

## **Co działo na konferencji „#Sprawmy, żeby karmienie piersią i praca współgrały”?**

- Tegoroczne obchody Światowego Tygodnia Karmienia Piersią upłynęły pod hasłem: „#Sprawmy, żeby karmienie piersią i praca współgrały”. To również tytuł naszej konferencji. Dlatego wśród zaproszonych gości znaleźli się przedstawiciele różnych dziedzin i środowisk. Są z nami dzisiaj: dr Iwona Jaroszevska-Ignatowska, radca prawny, doktor nauk prawnych, partner kancelarii Raczkowski, Agnieszka Krzyżak-Pitura, fundatorka i założycielka Fundacji „Rodzic w mieście”, dr n. med. Magdalena Nehring-Gugulska, Dyrektor Centrum Nauki o Laktacji im. Anny Oslislo, mgr Magdalena Łosik, położna z wieloletnim doświadczeniem, prowadząca Bezpłatną Szkołę Rodzenia Centrum Medycznego WUM finansowaną przez ms. Warszawa, mgr. Małgorzata Perl, Prezes Fundacji Exercise is Medicine Poland, Marzena Pilaż-Herzyk, autorka bloga mamaprawniczka.pl, dr hab. n. med. i dr n. o zdr. Aleksandra Wesołowska, kierownik Pracowni Badań nad Mlekiem Kobięcym i Laktacją WUM, Prezeska Fundacji Bank Mleka Kobięcego i Marek Kubicki, Dyrektor Zarządzający i Członek Zarządu Care Experts Centrum Medyczne Damiana – rozpoczęła dyskusję Prezes Centrum Medycznego WUM Justyna Mieszalska, a pierwsze pytanie skierowała do dr Aleksandry Wesołowskiej. - Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) zaleca wyłączne karmienie piersią do 6 miesiąca życia, dlaczego więc tak ważne jest, żeby kobiety powracające do pracy nawet po rocznym urlopie macierzyńskim nadal karmiły piersią?

- Rzeczywiście zalecenia związane z wyłącznym karmieniem piersią dotyczą pierwszego półrocza życia dziecka. Nie znaczy to jednak, że karmienie piersią nie powinno być kontynuowane. Dane literaturowe wskazują, że efekty karmienia piersią są zależne od długości karmienia konkretnego dziecka i dawki mleka, które dziecko otrzymało. Również z punktu widzenia zdrowia kobiety znaczenie ma sumaryczna ilość miesięcy, przez które karmiła piersią. Dotychczasowe badania wskazują, że karmienie piersią dłużej niż rok o 40 proc. zmniejsza ryzyko wystąpienia nadciśnienia tętniczego u matki. Natomiast powyżej 24 miesięcy znacząco zmniejsza ryzyko zachorowania na nowotwory piersi czy raka jajnika. Wiemy również, że każdy miesiąc karmienia piersią obniża ryzyko nadwagi i otyłości u dzieci o 4 proc.! To mocne

*argumenty za tym, żeby mamy, które wracają do pracy miały możliwość kontynuacji karmienia. Chciałam jeszcze powiedzieć o jednym aspekcie: karmienie piersią to czas budowania relacji. Czas dla mnie i dla mojego dziecka.*

Kolejne pytanie odnośnie do trudności związanych z laktacją zostało skierowane do mgr Magdaleny Łosik.

*– Zauważyłam, że mamy dzisiaj doświadczają innych trudności niż dawniej. Dużo zamieszania wynika z mocy mass mediów, w których działają nie tylko medycy, którzy ponoszą odpowiedzialność za słowa, ale i osoby zainteresowane źródłem łatwego dochodu. W związku z tym dylematy mam, z którymi spotykam się w Bezpłatnej Szkole Rodzenia CM WUM są inne. Kiedyś pytano mnie: co mam zrobić, żeby się udało? A dzisiaj coraz częściej słyszę: co mam kupić, żeby się udało? A przecież gatunek ludzki mimo wszystko przetrwał bez różnych wspomagaczy. Obok medialnego szumu problemem jest brak wsparcia zarówno ze strony personelu medycznego, jak i najbliższych. Komunikaty typu: „odpuść sobie, sama nie karmiłam piersią” na pewno nie pomagają. Kiedy świeżo upieczona mama jest zmęczona, zdezorientowana, a jej kompetencje rodzicielskie są podważane to o udaną laktację dużo trudniej. Dlatego zawsze powtarzam moim pacjentkom, że po pierwsze na etapie laktacji warto być egoistką, czyli zadbać o swoje potrzeby i komfort podczas karmienia piersią. A po drugie: tak jak do wesela przygotowujemy się przez 12 miesięcy, tak również do laktacji powinniśmy się przygotować. Czyli wiedzieć, czy chcemy, dlaczego warto, co da to mi, a co mojemu dziecku i gdzie mogę się udać w razie problemów laktacyjnych.*

*- Najczęstsze problemy laktacyjne wynikają z tego, że mama nie jest pewna tego, czy wykarmi własne dziecko. O to boi się aż 60-70 proc. kobiet, podczas gdy wiemy, że tylko 1 proc. nie może biologicznie wykarmić malucha. Jednocześnie podważa się kompetencje mam już w szpitalach poprzez podawanie sztucznych mieszanek blisko 70 proc. noworodków w pierwszych dobach w Polsce. I później takie mamy szukają pomocy i rozwiania swoich wątpliwości. Profesjonalną pomocą służą położne na patronażach, lekarze pediatrzy i rodzinni oraz medyczni doradcy laktacyjni. Niejednokrotnie rodzice krążą po innych miejscach. Odwiedzają osteopatów, fizjoterapeutów, logopedów, neurologopedów, psychologów. Otrzymują wiele diagnoz, podejmują skomplikowane interwencje m.in. podcięcie wędzidełka języka. A na końcu dopiero trafią do doradcy laktacyjnego, który ocenia podaż mleka mamy, sposób karmienia i stawia właściwą diagnozę. Przecież najczęstszą przyczyną słabego przyrostu masy dziecka jest zbyt*

*mało mleka zjadane przez dziecko. A żeby dziecko zjadło tyle ile trzeba, musi ssać efektywnie i odpowiednio często. Nawet jeśli w czasie stymulacji laktacji, w pierwszych dobach były zaniedbania, można laktację uratować! Na podstawie badań wiemy, że właściwy instruktaż karmienia, wczesne rozpoznanie czynników ryzyka i profesjonalne wsparcie ze strony personelu na oddziale i po wypisie zapobiegłyby zbyt wczesnej rezygnacji z karmienia piersią – dodała dr Magdalena Nehring-Gugulska.*

O to czy mamy zwracać się do Fundacji Rodzic w mieście o właściwy instruktaż karmienia piersią Prezes Justyna Mieszalska w dalszej części dyskusji zapytała Agnieszkę Krzyżak-Piturę.

*- Nasza Fundacja zajmuje się przede wszystkim przeciwdziałaniem wykluczaniu matek z rynku pracy i pokazywaniem pracodawcom, jak mogą wspierać swoich pracowników w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzicielskich. Dlatego takich zapytań nie otrzymujemy, ale jako mama trójki dzieci chętnie opowiem o własnych doświadczeniach. Niejednokrotnie spotkałam się z opiniami lekarzy, a nawet doradców laktacyjnych niezgodnymi z wiedzą medyczną. I chociaż wierzę w kompetencję mam, to widzę ogromny stres wynikający z presji, którą się na nie nakłada. Brak wsparcia, przemoc i nadużycia personelu medycznego na polskich porodówkach, nieprawidłowe zachowania ZUS-u w stosunku do kobiet w ciąży, trudny powrót na rynek pracy związany z niewystarczającym dostępem do rozwiązań ułatwiających łączyć rolę. Być mamą w dzisiejszych czasach naprawdę nie jest łatwo... - komentowała.*

Prezes Justyna Mieszalska zwróciła uwagę, że ustawodawca wyszedł naprzeciw potrzebom kobiet w ciąży i karmiących piersią – nie tylko podlegają ochronie w pracy zawodowej, ale mają także dodatkowe prawa i przywileje. Dodała, że w porównaniu z innymi krajami europejskimi, Polska jest krajem, gdzie kobietom przysługuje naprawdę długi urlop macierzyński. Następnie zadała prowokacyjne pytanie, czy kobiety korzystają z przysługujących im praw, czy może ich nadużywają.

*- Rzeczywiście zdarzają się sytuacje, kiedy kobieta dowiaduje się, że jest w ciąży i automatycznie wysyła pracodawcy zwolnienie lekarskie z kodem B, znikając z pracy z dnia na dzień. I teraz pracodawca jest w kropce - nie wie, jak zarządzić taką sytuacją, nie wie, ile takie zwolnienie potrwa i czy rekrutować nową osobę na zastępstwo. Dlatego myślę, że wszystkim nam przydałaby się edukacja nie tylko w zakresie znajomości prawa, ale oczekiwanych postaw, przede wszystkim więcej dojrzałości. Zwłaszcza, że tak jak Pani Prezes zauważyła, kobiety w*

*cięży i świeżo upieczone mamy, w tym również te karmiące piersią, zatrudnione na podstawie umowy o pracę mogą liczyć według polskich przepisów na wiele przywilejów. Kobiety w ciąży nie mogą być zatrudniane w wymiarze większym niż 8 godzin dziennie, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych czy być wysyłane, bez ich zgody, w delegację. Nie mogą być zatrudniane przy pracach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia. Co więcej, jeśli pracownica zatrudniona jest na stanowisku, gdzie praca w porze nocnej jest standardem, to pracodawca musi zapewnić jej możliwość wykonywania innej pracy w porze dziennej. Mamy i ojcowie wychowujący dzieci do lat 8 mogą odmówić pracy nadliczbowej, nocnej, wyjazdu w delegację. Rodzice wychowujący dzieci w wieku do lat 4 mają prawo do pracy zdalnej. Ta w połączeniu z zadaniowym czasem pracy z pewnością skutecznie wspiera karmienie dziecka piersią. Jeśli bezpośredni przełożony nie dostosuje się do wymienionych przepisów to uwaga – podlega odpowiedzialności wykroczeniowej, a w skrajnych przypadkach nawet karnej – zauważyła dr Iwona Jaroszewska-Ignatowska.*

Po godzinnej dyskusji przyszedł czas na przerwę, ale nie na siedząco tylko w ruchu. „Active Break” przy dźwiękach muzyki poprowadziła mgr Małgorzata Perl. Zanim wszyscy zaczęli ćwiczyć, to dowiedzieli się, że WHO uznała siedzący tryb życia za czwartą najważniejszą przyczynę przedwczesnych zgonów na świecie. Jak podaje WHO, bezruch odpowiada za 6 proc. zgonów, co przekłada się na śmierć ponad 3 mln osób rocznie!

Po przerwie debata miała ciąg dalszy i... „lekkawo”.

*- Myślę, że mimo wszystko nie możemy mówić o równowadze sił między pracodawcami, a pracownikami w ciąży. Tym bardziej, że dzisiaj nie każdy zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę, a jak wiemy państwo nie chroni kobiet we wczesnej ciąży, do 12 tygodnia, zatrudnionych na umowach na czas określony. Ich umowa nie ulega przedłużeniu do czasu porodu. Co więcej nasz raport pokazał, że mamy wracające do pracy z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego mierzą się z wieloma trudnościami. Przede wszystkim są traktowane przez pryzmat macierzyństwa, a nie swoich zawodowych kompetencji, rzadziej awansują i czują się wykluczane z bardziej odpowiedzialnych zadań i projektów – zwróciła uwagę Agnieszka Krzyżak-Pitura.*

W kontekście polityki prorodzinnej firm zabrał głos Marek Kubicki. Jak zauważył jej determinantem jest wielkość przedsiębiorstwa.

- O ile małe i średnie firmy nie zawsze mogą sobie pozwolić na wdrażanie rozwiązań wspierających pracujących rodziców, to duże już tak. Natomiast wracając do relacji pracodawca – pracownica w ciąży, to myślę, że kluczowe jest zaufanie i zrozumienie. Jeśli mamy pracownika, który jest dla nas ważny, to kwestia ciąży jest wtórna. Znaczenie ma komunikacja. Jeśli świeżo upieczona mama mówi nam, że wróci za pół roku, rok czy dwa lata, to mamy jasną sytuację. Ale, kiedy mówi: „nie wiem” albo mówi: „nie wrócę, a wraca”, mamy problem. Nie wiemy, czy mamy zatrudnić nową osobę, czy nie. Z drugiej strony rozumiem postawę niektórych mam, które obserwowały, jak cięża odbija się na karierze zawodowej ich koleżanek z pracy. Jeśli zostały źle potraktowane, to trudno jest nie bać się o to, czy scenariusz się nie powtórzy.

- To, co Pan powiedział koresponduje z wynikami naszego raportu. Aż 49,7 proc. mam planuje znaleźć nowe zatrudnienia lub wrócić do obecnego pracodawcy, szukając w tym samym czasie nowej pozycji zawodowej dla siebie. Dlatego myślę, że wiele zależy od samych pracodawców i stosowanych przez nich praktyk – dodała Agnieszka Krzyżak-Pitura.

W trakcie drugiej części panelu padły również pytania nawiązujące do hasła tegorocznych obchodów Światowego Tygodnia Karmienia Piersią #Sprawmy, żeby karmienie piersią i praca współgrały. Prezes Justyna Mieszalska podkreśliła, że zgodnie z art. 187 Kodeksu pracy pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Na jej wniosek mogą być one udzielane łącznie. Co więcej nie ma przeszkód prawnych, żeby w ramach przerwy na karmienie mamy zaczynały pracę godzinę później lub kończyły godzinę. Następnie zapytała prelegentów czy kobiety wracające z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego korzystają ze swojego prawa.

Marek Kubicki zauważył, że większość pracownic decyduje się jednak kończyć pracę o godzinę wcześniej, a pokoje laktacyjne świecą pustkami. Zwrócił się również z pytaniem do pozostałych prelegentów o to czy wiemy, ile polskich mam w szóstym miesiącu życia dziecka nadal karmi piersią.

- Tak, mamy badania prof. Królak-Olejnik z 2017 r. i wiemy, że wskaźniki spadają szybko. Karmienie rozpoczyna 97 proc. mam, ale po 6 tygodniach połowa już nie karmi. Między 2 a 6 miesiącem około 40 proc. mam utrzymuje laktację według danych z GUS. Po 2 miesiącach wyłącznie karmi 43,5 proc. matek, a po 6 miesiącach zaledwie tylko 4 proc. mam. Czyli w

*momencie powrotu do pracy większość kobiet karmi sztucznie. Spośród badanych przez nas matek karmiących połowa zdecydowała się wrócić do pracy, z czego 60 proc. korzystało z przerw na karmienie. Tylko 6 proc. kobiet odmówiono prawa do przerwy na karmienie. Dlatego myślę, że to nie postawa pracodawców jest problemem - dużo częściej prawa kobiet łamane są w innych obszarach. 70 proc. mam spotyka się z reklamą mleka sztucznego, więcej niż połowie mam personel medyczny zleca dietę eliminacyjną, czyli łamie ich prawo do prawidłowego żywienia, co druga matka otrzymuje sugestię zakończenia karmienia piersią wcześniej niż planowała - wyliczała dr Magdalena Nehring-Gugulska*

*- Puste pokoje laktacyjne wcale nie świadczą o tym, że są zbędne. Wydaje mi się, że to nad czym musimy popracować to kultura laktacyjna. Kiedy odwiedzałam szpitale za granicą to widziałam pokoje laktacyjne, które „żyją”. Są po pierwsze dobrze wyposażone, czyli w każdym znajdziemy lodówkę do przechowywania pokarmu kobiecego, wygodne krzesło lub fotel, podnózek i przewijak. Po drugie mamy mogą w nich znaleźć materiały edukacyjne – zauważyła dr Aleksandra Wesołowska.*

W dalszej części panelu Prezes Justyna Mieszalska zapytała o to, jakie zmiany w swoich firmach mogą wprowadzić pracodawcy, żeby ułatwić mamom łączenie domu z aktywnością zawodową. Zwróciła też uwagę, że w dużym stopniu będą one zależały od wielkości przedsiębiorstwa.

*- Pracuję dla dużych firm i czasami jak czytam o benefitach dla ich pracowników to naprawdę robią wrażenie. I też nie uważam, że powinniśmy prześcigać się w tym, co jeszcze możemy zaoferować pracownikom. Przez ostatnie 6 lat przeszkoliłam 85 tys. rodziców i wiem, że kobiety nie są zainteresowane przerwami na karmienie, wolą kończyć pracę o godzinę wcześniej. Mam ok. 100 konsultacji w miesiącu z kobietami wracającymi do pracy – jeśli to są mamy, które wracają w trzecim, czwartym miesiącu życia dziecka, to one rzeczywiście pytają mnie: „Pani Marzeno, czy mogę odciągać pokarm w pracy?”, „Czy mogę oczekiwać, że w mojej firmie będzie lodówka?”, „Czy pokoje laktacyjne to standard?”. Natomiast mamy, które wracają po roku chcą skończyć pracę wcześniej i odebrać dziecko ze żłobka. Tak więc odnosząc się do tego co powiedziała Pani dr Nehring-Gugulska – jeśli tylko 6 proc. mam powyżej 6 miesiąca życia dziecka nadal karmi wyłącznie piersią, to rzeczywiście część kobiet korzysta z przerwy na karmienie, ale nie wykorzystuje jej w tym celu. Być może dobrym rozwiązaniem*

*byłoby określenie w Kodeksie pracy granicy wieku dziecka, do którego przerwa na karmienie mamom przysługuje – zauważyła Marzena Pilaż-Herzyk.*

Dr Magdalena Nehring Gugulska w trakcie dyskusji podkreśliła, że zachowania pracodawców odnośnie do zapewnienia pracownikom przerw na karmienie czy pokojów laktacyjnych są wzorcowe w porównaniu z tym, co dzieje się w polskich żłobkach. Z ankiet wynika, że w większości placówek przekaz jest następujący: odstaw dziecko od piersi zanim wyślesz je do żłobka.

*- W polskich żłobkach często dziecko karmione piersią stanowi problem organizacyjny – personel nie wie, jak obchodzić się z mlekiem matki, nie ma zasad i sprzętu do przechowywania kobiecego mleka, mamy nie mają możliwości przychodzenia na karmienie dziecka. Zamiast promować „złoty standard żywienia niemowląt”, łamie się prawa mam do karmienia naturalnego, które przecież może być długie jak zaleca WHO.*

W trakcie drugiej części panelu pojawiły się również ciekawe idee. Marek Kubicki wymyślił hasło, które mogłoby zachęcić pracodawców do akceptacji karmiących mam: „Drogi pracodawco mama karmiąca dziecko piersią przekłada się na mniej absencji w pracy”. „Na ziemię”, czyli do polskich realiów sprowadziła wszystkich Agnieszka Krzyżak-Pitura.

*- Nie wiem, ile mam nadużywa przepisów Kodeksu pracy, ale mówienie o incydentalnych przypadkach może sprawiać wrażenie, że mówimy o zjawisku, a jednak jest odwrotnie. Matki to najbardziej zmotywowani pracownicy – one przychodzą do pracy po to, żeby wykonać swoje zadania, a nie odsiedzieć godziny. Nie wiem, czy Państwo wiecie, ale większość żłobków jest czynna do godziny 16.30 lub 17.00 – więc ona musi wyjść wcześniej przede wszystkim po to, żeby odebrać swoje dziecko, ewentualnie może zatrudnić nianię. Tych problemów logistycznych jest naprawdę dużo i wracając do pytania o rozwiązania ułatwiające łączenie ról, to tym, czego dzisiaj oczekują mamy są elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej i wsparcie w opiece nad dziećmi. Zresztą niektóre firmy decydują się na otworenie w swoich siedzibach żłobków czy przedszkoli i dofinansowanie w nich pobytu dzieci – myślę, że to dobry kierunek.*

Po dwóch godzinach rozmowy Prezes Justyna Mieszalska zwróciła uwagę, że po pierwsze: warto rozmawiać. Po drugie – w trakcie trzech kolejnych lat Centrum Medyczne WUM dołoży cegiełkę do hasztaga „Sprawmy, żeby karmienie piersią i praca współgrały”. Następnie

zaprosiła prelegentów i uczestników konferencji do spotkania z mgr. Małgorzatą Perl na sali gimnastycznej. Bo sport wspomaga naukę 😊