

非正規、無組織部門和家庭端：

大部分全球及國家對母職保護的回應是透過法律及行動的政策，但是大部分需要這種支持的婦女是在正規工作環境之外，也就是這些政策並沒有涵蓋她們於非正規或非正式部門工作的婦女。

自1993年以來，國際母乳哺育行動聯盟已經廣泛定義婦女工作從有償就業、自營就業、季節性和合約工作，到無償的家庭和照護工作。家庭端是一個特別具有挑戰性的領域。婦女做大量的工作，但常常面臨性別歧視、暴力和虐待。這使得婦女不以其自己的健康和福祉為代價下，成功整合生產和生育的工作難上加難。女性處於弱勢情況下工作的範圍包括家庭工、移民工（她們同時遭受來自人口販運的迫害）、務農婦女和在衝突局勢下，流離失所的人。

在世界上最貧窮的地區，超過50%的婦女處於弱勢就業工作，其特點是低工資、長時間的工作和非正式工作。隨著勞動力的日益女性化，如果要增加最佳嬰幼兒營養率，國家需要加強母職保護，特別是對在無組織部門工作的婦女，並提供支持服務，如托兒所。²³

因此，迫切需要母乳哺育倡導者，連同婦女健康、性別和維權人士、工會成員和其他人尋求（合作）的方式來應對。與男性、青少年和男子團體一起工作也很重要，增加男性的敏感度以提高他們的察覺，並在為父及父職上積極參與支持婦女。這也將有助於在家庭、職場和公共場所建立更大的性別平等。

你可以做些什麼？

- 分享你的經驗以鼓舞別的婦女
- 了解有關你的生育權利和一般的健康、安全、工作和生活權。
- 加入一個母親或其他支持團體，提供有關母職、照顧孩子和母乳哺育的協助。
- 與青年和青年團體建立夥伴關係，以支持年輕母親哺乳和照顧他們的孩子。
- 身為父親或伴侶者，在產前獲得有關母乳哺育的資訊，並找出如何才能更好地支持你的妻子/伴侶餵母乳²⁴。了解其他人在做什麼，以及如何成為家庭的呵護和哺乳經驗的參與者。
- 尋找家中的性別不平等，給予主動支持，例如幫助做家事。
- 在母職保護運動中，與國際勞工組織成為夥伴。制定有效的策略，以支持在非正規部門工作婦女的母乳哺育及促進體面工作（在一個自由、平等、安全、尊重人性的場域工作）。²⁵
- 介紹體面工作和兒童照護政策和行動，談及被邊緣化的婦女和因為戰爭、貧困和環境惡化而流離失所的人。
- 針對移民和難民婦女，恢復和/或建立母乳哺育支持措施，因為她們的家庭或社區支持系統已被破壞。



其他國家的案例

有趣的是，我們常發現一些婦女及社區以智多謀的方式來支持在非正規場所工作同時哺乳的婦女。例如，在拉丁美洲和加勒比地區許多市場的婦女，創造支持網絡，以非正規保健系統照顧自己的孩子。在移民和非法的情況下，互相支持照顧留在本國的孩子，並確保通訊和團結的機制。



在菲律賓，代表70萬左右的供應商、銷售商、運輸司機、拾荒者等的非正式經濟/部門的工人領導人聯盟（ALLWIES），於2014年使用ARUGAAN的同儕諮詢手冊，進行母乳哺育同儕諮詢訓練，之後，在他們的工作場所成立哺乳站。成立於奎松市的PARE小組是由垃圾拾荒者組成，與聯合國兒童基金會、國際勞工組織和世界衛生組織合作。在卡馬里內斯蘇爾的那加市的NAMASFED，是由公有市場供應商和銷售商聯盟設立的哺乳室，人們可以利用來做母乳哺育諮詢和設備使用。它是由供應商自己運作。他們現在也參與立法，藉由通過當地的法令，來保護工人母乳哺育的權利。



也有一些政府已擴大母職保護法律，涵蓋某些弱勢群體的例子，例如在哥斯達黎加，所有的女性，包括移民和那些在非正規部門工作的，有機會獲得醫療服務。



賦權婦女！

無論婦女是在正式、非正式職場或是家中工作，都需要賦權，使她們能宣告自己及其嬰兒的哺乳權利。在較正式的工作職場的婦女可能比較容易宣告她們的母職權利；但是，在非正式職場及家中工作，婦女仍必需要知道她們在生育健康、食物及安全上的權利。這些權利在前面提及的許多國際公約及文件中都有說明。

任何的支持，都要以賦權的方式提供給兼顧上班及無償性工作的婦女，以免婦女覺得是慈善機構的受贈者。母職權利是所有婦女的權力，且需要被支持、促進及堅持。

你可以做些什麼？

- 聆聽婦女的需求！尊重婦女有關嬰兒餵養及嬰兒照護的決策，並且支持她們的選擇，不帶任何偏見及不成為商業利益的管道。
- 和其他的婦女發展結合行動一起加入你的國家或城市的2015國際母乳週活動。認知母親處在比平時更弱勢的情境，參與爭取婦女權利以促進母職保護。
- 運用婦女的食品及健康權這樣的架構，爭取婦女能得到後續醫療及優質健康照護、適當的食物及營養、熟練的諮詢技巧及母乳哺育的支持與保護。有些可以透過創新方案，例如傳送食物或金錢，或是提供當地健康照護保險。
- 與國際、區域或國家的婦女組織及工會發展及維持夥伴關係，在國際母乳週及其他相關活動日，一起擁護婦女與其工作、生計及生育健康的權利！

其他資源

Maternity Protection Campaign Kit (WABA and the MP Coalition) 2003
<http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/contents.pdf>

Maternity Protection Resource Package: From Aspiration to Reality for All by the ILO, other partners and IBFAN – http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order--online/books/WCMS_193968/lang--en/index.htm

Working Conditions Laws Report 2012: A global review
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf

Maternity and paternity at work: Law and practice across the world
http://ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order--online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm

Breastfeeding Friendly Workplace: An Australian Breastfeeding Association Initiative – <http://www.breastfeedingfriendly.com.au/>

Breastfeeding Friendly Workplaces (New Zealand) – <http://www.bfw.org.nz/>
The business case for Breastfeeding Friendly Workplace Accreditation – New Zealand – <http://www.bfw.org.nz/default.aspx>

The Business Case for Breastfeeding: Steps for Creating a Breastfeeding Friendly Worksite – Employers' Guide to Working and Breastfeeding
<http://uhs.berkeley.edu/Facstaff/pdf/healthmatters/Breastfeeding%20and%20Working%20from%20WomensHealth.pdf>

More Breastfeeding Support for Employers
<http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/more-support.html>

Breastfeeding Counselling: A training course WHO/UNICEF 1993, Revised 2015, Session 30. – <http://worldbreastfeedingweek.org/pdf/BFC--Session30PM%200312.pdf>

Maternity Protection Campaign Kit section 9 – How to Support Women in the Informal Economy to Combine Their Productive and Reproductive Roles
<http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/09.pdf>

Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward – Sylvia Chant and Carolyn Pedwell London School of Economics – <http://goo.gl/rcVznH>

Women in Informal Employment: Globalizing & Organizing (WIEGO)
http://wiego.org/search/apachesolr_search/maternity

國際母乳週協調及分發中心

總協調
WABA Secretariat
P O Box 1200, 10850 Penang, Malaysia
Fax: 60-4-657 2655, waba@waba.org.my
www.waba.org.my
www.worldbreastfeedingweek.org

非洲
IBFAN Africa
P O Box 781, Mbabane, Swaziland
Fax: 268-40 40546, ibfanswd@realnet.co.sz

IBFAN Afrique
Cite Ouaga 2000, 01 BP 1776,
Ouagadougou 01, Burkina Faso
Fax: 226-50-374163, ibfanfan@fasonet.bf

亞洲
WABA Secretariat
(See address under OVERALL COORDINATION)

SOUTH ASIA
Breastfeeding Promotion Network of India (BPNI)
BP-33, Pitampura, Delhi 110 034, India
Fax: 91-11-2734 3606, bpni.india@gmail.com

歐洲
Baby Milk Action
34 Trumpington Street, Cambridge
CB2 10Y, UK Fax: 44-1223-464 417
info@babymilkaction.org

IBFAN-GIFA
Avenue de la Paix 11, 1202 Geneva,
Switzerland
Fax: 41-22-798 4443, info@gifa.org

Aktionsgruppe
Babynahrung Ev (AGB)
Untere Maschstrasse 21
D-37073 Göttingen, Germany
Fax: 49-551-531 035, info@babynahrung.org

拉丁美洲
CEFEMINA
Apartado 5355, 1000 San Jose, Costa Rica
Fax: 506-224 3986
cefemina@racsa.co.cr

IBFAN Brasil
Rua Carlos Gomes, 1513,
Sala 02 Jd. Carlos Gomes
Jundiaí-SP-Brasil.
CEP: 13215-021
Tel/Fax: (11) 4522 5658
coordenabifan@terra.com.br

北美洲
LLL International
35 E. Wacker Drive, Suite 850
Chicago, IL 60601, USA
Fax: 1-312-644 8557
www.llli.org

INFAC Canada
522 Colborne Street, London, Ontario,
Canada, N6B 2T5
Fax: 1-416-591 9355
info@infacnada.ca
www.infacnada.ca

太平洋洲
Australian Breastfeeding Association (ABA)
P O Box 4000, Glen Iris,
VIC 3146, Australia
Fax: 61-3-9885 0866
info@breastfeeding.asn.au
www.breastfeeding.asn.au

Development Officer PINDA
c/o Christine Quested
Nutrition Centre Health Department
Private Mail Bag, Apia, Western Samoa
Fax: 685-218 70
christineQ@health.gov.ws

Your local contact:



WABA不接受任何母乳代用品及相關器材或副食品廠商的贊助，WABA鼓勵所有參與國際母乳週的成員尊重並遵守此倫理規範。

致謝

WABA感謝以下對於國際母乳週活動折頁起草及最後定稿投入付出的人：Sarah Amin (主要撰寫者), Maryse Arendt, David Clark, Elaine Pettit-Coté, Ines Fernandez, Rukhsana Haider, Miriam Labbok, Mimi Maza, Jeanette McCulloch, Rebecca Norton, Amal Omer-Salim, Felicity Savage, Jay Sharma, Julie Smith, Marta Trejos 以及 Penny Van Esterik. 設計: C-Square Sdn Bhd. 製作: Jennifer Mourin. 印刷: JUTAPRINT, Penang. 中文翻譯: 台灣母乳聯合學會國際交流委員會: 高美玲、陳昭惠、黃貴帥、方麗蓉、林廷慧、王淑芳; 中文審稿: 高美玲、陳昭惠。



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 (Ten Links for Nurturing the Future) 及全球嬰幼兒營養策略為行動準則。它的主要夥伴包括：母乳哺育醫學會 (ABM)、國際嬰兒食物行動聯盟 (IBFAN)、國際泌乳顧問協會 (ILCA)、國際母乳會 (LLL)、及 Wellstart International (WI)。WABA 和聯合國兒童基金會有關聯的關係，是一個非政府團體，為聯

2015 國際母乳週

國際母乳哺育行動聯盟 (WABA)

平衡工作以及家庭生活，包括母乳哺育，對於婦女的權利、強壯健康以及有活力的勞動力、以及更好的社會都是日益重要。現今全球經濟及勞動狀況變化快速，對於婦女的健康及生計，以及孩子和家庭，有一些正面但卻更多負面的影響。經由適當的整合女性及男性的生產和生育的工作及生活，整個社會都可得到好處。好處包括：生產力，家庭收入及工作安全，婦幼健康及福祉，僱主的長期利益以及國家的社會經濟健康及穩定。今年母乳週的主題是“讓其順利可行”，因此每個人都有關，我們一起可以讓其順利可行。

2015年是1990年伊諾森蒂宣言的25週年，當時國際團體採用了四個目標。過了二十年之後，所有的目標需要更多的關注，尤其是第四個目標“制定富有想像力的立法保護勞動婦女的哺乳權利，並建立執法手段。”

國際母乳哺育行動聯盟於1993年的國際母乳週推出婦女、工作和母乳哺育的主題，團結全球行動來支持婦女兼顧母乳哺育和工作。這22年來取得很多成就，如在2000年通過具有較強母職權利的國際勞工組織183號公約修訂版和母職保護的建議書191。更多國家倡議改善國家法律和作法。我們也看到更多以此認證的母乳哺育和母親友善的工作場所。

儘管有這些進展，對嬰幼兒餵養的全球監測顯示，伊諾森蒂宣言的第四個目標仍然是最具挑戰性的。此外，增加對在非正規部門工作婦女母乳哺育的支持這部分的進展仍是很少。現在是充分認知，保護和支持婦女在世界各地所做的無償照顧工作和哺乳的時候了。

2015年也通過了可持續的發展目標。這些可持續發展目標應包括“純母乳哺育的指標”，確定母乳哺育在全球健康和營養舞台的地位，並作為一個監測國家母職保護狀況的替代指標。

國際母乳週的目標：

支持婦女整合生產及生育工作是一個複雜及多層面的工作，要求多樣的策略，並邀請不同的夥伴參與共同的議程。2015年國際母乳週的目標是：

- 1) 喚起所有部門全方位的支持，讓無論在哪裡工作的女性都能安全且適當的兼顧工作與母乳哺育。
- 2) 讓雇主加緊行動成為對家庭/雙親/ 嬰兒/與母親友善，並主動協助與支持職場婦女持續哺乳。
- 3) 告知大家全球最新的母職保護權利，並喚醒大眾的意識，瞭解加強國家相關立法與執行的必要性。
- 4) 加強、協助與展現支持行動，讓在非正式職場工作的婦女也可以哺乳。
- 5) 參與特定團體，像是工會、勞工權益組織、人權組織、婦女團體、職場健康、以及年輕人團體，以保護婦女在工作場所哺乳的權利。

1. 世界哺乳趨勢倡議, IBFAN WBTi 2012 年報告
2. “未來的工作必須關注到工作婦女的未來” 國際勞動聯盟總幹事蓋瑞德於2015年三月八日國際婦女節的聲明

照片是2015年國際母乳週攝影競賽得主。© 2015 攝影者 WABA. 版權所有

參與我們並現在就採取行動

www.worldbreastfeedingweek.org

WABA • 國際母乳週 • 2015年8月1-7日

23. ILO Report, Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges, ILO March 2010.

24. “Fathers’ experiences of supporting breastfeeding: challenges for breastfeeding promotion and education,” in Maternal and Child Nutrition (2014), 10, pp.510–526 by Amy Brown and Ruth Davies.

25. See <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>

哪些人受惠於工作時的母職保護？

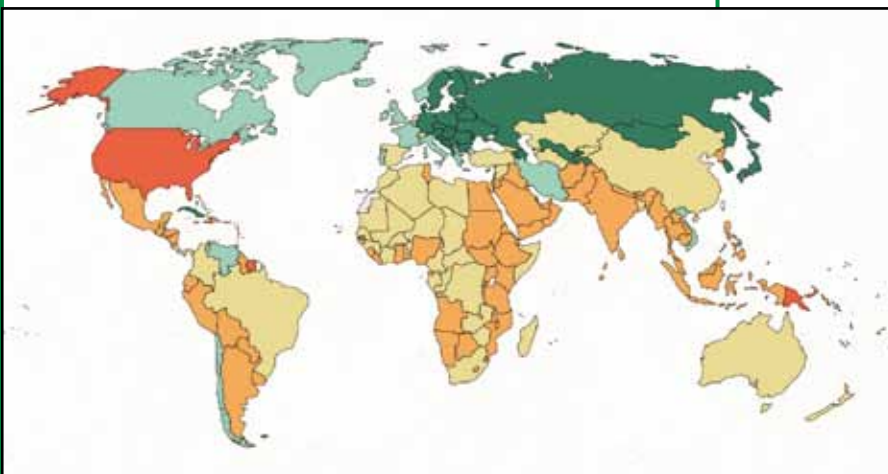
每個人都受惠於職場的母職保護措施！

- 母親和嬰兒更健康、更快樂、更多休息，更少壓力；進而提昇長期和短期的健康。
- 全家都受惠。因為婦女能獲得工作上的保障、經濟及醫療福利，且能安心陪伴嬰兒，以及恢復體力。
- 父親和伴侶也受惠於平等的親職，共同分享親職假和產假。
- 嬰兒較少生病，家庭和國家的醫療費用相對降低，且罹病率和死亡率也都會下降。
- 雇主會獲得一位更滿足、且有生產力的員工，因為員工缺曠率減少，忠誠度增加，離職率也下降。職場的生育保護措施能產生3倍的投資報酬率³。

透過對婦女工作者保護和促進母職權利，社會狀態變得更加平等，亦能提高人力資源，並增進國家經濟與社會福祉⁴。



哪裡有提供母嬰有薪產假？



- 無薪產假
- 14週以內
- 14 - 25.9週
- 26 - 51.9週
- 52週以上

來源: <http://worldpolicyforum.org/policies/is-paidleaveavailable-for-mothers-of-infants>

3. The Business Case for Breastfeeding – Worksite Lactation Support – http://everymother.org/worksite_lactation_support.php

4. <http://ibfan.org/ips/IBFAN-Statement-on-Maternity-Protection-at-Work.pdf>

5. Working Conditions Laws Report 2012, p. 37

6. http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated-Feb%202015.pdf

7. Atabay, Moreno, Nandi et al (2014). Facilitating working mothers' ability to breastfeed: global trends in guaranteeing breastfeeding breaks at work, 1995-2014

8. 'Negotiating the tensions of having to attach and detach concurrently': A qualitative study on combining breastfeeding and employment in public education and health sectors in New Delhi, India. Midwifery. 3-1(2015) 473-481.

在正式具組織的部門

全球母職保護 (MP) 現況

我們普遍以為母職保護主要是產假，但它遠不止於此。母職保護包括七方面：(1) 適用範圍；(2) 產假；(3) 生產/現金津貼；(4) 健康保護；(5) 工作保障及免受歧視；(6) 哺集乳時間；及(7) 哺集乳設施。根據國際勞工組織在2012年表示，不到三分之一的國家立法符合勞工組織183號公約7個條款中的兩項。這些措施涵蓋了產假天數、福利和薪資方案⁵。

關於產假的天數，大多數國家(85%)符合國際勞工組織3號和103號的公約，有提供12週或以上的產假；但其中只有53%的國家，根據國際勞工組織的183號公約，提供14週以上。不到20個國家，提供純母乳餵養所需的產後(出生立即)到6個月以上的產假(見地圖全球概覽)。

在182個國家中有122個國家，有合法的哺集乳時間，但其中僅有114個國家的哺集乳時間有給薪⁶。即使是合法休息時間，使用時亦是一種挑戰，取決於能否確實執行、工作環境和同事的態度。在1995年全球只有15個國家保證提供哺集乳時間⁷，如今此一規定已有相當的進步。



婦女需要的適當母職保護是什麼？

雖然有薪產假是讓婦女進行最佳母乳餵養的必要條件，但只有它並不足夠。研究發現，除了提供有薪產假，女性還需要在產前和產後獲得資訊和支持，以解決個人、家庭和工作場所上所遇到的困難⁸。

對於「**婦女需要的適當母職保護**」的範圍，統整為時間、空間和支持三個通用領域。(請參閱插入頁)

有許多情況，包括婦女的母職權利，已在一系列國際公約，論述與聲明中得到認可。這些包括：

- 國際勞工組織公約第52、103、183條和第191建議。
- 消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)，1979年。
- 兒童權利公約(CRC)，1989年。

- 伊諾森蒂宣言，1990年、2005年。
- 北京宣言和行動綱領，2005年。
- 全球嬰幼兒餵養策略，2002年。

通過立法來倡導更好的母職保護

要如何查明你的國家母職保護的現況？

根據之前提過的母職保護七大領域，一個國家的相關現況可以差異很大，可能會排除了大群的勞動婦女。為了提高國家的母職保護，首先需要找出現況，確認最弱的部分，然後再決定應將2015年國際哺乳週活動的努力集中至何處。有各種針對此議題的對策可參照，包括：

1. 國際母乳哺育行動聯盟(WABA):各國母職保護狀況表格⁹
2. 國際勞工組織:關於母職保護的數據資料¹⁰
3. 職場上的母親:一篇有關於各國立法調查結果的評論，來自2010年日內瓦國際勞工組織關於工作和就業法的數據資料。
4. 國際母乳哺育趨勢行動報告:「我們的孩子無法跨越鴻溝?」¹¹
5. 國際嬰兒食品行動網路網頁:兒童權利公約及消除對婦女一切形式歧視公約報告¹²



你可以做些什麼？

一旦你確認了立法和執行方面的差距，就集中你的行動來解決這些問題。與工會，勞工婦女團體，當地政府，雇主...等合作以產生更大的影響力

你行動的重點可以是以下任何一種或多種立法方向：

- 增加有薪產假的時間
- 擴大母職保護涵蓋的範圍到更多行業的職場婦女
- 擴大帶薪休假：育嬰假、陪產假和其他形式的休假，讓父母有更多時間和嬰兒在一起
- 加強工作場所的反歧視政策
- 立法讓母親有至少六個月或以上的有薪哺乳休息時間
- 與政府合作，設法為生育津貼開拓財源，以確保持續性和減輕雇主負擔

你也可以這麼做：

- 定期監測這些法律和常規的執行，以確保更多的婦女確實收到她們的生育津貼。
- 和國家和/或國際工會的母職保護運動，以及國家母乳哺育提倡組織結合，在母職保護行動上合作，使母職保護的七大領域更健全。
- 研究並採用各種方法使婦女的生育工作，包括母乳哺育，受到重視，並把它列入國內生產總值計算。參考「Making Mothers' Milk Count」¹³來開啟全國討論並開始改變的步驟。
- 在2015年伊諾森蒂宣言的25週年，凝聚在第四目標的共識。

其他國家的案例

全球沒有多少國家有超過6個月的有薪產假。巴西在2008年將所有公共部門僱員(除了某些自治區外)的產假從120天延長至六個月以上。在2014年11月，緬甸立法通過六個月的有薪產假，越南和孟加拉亦然。

在許多國家，有薪產假涵蓋範圍僅限於某些婦女群體，往往不包括那些最需要的人。您可以激發自己的行動力來增加有薪產假涵蓋範圍或提倡其他形式的有薪假，如育嬰假和父親陪產假。有些國家，如瑞典正朝著雙親育嬰假邁進，來設法解決性別平等問題，並鼓勵在分擔育兒時間方面能達到更多性別平衡。但此項進展不應該縮短母乳哺育時間或是剝奪孕婦和哺乳期婦女的健康保護。

在澳大利亞，2011引進一個有薪育嬰假的國家計畫，由全民稅收資助，最低標準為18週。不像早期的12個月是無薪育嬰假，只有12週是由雇主支付給公共服務或專業婦女。該新方案放寬資格，自僱，臨時工，和所有生產當年被聘僱超過一星期的母親都可納入¹⁴，也提供父親一星期有薪假。

該新方案已成功增加持續母乳哺餵至12個月¹⁵的比率，也使雇主受益，因為婦女可以較早回到工作崗位，較長的育嬰假也對母親的心理健康有益¹⁶。

委內瑞拉在2012年，新勞工勞動法給予產後20週有薪休假，並增加6週產前假，相當於6個半月產前和產後有薪休假。此外，為了支持母親，父親也有14天產後假，多胞胎則有21天。該法還要求雇主設立幼兒教育中心和育嬰室。如果工作地點有哺乳室，必須提供一天兩次，每次各30分鐘的哺乳休息時間。如果沒有哺乳室，則需提供一天兩次，每次一個半小時的哺乳休息時間。

菲律賓在2009年通過一項法律，名為「擴大母乳餵養促進法」，一位哺餵母乳的母親也參與制定。它倡導母親在工作場所可享有有薪的哺乳休息45分鐘並建立哺乳站。能遵守法律的公司可以有減稅的特別優待。

這些及其他多個成功案例，都是透過長期且持續的國家層級倡導及大眾不懈的採取行動努力而達成的。您可以借助這些具有改善母職保護的法律和實踐的成功案例。想要了解更多，請參閱國際哺乳週的網頁。

9. http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated-Feb%202015.pdf

10. http://www.ilo.org/travail/areasofwork/maternity-protection/WCMS_145724/lang-en/index.htm

11. http://www.ibfan-alc.org/noticias/Are_babies_falling_through_gaps.pdf

12. <http://ibfan.org/committee-on-the-rights-of-the-child; and http://ibfan.org/cedaw>

13. Smith, JP (2014) 'Making Mothers' Milk Count'. Counting on Marilyn Waring: New Advances of Feminist Economics, M Bjørnholt & A McKay, Bradford, Ontario, Demeter Press: 267-286.

14. <http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/centrelink/parental-leave-pay/eligibility-for-parental-leave-pay>

15. <http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/centrelink/parental-leave-pay/work-test-for-parental-leave-pay>

16. <http://www.dailytelegraph.com.au/news/nsw/dads-fail-to-claim-baby-pay-cash-under-the-parental-leave-scheme/story-fni0cx12-1227252860019>

17. <https://www.dss.gov.au/our-responsibilities/families-and-children/programmes-services/paid-parental-leave-scheme/paid-parental-leave-evaluation>

支持婦女兼顧母乳哺育和有薪工作的職場解決方案

對哺乳和家庭友善的工作職場

立法的修訂需要時間；所以也應該推行短期的方案來支持職場婦女母乳哺育和照顧孩子。這些策略包括讓工作職場有家的感覺或是營造友善的哺乳環境。自從1990年伊諾森蒂宣言，在過去二十年來，職場政策及做法的進步在世界各地處處可見，並且值得慶祝！(見右欄)



你可以做些什麼？

- 在你的工作場所內倡導友善哺乳計畫，承擔集體責任，以一個能支持性的工作環境來維持此計劃。
- 提供孕婦及重回職場的婦女母乳哺育支持及有關管理工作和哺乳的實用資訊。
- 學習其他對家庭/哺乳友善雇主的做法，以及當支持職場婦女兼顧工作及母職時，雇主及員工彼此所受到的好處。
- 查看一些鼓舞人心的例子，包括友善哺乳工作職場、認證程序和其他在網路上的資源。詳讀「職場支持」該網頁下的「相關資源」一節。做一個先進的雇主。
- 支持哺乳員工轉換成兼職工作，因為哺乳可能會占掉婦女一半的工作時間¹⁷。
- 健康專業人員和工作人員可以和婦女一起討論兼顧母乳哺育和工作的相關策略。
- 選擇工作場所或家裡附近安全、哺乳友善且遵守母乳代用品銷售守則的合格托兒服務。



17. 時代期刊引用澳大利亞的研究顯示，純母乳哺育一個6個月大的嬰兒，需要花費母親每星期17小時的時間，這好比是半職的工作。這個研究及其他研究都顯示從事兼職工作較不會影響母乳哺餵。參考 An Australian Cohort Study', Acta Paediatrica 98 (8): 1274-1277. 以及參考 Smith, JP, PE McIntyre, et al. (2013) 'Workplace Support, Breastfeeding, and Health', Family Matters 93 (December): 58-73

其他國家案例

在澳洲，由澳洲母乳哺育協會(ABA)實施母乳哺育友善職場認證(BFWA)已經取得了長足的進步，計畫開始以來已經獲得150多個組織認可。在2007年的議會委員會建議澳洲政府提供資金，以拓展此一提案¹⁸。一個出色的例子是澳洲皇家空軍，在2014年一馬當先地成為世界第一個實現母乳哺育友善職場認證的軍事組織¹⁹。

網薩爾瓦多CALMA-國際嬰兒餵養行動聯盟於2010年與國家當局制定了對婦女及兒童友善的工作中心，包括哺乳室，及培訓公共和私人企業、工商業的員工們，並監控母職保護法律的實施。目前已經有兩百名檢查員完成培訓。該計畫目前已擁有532間哺乳室給大約15823位婦女使用。

在秘魯，根據最高29896號法令，無論公共或私人機構，只要機構有20名或以上的員工皆需強制性的建立哺乳室並實施友善母乳哺育，以促進和支持母乳哺育。

在哥倫比亞，波哥大議會制定的法律要求社區和企業必須建立對家庭及兒童友善的房間，無論女性員工人數多少。

在紐西蘭，「工業和服務業的勞工，特別是在銷售，餐廳，酒店，工廠或服務行業的婦女，在母乳哺育方面面臨巨大的困難，因此她們需要雇主更大的支持，以平衡自己的工作 and 家庭責任」²⁰。友善母乳哺育職場計畫已被定位為一個全國性的服務，提供給女性、僱員和僱主資訊及支持，並鼓勵後者被認證為類似澳洲計畫的友善母乳哺育的職場²¹。

在瑞士，瑞士基金會為了推廣母乳哺育，提供職場婦女、員工及僱主具多國語言的豐富網路資源²²。許多其他的例子顯示透過友善母乳哺育的計畫，在大眾資訊和職場的支持方面都有實際成長。(例如美國、澳洲、紐西蘭、瑞士、及其他國家)

在巴西，母乳哺育支持室(SALM)是在工作場所內提供擠奶及存放母乳的空間。自從2010年衛生部推出後，它如雨後春筍在全國各地出現，一些非醫院衛生單位的母乳哺育支持室也開放給社區的非正規工作者。

18. http://www.aph.gov.au/parliamentary_business/committees/house_of_representatives_committees?url=haa/breastfeeding/report.htm

19. "Breastfeeding support for working mums in the construction industry," by Maggie Lighzeago and Natasha Pollock, http://printgraphics.net.au/myfiles/Essence_Magazine_Vol_41_Issue_1/index.html#/28/zoomed

20. http://www.btw.org.nz/Breastfeeding-and-work_280.aspx

21. See also <http://www.btw.org.nz/default.aspx>

22. See http://www.alaiter.ch/logico/client/stiller/summary.php?lang_iso639=en