

# Vivienda Justa Para Las Mujeres

Una Guía Interseccional para las Mujeres Sobre la Ley Federal de Vivienda Justa

*El trabajo que proporcionó la base para esta publicación fue financiado por una subvención del Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos. La sustancia y los hallazgos del trabajo están dedicados al público. El autor y el editor son los únicos responsables de la exactitud de las declaraciones e interpretaciones contenidas en esta publicación. Tales interpretaciones no reflejan necesariamente las opiniones del Gobierno Federal.*

## Discriminación Basada en el Sexo

La Ley Federal de Vivienda Justa (FHA) es una ley federal que prohíbe la discriminación en la vivienda. Escrito en la Ley de Derechos Civiles de 1968, la Ley de Vivienda Justa protege a los miembros de estas siete clases protegidas: raza, color, origen nacional, religión, sexo, estado familiar y discapacidad. Una persona que se identifica como LGBTQ que ha experimentado (o está a punto de experimentar) discriminación bajo cualquiera de estas bases puede presentar una queja ante HUD. HUD se compromete a investigar las violaciones de la Ley de Equidad de Vivienda contra todas las personas independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Ejemplos:

*El propietario de su edificio de apartamentos le pide a una mujer transgénero que no se vista con ropa de mujer en las áreas comunes de la propiedad. Esto puede violar la prohibición de la Ley de Vivienda Justa contra la discriminación sexual, que incluye la discriminación basada en la no conformidad con los estereotipos de género.*

*Un hombre gay es desalojado porque su arrendador cree que infectará a otros inquilinos con VIH/SIDA. Esto puede violar la prohibición de la Ley de Vivienda Justa contra la discriminación por discapacidad, que incluye la discriminación contra las personas que tienen o se percibe que tienen VIH / SIDA.*

## Table of Contents

<b><u>DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL SEXO</u></b> .....	<b>1</b>
REGLA DE ACCESO IGUALITARIO DE HUD .....	4
SEXO; IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL .....	4
<b><u>DERECHOS DE DISCAPACIDAD BAJO LA LEY DE VIVIENDA JUSTA</u></b> .....	<b>6</b>
SOLICITUDES DE ACOMODACIONES RAZONABLES .....	6
PRUEBA DE NECESIDAD .....	7
SOLICITUDES DE ACOMODACIONES RAZONABLES PARA LOS ANIMALES DE SERVICIO .....	7
<b><u>VIOLENCIA DOMÉSTICA</u></b> .....	<b>8</b>
VIOLENCIA DOMÉSTICA EN COMUNIDADES INDÍGENAS .....	9
VIOLENCIA DOMÉSTICA Y DISCAPACIDAD .....	9
<b><u>ACOSO SEXUAL</u></b> .....	<b>9</b>
QUID PRO QUO .....	10
AMBIENTE HOSTIL .....	10
<b><u>ESTADO FAMILIAR</u></b> .....	<b>11</b>
¿QUIÉN ESTÁ PROTEGIDO? .....	11
EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN POR ESTADO FAMILIAR .....	11
“VIVIENDA PARA PERSONAS MAYORES” EXENCIONES .....	12
CÓMO CALIFICAR .....	12
<b><u>TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES</u></b> .....	<b>13</b>
ALOJAMIENTO .....	13
LAS CONDICIONES DE TRABAJO .....	14
ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL CALOR .....	14
PESTICIDAS .....	15
RESUMEN DE LAS LEYES LABORALES .....	15
ESTÁNDARES DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR PARA PESTICIDAS AGRÍCOLAS 40 CFR PARTE 170 .....	16
COBERTURA DE SALARIO MÍNIMO ESTATAL PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS .....	16
LICENCIAS DE CONTRATISTAS DE MANO DE OBRA AGRÍCOLA ESTATAL .....	17

LEY DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA TRATA Y LA VIOLENCIA PL 106-386 .....	17
<b>PRESENTAR UNA QUEJA ANTE OSHA .....</b>	<b>17</b>
CÓMO PRESENTAR UNA QUEJA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD .....	17
CÓMO PRESENTA UNA QUEJA DE DENUNCIANTE .....	18
<b>RECURSOS COMUNITARIOS PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS .....</b>	<b>19</b>
<b><u>RECURSOS.....</u></b>	<b><u>22</u></b>

## Regla de Acceso Igualitario de HUD

La Regla de Igualdad de Acceso de HUD requiere el mismo acceso a los programas de HUD sin importar la orientación sexual, identidad de género o estado civil real o percibido de una persona. Los proveedores de vivienda que reciben fondos de HUD o tienen préstamos asegurados por HUD están sujetos a las Reglas. Una persona que se identifica como LGBTQ que ha experimentado (o está a punto de experimentar) discriminación por parte de un prestamista o proveedor de vivienda financiado por HUD o asegurado por la FHA puede denunciarlo a HUD. Puede comunicarse con el Consejo de Vivienda Justa de Intermountain para obtener ayuda.

Ejemplos:

*Un asegurador de un prestamista asegurado por la FHA está revisando una solicitud de préstamo de dos hombres; ambos ingresos se utilizan como base para la solvencia crediticia de los solicitantes. El asegurador asume que los solicitantes son una pareja homosexual y, como resultado, rechaza la solicitud a pesar de que los solicitantes cumplen con todos los requisitos para el préstamo. Esto puede violar la Regla de Acceso Igualitario de HUD, que prohíbe a los prestamistas asegurados por la FHA tomar en consideración la orientación sexual real o percibida para determinar la idoneidad de los ingresos de un solicitante.*

## Sexo; Identidad de Género y Orientación Sexual

Comprender la Expansión y la Jurisprudencia

Según la Ley de Equidad de Vivienda, está prohibido que cualquier propietario o proveedor de vivienda discrimine por motivos de sexo. Esta protección incluye la identidad de género y la orientación sexual (real o percibida) u otra razón que constituya discriminación basada en el sexo.

En febrero de 2021, la Oficina de Vivienda Justa e Igualdad de Oportunidades (FHEO) de HUD emitió un memorando que indica que HUD interpreta la Ley de Vivienda Justa para prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género y dirigió a las oficinas de HUD y a los destinatarios de los fondos de HUD para hacer cumplir la ley. Actuar en consecuencia.

El memorando dirige las acciones de la Oficina de Vivienda Justa e Igualdad de Oportunidades de HUD y los socios de vivienda justa financiados por HUD para hacer cumplir la Ley de Vivienda Justa para prohibir la discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual. Específicamente, el memorando dispone lo siguiente:

- HUD aceptará e investigará todas las quejas jurisdiccionales de discriminación sexual, incluida la discriminación debido a la identidad de género u orientación sexual, y hará cumplir la Ley de Vivienda Justa cuando encuentre que ocurrió tal discriminación.
- HUD llevará a cabo todas las actividades que involucren la aplicación, interpretación y cumplimiento de la prohibición de la Ley de Vivienda Justa sobre la discriminación sexual de acuerdo con su conclusión de que dicha discriminación incluye la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

- Las jurisdicciones estatales y locales financiadas por el Programa de Asistencia de Vivienda Justa (FHAP) de HUD que hacen cumplir la Ley de Vivienda Justa a través de sus leyes sustancialmente equivalentes certificadas por HUD se requerirán para administrar esas leyes para prohibir la discriminación debido a la identidad de género y la orientación sexual.
- Las organizaciones y agencias que reciben subvenciones a través del Programa de Iniciativa de Vivienda Justa (FHIP) del Departamento deben llevar a cabo sus actividades financiadas para prevenir y combatir la discriminación debido a la orientación sexual y la identidad de género.
- Las oficinas regionales de FHEO, las agencias de FHAP y los beneficiarios de FHIP deben revisar, dentro de los 30 días, todos los registros de alegaciones (consultas, quejas, registros telefónicos, etc.) recibidos desde el 20 de enero de 2020 y notificar a las personas que alegaron discriminación por razón de identidad de género u orientación sexual que sus reclamos pueden ser oportunos y jurisdiccionales para ser presentados bajo este memorando.

Subrayando la importancia de esta acción hay varios estudios de discriminación que indican que las parejas del mismo sexo y las personas transgénero en comunidades de todo el país experimentan un trato menos favorable que sus homólogos heterosexuales y cisgénero cuando buscan una vivienda de alquiler. A pesar de esta realidad, el Departamento se ha visto limitado en sus esfuerzos por abordar la discriminación en la vivienda sobre la base de orientación sexual e identidad de género debido a la incertidumbre legal sobre si la mayor parte de esa discriminación estaba al alcance de HUD.

El memorando comienza a implementar la política esbozada en la Orden Ejecutiva 13988 del presidente Biden sobre la prevención y el combate de la discriminación basada en la identidad de género u orientación sexual, que ordenó a las agencias del poder ejecutivo que examinaran pasos adicionales para combatir dicha discriminación.

El memorando se basa en la conclusión legal del Departamento de que las provisiones sobre discriminación sexual de la Ley de Vivienda Justa son comparables en texto y propósito a las del Título VII de la Ley de Derechos Civiles, que prohíbe la discriminación sexual en el lugar de trabajo. En *Bostock contra el condado de Clayton*, la Corte Suprema sostuvo que las prohibiciones de discriminación sexual en el lugar de trabajo incluyen discriminación por orientación sexual e identidad de género. HUD ha determinado ahora que la prohibición de la Ley de Vivienda Justa sobre la discriminación sexual en la vivienda también incluye la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. Por consiguiente, y de acuerdo con la Orden Ejecutiva del presidente Biden, HUD hará cumplir la Ley de Vivienda Justa para prevenir y combatir dicha discriminación.

Está prohibido que cualquier propietario o proveedor de vivienda que reciba fondos de HUD o FHA discrimine a un inquilino sobre la base de orientación sexual, identidad de género o estado civil real o percibido. Está prohibido para todas las instalaciones para personas sin hogar segregar o aislar a las personas transgénero únicamente en función de su identidad de género.

*Si cree que ha sido discriminado por motivos de orientación sexual o identidad de género, o por cualquiera de las siete clases protegidas, comuníquese con el Consejo de Vivienda Justa de Intermountain para obtener ayuda al 208-383-0695 o al 1-800-717-0695 o a nosotros a [contact@ifhcidaho.org](mailto:contact@ifhcidaho.org)*

## Derechos de Discapacidad Bajo la Ley de Vivienda Justa

Una persona se considera discapacitada si tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más de sus actividades principales de la vida, si tiene un historial de tener dicho impedimento o si se considera que tiene dicho impedimento. Sin embargo, la definición de discapacitado no incluye el uso ilegal o la adicción a una sustancia controlada. Si la persona con la discapacidad se está recuperando de la adicción, entonces, dependiendo de los hechos, se puede considerar que la persona tiene una discapacidad.

### Solicitudes de Acomodaciones Razonables

Una de las muchas protecciones de la FHA es el derecho de las personas con discapacidades a solicitar una acomodación razonable en las reglas, políticas, prácticas o servicios de un proveedor de vivienda. Una Solicitud de Acomodación Razonable (RAR) es una solicitud verbal o escrita de que una regla, política, práctica o servicio se cambie o modifique de alguna manera para brindarle a una persona con una discapacidad la misma oportunidad de usar y disfrutar de una vivienda.

Las personas discapacitadas pueden solicitar una acomodación razonable en la vivienda. Una persona se considera discapacitada si tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más de sus actividades principales de la vida, si tiene un historial de tener dicho impedimento o si se considera que tiene dicho impedimento. Sin embargo, la definición de discapacitado no incluye el uso ilegal o la adicción a una sustancia controlada. Si la persona con la discapacidad se está recuperando de la adicción, entonces, dependiendo de los hechos, se puede considerar que la persona tiene una discapacidad.

Además, una persona sin discapacidades puede presentar una solicitud de acomodación razonable en nombre de una persona con una discapacidad, siempre que la persona discapacitada resida o esté asociada con la persona que presenta la solicitud.

Se puede solicitar una acomodación razonable en la vivienda ya sea oralmente o por escrito, y la persona que presenta la solicitud no necesita usar las palabras "acomodación razonable". Es posible que no se requiera que la persona que envía la solicitud utilice formularios específicos o que siga procedimientos formales para enviar la solicitud.

Puede hacer su solicitud de acomodación razonable de forma oral. Sin embargo, es mejor presentar las solicitudes de acomodaciones razonables por escrito para que no haya malentendidos en cuanto a los detalles de la solicitud. Es una buena práctica firmar y fechar la solicitud y guardar una copia en caso de que haya una disputa. No es necesario que utilice los formularios del proveedor de vivienda.

Se puede presentar una solicitud de acomodación razonable a cualquier persona o entidad necesaria para brindarle a una persona con una discapacidad la misma oportunidad de usar y disfrutar de una vivienda, incluyendo, pero no limitado a los arrendadores, propietarios, agencias públicas, individuos, corporaciones, asociaciones, individuos, o entidades involucradas en la provisión de préstamos para vivienda y residenciales (incluidos propietarios y servicios de corretaje), y compañías de seguros que proveen seguros de propiedad.

### Prueba de Necesidad

Si la persona que solicitó una acomodación razonable tiene una discapacidad que es obvia y si la necesidad de la acomodación solicitada es obvia, la persona que recibe la solicitud de acomodación razonable no puede solicitar ninguna información adicional.

Si la discapacidad de la persona que solicita una acomodación razonable no es obvia, la persona que recibe la solicitud puede solicitar información que verifique que la persona está discapacitada según lo define la FHA. Sin embargo, la persona que recibe la solicitud no puede indagar sobre la naturaleza o la gravedad de la discapacidad de la persona. La persona que recibe la solicitud también puede solicitar información que describa la adaptación solicitada y que muestre la relación entre la discapacidad de la persona y la necesidad de la adaptación solicitada.

Esta información a menudo puede ser proporcionada por la persona que solicitó la acomodación, por ejemplo, al presentar una prueba de que la persona recibe beneficios por discapacidad o al presentar una declaración creíble de la persona. Esta información también puede ser verificada por un médico u otro profesional médico, un grupo de apoyo de pares, una agencia de servicios no médicos o un tercero confiable que pueda conocer la discapacidad de la persona.

### Solicitudes de Acomodaciones Razonables para los Animales de Servicio

Hay tres leyes con respecto a los animales de servicio: la Ley de Vivienda Justa, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y la Ley de Acceso de Transportistas Aéreos. Esta guía cubre la Ley de Vivienda Justa.

Una persona puede solicitar una acomodación razonable para tener un animal de servicio si la persona está discapacitada, según lo define la FHA, y el animal realiza trabajo, asistencia, tareas u otros servicios para el beneficio de la persona, o si brinda apoyo emocional que alivia uno o más de los síntomas o efectos identificados de la discapacidad del individuo.

No hay distinción entre cualquiera de estos diferentes tipos de animales cuando una persona solicita que se le permita tener uno como acomodación razonable en el alojamiento. Todos se consideran animales de servicio según la FHA, si brindan un servicio para una persona con una discapacidad debido a la discapacidad de la persona.

Los tribunales han sostenido repetidamente que los animales de apoyo emocional son animales de servicio y deben considerarse acomodaciones razonables para personas con discapacidades.

Un proveedor de vivienda no puede exigir un alquiler diferente o imponer un depósito de seguridad u otros términos de arrendamiento debido a la discapacidad de una persona. Un proveedor de vivienda no puede exigir que una persona con discapacidad pague una tarifa adicional o un depósito como condición para recibir una adaptación razonable.

Una persona con una discapacidad que tenga un animal de servicio puede llevar al animal a todas las áreas de las instalaciones a las que normalmente se permite ir a las personas, a menos que hacerlo imponga una carga financiera o administrativa indebida o altere fundamentalmente la naturaleza de los servicios del proveedor de vivienda. Un proveedor de vivienda no puede impedir que una persona con discapacidad saque a su animal de servicio del edificio y lo lleve a las áreas comunes de la propiedad.

*Si cree que ha sido discriminado por motivos de discapacidad, o por alguna de las siete clases protegidas, comuníquese con el Consejo de Vivienda Justa de Intermountain para obtener ayuda al 208-383-0695 o al 1-800-717-0695 o envíenos un mensaje a [contact@ifhcidaho.org](mailto:contact@ifhcidaho.org)*

## Violencia Doméstica

Seguridad y Derechos de las Víctimas Bajo la Ley de Vivienda Justa

Las víctimas de violencia doméstica están protegidas contra la discriminación en la vivienda bajo la Ley de Vivienda Justa y la Ley de Violencia Contra la Mujer. Las protecciones bajo la Ley de Violencia contra las Mujeres se aplican solo a los inquilinos que viven en viviendas públicas, basadas en la Sección 8 o en viviendas asistidas basadas en proyectos y no se les puede infringir el contrato de arrendamiento ni se les puede rescindir la asistencia, la tenencia o la ocupación si son víctimas de abuso. Tampoco se les puede rescindir la asistencia, el arrendamiento o la ocupación, en cuanto a la actividad criminal directamente relacionada con la violencia doméstica, la violencia en el noviazgo o el acoso cometido por un miembro del hogar de un inquilino, cualquier invitado u otra persona que viva o interactúe con la víctima. Sin embargo, las personas que no viven en viviendas financiadas por el gobierno federal, como las públicas, basadas en la Sección 8 o basadas en proyectos, todavía están protegidas por la Ley de Vivienda Justa basada en el sexo.

Estas protecciones legales se aplican a las siguientes situaciones:

- cuando un propietario intenta desalojar a un inquilino por violencia doméstica
- cuando un propietario se niega a alquilarle a alguien porque es víctima de violencia doméstica
- cuando un inquilino quiere rescindir un contrato de arrendamiento antes de tiempo debido a violencia doméstica
- cuando un inquilino quiere que el abusador sea eliminado del contrato de arrendamiento

Las sobrevivientes de violencia doméstica a menudo enfrentan discriminación en la vivienda debido a su historial de actos de sus abusadores. El Congreso ha reconocido que las mujeres y familias a través del país están siendo discriminadas, se les niega el acceso e incluso se las



desaloja de viviendas públicas y subsidiadas debido a su condición de víctimas de violencia doméstica.

Las autoridades de vivienda y los propietarios desalojan a las víctimas bajo políticas de crimen de tolerancia cero, citando la violencia de un miembro del hogar, invitado, que vive o interactúa con la víctima. A menudo, se llama repetidamente a la policía debido a la violencia doméstica. Como resultado, la víctima es desalojada debido a las repetidas llamadas a la policía. Las víctimas también son desalojadas debido a los daños a la propiedad causados por sus abusadores. En muchos de estos casos, las acciones de vivienda adversas castigan a las víctimas por la violencia infligida sobre ellas. Esta "doble victimización" es injusta y puede ser ilegal.

### Violencia Doméstica en Comunidades Indígenas

Según el Departamento de Justicia, las mujeres y niñas indígenas enfrentan tasas más altas de violencia doméstica y sexual que otras poblaciones. Y dado que los mecanismos de presentación de informes son inconsistentes en todo el país, existe una gran brecha en los datos. En otras palabras: es probable que el problema sea mucho mayor de lo que creemos. Las mujeres nativas americanas sufren violencia doméstica 3 ½ veces más que cualquier otra raza en los EE. UU. Y 3 veces más agresión sexual.

### Violencia Doméstica y Discapacidad

El abuso de personas con discapacidades tiende a ser más severo, ocurre durante un período más largo y se repite con más frecuencia.

- Las mujeres que reportaron violencia infligida por su pareja íntima tenían el doble de probabilidades de reportar también tener una discapacidad.
- El 14% de los hombres con discapacidad informaron haber experimentado violencia sexual en algún momento de su vida en comparación con el 4% de los hombres sin discapacidad.
- De los reportados, el 49% de las personas con una discapacidad del desarrollo revelaron haber sido asaltadas 10 o más veces.
- El veinte por ciento de los adultos sordos informaron haber experimentado abuso físico por parte de una pareja íntima.
- El 15% de los adultos sordos experimentaron relaciones sexuales forzadas en una relación de pareja íntima.

*Si cree que ha sido discriminado y es víctima de violencia doméstica o es miembro de cualquiera de las siete clases protegidas, comuníquese con el Consejo de Vivienda Justa de Intermountain para obtener ayuda al 208-383-0695 o al 1-800-717-0695 o al [contact@ifhcidaho.org](mailto:contact@ifhcidaho.org)*

### Acoso Sexual

El acoso sexual es una discriminación prohibida bajo la Ley de Vivienda Justa. La Guía de HUD sobre acoso define "quid pro quo" y "acoso en un ambiente hostil", como lo prohíbe la Ley de Vivienda Justa y especifica cómo HUD evaluará tales quejas.

## Quid Pro Quo

Ocurre cuando una persona es sometida a una solicitud o demanda no deseada debido a su característica protegida y el acompañamiento de la solicitud o demanda se convierte de manera explícita o implícita en una condición relacionada con la vivienda de la persona. La regla propuesta establece que los reclamos de acoso quid pro quo se asocian más típicamente con el sexo, pero pueden establecerse sobre la base de características protegidas distintas del sexo.

## Ambiente Hostil

Es un tipo de acoso que se definiría como ocurrir cuando, debido a una característica protegida, una persona es sometida a una conducta no deseada tan severa o generalizada que interfiere con o priva a la víctima de su derecho a usar y disfrutar de la vivienda. Si se ha creado un ambiente hostil requiere una evaluación de la “totalidad de las circunstancias”, que incluiría, pero no se limitaría a, la naturaleza de la conducta; el contexto en el que tuvo lugar la conducta; la gravedad, el alcance, la frecuencia, la duración y la ubicación del incidente (s); y la relación de las personas involucradas. Evaluar el contexto implicaría considerar factores tales como si el acoso ocurrió dentro o alrededor del hogar; si el acoso se logró mediante el uso de un privilegio especial por parte del perpetrador, como obtener la entrada a una casa a través de la relación entre el propietario y el inquilino; si hubo una amenaza involucrada; y si la conducta probablemente causaría o causó ansiedad, miedo o dificultades.

El acoso sexual puede incluir:

- Favores sexuales no deseados u ofertas sin alquiler a cambio de sexo (Quid pro quo)
- Violación o asalto sexual real o intentado
- Toques deliberados no deseados, inclinarse, arrinconar o pellizcar, o miradas o gestos sexuales no deseados, cartas, llamadas telefónicas o materiales de naturaleza sexual no deseados
- Presionar a la persona para citas, burlas sexuales no deseadas, bromas, comentarios o preguntas
- Refiriéndose a un adulto como niña, galán, muñeca, bebé o cariño
- Silbarle a alguien, piropos, comentarios sexuales
- Hacer comentarios sexuales sobre la ropa, la anatomía o el aspecto de una persona
- Besos, aullidos y chasquidos de labios
- Decir mentiras o difundir rumores sobre la vida u orientación sexual personal de una persona
- Negarse a reparar cerraduras o hacer que el hogar sea seguro o negarse a hacer reparaciones a menos que se otorguen favores sexuales
- Negarse a suministrar calor o agua caliente a menos que se le den favores sexuales
- Entrar a la casa sin conocimiento previo o permiso del inquilino (especialmente de noche o cuando no está en casa)
- Dañar la propiedad personal a menos que se den favores sexuales
- Amenaza de desalojo o inmigración
- Cobrar el alquiler a altas horas de la noche
- Entrar en casa cuando está solo o duchándose

Qué debe hacer si siente que ha sido acosado sexualmente:

- Dígale a la persona que lo acosa que se detenga. Sea claro y enfático. Hágale saber al acosador que su próximo paso será presentar una queja.
- Cuéntele a los demás sobre el comportamiento, incluida la denuncia del comportamiento a un supervisor o al administrador de la propiedad y / o al dueño de la propiedad.
- Documente el acoso. Fotografíe material ofensivo; Registre una descripción del comportamiento ofensivo en un diario con fechas y detalles, si es posible, registre la conversación con el acosador.
- Si el acoso alcanza el nivel de un acto delictivo, es decir, agresión sexual, presente un informe policial; y
- Presente su queja ante el Consejo de Vivienda Justa de Intermountain u otra Organización de Vivienda Justa.

*Si cree que ha sido discriminado en base a una clase protegida o ha experimentado acoso sexual en la vivienda, comuníquese con el Consejo de Vivienda Justa de Intermountain para obtener ayuda al 208-383-0695 o al 1-800-717-0695 o envíenos un mensaje a [contact@ifhcidaho.org](mailto:contact@ifhcidaho.org)*

## Estado Familiar

Protecciones para Familias con Niños

La Ley de Equidad de Vivienda prohíbe la discriminación en la vivienda contra familias con niños menores de 18 años, personas embarazadas o en proceso de obtener la custodia legal, o personas con permiso por escrito del padre/la madre o tutor legal.

La Ley proporciona una exención de discriminación por estado familiar para "viviendas para personas mayores" (que se describe a continuación) que incluye ciertas instalaciones y comunidades de viviendas para personas mayores. La Ley tampoco limita la aplicabilidad de restricciones locales, estatales o federales razonables con respecto al número máximo de ocupantes permitidos para ocupar una vivienda.

### ¿Quién está protegido?

El estado familiar cubre:

- familias con hijos menores de 18 años,
- personas embarazadas, y
- cualquier persona en el proceso de asegurar la custodia legal de un menor de edad (incluidos los padres adoptivos o de crianza)
- personas con permiso por escrito del padre o tutor legal

### Ejemplos de Discriminación por Estado Familiar

- Negarse a alquilar a familias con niños, desalojar a las familias una vez que un niño se une a la familia por nacimiento, adopción o custodia, exigir que las familias con niños vivan en pisos específicos o en edificios o áreas específicas, imponer reglas demasiado

restrictivas sobre el uso de áreas comunes por parte de los niños y publicidad que prohíbe a los niños.

- Negarse a alquilar a familias con niños
- Desalojar a las familias una vez que un niño se une a la familia a través, por ejemplo, de nacimiento, adopción, custodia
- Exigir que las familias con niños vivan en pisos específicos o en edificios o áreas específicas
- Imponer reglas demasiado restrictivas sobre el uso de las áreas comunes por parte de los niños (p. Ej., Piscinas, pasillos, espacios abiertos)
- Publicidad que prohíbe a los niños

*Si cree que ha experimentado discriminación en la vivienda debido a su estado familiar, comuníquese con el Consejo de Vivienda Justa de Intermountain para obtener ayuda.*

### “Vivienda para Personas Mayores” Exenciones

La Ley de Vivienda Justa exige específicamente a tres tipos de vivienda para personas mayores de la responsabilidad por discriminación por estado familiar. Dichas instalaciones o comunidades de vivienda exentas pueden negarse legalmente a vender o alquilar viviendas a familias con hijos menores solo si califican para la exención. Para calificar para la exención de "vivienda para personas mayores", una instalación o comunidad debe cumplir con todos los requisitos de la exención.

Las exenciones de Vivienda para Personas Mayores se aplican a las siguientes viviendas:

- Proporcionado bajo cualquier programa estatal o federal que el secretario de HUD haya determinado que está diseñado y operado específicamente para ayudar a las personas mayores (como se define en el programa estatal o federal);
- Destinado y ocupado únicamente por personas de 62 años de edad o más; o
- Destinado y operado para ser ocupado por personas de 55 años de edad o más.

*La exención de 55 años o más es la más común de las tres.*

### Cómo Calificar

Para calificar para la exención de vivienda de "55 años o más", una instalación o comunidad debe cumplir con cada uno de los siguientes requisitos:

- Al menos el 80 por ciento de las unidades debe tener al menos un ocupante que tenga 55 años de edad o más; y
- La instalación o comunidad debe publicar y adherirse a políticas y procedimientos que demuestren la intención de operar como viviendas de "55 años o más"; y
- La instalación o comunidad debe cumplir con los requisitos reglamentarios de HUD para la verificación de la edad de los residentes.

La exención de "vivienda para personas mayores" no protege tales instalaciones de vivienda o comunidades de la responsabilidad por discriminación en la vivienda debido a raza, color, religión, sexo, discapacidad u origen nacional.

*Si cree que ha sido discriminado por su estado familiar o por alguna de las siete clases protegidas, comuníquese con el Consejo de Vivienda Justa de Intermountain para obtener ayuda al 208-383-0695 o al 1-800-717-0695 o envíenos un mensaje a [contact@ifhcidaho.org](mailto:contact@ifhcidaho.org)*

## Trabajadores Agrícolas Migrantes

Hay aproximadamente 2,5 millones de trabajadores agrícolas en los Estados Unidos y se cree que la mitad de los trabajadores agrícolas estadounidenses, hasta 1,25 millones de personas, son indocumentados. Los trabajadores agrícolas se encuentran entre los trabajadores peor pagados de la nación, pero se encuentran entre las profesiones más peligrosas. La exposición a pesticidas, el calor, el humo de los incendios y el riesgo de exposición al COVID-19 se ven agravados por las malas condiciones de trabajo. Una de cada tres familias de trabajadores agrícolas tiene ingresos por debajo de la línea de pobreza federal a pesar de trabajar largas jornadas hasta seis días a la semana; el trabajador agrícola individual promedio gana menos de \$ 20,000 al año.

Los trabajadores agrícolas están excluidos de las normas laborales y de seguridad básicas establecidas en otros sectores de empleo y el trabajo agrícola tiene pocos o ningún límite de horas extra, restricciones al trabajo infantil, derechos de negociación colectiva o seguro de indemnización laboral. Además, las pocas reglas que existen para los trabajadores agrícolas rara vez se hacen cumplir. La ausencia de supervisión, aplicación y datos regulatorios sobre este sector deja a los empleadores sin rendir cuentas a los estándares básicos de salud y seguridad y deja a los trabajadores agrícolas vulnerables al abuso.

Los problemas que los defensores legales ven con más frecuencia en cuatro de los estados de trabajadores agrícolas más grandes incluyen conflictos sobre salarios y horarios, viviendas deficientes para los trabajadores agrícolas, acoso sexual y preocupaciones de salud y seguridad. Sin embargo, las frecuencias de estos casos no se rastrean a nivel estatal o federal, y muchos incidentes no dan lugar a litigios.

### Alojamiento

La falta de vivienda temporal o el hacinamiento ocurren como resultado de la escasez de viviendas designadas para los trabajadores agrícolas y los bajos salarios de los trabajadores agrícolas. A medida que los trabajadores agrícolas migrantes viajan estacionalmente de una cosecha a otra, la rápida afluencia a las comunidades agrícolas a menudo abruma los recursos de vivienda locales. La falta de vivienda, junto con la imposibilidad de mantener dos casas, obliga a muchos trabajadores agrícolas a dormir en garajes, cobertizos para herramientas, cuevas, campos, estacionamientos, vehículos, carpas u otras estructuras improvisadas similares.

Las viviendas para trabajadores agrícolas deficientes y superpobladas pueden obligar a las mujeres a vivir con varios extraños y en lugares inseguros donde pueden ser vulnerables a agresiones físicas. Aunque las protecciones legales disponibles no abordan específicamente las cuestiones de género dentro del trabajo agrícola, las condiciones de trabajo deficientes y

abusivas tienen consecuencias distintivas y, a menudo, más graves para las mujeres miembros de los hogares de trabajadores agrícolas.

La vivienda permanente para los trabajadores agrícolas a menudo no es mucho mejor que los arreglos de vivienda temporal y los altos precios del mercado obligan a muchos trabajadores agrícolas a vivir en condiciones de hacinamiento en alquileres compartidos. La falta de viviendas seguras y asequibles es preocupante no solo porque afecta la salud y seguridad de los trabajadores agrícolas individuales, sino que también puede resultar en escasez de mano de obra agrícola en algunas regiones.

Es ilegal negar la vivienda en el campo de trabajo a los trabajadores agrícolas porque quieren vivir allí con sus hijos. La Ley de Vivienda Justa prohíbe que las personas que proporcionan vivienda discriminen a las familias con niños.

### Las Condiciones de Trabajo

El trabajo agrícola se clasifica constantemente como una de las ocupaciones más peligrosas de Estados Unidos debido en gran parte a los riesgos laborales. La exposición a pesticidas y otros productos químicos tóxicos, accidentes de transporte, insolación, maquinaria agrícola sin vigilancia y acequias de riego abiertas plantean riesgos importantes. Los trabajadores agrícolas también se ven afectados por enfermedades transmisibles graves emergentes, como COVID-19, que se propagan más fácilmente en medio de las duras e inseguras condiciones que enfrentan los trabajadores agrícolas. Se debe notar que es probable que la incidencia de lesiones y otros resultados adversos para la salud no se notifiquen y que estas preocupaciones no solo afecten a los trabajadores agrícolas, sino que también se ha comprobado que dañan a sus hijos.

Las demandas físicas del trabajo agrícola junto con los imperativos financieros para trabajar lo más rápido posible y las horas incesantes tienen un gran impacto en los cuerpos de los trabajadores agrícolas. El constante agacharse, escorparse, estirarse y levantarse necesarios para realizar tareas agrícolas puede producir graves, incluso incapacitantes, en los tejidos. Son comunes las distensiones, esguinces, laceraciones, fracturas y lesiones por movimientos repetitivos. Estas condiciones no solo causan una incomodidad inmediata, sino que también pueden resultar en un golpe económico aplastante al tomarse el tiempo para curarse cuando no se dispone de una licencia remunerada. Trabajar junto a maquinaria peligrosa, conducir vehículos inseguros, clasificar productos en cintas transportadoras de movimiento rápido en grandes plantas de empaque en el campo causa muchas lesiones e incluso muertes. Pocos trabajadores agrícolas reciben beneficios como seguro médico o licencia por enfermedad remunerada y las condiciones en las que trabajan permanecen invisibles, ya que los problemas de los trabajadores agrícolas carecen de datos y documentación accesibles sobre el empleo.

### Enfermedades Relacionadas con el Calor

Los trabajadores empleados en ocupaciones al aire libre, como la agricultura, están expuestos a ambientes cálidos y húmedos que los ponen en riesgo de enfermedades relacionadas con el calor o la muerte. Aunque el estrés por calor ocupacional es un problema clave de salud y

seguridad para los trabajadores agrícolas, los empleadores agrícolas no están obligados a tomar medidas preventivas básicas como proporcionar sombra adecuada y proporcionar a los empleados descansos. Las tasas de lesiones y fatalidades de los trabajadores agrícolas debido al estrés por calor siguen siendo muy poco informadas y, a menudo, no se diagnostican. La prevención de muertes relacionadas con el calor entre los trabajadores agrícolas requiere educar a los empleadores y trabajadores sobre los peligros de trabajar en ambientes cálidos, incluido el reconocimiento de los síntomas de enfermedades relacionadas con el calor y la implementación de medidas adecuadas de manejo del estrés por calor.

## Pesticidas

Cada año en los Estados Unidos, se estima que se usan mil millones de libras de pesticidas, lo que deja a los 2,4 millones de trabajadores agrícolas en los Estados Unidos en riesgo de exposición peligrosa durante sus años de trabajo. Si bien la mayoría de los trabajadores del país se benefician de las protecciones federales y estatales de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores agrícolas a menudo quedan fuera de esos estándares.

La exposición a pesticidas puede afectar la salud de los trabajadores tanto a corto como a largo plazo. La mitad de todos los trabajadores agrícolas informa haber sufrido enfermedades relacionadas con los pesticidas durante su vida laboral, con hasta 20.000 intoxicaciones agudas diagnosticadas cada año. A largo plazo, estas exposiciones pueden provocar varios tipos de cáncer, infertilidad, defectos de nacimiento, problemas neurológicos y otros trastornos. Los hijos de los trabajadores agrícolas a menudo están expuestos a los mismos riesgos laborales que sus padres. Los pesticidas que se rocían en los campos se desplazan hacia los patios de recreo de las escuelas y los hogares. La ropa que usan los trabajadores agrícolas puede contaminar la ropa de la casa y para algunos estudiantes, el verano significa reunirse con sus padres en el campo. Además, algunos padres no tienen más remedio que traer a sus bebés y niños pequeños con ellos por falta de cuidado infantil, a pesar de que sus cuerpos y cerebros en desarrollo son particularmente vulnerables a los efectos de los químicos tóxicos.

Los empleadores deben cumplir con ciertas normas y regulaciones básicas de seguridad dictadas por la Ley Federal de Insecticidas, Fungicidas y Rodenticidas. Sin embargo, OSHA no realizará inspecciones en granjas con menos de 11 empleados a menos que los estados tengan memorandos de entendimiento con las oficinas federales para crear sus propias reglas. Por lo tanto, la exposición a pesticidas a menudo pasa desapercibida y / o no se informa.

## Resumen de las Leyes Laborales

Con Protecciones para los Trabajadores Agrícolas

La División de Horas y Salarios es responsable de administrar varios estatutos que extienden diversas protecciones a diferentes tipos de trabajadores agrícolas. La cobertura y los requisitos de estos estatutos pueden superponerse. Para obtener más ayuda con los requisitos de cada ley, consulte las secciones a continuación. Debido a que la interacción entre las leyes puede ser compleja, por favor comuníquese con la oficina del Distrito de Horas y Salarios más cercana si tiene preguntas específicas.

- La Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) contiene los requisitos federales de salario mínimo, horas extra, mantenimiento de registros y trabajo infantil para los empleadores agrícolas cubiertos.
  - <https://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/flsa>
- La Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas Migrantes y Temporales (MSPA) protege a los trabajadores agrícolas migratorios y temporeros mediante el establecimiento de estándares laborales relacionados con salarios, vivienda, transporte, divulgaciones y mantenimiento de registros. La MSPA también requiere que los contratistas de mano de obra agrícola (FLC) y los empleados de contratistas de mano de obra agrícola (FLCE) se registren en el Departamento de Trabajo de EE. UU. y obtengan una autorización especial antes de alojar, transportar o conducir trabajadores cubiertos.
  - <https://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/mspa>
- El programa de visas H-2A establece estándares relacionados con el reclutamiento, los salarios, la vivienda, el transporte y el mantenimiento de registros para los empleadores de trabajadores agrícolas temporales no inmigrantes admitidos en el país bajo la sección 218 de la Ley de Inmigración y Nacionalidad.
  - <https://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/h2a>
- Las Disposiciones de Saneamiento de Campo de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional establecen estándares mínimos para los entornos agrícolas cubiertos para inodoros, agua potable, instalaciones para lavarse las manos y para proporcionar información sobre buenas prácticas de higiene.
  - <https://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/field-sanitation>

### Estándares de Protección del Trabajador para Pesticidas Agrícolas 40 CFR Parte 170

Esta ley tiene como objetivo reducir el riesgo de intoxicación química y lesiones entre los trabajadores agrícolas y los manipuladores de pesticidas y herbicidas. La ley especifica los requisitos para la capacitación en seguridad química, notificación de aplicaciones químicas, uso de equipo de protección personal, intervalos de entrada restringidos después de la aplicación de sustancias químicas, suministros de descontaminación y asistencia médica de emergencia. La principal agencia reguladora de pesticidas en Idaho es el Departamento de Agricultura del Estado de Idaho. La EPA es la agencia encargada de hacer cumplir las reservas de nativos americanos. Sitio web: <http://www.agri.state.id.us/>

### Cobertura de Salario Mínimo Estatal para Trabajadores Agrícolas

Garantiza a los trabajadores agrícolas el salario mínimo estatal, con la excepción de los miembros de la familia inmediata de los empleadores, los trabajadores de cosecha manual de temporada donde el empleado viaja diariamente desde una residencia permanente y trabaja menos de 13 semanas al año; niños de 16 años o menos empleados en la misma finca que sus padres y empleados dedicados a la producción de ganado en pastos (bovinos y ovinos). La ley requiere que el empleador mantenga registros de salarios durante tres años. La Sección de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de Idaho administra estas regulaciones. Sitio web: <http://labor.idaho.gov/dnn/idl/Businesses/IdahoLaborLaws.aspx>



## Licencias de Contratistas de Mano de Obra Agrícola Estatal

Los contratistas de mano de obra agrícola deben tener una licencia del estado de Idaho, pagar una tarifa anual, depositar una fianza para cubrir los salarios no pagados, tener un seguro de automóvil para todos los vehículos utilizados en el negocio de contratación de mano de obra agrícola, tener cobertura de compensación para trabajadores para todos los empleados y proporcionar a todos los empleados información completa sobre las condiciones de empleo en el momento de la contratación. La Sección de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de Idaho administra estas regulaciones.

Sitio web: <http://labor.idaho.gov/dnn/idl/Businesses/IdahoLaborLaws.aspx>

## Ley de protección a las víctimas de la trata y la violencia PL 106-386

La Ley de Protección a las Víctimas de la Trata y la Violencia de 2000 (TVPA), y su reautorización en 2003 (TVPRA), proporciona amplias protecciones y servicios para las víctimas de la trata de personas que se encuentran en los Estados Unidos, independientemente de su nacionalidad. Este estatuto define el reclutamiento, albergue, transporte, provisión u obtención de una persona para trabajo o servicios, mediante el uso de fuerza, fraude o coerción con el propósito de someterlo a servidumbre involuntaria, peonaje, servidumbre por deudas o esclavitud como una forma grave de trata de personas.

Esta ley es aplicada por el Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Para presentar quejas, llame al 1-888-428-7581 Sitio web: <http://www.justice.gov/>

## Presentar una Queja ante OSHA

Los empleados tienen derecho a presentar una queja de seguridad y salud o una queja de denunciante. Obtenga más información a continuación sobre cómo presentar cada tipo de queja.

### Cómo Presentar una Queja sobre Seguridad y Salud

Usted (o su representante) tiene derecho a presentar una queja confidencial de seguridad y salud y solicitar una inspección de OSHA de su lugar de trabajo si cree que existe un peligro grave o si cree que su empleador no está siguiendo las normas de OSHA. La queja debe presentarse lo antes posible después de notar el peligro. Es más probable que una queja firmada resulte en una inspección en el sitio.

En línea

<https://www.osha.gov/pls/osha7/eComplaintForm.html>

Utilice el formulario de quejas en línea para enviar su queja a OSHA.

Fax / Correo / Correo electrónico

<https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/osha7.pdf>

En español: [https://www.osha.gov/sites/default/files/OSHA7\\_SPANISH.pdf](https://www.osha.gov/sites/default/files/OSHA7_SPANISH.pdf)

Complete el Formulario de queja de OSHA o escriba una carta que describa su queja y luego envíela por fax, correo postal o correo electrónico a su oficina local de OSHA.

Para encontrar su oficina local:

<https://www.osha.gov/contactus/bystate>

Teléfono

Llame a su oficina local de OSHA o al 800-321-6742 (OSHA)

El personal de OSHA puede discutir su queja con usted y responder a cualquier pregunta que pueda tener. Para encontrar su oficina local:

<https://www.osha.gov/contactus/bystate>

En persona: visite su oficina local de OSHA

El personal de OSHA puede discutir su queja con usted y responder a cualquier pregunta que pueda tener. Para encontrar su oficina local:

<https://www.osha.gov/contactus/bystate>

Oficina del Área de Boise

1387 S. Vinnell Way, Suite 218 Boise, ID 83709

Teléfono: (208) 321-2960 Fax: (208) 321-2966

### Cómo Presenta una Queja de Denunciante

Tiene derecho a presentar una queja de denunciante ante OSHA si cree que su empleador tomó represalias contra usted por ejercer sus derechos como empleado bajo las leyes de protección de denunciantes impuestas por OSHA.

<https://www.whistleblowers.gov/sites/wb/files/2019-10/WB-Statute-Summary-Chart-10.8-Final.pdf>

En los estados con planes estatales aprobados por OSHA, los empleados pueden presentar quejas ante OSHA federal y ante el plan estatal.

<https://www.osha.gov/contactus/bystate/ID/areaoffice>

Consulte el sitio web del Programa de Protección de Denunciantes para obtener más información.

<https://www.whistleblowers.gov/>

En línea

<https://www.osha.gov/whistleblower/WBComplaint>

Utilice el Formulario de queja de denuncia de irregularidades en línea para enviar su queja en línea a OSHA

Fax / Correo / Correo electrónico

Complete el Formulario de queja de denuncia de irregularidades en línea o escriba una carta que describa su queja y envíe por fax, correo postal o correo electrónico una carta que describa su queja o una copia impresa de su Formulario de queja de denuncia de irregularidades en línea completo a su oficina local de OSHA. Por favor asegúrese de que su correspondencia incluya su nombre, dirección postal, dirección de correo electrónico y número de teléfono o fax para que podamos comunicarnos con usted para realizar un seguimiento.

Teléfono

Llame a su oficina local de OSHA o al 800-321-6742 (OSHA)

El personal de OSHA puede discutir su queja con usted y responder a cualquier pregunta que pueda tener.

En persona: visite su oficina local de OSHA

El personal de OSHA puede discutir su queja con usted y responder a cualquier pregunta que pueda tener.

Para encontrar su oficina local: <https://www.osha.gov/contactus/bystate>

Oficina del Área de Boise

1387 S. Vinnell Way, Suite 218 Boise, ID 83709

Teléfono: (208) 321-2960 Fax: (208) 321-2966

## Recursos Comunitarios para Trabajadores Agrícolas

### **PODER de Idaho**

<https://www.poderofidaho.org/>

Trabaja para defender y apoyar a las comunidades latinas, indocumentadas y con DACA en todo Idaho a través de acciones, eventos y varias campañas sobre justicia económica, justicia social y educación. PODER de Idaho se esfuerza por mantener informadas a nuestras comunidades.

### **Immigrant Justice Idaho (Justicia para Inmigrantes Idaho)**

<https://www.immigrantjusticeidaho.org/>

Fundada por Maria E. Andrade, la abogada principal de Andrade Legal, Ley de Inmigración, IJI llena una brecha colosal en los servicios legales de inmigración de Idaho disponibles para los habitantes de Idaho de bajos ingresos: defensa de deportación gratuita y de bajo costo.

### **Visión 2c Resource Council (Consejo de Recursos de Visión 2c)**

La Organización de Consejos de Recursos de Idaho empodera a las personas para mejorar el bienestar de sus comunidades, mantener granjas y ranchos familiares, transformar los sistemas alimentarios locales, promover la energía limpia y abogar por la administración responsable de los recursos naturales de Idaho.

### **United Farmworkers (Trabajadores Agrícolas Unidos)**

Iniciado en 1962 por César Chávez, Dolores Huerta, Gilbert Padilla y otros organizadores tempranos, el Trabajadores Agrícolas Unidos de América es el primer sindicato de trabajadores agrícolas más grande y duradero del país. La UFW continúa defendiendo activamente las reformas legislativas y regulatorias para los trabajadores agrícolas que cubren temas como la protección de los trabajadores, los pesticidas y la reforma migratoria.

Inventario de cuestiones y protecciones para los trabajadores agrícolas en los Estados Unidos:

[https://www.ufw.org/pdf/farmworkerinventory\\_0401\\_2011.pdf](https://www.ufw.org/pdf/farmworkerinventory_0401_2011.pdf)

### **Farmworker Justice (Justicia de los Trabajadores Agrícolas)**

Desde sus inicios en 1981, ha presentado demandas en nombre de los trabajadores agrícolas y sus organizaciones, a menudo en colaboración con otros defensores y abogados para maximizar el impacto.

<https://www.farmworkerjustice.org/resource/>

**Idaho Immigrant Resource Alliance (Alianza de Recursos para Inmigrantes de Idaho)**

Alianza de nueve organizaciones sin fines de lucro que trabajan para apoyar a la comunidad de trabajadores agrícolas e inmigrantes durante la pandemia de COVID-19.

[idahoimmigrantresourcealliance@gmail.com](mailto:idahoimmigrantresourcealliance@gmail.com)

**Defensor del Monitor Estatal**

Idaho Department of Labor (Departamento de Trabajo de Idaho)

Dunnia Aplíciano

(208) 332-3570 extensión 3135

[Dunnia.Aplicano@labor.idaho.gov](mailto:Dunnia.Aplicano@labor.idaho.gov)

**Catholic Charities of Idaho (Caridades Católicas de Idaho)**

<https://www.ccidaho.org/>

CCI ofrece servicios basados en fortalezas y orientados a soluciones, que incluyen servicios educativos y de desarrollo de habilidades, asesoramiento centrado en la familia, servicios legales de inmigración, servicios de gestión de casos de crisis, bienestar financiero y oportunidades de creación de activos, apoyo para jóvenes y servicios de referencia de recursos.

**Community Council of Idaho (Consejo Comunitario de Idaho)**

<https://communitycouncilofidaho.org/>

El Consejo Comunitario de Idaho, Inc. (CC Idaho) es una organización sin fines de lucro de servicios múltiples centrada en las zonas rurales que ha impactado a las comunidades de Idaho desde 1971 y ahora es la organización sin fines de lucro más grande que atiende a los latinos en el estado. El propósito de CC Idaho es mejorar el estado social y económico de las comunidades locales a través de la preparación de la fuerza laboral, la educación, la conciencia cultural, la defensa de los derechos civiles y los servicios de bienestar.

**Multi-Family Housing (Vivienda Multifamiliar)**

<https://communitycouncilofidaho.org/housing/>

Con cinco comunidades multifamiliares, somos un importante desarrollador de viviendas asequibles. Estas unidades están ubicadas en todo el estado de Idaho para atender las necesidades de los trabajadores agrícolas migrantes y de temporada y sus familias.

También brindamos servicios de transición a personas sin hogar y solteras, familias sin hogar y comunidades rurales con otras necesidades de vivienda.

**Migrant and Seasonal Head Start (Ventaja Migrante y Estacional)**

<https://communitycouncilofidaho.org/head-start/>

MSHS es un programa de educación infantil para los hijos de trabajadores agrícolas migrantes y de temporada y sus familias; dedicada a promover el éxito de sus hijos en la escuela y más adelante en la vida. Ofrecemos un programa de servicio integral para niños y familias que incluye: Educación Infantil, Nutrición y Salud y Bienestar.

**Early Head Start Child Care Partnership (EHS-CCP) (Asociación de Cuidado Infantil)**

<https://communitycouncilofidaho.org/early-head-start-child-care-partnership/>

EHS-CCP es un programa de educación infantil para niños de familias trabajadoras agrícolas. Los niños en este programa pueden tener entre 0 y 3 años. Este programa está dedicado a promover el éxito de los niños en la escuela y más adelante en la vida. EHS-CCP brinda servicios para niños y familias que incluyen educación para la primera infancia, servicios para discapacidades y salud mental, salud, bienestar, nutrición, servicios sociales y participación y capacitación de los padres.

### **Familias Unidas**

<https://communitycouncilofidaho.org/immigration-services/>

La misión de Familias Unidas es ayudar a mantener unidas a las familias ayudando a los clientes de bajos ingresos a lograr no solo un estatus legal y la autosuficiencia económica, sino también a convertirse en participantes completamente activos en la vida social y cívica de nuestra comunidad a través de servicios legales de inmigración excepcionales, educación y promoción.

### **Community Council of Idaho Employment and Training Program (Programa de Capacitación y Empleo del Consejo Comunitario de Idaho)**

<https://communitycouncilofidaho.org/employment-training/>

The National Farmworker Jobs Program (NFJP) (El Programa Nacional de Empleos para Trabajadores Agrícolas)

NFJP ofrece oportunidades de capacitación y educación a trabajadores agrícolas adultos y jóvenes elegibles. Cada uno de nuestros centros de recursos comunitarios ofrece asistencia para la búsqueda de empleo, oportunidades de capacitación, desarrollo de habilidades y mucho más. Todos estos servicios son gratuitos para quienes califiquen.

The High School Equivalency Program (HEP) (El Programa de Equivalencia de la Escuela Secundaria)

El objetivo de HEP es ayudar a los estudiantes a tener éxito en la obtención de su certificado de equivalencia de escuela secundaria y al mismo tiempo aumentar sus habilidades de desarrollo de la fuerza laboral. Mientras estén inscritos, los estudiantes recibirán instrucción gratuita, tarifas de exámenes pagadas, libros y orientación para la exploración de carreras.

The Community Services Block Grant (CSBG) (Subvención en Bloque para Servicios Comunitarios)

CSBG ofrece una variedad de servicios para adultos, jóvenes y personas mayores para ayudar a aliviar la causa y las condiciones de la pobreza. Todos los recursos de CSBG se proporcionan con la intención de revitalizar las comunidades de bajos ingresos y empoderar a las familias de bajos ingresos para que sean autosuficientes.

YouthBuild (Juventud)

YouthBuild es un programa de tiempo completo que ayuda a los jóvenes entre las edades de 16 y 24. Los estudiantes inscritos en YouthBuild trabajan para obtener su certificado de equivalencia de escuela secundaria, al mismo tiempo que reciben capacitación práctica para iniciar una carrera en los oficios de la construcción. Los instructores y el personal de apoyo de YouthBuild diseñan

actividades de liderazgo dentro y fuera del aula, para promover un estilo de vida positivo y saludable.

Low Income Home Energy Assistance Program (Programa de Asistencia Energética para Hogares de Bajos Ingresos)

Este programa hace que la calefacción del hogar sea más asequible, ayuda a evitar la desconexión de los servicios públicos durante el invierno y ayuda a mantener un ambiente cálido, seguro y saludable para los niños pequeños, los ancianos y los discapacitados. Los tipos de asistencia son un pago único de servicios públicos y asistencia de emergencia si el servicio de energía del hogar de un hogar se va a desconectar o se ha desconectado.

## Recursos

Intermountain Fair Housing Council

(Consejo de Vivienda Justa de Intermountain)

208-383-0695 o 1-800-717-0695

<https://ifhcidaho.org/>

HUD FHEO

1-800-877-0246

[www.hud.gov/fairhousing](http://www.hud.gov/fairhousing)

Immigrant Justice Idaho

(Justicia de Inmigrantes de Idaho)

208-342-0434

<https://www.immigrantjusticeidaho.org/>

ACLU de Idaho

208-344-9750

<https://www.acluidaho.org/>

Idaho Coalition Against Sexual and Domestic Violence

(Coalición de Idaho Contra la Violencia Sexual y Doméstica)

208-384-0419

<https://idvsa.org/>

Idaho Council on Domestic Violence and Victims Assistance

(Consejo de Idaho sobre Violencia Doméstica y Asistencia a Víctimas)

208-332-1540

[icdv.idaho.gov](http://icdv.idaho.gov)

Idaho Human Rights Commission

(Comisión de Derechos Humanos de Idaho)

208-334-2873

[humanrights.idaho.gov](http://humanrights.idaho.gov)

#Mmiw: A Primer on Missing and Murdered Indigenous Women

(Introducción a las mujeres indígenas desaparecidas y asesinadas)

<https://www.portlandoregon.gov/article/682401>

Documental de PBS "Rape in the Fields" (Violación en el Campo)

<https://www.pbs.org/video/frontline-rape-fields-show/>

La historia del precio oculto que pagan muchas mujeres migrantes que trabajan en los campos y plantas empacadoras de Estados Unidos para mantenerse empleadas y mantener a sus familias. Esta investigación es el resultado de un esfuerzo informativo de un año realizado por el veterano corresponsal de FRONTLINE Lowell Bergman, el Programa de Informes de Investigación de UC Berkeley y el Centro de Informes de Investigación.