

對餵哺母乳女性的平等待遇
有關僱傭及相關範疇的指南



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

2021年4月

目錄

1. 引言
2. 餵哺母乳的好處和餵哺母乳女性的數目
3. 在僱傭範疇保障餵哺母乳女性享有平等待遇的條文
 - (a) 《性別歧視條例》下餵哺母乳的涵義
 - (b) 有關歧視及騷擾餵哺母乳女性的違禁行為
 - (c) 有關僱傭及相關範疇的保障範圍
 - (d) 僱主和主事人的法律責任
 - (e) 任用實習人員和義工的人的法律責任
 - (f) 協助他人作出違法行為
 - (g) 特別措施
4. 推廣平等和預防歧視及騷擾的良好常規
 - (a) 在僱傭範疇支援餵哺母乳的女性
 - (b) 制定和實施支援母乳餵哺的政策
 - (c) 提供適當設施或替代安排
 - (d) 考慮調適工作情況的要求
5. 作出投訴和平機會的角色
6. 延伸資訊

1. 引言

- 1.1 平等機會委員會(「平機會」)是香港的法定機構，負責實施並執行反歧視法例，包括《性別歧視條例》(第 480 章)、《殘疾歧視條例》(第 487 章)、《家庭崗位歧視條例》(第 527 章)和《種族歧視條例》(第 602 章)。
- 1.2 平機會致力消除基於性別、婚姻狀況、懷孕、餵哺母乳、殘疾、家庭崗位及種族的歧視，消除性騷擾、基於餵哺母乳的騷擾，以及基於殘疾及種族而作出的騷擾及中傷。平機會並促進男女之間、傷健之間、有家庭崗位與沒有家庭崗位之間，還有種族之間的平等機會。
- 1.3 因應平機會就現有反歧視條例進行歧視條例檢討，並提出若干改革建議，政府修訂了上述四條反歧視條例。平機會歡迎法例修訂，以加強在多個範疇中市民免受歧視和騷擾的保障。

本指南的目的和內容

- 1.4 平機會製作此指南，旨在協助僱主、僱員及工作場所內其他相關人士了解《性別歧視條例》裡有關禁止歧視和騷擾餵哺母乳女性的修訂內容。本指南的目的是提供實務指引，闡述新訂條文的法律效用，以及僱主及僱員在工作場所可以實施的良好常規，藉此推廣餵哺母乳的女性享有平等待遇。
- 1.5 禁止歧視和騷擾餵哺母乳女性的條文於**2021年6月19日**生效。¹有關條文禁止在僱傭及相關範疇；教育；貨品、設施及服務的提供；處所的處置或管理；會社及政府等範疇，作出基於餵哺母乳的歧視及騷擾行為。
- 1.6 本指南為僱傭及相關範疇而設，此乃公共生活的一個重要範疇，保障餵哺母乳的女性免受歧視和騷擾的條文適用於此。另外，平機會已就條文適用的其他範疇擬備指南，該等範疇包括貨品、設施及服務的提供；教育；處所的處置或管理；會社及政府。其他關於餵哺母乳條文的指南，已上載至平機會的網站。²

¹ 有關母乳餵哺歧視及使人受害的歧視的條文藉 [《2020年歧視法例\(雜項修訂\)條例》](#) 作出，而有關母乳餵哺騷擾的條文藉 [《2021年性別歧視\(修訂\)條例》](#) 作出

² [平機會，對餵哺母乳女性的平等待遇：有關貨品、設施及服務的提供、教育、處所的處置或管理、會社及政府的範疇之指南](#)

1.7 至於其他已於 2020 年 6 月 19 日生效的反歧視條例修訂，平機會已發出相關指南。³ 該指南亦解釋新訂條文的法律效用，以及相關持份者可採納以推廣平等及預防歧視的建議常規。

本指南的適用範圍

1.8 本指南適用於在香港的機構的僱用情況，除非僱員完全或主要在香港以外的地方工作。⁴

1.9 本指南適用於公營及私營界別所有僱傭及相關範疇，涵蓋僱主和僱員；主事人和合約工作者；主事人和佣金經紀人；合夥關係中的合夥人；⁵ 大律師事務所的大律師、見習大律師和承租人；在處所居住及工作的人；共同工作場所；職業介紹所的活動；職工會；授予資格的團體及訓練團體。

1.10 本指南使用的術語涵義視乎所討論的個別法律關係而定。除非另有指明，否則「僱傭」一詞涵蓋僱傭及上文提及的相關範疇。

1.11 請注意本指南第 3 及第 4 章的分別。第 3 章解釋《性別歧視條例》下在僱傭範疇歧視和騷擾餵哺母乳女性的條文，第 4 章則載述僱主可以在僱傭範疇為餵哺母乳的女性推廣平等待遇的良好常規。

1.12 僱主及相關人士必須遵從《性別歧視條例》所載的法律責任，宜盡量跟從建議的良好常規。在任何情況下，僱主應參考《性別歧視條例》條文所載述的確切條款。

1.13 本指南內列舉了多個例子，以解釋《性別歧視條例》有關基於餵哺母乳的直接和間接歧視、騷擾及使人受害的歧視等概念的涵義。該等例子僅供說明用途。讀者應留意，每一個案有其獨特之處，不宜以任何一個例子單獨或直接應用於個別情況。

1.14 本指南旨在提供實務指引，但不能取代法律意見。新訂條文適用的相關持份者應尋求適當的法律意見，以了解四條反歧視條例的規定，以及特定議題或情況可能出現的法律後果。

1.15 僱主應用本指南時，可考慮其機構的規模及架構。舉例來說，小型企業可基於其具體資源，合理地考慮是否適宜就餵哺母乳採用較簡化的設施或安排，但無論如何，小型企業仍然必須確保其政策及常規遵從《性別歧視條例》的規定。

³ [平機會，反歧視法例修訂內容指南](#)

⁴ 有關「香港的機構」的涵義，請參閱《性別歧視條例》第 14 條

⁵ 如合夥人組成的商號有不少於六名合夥人，請參閱《性別歧視條例》第 15 條

1.16 視乎實際情況，持份者也可參考其他相關資訊，包括有關《性別歧視條例》（如有關免受懷孕及分娩歧視的保障）及《家庭崗位歧視條例》（母親須照顧子女的情況）的資訊。其他資訊已上載至平機會網站。⁶

⁶ [《性別歧視條例僱傭實務守則》](#)；[《家庭崗位歧視條例僱傭實務守則》](#)；[平機會有關反歧視條例的資源庫](#)

2. 餵哺母乳的好處和餵哺母乳女性的數目

- 2.1 有關母乳餵哺對嬰兒和母親的多個好處，在全球的文獻皆有詳細記載。隨着更多香港人知悉餵哺母乳的好處，分娩後以母乳餵哺嬰兒的香港女性也越來越多。
- 2.2 母乳能促進嬰兒健康成長，減低患上傳染病及慢性疾病的風險。餵哺全母乳可減低因腹瀉或肺炎等兒童常見疾病而引致的嬰兒夭折率，並且有助嬰孩在生病時加速痊癒。⁷
- 2.3 餵哺母乳較長時間，亦能促進母親的身心健康，減低罹患卵巢癌和乳癌的風險。另外，以全母乳餵哺六個月以下的嬰兒，女性荷爾蒙會產生變化，而有關變化通常會導致月經暫時停止，有助調整生育計劃。⁸
- 2.4 為了使母乳餵哺發揮最大健康效用，世界衛生組織建議嬰兒出生後最初六個月以全母乳餵哺，至六個月大時輔以固體食物，並繼續以母乳餵哺至兩歲或以上。⁹
- 2.5 建立母乳餵哺友善的工作間對機構本身也有裨益。母乳餵哺友善政策能促使女性提早返回工作崗位，令她們較大可能繼續為原有僱主工作，從而減少女性僱員流失。此外，研究顯示以母乳餵哺的孩子較為健康，父母可減少他們因須照顧患病孩子而請假。¹⁰ 因此，工作場所設有有效支援母乳餵哺的政策，或有助增加女性僱員的生產力。
- 2.6 由於香港越來越多女性知道餵哺母乳的好處，衛生署又落實多項支援母乳餵哺的措施，本港以母乳餵哺初生嬰兒的母親百分比，從 2004 年的 66% 上升至較近期 2018 年的 87.5%。¹¹ 根據 2018 年的數據，有 46.5% 的女性以母乳餵哺嬰兒至六個月大，有 26.1% 以母乳餵哺嬰兒至 12 個月大。¹² 此結果顯示，隨着女性分娩後以母乳餵哺嬰兒的人數漸多，應為餵哺母乳的女性推廣平等待遇，並防止她們受到歧視和騷擾，尤以返回工作崗位後希望餵哺母乳或集乳的女性為甚。

⁷ [世界衛生組織，母親健康、新生嬰兒健康、兒童健康及青少年健康 \(Maternal, Newborn, Child, and Adolescent Health\)](#) (只有英文版)

⁸ [世界衛生組織，餵哺嬰兒與幼童 \(Infant and Young Child Feeding\)](#) (只有英文版)

⁹ 同上

¹⁰ 衛生署家庭健康服務，[實施「母乳餵哺友善工作間」僱主指引](#)，2017 年 6 月，第 3 頁

¹¹ 衛生署家庭健康服務，[實施「母乳餵哺友善工作間」僱主指引](#)，2017 年 6 月，第 1 頁

¹² 衛生署，[2019 年母乳餵哺調查](#)，第 3 頁表一。

3. 在僱傭範疇保障餵哺母乳女性享有平等待遇的條文

3.1 此章節解釋《性別歧視條例》下有關在僱傭及相關範疇基於餵哺母乳的歧視和騷擾的法律條文內容。

(a) 《性別歧視條例》下餵哺母乳的涵義

3.2 《性別歧視條例》保障女性免受基於餵哺母乳的歧視和騷擾，適用於以下不同情況：

- ▶ 女性作出向兒童餵哺母乳的作為；
- ▶ 女性作出集乳的作為；以及
- ▶ 女性屬以本身母乳餵哺兒童，但在相關歧視作為作出時並沒有餵哺母乳。¹³

3.3 餵哺母乳女性免受歧視和騷擾的保障，涵蓋向兒童餵哺母乳或作出集乳作為的女性，即使該兒童與她沒有血緣關係。¹⁴

3.4 《性別歧視條例》沒有訂明女性免受基於餵哺母乳的歧視和騷擾的保障是有時限的。因此，僱主應按個別情況而考慮僱員提出餵哺母乳或繼續餵哺母乳的要求。

3.5 根據《性別歧視條例》，只要女性受到較差待遇的其中一個原因是餵哺母乳或集乳，而即使該原因並非主要原因或重要原因，便可獲得免受基於餵哺母乳的歧視和騷擾的保障。¹⁵

例子：基於多於一個原因的待遇

某僱主不容許僱員在工作期間休息為初生嬰兒集乳，原因有二：1) 僱主認為不適宜在工作期間為集乳而休息；以及 2) 僱主擔心其他員工會要求更多休息時間。第一個原因導致餵哺母乳的女性遭受較差的待遇，已足以構成歧視。就構成歧視的原因而言，只要餵哺母乳是受到較差待遇的其中一個原因，便足以構成該待遇的原因。

¹³ 《性別歧視條例》第 8A(2)條

¹⁴ 舉例來說，保障涵蓋以母乳餵哺領養子女或代孕子女的情況，或女性以母乳餵哺兒童的任何其他情況。

¹⁵ 《性別歧視條例》第 4 條

(b) 有關歧視和騷擾餵哺母乳女性的違禁行為

3.6 《性別歧視條例》禁止幾類涉及歧視餵哺母乳的行為：直接歧視、間接歧視、基於餵哺母乳的騷擾、使人受害的歧視、歧視性的做法，以及指示他人和施壓以使他人作出歧視。下文會列舉此等違法行為的例子。

(i) 直接歧視

3.7 直接歧視是指在類近情況下，給予一名餵哺母乳的女性的待遇，較另一人(沒有餵哺母乳的女性或男性)的待遇為差，原因是該名女性餵哺母乳。¹⁶

例子：直接歧視

樂兒誕下嬰兒並在放取產假後復工。其僱主是小型機構，只有五名僱員，沒有制定母乳餵哺的政策。樂兒按醫生建議以母乳餵哺嬰兒，要求僱主讓她於午飯時間在辦公室內一間無人使用的房間集乳。僱主拒絕要求，表示該房間只能作餵哺母乳以外的用途。此行為可能構成基於餵哺母乳的直接歧視。

(ii) 間接歧視

3.8 間接歧視的情況包括：

- ▶ 向所有人施加一項要求或條件，無論她們是否餵哺母乳的女性；
- ▶ 餵哺母乳的女性能符合該項要求或條件的人數比例，遠較非餵哺母乳人士能符合該項要求或條件的人數比例為小；
- ▶ 該項要求或條件沒有理據支持；以及
- ▶ 由於該餵哺母乳的女性不能符合該項要求或條件，以致該要求或條件對她造成不利。¹⁷

例子：間接歧視

某會計師事務所有 20 名合夥人，規定任何合夥人若希望在工作期間有額外休息時間，必須確保其每日的可收費工作時數與其他合夥人一樣。合夥人中有兩名是餵哺母乳的女性，此規定對她們造成過大的負面影響。除非事務所能證明該規定是有理據支持的，否則可能構成基於餵哺母乳的間接歧視。

¹⁶ 《性別歧視條例》第 8A(1)(a)條

¹⁷ 《性別歧視條例》第 8A(1)(b)條

(iii) 騷擾

3.9 對餵哺母乳女性的騷擾有兩種形式。任何人如基於某女性餵哺母乳而作出以下行為，即屬對該女性作出騷擾：

▶ 不受歡迎的行為

任何人作出不受歡迎的行徑，而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該女性會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或威嚇。

▶ 營造具敵意或威嚇性的環境

任何人自行或聯同其他人作出某行徑，而有關行徑對該名女性造成屬有敵意或具威嚇性的環境。¹⁸

3.10 行徑包括對一名女性或在其在場時作出陳述，不論該陳述是以口頭或書面作出的。¹⁹

例子：騷擾

本港一家科技公司為了向員工提供更佳的家庭友善設施，決定在辦公室設置一間母乳室，供餵哺母乳的女性員工使用。公司在員工會議時公布有關計劃，期間多名男性員工在會議室後方說笑，指該房間應稱為「牛乳室」，是為公司的所有「母牛」而設。一名餵哺母乳的女性員工聽到有關說話，感到非常震驚且被威嚇。這有可能是透過營造具敵意的環境，違法騷擾該名餵哺母乳的女性員工。

(iv) 使人受害的歧視

3.11 任何人(歧視者)如因為另一人(受害人士)或第三者已作出或擬作出以下行為，或懷疑該受害人士或第三者已作出或擬作出以下行為，而給予該受害人士的待遇，差於在類似情況下給予其他人的待遇，即屬使人受害人的歧視。

▶ 根據《性別歧視條例》對該歧視者或任何其他人提出法律程序；

▶ 就任何人根據《性別歧視條例》對該歧視者或任何其他人提出的法律程序而提供證據或資料；

▶ 就該歧視者或任何其他人而根據《性別歧視條例》或藉援引該條例作出任何其他事情；或

▶ 指稱該歧視者或任何其他人曾作出一項會違反《性別歧視條例》的作為。

¹⁸ 《性別歧視條例》第 2A(1)條

¹⁹ 《性別歧視條例》第 2A(2)條

例子：使人受害的歧視

貝娜受僱於香港某零售公司為會計師。她產假結束後返回公司工作，要求僱主每日給她兩節各 20 分鐘的休息時間，讓她為嬰兒集乳。她的上司告訴她不可以集乳，因為「餵哺母乳的女性只能辭職，或與其他人一樣工作相同時數」。貝娜認為上司的行為是基於餵哺母乳的直接歧視，於是向僱主及平機會投訴上司。她作出投訴後不久，即因為該投訴被解僱。此行為可能構成違法的使人受害的歧視。

(v) 歧視性的做法

3.12 《性別歧視條例》亦禁止對餵哺母乳的女性作出歧視性的做法。歧視性的做法是指施加某項要求或條件後而出現以下情況：

- ▶ 導致歧視作為，即在僱傭範疇導致基於餵哺母乳的違法間接歧視；或
- ▶ 假使被施加該項要求或條件的人，並非全部屬相同性別，則相當可能會導致某歧視作為。²⁰

3.13 就違反此條文而提出的法律程序，只可由平機會提出。²¹

例子：歧視性的做法

某僱主實施一項政策，規定所有僱員每日必須連續工作六小時，期間不可以休息。此規定或條件可能對餵哺母乳的女性構成間接歧視，原因是餵哺母乳的女性可能希望有彈性的工作安排，例如工作期間有授乳時段，或每日的連續工作時數較短以便餵哺母乳。除非僱主能證明該規定是有理據支持的，否則可能屬於違法的歧視性的做法。

(vi) 指示他人和施壓以使他人作出歧視

3.14 指示他人或施壓以使他人作出歧視，亦屬違法。

3.15 如：

- ▶ 任何人具有凌駕於另一人之上的權限；或

²⁰ 《性別歧視條例》第 42(1)條

²¹ 《性別歧視條例》第 42(3)條

- ▶ 另一人慣於按照該人意願行事，

而該人指示或促致或企圖促致該另一人作出任何違法作為，包括基於餵哺母乳的歧視，即屬違法。²²

3.16 任何人如藉着：

- ▶ 向另一人提供或要約提供任何利益；或
- ▶ 使另一人遭受或威脅使另一人遭受任何不利，

誘使或企圖誘使該另一人作出任何違法作為，包括基於餵哺母乳的歧視，亦屬違法。²³

(c) 有關僱傭及相關範疇的保障範圍

(i) 免受基於餵哺母乳的直接和間接歧視的保障

3.17 《性別歧視條例》就多個僱傭情況提供免受基於餵哺母乳的歧視的保障。

3.18 僱主在以下方面或藉以下做法歧視餵哺母乳，即屬違法：

- ▶ 在僱主為決定誰應獲提供該項僱用而作出的安排上；
- ▶ 在僱主向一名女性提出該項僱用的條款上；或
- ▶ 拒絕向一名女性提供或故意不向她提供該項僱用。²⁴

3.19 僱主在以下方面或藉以下做法歧視所僱用的一名餵哺母乳的女性，亦屬違法。

- ▶ 在僱主向她提供可獲得升級、調職或訓練機會的方式上，或僱主讓她可獲得或享用任何其他利益、設施或服務的方式上，或藉拒絕讓她或故意不讓她獲得或享用該等機會、利益、設施或服務；
- ▶ 在僱主令她獲得該項僱用的條款上；或
- ▶ 解僱她或使她遭受任何其他不利。²⁵

²² 《性別歧視條例》第 44 條

²³ 《性別歧視條例》第 45 條

²⁴ 《性別歧視條例》第 11(1)條

²⁵ 《性別歧視條例》第 11(2)條

- 3.20 禁止在僱傭範疇基於餵哺母乳的歧視，適用於未來或現有的任何形式的僱傭關係，包括外籍家庭傭工的僱用。²⁶
- 3.21 在以下方面或藉以下做法基於餵哺母乳而歧視合約工作者，亦屬違法。若某人為某主事人工作，但該人由主事人的承判商或次承判商僱用，則該主事人在以下方面或藉以下做法基於餵哺母乳而歧視合約工作者，亦屬違法。
- ▶ 在主事人容許她擔任該工作而提出的條款上；
 - ▶ 不容許她擔任該工作或繼續擔任該工作；
 - ▶ 在主事人讓她可獲得或享用任何利益、設施或服務的方式上，或藉拒絕讓她或故意不讓她獲得或享用該等利益、設施或服務；或
 - ▶ 使她遭受任何其他不利。²⁷
- 3.22 同樣地，主事人如歧視一名以委託方式為主事人工作的佣金經紀人，即屬違法。²⁸
- 3.23 根據《性別歧視條例》，任何由不少於六名合夥人組成的商號，亦須符合禁止基於餵哺母乳的歧視的規定。商號就有關合夥人的地位如在以下方面或藉以下做法歧視一名餵哺母乳的女性，即屬違法。
- ▶ 在該商號為決定誰應獲提供該地位而作出的安排上；
 - ▶ 在該商號向她提供該地位而提出的條款上；或
 - ▶ 拒絕向她或故意不向她提供該地位。
- 3.24 如該女性已擁有合夥人地位，商號在以下方面或藉以下做法基於餵哺母乳而歧視合夥人，即屬違法。
- ▶ 在該商號讓她可獲得或享用任何利益、設施或服務的方式上，或藉拒絕讓她或故意不讓她獲得或享用該等利益、設施或服務；或
 - ▶ 免除其該地位，或使她遭受任何其他不利。²⁹
- 3.25 就大律師事務所而言，《性別歧視條例》禁止多種基於餵哺母乳的歧視行為：

²⁶根據《僱傭條例》，外籍家庭傭工可享有與本地其他僱員相同的生育保障，同樣免受基於懷孕及餵哺母乳的歧視。有關《僱傭條例》所訂明的生育保障詳情，可參閱勞工處發出的《僱傭條例》簡明指南，指南可從勞工處網頁下載(網址：<https://www.labour.gov.hk>)。

²⁷《性別歧視條例》第 13(2)條

²⁸《性別歧視條例》第 20(2)條

²⁹《性別歧視條例》第 15 條

- ▶ 任何大律師或大律師書記如就所提供的見習職位或租賃，在為決定誰應獲提供該見習職位或租賃而作出的安排上，或就該項提供而提出的條款上歧視一名餵哺母乳的女性；又或拒絕向該女性提供或故意不向她提供該見習職位或租賃，即屬違法；
- ▶ 任何大律師或大律師書記如在以下方面或藉以下做法歧視一名已在有關事務所任見習大律師或已是有關事務所承租人的餵哺母乳的女性，包括：在對她作為見習大律師或承租人而適用的任何條款上；在向她提供或不向她提供訓練或獲取經驗的機會上；或終止她的見習職位；或使她受到離開該事務所的壓力或使她遭受其他不利，即屬違法；及
- ▶ 任何人如就發出、拒絕或接受指示以委聘大律師一事，歧視一名餵哺母乳的女性，即屬違法。³⁰

例子：大律師事務所的餵哺母乳歧視

溫蒂向某大律師事務所申請租賃。她告知事務所的主事人她有一名新生嬰兒，想在事務所內集乳，詢問主事人事務所是否有相關設施容許她這樣做。該事務所的主事人向溫蒂表示，事務所不容許任何人在內餵哺母乳或集乳，溫蒂租賃的申請亦被拒絕。這有可能是基於餵哺母乳的直接歧視。

3.26 根據《性別歧視條例》，如餵哺母乳的女性希望使用或正在使用職業介紹所的服務求職，職業介紹所不能基於該女性餵哺母乳而作出歧視行為。職業介紹所如在以下方面或藉以下做法歧視一名餵哺母乳的女性，即屬違法。

- ▶ 在該介紹所就提供其任何服務而提出的條款上；
- ▶ 拒絕提供或故意不提供其任何服務；或
- ▶ 在該介紹所就提供其任何服務的方式上。³¹

3.27 必須注意的是，無論僱主僱用女性時是否知悉她餵哺母乳的狀況，受僱的女性皆獲得免受基於餵哺母乳的歧視的保障。舉例來說，一名剛生育的女性找到新的工作，希望在新的工作場所餵哺母乳或集乳，她同樣獲得保障。

³⁰ 《性別歧視條例》第 36 條

³¹ 《性別歧視條例》第 19(1)條

(ii) 免受基於餵哺母乳的騷擾

3.28 《性別歧視條例》就不同僱傭情況提供免受餵哺母乳的騷擾。

3.29 就僱傭而言，以下行為均屬違法：

- ▶ 任何僱主如對一名正在謀求獲得他／她僱用的女性作出基於餵哺母乳的騷擾；
- ▶ 任何僱主如對一名他／她所僱用的女性作出基於餵哺母乳的騷擾；及
- ▶ 任何受另一人僱用的人，對一名正在謀求獲該另一人僱用的女性作出基於餵哺母乳的騷擾。³²

3.30 就合約工作而言，以下行為即屬違法：

- ▶ 任何主事人對一名女性合作工作者作出基於餵哺母乳的騷擾；及
- ▶ 任何合約工作者對另一名共事的女性合約工作者作出基於餵哺母乳的騷擾。³³

3.31 就合夥而言，任何商號合夥人，如對一名正在謀求成為該商號合夥人或已是該商號合夥人的女性作出基於餵哺母乳的騷擾，即屬違法。³⁴

3.32 就佣金經紀的工作而言，以下行為即屬違法：

- ▶ 任何主事人對一名女性佣金經紀人作出基於餵哺母乳的騷擾；及
- ▶ 任何佣金經紀人對另一名共事的女性佣金經紀人作出基於餵哺母乳的騷擾。³⁵

3.33 就大律師事務所而言，以下行為即屬違法：

- ▶ 任何大律師或大律師書記在向某女性要約提供見習職位或租賃，或向一名已屬該事務所的見習大律師或承租人，作出基於餵哺母乳的騷擾；及
- ▶ 任何人如就發出、拒絕發出或接受指示以委聘大律師一事，基於餵哺母乳騷擾一名女性大律師。³⁶

³² 《性別歧視條例》第 23(1)至(3)條

³³ 《性別歧視條例》第 23(4)及(5)條

³⁴ 《性別歧視條例》第 23(6)條

³⁵ 《性別歧視條例》第 23(9)及(10)條

³⁶ 《性別歧視條例》第 40(6)條

3.34 任何謀求在香港的機構受一名女性僱用的人，或在香港的機構受一名女性僱用的人，如對該女性作出基於餵哺母乳的騷擾，即屬違法。³⁷

3.35 任何在某一處所居住的人，如對一名：

- ▶ 在香港的機構受另一人(不論該另一人是否亦在該處所或屬該機構的處所居住)僱用；並
- ▶ 在該處所內執行關於她的僱用的全部或部分工作(不論她是否亦在該處所居住)的女性，作出基於餵哺母乳的騷擾，即屬違法。³⁸

3.36 基於餵哺母乳的騷擾的保障亦適用於共同工作場所。凡某屬場所使用者的人，在其工作場所對亦屬場所使用者並同樣以該處為工作場所的某女性，作出基於餵哺母乳的騷擾，該人即屬違法。³⁹

3.37 工作場所的定義為：

- ▶ 該人作為場所使用者而工作的所在的地方；或
- ▶ 該人作為場所使用者而置身的地方。⁴⁰

3.38 場所使用者則包括：

- ▶ 僱員；
- ▶ 僱主；
- ▶ 合約工作者；
- ▶ 根據《性別歧視條例》第 13(1)條、《殘疾歧視條例》第 13(1)條及《種族歧視條例》第 15(1)條所指的合約工作者主事人；
- ▶ 佣金經紀人；
- ▶ 根據《性別歧視條例》第 20(1)條、《殘疾歧視條例》第 20(1)條及《種族歧視條例》第 22(1)條所指的佣金經紀人的主事人；
- ▶ 商號合夥人；
- ▶ 實習人員；或

³⁷ 《性別歧視條例》第 23(11)條

³⁸ 《性別歧視條例》第 23(12)條

³⁹ 《性別歧視條例》第 23(A)條

⁴⁰ 《性別歧視條例》第 23(A)2 條

- ▶ 義工。⁴¹

3.39 法例亦詳細解釋某些共同工作場所使用者的定義。

3.40 **實習人員**是指一名人士獲另一人任用從事實習，但該人並非另一人的僱員。⁴²而**實習**是指：

- ▶ 在一段期間從事的工作，而在該期間完成該等工作，是取得某專業或學術資格所必需的，並包括見習職位；或
- ▶ 通常稱為實習的任何其他工作。⁴³

3.41 實習人員的定義涵蓋大律師事務所的「見習大律師」。條例訂明：

「見習大律師、見習職位、租賃及承租人等詞的涵義，一如它們通常應用於與大律師事務所有關的事項時所具有的涵義。」⁴⁴

3.42 **義工**是指「並非以僱主或僱員身分進行義工工作的人」。⁴⁵

例子：對共同工作場所的餵哺母乳女性作出騷擾

欣穎任職的公司在共同工作間租用辦公地方，欣穎徵得僱主同意，在辦公地方集乳，僱主並同意欣穎可把母乳儲存在員工廚房的雪櫃內，但必須標明是母乳。德興是共同工作間內另一家公司的合約僱員。由於廚房乃開放予所有租用共同工作間的公司共同使用，而德興乃共同工作場所的使用者，可以使用廚房。德興看到雪櫃內的母乳，曾三次在欣穎和其他共同工作場所使用者面前嘲弄欣穎，說欣穎的母乳「應比牛乳更好味」。德興的行為有可能是不受歡迎的行徑，令欣穎感到受冒犯、侮辱或威嚇，構成共同工作場所的違法餵哺母乳騷擾。

(d) 僱主和主事人的法律責任

3.43 根據《性別歧視條例》，任何人在其受僱用中如作出任何違法作為，該人及其僱主均須負上法律責任。僱主須為其僱員在受僱期間作出的行為負上法律責任，不論僱主是否知悉或批准僱員作出該事情。⁴⁶

⁴¹ 《性別歧視條例》第 23(A)2 條

⁴² 《性別歧視條例》第 23(A)2 條

⁴³ 《性別歧視條例》第 23(A)2 條

⁴⁴ 《性別歧視條例》第 36(4)條

⁴⁵ 《性別歧視條例》第 23(A)2 條

⁴⁶ 《性別歧視條例》第 46(1)條

3.44 如僱主能證明已採取合理地切實可行的步驟，以防止僱員作出該作為或違法作為，則無須為僱員的行動負上法律責任。

3.45 此外，任何作為另一人的代理人並獲該另一人授權的人(如代僱主行事的職業介紹所)所作出的任何事情，須視為由該兩方面作出。

(e) 任用實習人員及義工的人的法律責任

3.46 就保障女性免受基於餵哺母乳的騷擾而言，不單實習人員及義工要為違法行為負上法律責任，任用實習人員及義工的人亦須負上法律責任。這與僱主及主事人須為其僱員及代理人的違法行為負上轉承責任的概念相似。

3.47 有關條文訂明，實習人員或義工在實習過程或進行義工工作的過程中作出的行為，須視為：

- ▶ 由該實習人員或義工作出的作為；及
- ▶ 由任用該實習人員或義工從事該項實習工作或義工工作的人所作出，不論該人是否知悉或批准該作為。⁴⁷

3.48 條文適用於任何有關《性別歧視條例》的程序，但不就刑事程序而適用。⁴⁸

3.49 凡就某人任用的實習人員或義工被指稱作出的作為，而根據《性別歧視條例》對該人提出法律程序，則在該法律程序中，該人如證明自己已採取合理地切實可行的步驟，以防止該實習人員或義工：

- ▶ 作出該作為；或
- ▶ 在有關實習或義工工作的過程中，作出該類別的作為，

即為免責辯護。⁴⁹

(f) 協助他人作出違法作為

3.50 任何人明知而協助另一人作出《性別歧視條例》下與餵哺母乳有關的違法作為，則就《性別歧視條例》而言，他／她本人須被視為作出同一違法作為。⁵⁰就基於餵哺母乳的騷擾而言，實習人員或義工明知而協助另一人作出違法行為，須被視為他／她本人作出同一違法行為。⁵¹如任用實習人員或義工的人因該實習人員或

⁴⁷ 《性別歧視條例》第 46A(3)及(6)條

⁴⁸ 《性別歧視條例》第 46A(2)條

⁴⁹ 《性別歧視條例》第 46A(4)及(7)條

⁵⁰ 《性別歧視條例》第 47(1)條

⁵¹ 《性別歧視條例》第 47(1)條

義工作出的作為而須負上法律責任，則該實習人員或義工須當作協助該人作出該作為。⁵²

3.51 僱主或主事人如因一名僱員或代理人的作為而須負上轉承責任，則該僱員或代理人須被當作協助其僱主或主事人作出該作為。⁵³

3.52 如符合以下例外情況，任何人並不屬明知而協助另一人作出違法作為：

- ▶ 該另一人曾向他／她作出陳述，謂由於《性別歧視條例》某條文的實施，他／她所協助作出的作為不會屬違法，而他／她是依據該陳述行事；以及
- ▶ 他／她依據該陳述行事是合理的。⁵⁴

3.53 任何人明知而作出或罔顧後果地作出在要項上屬虛假或有誤導性的陳述，即屬犯罪。⁵⁵

(g) 特別措施

3.54 有關餵哺母乳的條文與其他禁止歧視的受保障特徵一樣，同樣容許採取特別措施，以確保餵哺母乳的女性在生活各方面享有平等機會，包括在僱傭範疇。⁵⁶ 該等特別措施是合法的。

3.55 在該等情況下屬於合法的特別措施可分為以下三類：

- ▶ 確保餵哺母乳的女性與其他人享有平等機會的作為；
- ▶ 向餵哺母乳的女性提供貨品或使其可獲得或享用服務、設施或機會，以迎合她們在僱傭方面的特別需要；以及
- ▶ 向餵哺母乳的女性提供不論是直接或間接的資助、利益或活動安排，以迎合他們在僱傭方面的特別需要。

3.56 特別措施應合理地確保餵哺母乳的女性與其他人同樣享有平等機會。某措施是否屬於特別措施，視乎以下相關因素：

- ▶ 目前在資源和機會方面是否有需要糾正的不平等情況，或有關措施的受惠者是否有特別需要；

⁵² 《性別歧視條例》第 47(2A)及(2B)條

⁵³ 《性別歧視條例》第 47(2)條

⁵⁴ 《性別歧視條例》第 47(3)條

⁵⁵ 《性別歧視條例》第 47(4)條

⁵⁶ 見《性別歧視條例》第 48 條

- ▶ 有關措施是否與糾正不平等情況或切合特別需要的目的有合理關連；以及
- ▶ 有關措施是否與糾正不平等情況或切合特別需要的目的相稱。⁵⁷

3.57 採用的特別措施應為臨時性質，特別需要一旦不復存在，便應終止特別措施。就餵哺母乳的女性而言，她們一旦終止餵哺母乳，便不再適宜照顧其特別需要。

例子：特別措施

某僱主訂立有關母乳餵哺的政策，其中一項措施是付費讓餵哺母乳的僱員參加兩次諮詢服務，由顧問或助產士協助她們處理在餵哺母乳期間的任何特別需要。此政策可能屬合法的特別措施，以迎合餵哺母乳的女性在僱傭方面的特別需要，但只限於餵哺母乳期間。

(h) 為保護女性而作出的作為

3.58 《性別歧視條例》所載述的一般例外情況中，有一項關於為保護女性而作出的作為，明確適用於基於餵哺母乳的歧視。在僱傭及相關範疇所作出的作為，如果是為了遵守某條關於保護女性的現有法例條文的規定而有需要作出該作為，則不會被定為違法。⁵⁸ 該等法例條文是在懷孕、分娩、餵哺母乳等方面，或其他引起危險的情況而該等危險特別影響女性，為保護女性而具有效力的條文。⁵⁹

3.59 例如，就懷孕而言，《僱傭條例》某相關法例條文規定，懷孕僱員如出示醫生證明書，表示她不適宜處理若干會損害懷孕的工作，可要求其僱主在其懷孕期間不安排她處理該等工作。在該等情況下，僱主不得將該種類的工作編配給懷孕僱員，或須將懷孕僱員調離正從事的該等工作，但僱主可尋求進一步醫學意見。⁶⁰

3.60 同樣地，為了遵守關於保護女性的現有法例條文的規定，可能需要給予餵哺母乳的女性較差的待遇(例如暫時更改其職位)。此等情況不會構成《性別歧視條例》下的違法歧視。

⁵⁷ 見平機會對教育署署長[2001] 2 HKLRD 690

⁵⁸ 《性別歧視條例》第 57(1)(a)(i)條

⁵⁹ 《性別歧視條例》第 57(2)(a)(i)、(ia)及(ii)條

⁶⁰ 《僱傭條例》(第 57 章)第 15AA 條

4. 推廣平等和預防歧視及騷擾的良好常規

4.1 僱主、僱員和相關界別的持份者應了解可以制定哪些良好常規，以推廣平等對待餵哺母乳的僱員，並防止歧視和騷擾她們和以其他形式聘用的人。本章節內容涵蓋兩個方面，首先解釋何謂良好常規，並輔以個案研究說明。第二，讓僱主、僱員或其他同事更加了解法律在相關政策或常規的範疇內如何應用，並以可能引起歧視或騷擾情況的例子說明之。該等可能引起歧視或騷擾的情況不應被詮釋為法例的確切陳述，僱主或僱員應就其個別情況尋求法律意見。

(a) 在僱傭範疇支援餵哺母乳的女性

4.2 女性產假結束復工後，可能希望在工作期間繼續餵哺母乳或為子女集乳。如上文所述，餵哺母乳對嬰兒和母親的健康都有益處。

4.3 女性僱員如要求在工作期間餵哺母乳或集乳，僱主在回應要求時應考慮多個因素，包括：

- ▶ 僱員復工前預先與她商討，了解她有甚麼需要或她要求僱主作出甚麼調適措施；
- ▶ 確保她復工後所有同事平等對待她，不會因她餵哺母乳而歧視她；
- ▶ 確保備有適當設施，讓她可以餵哺母乳或集乳；以及
- ▶ 調適其工作情況，例如容許她享有休息時間以餵哺母乳或集乳。

4.4 此外，制定並實施支援母乳餵哺的政策對僱主同樣有利。該等政策亦有助預防歧視和騷擾。

(b) 制定和實施支援母乳餵哺的政策

(i) 良好常規

4.5 僱主宜採取良好常規，制定並實施有關母乳餵哺的書面政策，列明：

- ▶ 僱主支持餵哺母乳的僱員的立場；

- ▶ 不會容忍其他僱員及合約工作者歧視或騷擾餵哺母乳的僱員，若發生有關情況會採取適當行動；⁶¹
- ▶ 提出和處理餵哺母乳或集乳要求的簡單程序；
- ▶ 可供僱員用以餵哺母乳或集乳的設施；
- ▶ 如何考慮更改工作情況(如餵哺母乳或集乳的休息時間)的要求，以及會考慮和作出哪些調適措施；以及
- ▶ 僱主對於更改工作情況會否影響僱員的薪酬或花紅等相關福利的立場(例如暫時由全職改為兼職)。

4.6 該政策可以納入成為懷孕和分娩政策，以及預防歧視和騷擾政策的一部分。

4.7 僱主應徵詢員工意見才制定政策，以便員工有機會表達意見。就政策達成共識後，應向所有管理人員及其他員工解釋政策內容，亦應向負責執行政策的所有員工提供培訓。

4.8 只有數名僱員的小型企業雖然亦應制定書面政策，但未必需要如較大型企業的政策一樣詳盡。無論如何，小型企業須確保其政策及常規符合《性別歧視條例》的規定。

良好常規個案研究：制定母乳餵哺的政策

甲乙丙有限公司有十名僱員，全部在香港同一辦事處工作。其中一名僱員嘉玲產假結束後復工，要求可以在工作期間為嬰兒集乳。這是該公司首次有僱員提出這個要求，但另一名懷孕女性僱員表示，她亦打算產假結束後要求可以在工作期間集乳。僱主知悉餵哺母乳的好處後，決定制定母乳餵哺的書面政策，並安排所有僱員接受培訓，讓他們知道有關好處，以及如何避免可能引起歧視和騷擾。

(iii) 可能引起的歧視或騷擾

4.9 僱主及僱員皆不應基於餵哺母乳而歧視或騷擾即將成為僱員或已是現有僱員的女性，或女性合約工作者。正如在本指南上文所述，除非僱主已採取合理地切實可行的步驟以防止歧視或騷擾，否則須就僱員的作為負責。⁶²

⁶¹ 可在沒有僱傭關係但類似的僱傭情況，例如合夥關係及事務所的大律師的情況，制定相同政策。

⁶² 《性別歧視條例》第 46(3)條

例子：直接歧視和僱主的轉承責任

晶儀與僱主達成協議，她可以在產假結束復工後在工作期間餵哺母乳，僱主同意晶儀每個工作日可以有兩節各 30 分鐘的集乳時段。僱主制定了有關母乳餵哺的書面政策，但沒有向所有僱員發布，也沒有向僱員提供任何有關政策的培訓。晶儀的直屬上司保華不贊成女性在工作時餵哺母乳和離開工作崗位集乳，由於晶儀工作時離開工作崗位集乳，他決定該年不會給予晶儀增薪。僱主知悉保華的行為，但沒有採取任何行動以制止拒絕增薪的決定。保華的行為可能構成基於餵哺母乳的直接歧視，而僱主因為沒有採取合理地切實可行的步驟以預防歧視，可能亦須為該作為負上法律責任。

例子：對一名合約員工作出基於餵哺母乳的騷擾

阿夏剛加入一間公關機構任職合約員工，她告知機構自己育有初生嬰兒，要求在辦公室內集乳。該機構同意並容許阿夏每天有兩節各 20 分鐘的時段作集乳。當機構內的一名僱員阿力看到阿夏放在辦公桌上的奶泵，他向阿夏說：「我敢說你透過售賣母乳應可賺取可觀數目的金錢。」阿力又說：「我真不相信你每天可有整整 40 分鐘集乳，你其實可在家裡進行這事。」阿力的說話令阿夏感到受威嚇，有可能是基於餵哺母乳的違法騷擾行為。阿力固然要為其行為負責，而聘用他的機構亦須為其員工的行為負上法律責任，除非該機構已採取合理地切實可行的步驟去預防有關騷擾行為。

(c) 提供適當設施或替代安排

(i) 良好常規

4.10 若女性僱員要求在工作期間餵哺母乳或集乳，僱主應考慮可提供甚麼設施或可以改裝甚麼設施以供女性僱員使用，或僱主應考慮可以實施甚麼替代安排。

4.11 供餵哺母乳或集乳的地方應該有私隱、衛生和安全。視乎僱主的資源而定，可使用或考慮的方案如下：

- ▶ 設置專門用作餵哺母乳或集乳的育嬰間；
- ▶ 借用供僱員使用的現有多用途房間(例如供僱員身體不適時使用的房間)；
- ▶ 臨時改裝可用作餵哺母乳的現有房間(例如會議室)；
- ▶ 在房間安靜的角落加設屏風或簾子，並掛上告示如「母親餵哺母乳時間，請稍候」；以及

- ▶ 容許僱員使用就近的公共育嬰間集乳。⁶³

4.12 基於衛生理由，洗手間及浴室絕不適宜用於餵哺母乳，以免對嬰兒和母親造成健康風險。

4.13 香港很多僱主是小型企業，辦公室往往細小狹窄，工作環境擠迫，可能沒有適當設施可供集乳。在此情況下，僱主應與僱員協商可行替代方案。例如，如上文所述，容許僱員前往就近的公共育嬰設施，容許僱員短暫返家(如僱員住在附近)餵哺母乳或集乳，或與鄰近企業(設有適當設施)協商以容許僱員使用其設施。

4.14 如僱主有足夠資源，應盡可能提供以下設施：

- ▶ 有椅背的座椅給母親坐着集乳；
- ▶ 小桌子以擺放集乳時所需的用品；
- ▶ 適合任何電力設備(如電動母乳泵)使用的電插座；
- ▶ 其他衛生設施，如肥皂及備有自來水的洗滌盆，供清洗設備和洗手之用；以及
- ▶ 供儲存母乳的電冰箱；可以是茶水間／廚房內與其他員工共用的電冰箱。⁶⁴

良好常規個案研究：提供適當設施

阿美受僱於一二三有限公司，該公司在某工業邨營運一間小型企業。阿美以母乳餵哺嬰兒，但該公司辦公室或所在樓宇內的辦公室皆沒有可供集乳的育嬰間。一二三有限公司有一間貯物室，房間清潔寧靜，可以在阿美需要時改裝為較有私隱的集乳間。僱主及阿美均滿意此做法，同意實施有關安排。

良好常規個案研究：提供替代安排

詩雅產假結束後復工，要求可以在工作期間以母乳餵哺其嬰兒。她在柴灣一間小型機構工作，該機構的辦公室屬開放式設計，沒有適當房間或空間可改裝為餵哺母乳的設施。詩雅住在辦公地點附近，她的嬰兒日間由外籍家庭傭工照顧，她要求經理可以讓她在午飯時間返家餵哺嬰兒，她亦要求可以延長午飯時間 15 分鐘以便餵哺嬰兒。由於辦公室內沒有合適設施，而詩雅又住在附近，經理考慮後批准她的要求。

⁶³ 衛生署家庭健康服務，[實施「母乳餵哺友善工作間」僱主指引](#)，2017年6月，第5頁。

⁶⁴ 衛生署家庭健康服務，[實施「母乳餵哺友善工作間」僱主指引](#)，2017年6月，第6頁。

(ii) 在提供設施或替代安排上可能引起的歧視

4.15 若僱主或合夥的商號未能提供適當設施讓女性僱員或合夥人餵哺母乳，或未能實施替代安排，除非能夠證明未能提供設施或替代安排是有理由支持的，否則可能構成違法歧視。

例子：直接歧視——拒絕提供設施

天娜是某律師樓的合夥人，放取議定的產假後復工。由於律師樓有超過六名合夥人，因此必須遵從《性別歧視條例》的規定。⁶⁵ 天娜希望在辦公室內集乳，要求把其中一間會議室臨時改裝讓她集乳，並在她使用時在門外掛上可移除的告示，以保障她的私隱和提醒其他同事她正在使用。會議室適宜用於餵哺母乳，律師樓又容許會議室作其他用途，如吃午飯或讓有宗教信仰的員工祈禱。然而，律師樓拒絕天娜的要求，表示工作場所不是用於餵哺母乳的，因此她在任何情況下都不可使用會議室餵哺母乳。此情況可能構成基於餵哺母乳的直接歧視。

例子：間接歧視——拒絕實施替代安排

敏瑤在某中型公司(有 30 名僱員)擔任接待員，她在產假復工後要求在工作期間集乳。她知道辦公室內沒有適當房間可供集乳，但與辦公室連接的購物中心內有公共育嬰間，距離辦公室只有五分鐘步程，於是要求僱主讓她每日一次在工作期間前往該育嬰間集乳。她希望每日上午 11 時離開工作崗位 30 分鐘，在生理上她於該段時間最容易能夠集乳。僱主拒絕敏瑤的要求，表示除了午飯時間，所有僱員均不得離開工作崗位。除非僱主能證明有關規定是有理由支持的，否則其行為可能構成基於餵哺母乳的間接歧視。舉例來說，如敏瑤離開工作崗位集乳期間有另一名職員能夠執行接待員的職務，該規定便可能屬於沒有理據支持。

(d) 考慮調適工作情況的要求

4.16 僱員產假後復工，或如領養了嬰兒而正在餵哺母乳，因此要求在工作期間餵哺母乳，僱主可以考慮和實施多種可行調適措施。僱員可能提出的調適措施包括：

- ▶ 要求額外休息時間以集乳，或延長現有休息時間(如午飯時間)；

⁶⁵ 《性別歧視條例》第 15 條

- ▶ 要求實施彈性工作安排，例如調整上下班時間；
- ▶ 要求更改工作情況，例如由全職工作改為兼職工作，或更改工作模式(如減少每日工作時數或不輪班當值)；以及
- ▶ 如現有工作可能影響母親或嬰兒的健康，要求臨時替代工作。

4.17 若僱主收到僱員在餵哺母乳期間調適工作情況的要求，應與僱員商討調適工作情況會否影響僱員的薪金或其他權益，雙方就此達成的協議應在適用情況下以書面記錄在案。這一點會在下文有關可行調適方法的例子作進一步說明。

4.18 必須注意的是，調適工作情況的要求應該只會在餵哺母乳期間暫時實施，而且僱主應檢視所作更改或工作情況以切合僱員的具體需要。例如，嬰兒在六個月大後通常開始進食固體食物，僱員因此或可能會減少集乳時段的次數。然而，餵哺母乳多久完全是女性的個人選擇，而越來越多女性會餵哺母乳最少一年(見第 2 章餵哺母乳的好處)。

4.19 下文會進一步討論有關各種調適工作情況的良好常規。本指南亦就調適工作情況的議題，列舉可能構成歧視的例子。

(d)(i) 額外或延長休息時間及對僱員權益的影響

良好常規

- 4.20 僱主應考慮僱員提出額外休息時間或延長休息時間的要求，並應視乎業務性質、僱員人數、僱員的職務性質及其他相關因素，決定有關休息時間是否合理。
- 4.21 衛生署建議，僱員於分娩後一年內，僱主應每日給予僱員授乳時段以便集乳，以每日工作八小時計算，給予兩節各 30 分鐘或合共一小時的授乳時段。當嬰兒踏入一歲時，已進食多樣化的固體食物，大部分餵哺母乳的女性每日只需一節的授乳時段。⁶⁶ 該段期間過後，僱主應該因應員工的要求並按有關員工的個別情況和需要，考慮員工繼續餵哺母乳的要求。
- 4.22 若僱員要求額外或延長休息時間以集乳，而有關時間與衛生署上述指引一致，衛生署指引建議該休息時間列為有薪工時。⁶⁷
- 4.23 因此，在此情況下僱主不應扣減僱員的薪金，花紅亦然，即在類似情況下除非有理可據，否則不應扣減每年的花紅金額。

⁶⁶衛生署家庭健康服務，[實施「母乳餵哺友善工作間」僱主指引](#)，2017 年 6 月，第 2 及 8 頁。

⁶⁷同上，第 4 頁

良好常規個案研究——額外休息時間

阿美在某酒樓擔任侍應，她要求經理讓她額外兩節短休，每一節 20 分鐘，以便她為六個月大的嬰兒集乳。其中一節短休在非繁忙時間，另一節則在繁忙時間。

經理本來想拒絕阿美的要求，但他們同意第二節短休提早半小時開始，以免與繁忙時間重疊。兩人都十分滿意這個安排。

要求額外或延長休息時間可能引起的歧視及對僱員權益的影響

- 4.24 若僱主在沒有理由支持的情況下，拒絕給予僱員額外或延長休息時間以便集乳，可能構成間接歧視。例如，僱主可能制定了僱傭要求或條件，規定僱員只可在界定或限定時間休息(例如午飯時間)。雖然有關政策通常適用於所有僱員，但可能對希望在指定午飯時間以外時間餵哺母乳或集乳的僱員構成間接歧視。關鍵在於僱主定下要求或條件，不為餵哺母乳的僱員提供額外或延長休息時間，致使她們沒有更多時間餵哺母乳或集乳，是否有合理理據支持。這要視乎僱員的工作性質、僱主的資源和其他相關因素而定。
- 4.25 若僱主認為給予僱員額外或延長休息時間以餵哺母乳或集乳而導致生產力下降，因此扣減僱員的薪金或年終花紅，可能會引起問題。此做法除了偏離建議常規外，亦可能構成基於餵哺母乳的間接歧視。若用以餵哺母乳或集乳的額外休息時間與上述衛生署的指引所述一致，僱主宜把有關休息時間列為有薪工時。
- 4.26 此外亦須注意，應徵某工作的女性沒有法律責任告訴準僱主她正在餵哺母乳，但如餵哺母乳的女性獲得聘用，她便或許需要通知僱主，以便僱主作出適當安排，例如商討和協議可供餵哺母乳和集乳的休息時間。

例子：減薪

茵怡是某公司的全職僱員，每月支薪。她分娩後復工，要求僱主延長她的午飯時間，並給予額外一節休息時間，以便她為嬰兒集乳。她通常每星期工作 40 小時(不包括休息時間)，她要求延長午飯時間 30 分鐘，並且在下午 4 時有額外一節 30 分鐘休息時間。她的僱主表示，她可以有額外休息時間，但其月薪會因應所減少的工作時數按比例扣減，即每星期會以 35 工作時數為基準，而不是 40 小時。雖然僱主表示所有僱員如要求同樣或類似休息時間亦會受到相同待遇，但減薪行為可能構成基於餵哺母乳的間接歧視，屬於違法。若僱員只要求合理的時間集乳，而除此以外則完成既定工作時數，減薪不大可能視為有理由支持。

例子：拒絕發放花紅

某公司設立了花紅制度，如僱員的工作表現滿意，便會每年向僱員發放額外 10% 的花紅。其中一個釐定僱員工作表現是否滿意的因素，是僱員是否完全遵從工作條件，包括每星期的工作時數。曉薇產假束結後復工，要求每日額外兩節休息時間讓她集乳，每一節 20 分鐘。

雖然僱主容許曉薇有額外休息時間，但在一年後決定不向她發放該 10% 花紅，純粹因為她為了集乳有額外休息時間。儘管根據曉薇的書面評核報告，她的工作表現卓越，僱主仍然拒絕發放花紅。僱主拒絕發放花紅的行為，可能構成基於餵哺母乳的間接歧視，屬於違法。

例子：對僱員餵哺母乳的情況並不知情

子惠懷孕時辭了職，分娩後再次求職，並獲一間小型貿易公司聘用為全職僱員。她分娩後三個月開始工作，並詢問新僱主可否每日有兩節各 30 分鐘的休息時間讓她集乳，僱主表示她不可以有額外休息時間，原因是公司政策規定無人可以享有額外休息時間，而且她在面試時沒有表示她正在餵哺母乳，或提供她剛分娩的證明。此情況可能構成基於餵哺母乳的間接歧視。子惠沒有把她正在餵哺母乳一事告訴僱主，並不是拒絕給予額外休息時間的合理理由。

(d)(ii) 彈性工作安排

良好常規

- 4.27 彈性工作安排在多個情況下有利於僱員，包括有照顧子女責任的僱員。例如，容許身為父親的僱員比其他僱員早一小時上班，並早一小時下班，他便可以在下午時間接子女下課。
- 4.28 彈性工作安排同樣可令餵哺母乳的女性受惠。僱主應考慮餵哺母乳的僱員提出的彈性工作安排要求，尤其是有關餵哺母乳的調適措施只屬臨時性質。
- 4.29 彈性工作安排通常涉及更改上下班時間、部分時間在家工作、或更改每星期的工作日子。若這些做法不涉及更改每星期的工作時數，或只涉及與上述衛生署指引一致的休息時間(即在八小時的工作日中有兩節各 30 分鐘或合共一小時的授乳時段)，僱主便不宜扣減僱員的薪金。

良好常規個案研究：彈性工作時間

某公司有五名僱員，平常工作時間是星期一至五上午 9 時至下午 6 時 30 分。其中一名僱員敏瑤產假結束復工後，提出希望可以在工作期間餵哺母乳。她要求短暫更改工作時間，改為上午 9 時 30 分至下午 7 時，以便她可以上班前在家以母乳餵哺嬰兒，日間嬰兒會由敏瑤的母親照顧。僱主考慮敏瑤的要求和其公司的業務需要，認為該更改不會影響公司的運作，因此樂意作出調適。

拒絕實施彈性工作安排可能引起的歧視

4.30 僱主拒絕讓餵哺母乳的僱員以彈性時間上下班，除非有理由支持，否則亦可能構成基於餵哺母乳的間接歧視。

例子：拒絕容許僱員延遲上班

韻欣在某麵包店任職麵包師傅，而她是該店的唯一麵包師傅。該店只有另外一名僱員，擔任該店的經理。韻欣產假後復工，要求每日可以比平常遲一個小時上班(即 7 時上班)，以便在上班前以母乳餵哺她的嬰兒。

僱主表示不可能延遲上班，因為麵包必須在店鋪 8 時營業時準備妥當，7 時才上班會來不及製作足夠數量的麵包，以應付大清早繁忙時段的需求。

然而，僱主表示可以讓韻欣在日間有休息時間集乳，並讓她比平常提早 30 分鐘下班，使她可以在下班後以母乳餵哺她的嬰兒。

僱主拒絕僱員延遲上班，在該特定情況下是有理可據的，因此不大可能構成間接歧視。

4.31 在只有一名僱員負責日常運作的小型企業，僱主或需考慮其他臨時安排，以容許餵哺母乳的僱員在工作期間餵哺母乳或集乳。

例子：要求店鋪短暫關閉讓僱員集乳

潔兒在某購物中心內的小型服裝零售店鋪任職，她是店鋪的唯一店員。她分娩後，要求僱主容許她在上午 11 時人流較少的時候關閉店鋪 20 分鐘，讓她可以為嬰兒集乳。店鋪本來由上午 9 時 30 分至晚上 7 時營業，期間任何時間也不會關閉。僱主同意上午 11 時人流較少，但仍然不希望關閉店鋪，並告訴潔兒絕對不可以集乳。僱主拒絕短暫關閉店鋪以容許潔兒集乳，可能構成基於餵哺母乳的間接歧視。須考慮的相關因素，包括僱主不同意短暫關閉店鋪以容許潔兒集乳是否合理，以及短暫關閉是否會對店鋪生意造成很大經濟影響。

(d)(iii) 更改工作情況

良好常規

- 4.32 在某些情況或工作環境，僱主可以考慮更改工作情況的要求。例如，合理更改可以是暫時由全職改為兼職，或由夜更改為日更。這些更改有助避免母親或嬰兒出現健康問題，以及促使僱員可以繼續餵哺母乳。
- 4.33 視乎僱員要求的更改性質而定，僱主亦應考慮更改工作情況會否影響僱員的薪金。例如，若僱員要求在她餵哺母乳期間暫時由全職改為兼職，僱主或許可考慮與僱員商討，因應所減少的工時按比例調整其薪金。
- 4.34 若僱員要求由夜更改為日更，僱主應考慮有關更改會否影響薪金。例如，若僱員當日更與當夜更的工作時數一樣，而日更與夜更的薪金一樣，便不應扣減其薪金。然而，在相同情況下若日更與夜更的工作時數一樣，但日更的薪金卻遠遠低於夜更，僱主短暫按比例調整改為當日更的餵哺母乳僱員的薪金，則可能屬有理由可據。

良好常規個案研究：由全職改為兼職

音悅的家族有多人患有濕疹，因此她的醫生建議她以母乳餵哺嬰兒最少 12 個月。她復工時嬰兒三個月大，她要求僱主讓她改為兼職工作，為期九個月，使她可以按自己的工作時間繼續以母乳餵哺嬰兒。她全職工作的正常工作時間是每星期工作五日，星期六和星期日是假期。她要求每星期減至四日工作(由星期一至四)。僱主和僱員都同意在該九個月期間，會因應音悅由全職改為兼職工作而調整薪金。

良好常規個案研究：由夜更改為日更

萱宜在某屋邨任職保安員，通常當夜更。她產假結束復工後，因為希望餵哺母乳而要求僱主更改其工作情況，讓她由夜更改為日更。她的理由是夜間餵哺有助她增加母乳。僱主考慮其他保安員的輪值表，由於其他保安員可以暫時與萱宜交換日更，而保安員當日更及當夜更的薪金相同，因此僱主同意她的要求，而且不會調整薪金。

拒絕更改工作情況可能引起的歧視

- 4.35 僱主拒絕更改僱員的工作情況，例如改為兼職工作，或短暫更改工作時間，除非能證明有理由支持，否則亦可能對餵哺母乳的僱員構成間接歧視。以下列舉了兩個相關例子，第二個是英國一宗有關基於餵哺母乳的歧視的判案。

例子：拒絕容許兼職工作

王女士的家族有多人患有濕疹，因此醫生建議她以母乳餵哺嬰兒最少 12 個月。在醫學上，有充分證據顯示以母乳餵哺嬰兒有助減低嬰兒患上濕疹的風險。王女士在嬰兒六個月大時復工，要求僱主讓她改為兼職工作六個月，使她可以按自己的工作時間繼續餵哺母乳。僱主拒絕她的要求，而且沒有給予任何解釋。除非僱主有理由支持其拒絕僱員改為兼職工作的決定，否則此情況可能構成基於餵哺母乳的間接歧視。

例子：拒絕縮短每一更的工作時數

在英國，易捷航空兩名餵哺母乳的女性機艙服務員按醫生的建議，要求僱主縮短每一更的工作時數至最多八小時。這樣她們便可在每一更開始前或結束後集乳，因此可避免因長時間沒有餵哺母乳或集乳而出現併發症。易捷航空沒有進行風險評估，沒有理會兩名女性僱員的醫生的建議，拒絕為切合她們需要而調整輪值表的要求。航空公司收到投訴後，提出替代安排，讓她們執行地勤工作，為期固定六個月，並表示該六個月之後餵哺母乳則成為女性的「選擇」。

僱傭審裁處裁定易捷航空拒絕在六個月後縮短每一更的工作時數，構成間接性別歧視：拒絕實行八個小時的輪更制度似乎是性別中立，但實際上會對女性僱員不利，因為會餵哺母乳的僱員只有女性。因此，該拒絕縮短每一更工作時數的安排，對女性僱員的負面影響比男性僱員更大。易捷航空提出多個論據，試圖客觀證明做法是有理由支持的，包括可能出現航空公司無法控制的航機延誤，導致員工工時延長，以及為餵哺母乳的僱員專設輪更安排會影響其他僱員。然而，審裁處不接納航空公司的論據，結果裁定拒絕縮短每一更的工時構成違法間接歧視。⁶⁸

(d)(iv) 替代工作

良好常規

4.36 若工作的固有性質可能會對懷孕僱員或餵哺母乳的僱員或其子女構成健康風險，在可行情況下，僱主或需考慮暫時安排有關僱員擔任公司內其他職務。

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

4.37 舉例來說，某些工作可能會接觸電離輻射，包括女性會接觸非密封放射性物質的工作。⁶⁹ 在這些情況下，僱主宜再次進行風險評估，並在懷孕或餵哺母乳的女性開始進行涉及電離輻射工作前安排她們接受評估，以釐定僱主應採取甚麼措施以保障嬰兒的安全。

4.38 在可行情況下，僱主應盡量安排有關僱員擔任條件及條款相同或類似的職務，這可預防對餵哺母乳的僱員構成間接歧視。

良好常規個案研究：替代工作

美玲在香港某醫院擔任護士，在其中一個部門照顧癌症病人。美玲照料的病人，通常注射了醫治癌症的放射性物質。美玲懷孕期間，院方基於她的工作情況和職責，考慮了風險和嬰兒可能接受到的放射性物質劑量後，把她暫時派往其他護理崗位，以減少她的嬰兒可能接受到的劑量。

美玲產假結束復工後，她要求從事適合餵哺母乳的女性的工作。她擔心處理非密封放射性物質時可能會吸入有關物質或被該等物質污染，而且對餵哺母乳女性的子女也會有不良影響，於是她要求僱主暫時調派她至無須處理放射性物質的其他護理崗位，該新崗位的等級和所需年資與她本來的崗位一樣(即由與她年資與經驗相同的人所擔當的崗位)。僱主重新仔細評估美玲的工作可能會引起的健康風險後，接納美玲的要求。美玲的僱傭條款或條件，包括薪金，沒有任何更改。

拒絕安排替代工作可能引起的歧視

4.39 若某工作情況對餵哺母乳的女性及其子女構成直接安全風險，僱主拒絕為該僱員安排暫時替代工作可能會構成歧視。

例子：拒絕安排替代工作

在上文有關替代工作的良好常規例子中(見第 26 頁)，美玲在某醫院的部門擔任護士，平常負責照顧癌症病人的工作，餵哺母乳期間獲准暫時擔任其他護理職務。

僱用她的同一醫院拒絕她的要求，表示院方的政策是所有僱員不得暫時更改職務。雖然此政策適用於所有僱員，但懷孕或餵哺母乳的僱員基於健康和安全管理理由可能需暫時更改職務，所以此政策對她們而言可能構成間接歧視。除非僱主能證明政策是有理由支持的，否則拒絕安排替代工作可能構成違法的間接歧視。

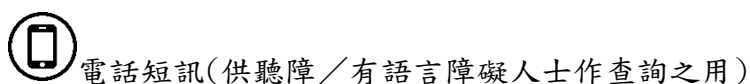
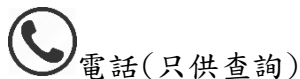
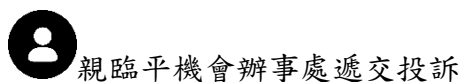
⁶⁹ 見英國健康安全執行處製作的「處理電離輻射的待產女性或餵哺母乳女性的安全工作指引」([Working safely with ionising radiation Guidelines for expectant or breastfeeding mothers](#))，2005 年。雖然此指引適用於英國，但香港某些僱員(如在醫院工作的僱員)可能面對類似安全問題。

5. 作出投訴和平機會的角色

- 5.1 任何女性如相信自己在僱傭和相關範疇遭受基於餵哺母乳的歧視或騷擾，可向僱主、主事人或其他相關人員提出投訴。
- 5.2 該女性亦可在事件發生後 12 個月內以書面向平機會提出投訴。平機會收到投訴後，會就投訴進行調查並嘗試調停。如未能透過調停解決個案，投訴人可以向平機會申請法律協助，亦可考慮向法律援助署申請法律援助，或在事件發生後 24 個月內在區域法院提起法律訴訟。
- 5.3 如需更多關於向平機會作出投訴的資料，請參閱下文。

如何聯絡平機會並作出投訴

任何人士若認為自己受到四條反歧視條例所述的歧視、騷擾或中傷，可向平機會提出書面投訴，並透過以下途徑向平機會遞交投訴：



有關反歧視條例的查詢：[網上查詢表格](#)

有關反歧視條例的投訴：[網上投訴表格](#)

有關平機會服務的查詢及投訴：[網上表格](#)

聯絡平機會

電話： (852) 2511 8211(只供一般查詢)

傳真： (852) 2511 8142

地址： 香港黃竹坑香葉道 41 號 16 樓

電郵： eoc@eoc.org.hk(只供一般查詢)

電話短訊： 6972566616538(供聽障／有語言障礙人士作查詢之用)

(有關四條反歧視法例下的歧視投訴和查詢，請使用以上網上表格。)

6. 延伸資訊

衛生署，實施「母乳餵哺友善工作間」僱主指引

https://www.fhs.gov.hk/tc_chi/breastfeeding/30031.pdf

衛生署，僱主指引：母乳餵哺與工作相容

https://www.fhs.gov.hk/tc_chi/breastfeeding/20038.pdf

聯合國兒童基金香港委員會，「Say Yes to Breastfeeding」

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

世界衛生組織，母親健康、新生嬰兒健康、兒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/

世界衛生組織，餵哺嬰兒與幼童(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>