



增能家長, 啟動哺乳

為了現在與未來!



WABA | WORLD BREASTFEEDING WEEK
1-7 AUGUST 2019



www.worldbreastfeedingweek.org

前言

母乳哺育是最棒的投資之一，可以拯救生命並促進個人與國家的健康、社會與經濟發展。雖然全球的開始母乳哺育率相對的高，相較於國際嬰幼兒餵食建議，僅40%的嬰兒頭六個月純母乳哺育，持續吃母乳到兩歲或以上的嬰兒也僅45%。再者，母乳哺育率在不同的地區與國家間的差異性極大。若能依循最佳母乳哺育建議，估計每年可避免823 000名孩童與20 000名母親的死亡。沒有母乳哺育與智商較低相關，且導致每年三千二十億美元的經濟損失。¹為達成世界衛生大會在2025年至少50%純母乳哺育六個月的目標，需要一致的行動。達成最佳母乳哺育仍存在許多阻礙，其中最大的關鍵點是職場家長缺乏支持。

母乳哺育需要團隊努力。它也需要依據實證且無偏見的資訊，以及一條能支持的暖鏈，創造賦能環境，增能母親以適當地哺育。雖然哺育主要是在母親面向，伴隨父親、伴侶、家庭、職場與社會的緊密支持都能改善母乳哺育。母乳哺育攸關母親及其最親密的支持者，採用納入支持者的推動計畫是相當重要的。考量所有性別的母乳哺育需求，能達成性別平等。提供性別平等的親職社會保護，包括有薪育嬰假與職場支持，有助於營造促進母乳哺育的環境，包括在正式或非正式工作部門中。

目標



研究發現帶薪產假政策有助於降低嬰兒死亡率，每增加一個月帶薪產假可以額外減少13%嬰兒死亡率²。帶薪產假促進母親在回到職場前的身體能夠從生產恢復，且對她們身體、心理與情緒方面具有短期與長期的效益³。確保家長陪產假政策之權益，不應由減少現有母親產假福利中獲得。這些政策應該讓父親/伴侶優先家庭相關的責任，同時滿足工作需求。這會顯著增加家庭中個人及經濟的安適美好。限制或缺乏父親陪產假會減少父親與家庭相處以建立關係的時間，不利於建立性別平等的育兒模式。使用陪產假的父親能夠與母親共同打造育兒與哺乳的合作團隊⁴。團隊合作可以增能家長，啟動純哺乳。

根據國際勞工組織資料，超過八億三千萬女性勞工缺乏適當的產假保護。大約170個國家參與的研究顯示，僅有78個與66個國家提供陪產假與育嬰假。大部分的國家提供至少部分的有薪產假。然而，要達到世界衛生組織至少六個月帶薪產假以支持純母乳哺育的建議，進展相當緩慢⁵。全球最低產假的標準，根據國際勞工組織2000年C183之母性保護公約與R191的建議，分別是14與18週，均低於需要的六個月(或26週)。R191也建議在產假結束後提供育嬰假。全球大約一半國家符合國際勞工組織的標準，包括47%低收入國家、43%中收入國家與77%高收入國家。因此，社經狀態並非阻礙提供有薪假的考量，因為有數個國家提供26週或更長的產假⁶。

親職社會保護包括政府資助有薪假政策、立法以及家長友善或家庭友善的職場。為了增能家長並保障其權利，呼籲(a)親職社會保護政策與立法(b)家長友善職場環境，包括正式或非正式部門(c)家長友善價值與性別平等社會常模。這些方法促進適當哺乳、健康與福利，同時避免工作中的歧視。性別平等親職社會保護也能促進永續發展目標，讓我們共同合作與實踐。

版權聲明：WABA根據周伯爾尼公約聲稱擁有2019年國際哺乳週材料的所有權利。此版權受合理使用，並適當歸屬於WABA。這些材料可用於慶祝國際哺乳週和其他與保護、促進和支持母乳哺育有關的活動。不得以任何方式更改材料或以任何損害WABA聲譽的方式使用這些材料，無論是內容、背景還是關聯。在用於任何商業活動之前，必須一定要獲得許可。這些材料不得用於製造或銷售母乳代用品、相關設備（如奶瓶和奶嘴）和副食品公司所贊助的任何活動。

WABA感謝以下人員

撰稿：Aapta Garg, Alyson McColl, Bianca Stumbitz, Duncan Fisher, Jennifer Cashin, John Rempel, Lynn Rempel, Ruti Levto, Wessel van den Berg。

審閱：Anne Batterjee, Ann Yates, Anwar Fazal, Claudio Schuftan, Elien Rouw, Frenny Jowi, Hiroko Hongo, Hussein Tarimo, Irma Chavarria de Maza, Irum Taqi, JP Dadhich, Juanita Jauer Steichen, Julie Ware, Kathleen Anderson, Kathy Parry, Larry Noble, Laurence Grummer-Strawn, Lee Claassen, Maryse Arendt, Margaret Kyenkya-Isabirye, Marina Ferreira Rea, Michele Griswold, Paige Hall Smith, Prashant Gangal, Roger Mathisen, Rufaro Madzima, Ruksana Haider, Taru Jindal and Zaharah Sulaiman Gangal.

編輯團隊：Amal Omer-Salim, Revathi Ramachandran.

美編：Nisha Kumaravel, Chuah Pei Ching.

顧問：Felicity Savage

設計：C-Square Sdn Bhd

印刷：JUTAPRINT

中文翻譯：

台灣母乳聯合學會國際交流委員會：楊文理、郭素珍、林姪慧、李敏駿、毛心潔、陳可欣
中文審稿：王淑芳、陳昭惠

參考資料：參閱WABA #WBW 2019內頁



親職社會保護政策在實踐母乳哺育上扮演重要角色。這些政策在分配照顧工作和改變社會規範上具有重要面向。親職社會保護討論母乳哺育的最大障礙之一，就是缺乏職場支持。親職社會保護措施包括但不限於：家長雙方享有公部門資助的有薪假，有助於母乳哺育和養育子女的彈性工作政策，以及國家支持的家長和家庭現金轉移計劃。透過公部門提供的有薪產假、陪產假、育嬰假或家庭假來支持職場家長是支持最佳母乳哺育的先決條件。為了改變社會常模，提升婦女獲取保健服務機會是必要的，強化社區對現存不平等現象的理解，並鼓勵男人和男孩支持婦女的需要和權利。

目前的親職社會保護政策往往不足。對一些有相關政策的情況下，經常設定婦女為主要受益者，認定女性是唯一的照顧者，進一步加重婦女無償照顧工作的負擔。聯合國婦女的永續發展目標現況報告書顯示，相較於男性，女性肩負無償照顧和家務勞動量是男性的2.6倍。母性權益保護政策強調照顧工作的平等分配，這是實現更廣面的性別平等和賦權的必要條件。性別平等的分工更凸顯哺乳女所扮演的獨特照顧工作，鼓勵婦女能將哺乳與工作結合，同時促成父親/伴侶能擔任更多其他兒童照顧的責任。鼓勵男性申請休陪產或育嬰假，家長雙方應平等分擔照顧孩子的責任。經由提供社會保護增能家長可以促進和創造對母乳哺育友善政策和計劃的需求，這將有助於婦女及其伴侶平衡照顧與其他工作。

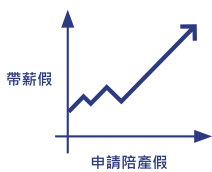
事實



低收入國家中50~60%的家庭無法在收入上獲得支持⁷。



在美洲、東亞和太平洋地區、中東和北非，僅有約10%的國家提供兒童照顧福利⁷。



增加帶薪休假和創新打破文化阻礙的策略，對父親申請陪產假的持續時間有重大影響，進而⁸。



當男性申請陪產假時，他們的嬰兒更可能會持續母乳哺育到2個月、4個月和6個月⁹。



Paul Carter @ WBW2012



Nazziwa @ WBW2012



正式部門

帶薪育嬰假有利於兒童，家庭，雇主和經濟。沒有家長應該在提供家庭經濟或提供孩子最好的營養和照顧之間左右為難。對家庭友善的職場在孩子出生或領養後提供帶薪育嬰假，以及時間，空間和支持使母親成功哺育母乳，也使家長能安心照顧幼兒直到返回工作崗位。如果沒有這些選項，母親需要時間和有設備的私人空間以哺餵母乳或擠乳及儲存母乳。負擔得起的職場內或附近的托兒所，以及彈性的工作時間，可以幫助母親繼續哺育母乳，並使家長都能為他們的幼兒提供最好的照顧。這些安排還可以減輕壓力，增進家庭幸福。最近的實證顯示，有薪產假育嬰假和職場支持母乳哺育的介入措施可以提高母乳哺育率和其他健康結果，包括經濟改善和兒童死亡率降低。

非正式部門

全球多數改善職場中母職保護的努力著重於強化國家層級的相關法律。然而，超過一半（61.2%）的全球勞動力在非正式部門中謀生，並未被這些保護政策所涵蓋。非正式就業隨處可見，但在低收入或中等收入國家，尤其是女性，更為常見，她們面臨的貧困風險高於男性。在非洲，近90%的就業婦女是在非正式部門中工作。全球只有四分之一的就業婦女，在非洲和亞洲則只有十分之一的就業婦女享有帶薪產假。沒有帶薪產假或產假現金福利非常低的婦女往往必須更快恢復工作，有時甚至在分娩後幾天。在非正式部門中工作面臨許多哺育母乳的障礙，例如在離家很遠的地方工作，長時間工作沒有休息，以及危險的工作環境。此外，通常都欠缺支持哺育母乳對企業，勞工及其家庭有益的認知。

事實



以全球來說，母親在分娩後恢復有薪工作是提早添加人工配方奶和提早停止哺育母乳的主要原因之一¹⁰。



許多世界頂尖的公司正在採取更公平，慷慨的家長育嬰假和其他對家庭友善的政策，以獲得聲譽和降低成本的好處¹¹



在經濟陷入困境的發展中國家，私營公司可以藉

事實



超過一半（61.2%）的全球勞動力在非正式部門中謀生，如自營職業（自營戶），移民，家庭產業，農業，臨時工或派遣工¹³。



在非洲，近90%的就業婦女在非正式部門中工作，亞洲和太平洋地區的這一比例為64.1%，在阿拉伯國家則為61.8%¹⁴。



也有花費較低的方法可以支持在非正式部門中就業的孕婦和新手媽媽，例如重新安排工作，調整工作時間和支持哺餵母乳以及非正式的托兒所¹⁵。



Vanessa @ WBW2015



Berlina Nugroho @ WBW2008

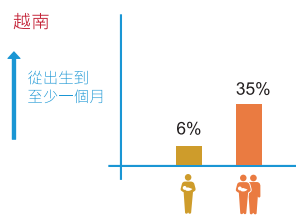


家長友善的價值觀和性別平等的社會常模

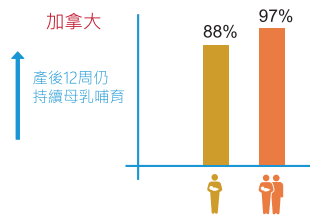
母乳哺育主要是在母親層面，當父親/伴侶支持母乳哺育並與他們的嬰兒有互動關係時，母乳哺育的執行和親職關係就會有所改善。此外，父親可以和嬰兒有更好的連結，嬰兒的發展更好。如同雙人運動的合作夥伴一樣，性別平等的育兒團隊中，母親和父親/伴侶需要彼此看顧，溝通，調適和信任。另外，必要時需要隨時準備相互協助，而非由單一方來獨攬。父職的常模正在改變。許多父親不僅是家庭支柱，而且還直接融入母親和孩子的關係中，這對他們孩子的发展很重要。性別平等的親職強調父親在育兒團隊中有同等的責任，這對孩子和家長都有好處。

有時候父親的參與備受挑戰。父親通常被視為暫時保姆，而不被認為是照顧者。兒童健康和社會服務則經常忽視或排除父親，沒有人教導父親有關懷孕，分娩，嬰兒照顧和母乳哺育的支持。有限的或根本沒有陪產假減少了父親與伴侶和嬰兒相處的時間，以至於他們無法好好學習如何當個稱職的父親。然而，父親是可以學習的。他們可以學習支持母乳哺育的共同親職策略，覺察母親的想要與需要。夫妻需要對母乳哺育目標相互溝通並達成共識，特別是面臨母乳哺育的諸多挑戰時。父親/伴侶可以學習母乳哺育，提供情感支持，分擔家務，照顧嬰兒和陪嬰兒玩耍。

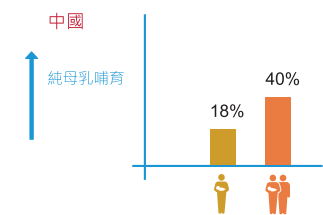
事實



在越南，提供父親與母親共同組成的育兒團隊能促進母乳哺育結果。介入組頭一個月純母乳哺育率為35%；而父親沒有參與的對照組則為6%¹⁶。



在加拿大，以共同撫養方式做介入研究，教導夫妻合作，以獲得親職共決的育兒成果。研究顯示，實驗組有97%的嬰兒在產後12周仍能繼續母乳哺育，對照組只有88%¹⁷。



在中國，一個教導父親參與母乳哺育決策及支持哺育過程；結果顯示實驗組純母乳哺育率達40%；對照組僅18%¹⁸。



Hospital San Antonio @ WBW2014



Namatovu @ WBW2012

採取行動

共同營造支持性環境，達成增能家長，啟動哺乳相關建議方法，包括：



政策制定者

1. 實施全球指導方針及國家政策，促進具有彈性、及對家庭友善的工作場所，以支持母乳哺育。
2. 發展公有資助的產假和育嬰假模式，而非要求雇主完全承擔育兒假期的負擔。確保公共支出中優先考量母乳哺育措施及親權相關福利。
3. 推廣鼓勵父親參與的工具(例如：資源網站)，這些工具能被調整以適用於全球的母乳哺育計劃中。
4. 續純母乳哺育六個月，並促進父親/伴侶參與兒童照護及家事，進而實現性別平等的育兒經驗。
5. 提供在嬰兒階段不可轉讓的育嬰假，以確保支持母乳哺育。同時確保陪產假與育嬰假不影響現有的產假福利。
6. 監測相關政策、發展及實施行動計劃，將非正式工作者納入支持母乳哺育的母性保護政策中。
7. 核准並實施國際勞工組織2000年 C183，母性保護公約及 R191作為最低標準。
8. 探討如何在其他相關的國際勞工組織公約和建議書中保護母乳哺育，例如：1981年提出的 C156「家庭責任工作者公約」；2001年「農業安全與衛生公約」；1952年「社會保障(最低標準)公約」。
9. 確保「國際母乳代用品銷售守則」及世界衛生大會相關的決議被完全落實和監測



倡議者

1. 經由連接社區同儕團體及健康照護者，形塑一個支持母乳哺育的暖鏈。
2. 展現成功達成具性別平等意識的家長與母乳哺育的政策模式。
3. 與政府合作，審查和改善關於周產期和家長之社會保護的國家法律，以支持最佳母乳哺育。確保非正職工作者及其他弱勢群體，也同樣得到國家法律的關注和保護。
4. 經由建立托兒所、哺集乳室、及彈性的工作時間等支持措施，與工會和雇主緊密合作，建立母乳哺育友善職場。
5. 利用媒體和社區平台提高婦女如何結合工作和養育任務(包括母乳哺育)之意識。
6. 與研究人員合作，收集有關周產期和家長保護對母乳哺育的影響，並將相關數據進行宣導。
7. 倡議工作場所支持母乳哺育的議題，例如母乳哺育設施、有薪的母乳哺育時間、彈性工作調整等。
8. 爭取具文化特異性相關計劃的機會，以幫助母親、父親/伴侶和家庭一起組成哺乳團隊共同努力。



家長

1. 在產前，向當地助產師、醫師或泌乳顧問等，尋求最佳母乳哺育的資訊。
2. 確保父親/伴侶和家人了解母乳哺育的目標，進而讓他們可以提供支持。
3. 找出在過程中可能需要那些實際的幫助，並向父親/伴侶及家庭成員尋求支持。
4. 參加同儕支持團體，以獲得面臨困難時的解答。
5. 與伴侶討論如何分配和安排產假、育兒假，及工作安排的協商，以促進嬰兒出生前六個月的純母乳哺育。
6. 利用產假或育嬰假期間，建立母乳哺育及返回職場後的相關規劃。
7. 要求雇主和工會提供工作場所對哺乳的支持。
8. 與同事和工會合作，倡議職場中母職、親職及母乳哺育的權利。

讓我們共同努力，為現在和將來
增能家長 啟動哺乳！



國際母乳哺育行動聯盟(WABA)是由支持、保護及鼓勵母乳哺育的個人、聯盟及團體組成的全球聯盟，以伊諾森蒂宣言、哺育未來十大方針以及世界衛生組織/聯合國兒童基金會全球嬰幼兒餵食策略為行動準則。WABA和聯合國兒童基金會有顧問的關係，是一個非政府團體，為聯合國經濟及社會議會(ECOSOC)的特別顧問。它的主要夥伴包括：國際哺乳醫學會(ABM)、國際嬰兒食物行動聯盟(IBFAN)、國際認證泌乳顧問協會(ILCA)、國際母乳會(LLLI)、聯合國兒童基金會、世界衛生組織及幾個其他國際組織。