

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



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. 喂哺母乳的涵义和违禁行为
 - (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的违禁行为和例外情况
4. 在提供货品、设施和服务的范畴给予喂哺母乳女性平等待遇
5. 在教育范畴给予喂哺母乳女性平等待遇
6. 在处所的处置或管理方面给予喂哺母乳女性平等待遇
7. 在会社范畴给予喂哺母乳女性平等待遇
8. 喂哺母乳女性的平等待遇与政府
9. 作出投诉和平机会的角色
10. 延伸资讯

1. 引言

- 1.1 平机会委员会(「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。¹

本指南的目的和内容

- 1.4 平机会制作此指南,旨在协助相关持份者了解《性别歧视条例》内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,以及相关持份者在特定界别可以实施的良好常规,藉此推广喂哺母乳女性享有平等待遇。
- 1.5 禁止歧视和骚扰喂哺母乳的条文于2021年6月19日生效。²平机会就有关条文发布了指南,好让主要持份者了解他们的权利和法律责任,并按需要修改其政策或常规。
- 1.6 本指南的对象是雇佣范畴以外的所有受影响界别,也就是说,本指南适用于货品、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。由于雇佣及相关范畴尤其受喂哺母乳条文的影响,平机会已另外就该范畴拟备指南,并将有关指南上载至平机会的网站。³
- 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。⁴该指南亦解释新订条文的法律效用,以及相关持份者可以采纳来推广平等及预防歧视的建议常规。

¹四条反歧视条例的修订藉《2020年歧视法例(杂项修订)条例》作出

²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

³平机会, [对喂哺母乳女性的平等待遇:在雇佣及相关界别的指南](#)

⁴平机会, [反歧视法例修订内容指南](#)

本指南的适用范围

- 1.8 本指南适用于《性别歧视条例》第 4 部所述、喂哺母乳条文所涵盖的所有范畴（雇佣及相关范畴除外），亦即是货品、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。
- 1.9 本指南内列举了多个例子，以解释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。
- 1.10 相关持份者必须遵从《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，持份者应参考《性别歧视条例》条文所载述的确切条款。
- 1.11 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。
- 1.12 视乎实际情况，持份者也可参考其他相关资讯，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。⁵

⁵ [《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》](#)；及[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。⁶
- 2.3 喂哺母乳较长时间，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。⁷
- 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。⁸
- 2.5 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持母乳喂哺的措施，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 年时的 87.5%。⁹ 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。¹⁰ 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，尤其是在喂哺母乳条文适用的任何范畴内。
- 2.6 此外，很多女性曾在或希望在公众场所直接以母乳喂哺婴儿。根据一项由卫生署于 2013 年进行的调查，接近六成母亲曾在公众场所直接喂哺母乳；至于从来没有在公众场所直接喂哺母乳的母亲，有半数希望可以这样做。¹¹ 此调查结果与本指南适用的界别有关连，基于这些界别都涉及喂哺母乳女性可能使用的公众场所。

⁶ [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)

⁷ [世界卫生组织，喂哺婴儿与幼童](#) (Infant and Young Child Feeding) (只有英文版)

⁸ 同上

⁹ [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

¹⁰ [2019 年母乳喂哺调查](#)，第 3 页表一

¹¹ [卫生署，实施「母乳喂哺友善场所」指引](#)，2015 年 6 月

3. 喂哺母乳的涵义和违禁行为

3.1 此章节解释《性别歧视条例》下喂哺母乳的涵义，以及条文适用的范畴内的违禁行为。

(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。¹²

3.3 喂哺母乳女性免受歧视和骚扰的保障，涵盖在不同情景下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。¹³

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。

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基于喂哺母乳或集乳，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。¹⁴

例子：基于多于一个原因的待遇

某食肆不容许一名喂哺母乳的女性在食肆内逗留，原因有二：(一)该食肆东主反对女性在食肆内喂哺母乳或集乳；以及(二)该食肆东主认为食肆内没有足够设施让喂哺母乳的女性使用。该名女性遭受有关待遇的其中一个原因是喂哺母乳，已足以构成歧视。

¹² 《性别歧视条例》第8A(2)条

¹³ 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。

¹⁴ 《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和例外情况

3.6 《性别歧视条例》禁止几类涉及喂哺母乳的行为：直接歧视、间接歧视、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。《性别歧视条例》亦订明雇主和主事人的法律责任，以及协助他人作出违法作为的法律责任。此等违禁行为和例外情况会在下文阐述。

(i) 直接歧视

3.7 直接歧视是指在类近的情况下，给予一名喂哺母乳女性的待遇，较另一人(没有喂哺母乳的女性或其他男性)的待遇为差，原因是基于该名女性喂哺母乳。

例子：直接歧视

乐儿是香港某大学的学生，最近诞下一名女儿，某日她因未能安排人手照顾女儿而把她带往大学。乐儿在大学校园内的公共空间以母乳喂哺女儿时，其中一名讲师看到此情况，对她说：「你不应该在大学内喂哺母乳，这里不是育婴所。」该讲师向校方管理层报告此事，指称乐儿在大学内喂哺母乳，行为不当。大学在收到报告后向乐儿发出了警告，提醒她不要再于大学的公共空间喂哺母乳。此举很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。

例子：间接歧视

香港某购物中心订立了一项政策，中心内所有洗手间及邻近育婴间必须锁上，育婴间的钥匙存放在距离甚远的管理处，任何人士如想使用有关设施，必须向管理处索取钥匙，并在用后交还。管理处把育婴间锁上，是担心若育婴间保持开放，会有人入内破坏或作其他不恰当用途，尽管并没有证据显示曾出现此情况。育婴间可供任何照顾幼童的人士使用，例如为婴儿更换尿片的父母或家庭佣工，或喂哺母乳或集乳的女性。把洗手间及育婴间锁上的要求虽然适用于所有人，但对于喂哺母乳的女性来说，育婴间应该方便易达。因此，有关要求可能对喂哺母乳的女性尤其不利，并可能构成基于喂哺母乳的违法间接歧视。

(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。¹⁵

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。¹⁶

例子：骚扰

阿诗与丈夫最近加入了本港一间高尔夫球俱乐部成为会员。某天阿诗带同六个月大的婴儿前往高尔夫球俱乐部，她在俱乐部的餐饮范围给婴儿喂哺母乳。俱乐部聘用的保安看到后，拍摄了阿诗喂哺母乳的照片，并向她说：「你不能在俱乐部内露出你的乳房，我必须向俱乐部管理层报告此事。」这不受欢迎的行径令阿诗感到受冒犯、侮辱和威吓，有可能是违法骚扰喂哺母乳的会社成员。

¹⁵ 《性别歧视条例》第 2A(1) 条

¹⁶ 《性别歧视条例》第 2A(2) 条

(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，而给予该受害人士差于在类近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。

例子：使人受害的歧视

贝娜是香港某乡村俱乐部的会员，最近与丈夫领养了一名男婴，并带同婴儿往乡村俱乐部用膳。当贝娜在俱乐部内开始以母乳喂哺婴儿时，一名职员告诉她不可以在俱乐部内喂哺母乳，因为其他会员会提出投诉。贝娜就俱乐部拒绝让她在内喂哺母乳一事，向俱乐部提出基于喂哺母乳的歧视投诉。几个星期后俱乐部以书面回复，不但没有处理该歧视事宜，反指由于贝娜提出不合理的投诉而终止她的会籍。此行为可能构成基于喂哺母乳的直接歧视及使人受害的歧视。

(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、会社及政府的范畴出现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，并非全部属同一性别，则相当可能会导致某歧视作为。¹⁷

¹⁷ 《性别歧视条例》第42(1)条

3.13 就违反此条文而提出的法律程序，只可由平机会提出。¹⁸

(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 以下情况亦属违法，如：

- ▶ 任何人具有凌驾于另一人之上的权限；或
- ▶ 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。¹⁹

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。²⁰

(vii) 雇主和主事人的法律责任

3.17 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。²¹

3.18 此外，任何作为主事人的代理人并获该主事人授权(不论是明示或默示，亦不论是事前或事后授权)的人所作出的任何事情，须视为亦是由该主事人作出的。²²

3.19 此条文适用于本指南涵盖的所有范畴的雇主或主事人。举例来说，提供服务的雇主须就雇员的作为负责，物业业主须就管理处所的物业管理公司的雇员的作为负责。

¹⁸ 《性别歧视条例》第 42(3)条

¹⁹ 见《性别歧视条例》第 44 条

²⁰ 见《性别歧视条例》第 45 条

²¹ 《性别歧视条例》第 46(1)条

²² 《性别歧视条例》第 46(2)条

3.20 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，则无须为雇员的作为负上法律责任。

3.21 此外，任何作为另一人的代理人并获该另一人授权的人(如代物业业主行事的物业管理公司雇员)所作出的任何事情，须视为由该两人作出。

(viii) 协助他人作出违法作为

3.22 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。²³

3.23 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。²⁴

3.24 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。²⁵

3.25 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。²⁶

(ix) 特别措施

3.26 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，包括在服务、设施或货物的提供、处所的处置或管理、教育及会社各范畴。²⁷该等特别措施是合法的。

3.27 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；

²³ 《性别歧视条例》第 47(1)条

²⁴ 《性别歧视条例》第 47(2)条

²⁵ 《性别歧视条例》第 47(3)条

²⁶ 《性别歧视条例》第 47(4)条

²⁷ 见《性别歧视条例》第 48 条

- ▶ 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，以迎合她们在教育、会社或体育，或处所、货品、服务或设施的提供方面的特别需要；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，以迎合她们在教育、会社或体育，或处所、货品、服务或设施的提供方面的特别需要。

3.28 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；
- ▶ 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。²⁸

例子：特别措施

香港某联谊会的会员大部分是女性，而当中有很多是有家庭及新生婴儿的。该联谊会决定改善设施，在会社内增建专设的育婴间，让所有女性会员可以在内喂哺母乳或集乳。此措施可视为为女性会员提供平等机会的合法特别措施。

²⁸ 见平等机会对教育署署长[2001] 2 HKLRD 690

4. 在提供货品、设施和服务的范畴给予喂哺母乳女性的平等待遇

(a) 在提供货品、设施及服务范畴内有关歧视和骚扰喂哺母乳女性的违禁行为

4.1 根据《性别歧视条例》，在提供货品、设施及服务方面歧视喂哺母乳属于违法。

4.2 从事向公众人士或部分公众人士提供货品、设施或服务(不论是否为此而收取款项)的人，如基于一名女性正在喂哺母乳而藉以下做法歧视谋求获得或使用该等货品、设施或服务的该女性，即属违法：

- ▶ 拒绝向该女性提供或故意不向她提供任何该等货品、设施或服务；或
- ▶ 该人在正常情况下，会按某方式及某些条款向男性公众人士，提供具有某种质量或质素的货品、设施或服务，然而该人拒绝按相同方式及相同条款(或故意不按相同方式及相同条款)向该女性提供具有相同质量或质素的该等货品、设施或服务。²⁹

4.3 以下的设施及服务例子必须遵从禁止歧视喂哺母乳的规定：

- ▶ 进入及使用公众人士或部分公众人士获准进入的地方；
- ▶ 酒店、旅馆或其他同类场所所提供的住宿设施；
- ▶ 以银行服务或保险服务形式提供的设施，或拨款、贷款、信贷或金融设施；
- ▶ 教育设施；
- ▶ 娱乐设施、康乐设施或使人恢复精神的设施；
- ▶ 交通运输或旅游设施；
- ▶ 任何专业或行业所提供的服务；以及
- ▶ 政府任何部门或政府承办或属下的任何业务所提供的服务。³⁰

4.4 以下是提供货品、设施或服务时会出现歧视喂哺母乳情况的一些常见例子。

²⁹ 《性别歧视条例》第 28(1)条

³⁰ 《性别歧视条例》第 28(2)条

例子：对购物中心服务使用者的直接歧视

子惠因为需购买衣服而前往住所附近的购物中心。她刚诞下婴儿，婴儿与丈夫留在家中。她在购物中心的公用地方坐下，想为她的婴儿集乳。拥有和管理该购物中心的公司所雇用的保安员，前来阻止子惠，表示该处不适宜集乳。由于女性有权在公众场所喂哺母乳或集乳，该公司在提供与购物有关的设施及服务时作出的行为，可能构成直接歧视。

例子：对公共交通工具使用者的直接歧视

倩华带同新生女婴使用某公共交通公司的铁路服务，在某一车站的公用地方倩华开始向女婴喂哺母乳。一名职员看到此情况，告诉倩华车站内有育婴间，她必须使用育婴间，而不应在车站公用地方喂哺母乳。倩华拒绝依从指示，于是职员要求她离开车站。此情况可能构成基于喂哺母乳的直接歧视，原因是即使车站内有育婴设施，而很多女性可能会选择使用，但喂哺母乳的女性并不一定要使用，她们有权选择在公众场所而不在育婴设施喂哺母乳。

4.5 任何人若在以下情况对一名女性作出基于喂哺母乳的骚扰，即属违法：

- ▶ 向该名女性要约提供或提供货品、设施或服务的过程中；³¹或
- ▶ 在谋求该名女性向该人提供货品、设施或服务的过程中；或在该名女性向该人提供货品、设施或服务的过程中骚扰该女性。³²

例子：对一名酒店客人作出基于喂哺母乳的骚扰

辛迪与婴儿在一间酒店住宿，她打算在带同婴儿外出前在酒店大堂喂哺母乳。一名接待处的员工看见辛迪喂哺母乳，带着批判的眼光向辛迪说：「你住宿在这间高级酒店，但却在公众地方喂哺母乳，你应该感到惭愧。」酒店员工的行径有可能是不受欢迎的行径，令辛迪感到受冒犯、侮辱或威吓，亦即该名作为服务提供者的员工对一名顾客作出了基于喂哺母乳的违法骚扰行为。除了该员工外，酒店亦可能要为员工的违法行为负上法律责任，除非酒店能证明已采取合理地切实可行的步骤，防止员工作出有关行为。

³¹ 《性别歧视条例》第40(1)条

³² 《性别歧视条例》第40(1)A条

(b) 在提供货品、设施及服务方面的良好常规

- 4.6 若持份者所提供的货品、设施或服务可能会被喂哺母乳的女性使用，持份者须考虑应采纳甚么适当政策、楼宇设施或其他措施，以推广平等对待喂哺母乳的女性，并防止歧视和骚扰她们。较容易受母乳喂哺条文影响的界别，包括购物商场、食肆、咖啡店、康乐设施和公共交通工具。
- 4.7 就喂哺母乳的女性可能会使用的设施或服务而言，其提供机构宜采取措施在多方面为喂哺母乳的女性提供更佳支持。

(i) 制定支援喂哺母乳的政策

- 4.8 机构宜制定支援母乳喂哺的书面政策，让所有员工知悉有关政策，清楚明白哪些行为有可能构成基于喂哺母乳的歧视和骚扰，并让使用其设施或服务的顾客亦同样知悉有关政策，以便他们充分受惠。

例子：在提供服务或设施方面的良好常规

卫生署建议采取以下措施：

- ▶ 「准备一：订立一份『母乳喂哺友善场所』的书面政策，政策将促进员工及顾客沟通，并贯彻处理手法；
- ▶ 准备二：在场所内挑选一些较有私隐的地方，给需要在私人空间喂哺母乳的妈妈使用，并让所有员工知悉这些地方的位置；
- ▶ 准备三：培训员工是成功实施母乳喂哺友善措施的关键。向每一位员工讲解企业在成为母乳喂哺友善场所的政策和处理手法，确定员工熟悉政策、场所内较有私隐的地方，以及有信心处理一些常见的情况；以及
- ▶ 准备四：宣传企业为欢迎喂哺母乳的场所，使喂哺母乳的妈妈能在有需要时，可寻获并使用有关资讯；同时，亦可让其他顾客知悉场所内欢迎妈妈随时、随地直接喂哺母乳。可透过不同途径宣传，包括在公司网页或社交平台宣布及／或在入口当眼处和场所内张贴标语(『欢迎喂哺母乳』)。」³³

³³ [卫生署，实施「母乳喂哺友善场所」指引](#)，2015年6月，第5页

例子：母乳喂养的政策

卫生署在其指引内公布了「母乳喂养友善场所」政策范本，内容如下：

「本企业(或公司)认同以母乳喂养婴儿和幼童是最自然的方法，我们欢迎和支持妈妈在场所内的公众地方喂哺母乳。

本政策目标是支持妈妈在公众地方喂哺母乳，所有员工均了解本政策，并会采取以下行动来支持母乳喂养：

- (1) 尊重母亲选择喂哺母乳地点的决定。纵使场所内有哺乳室，也不会限制母亲选择使用与否的自由；
- (2) 不会打扰正在喂哺母乳的母亲，亦不会要求她遮蔽身体，或到其他地方喂哺(除非涉及安全，或阻塞出口／通道)；
- (3) 如有母亲希望在较有私隐的地方喂哺母乳，在尽可能的情况下，提供一个合适的位置(例如远离主要信道的座位、安静的角落、哺乳室或就近的公共育婴设施)。洗手间不适宜喂哺婴儿，不应建议母亲到洗手间喂哺；以及
- (4) 向有需要的母亲提供帮助(例如向其他顾客解释「母乳喂养友善场所」政策和喂哺孩子的需要)。³⁴

(ii) 设置育婴设施

- 4.9 政府建议应在商业楼宇提供育婴间及哺集乳室，供照顾婴儿人士和喂哺母乳的女性使用。屋宇署与食物及卫生局、卫生署、政府产业署、建筑署及房屋署合作，特别拟备了有关在商业楼宇提供育婴间及哺集乳室的指引。³⁵
- 4.10 该指引提供有关育婴间及哺集乳室的位置、面积及布局、一般设计规定、运作及保养的建议。根据该指引，育婴间的数目须视乎楼宇的规模和占用人、访客的需要而定，而每幢楼宇应最少提供一个育婴间。
- 4.11 虽然该指引没有法律约束力，但可以视为在某特定情况下是否有歧视喂哺母乳的证据。
- 4.12 因此，若持份者提供的服务或设施会由喂哺母乳的女性使用，持份者应采取良好常规，在有足够空间及资源的情况下，并视乎楼宇的规模及占用人、访客的需

³⁴ 同上，第6页

³⁵ [屋宇署，认可人士、注册结构工程师及注册岩土工程师作业备考：在商业楼宇提供育婴间及哺集乳室](#)，ADV-32，2018年11月修订版

要，考虑在其处所内设置育婴间及哺集乳室。相关持份者在决定设置该等设施前，应参考屋宇署指引。

- 4.13 正如在上文的卫生署指引内母乳喂养政策范本所述，基于卫生理由，洗手间不适宜用于喂哺母乳及集乳。此外，必须注意卫生署指引中所述，虽然设置育婴间及哺集乳室是良好常规，但若喂哺母乳的女性不愿意使用有关设施，便不应强制她们使用。

例子：在购物中心设置育婴间作为良好常规

某小型购物中心的管理层知悉喂哺母乳的女性经常使用其设施，而且有好几名女性曾经在购物中心内的洗手间集乳，此情况有欠卫生。购物中心遂决定设置育婴间，供喂哺母乳的女性和有幼童的母亲使用，以确保他们在有私隐和卫生情况良好的环境下喂哺母乳、集乳或照顾幼童。该购物中心参考屋宇署发出的作业备考，跟从当中对位置、布局及设计的指引而设置育婴间。³⁶

(iii) 有关在交通工具及飞机上的政策

- 4.14 相关持份者必须留意，航空公司业界特别制定了政策及良好常规，容许喂哺母乳的女性携带母乳登机。
- 4.15 基于安全理由，旅客一般被禁止携带容量超过 100 毫升的液体登机。然而，所有在香港注册的航空公司的航班及由香港出发的航班订立了例外情况，容许喂哺母乳的女性携带超过 100 毫升的母乳登机，但必须在保安检查站出示母乳接受检查。另外，没有规定婴儿须与喂哺母乳的女性同行。³⁷

例子：容许喂哺母乳的女性携带母乳登机

珍妮乘搭飞机与新生女儿由香港前往伦敦。由于珍妮以母乳喂哺女儿，她在香港机场的保安检查站出示载有 500 毫升母乳的容器，保安员容许她携带母乳登机，以便她在航机上给女儿喂食。

³⁶ 同上，见屋宇署的认可人士、注册结构工程师及注册岩土工程师作业备考：在商业楼宇提供育婴间及哺集乳室，ADV-32，2018 年 11 月修订版

³⁷ 民航处，常见问题，第 84 及 85 条

5. 在教育范畴给予喂哺母乳女性平等待遇

(a) 在教育范畴内有关歧视喂哺母乳的违禁行为

5.1 在大学及职业训练学校或机构等教育机构作出喂哺母乳的歧视，属于违法行为。

³⁸

5.2 任何教育机构如在以下方面或藉以下做法歧视喂哺母乳的女性，即属违法：

- ▶ 在该组织提出的收纳她为该机构学生的条款上；
- ▶ 拒绝接受或故意不接受她入学成为该机构学生的申请；
- ▶ 如她已是该机构的学生：
 - 在该组织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
 - 开除她在该机构的学籍或使她遭受任何其他不利。³⁹

5.3 任何教育机构如基于一名女性喂哺母乳而在以下情况骚扰该名女性，亦属违法：

- ▶ 任何身为教育机构的负责组织或该组织的成员骚扰谋求成为该机构学生或已是该机构学生的女性；
- ▶ 任何身为教育机构负责组织的职员骚扰谋求成为该机构学生或已是该机构学生的女性；
- ▶ 任何教育机构的学生骚扰谋求成为该机构学生或已是该机构学生的女性；或
- ▶ 任何谋求成为某教育机构学生或已是该机构学生的人，骚扰一名女性，而该女性：
 - 身为该机构负责组织或该组织成员的女性；或
 - 身为该机构职员的女性。⁴⁰

³⁸ 见《性别歧视条例》第2条及附表1第1栏有关必须遵从《性别歧视条例》包括关于喂哺母乳的条文的全部教育机构名单

³⁹ 《性别歧视条例》第25条

⁴⁰ 《性别歧视条例》第39条

例子：基于喂哺母乳骚扰一名大学学生

艾美就读于本港一间大学，她最近诞下男婴。某天她的伴侣不能照顾婴儿，于是她决定带同婴儿回大学。与艾美修读同一课程的一名学生看见艾美在校园公众地方喂哺母乳，拍下了数张艾美喂哺母乳的照片，并对她说：「你在公众地方喂哺母乳，公众可拍下你的照片。」这不受欢迎的行径令艾美感到受冒犯、侮辱及威吓，有可能是一名学生基于喂哺母乳骚扰另一名学生，属违法行为。

(b) 教育界别的良好常规

5.4 教育机构宜制定良好常规，以推广平等对待将成为该机构学生或已是现有学生的喂哺母乳女性，并防止歧视和骚扰她们。良好常规措施包括：

- ▶ 为将成为该机构学生或已是现有学生的喂哺母乳女性，制定支持母乳喂哺的政策；
- ▶ 制定政策解释甚么构成违法喂哺母乳歧视或骚扰行为；
- ▶ 确保所有相关职员熟悉并执行政策，例如容许学生有足够时间喂哺母乳或集乳；
- ▶ 确保教育机构处所内有足够及适当育婴间及哺集乳室，让喂哺母乳的女性使用；以及
- ▶ 向教育机构所有持份者推广支持育婴政策，使每人知悉有关措施。

例子：改善育婴间及哺集乳室设施的良好常规

香港某大学按照屋宇署发出的在商业楼宇提供育婴间及哺集乳室的作业备考，检视校园内的育婴间及哺集乳室设施。作业备考述明哺集乳室应设有：

- 电源插头（供集乳设备用）；
- 小型侧桌（供授乳母亲放置个人物品或集乳设备）；以及
- 舒适的座椅／沙发。⁴¹

⁴¹ [屋宇署，认可人士、注册结构工程师及注册岩土工程师作业备考：在商业楼宇提供育婴间及哺集乳室，ADV-32，2018年11月修订版，第4页](#)

目前校园内的哺集乳室没有侧桌或座椅，因此校方决定在每一间育婴间内增设有关设施，以便为喂哺母乳的女学生(无论是将成为该大学的学生或现有学生)及喂哺母乳的雇员，提供更佳支援。

6. 在处所的处置或管理上给予喂哺母乳女性平等待遇

(a) 在处所的处置或管理上有关歧视和骚扰喂哺母乳女性的违禁行为

- 6.1 在处置或管理处所方面藉多种方式歧视喂哺母乳，属于违法行为。
- 6.2 任何人如就他／她有权处置(包括有权售卖、出租及分租)的香港处所，在以下方面或藉以下做法歧视喂哺母乳的女性，即属违法：
- ▶ 在他／她向喂哺母乳的女性提供该处所而提出的条款上；
 - ▶ 拒绝喂哺母乳的女性为该处所而提出的申请；或
 - ▶ 对于需要该类处所的人的名单中的其他人而言，在他／她给予喂哺母乳的女性的待遇上。⁴²
- 6.3 上述情况不适用于拥有该处所的产业权或权益并完全占用该处所的人，但如该人使用地产代理以处置该处所，或就该处所的处置而发布广告，则属例外。⁴³
- 6.4 任何人如就他／她所管理的处所，在以下方面或藉以下做法歧视占用该处所的喂哺母乳的女性，亦属违法：
- ▶ 在他／她让喂哺母乳的女性可获得或享用任何利益或设施的方式上，或藉拒绝让该喂哺母乳的女性或故意不让她获得或享用该等利益或设施；或
 - ▶ 将喂哺母乳的女性逐出，或使她遭受任何其他不利。⁴⁴
- 6.5 凡将构成租赁的处所处置予任何人(如转让或分租)之前须得到业主或另一人的特许或同意，则该业主或该另一人如就处置该处所予喂哺母乳的女性一事，藉着不给予特许或不给予同意而歧视该女性，亦属违法⁴⁵。
- 6.6 上述有关在处所方面歧视喂哺母乳的违禁行为(按《性别歧视条例》第29及30条所述)，不适用于小型处所。
- 如：
- ▶ 拥有人或近亲(占用人)居于该处所；
 - ▶ 有关住宿地方与居于该处所的其他人共用；以及

⁴² 《性别歧视条例》第29(1)条

⁴³ 《性别歧视条例》第29(3)条

⁴⁴ 《性别歧视条例》第29(2)条

⁴⁵ 《性别歧视条例》第30条

- ▶ 有关处所属于《性别歧视条例》界定的小型处所，

则有关行为不属于歧视。⁴⁶

6.7 小型处所的定义是：

- ▶ 在有关占用人占用的住宿地方以外的居住地方，而在该处所内通常没有供超过两个家庭居住的居住地方；或
- ▶ 就并非上述的情况所指的处所而言，该处所内通常没有供超过六人(有关占用人及其家庭成员不计在内)居住的居住地方。⁴⁷

6.8 就处所的处置或管理而言，以下三种情况属违法骚扰喂哺母乳的女性：

- ▶ 任何人如就他／她有权处置的处所，在向一名女性要约提供或提供该处所的过程中，对她作出基于喂哺母乳的骚扰；⁴⁸
- ▶ 任何人如就他／她所管理的处所，向一名占用该处所的女性作出基于喂哺母乳的骚扰；⁴⁹或
- ▶ 凡将构成租赁的处所处置而转予任何人之前，须得到业主或另一人的特许或同意，则如该业主或该另一人对一名正在就该处所的处置而转予她一事谋求获得特许或同意的女性作出基于喂哺母乳的骚扰，即属违法。⁵⁰

例子：对租客作出基于喂哺母乳的骚扰

嘉里出租了一个单位予美玲，她有一名初生婴儿，而嘉里则住在隔邻另一个自置单位。当美玲搬入单位后，嘉里多次在大厦的公共地方看见美玲给婴孩喂哺母乳，每次嘉里都会说：「妳在公众地方袒着胸喂哺母乳，实在不雅。」嘉里的行为令美玲感到受侮辱和威吓，有可能是业主对租客作出违法喂哺母乳骚扰。

(b) 处所处置及管理的良好常规

6.9 管理和处置处所的持份者，例如业主及代表业主行事的地产代理，应考虑制定甚么良好常规，以推广平等对待谋求占用或正占用处所的喂哺母乳的女性，并防止歧视和骚扰她们。

⁴⁶ 《性别歧视条例》第 31 条

⁴⁷ 《性别歧视条例》第 31(2)条

⁴⁸ 《性别歧视条例》第 40(2)条

⁴⁹ 《性别歧视条例》第 40(3)条

⁵⁰ 《性别歧视条例》第 40(4)条

例子：地产代理检视租赁政策

地产代理应检视有关向喂哺母乳的女性及有幼童的女性出租物业的政策，以确保该等承租人不会基于喂哺母乳或家庭岗位(拥有子女)而被拒绝租住住宿的地方。若检视结果显示喂哺母乳的女性及有幼童的女性可能基于其状况而遭受较差的待遇(例如被拒绝租住住宿的地方)，则应修改政策及做法。

7. 在会社范畴给予喂哺母乳女性平等待遇

(a) 在会社范畴内有关歧视和骚扰喂哺母乳女性的违禁行为

7.1 会社如出现以下两种情况，即属基于喂哺母乳的歧视。

7.2 首先，就可能成为会社的成员而言，任何会社、任何会社的管理委员会或该管理委员会的成员如在以下方面或藉以下做法歧视将成为成员的喂哺母乳的女性，即属违法：

- ▶ 拒绝或没有接受她为成为成员而提出的申请；或
- ▶ 在该会社准备接纳她为成员的条款或条件上。⁵¹

7.3 其次，就现有成员而言，任何会社、任何会社的管理委员会或该管理委员会的成员如在以下方面或藉以下做法歧视身为该会社成员的喂哺母乳的女性，即属违法：

- ▶ 在给予她成员资格的条款或条件上；
- ▶ 拒绝或没有接受她为得到某一等级或类别的成员资格而提出的申请；
- ▶ 不让或限制她获得享用该会社提供的任何利益、服务或设施；
- ▶ 剥夺她的成员资格或改变成员资格的条款；或
- ▶ 使她遭受任何其他不利。⁵²

例子：基于母乳喂哺的直接歧视

一对夫妇申请成为香港某乡村俱乐部的成员，申请时二人带同新生婴儿前往该俱乐部。该俱乐部经理询问该名太太是否以母乳喂哺方式给婴儿喂食，太太回答她是采用该喂食方式。经理表示以往曾收到有关成员在俱乐部内喂哺母乳的投诉，因此要求太太不要在俱乐部内喂哺母乳，否则不能接受她加入俱乐部的申请。此情况可能构成基于喂哺母乳的直接歧视。

⁵¹ 《性别歧视条例》第 37(1)条

⁵² 《性别歧视条例》第 37(2)条

7.4 任何会社、会社的管理委员会或会社管理委员会的成员，基于喂哺母乳而骚扰一名属该会成员、或已申请成为该会社成员的女性，即属违法。⁵³

(b) 会社方面的美好常规

7.5 会社的管理委员会应考虑制定甚么良好常规，以推广平等对待将成为会社成员或会社现有成员的喂哺母乳的女性，并防止歧视和骚扰她们。良好常规的例子包括：

- ▶ 制定政策，为将成为会社成员或现有成员的喂哺母乳的女性提供支持；
- ▶ 制定政策向会社管理层和员工解释甚么构成违法喂哺母乳的歧视或骚扰；
或
- ▶ 若有足够空间和资源，考虑为喂哺母乳的女性增设育婴间。

例子：体育会社的美好常规

香港某体育会社不时有刚诞下婴儿的成员加入，有时候她们想在体育会社内以母乳喂哺婴儿或为子女集乳。该会社决定推广全面支持喂哺母乳成员的政策，于是在会社通讯内通知成员，体育会社将提升会社内育婴间和哺集乳室的设施，并在体育会社入口放置标志，表示体育会全面支持喂哺母乳的女性。

⁵³ 《性别歧视条例》第 39(A) 条

8. 喂哺母乳女性的平等待遇与政府

(a) 在政府范畴内有关歧视喂哺母乳的违禁行为

8.1 政府如在执行其职能或行使其权力时歧视喂哺母乳的女性，即属违法。⁵⁴

8.2 政府的工作如涉及本指南曾讨论的《性别歧视条例》其他有关喂哺母乳的条文，亦应加以遵从。举例来说，如政府提供货品、设施或服务，或提供教育，须符合禁止基于喂哺母乳而歧视任何女性的规定。⁵⁵

(b) 政府方面的良好常规

8.3 政府应考虑在必须遵从相关条文的任何范畴制定良好常规，以推广平等对待喂哺母乳的女性，并防止歧视她们。适用范畴包括政府执行其职能或行使其权力时，或提供服务或设施时。例子如下：

- ▶ 向经常接触喂哺母乳的女性的前线员工(如在公立医院)，提供有关保障喂哺母乳女性免受歧视的培训；
- ▶ 在政府楼宇内设置足够的育婴间和哺集乳室，并备有适当设施；以及
- ▶ 执行监禁女性的职能时，容许喂哺母乳的女性喂哺母乳。

例子：有关政府处所内的育婴间设施的资讯

卫生署公布了设有育婴间的政府处所列表，并附有设施数目和位置，以及其他相关资讯的详情。⁵⁶

例子：容许女囚犯的新生婴儿随同母亲入狱

在香港，若女囚犯刚诞下婴儿，《监狱规则》容许该婴儿随同母亲被收纳入狱，让该女囚犯可以母乳喂哺婴儿。在此情况下进入监狱的儿童，在医生核证其适合移送之前，不得将其与母亲分离。⁵⁷

⁵⁴ 《性别歧视条例》第38(1)条

⁵⁵ 可参考《性别歧视条例》第28及25条

⁵⁶ [设有育婴间的政府物业](#)(截至2020年6月30日)

⁵⁷ [《监狱规则》第21\(1\)条规则](#)

9. 作出投诉和平机会的角色

- 9.1 任何女性如相信自己基于喂哺母乳，在货品、设施及服务的提供、教育、处所的处置和管理、会社方面遭受歧视和骚扰，或基于喂哺母乳而遭受政府歧视，可向个别界别内的相关人员提出投诉。
- 9.2 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 个月内自行在区域法院提起法律诉讼。
- 9.3 如需更多关于向平机会作出投诉的资料，请参阅以下资料。

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：



邮递



[平机会网站内的表格](#)



传真



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(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。)

10. 延伸资讯

卫生署：实施「母乳喂哺友善场所」指引，2015年6月。

网址：https://www.fhs.gov.hk/tc_chi/breastfeeding/30037.pdf

屋宇署：在商业楼宇提供育婴间及哺集乳室，ADV-32，2018年11月修订版。

网址：<https://www.bd.gov.hk/doc/tc/resources/codes-and-references/practice-notes-and-circular-letters/pnap/ADV/ADV032.pdf>