



PPSM 84: 泌乳便利

[PPSM-84: Lactation Accommodation](#)

負責官員 :	Vice President – Systemwide Human Resources
負責部門 :	SHR – Systemwide Human Resources
頒發日期 :	2025 年1月17日
生效日期 :	2025 年1月17日
適用範圍 :	專業和輔助職員、經理和資深專業人員，以及高層管理團隊成員

分校政策聯絡人:	分校人力資源政策協調員
分校聯絡人資訊:	人力資源政策協調員網站
系統範圍政策所有人:	系統範圍人力資源政策
系統範圍聯絡人資訊:	系統範圍政策網站

如果中文與英文版本有所差異，以**政策生效日**的英文版本為準。

目錄

I. 政策簡介.....	2
II. 定義.....	2
III. 政策正文.....	2
IV. 合規 / 責任.....	4
V. 程序.....	5
VI. 相關資訊.....	6
VII. 常見問題.....	7
VIII. 修訂歷史.....	8

I. 政策簡介

加州大學提倡提倡家庭友善的工作環境。因此，大學認識到支持泌乳、包括餵養對僱員的重要性和優點。

大學將提供私密空間和適當的便利用於泌乳。這包括方便在工作時可接觸孩子的僱員哺乳。大學還為正在泌乳的僱員提供所需的合理時長的工間休息。

II. 定義

關於《職員人事政策》中常見名詞的詳細資訊，請見[PPSM-2 \(Definition of Terms\)](#)。

III. 政策正文

A. 泌乳場所

大學將提供一個可上鎖且私密的空間，該空間避免他人視線並防止干擾，以便僱員進行擠奶。如果僱員在工作期間可以接觸孩子，泌乳空間也可用於餵哺乳汁。該空間將保持衛生，具有適當的溫度和通風條件，並確保安全、乾淨且無有害物質。該空間應靠近泌乳僱員的工作區域，通常步行往返單程不超過五至七分鐘。

符合此政策要求的任何可用的空間都可以是適當的泌乳空間，包括但不限於僱員的私人辦公室、閒置的其他私人辦公室，或可以上鎖的多功能室或會議室。如果使用多功能室進行泌乳，泌乳的使用用途將優先於其他用途，但僅限於泌乳期間。廁所、缺乏隱私的空間以及沒有可上鎖門的空間，均不符合適當泌乳空間的要求。

在僱員進行擠奶或餵哺期間，必須確保其不會被任何大學提供的視頻系統觀察到，包括電腦攝像頭、安保攝像頭或網絡會議平臺等設備。這項規定同樣適用於遠程工作的僱員。

該空間將配備一把舒適的椅子，提供擺放吸乳器和個人物品的平面，並提供電源或其他設備 (包括但不限於延長線或充電站) 以操作電動或電池驅動的吸乳器。泌乳僱員必須能夠使用有自來水的水槽以及適合儲存乳汁的冰箱，這些設施應設置在泌乳空間內或靠近僱員的工作區域。如果無法提供冰箱，大學可提供其他適合儲存乳汁的冷藏設備，例如冷藏保溫箱。

由於運營、財務或空間限制，大學可指定一個臨時性質的泌乳空間，只要該空間符合

政策的相關要求即可。

B. 泌乳工間休息

大學將提供合理的工間休息時間，以滿足僱員每次需要擠奶時的需求。這些工間休息時間也可以用於餵哺，如果僱員在工作期間可以接觸孩子的話。休息時間的安排，包括頻率、持續時間和具體時間點，可能因泌乳僱員和孩子的具體情況而有所不同。

1. 豁免僱員：

對於豁免僱員，為泌乳提供的工間休息時間無需記錄。

2. 非豁免僱員：

非豁免僱員可利用他們的正常帶薪工間休息時間或正常未帶薪的用餐時間進行泌乳。

主管和經理應盡可能允許靈活安排正常工間休息時間，以滿足泌乳需求。如果需要額外的合理泌乳休息時間，則必須提供。任何超出僱員正常工間休息時間且實際上未工作的泌乳時間將不支付工資。

C. 泌乳便利申請

僱員有權申請泌乳便利，可以通過與其主管、所在地點的殘障事務經理和/或人力資源部口頭或書面聯繫來提出申請。鼓勵泌乳僱員主動溝通需求，包括便利條件以及休息的頻率和時間安排。

收到泌乳便利申請的主管或經理將根據需要與人力資源代表或所在地點的泌乳支持計劃代表合作，確定可用的適當空間。

D. 其他的合理便利

如果僱員需要與泌乳相關的其他合理便利，該僱員可以聯繫其主管或經理、所在地點的殘障事務經理和/或人力資源部。請參考 [PPSM-2.210 \(Absence from Work\)](#) 以獲取有關與懷孕、分娩或相關醫療狀況相關的休假選項和合理便利的更多資訊，並參考 [PPSM-81 \(Reasonable Accommodation\)](#) 以瞭解更多有關為殘障僱員提供合理便利的資訊。

E. 其他資訊

僱員如對本政策有任何意見、疑問或問題，應聯繫當地人力資源辦公室或所在地點的泌乳支持計劃。

泌乳僱員若認為未能獲得適當便利，應聯繫當地人力資源辦公室 [Local](#)

[Implementation Officer](#)和/或負責反歧視政策合規的當地執行員 [Anti-Discrimination policy \(LIO\)](#)。僱員亦被鼓勵就其權利及解決問題的非正式或替代途徑 (根據本政策和/或反歧視政策) , 與當地人力資源辦公室和/或 LIO 聯繫。若大學無法提供符合本政策的工間休息時間或泌乳空間 , 將向僱員提供書面回覆。

F. 投訴

大學的系統範圍反歧視政策禁止基於懷孕、分娩、泌乳或相關醫療狀況對任何僱員的歧視或騷擾 , 以及相關的報復行為。這包括禁止對任何行使或試圖行使本政策權利的僱員進行歧視或報復。僱員如認為受到歧視、騷擾或報復 , 或認為其在本政策下的任何權利被侵犯 , 應透過 LIO、人力資源辦公室或大學舉報熱線 (800-403-4744) 提交投訴 [University Whistleblower Hotline](#)。投訴將被分配至適當的部門或官員進行審查和調查。

G. 政策分發

各地點將在新僱員入職時 , 及當僱員詢問或申請親子假時 , 分發本政策。

IV. 合規 / 責任

A. 政策的實施

Vice President–Systemwide Human Resources 是本政策的負責官員 , 有權實施本政策。負責官員可以制定程序或補充資訊 , 以支持本政策的實施。該等支持文件無需 President 的批准。負責官員可以進行適當的解釋以澄清政策 , 只要該等解釋不造成對政策的實質改變。

Chancellor 有權制定實施本政策所需的地方程序並為其負責。

依照 [PPSM-1 \(General Provisions\)](#) , 本政策下發放給 Chancellor 的職權和責任也發放給 Executive Vice President–Chief Operating Officer, Vice President–Agriculture and Natural Resources, Principal Officers of the Regents, 和 Lawrence Berkeley National Laboratory Director。依照 [PPSM 1](#) , 本政策下的職權也可以再發放 , 除非另有說明。

B. 政策的修訂

President 是政策批准者 , 有權批准 Vice President–Systemwide Human Resources 建議的政策修訂。

Vice President–Systemwide Human Resources 在符合批准機制以及校董會章程細則和常規的情況下，有權啟動對政策的修訂。

Executive Vice President–Chief Operating Officer 有權確保政策得到定期的審查、更新並與其他治理政策一致。

C. 行動的批准

本政策下的行動必須依照地地方程序獲得批准。Chancellors 和 Vice President–Systemwide Human Resources 有權確定二級行政級別的責任和權屬，以建立本政策實施的地地方程序。

如行動適用於 PPSM 覆蓋下的職員（即非超出本政策範圍之高層管理團隊成員），抑或任何政策均未明確規定，則需獲得 Vice President–Systemwide Human Resources 的批准。

D. 政策的合規

每個地點均指定以下角色，以確定本政策的合規監督責任：

每個地點的最高業務主管和/或行政長官將指定負責長期報告政策合規情況的地方管理辦公室。

行政長官最終負責監督和執行合規機制，確保監督程序和報告機制的建立。

Vice President–Systemwide Human Resources 最終負責本政策執行情況的檢討。

E. 政策的不合規

未遵守本政策可能導致教育輔導、非正式輔導、糾正措施或紀律處分。糾正措施和紀律處分依據以下規定進行：[PPSM-62 \(Corrective Action\)](#), [63 \(Investigatory Leave\)](#), and [64 \(Termination and Job Abandonment\)](#); [PPSM II-64 \(Termination of Appointment\)](#) (適用於高層管理團隊成員)，以及其他適用的政策和程序。

V. 程序

不適用

VI. 相關資訊

- [PPSM-2 \(Definition of Terms\)](#) (在政策的 II 節提到)
- [PPSM-2.210 \(Absence from Work\)](#) (在政策的 III.D 節提到)
- [PPSM-81 \(Reasonable Accommodation\)](#) (在政策的 III.D 節提到)
- [Local Implementation Officer](#) (在政策的 III.E 節提到)
- [Anti-Discrimination policy](#) (在政策的 III.F 節提到)
- [PPSM-1 \(General Provisions\)](#) (在政策的 IV.A 節提到)
- PPSM-[62](#), [63](#) 和 [64](#) (在政策的 IV.E 節提到)
- [PPSM II-64 \(Termination of Appointment\)](#) (在政策的 IV.E 節提到)
- [PPSM-30 \(Compensation\)](#)
- [ANR Guide to Supporting Breastfeeding Employees in the Field](#)
- [Lawrence Berkeley National Laboratory – Lactation Accommodation Policy](#)
- [UC Berkeley – Breastfeeding Support Program](#)
- [UC Davis – Lactation Support Program](#)
- [UC Irvine – Lactation Support Program](#)
- [UCLA – Supporting Nursing Mothers at UCLA](#)
- [UC Merced – Lactation Accommodation](#)
- [UC Office of the President – Breastfeeding and Lactation Support](#)
- [UC Riverside – Lactation Accommodation Program](#)
- [UC San Diego – Lactation Support Services](#)
- [UC San Francisco – Lactation Accommodation Program](#)
- [UC Santa Barbara – Lactation Support Program](#)
- [UC Santa Cruz – Family Support Services](#)
- [UC Health Milk Bank](#)

VII. 常見問題

1. 什麼算作私密空間？

私密空間是指具備上鎖門的空間，可讓僱員在隱私環境下擠奶或餵哺，避免他人視線並免受干擾。這包括避免公眾和其他僱員的視線和干擾，包括其他同樣進行擠奶或餵哺的僱員。私人空間可以是帶有上鎖門的私人辦公室，或是可上鎖的多功能室或會議室。在大型泌乳空間中，可以通過屏障、隔板、分隔牆或屏風等方法為每位僱員創造隱私環境。大型的泌乳空間內的個別泌乳區也應具備「使用中」或「請勿打擾」的標示，來避免干擾。例如，泌乳空間可能是一個帶有鎖門的大房間，其中設有多個私密泌乳區，這些區域通過隔板分開並遮擋視線，並設有「請勿打擾」或「使用中」標誌，以防止干擾。

2. 在加州大學設施內，關於泌乳空間需求的資訊在哪裡可以找到？

每個加州大學地點都維護包含此類資訊的「校園設計標準」。如有需要，各地點的泌乳支持計劃代表可提供更多資源。

3. 泌乳工間休息時間包括什麼內容？

泌乳工間休息時間包括步行至泌乳空間、準備擠奶、擠奶、清理、儲存乳汁和其他用品，以及返回僱員的工作區域。此外，如果僱員在工作期間可以接觸孩子，泌乳工間休息時間還可以包括在泌乳空間內餵哺孩子。

前往最近泌乳空間的步行時間通常不應超過五至七分鐘(單程)。泌乳工間休息的頻率、持續時間和具體時間可能因泌乳僱員及孩子的情況，或僱員工作日的長度而有所不同。

4. 我在孩子的托兒所所在的大樓工作，我可以在工作時間餵哺嗎？

可以。如果僱員在工作期間能接觸到孩子，大學將根據本政策提供合理的工間休息時間來餵哺孩子。您應通過聯繫主管或經理、所在地點的殘障事務經理和/或人力資源辦公室，以口頭或書面方式提出這一便利申請。

5. 我正在申請加州大學的職位，作為申請人可以提出泌乳便利的申請嗎？

可以。請聯繫人才管理部、招聘人員或類似的大學代表，以獲取有關泌乳便利申請的協助。

6. 我需要提供文件才能申請使用泌乳空間嗎？

申請使用泌乳空間不需要提供文件。一般來說，當僱員提泌乳便利申請時，大學不會要求提供文件，但在某些特定情況下，大學可能會適當地要求提供相關文件。

VIII. 修訂歷史

2025 年1月17日 生效的政策修訂：

- 技術性和澄清性的修訂，以符合法律規定
- 將“乳汁餵養”和“母親”替換為“泌乳”和“泌乳僱員”
- 將程序部分的內容移到政策正文部分
- 作了澄清性的修訂和文字修改
- 更新和增加常見問題部分

2018 年 12 月 10 日生效的政策修訂：

- 刪除現有的性別代名詞，以性別中性的語言取代。
- 更新網路和文件連結、辦公室名稱以及排版修訂。
- 修改以符合《網路內容存取性準則》(WCAG) 2.0。

最初頒行於 **2013 年 7 月 3 日**生效。