



告知

人們了解職場家長對母乳哺育及育兒的觀點



鎖定

理想的有薪育兒假與職場支持是實現母乳哺育的重要工具

世界母乳哺育行動聯盟 | 世界母乳哺育週2023



促成母乳哺育 為職場家長創造改變



連結

連結個人和組織參與, 強化職場母乳哺育的合作與支持



激勵

改善職場環境及母乳哺育相關支持的行動

致謝:

世界母乳哺育行動聯盟 (WABA) 感謝以下人員:

貢獻者

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

審稿人

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

編輯團隊

Amal Omer-Salim, Thinagaran Letchimanan

版面設計&配置

Chuah Pei Ching

顧問

Felicity Savage

設計師

C-Square Sdn Bhd

目錄

致謝	2
總結	4
關鍵訊息	7
家長對兼顧母乳哺育與工作的看法	10
產假/育嬰假的持續時間和使用情況對母乳哺育的影響	17
職場家長對母乳餵養的需求	20
改善職場家長的產假、陪產假、育嬰假和母乳哺育	23
政府/政策制定者	24
僱主和工會	25
衛生部門	26
家長	26
社區和倡導	27

母乳哺育

是保障兒童和婦女的健康和生存的最佳投資之一。

不哺乳的結果對個人、家庭和社會層面都有巨大的影響。縱觀歷史，世界各地所有社會的婦女，都需處理照顧孩子和有酬就業相互衝突的責任。在許多社區，婦女透過分擔工作、互相支持來處理，通常還得到祖母等其他家庭成員的幫助。如今，男性更加積極地承擔責任，因此家長雙方都需要支持。

早在1919年，國際勞工組織(ILO)就改善了婦女和兒童的工作條件。國際勞工組織1919年《母性保護公約》(第3號)規定，婦女在產後頭六週內不得工作，並每天應有兩個半小時的休息時間來餵養孩子。此後，國際勞工組織又通過了兩項專門針對工作場所孕產婦保護的公約：1952年公約(第103號)允許不少於12週的休假，2000年公約(第183號)允許不少於14週的休假。同年採納了以下建議：1952年的第95號建議14週休假，2000年的第191號建議18週休假，並提供各種休息和設施。產假結束後應提供育嬰假。

只有
43
國家

迄今，全球只有43個國家批准了2000年的《母性保護公約》(第183號)。幾乎所有國家的法律都規定了一些產假。但各國差異很大，[只有18個國家達到或超過了國際勞工組織1919年建議的18週標準。](#)

研究顯示，父親提供給母親的情感和實際支持，例如分擔家務和照顧年齡較大的孩子，有助於母乳哺育成功。



照顧新生兒是所有家長的共同責任，因此擁有陪產假的權利對於促進父親更多地參與照顧責任非常重要。國際勞工組織(ILO)報告指出，185個國家中有115個國家提供陪產假。但在大多數國家，這些權利仍然很短，覆蓋率也很低。育嬰假允許家長在產假和陪產假結束後照顧子女，但這種權利不太常見且僅在68個國家提供。母親的育嬰假可以改善孩子的健康，因為讓母親增加哺乳頻率。如果由父親休育嬰假，也有利於父親更多地參與照顧家庭，從而促進父母之間分擔照顧責任，並減輕通常承擔較多責任的母親的負擔。


工作場所限制仍然是女性都不哺乳、或早於世衛組織建議或自己的意願停止哺乳的最常見原因。即使有足夠的產假和育嬰假，在工作場所缺乏對母乳哺育的支持也會減弱哺乳的可能性。大約70個國家未提供哺乳休息時段的權利，其中大多數國家只允許六個月的哺乳休息時間，儘管建議母乳哺育持續到兩年或更長的時間。

在非正規經濟下的工作人員特別容易弱勢且需要關注，因為他們中的許多人仍然無法享受產假和陪產假權利...

因此有必要改善婦女在工作場所內外獲得有薪產假和其他母乳哺育服務的機會。此外，父親需要明確的陪產假，並且應給予育嬰假，這意味著家長或者伴侶雙方共享一段時間的假期。目的是確保父親或伴侶公平分擔育兒和家庭責任，並縮小性別差距。

#世界母乳哺育週2023將聚焦在母乳哺育與僱傭/工作。旨在展現有薪假、職場支持、新興的哺乳育兒規範對於家長的影響。包括各國政府、政策制定者、衛生部門、雇主、社區和家長的目標對象，都將看到他們在疫症大流行後的工作生活中培力家庭及維持哺乳友善環境上的關鍵角色。





關鍵訊息



要實現最佳的母乳哺育，所有在職母親需要足夠的產假。他們應獲得適當的休息時間、工作場所設施以及支持來哺乳、擠奶和儲存母乳。

產假幫助倫吉拉尼進行了三個月的純母乳哺育，並且能夠擠出足夠一個月用量的乳汁。倫格拉尼在工作場所沒有得到哺乳休息時間或支持。她無法在工作時擠奶，而且同事也不支持她。(辛巴威)

詳情就讀12頁

生第二個孩子時，拉蒂法獲得了3個月的全薪產假，並延長了3個月的半薪假期。產假對她非常有益，因為她能夠直接享受親餵母乳並有足夠的時間擠出母乳及儲存母乳，而沒有工作上的壓力。(科威特)

詳情就讀15頁



母乳哺育是團隊合作，且家長雙方需要資訊及支持來扮演他們不同的角色。有適當的陪產假和育嬰假可以讓不是哺乳的那一方有時間分擔家務，並提供其他幫助使母親能夠哺乳。

育嬰假讓古斯塔夫有機會和卡琳一起了解寶寶，同時也減輕了照顧家務的負擔，讓母親可以專注於母乳哺育。

(瑞典)

詳情就讀11頁

阿基拉和亞哈瑪迪認為我們需有充分的自我教育，知道該怎麼哺乳而食屋是的哺乳。伴侶需要盡其所能地幫助和協助母親。(馬來西亞)

詳情就讀13頁



支持性工作場所包括提供家長產假/陪產假權利，這使他們能夠繼續母乳哺育，而改善兒童健康。這會減少缺勤並提高工作生產力，這對雇主也有利。

金伯利很幸運有一位出色且支持她的主管，他強調家庭優先。她建議新手媽媽們在重返工作崗位時要靈活、寬容地對待自己，並了解每天的事情可能不會按計劃進行。(澳洲)

詳情就讀14頁

倫格拉尼強調，應該給各地哺乳的家長更多支持和鼓勵。(辛巴威)

詳情就讀12頁



實施產假和育嬰假政策可以改善母乳哺育。有必要調動資源來宣傳, 檢測, 評估, 及加強推動, 保護, 支持哺乳和家長及兒童權利的政策。

盧茲的工作場所沒有哺乳室, 她因此倡議在她的工作場所設立母乳哺育支持室及免費哺乳諮詢。(厄瓜多) 詳情就讀16頁


亞哈瑪迪是護理長, 允許他的工作人員在需要時有哺乳休息時間。(馬來西亞) 詳情就讀13頁



家長需要整個社會的支持才能哺乳。需要建立一個支持母乳哺育的暖鏈, 包括衛生部門, 工作場所和社區。

萊特和阿方索強調, 每個家長都是孩子成長和發展的關鍵。雖然母親可以滿足大部分需求, 但母親需要家庭的支持, 最好是伴侶能夠和她一起克服此時母職的挑戰, 尤其是那些正在工作或者讀書的婦女。(厄瓜多) 詳情就讀16頁

拉蒂法認為, 所有的工作場所及公共場合都應該為哺乳母親提供一個私密的場所, 讓她們能夠擠奶、並儲存母乳, 或者在需要時直接母乳哺育她們的孩子。(科威特) 詳情就讀15頁



家長對兼顧 哺乳與工作 的看法



“

來自瑞典的卡琳和古斯塔夫共同享有家長雙方適用的22個月育嬰假。雖然家長留在家裡會導致工資減少，但仍足以維持相同的生活標準。休育嬰假不需要任何先決條件。在瑞典，法律規定雇主有義務為想要在家照顧孩子的家長提供休假。由於瑞典有充足的育嬰假，夫婦在頭兩週都留在家裡。這使得母乳哺育的開始變得非常平靜和順利。前六個月的純母乳哺育完全沒有問題。育嬰假讓古斯塔夫有機會和卡琳一起了解寶寶，同時也減輕了照顧家務的負擔，讓母親可以專注於哺乳。得益於瑞典慷慨的家長保險制度，他們非常慶幸自己不必經歷同時努力兼顧哺乳和工作的難題。



“

倫格拉尼和貝基薩尼來自辛巴威。他們最小的女兒12個月大。倫格拉尼有98天的產假，但在南非工作的貝基薩尼卻沒有陪產假。產假幫助倫吉拉尼純哺乳三個月，並且能夠擠出足夠一個月用量的乳汁。倫格拉尼在工作場所沒有得到哺乳休息時間或支持。她無法在工作時擠奶，而且同事也不支持她。她認為同事和主管應該認真對待母乳哺育並且在工作場所提供母乳哺育支持。只要不影響工作表現，僱主應該允許自由的母乳哺育。貝基薩尼無法支持倫格拉尼，因為他沒有陪產假並在另一個國家工作。倫格拉尼希望所有的工作場所可以提供哺乳室及哺乳休息時間。她強調，各地都應該給哺乳家長更多支持和鼓勵，尤其是在外地工作的父親。



“

阿奎拉和艾哈邁德都是來自馬來西亞的醫療專業人員。他們有四個孩子分別是八歲，六歲和四歲，而最小的僅有九個月。阿奎拉不僅純哺乳她所有的孩子，且給另外兩個孩子提供了哺乳。儘管她的配偶是輪班工作，他們依然能互相支持對方。阿奎拉有90天有薪產假，艾哈邁德有7天的陪產假。阿奎拉和艾哈邁德很容易就能夠休假，產假結束後，她還可以向主管申請半薪或者無薪假。阿奎拉在家裏有時間擠出足夠的奶水以備重返工作崗位的時候使用。自她重返崗位之後，就可以輕鬆地進行哺乳休息時間。她在任何可用的房間內擠奶。艾哈邁德作為一名護理長，允許他的員工在需要時有哺乳休息時間。阿奎拉強調讓自己掌握哺乳知識的重要性。艾哈邁德希望能繼續支持阿奎拉，並認為這是他作為丈夫的責任。他利用陪產假照顧年長的孩子並幫助阿奎拉做飯和打掃房子。他覺得如果有7天以上的陪產假會更好。阿奎拉和艾哈邁德認為我們需有充分的自我教育，以便能夠舒適地母乳哺乳及知道該怎麼哺乳。伴侶需要盡其所能地幫助和協助母親。



“

金伯利是來自澳大利亞兩個孩子的母親。她獲得了12個月的帶薪假並且可以很輕鬆地使用這些假。這種休假使她能夠有更長時間的繼續母乳哺育，並在重返全職工作之前有更多的時間在家陪伴她的兒子。她在休假之前即與主管充分合作，以便在返回工作崗位後擁有私人工作空間和擠奶的休息時間。需要休息時，她可以使用舒適的哺乳室。她很幸運擁有一個出色且支持她的上司，並強調家庭優先。她建議新手媽媽們在重返工作崗位時要靈活、寬容地對待自己，並了解每天的事情可能不會按計劃進行。她們需要繼續和雇主一起合作，並在力所能及的情況下說出需求。通常情況下，雇主會做出調整，以便母親能夠繼續以母乳哺育嬰兒。金伯利感到幸運並自豪她能夠養活兩個小男孩，並在她返回消防員的全職工作之後還能夠繼續餵養他們，這一切都是絕對值得的。



“



拉蒂法是一位來自科威特的兒科醫生，也是一位以母乳哺育兩個孩子的媽媽，兩個孩子分別是7歲的男孩和30個月大的女兒。她純哺乳兩個孩子達6個月，然後用副食品與持續的母乳哺育來餵養孩子們至12個月大。生第一個小孩時，她是一名住院醫生，只休了30天產假，在工作中也沒有哺乳休息時間。重返職場的前幾個月對她來說是充滿挑戰的，但她的家庭非常支持她。她將擠出的奶放在家裏讓家人餵食嬰兒，如果擠出的奶喝完了。她的丈夫就會將孩子帶到她工作的地方。然而，生第二個孩子時，她有3個月的有薪產假並又延長了3個月的半薪假期。產假對她非常有益，因為她能夠親餵母乳並有足夠的時間擠出母乳及儲存母乳，而沒有工作上的壓力。她面臨的最大挑戰就是在工作場所沒有一個合適的場所，可以私密且舒適地擠母乳以維持母乳的供應。並且也沒有托兒所或者嬰兒日托所。她很感謝丈夫對她的支持，丈夫能夠在她外出工作期間照顧他們的孩子，儘管他只在孩子出生那天休了一天陪產假。她認為，所有的工作及公共場合都應該為哺乳的母親提供一個私密的場所，讓她們能夠擠出並儲存母乳，或者在需要時親餵她們的孩子母乳。





“

阿方索和盧茲來自厄瓜多，是講師及一個6歲孩子和一個2歲孩子的家長。生第一個孩子時，盧茲在孩子出生後有84天的有薪產假，並有為期12個月的8個小時工作時間中的2小時的哺乳休息時間。阿方索也有10天陪產假。生第二個孩子時，盧茲有3個月產假。產假結束後，哺乳休息時間為每天8小時輪班中的2小時，直至嬰兒滿15個月。母乳哺育是一種挑戰，因為在孩子生理上準備好要離乳前他們就分開。儘管如此，她還是堅持和繼續哺乳。第一個孩子哺乳到3歲6個月，並第二個孩子仍在哺乳。盧茲的工作場所沒有哺乳室，這促使她推廣在其工作場所設立哺乳支持室。現在，她的工作場所有一個母乳哺育支持室和給機構員工及學生的免費哺乳諮詢。儘管她並沒有從中受益，但公司資助她來創造這種支持環境。遺憾的是，她得到的不是同行的認可，而是打擊和批評。阿方索和盧茲為人家長的經歷及面對的挑戰促使他們支持更多的家長。她的第二個孩子是在COVID-19大流行期間出生的，在家工作延遲了和孩子的分離，所以她享受了沒有分離的母乳哺育直到孩子10個月大。盧茲和阿方索強調，每個家長都是孩子成長和發展的關鍵。雖然母親可以滿足大部分需求，但母親需要家庭的支持，最好是伴侶能夠和她一起克服此時期母職的挑戰，尤其是那些正在工作或者讀書的女性。





產假/育嬰假的持續
時間和使用情況對
母乳哺育的影響

達到2000年《公約》(第183號)基本標準的國家數量從2014年的72個增至2022年的83個。但是只有10%的國家目前達到了R191的建議要求。非洲和大洋洲沒有任何一個國家達到此標準。這些國家和地區中的差異似乎很大。


讓育嬰假發揮作用來支持母乳哺育依然面臨許多挑戰。有些家長並沒有享有各種假期的資格,或者他們的薪水在這些國家中不足以支付一個體面的生活。產後的短期、無薪休假與較低的母乳哺育率之間的關係早已獲得認可。正規公司的職業婦女往往在孩子滿6個月前就提前返回工作或結束產假,這往往會影響純母乳哺育。

有時婦女會從事其他工作增加收入。從健康平等的觀點來看,不能支持基本生活開銷或非正式的工作給母乳哺育帶來更多的障礙。舉個例子,不公正條件的結果就是母乳哺育因種族、民族和鄰近地區等因素而產生差異。要求享有哺乳休息時間權利的女性總會收到來自雇主或者同事微妙的壓力

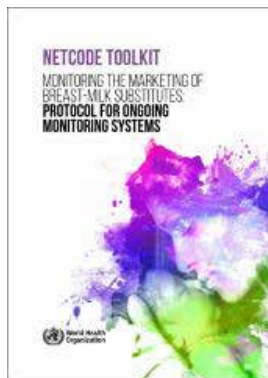
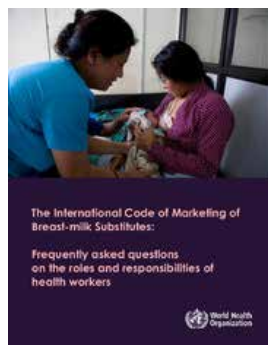
不僅僅是產假的時間長短影響了母乳哺育的比率,還有薪酬的水平,薪酬越高就越有可能休產假並且享有時間更長的產假,這對母乳哺育是有利的。應該制定保護措施,確保女性的職業發展不因產假的延長而受到負面影響,而且女性員工和公司都不會被迫承擔制定這種計畫的所有財務成本,決策者應考慮女性參與勞動市場的同時促進母乳哺育的補充方案,例如促進實施支持在工作時哺乳的政策,如提供日托設施或母乳哺育室等。

雖然非正規部門的婦女可以帶著孩子一起做生意或工作，但大多數公共場合和市場都不利於這樣做，對家長也不友好。沒有陪產假或者陪產假時間不足會導致父親無法在新生兒出生初期支持母乳哺育。如果政府不為選擇哺乳的人提供保護，則所居住的地區往往會影響哺乳的意願和持續時間。



A woman with long brown hair, wearing a dark blue sleeveless top, is seated in a black office chair. She is breastfeeding her baby, who 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.

職場家長對母乳餵養的需求



為了實現6個月的純母乳餵養，所有正規或非正規部門、公營和私人公司的職業母親至少都需要有至少6個月的有薪產假和15天的陪產假。嬰兒出生後，家長需要有時間建立和支持母乳哺育。他們需要有關母乳哺育的優點資訊、哺乳的權利及休產假/育嬰假的權利。產假對於實現早期、純母乳和可持續的母乳哺育至關重要。時間較長的產假與中低收入國家中的較低嬰兒死亡率相關。產婦保護每增加一個月，每1000例存活嬰兒中，死亡人數減少近8人。

育嬰假允許父親/伴侶參與支持母乳餵養，這將推進性別平等並有助於保護婦女免於職場歧視。如果家長在重返崗位時能獲得雇主支持，他們更能確保嬰幼兒可繼續接受母乳哺育。

立法為所有的孕婦和正在哺乳的婦女提供孕產婦保護是支持她們需求和選擇的必要條件。她們需要合理的育嬰假和幫助，以兼顧母乳哺育和工作。此外，還需要透過採用和執行世衛組織《國際母乳代用品銷售守則》，保護婦女和家庭免受商業配方奶粉行業惡意行銷做法的影響。

一旦母親重返工作崗位，衛生乾淨的母乳哺育室、儲藏設施、母乳哺育休息時間和托兒服務可以幫助她繼續母乳哺育，只要她願意。家庭友善的工作場所政策吸引了更多女性就業，並減少了對女性時間的限制、提高了平均每人所得且有利於國民經濟。在工作場所提供母乳哺育室和哺乳時間是一種低成本的干預措施，可以提升母乳哺育、工作表現和員工留任率。



在可能的情況下，職場家長雙方都需要靈活的安排工作以便母親能夠進行母乳餵養，伴侶能夠幫助照顧孩子及支持母乳餵養。他們需要在支持母乳哺育的環境中獲得防範就業歧視及就業保護的保證。

職業母親尤其應該在產前和產後接受母乳哺育諮詢和支持，建立她們的信心和技能來使她們能夠面對挑戰哺乳。工作場所衛生部門可以提供這種支持或使人們獲得這種支持。

改善職場家長的 產假、陪產假、育 嬰假和母乳哺育



通過法律使公共部門基金為所有員工提供至少6個月的有薪產假。

擴大陪產假和育嬰假的法規涵蓋範圍，使父親能夠充分參與。

制定針對非正規部門和自營職業者提供產假和陪產假保護的資金制度。

努力在雇主間強制實施孕產婦保護作為政策常規。

將在雇用婦女的工作場所提供母乳哺育室作為一項法律要求，並保障享有至少為期24個月的母乳哺育休息時間。

宣導在正規和非正規工作場所員工主動採取支持媽媽哺乳的措施。

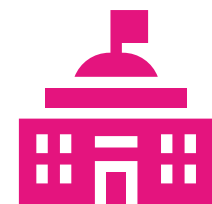
倡導家庭友好的工作場所和公共場所，例如允許在食堂和娛樂場所等公共場所哺乳。

為工作場所創建和促進母乳哺育友善。

要求醫療保險公司承保工作場所內外的母乳哺育支持服務，幫助他們了解這樣做對健康的益處。

允許家長在產假結束後靈活決定他們該何時使用其他的假期。

定期頒布和監督《國際母乳代用品銷售守則》。



政府/政策
制定者



僱主和工會

保證提供母親至少6個月的有薪產假。

提供父親陪產假。

確保家長清楚地了解有關休假的權利和資訊，並說明如何安排休假和獲得薪水以及由誰管理。

提供合適的母乳哺育室並允許足夠的擠奶或哺乳休息時間。在工作場所提供專業幫助，使母親擠出和儲存母乳，並在這種情況下支持母乳哺育。

如有可能，在工作場所附近安排或補貼育兒措施。

在產後的前兩年，盡可能為在職母親提供彈性的工作排程和遠距工作選擇。

將您的工作場所登記為經認證的母乳哺育友善場合，並宣傳這一做法的好處。

確保休育嬰假的家長不會受到職場歧視。

讓員工和工會團參與政策的制定，確保他們了解關愛家庭的作法、孕產婦保護、陪產假和育嬰假。

工會應倡導延長產假並監督產假的使用。

與職業健康相關的衛生專業人員應關注孕產婦保護、陪產假和育嬰假，並將維持母乳哺育作為一個重要的職業問題。

照顧待產家長的醫務工作者應在產前和產後支持和幫助他們規劃假期以便能夠完整和持續地哺乳。



衛生部門

盡早與雇主溝通產假/陪產假/育嬰假以及在工作場合哺乳的計畫。

協商重返工作的條件以維持哺乳的能力。

為您和您的孩子制定有效的重返工作的計畫。



家長

支持母乳哺育的母親在重返工作崗位之前、當下、之後建立並保持母乳哺育。



社區和倡導

鼓勵各國為改善孕產婦及育兒保護做出努力，使其符合《母性保護》文書的最低要求，最好能擁有至少6個月的有薪產假。

倡導育嬰假也用於非正規工作部門，並幫助人們找到在不同情況下使用的方式。

告知雇主在工作場所投資母乳哺育支持的必要性以提供孕產婦保護對其自身帶來的好處，因為這可以提高職場家長的生產力。

倡導為家長在工作場所提供母乳哺育室、哺乳休息時間和彈性的工作時間。

鼓勵員工及其他感受到在工作中休育嬰假的好處的人，向他人宣傳和推薦這樣的做法。

與政府官員接觸，並協助他們了解純母乳哺育、延長產假和陪產假的價值，以及公營和私人公司中對母乳哺育友善的工作場所，並詢問他們可以提供哪些幫助。

為職場家長組織母乳哺育支持小組，幫助他們討論如何哺乳嬰兒，並互相提供感情支持和實質幫助。

動員相關民間社團繼續倡導職場家長休帶薪產假的權利。

鼓勵父親們創建父親小組，這樣它們可以分享如何在育兒和母乳哺育方面支持其伴侶的經驗和指導。

www.worldbreastfeedingweek.org

版權聲明:世界母乳哺育行動聯盟 (WABA) 依據《伯爾尼公約》主張擁有世界母乳哺育週標誌和宣傳活動素材的法律權利和智慧財產權。這些版權可以在註明來源於世界母乳哺育行動聯盟(WABA)後被合理使用。對標誌和材料的使用不能直接或間接地損害世界母乳哺育行動聯盟(WABA)的聲譽和/或立場,不論是通過內容、語境還是聯想。在將標誌和材料用到任何商業活動或者做出改編/修訂之前,都要先徵求書面同意(發送郵件至**wbw@waba.org.my**)。標誌和材料不得用於任何由製造、分銷或行銷母乳代用品、奶瓶或奶嘴的公司所贊助、支持或組織的活動。欲了解更多資訊,請查看www.worldbreastfeedingweek.org網站上的常見問答。



世界母乳哺育行動聯盟(WABA)是由保護、推廣及支持母乳哺育的個人及機構所組成的全球聯盟,以《伊諾森蒂宣言》(Innocenti Declarations)、《哺育未來的十個環節》(Ten Links for Nurturing the Future)及世界衛生組織/聯合國兒童基金會《嬰幼兒餵食全球策略》(WHO/UNICEF Global Strategy for Infant and Young Child Feeding)為行動準則。世界母乳哺育行動聯盟(WABA)具有跟聯合國兒童基金會進行協商的地位,同時也是跟聯合國經濟及社會理事會有特別協商地位的非政府組織。世界母乳哺育行動聯盟(WABA)統籌每年世界母乳哺育週宣傳活動。

WABA, PO Box 1200 10850 Penang, Malaysia | 電子郵件: wbw@waba.org.my | 網站: <https://waba.org.my>