

เอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานที่ทำงาน

เรื่องราวของลูซี่

ลูซี่ทำงานเป็นเสมียนให้กับบริษัทขนาดเล็กที่มีพนักงานไม่ถึง 10 คน เธอกลับไปทำงานหลังจากคลอดบุตรและลาคลอดเสร็จ ตามคำแนะนำของแพทย์ในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ลูซี่ขออนายจ้างของเธอให้เธอบีบเก็บน้ำนมได้ในระหว่างพักกลางวันในห้องประชุมที่สำนักงาน นอกเหนือจากการใช้สำหรับการประชุมลูกค้าในเวลาทำการเป็นครั้งคราว ส่วนใหญ่แล้วห้องไม่ได้ถูกใช้งาน อย่างไรก็ตามนายจ้างปฏิเสธคำขอของลูซี่โดยบอกว่าเธอจะทำให้ห้องรกและห้องนี้ใช้สำหรับการประชุมเท่านั้นและไม่ใช่เพื่อจุดประสงค์อื่นใด แม้จะมีความจริงที่ว่าลูซี่เห็นเพื่อนร่วมงานคนอื่นทานอาหารกลางวันในห้อง เนื่องจากลูซี่ไม่สามารถหาห้องสำหรับบีบเก็บน้ำนมได้ในที่ทำงานเธอจึงตัดสินใจเลิกให้นมลูก

คำถาม

- ผู้หญิงได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เมื่อพวกเขาบีบเก็บน้ำนมในที่ทำงานหรือไม่?
- นายจ้างของลูซี่เลือกปฏิบัติต่อเธอหรือไม่ที่ไม่ยอมให้เธอใช้ห้องประชุมในการบีบเก็บน้ำนม?



ตั้งแต่วันที่ **19 มิถุนายน 2021** ผู้หญิงทุกคนในฮ่องกงได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ภายใต้กฎหมายการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางเพศ (SDO) ในหลายๆ ภาคส่วน รวมถึงการจ้างงานและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เป็นเรื่องผิดกฎหมายที่นายจ้างจะปฏิบัติต่อพนักงานหญิงอย่างเหมาะสมน้อยลงเนื่องจากเธอให้นมบุตร หรือล่วงละเมิดพนักงานหญิงเพราะเธอกำลังให้นมลูก ในสถานการณ์ที่กำหนดภายใต้กฎหมาย

คำจำกัดความของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

ภายใต้ SDO การให้นมบุตรหมายถึง:

- สตรีที่มีส่วนร่วมในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ไม่ว่าเด็กคนนั้นจะเป็นลูกของเธอหรือไม่ก็ตาม
- สตรีที่มีส่วนร่วมในการบีบเก็บน้ำนมแม่
- สตรีที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ แต่ไม่ได้ทำเช่นนั้นในเวลาที่มีการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ

ใครได้รับการคุ้มครอง?

พนักงานทุกคนรวมถึงพนักงานในอนาคตและพนักงานที่มีอยู่ (รวมถึงผู้ช่วยแม่บ้านชาวต่างชาติ) ที่ได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ภายใต้กฎหมาย นอกจากนี้กฎหมายยังคุ้มครอง:

- ผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วง
- ตัวแทนนายหน้า
- หุ้นส่วนในการเป็นหุ้นส่วน (โดยบริษัทประกอบด้วยหุ้นส่วนไม่น้อยกว่าหกคน)
- ทนายความ, นักเรียนและผู้เช่าในสำนักงานทนายความของทนายความใด ๆ
- ผู้ใช้บริการของบริษัทจัดหางาน
- บุคคลที่ทำงานในสถานประกอบการทั่วไปเกี่ยวกับการล่วงละเมิดในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

การเลือกปฏิบัติ, การล่วงละเมิด และการตกเป็นเหยื่อในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่คืออะไร?

การเลือกปฏิบัติ, การล่วงละเมิด และการตกเป็นเหยื่อในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในสถานที่ทำงานมีรูปแบบพฤติกรรมที่แตกต่างอย่างชัดเจน

การเลือกปฏิบัติโดยตรง - หมายถึงการปฏิบัติอย่างเหมาะสมต่อหญิงที่ให้นมบุตรน้อยกว่าบุคคลอื่น (ไม่ว่าจะเป็นหญิงที่ไม่ได้ให้นมบุตรหรือเป็นชาย) ในสถานการณ์ที่เปรียบเทียบกันได้ เนื่องจากผู้หญิงคนนั้นให้นมบุตร

ตัวอย่าง: ประสบการณ์ของลูซี่ที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นการเลือกปฏิบัติโดยตรงบนพื้นฐานของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ นั่นเพราะนายจ้างอนุญาตให้พนักงานคนอื่นใช้ห้องประชุมเพื่อจุดประสงค์อื่น แต่ไม่อนุญาตให้ลูซี่ใช้ในการบีบเก็บน้ำนมและด้วยเหตุนี้จึงปฏิบัติต่อเธออย่างเหมาะสมน้อยกว่าคนอื่น ๆ

การเลือกปฏิบัติโดยอ้อม - หมายถึงการใช้ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขกับพนักงานทุกคนไม่ว่าพวกเขาจะเลี้ยงลูกด้วยนมแม่หรือไม่ก็ตาม แต่:

- สัดส่วนของหญิงที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่สามารถปฏิบัติตามได้นั้นน้อยกว่าสัดส่วนของผู้ที่ไม่ได้เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่สามารถปฏิบัติตามได้
- ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขไม่สมเหตุสมผล และ
- ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่ส่งผลเสียต่อผู้หญิงที่ให้นมบุตรเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติตามได้

ตัวอย่าง: แนนซี่ทำงานให้กับบริษัทบรรจภัณฑ์ 5 วันต่อสัปดาห์ตั้งแต่ 9.00 น. ถึง 18.00 น. โดยพักรับประทานอาหารกลางวันหนึ่งชั่วโมง ในระหว่างการทำงานในแต่ละวันเธอจะหยุดพัก 20 นาทีสองครั้ง โดยพักหนึ่งครั้งในตอนเช้าและอีกหนึ่งครั้งในตอนบ่ายเพื่อบีบเก็บน้ำนมสำหรับลูกน้อยวัยหกเดือนของเธอ เมื่อเร็ว ๆ นี้บริษัทได้กำหนดนโยบายให้พนักงานทุกคนทำงานอย่างน้อยแปดชั่วโมงต่อวัน มิฉะนั้นพวกเขาจะเสียโบนัสประจำปีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

ซึ่งหมายความว่าแนนซี่ไม่สามารถพักเพื่อให้นมบุตรได้มิฉะนั้นเธอจะต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อชดเชยเวลาพักเหล่านั้นมิฉะนั้นเธอจะเสียโบนัสนั้น นโยบายของบริษัทซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแนนซี่และพนักงานที่เลี้ยงลูกด้วยนมคนอื่น ๆ มีแนวโน้มว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โดยทางอ้อมที่ผิดกฎหมาย เว้นแต่บริษัทจะสามารถแสดงเหตุผลถึงข้อกำหนดนั้นได้

การล่วงละเมิดในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ - การล่วงละเมิดในผู้หญิงที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่มีอยู่สองรูปแบบ กรณีนี้ใช้กับบุคคลที่ล่วงละเมิดผู้หญิงเนื่องจากการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โดย:

- พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาต่อผู้หญิงที่กำลังให้นมลูก

เมื่อบุคคลใดกระทำพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งบุคคลที่มีเหตุมีผลหากคำนึงถึงสภาวะการณ์ทั้งหมดแล้วจะคาดหมายได้ว่าผู้หญิงคนนั้นจะถูกทำให้ไม่พอใจ อับอาย หรือถูกข่มขู่โดยการกระทำนั้น

- การสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรหรือข่มขู่

บุคคล คนเดียวหรือกับผู้อื่น มีส่วนร่วมในการกระทำที่สร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรหรือข่มขู่สำหรับผู้หญิง

ความประพฤติหมายความว่ารวมถึงการกล่าวถ้อยคำต่อผู้หญิงคนหนึ่งหรือต่อหน้าเธอ ไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ตาม

ตัวอย่าง บริษัทเทคโนโลยีแห่งหนึ่งในฮ่องกงตัดสินใจว่าจะสร้างห้องพยาบาลในสำนักงานสำหรับพนักงานหญิงที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เพื่อให้แน่ใจว่ามีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นมิตรกับครอบครัวที่ดีขึ้นสำหรับพนักงาน บริษัทประกาศแผนในการประชุมพนักงาน ในที่ประชุม พนักงานชายหลายคนพูดเป็นเรื่องขบขันหลังห้องว่าควรเรียกห้องนี้ว่า "ห้องรีดนมวัว" สำหรับ "วัว" ทั้งหมดที่สำนักงาน พนักงานหญิงที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้ยินเรื่องที่พูดและรู้สึกอับอายและตกใจอย่างมากกับพวกเขา นี่น่าจะเป็นการล่วงละเมิดที่ผิดกฎหมายของพนักงานหญิงที่เลี้ยงลูกด้วยนมโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตร

การตกเป็นเหยื่อ - หมายถึงการปฏิบัติต่อพนักงาน (บุคคลที่ตกเป็นเหยื่อ) ในทางที่เหมาะสมน้อยกว่าพนักงานคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่เปรียบเทียบได้เนื่องจากพนักงานที่เกี่ยวข้องได้กระทำหรือตั้งใจที่จะทำหรือสงสัยว่าได้กระทำหรือตั้งใจจะ:

- กล่าวหาว่านายจ้าง (ผู้เลือกปฏิบัติ) หรือบุคคลอื่นใดได้กระทำการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ภายใต้ SDO
- ดำเนินคดีกับผู้เลือกปฏิบัติหรือบุคคลอื่นสำหรับการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ภายใต้ SDO
- ให้หลักฐานหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของพนักงานคนอื่นหรือบุคคลใด ๆ ต่อผู้เลือกปฏิบัติหรือบุคคลอื่นสำหรับการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ภายใต้ SDO หรือ

- มิฉะนั้นกระทำการใด ๆ ภายใต้อำนาจหรือโดยอ้างถึงบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ภายใต้ SDO ที่เกี่ยวข้องกับผู้เลือกปฏิบัติหรือบุคคลอื่น

ตัวอย่าง: บาร์บาราทำงานเป็นพนักงานบัญชีของบริษัทค้าปลีกในฮ่องกง เมื่อเธอกลับไปทำงานหลังจากลาคลอด เธอขอเวลาพัก 20 นาทีสองครั้งในระหว่างวันทำงานเพื่อบีบเก็บน้ำนมให้ลูก หัวหน้างานปฏิเสธคำขอของเธอโดยบอกว่า “ผู้หญิงที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ควรทำงานเวลาเดียวกันกับคนอื่น ๆ หรือควรหยุดและอยู่บ้านเสีย” บาร์บาราถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อมและร้องเรียนต่อหัวหน้างานไปยังนายจ้างและคณะกรรมการเพื่อความเท่าเทียมทางโอกาส หลังจากที่เธอยื่นเรื่องร้องเรียนแล้ว เธอถูกไล่ออกทันทีเพราะเธอยื่นเรื่องร้องเรียน นี้มีแนวโน้มว่าจะตกเป็นเหยื่อโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

สถานการณ์ที่การเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานที่คาดหวังหรือพนักงานที่มีอยู่ ได้แก่ :

- ไม่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานหรือได้รับเงื่อนไขที่ด้อยกว่าในข้อเสนอ
- ข้ามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือการฝึกอบรม
- ขึ้นอยู่กับการลดตำแหน่งหรือการโอนย้ายที่ไม่เอื้ออำนวย
- ถูกปฏิเสธสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการให้นมลูกหรือบีบเก็บน้ำนม
- ถูกล่วงละเมิดเกี่ยวกับการบีบเก็บน้ำนมหรือการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่
- ถูกปฏิเสธคำขอให้เปลี่ยนสภาพการทำงาน เช่นการทำงานที่ยืดหยุ่นหรือการทำงานนอกเวลา
- ได้รับค่าจ้างหรือโบนัสน้อยกว่าพนักงานคนอื่น ๆ หรือแม้กระทั่งถูกลดเงินเดือน
- ถูกปฏิเสธบทบาททางเลือกชั่วคราวหากมีความเสี่ยงต่อสุขภาพในบทบาทที่มีอยู่
- ถูกไล่ออกหรือตกอยู่ภายใต้ความเสียหายอื่น

ความรับผิดชอบของนายจ้างและผู้มีอำนาจสูงสุด: นายจ้างต้องรับผิดชอบตามกฎหมายต่อการกระทำที่เลือกปฏิบัติของพนักงานซึ่งกระทำในระหว่างการจ้างงาน ไม่ว่าจะกระทำโดยความรู้หรือความเห็นชอบของนายจ้างหรือไม่ก็ตาม นายจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำที่เลือกปฏิบัติของลูกจ้าง เว้นแต่นายจ้างจะพิสูจน์ได้ว่าเขา / เธอได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่สมเหตุสมผลเพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างกระทำการดังกล่าว

นอกจากนี้สิ่งใด ๆ ที่กระทำโดยบุคคลในฐานะตัวแทนของผู้มีอำนาจสูงสุดที่มีอำนาจ (ไม่ว่าจะแสดงออกโดยชัดแจ้งหรือโดยนัยและไม่ว่าจะเป็นแบบอย่างที่มีมาก่อนหรือตามมาภายหลัง) ของผู้มีอำนาจจะถือว่าเป็นสิ่งที่ทำโดยผู้มีอำนาจสูงสุด

คำสั่งและแรงกดดันให้เลือกปฏิบัติ: เป็นเรื่องผิดกฎหมายสำหรับบุคคลในการออกคำสั่งเพื่อเลือกปฏิบัติหรือกดดันให้บุคคลอื่นเลือกปฏิบัติเนื่องจากการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

การช่วยเหลือการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย: บุคคลที่จงใจช่วยเหลือบุคคลอื่นให้กระทำการที่ผิดกฎหมายเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ภายใต้ SDO จะถูกจัดการตามวัตถุประสงค์ของ SDO เนื่องจากเขา / เธอกำลังกระทำการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับนายจ้างในการป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

นายจ้างควรดูแลให้มีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และพนักงานคนอื่น ๆ พวกเขาควรหลีกเลี่ยงการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความสามารถหรือประสิทธิภาพของพนักงานที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ นอกจากนี้ นายจ้างควรตระหนักถึงสิทธิและความรับผิดชอบของทั้งองค์กรและพนักงานที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และตรวจสอบให้แน่ใจว่าพวกเขาปฏิบัติตามข้อกำหนดของ SDO และกฎหมายการจ้างงาน

การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลผลิต ความจริงมันสามารถช่วยเก็บรักษาพนักงานที่มีทักษะได้ จากข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) การวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะอยู่ในงานเป็นระยะ

นานมากขึ้น หากสามารถให้นมลูก / บิบเก็บน้ำนมในที่ทำงาน การสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของพนักงานมีค่าใช้จ่ายที่น้อย ทั้งในแง่ของเวลาของพนักงาน และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

ขั้นตอนที่นายจ้างสามารถดำเนินการได้เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

1. ทำนโยบายการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ให้เป็นลายลักษณ์อักษร

พัฒนาและดำเนินนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โดยปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ทุกคน นโยบายควรกำหนด:

- จุดยืนของนายจ้างในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในที่ทำงาน และการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดใด ๆ ต่อพนักงานที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่จะไม่ได้รับการยอมรับ
- ขั้นตอนการจัดทำและดำเนินการขอให้นมบุตรหรือบิบเก็บน้ำนม
- จะพิจารณาคำขอปรับสภาพการทำงานอย่างไรและประเภทของการปรับเปลี่ยนที่อาจได้รับการพิจารณาและทำ
- การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานจะส่งผลต่อค่าจ้างหรือผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องของพนักงานอย่างไร และ
- สิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดเตรียมไว้สำหรับพนักงานในการให้นมบุตรหรือบิบเก็บน้ำนม

2. แจ้งเรื่องนโยบายกับเจ้าหน้าที่

เผยแพร่นโยบายแก่เจ้าหน้าที่ทุกคนในทุกตำแหน่งและทุกระดับ และจัดให้มีการฝึกอบรมแก่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

3. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับเจ้าหน้าที่ให้นมบุตร

พิจารณาและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เช่น ห้องที่มีความเป็นส่วนตัว เก้าอี้ที่มีพนักพิงหลัง โต๊ะและตู้เย็นเพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานให้นมลูกหรือบิบเก็บน้ำนม ในกรณีที่สิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าวไม่พร้อมใช้งานหรือไม่สามารถติดตั้งได้ ให้พิจารณาการเตรียมการอื่น ๆ เช่น การอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ไปยังสถานที่ให้นมบุตรของชุมชนในบริเวณใกล้เคียง

4. พิจารณาค่าขอปรับสภาพการทำงานอย่างรอบคอบ

นายจ้างควรพิจารณาค่าขอของพนักงานในการปรับสภาพการทำงานอย่างรอบคอบ เช่นมีการหยุดพักเพิ่มเติมหรือขยายเวลาพักที่มีอยู่สำหรับการบิบบเก็บน้ำนม การเปลี่ยนเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงาน การเปลี่ยนจากทำงานเต็มเวลาไปเป็นงานพาร์ทไทม์ หรือบทบาททางเลือกชั่วคราวหากสุขภาพของพนักงานและทารกของพวกเขาอาจมีความเสี่ยง

คำถามและคำตอบ

ถาม: พนักงานควรให้นมบุตรในแต่ละวันทำงานกี่ครั้ง?

ตอบ: SDO ไม่ได้กำหนดจำนวนครั้งของการพักให้นม ตามแนวทางของกรมอนามัยนายจ้างควรพิจารณาอนุญาตให้พักให้นมบุตร 30 นาทีสองครั้ง หรือรวมหนึ่งชั่วโมงเป็นเวลาแปดชั่วโมงในวันทำงาน

ถาม: ควรรวมช่วงพักให้นมบุตรในชั่วโมงทำงานและได้รับค่าตอบแทนตามนั้นหรือไม่?

ตอบ: หลักเกณฑ์ของกรมอนามัยแนะนำว่าควรนับช่วงพักให้นมเป็นชั่วโมงทำงานและได้รับค่าตอบแทนตามนั้น และไม่ควรถูกหักค่าใช้จ่ายสำหรับช่วงพักเหล่านั้น นอกจากนี้ยังไม่คาดว่าจะมีพนักงานถูกร้องเวลาในการบิบบเก็บน้ำนม ขอแนะนำให้นายจ้างหารือและตกลงกับพนักงานเกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการดำเนินการ

ถาม: พนักงานควรได้รับอนุญาตให้พักให้นมบุตรได้นานเท่าใด? หากลูกจ้างเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มานานกว่าหนึ่งปี นายจ้างสามารถลดระยะเวลาพักการให้นมของเธอให้สั้นลงหรือหยุดพักได้หรือไม่?

ตอบ: SDO ไม่ได้กำหนดระยะเวลาที่ผู้หญิงจะได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ แม้ว่าปริมาณนมในแต่ละวันของเด็กและความถี่ในการให้นมจะลดลงเมื่อเด็กโตขึ้น แต่ก็ขึ้นอยู่กับมารดาแต่ละคนที่จะตัดสินใจว่าต้องการให้นมลูกนานแค่ไหน นายจ้างควรพิจารณาค่าขอให้นมบุตรหรือให้นมบุตรต่อไปตามสถานการณ์เฉพาะของแต่ละกรณี

ถาม: ฉันมีบริษัทเล็ก ๆ ที่มีทรัพยากรจำกัด สำนักงานไม่มีพื้นที่ว่างพร้อมความเป็นส่วนตัวสำหรับพนักงานในการบีบเก็บน้ำนม นี่หมายความว่าฉันทำผิดกฎหมายและเลือกปฏิบัติในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่หรือไม่?

ตอบ: เป็นที่เข้าใจกันว่าบางบริษัทและโดยเฉพาะบริษัทขนาดเล็กอาจไม่มีทรัพยากรในการจัดหาพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับพนักงานในการให้นมลูกและบีบเก็บน้ำนม ในสถานการณ์เช่นนี้นายจ้างอาจพิจารณาการจัดเตรียมทางเลือกอื่น เช่นอนุญาตให้พนักงานที่เลี้ยงลูกด้วยนมไปยังสถานที่ให้นมบุตรในชุมชนใกล้เคียงเพื่อบีบเก็บน้ำนมหรือหากลูกจ้างที่เกี่ยวข้องอาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียง ให้กลับบ้านเพื่อให้นมบุตร นายจ้างควรทราบด้วยว่าองสุขาและห้องน้ำไม่เหมาะสมที่จะอำนวยความสะดวกสำหรับการเลี้ยงลูกด้วยนมเนื่องจากเหตุผลด้านสุขอนามัย เป็นสิ่งสำคัญที่นายจ้างจะหารือและตกลงกับพนักงานเกี่ยวกับการเตรียมการนี้

ถาม: พนักงานที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่สามารถปฏิเสธที่จะปฏิบัติหน้าที่บางอย่างได้หรือไม่?

ตอบ: หากลักษณะโดยธรรมชาติของตำแหน่งการจ้างงานที่มีอยู่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงต่อสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่หรือลูกของเธอ เช่นการได้รับรังสีไอออไนซ์ นายจ้างอาจต้องพิจารณาบทบาททางเลือกชั่วคราวสำหรับพนักงานที่เกี่ยวข้องในช่วงที่เธอกำลังให้นมบุตร

แหล่งข้อมูลในการสร้างสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่:

- คำแนะนำเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในการจ้างงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง, EOC
- คำแนะนำเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในการจัดหาสินค้า สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ, EOC
- [คู่มือนายจ้างในการสร้างสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่, กรมอนามัย](#)

- [คู่มือพนักงานในการผสมผสานการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่กับการทำงาน, กรมอนามัย](#)

คุณสามารถทำอะไรได้บ้างหากคุณประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในที่ทำงาน?

ใครก็ตามที่รู้สึกว่าคุณเลือกปฏิบัติหรือถูกล่วงละเมิดเนื่องจากการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในภาคต่างๆที่กล่าวมาข้างต้น สามารถยื่นเรื่องร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรไปยัง EOC และส่งเรื่องร้องเรียนไปยัง EOC ผ่านช่องทางใดช่องทางหนึ่งดังต่อไปนี้:



[EOC](#)



คำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อบัญญัติต่อต้านการเลือกปฏิบัติ: [แบบฟอร์มสอบถามออนไลน์](#)

ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ: [แบบฟอร์มร้องเรียนออนไลน์](#)

การสอบถามและร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับบริการของ EOC: [แบบฟอร์มออนไลน์](#)

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ:

คณะกรรมการเพื่อความเท่าเทียมทางโอกาส

โทร: (852) 2511 8211 (สอบถามข้อมูลทั่วไปเท่านั้น)

โทรสาร: (852) 2511 8142

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

อีเมล: eoc@eoc.org.hk (สำหรับคำถามทั่วไปเท่านั้น)

บริการ SMS: 6972566616538 (สำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน / ปัญหาในการพูด)

(สำหรับข้อซักถามและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติภายใต้กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ โปรดใช้แบบฟอร์มออนไลน์ข้างต้น)



April 2021

หมายเหตุ: เอกสารนี้ใช้เพื่อการอ้างอิงเท่านั้นและไม่ควรใช้แทนคำแนะนำทางกฎหมาย