

## 有關工作間母乳餵哺歧視的單張

### 阿茜的故事

阿茜在一間小型公司任職文員，公司聘用不多於 10 名員工。阿茜在生育和放畢產假後返回工作崗位，基於醫生建議她以母乳餵哺嬰兒，阿茜遂向僱主提出要求，在午膳時間使用公司的會議室作集乳。該會議室除偶爾用來接待在辦公時間到訪的客人，其餘大部分時間空置。雖然如此，僱主卻斷然拒絕阿茜的要求，指她於會議室內集乳會把房間弄得凌亂，而會議室除了用作會議外，不能作其它用途。然而，阿茜曾看見其他同事在會議室內用膳。由於阿茜在工作間找不到地方集乳，她最終決定放棄餵哺母乳。

### 問題

- 婦女在工作間集乳是否受到餵哺母乳的歧視的保障？
- 阿茜的僱主拒絕她使用會議室集乳，是否歧視她？

由 **2021 年 6 月 19 日起**，《性別歧視條例》保障所有本港婦女免受基於餵哺母乳的歧視，保障涵蓋不同範疇，包括僱傭及相關範疇。若僱主在特定情況基於女性員工餵哺母乳而給予她較差待遇，即屬違法。



### 餵哺母乳的定義

根據《性別歧視條例》，餵哺母乳的定義為：

- 一名女性作出向兒童餵哺母乳的作為，不管該兒童是否其親生孩子。
- 一名女性作出集乳的作為。
- 一名女性屬以本身母乳餵哺兒童，但在歧視行為發生時並非在進行餵哺母乳的作為。

### 誰人受到保障？

所有僱員，包括求職人士及在職僱員，以及外籍家庭傭工，一律受到保障免受餵哺母乳的歧視。除此，法律亦保障：

- 承判商及次承判商
- 佣金經紀人
- 合夥人(當公司不少於六名合夥人)

- 使用職業介紹所服務的人士

## 甚麼是餵哺母乳的歧視？

工作間的餵哺母乳歧視可有不同形式。

**直接歧視**：即在相若情況下，給予一名餵哺母乳僱員的待遇，較給予另一名並非餵哺母乳或男性僱員的待遇為差，因該名僱員餵哺母乳。

### 例子：

在上述例子中，阿茜的僱主容許其他員工使用會議室作其它用途，但卻拒絕阿茜使用會議室集乳，明顯是在相若情況下，給予阿茜較差待遇，屬直接歧視。

**間接歧視**：即對所有僱員實施劃一要求或條件，不管他們是否餵哺母乳，但：

- 能符合該項要求或條件的餵哺母乳員工的比例，遠較能符合該項要求或條件的非餵哺母乳員工的比例為小；
- 該項要求或條件沒有理據支持；及
- 由於餵哺母乳的員工不能符合該項要求或條件，以致該要求或條件對她（她們）造成不利。

### 例子：

阿詩在一間包裝公司工作，每星期工作五天，每天工時為早上九時至下午六時，當中包括一個小時午膳時間。阿詩在每個工作天分別會在早上和下午各用20分鐘集乳，以餵哺她六個月大的嬰孩。最近公司實施了一項措施，要求所有員工每天的工作時間不能少於八個小時，否則不能領取每年基於工作表現而發放的花紅。這意味阿詩不能在工作期間集乳，又或她必須延長工作時數以彌補集乳的時間，否則她便不能領取花紅。公司的有關措施對阿詩和其他餵哺母乳的員工造成不利，除非該公司能證明有關措施是合理有據，否則可能造成違法的間接母乳餵哺歧視。

**使人受害的歧視**：即是在相若情況下，給予一名員工(或受害人)的待遇，差於給予其他員工的待遇，基於該名員工已作出或擬作出，又或懷疑已作出或擬作出以下行為：

- 根據《性別歧視條例》指稱僱主(歧視者)或任何其他人士作出基於餵哺母乳的歧視；
- 根據《性別歧視條例》對該歧視者或任何其他人士提出關於餵哺母乳歧視的法律程序；

- 就另一員工或任何人根據《性別歧視條例》對該歧視者或任何其他人士提出關於餵哺母乳歧視的法律程序而提供證據或資料；或
- 就該歧視者或任何其他人士而根據《性別歧視條例》或藉援引該條例作出任何其他事情。

#### 例子：

阿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待在家，或與其他人一樣工作相同時數」。阿娜認為上司的行為是基於餵哺母乳的直接或間接歧視，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。

## 歧視性的做法

僱傭範疇中常見涉及餵哺母乳的歧視情況，包括以下求職者或在職員工的遭遇：

- 不獲聘用或被給予較差的聘用條件
- 不獲晉升或培訓機會
- 被降職或調到較差的工作崗位
- 不獲使用合適設施以餵哺母乳或集乳
- 更改工作情況如彈性或兼職工作的要求不被接納
- 獲得較其他員工較少的加薪或花紅，甚至被減薪
- 即使現有職位有潛在健康風險，亦不獲安排其它短暫性崗位
- 被解僱或遭到其它不利

**僱主和主事人的法律責任：**僱主須為其僱員在受僱期間作出的歧視行為負上法律責任，不論僱主是否知悉或批准僱員作出該事情。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，則無須為僱員的歧視行為負上法律責任。

此外，任何作為一名主事人的代理人並獲該主事人授權的人(不管是明示或暗示、事前或事後)所作出的任何事情，須視為由該主事人作出。

**指示他人和施壓以使他人作出歧視：**任何人若指示他人或施壓以使他人作出基於餵哺母乳的歧視，亦屬違法。

**協助他人作出違法行為：**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。

## 僱主可如何預防餵哺母乳的歧視？

僱主應與餵哺母乳的僱員及其他僱員保持良好溝通，避免對餵哺母乳僱員的工作熱忱、能力及效率作出假設，並了解機構及餵哺母乳僱員的權利和責任，確保遵守《性別歧視條例》及《僱傭條例》的條文。

餵哺母乳並不會對員工的生產力造成障礙，反而能留住具技術及資歷的僱員。根據世界勞工組織，研究顯示婦女若能在工作間餵哺母乳，她們留在原有工作崗位的機會越高。僱主支援員工餵哺母乳牽涉有限資源，包括員工的時間及工作間的設備。

## 僱主可預防歧視的步驟

### 1. 制定書面政策

透過徵詢員工意見，制定並實施有關母乳餵哺的書面政策。政策應列明：

- 僱主支持母乳餵哺的立場，及不會容忍任何歧視餵哺母乳僱員的行為；
- 提出和處理餵哺母乳或集乳要求的程序；
- 如何考慮更改工作情況的要求，以及會考慮和作出哪些調適措施；
- 更改工作情況會否或如何影響僱員的薪酬或相關福利；以及
- 可供僱員用以餵哺母乳或集乳的設施。

### 2. 向員工公布有關政策

向不同階級及崗位的員工發布有關政策，為負責執行政策的相關員工提供培訓。

### 3. 為餵哺母乳員工提供合適設施

考慮及安排適當設備，如有私隱的房間、有椅背的座椅、桌子和電冰箱等，供餵哺母乳或集乳的員工使用。若未能提供有關設備，應考慮替代安排，例如容許僱員前往及使用鄰近的社區母乳餵哺設施。

### 4. 彈性考慮更改工作情況的要求

彈性考慮僱員更改工作情況的要求，例如要求額外休息環節或延長現有休息環節以便集乳；更改上班及下班時間；由全職轉為兼職工作；或當員工及其嬰孩的健康受到危害時，將員工暫時調到其它崗位。

## 問答

### 問：僱主每天應給予員工多少個授乳時段？

答：《性別歧視條例》並沒有訂明員工每天應享有的授乳時段數目。根據衛生署指引，建議僱主每天(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予餵哺母乳的員工。

### 問：僱員的授乳時段應否被納入工時內並支付薪酬？

答：根據衛生署指引，授乳時段或每天因授乳而減少的工時，應被納入工時內，並支付薪酬。除此，員工不應被要求彌補因授乳而用去的時間。建議僱主可與僱員商討並在同意下才實施有關安排。

### 問：僱員的授乳時段安排應維持多久？若僱員已餵哺母乳超過一年，僱主可否要求她縮短授乳時間或不給予有關時段？

答：《性別歧視條例》並沒有訂明，僱員免受餵哺母乳的歧視的保障是有時限。雖然隨著嬰兒長大，其每日的母乳攝取量和母親餵哺母乳的次數會減少，但給嬰孩餵哺母乳多久完全是個別母親的選擇。僱主應視乎個別情況，彈性考慮員工有關餵哺母乳或繼續餵哺母乳的要求。

### 問：我經營一家細小公司，資源有限，辦公室沒有具私隱的空間供員工集乳，這是否意味我違反法例，觸犯基於母乳餵哺的歧視？

答：一些公司基於資源問題，未必可為員工提供合適的空間和設施作餵哺母乳和集乳之用。在這情況下，僱主可考慮替代安排，例如容許僱員使用鄰近的社區育嬰設施，又或若員工居住在辦公室附近，容許員工回家餵哺母乳。僱主應注意，基於衛生理由，洗手間及浴室絕不適宜用於餵哺母乳。最重要的是僱主與僱員商討並同意有關安排。

### 問：一名餵哺母乳的員工可拒絕執行某些崗位或職務嗎？

答：若工作的固有性質對一名餵哺母乳的僱員或其子女構成潛在健康風險，例如接觸電離輻射，僱主可能需要考慮暫時安排有關僱員擔任其它職務。

## 有關設立友善母乳餵哺工作間的資源

- 平機會《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》
- [衛生署，實施「母乳餵哺友善工作間」僱主指引](#)
- [衛生署，僱員指引：母乳餵哺與工作相容](#)

## 若我在工作間受到餵哺母乳的歧視可怎樣做？

任何人若認為自己在工作間受到基於餵哺母乳的歧視，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：



郵寄



[平機會網站內的表格](#)



傳真



親臨平機會辦事處遞交投訴

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

地址：香港黃竹坑香葉道 41 號 16 樓

電話：(852) 2511 8211 (只供一般查詢)

傳真：(852) 2511 8142

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，請使用以上表格。)



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

2020 年 11 月

註：此單張之內容只供參考，不能取代法律意見。

.