

为哺乳女性建立友善工作间小册子（文字版）

阿茜的故事

阿茜在一间小型公司任职文员，公司聘用不多于 10 名员工。阿茜在生育和放产假后返回工作岗位，基于医生建议她以母乳喂哺婴儿，阿茜遂向雇主提出要求，在午膳时间使用公司的会议室作集乳。该会议室除偶尔用来接待在办公时间到访的客人，其余大部分时间空置。虽然如此，雇主却断然拒绝阿茜的要求，指她于会议室内集乳会把房间弄得凌乱，而会议室除了用作会议外，不能作其它用途。然而，阿茜曾看见其他同事在会议室内用膳。由于阿茜在工作间找不到地方集乳，她最终决定放弃喂哺母乳。

问题

- 妇女在工作间集乳是否受到喂哺母乳歧视和骚扰的保障？
- 阿茜的雇主拒绝她使用会议室集乳，是否歧视她？

由 **2021 年 6 月 19 日起**，《性别歧视条例》保障所有本港妇女免受基于喂哺母乳的歧视和骚扰，保障涵盖不同范畴，包括雇佣及相关范畴。若雇主在法例指定情况下基于女性员工喂哺母乳而给予她较差待遇，又或对一名喂哺母乳的女性雇员作出骚扰，即属违法。

喂哺母乳的定义

根据《性别歧视条例》，喂哺母乳的定义为：

- 一名女性作出向儿童喂哺母乳的作为，不管该儿童是否其亲生孩子。
- 一名女性作出集乳的作为。
- 一名女性属以本身母乳喂哺儿童，但在歧视行为发生时并非在进行喂哺母乳的作为。

谁人受到保障？

所有雇员，包括求职人士及在职雇员，以及外籍家庭佣工，一律受到保障免受喂哺母乳的歧视和骚扰。除此，法律亦保障：

- 承判商及次承判商
- 佣金经纪人
- 合伙人(当公司不少于六名合伙人)
- 大律师事务所的大律师、见习大律师和承租人

- 使用职业介绍所服务的人士
- 就有关喂哺母乳骚扰而言，在共同工作场所工作的指定人士

甚么是喂哺母乳的歧视、骚扰和使人受害的歧视？

工作间的喂哺母乳歧视、骚扰和使人受害的歧视是不同形式的行为。

直接歧视：即在相若情况下，给予一名喂哺母乳雇员的待遇，较给予另一名并非喂哺母乳或男性雇员的待遇为差，因该名雇员喂哺母乳。

例子：

在上述例子中，阿茜的雇主容许其他员工使用会议室作其它用途，但却拒绝阿茜使用会议室集乳，明显是在相若情况下，给予阿茜较差待遇，属直接歧视。

间接歧视：即对所有雇员实施划一要求或条件，不管他们是否喂哺母乳，但：

- 能符合该项要求或条件的喂哺母乳员工的比例，远较能符合该项要求或条件的非喂哺母乳员工的比例为小；
- 该项要求或条件没有理据支持；及
- 由于喂哺母乳的员工不能符合该项要求或条件，以致该要求或条件对她(她们)造成不利。

例子：

阿诗在一间包装公司工作，每星期工作五天，每天工时为早上九时至下午六时，当中包括一个小时午膳时间。阿诗在每个工作天分别会在早上和下午各用20分钟集乳，以喂哺她六个月大的婴孩。最近公司实施了一项措施，要求所有员工每天的工作时间不能少于八个小时，否则不能领取每年基于工作表现而发放的花红。这意味阿诗不能在工作期间集乳，又或她必须延长工作时数以弥补集乳的时间，否则她便不能领取花红。公司的有关措施对阿诗和其他喂哺母乳的员工造成不利，除非该公司能证明有关措施是合理有据，否则可能造成违法的间接母乳喂哺歧视。

喂哺母乳的骚扰：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。

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。

例子：

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。

使人受害的歧视：即是在相若情况下，给予一名员工(或受害人)的待遇，差于给予其他员工的待遇，基于该名员工已作出或拟作出，又或怀疑已作出或拟作出以下行为：

- 根据《性别歧视条例》指称雇主(歧视者)或任何其他人作出基于喂哺母乳的歧视或骚扰；
- 根据《性别歧视条例》对该歧视者或任何其他人提出关于喂哺母乳歧视或骚扰的法律程序；
- 就另一员工或任何人根据《性别歧视条例》对该歧视者或任何其他人提出关于喂哺母乳歧视或骚扰的法律程序而提供证据或资料；或
- 就该歧视者或任何其他人而根据《性别歧视条例》有关喂哺母乳歧视或骚扰的条文或藉援引该条例作出任何其他事情。

例子：

阿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待在家，或与其他人一样工作相同时数」。阿娜认为上司的行为是基于喂哺母乳的直接或间接歧视，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。

歧视性和骚扰的做法

雇佣范畴中常见涉及喂哺母乳的歧视或骚扰情况，包括以下求职者或在职员工的遭遇：

- 不获聘用或被给予较差的聘用条件
- 不获晋升或培训机会
- 被降职或调到较差的工作岗位
- 不获使用合适设施以喂哺母乳或集乳
- 在集乳或喂哺母乳时受到骚扰
- 更改工作情况如弹性或兼职工作的要求不被接纳
- 获得较其他员工较少的加薪或花红，甚至被减薪
- 即使现有职位有潜在健康风险，亦不获安排其它短暂性岗位
- 被解雇或遭到其它不利

雇主和主事人的法律责任：雇主须为其雇员在受雇期间作出的歧视行为负上法律责任，不论雇主是否知悉或批准雇员作出该事情。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，则无须为雇员的歧视行为负上法律责任。

此外，任何作为一名主事人的代理人并获该主事人授权的人(不管是明示或暗示、事前或事后)所作出的任何事情，须视为由该主事人作出。

指示他人和施压以使他人作出歧视：任何人若指示他人或施压以使他人作出基于喂哺母乳的歧视，亦属违法。

协助他人作出违法行为：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。

雇主可如何预防喂哺母乳的歧视和骚扰？

雇主应与喂哺母乳的雇员及其他雇员保持良好沟通，避免对喂哺母乳雇员的工作热忱、能力及效率作出假设，并了解机构及喂哺母乳雇员的权利和责任，确保遵守《性别歧视条例》及《雇佣条例》的条文。

喂哺母乳并不会对员工的生产力造成障碍，反而能留住具技术及资历的雇员。根据世界劳工组织，研究显示妇女若能在工作间喂哺母乳，她们留在原有工作岗位的机会越高。雇主支援员工喂哺母乳牵涉有限资源，包括员工的时间及工作间的设备。

雇主可预防歧视和骚扰的步骤

1. 制定书面政策

透过征询员工意见，制定并实施有关母乳喂养的书面政策。政策应列明：

- 雇主支持母乳喂养的立场，及不会容忍任何歧视或骚扰喂哺母乳雇员的行为；
- 提出和处理喂哺母乳或集乳要求的程序；
- 如何考虑更改工作情况的要求，以及会考虑和作出哪些调适措施；
- 更改工作情况会否或如何影响雇员的薪酬或相关福利；以及
- 可供雇员用以喂哺母乳或集乳的设施。

2. 向员工公布有关政策

向不同阶级及岗位的员工发布有关政策，为负责执行政策的相关员工提供培训。

3. 为喂哺母乳员工提供合适设施

考虑及安排适当设备，如有私隐的房间、有椅背的座椅、桌子和电冰箱等，供喂哺母乳或集乳的员工使用。若未能提供有关设备，应考虑替代安排，例如容许雇员前往及使用邻近的社区母乳喂养设施。

4. 弹性考虑更改工作情况的要求

弹性考虑雇员更改工作情况的要求，例如要求额外休息环节或延长现有休息环节以便集乳；更改上班及下班时间；由全职转为兼职工作；或当员工及其婴孩的健康受到危害时，将员工暂时调到其它岗位。

问答

问：雇主每天应给予员工多少个授乳时段？

答：《性别歧视条例》并没有订明员工每天应享有的授乳时段数目。根据卫生署指引，建议雇主每天(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予喂哺母乳的员工。

问：雇员的授乳时段应否被纳入工小时内并支付薪酬？

答：根据卫生署指引，授乳时段或每天因授乳而减少的工时，应被纳入工小时内，并支付薪酬。除此，员工不应被要求弥补因授乳而用去的时间。建议雇主可与雇员商讨并在同意下才实施有关安排。

问：雇员的授乳时段安排应维持多久？若雇员已喂哺母乳超过一年，雇主可否要求她缩短授乳时间或不给予有关时段？

答：《性别歧视条例》并没有订明，雇员免受喂哺母乳的歧视的保障是有限。虽然随着婴儿长大，其每日的母乳摄取量和母亲喂哺母乳的次数会减少，

但给婴孩喂哺母乳多久完全是个别母亲的选择。雇主应视乎个别情况，弹性考虑员工有关喂哺母乳或继续喂哺母乳的要求。

问：我经营一家细小公司，资源有限，办公室没有具私隐的空间供员工集乳，这是否意味我违反法例，触犯基于母乳喂哺的歧视？

答：一些公司基于资源问题，未必可为员工提供合适的空间和设施作喂哺母乳和集乳之用。在这情况下，雇主可考虑替代安排，例如容许雇员使用邻近的社区育婴设施，又或若员工居住在办公室附近，容许员工回家喂哺母乳。雇主应注意，基于卫生理由，洗手间及浴室绝不适宜用于喂哺母乳。最重要的是雇主与雇员商讨并同意有关安排。

问：一名喂哺母乳的员工可拒绝执行某些岗位或职务吗？

答：若工作的固有性质对一名喂哺母乳的雇员或其子女构成潜在健康风险，例如接触电离辐射，雇主可能需要考虑暂时安排有关雇员担任其它职务。

有关设立友善母乳喂哺工作间的资源

- [平机会《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》](#)
- [卫生署《实施「母乳喂哺友善工作间」雇主指引》](#)
- [卫生署《雇员指引：母乳喂哺与工作相容》](#)

若我在工作间受到喂哺母乳的歧视或骚扰可怎样做？

任何人若认为自己在工作间受到基于喂哺母乳的歧视或骚扰，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：



邮寄



[平机会网站内的表格](#)



传真



亲临平机会办事处递交投诉

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

地址：香港黄竹坑香叶道 41 号 16 楼

电话：(852) 2511 8211 (只供一般查询)

传真：(852) 2511 8142

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，请使用平机会网站内的相关表格。)



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

2021 年 6 月

注：此单张之内容只供参考，不能取代法律意见。