



告知

人们职场父母对于母乳喂养和育儿的看法



吸引

个人和机构加入进来，增强对工作场所母乳喂养的合作和支持



坚定

把优化带薪休假和工作场所支持，作为支持母乳喂养的重要手段



激励

活动的开展，从而改善工作条件和母乳喂养相关支持

国际母乳喂养行动联盟 (WABA) 2023年世界母乳喂养周

支持母乳喂养 为在职父母谋福利

鸣谢:

WABA感谢以下人员:

撰稿人

Decalie Brown, Dexter Chagwena, Elien Rouw, Elisabeth Kylberg, JP Dadhich, Khalid Iqbal, Maryse Arendt, Michele Griswold, Mona Alsumaie, Nair Carrasco, Nomajoni Ntombela, Rafael Perez-Escamilla, Zaharah Sulaiman

审稿人

Fatmata Fatima Sesay, Hiroko Hongo and LLLI team, Jenifer Cashin and Alive & Thrive team, Kathy Parry, Larry Grummer-Strawn, Prashant Gangal, Rufaro Madzima

编辑团队

Amal Omer-Salim, Thinakaran Letchimanan

设计与排版

Chuah Pei Ching

顾问

Felicity Savage

设计师

C-Square Sdn Bhd

目录

鸣谢	2
概要	4
关键信息	7
父母对于平衡母乳喂养和工作的看法	10
产假/育儿假的时长和使用对母乳喂养的影响	17
职场父母需要具备母乳喂养的能力	20
为职场父母改善产假、陪产假、育儿假和母乳喂养	23
政府/政策制定者	24
雇主和工会	25
卫生健康部门	26
父母	26
社区和倡导者	27

母乳喂养

是对母婴健康和提升婴儿存活率最好的投资之一。

不进行母乳喂养所带来的代价会在个人、家庭和社会各层面产生巨大的影响。在所有社会和历史时期,女性都不得面对平衡照顾孩子和从事有收入的工作之间的矛盾。在许多国家和地区,女性通过让他人分担自己的事务、互帮互助来解决上述矛盾,通常是让其他家庭成员,如(外)祖母来帮忙。如今,男性也更加积极地承担起育儿责任,因此夫妻双方都需要支持。

早在1919年,国际劳工组织(ILO)就开始采取行动为母婴改善工作条件。国际劳工组织在1919年颁布的《保护生育公约》(第3条)规定,不得要求女性在产后六周内参与工作,且应当每天给予产妇两次半小时的哺乳假。随后,又有两项专门关注职场产假保护的ILO公约被通过:1952年颁布的公约(第103条)规定,产假应不少于12周,2000年颁布的公约(第183条)规定,产假应不少于14周。同样在这些年份,还有相关的建议被通过:1952年颁布的公约(第95条)中建议给予14周产假,2000年颁布的公约(第191条)中建议给予18周产假。在这两条建议中还包括了提供额外的哺乳假和育婴设施。并应在产假结束后提供育儿假。

只有
43
国家

然而,截止目前,全球只有43个国家正式批准了2000年颁布的《保护生育公约》(第183条)。几乎所有国家都在法律中规定了产假相关内容,但各国之间存在较大差异, [目前只有18个国家的产假时长符合或超过国际劳工组织在1919年所建议的18周标准。](#)

研究表明,父亲向母亲提供的额外情感及劳动支持,如分担家务、照顾年长的孩子,可以增加实现母乳喂养的成功率。



照顾新生儿是所有父母的共同责任,因此产假权利的重要性在于促进父亲更多地参与照顾责任。根据国际劳工组织的报告,在185个国家中,有115个国家有陪产假的相关规定。但是,多数国家的陪产假时长仍然很短,且覆盖率不高。育儿假能够让父母在休完产假和陪产假仍然有时间照顾孩子,但其实施并不普遍,目前只有68个国家有育儿假的相关规定。育儿假能帮助母亲增加母乳喂养频率,从而改善婴儿的健康状况。育儿假也能让父亲更多地参与家庭照顾,从而促进父母双方共同承担照顾孩子的责任,从而减轻了通常承担更多责任的母亲的负担。

工作场所条件限制仍然是女性未进行母乳喂养,以及在世界卫生组织(WHO)的建议时长前、或是比自己希望母乳喂养的时长前就停止母乳喂养的最常见的原因。即便有充足的产假和陪产假,工作场所中缺少对母乳喂养的支持也会降低母乳喂养率。约有70个国家未规定母亲拥有享受哺乳假的权利,尽管母乳喂养的建议时长为两年或两年以上,而这些国家中的大多数仅允许6个月的哺乳假。

非正规经济中的工作者尤为脆弱，需要得到特别关注，因为他们中的大多数都无法享受到产假和陪产假。。。

我们有必要提高带薪产假的覆盖率，并在工作场所内外提供更多支持母乳喂养的服务。另外，父亲需要享受特定的陪产假，也应该享受育儿假。育儿假，即规定由一对夫妇或伴侣共同享有的一段休假时长。此举的目的是保证夫妻或伴侣双方平等地共同承担育儿和照顾家庭的责任，缩小性别之间的不平等。

#2023年世界母乳喂养周(WBW) 将重点关注母乳喂养和就业/工作的关系。旨在显示带薪假期、职场支持以及日益显现的母乳喂养规范带来的影响，这些影响父母们已经有所察觉。目标受众包括政府、政策制定者、卫生健康部门、雇主、社区及父母，让其了解在后疫情时代的工作生活平衡中，他们在赋予家庭权力和维护母乳喂养友好环境方面扮演着关键角色。





关键信息



所有在职母亲都需要充分的产假,才能最好地践行母乳喂养。她们应当享受适当的哺乳假、工作场所配套设施,以及在母乳喂养、挤奶和储存母乳方面的支持。

产假让朗格拉妮 (Lungelani) 有时间专注地进行了三个月的母乳喂养,并且能够为宝宝准备一个月的母乳存量。然而,朗格拉妮并未享受到哺乳假或是工作场所支持。工作中,她没有条件吸奶,同事也不愿为其提供帮助。(津巴布韦) 详情就读12页

拉蒂法 (Latifa) 在生育第二个宝宝时享受了三个月的全额带薪产假,随后又额外享受了三个月的半薪产假。她从产假中受益匪浅,产假让她能够进行母乳喂养,有足够的时间让她吸出和储存母乳,而不是担心她的工作压力。(科威特) 详情就读15页



母乳喂养不是单方的事情,父母双方都需要基于自己不同的角色获取信息和支持。享受足够时长的陪产假和育儿假能够让父亲有时间承担家庭责任,并为母亲能够进行母乳喂养提供更多支持。

陪产假不仅古斯塔夫 (Gustav) 有机会同卡琳 (Karin) 一起了解宝宝,同时也让他有时间照顾家庭减轻母亲负担,使得母亲能够集中精力进行母乳喂养。(瑞典)
详情就读11页

艾琪拉 (Aqilah) 和艾哈迈迪 (Ahamadi) 认为应充分了解相关知识,以知晓如何游刃有余地进行母乳喂养。伴侣则应当尽一切可能协助母亲。(马来西亚)
详情就读13页



工作场所提供支持(包括为父母提供产假或陪产假)能够保证母乳喂养持续进行,从而提高婴儿健康水平。工作场所支持能够减少旷工、提高工作效率,因此对雇主也是有利的。

金伯莉 (Kimberly) 十分幸运,她的上司十分了不起,且乐于提供帮助,并提倡“家庭第一”。她建议生育后返岗的母亲对自己好一点,并且可采用弹性时间工作制,并告诉她们,生活并不是天天都能按计划进行的。(澳大利亚) 详情就读14页

朗格拉妮强调,社会各界应该给予实施母乳喂养的父母更多支持和鼓励。(津巴布韦)
详情就读12页



产假和陪产假政策的有效实施,可以提高母乳喂养水平。我们需要调动资源来倡导、监督、评估和实施相关政策,以促进、保护和支持母乳喂养,以及父母和儿童拥有的权利。

露丝 (Luz) 的工作场所没有配备母婴室,因此她提出了在工作场所设置母婴喂养支持室和配置免费的母乳喂养咨询人员的倡议。(厄瓜多尔)

详情就读16页

作为护士长,艾哈迈迪允许他的员工有需要时就可以休哺乳假。(马来西亚)

详情就读13页



父母实现母乳喂养需要得到整个社会的支持。我们需要建立起一条由卫生健康部门、工作场所及社区组成的母乳喂养支持暖链。

露丝和阿方索 (Alfonso) 强调,每个父亲都是孩子成长发育的关键。虽然母亲能够满足婴儿的大多数需求,但她也需要来自家庭的支持,最好是来自伴侣的支持,从而帮助她克服育儿的各种挑战,对于在职或在读的母亲来说尤其如此。(厄瓜多尔) 详情就读16页

拉蒂法认为,所有工作场所和公共场所都应该配置一个私密场所,让母乳喂养妈妈们在有需要时能够挤奶、吸奶和存奶,或者哺乳。详情就读15页

A photograph showing a woman in traditional, colorful, patterned clothing breastfeeding her baby. She is sitting on the ground, and the baby is wrapped in a pink and red striped cloth. In the background, another woman in similar traditional attire is holding a young child. The setting appears to be outdoors, possibly in a rural area. The overall scene is a candid moment of daily life.

父母对于平衡 母乳喂养和工 作的看法

“



卡琳和古斯塔夫来自瑞典，双方共享了长达22个月的育儿假。虽然一方在休假期间薪水有所减少，但仍然足够维持以往的生活水平。在瑞典，申请育儿假没有前置条件。瑞典法律中规定，雇主应当为想要在家陪伴年幼子女的父母提供育儿假。由于瑞典在提供育儿假方面十分慷慨，夫妇俩在宝宝出生后的前两个星期都可以在家休假。因此，母乳喂养一开始就进行得十分平稳和顺利。前六个月纯母乳喂养是完全没有问题的。陪产假不仅古斯塔夫(Gustav)有机会同卡琳(Karin)一起了解宝宝，同时也让他有时间照顾家庭，减轻母亲负担，使得母亲能够集中精力进行母乳喂养。得益于瑞典慷慨的育儿保险体系，夫妇俩十分庆幸自己不必为兼顾母乳喂养和工作而费尽心力。



“

朗格拉妮和布赫克萨尼(Bhekisani)来自津巴布韦。他们最小的女儿现在12个月大。朗格拉妮享受了98天的产假,但在南非工作的布赫克萨尼却没能获得陪产假。产假让朗格拉妮(Lungelani)进行了三个月的纯母乳喂养,并且能够为宝宝准备一个月的母乳存量。然而,朗格拉妮并未享受到哺乳假或是工作场所支持。工作中,她没有条件吸奶,同事也为其不愿提供帮助。她认为,同事和上司应当认真对待母乳喂养,并且应当在工作场所提供母乳喂养支持。只要母乳喂养没有影响到工作表现,雇主就应当允许职场母亲随时都可以进行母乳喂养。贝基萨尼(Bekhisani)由于无法享受到陪产假,没能给予朗格拉妮(Lungelani)支持,而且他在另一个国家工作。朗格拉妮希望所有工作场所都能够提供母婴室和哺乳假。她强调,社会各界应当为母乳喂养的父母们提供更多的支持和鼓励,尤其是父亲在异地工作的情况下。



“



阿基拉 (Aqilah) 和艾哈迈迪 (Ahmadi) 都是来自马来西亚的医护人员。他们有四个孩子，分别是8岁、6岁、4岁，最小的只有9个月大。阿基拉不仅纯母乳喂养大了自己的几个孩子，还代为喂养了另外两个别人家的孩子。尽管丈夫需要轮班工作，他们还是做到了相互支持。阿基拉享受了90天的全薪产假，而艾哈迈迪获得了7天的陪产假。阿基拉和艾哈迈迪都很容易就申请到了假期，而且阿基拉在产假结束后还能继续向所属部门领导申请半薪或无薪育儿假。在家休假期间，阿基拉有时间为她返岗后准备了足够的母乳。在返岗之后，她也可以很容易地获得哺乳假。并且可以利用任何有条件的房间挤奶。作为护士长，艾哈迈迪允许手底下的护士们有需要时就可以休哺乳假。阿基拉强调，学习好母乳喂养相关知识相当重要。艾哈迈迪希望能够继续支持阿基拉，他认为这是他身为丈夫的责任。他利用陪产假照顾年龄较大的孩子们，还帮助阿基拉做饭和打扫房间。他觉得，如果陪产假不止7天的话就更好了。艾琪拉 (Aqilah) 和艾哈迈迪 (Ahamadi) 认为父母应充分了解相关知识，以知晓如何游刃有余地进行母乳喂养。伴侣则应当尽一切可能协助母亲。



“

来自澳大利亚的金柏莉(Kimberly)是两个孩子的母亲。她很容易就申请到了12个月全薪产假。如此长时间的产假,让她能够有更长的时间进行母乳喂养,也能在返岗前有额外的时间陪伴儿子们。她在休产假前就同经理谈好了返岗后提供私密工作空间和休哺乳假的问题。在需要休哺乳假的时候,有舒适的母婴室可以供她使用。她是幸运的,她的上司十分友善、乐于提供帮助,且强调“家庭第一”。她建议生育后返岗的母亲对自己好一点,并且可采用弹性时间工作制,并告诉她们,生活并不是天天都能按计划进行的。她们需要保持同雇主沟通,可以的话要大胆说出自己的想法。大部分时候,雇主会做出调整,让母亲们能够继续进行母乳喂养。对于能够母乳喂养自己的两个儿子,且能够在回到消防员岗位之后继续进行母乳喂养,金柏莉感到幸运又自豪。她做出的一切努力都是值得的。



“



拉蒂法 (Latifa) 是科威特的一名儿科医生, 她有两个母乳喂养长大的孩子, 一个7岁的男孩, 一个30个月大的女孩。这两个孩子都是纯母乳喂养了6个月, 随后又以母乳喂养加辅食的形式喂养到12个月大。在生第一个孩子时, 她是一名住院医师, 只获得了30天产假, 且返岗后没能享受到哺乳假。在返岗后的头几个月, 她非常难熬, 还好她的家人们非常愿意帮忙。她将母乳挤好存放在家里, 以便家人们喂养宝宝, 如果存奶喝完了, 她的丈夫就会把宝宝抱到她工作的地方去。不过, 生第二个孩子时, 她获得了3个月的全薪产假, 并延长了3个月的半薪产假。她从产假中受益匪浅, 产假让她能够哺乳, 还有足够的时间来挤奶和存奶, 而不用担心工作带来的压力。她面临的最大挑战是, 工作场所没有私密且舒适的空间来挤奶, 以维持母乳的供应。而且, 工作场所也没有给宝宝们提供托儿所和日间照护服务。她非常感谢自己的丈夫, 在孩子出生当天, 丈夫只有1天的陪产假, 但当她在工作时, 他会负责照顾孩子。她认为, 所有工作场所和公共场所都应当为母亲提供私密空间, 以方便妈妈们挤奶、吸奶和存奶, 或者哺乳。





“

阿方索(Alfonso)和露丝(Luz)来自厄瓜多尔,两人都是讲师,育有两个孩子,分别是6岁和2岁。在生第一个孩子时,露丝在产后获得了84天的带薪产假,返岗后她一天工作8小时,每天可以休2小时哺乳假,持续到12个月。阿方索获得了10天的陪产假。在生第二个孩子时,露丝在产后获得了3个月的产假。返岗后一天工作8小时,每天可以休2小时哺乳假,持续到孩子满15个月。母乳喂养很具挑战性,因为在孩子生理上准备好断奶之前,他们就被分开了。不过,她还是坚持了下来。大儿子母乳喂养到3岁6个月大,目前二儿子还在继续母乳喂养。在露丝工作的场所中没有母婴室,因此她努力推动了在工作场所设置母婴室一事。目前,她的工作场所中已经为员工和来校学生设置了母乳喂养支持室,并配置了免费的母乳喂养咨询服务。虽然她本人并未享受到这些福利,但校方对她进行了培养,让她来帮助创建这种母婴喂养支持环境。不幸的是,她从同事那里得到的更多是负面评论或是批评,而不是认可。露丝和阿方索两人的育儿经验和过程中面临的挑战,让他们有支持其他父母的动力。她的第二个孩子生于新冠爆发时期,居家办公让母子推迟了分离的时间,因此她能够一直在家以母乳喂养到孩子10个月大。露丝和阿方索(Alfonso)强调,每个父母都是孩子成长发育的关键。虽然母亲能够满足婴儿的大多数需求,但她也需要来自家庭的支持,最好是来自伴侣的支持,从而帮助她克服育儿的各种挑战,对于在职或在读的母亲来说尤其如此。





产假/育儿假的
时长和使用对
母乳喂养的影响

世界劳工组织在2000年颁布了《生育保护公约》(第183条)中列出了基本产假时长标准,满足标准的国家已经从2014年的72个增长到了2022年的83个。然而,目前只有[10%的国家](#)达到了《生育保护公约》(第191条)中的推荐产假时长标准。非洲和大洋洲尚未有一个国家满足上述标准。目前,[世界各国及不同地区之间仍然存在巨大的时长差异](#)。

在实现育儿假以支持母乳喂养方面仍然面临诸多挑战。在有些国家,一些父母无法申请到不同种类的假期,或是休假时获得的报酬无法维持体面的生活。长期以来,[人们已经认识](#)到了分娩后短暂的无薪假期与母乳喂养率较低之间的关联。正规经济中的在职女性通常提前返岗或是休完产假之后宝宝还未满6个月,这往往影响到纯母乳喂养。

有时,母亲会选择从事其他工作来增加收入。从健康角度来看,无法维持生计的工作或是参与非正规经济中的工作会进一步阻碍母乳喂养。例如,不公平条件导致了母乳喂养水平在种族、民族和社区之间存在差异。例如,要求享受产假权利的女性,往往会受到雇主或者不要求产假权利的同事所带来的无形压力。

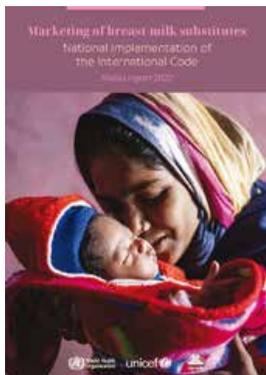
不仅仅是产假的时长会影响到母乳喂养率,薪资水平也会有相应影响,[更高的薪资会增加产假的使用率和持续时间](#),这对于进行母乳喂养十分有益。我们应当制定保护措施,确保女性的职业发展不因产假的延长而受到负面影响,也要确保在职女性或是企业在实施上述保护措施时不必单方面承担所有财务成本。政策制定者应当构想补充方案,从而在保证女性参与工作的同时提高母乳喂养率,例如促进公司实施在岗母乳喂养的鼓励政策,如提供宝宝日间照护设施或母婴室。

虽然在非正式经济中工作的妇女可以带着孩子一起做生意或工作,但大多数公共场所和市场环境对此并不有利,也不够友好。如果父亲在新生儿早期阶段没有或陪产假不足,母乳喂养就较难获得协助。如果没有政府为所有选择母乳喂养的人群提供保护,该居民的母乳喂养意愿和持续时间往往会受到她居住的地区所影响。

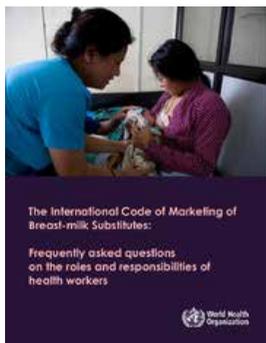


A woman with long brown hair, wearing a dark blue sleeveless top, is seated in a black office chair and breastfeeding her baby. The baby is wearing a red and white patterned hat. The woman is looking down at the baby with a gentle expression. In the background, another person is seated at a desk, and there are framed pictures on the wall.

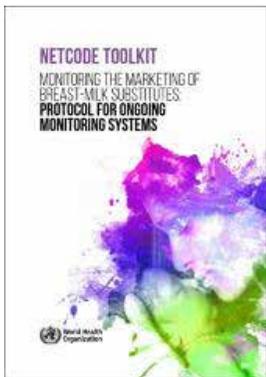
职场父母需具备母乳喂养的能力



为了实现六个月的纯母乳喂养,所有正式和非正式经济、公共和私营部门工作的母亲们都需要至少6个月的带薪产假和至少15天的父亲陪产假。父母需要时间来建立并支持孩子出生后的母乳喂养习惯。父母需要知悉有关母乳喂养益处的信息、哺乳的权利和享受产假/陪产假的权利。产假对于达成尽早、纯母乳喂养并持续哺乳至关重要。[在中低收入的国家,较为长期的产假和较低的新生儿死亡率有关](#)。每增加一个月的产假,每1,000名活产儿中的死亡人数就能再降低8例。



育儿假能使父亲/伴侣为母乳喂养提供支持,并为性别平等带来正面助益,同时保障妇女远离职业发展歧视。如果父母双方在重返工作岗位后都能得到雇主的支持,他们会更坚定母乳喂养的选择。



为所有怀孕和需哺乳的女性员工提供产妇产后保护相关的立法有其必要性,因为它能支持这个群体的需求和选择。这些妇女需要合理的育儿假期和在工作中哺乳的相关协助。除此之外,采纳和实施世界卫生组织的《国际母乳代用品销售守则》可保障女性和家庭远离商业配方奶粉企业的掠夺式营销行为。



一旦母亲重返工作岗位,提供[干净卫生的哺乳室](#)、储藏设施、哺乳休息时间和托儿服务将能协助母亲依据其意愿持续进行母乳喂养。亲子友好的职场政策会吸引更多的女性劳动力,减少女性时间上的限制,同时增加人均收入,进而为国家经济带来益处。在工作场所中设立哺乳室和哺乳休息时间属于低成本的干预改善措施,但它们能改善母乳喂养、工作表现和员工留职率。

职场父母双方皆需要弹性的工作安排,如果可能,让母亲能给孩子哺乳,而伴侣则是协助照顾婴儿并支持哺乳。他们需要获得免受雇佣歧视保护,并在支持母乳喂养的环境中得到工作保障。

尤其是工作的母亲,在产前、产后都应该接受母乳喂养咨询和支持,以建立她们的信心和技能,使她们能够面对伴随着哺乳而来的挑战。工作场所的健康部门可提供有关的支持。

为职场父母改善 产假、陪产假、育 儿假和母乳喂养



通过有效法律和善用公共部门的基金来为所有雇员提供至少六个月带薪产假。

扩大陪产假和育儿假的法律覆盖范围,使父亲能够全面参与。

制定为非正式部门和自雇工人提供产假和父亲产假保障的资金体系。

在政策上,致力向雇主推行产妇保护的规定。

将在工作场所设立哺乳室设为法定要求,并保证女性职员享有至少24个月的哺乳休息时间的权利。

[鼓励](#)员工采取措施,支持正式和非正式工作场所中的母亲进行母乳喂养。

倡导亲子友善的工作场所和公共场所,如:允许在食堂和娱乐场所等公开场合哺乳。

创造并推动工作场所中母乳喂养友好的认证计划。

要求健康保险公司涵盖工作场所内外的母乳喂养支持服务,并协助其了解这么做有益于健康。

在产假结束以后,仍保留婴儿的父母决定如何与何时可以申请其他假期的弹性。

定期地实施并监督《国际母乳代用品销售守则》。



政府/政策
制定者



雇主和工会

保证母亲的带薪产假时长不短于六个月。

为父亲提供陪产假。

确保新生儿的父母清楚有关假期权益的信息，并解说如何安排请假，如何获取薪资以及应由谁负责处理。

提供合适的**哺乳室**，并允许足够的挤奶或哺乳时间。为母亲们在工作场所中提供专业的帮助，如挤奶和储存母乳。同时，在这种情况下也支持哺乳。

如果可能，在工作场所附近安排或资助托儿设施。

如果可能，为母亲雇员在头两年提供弹性的工作时间和远程工作的选项。

将您的工作场所登记并取得母乳喂养友好认证，并宣传这项措施的优点。

确保并无发生雇佣歧视的情形，即排挤正在休育儿假的父母员工。

让员工和工会团体参与发展政策的讨论，并确保他们了解家庭友好的措施和产妇保护、陪产假和育儿假的内容。

工会团体应倡导更长的假期，并监督这些假期的使用情况。

从事职业健康的保健专业人员应当关注保护产妇、产假和育儿假的情况，并持续地将母乳喂养视为重要的职业议题。

照顾待产父母的医务人员应在孕妇产前和产后支持他们，帮助其规划休假，以便能够进行纯母乳喂养和持续母乳喂养。



卫生健康部门

尽早和您的雇主沟通有关产假/陪产假/育儿假，以及各种在工作场所中哺乳的计划。

针对重返工作岗位的条件进行协商，
以维持继续进行母乳喂养的能力。

为你们和宝宝制定重返工作
岗位的计划。



父母

在您和伴侣返回工作岗位的前后，支持母亲建立和持续母乳喂养。



社区和倡导者

鼓励各国家致力改善产假和育儿保护,使之至少和产妇保护等规范相符,并最好能有六个月的带薪产假。

倡导在非正式部门工作的员工也能申请育儿假,并帮助情况不同的个案找到申请的方式。

与雇主沟通在工作场所中对支持母乳喂养的投资有其必要性,以及提供产假保护的好处,因为这样能提高在职父母的工作效率。

提倡在工作场所中设立哺乳室、提供哺乳的休息时间和新生儿父母的弹性工时。

鼓励已经在工作中看到育儿假带来的益处的雇主和其他人,将这个措施宣传和推荐给大家。

与政府人士沟通,协助他们了解在公共或私营经济中纯母乳喂养、延长产假和陪产假以及打造母乳友好的工作环境的价值,并询问他们能为此提供什么协助。

为职场父母组织母乳喂养支持团体,协助他们探讨如何母乳喂养,并为彼此提供情感支持和实际帮助。

动员相关的民间团体来持续宣导职场父母带薪休假的权利。

鼓励父亲们组织父亲团体,以便他们能分享有关如何在照顾婴儿及哺乳方面支持自己伴侣的经验和建议。

www.worldbreastfeedingweek.org

版权声明：国际母乳喂养行动联盟 (WABA) 在《伯尔尼公约》下拥有世界母乳喂养周的标志和活动材料的所有法律权利和知识产权。该版权可在注明来源于国际母乳喂养行动联盟 (WABA) 后进行合理使用。上述标志和材料的使用，不论是通过内容、语境还是联想，均不应直接或间接地损害世界母乳喂养行动联盟的声誉和/或名声。在将上述标志和材料用到任何商业活动或者做出调整/修改之前，均应事先征得书面同意 (发送邮件至 wbw@waba.org.my)。上述标志和材料不得用于任何由制造、分销或营销母乳替代品、奶瓶或奶嘴的公司所赞助、支持或组织的活动。欲获得更多信息请参见 www.worldbreastfeedingweek.org 网站上的常见问题回答。



世界母乳喂养行动联盟 (WABA) 是由世界各地保护、促进及支持母乳喂养的个人及机构，基于《伊诺森蒂宣言》、《哺育未来的十个环节》及世界卫生组织/联合国国际儿童基金会《婴幼儿喂养全球策略》而组成的全球网络。世界母乳喂养行动联盟具有联合国国际儿童基金会 (UNICEF) 协商地位，同时也是具有联合国经济及社会理事会 (ECOSOC) 特殊协商地位的非政府组织。世界母乳喂养行动联盟负责协调年度世界母乳喂养周活动。

WABA, PO Box 1200 10850 Penang, Malaysia | 邮箱: wbw@waba.org.my | 网站: <https://waba.org.my>