

对喂哺母乳女性的平等待遇  
有关雇佣及相关范畴的指南



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

2021年4月

## 目录

### 1. 引言

### 2. 喂哺母乳的好处和喂哺母乳女性的数目

### 3. 在雇佣范畴保障喂哺母乳女性享有平等待遇的条文

(a) 《性别歧视条例》下喂哺母乳的涵义

(b) 有关歧视及骚扰喂哺母乳女性的违禁行为

(c) 有关雇佣及相关范畴的保障范围

(d) 雇主和主事人的法律责任

(e) 任用实习人员和义工的人的法律责任

(f) 协助他人作出违法行为

(g) 特别措施

### 4. 推广平等和预防歧视及骚扰的良好常规

(a) 在雇佣范畴支持喂哺母乳的女性

(b) 制定和实施支持母乳喂哺的政策

(c) 提供适当设施或替代安排

(d) 考虑调适工作情况的要求

### 5. 作出投诉和平机会的角色

### 6. 延伸资讯

## 1. 引言

- 1.1 平等机会委员会(「平机会」)是香港的法定机构，负责实施并执行反歧视法例，包括《性别歧视条例》(第 480 章)、《残疾歧视条例》(第 487 章)、《家庭岗位歧视条例》(第 527 章)和《种族歧视条例》(第 602 章)。
- 1.2 平机会致力消除基于性别、婚姻状况、怀孕、喂哺母乳、残疾、家庭岗位及种族的歧视，消除性骚扰、基于喂哺母乳的骚扰，以及基于残疾及种族而作出的骚扰及中伤。平机会并促进男女之间、伤健之间、有家庭岗位与没有家庭岗位之间，还有种族之间的平等机会。
- 1.3 因应平机会就现有反歧视条例进行歧视条例检讨，并提出若干改革建议，政府修订了上述四条反歧视条例。平机会欢迎法例修订，以加强在多个范畴中市民免受歧视和骚扰的保障。

### 本指南的目的和内容

- 1.4 平机会制作此指南，旨在协助雇主、雇员及工作场所内其他相关人士了解《性别歧视条例》里有关禁止歧视和骚扰喂哺母乳女性的修订内容。本指南的目的是提供实务指引，阐述新订条文的法律效用，以及雇主及雇员在工作场所可以实施的良好常规，藉此推广喂哺母乳的女性享有平等待遇。
- 1.5 禁止歧视和骚扰喂哺母乳女性的条文于 2021 年 6 月 19 日生效。<sup>1</sup> 有关条文禁止在雇佣及相关范畴；教育；货品、设施及服务的提供；处所的处置或管理；会社及政府等范畴，作出基于喂哺母乳的歧视及骚扰行为。
- 1.6 本指南为雇佣及相关范畴而设，此乃公共生活的一个重要范畴，保障喂哺母乳的女性免受歧视和骚扰的条文适用于此。另外，平机会已就条文适用的其他范畴拟备指南，该等范畴包括货品、设施及服务的提供；教育；处所的处置或管理；会社及政府。其他关于喂哺母乳条文的指南，已上载至平机会的网站。<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> 有关母乳喂哺歧视及使人受害的歧视的条文藉 [《2020 年歧视法例\(杂项修订\)条例》](#) 作出，而有关母乳喂哺骚扰的条文藉 [《2021 年性别歧视\(修订\)条例》](#) 作出

<sup>2</sup> [平机会，对喂哺母乳女性的平等待遇：有关货品、设施及服务的提供、教育、处所的处置或管理、会社及政府的范畴之指南](#)

1.7 至于其他已于 2020 年 6 月 19 日生效的反歧视条例修订，平机会已发出相关指南。<sup>3</sup> 该指南亦解释新订条文的法律效用，以及相关持份者可采纳以推广平等及预防歧视的建议常规。

## 本指南的适用范围

1.8 本指南适用于在香港的机构的雇用情况，除非雇员完全或主要在香港以外的地方工作。<sup>4</sup>

1.9 本指南适用于公营及私营界别所有雇佣及相关范畴，涵盖雇主和雇员；主事人和合约工作者；主事人和佣金经纪人；合伙关系中的合伙人；<sup>5</sup> 大律师事务所的大律师、见习大律师和承租人；在处所居住及工作的人；共同工作场所；职业介绍所的活动；职工会；授予资格的团体及训练团体。

1.10 本指南使用的术语涵义视乎所讨论的个别法律关系而定。除非另有指明，否则「雇佣」一词涵盖雇佣及上文提及的相关范畴。

1.11 请注意本指南第 3 及第 4 章的分别。第 3 章解释《性别歧视条例》下在雇佣范畴歧视和骚扰喂哺母乳女性的条文，第 4 章则载述雇主可以在雇佣范畴为喂哺母乳的女性推广平等待遇的良好常规。

1.12 雇主及相关人士必须遵从《性别歧视条例》所载的法律责任，宜尽量跟从建议的良好常规。在任何情况下，雇主应参考《性别歧视条例》条文所载述的确切条款。

1.13 本指南内列举了多个例子，以解释《性别歧视条例》有关基于喂哺母乳的直接和间接歧视、骚扰及使人受害的歧视等概念的涵义。该等例子仅供说明用途。读者应留意，每一个案有其独特之处，不宜以任何一个例子单独或直接应用于个别情况。

1.14 本指南旨在提供实务指引，但不能取代法律意见。新订条文适用的相关持份者应寻求适当的法律意见，以了解四条反歧视条例的规定，以及特定议题或情况可能出现的法律后果。

1.15 雇主应用本指南时，可考虑其机构的规模及架构。举例来说，小型企业可基于其具体资源，合理地考虑是否适宜就喂哺母乳采用较简化的设施或安排，但无论如何，小型企业仍然必须确保其政策及常规遵从《性别歧视条例》的规定。

---

<sup>3</sup> [平机会，反歧视法例修订内容指南](#)

<sup>4</sup> 有关「香港的机构」的涵义，请参阅《性别歧视条例》第 14 条

<sup>5</sup> 如合伙人组成的商号有不少于六名合伙人，请参阅《性别歧视条例》第 15 条

1.16 视乎实际情况，持份者也可参考其他相关信息，包括有关《性别歧视条例》（如有关免受怀孕及分娩歧视的保障）及《家庭岗位歧视条例》（母亲须照顾子女的情况）的资讯。其他资讯已上载至平机会网站。<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> [《性别歧视条例雇佣实务守则》；《家庭岗位歧视条例雇佣实务守则》；平机会有关反歧视条例的资源库](#)

## 2. 喂哺母乳的好处和喂哺母乳女性的数目

- 2.1 有关母乳喂哺对婴儿和母亲的多个好处，在全球的文献皆有详细记载。随着更多香港人知悉喂哺母乳的好处，分娩后以母乳喂哺婴儿的香港女性也越来越多。
- 2.2 母乳能促进婴儿健康成长，减低患上传染病及慢性疾病的风险。喂哺全母乳可减低因腹泻或肺炎等儿童常见疾病而引致的婴儿夭折率，并且有助婴孩在生病时加速痊愈。<sup>7</sup>
- 2.3 喂哺母乳较长时间，亦能促进母亲的身心健康，减低罹患卵巢癌和乳癌的风险。另外，以全母乳喂哺六个月以下的婴儿，女性荷尔蒙会产生变化，而有关变化通常会导致月经暂时停止，有助调整生育计划。<sup>8</sup>
- 2.4 为了使母乳喂哺发挥最大健康效用，世界卫生组织建议婴儿出生后最初六个月以全母乳喂哺，至六个月大时辅以固体食物，并继续以母乳喂哺至两岁或以上。<sup>9</sup>
- 2.5 建立母乳喂哺友善的工作间对机构本身也有裨益。母乳喂哺友善政策能促使女性提早返回工作岗位，令她们较大可能继续为原有雇主工作，从而减少女性雇员流失。此外，研究显示以母乳喂哺的孩子较为健康，父母可减少他们因须照顾患病孩子而请假。<sup>10</sup> 因此，工作场所设有有效支持母乳喂哺的政策，或有助增加女性雇员的生产力。
- 2.6 由于香港越来越多女性知道喂哺母乳的好处，卫生署又落实多项支援母乳喂哺的措施，本港以母乳喂哺初生婴儿的母亲百分比，从 2004 年的 66% 上升至较近期 2018 年的 87.5%。<sup>11</sup> 根据 2018 年的数据，有 46.5% 的女性以母乳喂哺婴儿至六个月大，有 26.1% 以母乳喂哺婴儿至 12 个月大。<sup>12</sup> 此结果显示，随着女性分娩后以母乳喂哺婴儿的人数渐多，应为喂哺母乳的女性推广平等待遇，并防止她们受到歧视和骚扰，尤以返回工作岗位后希望喂哺母乳或集乳的女性为甚。

---

<sup>7</sup> [世界卫生组织，母亲健康、新生儿健康、儿童健康及青少年健康\(Maternal, Newborn, Child, and Adolescent Health\)](#) (只有英文版)

<sup>8</sup> [世界卫生组织，喂哺婴儿与幼童\(Infant and Young Child Feeding\)](#) (只有英文版)

<sup>9</sup> 同上

<sup>10</sup> 卫生署家庭健康服务，[实施「母乳喂哺友善工作间」雇主指引](#)，2017 年 6 月，第 3 页

<sup>11</sup> 卫生署家庭健康服务，[实施「母乳喂哺友善工作间」雇主指引](#)，2017 年 6 月，第 1 页

<sup>12</sup> 卫生署，[2019 年母乳喂哺调查](#)，第 3 页表一。

### 3. 在雇佣范畴保障喂哺母乳女性享有平等待遇的条文

3.1 此章节解释《性别歧视条例》下有关在雇佣及相关范畴基于喂哺母乳的歧视和骚扰的法律条文内容。

#### (a) 《性别歧视条例》下喂哺母乳的涵义

3.2 《性别歧视条例》保障女性免受基于喂哺母乳的歧视和骚扰，适用于以下不同情况：

- ▶ 女性作出向儿童喂哺母乳的作为；
- ▶ 女性作出集乳的作为；以及
- ▶ 女性属以本身母乳喂哺儿童，但在相关歧视作为作出时并没有喂哺母乳。<sup>13</sup>

3.3 喂哺母乳女性免受歧视和骚扰的保障，涵盖向儿童喂哺母乳或作出集乳作为的女性，即使该儿童与她没有血缘关系。<sup>14</sup>

3.4 《性别歧视条例》没有订明女性免受基于喂哺母乳的歧视和骚扰的保障是有限期的。因此，雇主应按个别情况而考虑雇员提出喂哺母乳或继续喂哺母乳的要求。

3.5 根据《性别歧视条例》，只要女性受到较差待遇的其中一个原因是喂哺母乳或集乳，而即使该原因并非主要原因或重要原因，便可获得免受基于喂哺母乳的歧视和骚扰的保障。<sup>15</sup>

#### 例子：基于多于一个原因的待遇

某雇主不容许雇员在工作期间休息为初生婴儿集乳，原因有二：1) 雇主认为不适宜在工作期间为集乳而休息；以及 2) 雇主担心其他员工会要求更多休息时间。第一个原因导致喂哺母乳的女性遭受较差的待遇，已足以构成歧视。就构成歧视的原因而言，只要喂哺母乳是受到较差待遇的其中一个原因，便足以构成该待遇的原因。

<sup>13</sup> 《性别歧视条例》第 8A(2) 条

<sup>14</sup> 举例来说，保障涵盖以母乳喂哺领养子女或代孕子女的情况，或女性以母乳喂哺儿童的任何其他情况。

<sup>15</sup> 《性别歧视条例》第 4 条

## (b) 有关歧视和骚扰喂哺母乳女性的违禁行为

3.6 《性别歧视条例》禁止几类涉及歧视喂哺母乳的行为：直接歧视、间接歧视、基于喂哺母乳的骚扰、使人受害的歧视、歧视性的做法，以及指示他人和施压以使他人作出歧视。下文会列举此等违法行为的例子。

### (i) 直接歧视

3.7 直接歧视是指在类近情况下，给予一名喂哺母乳的女性的待遇，较另一人(没有喂哺母乳的女性或男性)的待遇为差，原因是该名女性喂哺母乳。<sup>16</sup>

#### 例子：直接歧视

乐儿诞下婴儿并在放取产假后复工。其雇主是小型机构，只有五名雇员，没有制定母乳喂哺的政策。乐儿按医生建议以母乳喂哺婴儿，要求雇主让她于午饭时间在办公室内一间无人使用的房间集乳。雇主拒绝要求，表示该房间只能作喂哺母乳以外的用途。此行为可能构成基于喂哺母乳的直接歧视。

### (ii) 间接歧视

3.8 间接歧视的情况包括：

- ▶ 向所有人施加一项要求或条件，无论她们是否喂哺母乳的女性；
- ▶ 喂哺母乳的女性能符合该项要求或条件的人数比例，远较非喂哺母乳人士能符合该项要求或条件的人数比例为小；
- ▶ 该项要求或条件没有理据支持；以及
- ▶ 由于该喂哺母乳的女性不能符合该项要求或条件，以致该要求或条件对她造成不利。<sup>17</sup>

#### 例子：间接歧视

某会计师事务所所有 20 名合伙人，规定任何合伙人若希望在工作期间有额外休息时间，必须确保其每日的可收费工作时数与其他合伙人一样。合伙人中有两名是喂哺母乳的女性，此规定对她们造成过大的负面影响。除非事务所能证明该规定是有理据支持的，否则可能构成基于喂哺母乳的间接歧视。

<sup>16</sup> 《性别歧视条例》第 8A(1)(a)条

<sup>17</sup> 《性别歧视条例》第 8A(1)(b)条

### (iii) 骚扰

3.9 对喂哺母乳女性的骚扰有两种形式。任何人如基于某女性喂哺母乳而作出以下行为，即属对该女性作出骚扰：

▶ 不受欢迎的行为

任何人作出不受欢迎的行径，而在有关情况下，一名合理的人在顾及所有情况后，应会预期该女性会因该行径而感到受冒犯、侮辱或威吓。

▶ 营造具敌意或威吓性的环境

任何人自行或联同其他人作出某行径，而有关行径对该名女性造成属有敌意或具威吓性的环境。<sup>18</sup>

3.10 行径包括对一名女性或在其在场时作出陈述，不论该陈述是以口头或书面作出的。<sup>19</sup>

#### 例子：骚扰

本港一家科技公司为了向员工提供更佳的家庭友善设施，决定在办公室设置一间母乳室，供喂哺母乳的女性员工使用。公司在员工会议时公布有关计划，期间多名男性员工在会议室后方说笑，指该房间应称为「牛乳室」，是为公司的所有「母牛」而设。一名喂哺母乳的女性员工听到有关说话，感到非常震惊且被威吓。这有可能是透过营造具敌意的环境，违法骚扰该名喂哺母乳的女性员工。

### (iv) 使人受害的歧视

3.11 任何人(歧视者)如因为另一人(受害人士)或第三者已作出或拟作出以下行为，或怀疑该受害人士或第三者已作出或拟作出以下行为，而给予该受害人士的待遇，差于在类似情况下给予其他人的待遇，即属使人受害人的歧视。

▶ 根据《性别歧视条例》对该歧视者或任何其他人提出法律程序；

▶ 就任何人根据《性别歧视条例》对该歧视者或任何其他人提出的法律程序而提供证据或数据；

▶ 就该歧视者或任何其他人而根据《性别歧视条例》或藉援引该条例作出任何其他事情；或

▶ 指称该歧视者或任何其他人曾作出一项会违反《性别歧视条例》的作为。

<sup>18</sup> 《性别歧视条例》第 2A(1)条

<sup>19</sup> 《性别歧视条例》第 2A(2)条

### 例子：使人受害的歧视

贝娜受雇于香港某零售公司为会计师。她产假结束后返回公司工作，要求雇主每日给她两节各 20 分钟的休息时间，让她为婴儿集乳。她的上司告诉她不可以集乳，因为「喂哺母乳的女性只能辞职，或与其他人一样工作相同时数」。贝娜认为上司的行为是基于喂哺母乳的直接歧视，于是向雇主及平机会投诉上司。她作出投诉后不久，即因为该投诉被解雇。此行为可能构成违法的使人受害的歧视。

### (v) 歧视性的做法

3.12 《性别歧视条例》亦禁止对喂哺母乳的女性作出歧视性的做法。歧视性的做法是指施加某项要求或条件后而出现以下情况：

- ▶ 导致歧视作为，即在雇佣范畴导致基于喂哺母乳的违法间接歧视；或
- ▶ 假使被施加该项要求或条件的人，并非全部属相同性别，则相当可能会导致某歧视作为。<sup>20</sup>

3.13 就违反此条文而提出的法律程序，只可由平机会提出。<sup>21</sup>

### 例子：歧视性的做法

某雇主实施一项政策，规定所有雇员每日必须连续工作六小时，期间不可以休息。此规定或条件可能对喂哺母乳的女性构成间接歧视，原因是喂哺母乳的女性可能希望有弹性的工作安排，例如工作期间有授乳时段，或每日的连续工作时数较短以便喂哺母乳。除非雇主能证明该规定是有理据支持的，否则可能属于违法的歧视性的做法。

### (vi) 指示他人和施压以使他人作出歧视

3.14 指示他人或施压以使他人作出歧视，亦属违法。

3.15 如：

- ▶ 任何人具有凌驾于另一人之上的权限；或

<sup>20</sup> 《性别歧视条例》第 42(1)条

<sup>21</sup> 《性别歧视条例》第 42(3)条

- ▶ 另一人惯于按照该人意愿行事，

而该人指示或促致或企图促致该另一人作出任何违法作为，包括基于喂哺母乳的歧视，即属违法。<sup>22</sup>

3.16 任何人如藉着：

- ▶ 向另一人提供或要约提供任何利益；或
- ▶ 使另一人遭受或威胁使另一人遭受任何不利，

诱使或企图诱使该另一人作出任何违法作为，包括基于喂哺母乳的歧视，亦属违法。<sup>23</sup>

### (c) 有关雇佣及相关范畴的保障范围

#### (i) 免受基于喂哺母乳的直接和间接歧视的保障

3.17 《性别歧视条例》就多个雇佣情况提供免受基于喂哺母乳的歧视的保障。

3.18 雇主在以下方面或藉以下做法歧视喂哺母乳，即属违法：

- ▶ 在雇主为决定谁应获提供该项雇用而作出的安排上；
- ▶ 在雇主向一名女性提出该项雇用的条款上；或
- ▶ 拒绝向一名女性提供或故意不向她提供该项雇用。<sup>24</sup>

3.19 雇主在以下方面或藉以下做法歧视所雇用的一名喂哺母乳的女性，亦属违法。

- ▶ 在雇主向她提供可获得升级、调职或训练机会的方式上，或雇主让她可获得或享用任何其他利益、设施或服务的方式上，或藉拒绝让她或故意不让她获得或享用该等机会、利益、设施或服务；
- ▶ 在雇主令她获得该项雇用的条款上；或
- ▶ 解雇她或使她遭受任何其他不利。<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> 《性别歧视条例》第 44 条

<sup>23</sup> 《性别歧视条例》第 45 条

<sup>24</sup> 《性别歧视条例》第 11(1)条

<sup>25</sup> 《性别歧视条例》第 11(2)条

- 3.20 禁止在雇佣范畴基于喂哺母乳的歧视，适用于未来或现有的任何形式的雇佣关系，包括外籍家庭佣工的雇用。<sup>26</sup>
- 3.21 在以下方面或藉以下做法基于喂哺母乳而歧视合约工作者，亦属违法。若某人为某主事人工作，但该人由主事人的承判商或次承判商雇用，则该主事人在以下方面或藉以下做法基于喂哺母乳而歧视合约工作者，亦属违法。
- ▶ 在主事人容许她担任该工作而提出的条款上；
  - ▶ 不容许她担任该工作或继续担任该工作；
  - ▶ 在主事人让她可获得或享用任何利益、设施或服务的方式上，或藉拒绝让她或故意不让她获得或享用该等利益、设施或服务；或
  - ▶ 使她遭受任何其他不利。<sup>27</sup>
- 3.22 同样地，主事人如歧视一名以委托方式为主事人工作的佣金经纪人，即属违法。<sup>28</sup>
- 3.23 根据《性别歧视条例》，任何由不少于六名合伙人组成的商号，亦须符合禁止基于喂哺母乳的歧视的规定。商号就有关合伙人的地位如在以下方面或藉以下做法歧视一名喂哺母乳的女性，即属违法。
- ▶ 在该商号为决定谁应获提供该地位而作出的安排上；
  - ▶ 在该商号向她提供该地位而提出的条款上；或
  - ▶ 拒绝向她或故意不向她提供该地位。
- 3.24 如该女性已拥有合伙人地位，商号在以下方面或藉以下做法基于喂哺母乳而歧视合伙人，即属违法。
- ▶ 在该商号让她可获得或享用任何利益、设施或服务的方式上，或藉拒绝让她或故意不让她获得或享用该等利益、设施或服务；或
  - ▶ 免除其该地位，或使她遭受任何其他不利。<sup>29</sup>
- 3.25 就大律师事务所而言，《性别歧视条例》禁止多种基于喂哺母乳的歧视行为：

---

<sup>26</sup> 根据《雇佣条例》，外籍家庭佣工可享有与本地其他雇员相同的生育保障，同样免受基于怀孕及喂哺母乳的歧视。有关《雇佣条例》所订明的生育保障详情，可参阅劳工处发出的《雇佣条例》简明指南，指南可从劳工处网页下载(网址：<https://www.labour.gov.hk>)。

<sup>27</sup> 《性别歧视条例》第 13(2)条

<sup>28</sup> 《性别歧视条例》第 20(2)条

<sup>29</sup> 《性别歧视条例》第 15 条

- ▶ 任何大律师或大律师书记如就所提供的见习职位或租赁，在为决定谁应获提供该见习职位或租赁而作出的安排上，或就该项提供而提出的条款上歧视一名喂哺母乳的女性；又或拒绝向该女性提供或故意不向她提供该见习职位或租赁，即属违法；
- ▶ 任何大律师或大律师书记如在以下方面或藉以下做法歧视一名已在有关事务所任见习大律师或已是有关事务所承租人的喂哺母乳的女性，包括：在对她作为见习大律师或承租人而适用的任何条款上；在向她提供或不向她提供训练或获取经验的机会上；或终止她的见习职位；或使她受到离开该事务所的压力或使她遭受其他不利，即属违法；及
- ▶ 任何人如就发出、拒绝或接受指示以委聘大律师一事，歧视一名喂哺母乳的女性，即属违法。<sup>30</sup>

**例子：大律师事务所的喂哺母乳歧视**

温迪向某大律师事务所申请租赁。她告知事务所的主事人她有一名新生婴儿，想在事务所内集乳，询问主事人事务所是否有相关设施容许她这样做。该事务所的主事人向温迪表示，事务所不容许任何人在内喂哺母乳或集乳，温迪租赁的申请亦被拒绝。这有可能是基于喂哺母乳的直接歧视。

3.26 根据《性别歧视条例》，如喂哺母乳的女性希望使用或正在使用职业介绍所的服务求职，职业介绍所不能基于该女性喂哺母乳而作出歧视行为。职业介绍所如在以下方面或藉以下做法歧视一名喂哺母乳的女性，即属违法。

- ▶ 在该介绍所就提供其任何服务而提出的条款上；
- ▶ 拒绝提供或故意不提供其任何服务；或
- ▶ 在该介绍所就提供其任何服务的方式上。<sup>31</sup>

3.27 必须注意的是，无论雇主雇用女性时是否知悉她喂哺母乳的状况，受雇的女性皆获得免受基于喂哺母乳的歧视的保障。举例来说，一名刚生育的女性找到新的工作，希望在新的工作场所喂哺母乳或集乳，她同样获得保障。

<sup>30</sup> 《性别歧视条例》第 36 条

<sup>31</sup> 《性别歧视条例》第 19(1)条

## (ii) 免受基于喂哺母乳的骚扰

3.28 《性别歧视条例》就不同雇佣情况提供免受喂哺母乳的骚扰。

3.29 就雇佣而言，以下行为均属违法：

- ▶ 任何雇主如对一名正在谋求获得他／她雇佣的女性作出基于喂哺母乳的骚扰；
- ▶ 任何雇主如对一名他／她所雇佣的女性作出基于喂哺母乳的骚扰；及
- ▶ 任何受另一人雇用的人，对一名正在谋求获该另一人雇佣的女性作出基于喂哺母乳的骚扰。<sup>32</sup>

3.30 就合约工作而言，以下行为即属违法：

- ▶ 任何主事人对一名女性合作工作者作出基于喂哺母乳的骚扰；及
- ▶ 任何合约工作者对另一名共事的女性合约工作者作出基于喂哺母乳的骚扰。<sup>33</sup>

3.31 就合伙而言，任何商号合伙人，如对一名正在谋求成为该商号合伙人或已是该商号合伙人的女性作出基于喂哺母乳的骚扰，即属违法。<sup>34</sup>

3.32 就佣金经纪的工作而言，以下行为即属违法：

- ▶ 任何主事人对一名女性佣金经纪人作出基于喂哺母乳的骚扰；及
- ▶ 任何佣金经纪人对另一名共事的女性佣金经纪人作出基于喂哺母乳的骚扰。<sup>35</sup>

3.33 就大律师事务所而言，以下行为即属违法：

- ▶ 任何大律师或大律师书记在向某女性要约提供见习职位或租赁，或向一名已属该事务所的见习大律师或承租人，作出基于喂哺母乳的骚扰；及
- ▶ 任何人如就发出、拒绝发出或接受指示以委聘大律师一事，基于喂哺母乳骚扰一名女性大律师。<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> 《性别歧视条例》第 23(1)至(3)条

<sup>33</sup> 《性别歧视条例》第 23(4)及(5)条

<sup>34</sup> 《性别歧视条例》第 23(6)条

<sup>35</sup> 《性别歧视条例》第 23(9)及(10)条

<sup>36</sup> 《性别歧视条例》第 40(6)条

3.34 任何谋求在香港的机构受一名女性雇用的人，或在香港的机构受一名女性雇用的人，如对该女性作出基于喂哺母乳的骚扰，即属违法。<sup>37</sup>

3.35 任何在某一处所居住的人，如对一名：

- ▶ 在香港的机构受另一人(不论该另一人是否亦在该处所或属该机构的处所居住)雇用；并
- ▶ 在该处所内执行关于她的雇用的全部或部分工作(不论她是否亦在该处所居住)的女性，作出基于喂哺母乳的骚扰，即属违法。<sup>38</sup>

3.36 基于喂哺母乳的骚扰的保障亦适用于共同工作场所。凡某属场所使用者的人，在其工作场所对亦属场所使用者并同样以该处为工作场所的某女性，作出基于喂哺母乳的骚扰，该人即属违法。<sup>39</sup>

3.37 工作场所的定义为：

- ▶ 该人作为场所使用者而工作的所在的地方；或
- ▶ 该人作为场所使用者而置身的地方。<sup>40</sup>

3.38 场所使用者则包括：

- ▶ 雇员；
- ▶ 雇主；
- ▶ 合约工作者；
- ▶ 根据《性别歧视条例》第 13(1)条、《残疾歧视条例》第 13(1)条及《种族歧视条例》第 15(1)条所指的合约工作者主事人；
- ▶ 佣金经纪人；
- ▶ 根据《性别歧视条例》第 20(1)条、《残疾歧视条例》第 20(1)条及《种族歧视条例》第 22(1)条所指的佣金经纪人的主事人；
- ▶ 商号合伙人；
- ▶ 实习人员；或

---

<sup>37</sup> 《性别歧视条例》第 23(11)条

<sup>38</sup> 《性别歧视条例》第 23(12)条

<sup>39</sup> 《性别歧视条例》第 23(A)条

<sup>40</sup> 《性别歧视条例》第 23(A)2 条

▶ 义工。<sup>41</sup>

3.39 法例亦详细解释某些共同工作场所使用者的定义。

3.40 **实习人员**是指一名人士获另一人任用从事实习，但此人并非另一人的雇员。<sup>42</sup>而**实习**是指：

▶ 在一段期间从事的工作，而在该期间完成该等工作，是取得某专业或学术资格所必需的，并包括见习职位；或

▶ 通常称为实习的任何其他工作。<sup>43</sup>

3.41 实习人员的定义涵盖大律师事务所的「见习大律师」。条例订明：

「见习大律师、见习职位、租赁及承租人等词的涵义，一如它们通常应用于与大律师事务所所有的事项时所具有的涵义。」<sup>44</sup>

3.42 **义工**是指「并非以雇主或雇员身分进行义工工作的人」。<sup>45</sup>

#### 例子：对共同工作场所的喂哺母乳女性作出骚扰

欣颖任职的公司在共同工作间租用办公地方，欣颖征得雇主同意，在办公地方集乳，雇主并同意欣颖可把母乳储存在员工厨房的雪柜内，但必须标明是母乳。德兴是共同工作间内另一家公司的合约雇员。由于厨房乃开放予所有租用共同工作间的公司共同使用，而德兴乃共同工作场所的使用者，可以使用厨房。德兴看到雪柜内的母乳，曾三次在欣颖和其他共同工作场所使用者面前嘲弄欣颖，说欣颖的母乳「应比牛乳更好味」。德兴的行为有可能是不受欢迎的行径，令欣颖感到受冒犯、侮辱或威吓，构成共同工作场所的违法喂哺母乳骚扰。

#### (d) 雇主和主事人的法律责任

3.43 根据《性别歧视条例》，任何人在其受雇用中如作出任何违法作为，该人及其雇主均须负上法律责任。雇主须为其雇员在受雇期间作出的行为负上法律责任，不论雇主是否知悉或批准雇员作出该事情。<sup>46</sup>

<sup>41</sup> 《性别歧视条例》第 23(A)2 条

<sup>42</sup> 《性别歧视条例》第 23(A)2 条

<sup>43</sup> 《性别歧视条例》第 23(A)2 条

<sup>44</sup> 《性别歧视条例》第 36(4)条

<sup>45</sup> 《性别歧视条例》第 23(A)2 条

<sup>46</sup> 《性别歧视条例》第 46(1)条

- 3.44 如雇主能证明已采取合理地切实可行的步骤，以防止雇员作出该作为或违法作为，则无须为雇员的行动负上法律责任。
- 3.45 此外，任何作为另一人的代理人并获该另一人授权的人(如代雇主行事的职业介绍所)所作出的任何事情，须视为由该两方面作出。

### (e) 任用实习人员及义工的人的法律责任

3.46 就保障女性免受基于喂哺母乳的骚扰而言，不单实习人员及义工要为违法行为负上法律责任，任用实习人员及义工的人亦须负上法律责任。这与雇主及主事人须为其雇员及代理人的违法行为负上转承责任的概念相似。

3.47 有关条文订明，实习人员或义工在实习过程或进行义工工作的过程中作出的行为，须视为：

- ▶ 由该实习人员或义工作出的作为；及
- ▶ 由任用该实习人员或义工从事该项实习工作或义工工作的人所作出，不论该人是否知悉或批准该作为。<sup>47</sup>

3.48 条文适用于任何有关《性别歧视条例》的程序，但不就刑事程序而适用。<sup>48</sup>

3.49 凡就某人任用的实习人员或义工被指称作出的作为，而根据《性别歧视条例》对该人提出法律程序，则在该法律程序中，该人如证明自己已采取合理地切实可行的步骤，以防止该实习人员或义工：

- ▶ 作出该作为；或
- ▶ 在有关实习或义工工作的过程中，作出该类别的作为，

即为免责辩护。<sup>49</sup>

### (f) 协助他人作出违法作为

3.50 任何人明知而协助另一人作出《性别歧视条例》下与喂哺母乳有关的违法作为，则就《性别歧视条例》而言，他／她本人须被视为作出同一违法作为。<sup>50</sup>就基于喂哺母乳的骚扰而言，实习人员或义工明知而协助另一人作出违法行为，须被视为他／她本人作出同一违法行为。<sup>51</sup>如任用实习人员或义工的人因该实习人员或

---

<sup>47</sup> 《性别歧视条例》第 46A(3)及(6)条

<sup>48</sup> 《性别歧视条例》第 46A(2)条

<sup>49</sup> 《性别歧视条例》第 46A(4)及(7)条

<sup>50</sup> 《性别歧视条例》第 47(1)条

<sup>51</sup> 《性别歧视条例》第 47(1)条

义工作出的作为而须负上法律责任，则该实习人员或义工须当作协助该人作出该作为。<sup>52</sup>

3.51 雇主或主事人如因一名雇员或代理人的作为而须负上转承责任，则该雇员或代理人须被当作协助其雇主或主事人作出该作为。<sup>53</sup>

3.52 如符合以下例外情况，任何人并不属明知而协助另一人作出违法作为：

- ▶ 该另一人曾向他／她作出陈述，谓由于《性别歧视条例》某条文的实施，他／她所协助作出的作为不会属违法，而他／她是依据该陈述行事；以及
- ▶ 他／她依据该陈述行事是合理的。<sup>54</sup>

3.53 任何人明知而作出或罔顾后果地作出在要项上属虚假或有误导性的陈述，即属犯罪。<sup>55</sup>

#### (g) 特别措施

3.54 有关喂哺母乳的条文与其他禁止歧视的受保障特征一样，同样容许采取特别措施，以确保喂哺母乳的女性在生活各方面享有平等机会，包括在雇佣范畴。<sup>56</sup> 该等特别措施是合法的。

3.55 在该等情况下属于合法的特别措施可分为以下三类：

- ▶ 确保喂哺母乳的女性与其他人享有平等机会的作为；
- ▶ 向喂哺母乳的女性提供货品或使其可获得或享用服务、设施或机会，以迎合她们在雇佣方面的特别需要；以及
- ▶ 向喂哺母乳的女性提供不论是直接或间接的资助、利益或活动安排，以迎合他们在雇佣方面的特别需要。

3.56 特别措施应合理地确保喂哺母乳的女性与其他人同样享有平等机会。某措施是否属于特别措施，视乎以下相关因素：

- ▶ 目前在资源和机会方面是否有需要纠正的不平等情况，或有关措施的受惠者是否有特别需要；

---

<sup>52</sup> 《性别歧视条例》第 47(2A)及(2B)条

<sup>53</sup> 《性别歧视条例》第 47(2)条

<sup>54</sup> 《性别歧视条例》第 47(3)条

<sup>55</sup> 《性别歧视条例》第 47(4)条

<sup>56</sup> 见《性别歧视条例》第 48 条

- ▶ 有关措施是否与纠正不平等情况或切合特别需要的目的有合理关连；以及
- ▶ 有关措施是否与纠正不平等情况或切合特别需要的目的相称。<sup>57</sup>

3.57 采用的特别措施应为临时性质，特别需要一旦不复存在，便应终止特别措施。就喂哺母乳的女性而言，她们一旦终止喂哺母乳，便不再适宜照顾其特别需要。

#### 例子：特别措施

某雇主订立有关母乳喂养的政策，其中一项措施是付费让喂哺母乳的雇员参加两次咨询服务，由顾问或助产士协助她们处理在喂哺母乳期间的任何特别需要。此政策可能属合法的特别措施，以迎合喂哺母乳的女性在雇佣方面的特别需要，但只限于喂哺母乳期间。

#### (h) 为保护女性而作出的作为

3.58 《性别歧视条例》所载述的一般例外情况中，有一项关于为保护女性而作出的作为，明确适用于基于喂哺母乳的歧视。在雇佣及相关范畴所作出的作为，如果是为了遵守某条关于保护女性的现有法例条文的规定而有需要作出该作为，则不会被定为违法。<sup>58</sup> 该等法例条文是在怀孕、分娩、喂哺母乳等方面，或其他引起危险的情况而该等危险特别影响女性，为保护女性而具有效力的条文。<sup>59</sup>

3.59 例如，就怀孕而言，《雇佣条例》某相关法例条文规定，怀孕雇员如出示医生证明书，表示她不适宜处理若干会损害怀孕的工作，可要求其雇主在其怀孕期间不安排她处理该等工作。在该等情况下，雇主不得将该种类的工作编配给怀孕雇员，或须将怀孕雇员调离正从事的该等工作，但雇主可寻求进一步医学意见。<sup>60</sup>

3.60 同样地，为了遵守关于保护女性的现有法例条文的规定，可能需要给予喂哺母乳的女性较差的待遇(例如暂时更改其职位)。此等情况不会构成《性别歧视条例》下的违法歧视。

<sup>57</sup> 见平机会对教育署署长[2001] 2 HKLRD 690

<sup>58</sup> 《性别歧视条例》第 57(1)(a)(i)条

<sup>59</sup> 《性别歧视条例》第 57(2)(a)(i)、(ia)及(ii)条

<sup>60</sup> 《雇佣条例》(第 57 章)第 15AA 条

## 4. 推广平等和预防歧视及骚扰的良好常规

4.1 雇主、雇员和相关界别的持份者应了解可以制定哪些良好常规，以推广平等对待喂哺母乳的雇员，并防止歧视和骚扰她们和以其他形式聘用的人。本章节内容涵盖两个方面，首先解释何谓良好常规，并辅以个案研究说明。第二，让雇主、雇员或其他同事更加了解法律在相关政策或常规的范畴内如何应用，并以可能引起歧视或骚扰情况的例子说明之。该等可能引起歧视或骚扰的情况不应被诠释为法例的确切陈述，雇主或雇员应就其个别情况寻求法律意见。

### (a) 在雇佣范畴支持喂哺母乳的女性

4.2 女性产假结束复工后，可能希望在工作期间继续喂哺母乳或为子女集乳。如上文所述，喂哺母乳对婴儿和母亲的健康都有益处。

4.3 女性雇员如要求在工作期间喂哺母乳或集乳，雇主在回应要求时应考虑多个因素，包括：

- ▶ 雇员复工前预先与她商讨，了解她有甚么需要或她要求雇主作出甚么调适措施；
- ▶ 确保她复工后所有同事平等对待她，不会因她喂哺母乳而歧视她；
- ▶ 确保备有适当设施，让她可以喂哺母乳或集乳；以及
- ▶ 调适其工作情况，例如容许她享有休息时间以喂哺母乳或集乳。

4.4 此外，制定并实施支持母乳喂哺的政策对雇主同样有利。该等政策亦有助预防歧视和骚扰。

### (b) 制定和实施支持母乳喂哺的政策

#### (i) 良好常规

4.5 雇主宜采取良好常规，制定并实施有关母乳喂哺的书面政策，列明：

- ▶ 雇主支持喂哺母乳的雇员的立场；

- ▶ 不会容忍其他雇员及合约工作者歧视或骚扰喂哺母乳的雇员，若发生有关情况会采取适当行动；<sup>61</sup>
- ▶ 提出和处理喂哺母乳或集乳要求的简单程序；
- ▶ 可供雇员用以喂哺母乳或集乳的设施；
- ▶ 如何考虑更改工作情况(如喂哺母乳或集乳的休息时间)的要求，以及会考虑和作出哪些调适措施；以及
- ▶ 雇主对于更改工作情况会否影响雇员的薪酬或花红等相关福利的立场(例如暂时由全职改为兼职)。

- 4.6 该政策可以纳入成为怀孕和分娩政策，以及预防歧视和骚扰政策的一部分。
- 4.7 雇主应征询员工意见才制定政策，以便员工有机会表达意见。就政策达成共识后，应向所有管理人员及其他员工解释政策内容，亦应向负责执行政策的所有员工提供培训。
- 4.8 只有数名雇员的小型企 业虽然亦应制定书面政策，但未必需要如较大型企业的政策一样详尽。无论如何，小型企业须确保其政策及常规符合《性别歧视条例》的规定。

#### 良好常规个案研究：制定母乳喂哺的政策

甲乙丙有限公司有十名雇员，全部在香港同一办事处工作。其中一名雇员嘉玲产假结束后复工，要求可以在工作期间为婴儿集乳。这是该公司首次有雇员提出这个要求，但另一名怀孕女性雇员表示，她亦打算产假结束后要求可以在工作期间集乳。雇主知悉喂哺母乳的好处后，决定制定母乳喂哺的书面政策，并安排所有雇员接受培训，让他们知道有关好处，以及如何避免可能引起歧视和骚扰。

#### (iii) 可能引起的歧视或骚扰

- 4.9 雇主及雇员皆不应基于喂哺母乳而歧视或骚扰即将成为雇员或已是现有雇员的女性，或女性合约工作者。正如在本指南上文所述，除非雇主已采取合理地切实可行的步骤以防止歧视或骚扰，否则须就雇员的作为负责。<sup>62</sup>

<sup>61</sup> 可在没有雇佣关系但类似的雇佣情况，例如合伙关系及事务所的大律师的情况，制定相同政策。

<sup>62</sup> 《性别歧视条例》第46(3)条

#### 例子：直接歧视和雇主的转承责任

晶仪与雇主达成协议，她可以在产假结束复工后在工作期间喂哺母乳，雇主同意晶仪每个工作日可以有两节各 30 分钟的集乳时段。雇主制定了有关母乳喂哺的书面政策，但没有向所有雇员发布，也没有向雇员提供任何有关政策的培训。晶仪的直属上司保华不赞成女性在工作时喂哺母乳和离开工作岗位集乳，由于晶仪工作时离开工作岗位集乳，他决定该年不会给予晶仪增薪。雇主知悉保华的行为，但没有采取任何行动以制止拒绝增薪的决定。保华的行为可能构成基于喂哺母乳的直接歧视，而雇主因为没有采取合理地切实可行的步骤以预防歧视，可能亦须为该作为负上法律责任。

#### 例子：对一名合约员作出基于喂哺母乳的骚扰

阿夏刚加入一间公关机构任职合约员工，她告知机构自己育有初生婴儿，要求在办公室内集乳。该机构同意并容许阿夏每天有两节各 20 分钟的时段作集乳。当机构内的一名雇员阿力看到阿夏放在办公桌上的奶泵，他向阿夏说：「我敢说透过售卖母乳应可赚取可观数目的金钱。」阿力又说：「我真不相信你每天可有整整 40 分钟集乳，你其实可在家里进行这事。」阿力的说话令阿夏感到受威吓，有可能是基于喂哺母乳的违法骚扰行为。阿力固然要为其行为负责，而聘用他的机构亦须为其员工的行为负上法律责任，除非该机构已采取合理地切实可行的步骤去预防有关骚扰行为。

### (c) 提供适当设施或替代安排

#### (i) 良好常规

4.10 若女性雇员要求在工作期间喂哺母乳或集乳，雇主应考虑可提供甚么设施或可以改装甚么设施以供女性雇员使用，或雇主应考虑可以实施甚么替代安排。

4.11 供喂哺母乳或集乳的地方应该有私隐、卫生和安全。视乎雇主的资源而定，可使用或考虑的方案如下：

- ▶ 设置专门用作喂哺母乳或集乳的育婴间；
- ▶ 借用供雇员使用的现有多用途房间(例如供雇员身体不适时使用的房间)；
- ▶ 临时改装可用作喂哺母乳的现有房间(例如会议室)；
- ▶ 在房间安静的角落加设屏风或帘子，并挂上告示如「母亲喂哺母乳时间，请稍候」；以及

- ▶ 容许雇员使用就近的公共育婴间集乳。<sup>63</sup>

4.12 基于卫生理由，洗手间及浴室绝不适宜用于喂哺母乳，以免对婴儿和母亲造成健康风险。

4.13 香港很多雇主是小型企业，办公室往往细小狭窄，工作环境挤迫，可能没有适当设施可供集乳。在此情况下，雇主应与雇员协商可行替代方案。例如，如上文所述，容许雇员前往就近的公共育婴设施，容许雇员短暂返家(如雇员住在附近)喂哺母乳或集乳，或与邻近企业(设有适当设施)协商以容许雇员使用其设施。

4.14 如雇主有足够资源，应尽可能提供以下设施：

- ▶ 有椅背的座椅给母亲坐着集乳；
- ▶ 小桌子以摆放集乳时所需的用品；
- ▶ 适合任何电力设备(如电动母乳泵)使用的电插座；
- ▶ 其他卫生设施，如肥皂及备有自来水的洗涤盆，供清洗设备和洗手之用；以及
- ▶ 供储存母乳的电冰箱；可以是茶水间／厨房内与其他员工共享的电冰箱。<sup>64</sup>

#### 良好常规个案研究：提供适当设施

阿美受雇于一二三有限公司，该公司在某工业邨营运一间小型企业。阿美以母乳喂哺婴儿，但该公司办公室或所在楼宇内的办公室皆没有可供集乳的育婴间。一二三有限公司有一间储物室，房间清洁宁静，可以在阿美需要时改装为较有私隐的集乳间。雇主及阿美均满意此做法，同意实施有关安排。

#### 良好常规个案研究：提供替代安排

诗雅产假结束后复工，要求可以在工作期间以母乳喂哺其婴儿。她在柴湾一间小型机构工作，该机构的办公室属开放式设计，没有适当房间或空间可改装为喂哺母乳的设施。诗雅住在办公地点附近，她的婴儿日间由外籍家庭佣工照顾，她要求经理可以让她在午饭时间返家喂哺婴儿，她亦要求可以延长午饭时间 15 分钟以便喂哺婴儿。由于办公室内没有合适设施，而诗雅又住在附近，经理考虑后批准她的要求。

<sup>63</sup> 卫生署家庭健康服务，[实施「母乳喂哺友善工作间」雇主指引](#)，2017年6月，第5页。

<sup>64</sup> 卫生署家庭健康服务，[实施「母乳喂哺友善工作间」雇主指引](#)，2017年6月，第6页。

## (ii) 在提供设施或替代安排上可能引起的歧视

4.15 若雇主或合伙的商号未能提供适当设施让女性雇员或合伙人喂哺母乳，或未能实施替代安排，除非能够证明未能提供设施或替代安排是有理由支持的，否则可能构成违法歧视。

### 例子：直接歧视——拒绝提供设施

天娜是某律师楼的合伙人，放取议定的产假后复工。由于律师楼有超过六名合伙人，因此必须遵从《性别歧视条例》的规定。<sup>65</sup> 天娜希望在办公室内集乳，要求把其中一间会议室临时改装让她集乳，并在她使用时在门外挂上可移除的告示，以保障她的隐私和提醒其他同事她正在使用。会议室适宜用于喂哺母乳，律师楼又容许会议室作其他用途，如吃午饭或让有宗教信仰的员工祈祷。然而，律师楼拒绝天娜的要求，表示工作场所不是用于喂哺母乳的，因此她在任何情况下都不可使用会议室喂哺母乳。此情况可能构成基于喂哺母乳的直接歧视。

### 例子：间接歧视——拒绝实施替代安排

敏瑶在某中型公司(有 30 名雇员)担任接待员，她在产假复工后要求在工作期间集乳。她知道办公室内没有适当房间可供集乳，但与办公室连接的购物中心内有公共育婴间，距离办公室只有五分钟步程，于是要求雇主让她每日一次在工作期间前往该育婴间集乳。她希望每日上午 11 时离开工作岗位 30 分钟，在生理上她于该段时间最容易能够集乳。雇主拒绝敏瑶的要求，表示除了午饭时间，所有雇员均不得离开工作岗位。除非雇主能证明有关规定是有理由支持的，否则其行为可能构成基于喂哺母乳的间接歧视。举例来说，如敏瑶离开工作岗位集乳期间有另一名职员能够执行接待员的职务，该规定便可能属于没有理据支持。

## (d) 考虑调适工作情况的要求

4.16 雇员产假后复工，或如领养了婴儿而正在喂哺母乳，因此要求在工作期间喂哺母乳，雇主可以考虑和实施多种可行调适措施。雇员可能提出的调适措施包括：

- ▶ 要求额外休息时间以集乳，或延长现有休息时间(如午饭时间)；

<sup>65</sup> 《性别歧视条例》第 15 条

- ▶ 要求实施弹性工作安排，例如调整上下班时间；
- ▶ 要求更改工作情况，例如由全职工作改为兼职工作，或更改工作模式(如减少每日工作时数或不轮班当值)；以及
- ▶ 如现有工作可能影响母亲或婴儿的健康，要求临时替代工作。

4.17 若雇主收到雇员在喂哺母乳期间调适工作情况的要求，应与雇员商讨调适工作情况会否影响雇员的薪金或其他权益，双方就此达成的协议应在适用情况下以书面记录在案。这一点会在下文有关可行调适方法的例子作进一步说明。

4.18 必须注意的是，调适工作情况的要求应该只会在喂哺母乳期间暂时实施，而且雇主应检视所作更改或工作情况以切合雇员的具体需要。例如，婴儿在六个月大后通常开始进食固体食物，雇员因此或可能会减少集乳时段的次数。然而，喂哺母乳多久完全是女性的个人选择，而越来越多女性会喂哺母乳最少一年(见第 2 章喂哺母乳的好处)。

4.19 下文会进一步讨论有关各种调适工作情况的良好常规。本指南亦就调适工作情况的议题，列举可能构成歧视的例子。

#### (d)(i) 额外或延长休息时间及对雇员权益的影响

##### 良好常规

- 4.20 雇主应考虑雇员提出额外休息时间或延长休息时间的要求，并应视乎业务性质、雇员人数、雇员的职务性质及其他相关因素，决定有关休息时间是否合理。
- 4.21 卫生署建议，雇员于分娩后一年内，雇主应每日给予雇员授乳时段以便集乳，以每日工作八小时计算，给予两节各 30 分钟或合共一小时的授乳时段。当婴儿踏入一岁时，已进食多样化的固体食物，大部分喂哺母乳的女性每日只需一节的授乳时段。<sup>66</sup> 该段期间过后，雇主应该因应员工的要求并按有关员工的个别情况和需要，考虑员工继续喂哺母乳的要求。
- 4.22 若雇员要求额外或延长休息时间以集乳，而有关时间与卫生署上述指引一致，卫生署指引建议该休息时间列为有薪工时。<sup>67</sup>
- 4.23 因此，在此情况下雇主不应扣减雇员的薪金，花红亦然，即在类似情况下除非有理可据，否则不应扣减每年的花红金额。

<sup>66</sup> 卫生署家庭健康服务，[实施「母乳喂哺友善工作间」雇主指引](#)，2017 年 6 月，第 2 及 8 页。

<sup>67</sup> 同上，第 4 页

### 良好常规个案研究——额外休息时间

阿美在某酒楼担任侍应，她要求经理让她额外两节短休，每一节 20 分钟，以便她为六个月大的婴儿集乳。其中一节短休在非繁忙时间，另一节则在繁忙时间。

经理本来想拒绝阿美的要求，但他们同意第二节短休提早半小时开始，以免与繁忙时间重叠。两人都非常满意这个安排。

### 要求额外或延长休息时间可能引起的歧视及对雇员权益的影响

- 4.24 若雇主在没有理由支持的情况下，拒绝给予雇员额外或延长休息时间以便集乳，可能构成间接歧视。例如，雇主可能制定了雇佣要求或条件，规定雇员只可在界定或限定时间休息(例如午饭时间)。虽然有关政策通常适用于所有雇员，但可能对希望在指定午饭时间以外时间喂哺母乳或集乳的雇员构成间接歧视。关键在于雇主定下要求或条件，不为喂哺母乳的雇员提供额外或延长休息时间，致使她们没有更多时间喂哺母乳或集乳，是否有合理理据支持。这要视乎雇员的工作性质、雇主的资源和其他相关因素而定。
- 4.25 若雇主认为给予雇员额外或延长休息时间以喂哺母乳或集乳而导致生产力下降，因此扣减雇员的薪金或年终花红，可能会引起问题。此做法除了偏离建议常规外，亦可能构成基于喂哺母乳的间接歧视。若用以喂哺母乳或集乳的额外休息时间与上述卫生署的指引所述一致，雇主宜把有关休息时间列为有薪工时。
- 4.26 此外亦须注意，应征某工作的女性没有法律责任告诉准雇主她正在喂哺母乳，但如喂哺母乳的女性获得聘用，她便或许需要通知雇主，以便雇主作出适当安排，例如商讨和协议可供喂哺母乳和集乳的休息时间。

### 例子：减薪

茵怡是某公司的全职雇员，每月支薪。她分娩后复工，要求雇主延长她的午饭时间，并给予额外一节休息时间，以便她为婴儿集乳。她通常每星期工作 40 小时(不包括休息时间)，她要求延长午饭时间 30 分钟，并且在下午 4 时有额外一节 30 分钟休息时间。她的雇主表示，她可以有额外休息时间，但其月薪会因应所减少的工作时数按比例扣减，即每星期会以 35 工作时数为基准，而不是 40 小时。虽然雇主表示所有雇员如要求同样或类似休息时间亦会受到相同待遇，但减薪行为可能构成基于喂哺母乳的间接歧视，属于违法。若雇员只要求合理的时间集乳，而除此以外则完成既定工作时数，减薪不大可能视为有理由支持。

#### 例子：拒绝发放花红

某公司设立了花红制度，如雇员的工作表现满意，便会每年向雇员发放额外 10%的花红。其中一个厘定雇员工作表现是否满意的因素，是雇员是否完全遵从工作条件，包括每星期的工作时数。晓薇产假束节后复工，要求每日额外两节休息时间让她集乳，每一节 20 分钟。

虽然雇主容许晓薇有额外休息时间，但在一年后决定不向她发放该 10%花红，纯粹因为她为了集乳有额外休息时间。尽管根据晓薇的书面评核报告，她的工作表现卓越，雇主仍然拒绝发放花红。雇主拒绝发放花红的行为，可能构成基于喂哺母乳的间接歧视，属于违法。

#### 例子：对雇员喂哺母乳的情况并不知情

子惠怀孕时辞了职，分娩后再次求职，并获一间小型贸易公司聘用为全职雇员。她分娩后三个月开始工作，并询问新雇主可否每日有两节各 30 分钟的休息时间让她集乳，雇主表示她不可以有额外休息时间，原因是公司政策规定无人可以享有额外休息时间，而且她在面试时没有表示她正在喂哺母乳，或提供她刚分娩的证明。此情况可能构成基于喂哺母乳的间接歧视。子惠没有把她正在喂哺母乳一事告诉雇主，并不是拒绝给予额外休息时间的合理理由。

### (d)(ii)弹性工作安排

#### 良好常规

- 4.27 弹性工作安排在多个情况下有利于雇员，包括有照顾子女责任的雇员。例如，容许身为父亲的雇员比其他雇员早一小时上班，并早一小时下班，他便可以在下午时间接子女下课。
- 4.28 弹性工作安排同样可令喂哺母乳的女性受惠。雇主应考虑喂哺母乳的雇员提出的弹性工作安排要求，尤其是有关喂哺母乳的调适措施只属临时性质。
- 4.29 弹性工作安排通常涉及更改上下班时间、部分时间在家工作、或更改每星期的工作日子。若这些做法不涉及更改每星期的工作时数，或只涉及与上述卫生署指引一致的休息时间(即在八小时的工作日中有两节各 30 分钟或合共一小时的授乳时段)，雇主便不宜扣减雇员的薪金。

### 良好常规个案研究：弹性工作时间

某公司有五名雇员，平常工作时间是星期一至五上午 9 时至下午 6 时 30 分。其中一名雇员敏瑶产假结束复工后，提出希望可以在工作期间喂哺母乳。她要求短暂更改工作时间，改为上午 9 时 30 分至下午 7 时，以便她可以上班前在家以母乳喂哺婴儿，日间婴儿会由敏瑶的母亲照顾。雇主考虑敏瑶的要求和其公司的业务需要，认为该更改不会影响公司的运作，因此乐意作出调适。

### 拒绝实施弹性工作安排可能引起的歧视

4.30 雇主拒绝让喂哺母乳的雇员以弹性时间上下班，除非有理由支持，否则亦可能构成基于喂哺母乳的间接歧视。

### 例子：拒绝容许雇员延迟上班

韵欣在某面包店任职面包师傅，而她是该店的唯一面包师傅。该店只有另外一名雇员，担任该店的经理。韵欣产假后复工，要求每日可以比平常迟一个小时上班(即 7 时上班)，以便在上班前以母乳喂哺她的婴儿。

雇主表示不可能延迟上班，因为面包必须在店铺 8 时营业时准备妥当，7 时才上班会来不及制作足够数量的面包，以应付大清早繁忙时段的需求。

然而，雇主表示可以让韵欣在日间有休息时间集乳，并让她比平常提早 30 分钟下班，使她可以在下班后以母乳喂哺她的婴儿。

雇主拒绝雇员延迟上班，在该特定情况下是有理可据的，因此不大可能构成间接歧视。

4.31 在只有一名雇员负责日常运作的小型企业，雇主或需考虑其他临时安排，以容许喂哺母乳的雇员在工作期间喂哺母乳或集乳。

### 例子：要求店铺短暂关闭让雇员集乳

洁儿在某购物中心内的小型服装零售店铺任职，她是店铺的唯一店员。她分娩后，要求雇主容许她在上午 11 时人流较少的时候关闭店铺 20 分钟，让她可以为婴儿集乳。店铺本来由上午 9 时 30 分至晚上 7 时营业，期间任何时间也不会关闭。雇主同意上午 11 时人流较少，但仍然不希望关闭店铺，并告诉洁儿绝对不可以集乳。雇主拒绝短暂关闭店铺以容许洁儿集乳，可能构成基于喂哺母乳的间接歧视。须考虑的相关因素，包括雇主不同意短暂关闭店铺以容许洁儿集乳是否合理，以及短暂关闭是否会对店铺生意造成很大经济影响。

## (d)(iii) 更改工作情况

### 良好常规

- 4.32 在某些情况或工作环境，雇主可以考虑更改工作情况的要求。例如，合理更改可以是暂时由全职改为兼职，或由夜更改为日更。这些更改有助避免母亲或婴儿出现健康问题，以及促使雇员可以继续喂哺母乳。
- 4.33 视乎雇员要求的更改性质而定，雇主亦应考虑更改工作情况会否影响雇员的薪金。例如，若雇员要求在她喂哺母乳期间暂时由全职改为兼职，雇主或许可考虑与雇员商讨，因应所减少的工时按比例调整其薪金。
- 4.34 若雇员要求由夜更改为日更，雇主应考虑有关更改会否影响薪金。例如，若雇员当日更与当夜更的工作时数一样，而日更与夜更的薪金一样，便不应扣减其薪金。然而，在相同情况下若日更与夜更的工作时数一样，但日更的薪金却远远低于夜更，雇主短暂按比例调整改为当日更的喂哺母乳雇员的薪金，则可能属有理可据。

#### 良好常规个案研究：由全职改为兼职

音悦的家族有多人患有湿疹，因此她的医生建议她以母乳喂哺婴儿最少 12 个月。她复工时婴儿三个月大，她要求雇主让她改为兼职工作，为期九个月，使她可以按自己的工作时间继续以母乳喂哺婴儿。她全职工作的正常工作时间是每星期工作五日，星期六和星期日是假期。她要求每星期减至四日工作(由星期一至四)。雇主和雇员都同意在该九个月期间，会因应音悦由全职改为兼职工作而调整薪金。

#### 良好常规个案研究：由夜更改为日更

萱宜在某屋邨任职保安员，通常当夜更。她产假结束复工后，因为希望喂哺母乳而要求雇主更改其工作情况，让她由夜更改为日更。她的理由是夜间喂哺有助她增加母乳。雇主考虑其他保安员的轮值表，由于其他保安员可以暂时与萱宜交换日更，而保安员当日更及当夜更的薪金相同，因此雇主同意她的要求，而且不会调整薪金。

### 拒绝更改工作情况可能引起的歧视

- 4.35 雇主拒绝更改雇员的工作情况，例如改为兼职工作，或短暂更改工作时间，除非能证明有理由支持，否则亦可能对喂哺母乳的雇员构成间接歧视。以下列举了两个相关例子，第二个是英国一宗有关基于喂哺母乳的歧视的判案。

#### 例子：拒绝容许兼职工作

王女士的家族有多人患有湿疹，因此医生建议她以母乳喂养婴儿最少 12 个月。在医学上，有充分证据显示以母乳喂养婴儿有助减低婴儿患上湿疹的风险。王女士在婴儿六个月大时复工，要求雇主让她改为兼职工作六个月，使她可以按自己的工作时间继续喂哺母乳。雇主拒绝她的要求，而且没有给予任何解释。除非雇主有理由支持其拒绝雇员改为兼职工作的决定，否则此情况可能构成基于喂哺母乳的间接歧视。

#### 例子：拒绝缩短每一更的工作时数

在英国，易捷航空两名喂哺母乳的女性机舱服务员按医生的建议，要求雇主缩短每一更的工作时数至最多八小时。这样她们便可在每一更开始前或结束后集乳，因此可避免因长时间没有喂哺母乳或集乳而出现并发症。易捷航空没有进行风险评估，没有理会两名女性雇员的医生的建议，拒绝为切合她们需要而调整轮值表的要求。航空公司收到投诉后，提出替代安排，让她们执行地勤工作，为期固定六个月，并表示该六个月之后喂哺母乳则成为女性的「选择」。

雇佣审裁处裁定易捷航空拒绝在六个月后缩短每一更的工作时数，构成间接性别歧视：拒绝实行八个小时的轮更制度似乎是性别中立，但实际上会对女性雇员不利，因为会喂哺母乳的雇员只有女性。因此，该拒绝缩短每一更工作时数的安排，对女性雇员的负面影响比男性雇员更大。易捷航空提出多个论据，试图客观证明做法是有理由支持的，包括可能出现航空公司无法控制的航机延误，导致员工工时延长，以及为喂哺母乳的雇员专设轮更安排会影响其他雇员。然而，审裁处不接纳航空公司的论据，结果裁定拒绝缩短每一更的工时构成违法间接歧视。<sup>68</sup>

#### (d)(iv) 替代工作

##### 良好常规

- 4.36 若工作的固有性质可能会对怀孕雇员或喂哺母乳的雇员或其子女构成健康风险，在可行情况下，雇主或需考虑暂时安排有关雇员担任公司内其他职务。

<sup>68</sup> *McFarlane 及 Ambacher 对 Easyjet Airline Co. Ltd*, 2016 年 10 月 4 日，案件编号 1401496/2015 及 3401933/2015 <https://www.unitelegalservices.org/media/1806/mcfarlane-ambacher-v-easyjet-airline-company-limited-2016.pdf>

- 4.37 举例来说，某些工作可能会接触电离辐射，包括女性会接触非密封放射性物质的工作。<sup>69</sup> 在这些情况下，雇主宜再次进行风险评估，并在怀孕或喂哺母乳的女性开始进行涉及电离辐射工作前安排她们接受评估，以厘定雇主应采取甚么措施以保障婴儿的安全。
- 4.38 在可行情况下，雇主应尽量安排有关雇员担任条件及条款相同或类似的职务，这可预防对喂哺母乳的雇员构成间接歧视。

#### 良好常规个案研究：替代工作

美玲在香港某医院担任护士，在其中一个部门照顾癌症病人。美玲照料的病人，通常注射了医治癌症的放射性物质。美玲怀孕期间，院方基于她的工作情况和职责，考虑了风险和婴儿可能接受到的放射性物质剂量后，把她暂时派往其他护理岗位，以减少她的婴儿可能接受到的剂量。

美玲产假结束复工后，她要求从事适合喂哺母乳的女性的工作。她担心处理非密封放射性物质时可能会吸入有关物质或被该等物质污染，而且对喂哺母乳女性的子女也会有不良影响，于是她要求雇主暂时调派她至无须处理放射性物质的其他护理岗位，该新岗位的等级和所需年资与她本来的岗位一样(即由与她年资与经验相同的人所担当的岗位)。雇主重新仔细评估美玲的工作可能会引起的健康风险后，接纳美玲的要求。美玲的雇佣条款或条件，包括薪金，没有任何更改。

#### 拒绝安排替代工作可能引起的歧视

- 4.39 若某工作情况对喂哺母乳的女性及其子女构成直接安全风险，雇主拒绝为该雇员安排暂时替代工作可能会构成歧视。

#### 例子：拒绝安排替代工作

在上文有关替代工作的良好常规例子中，美玲在某医院的部门担任护士，平常负责照顾癌症病人的工作，喂哺母乳期间获准暂时担任其他护理职务。

雇用她的同一医院拒绝她的要求，表示院方的政策是所有雇员不得暂时更改职务。虽然此政策适用于所有雇员，但怀孕或喂哺母乳的雇员基于健康和安全管理理由可能需暂时更改职务，所以此政策对她们而言可能构成间接歧视。除非雇主能证明政策是有理由支持的，否则拒绝安排替代工作可能构成违法的间接歧视。

<sup>69</sup> 见英国健康安全执行处制作的「处理电离辐射的待产女性或喂哺母乳女性的安全工作指引」([Working safely with ionising radiation Guidelines for expectant or breastfeeding mothers](#))，2005年。虽然此指引适用于英国，但香港某些雇员(如在医院工作的雇员)可能面对类似安全问题。

## 5. 作出投诉和平机会的角色

- 5.1 任何女性如相信自己在雇佣和相关范畴遭受基于喂哺母乳的歧视或骚扰，可向雇主、主事人或其他相关人员提出投诉。
- 5.2 该女性亦可在事件发生后 12 个月内以书面向平机会提出投诉。平机会收到投诉后，会就投诉进行调查并尝试调停。如未能透过调停解决个案，投诉人可以向平机会申请法律协助，亦可考虑向法律援助署申请法律援助，或在事件发生后 24 个月内在区域法院提起法律诉讼。
- 5.3 如需更多关于向平机会作出投诉的资料，请参阅下文。

### 如何联络平机会并作出投诉

任何人士若认为自己受到四条反歧视条例所述的歧视、骚扰或中伤，可向平机会提出**书面**投诉，并透过以下途径向平机会递交投诉：



[平机会网站内的表格](#)



亲临平机会办事处递交投诉



电话(只供查询)



电话短讯(供听障／有语言障碍人士作查询之用)

有关反歧视条例的查询：[网上查询表格](#)

有关反歧视条例的投诉：[网上投诉表格](#)

有关平机会服务的查询及投诉：[网上表格](#)

---

### 联络平机会

电话： (852) 2511 8211(只供一般查询)

传真： (852) 2511 8142

地址： 香港黄竹坑香叶道 41 号 16 楼

电邮： [eoc@eoc.org.hk](mailto:eoc@eoc.org.hk)(只供一般查询)

电话短讯： 6972566616538(供听障／有语言障碍人士作查询之用)

(有关四条反歧视法例下的歧视投诉和查询，请使用以上网上表格。)

## 6. 延伸资讯

卫生署，实施「母乳喂哺友善工作间」雇主指引

[https://www.fhs.gov.hk/tc\\_chi/breastfeeding/30031.pdf](https://www.fhs.gov.hk/tc_chi/breastfeeding/30031.pdf)

卫生署，雇主指引：母乳喂哺与工作兼容

[https://www.fhs.gov.hk/tc\\_chi/breastfeeding/20038.pdf](https://www.fhs.gov.hk/tc_chi/breastfeeding/20038.pdf)

联合国儿童基金香港委员会，「Say Yes to Breastfeeding」

<http://www.sayyestobreastfeeding.hk/>

世界卫生组织，母亲健康、新生婴儿健康、儿童健康及青少年健康 (Maternal, Newborn, Child, and Adolescent Health)(只有英文版)

[https://www.who.int/maternal\\_child\\_adolescent/topics/child/nutrition/breastfeeding/en/](https://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/child/nutrition/breastfeeding/en/)

世界卫生组织，喂哺婴儿与幼童 (Infant and Young Child Feeding)(只有英文版)

<http://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/infant-and-young-child-feeding>