

Manual de Herramientas de Cobertura en el Trabajo

Introducción

¡Gracias por descargar el Manual de Herramientas de RESOLVE sobre Cobertura en el Trabajo!

El objetivo de nuestro programa es asegurarnos de que tengas las herramientas y la información que necesitas para pedirle a tu empleador (*la compañía en donde trabajas*) una cobertura en tu seguro médico de servicios de fertilidad.

Muchos empleadores aprecian y agradecen las aportaciones de sus empleados sobre sus vidas fuera del lugar de trabajo. Mediante entendiendo las necesidades de sus empleados, los empleadores pueden tomar mejores y más informadas decisiones. Todo comienza con ejecutando el pedido inicial de que usted desea obtener cobertura.

Esta guía le ayudará a utilizar el manual de herramientas, dar seguimiento y a obtener el apoyo adicional de la comunidad de RESOLVE.

Tabla de contenido

PARTE UNO

Formulando un plan	2
Comparte tu vida personal	2
Inspírate	2

PARTE DOS

Obteniendo apoyo	3
Únete a nuestra comunidad	3
Dando seguimiento	3
Información de contacto de RESOLVE	3

RECURSOS

Lista de verificación	4
Plantilla/Modelo de Carta en español	5
Plantilla/Modelo de Carta en inglés	7
Datos de Cobertura de Seguro Médico	9
Impacto de la Relación de Empleado/Empleador que tiene la Cubierta de Beneficios de Fertilidad en el seguro médico	11

PARTE UNO

Formulando un plan

Quizás te estés preguntando: ¿por qué yo? ¿Por qué debería ser yo quien solicite la cobertura?

La respuesta es porque en este momento, nadie se preocupa más por este tema que tú, y el cambio más poderoso comienza desde la base. Además, no lo hará solo(a): RESOLVE tiene la información, las herramientas y el apoyo para ayudarte a través de nuestro programa *Cobertura en el Trabajo*.

Simplemente a través de creando conciencia sobre una brecha en los beneficios del empleador, puede comenzar el proceso para obtener mejores beneficios pro- familia para usted y toda su organización. RESOLVE ha visto a muchos empleados solicitar el beneficio en la cobertura de seguro médico, presentar los datos a sus empleadores y salir victoriosos.

Parte de nuestra Lista de Verificación de Cobertura en el Trabajo incluye averiguar quién es la persona que toma las decisiones en tu lugar de empleo antes de enviarle una versión personalizada de la plantilla de carta en nuestro manual de herramientas.

En la mayoría de los casos, el departamento de recursos humanos es responsable de lo que se cubre o no en la cubierta de seguro médico, pero hay una persona, probablemente el vicepresidente de recursos humanos, que da la última palabra. Haga un plan para averiguar a quién contactar y hasta que fecha tiene para la tomar las decisiones. Más específicamente, averigüe:

- Cómo toman sus decisiones de cobertura.
- ¿Quiénes participan y cuáles son sus antecedentes o circunstancias?
- Pregúnteles qué necesitan para tomar una decisión y qué más puedes brindarles.
- Ofrezca brindarles su propia investigación sobre los beneficios de agregar tratamientos de fertilidad a su plan de seguro médico.
- Solicite una fecha límite para tomar una decisión y programe su próxima reunión/junta. (*Los cambios de cobertura para un año determinado deben realizarse antes de la inscripción abierta, que generalmente ocurre entre septiembre y noviembre*).

Comparte Tu Vida Personal

Puede ser difícil compartir tu historia personal, una que involucra sexo, dinero y las drogas (*para la fertilidad*), pero es una herramienta poderosa para mostrar a las personas la desigualdad de cobertura y la magnitud del impacto en el trabajo y la vida personal.

Recuerda, a nadie le importa cambiar este aspecto de la cobertura en este momento más que a ti. Debes liderar la campaña por el cambio hasta el final. ¡Puedes hacerlo!

No tengas miedo de compartir información personal con los que te sientas cómodo(a) cuando hagas la pregunta a tu empleador.

Además, ten en cuenta el punto de vista de tu empleador al personalizar la plantilla de carta. Piensa en la declaración de la misión y los objetivos de tu organización y recuerda que los beneficios de la cobertura de servicios de fertilidad son favorables para la familia, fomentan la lealtad de los empleados y pueden ayudar a aumentar la retención de empleados.

Inspírate

Visita nuestra página web para ver las historias de éxito de los defensores de empleados como usted, que hicieron la solicitud y obtuvieron cobertura, no solo para ellos, sino para toda su organización.

SEGUNDA PARTE

Obteniendo apoyo

Ahora que has comenzado a formular un plan, tal vez ya estés listo(a) para comenzar de inmediato y preguntarle a tu empleador o tal vez te sientas un poco indeciso(a). De cualquier manera, estamos aquí para apoyarte.

Programa una llamada telefónica con el Gerente de Cobertura en el Trabajo de RESOLVE para hablar sobre tu plan o para que le pongan en contacto con un mentor que ya haya solicitado los beneficios de construcción familiar.

Únete a nuestra comunidad

¿Buscas aún más apoyo?

Únete a nuestro grupo de Facebook "*Coverage at Work*" para hablar con otros defensores, recibir comentarios de nuestros mentores del programa y poder obtener ideas de toda nuestra comunidad.

Una vez que hayas realizado la solicitud de cobertura, puedes ayudar a otros compartiendo las mejores prácticas que hayas encontrado también.

Dando Seguimiento

Una vez que le hayas hecho la pregunta o el pedido a tu empleador, no olvides hacer un seguimiento, con ellos y con nosotros.

Descubra las inquietudes que tiene su empresa al agregar cobertura de tratamiento de fertilidad y beneficios para la construcción de una familia. Para la mayoría de las empresas, el costo percibido de agregar cobertura es un factor enorme. En sus cartas o reuniones, explíqueles que existen costos ocultos por no cubrir los tratamientos de fertilidad y que es probable que los costos no aumenten al agregar esta cobertura.

Además, ¡asegúrese de hacer un seguimiento con nosotros! Si su empleador tiene alguna inquietud que no está seguro de cómo abordar, comuníquese con nosotros y podemos ayudarlo a través del proceso. Del mismo modo, si su solicitud tiene éxito, ¡avísenos para que podamos celebrar con usted!

Información de contacto de RESOLVE

Amanda Rush

Senior Manager, Coverage at Work

coverageatwork@resolve.org

Recurso: Lista de verificación de Cobertura en el Trabajo

INFORMACIÓN DE MI EMPLEADOR Y SEGURO MÉDICO		
Recursos Humanos / Seguro Médico:	Nombre de Contacto (s)	
Recursos Humanos / Seguro Médico:	Correo Electrónico	
Recursos Humanos / Seguro Médico:	Dirección	
Recursos Humanos / Seguro Médico:	Teléfono	
LISTA DE VERIFICACIÓN		
Determine el tipo de plan de cobertura de seguro médico que tienes actualmente.	Lee más sobre tu empleador y tus opciones aquí.	
Verifica si en el Estado donde resides hay un mandato de cobertura de servicios de fertilidad.	Lee más sobre la cobertura obligatoria de tu Estado aquí .	
Identifica quiénes son los que toman las decisiones con respecto a tu plan de beneficios en tu empresa.	Puedes encontrar esto comunicándote con tu Departamento de Recursos Humanos / Beneficios.	
Descarga el Manual de Herramientas de Cobertura en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Plantilla/Modelo de Carta para Empleadores ● Datos de Cobertura de Seguro Médico ● Impacto de la Relación de Empleado/Empleador que tiene la Cubierta de Beneficios de Fertilidad en el seguro médico 	
Personaliza tu Plantilla / Carta Modelo	Vincula tu solicitud con la misión de tu organización o las metas de ser Pro-Familia.	
¿Necesitas Apoyo?	Programa una llamada con nuestro Gerente de Cobertura en el Trabajo para obtener ayuda adicional para presentar tu caso	
Haga el pedido/la solicitud	¡Y haz seguimiento!	
Comparte tu historia con RESOLVE	Y háganos saber cómo les fue / cómo podemos ayudar	

RECURSO: Plantilla / Modelo de carta en español

Tu Nombre
 123 Tu calle
 Tu ciudad, ST 12345
 (123) 456-7890
no_reply@example.com

Día Mes 20XX

Nombre del Contacto De Recursos Humanos
 CEO , Nombre de la empresa
 123 Dirección St.
 Anytown, ST 12345

Estimado [Nombre]:

He sido empleado de [Nombre de la empresa] durante los pasados _____ años. Mi pareja y yo sufrimos de infertilidad y solicitamos que consideren cubrir los servicios y tratamientos de fertilidad y los beneficios para la construcción familiar en el paquete de beneficios de salud de [Nombre de la empresa].

A menudo, los empleadores creen que agregar un beneficio de cobertura de servicios de fertilidad aumentará los costos de atención médica. Sin embargo, los estudios indican que incluir una cobertura integral de servicios de fertilidad en un paquete de beneficios de salud puede reducir los costos y mejorar los resultados.

Una encuesta de empleadores, realizada por la firma consultora William M. Mercer, encontró que el 91% de los encuestados que ofrecen servicios de tratamiento de fertilidad no han experimentado un aumento en sus costos médicos como resultado de brindar esta cobertura.

A menudo, los pacientes seleccionan el tratamiento según lo que está cubierto en su plan de beneficios de salud en lugar de cuál es el tratamiento más apropiado desde el punto de vista médico. Por ejemplo, una mujer que tiene problemas para concebir debido a la obstrucción de las trompas de Falopio o la cicatrización de las trompas puede optar por la cirugía de trompas, un tratamiento cubierto, que puede costar entre \$ 8,000 y \$ 13,000 por cirugía. Muchas pacientes se ven obligadas a renunciar a la fertilización in vitro (FIV) porque no es un servicio cubierto, aunque cuesta aproximadamente lo mismo que la cirugía de trompas y, estadísticamente, es más probable que tenga como resultado un embarazo exitoso.

Según Mercer, *"la disminución en el uso de procedimientos de alto costo como la cirugía de trompas probablemente compensaría el costo de incluir la FIV como un beneficio y proporcionaría mejores resultados de salud"*. (William M. Mercer, *Infertility as a Covered Benefit*, 1997).

Un estudio de 2011 mostró que los pacientes en Estados sin mandatos de seguro de FIV tenían tasas de embarazo múltiple más altas debido a la transferencia de más embriones por ciclo que los Estados con cobertura de FIV (Martin JR et al. *Insurance coverage and in vitro fertilization outcomes: a*

U.S. perspective. Fertil Steril. 2011.) Los pacientes con cobertura de seguro tienen la libertad de tomar decisiones más apropiadas con sus médicos en función de la necesidad médica en lugar de consideraciones financieras que a menudo resultan en partos múltiples, que son más costosos a largo plazo.

Como se ha demostrado en los Estados con mandatos de seguro de FIV, se puede proporcionar una cobertura integral de infertilidad a menos del 1% del costo total de la prima. Un estudio de 2016 del mandato de Massachusetts, que es una de las leyes más completas del país, estimó que la ley aumenta las primas entre un 0,12% y un 0,96%. (Compass Health Analytics, *State-Mandated Health Insurance Benefits and Health Insurance Costs in Massachusetts*, 2016).

Según una encuesta interactiva de Harris de 2003, el 80% de la población general cree que el seguro debe cubrir el tratamiento de la infertilidad. (*Harris Interactive Inc., Survey, 2003*).

Es importante tener en cuenta que proporcionar una cobertura integral servicios de fertilidad no significa que todos los pacientes utilizarán la FIV. Aunque la FIV es el estándar de atención para muchos casos de infertilidad, representa menos del 3% de los servicios de infertilidad. Según la Sociedad Estadounidense de Medicina Reproductiva (ASRM), del 85% al 90% de los casos de infertilidad se pueden tratar con medicamentos convencionales. (*Sitio web de ASRM, Datos breves sobre la infertilidad*).

Por favor, déjeme saber si desea obtener información adicional sobre este tema. Espero que [Nombre de la empresa] considere ofrecer cobertura de servicios de fertilidad y apoye nuestros esfuerzos de construcción familiar. Gracias por su consideración.

Atentamente,

[Su nombre]

RECURSO: Plantilla / Modelo de carta en ingles

Your Name
123 Your Street
Your City, ST 12345
(123) 456-7890
no_reply@example.com

Day Month 20XX

Name of HR Contact
CEO, Company Name
123 Address St
Anytown, ST 12345

Dear [Name]:

I have been an employee of [Company Name] for the past _____ years. My partner and I are suffering with the disease of infertility and request that you consider covering infertility treatment and family building benefits in [Company Name] health benefits package.

Often employers believe that adding an infertility coverage benefit will increase health care costs. However, studies indicate that including comprehensive infertility coverage in a health benefits package may reduce costs and improve outcomes.

A survey of employers, conducted by the consulting firm William M. Mercer, found that 91 percent of respondents offering infertility treatment have not experienced an increase in their medical costs as a result of providing this coverage.

Often patients select treatment based on what is covered in their health benefits plan rather than what is the most medically appropriate treatment. For example, a woman having trouble conceiving because of blocked fallopian tubes or tubal scarring may opt for tubal surgery, a covered treatment, which can cost \$8,000 - \$13,000 per surgery. Many patients are forced to forgo in vitro fertilization (IVF) because it is not a covered service even though it costs about the same as tubal surgery and statistically is more likely to result in a successful pregnancy.

According to Mercer, "The decline in use of high-cost procedures like tubal surgery would likely offset the cost to include IVF as a benefit and provide improved health outcomes." (William M. Mercer, Infertility as a Covered Benefit, 1997).

A 2011 study showed that patients in states without IVF insurance mandates had higher multiple pregnancy rates due to transferring significantly more embryos per cycle than states with coverage for IVF (Martin JR et al. Insurance coverage and in vitro fertilization outcomes: a U.S. perspective. Fertil Steril. 2011.) Patients with insurance coverage are free to make more appropriate decisions with their physicians based on medical necessity rather than financial considerations that often result in multiple births, which are more costly in the long run.

As proven in states with IVF insurance mandates, comprehensive infertility coverage can be provided at less than 1% of total premium cost. A 2016 study of the Massachusetts mandate, which is one of the most comprehensive laws in the country, estimated that the law increases premiums by as little as 0.12 percent to 0.96 percent. (Compass Health Analytics, State-Mandated Health Insurance Benefits and Health Insurance Costs in Massachusetts, 2016).

According to a 2003 Harris Interactive Poll, 80% of the general population believes infertility treatment should be covered by insurance. (Harris Interactive Inc., Survey, 2003).

It is important to note that providing comprehensive infertility coverage does not mean that every patient will use

IVF. Although IVF is the standard of care for many infertility cases, it accounts for less than 3% of infertility services. According to the American Society for Reproductive Medicine (ASRM), 85%-90% of infertility cases can be treated with conventional medications. (ASRM website, Quick Facts About Infertility).

Please let me know if you would like any additional information on this issue. I hope [Company Name] will consider offering infertility coverage and support our family building efforts. Thank you for your consideration.

Sincerely,
[Your Name]

RECURSO: Datos/Hechos de Cobertura

Mito: Agregar un beneficio de cobertura de servicios de fertilidad a un paquete de beneficios de salud aumentará los costos de atención médica.

HECHO: Los estudios indican que incluir una cobertura integral de servicios de fertilidad en realidad puede reducir los costos y mejorar los resultados.

Según una encuesta de empleadores del 2006 realizada por la consultora William M. Mercer y comisionada por RESOLVE:

91% de los encuestados que ofrecen tratamiento para los servicios de fertilidad no han experimentado un aumento en sus costos médicos como resultado de brindar esta cobertura.

Mito: Si un paquete de beneficios de salud incluye alguna forma de cobertura, no es necesario que incluya otras.

REALIDAD: No existe un tratamiento único para la infertilidad, pero a menudo los pacientes eligen el tratamiento según lo que está cubierto en su plan de beneficios de salud en lugar del tratamiento más apropiado.

Por ejemplo, una mujer que tiene problemas para concebir debido a la obstrucción de las trompas de Falopio o la cicatrización de las trompas puede optar por la cirugía de trompas, un tratamiento cubierto, que puede costar entre \$ 8,000 y \$ 13,000 por cirugía. Muchas pacientes se ven obligadas a renunciar a la fertilización in vitro (FIV) porque no es un servicio cubierto, aunque cuesta aproximadamente lo mismo que la cirugía de trompas y, estadísticamente, es más probable que tenga como resultado un embarazo exitoso.

Según William M. Mercer, "La disminución en el uso de procedimientos de alto costo como la cirugía de trompas probablemente compensaría el costo de incluir la FIV como un beneficio y proporcionaría mejores resultados de salud". (*William M. Mercer, Infertility as a Covered Benefit, 1997*).

Mito: Ofrecer beneficios para la construcción de una familia aumentará la probabilidad de que un empleado tenga un hijo y luego se vaya.

HECHO: Una encuesta de consumidores en línea de 2016 encargada por RESOLVE a más de 700 empleados que realizan FIV encontró que aquellos con beneficios de FIV proporcionados por el empleador tenían una mayor satisfacción con su empleador en comparación con los encuestados sin cobertura. Los empleados cubiertos tenían menos probabilidades de perder tiempo del trabajo debido a tratamientos, estrés psicológico, depresión u otras condiciones relacionadas con la infertilidad; tenían más probabilidades de recomendar a su empleador como lugar de trabajo; y sintieron que su empleador escuchaba y satisfacía sus necesidades y se preocupaba por su bienestar. Una encuesta de 2017 realizada por FertilityIQ de pacientes que se habían sometido a FIV encontró que los empleados que tenían su FIV cubierta informaron que tenían más probabilidades de permanecer en su trabajo por un período más largo (62%), estaban más dispuestos a pasar por alto las deficiencias de su empleador (53%) y tenían más probabilidades de trabajar más duro (22%).

DATOS/HECHOS ADICIONALES

- En 2018, una encuesta realizada por Willis Towers Watson indicó que el 55% de las empresas ofrecían algún tipo de beneficio de construcción familiar a sus empleados y predijo un aumento al 66% de los empleadores para fines de 2019.
- El 12% de las mujeres estadounidenses tienen dificultades quedar embarazada o permanecer embarazada y necesitará servicios de fertilidad.
- El 63% de LGBTQ “millennials” están considerando tener hijos y pueden necesitar tecnología de reproducción asistida para tener una familia.
- En los Estados con seguro de fertilidad obligatorio, la tasa de nacimientos múltiples es menor que en los Estados sin cobertura. (*New England Journal of Medicine, “Insurance Coverage and Outcomes of In Vitro Fertilization,” August 2002*). Las parejas con cobertura de seguro tienen la libertad de tomar decisiones más apropiadas con sus médicos en función de la necesidad médica en lugar de consideraciones financieras que a menudo resultan en partos múltiples y una alta tasa de complicaciones durante y después del embarazo.
- La cobertura integral de fertilidad puede reducir el gasto de la prima hasta en \$1 por miembro al mes. De acuerdo con “*The Hidden Costs of Infertility Treatment in Employee Health Benefits Plan*”, se calculó que las primas de seguro que ahora indirectamente brindan cobertura para los beneficios de infertilidad “ocultos” (cirugías para eliminar las cicatrices en las trompas de Falopio de una mujer o extirpación de las venas varicosas en los hombres) son adecuadas para cubren tratamientos más eficaces y, a menudo, menos costosos, como la inducción de la ovulación, la inseminación intrauterina y la fertilización in vitro. (*Blackwell, Richard E. and the William Mercer Actuarial Team, 2000*)
- El costo de los servicios de fertilidad como porcentaje del total de las primas de salud disminuyó después del mandato de Massachusetts de 1987. (Study by Griffin and
- Panak, *Fertility & Sterility*, 1998).
- Según una encuesta interactiva de Harris de 2003, el 80% de la población general cree que el seguro debe cubrir el tratamiento de la infertilidad. (HarrisInteractive Inc., Survey, 2003).

Impacto de los beneficios del seguro de infertilidad en la relación empleado / empleador

Una encuesta anónima en línea de 702 empleados, que tenían al menos una extracción de óvulos de fertilización *in vitro* (FIV) en los EE. UU., Evaluó cómo se ofrecían los beneficios de infertilidad, como parte del seguro de salud del empleado, afectó su relación con su empleador (julio / agosto de 2016) .

Las personas que necesitan FIV con seguro médico de infertilidad / FIV proporcionado por el empleador tienen una mayor satisfacción con su empleador

"Saber que estábamos cubiertos me tranquilizó y pude concentrarme en trabajar"

4x Siente que su empleador satisface las necesidades de las familias actuales en comparación con las que no tienen cobertura.

2.5 veces menos probabilidades de perder tiempo del trabajo debido a la infertilidad

1.5 veces recomiendan a su empleador como un excelente lugar para trabajar

"Nos sentimos extremadamente agradecidos y leales porque no tendríamos a nuestro hijo si no hubiera habido cobertura"

2x creen que su empleador es familiar

2.5 x creen que su empleador escucha sus necesidades

1.5x Siente que su empleador se preocupa por su bienestar

"Nunca voy a dejar la empresa. Les debo mi vida "

Cobertura del seguro

57% tienen seguro de salud que cubre algunas pruebas de diagnóstico y / o tratar la infertilidad ment

De aquellos con seguro, el 47% informó que se cubrió menos de la mitad del costo de un ciclo completo de FIV

"Por eso me quedo en mi trabajo"

"Son una empresa a la que nos sentimos fieles porque nos están ayudando en el capítulo más difícil de nuestra vida"

"Me hace sentir más leal a mi empleador"

Gastos de bolsillo

El 61% de los encuestados sin seguro de FIV pagó costos de bolsillo entre \$ 15,001 y \$ 30,000 por un ciclo de FIV

"Estoy buscando otro trabajo, me quiero ir"

"Me hace sentir infravalorado y que esta enfermedad no es importante. Me siento discriminado y enojado con mi empleador "

"Están atrasados en las coberturas de salud"

"Me hace pensar que tiene que haber un mejor lugar para trabajar: un lugar con mejores beneficios y mejor comprensión"

Sobre los Encuestados

- 98% mujeres, 97% casadas
- Edad Promedio: 31 a 35 años
- 85% blancos / caucásicos, 5% hispanos, 4% afroamericanos, 3% asiáticos
- 89% con educación universitaria
- 83% empleados no sindicalizados
- Ingreso promedio: \$ 75,001 - \$ 150,000

Para obtener más información sobre la cobertura de seguro en el trabajo,

visite: resolve.org/coverageatwork

El apoyo para esta investigación fue asistido por:

ARC Fertility, Cupertino, CA

EMD Serono, Rockland, MA

RESOLVE: La Asociación Nacional de Infertilidad, McLean, VA

www.resolve.org

info@resolve.org

Impact of Infertility Insurance Benefits on Employee/Employer Relationship

An anonymous online survey of 702 employees, who had at least one *in-vitro* fertilization (IVF) egg retrieval in the U.S., assessed how infertility benefits offered, as part of the employee's health insurance, impacted their relationship with their employer (July/August 2016).

People needing IVF with employer-provided infertility/IVF health insurance have higher satisfaction with their employer

"Knowing we were covered put my mind at ease and I was able to focus on working"

4x Feel their employer meets the needs of today's families compared to those without coverage
2.5x Less likely to miss time from work due to infertility
1.5x Recommend their employer as a great place to work

"We feel extremely thankful and loyal because we would not have our child if there had not been coverage"

2x Believe their employer is family friendly
2.5x Believe their employer listens to their needs
1.5x Feel their employer cares about their well-being

"I'm never quitting the company. I owe them my life"

Insurance Coverage

57% had health insurance covering some diagnostic tests and/or infertility treatment

Of those with insurance, 47% reported less than half the cost of one full IVF cycle was covered

"This is why I stay at my job"

"They are a company we feel loyal to because they are helping us through the toughest chapter of our life"

"Makes me feel more loyal to my employer"

Out of Pocket Costs

61% of respondents without IVF insurance paid out-of-pocket costs between \$15,001 and \$30,000 for one cycle of IVF

"I'm looking for another job, I want to leave"

"Makes me feel undervalued and that this disease is not important. I feel discriminated against and angry at my employer"

"They are behind the times in health coverage"

"It makes me think that there has to be a better place to work: a place with better benefits and better understanding"

Sobre los Encuestados

- 98% mujeres, 97% casadas
- Edad Promedio: 31 a 35 años
- 85% blancos / caucásicos, 5% hispanos, 4% afroamericanos, 3% asiáticos
- 89% con educación universitaria
- 83% empleados no sindicalizados
- Ingreso promedio: \$75,001 - \$150,000

Para obtener más información sobre la cobertura de seguro en el trabajo, visite: resolve.org/coverageatwork

El apoyo para esta investigación fue asistido por:

ARC Fertility, Cupertino, CA

EMD Serono, Rockland, MA

RESOLVE: The National Infertility Association, McLean, VA

www.resolve.org

info@resolve.org

