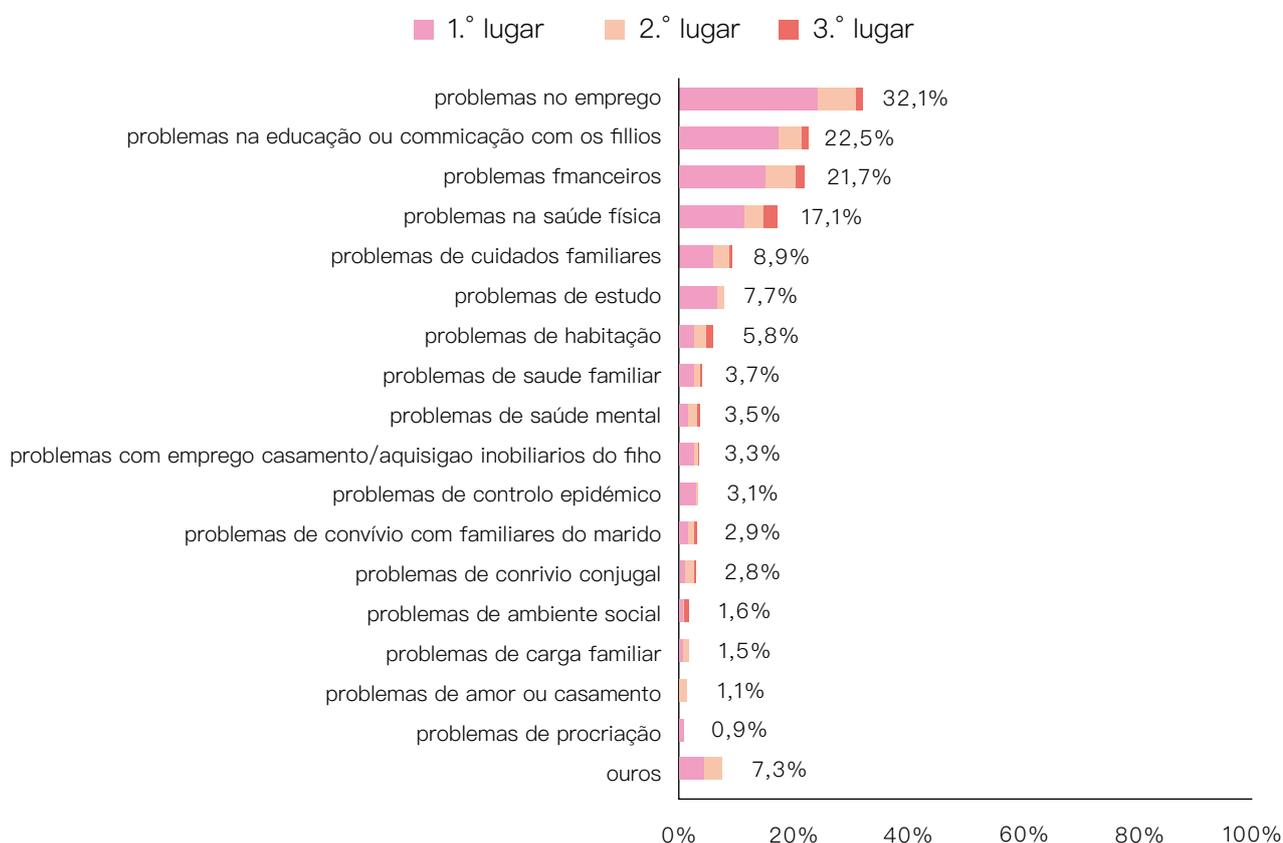
Resposta efectiva: 1.001 (2017), 1.003 (2022)





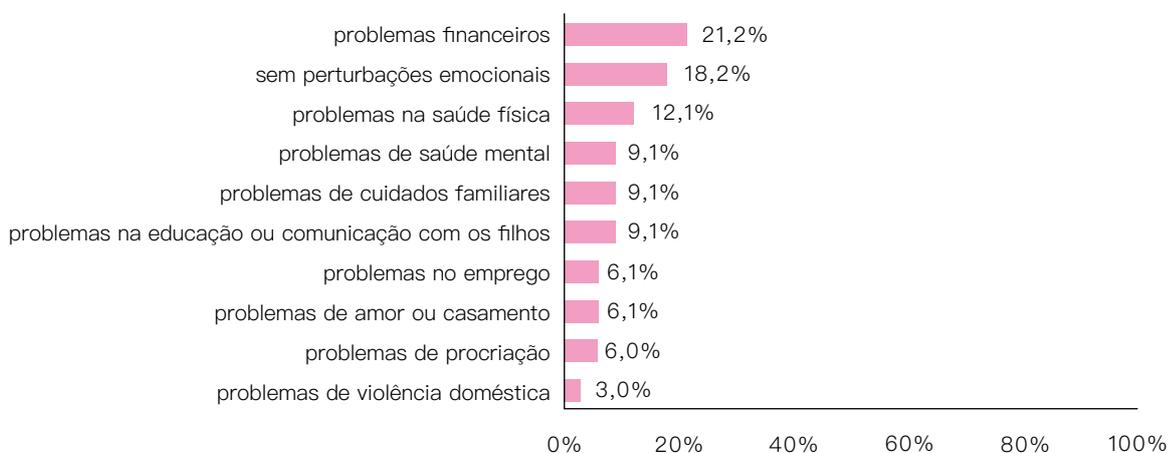
Mulheres que actualmente estão com perturbações emocionais: tipo de problemas

Resposta efectiva: 455 (2022)

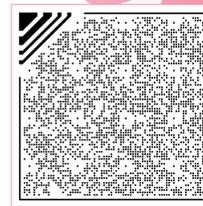


Mulheres portuguesas que estão com perturbações emocionais

Resposta efectiva: 33



Verificaram-se diferenças significativas entre as mulheres de diferentes faixas etárias que afirmaram ter transtornos emocionais. As mulheres nas faixas etárias de 45 a 54 anos (55,6%) e as de 15 a 17 anos (54,2%), demonstraram uma taxa relativamente alta no que toca às actuais perturbações emocionais.



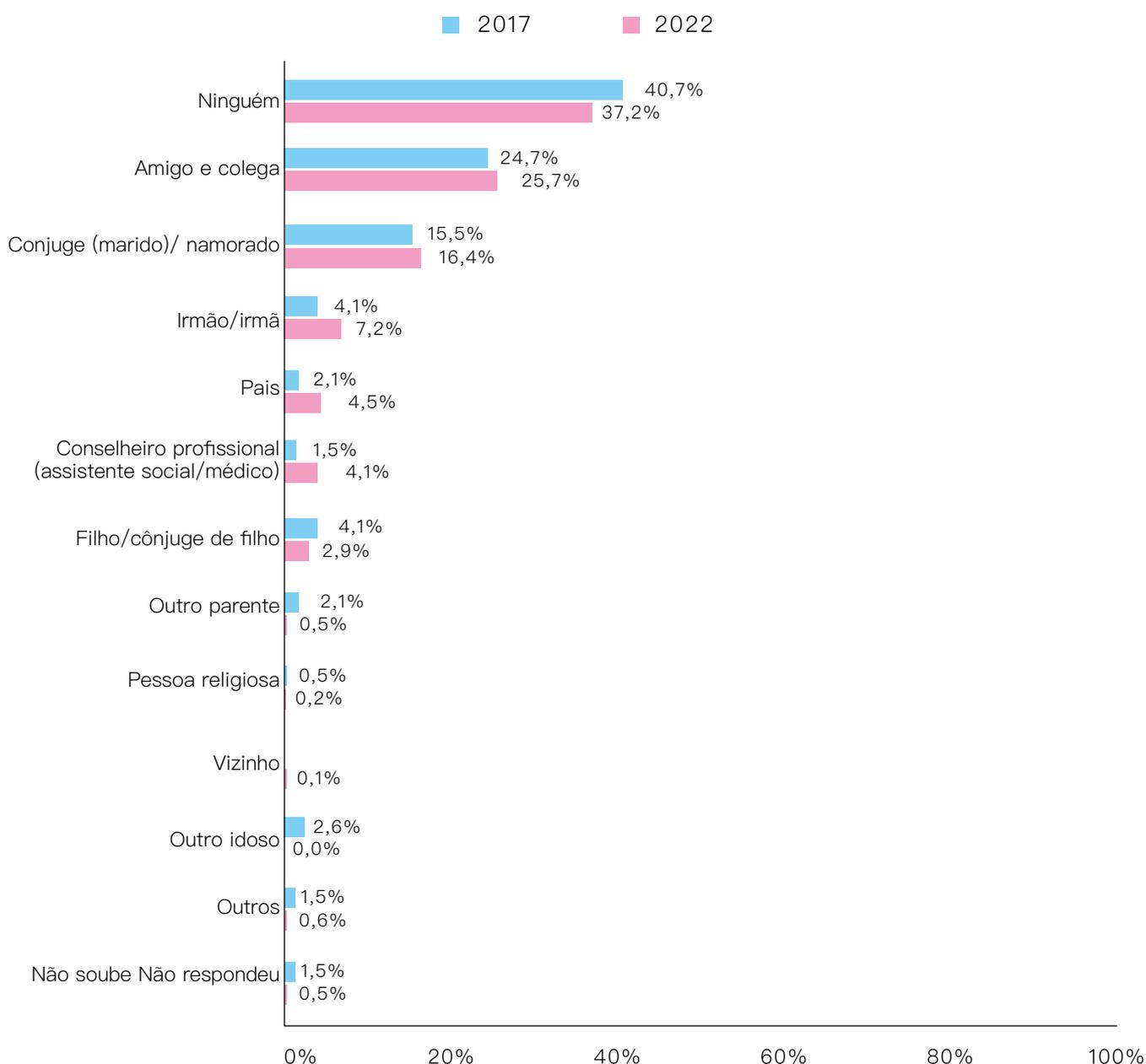
3.4.4.4 Interlocutores

· Cerca de 37% das mulheres afirmam que, quando se deparam com perturbações emocionais, não há ninguém para as reconfortar

Quando se deparam com perturbações emocionais, a maioria das mulheres revela que "não há ninguém" para as reconfortar (37,2%) e outras consideram que os "amigos e colegas" (23,9%) e o "cônjuge(marido)/namorado" (17,0%) são as melhores pessoas para as reconfortar.

Mulheres que actualmente estão com perturbações emocionais: pessoas para as reconfortar

Resposta efectiva: 194 (2017), 455 (2022)



3.4.5 Sumário preliminar

· A saúde física e mental das mulheres de Macau foi posta à prova durante a pandemia

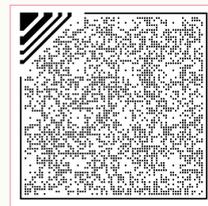
A esperança média de vida das mulheres de Macau em nascimento tem aumentado anualmente, atingindo 87,1 anos em 2021. Além disso, em termos de infraestruturas de cuidados médicos, tanto o número de hospitais e centros de saúde quanto a cobertura de serviços de saúde, têm-se mantido estável em Macau, o que revelou não só o aumento do nível dos cuidados de saúde e da qualidade de vida em Macau, como também a melhoria do bem-estar das mulheres.

Em comparação com os resultados do estudo pré-epidémicos de 2017, as mulheres de Macau enfrentaram provavelmente mais pressões e desafios em termos de saúde física e mental. De acordo com os resultados do inquérito, a percentagem de mulheres que consideram gozar de boa saúde física neste momento (42,1%) aumentou, enquanto a percentagem de mulheres que consideram gozar de boa saúde psicológica manteve-se a um nível semelhante em relação aos resultados passados (51,8%). Isso indica que os serviços e as informações relacionados com a saúde das mulheres já se tornaram mais conhecidos entre as mulheres. No entanto, é necessário promover ainda mais os trabalhos respeitantes aos respectivos serviços, de modo que mais mulheres possam beneficiar dos mesmos.

Verificou-se uma subida na taxa de problemas emocionais entre as mulheres, cujas causas principais estão relacionadas com trabalho, educação ou comunicação com os filhos

Os resultados do inquérito são calculados numa escala de 10 pontos, em que 0 significa nenhum stress, 10 significa stress máximo. A pontuação média das mulheres sobre a pressão da vida actual foi de 4,9, ligeiramente superior à pontuação de 4,7 registada em 2017. Isso indica que as mulheres de Macau enfrentaram um certo grau de pressão na vida diária, tendo essa pressão aumentado ligeiramente em comparação com 2017. Com as mudanças actuais na vida social e no ambiente económico, as mulheres enfrentarão mais pressões e desafios.

Cerca de 45% das mulheres afirmaram que sofrem de perturbações emocionais (45,3%), registando uma subida significativa de 25,9% em comparação com os dados de 2017. A causa das perturbações emocionais mais frequentemente citada pelas mulheres foram "problemas no emprego" (32,1%), seguida de "problemas na educação ou comunicação com os filhos" (22,5%) e "problemas financeiros" (21,7%). Isso indica que os factores profissionais e económicos tiveram um impacto significativo para o aparecimento dos problemas emocionais das mulheres. Ao mesmo tempo, foi possível que, durante a pandemia de COVID-19, a recessão geral da economia de Macau tivesse causado preocupações nas mulheres em relação ao trabalho e às perspectivas económicas, o que constituiu também um grande desafio para as mulheres a nível individual.



IV. Sugestões





Relatório sobre a Condição da Mulher em Macau em 2022

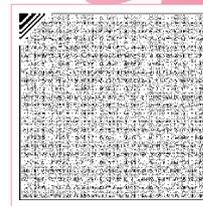
Com base nos referidos resultados, o presente estudo vem apresentar as seguintes sugestões:

4.1 Implementação mais ampla das “Políticas favoráveis à família” em mais aspectos

Promover as “Políticas favoráveis à família” e reforçar o ambiente e as condições de apoio à procriação

Com o envelhecimento acelerado da sociedade de Macau e as mudanças recentes na diminuição da taxa de natalidade, a procura de serviços de cuidados de longo prazo tem vindo a aumentar de dia para dia. Ao mesmo tempo, as mulheres em Macau enfrentam uma grande pressão em relação a cuidados a prestar aos idosos e aos filhos, o que indica a necessidade contínua de aprimoramento e promoção das “Políticas favoráveis à família” em Macau. O facto de o desenvolvimento da carreira profissional das mulheres ser impedido por ter de cuidar da família reflecte a existência de discriminação oculta contra as cuidadoras no local de trabalho e na sociedade de Macau. Essa expectativa social implícita colocará uma pressão maior sobre as mulheres. Nos trabalhos de promoção futura das “Políticas favoráveis à família” é necessário ter mais em consideração as formas de permitir que as mulheres alcancem o equilíbrio entre o trabalho e a família. Por exemplo, a implementação gradual das medidas favoráveis à família, tais como licença para assuntos familiares, licença remunerada para cuidar de familiares doentes, horários de trabalho flexíveis e intervalos remunerados para amamentação, entre outras, de modo a promover não só a igualdade de género no mercado de trabalho e na vida familiar, como também as “Políticas favoráveis à família” em outros sectores.

Em relação aos desafios trazidos pela baixa taxa de fecundidade ao panorama demográfico, as autoridades competentes podem ponderar a prestação de apoios no âmbito de políticas de diferentes domínios, a fim de eliminar, na medida do possível, os constrangimentos à procriação. Por exemplo, prolongamento da licença de maternidade e da licença de paternidade, expansão dos serviços de cuidados infantis (aumento da flexibilidade dos horários de atendimento e distribuição equilibrada de locais de atendimento) e exploração de outras formas que tenham um efeito positivo no aumento da taxa de natalidade.



4.2 Reforço de apoio ao planeamento e desenvolvimento da carreira profissional das mulheres

Divulgar o conceito de formação contínua com vista a elevar as competências profissionais das mulheres

De acordo com os resultados do estudo, cerca de 45% (45,3%) das mulheres afirmaram que sofreram de perturbações emocionais (45,3%). As mulheres necessitam de fazer face a problemas de perturbações emocionais e pressões de vida provenientes de diferentes áreas, tais como problemas no trabalho, problemas na educação e comunicação com os filhos, problemas financeiros. É de referir que a taxa de problemas emocionais é relativamente alta em relação aos factores de trabalho e financeiros. Entre as mulheres entrevistadas, os grupos etários de 15 a 17 anos e 45 a 54 anos apresentam uma taxa de perturbações emocionais relativamente mais elevada, dado que o primeiro grupo está a preparar-se para entrar na universidade, enquanto o segundo grupo está na segunda fase da sua carreira profissional e com incertezas quanto ao futuro, motivo pelo qual, é necessário desenvolver estudos de serviços específicos para os respectivos grupos etários.

Para as mulheres com idade compreendida entre os 15 e os 17 anos, é recomendável que lhes seja proporcionada uma educação sobre o planeamento de carreira mais completa e abrangente face à tendência de desenvolvimento das indústrias de Macau, para que possam entrar em contacto com diferentes áreas de especialização e estar a par das futuras necessidades do mercado laboral. Recomenda-se a realização de mais palestras profissionais, criação de mais sessões de observação de cenários reais em diferentes sectores e prestação de serviços de estágio e aconselhamento profissional, de modo a ajudar as mulheres a planearem melhor suas carreiras profissionais com base em suas habilidades e interesses.

Segundo este estudo, mais de 40% das mulheres participaram em actividades de formação ou cursos de aperfeiçoamento, proporção essa que representa uma diminuição de 18,2 pontos percentuais em comparação com 2017. Especificamente, as mulheres na faixa etária de 45 a 54 anos têm apresentado uma diminuição contínua na participação em actividades de aperfeiçoamento. Assim, é recomendável que sejam lançadas mais soluções de planeamento de carreira para as mulheres adultas, a fim de as ajudar a mudarem de emprego ou reentrarem no mercado laboral. Por fim, mais cursos de especialização devem ser organizados para incentivar as mulheres a optarem pela formação contínua e a elevarem as suas competências profissionais, contribuindo para a concretização dos seus objectivos pessoais e profissionais.

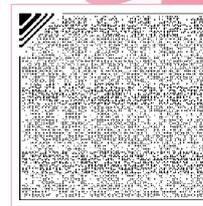


4.3 Criação de uma base de dados sobre os indicadores das mulheres no domínio familiar

Utilizar dados quantitativos para conseguir avaliações e análises holísticas sobre a igualdade de género e o desenvolvimento das condições da mulher

À medida que o ambiente social de Macau continua a melhorar, nomeadamente, em relação à promoção da igualdade de género e do desenvolvimento abrangente das mulheres, estas poderão desempenhar um papel importante no desenvolvimento socioeconómico, melhorar o nível de educação e de saúde e fortalecer a consciência sobre a igualdade de género, o que fará com que a sociedade seja culturalmente mais inclusiva e o potencial dos recursos humanos seja mais explorado.

A igualdade de género no âmbito familiar refere-se à situação de os membros de família de diferentes géneros terem igualdade de estatuto no seio familiar, incluindo a assunção de responsabilidades correspondentes e o gozo de direitos, recursos e oportunidades iguais. Por exemplo, a igualdade e a harmonia na relação entre os dois géneros, com o casamento como foco principal; o compromisso conjunto de homens e mulheres com as responsabilidades familiares; e a partilha justa de recursos e oportunidades entre os dois géneros. A igualdade de género no domínio familiar é uma base social importante para a concretização da igualdade de género na sociedade e para a promoção do desenvolvimento das mulheres. No futuro, é recomendável que sejam criados indicadores que forneçam dados sobre a igualdade de género e o desenvolvimento das condições da mulher no domínio familiar. Deste modo e através dos indicadores e das informações associadas, é possível realizar estudos quantitativos que proporcionam uma visão mais directa sobre o estado das famílias de Macau. O aperfeiçoamento contínuo do sistema de indicadores sobre as mulheres também contribui para facilitar a avaliação e a monitorização rigorosa conduzida pelo Governo e pelos equipamentos sociais, permitindo assim salvaguardar a igualdade de género e promover o progresso e o desenvolvimento geral da sociedade.



4.4 Estímulo à participação das mulheres na política e nos assuntos sociais

Realizar mais actividades de naturezas diversificadas para incentivar uma maior participação das mulheres

De acordo com os resultados deste estudo, a maioria das mulheres não expressaram suas opiniões sobre actualidade social ou assuntos de subsistência através de qualquer canal. Além disso, algumas mulheres do grupo de discussão que foram entrevistadas afirmaram que, embora tivessem participado em assuntos públicos (e.g. eleição para a Assembleia Legislativa), ainda se sentiriam/considerariam “muito distante” em relação aos assuntos públicos. Provavelmente, isso fez com que as mulheres diminuíssem sua atenção e participação devido ao limitado impacto da sua participação individual nos assuntos políticos e públicos, o que levou conseqüentemente a uma perda de interesse no desempenho de um papel mais importante na política e na sociedade.

Para lidar com esta situação, é necessário reforçar a sensibilização e a promoção a nível político, com vista a fortalecer o interesse e o entendimento das mulheres sobre a política e os assuntos sociais, incentivando a sua participação nessas áreas e fomentando o seu interesse e a sua capacidade de participação. Também podem ser adoptadas várias medidas e actividades, como a realização de fóruns e seminários para mulheres, de modo a aumentar os canais de conhecimento das mulheres sobre assuntos sociais e sobre os seus interesses e direitos; o reforço da formação de líderes de organizações femininas ou a melhoria das habilidades das mulheres envolvidas na política, com vista a proporcionar mais recursos e oportunidades para apoiar e encorajar a participação das mulheres nos assuntos políticos e sociais. No que respeita à sua consciência sobre a cultura social, é essencial formar um ambiente político-cultural mais inclusivo, de modo a prevenir, por um lado, impactos negativos que os valores tradicionais redutores possam gerar na participação feminina na política e nos assuntos sociais e, por outro lado, cimentar a voz e a influência femininas na sociedade e na política.



4.5 Atenção às necessidades da saúde física e psicológica das mulheres de Macau

Fortalecer a rede de apoio comunitário para criar um ambiente amigável e harmonioso

Em Macau, o número de hospitais e centros de saúde tem-se mantido estável e em crescimento, assim como a taxa de cobertura de serviços de saúde. De acordo com as estatísticas relevantes, a esperança média de vida dos cidadãos de Macau em nascimento tem aumentado de ano para ano. É estimado que, entre os anos de 2018 e 2021, a esperança média de vida das mulheres atingiu os 87,1 anos, sendo superior à dos homens de 81, o que indica que a saúde das mulheres em Macau continua a melhorar de forma constante.

Durante o período de prevenção e controlo do surto da pandemia de COVID-19, tendo em conta que, houve alturas em que ocorreram situações não previstas, tais como o encerramento de escolas, a suspensão dos serviços de cuidados infantis e de apoio aos idosos, foi evidente que algumas mulheres assumiram maior responsabilidade em relação aos trabalhos relacionados com cuidados familiares, devido à divisão de tarefas domésticas e ao facto de os recursos sociais não terem sido ajustados atempadamente. Segundo os resultados deste estudo, cerca de 37% das mulheres afirmaram que “não tinham ninguém” para ajudá-las a lidar com problemas emocionais, o que representa uma diminuição em comparação com 2017. No entanto, verificou-se um aumento em relação à proporção de apoio por parte de amigos e familiares. Isso indica que o sistema de apoio social está a ser gradualmente estabelecido. No futuro, é aconselhável que a sociedade considere a adopção de uma perspectiva de género ao formular as políticas de saúde, por forma a prestar serviços de apoio à saúde física e psicológica das mulheres.

É fundamental construir uma rede de apoio comunitário mais consolidado. Para o efeito, mais canais devem ser aproveitados para divulgar e educar as informações de saúde psicológica, a fim de despertar a consciência e a atenção da sociedade em geral relativamente à saúde psicológica feminina. As acções de formação destinam-se a profissionais, mulheres e seus companheiros, membros familiares, parentes e amigos, etc., tendo como objectivo permitir-lhes obter mais informações sobre a saúde psicológica a partir de uma perspectiva de género. Paralelamente, é necessário incentivar as mulheres a preocuparem-se mais com a sua saúde pessoal, cultivar a mentalidade de “é melhor prevenir do que remediar” e tomar a iniciativa de recorrer a serviços de apoio psicológico se tiverem problemas psicológicos e emocionais, de modo a encontrar métodos adequados para aliviar o stress e controlar as emoções.

É importante que todos os setores da sociedade trabalhem em conjunto para criar um ambiente familiar amigável. Por exemplo, as empresas devem fornecer às mulheres mecanismos amigáveis e horários de trabalho flexíveis, de modo a permitir-lhes encontrar um equilíbrio adequado entre as responsabilidades profissionais e os trabalhos domésticos. Por outro lado, é fundamental que as famílias quebrem estereótipos de género e estabeleçam uma divisão igualitária das responsabilidades familiares, com vista a aliviar as perturbações enfrentadas pelas mulheres devido aos constrangimentos impostos pelos conceitos tradicionais. Em simultâneo, os membros familiares devem reconhecer as necessidades emocionais das mulheres e dar apoio emocional e serem compreensíveis, no sentido de criar um ambiente de comunicação aberto e carinhoso. Por fim, o governo também deve disponibilizar recursos e prestar apoios e a sociedade deve encorajar a participação das mulheres e reduzir a discriminação, de modo a permitir que as mulheres desenvolvam e concretizem plenamente seu potencial.



www.ias.gov.mo