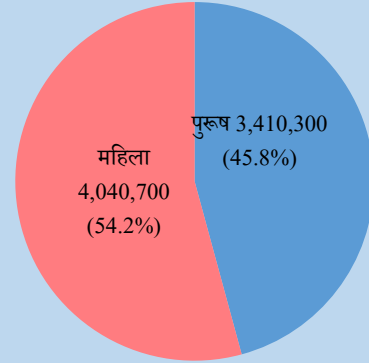


### संक्षिप्त विवरण

हंगकंगमा पुरुष भन्दा महिलाहरू धेरै छन्। महिला-पुरुष अनुपात (पुरुषको संख्या प्रति 1,000 महिला) सन् 1986 मा 1,062 थियो जुन सन् 2018 सम्ममा 916 मा झन्डो (विदेशी घरेलू कामदारलाई समावेश नगर्दा)।

केहि दशकहरूमा शैक्षिक अवसरहरूमा भएको उल्लेख्य विकाशलाई मध्यनजर गर्दा, महिलाहरू अझ पनि पुरुषहरू भन्दा उनीहरूको आर्थिक सहभागिताको सवालमा पछाडि परेका छन्। ज्यालाको अन्तरमा पनि ठूलो असमानता छ र महिलाहरूको शीर्ष कार्यकारी र पेशेवर (व्यवसायिक) भूमिकाहरूका साथसाथै सामाजिक र राजनीतिक क्षेत्रहरूमा प्रतिनिधित्व न्यून छ।

हङकङको जनसंख्या (2018 को अन्त्यमा)



### शिक्षा



- सन् 2018 मा 85.5% पुरुष (15 वर्ष र सोभन्दा माथि उमेरका) ले माध्यमिक वा सो भन्दा माथिको शिक्षा हासिल गरेका थिए भने 79.4% महिलाहरूले यो शिक्षा हासिल गरेका थिए।
- विश्वविद्यालय अनुदान कमिटिले अनुदान दिएका उच्च शिक्षा कार्यक्रमहरूमा भर्ना हुने महिलाहरूको संख्या पुरुषहरूको संख्या भन्दा बढी हुने क्रम जारी रह्यो र जुन सन् 2018/19 शैक्षिक वर्षमा 53.2% थियो।
- धेरै महिला विद्यार्थीहरू मानविकी तथा सामाजिकशास्त्र (71.2%), शिक्षा (73.8%), स्वास्थ्य (65.7%), सामाजिक विज्ञान (64%) मा भर्ना भए भने धेरैजसो पुरुष विद्यार्थीहरू विज्ञान (61.3%) र इन्जिनियरिङ र प्रविधिका (70.6%) कार्यक्रमहरूमा भर्ना भए।

### रोजगार



- सन् 2018 मा महिलाहरूको श्रमशक्ति सहभागिता दर (55.1%) पुरुषहरूको दर (68.5%) भन्दा कम थियो। त्यति बेला पुरुषहरू (921,400) भन्दा आर्थिक रूपमा निस्क्रिय महिलाहरू धेरै (1,606,000) थिए। तुलनात्मकरूपमा आर्थिक रूपमा निस्क्रिय महिलाहरू मध्ये, 620,700 गृहणी थिए जवकी आर्थिक रूपमा निस्क्रिय पुरुषहरूमा 20,700 मात्रै गृहणी (होममेकर) थिए।
- सन् 2018 मा कहिलै विवाह नगरेका महिलाहरूको श्रम सहभागिता दर (70.3%), जुन जीवनमा कम्तिमा एक पटक विवाह गरेका (तर हालको वैवाहिक स्थिति विवाहित नहुन पनि सक्ने) महिलाहरूको सहभागिता दर (49.3%) भन्दा धेरै नै उच्च थियो। यसको विपरित जीवनमा कम्तिमा एक पटक विवाह गरेका (तर हालको वैवाहिक स्थिति विवाहित नहुन पनि सक्ने) पुरुषहरूको श्रम सहभागिता दर 68.5% थियो, जसले विवाहित महिलाहरूले विवाह पछि अस्थाई वा स्थाई रूपमा श्रम बजार छाड्नुपर्ने प्रवृत्तिलाई प्रतिविम्बित गर्दछ।
- सन् 2018 मा महिलाहरू (विदेशी घरेलू कामदारहरूलाई छोडेर) को रोजगारीको मध्यस्थ मासिक आमदानी HK\$15,500 जुन पुरुषहरूको आमदानी HK\$20,000 भन्दा कम थियो। काम गरेका आधाभन्दा बढी महिलाहरू अफिसको सहायता कामदार, साधारण पेशाका कामदार वा सेवा र बिक्री कामदारका रूपमा कार्यरत थिए जवकी बढी अनुपातमा कार्यगत पुरुषहरू म्यानेजर, प्रशासक, विज्ञ वा सह-विज्ञका रूपमा कार्यरत थिए।

## कानूनी दस्तावेज

संयुक्त राष्ट्र संघको महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने सम्बन्धी महासन्धि सन् 1996 मा हंगकंगमा विस्तार गरिएको थियो ।

सोही वर्ष, सन् 1995 मा पारित गरिएको लिंग भेदभाव अध्यादेश (SDO) हंगकंगमा लागू भएको यो अध्यादेशले पुरुष वा महिला दुबैलाई लिंग, वैवाहिक स्थिति र गर्भावस्थाको आधारमा रोजगारी; शिक्षा; र वस्तु, सेवा र सुविधाहरूको प्रावधान सहितका सातवटा सार्वजनिक क्षेत्रहरूमा भेदभाव गर्न प्रतिबन्ध गर्दछ । यसले पुरुष वा महिला दुबै माथि यौन दूर्व्यवहार गर्न पनि प्रतिबन्ध गर्दछ ।



समान अवसर आयोग (Equal Opportunities Commission) (EOC) ले सन् 2018 मा 403 वटा उजुरीहरू SDO अन्तर्गत हेरेको (ह्याण्डल गरेको) थियो । यस मध्ये अधिकांश (80%) रोजगारको क्षेत्रसँग सम्बन्धित थिए र धेरैजसो उजुरीहरू गर्भावस्था भेदभाव र यौन दूर्व्यवहारसँग सम्बन्धित थिए । कानूनले पुरुष र महिला दुबैलाई संरक्षण गर्ने भएतापनि, अधिकांश यौन दूर्व्यवहारका उजुरीहरू महिलाद्वारा दायर गरिएको थियो ।



5 मा 1

मात्र 17%

रोजगारदाताहरूले कार्यस्थलमा परिवार-मैत्री उपायहरू कार्यान्वयन गरेको बताए ।



जना आमाले गर्भावस्थाको अवधि, सुत्केरी विदा तथा/वा सुत्केरी विदाबाट काममा फर्केको पहिलो वर्ष भित्रमा भेदभावको अनुभव गरेको बताएका थिए ।

स्रोत: “Study on Pregnancy Discrimination and Negative Perceptions Faced by Pregnant Women and Working Mothers in Small and Medium Enterprises” by the EOC, May 2016

### सबैजनालाई सुरक्षित र भेदभाव-मुक्त कार्यस्थल दिऔं

EOC ले भेदभाव सम्बन्धी कानूनको समीक्षा अन्तर्गत निम्न कुरा संशोधन गर्न सिफारिस गरेको छ जसले गर्दा महिलाहरूले अझ बढी सुरक्षाको अनुभूति गर्न सक्नेछन् । ती संशोधनहरूमा निम्न कुराहरू पर्दछन्:

- सुत्केरी विदापछि महिलाहरूलाई पहिले कै आफ्नो काम (रोजगारी)को पदमा फर्कने कानूनी अधिकार ल्याउनुपर्ने ।
- स्तनपान, बच्चाको लागि दुध निकाल्ने कार्य समेतका आधारमा हुने प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष भेदभावलाई प्रतिबन्ध लगाउने स्पष्ट प्रावधान ल्याउनुपर्ने ।

भेदभाव सम्बन्धी कानूनको समीक्षाको बारेमा जानकारी: <http://www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/inforcenter/dlr/default.aspx>

स्रोत:

1. Women and Men in Hong Kong Key Statistics) (2017 Edition, Census and Statistics Department, HKSAR
2. Women on Boards Hong Kong 2017, Community Business को वेबपेज

प्रतिलिपि अधिकार © Equal Opportunities Commission, जुलाई 2019

ठेगाना: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong

टेलिफोन: 2511 8211 फ्याक्स: 2511 8142 ई-मेल: [eoc@eoc.org.hk](mailto:eoc@eoc.org.hk) वेबसाइट: [www.eoc.org.hk](http://www.eoc.org.hk)