Rachel Petterson

26 de marzo, 2019

Videoensayo 2: Ausencia de Maternidad/Paternidad

Introducción:

1. La llegada de un bebé es un evento grande y muy especial en la vida. Aún la Declaración de los Derechos Humanos dice que “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales” (Naciones Unidos, 2015).
2. Y es un evento que puede ocurrir en las vidas de todos tipos de personas, de todos clases, razas, identificaciones de género, identificaciones sexuales, y varias niveles de capacidades mentales y físicas.
3. Ya que la llegada de un hijo nuevo es una experiencia universal, ausencia de maternidad y paternidad debe ser universal también. Pero no es el caso en los EEUU.
4. **La ausencia de maternidad y paternidad para todos fuera beneficiar no solamente las vidas personales de los padres pero también la economía, de las empresas y de la nación.**

Parte 1: Las leyes en la actualidad

1. En los EEUU, no hay ausencia ni de paternidad ni de maternidad pago garantizado por ley nacional. Solamente hay 12 semanas de ausencia sin pago garantizada por trabajadores quienes han trabajado por lo menos un año en empresas con 50 o más empleadores. Según Jackson Breinard en *National Conference of State Legislatures*, en 2017, este ley solamente aplica a 60 por ciento de trabajadores y, muchas veces, estos trabajadores no toman ausencia sin pago porque no lo pueden permitirse.
2. Unos estados han garantizado ausencia paga por varias duraciones de tiempo libre, como California y D.C.
3. Como un nación, los EEUU no anda con otros países desarrollados.
	1. En un artículo de Pew Research Center, Gretchen Livingston reporta que los EEUU es raro comparado a 41 otros países, incluyendo México, Turquía, Luxemburgo, Japón, Dinamarca, y el Reino Unido – países que los EEUU le gusta pensar ser iguales o menos que los EEUU. ¡Muchas países aún garantizan ausencia pago de más de 40 semanas!
4. Hay razones claros que estos país garantizan ausencia pago.

Parte 2: Beneficios a los padres

1. Hay muchos beneficios personales y finánciales a los padres y los hijos.
	1. Un documento de Australian Nursing and Midwifery Federation resume los beneficios a las madres y bebes bien, como:
		1. mejorado salud física y mental de las madres
		2. más lactancia materna, cual tiene muchos beneficios
		3. más vinculación afectiva entre los bebes y las madres, cual apoya el desarrollo de los bebes.
	2. Hay beneficios personales de ausencia de paternidad también: Según el Departamento de Labor de los EEUU en 2012, la ausencia de paternidad es aún menos común que la ausencia de maternidad. Pero hay muchos beneficios (según el mismo documento del Departamento de Labor…)
		1. más vinculación afectiva entre los bebes y los padres
		2. más igualdad de género – cambiar los normales culturales que dice que los hombres no son tan importantes en casa; y, con más ausencia para padres, madres pueden participar en sus trabajos más
		3. mejor desarrollo de los niños
		4. El Departamento de Labor no mencionó esto, pero, claramente, la ausencia de paternidad ayudaría parejas con dos hombres y no mujeres también. Esto no es solamente un tema de igualdad de género; es un tema de igualdad LGBTQ también.
	3. Pero los beneficios son afuera la casa también.

Parte 3: Beneficios Afuera La Casa

1. Beneficios a Empresas:
	1. Según un artículo de Insurance Journal (Greenfield, 2018):
		1. empresas pueden retener empleados más con ausencia de paternidad y maternidad
	2. Según un reporte de Community Service Society (Rankin & Mark, 2015):
		1. muchas madres de bajo ingresos (la comunidad con lo peor opciones de ausencia maternidad) dice que, si sus empleadores diera ausencia pago a ellas, sentirían mejor hacia sus empleadores, especialmente porque la ausencia ha creado conflicto en el pasado.
2. Beneficios a la Nación:
	1. Según un reportaje de Center for Women and Work (Houser, Vartanian, 2012):
		1. hombres quienes toman ausencia de paternidad usan ayuda publico del gobierno menos
	2. Además, el desarrollo de los niños afecta todos

Conclusión:

Debido a los beneficios de todas maneras, la ausencia pago de maternidad y paternidad debe ser garantizada a todos empleados en los EEUU. Esto beneficiaría todo de la nación.

Obras Citadas:

Australian Nursing and Midwifery Federation. (2015). Benefits of Paid Parental Leave. Desde [https://www.nswnma.asn.au/wp- content/uploads/2015/08/The-Benefits-of-Paid-Parental-Leave-Fact- sheet.pdf](https://www.nswnma.asn.au/wp-%09content/uploads/2015/08/The-Benefits-of-Paid-Parental-Leave-Fact-%09sheet.pdf)

Breinard, J. (2017). Paid Family Leave in the States. *National Conference of State Legislatures*, 25(31). Desde [http://www.ncsl.org/research/labor- and-employment/paid-family-leave-in-the-states.aspx](http://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/paid-family-leave-in-the-states.aspx)

Greenfield, R. (2018). More Employers Offering Paid Parental Leave Benefit. *Insurance Journal.* Desde <https://www.insurancejournal.com/news/national/2018/06/29/493643.ht> m

Houser, L. & Vartanian, T. (2012). Pay Matters: The positive economic impacts of paid family leave for families, businesses, and the public (reportaje de Center for Women and Work at Rutgers University). Desde <http://www.nationalpartnership.org/our-> work/resources/workplace/other/pay-matters.pdf

Livingston, G. (2016). Among 41 nations, U.S. is the outlier when it comes to paid parental leave. *Pew Research Center.* Desde <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/09/26/u-s-lacks-mandated-> paid-parental-leave/

Naciones Unidas. (2015). Declaración Universal de Derechos Humanos.

Rankin, N. & Mark, M. (2015). A Necessity, Not a Benefit (reportaje de Community Service Society). Desde <https://b.3cdn.net/nycss/5405583f66c265b230_zam6btd8i.pdf>

United States Department of Labor. (2012). Paternity Leave. Desde <https://www.dol.gov/asp/policy-development/PaternityBrief.pdf>