

Estado de situación de la implementación de los mecanismos de acción afirmativa dirigidos a la población afrodescendiente y Ley 19.122

Informe final

Uruguay, mayo 2023



Ministerio
**de Desarrollo
Social**



A iniciativa de la División de Promoción Políticas Públicas para Afrodescendientes del Ministerio de Desarrollo Social, con el apoyo del Fondo de Población de Naciones Unidas, se realizó la consultoría ***“Estado de situación de la implementación de los mecanismos de acción afirmativa dirigidos a la población afrodescendiente en Uruguay y Ley 19.122”***.

La consultoría fue desarrollada por las consultoras Patricia Gainza y Verónica Barrera desde agosto a diciembre del 2022.

Los resultados fueron presentados en sesión ampliada del Consejo Nacional de Equidad Étnico-Racial y Afrodescendencia (CNERA) realizada el 21 de abril de 2023, instancia en la cual fueron invitados representantes de gobiernos departamentales y de las oficinas territoriales del MIDES.

A seguir, fue presentado en la sesión del Grupo de implementación de la Ley 19.122, realizada el 26 de mayo de 2023, en las oficinas del UNFPA.

Consultoras: Patricia Gainza y Verónica Barrera.

Asesoría técnica: Juan José Meré, Asesor, Fondo de Población de Naciones Unidas, UNFPA Uruguay.

Directora de División de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes – MIDES: Leydis Aguilera

Equipo de la División: Eugenia Larrosa, Leticia Glik, Valeria Tagliabue, Onnika Santos, Martín Recto.

Gerenta Área de Promoción Sociocultural – MIDES: Rosa Méndez .

Índice

1. [Presentación](#)
2. [Desarrollo metodológico](#)
3. [Antecedentes](#)
4. [Marco conceptual](#)
5. [Análisis](#)
6. [Recomendaciones generales](#)
7. [Bibliografía](#)
8. [Índice de anexos y anexos](#)

1. Presentación

El presente trabajo tiene como marco las acciones conjuntas del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) y la División de Promoción de Políticas Públicas para afrodescendientes del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) con el objetivo de elaborar un estado de situación de las políticas afirmativas para la población afrodescendiente a nivel nacional y departamental, con énfasis en la Ley 19.122.

La Resolución 68/237 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprueba el programa global de actividades del *Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes* busca fortalecer las acciones y políticas públicas dirigidas a esta población en tres ejes: reconocimiento, justicia y desarrollo. A este marco internacional se suman las directivas de la Declaración y Plan de acción de la *III Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la xenofobia y las formas conexas de Intolerancia* y el *Consenso de Montevideo*.

En este marco global surge la Ley 19.122 de *Acciones afirmativas para la población afrodescendiente* aprobada en 2013 y su Decreto Reglamentario 144 del 2014, con sustento a nivel nacional en los artículos 7º , 8º y 72º de la Constitución de la República que declaran el derecho de todo habitante en el Uruguay a ser protegido en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad; y la igualdad de todas las personas ante la ley sin distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes.

La Ley 19.122 en su artículo primero reconoce “*que la población afrodescendiente que habita el territorio nacional ha sido históricamente víctima del racismo, de la discriminación y la estigmatización desde el tiempo de la trata y tráfico esclavista, acciones ... que hoy son señaladas como crímenes contra la humanidad*” y a partir de allí se propone la realización de acciones afirmativas que reviertan estas desigualdades estructurales.

El presente trabajo pretende dar cuenta del estado de situación del avance de la implementación de la Ley 19.122 así como generar recomendaciones para mejorar su aplicación. Atendiendo a la temporalidad de la ley que inició en 2014 y terminará en 2029, es relevante contar con una puesta a punto de medio camino que permita identificar las fortalezas y debilidades para profundizar su implementación en el tiempo restante.¹

Existen acciones concretas que son resaltadas a lo largo del documento, como ser la creación de la DPPPA como nueva institucionalidad rectora del tema y con presupuesto propio, que es un logro que responde a una reivindicación de larga data y por tanto muy prometedora.

¹ La reciente Ley 20.075 de 2022 afirma en su artículo 525: “Sustitúyese el artículo 4º de la Ley N° 19.122, de 21 de agosto de 2013, por el siguiente: ‘Artículo 4º. [...] La Comisión que se crea en el artículo 9º de la presente ley realizará el seguimiento y la evaluación del impacto de las medidas dispuestas en el artículo 2º de esta ley’. Lo establecido en el inciso primero del artículo 4º de la Ley N° 19.122, de 21 de agosto de 2013, regirá por el plazo de quince años a partir de la promulgación de la presente ley.”

2. Desarrollo Metodológico

En este apartado se exponen los objetivos del trabajo, la estrategia metodológica diseñada para su abordaje y las distintas etapas del proceso de ejecución de la investigación. Se fundamentan a su vez, las decisiones metodológicas que fueron tomadas en las distintas etapas del proceso. En el marco de la estrategia de abordaje, se describe el tipo de información recopilada para el alcance de cada objetivo específico, así como las técnicas y fuentes utilizadas. La descripción del proceso detalla las actividades realizadas y los productos elaborados en función de sus resultados.

El objetivo general del trabajo es la elaboración de un estado de situación de las políticas afirmativas para la población afrodescendiente a nivel nacional y departamental con énfasis en los avances provenientes de la implementación de la Ley 19.122.

Los objetivos específicos son los siguientes;

1. Sistematizar el alcance del relevamiento de la variable étnico-racial en los organismos públicos a nivel departamental y nacional.
2. Relevar el estado de situación de los Mecanismos de Equidad Racial (MER) a nivel departamental y nacional.
3. Relevar y generar información de y para los organismos públicos a nivel nacional y departamental en relación a los avances en la implementación de políticas afirmativas para la población afrodescendiente.
4. Relevar iniciativas específicas que incentiven la implementación de las acciones afirmativas con énfasis en las establecidas en la Ley 19.122.
5. Elaborar sugerencias que aporten al diseño del Observatorio para el seguimiento de la implementación de acciones afirmativas para personas afrodescendientes.

Para la elaboración del estado de situación de las acciones afirmativas para la población afrodescendiente se concibieron dos momentos de abordaje. Un primer momento (Momento 1) conformado por aquellos organismos públicos del Poder Ejecutivo y Gobiernos Departamentales identificados por su alto grado de incidencia y/o su vínculo estrecho con la implementación de la Ley 19.122. Vinculación dada por la responsabilidad directa con la Ley en cuestión o por el nivel de iniciativa con y para el cumplimiento y seguimiento de los artículos 4, 5 y 6. Este Momento 1 comprende un total de 18 organismos.

El segundo momento (Momento 2) se conformó por los restantes organismos del Poder Ejecutivo y Gobiernos Departamentales, sumando un total de 20 instituciones. En la siguiente Tabla se muestra su distribución según el momento de abordaje operativo. El universo inicial entonces estuvo conformado por un total de 38 instituciones.

Cuadro 1. Organismos según momento de abordaje operativo

| Momento 1 | Momento 2 |
|--|---|
| Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC) Instituto Nacional de Estadística (INE) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) Ministerio de Educación y Cultura (MEC) Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) Ministerio de Salud Pública (MSP) Ministerio del Interior (MI) Ministerio de Relaciones Exteriores del Uruguay (MRREE) Ministerio de Defensa Nacional (MDN) Intendencia de Rivera Intendencia de Artigas Intendencia de Cerro Largo Intendencia de Tacuarembó Intendencia de Salto Intendencia de Montevideo Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación (CHRXD) | Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM) Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP) Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (MVOT) Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) Ministerio de Turismo (MINTUR) Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTOPE) Ministerio de Ambiente (MA) Intendencia de Treinta y Tres Intendencia de Canelones Intendencia de Rocha Intendencia de Río Negro Intendencia de Durazno Intendencia de San José Intendencia de Maldonado Intendencia de Florida Intendencia de Paysandú Intendencia de Lavalleja Intendencia de Flores Intendencia de Soriano Intendencia de Colonia |
| Total: 18 organismos | Total: 20 organismos |

Dimensiones de análisis y conceptualizaciones operativas

La sistematización y análisis de la información se realizó a partir de las siguientes dimensiones:

1. Estado de situación de la visibilización estadística de la variable étnico-racial (VER) en los actores públicos.
2. Situación actual de los Mecanismos de Equidad Racial (MER) surgidos de las entrevistas.
3. Estado de situación de la implementación de la Ley 19.122.
4. Acciones y actividades innovadoras o buenas prácticas desarrolladas en el marco de la Ley 19.122.

1. Estado de situación de la visibilización estadística de la variable étnico-racial (VER)

El relevamiento de la ascendencia étnico-racial puede realizarse de distintas formas. En Uruguay hay consenso en utilizar la forma vigente instrumentada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y que la misma refiere a la autoidentificación de las personas a quienes se les consulta. Esto quiere decir, que independientemente de aquello que pueda suponer el personal a cargo del registro, se debe preguntar a la persona sobre su ascendencia étnico-racial y es la persona la que debe definirla. Asimismo, esta consulta corresponde realizarla de la misma manera con todas las personas indistintamente de su apariencia fenotípica.

Para el análisis de la situación de la visibilización estadística de la VER en los organismos involucrados se consultó cómo se realiza dicho relevamiento: si se realiza en la manera indicada (por autopercepción a la persona involucrada) y si se sigue la forma establecida por el INE.

| Figura 1. Relevamiento del INE |
|--|
| <p>Para todas las personas ... ¿Cree tener ascendencia... Afro o negra? Asiática o amarilla? Blanca? Indígena? Otra?</p> <p>Si responde SÍ en más de una ascendencia se realizará la siguiente pregunta: ¿Cuál considera la principal? Afro o negra? Asiática o amarilla? Blanca? Indígena? Otra? Ninguna (No hay una principal)</p> |

Fuente: INE (2011)

A la hora del diseño de políticas públicas la visibilidad estadística es de suma relevancia para ello se torna necesario la comprensión de su potencial para alcanzar la eficiencia y eficacia de las políticas implementadas desde los distintos organismos.

2. Situación actual de los Mecanismos de Equidad Racial (MER)

Los MER definidos en el marco conceptual como la suma de nuevas institucionalidades, agendas institucionales, diseños, de políticas asociadas al alcance de la equidad étnica-racial, en el caso de Uruguay para con las personas afrodescendientes, implicó buscar aquellas acciones y espacios de trabajo dedicados al tema en las distintas instituciones, así como su adscripción institucional.

Operativamente los actores fueron consultados respecto a la presencia (o no) de un MER en cada una de las organizaciones, entendidos como aquellos espacios institucionales que tienen la finalidad de atender y proponer acciones para la concreción del goce pleno de los derechos de las personas afrodescendientes. Idealmente esos mecanismos deberían contar con una inserción institucional, tener funciones y competencias que le son reconocidas por el resto de los actores estatales; contar con recursos presupuestales preasignados que le permitan la planificación y tener roles diferenciados a los de los actores de la sociedad civil.

Para la realización del presente trabajo, se entiende que estamos frente a la presencia de un MER cuando dentro de la institución la temática es abordada en exclusividad o como prioridad, se cuenta con un equipo estable para ello con planificación de la tarea, cuenta con presupuesto propio o con una presupuestación independiente. En aquellos organismos en donde el tema es abordado como una línea más de las líneas programáticas u operativas se tomará como un caso donde no existe un MER.

3. Estado de situación de la implementación de la Ley 19.122

Fortalezas y obstáculos para la implementación

El artículo 9 del Decreto Reglamentario 144/014 de la Ley 19.122 establece que todas las personas jurídicas obligadas por lo dispuesto en el artículo 4 de la misma Ley debe informar a la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) al 31 de diciembre de cada año el número de personas afrodescendientes ingresadas durante el año anterior, con el detalle del puesto de trabajo ocupado y toda la información que le sea solicitada por ésta en el marco de sus competencias. En tal sentido el dato cuantitativo es proporcionado por la ONSC.

Es pretendiendo en esta dimensión dar cuenta de las percepciones y opiniones de los actores involucrados en relación al cumplimiento de la Ley en cada organismo y a nivel general; así como relevar y dar cuenta de la realización de actividades y acciones relacionadas con la promoción y sensibilización en la temática afrodescendencia y en especial respectó a la Ley 19.122.

En relación a la percepciones y opiniones en relación al cumplimiento de la Ley en este trabajo se pondrá el foco en el cumplimiento del artículo 4, a saber:

Artículo 4

Los Poderes del Estado, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal, están obligados a destinar el 8% (ocho por ciento) de los puestos de trabajo a ser llenados en el año, para ser ocupados por personas afrodescendientes que cumplan con los requisitos constitucionales y legales para acceder a ellos, previo llamado público.

Atendido a este artículo se indagó en relación a su cumplimiento con énfasis en las fortalezas y los obstáculos para ello.

En relación a las actividades y acciones realizadas de sensibilización y fomento de la Ley, tanto en las entrevistas en profundidad como en los formularios de relevamiento aplicados cada organismo manifestó sobre qué tipo de acciones y actividades realiza y realizará al respecto.

La aplicación de acciones afirmativas requiere de acciones paralelas de sensibilización, capacitación y profundización en la temática étnico-racial. En tal sentido es relevante dar cuenta del tipo de acciones y actividades que realizan los organismos para fortalecer, en este caso, la aplicación de la Ley.

4. Acciones y actividades innovadoras o buenas prácticas desarrolladas en el marco de la Ley 19.122

Contar con una ley de acciones afirmativas es sin duda una condición necesaria pero no suficiente para revertir la situación de desigualdad que vive la población

afrodescendiente en Uruguay. En este sentido, es preciso relevar aquellas acciones que contribuyan a su desarrollo y que puedan ser entendidas como buenas prácticas.

Este concepto se utiliza para referirse a aquellas acciones coherentes, que siguen determinados principios, objetivos y procedimientos preestablecidos, y que en un contexto específico han obtenido buenos resultados y todo indica que se podrían replicar en otros organismos (MIDES, 2017).

Técnicas de relevamiento

Para el relevamiento de la información fueron aplicadas dos técnicas, entrevistas en profundidad a informantes clave y un formulario autoadministrado. En el caso de los organismos del momento 1 fueron aplicadas ambas técnicas de forma complementaria mientras que a los actores de los organismos pertenecientes al Momento 2 se les aplicó exclusivamente el formulario de relevamiento autoadministrado ampliado y no se realizaron entrevistas en profundidad.

El formulario de relevamiento para los actores del Momento 1 tuvo como objetivo la conformación de información base que se complementó con la información relevada en las entrevistas. Las entrevistas semiestructuradas permitieron, atendiendo a las dimensiones consideradas analíticamente, el intercambio con los actores desde sus opiniones y percepciones.

El formulario aplicado a los organismos del Momento 2, conjugó consultas de línea de base con preguntas que permitieron profundizar en la temática. Para ambos momentos el Formulario de relevamiento fue autoadministrado y completado en línea.

| Cuadro 2. Cronograma de ejecución | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Actividades | Mes 1 | | | | Mes 2 | | | | Mes 3 | | | |
| | Sem 1 | Sem 2 | Sem 3 | Sem 4 | Sem 1 | Sem 2 | Sem 3 | Sem 4 | Sem 1 | Sem 2 | Sem 3 | Sem 4 |
| Reunión general de coordinación de objetivos | X | | | | | | | | | | | |
| Elaboración y entrega de plan de trabajo | X | | | | | | | | | | | |
| Solicitud contactos de organismos relevantes del Momento 1 a DPPPA y UNFPA | X | X | X | | | X | X | | | | | |
| Revisión de bibliografía y fuentes secundarias | X | X | X | X | | | | | | | | |
| Reuniones de trabajo UNFPA y DPPPA | X | | | | | | | | | X | X | |
| Contactos con organismos y envío de ficha de relevamiento | | X | X | | | X | X | X | X | X | | |
| Realización de entrevistas a los responsables y referentes de los organismos públicos comprendidos en Momento 1 | | | X | X | X | X | X | X | | | | |
| Entrega de Informe preliminar | | | | | | | X | | | | | |
| Solicitud contactos de organismos pertenecientes al Momento 2 a DPPPA y UNFPA | | | | | | | X | X | X | X | | |
| Seguimiento organismos Momento 2 (identificación de contactos, emails, llamadas, completar formularios) | | | | | | | X | X | X | X | | |
| Sistematización de información recabada por dimensión de análisis (generación de matrices de análisis) | | | | | | | | X | X | | | |
| Reuniones de análisis | | | | | | | | X | X | X | | |
| Redacción de informe final | | | | | | | | | X | X | X | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| Entrega de Informe final | | | | | | | | | | | | | X |
|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|

Trabajo de campo

La primera etapa del trabajo de campo inició con los actores del Momento 1 a partir del relevamiento de datos imprescindibles a partir de la ficha de relevamiento on line que permitió construir una línea de base del estado actual de las dimensiones de análisis. (Ver Cuadro 2. Cronograma de ejecución).

Dicho formulario fue completado por cada uno de los organismos de forma autoadministrada donde se relevó la siguiente información:

- a) Relevamiento de la variable étnico-racial por parte del organismo y si el mismo es acorde a la forma establecida por el INE;
- b) Existencia (o no) de un mecanismo de equidad racial dentro del organismo;
- c) Acciones de difusión, sensibilización, información o de otro tipo en relación a la difusión de la Ley 19.122;
- d) Existencia de buenas prácticas posibles de ser compartidas (Ver Anexo I. Ficha Relevamiento).

Esta ficha de relevamiento inicial fue completada por un total de 18 actores. (Ver Cuadro 1. Organismos según momento de abordaje operativo).

Las entrevistas en profundidad con los actores clave proporcionados por la DPPPA del MIDES se realizaron entre el 12 de setiembre y el 25 de octubre de 2022 alcanzando un total de 18 actores. La pauta de entrevista, previo a su realización fue revisada por la DPPPA y ajustada por el equipo de consultoría acorde a los comentarios recibidos. Fueron realizadas un total de 17 entrevistas de las 19 previstas.² Permitiendo en todos los casos profundizar en las dimensiones de análisis relevadas inicialmente en el formulario. (Ver Anexo II. Pauta de entrevista).

Las entrevistas a los informantes clave fueron realizadas en su mayoría de forma presencial concurrendo a cada uno de los organismos, y en aquellos casos donde por razones de distancia física no fue posible la presencialidad, se realizaron en forma virtual vía zoom. (Ver Anexo IV. Esquema final de entrevistas realizadas). En todas las situaciones hubo muy buena disposición para dar respuesta, tanto a la ficha de relevamiento como en las entrevistas.

Las características de la entrevista permitieron informar e intercambiar con los actores en relación a la relevancia del relevamiento de la VER, sobre el espíritu y articulado de la Ley 19.122, y las instancias de sensibilización realizadas por el DPPPA del MIDES.

Finalizada cada una de las entrevistas se envió la transcripción de las notas del encuentro siguiendo la Pauta de Entrevista y solicitando a cada una de las personas entrevistadas su revisión y la realización de los ajustes o comentarios que considerara necesarios. Fueron atendidas todas las sugerencias realizadas por los entrevistados (Ver Anexo V. Transcripción del total de entrevistas).

² En el esquema inicial el universo estaba comprendido por 18 organismos representados por 19 actores de los cuales fueron entrevistados 17 actores. No se pudieron realizar las entrevistas con la Intendencia de Artigas y el INE, pero este último sí completó la ficha de relevamiento.

La segunda etapa del trabajo de campo fue realizada con los actores comprendidos en el Momento 2, que como se mencionó, les fue solicitada la información a través de un formulario ampliado autoadministrado online. Este formulario relevó la siguiente información de manera exhaustiva:

- a) Relevamiento (o no) de la VER por parte del organismo y si el mismo es acorde a la forma establecida por el INE;
- b) Existencia (o no) de un MER dentro del organismo;
- c) Acciones de difusión, sensibilización, información o de otro tipo en relación a la Ley 19.122;
- d) Existencia de buenas prácticas posibles de ser compartidas (Ver Anexo III. Ficha Relevamiento II).

El segundo relevamiento fue realizado en el período comprendido entre el 26 de octubre y el 16 de noviembre alcanzando un total de 20 organismos de los cuales respondieron 9.³ Cabe señalar que esta etapa implicó muchísimo esfuerzo y horas de dedicación para identificar las personas a las cuales se podía contactar, realizar los contactos y obtener las respuestas. En este sentido, remarcamos la importancia de seguir construyendo puntos focales y de referencia en cada organismo.

Paralelamente, a la segunda etapa del trabajo de campo se inició el análisis de la información obtenida y la redacción del informe final. Dicha redacción se realizó tomando como punto de partida la información vertida tanto en los formularios como en las entrevistas semiestructuradas, así como información y definiciones obtenidas de fuentes secundarias. En algunos casos donde la información era contradictoria o no coincidía, el equipo de consultoría se inclinó por considerar aquellas opiniones y percepciones vertidas en la entrevista presencial.

La presentación del análisis queda dividida en los dos momentos en los que se recogió la información para poder aprovechar el despliegue más profundo y detallado que tiene el Momento 1 especialmente como consecuencia de la realización de 17 entrevistas semiestructuradas.

| Cuadro 3. Totalidad de productos elaborados por la presente consultoría | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|------------|
| Productos | Mes 1 | Mes 2 | Mes 3 | Ver |
| Plan de trabajo | X | | | |
| Ficha de Relevamiento I | X | | | Anexo I |
| Pauta de entrevista | X | | | Anexo II |
| Ficha de relevamiento II | | | | Anexo III |
| Esquema final de entrevistas realizadas | | | X | Anexo IV |

³ Los organismos que respondieron fueron: el Ministerio de Industria y Energía, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesa y las intendencias de Canelones, Colonia, Florida, Paysandú, Río Negro, Rocha y Treinta y Tres.

| | | | | |
|--|--|---|---|-----------|
| Transcripción del total de entrevistas | | X | | Anexo V |
| Informe Preliminar | | X | | |
| Tabla resumen de normativa vigente en afrodescendencia | | | | Anexo VI |
| Esquema de respuestas al segundo formulario | | | X | Anexo VII |
| Informe final | | | X | |

3. Antecedentes

La relevancia de las cuestiones de afrodescendencia provocaron que desde 2006 la temática haya comenzado a tener un lugar en la producción académica, estatal y de la sociedad civil a nivel nacional. Asimismo, la inclusión de la Variable Étnico Racial (VER) en las instancias de recolección de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), tanto en el censo nacional 2011 como en las Encuestas Continuas de Hogares (ECH) permitió comenzar a contar con datos cuantitativos para el análisis. Desde entonces, la producción escrita y analítica ha venido creciendo, así como la existencia de espacios de intercambio sobre el tema.⁴

A nivel regional es la cooperación internacional la que comienza a introducir el tema y cabe destacar especialmente las producciones y co-producciones de CEPAL, PNUD y UNFPA. En la última década los aportes teóricos de estas agencias en la temática afrodescendiente han sido constantes tanto a nivel regional como a nivel nacional. Destacando las recientes publicaciones *Las juventudes afrodescendientes en América Latina y la matriz de la desigualdad social* realizada en conjunto con CEPAL (2022) y el informe *No dejar a Nadie Atrás* (2021).

También es resaltable la reciente publicación de CEPAL *Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina* (2020) donde se reflexiona sobre la raza y la etnia como construcción social, las estrategias posibles para acabar con la cultura de los privilegios, la interseccionalidad como instrumento de construcción y la necesidad de un universalismo sensible a las diferencias.

A nivel nacional también UNFPA desarrolló una serie de publicaciones que procura facilitar la discusión en el foro público, a los formadores de opinión y a los tomadores de decisiones, de materiales técnicos en un formato de difusión, debate y proposición vinculados a la temática que han sido de gran utilidad. El objetivo de esta serie no es la generación de conocimiento original sino la difusión de evidencia, estudios y argumentos en formato accesible y orientado al debate programático para el hacer de las políticas públicas. Un ejemplo de ello es la *Línea de tiempo: Movilización social, reformas legislativas, institucionalidad y políticas públicas de Equidad Racial y Afrodescendencia* (2019).

Sobre este particular, también debe destacarse la publicación de PNUD y la Embajada Suiza en Uruguay (2014) *Sistematización de mecanismos que promueven la incorporación de la dimensión étnico-racial en las políticas públicas en Uruguay (2004–2014)*, esta realiza un análisis de los mecanismos de equidad racial existentes en ese período, identificando los retos, las oportunidades, las fortalezas y debilidades de cada uno.

A nivel nacional cabe señalar a los investigadores de la Universidad de la República (UDELAR) y al Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) como los principales productores de información teórica y aplicada sobre el tema. Si bien la UDELAR es

⁴ El Censo de población de 1852 y el módulo de raza recabado en la ECH de 1996 y 1997 son dos antecedentes que tuvieron en cuenta esta categoría de análisis de la población y que permitieron iniciar los análisis temáticos (UNFPA, PNUD, INE s/d:2).

relevante en este aspecto, hay que señalar que las producciones realizadas por investigadores en los primeros años eran financiadas por las agencias nombradas anteriormente, UNFPA y PNUD, del Sistema de Naciones Unidas y no eran consecuencia de inquietudes propias de la Universidad. En los años posteriores la UDELAR diversificó la producción, especialmente con documentos de corte cultural como *Racismo institucional en la literatura uruguaya* de Alejandro Gortázar (2016) o *Impacto de la discriminación racial hacia la comunidad afrouruguaya* de Nicolás Guigou (2017), entre otros.

En lo que respecta al MIDES especialmente desde el 2012 comenzó la producción de documentación de manera sistemática. Inicialmente con cuestiones generales descriptivas de la población afrodescendiente y posteriormente abordando temas como discriminación racial, racismo institucional y estructural, entre otros. La mayoría de las producciones fueron realizadas con datos provenientes de fuentes secundarias que sirven de insumos para la reflexión en espacios de diálogo con las organizaciones sociales. Estos ámbitos eran denominados *Quilombo* (2011-2019) y contaron con nueve ediciones y sus respectivos documentos base para la discusión. Posteriormente, la producción tomó un perfil más pragmático buscando la incorporación de la perspectiva étnico-racial a la elaboración de programas y políticas públicas, por ejemplo, en la publicación *Perspectiva étnico-racial y política públicas* (2017) donde se desarrolla una estrategia de seis pasos.

En lo que refiere a espacios de intercambio, tuvieron lugar algunas publicaciones como por ejemplo la *Sistematización de la II Asamblea de la Red de Mujeres afrolatinas, afrocaribeñas y de la diáspora*; otro ejemplo es la organización de las *Jornadas Académicas sobre Afrodescendencia* co-organizadas por el Diplomado en Afrodescendencia de la Facultad de Ciencias Sociales de la UDELAR y el MIDES.

Otra etapa de producción de información sobre el tema se podría decir que inicia con la aprobación de la Ley 19.122 y la necesidad de seguimiento de la misma. A partir de este momento varios organismos comienzan a hacer distintos esfuerzos para el monitoreo y/o evaluación de la implementación de las directivas de la ley. En este sentido, realizan informes además de la ONSC, responsable por ley; y del MIDES, rector de la política a nivel nacional; el MTSS, el INEFOP, la OPP, la CHRXD y la Institución de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (INDDHH).

Otra nueva fuente de información relevante es la que comienza a ser elaborada en los gobiernos de las intendencias del país que cada día amplían su trabajo en la temática afrodescendencia y eso les lleva a sistematizar, ordenar y reflexionar sobre lo actuado. En este sentido vemos informes como el de la Intendencia de Cerro Largo sobre las *Actividades de la Secretaría de Género en Afrodescendencia* de la Dirección de Gestión Social (2022) que sistematiza lo hecho en el tema; o el *Protocolo para la Aplicación de la Ley 19.122* (2018) realizado por la Intendencia de Rivera.

El MTSS es el primer organismo que en 2016 construye un informe analizando la brecha existente entre las personas afrodescendientes y las no afro, realizando una descripción de las características de la población y su inserción en el mercado laboral referida a ocupación, subempleo y desocupación. Este desarrollo se da enmarcado en una clara definición de las obligaciones del Estado, el mandato de Durban, el

Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes y la Ley 19.122. Este informe ya cuenta con tres versiones, fue actualizado en 2018 y 2020.

En el caso de INEFOP realiza una *Evaluación de la intervención para aumentar la inscripción de afrodescendientes a cursos de capacitación para el empleo* (2021). En línea con uno de sus objetivos: “Fomentar acciones para el cumplimiento de la Ley 19.122” da un paso más e implementó un piloto que consiste en una intervención basada en la economía del comportamiento que busca que una mayor cantidad de personas afrodescendientes se inscriban y realicen cursos de formación profesional. Esta intervención parte de la hipótesis de que las personas afrodescendientes no se inscriben a dichos cursos que podrían ser potencialmente beneficiosos debido a la percepción del estigma asociado a los mismos. Este trabajo brinda nuevas herramientas, por ejemplo, a los efectos comunicativos, muy valiosas.

Existen varios informes más sobre el nivel de cumplimiento de la Ley 19.122, al menos tres para destacar: el del MIDES (2019) que da un panorama del período 2011-2018 donde describe las acciones llevadas adelante por el Ministerio desde el comienzo de la aplicación de la ley en su calidad de organismo que preside la Comisión Implementadora (CIL), retoma datos de otros actores como el MTSS, ONSC y el MEC y por último, relata una serie de recomendaciones que señalan las fortalezas y debilidades surgidas de la experiencia acumulada y enumera algunos desafíos visualizados para la consecución del proceso de implementación de la Ley. Segundo, el de OPP (2019) describe el problema que da origen a la intervención estatal, es decir, las necesidades que se busca satisfacer a partir de las acciones establecidas en la ley; luego se plantea la estrategia general propuesta para superar el problema inicial; y, por último, se describen los servicios y acciones prestados. El tercero, el informe de la INDDHH (2021) justifica la competencia de la Institución en informar sobre estos temas, realiza una descripción sociodemográfica de la población, da algunos ejemplos de intervenciones de la INDDHH en relación con el cumplimiento de la Ley y realiza una amplia serie de recomendaciones.

Por su parte la CHRXD está realizando informes de actuación con cierta periodicidad, en el caso del informe 2020, la comisión enumera las actividades realizadas en la temática afrodescendencia en el marco del *Mes de la Afrodescendencia* y del *Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes* y se plantea dentro de las proyecciones para el 2021 “Avanzar en el mandato que tiene asignada la CHRXD en cuanto al monitoreo de la Ley 19.122”.

En la última década también se concretó otra línea de documentación relevante y es aquella relacionada con la realización de planes y estrategias de mediano y largo plazo. Es una tendencia global la construcción de agendas, planes, estrategias nacionales o subnacionales detrás de un objetivo común. En este sentido, la temática afrodescendiente no es la excepción, guiada por el *Decenio de las Personas Afrodescendientes 2015-2025* del Sistema de Naciones Unidas es que se comienzan a desarrollar planes especialmente a nivel de la Intendencia de Montevideo y del gobierno nacional.

En el caso de Montevideo se creó un *Plan de Acción Interseccional 2018-2020* sobre equidad étnico-racial, movilidad humana, diversidad sexual y de género en las políticas públicas de la ciudad. De esta manera se buscó tener incidencia en el

efectivo acceso a derechos de las poblaciones afrodescendientes, migrantes, indígenas y LGBTIQ+, así como generar una mayor inclusión de la interseccionalidad en la totalidad de las políticas de la Intendencia. Se propuso el desafío de integrar el trabajo de dos secretarías: la de Diversidad Sexual y de Género y la de Equidad Étnico-Racial y Poblaciones Migrantes, generando estrategias que potencien el trabajo sobre poblaciones que ven su acceso a los derechos humanos limitado y en función de la actuación de diversas matrices de opresión.

Posteriormente, la IM generó una *Estrategia de territorialización 2020-2025* que se propone realizar un Mapeo de Activos, que tenga como producto un mapa virtual en línea, en la página web de la Intendencia, y en constante actualización. La sistematización está focalizada en los factores positivos de las comunidades y su entorno, en las agrupaciones que funcionan como agentes que fomentan la salud y promueven una mejor calidad de vida estimulando el fortalecimiento colectivo.

A nivel nacional la temática afrodescendiente cuenta con el *Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia* (2019) realizado en coordinación con el Consejo de Equidad Racial y Afrodescendencia, el cual tiene la finalidad de garantizar el ejercicio pleno de derechos de la población afrodescendiente desde un abordaje sistémico con el conjunto de las instituciones estatales y los diferentes mecanismos de equidad racial del Estado.

Por último, la *Estrategia Nacional de Políticas Públicas para Afrodescendientes. Uruguay 2030* (2020) son un conjunto de recomendaciones de política pública de mediano plazo que buscan promover la equidad socioeconómica, productiva y política entre la población afrouruguaya y el resto de la población. Su propósito es contribuir con el cumplimiento de los compromisos asumidos en el marco de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible del Sistema de Naciones Unidas, conectando las propuestas del *Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia* (2019–2022) del Consejo de Equidad Racial con la *Estrategia Nacional de Desarrollo Uruguay 2050* de OPP. Este último documento no hace referencia expresa a la perspectiva de afrodescendencia o a las estrategias de desestructuración del racismo.

4. Marco conceptual

El presente apartado introduce una serie de herramientas conceptuales desde las cuales se realiza el análisis adjunto. En este sentido, se incorporan como principales conceptos los de cultura de los privilegios, racismo y sus distintas manifestaciones,

acciones afirmativas, mecanismos de equidad racial, definiciones necesarias para comprender la perspectiva étnico-racial afrodescendiente, buenas prácticas, entre otros.

Cultura de los privilegios

La cultura de garantizar los derechos de las personas, y específicamente de las personas afrodescendientes, implica un cambio en los rasgos, valores y hábitos colectivos de la sociedad. Ciertamente, este tipo de cambios tienen ciclos más largos que otros, como los tecnológicos o políticos, pero también es cierto que la cultura puede transformarse desde el cambio técnico, político y, por supuesto, desde las políticas educativas y las políticas públicas en general. Sobre este tema afirma la CEPAL (2018b:194):

“Existe una dialéctica entre cultura e instituciones que puede surtir efectos virtuosos o viciosos en la dinámica del desarrollo. Una cultura proclive a la innovación, el cuidado ambiental y la igualdad de derechos [...] tenderá a plasmarse en instituciones que promuevan un desarrollo sostenible con la igualdad como valor fundamental. En esta dialéctica, la economía política es un eslabón clave, puesto que pone en relación valores y prácticas colectivas internalizadas con los esfuerzos de gestión y planificación para orientar el desarrollo en una dirección específica”.

Desde este punto de vista, ha regido históricamente lo que se denomina *cultura del privilegio*, la cual debe ser desmontada para construir una cultura democrática cuyo valor máximo sea la construcción de igualdad de oportunidades. La cultura de los privilegios es definida por CEPAL (2018b:195-200) como:

“[...] un sistema de valores que ordena prácticas establecidas, en el que se considera aceptable que un grupo de la población, caracterizado jerárquicamente por su adscripción étnica o racial o de género, por su posición socioeconómica, por su pertenencia a élites políticas o culturales, por su estatus de clase o por su filiación sanguínea o de herencia, tenga ventajas sobre el resto de la sociedad. Estas ventajas se dan con referencia a las condiciones para el desarrollo de capacidades y la formación de capital cultural; el uso de redes de relaciones para obtener contratos y hacer negocios, y acceder a mejores puestos de trabajo y a mayores remuneraciones y facilidades de financiamiento; el poder en instancias de deliberación o decisión; la voz en los circuitos comunicacionales donde se imponen ideas, ideologías y agendas políticas; el acceso a recursos públicos para beneficio privado; la impunidad o facilidades especiales frente a la justicia ante hechos relacionados con delitos económicos, daños a terceros, formas ilícitas de poder sobre otros y discriminación; y la capacidad de presión, negociación, manipulación y veto frente a políticas y estamentos del gobierno o del Estado.

[...] denota la naturalización del privilegio en la sociedad, o al menos en el imaginario colectivo de algunos grupos sociales. Esto implica, por una parte, que quienes detentan privilegios lo asumen como dado y deseable

[...] implica la negación del vínculo social de reciprocidad

[...] ratifica un régimen de diferencias en logros basado solamente en sistemas de pertenencia”

Los alcances de esta cultura del privilegio, además de los aspectos ya mencionados, también se manifiestan (o asientan) en el racismo y la deshumanización que permitió y justificó la trata transatlántica de personas africanas y la práctica de la esclavitud como modo de producción legal. Las consecuencias que este legado histórico tiene sobre las condiciones actuales de vida de las personas afrodescendientes son indiscutibles y se pueden identificar en carencias en salud, educación, transferencia de tecnología, entre muchos otros aspectos:

“El legado de la esclavitud, las relaciones sociales producidas por su práctica y las múltiples discriminaciones que persisten hasta hoy tienen un impacto crucial en las desigualdades étnico-raciales en la región” (CEPAL, 2018b:196).

Si bien ha existido a lo largo del siglo XX un cuestionamiento a estas estructuras, esta cultura sigue siendo reproducida por los distintos sectores de la sociedad y tiene una tendencia a la no innovación. En Uruguay es hasta el 2013 que se aprueba la primera ley, objeto del presente trabajo, específica de reconocimiento de la trata esclavista y de las consecuencias que la misma produce hasta la actualidad.

Este debate suele situarse en la dimensión vertical de las diferencias, es decir entre ricos y pobres; y muchas veces no se hace referencia a las desigualdades horizontales. Éstas son también significativas y corresponden, por ejemplo, a las desigualdades de género entre las personas que pertenecen a los mismos grupos de población. Las diferencias de género dentro de los mismos grupos sociales, clases, muchas veces explican la existencia de desigualdades que se concretan en la imposibilidad de desarrollo de muchas mujeres. Si analizamos la tasa de desempleo de la población afrodescendiente veremos que para las mujeres afro es aún más alta.

Afirma la CEPAL que, si bien las instituciones mayoritariamente operan a favor de esta cultura de privilegios, y por tanto de los privilegiados, también pueden ser protagonistas en la generación de transformaciones sociales. (CEPAL, 2018b).

Siguiendo los desarrollos de CEPAL (2017b), el enfrentamiento y la desestructuración de esta cultura de privilegios implica la defensa de los derechos de grupos y sectores de la población históricamente discriminados o excluidos. Este es el espacio de desarrollo de las demandas de los movimientos de afrodescendientes. Paralelamente, es necesario el desarrollo de la cultura democrática que se traduzca en la disminución de la tolerancia frente al ejercicio de dichos privilegios, como así también es preciso un mayor empoderamiento para impugnarlos.

Racismo

Incorporar un enfoque étnico-racial al quehacer de las políticas públicas implica incluir la comprensión básica de las jerarquías injustas, cómo se manifiestan y cuáles son sus particularidades. Especialmente cuando se habla de racismo y su funcionamiento como esquema jerárquico de opresión y explotación, se generan amplias resistencias. En el sentido de ampliar la comprensión y poder superar dichas resistencias, paso básico para la desestructuración de la cultura de privilegios, es que a continuación se repasan algunos de los conceptos fundamentales a tener en cuenta.

Cuando se habla de racismo, igual que cuando se habla de sistema sexo-género, existe una estructura que lo reproduce, que avala sus características, aunque la mayoría de las veces de manera no explícita. El racismo como otras formas de opresión genera privilegios para unos en detrimento de otros.

El racismo es,

“[...] un sistema de ideas, sentimientos y prácticas que establece un orden racial, una jerarquía permanente de un grupo sobre otros, inferiorizándolos. En este sentido el racismo no es una cosa dada por la naturaleza humana, ni tampoco meramente una teoría moderna del determinismo biológico ... ha sido un medio para garantizar el status quo de un grupo humano sobre otro, sometido a la inferiorización, que a veces se traduce en explotación, a veces en segregación, e incluso en genocidio o exterminio” (Fredrickson, 2002:9).

El discurso racista y las prácticas racistas pretenden argumentar la superioridad de unos grupos humanos sobre otros y actúan en diferentes planos: el del pensamiento (en estereotipos), el del sentimiento (con prejuicios) y el de la acción (a través de la discriminación racial) (Iturriaga, 2016). Esta ideología ha impregnado de tal forma las dinámicas sociales que es muy difícil su identificación (MIDES, 2017).

Las personas objeto de prácticas racistas experimentan ofensas, humillaciones, vergüenza y dolor, lo cual se traduce en la persistente negación de sus derechos y libertades fundamentales (MIDES, 2016). Siguiendo la lógica de la cultura de los privilegios, las personas que realizan las prácticas racistas generalmente se han visto beneficiadas, hecho que los posiciona del lado hegemónico, lo cual dificulta dimensionar las prácticas y sus consecuencias. Las desventajas para unos otorgan ventajas para otros en la estructura racialmente jerarquizada, creando lo que Susan Anthony denomina la *oligarquía de la raza* (citada por Angela Davis, 2005:145).

Mientras que el racismo hace referencia a la ideología imperante, la discriminación racial es un acto o manifestación específica, que se basa en la raza u origen étnico de una persona.

El racismo y la discriminación racial han sido y continúan siendo estrategias políticas para mantener el *statu quo* de los grupos hegemónicos, preservando y cuidando el capital económico y social, limitando por tanto el acceso a la riqueza y al desarrollo para aquellos considerados inferiores. La herencia de la pobreza para unos

(afrodescendientes) se sustenta en garantizar la herencia de la riqueza para otros (no afrodescendientes) (MIDES, 2016). Ejemplo de esto es que la generalidad de los procesos de abolición de la esclavitud en el continente no indemnizó a las personas esclavizadas sino a los dueños de las mismas.

Estructura y reproducción del racismo

La discriminación racial y el racismo afectan los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las personas. La perspectiva de derechos humanos permite analizar la situación de desventaja histórica y las actuales estructuras (social y económica) basadas en las desigualdades raciales en la que se encuentran las personas afrodescendientes para así comenzar a deconstruirlas.

Hablar de racismo todavía es un problema en la mayoría de los países de la región, no sólo porque frecuentemente se niega el racismo imperante sino porque muchas veces se desconoce de qué se está hablando. Si bien, está comprobado que las razas no existen en tanto diferencias biológicas entre los seres humanos, sí existe una construcción social derivada de diferencias fenotípicas que tiene en el racismo su peor expresión.

El racismo ha encontrado, mediante diferentes estrategias, la forma de adaptarse al entorno y al contexto, transformándose en imperceptible e incuestionable, permeando las estructuras de los Estados y de las sociedades. Visibilizar y reconocer la existencia del racismo en la sociedad y en todas las áreas del Estado permite dimensionar el impacto que esto genera en la educación, el empleo, la salud y el sistema político en general.

Desentrañar las causas y las consecuencias del racismo estructural es dar un paso fundamental para asumir la responsabilidad y tomar las acciones necesarias para revertir y reparar la situación de desventaja histórica en la que se encuentra la población afrodescendiente. Comparativamente con los de las personas no afrodescendientes, los indicadores de bienestar de los primeros (acceso a servicios de salud, condiciones habitacionales, acceso a la educación, participación en el mercado laboral y acceso a la seguridad social, entre otros) siguen demostrando la desigualdad racial, representada en lo que se denomina brecha.

El racismo abarca todas las dimensiones de la vida social. Su mutación y el pasaje por diferentes estadios ha sido lo que ha posibilitado su sostenimiento hasta la actualidad, más allá de los avances jurídicos y los compromisos nacionales e internacionales.

El racismo es violencia. Segato (2006:5) clasifica el racismo en cuatro categorías:

- **racismo de convicción:** *“se expresa a través de un conjunto de valores y creencias explícitas que atribuyen predicados negativos (o positivos) en función del color, trazos físicos o grupo étnico al que la persona pertenece”.*
- **racismo político-partidario-programático:** *“que sirve de base para la formación de agrupaciones políticas que votan mancomunadamente y abogan un antagonismo abierto contra sectores de la población racialmente marcados”* (Segato, 2006:5).

- **racismo emotivo:** *“se expresa manifestando miedo, rencor o resentimiento con relación a personas de otra raza o grupo étnico”* (Segato, 2006:5).
- **racismo de costumbre, automático o “acostumbrado”:** *“irreflexivo, naturalizado, culturalmente establecido y que no llega a ser reconocido o explicitado como atribución explícita de valor diferenciado a personas de grupos raciales y étnicos. Se opone a los racismos fundamentados en una conciencia discursiva. Este tipo de racismo hace parte del universo de nuestras creencias más profundas y arraigadas”* (Segato, 2006:6).

Dentro de esta dos últimas categorizaciones se reconoce que devienen las consecuencias sociales que constituyen el racismo estructural y el racismo institucional:

- **racismo estructural:** *“todos los factores, valores y prácticas que colaboran con la reproducción de la asociación estadística significativa entre raza y clase (definida aquí como la combinación de situación económica e inserción profesional), es decir, todo lo que contribuye para la fijación de las personas no blancas en las posiciones de menor prestigio y autoridad, y en las profesiones menos remuneradas”* (Segato, 2006:6).
- **racismo institucional:** *“las prácticas institucionales que llevan a la reproducción de las desventajas de la población no blanca. Muchas veces, lo que inhibe el acceso a los servicios y recursos que las instituciones ofrecen [...]”* (Segato, 2006:7).

El sistema racista se desenvuelve en las instituciones a través de una organización y una estructura técnico-política. La división racial del trabajo es un ejemplo de racismo institucional que genera segregación. Esta segmentación laboral protege y reproduce las jerarquías raciales, donde las personas afrodescendientes se encuentran en la base de la pirámide de la toma de decisiones y las personas blancas se ubican en la cúspide. Este trato diferenciado resulta violento psicológica y moralmente, es ejercido y amparado por las instituciones y legitimado por el Estado. Por lo tanto, es también el Estado, a través de su funcionariado, el encargado de revertir estas prácticas racistas.

Desarrollo de políticas públicas para afrodescendientes

En el marco internacional y nacional de derechos, es el Estado a través de las políticas públicas, el responsable de generar igualdad de oportunidades para las personas afrodescendientes que coadyuvan a la eliminación del racismo. Para eso cuenta con varias herramientas entre ellas las acciones afirmativas.

Acciones afirmativas

Para que una política social sea realmente universal es necesario el reconocimiento de las particularidades y la heterogeneidad social, es decir, tratar de manera diferenciada a las desigualdades. En esta línea las acciones afirmativas (o acciones

positivas) adquieren especial valor y deben ser consideradas como acciones transversales de las iniciativas de gobierno.

Marc Bossuyt (2011) define las acciones afirmativas como:

“[...] un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la situación de los miembros del grupo a que están destinadas en un aspecto o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva. [...] siempre está destinada a un grupo determinado compuesto de personas que tienen una característica común en [la cual] [...] está basada su pertenencia al grupo y se encuentran en situación de desventaja”. (Bossuyt, 2011:204-205).

Por su parte, Segato (2006) sostiene que las acciones afirmativas redistribuyen el poder entendido como la combinación de tres factores:

“prestigio social, poder económico y poder político”. Cuando la estructura de poder discrimina y oprime, las acciones positivas deben apuntar a *“corregir la desigualdad y la exclusión”* (Segato, 2006:12)

En tal sentido son una de las respuestas de la política social que, de forma más explícita, se orientan a reducir las desigualdades injustas sustentadas en pautas de discriminación sistémica. Es preciso profundizar la discusión pública, para desarrollar acciones concretas que sean necesarias para cada grupo: revisando qué mecanismos de discriminación operan, sobre qué grupos y qué acciones son necesarias para revertirlos. Las posibilidades de acciones afirmativas son diversas y deben desarrollarse con relación a las personas y las situaciones en las que se busca incidir.

Las políticas de acción afirmativa tienen como objetivo eliminar el daño injustamente inferido a determinado grupo social; conjuntamente con la eliminación del daño deben atacarse la o las causas del mismo, para no perpetuarse en el tiempo sin impacto en la transformación de la realidad del colectivo, lo cual suele tener como consecuencia el crecimiento de las resistencias hacia este tipo de acciones.

Una crítica recurrente por parte de los detractores es que se infringe el principio general de igualdad de trato. Pero aquí se está olvidando que además de eliminar el daño se debe compensar a las personas perjudicadas como consecuencias de la discriminación de la que han sido objeto. Esto implica hacer uso del concepto de igualdad, que incluye la noción de tratamiento diferencial como principio proactivo para la construcción de la misma. Garantizando la eliminación del daño y la reparación sobre las consecuencias, se puede lograr una igualdad de oportunidades real para todas las personas.

Los argumentos a favor de la realización de medidas de acción afirmativa son los siguientes:

- es una herramienta para la reparación y compensación de injusticias históricas con arraigo en la actualidad;

- un mecanismo específicamente dirigido a revertir pautas de discriminación estructural;
- una estrategia garante de la participación de minorías (entendidas como grupos no hegemónicos) y grupos desfavorecidos en ámbitos de toma de decisiones públicas;
- una forma de contribuir a la integración social de grupos excluidos con las diversas consecuencias que esto puede implicar, como propiciar dinámicas de eficiencia socioeconómica;
- son fácilmente evaluables debido a su aplicabilidad temporal predeterminada.

Las políticas de acción afirmativa como todas las políticas sociales deben ser monitoreadas durante su instrumentación a efectos de disminuir el riesgo de estigmatización (o reestigmatización) de la población objetivo. Por otro lado, también hay que evitar que los beneficios lleguen exclusivamente a la élite del grupo vulnerado, lo que generaría nuevas injusticias.

Para el Derecho Internacional de los Derechos Humanos las acciones afirmativas son herramientas válidas y establecen un marco lógico, ético y estructural para trabajar en contra de los mecanismos de discriminación vigentes. Las acciones afirmativas contribuyen a la desestructuración de la cultura de los privilegios. Son medidas transitorias que caducan o se modifican una vez que se logra que el grupo tenga las mismas oportunidades, el mismo trato y que se modifiquen las brechas de desigualdad.

Los Mecanismos de Equidad Racial (MER) como una acción afirmativa

Un primer paso para resolver un problema de justicia social es el de problematizar la situación. Poner los temas en la agenda pública permite comenzar a problematizarlos y a mediano plazo resolverlos. Uno de los caminos por los que se puede optar en el hacer de políticas públicas dirigidas a resolver las diferencias producto del racismo, es la creación de mecanismos institucionales, que sean los encargados de desarrollar las líneas de trabajo transversales y/o las acciones específicas.

En este sentido muchos Estados han concretado a través de la creación de MER esos espacios de decisión a través de los cuales implementar las acciones. Esta institucionalidad proviene de la agenda de género y es definida como:

“[...] una nueva institucionalidad. Su ubicación dentro de la estructura orgánica del ejecutivo, las funciones que le son reconocidas y los recursos que le son asignados, condicionan su desempeño y grado de influencia”. (CEPAL (2001) citada por PNUD, 2014).

Para que exista un MER es necesario que la institucionalidad contenga las siguientes características:

- se ubique dentro de la estructura orgánica del Estado,
- tiene funciones y competencias reconocidas,
- tiene recursos financieros y humanos asignados,

- cuenta con roles diferenciados a los actores de sociedad civil.

A tales efectos, dentro de las recomendaciones realizadas por el documento (PNUD, 2014) se habla de que cada mecanismo existente debería,

“[...] ser consagrado mediante una herramienta jurídica (ley o decreto), deberá contar con una planificación estratégica, estar incluido en la ley de presupuesto, encontrarse dentro del organigrama del Estado –de ser posible en el Poder Ejecutivo-, tener autonomía financiera, técnica, tener un plan de acción, contar con indicadores que den cuenta del impacto y utilidad de las acciones tomadas, tener técnicos expertos en la materia (quien coordine o dirija el mecanismo debe tener una capacidad técnica de gestión y no solo política o de militancia) y que su base principal se fundamente en el plan gubernamental [...]” (PNUD, 2014:21).

La ascendencia étnico-racial

Para lograr que los pueblos indígenas y las poblaciones afrodescendientes ejerzan realmente sus derechos, en igualdad de condiciones, es necesario inicialmente conocer sus condiciones de vida y las inequidades que les afectan, y para ello hay que contar con *“información relevante, confiable y oportuna, desagregada y culturalmente pertinente, que facilite el diseño de políticas públicas que incidan efectivamente en esta realidad”* (CEPAL, UNFPA, UNICEF 2011:9). Las identidades de estos grupos han surgido de procesos complejos y conflictivos que aún siguen sucediendo.

Una etnia es un grupo humano que desplazó su determinación biológica hacia una especificación cultural (CEPAL, UNFPA, UNICEF 2011:11) y cuyos miembros están unidos por una conciencia de identidad (MIDES, 2016:7). Una etnia implica un grupo étnico. Un grupo étnico es,

“[...] una comunidad que no solo comparte una ascendencia común sino además costumbres, un territorio, creencias, una cosmovisión, un idioma o dialecto y una aproximación simbólica al mundo semejante, y estos elementos compartidos le permiten tanto identificarse a sí mismo como ser identificado por los demás. Es decir, se alude a una identidad colectiva que le confiere fortaleza como grupo cultural tanto hacia adentro como hacia afuera, lo que no quita el hecho que este contenga dentro de sí sus propias diferenciaciones sociales, económicas y políticas. Esta distinción es importante para desterrar todo posible lazo entre la idea de grupo y un rasgo de homogeneidad. (CEPAL, UNFPA, UNICEF 2011:11).

La etnia es también una categoría de autoadscripción y pertenencia. Es un *nosotros* (por contraposición a los *otros*) construido en torno al hecho de compartir un origen y una historia; que a su vez puede plasmarse en una cosmovisión, costumbres, tradiciones y rasgos culturales compartidos (MIDES, 2016).

La identidad étnica afrodescendiente se construyó, como otras, de la complementariedad de elementos modernos y tradicionales, a lo largo de procesos

de continuidad y ruptura, haciendo uso de su capacidad de adaptación y transformación de elementos culturales diversos. Esta es una identidad étnica que ha procesado la matriz cultural africana e incorporando otros aspectos de la cultura dominante y de otras culturas con las que ha convivido. Entonces, la dimensión étnico-racial afrodescendiente en Uruguay, refiere a la población de origen africano que se autoidentifica como “afro o negra”. El auto-reconocimiento puede darse ya sea por el hecho de compartir características fenotípicas y/o por el hecho de tener ancestros comunes y un conjunto de manifestaciones culturales de matrices africanas (MIDES, 2016).

Así, la variable étnico-racial (VER) es registrada mediante la autoatribución, sobre la cual el Instituto Nacional de Estadística (INE) afirma:

[...] se entiende por ascendencia el origen étnico-racial que corresponde a una construcción social basada en las diferencias fenotípicas de las personas. Se debe de anotar las respuestas del/los informante/s del hogar de acuerdo a la percepción que los mismos tengan de sí y de las personas que vivan en su hogar [...]. (OPP, UDELAR, BID, 2020:10).

La importancia de la referencia a las identidades étnico-raciales

Para disminuir la brecha de acceso a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que vive la población afrodescendiente en Uruguay, el Estado utiliza las políticas públicas. Para eso se basa en diferentes instrumentos de derecho internacional público y se ha comprometido y obligado a combatir todas las formas de discriminación y racismo. Para la realización de esos objetivos, como se enumeró más arriba, es necesario tener información de calidad sobre la población y en ese sentido es necesario responder a la variable étnico-racial afrodescendiente (VERA) en las políticas y programas sociales, lo cual permitirá una lectura diferenciada sobre la realidad de las personas afro, así como la realización de acciones afirmativas que apunten a reducir las brechas de desigualdad que devienen de las inequidades raciales estructurales.

La identificación étnico-racial (que algunas personas malentienden su relevamiento como una acción discriminatoria), no es sino un reconocimiento al derecho a la identidad. Es socialmente relevante que cada persona sepa y pueda referirse a su grupo de pertenencia. Así como el género y la edad son datos básicos para identificar a una persona o a un grupo de personas, también lo es su ascendencia étnico-racial. Estas características constituyen aspectos sustantivos de la identidad, y son importantes en dos líneas: primero, como un dato para la identificación interna de la persona o del grupo; segundo, como un dato externo condicionante del posicionamiento de esa persona en la estructura social.

El no relevamiento del dato contribuye a la invisibilidad de la población afrodescendiente y de sus problemas. Invisibilidad que, como afirma Maya Restrepo (2009:222):

[...] alude de manera precisa a la negación y ocultamiento de la historia y del pasado africano de los descendientes de los esclavizados [...] así como a la impugnación de su calidad de sujetos y actores políticos en el presente.

Para superar estas visiones y generar información de calidad, el Estado uruguayo, a través del INE releva la VER de las personas desde el año 2006 de manera sistemática. En este marco, surge otro factor que muchas veces no es comprendido y es el concepto de autoidentificación. Se reconocen dos formas de categorizar a la población (MIDES, 2017:21):

La **autoidentificación**, que hace referencia al autoreconocimiento en base a determinados elementos (subjetivos u objetivos) con los cuales una persona se autopercibe, se identifica y reconoce a sí misma.

La **heteroidentificación**, que se refiere a la definición en base a la decodificación de las características que unas personas hacen sobre otras. Esta última se basa en la imagen proyectada y la idea construida detrás de la misma, en la cual opera fuertemente el fenotipo racial.

La heteroidentificación no da cuenta de la afrodescendencia y su complejidad en términos de los diferentes elementos identitarios que la componen, sí en cambio lo permite la autoidentificación, donde la dimensión étnico-racial y las experiencias de discriminación se conjugan.

La forma y el contenido de las preguntas realizadas por el INE arrojan dos tipos de resultados: uno que dice específicamente qué porcentaje de las personas consultadas se identifica expresamente como afrodescendiente; y otro, un resultado más amplio de quienes afirman también tener ascendencia afrodescendiente, aunque no sea la única o la principal. Varios estudios indican que la autoidentificación es la mejor forma de recoger el dato porque incorpora las características de la persona y también sus vivencias (por ejemplo, las situaciones de discriminación y violencia) que en el caso de la heteroidentificación no son incluidas.

El concepto de afrodescendencia encierra al menos tres elementos relevantes que, separada o conjuntamente, conforman lo que llamamos identidad afrodescendiente (MIDES, 2017).

En primer lugar, **un elemento étnico**. Una característica compartida que refiere a la sumatoria de rasgos históricos y socioculturales y que construyen la identidad de un grupo específico y por tanto de las personas que lo conforman. Así, para el caso de las personas afrodescendientes la historia de esclavitud y la trata transatlántica de sus antepasados, como la herencia socioeconómica desventajosa, la existencia de un patrimonio cultural, la religiosidad y otras manifestaciones, forman parte de la construcción identitaria y de pertenencia a dicho colectivo. (MIDES, 2017:22).

En segundo lugar, **un elemento racial**. Si bien está comprobado por diversos estudios que las razas no existen en tanto diferencias biológicas, fisiológicas y morfológicas entre los seres humanos, sí existe una construcción social derivada de las diferencias fenotípicas que tiene en el racismo su expresión más feroz. La

existencia de un orden jerárquico racial en Uruguay queda evidenciada por la situación de alta vulneración y exclusión social en la que se encuentra la población afrouruguaya.

En tercer lugar, **un elemento de vivencia de la discriminación**. Este aspecto implica experiencias de discriminación racial o racismo a lo largo de la vida. Estas vivencias son producto tanto del racismo estructural como del racismo acostumbrado o naturalizado y se traducen en situaciones desventajosas a lo largo del ciclo de vida de las personas.

De acuerdo con estos factores, no se puede deducir la afrodescendencia únicamente por el fenotipo de las personas. Es necesario reconocer que los elementos operantes en la construcción identitaria de esta población son las dimensiones étnica y racial, es decir, la historia asociada a la esclavitud y la trata esclavista, las dificultades de goce de los derechos que eso conlleva y las vivencias de discriminación.

Marco normativo de las políticas públicas dirigidas a las personas afrodescendientes

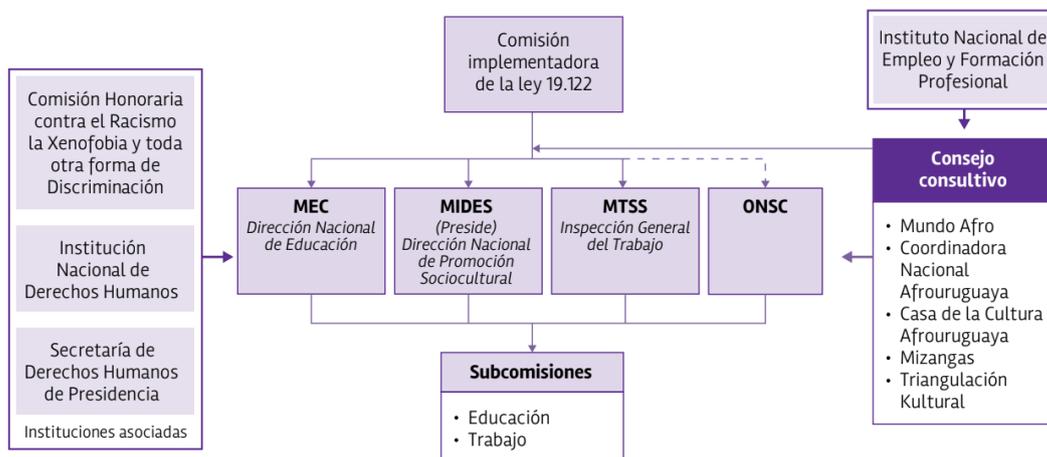
Uruguay ratificó todos los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos a excepción del Convenio 169 de la OIT. (Ver Anexo VI. Normativa vigente en materia de afrodescendencia).

En el marco de una impronta garantista de los derechos de las personas afrodescendientes, en 2013 se aprueba la Ley 19.122 que cuenta con una comisión de seguimiento interministerial en el ámbito del Poder Ejecutivo a cargo de su implementación. Dicha comisión (CIL), creada por el artículo 9 de la Ley, está compuesta por tres miembros: un representante del MIDES, que la preside, uno del MTSS y uno del MEC. La comisión tiene a su cargo la ejecución de los cometidos previstos en la Ley y su funcionamiento está estipulado en el decreto reglamentario 144/014. Esta comisión cuenta con el asesoramiento de un Consejo Consultivo (CCCIL) integrado por tres representantes de organizaciones de la sociedad civil con probada trayectoria en la temática afrodescendiente.

La Ley define como productos principales el cumplimiento de cupos en dos áreas: educación y trabajo, donde se establecen cuotas laborales, de formación profesional y de becas educativas destinadas a personas afrodescendientes.

Esta intervención promueve un conjunto de acciones y medidas afirmativas en los ámbitos público y privado dirigidas a la población afrodescendiente con el propósito de promover la equidad étnico-racial y contribuir a combatir, mitigar y erradicar toda forma de discriminación directa o indirecta hacia dicha población. (OPP, 2019)

Figura 2. Organigrama de la Comisión Implementadora de la Ley 19.122 (CIL)



Fuente: Informe de Evaluación DID.

Fuente: OPP (2019:12)

Sobre la implementación de la Ley 19.122

La implementación de la Ley 19.122 supone un desafío para la sociedad uruguaya que requiere del compromiso de diversas instituciones y actores tanto del Estado como de la sociedad civil. Dicha implementación implica: el fortalecimiento de la CIL; el desarrollo de una secretaría técnica; la difusión de la ley; la descentralización territorial para su implementación, y la generación de espacios de coordinación. A tales efectos, la DPPPA desarrolla instancias de formación y capacitación sobre el enfoque étnico-racial con diversos actores y organismos estatales.

El relevamiento de información de los últimos años evidencia la incidencia del racismo como condicionante en el ejercicio pleno del derecho a la educación y al trabajo de la población afrodescendiente, que se traduce en menores niveles educativos de las personas afro, mayores niveles de analfabetismo, menor tasa de asistencia a centros educativos, deserción educativa más temprana, entre otros aspectos. En lo que refiere al empleo mayores índices de desempleo, informalidad y trabajo poco calificado que empeora sus números cuando hablamos de mujeres afrodescendientes:

En Uruguay la tasa de pobreza de la población afrodescendiente es el doble que para la población blanca: el 40% de las personas afrodescendientes están bajo la línea de pobreza y el 5% son indigentes, mientras que estos valores alcanzan respectivamente el 24% y el 1,6% entre las personas blancas (Banco Mundial, 2018). La asistencia al sistema educativo a partir de los 14 años es menor que en el caso de las personas no afrodescendientes (CEPAL, 2017). La tasa de desempleo es mayor entre la población afrodescendiente, particularmente en el caso de las mujeres (MIDES, 2013). Respecto al tipo de ocupación, la población afrodescendiente se concentra en los empleos de baja calificación y tiene una participación notoriamente

menor en los puestos de directivos, profesionales y técnicos (Cabella y otros, 2013). (SEGIB, 2020: 39)

La propia Ley define la importancia de la planificación de las políticas para poder garantizar su cumplimiento. Y en este sentido, los organismos encargados de su implementación (MIDES, 2017:40-43; ONSC, 2019:24-27) han señalado algunas acciones a desarrollar:

1. La incorporación de la VERA. El hecho de preguntar desde el inicio la ascendencia étnico-racial de acuerdo a los parámetros desarrollados por el INE permite identificar a las personas afrodescendientes y trabajar de manera ordenada en todo el proceso.
2. La generación de un llamado que convoque a las personas afrodescendientes a presentarse, a indicar su ascendencia, así como a dejar claras las reglas del proceso de selección. Esto implica incorporar una leyenda que haga referencia a la aplicación de la Ley 19.122 así como aclarar que determinado lugar de ingreso queda reservado para el mejor promedio de la lista de prelación de personas afrodescendientes.
3. El llamado además de identificado debe ser publicitado, difundido y determinar claramente el período de postulación.
4. En caso de que el llamado prevea un sorteo superando determinado número de inscriptos es necesario que los mismos se hagan de manera diferenciada. Cada lista de participantes (afro y no afro) deberá tener un sorteo propio para así garantizar la permanencia de un número relativo predeterminado de participantes afrodescendientes, (si esto no se prevé se podría disminuir considerablemente el número de personas afrodescendientes en concurso por lo que disminuyen también las posibilidades de encontrar el perfil adecuado para ese llamado). Es deseable reincorporar a la bolsa general a todas las personas que participaron de algún sorteo como minoría con cuota reservada y no quedaron elegidas.
5. La puntuación y selección de las personas en concurso seguirá y cumplirá con las reglas establecidas por el mismo. Sólo formarán parte de las listas de prelación aquellas personas que superen el puntaje mínimo estipulado.
6. Es necesario realizar un proceso de sensibilización y formación de las personas involucradas en los procesos, así como de los miembros de los tribunales. Cabe recordar que las formas de operar del racismo muchas veces convocan prejuicios inconscientes por lo que la sensibilización en este tema es indispensable para que las personas encargadas de tomar las decisiones lo hagan exclusivamente basándose en las características y habilidades técnicas de las personas que concursan.
7. El acta final del concurso debe hacer referencia a la razón de incorporación de la acción afirmativa, a su relevancia y a la necesidad de cumplir con la ley. Asimismo, debe ser comunicada a todos los participantes involucrados en el proceso.
8. Esta ley y su aplicación proponen un cambio cultural en la construcción de las políticas públicas, la gestión y la toma de decisiones por parte de los agentes del Estado. Este cambio debe partir del enfoque de derechos humanos y considerar la perspectiva étnico-racial afrodescendiente como uno de los factores determinantes para mejorar las condiciones de vida de las personas afro y por tanto de la sociedad en general.

Buenas prácticas como forma de colectivizar avances y saberes

De acuerdo con la definición de SEGIB (2020:15), se entiende por buenas prácticas para afrodescendientes

[...] a las políticas públicas que favorecen el acceso, en condiciones de igualdad y equidad, a oportunidades y recursos que mejoran las condiciones de vida de estas poblaciones, o que están encaminadas a materializar estos propósitos.

Y agrega:

La valoración de una política pública como práctica destacada o positiva no debe hacerse utilizando un único criterio. Se deben tener en cuenta el contexto de su realización, el problema que se quiere atacar, el impacto que esta experiencia tiene en su propio ámbito (nacional, provincial o local), así como sus objetivos y el grado de formalización de sus acciones.

El texto también afirma que no es equivalente ponderar de la misma manera experiencias distintas, surgidas de contextos sociohistóricos diferentes y que responden a realidades específicas; y que tampoco se deberían tomar las experiencias de aquellos países con mayores avances como única forma de evaluar los alcances de tales políticas. En ese sentido, es que incorporamos algunas acciones concretas como buenas prácticas. Es decir, algunas actuaciones de diferentes oficinas a lo largo del Estado, a nivel nacional y departamental, que implican cambios, mejoras, generación de nuevas oportunidades, que no necesariamente se constituyan como políticas públicas.

El Banco Mundial (2018 citado por SEGIB, 2020:15) propone que las políticas públicas dirigidas a la población afrodescendiente en América Latina se clasifiquen en tres ejes: etnopolíticas, políticas de igualdad racial y políticas de desarrollo territorial. A cada una de ellas les adjudica las siguientes características.

Las **etno-políticas** son aquellas producidas en los estados nacionales para el reconocimiento de las distintas etnicidades y grupos étnicos. Enumeradas como: la garantía de derechos territoriales, la construcción de autonomía política, desarrollo propio de las comunidades, etnoeducación, formas de participación en la toma de decisiones (inclusión del consentimiento libre, previo e informado), reconocimiento cultural, recuperación y protección de la memoria histórica, salvaguarda de las consecuencias del desarrollo, protección de estilos de vida tradicionales, cuotas de representación política, etc. (Banco Mundial, 2018 citado por SEGIB, 2022)

Las **políticas de igualdad racial** son aquellas políticas impulsadas por los estados nacionales donde el marco de justificación es el reconocimiento del racismo y las consecuencias que tiene sobre la desigualdad racial. Estas son: acciones afirmativas

en las distintas áreas de influencia (especialmente en educación y trabajo), participación política y representación, revalorización de las contribuciones de las personas afrodescendientes a lo largo de la historia y en la sociedad, concientización, desarrollo e implementación de legislación y normativa antirracista, visibilidad estadística, acceso igualitario a la justicia, prevención del crimen y la violencia, entre otras.

En tercer lugar, las políticas de **desarrollo territorial**, son un conjunto de políticas públicas nacionales que tienen como objetivo garantizar de manera integral los derechos reconocidos a las poblaciones afrodescendientes. A saber: desarrollo de infraestructura, inclusión en los sistemas de educación, vivienda y salud nacionales, conexión con mercados, políticas específicas para la integración de regiones más rezagadas. (SEGIB, 2022)

Algunos criterios para la selección de acciones como buena práctica que se recogen del citado documento (SEGIB, 2020:18) son:

- que sean políticas o programas impulsadas por los estados
- que hayan sido creadas en los últimos 16 años
- que exhiban resultados e impactos concretos y positivos para el desarrollo de las poblaciones afrodescendientes
- que estén dirigidas a distintos grupos poblacionales (por ejemplo: jóvenes, mujeres, comunidades rurales, entre otros) y en distintas áreas (como educación, cultura, desarrollo territorial, igualdad racial, reconocimiento, etc.).
- que se disponga de información que permita documentarlas y que sea posible entrevistar a personas vinculadas a su concepción o implementación

Considerando estos criterios es que seleccionamos las acciones que se comparten en el análisis.

5. Análisis

1. Estado de situación de la visibilización estadística de la variable étnico-racial (VER) en los actores públicos

La visibilización estadística hace referencia a la inclusión de la dimensión étnico-racial en los sistemas de producción de información oficial estadística y/o administrativa de los Estados, paso indispensable para el conocimiento y reconocimiento de las condiciones de vida de grupos minoritarios a la hora del diseño y ejecución de políticas públicas. (UNFPA, 2011). “Desde el punto de vista del enfoque de derechos humanos, la determinación de la exclusión y la desigualdad solo es posible mediante la recopilación y el desglose de datos que faciliten la comparación entre los grupos de población.” (CEPAL/UNFPA, 2020)

Las fuentes de datos para los Estados son principalmente los censos, las encuestas continuas y los datos administrativos. Es este último tipo de fuente la que se da cuenta y analiza en la presente dimensión del trabajo. Contar con datos administrativos homogéneos permite comparar, compartir, complementar información y diseñar y ejecutar políticas públicas eficientes y eficaces.

En esta dimensión se buscó indagar si los distintos organismos relevan la variable o no y si en los casos en que sea relevada utilizan para ello la modalidad propuesta por el INE. A su vez se buscó evidenciar si al momento de la recogida del dato han sentido o percibido resistencia ante la pregunta por parte tanto de la población en general como de los funcionarios al realizarla. Por último se buscó profundizar en el uso de la variable en cada organismo, en tal sentido dar cuenta si es utilizado como un dato o no lo es a la hora de analizar y evaluar las acciones emprendidas.

Momento 1 ⁵

Relevamiento de la variable étnico-racial

Como fuera mencionado en párrafos anteriores fueron aplicadas de forma complementaria dos técnicas, la ficha de relevamiento base y entrevistas en profundidad a informantes clave. Las técnicas combinadas permiten complementar información y comprender con mayor claridad cada una de las dimensiones.

⁵ Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC), Instituto Nacional de Estadística (INE), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Educación y Cultura (MEC), Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), Ministerio de Salud Pública (MSP), Ministerio del Interior (MI), Ministerio de Relaciones Exteriores del Uruguay (MRREE), Ministerio de Defensa Nacional (MDN), Intendencia de Rivera, Intendencia de Cerro Largo, Intendencia de Tacuarembó, Intendencia de Salto, Intendencia de Montevideo, Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación (CHRXD).

El universo de organismos del Momento 1 fue, al finalizar el trabajo de campo, de un total de 17 instituciones conformados por 18 actores.⁶

Una primera aproximación a esta dimensión da cuenta de que el 76% de los organismos responden relevar información en relación a la ascendencia étnico- racial mientras que un 24% responde no hacerlo.

| Cuadro 4. Su organismo ¿relevar información sobre la ascendencia étnico-racial de las personas? | |
|--|------------|
| | Porcentaje |
| Sí | 76 |
| No | 24 |
| Total | 100 |

Complementariamente les fue consultado, para aquellos que respondieron que no relevan la variable, las razones por las cuales no lo hacían, mencionando como razones principales las siguientes: *-la información nunca se relevó, -no sabe cómo realizar la consulta.*

Tanto en la ficha de relevamiento como en las entrevistas se hizo mención a la forma de relevamiento, dando cuenta tanto del contenido como de la forma óptima a ser relevada. Se entiende que la variable étnico-racial es recogida de forma óptima cuando se realiza siguiendo las preguntas que actualmente son sugeridas por el INE y que las mismas son respondidas por la persona involucrada según su autopercepción.

El INE realiza el relevamiento en función a dos preguntas de autoidentificación. Se les consulta a todas las personas: *¿Usted cree tener ascendencia?* y se mencionan las siguientes opciones: *¿Afro o negra?, ¿Asiática o amarilla?, ¿Blanca?, ¿Indígena?, ¿Otra?* Si responde SÍ en más de una ascendencia se realizará la siguiente pregunta: *¿Cuál considera la principal? ¿Afro o negra?, ¿Asiática o amarilla?, ¿Blanca?, ¿Indígena?, ¿Otra?, ¿Ninguna?* (No hay una principal).

Cuando realizamos la consulta referida a la forma y contenido sugerido por el INE, el porcentaje de respuestas se aleja del óptimo, es decir, los organismos que afirman recoger el dato lo realizan de la manera adecuada en un menor porcentaje. El 53% de los actores consultados declaran que en su organismo sí es relevada la variable teniendo en cuenta las preguntas del INE, pero no sucede en todas las oficinas por igual. El porcentaje de respuestas negativas en este caso se ve incrementado, el 47% de los organismos actualmente afirma no registrar la variable de forma óptima en el sentido explicado en párrafos anteriores, en este porcentaje están incluidos aquellos

⁶ En el caso del MIDES fueron considerados dos actores (DPPPA y DINDAT). Ver conformación inicial en el apartado metodológico

que declaran no realizar el relevamiento de la variable, aquellos que lo hacen de manera parcial, vale decir no realizan ambas preguntas sugeridas o preguntan de forma distinta a lo sugerido por el INE, y aquellos no la recogen según la autopercepción de la persona involucrada.

| Cuadro 5. ¿El relevamiento de la variable étnico-racial es realizado según sugiere el INE? Momento 1 | |
|---|------------|
| | Porcentaje |
| Sí | 53 |
| No | 47 |
| Total | 100 |

Las entrevistas en profundidad permitieron ahondar y constatar lo anteriormente mencionado. Aún en aquellos que dieron cuenta inicialmente de que lo realizaban de forma óptima el porcentaje resultante tuvo una disminución considerable ya que las respuestas en relación a la forma en que se releva la variable encuentra matices. Si bien hay actores que responden afirmativamente atentos a la manera y contenido de la variable siguiendo los criterios del INE una cantidad importante advierte que no es una consulta sistematizada y que ella no se releva en todas las divisiones, oficinas y/o programas realizan el relevamiento de la forma indicada.

“No se releva sistemáticamente. La relevan solo algunos registros. La variable está muy lejos de ser un dato o elemento de medición e incluso en algunos casos que se pregunta es en formato papel, por tanto, el dato no es accesible” (Entrevista # 9)

Ello advierte que la variable no se encuentra incluida en todos los registros administrativos y en ocasiones, aunque su contenido se encuentra presente, o bien no se completa o bien la forma de relevarla no es la correcta.

“El tema es que la variable está [pero] no se llena [...] pero siempre estuvo. El tema es hacerlo una obligación y la obligación ahora va a ser al 100% en el momento que llegue lo digital” (Entrevista # 11)

“[...] no es que se haga la pregunta, está el campo y es la funcionaria o el funcionario quien completa la planilla de acuerdo a su autopercepción. El funcionario que responde es quien registra en el sistema la ascendencia étnico-racial del que está enfrente, no es que lo pregunte” (Entrevista # 14)

La comprensión de la importancia de un registro óptimo requiere contar y comprender los argumentos operativos que hay detrás. Esta comprensión debe permitir ofrecer múltiples opciones de respuestas a los funcionarios encargados de su relevamiento de manera de incorporar en el quehacer el sustento teórico que los prepare ante

consultas, dudas y posibles resistencias provenientes de la población a quien se le pregunta.

“El Consejo Nacional de Equidad Racial (CNER) está planteando que la mayoría de los organismos deberían tener un registro de la variable, tanto para los funcionarios dentro del organismos como sobre el público que atiende.” (Entrevista # 3)

“Necesitaríamos tener un protocolo con un criterio unificado para todas las divisiones” (Entrevista # 13)

“[...] Estamos trabajando el relevamiento de la variable en todos los sistemas. Todos los organismos lo registran distinto” (Entrevista # 17)

Queda en evidencia que cuando la meta es clara el registro es más fácil. En esta línea, cuando la variable es parte del diseño de la política pública el registro sucede en un 100%. Es el caso de aquellos programas en cuyo diseño de implementación está comprendida la recopilación de este dato, como ejemplos: el programa “*Yo estudio y trabajo*” coordinado por la Dirección Nacional de Empleo del MTSS llevado a cabo en empresas públicas y ministerios; y el programa “*Oportunidad laboral*” iniciativa del Congreso de Intendentes y Presidencia de la República, llevado a cabo en las intendencias. Ambos programas cuentan con acciones afirmativas desde su diseño lo que implica la necesidad de relevar la variable para la aplicación de las cuotas correspondientes a iguales porcentajes establecidos por la Ley 19.122.

La calidad del registro administrativo tiene impactos considerables en la posible utilización como dato válido tanto cuando estamos ante la ausencia del dato, así como cuando estamos ante la existencia de datos parciales o incompletos o con una recolección poco uniforme.

En tal sentido, el registro digitalizado ha sido un camino adoptado por algunos organismos donde la VER es un campo obligatorio. Algunos ejemplos de ello son el caso del registro de las trabajadoras y trabajadores en el *Portal Vía Trabajo* (compartido por el MTSS y el INEFOP), el futuro registro digital del certificado de Nacido Vivo, y la obligatoriedad de la respuesta en el formato digital de la historia clínica a implementarse por el MSP. En estos casos sería deseable que en el propio registro surjan ventanas emergentes que expliquen y argumenten en tal sentido.

Resistencia u obstáculos al consultar la variable

La VER es un dato sensible como lo es la creencia religiosa o la identidad de género⁷ y como tal requiere de un marco teórico y también práctico y operativo para la recogida sin sesgos.

En ese sentido, la mayoría de los actores manifiestan que han sentido y percibido ciertas resistencias al relevar la variable étnico-racial y específicamente de la variable étnico-racial en su categoría de afrodescendencia. Estas resistencias tienen diferentes manifestaciones y causas que lo originan. Es mencionado a su vez que en

⁷ La Agesic define como datos sensibles “[...] aquellos que revelan un origen racial o étnico, preferencias políticas, convicciones religiosas o morales, afiliación sindical e informaciones referidas a la vida sexual de una persona”.

ocasiones no es comprendido a qué se hace referencia a la “ascendencia étnico-racial”. Esta mención no es menor porque puede estar haciendo referencia de alguna manera al racismo arraigado que no da cuenta de lo étnico. Es relevante en tal sentido, ante la duda que aquel que se encuentra relevando la variable, en el formato que sea pueda explicar, intercambiar en relación a estos conceptos y ellos deben estar homogeneizados, deben contar con una línea argumentativa que claramente está en constante construcción pero que debe compartir bases únicas y claras.

En esta línea, en aquellos organismos que el tema es trabajado desde un MER o desde una línea de trabajo consolidada, con larga data en la institución o bien con técnicos idóneos, es reconocido en el análisis de las causas de la resistencia a la autodenominación como afrodescendiente a la historicidad del racismo. Estos actores dan cuenta del proceso esclavista y las consecuencias que el racismo tiene hasta el día de hoy, que abarca desde discriminaciones cotidianas hasta los temores de posibles discriminaciones institucionales.

Estos actores institucionales con altos grados de comprensión de las variables que están en juego podrían ser potenciales trasmisores desde el conocimiento del *quehacer* cotidiano ya que cuentan con el sustento de los fundamentos teóricos y operativos necesarios para responder estas interrogantes y anclar la temática y la operacionalización del relevamiento óptimo de la VERA.

“Ha sido una pregunta inicialmente muy resistida principalmente por la población afrodescendiente lo que responde al racismo histórico. La población afro no está acostumbrada a que se le pregunte su ascendencia para alcanzar un beneficio sino todo lo contrario, está asociado a la discriminación. [...] Es un cambio gradual porque hay un miedo histórico y no se espera desde el ‘beneficio’ sino desde lo opuesto.” (Entrevista # 16)

“[...] existe la idea generalizada de que las cuestiones étnico-raciales son de unas personas y no de otras, también se tiene la idea de que preguntarlo es una ofensa, que lo voy a discriminar si le pregunto.” (Entrevista # 7)

La comprensión de la pregunta tiene, por lo anteriormente mencionado, una doble importancia. Es relevante tanto para la persona que responde, así como para quien realiza la pregunta o acompaña a completarla desde un formulario o desde la atención personalizada. Es relevante por tanto conocer, sensibilizar y reconocer conceptos claves como son etnia, raza, la relevancia de la autopercepción, entre otras cosas que aportan sustento para el relevamiento de forma óptima de la variable étnico racial. La incompreensión es también un obstáculo, una resistencia.

“Más que resistencia se reporta incompreensión por parte de la población.” (Entrevista # 8)

“Existe algo de resistencia, creo que es menos que al principio, pero aún hay personas que no entienden por qué se pregunta y creen que es más discriminatorio preguntarlo que no hacerlo. A su vez hay gente que no entiende qué es la identificación étnico-racial” (Entrevista # 1)

“Las resistencias son porque no se sabe por qué se pregunta, se pide que se autoidentifique y te dicen europeo, español, inglés [...], la identidad se entiende como de dónde vienen sus antepasados desde la nacionalidad y no desde el origen étnico.” (Entrevista # 5)

La operacionalización de la autoidentificación a nivel regional es heterogénea y responde a las características diversas del continente y de cada país. Las formas en las que se releva la VER es fruto de la defensa de los intereses de las minorías (pensadas como grupos no hegemónicos) y la constancia de la importancia de su inclusión. También es fruto de avances en materia de inclusión de derechos que responden al objetivo de la igualdad de oportunidades y la desnaturalización de la cultura de los privilegios.

Contemplar la diversidad implica o bien un cambio en las preguntas o bien flexibilizar su contenido y ampliar el marco de lo que hoy engloba la categoría afrodescendiente en Uruguay principalmente de cara al constante y creciente flujo migratorio.

Utilización de la variable

“Hoy en día, ser o no ser afrodescendiente o negro tiene implicaciones políticas más allá de las éticas, filosóficas y culturales. [...] los conceptos ‘negro’, ‘población negra’ y ‘negritud’ tienen una fuerte connotación política e identitaria y han orientado no solo la recolección de información por el sistema estadístico nacional, sino también el análisis de las desigualdades étnico-raciales y las políticas públicas, incluidas las políticas de reconocimiento y acción afirmativa.” (CEPAL, UNFPA, 2020)

La recolección del dato es importante al igual que lo es el uso que se hace de él. Las entrevistas permitieron profundizar en esta dimensión e intercambiar en relación a las formas de relevamiento y la utilización de los datos relevados. No todos los organismos que relevan la variable realizan un uso de ella y en la mayoría de los casos está presente la duda de cuál podría ser el potencial de su uso.

“No se analiza ni se evalúa es un dato guardado. En cada ingreso se registra [...] [pero] no se maneja” (Entrevista # 15)

“No lo usamos sistemáticamente como un dato.” (Entrevista # 2)

“La variable está muy lejos de ser un dato o elemento de medición e incluso en algunos casos que se pregunta es en formato papel, por tanto, el dato no es accesible.” (Entrevista # 9)

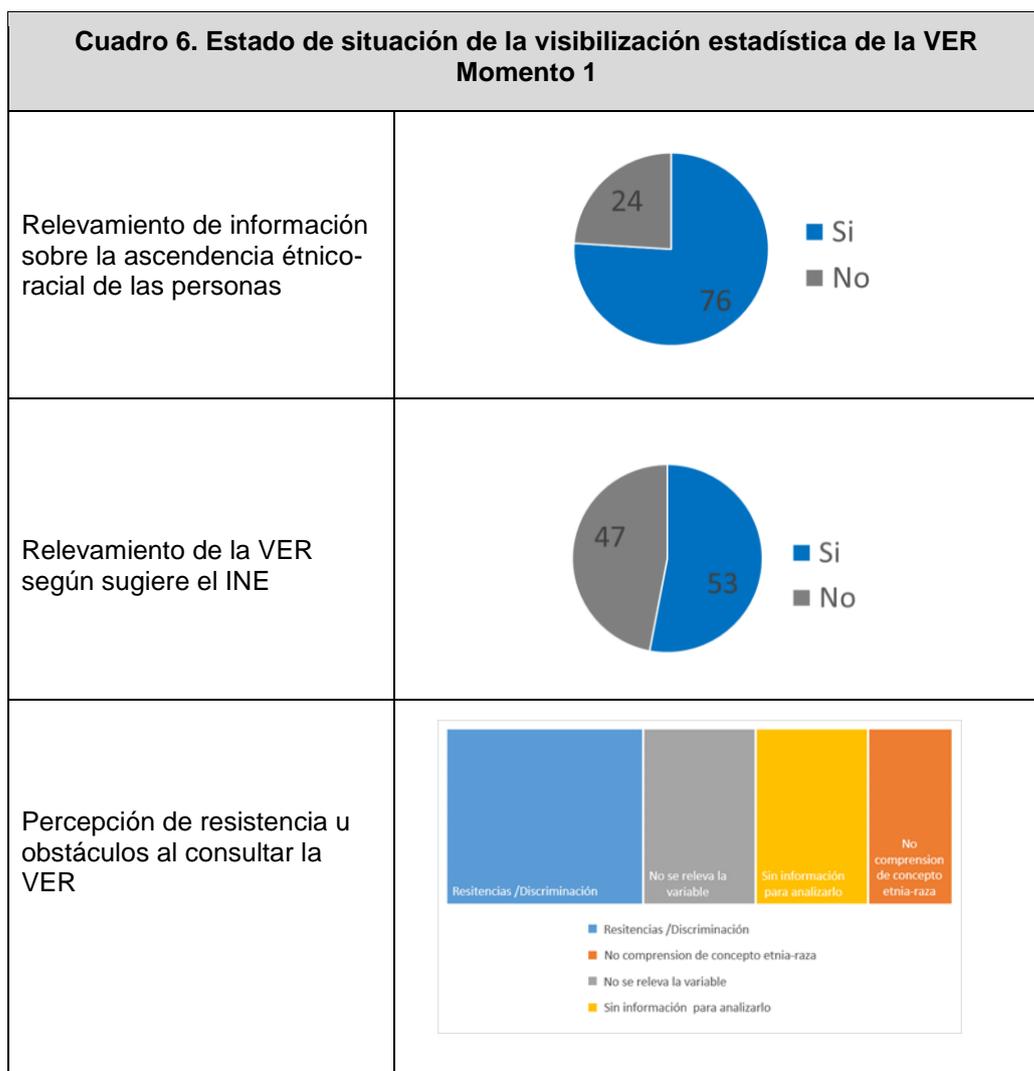
El potencial de su uso en tanto variable sensible en todo diagnóstico no es visualizado con claridad. Esto se identifica como un interesante desafío para la DPPPA, tanto en lo que respecta a comunicar la forma idónea de ser relevada como profundizar en las razones de su relevancia y los potenciales usos en cada organismo.

Para la identificación y caracterización de las condiciones de vida de la población afrodescendiente es necesario contar con datos que hagan referencia a su situación en materia de salud, empleo, vivienda, condición migratoria además de los datos de

edad, género y situación socioeconómica. Son datos que visibilizan a la población como sujeto de derechos y visibilizar las brechas que hay que saldar.

En materia de salud por ejemplo “*Superar la invisibilidad estadística de la población afrodescendiente en registros vitales y de salud es uno de los supuestos que posibilitaría la planificación de acciones concretas para la mejoría de las condiciones de salud de la población afrolatinoamericana y la disminución de la mortalidad infantil*” (CEPAL, UNFPA, 2020)

Se reconoce que ha habido avances, para los actores no es un tema ajeno, pero no siempre se cuenta con las herramientas y/o el lineamiento estratégico para incorporarlo. La necesidad de sensibilización y comprensión cabal de la VERA es tanto para los gestores de las políticas públicas como para los decisores de las mismas. Es de suma relevancia por tanto que la perspectiva étnico-racial se encuentre en todo el ciclo de la política pública.



Fuente: Elaboración propia con base en información de ficha de relevamiento

Momento 2⁸

Como fue mencionado en el Capítulo 2. Desarrollo Metodológico el segundo momento comprende a 20 organismos de los cuales 9 dieron respuesta al formulario de relevamiento autoadministrado. El universo en el Momento 2 está compuesto por un 78% de Gobiernos Departamentales.

El 67% de los organismos consultados en relación al relevamiento de la VER han respondido que su recogida es según las preguntas sugeridas por el INE mientras que un 33 % ha respondido que no lo hace de esa manera.

| Cuadro 7. ¿El relevamiento de la variable étnico-racial es realizado según sugiere el INE? Momento 2 | |
|---|------------|
| | Porcentaje |
| Sí | 67 |
| No | 33 |
| Total | 100 |

Estos porcentajes muestran, al igual que en los organismos del Momento 1, que la mayoría declara realizar la recogida de los datos de forma óptima. Aquellos que han respondido que no realizan el relevamiento de la VER según lo sugerido mencionan como principales razones; *Nunca se consultó, solamente algunas divisiones lo relevan, solo se realiza para el programa Oportunidades laborales.*

Un tercio de las respuestas indican que han percibido resistencias a la hora de consultar la variable indicando en su mayoría que perciben que no es entendida cabalmente por no comprender o desconocer a qué se hace referencia cuando se consulta sobre la ascendencia étnico-racial:

- *Algunas personas no comprenden la pregunta, por lo que es necesario explicar a qué se refiere*
- *A veces no saben a qué se refiere la pregunta*
- *No hemos recibido resistencia, sí desconocimiento a la interrogante de acuerdo al nivel socioeducativo de la persona*
- *Un número minoritario considero que la pregunta es discriminatoria y la respuesta también*
- *Hay quienes no la consideran relevante*
- *Desconocimiento*

⁸ Intendencia de Canelones, Ministerio de Industria y Energía (MIEM), Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), Intendencia de Florida, Intendencia de Rocha, Intendencia de Treinta y Tres, Intendencia de Paysandú, Intendencia de Colonia, Intendencia de Río Negro

La incomprensión de la variable vuelve a ser una importante constante, temática en la que sin duda es de relevancia profundizar y dotar por tanto a los funcionarios de herramientas que le permitan contar con información de primera mano y argumentos teóricos y prácticos que les faciliten y permitan su labor.

En suma, la VERA no es un constructo estanco y por ello se torna necesario el constante contacto y consulta con distintos colectivos. En tal sentido el diseño y rediseño de sistemas de relevamiento de información que viene ocurriendo en varios organismos, ANEP, MSP, Intendencia de Canelones, por citar algunos, puede significar una ventana de oportunidad a la incorporación de la VER, así como su explicación teórico operativa en los manuales de usuarios.

El Censo 2023 es otra ventana de oportunidad que puede impulsar el conocimiento y reconocimiento de la relevancia de la variable étnico-racial, así como conocer la forma y el contenido óptimo de su relevamiento. Es necesario hacer hincapié en la necesidad de campañas generales de información pública que permitan una amplia comprensión del tema y que no se reduzca al funcionariado público o técnico.

Si bien el alcance de la VER aún no es el adecuado existe una masa crítica que lo ve como algo necesario, desafiante y deseable a mediano plazo, para ello es requerido formación y sensibilización en la temática.

2. Mecanismos de Equidad Racial

Momento 1

La Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Racial (CERD) fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1965, entrando en vigor en 1969, y es a partir de este momento que los Estados firmantes se comprometen a aplicar medidas extraordinarias para lograr la equidad. La Convención afirma en su Artículo 1, numeral 4:

Las medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos, o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, no se considerarán como medidas de discriminación racial con la salvedad clara que no se mantengan más allá del punto en que se hayan corregido las condiciones de desigualdad.

Los Estados partes tomarán, cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas, en las esferas social, económica, cultural y en otras esferas, para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales o de personas pertenecientes a estos grupos, con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. (CERD, Artículo 2, numeral 2.)

Es recién en el año 2000, en la Conferencia Ciudadana y la Reunión Regional de las Américas realizada en Santiago de Chile, que representantes de los gobiernos de América Latina reconocieron la “existencia y persistencia” del racismo y la xenofobia. Esto se constituyó en un cambio sustancial ya que se dejó de negar el racismo y se comenzó su problematización social. En esta instancia se planteó por primera vez la necesidad de instrumentar las acciones afirmativas definidas en el CERD, para ello era indispensable la producción por parte de los Estados de información desagregada que diera cuenta de las condiciones de vida de la población afrodescendiente.

En 2001, en la primera Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas conexas de Intolerancia (Conferencia de Durban) se especifica la concepción de acciones afirmativas y se propone un Plan de Acción.

En esta línea de trabajo, el Estado uruguayo ha comenzado a implementar acciones en este sentido desde hace casi 20 años. Una de las estrategias que ha utilizado es la instalación de Mecanismos de Equidad Racial (MER). Los MER son aquellos espacios institucionales que tienen la finalidad de atender y proponer acciones para la concreción del goce pleno de los derechos de las personas afrodescendientes.

De las entrevistas semiestructuradas realizadas a los 18 organismos indagados 12 afirmaron no tener un MER y 5 afirmaron que sí contaban con un Mecanismo (1 no respondió). Estos cinco mecanismos identificados tienen composiciones, orígenes y trayectorias muy disímiles.

Uruguay crea en 2004 su primer MER, la Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes en la Intendencia de Montevideo (UTDA). La actual **Secretaría de Equidad Étnico Racial y Poblaciones Migrantes de la Intendencia de Montevideo** tuvo tres momentos: en 2004, es la fecha de aprobación de la resolución que le da nacimiento como UTA; en 2014 se crea la División de Políticas Sociales y se suma a la UTA como una Secretaría más; y en 2016 se amplía su universo de trabajo incorporando la línea de población migrante. Su dependencia institucional es de la División de Políticas Sociales.

Por su parte, el proceso de conformación de la **División de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendiente del Ministerio de Desarrollo Social** también cuenta con distintos momentos, ya que inicialmente era un área de trabajo de la División de Derechos Humanos (2015), luego se constituye en un Departamento de Afrodescendencia (2018) y en el 2020 a través de la Ley de Presupuesto se constituye en una División con presupuesto propio. Depende de la Dirección de Promoción Sociocultural. Esta institucionalidad trabaja desde un enfoque interseccional lo que enriquece ampliamente su visión. Asimismo, cuenta con presupuesto propio lo que le otorga mayor autonomía en comparación al resto de los mecanismos.

Por su parte, la **Unidad de Equidad Étnico-Racial del Ministerio de Relaciones Exteriores**, otra de las institucionalidades longevas, inicialmente dependía de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario y recientemente pasó a ser parte de la Dirección General de Secretaría. A partir de esta jerarquización todos los temas vinculados a lo étnico-racial del Ministerio deben pasar por la unidad.

En lo que respecta a la **Oficina de Inclusión Social de la Intendencia de Rivera**, creada en 2018, es una institucionalidad exclusivamente dedicada a la temática afrodescendiente con funcionarios formados pero escasos. Depende de la Dirección General de Desarrollo y Medio Ambiente. Por su parte la dependencia “ha logrado mantener un balance adecuado entre las políticas de reconocimiento de la identidad y la redistribución, combinando ambos aspectos en proyectos de carácter productivo focalizados en afrodescendientes” (UNFPA, 2022:27).

El **Espacio Pro Afro de la Intendencia de Cerro Largo**, creado en 2016, surge de la demanda de trabajar la temática de manera específica, ya que anteriormente la Intendencia trabajaba el tema a demanda: si surgía algún caso o consulta refería a cuestiones de equidad étnico-racial, se encargaba alguien de Gestión Social. La creación del espacio permitió desarrollar una mirada específica de trabajo y proyectar, planificar, prever y hacer una propuesta de abordaje de la dimensión. Depende de la Secretaría de Género de la Dirección de Gestión Social. Esta institucionalidad tiene una trayectoria interesante en materia de iniciativas de desarrollo productivo y económico con perspectiva de género y étnico-racial (UNFPA, 2022). También cuentan con algunas iniciativas de estímulos de becas para estudiantes en una lógica binacional. (Entrevista #2).

| Cuadro 8. Descripción de los Mecanismos de Equidad Racial sistematizados | | | | | |
|---|------------------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Nombre del MER | Organismo que integra | Año de creación | Número trabajadores | Horas promedio | Plan operativo |
| Secretaría de Equidad Étnico Racial y Poblaciones Migrantes | Intendencia de Montevideo | 2004 | 7 | 25 | Sí |
| División de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendiente | Mides | 2020 | 6 | 30 | Sí |
| Unidad de Equidad Étnico-Racial | MRREE | 2009 | 1 | 35 a la orden | Sí |
| Oficina de Inclusión Social | Intendencia de Rivera | 2018 | 2 | s/d | Sí |
| Espacio Pro Afro | Intendencia de Cerro Largo | 2016 | 1 | 30 | No |

La mayoría de los Mecanismos han sido creados en la última década, el de la Intendencia de Montevideo y del Ministerio de Relaciones Exteriores son de más larga data.⁹ Una característica repetida en varios de los dieciocho organismos revisados es que la temática afrodescendiente es una línea de trabajo agregada en espacios que ya trabajan otros temas, generalmente cuestiones de género y/o generaciones. Esto se da por ejemplo en los casos del Ministerio del Interior, Ministerio de Trabajo, intendencias de Tacuarembó, Salto, entre otros. Esto no necesariamente debería ser

⁹ Cabe señalar que estos dos mecanismos pertenecen a lo que podríamos llamar la primera ola de intento de institucionalizar Mecanismos de Equidad Racial. De esta época solo sobreviven estos dos.

una debilidad, pero con los escasos recursos materiales y humanos con los que se cuenta, sí lo es en la mayoría de los casos. En este sentido, dicen las compañeras de la Intendencia de Salto:

“La coordinación de Género y Generaciones, tiene un eje de trabajo específico en Afrodescendencia. El objetivo general de la Coordinación es contribuir al diseño e implementación de acciones de promoción, orientación y articulación de políticas de Género y Generaciones en igualdad de derechos desde y para el Departamento de Salto. Buscamos visibilizar y sensibilizar en relación a los cinco ejes de trabajo, pero uno de los objetivos específicos que nos trazamos este año era el de visibilizar y sensibilizar fundamentalmente el eje de Afrodescendencia, era necesario” (Entrevista # 13).

Otra constante menos frecuente es que sea un tema más de los tantos que se abordan por parte de las instituciones, como es el caso de la Dirección de DDHH de ANEP, que además de afrodescendencia trabaja género, población trans, participación, autonomía económica, migrantes, entre otros. En este sentido, la sobrecarga de temas y trabajo es otra constante, a ese respecto afirman desde el MRREE:

“En lo interno trabajamos en el Consejo Nacional de Equidad Racial (CNER), desde el 2020 participamos en todas las comisiones, consideramos que al igual que la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (INDDHH) tenemos una visión general. Las cuatro comisiones son: discriminación, educación, trabajo y seguridad social y salud. También participamos de la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación (CHRXD). Trabajamos en la Comisión interministerial de Tango y Candombe. [...]. La Cancillería participa con dos representantes: asuntos culturales y la unidad. Siempre tratamos de reforzar algunos ámbitos donde no hay conocimiento sobre las políticas de equidad racial. La función de Cancillería es marcar la línea del Estado uruguayo más allá de los gobiernos”. (Entrevista # 3)

Concretamente para el caso de los cinco MER sistematizados, el número de personas trabajando en ellos es bajo o muy bajo. De los cinco mecanismos relevados, dos de ellos tienen 6 y 7 personas trabajando allí, uno cuenta con dos trabajadores y los otros dos con una sola persona disponible cada uno. Con respecto a las cargas horarias destinadas sólo un caso tiene el máximo de 35 horas semanales; en los restantes el promedio de horas es de 28 semanales. No en todos los casos se cuenta con personal formado en el tema; en muchos casos el funcionariado se va formando y preparando sobre la marcha, como parte de su trabajo, pero no necesariamente cuentan desde antes con una especialización o experiencia en temas de afrodescendencia y políticas públicas, racismo o políticas antirracistas. A este respecto afirman desde la Intendencia de Rivera:

“La Oficina de Inclusión social es un MER, ya que se dedica exclusivamente a la temática Afrodescendencia. Los funcionarios con los que cuenta la Oficina tienen experiencia en la temática y no podrían por cantidad y presupuesto abordar otros temas” (Entrevista #16)

En lo que respecta a la autonomía en la toma de decisiones suele ser escasa especialmente porque estos mecanismos son (en términos generales) integrados a niveles bajos de la jerarquía administrativa. Igualmente existen algunas institucionalidades, como la Intendencia de Montevideo, que afirma contar con un amplio margen para la toma de decisiones:

“La secretaría se encuentra en un cuarto nivel de decisión: Intendenta/Directora de Desarrollo Social/Directora de Políticas Sociales/Secretaría. Muchas definiciones dependen directamente de la Intendenta, pero en este momento las dos directoras que son mis superiores, me han dado carta libre para decidir sobre el tema, [...] no han sido para nada una traba. Tengo toda la autonomía siempre dentro de las líneas de la Institución. No hemos tenido limitaciones ni dificultades” (Entrevista #9).

La mayoría de los MER declaran tener un plan operativo si bien no pudimos acceder a ellos en todos los casos.

En general los MER en Uruguay han sido propuestos para *“incidir en la garantía del goce efectivo de los derechos de mujeres y hombres afrodescendientes”*. (MIDES, 2019:34). Fueron definidos en el Capítulo 4. Marco Conceptual, como el conjunto de *“una nueva institucionalidad, agendas institucionales, diseño e implementación de políticas asociadas al alcance de la equidad étnica-racial para las y los afrodescendientes”* (MIDES, 2019:34). Estos deberían contar con las siguientes características: 1) ubicación dentro de la estructura orgánica del Estado; 2) funciones y competencias que le son reconocidas; 3) recursos que le son asignados; y 4) roles diferenciados de los actores de sociedad civil (Prado Mosquera, 2015:8).

Un estudio que evaluó el período 2004-2014 ya mostraba cierta preocupación sobre la existencia de los MER dentro del Estado uruguayo y su falta de jerarquización y relevancia. (Prado Mosquera, 2015:8) Algunos de los problemas indicados en su momento eran:

- no existían competencias claras respecto de su función dentro de la institución y sector del Estado en el que se incluyeron; ello conllevó a que no se establecieran indicadores que permitieran evaluar la eficiencia de la gestión;
- los mecanismos no tenían presupuesto claramente definido;
- no tenían una posición clara en el organigrama de las instituciones y ello, dificultaba establecer su jerarquía y nivel de autonomía para la formulación de su plan de acción a mediano y largo plazo;
- se generaban acciones dispersas entre mecanismos;
- la creación y existencia de los mecanismos se mantuvo gracias al rol proactivo ejercido por el movimiento afrodescendiente.

Frente a ese panorama se propuso ubicar la equidad étnico-racial en un nuevo plan gubernamental que articulara la generación de políticas públicas para la población afrodescendiente que se concretó en 2019 con el *Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia*.

Por otra parte, en 2020 se formaliza la rectoría del tema afrodescendencia a nivel nacional con el liderazgo de la DPPPA, a través de la Ley 19.924 de Presupuesto (2020) en su artículo 510 afirma:

Créase en el Inciso 15 "Ministerio de Desarrollo Social" la "División de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes".

Reasígnase de la partida dispuesta por el artículo 233 de la Ley N° 19.535, de 25 de setiembre de 2017, y el artículo 317 de la Ley N° 19.670, de 15 de octubre de 2018, la suma de \$ 10.000.000 (diez millones de pesos uruguayos) anuales, para solventar las acciones afirmativas, a fin de contribuir a promover las políticas tendientes a mejorar la calidad de vida de las personas afrodescendientes.

La Contaduría General de la Nación habilitará los créditos presupuestales que correspondan a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo.

Esta nueva institucionalidad se podría constituir en un pilar hacia la deconstrucción del racismo que implica:

- Visibilizar que el racismo institucional es sistémico y opera en la estructura económica, social y cultural, impactando en las brechas de desigualdad racial en los distintos ámbitos.
- Considerar que el racismo institucional se retroalimenta con otros mecanismos de opresión y explotación como el sexismo y la heteronormatividad afectando de forma agravada y múltiple a mujeres, niñas y adolescentes.
- Reflexionar acerca de que el racismo es una de las líneas fundacionales del Estado nacional y por tanto constitutivo en la reproducción de relaciones y roles asignados a las personas afrodescendientes y no afrodescendientes, tanto en sector público como en el privado.
- Visualizar que el racismo constituye una forma de violencia, que como tal afecta los derechos humanos de las personas afrodescendientes y que es necesario conocer sus características particulares dentro de cada sistema: educativo, de salud, laboral, etc.
- Reparar las consecuencias del racismo mediante la generación e implementación de acciones adecuadas para cada sector.

La conclusión del trabajo citado más arriba (Prado Mosquera, 2015) era que no todos los mecanismos étnico-raciales contaban con definiciones precisas en cuanto a sus competencias, metas, indicadores, presupuesto, autonomía, inclusión dentro del organigrama del Estado y/o planes de acción. Eso dificultaba la elaboración de un plan a largo plazo que atacara de manera directa y por todas las vidas la discriminación racial y el racismo existentes en Uruguay. Esta podría también ser la conclusión del presente trabajo si no fuera por la novedad que implica la creación de la DPPPA y su empoderamiento a nivel nacional.

La existencia de la nueva institucionalidad de la DPPPA presenta una excelente oportunidad para reflexionar sobre cuestiones pendientes y nuevas relativas al tema apuntando a concretar el impulso garantista de los derechos de las personas

afrodescendiente. Una acción posible sugerida en este sentido es que en la elaboración de la Estrategia Nacional de Políticas Públicas para Afrodescendientes. Uruguay 2030 se incluya una línea de acción que vaya directamente dirigida a la abolición del racismo y la discriminación racial.

Igualmente cabe señalar la importancia de retomar ciertas definiciones y el monitoreo del avance de los distintos MER. La realización de revisiones sistemáticas puede y deben contribuir a la consolidación de sus características de acuerdo a las definiciones planteadas más arriba. Con un seguimiento y monitoreo constante de las acciones de los distintos organismos sería altamente probable ir construyendo interinstitucionalmente en el sentido de las características indispensables para su consolidación.

Momento 2

Entre las respuestas del segundo momento referidas a los MER, de las 9 respuestas obtenidas, 5 afirman contar con un Mecanismo de Equidad Racial y 4 afirman que no lo tienen (un 56% y 44% respectivamente). Todos creados en la última década y sobre todo en los dos últimos años: 2012, 2015, 2020 (2) y 2021. Nuevamente, a los efectos del presente trabajo, se aprecia que no necesariamente cuentan con una institucionalidad propia y aquellas características que constituyen la definición adoptada. Efectivamente son líneas de trabajo agregadas a otras áreas, direcciones o departamentos relacionados a temas de género y diversidad sexual, equidad o generaciones.

Cabe señalar que esta constante de diversificación de las temáticas podría convertirse en una fortaleza si se trasciende la discusión entre transversalización y focalización y tendemos a incluir ambos criterios en la implementación de todas las políticas públicas.

En este Momento 2 del trabajo se identificaron nuevos mecanismos creados recientemente. Además de la DPPPA descrita en el Momento 1 existen tres nuevos mecanismos de equidad racial creados a partir del 2020: uno presente en el ámbito de la Intendencia de Florida, otro en el ámbito de la Intendencia de Rocha y el tercero en la Intendencia de Treinta y Tres, a saber:

- Área de Diversidad (que incluye temas de diversidad sexual, aspectos étnico-raciales y culturales), Intendencia de Florida, 2020
- Departamento de Equidad, Intendencia de Rocha, 2020
- Dirección de Género y Diversidad, Intendencia de Treinta y Tres, 2021

En futuros estudios se debería ahondar en las características de estos mecanismos y sobre todo brindarles información sobre cuáles son las particularidades que lo definen como tal para poder desarrollar la institucionalidad en tal sentido. Otro aspecto a investigar sería cómo la amplia mayoría de los MER están coordinados por mujeres, la pregunta que surge es si son espacios relegados como lo son en general aquellos cuyas jefaturas son atribuidas a mujeres o es un espacio de formación y especialización de ellas.

3. Estado de situación de la implementación de la Ley 19.122

Momento 1

En esta dimensión son analizadas las percepciones de los actores en cuanto a la aplicación de la ley con énfasis en el artículo 4 y las acciones realizadas en pos de su implementación.

El Artículo 1 de la Ley 19.122 declara:

“Reconócese que la población afrodescendiente que habita el territorio nacional ha sido históricamente víctima del racismo, de la discriminación y la estigmatización desde el tiempo de la trata y tráfico esclavista, acciones estas últimas que hoy son señaladas como crímenes contra la humanidad de acuerdo con el Derecho Internacional. La presente ley contribuye a reparar los efectos de la discriminación histórica [...]”

Este artículo anuncia el ánimo de la Ley y conlleva de alguna manera el sustento teórico y conceptual, tanto de la pertinencia y relevancia de las acciones que describe en su posterior articulado, como de la necesidad de realizar actividades de sensibilización en la temática de racismo y discriminación.

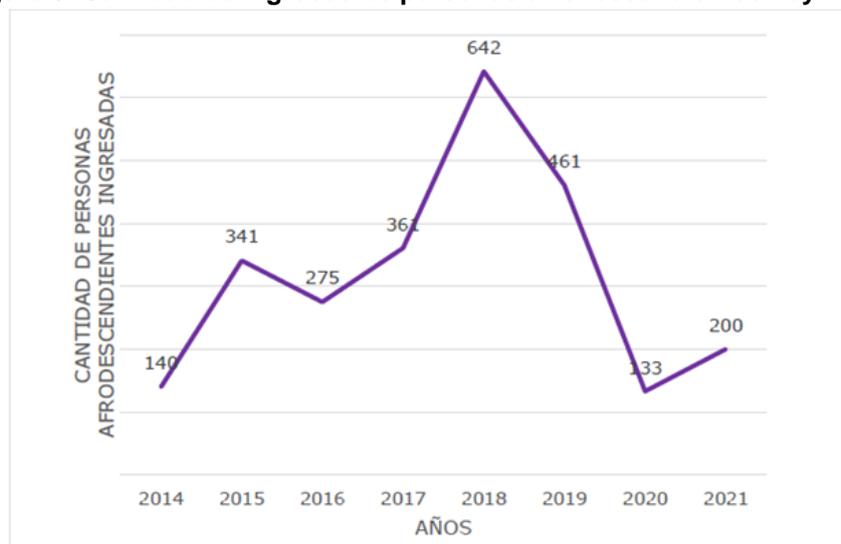
Como se afirmó en el Capítulo 4. Marco conceptual, las acciones afirmativas son una de las respuestas de la política social que de forma explícita es orientada a reducir las desigualdades sustentadas en pautas de discriminación sistémica. En el desarrollo eficaz y eficiente de estas acciones es oportuno desarrollar acciones concretas que sean necesarias para cada grupo. Asimismo, son un conjunto de medidas coherentes, siguiendo a Bossuyt, que tienen un carácter temporal que intentan corregir la situación de desigualdad de grupos específicos de población que se encuentran en situación de desventaja.

La ONSC es quien tiene la competencia del seguimiento, sistematización y reporte del cumplimiento de las cuotas establecidas por la Ley que comprende todos los poderes del Estado, el Tribunal de Cuentas, la Corte electoral, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los Entes autónomos y servicios descentralizados, las personas de derecho público no estatal y los Gobiernos Departamentales.¹⁰ y es por tanto quien reporta los datos cuantitativos en relación al cumplimiento de la mencionada Ley. En los informes realizados por la ONSC dan cuenta de un decrecimiento importante en términos absolutos y relativos en relación a los ingresos

¹⁰ La Ley 20.075 (2022) en su artículo 11 sustituye el artículo 11 de la Ley 18.362 (2008) y el artículo 6 de la Ley 19.535 (2017) por lo siguiente: *“Las convocatorias o llamados que realicen los organismos estatales para el desempeño en la Administración Pública (Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Tribunal de Cuentas, Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados), cualquiera fuera la naturaleza y el término del vínculo a establecerse, deberán ser publicados en el Portal del Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC), durante todo el período de inscripción dispuesto para el llamado, por un periodo no inferior a quince días, sin perjuicio de la publicidad específica que de los mismos realice cada organismo. [...] Previo a la publicación del llamado, la ONSC controlará que el organismo convocante haya dado cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 49 de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010; 4o de la Ley N° 19.122, de 21 de agosto de 2013; 12 de la Ley N° 19.684, de 26 de octubre de 2018 y 105 de la Ley N° 19.889, de 9 de julio de 2020, pudiendo suspender la publicación del llamado hasta que el organismo adecúe las bases del llamado a la normativa mencionada. Lo dispuesto en los incisos primero y tercero también se aplicará a la Corte Electoral y a los Gobiernos Departamentales de acuerdo con su normativa legal y constitucional específica”*

laborales según la cuota establecida del 8%. En la Figura 3 se puede observar la evolución de los ingresos en el período 2018 a 2021¹¹

Figura 3. Cantidad de ingresos de personas afrodescendientes Ley 19.122



Fuente: ONSC, 2021

Pese a que la Ley rige desde hace 9 años (desde 2013), se afirma en las entrevistas que no es lo suficientemente conocida por los funcionarios de los diversos organismos ni por la población en general. En términos generales los actores entrevistados del Momento 1 consideran que la cuota del 8% en los ingresos laborales no es alcanzada y argumentan que su cumplimiento sucede a hora de la inclusión en el llamado, pero no así en el ingreso efectivo de la población afrodescendiente a los puestos de trabajo.

Se introduce de esta manera una de las debilidades que perciben los actores a la hora de dar cumplimiento a la Ley relacionada con la planificación de los llamados y subsecuentemente de las cuotas para dar cumplimiento a la Ley. Los actores en tal sentido dan cuenta de una interpretación, a veces no del todo certera, de cómo y cuándo las cuotas se pueden aplicar:

“[...] consultada sobre por qué tenemos cuota 0 (si entraron muchas personas) la respuesta fue que es porque los llamados son para un único puesto, entonces ese 8% no podemos cumplirlo y termina siendo nada [...] No se está pudiendo planificar la cuotificación y se calcula sobre el puesto.” (Entrevista # 15)

Se visualiza aquí un gran desafío para la DPPPA en conjunto con la ONSC en el trabajo de “desandar” en algunos casos la manera en que se han venido aplicando las cuotas mínimas a ser cumplidas por Ley. En este sentido, son muy adecuadas las acciones iniciadas por parte de la DPPPA, de dar ejemplos claros y concretos de las diferentes formas de planificar e instrumentar la cuota mínima del 8% en los ingresos anuales.

¹¹ Se encuentra disponible el informe de la ONSC del primer trimestre de 2022. No está incluido en la gráfica por no referirse al periodo anual.

Gran parte de los actores advierte un problema estructural resultante de la discriminación vivida por la población afrodescendiente que sin duda impacta en el acceso al empleo y es el nivel educativo y su correlación con los puestos de trabajo a los que efectivamente acceden.

“[...] se cumple en los llamados no necesariamente en los ingresos, ahí es parte de las calificaciones, porque la realidad es que nosotros tenemos dificultades como población en temas educativos.” (Entrevista # 5)

“Otro obstáculo es la formación de las personas afrodescendientes, debemos en el marco de la discusión de la reforma educativa, pensar en propuestas atractivas y un cambio en la educación que no expulse a los y las estudiantes afro. Así, cuando se realicen llamados con cuotas podemos tener más opciones y datos sobre ellos. También debería haber una mayor participación de los sindicatos y deberíamos dialogar sobre la participación del sector privado a través de distintos incentivos.” (Entrevista # 3)

“El racismo es multifactorial, sucede en varias dimensiones. La Ley si bien establece un mínimo del 8% de cupos para los ingresos laborales, el tema es la educación. Si no se generan acciones para que la población afrodescendiente pueda culminar ciclos educativos, la escuela, ciclo básico y luego que puedan seguir estudiando en la UTU, en la UTEC, en la Udelar, luego no acceden a los puestos de trabajo mejor remunerados.” (Entrevista # 16)

“Nosotros notamos que el acceso a la educación es muy bajo, y a los puestos de trabajo a los que acceden también.” (Entrevista # 13)

La Ley 19.122 como acción afirmativa no puede por sí sola revertir la situación de desventaja de la población afrodescendiente por lo que requiere de otras acciones que coadyuven a alcanzar el objetivo trazado. Es por ello relevante poder conocer efectivamente las causas del rezago educativo y continuar profundizando en acciones concretas que compensen la discriminación estructural vivida. Se torna imprescindible por tanto tener buenos registros que permitan dar cuenta de las situaciones de vida en educación, pero también en salud, vivienda, residencia, entre otras.

Para superar alguno de los obstáculos que hoy no permiten el cumplimiento de la Ley los actores entrevistados hacen referencia a la necesidad de darla a conocer mediante campañas de información pública. Pero es también necesario que de forma constante y permanente se informe en todos los niveles y para todos los actores: funcionarios, técnicos, decisores y jerarcas de las políticas públicas.

“Además de educación y formación más específica en el tema. Hay una parte de compromiso de las autoridades que es indispensable. Las autoridades tienen que conocer el tema y la Ley y comprometerse con su implementación” (Entrevista # 1)

“Para el desarrollo íntegro, formación y sensibilización, también debería haber algunos incentivos [...] si bien hay que hacerlo, por sí solos no van a mover la aguja, para que la sociedad deje de ser discriminadora implica trabajar con la sociedad, con la familia, con los centros de estudio desde un trabajo constante” (Entrevista # 4)

“Que se indique como política pública obligatoria a cumplir. Es relevante la planificación y la intencionalidad de la jerarquía. Si existe voluntad institucional” (Entrevista # 15)

“El rector de la política, el MIDES que tiene competencia en eso y tiene que llevar campañas a todo el país y a toda la ciudadanía es un tema de Estado y de derechos humanos” (Entrevista # 5)

Si bien no es mencionado con énfasis por los actores contar con presupuesto asignado y recursos humanos que sustente la labor es condición necesaria. El presupuesto asignado para el diseño y ejecución de actividades que coadyuven al cumplimiento de la Ley es fundamental.

Otro aspecto relevante a considerar en una política pública es lo referente a su evaluación permanente y en tal sentido el seguimiento y monitoreo de las personas que han ingresado en los organismos en cumplimiento de lo establecido por la Ley no es un dato menor. Es un desafío a futuro es dar cuenta de los trayectos que las personas construyen a partir de su ingreso a los distintos empleos. Conocer su experiencia, las fortalezas y debilidades y cómo de alguna manera se puede acompañar el camino.¹²

“[...] seguimiento y monitoreo. Por ejemplo, el año pasado tuvimos una denuncia de una persona que le hacían bullying por haber ingresado por la ley y eso no tiene ningún tipo de seguimiento, ni apoyo, ni estudio de caso” (Entrevista # 9)

En tal sentido, es planteado por alguno de los entrevistados como uno de los obstáculos en el cumplimiento de la Ley y que da cuenta sin duda del carácter estructural del problema, es la existencia del racismo en sus diversas variantes. En esta línea, afirman que el racismo implica de alguna manera la negación de alguna las condiciones de desigualdad histórica de la población afrodescendiente y ello pone en duda la necesidad de generar políticas afirmativas específicas. En tal sentido son identificadas acciones que no tienden a modificar las condiciones que generan las desigualdades de manera sistemática, identificando de este modo el racismo institucional.

“[...] otro obstáculo es la falta de voluntad política. Existe una gran resistencia a aceptarlo y eso se debe al racismo institucional, al racismo solapado que vivimos, este racismo “sutil” como es el racismo uruguayo que no es agresivo, no tiene la agresividad que estamos acostumbrados a ver en otros países de violencia, o insultos, acá somos muy cuidadosos en ese sentido, pero el racismo está ahí ya que no se

¹² Ver experiencia del INEFOP en apartado Buenas Prácticas.

termina de aplicar la medida. Tampoco la población afro es una prioridad como población vulnerable. Si bien todos sabemos el nivel de vulnerabilidad en la que viven las personas afro, cuando pensamos transversalmente sigue sin ser una prioridad. Eso lleva a una catarata de consecuencias: si no es prioridad no se aplica la ley, si no es prioridad no hay créditos específicos, etc. Eso es racismo.” (Entrevista # 9)

“Porque en realidad el racismo en este país, es tan sutil [...] el ser negro nunca fue un beneficio para nadie y sigue siendo lo mismo y eso hace que la mayoría, o muchas personas, no quieran manifestar su ascendencia por la exclusión histórica” (Entrevista # 5)

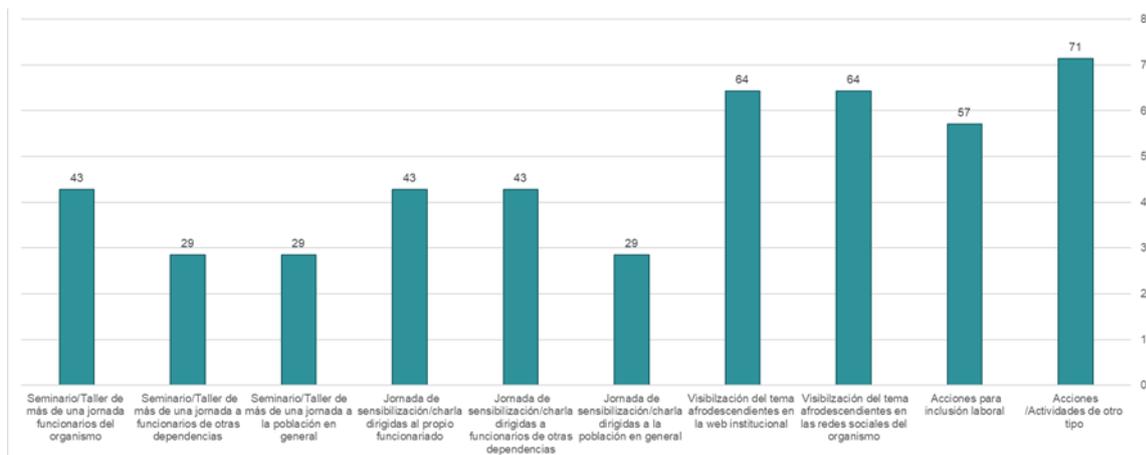
En suma, los obstáculos mencionados por los actores para la implementación efectiva de la Ley tienen que ver con problemas de planificación, falta de cabal entendimiento sobre las formas de aplicación de las cuotas, falta de voluntad política y racismo institucional.

Actividades de sensibilización y difusión de la Ley 19.122

Contar con una ley de acciones afirmativas es sin duda una condición necesaria pero no suficiente para revertir la situación de desigualdad que vive la población afrodescendiente en Uruguay. La aplicación de acciones afirmativas, en todos los casos, requieren de acciones paralelas de sensibilización, capacitación y profundización en la temática étnico-racial. Otro tipo de acción importante a sistematizar es la relevancia que la temática étnico-racial tiene en las páginas oficiales de los actores públicos considerados. La presencia en las páginas oficiales de la temática, la asiduidad de su actualización y publicación de actividades, documentos, trabajos, entre otros, es de relevancia y es considerada una acción que facilita la aplicación de la Ley 19.122.

Si bien la mayoría de los organismos declara realizar alguna actividad en relación a la difusión en la temática concentrándose, como muestra el gráfico, en la visibilización de la temática en las páginas web de las instituciones, esto no pudo constatarse. En una revisión realizada de las páginas web institucionales de los organismos del Momento 1 realizada en la semana del 29 de agosto al 2 de noviembre, encontró que sólo en tres organismos: ONSC, INEFOP y la Intendencia de Montevideo, cuenta banners específicos de fácil acceso referido a la temática.

Figura 4. Actividades de difusión y sensibilización Ley 19122



Fuente: Elaboración propia con base en ficha de relevamiento I

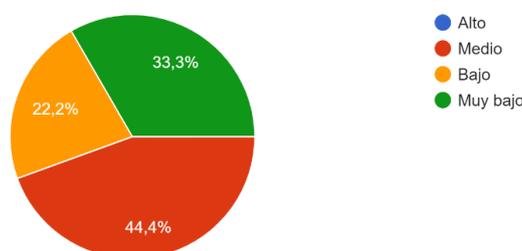
En tal sentido, acompañar los esfuerzos de visibilización de las actividades realizadas y ofrecer información es una tarea importante. Instar, dotar de información, referenciar y redirigir por ejemplo a un sitio que cuente con toda la información sería de gran utilidad para la población en general y las los funcionarios en particular.

Momento 2

El 56% de los encuestados considera que su organismo cumple con las cuotas establecidas por Ley mientras que el 44% considera que no se cumplen y su mayoría desconoce el procedimiento de planificación de los puestos anuales.

En relación a la percepción del grado de cumplimiento general de la Ley, como muestra el gráfico, un porcentaje cercano a la mitad considera que el mismo es medio mientras que un tercio opina que es muy bajo.

Figura 5. Percepción cumplimiento de la Ley 19.122



Fuente: Elaboración propia con base en ficha de relevamiento II

Considerando que una de las debilidades es el desconocimiento de la ley, en ese sentido afirman que:

“No se difunde lo necesario los llamados para que puedan tener conocimiento también de los derechos entre las personas afro”

“Bajo nivel de conocimiento y baja presencia en el departamento de población afrodescendiente”

4. Buenas prácticas

Momento 1

El presente apartado enuncia las acciones de las distintas instituciones que consideramos pueden ser visibilizadas y eventualmente replicadas por otros organismos en la búsqueda de afianzar los derechos de las personas afrodescendientes.

De acuerdo con la definición de SEGIB (2020:15) utilizada en el marco conceptual que guía el presente trabajo, se entiende por buenas prácticas dirigida a las poblaciones afrodescendientes como aquellas *“políticas públicas que favorecen el acceso, en condiciones de igualdad y equidad, a oportunidades y recursos que mejoran las condiciones de vida de estas poblaciones, o que están encaminadas a materializar estos propósitos”*.

También se consideró que la identificación de una política pública como buena práctica, o práctica destacada, *“no debe atender a un único criterio ni debe de ser comparable más que con su propio contexto; debe atenderse el impacto que esta experiencia tiene en su propio ámbito [...], así como sus objetivos y el grado de formalización de sus acciones”*. Así, de las entrevistas semiestructuradas realizadas a los 18 organismos surgen las siguientes prácticas destacadas:

- Programa de capacitaciones - DPPPA, MIDES
- Fondo Marielle¹³ - Intendencia de Montevideo
- Seguimiento de personas afrodescendientes participantes de sus programas - INEFOP
- Campaña “La convivencia al centro” - ANEP
- Espacio de articulación institucional con las organizaciones sociales - Intendencia de Cerro Largo
- Manual de campo - DINDAT, MIDES
- Guías de recursos - Ministerio de Interior, ANEP, Intendencia de Rivera

Programa de capacitaciones - DPPPA, MIDES ¹⁴

La División de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes (DPPPA), perteneciente al Área de Promoción Sociocultural de la Dirección Nacional de Desarrollo Social del MIDES, surge con el propósito de contribuir a promover políticas y acciones afirmativas tendientes al desarrollo y la mejora de la calidad de vida de la población afrodescendiente en todo el país. En ese sentido, tiene como cometidos promover la incorporación de la perspectiva étnico-racial afrodescendiente en las políticas públicas del Estado.

¹³ La denominación “Fondo Marielle” es un homenaje que realiza la Intendencia de Montevideo a Marielle Franco, activista afrobrasileña, feminista, asesinada el 14 de marzo de 2018.

¹⁴ El presente ítem fue desarrollado con base en la Entrevista #7 y el informe MIDES (s/d) Programa de Capacitación. Inclusión de la dimensión étnico-racial afrodescendiente en las políticas públicas, DPPPA.

Para alcanzar ese objetivo instrumentó un programa de capacitaciones dirigido al funcionariado, del propio Ministerio y del resto del Estado, responsables de las políticas públicas a nivel nacional. Los objetivos de las capacitaciones son:

- Brindar herramientas al funcionariado para la inclusión de la dimensión étnico-racial afrodescendiente (VERA), en su esfera de actividad, en cumplimiento con la normativa vigente en materia de lucha contra la discriminación, así como de los cometidos del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia.
- Promover el conocimiento e implementación de la Ley 19.122 “Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas Educativa y Laboral”.

Estas instancias de capacitación tienen un perfil teórico-práctico que se desarrolla en jornadas preestablecidas de aproximadamente tres horas de duración. En la misma se plantean elementos conceptuales, incentivando el diálogo y la participación de los asistentes a través de dinámicas individuales y grupales. Dentro de las temáticas elaboradas se describe el contexto de la población afrodescendiente, el proceso histórico esclavista, las razones de la persistencia del racismo, las formas de resistencias y conceptos clave para la implementación de políticas públicas.

Dentro de los resultados logrados, los encuentros han tenido muy buena recepción al punto tal que existe un nuevo convenio que amplía las horas de dedicación. El equipo contempla la posibilidad de dirigir las capacitaciones de este nuevo convenio hacia los centros educativos para abocarse a la formación interna del Mides.

Fondo Marielle - Intendencia de Montevideo ¹⁵

En el marco del pasado Plan de Acción Interseccional 2018-2020 la Intendencia de Montevideo, a través de su Departamento de Desarrollo Social, articuló las áreas que trabajan políticas sobre poblaciones concretas como son afrodescendientes, población LGBTI, personas en situación de discapacidad, cuestiones de género, juventudes, entre otras y construyó algunas acciones específicas con la finalidad de transversalizar la perspectiva de derechos humanos e interseccionalidad (UNFPA, s/d).

En 2019 se lanzó el *Fondo Marielle* que tiene como objetivo estimular el trabajo conjunto entre diferentes colectivos del movimiento social. La modalidad es un fondo de financiamiento concursable donde las organizaciones sociales deben presentar proyectos con una visión interseccional a ser realizados en el área metropolitana. Las propuestas deben:

- Fortalecer la articulación entre colectivos con múltiples identidades;
- Promover diagnósticos sociales sobre poblaciones con múltiples identidades;
- Impulsar acciones de impacto sobre poblaciones con múltiples identidades.

¹⁵ El presente ítem fue desarrollado con base en la Entrevista #9 y el documento UNFPA (s/d) Consultoría para la realización de una formación en proyectos sociales desde una perspectiva étnico-racial, género, diversidad e interseccional, en el marco del Llamado Marielle Franco, organizado por la Secretaría de equidad étnico racial y poblaciones migrantes de la Intendencia de Montevideo. Informe realizado por Tania Ramírez, Montevideo, Uruguay.

Cada proyecto debe ser pensados “a partir de acciones que tengan en cuenta la deconstrucción de sistemas de dominación y/o ejes de desigualdad, partiendo de la reivindicación de las identidades de las personas como múltiples y complejas, con especial foco en la ascendencia étnico-racial y afrodescendiente y/o indígena, la migración y el refugio, y la diversidad sexual y de género [...]” (UNFPA, s/d:3).

Esta es una iniciativa desarrollada en conjunto por las secretarías de Diversidad Sexual y de Género y la de Equidad Étnico-Racial y Poblaciones Migrantes.

Esta iniciativa cuenta con un documento de evaluación el cual afirma como parte de los resultados lo siguiente: “las organizaciones y/o colectivos tienen visión global de gestión de proyectos interseccionales, así como, técnicas, herramientas, plantillas, esquemas y software para el diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales. En este sentido, se destaca el fortalecimiento de las capacidades conceptuales, organizativas y en gestión de proyectos de los colectivos participantes de las instancias de formación, así como, la potencialidad de las redes generadas a partir del intercambio dado” (UNFPA, s/d:11).

Seguimiento de personas afrodescendientes participantes de sus programas - INEFOP ¹⁶

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) fue creado por la Ley 18.406 (2008) como una persona pública no estatal de carácter tripartito, es decir, dirigida conjuntamente por el Estado, las y los trabajadores y las y los empleadores. Su cometido central “es implementar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras, fundamentalmente a través del diseño y la gestión de programas de formación profesional para personas desempleadas y personas o grupos de personas con dificultades de inserción laboral mediante acuerdos con instituciones públicas o privadas”, (INEFOP, 2021:6) entre otros.

La propuesta que se presenta refiere al seguimiento de las personas afrodescendientes que transitaban por las instancias de formación y capacitación del Instituto. Con apoyo del BID fue implementado un piloto de intervención basado en la teoría de economía del comportamiento que buscó que una mayor cantidad de personas afrodescendientes se inscribieran y realizaran los cursos de formación profesional ofrecidos. Cabe señalar que este tipo de estudios han sido muy poco frecuentes en la realidad uruguaya.

La intervención realizada partió del supuesto de que:

“uno de los motivos por los cuales algunas personas afrodescendientes no toman cursos del organismo podría asociarse a la creencia de que completar una formación profesional no es una expectativa realista o redituable para una persona afro. Otro de los motivos se asocia a un potencial estigma individual sobre las implicancias de acceder a esta

¹⁶ El presente ítem fue desarrollado con base en la Entrevista #5 y el documento INEFOP (2021) Evaluación de la intervención para aumentar la inscripción de afrodescendientes a cursos de capacitación para el empleo del INEFOP en Uruguay. Informe elaborado por Nicolás Ajzenman y Mauricio Coitiño, Montevideo, Uruguay.

capacitación ('Hice algo mal y por eso he recibido esta ayuda') y el estigma social vinculado a la percepción de los demás sobre quienes reciben estas capacitaciones ('Soy el único que necesita esta ayuda y por eso me juzgarán') (INEFOP, 2021:20).

Bajo estas ideas centrales realizaron intervenciones por medio de mensajes que reforzaban las actitudes positivas y así obtuvieron excelentes resultados (comparando grupo de tratamiento y grupo de control). En el sentido de este último motivó, que las intervenciones *“fueron diseñadas especialmente para reducir [las] barreras psicológicas”* (INEFOP, 2021:24).

Los resultados recogidos sugieren que *“escalar intervenciones de este tipo, e incluso utilizarlas con otras poblaciones, puede ser una opción eficiente”* para la institución ya que el costo económico es bajo. Se recomienda *“aprovechar las enseñanzas de la economía del comportamiento”* ya que incluso puede ser gratuito e implica simplemente redactar comunicaciones personalizadas, basadas en hipótesis de comportamiento que no requieren mayores costos y logran mejores resultados en términos de persuasión.

Debemos agregar que realizar actividades de seguimiento a las personas que son sujetos protagónicos de acciones afirmativas es indispensable y una excelente herramienta para la evaluación de los resultados de mediano y largo plazo y su mejor aplicación.

Campaña “La convivencia al centro” - ANEP ¹⁷

La campaña se desarrolla desde el año 2021 y es una creación en conjunto de ANEP con UNFPA y UNICEF. Es una campaña de sensibilización para los centros educativos que busca promover una convivencia empática y libre de racismo, discriminación y violencia en los centros educativos en Uruguay. La iniciativa visibiliza diferentes tipos de prácticas sociales arraigadas que afectan negativamente la vida de niños, niñas y jóvenes.

En el lanzamiento de la campaña se reflexionó acerca de cómo el sistema educativo forja la cultura de diversidad y tolerancia y cómo se necesitan instrumentos concretos para la efectivización de los derechos humanos. El derecho a la educación debe comenzar en un ambiente libre de prejuicios que sea favorable para aprender y consolidarse como persona, por esa razón se debe impedir que cualquiera se sienta excluida por razones de etnia, raza, discapacidad, acento o país de origen. La escuela es la institución que debe hacer la diferencia.

A partir de esta campaña también se realizaron cursos para docentes donde se profundizaron conceptos y recursos para retroalimentar la campaña. Una característica importante de esta acción es que fue realizada con un carácter participativo, donde existieron varias instancias de consulta a los equipos docentes y a los alumnos de educación media para lograr un mejor producto.

¹⁷ El presente ítem fue desarrollado con base en la Entrevista #17 e información del sitio web oficial de Presidencia de la República: <https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/anep-presento-campana-impulsa-convivencia-centros-ensenanza> (revisado 10/11/2022)

La campaña tuvo muy buena recepción por lo que se inició la segunda etapa que tiene el foco en la captación a través de un plan piloto formativo que alcanza a docentes de veinte centros educativos en los departamentos de Canelones, Maldonado, Montevideo, Paysandú, Rivera y Rocha. Se realizarán siete talleres en los que participarán duplas docentes de las Direcciones Generales de Educación Primaria, Secundaria, Técnico Profesional y de la Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos. Además, está previsto que cada dupla realice un proyecto en su centro con estudiantes para poner en práctica los aprendizajes del curso.

Espacio de articulación institucional con las organizaciones sociales - Intendencia de Cerro Largo ¹⁸

La intendencia de Cerro Largo a partir de la construcción del Espacio Pro Afro ha desarrollado un ámbito de diálogo y articulación institucional para el abordaje de las políticas públicas que lleva adelante el gobierno para la población afrodescendiente del departamento. En alianza con la oficina territorial del MIDES han gestionado un espacio colectivo donde confluyen también los intereses de grupos LGBTQ, inmigrantes, discapacidad y afrodescendientes.

Este espacio tiene una reconocida trayectoria en la creación de iniciativas vinculadas al desarrollo productivo y económico de las personas y especialmente mujeres afrodescendientes. En este sentido, ha puesto énfasis en la formación y capacitación de la población afro para facilitar el acceso a puestos de trabajo en el marco del desarrollo de estrategias de reducción de las brechas de inequidad racial.

También ha coordinado acciones en materia educativa implementando un programa de apoyo educativo extracurricular enfocado en niñas, niños y adolescentes afrodescendientes. Ha coordinado becas que facilitan la formación y el intercambio académico-cultural con UNIPAMPA de Yaguarón y Proyecto de Extensión de UFRGS de Porto Alegre para jóvenes y mujeres.

Las organizaciones se autoconvocan frente a la llegada de acciones concretas y no tienen reuniones sistemáticas. Las organizaciones que participan son Mujeres Resilientes, Campesinas Rebeldes, TBU, activistas independientes LGBTQ, Colectivo Ubuntu, referente de discapacidad del Mides y de la Intendencia, Inmujeres, área de género de la Intendencia, entre otras.

Los resultados, en el marco de este espacio de coordinación, son muchos y diversos. Se han concretado talleres de formación y capacitación, ferias de emprendedores y emprendedoras, celebración de fechas relevantes, realización de espectáculos artísticos, inauguración del espacio de Trans Boys Uruguay (TBU) Melo, coordinación de marchas, organización de la premiación Amanda Rorra, coordinación de reuniones y entrevistas para dar a conocer la labor y datos sobre la temática, así como la difusión de los llamados.

¹⁸ El presente ítem fue desarrollado con base en la Entrevista #2, a insumos surgidos de la actividad Primer Encuentro Nacional "Afrodescendencia, institucionalidad y políticas públicas" desarrollado el 11 de noviembre de 2022 y el documento UNFPA (2022) Inclusión de la perspectiva étnico-racial en los gobiernos subnacionales. Los casos de Artigas, Cerro Largo, Montevideo, Rivera y Salto. Informe realizado por Aloisio y Rivero. Resumen ejecutivo.

Manual de campo que explica cómo consultar la ascendencia étnico-racial - DINDAT, MIDES ¹⁹

La división tiene un Manual de Campo que hace referencia a procedimientos básicos a tener en cuenta durante el trabajo de campo que, en este caso, se materializa en la realización de visitas domiciliarias.

Dentro de la sección “encuesta persona” del manual se explica la pertenencia étnico-racial como aquella definida *“tanto por los rasgos físicos y/o lazos de familiaridad y/o experiencias de discriminación y/o sentido de pertenencia a una comunidad y sus aspectos históricos, culturales y sociales”*. Explica que el criterio utilizado ha sido avalado por el Grupo de Trabajo Interinstitucional para la inclusión de la variable étnico-racial en los registros del Estado y que incluye también a otras instituciones centrales a nivel nacional, a saber, Facultad de Ciencias Sociales (UdelaR), ANEP, INE, entre otras. Otro aspecto que se reafirma es que en todos los casos deben leerse todas las opciones, registrando aquello que responda la persona entrevistada (respetando el criterio de “autoidentificación”) y no lo que piense la persona que entrevista.

Este manual es aplicado por todas las personas que trabajan en la dirección realizando trabajo de campo. Y podría ser replicado en otras áreas o programas. Cabe resaltar que, de acuerdo a la entrevista, las instancias de sensibilización fueron fundamentales para la inclusión del tema en el formulario y en el manual.

Guías de recursos - Ministerio de Interior, ANEP, Intendencia de Rivera²⁰

Otra constante que ha surgido a lo largo de las entrevistas y la revisión de los materiales es la tendencia a la realización de guías internas de procedimiento. Cabe señalar que esta acción es altamente recomendable, es un excelente inicio que cada dependencia realice el ejercicio de adaptar la legislación y las recomendaciones generales a su ámbito de actuación, a los contenidos que elabora así como a los desafíos que ha priorizado.

En este sentido se encontraron varias guías de distintos tipos y todos referidos al trabajo hacia la equidad racial, como ser la guía de denuncias del Ministerio del

¹⁹ El presente ítem fue desarrollado con base en la Entrevista #8 y el documento realizado por la Dirección Nacional de Transferencias y Análisis de Datos (DINDAT) (2022) Manual de Campo. Procedimientos básicos de campo para la realización de visitas domiciliarias con el cuestionario AFAM-PE, División Estudios Sociales y Trabajo de Campo, MIDES.

²⁰ El presente ítem fue desarrollado con base en las Entrevistas #14, 16 y 17 y los documentos Rivera Sin Fronteras et al. (2018) Rivera pacta por la inclusión afro. Protocolo para la aplicación de la Ley 19.122 en la Intendencia Departamental de Rivera, ANEP et al. (2016) Guía didáctica. Educación y afrodescendencia y Ministerio del Interior (2022) Violencia doméstica y de género. Guía de recursos.

Interior, la guía con contenidos pedagógicos en materia de afrodescendencia de la ANEP, la guía para la aplicación de la ley 19.122 de la Intendencia de Rivera.

Sería recomendable que todas estas guías estén accesibles de primera mano en la web y específicamente en las páginas de cada organismo.

Todas estas acciones pueden contribuir como buenos ejemplos para ser replicados por otras instituciones si bien en algunos casos los objetivos no están del todo explicitados, o no lo fueron en el origen de la acción y se consolidaron más tarde. Lo que es reconocible es la intención de realizar acciones propias, originales y autónomas en pos de la mejora de las condiciones de vida de las personas afrodescendientes.

Las políticas de acción afirmativa como todas las políticas sociales deben ser monitoreadas durante su instrumentación a efectos de disminuir lo más posible los riesgos de estigmatización (o reestigmatización) de la población objetivo. En este sentido la iniciativa de INEFOP es excelente y podría ser la piedra fundacional de una estrategia de seguimiento. Sería deseable entonces, que todas las instituciones que generan acciones afirmativas tengan una estrategia de seguimiento de las personas contratadas, esto es indispensable para la mejor aplicación de la política.

En esta misma línea, también debe evitarse que los beneficios ofrecidos lleguen exclusivamente a la élite del grupo vulnerado y para ellos es indispensable la difusión masiva de las acciones, algo que realizan con énfasis las intendencias de Cerro Largo y Rivera.

Cuadro 9. Resumen de características de las buenas prácticas surgidas de la presente consultoría

| Práctica y organismo | Acción estatal | Año de inicio | Resultados o impactos concretos | Grupos objetivo | Documentación |
|--|-----------------------|----------------------|--|--|----------------------|
| Fondo Marielle Franco - Intendencia de Montevideo | Sí | 2019 | Las organizaciones y/o colectivos tienen visión global de gestión de proyectos interseccionales, así como técnicas, herramientas, plantillas, esquemas y software para el diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales | Grupos y colectivos con múltiples identidades: LGBTQ, afrodescendientes, indígenas, migrantes y refugiados | Sí |
| Seguimiento de personas afrodescendientes - INEFOP | Sí | 2021 | Escalar intervenciones de este tipo, e incluso utilizarlas con otras poblaciones, puede ser una opción eficiente para la institución con un costo económico muy bajo. | Personas afrodescendientes que hayan pasado por sus cursos | Sí |
| Campaña de difusión "La convivencia al centro" - ANEP | Sí | 2021 | La campaña tuvo muy buena recepción por lo que se inició la segunda etapa que tiene el foco en la capacitación de docentes que involucran veinte centros educativos en seis departamentos del país. | Docentes y estudiantes de los centros educativos del país | Sí |
| Programa de capacitaciones a responsables de políticas públicas - DPPPA, MIDES | Sí | 2021 | Los encuentros han tenido muy buena recepción al punto tal que existe un nuevo convenio que amplía las horas de dedicación. El equipo contempla la posibilidad de dirigir las capacitaciones de este nuevo convenio hacia los centros educativos para abocarse a la formación interna del Mides. | Funcionarias, funcionarios y jefes de jerarcas del Mides y otras dependencias del Estado | Sí |
| Espacio de articulación institucional - Intendencia de CL | Sí | 2021 | Ha logrado la coordinación específica de acciones a nivel laboral y especialmente educativa. | Personas y organizaciones de la comunidad dispuestas a coordinar acciones | No |
| Manual de campo - DINDAT, MIDES | Sí | 2022 | Este manual es aplicado por todas las personas que trabajan en la dirección realizando trabajo de campo mejorando la comprensión sobre la aplicación de la VERA. | Funcionarias y funcionarios que realizan trabajo de campo | Sí |

| | | | | | |
|---|----|-------------------|---|--|----|
| Guías de recursos - MI, ANEP, Intendencia de Rivera | Sí | 2016 2018 2022 | Existen varias guías de distintos organismos referidas al trabajo hacia la equidad racial en un intento de bajar los lineamientos generales al trabajo cotidiano. | Funcionarias y funcionarios del Estado en distintas dependencias | Sí |
|---|----|-------------------|---|--|----|

En la mayoría de las iniciativas tenemos algunos aspectos sobre los que deberíamos reflexionar a futuro sobre todo en el entendido de realizar cada día acciones más adecuadas y sobre todo sugeridas, necesarias y bienvenidas por la propia población involucrada. En ese sentido, si bien las iniciativas de apoyar a los distintos colectivos sociales tanto económicamente como con formación es evaluado como algo deseable y destacado, cabe atender que esto contribuya al trabajo que los colectivos ya realizan o proyectan realizar para que las iniciativas o los procesos de formación paralelos no se convierta en un fin en sí mismo que ocupa gran parte de su tiempo, recursos y accionar.

El nivel de complejidad y exigencia de algunas instancias que se proponen pueden ser difícil de sostener para determinados colectivos. Es necesario estimular la participación de personas y colectivos afrodescendientes así como flexibilizar y hacer más sencillas las modalidades de participación para generar reales oportunidades de acceso.

La experiencia uruguaya tiene algunas similitudes con experiencia brasileña, *“no sólo por la centralidad de la narrativa de la equidad racial como eje central de la definición de la política, sino también por la transversalidad de la perspectiva étnico-racial”* (SEGIB, 2020:90) esta afirmación efectivamente refleja la génesis de los intercambios para la construcción de estas políticas en el Estado uruguayo. En este sentido, afirma el documento citado que *“gran parte del éxito de la implementación de la Ley, así como de las políticas desarrolladas [...] estriba en el hecho de haber puesto en marcha acciones para garantizar que cada uno de los organismos del Estado se comprometa, de acuerdo a su competencia, con la implementación de políticas para la población afrodescendiente”*. (SEGIB, 2020:90) Otro factor que influye en el éxito de la política es la vinculación con las organizaciones sociales afro.

Este parece ser el camino acertado en la implementación de la Ley 19.122 que viene realizando la DPPPA y que se concreta en las buenas prácticas que acabamos de describir que contienen todas estas variables. Para consolidar este camino es necesario la coordinación de acciones, su sistematización y divulgación. Cabe señalar que el intercambio sobre el accionar de cada organismo no solamente enriquece y genera nuevas ideas, sino que nos lleva a una instancia de reflexión que mejora nuestras propias prácticas; un escalón aún más importante es cuando logramos la sistematización de nuestras prácticas para que sean replicadas por otros organismos.

Momento 2

Atendiendo a la definición utilizada para el desarrollo de esta dimensión no fue posible identificar prácticas destacadas. Si bien algunos actores mencionan actividades que realizan y que dan cuenta del trabajo y el desarrollo de algunas líneas temáticas, no llegan a constituirse como buenas prácticas por lo que no serán analizadas.

Consideraciones finales

En relación al relevamiento de la variable étnico-racial aún existen rezagos por lo que es imperioso continuar profundizando en la materia para alcanzar que el mismo sea

óptimo. Esto implica una cuestión de forma de relevar el dato, que debe seguir el criterio de autopercepción; y otra cuestión de contenido, que implica realizar las preguntas sugeridas por el órgano competente, en este caso el INE.

Es necesario avanzar en el intercambio y la sensibilización del funcionariado público en todos los niveles de manera de equiparlos de argumentos teórico- operativo que sustente la práctica de relevamiento y uso de la variable étnico racial. Ello requiere de un lineamiento institucional claro y la notificación concisa en relación a la necesidad del relevamiento óptimo de la VER y la potencialidad de su uso en el análisis de las políticas públicas.

En lo que refiere a los MER han tenido una capacidad de sobrevivencia y desarrollos muy distintos. Sus capacidades institucionales en lo que refiere a personal adjudicado, presupuesto y recursos materiales son mínimas. Si bien no en todos los casos están claras las características y las funciones de los MER, brindar información en este sentido podría consolidar el accionar de los mismos, para ello se hace necesario identificar, visibilizar y fortalecer a las personas de referencia en la medida de lo posible. Sistematizar los procesos de avances de aquellos que han permanecido sería una buena herramienta para el fortalecimiento de los otros.

La Ley 19.122 en 2022 cumple nueve años desde su aprobación con resultados que todavía distan del 8% establecido en los ingresos laborales anuales. En el 2021 los ingresos en el Poder Ejecutivo alcanzaron el 1,88% y el 0,33% en los Gobiernos Departamentales. Es imperioso, por tanto, revertir las debilidades manifiestas reforzando el conocimiento de la Ley a través de campañas y comunicados a los actores del Estado en todos los niveles.

Es necesario a su vez profundizar en los mecanismos de planificación para que esta tarea también se encuentre transversalizada por la perspectiva étnico-racial y consciente del racismo estructural e institucional existente.

Las prácticas destacadas cumplen una función de avance indispensable en el hacer de las políticas públicas y particularmente de las políticas dirigidas a las personas afrodescendientes. En este caso las acciones realizadas deberían ser fortalecidas y ser divulgadas entre otros actores para generar intercambio y réplicas.

El 85% del total de actores que formaron parte del presente trabajo declaran conocer a la DPPPA dato no menor ya que da cuenta de que en su tiempo de actuación ha generado acciones o bien de contacto o bien de difusión que han llegado a los distintos organismos. Es necesario que ese conocimiento alcance el 100% y que pueda fidelizarse como la división rectora de la política y la fuente de formación, información, apoyo y acompañamiento en lo que tiene que ver con las políticas públicas para la población afrodescendiente.

6. Recomendaciones

Las recomendaciones se agrupan en cinco grandes temas si bien sus contenidos están estrechamente relacionados. Estos temas son: relevamiento de la VERA, Mecanismos de Equidad Racial, sobre la implementación de la Ley, sobre las buenas

prácticas y mejoras constantes y por último aquellas sugerencias que podrían contribuir hacia la consolidación del diseño del Observatorio de seguimiento de la implementación de la Ley 19.122.

Relevamiento de la VERA

- Es necesario continuar avanzando en la concreción del relevamiento efectivo de la Variable étnico-racial (VER) así como generar diagnósticos que realicen un uso eficiente del dato relevado.
- En el marco del enriquecimiento de variable étnico-racial afrodescendiente (VERA) es oportuno incorporar una línea de intercambio entre el Estado, la sociedad civil y la academia que contemple la complejidad y diversidad de las nuevas afrodescendencias que llegan con la población inmigrante.
- A lo largo de la consultoría con los diversos entrevistados se vio una muy buena disponibilidad para incorporar la VERA o ajustar la forma de indagarla. Es recomendable que a partir de este interés se generen nuevos espacios de comunicación donde se comparta la forma operativa para su correcta instrumentación.
- Es de gran importancia contar con la justificación argumentativa que sustente la práctica para los actores, saber por qué es importante visibilizar estadísticamente la VERA, porqué es óptimo que su relevamiento se realice de igual manera en todos los organismos del Estado y cuál es el sustento operativo de la autopercepción lo que permitirá sustentar su importancia frente a posibles resistencias tanto de la población en general como del funcionariado de organismos estatales.

Mecanismos de Equidad Racial

- A partir del análisis de los MER y sus características es recomendable generar guías o asesoramientos sobre las áreas técnicas e institucionales a fortalecer en cada uno. Asimismo, sería importante reflexionar desde una perspectiva de género sobre la función y jerarquía de estos mecanismos.
- Es altamente conveniente identificar y reconocer el rol de los actores del Estado referentes en la temática a lo largo del país. Estos actores privilegiados cuentan con conocimientos, recorridos y experiencias en la temática que son enriquecedores para la tarea. Estos referentes deben ser visibilizados y formalizarlos en la medida de lo posible.
- Sería altamente relevante publicar los planes operativos o estratégicos por parte de cada una de las áreas que trabajan el tema en los distintos organismos e intendencias. Esto contribuiría a coordinar el trabajo y darle visibilidad a la temática.
- Parecería existir una nueva estrategia de instrumentación de las cuestiones étnico-raciales que van dirigidas a ser una línea más de trabajo en las unidades

de género o generaciones. Esto no necesariamente es una debilidad si se le da seguimiento a estas áreas y se contribuye con la capacitación necesaria.

Implementación de la Ley

- Para alcanzar la efectiva instrumentación de la Ley es necesario fortalecer los vínculos interinstitucionales a partir de la conformación de puntos focales en los distintos organismos; así como generar espacios de participación (de consulta y diálogo) con las organizaciones sociales desde cada organismo del Estado.
- Sería conveniente para la difusión de la Ley y otras actividades y políticas referidas a la temática que las páginas web de los distintos organismos tuvieran un banner diferenciado que llevara a la información sobre afrodescendencia. Sería óptimo que dicho banner o señalización fuera el mismo para todo el Estado.
- Las instancias de sensibilización e intercambio en relación a la Ley 19.122 y la temática afrodescendiente tienen efectos positivos y son requeridos por los actores de las organizaciones, por lo que sería adecuado continuar profundizando en las temáticas en un marco de constancia y presencialidad que aparece como insustituible.
- Es necesario profundizar en el desarrollo de nuevos documentos conceptuales y operativos que contribuyan a la mayor comprensión del problema. En este sentido, sería conveniente dar ejemplos que atiendan expresamente la desarticulación de algunos mitos que son repetidos por varias personas, por ejemplo:
 - *“los cargos adjudicados a personas afrodescendientes son ocupados por personas no afro”* (No es así, pero ciertamente en algunos casos se ha dado la situación de personas que no respeten la normativa como en otros tantos temas);
 - *“las personas afro que ingresan por cuota no cumplen con los requisitos preestablecidos”* (No es así, las personas afrodescendientes cumplen con todos los requisitos solicitados para poder acceder al puesto);
 - *“es imposible aplicar la cuota afro cuando hay pocos llamados”*, (No es así, primero, se puede escoger una persona afro aunque sea un único llamado; segundo, si se planifican los llamados anualmente es más fácil evitar ese problema);
 - *“construir unidades específicas de trabajo con afrodescendientes es discriminar”* (No es así, es buscar con acciones dirigidas y específicas restituir la justicia social perdida por tantos años (siglos) de discriminación sistemática);
 - *“las buenas personas no somos racistas”* (No es así, todas las personas somos racistas en la medida que fuimos socializados en una sociedad racista, la diferencia la construiremos en tanto reconozcamos este problema social y cambiemos las condiciones y consecuencias).
- Es conveniente explicitar formas modélicas de planificación de los puestos de trabajo a ser cubiertos con cuotas ejemplificando cómo actuar cuando se trata

de un llamado con pocos puestos (o un único puesto) y otro con mayor cantidad. En estas estrategias es importante retomar la necesidad de la planificación por sector.

- Sería recomendable realizar una campaña pública sobre la ley, su alcance, su jerarquía jurídica, así como su justificación histórica.
- Es conveniente comenzar los diálogos necesarios para el desarrollo de acciones afirmativas en el sector privado. Para que esto se dé con mayor facilidad sería prudente contar con una amplia campaña de difusión del tema, así como con la elaboración de materiales específicos dirigidos al sector privado. Un ejemplo en este sentido, podría ser instrumentar en las empresas privadas un sello de cumplimiento de la ley como distintivo, siguiendo la línea del Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género.
- En el marco de la aplicación de la Ley es necesario que la DPPPA se constituya como una referencia de apoyo ineludible, visible y constante para todos los organismos que requieran algún tipo de colaboración. Para ello, se torna necesaria una amplia difusión sobre la existencia de la División, sus líneas de trabajo, objetivos y acciones concretas con relación a la Ley 19.122.
- Sería deseable afianzar los vínculos y la participación de las organizaciones sociales, contemplando sus intereses, saberes y modalidades de trabajo que permitan una mayor difusión y conocimiento de Ley.
- Fortalecer el trabajo de la Comisión de Implementación de la Ley y su Consejo Consultivo.
- Se propone analizar el alcance y la eficiencia de la aplicación de sanciones frente al incumplimiento de la ley, así como la aplicación de incentivos a su cumplimiento. Sería recomendable el estudio de otros ejemplos a nivel internacional y la realización de algunas pruebas pilotos durante el 2023 para reflexionar sobre su aplicación (o no) a nivel nacional.

Buenas prácticas y mejoras constantes

- Aparece como altamente conveniente que la ONSC y la DPPPA realicen las formaciones sobre acciones afirmativas, su justificación y sobre la aplicación de la Ley 19.122 de forma conjunta.
- Es óptima la realización de encuentros que recojan los saberes y avances de los distintos organismos. En este sentido, también sería enriquecedor generar otros canales de sistematización y socialización en formato boletín digital u otro formato de difusión donde invite a los actores pertinentes a participar a la vez que se reconozcan los aportes e innovaciones de las distintas áreas.

- Sería óptimo que la revisión del Plan Nacional de Afrodescendencia incluyera una mirada territorial que definiera compromisos concretos a nivel departamental y regional.
- Recomendamos a la DPPPA la realización de una campaña para darse a conocer como rectora de las políticas en afrodescendencia. Esta campaña podría dividirse en tres fases: una primera instancia interna de intercambio con todos los ámbitos del Ministerio; una segunda fase dándose a conocer con el resto del Estado; y una tercera dirigida al público en general.
- Es deseable que cada organismo genere estrategias de seguimiento de las personas contratadas que hayan ingresado por las cuotas establecidas por la Ley 19.122.

Consolidación del diseño del Observatorio de seguimiento de la implementación de la Ley 19.122.

- Es recomendable centralizar toda la información realizada en materia de afrodescendencia y políticas públicas por distintos actores en la última década para facilitar el acceso a las distintas instituciones y personas que así lo requieran.
- Se sugiere concebir un sistema de información que sistematice los datos provenientes de cada organismo del Estado en lo que respecta a la implementación de la Ley 19.122 y de otras acciones afirmativas concretas que permita sacar informes más robustos, y con información cualitativa, cada año.
- Es deseable contar con un espacio digital de fácil acceso donde las actividades, tanto de los organismos del Poder Ejecutivo como de las Intendencias Departamentales, puedan tener un espacio de exposición para ser conocidas (y eventualmente replicadas) por otros actores.
- Es de relevancia que el observatorio pueda nuclear y facilitar un cuerpo teórico y conceptual que sustente las prácticas de los actores gubernamentales, así como para educar a la población en general.

7. Bibliografía

Todos los links fueron revisados al 22 de noviembre de 2022.

ANEP et al. (2016) Guía didáctica. Educación y afrodescendencia, Montevideo, Uruguay. Disponible en:

<https://www.anep.edu.uy/sites/default/files/images/Archivos/publicaciones-direcciones/DDHH/educacion-afrodescendencia/GuiaDidacticaEducacionyAfrodescendencia.pdf>

Bossuyt, Marc (2011). *Prevención de la discriminación. El concepto y la práctica de la relevantes en los ámbitos internacional y nacional para la erradicación de la discriminación y el racismo*. División de Perspectivas Transversales, DNPS, MIDES. Montevideo, Uruguay. Disponible en:

https://medios.presidencia.gub.uy/jm_portal/2011/noticias/NO_B478/Discriminacion.pdf

CEPAL, UNFPA (2020) “Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión”, Documentos de Proyectos (LC/PUB.2020/14), Capítulo 4.

CEPAL, UNFPA (2022) Las juventudes afrodescendientes en América Latina y la matriz de la desigualdad social: Derechos, desigualdades y políticas. Disponible en:

<https://lac.unfpa.org/es/publications/las-juventudes-afrodescendientes-en-am%C3%A9rica-latina-y-la-matriz-de-la-desigualdad-social>

CEPAL (2018b). *Desarrollo e igualdad: el pensamiento de la CEPAL en su séptimo decenio. Textos seleccionados del período 2008-2018. Capítulo III*, Santiago de Chile, Chile. Disponible en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43540/1/S1800087_es.pdf

CEPAL (2017) Situación de las personas afrodescendientes en América Latina y desafíos de políticas para la garantía de sus derechos, Santiago de Chile, Chile. Disponible en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42654/1/S1701063_es.pdf

CEPAL (2017a) *La agenda 2030 y la Agenda Regional de Género. Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe*. Serie Asuntos de Género, informe de Nicole Bidegain Ponte, Santiago de Chile, Chile. Disponible en:

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/41016-la-agenda-2030-la-agenda-regional-genero-sinergias-la-igualdad-america-latina>

CEPAL (2017b) *Situación de las personas afrodescendientes en América Latina y desafíos de políticas para la garantía de sus derechos*, Santiago de Chile, Chile. Disponible en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42654/1/S1701063_es.pdf

CEPAL, UNFPA, UNICEF (2011) ¿Quiénes son los pueblos indígenas y afrodescendientes?: El difícil arte de contar. Disponible en:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1446/3/S2011512_es.pdf

CEPAL (2001) La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de análisis. Unidad mujer y desarrollo, elaborado por Virginia Guzmán. Santiago de Chile, Chile. Disponible en:
http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/18653/1/17la_institucionalidad_de_genero_1_ob.pdf

CHRXD (2020) Informe anual.

Dirección Nacional de Transferencias y Análisis de Datos (DINDAT) (2022) Manual de Campo. Procedimientos básicos de campo para la realización de visitas domiciliarias con el cuestionario AFAM-PE, División Estudios Sociales y Trabajo de Campo, MIDES, Montevideo, Uruguay.

Esquivel, Alicia (2011) ¿Por qué las acciones de acción afirmativa?, Inmujeres, Montevideo, Uruguay. Disponible en:
https://medios.presidencia.gub.uy/jm_portal/2011/noticias/NO_B478/Racismo.pdf

Fredrickson, George (2002) *Racism: A Short History*. Princeton University Press.

Gainza, Patricia (Coor.), Farías, Carolina, Gambetta, Victoria y Recagno, Virginia (2020) Diagnóstico de Género de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP). Informe Final, ANEP, Banco Mundial, (Inédito), Montevideo, Uruguay.

Girard, Victoire (2018) Don't Touch My Road. Evidence from India on Affirmative Action And Everyday Discrimination. *World Development* 103, 1–13, Université Orléans, CNRS, LEO, France.

Gortázar, Alejandro (2016) Ponencia: “Racismo institucional en la literatura uruguaya”, en: Horizontes críticos sobre afrodescendencia en el Uruguay contemporáneo, Primera jornada académica sobre afrodescendencia, Mides, UdelaR, pp.171-178, 13 de julio, Montevideo, Uruguay. Disponible en:
<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/horizontes-criticos-sobre-afrodescendencia-en-el-uruguay-contemporaneo>

Guigou, Nicolás (Coord.) (2017) Impacto de la discriminación racial hacia la comunidad afrouruguaya. Informe final. Versión definitiva del Convenio OPP-FHCE 2016-2017, Montevideo, Uruguay. Disponible en:
http://www.fhuce.edu.uy/images/comunicacion/Noticias/2018/mayo/Informe_version_final_Convenio_OPP_FHCE_10-1.pdf

INE (2014) Infografía Población Afrouruguaya 2. Disponible en:
https://www.ine.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=a41da5a8-fd83-4730-ab1f-4e3c0a25035d&groupId=10181

INEFOP (2021) Evaluación de la intervención para aumentar la inscripción de afrodescendientes a cursos de capacitación para el empleo del INEFOP en Uruguay. Informe elaborado por Nicolás Ajzenman y Mauricio Coitiño, Montevideo, Uruguay.

INDDHH (2021) Informe de seguimiento de la Ley 19.122. Personas Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral.

Intendencia de Montevideo (IM) (2020) Estrategia de territorialización 2020-2025. Afrodescendencia residente. Por una mejor calidad de vida. Disponible en: <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/estrategiaafrodescendenciasresidente2025.pdf>

IM y BID (2018) Plan de Acción Interseccional 2018-2020. Equidad étnico-racial, movilidad humana, diversidad sexual y de género en políticas públicas de la ciudad de Montevideo. Disponible en: <https://coalicionlac.org/sites/coalicionlac.org/files/documentos/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20Montevideo.pdf>

Iturriaga, Eugenia (2016) *Las élites de la ciudad blanca. Discursos racistas sobre la otredad*. Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México.

Maya Restrepo, A. (2009) "Racismo institucional, violencia y políticas coloniales y políticas de la diferencia en Colombia", *Historia Crítica*, noviembre, pp.218- 245, Universidad de los Andes, Bogotá.

MIDES (s/d) Programa de Capacitación. Inclusión de la dimensión étnico-racial afrodescendiente en las políticas públicas, DPPPA.

MIDES (2019) Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia 2019-2022. Disponible en: [file:///Users/patriciagainza/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Equidad%20Racial%20y%20Afrodescendencia_2%20\(1\).pdf](file:///Users/patriciagainza/Downloads/Plan%20Nacional%20de%20Equidad%20Racial%20y%20Afrodescendencia_2%20(1).pdf)

MIDES (2019) Evaluación de la Ley 19.122. Afrodescendientes, normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral.

MIDES (2019) "Quilombo 2019: A 5 años del Decenio Internacional", julio, Montevideo, Uruguay.

MIDES (2019) Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/plan-nacional-equidad-racial-afrodescendencia>

MIDES (2017) Horizontes críticos sobre afrodescendencia en el Uruguay contemporáneo, Primera jornada académica sobre afrodescendencia, Mides, UdelaR, 13 de julio, Montevideo, Uruguay. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo->

[social/comunicacion/publicaciones/horizontes-criticos-sobre-afrodescendencia-en-el-uruguay-contemporaneo](#)

MIDES (2017) Perspectiva étnico-racial y políticas públicas. Lineamientos generales: incorporación en la formulación e implementación de proyectos, planes y programas a nivel nacional y territorial. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/perspectiva-etnico-racial-y-politicas-publicas-vf.pdf>

MIDES (2017) Censo Nacional de Personas Trans. Sistematización del proceso del Censo de Personas Trans en Uruguay, Fascículo 1, Montevideo, Uruguay. Disponible en: <http://repositorio.mides.gub.uy:8080/xmlui/handle/123456789/1776>

MIDES (2017) “Quilombo 2017: Afrodescendencia, territorio y frontera”, 21 de julio, Montevideo, Uruguay.

MIDES (2016) Dimensión étnico-racial y acciones afirmativas hacia afrodescendientes. Material de Apoyo. Disponible en: https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/materialapoyo_decenio_agosto2016.pdf

MIDES (2016) “Quilombo 2016: Racismo institucional”, 7 de julio, Montevideo, Uruguay.

MIDES (2016) *Quilombo 2016: Racismo institucional*. División de Derechos Humanos, DNPSC, Mides, Montevideo, Uruguay.

MIDES (2015) Guía de Implementación. Acciones Afirmativas para la población afrodescendiente. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/guia-implementacion-acciones-afirmativas-para-poblacion-afrodescendiente>

MIDES (2015) Decenio internacional de las personas afrodescendientes. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/decenio-internacional-de-las-personas-afrodescendientes.pdf>

MIDES (2015) Ley de acciones afirmativas para afrodescendientes. Ley 19.122. Decreto Reglamentario 144/014. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/ley-de-acciones-afirmativas-para-afrodescendientes.pdf>

MIDES (2015) “Quilombo 2015: Afrodescendientes y derecho a la salud”, 21 de agosto, Montevideo, Uruguay.

MIDES (2014) Sistematización de la II Asamblea de la Red de Mujeres afrolatinas, afrocaribeñas y de la diáspora. Informe final. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo->

[social/comunicacion/publicaciones/sistematizacion-ii-asamblea-red-mujeres-afrolatinas-afrocaribenas](#)

MIDES (2014) “Quilombo 2014: Afrodescendencia y Educación: Brechas en las aulas”, Documento Base, 7 de agosto, Montevideo, Uruguay.

MIDES (2013) Quilombo 2013: Trabajo, empleo y población afrodescendiente en Uruguay”, Documento Base, 29 de octubre, Montevideo, Uruguay.

MIDES (2013) DESC y políticas públicas, Librillo 28, Serie Hablando de derechos, Montevideo, Uruguay. Disponible en:
<http://repositorio.mides.gub.uy:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1813/DESC%2BA%20-%2028%20-%20DESC%20y%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MIDES (2013) Análisis del proyecto de acciones afirmativas para población afrodescendiente, presentado ante la Comisión de Población de la Cámara de Senadores (Mayo).

MIDES (2012) “Ciudadanía afrodescendiente” en: Hablando de Derechos | DESC+A N. 9, Pensando en Derechos Humanos. Disponible en:
<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/desca-9-ciudadania-afrodescendiente>

Ministerio del Interior (2022) Violencia doméstica y de género. Guía de recursos, Montevideo, Uruguay.

MTSS (2018) Ascendencia étnico-racial y mercado de trabajo. Informe 2006-2016 y actualización 2017, 2018.

ONU (2017). *Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de discriminación racial (CERD)*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

ONU (2014) Proclamación del Decenio Internacional de los Afrodescendientes. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N13/453/70/PDF/N1345370.pdf?OpenElement>

ONU (2001) Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas conexas de Intolerancia y Plan de Acción de Durban, Durban, Sudáfrica. Disponible en:
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/DurbanDecProgAction_sp.pdf

ONSC Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública. Ingreso de personas afrodescendientes en el Estado. Ley 19.122. Informes 2016, 2018, 2020, 2021 y 2022, Montevideo, Uruguay. Último informe disponible en:
<https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/informe-cumplimiento-cuota-afrodescendiente-llamados-gestionados>

ONSC (2019) Guía para la transversalización de la temática afrodescendiente y la implementación de la cuota laboral en el Estado. Ley 19.122. Artículo 4, Montevideo, Uruguay. Disponible en: <http://dspace.mides.gub.uy:8080/xmlui/handle/123456789/1384>

OPP, UDELAR, BID (2020) Estrategia Nacional de Políticas Públicas para Afrodescendientes. Uruguay 2030

OPP (2020) Estrategia Nacional de Desarrollo Uruguay 2050, Montevideo, Uruguay. Disponible en: https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2018-05/Hacia_una_Estrategia_Nacional_de_Developmento_Uruguay_2050-Publicacion.pdf

OPP (2019) Evaluaciones de Diseño, Implementación y Desempeño (DID). Una herramienta para la mejora continua de los servicios públicos. Educación / Trabajo y Empleo 2018. Acciones afirmativas para personas afrodescendientes en el marco de la Ley 19.122.

PNUD y Embajada Suiza en Uruguay (2014). Sistematización de mecanismos que promueven la incorporación de la dimensión étnico-racial en las políticas públicas en Uruguay (2004 – 2014).

PNUD (2008) Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay, Programa para las Naciones Unidas para el Desarrollo en Uruguay (PNUD), Lucía Scuro Coord., Montevideo, Uruguay. Disponible en: https://www.ine.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=aa43a188-093f-47ed-b6d7-2f139caed7a8&groupId=10181

Restrepo, Eduardo y Rojas, Axel (2010) *Inflexión decolonial: fuentes, conceptos y cuestionamientos*. Colección Políticas de la alteridad, Instituto de Estudios Sociales y culturales Pensar, Universidad Javeriana, Editorial Universidad del Cauca, Popayán, Colombia.

Rivera Sin Fronteras et al. (2018) Rivera pacta por la inclusión afro. Protocolo para la aplicación de la Ley 19.122 en la Intendencia Departamental de Rivera.

Segato, Rita (2010) *Las estructuras elementales de la violencia: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Editorial Prometeo Libros, Buenos Aires, Argentina.

Segato, Rita (2007) *La nación y sus otros: raza, etnicidad y diversidad religiosa en tiempos de políticas de la identidad*. Editorial Prometeo Libros, Buenos Aires, Argentina.

SEGIB (2020) Informe. Buenas prácticas en políticas públicas afrodescendientes (2004-2019). Disponible en: <https://www.segib.org/?document=buenas-practicas-en-politicas-publicas-afrodescendientes>

UNFPA (s/d) Consultoría para la realización de una formación en proyectos sociales desde una perspectiva étnico-racial, género, diversidad e interseccional, en el marco

del Llamado Marielle Franco, organizado por la Secretaría de equidad étnico racial y poblaciones migrantes de la Intendencia de Montevideo. Informe realizado por Tania Ramírez, Montevideo, Uruguay.

UNFPA (2022) Inclusión de la perspectiva étnico-racial en los gobiernos subnacionales. Los casos de Artigas, Cerro Largo, Montevideo, Rivera y Salto. Informe realizado por Aloisio y Rivero. Resumen ejecutivo.

UNFPA (2021) Informe. No Dejar a Nadie Atrás: Programa por el avance de los derechos de las personas afrodescendientes en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://lac.unfpa.org/es/publications/informe-no-dejar-nadie-atr%C3%A1s-programa-por-el-avance-de-los-derechos-de-las-personas>

UNFPA (2020) Consultoría para la realización de una formación en proyectos sociales desde una perspectiva étnico-racial, género, diversidad e interseccionalidad en el llamado Marielle Franco.

UNFPA (2019) “*Línea de tiempo: Movilización social, reformas legislativas, institucionalidad y políticas públicas de Equidad Racial y Afrodescendencia 1987-2019*”, Montevideo, Uruguay. Disponible en: https://uruguay.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Linea%20de%20tiempo_Afrodescendientes_2019_Offset_FINAL.pdf

UNFPA, PNUD, INE (s/d) Informe temático. Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006. Perfil demográfico y socioeconómico de la población uruguaya según su ascendencia racial. Disponible en: https://www.ine.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=0d5d2e5d-898c-49f6-8465-c3a5b606a284&groupId=10181

UNFPA (2013) Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay. Fascículo 2. La población afrouruguaya en el Censo 2011. Disponible en: https://www.ine.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=1726c03f-aecd-4c78-b9be-f2c27dafba1d&groupId=10181

UNFPA (2011) Población Afro en Uruguay: ahora visibles pero aún sin políticas, 01 Población y Políticas Públicas. Apuntes para el debate. Disponible en: <https://uruguay.unfpa.org/es/Poblacion-Afro-en-Uruguay-Ahora-visibles-pero-aun-sin-politicas>

Uruguay, Poder Legislativo (2022) Ley 20.075, Rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal. Ejercicio 2021, Parlamento uruguayo, Montevideo, Uruguay. Disponible en: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/docu9556894105170.htm>

Uruguay, Poder Legislativo (2020) Ley 19.924 Presupuesto Nacional de sueldos gastos e inversiones, Parlamento uruguayo, Montevideo, Uruguay. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19924-2020>

Uruguay, Poder Legislativo (2008) Ley 18.406 Creación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Montevideo, Uruguay. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18406-2008>

8. Índice de Anexos

[Anexo I. Ficha de Relevamiento](#)

[Anexo II. Pauta de Entrevista](#)

[Anexo III. Ficha de Relevamiento II](#)

[Anexo IV. Esquema final de entrevistas realizadas](#)

[Anexo V. Transcripción del total de las entrevistas](#)

[Anexo VI. Tabla resumen de normativa vigente en afrodescendencia](#)

[Anexo VII. Esquema de respuestas al segundo formulario](#)

Anexo I. Ficha de Relevamiento

1.Nombre de quien responde

2.Correo electrónico de contacto

3. ¿En cuál de los siguientes organismos desempeña sus funciones? (Se indican organismo Momento 1)

3.a Indique División/Departamento /Oficina

4. Su organismo ¿releva información sobre la ascendencia étnico-racial de las personas?

5. Si su respuesta fue No en la pregunta anterior

El organismo no releva la variable étnico-racial por qué;

- No sabe cómo consultarlo
- Nunca lo consulto
- No es relevante consultarlo
- Otra

6. El relevamiento de la ascendencia étnico-racial puede realizarse de distintas formas. Los organismos gubernamentales del Uruguay, desde el Censo de 2011, utilizan la forma vigente instrumentada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). ¿hace estas preguntas?:" (Transcripción de las preguntas referidas a autopercepción étnico-racial presente en los formularios utilizados por el INE).

7. ¿Existe en la actualidad algún MER en su organismo?"

8. Si existe un MER en su organismo, ¿Cuál es su nombre?

9. Si existe un MER en su organismo, ¿Cuál es su año de creación?

10. Indique la o las personas referentes del MER.

11. ¿Su organismo realiza acciones que contribuyan al conocimiento de la Ley o algún tipo de acciones afirmativas para las personas afrodescendientes?

12. En caso de haber respondido Sí en la pregunta anterior, ¿Qué acciones realiza? (Selecciones todas las respuestas correctas)

- Seminario/Taller de más de una jornada funcionarios del organismo
- Seminario/Taller de más de una jornada a funcionarios de otras dependencias
- Seminario/Taller de más de una jornada a la población en general
- Jornada de sensibilización/charla dirigidas al propio funcionariado
- Jornada de sensibilización/charla dirigidas a funcionarios de otras dependencias
- Jornada de sensibilización/charla dirigidas a la población en general
- Visibilización del tema afrodescendientes en la web institucional

- Visibilización del tema afrodescendientes en las redes sociales del organismo
- Acciones para inclusión laboral
- Acciones /Actividades de otro tipo

13. Si respondió "acciones afirmativas de otro tipo", especifique cuáles.

14. En el primer semestre de 2022, ¿su organismo realizó alguna actividad o acción dirigida a la población afrodescendiente o sobre la Ley 19.122?

15. En caso de haber respondido Sí, ¿Qué acciones realizó?

16. ¿Su organismo tiene planeada la realización de alguna actividad o acción dirigida a la población afrodescendiente o sobre la Ley 19.122 para el 2022? "

17. ¿Considera que en su organismo hay alguna buena práctica que podría ser compartida con otras instituciones?" El concepto de buenas prácticas se utiliza para referirse a aquellas acciones coherentes, que siguen determinados principios, objetivos y procedimientos preestablecidos y que en un contexto específico han obtenido buenos resultados ya que han favorecido en el acceso a oportunidades en condiciones de igualdad y equidad y todo indica que se podrían replicar en otros organismos.

18. En caso de haber respondido Sí, ¿Cuál es esa buena práctica?

19. Antes de recibir esta comunicación ¿Conocía la División de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)?

20. Si existe algo extra sobre la implementación de la Ley 19.122 que no hayamos preguntado y quiera transmitírnos, hágalo aquí.

Anexo II. Pauta de entrevista a informantes calificados

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1.Relevan la variable étnico-racial

1. Sí
2. No

SÍ - ¿Han encontrado algún problema en la realización de esta pregunta? ¿Existe alguna resistencia a hacer la pregunta o a responderla?

¿Cómo utilizan estos datos?

¿Cuál es el grado de avance que tienen este registro?

NO - ¿Por qué no utiliza esta pregunta? ¿Sabe que está sugerida su realización?

¿Cómo resuelven la situación cuando necesitan conocer la ascendencia étnico-racial de las personas?

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

- 1.Sí
2. No

3. Datos a relevar sobre el MER:

Confirmar año de creación:

Dependencia institucional:

Persona a cargo:

Contacto institucional:

Número de personas que lo integran:

Carga horaria de las personas que lo integran:

Nivel de autonomía en la toma de decisiones:

Acciones realizadas desde el 2020:

Cuentan con documentos o comunicaciones realizadas desde el 2020

Cuentan con un plan operativo:

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

1. Sí
2. No

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes?

1. Sí ¿Cuál?
2. No

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Anexo III. Ficha de Relevamiento II

La Ley N.º 19.122 vigente desde 2014 obliga a los organismos públicos a destinar el 8% de los puestos de trabajo a ser completados en el año, destinar un cupo no inferior al 8% en los programas de capacitación y calificación y un 30% de los fondos de las becas C. Quijano, así como cupos en los llamados becas estudiantiles para personas afrodescendientes. (Artículos 4º, 5º y 6º) Esta ley aprobada en el marco del Decenio de las Personas Afrodescendientes de ONU reconoce “que la población afrodescendiente que habita el territorio nacional ha sido históricamente víctima del racismo, de la discriminación y la estigmatización desde el tiempo de la trata y tráfico esclavista, acciones ... que hoy son señaladas como crímenes contra la humanidad” y a partir de allí se propone la realización de acciones afirmativas que en un plazo de 15 años reviertan estas desigualdades estructurales.

1- Nombre de quien responde

2- Correo electrónico de contacto

3- ¿En cuál de los siguientes organismos desempeña sus funciones?

(Se listan organizaciones)

4-Indique División/ Departamento/Oficina

5-En el relevamiento de la ascendencia étnico-racial puede realizarse de distintas formas. Los organismos gubernamentales del Uruguay, desde el Censo de 2011, utilizan la forma vigente instrumentada por el Instituto Nacional de Estadística (INE)

Hay que tener presente que la respuesta debe ser por autoidentificación. Esto quiere decir, que independientemente de aquello que pueda suponer el personal a cargo del registro, se debe preguntar a la persona sobre su ascendencia étnico-racial y es la persona la que debe definir. El personal del organismo debe recoger esa respuesta.

Cuando su organismo releva esa información ¿Hace esas preguntas? (se muestra las preguntas)

Si/No

6- Si su respuesta fue No en la pregunta anterior; El organismo No releva la variable étnico-racial porque:

-No sabe cómo consultarlo

-Nunca se consultó

-No es relevante consultarlo

-Es relevada de distinta forma

-Otro

7- ¿Ha encontrado/percibido alguna resistencia al realizar la pregunta de ascendencia étnico-racial?

8- ¿Cuáles han sido las resistencias que ha percibido al preguntar la ascendencia étnico-racial ¿

9-En Uruguay es posible identificar Mecanismos de Equidad Racial (MER) que son aquellos espacios institucionales que tienen la finalidad de atender y proponer acciones para la concreción del goce pleno de los derechos de las personas afrodescendientes. Idealmente esos mecanismos deberían contar con una inserción institucional, tienen funciones y competencias que le son reconocidas por el resto de los actores estatales; cuentan con recursos pre-asignados que permiten la planificación y tienen roles diferenciados a los de los actores de la sociedad civil.

¿Existe en la actualidad algún MER en su organismo?

Si /No

10-Si existe un MER en su organismo, ¿Cuál es su nombre y dependencia institucional?

11- Si existe un MER en su organismo, ¿Cuál es su año de creación?

12- Indique la o las personas referentes del MER (Nombre, apellido y correo electrónico o teléfono)

13- La Ley N.º 19.122 obliga a los organismos públicos a destinar el 8% de los puestos de trabajo a ser completados en el año, destinar un cupo no inferior al 8% en los programas de capacitación y calificación y un 30% de los fondos de las becas C. Quijano así como cupos en los llamados becas estudiantiles para personas afrodescendientes (Artículos 4º, 5º y 6º).

Si/No

14-Si su respuesta fue Si, ¿cuáles son según Usted las principales fortalezas en su organismo para alcanzar los mínimos establecidos por la Ley 19.122?

15- Si su respuesta fue No, ¿cuáles son según Usted los principales obstáculos en su organismo para alcanzar los mínimos establecidos por la Ley 19.122?

16- ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de los cupos exigidos por la Ley 19.122 en su organismo?

17-A nivel general, ¿cuál cree que es el grado de cumplimiento de la Ley 19.12?

Alto/Medio/Bajo/Muy bajo

18- ¿Cuál cree son las principales razones que llevan al nivel de cumplimiento indicado en la pregunta anterior?

19- A nivel de su organismo, ¿cuál cree que es el grado de cumplimiento de la Ley 19.122?

20- ¿Su organismo realiza acciones de sensibilización o difusión de la Ley 19.122? Indique todas las respuestas que correspondan;

-Seminario/Taller de más de una jornada a funcionarios del organismo

-Seminario/Taller de más de una jornada a funcionarios de otras dependencias

-Seminario/Taller de más de una jornada a población en general

-Jornada de sensibilización/Charla dirigida al propio funcionariado

-Jornada de sensibilización/Charla dirigida a funcionarios de otras dependencias

-Jornada de sensibilización/Charla dirigidas a la población en general

-Visibilización del tema afrodescendientes en la web institucional

-Visibilización del tema afrodescendientes en las redes sociales del organismo

-Acciones para la inclusión laboral

-Acciones/Actividades de otro tipo

-No se han realizado actividades de sensibilización/difusión de la ley 19.122

21-En el primer semestre de 2022, ¿su organismo realizó alguna actividad o acción dirigida a la población afrodescendiente o sobre la Ley 19.122?

22- En caso de haber respondido Sí ¿qué acciones realizó?

23- ¿Su organismo tiene planeada la realización de alguna actividad o acción dirigida a la población afrodescendiente o sobre la Ley 19.122 para el 2022?

24- ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

25- Existe un creciente interés institucional por constatar y sistematizar buenas prácticas especialmente referidas a la gestión pública. El concepto de buenas prácticas se utiliza para referirse a aquellas acciones coherentes, que siguen determinados principio, objetivos y procedimientos preestablecidos y que en un contexto específico ha obtenido buenos resultados ya que han favorecido en el acceso a oportunidades en condiciones de igualdad y equidad y todo indica que se podría replicar en otros organismos

¿Considera que en su organismo hay alguna buena práctica que podría ser compartida con otras instituciones?

Si/No

26- En caso de haber respondido que Sí, ¿Cuál es esa buena práctica? En caso de querer compartirla, por favor enviar documentación a consultoriamidesunfpa@gmail.com

27- Antes de recibir esta comunicación, ¿Conocía la división de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)?

28- Si existe algo extra sobre la implementación de la Ley 19.122 que no hayamos preguntado y quiera transmitirnos, hágalo aquí

Anexo IV. Esquema final de entrevistas realizadas

| Cuadro 10. Organismos que respondieron a la convocatoria. Momento 1 | | | | | | | | |
|---|---|----------------------|-----------------------------------|---|---|--------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| | Organismo público | Número de entrevista | Persona/s entrevistada/s | Cargo | Datos de contacto | | Fecha Ficha de Relevamiento completa | Fecha de realización de entrevista |
| | | | | | E-mail | Teléfono | | |
| 1 | Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) | 8 | Lorena Custodio | Técnica de la Dirección Nacional de Transferencias y Análisis de Datos (DINTAD) | vsaenz@mides.gub.uy / lcustodio@mides.gub.uy | 2400 03 02 interno | 12/9/2022 | Miércoles 21/9, 16 hs |
| | Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) | 7 | Leticia Glick / Valeria Tagliabue | Técnicas de la División de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes | lglick@mides.gub.uy / mtagliabue@mides.gub.uy | 098 360 490 | 26/9/2022 | Martes 20/9, 14 hs |
| 2 | Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC) | 1 | Analfá Corti | Coordinadora del Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública | observatorio@onsc.gub.uy / acorti@onsc.gub.uy | 150 int. 3147 | 9/9/2022 | Lunes 12/9, 11.30 hs |
| 3 | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) | 4 | Daniel Perez | Director Nacional de empleo (DINAE) | dinae@mtss.gub.uy | 2915 2020 | 14/9/2022 | Lunes 19/9, 9.30 hs |

| | | | | | | | | |
|----|---|----|---|--|--|------------------|------------|------------------------|
| 4 | Ministerio de Educación y Cultura (MEC) | 15 | Sabrina Paredes / Silvia Paolino | Técnica de la Dirección de Educación / Técnica Área de Gestión Humana | sabrina.paredes@mec.gub.uy b.paolino@mec.gub.uy | 093 421 823 | 6/10/2022 | Jueves 6/10, 9:00 hs |
| 5 | Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) | 5 | Vicenta Camusso | Técnica de Formación Profesional y referente de temas sobre afrodescendencia | vcamusso@inefop.org.uy | 29710425 | 13/9/2022 | Lunes 19/9, 11.00 hs |
| 6 | Ministerio de Salud Pública (MSP) | 11 | Paola Gatto | Coordinadora del Programa de Género y VBG | pgatto@misp.gub.uy | 1934 int 4272 | 5/10/2022 | Viernes 23/9, 11.30 hs |
| 7 | Ministerio del Interior (MI) | 14 | Julio Duarte | Técnico de la Dirección de Políticas de Género | julio.duarte@minterior.gub.uy | 2030 – 4170 | 13/9/2022 | Martes 4/10, 14 hs |
| 8 | Ministerio de Relaciones Exteriores del Uruguay (MRREE) | 3 | Javier Diaz | Director de la Unidad de Equidad Etnico-racial | javier.diaz@mrree.gub.uy / etnico.racial@mrree.gub.uy / licenciadojavierdiaz@yahoo.com | 094 991 376 | 5/10/2022 | Lunes 19/9, 14 hs. |
| 9 | Ministerio de Defensa Nacional (MDN) | 10 | Patricia Aviega | Técnica del Departamento de Servicios Sociales Externos | paviega@mdn.gub.uy | 24872828 int 222 | 20/9/2022 | Jueves 23/10, 13 hs |
| 10 | Intendencia de Rivera | 16 | Samia Abboud , Claudia Ximena Piqué, José | Coordinadora y equipo Oficina Inclusión Social | inclusionesocialid@gmail.com | 99556007 | 18/10/2022 | Lunes 18/10, 9 hs |

| | | | | | | | | |
|----|---|----|--------------------------------|---|--|--------------------------------|-----------|------------------------|
| | | | Martinez | | | | | |
| 11 | Intendencia de Cerro Largo | 2 | Sonia Gómez | Técnica de la Secretaría de Género | secretariade generoci@ gmail.com | 099 578 459 | 18/9/2022 | Lunes 19/9, 11.30 hs |
| 12 | Intendencia de Tacuarembó | 12 | Nicolás Rosa | Encargado de la Oficina de Género, Equidad y Diversidad | sergiorosape rdomo2016 @gmail.com | 4632 4671 interno 286 // 44820 | 16/9/2022 | Lunes 26/9, 14 hs |
| 13 | Intendencia de Salto | 13 | Miguelina Biassini | Coordinadora de Unidad de Género y Generaciones | generoygene raciones@sa lto.gub.uy | 091 682 712 | 28/9/2022 | Martes 4 /10, 11.30 hs |
| 14 | Intendencia de Montevideo | 9 | Elizabeth Suárez | Directora de la Secretaría de Equidad Étnico Racial y Poblaciones Migrantes | myriam.suar ez@imm.gub .uy | 099 769 281 | 5/10/2022 | Jueves 22/09, 10 hs |
| 15 | Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda forma de discriminación | 6 | Sabrina Paredes | Secretaria técnica de la Comisión | sabrina.paredes@mec.gub.uy | 093 421 823 | 19/9/2022 | Martes 20/9, 12.30 hs |
| 16 | Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) | 17 | Gloria Canclini / Alicia Musso | Directora de Derechos Humanos / Técnica de la Dirección de Derechos Humanos | gcanclini@anep.edu.uy/ amusso@anep.edu.uy | 2902 7852 | 13/9/2022 | Viernes, 21/10, 16 hs |

Anexo V. Transcripción del total de las entrevistas

Entrevista 1. ONSC

Oficina Nacional de Servicio Civil
Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública
Entrevista a Analía Corti

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

Sí releva la variable y de forma adecuada.

¿Han encontrado algún problema en la realización de esta pregunta? ¿Existe alguna resistencia a hacer la pregunta o a responderla?

Existe algo de resistencia, creo que es menos que al principio, pero aún hay personas que no entienden por qué se pregunta y creen que es más discriminatorio preguntarlo que no hacerlo. A su vez hay gente que no entiende que es la identificación étnico-racial y responde por ejemplo cosas que no son razas (vasco, judío, por ejemplo)

¿Cómo utilizan estos datos?

Como son muy pocos los que nos responden algo que no sea raza blanca en las encuestas no los hemos podido utilizar porque pueden ser identificadas sus respuestas por estar por ejemplo en determinada organización.

¿Cuál es el grado de avance que tienen este registro?

En el Registro de vínculos con el estado la variable está hace años, no está completa porque los organismos no han realizado relevamientos como para poder completarla.

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

No

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes? ¿Cuál?

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

Los perfiles de los llamados que incluyen la perspectiva étnico racial no se ha podido revertir: la mayoría ingresan a través del ministerio de defensa. Esto tiene que ver con las dificultades propias de la población. También hay un problema de planificación por parte de cada organismo. De la cantidad de organismos que son sólo algunos realizan una planificación o compromiso en este sentido.

Uruguay Concursa controla los llamados, e incorpora la cuota pero gestiona muy pocos llamados del total que se realizan. De todas formas sí hay un número importante de llamados que incorporan la cuota al menos de manera inicial. Después que está el llamado hecho, cómo se maneja, a veces sabemos porque nos piden ayuda y damos capacitación, pero no sabemos en qué resultan al final.

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

En muchos organismos la gente no entiende por qué se pregunta, eso afecta. La gente no sabe qué responder. Ahora con el censo se va a volver a preguntar y tal vez eso ayuda a que más gente lo conozca y sepa cómo responder. Nosotros en encuestas de funcionarios siempre lo incorporamos. Ahora estamos ayudando a la Intendencia de San José a hacer un censo de funcionarios que es sobre discapacidad pero también incorporamos la pregunta, siempre hay que explicar porqué se pone, porqué es importante, pero eso muchas veces genera preguntas de la gente que los funcionarios no saben responder: "esto discrimina más que la discriminación", etc.

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

El MIDES antes realizaba visitas y entrevistas, iba a cada organismo y hablaba con los responsables y las autoridades, eso ayudaba mucho. Es agotador, necesitas muchos recursos, pero es importante hacerlo.

Igualmente como las autoridades cambian, es constante ese trabajo de dar a conocer porque no todo el mundo conoce la normativa.

Además de educación y formación más específica en el tema. Hay una parte de compromiso de las autoridades que es indispensable. Las autoridades tienen que conocer el tema y la Ley y comprometerse con su implementación. También la gente está acostumbrada a que no se cumplan las cuotas, pero hay que buscar el cumplimiento. Algunas no se van a cumplir nunca, por ejemplo la cuota Trans como está puesta en la ley no se va a poder cumplir nunca está mal redactada, pero en el caso de la ley afro sí es posible, al menos cumplirla en un nivel mucho más alto que lo alcanzado al día de hoy. Hay cierta evidencia de que algunos cupos de ciertos perfiles son más difíciles de cubrir porque el tema educativo está influyendo, pero igualmente se podría llegar mucho más.

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

¿Alguna vez se utilizó la potestad que le reconoce la Ley a la ONSC de no habilitar algún llamado debido al no cumplimiento?

La norma es sólo para los organismos del gobierno central. Lo que sí se hace es advertir a los organismos que realizaron tantos llamados y no están cumpliendo con la cuota. Ahora se hizo una propuesta en la rendición de cuentas, que parece se aprobaría, que amplía esta potestad para todos los organismos. Depende de quién lo vote que sería obligatorio también para las intendencias o no. Ahora se propuso un artículo que abarque a todos los organismos, si bien publicar los llamados es una obligación no todos los organismos lo hacen, y con este artículo, la ONSC le pueda llamar la atención

a todos los entes incluidas las Personas Jurídicas de Derecho Público No Estatal (PJDPNE). Esto está siendo discutido y será aprobado en breve.

En una capacitación a la Intendencia de Maldonado, un asesor, cuestionó que las intendencias estuvieran obligadas a cumplirlas con esto porque la ley no se aprobó con las mayorías especiales que los obligaría como intendencias. Necesitás una mayoría especial para que las intendencias queden obligadas porque tienen autonomía y no están obligados a cumplir. Eso nunca antes había surgido. Los gobiernos departamentales no lo cumplen pero nunca nos habían dicho “que no lo tenían que cumplir”. Algunas intendencias han hecho cosas como Rivera, que hizo una guía.

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

Los cambios son pocos, se ven pequeños avances. Cuesta mucho. Por ejemplo en lo que hace a la inclusión de la variable étnico-racial, ha avanzado muy lento. Nosotros lo ponemos y hacemos hincapié en su importancia, lo incorporamos al RDV que permite cargar esa información, pero no se hace. Me habían dicho que el Poder Judicial lo estaba haciendo pero nunca lo vimos. Lo planteé aquí mismo a ver si lo podíamos hacer y es muy lento.

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

Video de difusión sobre el artículo 4.

Placas realizadas por el MIDES para publicitar la Ley en el ámbito de la comisión.

Actualización de la guía con el MIDES

¿Existe alguna acción de acompañamiento o seguimiento a las cuotas o a las personas que ingresan por cuota?

Sí teníamos preguntas y una propuesta, una especie de cuestionario pero nunca lo hicimos. Sí lo hemos hecho con las cuotas de discapacidad. Sí, tenemos un documento que habíamos discutido internamente en su momento.

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

Actualización del CV en el marco de Uruguay Concurso que incorpora la variable étnico-racial (y otras como identidad de género y discapacidad).

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Entrevista 2. Intendencia Cerro Largo

Intendencia Cerro Largo
Espacio Pro Afro
Secretaría de Género
Dirección Gestión Social
Entrevista a Sonia Gómez

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

No. No saben cómo consultarlo.

¿Por qué no utilizan la pregunta?

Porque no se ha hecho un relevamiento. Estamos por hacer un relevamiento en la Intendencia, coordinado con la dirección de personal, para el año próximo o tal vez a finales de este año. La idea es poder ingresar esa dimensión.

¿Saben que está sugerida su realización?

No.

¿Cómo resuelven la situación cuando necesitan conocer la ascendencia étnico-racial de las personas?

Si necesitáramos identificar la población afro, a simple vista uno se da cuenta de que hay un montón de gente afrodescendiente trabajando en la órbita municipal, siendo funcionario o trabajando en ONG, pero puede quedar un porcentaje de gente que puede creer tener ascendencia pero no se lo considera. Estamos pensando en elaborar un protocolo de violencia laboral y a partir de eso, hacer un relevamiento con la dirección de personas, algo digital o en línea, pero aún no lo hemos hecho.

Entonces, Ustedes no lo usan sistemáticamente como un dato, ¿por eso no lo preguntan?

No, no lo usamos.

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

Sí.

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

1. Sí - Espacio Pro Afro de la Secretaría de Género de la Dirección de Gestión Social

2. No

3.

Datos a relevar sobre el MER: Espacio Pro Afro

Confirmar año de creación: 2016

¿Qué te parece que sucedió que contribuyó a su creación?

Buscábamos trabajar específicamente la temática. Antiguamente en la Intendencia se trabajaba a demanda, si surgía algo de equidad étnico-racial, se encargaba alguien de Gestión Social pero ahora el espacio permite crear una mirada específica de trabajo y proyectar, planificar, prever y hacer una propuesta de trabajo desde esta dimensión.

Dependencia institucional: Secretaría de Género de la Dirección de Gestión Social

Persona a cargo: Vanessa Vega

Contacto institucional: secretariadegeneroicl@gmail.com

Número de personas que lo integran: 1

Carga horaria de las personas que lo integran: 30 horas semanales

Nivel de autonomía en la toma de decisiones: Decisiones en conjunto con la Dirección de Gestión Social. No tienen presupuesto propio (tampoco la Secretaría de Género).

Acciones realizadas desde el 2020: Sí varias en coordinación con otras organizaciones y direcciones

Cuentan con documentos o comunicaciones realizadas desde el 2020: Presentación de acciones del Espacio Pro Afro a través de Mirada Ciudadana (participación en Bruselas).

Cuentan con un plan operativo: No

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

Sí. Se ha aplicado en los últimos programas de la Intendencia, como Jornales Solidario y Accesos, programas coordinados con el MIDES. La intendencia hace la selección y se ha cumplido con la Ley de cuotas.

No se considera para otros cargos.

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

Sí

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

No

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

Sí. Con UNFPA y con el colectivo UBUNTU, de mujeres afro emprendedoras, vamos a crear un recetario ancestral para rescatar la identidad afro de nuestro departamento. La idea es escribir recetas culinarias que traigan la historia y las tradiciones de la colectividad. Eso lo vamos a hacer con UNFPA y después de tener el recetario realizar un trabajo educativo con instituciones para promover el uso del recetario, también con la cámara de comercio para que sea utilizado por los restaurantes.

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes? ¿Cuál?

Sí, tenemos grupos de whatsapp. Alguno como producto de las acciones en tiempo de pandemia. Por ejemplo una de las iniciativas que se realizaron en tiempo de Pandemia fue generar un espacio de autoayuda para las mujeres, muchas de ellas quedaron sin trabajo, y este espacio les permitió comunicarse, ayudarse, etc.

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

Obstáculos no veo. Creo que la implementación de las leyes depende de la voluntad política para instrumentarlas.

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

Dinero. Necesitamos presupuesto asignado.

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

Yo pienso que sí. Quizá no son tan visibles, pero las acciones afirmativas sirven para eso, para hacer visibles las cosas y para que se puedan reconocer. La gente a veces desde el discurso dice: las personas somos todas iguales, si contrato a alguien para trabajar no me importa de qué color es, o cuál es su identidad étnico-racial, pero hay un hilo muy fino que pone ese techo de cristal, como pasa con las mujeres, que si no existieran estas leyes, estas acciones afirmativas, no habrían personas afrodescendientes en determinados puestos y cargos, como tampoco habría mujeres en distintos ámbitos.

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

¿Existe alguna acción de acompañamiento o seguimiento a las cuotas o a las personas que ingresan por cuota?

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

Sí.

1. Espacio de articulación institucional con las organizaciones sociales
2. Becas para estudiantes (mujeres y jóvenes)

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Sí.

Entrevista 3. MRREE

Ministerio de Relaciones Exteriores
Dirección General de Secretaría
Unidad étnico-racial
Entrevista a Javier Díaz

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

No. Es un debe que el MRREE no está relevando la variable étnico-racial, solamente se hace en la aplicación de la Ley 19.122 cuando se hacen los llamados. El Consejo Nacional de Equidad Racial (CNER) está planteando que la mayoría de los organismos deberían tener un registro de la variable, tanto para los funcionarios dentro del organismos como sobre el público que atiende.

¿Por qué no utilizan la pregunta?

Por desconocimiento de la normativa nacional, las recomendaciones internacionales y la necesidad que se tiene de contar con datos secundarios como la ECH o el Censo, que nos aportarían datos para tomar decisiones sobre política pública. Tener la variable relevada contribuye con elementos para tomar decisiones y los MER nos permiten intensificar algunas acciones que vemos cada día en la práctica.

¿Saben que está sugerida su realización?

Sí.

¿Cómo resuelven la situación cuando necesitan conocer la ascendencia étnico-racial de las personas? Específicamente acá no se está relevando. Lo hemos reclamado desde la Unidad de Equidad Étnico Racial, especialmente tomando en cuenta las nuevas corrientes migratorias, de países como República Dominicana, Cuba, Venezuela, Colombia, vinculados con la parte más Caribe de América que tienen una importante ascendencia étnico-racial afro que no se está visualizando. Lo veíamos en el sentido de observar qué necesidades tiene esta población, por qué se está acercando al ministerio, qué cuestiones se le está resolviendo y cuáles no. También se podría observar si existen o no lo que la sociedad denomina como "barreras de acceso" o el "racismo institucional" que se da con población migrante y que cuando realizamos la intersección: mujeres, migrantes, afrodescendientes, se dan una serie de circunstancias. Como no sabemos los números, no sabemos qué tipo de atención se le está dando a esta persona, tanto en el caso de los compatriotas como de inmigrantes.

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

Sí. La Unidad de Equidad Étnico Racial es un MER.

3. Datos a relevar sobre el MER: Unidad de Equidad Étnico Racial

Confirmar año de creación: 2017

Dependencia institucional: Dirección General de Secretaría. Antes dependía de la Dirección de DDHH y Asunto Humanitario. Con este cambio la Unidad es jerarquizada, más allá de que nuestro vínculo diario con la Dirección de DDHH es constante y muy estrecha. Cada vez que hay un tema vinculado con lo étnico-racial, el Ministerio tiene la obligación de consultar a la unidad, eso es muy importante porque todas las asesorías pasan por acá.

Persona a cargo: Javier Díaz

Contacto institucional: javier.diaz@mrree.gub.uy / etnico.racial@mrree.gub.uy

Número de personas que lo integran: 1

Carga horaria de las personas que lo integran: 35 horas semanales a disposición. El 99% de las personas del ministerio están “a la orden” para responder una consulta o dar asesoramiento. Esto fue reforzado por la pandemia.

Nivel de autonomía en la toma de decisiones: En el Ministerio se respeta la expertise de cada área. Muchas veces cuando se hace un asesoramiento o sugerencia, es de recibo y tiene muy pocas modificaciones. Igualmente, pasa por Dirección General, Oficina del Ministro y también muchas veces por la Dirección de Derechos Humanos. Siempre se conversa y pocas veces se modifican las sugerencias de la Unidad étnico-racial.

Acciones realizadas desde el 2020: Sí varias pero la información es confidencial. Lo que sucedió es que estuvimos sistematizando lo que se había hecho porque con la llegada de la nueva administración no hubo transición de la información desde las autoridades anteriores. Trabajamos en lo interno y en lo internacional.

En lo interno:

Trabajamos en el Consejo Nacional de Equidad Racial (CNER), desde el 2020 participamos en todas las comisiones, consideramos que al igual que la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (INDDHH) tenemos una visión general. Las cuatro comisiones son: discriminación, educación, trabajo y seguridad social y salud.

También participamos de la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación (CHRXD).

Trabajamos en la Comisión interministerial de Tango y Candombe. El objetivo principal es salvaguardar el patrimonio intangible que son el Tango y el Candombe. La Cancillería participa con dos representantes: asuntos culturales y la unidad.

Siempre tratamos de reforzar algunos ámbitos donde no hay conocimiento sobre las políticas de equidad racial. La función de Cancillería es marcar la línea del Estado uruguayo más allá de los gobiernos.

En lo regional:

Participamos en la Reunión de Ministros y Altas Autoridades sobre Derechos de los Afrodescendientes (RAFRO), acá se comparten las responsabilidades con el MIDES. Uruguay es un país con lineamientos claros en este sentido. Argentina y Brasil se han estancado o incluso retrocedido en las políticas de equidad racial. Paraguay está atrasado en estos temas. Uruguay es líder y referencia en la temática. A nivel interamericano tenemos la Red Interamericana sobre Políticas de Población Afrodescendiente (RIAFRO), si bien este no es un organismo de decisiones, se intercambian buenas prácticas en el marco de la OEA.

Cuentan con documentos o comunicaciones realizadas desde el 2020: Sí. Pero es información de carácter reservado.

Cuentan con un plan operativo: Sí. Pero es información de carácter reservado.

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

Sí. Lo observado en base a la información solicitada por la INDDHH es que se puso en las bases para llamado diplomático y sí ingresó una persona afrodescendiente. El Ministerio tiene la siguiente estructura de escalafones: A, B, C y D como en el resto de la administración pública y después un escalafón específico que es para este Ministerio: DIPLOMÁTICO.

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

En este momento no se está haciendo nada. Sí se trabaja en conjunto con el equipo de capacitación de la División del MIDES.

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

No.

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

Nos reunimos con el Subdirector de Servicio Civil y estamos pensando realizar una coordinación de todo el Estado con las personas responsables de RRHH para que se observe cómo se aplica la ley, desde la generación del llamado y que incorpore todas las cuotas.

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes? ¿Cuál?

Sí. Tenemos contacto directo con las organizaciones. A través de una base de mails que compartimos con el MIDES, les hacemos llegar a las organizaciones los distintos llamados. También hemos tenido encuentros (entre marzo y abril 2022) en el marco de la Audiencia Pública que la sociedad civil solicitó a la OEA. (En el marco de la instrumentación de la Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia).

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

En el Ministerio y en la administración general, el obstáculo es la difusión de la información. Participé en la discusión parlamentaria de la Ley 19.122, cuando Felipe Carballo y Julio Bango presentaron el proyecto de ley, participé como sociedad civil y no hay plan de difusión. Teniendo en cuenta las características de la población afrodescendiente, y más allá de los medios digitales y las redes sociales, el colectivo afro no tiene donde informarse. Tampoco conocen por qué es necesaria la ley, sus alcances, por qué son necesarias las acciones afirmativas, el 8% de las cuotas, la importancia de la autodefinición.

La autodefinición de las personas como afrodescendientes es un tema de peso: el plan de información debe ir en varios niveles: sensibilización con organizaciones de la sociedad civil, la gente recién post pandemia se está reorganizando, pero existen lugares estratégicos donde hay que informar: templos donde se practican las religiones de matriz africana, escuelas de samba, comparsas de candombe. También trabajar con la comunidad educativa y la salud para que circule la información por esta vía.

También es importante trabajar la descentralización: si bien las Intendencias no tienen la obligación de publicar los llamados a través de Uruguay Concurso, hay que darle seguimiento. La ONSC tiene potestad de darle seguimiento a los organismos de la administración central pero no a las Intendencias, esto quiere decir que no tiene contralor, pero igual están obligados a aplicar la ley.

Otro aspecto es el necesario empoderamiento de la población afro así como la necesidad de informarse por parte de los tomadores de decisiones. Un aspecto central acá, es que existen resistencia de parte de algunos jefes que deberían ser resueltas con la simple aplicación de la ley. El cumplimiento de la normativa es muy bajo, la discusión es: en la totalidad de llamados del año aplico la cuota en el escalafón más bajo y en el resto del año cuando hay llamados para otros escalafones ya no se aplica porque supuestamente no hay profesionales para esos niveles. Esa es una percepción equivocada pero que además se ve reforzada por la inexistencia de datos.

El proyecto de Ley decía al menos 8% y eso se debe a que hay algunos departamentos donde la población afrodescendiente supera por mucho ese porcentaje. Esto está nuevamente en discusión en estos días en la ley de la rendición de cuentas. Veremos cómo se resuelve. Otros aspectos que se están discutiendo es el período de extensión de la ley.

Otro obstáculo es la formación de las personas afrodescendientes, debemos en el marco de la discusión de la reforma educativa, pensar en propuestas atractivas y un cambio en la educación que no expulse a los y las estudiantes afro. Así, cuando se realicen llamados con cuotas podemos tener más opciones y datos sobre ellos.

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

El apoyo más importante es la publicidad, que los medios de comunicación masivo informen sobre esto, por ejemplo a través de los medios públicos de comunicación: radio, televisión nacional (con peso importante en algunas localidades).

Otro aspecto debería ser la participación de todas las intendencias.

También debería haber una mayor participación de los sindicatos y deberíamos dialogar sobre la participación del sector privado a través de distintos incentivos.

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

En estos ocho años se ha avanzado en la visibilidad de la temática. Esto es un efecto inmediato de la III Conferencia Mundial contra el Racismo, pero falta el recorrido de la implementación concreta. No existe ningún tipo sancionatorio y eso no ayuda a su cumplimiento.

En este sentido, reafirmo la idea de que tiene que existir una política de Estado y no de gobierno, que garantice trabajar en este sentido hasta el 2030 mínimamente.

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

¿Existe alguna acción de acompañamiento o seguimiento a las cuotas o a las personas que ingresan por cuota?

No, no existe ningún tipo de seguimiento. Las cuotas no empiezan en Uruguay con la población afrodescendiente si no con leyes que estimulaban el empleo juvenil, en estos casos sí se dio seguimiento pero sobre esta ley no.

Esto sería muy importante para evitar la discriminación que pueden sufrir estas personas denominadas como "cuotistas" en otros países.

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

No. No tenemos ejemplos para resaltar.

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

No.

Entrevista 4. MTSS_DINAE

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Nacional de Empleo
Entrevista a Soc Daniel Pérez Director Nacional de Empleo
Fecha : 19/9/2022
Lugar : Dirección Nacional de Empleo

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

Sí.

Se realiza en la Plataforma Vía trabajó directamente en la ficha de orientación laboral tanto si lo realiza un operador en los centros públicos de empleo o se realiza de forma autónoma.

Se realiza de la misma pregunta que realiza el INE, está transcrita tal cual.

En términos generales no se han tenido resistencia lo que tiene es que medio engorroso, pero quizás no sea solo por esto, porque, así como hacemos esto con población afro lo hacemos para un montón para otros y lo que ocurre es que a veces la gente dice que es tedioso llenar toda la ficha.

No tenemos la percepción del que llena de forma autónoma.

No sabemos si hay alguna persona que no lo llenó por alguna resistencia, no lo sabemos.

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

No hay en la DINAE ni en el ministerio o al menos si lo hay no lo conozco. No contamos con rrhh . Nosotros participamos de la Comisión no tenemos alguien específico en la temática si tenemos dentro de la DINAE que representa al ministerio en general en el Comité étnico Racial que esté asignado a la DINAE y hay una funcionaria nombrada para ello y yo funciono como alterno que en términos de jerarquía si se requiere tomar alguna decisión hay una persona que puede tomar decisiones y en realidad nos alternamos para estar participando los dos

Es asesora pero no especialista pero si es la persona que sigue los temas , trabaja en los temas y participa no solo en el consejo sino en las comisiones que hay con nuestra área y con el área de trabajo y educación y participa muy activamente

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

Sí. La información la tiene Secretaria General

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

Si. Por ahora hemos hecho talleres internos para los funcionarios de los centros de empleo. Lo hicimos para los funcionarios del casco central, la DINAE y también de los Centros públicos de empleo de Montevideo, ahí compartimos con la Intendencia y tenemos proyectado hacerlo con el interior del país. Lo que queremos es generar sensibilización en la temática y también evitar problemas de discriminación. Es una sensibilización genérica y además decimos tu sos un funcionario público si viene una persona tu menso que nadie debería discriminar. Es en conjunto con el MIDES, de hecho, lo da el MIDES nosotros articulamos que tiene la rectoría en el tema lo mismo hacemos con otras temáticas ejemplo género.

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

Las sensibilización a los funcionarios DINA E y los CePE de Montevideo se realizó este año (2022) antes no había habido o no hay registro de que hubieron. La idea es terminar esta primera ronda.

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

Es intención continuar avanzando con todos los CePEs, tanto en convenio con las intendencia como en convenio con INEFOP. . la idea es hacer un primera cobertura de manera de decir que todos tiene un piso mínimo , todos están sensibilizados en esto , todos además tiene un énfasis específico de como tiene que atender a las personas afrodescendientes sobre todo en evitar discriminación de cualquier forma, explícita o implícita .Decir entonces ese es el primer nivel al que hemos llegado y a partir de allí seguir y allí va a depender de las articulaciones que podamos hacer con el MIDES porque nosotros no tenemos expertise en la materia .

La idea es que antes de fin de año terminemos con todo el país.

Se realizó en el primer semestre DINA E CePEs Montevideo resta lo proyectado para los demás CePEs que son 22.

Al estar el casco central, se tiene vínculo con los CePEs del interior, los supervisores son los que están yendo al interior.

En el marco de la Ley 19973 de promoción de empleo. Hicimos un convenio con la intendencia de Rivera, en rivera hay un porcentaje de población afro muy grande, por el cual a las empresas que contraten a personas afro que estén en el marco de los programas de la intendencia de Rivera, que estén por debajo de la línea de pobreza tengan un subsidio mayor en la contratación. El subsidio es del 60% si es un varón y de un 80% si es mujer. en este caso lo hicimos para personas afro, trans y migrantes

En estos días se lanzará en el marco de la misma ley un programa que se llama programa de colectivos vulnerables que es más grande que para personas afro, es para afro, trans, recolectores de residuos, mujeres víctimas de violencia de género. cuando las empresas contraten a personas de estos colectivos tengan también este subsidio, del 60% y 80% por un año. , la población bajo la línea de pobreza es de 40% se incrementa el subsidio en estos colectivos.

El subsidio es en base a dos salarios mínimos. puede ser hasta 30 mil pesos.

También en estos días estamos firmando con Lema (MIDES) para hacer lo mismo con población afro y trans que esté en el marco de los programas MIDES. En realidad, la población vulnerable los abarca a todos, pero queremos hacer algunas acciones específicas con algunos organismos de manera de fortalecer la política pública. (el programa estará colgado en la página del MTSS)

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes?

No. Desde la DINA E seguro que no, desde el MTSS casi seguro que no

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

Desde que yo asumí hasta acá no ha habido ningún ingreso. Si está previsto que haya un cumplimiento de la cuota no solo en la DINA E sino en todo el Ministerio. eso lo lleva dirección general y RRHH pero si está previsto que haya cumplimiento de la cuota y llegado un tiempo si no se cumplió que haya un llamado específico para personas afro para asegurarnos de que si entren cuando hayan llamados. Establecer que se cumpla y si no se llega hacer un llamado específico.

Si lo tenemos establecido el los programas específicos por ejemplo el Yo estudio y trabajo que se hace cuota genérica. las cuotas se hacían en los lugares de mayor demanda pero ahora hubo un cambio y se hace sobre el total de las becas, desde el sorteo nacional un solo sorteo, cumple con las cuotas, afro , trans , 13.5% vulnerabilidad 50% mujeres independiente del territorio.. Primero se sortea la cuota y luego el resto con lo cual en realidad aumenta, porque vos ya cumpliste la cuota y después el resto y puede ser más. En las dos últimas ediciones alcanzó el 12% estamos por encima de la cuota. Así con todas las cuotas lo cual puede aumentar la cuota.

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

Hay indicación desde el ministerio que se cumpla, resistencias puede haber pero las veremos en su momento, pero hay una decisión del ministerio de que se cumpla, que la cuota se cumpla. Esa y todas las cuotas, discapacidad creo que entro una persona que hubo un llamado.

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

Para el desarrollo integró formación, sensibilización y también algunos incentivos que sí hay que hacerlo pero lo que va a mover la aguja realmente es que la sociedad deje de ser discriminadora implica trabajar con la sociedad, con la familia, con los centros de estudio desde un trabajo constante, no una campaña . Hay que incorporarlo a la cuestión cultural para que no seamos una sociedad que discrimine o por lo menos que lo que hacemos ahora, que dejemos de ser una sociedad que discrimine.

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

Seguro que hay, yo no conozco eso lo maneja Dirección General pero si hay para el 2023 una planificación de ingresos .

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

A nivel general creo que es muy bajo. Hay un tema con las cuotas que si bien desde el punto de vista legal y cuando uno lo lee es bárbaro y hay que hacer la cuota, pero después en la práctica no funciona. En otras cosas no funciona por lo mismo que las personas no ingresan de modo normal. Porque esas cuestiones de discriminación, de racismo en realidad existe, lo tenemos, Ese componente es mas fuerte que cualquier normativa. Todo lo racista que somos nosotros hasta sin saberlo. nosotros tenemos una percepción de que el Uruguay no es racista y en realidad ..racismo es una palabra fuerte pero existe.

No es una campaña en un momento dado tiene que ser más de largo aliento, hay que trabajarla constantemente y en todos lados sobre todo en la educación. (refiere al ámbito educativo) desde los niños.

Para mí es un problema más de fondo que no se arregla. Incluso con esto de la promoción (de empleo) mejora un poco pero no va a eliminar el problema que tiene las personas afro a acceder al empleo

Creo que está más presente la temática, pero creo también que está más presente en un grupo de personas que como la élite en el sentido que somos un grupito chiquito, minúsculo de personas que tenemos cierta sensibilidad, que estamos en ciertos lugares que nos interesa ciertos temas, por el trabajo por la profesión, pero somos 4 por decirlo así de todo un montón. en ese lugar está más visible en el resto de la sociedad, tengo mis serias dudas de que haya permeado. la pirámide está bastante informada, pero más abajo no creo. Creo los deciles mas bajos creo no esta ni instalado el problema, aunque quizás son los que mas sufren discriminación.

Consultora: ¿Tú crees que la ley se conoce?

Poco. Algunos están informados de la temática pero si uno pudiera hacer una encuesta de los que tiene secundaria terminada para abajo yo creo que la mayoría no la conoce.

¿Qué acciones se podrían realizar para que se conozca?

Desde el ministerio podemos pensar muchas cosas pero ..como pasó con la ley de promoción de empleo .hicimos campaña de bien público y .vas a las empresas un año después y no la conoce. Hicimos en canelones 120 empresas, 105 no la conocían (y hace un año que está promulgada

Las campañas no me parecen efectivas, nosotros podemos decirlo en los centros de empleo, puedes ponerla en la página web pero no tiene más impacto que eso ...

Nosotros no tenemos el rol de control del cumplimiento lo tiene Servicio civil y a demás no abarca todos los organismos, abarca a algunos organismos

Lo que sí podría hacer es , y allí sería responsabilidad de Servicio civil , es sensibilizar a los organismos en una acción ..de los tomadores de decisión ,,bueno al que toma la decisión de quien se contrata y

quien no se contrata sensibilizar primero a los que están obligados y segundo a los que no están obligados pero que estaría bueno que lo cumplan. Por ejemplo, todos los gobiernos departamentales.

Se plantea que al tratarse de una Ley los organismos departamentales estarían obligados.

Ah..se nos planteó desde Servicio Civil que ellos no los podían hacer cumplir. Capaz es que no tienen capacidad de control porque como no pasa por Uruguay concursa y lo de los gobiernos departamentales no pasan por Uruguay concursa ..porque en realidad si el ministerio de trabajo hace un llamado y no cumple dicen acá arréglalo sino no te doy el alta hasta que tal cosa en cambio si la intendencia no lo hace no tiene posibilidad de control ...incluso en los otros ellos pueden incluso trancar el llamado

Yo creo que hay que hacer instancias de sensibilización a nivel de gobierno central pero también todas las intendencias porque son un ingreso muy grande de personas.

¿Han tenido instancia de sensibilización desde ONSC?

No

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

Las instancias de sensibilización fueron cualitativamente bien evaluadas pero en términos de "impacto" o resultado no se..habría que pensar muy bien como hacerlo ..porque no tenemos línea de base pero no sé...habría que pensar un indicador pesar alguna evaluación.

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Entrevista 5. INEFOP

INEFOP

Gerencia de Formación Profesional

Entrevista a Vicenta Camusso

Fecha: Fecha : 19/9/2022

Lugar: INEFOP

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

Sí. Se releva de acuerdo con el INE de manera de que sea medible.

No nos metemos en calidad ya que allí tenemos varios problemas que estamos tratando de ver si se soluciona en algún momento.

La variable releva lo que tiene que relevar el tema que para el empleo esta es una variable altamente sensible.

En el portal Vía Trabajo se releva la variable . En un estudio que hicimos con el BID surgen algunas recomendaciones no publicadas que es , en las preguntas como la discapacidad, género y la variable étnico racial son variables sumamente sensibles.

Una cosa es que te lo pregunten si vas al Ministerio de Desarrollo social es una cosa pero si va a tratar temas de empleo es otra cosa porque surge ¿Para qué me estás haciendo esa pregunta? Esto para y es difícil para el orientador preguntarlo y es difícil para la persona responder. Y sigue pasando porque el para qué se pregunta sigue siendo un misterio para la mayoría de la población. Una cosa son los militantes, la academia, todos esos sabemos para qué se pregunta , pero el sr de la calle y doña María de la esquina no sabe para qué se pregunta – Allí es el trato de calidad , hemos identificado que nosotros hemos avanzado muchísimo desde que se coloca la pregunta en capacitaciones bien importantes entorno a la ley , cuando hablas de formación para el empleo ahí hay que trabajar en todo lo que son datos estadísticos de población.

Se trata de cómo la gente se toma la pregunta y cómo después queda registrado porque es autopercepción entonces vos después no podés hacer otra cosa que pones lo que te dicen y todavía hay gente que no la quiere contestar.

La formación para el orientador es una cuestión permanente, acá veníamos de forma sostenida desde 2016 hasta el 2019 con formaciones anuales internas para todo el funcionariado el 100%

Se trabajó primero con la Udelar (humanidades y FCS) de porque se colocaba una variable ético- racial en el Censo, de qué se trata , cuales son los derechos porque están en situación de exclusión.

Se trabajaba con todos los equipos, esta es la pregunta, qué significa, cuáles son las resistencias identificadas a la pregunta, porque ya sabemos cuáles son las resistencias. Las resistencias son porque no se sabe porque se pregunta, se pide que se autoidentifique y te dicen europeo, español, inglés ... pero la identidad se entiende como de donde vienen sus antepasados desde la nacionalidad y no desde el origen étnico.

Costó mucho que dijeran afro, nosotros lo colocamos en 2015 empezamos el proceso y en el 2016 ya estaba instalado. Ningún técnico aquí puede decir que no tiene información, eso no quiere decir que lo cumpla.

Las resistencia eran esas incluso en el call center, que podíamos revisar las grabaciones y decían ¿Por qué me esas preguntando si soy negro? Es porque ¿me quieres dejar dentro o me quieres sacar?

Porque en realidad el racismo en este país, es tan sutil también..el ser negro nunca fue un beneficio para nadie y sigue siendo lo mismo y eso hace que la mayoría o muchas personas no quería manifestar su ascendencia por al exclusión histórica.

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

No.

Existía un equipo que trabajaba diversidad sexual, discapacidad y afrodescendencia, pero ya no está más.

Con ese equipo trabajamos con sociedad Civil que explicábamos lo que es INEFOP, la Ley y cuales son los servicios a los que pueden acceder y aumentó los registros principalmente en frontera. Se firmaron convenios con organizaciones afro. A los 10 años de INEFOP se hizo un reconocimiento. Se realizaron actividades de visibilización del recorrido de las personas afro en el empleo. INEFOP cuenta con una referente para la Ley que participa en la Comisión de seguimiento y actúa como referente interno ante consultas de la Ley y en los llamados.

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

Sí. La cuota se cumple. La pandemia ha cortado ingresos. Se realiza en todos los llamados la autoidentificación de la variable étnico racial. Está el tema de la formación, la población afro tenemos problemas en educación.

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

A los funcionarios se realizaba una capacitación anual al 100%, desde el 2020 no se realiza.

Hasta el 2019 se hicieron actividades con empresarios, academia, sociedad civil y organismos internacionales trabajando la temática y la ley. Articulamos con las intendencias, OPP, MIDES. Y tuvo repercusión mucho en frontera, los empresarios de free shop habíamos generado un plan para comenzar en 2020.

Lo que se hizo allí partiendo del diagnóstico del lugar que ocupan los afro en el empleo, que ocupan los lugares más bajos aunque tengan formación, entonces se había generado por un lado la promoción en la carrera funcional de esas personas afrodescendientes. No era en todos los free shop pero sí en los más grandes, que se iba a revisar y ofrecer capacitaciones. Quedó trunco... la proyección será para el año próximo.

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

En 2020 hasta marzo realizamos actividades de difusión de la ley en territorio.

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

Estamos iniciando el mes próximo talleres en articulación con la casa de la cultura afro uruguaya <https://www.inefop.org.uy/Noticias/Acciones-articuladas-con-la-Casa-de-la-Cultura-Afrouguaya-talleres-de-Orientacion-Educativo-Laboral-uc4294>

Tenemos un carpeta un proyecto con MIDES afrodescendencia para desarrollar en Rivera que esperamos lanzar este año, y planificando para 2023.

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes?

Sí, está el banner en la página inicial de INEFOP con información específica ahora vamos a actualizarlo.... Está todo ahí. es más técnico, pero está y puede contribuir a alguien...

Hay un folleto específico lanzado en 2019 que explica la ley con imágenes de personas afro que han pasado por cursos de INEFOP.

Aclara que significa la ley, que es con gente real.

Están los banners en las oficinas de empleo, en todos.

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

Se cumple. Se cumple en los llamados la colocación de la declaración de afrodescendencia ...yo tendría que averiguar en este momento cuántos somos ..quizás somos dos . eso también va en la autopercepción..se cumple en los llamados no necesariamente en los ingresos porque ahí es parte de las calificaciones porque la realidad es que nosotros que tenemos dificultades como población en temas educativos

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

El gran problema es que la población no conoce la Ley.

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

Desde el INEFOP se han hecho campañas. Es el rector de la política, el MIDES que tiene competencia en eso y tiene que llevar campañas a todo el país y a toda la ciudadanía es un tema de estado y de derechos humanos

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

No, no conozco , cómo se realiza la planificación de contratación de recursos humanos , si se que en todos los llamados se incorpora la consulta étnica racial

No somos una institución que realice grandes llamados por su composición y estructura.

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

Ha evolucionado... el tema del cumplimiento de la ley a través de apoyos específicos, nosotros tenemos convenios con algunas organizaciones , con ministerios por ejemplo el de turismo que presentó para trabajar con población afrodescendiente. ..hay una preocupación por parte de los supervisores de los cursos que están atentos a eso porque ellos ven los grupos finales de capacitación

Con orientación también se ha trabajado y se va a fortalecer a ver cómo les está yendo

Sería bueno hacer un seguimiento posterior a los ingresos por ejemplo acá entraron desde el Programa Yo estudio y trabajo y sería bueno saber que paso...

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

En 2020 se realizó una consultoría con BID que refirió a comunicación de bajo costo. Se contactó con población afro que pasó por instancias en el INEFOP y ellos contaban su experiencia. Se realizó un seguimiento de qué pasó con esas personas y se transmitió a otros su experiencia de su pasaje por INEFOP.

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Documento "Evaluación de la intervención para aumentar la inscripción de afrodescendientes a cursos de capacitación para el empleo del INEFOP en Uruguay" BID -INEFOP. Marzo 2021

Entrevista 6. Comisión honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y todo tipo de discriminación

Representantes presentes
Ministerio de Educación y Cultura
Ministerio del Interior
Ministerio de Relaciones Exteriores
ANEP
Sociedad Civil Comité Israelita del Uruguay
Fecha: 20/9/2022
Lugar: Sede Magallanes MEC

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

Sí. La variable se releva en el Formulario de Peticiones tanto on line como de forma presencial. Se realizan la pregunta tal es realizado por el INE. consultado la autopercepción en primera instancia y a posteriori la indicación de la principal.

Las peticiones se reciben vía telefónica, , presencial o por correo, nosotros pedimos que al petición se formalice a través del Formulario de peticiones.

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

Podríamos en la instancia con la persona mencionarla la Ley pero en la práctica no se está dando.

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

Se va a firmar un acuerdo con la secretaría de deporte, entendemos que el futbol llega. Una de las ideas que tenemos es conversando con ellos en poner por ejemplo un brazalete que diga no al racismo comenzando con los clubes de baby futbol que tengan eso, que lo tengan los árbitros que les expliquen porque tienen ese brazalete.

Esto sería genial que se ampliara a todos los deportes, no solo los niños y el futbol que todos tengan. Si podemos,, además de ser responsables de las peticiones que nos llegan, responsables de una política que toque a miles de uruguayos , para todos que vean el brazalete.

Sería bárbaro ir liga por liga, eso demanda educación en la temática.

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

No perciben pertinencia de la CHRXD en la aplicación de la Ley 19122

Declara que la ley marco es la N°17187

(Nota: Esta Ley declara; Art 4 Dicha Comisión tendrá por objeto proponer políticas nacionales y medidas concretas para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia y la discriminación, incluyendo normas de discriminación positiva.)

La comisión hoy atiende aspectos cotidianos que no tiene que ver con el espíritu de la ley en si. Es entre privados.

Se envía al INDDHH los casos que no le competen a esta Comisión.

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

Cada actor hace referencia a su percepción particular

Sociedad civil plantea que desde que se promulgo a la fecha creo que no ha cambiado nada , lo ve con mucha frustración que no se cumpla y que a nadie le importe que no se cumpla , al menos desde los entes del estado .

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

En el mes de diciembre para aprovechar el 10 de diciembre que es fecha de la declaratoria de los Derechos Humanos se otorga el Premio Nelson Mandela como mérito a personas que viene trabajando en la temática. Está el registro de todos los ganadores, se dan tres premios y tres menciones.

Lo que estamos tratando de hacer para la próxima o tal vez la siguiente, es ampliar el abanico de alcance de llegada, no solamente premiando el mérito y el trabajo realizado sino el trabajo a realizar. Se nos había ocurrido para la próxima entrega conectar las escuelas Nelson Mandela, que promuevan al año lectivo que la escuela decida, que promuevan quien fue Nelson Mandela, su legado, y pedirle a los chicos que hagan una redacción o dibujo y premiar eso ..aunque sea individual ...pero 30 chicos tiene contacto con la temática , de la figura de Nelson Mandela y su legado
Lo que se premia es el legado de Nelson Mandela.

(Nota: Los Centros Mandela Educación en Media incluyen en el sistema educativo común a adolescentes que se enfrentan a distintas situaciones de discapacidad.

La educación inclusiva, presente en el Proyecto Red Mandela de Educación Media, implica una transformación en la cultura y en la práctica de los entornos educativos para visibilizar a las diferentes identidades, necesidades y trayectorias de los estudiantes, con el compromiso de la eliminación de las barreras que impidan concretar su derecho a la educación.

Asimismo, engloba el acceso y el progreso en la propuesta promoviendo un tránsito participativo y efectivo, con el respaldo de los apoyos, ajustes y adaptaciones que se requieran.

En la actualidad quince centros de Educación Media de Secundaria y UTU forman parte de la Red Mandela, entre los que se cuentan la Escuela Agraria Durazno, Escuela Técnica Colón, Escuela Técnica Paso de la Arena, Escuela Técnica Cerro, Escuela Técnica Libertad, Escuela Técnica Río Branco y Escuela Técnica Superior "Catalina Harriague de Castaños".

Los liceos N° 1 de Artigas, N° 6 de Rivera, N° 3 de Minas, N° 74 de Montevideo, Liceo Fraile Muerto, Liceo Cebollatí, Liceo Shangrilá y Liceo Fray Marcos también integran esta iniciativa.

<https://www.anep.edu.uy/15-d/red-mandela-educaci-n-en-media-aprender-diversidad>)

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Los informes se publican en la Web del MEC.

Entrevista 7. Mides DPPP

Ministerio de Desarrollo Social
División de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes
Entrevista a Leticia Glik y Valeria Tagliabue

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

Sí se releva en algunos programas y de manera correcta como en AFAM, pero no se releva en otros como Uruguay Trabaja o INMAYORES. Constantemente estamos avisando sobre la relevancia de relevar el dato pero no se hace en todo el Ministerio. En nuestra División relevamos el dato en cada curso.

¿Han encontrado algún problema en la realización de esta pregunta? ¿Existe alguna resistencia a hacer la pregunta o a responderla?

Sí muchas. Al principio nosotras dejábamos el lugar para ser completado, igual que género, edad, ascendencia étnico racial, y había gente “blanca” que nos decía “yo no tengo ninguna”, eso lo tomábamos como ejemplo para la formación, pero hay un amplio desconocimiento. Ahora ponemos las categorías (del INE).

Además de que existe la idea generalizada que las cuestiones étnico-raciales son de unas personas y no de otras, también se tiene la idea de que preguntarlo es una ofensa, que lo voy a discriminar si le pregunto. Un ejemplo de una capacitación: en la planilla de ASSE está la pregunta, pero cuando los enfermeros o los residentes la quieren aplicar, dicen que los médicos les dicen que esa pregunta mejor no hacerla, que “no está buena hacerla”.

Estamos trabajando mucho con el MSP y una de las cuestiones a decidir es marcar la obligatoriedad de relevar el dato en la partida de nacido vivo, que está, pero no se anota; y se va a agregar la variable en el carnet del niño y la niña y en el carnet del adolescente. Aquí la respuesta la va a dar la madre, pero la idea a mediano plazo es que les niños puedan posteriormente cambiarla de acuerdo a su autopercepción.

Otro ejemplo es el INAU donde hacen la pregunta pero agregan la categoría “mestizo”. Estamos viendo de sacarla, pero tenemos que trabajar en la formación para que los funcionarios sepan que no está más y a qué se debe. En este caso, la discusión es hasta qué edad el dato lo llenan los funcionarios (como referentes adultos a cargo) y a partir de qué edad le preguntás directamente al niño o a la niña.

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

Es discutible si la División de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes es o no un Mecanismo de Equidad Racial, deberíamos revisar las características para ver si lo somos.

3. Datos a relevar sobre el MER: División de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes
Confirmar año de creación: Inicio de trabajo con la línea de Afrodescendencia por el Mides (2010).
Creación de un Departamento de Afrodescendencia (2018). Creación de la División (2020) a través de la Ley de Presupuesto.

Dependencia institucional: Dirección de Promoción SocioCultural
Persona a cargo: Leydis Aguilera

Contacto institucional: laguilera@mides.gub.uy

Número de personas que lo integran: 6

Carga horaria de las personas que lo integran: [en promedio 30 horas diarias cada persona](#)

Nivel de autonomía en la toma de decisiones:

Acciones realizadas desde el 2020: [Sensibilizaciones y capacitaciones](#)

Cuentan con documentos o comunicaciones realizadas desde el 2020: Cuentan con un plan operativo: [Sí](#)

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

[Sí. De hecho realizamos sensibilizaciones y capacitaciones. En general los contenidos son amplios, los determinados por el Plan Estratégico de la División, pero siempre terminamos en la Ley. El recorrido de los contenidos es: el origen de la población afrodescendiente en Uruguay, principales conceptos alrededor del tema, qué es la discriminación, qué es el racismo, de donde viene el término afrodescendencia, autopercepción, interseccionalidad y con todo esto explicamos la obligación de la Ley. Esto se adapta a cada organismo.](#)

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

[Desde el 2020 comenzamos a negociar un convenio que recién comenzamos a ejecutar este año en agosto. Además de las capacitaciones que damos nosotras, iniciamos este año un convenio con el colectivo de Estudios Afrolatinoamericanos. Son un colectivo independiente dentro de CSIC. Esto nos dio la posibilidad de comenzar a derivar capacitaciones. En el marco del convenio tenemos 50 capacitaciones previstas para el año, que me imagino terminaremos en marzo de 2023.](#)

[Considerando los informes de UNFPA sobre la deserción de jóvenes del sistema educativo, pensamos dirigir las capacitaciones del convenio hacia los centros educativos y nosotras dedicarnos a la formación interna del Mides. Hemos realizado comunicaciones donde ofrecemos que estamos haciendo cursos sobre discriminación racial \(dedicados a jóvenes y docentes\) y hemos tenido muchas solicitudes por esta vía que es la que nos ha resultado más expedita. Así estamos coordinando con UTU, Centros educativos, INAU.](#)

[Envían Informe de capacitaciones.](#)

[En el Liceo 71 de Paso Molino, en un proyecto denominado *Ser Estudiantes*, dimos un curso en los primeros y segundos, 15 gurises aproximadamente, donde se había dado el caso que uno de los estudiantes puso como ejemplo de líder o ídolo a Hitler. Uno de los chicos de la clase era afro y venezolano y se dieron situaciones graves de discriminación. Se avisó a las familias que se iba a dar este taller de discriminación racial y el chico involucrado a la hora del taller fue retirado por su madre de la institución. El resto participó activamente e incluso se dieron importantes reflexiones en el ámbito del salón e incluso se "ofrecieron disculpas al joven afro venezolano por haberlo discriminado".](#)

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

[Continuar con la realización de los cursos.](#)

[En el marco del Consejo Implementador de la Ley \(CIL\) se resolvió realizar un video sobre la ley para realizar una campaña de bien público que explique el concepto de afrodescendencia de cara a la realización del Censo 2023.](#)

[Desarrollar las capacidades instaladas en las organizaciones sociales afro.](#)

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes? ¿Cuál?

Sí.

Lista de difusión con organizaciones de la sociedad civil afro

Atención directa y derivaciones puntuales

Teléfono institucional

Apoyos con pasajes para actividades concretas

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

Invariable. “En casa de herrero cuchillo de palo”. Debería planificarse y mandar las vacantes que se van a llenar en el año a la ONSC pero eso no se hace. También hay muchos casos donde hay llamados y se olvidan de ponerlo y hay que llamarlos para avisarles, lo bajan, lo agregan, lo vuelven a subir. Es muy difícil controlar.

En 2019 se realizó un llamado específico para 6 administrativos afrodescendientes.

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

Desconocimiento de la ley y cómo aplicarla correctamente. También por parte de la ONSC. Existen muchos mitos como que la autopercepción permite que cualquier persona se inscriba, ese mito de que todos los cargos asignados a personas afrodescendientes en el Estado están ocupados por blancos, que tampoco es así, es algo excepcional. Nosotros hemos propuesto realizar algunas preguntas en la entrevistas para dilucidar este tema como preguntar si han tenido situaciones de discriminación en su vida. Pero hay resistencias a ese tipo de líneas de control, que no sabemos quiénes se presentaron por cupos y quiénes no. Ciertamente, es necesario desarrollar líneas en este sentido, en un caso nosotras recomendamos preguntar en la entrevista, por qué se anotó como afrodescendiente, qué es ser afrodescendientes para la persona anotada, y por último si vivió situaciones de discriminación racial. La ONSC es quien educa en cómo aplicar la Ley. Ellos tienen muy claro cómo conformar las listas, el sorteo, el doble sorteo, cómo elegir de cada lista. En lo que ellos no están de acuerdo es en agregar alguna pregunta sobre discriminación en la entrevista porque supuestamente vos no sabes cuál entró por cupo afro y cuál no. Para nosotras estaría bueno agregarla y eventualmente preguntárselo a todas las personas que están siendo entrevistadas. Esto tiene muchas resistencias.

Invisibilización de la problemática como problema social. Se desconoce la ley y cómo aplicarla. Existe mucho temor y mucho prejuicio sobre cómo aplicarla, para qué y por qué.

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

Dos cuestiones principales, la información y difusión de la ley y la capacitación sobre su relevancia.

Información y difusión de la ley a nivel nacional y en todos los niveles. Ahora estamos planificando realizar una campaña de bien público de cara al censo, que explique qué es ser afrodescendiente. Pasa mucho que la gente de campo va a los hogares y la gente no lo dice, entonces se pierde ese dato porque los encuestadores que relevan el dato no son quienes lo tienen que responder. Una campaña en ese sentido sería genial que llegue a los centros educativos, centros de salud, etc.

Capacitar sigue siendo una variable central, por ejemplo es necesario incorporar a los jefes de Recursos Humanos en las capacitaciones. La circular que indica que se debe cumplir esta ley siempre debe ir acompañada de instancias de formación y reflexión sobre la misma que explican el por qué y el para qué de ciertas acciones.

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

Justo bajó mucho estos dos años y estamos en niveles muy bajos. En términos cuantitativos estamos muy lejos de lograr los objetivos; pero en términos cualitativos no es menor que esas personas que acceden a un empleo público vieron cambiadas las condiciones de su vida de manera radical incluso durante la pandemia tuvieron un sueldo cuando la mayoría de las personas afro tienen empleos informales.

Un aspecto importante es que necesitamos hacerle seguimiento a las trayectorias de estas personas porque no sabemos cómo les fue, si siguen en su lugar de trabajo, no sabemos si fueron objeto de discriminación (por afro o por haber ingresado por la cuota). Ahí tal vez nos da otro resultado, le cambiamos la vida pero no tan favorablemente.

Cuando que un cambio a resaltar en este tiempo es que antes, cuando el Censo 2011, la palabra afrodescendencia era algo lejano, que no se entendía y hoy en día tiene más aceptación, menos resistencia, más conocimiento. Se cumplen 20 años del término, hace más de 10 años que se aplicó en el Censo, es un concepto que ha ganado lugar. También la pregunta será modificada para el censo, se sustituirá el concepto de "ascendencia" por "antepasados", otra cosa que cambió es que se quitó el término "amarillo" y se dejó "asiático"; este es otro ejemplo del manejo extraño del racismo que tenemos, porque todo el mundo entiende que está bien sacar "amarillo" pero no les parece necesario sacar la palabra "negro".

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

¿Existe alguna acción de acompañamiento o seguimiento a las cuotas o a las personas que ingresan por cuota?

No.

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

La línea de capacitación: permite sensibilizar, difundir y dar a conocer la Ley y la terminología correcta relativa al tema.

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Sí.

Entrevista 8. Dirección Nacional de Transferencias y Análisis de Datos (DINTAD) MIDES

Ministerio de Desarrollo Social
Dirección Nacional de Transferencias y Análisis de Datos
División Trabajo de Campo
Entrevista a Soc. Lorena Custodio Coordinadora
Fecha: 24/9/2022
Lugar: MIDES

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

Sí. Se realiza el relevamiento tal como lo sugiere el INE en la división de trabajo de campo. El relevamiento no es en todo el MIDES igual. Nosotros pertenecemos a la División trabajo de campo que hacemos visitas a población vulnerable que solicita prestaciones. En ese formulario se incorpora la variable y fue a partir de instancias de la antigua división de Inmujeres, porque en el formulario original no se relevaba y a partir de ellos que hicimos instancias de capacitación la incorporamos a ese formulario de relevamiento de campo (en 2015) e incorporamos tal cual estaba indicado.

El problema que nosotros tenemos es que como es de autopercepción debería hacerse a cada integrante del hogar. Nosotros la relevamos para todos los integrantes, pero nos responde un informante, esa es la limitación que tiene el relevamiento, pero nos sería imposible hacerla para todos. En el ministerio cada programa tiene su formulario, línea de base o registro y está también el Smart que registra los módulos, que son los datos horizontales que habría que tenerlo para todos, esta esta variable, pero no se llena porque no está estipulado quien debería llenarlo.

En este período es una línea prioritaria para establecer que todos los formularios del ministerio provean al SMART. Yo no se si todos preguntan esta variable y hoy en día no está protocolizado por las Oficinas territoriales. Podría llegar a estarlo, pero hoy no lo está y se que muchas veces la fuente que se utiliza cuando se quiere conocer esta variable son nuestros registros.

A la división de monitoreo y evaluación sería interesante que entrevisten porque tienen el proyecto DATOS HORIZONTALES, los registros del SMART y saben de los funcionarios de base de los programas

¿Existe alguna resistencia a hacer la pregunta o a responderla?

Más que resistencia se reporta incomprensión por parte de la población. Nosotros visitamos población muy vulnerable que muchas veces no comprende.

Me tocó presenciar cuando una de las asistentes de campo le preguntaba a una pareja de veteranos por la ascendencia étnico-racial y no supieron responderlo y en realidad respondieron finalmente "bien, de buen semblante" ...se que hay un poco de incomprensión.

De parte de quienes realizan las visitas se hicieron instancias de sensibilización en su momento, ahora estamos por coordinar otra.

Hoy no hay reticencia. Puede haber algo de que ellos se sienten un poco incómodos porque la persona no los entiende, no a preguntarlo.

Eso veo interesante indagar, como se entiende la pregunta porque trabajamos con una población específica que muchas veces no está con nuestra interpretación del mundo..

Creo que es mas incomprensión que resistencia a contestarlo

¿Cómo utilizan estos datos?

El formulario es para asignación de prestaciones

¿Cuál es el grado de avance que tienen este registro?

Se aplica desde 2015 y es parte del formulario de relevamiento y tiene carácter obligatorio la pregunta, todas las preguntas son obligatorias de completar

Ahora viene la ventanilla única con BPS y estuvo en debate que variables incluir. O lo hacemos básico o se incluyen todas las variables de interés para el MIDES. Al inicio, había quedado relegada

justamente esta variable y logramos incluirla. Nuestra postura fue o lo hacemos chico y ese es el argumento o sino vamos a tener que incluir a todas, pero bueno discapacidad quedo fuera....pero logramos que la variable étnico -racial quedara.

La Ventanilla única está previsto para diciembre para todas las prestaciones monetarias. Donde las ventanillas del BPS y las oficinas territoriales MIDES llenen un mismo formulario.

Dado que este formulario único se va a aplicar en BPS y el Midess, se ampliaría el universo de los registros que contengan esta variable.

La división allí tiene un desafío y lo de los datos horizontales, el SMART, en el MIDES que se está definiendo que variables se van a incorporar. En el sistema se pueden ver todos los programas del ministerio. La idea es tener un módulo básico que todos los trabajadores de las oficinas territoriales del MIDES llenen. Actualmente, no funciona así y sé que nuestros formularios lo nutren.

No sé si será obligatoria de llenar por todas las personas que atienden las oficinas territoriales. Hay algunas variables que se van a pedir, y si es de interés se podría insistir que sea obligatoria.

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

Sí. En el MIDES esta la División de promoción de políticas públicas para Afrodescendientes pero no conozco sus líneas o donde se encuentra en la estructura del organismo, (por eso puse que no en la ficha pero es no en la estructura actual). Esto tiene que ver con la reestructura, con la anterior de Inmujeres trabajábamos juntos, con la reestructura que la leí en una rendición de cuentas y luego enviaron un organigrama general, pero si entras a la pagina del mides no está cada uno.

Se que existe un área porque en esta semana vamos a reunirnos para coordinar capacitaciones, pero hay cambios en el ministerio y no hay organigrama a la vista.

Vamos a hacer una sensibilización a todos los equipos de campo a nivel país y luego un equipo técnico que procesa los formularios, un staff de geografía que arma los recorridos. Va a ser obligatorio a los de campo y los otros se va a invitar a todos.

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

Ingresos a la función pública como tal no ha habido, hay otros tipos de contratos, a término por otros organismos. En esta nueva administración no entro nadie nuevo, ahora van a haber unos pocos llamados que son a través de UNFPA pero nos ceñimos por los cánones de ellos ..son tan específicos.. Yo se que el MIDES ha sido sensible, que lo aplica cuando puede pero no podría decir mucho mas

El MIDES ha sido sensible siempre ...se aplica cuando se puede por los tipos de llamados. En la gestión anterior me consta que hacia revisión de los pliegos, No se los resultados.

No es un organismo omiso,. Si no se hace es por
Creo estamos mas omisos en los registros

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

La división tiene un Manual de campo que explica como preguntarlo y la relevancia de su consulta, que se armó con el equipo de Inmujeres, que podría ser útil para otras divisiones o programas. Todo que utilice es nuestro formulario utilizan el manual.

Las instancias de sensibilización fueron fundamentales para incluirla en el Formulario y en el manual.

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Se envió el manual a la consultoría

Entrevista 9. Secretaría IM

Intendencia de Montevideo
Secretaría de Equidad Étnico Racial y Poblaciones Migrantes
Entrevista a Elizabeth Suárez

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

No se releva sistematizadamente. La relevan solo algunos registros. La variable no está incorporada universalmente a los registros. En algunos casos sí se pregunta en otro no. Eso dificulta mucho el trabajo porque no se tiene un panorama más acabado de la realidad. Si bien se ha venido trabajando con un software en políticas sociales, tratando de poder centralizar a partir de los datos de la persona y saber cuáles son sus prestaciones o situaciones por las que se acercan. La variable está muy lejos de ser un dato o elemento de medición e incluso en algunos casos que se pregunta es en formato papel, por tanto el dato no es accesible.

¿Por qué no realizan la pregunta?

Falta de voluntad política. Con cada agente con el que trabajamos de manera transversal le planteamos la necesidad de preguntar la variable porque es determinante.

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

Sí. Somos el mecanismo de equidad racial de la IM.

3. Datos a relevar sobre el MER: Secretaría de Equidad Étnico Racial y Poblaciones Migrantes Confirmar año de creación:

*2004 (fecha de aprobación de la resolución que da nacimiento a la Unidad Temática Afrodescendiente (UTA)

*2014 (se crea la División de Políticas Sociales y se suma a la UTA como una Secretaría más)

*2016 (se agrega el trabajo con poblaciones migrantes)

Dependencia institucional: División de Políticas Sociales

Persona a cargo: Elizabeth Suárez

Contacto institucional: myriam.suarez@imm.gub.uy

Número de personas que lo integran: 7

Carga horaria de las personas que lo integran: en promedio 25 horas semanales cada persona

Nivel de autonomía en la toma de decisiones: La secretaría se encuentra en un cuarto nivel de decisión: Intendente/Directora de Desarrollo Social/Directora de Políticas Sociales/Secretaría. Muchas definiciones dependen directamente de la Intendente pero en este momento las dos directoras que son mis superiores, me han dado carta libre para decidir sobre el tema, también por sentirse bastante ignorantes en la temática, no han sido para nada una traba. Tengo toda la autonomía siempre dentro de las líneas de la Institución. No hemos tenido limitaciones ni dificultades.

Acciones realizadas desde el 2020: Sensibilizaciones y capacitaciones

Cuentan con documentos o comunicaciones realizadas desde el 2020: -----

Cuentan con un plan operativo: Sí. Tenemos un plan operativo y una estrategia de territorialización (2019-2024)

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

Sí desde 2018 y a través del formulario de Uruguay Concurra. Todos los llamados se tramitan a través de esa plataforma y por tanto se aclara y aplica la ley. Existe cierta discrecionalidad en la aplicación sobre todos los escalafones. Es decir, se supone que se aplica en todos los llamados, ese es el

acuerdo. Tenemos para lograr la implementación un grupo de trabajo que la integran personas de Gestión Humana y nosotros como Secretaría. En su momento para concretar esto tuvimos el apoyo del Mides, de la División de Derechos Humanos de la Dirección de Promoción Sociocultural, que era la encargada de la rectoría del tema. Ahora nos está costando mucho reunirnos y no hay un trabajo periódico o sostenido, sobre todo porque lo importante de la ley además de su aplicación es realizar el seguimiento y monitoreo, que no se está haciendo. Para nosotros el año pasado era impensable hacer ese trabajo. Este año sí es posible, y hemos propuesto algunas acciones como la ampliación de la implementación de la ley a algunas empresas que contrata la Intendencia. Creemos que hay un terreno fértil para que esto se pueda aplicar, como siempre depende de la voluntad política que haya para esto. Por ejemplo en los Jornales Solidarios, el cupo se amplió del 8% al 12% porque hubo voluntad política.

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

Sí, la sensibilización sobre la ley afro es uno de los temas que abordamos en los cursos de iniciación a los nuevos funcionarios de la Intendencia.

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes? ¿Cuál?

Tenemos un mapa virtual bajo la consigna de AFRODESCENDENCIA RESILIENTE, que se conforma a través de un formulario que se puede llenar en cualquier momento y que nosotros actualizamos cada tantos meses, la última actualización se hizo en Mayo y tiene 4 categorías:

- a) personas referentes (más de 200 personas),
- b) organizaciones y grupos de la sociedad civil,
- c) emprendedoras y emprendedores; y
- d) lugares patrimoniales.

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

El dato de aplicación de la cuota para la Intendencia es del 0.2%, para el año 2021, post-pandemia y con programas funcionando como ABC y Jornales Solidarios. A pesar de ese, es un dato bajísimo respecto del 8% mínimo que dice la ley, por eso debemos pensar nuevas estrategias para lograrlo.

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

Además del desconocimiento de la ley otro obstáculo es la falta de voluntad política. Existe una gran resistencia a aceptarlo y eso se debe al racismo institucional, al racismo solapado que vivimos, este racismo “sutil” como es el racismo uruguayo que no es agresivo, no tiene la agresividad que estamos acostumbrados a ver en otros países de violencia, o insultos, acá somos muy cuidadosos en ese sentido, pero el racismo está ahí ya que no se termina de aplicar la medida. Tampoco la población afro es una prioridad como población vulnerable. Si bien todos sabemos el nivel de vulnerabilidad en la que viven las personas afro, cuando pensamos transversalmente sigue sin ser una prioridad. Eso lleva a una catarata de consecuencias: si no es prioridad no se aplica la ley, si no es prioridad no hay créditos específicos, etc. Eso es racismo.

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

Mayores recursos para el seguimiento y el monitoreo. Por ejemplo, el año pasado tuvimos una denuncia de una persona que le hacían bullying por haber ingresado por la ley y eso no tiene ningún tipo de seguimiento, ni apoyo, ni estudio de caso. También hemos recibido denuncias sobre personas “no afro” que se inscriben como “afro” para beneficiarse de la ley. Eso es medio inevitable debido a que el criterio que prima es el de la autodefinición, y la ley no dice nada sobre este aspecto, en algún

momento habíamos propuesto una instancia obligatoria de encuentro entre los beneficiarios de la ley, esto funciona no solo como espacio de control social si no que descarta rápidamente a las personas que no son afro porque no van a ir a exponerse. Así se habilita el lugar para otra persona. Pero la respuesta fue que como no estaba reglamentado no se podía hacer, ahí lo que faltó fue voluntad política.

A mediano plazo este espacio de encuentro también podría contribuir como una instancia de resolver otras cuestiones o de darle seguimiento a los casos particulares para una inserción adecuada. También educar a toda la comunidad y fortalecer los argumentos de las personas beneficiarias de acciones afirmativas. Esto también contribuiría a la conformación de una masa crítica sobre el tema .

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

La Secretaría interviene en los cursos de ingreso a los nuevos funcionarios donde hay un módulo de sensibilización y formación sobre cuestiones de afrodescendencia pero mi impresión es que hay un gran desconocimiento sobre la ley a nivel de la institución y de la sociedad en general. Eso se ve en conflictos que todavía están vigentes como si sos negro o afrodescendiente, tenemos que seguir explicando que la ley es una acción afirmativa pero que para usarla las personas tienen que tener la formación y todas las características que se piden en el llamado, las mismas capacidades, etc.

Lo más preocupante es que no hay una apropiación de ese recurso como algo logrado por las organizaciones y el movimiento.

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

¿Existe alguna acción de acompañamiento o seguimiento a las cuotas o a las personas que ingresan por cuota?

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

Plan Interseccional con la Secretaría de Diversidad, que se traduce concretamente en el “Fondo Marielle Franco”, que es un fondo concursable para acciones de perspectiva interseccional. El primer año se beneficiaron 4 proyectos, el año pasado se presentaron 9 y este se presentaron 22.

Mapeo y estrategia de territorialización. Es la primera vez que tenemos un plan quinquenal (2019-2024).

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?
Sí

Entrevista 10. Ministerio de Defensa Nacional

Ministerio de Defensa Nacional
Departamento de Servicios Sociales Externos
Entrevista a Dra. Roxana Berois. Directora General de Servicios Sociales - Patricia Aviega Técnica
Fecha: 23/9/2022
Lugar: Ministerio Defensa Nacional

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

Sí se releva, pero no como dice la ficha. Nosotros hicimos un Censo donde preguntamos sólo Afro o Negra. El departamento de Servicios Sociales externos realizó un relevamiento específico sobre la ascendencia y en ese relevamiento se relevaba si se consideraba era ascendiente afro/negro. Se hizo en el mes de mayo de este año

El relevamiento se hizo en las tres fuerzas, a las fuerzas Armada Nacional, a la Fuerza Aérea Uruguaya y al Ejército Nacional y a la Dirección nacional de Sanidad de las FF.AA.

¿Cómo utilizan estos datos? Estaba la posibilidad de contestar otras ascendencias o no sabe/ no contesta?

No, no sabíamos cómo armarlo y solo preguntamos en referencia a Ascendencia Afro/Negro Solicitamos que nos enviaran los datos sólo de la población afrodescendiente que tenía en su padrón.

¿La consulta fue a cada integrante de la fuerza o el jerarca contestaba?

Nosotros siempre mandamos a los mandos de las diferentes reparticiones y ellos luego derraman para obtener el dato. El formulario nosotros lo dirigimos al Director General de RRHH del Ministerio de Defensa Nacional, al Sr. Comandante en Jefe del Ejército Nacional, al Sr. Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea Uruguaya, al Sr. Comandante en Jefe de la Armada Nacional y al Director Nacional de Sanidad de las FF.AA.

Cómo ellos relevaron la información no lo sabemos, nosotros elevamos a las cabezas a los mandos Les solicitamos solamente datos en referencia a la población afrodescendiente, el grado o sea la jerarquía, sexo, rango etario 18-30/31-45, el nivel educativo: si tenían primaria, ciclo básico o si habían completado bachillerato.

Ejemplo fuerza área indicó que x se identificaban como población afrodescendiente lo que nosotros vamos a hacer es procesar esa información indicando dentro de las Fuerzas Armadas en el área x hay x personas que se consideran afrodescendientes, por grado, nivel educativo, cuantos son hombres cuantas mujeres, cuantos en cada rango etario considerado

No lo podemos afirmar, pero debo inferir que es la percepción de cada persona, que no es lo que visualiza el Director Nacional, que esto derramo en el personal y contesto cada uno.

¿Porque se consultó solo a personas afrodescendientes y no de forma genérica?

Porque integramos el Consejo de Equidad Racial (CENERA) y para cumplir con los objetivos que nos mandamos allí "conocer cantidad de población afro que había en nuestras fuerzas y su nivel educativo". Ahora que tenemos más conocimiento podemos volver a enviarlo

¿Cuál es el grado de avance que tienen este registro?

No se si RRHH integra al Consejo porque sería bueno. RRHH creemos que si se pregunta la ascendencia al ingreso. No saben si hubo resistencias ante la pregunta, pero se podría averiguar. Inicialmente nos llamó la atención la cantidad que se auto percibe afrodescendientes

La manera que se pregunta la variable étnico racial es relevante que todos los organismos lo realicen de igual forma de manera de poder medir y comparar La forma que hoy el estado ha adoptado es como se indica en la ficha , que es como lo releva el Instituto Nacional de Estadística. Ambas preguntas percepción étnico -racial y la principal.

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

No.

La Directora General de Servicios Sociales es la titular designada ante el CNERA y en su representación participa mayoritariamente de las sesiones su suplente Patricia Aviega - responsable del Departamento de Servicios Sociales Externos Si el día de mañana surge un tema específico de la temática , que podría ingresar por esta dirección , se buscaran los mecanismos para establecer el alcance según lo que se trate . el tema podría si entrar por esta Dirección General.

¿En el caso de que RRHH no relevara la variable étnico-racial tal como se sugiere esta dirección podría realizar la sugerencia?

Si podría. Así como se hizo el Censo, si hubiéramos sabido que era más complejo podríamos haberlo hecho pero como lo hicimos podríamos volverlo hacer.

Se puntualiza por parte de la consultora que el ministerio podría solicitar instancias de Sensibilización al MIDES de manera de apoyar las tareas que el Departamento se encuentra realizando principalmente en la fundamentación de la forma y relevancia del relevamiento de la variable étnico-racial

3. Datos a relevar sobre el MER:

Desconocemos si hay MER y su aplicación

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

Sí. En todos los llamados del Ministerio de Defensa Nacional se aclara la Ley y que hay cupos para la población afrodescendiente. En los llamados se menciona que hay un cupo específico para esa población.

Se aplica en todos los rangos , en los requisitos del llamado se pone, Ahora los que indican o no, no lo sabemos porque es RRHH la parte de los concursos

El dato de la planificación la tiene RRHH y el área de Capacitación que se encarga de los concursos

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

No conocemos esa información Pero esta reunión me dispara la necesidad de tener una reunión con RRHH para indagar respecto al punto

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

Si, desde la Dirección General de Servicios Sociales en el mes de afrodescendencia publicamos una nota que llega a todos los funcionarios Es una circular publicado en la página del ministerio y se comparte por correo . Hacia referencia del mes de afrodescendencia.

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

No se había pensado pero en función de esta reunión podríamos pensar en alguna cuota en las becas de capacitación que desde la Dirección General de Servicios Sociales gestionamos. Podríamos pensar en otorgar cuotas en las becas de formación y capacitación.

Y podríamos comenzar a reforzar en nuestra Sugerencia de Fin de semana

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes?

No

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

Las cosas se miden por sus resultados. Si se aplicara creo debería haber mucho mas gente afrodescendiente de las que veo ...yo recorro todo el país y las unidades militares de las FF.AA que si bien se hace mención en los llamado no se si las personas se presentan bajo este amparo ... no se porque no tengo evidencia pero si hace 8 años que se aplica debería haber más.

La realidad es que se mencionan los cupos en los llamados, pero parece que se queda corto en los que son efectivamente ocupados

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

Es el área de RRHH quiénes podrían dar respuesta

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

Es el área de RRHH quiénes podrían dar respuesta

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

Creemos que hay un camino aún por andar para incrementar su aplicación. Es una percepción porque si miramos los lugares de gerencia, a nivel general, lugares de decisión, veo muy poca población afro , en lugares visibles por lo que me parece que no se está llegando al propósito de la ley que es que más personas lleguen.

Tiene que ver también con el nivel educativo que la población afro alcanza, si la población no alcanza ciertos niveles educativos como para acceder a determinados cargos ..es un tema complejo con muchas aristas desde visualizar nivel educativo que va por otro camino, vivienda, hay muchas aristas ...queda mucho camino por recorrer

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Entrevista 11. Ministerio de Salud Pública

Ministerio de Salud Pública
Programa de Género y VBGG
Anl. Paola Gatto Coordinadora
Lic .Psic. Marianela Burgueño
Lic. Psic. Silvia Leguisamo

Fecha: 23/9/2022
Lugar: Ministerio de Salud Pública

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1.Relevan la variable étnico-racial

Sí. Se releva.

Cuando ingresan, en todos los llamados la variable está incluida, siempre se tuvo en cuenta. En los formularios de ingreso también esta la variable étnico -racial.

A su vez , a partir de 2020 comenzamos a participar del Comité que el MSP hacia varios años que no participaba en ninguna instancia relacionada con la temática.

En esas reuniones del MIDS una de los primeros temas fue la variable étnico -racial en la salud. La importancia de relevarlo en el certificado de nacido vivo que no se completa en su totalidad. Desde estadísticas vitales del MSP nos dicen que los médicos/as es alrededor de un 40% toman nota porque el formulario se realiza a mano en le momento del parto y no se le pregunte

Lo ideal es preguntarle a la madre o al padre respecto al niño/a.

Se trabajo en la temática con el Área de Salud de la niñez, directora Alicia Fernández, y se incluyo en el nuevo carne mj, en el carné más inclusivo.

En ese carné en la primera parte esta la variable étnico racial. Inicialmente será en formato papel, pero se pasará el año que viene a formato digital y lo que estamos hablando es que la variable sea un campo obligatorio y que si no se cliquee no se pueda seguir. Entonces va a ser una obligación para el médico que va a estar llenando el formulario, hablamos de niños nacidos vivos, ese formato quede como obligatorio.

Todo se esta empezando a unificar y que los criterios sean uno solo , estamos hablando del carné pediátrico, el certificado de nacido vivo y después va a ser de la historia clínica digital de maneta que siga en todo el ciclo de la vida. Obviamente cuando nace se le pregunta a la padreo o al padre , luego será de la percepción del niño o niña , como por ejemplo se incluyo en este carné si el niño quiere cambiar de nombre...el género. La idea es ir progresando. Se esta haciendo paralelamente lo del carne pediátrico y nacido vivo.

El carné nacido vivo ya esta en formato papel y se hicieron cursos, e instancias con el personal siempre cuando algo se implementa hay una capacitación por parte del ministerio pero ahí depende del médico ..pero cuando pase a ser digital ya va a ser obligatorio que si o si va a tener que llenar la ascendencia.

¿El nuevo carné pediátrico va a tener también su contraparte digital?

Si, va a tener. Este nuevo carné los que se den ahora ..

El carné adolescente aun no se autorizo el cambio o los cambios porque consideran que todavía esta bien el carné .

los niños que tengan su nacimiento a partir de diciembre ya tendrán en nuevo carne que es en formato papel y en formato digital . el medico lo llena en la historia clínica en formato digital

Las resistencias son mas del llenado y del automatismo que a veces como comentábamos a una mama afro indicaron que su hijo tenia ascendencia blanca sin su consulta. La queja es por todas las cosas que tiene que llenar

¿A nivel de la población que se atiende les han trasmitido alguna resistencia frente a la pregunta?

No, la población afro es la que mas quiere que le pregunten. Y mas hacia nosotros porque si no tenemos números no podemos hacer ninguna políticas hacia las personas porque si no sabemos...hoy en día estamos trabajando con una población X que no es la real porque si estadísticas vitales dice

que un 40% de los médicos llenan no es algo real ..Yo creo que con el carne de nacidos vivos es un "tacle" para avanzar en esto porque vamos tener números reales.

El tema es que la variable está...no se llena en la historia clínica siempre estuvo. El tema es hacerlo una obligación y la obligación ahora va a ser al 100% en el momento que llegue lo digital que si no vos no lo completas no se puede continuar el llenado del carne.

Para nosotros como principales políticas es lograr números a partir del registro de la variable, es muy importante para saber. El relevamiento de la variable étnico racial

En relación a la pregunta sugerida, utilizada por el INE, la primer pregunta seguramente se consulta de esa manera, la principal no estamos seguras pero lo averiguamos.

Seguro se consulta cual cree que es su ascendencia que va a ir cambiando según en la etapa .
Lo que nos parece es que si cuesta hacer la pregunta básica mas compleja.²¹

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

No.

La temática es trabajada y es responsabilidad del Programa de Género y VBG

Son dos programas, el Programa violencia de género y generaciones y el programa de género participamos en el consejo de afrodescendencia y es a partir de nuestra participación es que se comienza a trabajar el tema de la variable étnico-racial

Otro de los temas que surgió es el de la Hemoglobina falciforme, estudiar junto con BPS hacer el seguimiento de la enfermedad

Uruguay quedé seleccionado para integrar un estudio en la enfermedad y desde el MSP estamos intentando apoyar conto con el MIDES para conseguir 30 personas para el estudio

Se esta estudiando porque hay evidencia que si tienen anemia y se le da ácido fólico es contra productivoes para evitar esta práctica. Pero es necesario que los padres sepan si tiene o no para conocer si pueden transmitirle a sus hijos.

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

Sí. El ministerio cumple con la ley , se ingresa por cuota eso esta sumamente aceptado al igual que se cumple con la cuota de discapacidad y población trans.

Siempre desde que salió se aplica para todos los llamados

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

Si para RRHH pero no para funcionarios en general, no nos consta.

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

La modificación en el carné pediátrica y la gestión de la obligatoriedad en el formulario digital de historia clínica

²¹ Nota 1: El Carné de control pediátrico se presentó públicamente el 15/9/2022. Se espera que en octubre la versión impresa esté disponible para que las embarazadas y las familias que den a luz, puedan empezar a utilizarlo y posteriormente estará disponible en versión digital.

Nota 2: el Carné adolescente formato papel, que se entrega a la familia, se indica Etnia Afro, Blanca, Otra. Registro que se desconoce por parte de la consultora si tiene contraparte digital

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

Tenemos pensado realizar instancias de sensibilización con el equipo del MIDES para el año entrante , si está planificado para aggiornanos en la temática y hay apertura desde las autoridades para que efectivamente suceda

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes?

Siempre que desde el ministerio realiza alguna actividad para la población afrodescendiente se publica en la web, en las redes.

También nosotras desde el programa es a través de los programas de violencia que están en todos los prestadores de salud , están en territorio

En el mes de julio pasado hicimos un comunicado.

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

El MSP siempre ha sido abierto, pero no se si incremento. No por la ley han entrado mas ..no percibimos que por al ley

El organismo ya tenia una mente abierta

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

No notamos complicaciones..capaz hemos tenido mas problemas con la ley trasn que si hemos tenido algunos inconvenientes ...pero con esta ley no vemos...

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

No se si buena práctica pero podemos una vez que se aplique la obligatoriedad de la variable en el carné pediátrico si se completa o ver reacciones que quizás se puedan compartí con otras organizaciones

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Se enviará el carné pediátrico

Entrevista 12. Intendencia de Tacuarembó

Intendencia de Tacuarembó
Oficina de Género, Equidad y Diversidad
Entrevista a Nicolás Rosa Coordinador

Fecha: 26/9/2022

Lugar: Via zoom

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1.Relevan la variable étnico-racial

No. No se pregunta siempre. Queda el dato sin relevar

¿Cómo utilizan estos datos?

No se utilizan En el programa de jornales solidarios este año se esta preguntando la valorable étnico - racial

¿Cuál es el grado de avance que tienen este registro?

Incipiente. Nosotros como oficina no utilizamos el dato , no relevamos la variable, RRHH tiene el dato pero no se como se pregunta, si se realiza de la forma que se indica en la Ficha de seguimiento que completé , como lo consulta el INE

¿Por qué no utiliza esta pregunta?

No sabría decirte porque no se consulta

¿Sabe que está sugerida su realización?

No, no sabía

¿Cómo resuelven la situación cuando necesitan conocer la ascendencia étnico-racial de las personas?

No esta el dato. Ahora en los Jornales Solidarios se está preguntando y cerca el 39% son afrodescendientes

No me consta que haya habido alguna resistencia pero tampoco se que no se ha preguntado.

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

No. La oficina de género, equidad y diversidad es relativamente nueva. Yo estoy hace un año y no el tema afrodescendencia no es el único tema que trabajamos, trabajamos otros temas entre los que empezamos este año el tema afrodescendencia.

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

Sí se aplica, pero el dato lo tiene RRHH

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

Actualmente no realizamos acciones concretas de sensibilización en el marco de la ley que es más amplia que el cupo de los puestos de trabajo, tiene que ver con educación y formación.

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

Nosotros no en el marco de la ley pero si en la temática este año realizamos actividades en el mes de la afrodescendencia con actividades de sensibilización.

Nota: Se enviará información a la consultoría de las actividades realizadas así como folletería de difusión utilizada

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

Se proyectan actividades con la oficina de discapacidad. no para este año pero es posible para el año entrante realizar actividades de sensibilización aprovechando este contacto de la consultoría en informarme del tema.

Nota: Se hace mención a las instancias de sensibilización que realiza la división de promoción en políticas públicas para afrodescendientes del MIDES. Se envía programa de capacitación y contactos de la división

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes?

No. No hay comunicación específica.

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

Consultar con RRHH por el detalle de las cifras

Mi percepción es que la Ley a la interna de la intendencia se cumple, hay un alto porcentaje de población afrodescendiente.

Las intendencias tienen que cumplir un 8% y por lo que averigüe hay un 39%(hace referencia a jornales solidarios)

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

RRHH

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Entrevista 13. Intendencia de Salto

Intendencia de Salto

Coordinación de Género y Generaciones.

Entrevista a Miguelina Biassini Coordinadora Teresa Lima Técnica

Fecha: 4/10/2022

Lugar: Vía Zoom

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

Creemos que no pero No sabemos a nivel de la intendencia como se releva. Necesitaríamos tener un protocolo con un criterio unificado para todas las divisiones y de esa manera podría decirte Si , hay un protocolo que le releccionista, el que está en contacto del que va a hacer un trámite en la intendencia llena esta planilla o que no lo deje avanzar en le trámite hasta que no conteste eso por decir un ejemplo. Eso tendría que ser ..

En Este momento no se hace..no hay un ítem en la intendencia para todos nosotros lo preguntamos por iniciativa pero

A nivel coordinación No siempre la consultamos como dice la ficha

En la Coordinación tenemos un protocolo de un primer nivel de atención que se consulta la pregunta.

A veces se maneja como autopercepción, pero es en diálogo, a veces lo anotamos nosotros

A nivel nacional debería decir el protocolo para que todos preguntemos lo mismo, si voy a intendencia Montevideo o el Chuy , todos pregunten lo mismo que siempre sea la misma pregunta,

Si todos preguntamos igual y un ciudadano nos pregunta, pero porque me preguntan eso, estamos nosotros en la obligación de saber que eso está en el marco normativo de como se hace. Si tenemos una línea nacional de comunicación que sea obligatorio que todos contesten igual vamos a poder medir que te permita decir acá tengo un número que promediamente me da tanto ya hacer algo con eso

En el entendido que el marco normativo es a nivel nacional todas las intendencias deberemos preguntar de la misma manera.

Es como el carne único para conducir, costo pero luego , ahora es en todos los departamentos igual

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

No. Pero la coordinación tiene un eje de trabajo específico.

El equipó de Género y generaciones comienza en 2021 es una coordinación que depende de Desarrollo social, no tiene presupuesto propio

En 2010 era la unidad de género y generaciones que dependía de la secretaria general de la Intendencia.

En el 2020 tiene su propio presupuesto y cambio el organigrama surge la Dirección de Desarrollo Social y la Coordinación de Género y generaciones.

Es un nuevo comienzo, nosotros tenemos autonomía pero no tenemos presupuesto propio.

Tenemos planificación operativa, donde definimos 5 ejes temáticos, 1-Mujer y Violencia basada en género ,2-Diversidad 3- Afrodescendencia, 4-Personas mayores, 5-Discapacidad, todos en clave de derechos humanos

El objetivo general de la Coordinación es contribuir al diseño e implementación de acciones de promoción, orientación y articulación de políticas de género y generaciones en igualdad de derechos en clave de derechos humanos desde y para el departamento de Salto.

Buscamos Visualizar y sensibilizar en relación a los 5 ejes de trabajo, Uno de los objetivos específicos que nos trazamos este año fue poder visibilizar y sensibilizar todos los ejes, pero fundamentalmente el eje Afrodescendencia, era necesario.

3. Datos a relevar sobre el MER:

No corresponde

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

Quizás no se está cumpliendo a cabalidad.

Nosotros realmente necesitamos introducir la Ley en el funcionariado municipal

El contexto a veces explica lo que pasa, nosotros tenemos que hacer notar la obligatoriedad de la ley, así vamos con pesos y contrapesos.

Es un gran desafío y un compromiso

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

En todas las actividades que realiza la Coordinación de género y generaciones, que son esencialmente para la población, en articulación con otros organismos del territorio, MIDES, Udelar, Sociedad Civil ha mencionado la existencia de la Ley. Intentamos tenerla siempre presente

Intentamos siempre que podemos darla a conocer porque hay mucha gente que no la conoce

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

Este año (2022) se realizaron varias actividades en relación a la temática afrodescendencia -se enviará documentación vía correo electrónico a la consultoría. -

Generamos una agenda departamental del mes de la afrodescendencia departamental a partir de un trabajo interinstitucional, se vinculó la junta departamental de salto a partir de la comisión de derechos humanos la Udelar regional norte CENUR, MIDES y al Sociedad Civil Organizada que son grupos que trabajan en el eje afrodescendencia,

Se presento un libro de Oscar Montaña, se hizo una actividad den MUME donde se compartió documentos del desalojo del medio mundo y Ancina, un taller de gramillero y mama vieja, una obra teatral mundo de colores creada por una agrupación de negros y lubolos, se coloco una placa conmemorativa se proyecto una película en el Aula Magna de Udelar, Inmujeres hizo un encuentro regional.

Se hizo una jornada también de violencia de género en un municipio, talleres de candombe y llamadas por barrios,

La junta departamental sesionó de forma extraordinaria para declarar todo el mes de julio como el mes de la afrodescendencia y en la oratoria se hizo referencia a la Ley 19122

Las actividades se enmarcan en el Decenio (Decenio Internacional apura los Afrodescendientes 2015-2025) y en el marco legal que es la ley 19122

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

Vamos a seguir trabajando si, a partir del mes fue un boom y pensamos que va a ser el año, Ya se han acercado OSC actividades para el 2023. Sigue prendida la llama, Estamos todos los meses realizando actividades

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes?

Sí Tenemos un mail institucional y usamos el espacio web de la intendencia. Cuando planificamos alguna actividad realizamos contacto con las Organizaciones de la sociedad civil referentes en la temática. Los medios comunicacionales, las radios, la página de género que es una sub-ventana de la dirección desarrollo social.

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

Necesitaríamos hacer un poco de conciencia, de sensibilización
Visibilizar la norma vigente, sensibilizar al equipo de gobierno, aceitarlo un poco más y trabajar con Recursos Humanos en eso, estar más con la lupa.
Quizás no se está cumpliendo a cabalidad.
Nosotros realmente necesitamos introducir la Ley en el funcionariado municipal
El contexto a veces explica lo que pasa, nosotros tenemos que hacer notar la obligatoriedad de la ley, así vamos con pesos y contrapesos.
Es un gran desafío y un compromiso

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

Nosotros notamos que el acceso a la educación es muy bajo, y los puestos de trabajo a los que acceden también. No puede ser que se asocie solo con el tambor, es una comunidad que no produce su “conocimiento” de su cultura, que es sin duda desde el lugar que se parte

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

Se necesitaría más promoción desde el gobierno Nacional, Mas insistencia, más “machaque”, en cuanto a la existencia de esta norma y en cuanto generar el compromiso ante la obligatoriedad que tenemos como gobierno departamental

A través del ejecutivo, del legislativo departamental, a través de las instituciones del primer y segundo nivel de gobierno. Necesitamos un fuerte compromiso a nivel del gobierno nacional de decir..si no se conocer , porque no se conoce esta ley?

Si la población tiene el conocimiento es mucho mas fácil llegar, creo que el eje comunicativo tiene que ser algo contundente, fuerte como una campaña. Hay que empezar también por casa y no se bajar la línea capaz...no se si no se cumple indicarlo decirlo pero tiene que haber un compromiso desde arriba
Es necesario un acompañamiento a nivel nacional para nosotros que somos un eslabón territorial porque desde el territorio se intenta abordar la temática, pero los recursos son tan finitos...que ni se ve

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

No tenemos información de eso. No sé si hay planificación, seguramente la habrá Recursos humanos es quien arma los llamados , yo he visto en algunos que se pone la ley pero no se

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

La ley esta vigente en todo el territorio y el desconocimiento no exime cumplirla. Mi termómetro hoy desde lo perceptivo y te digo en contacto con al gente que no sabe, necesitamos sensibilizar, ..creo que se responde como solo por la necesidad de sensibilizar, capacitar,

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

Estan pensadas no aun planificadas realizar instancias de sensibilización interna .

Es que no tenemos recursos, RRHH , estamos en tema de género y generaciones que el tema es enorme.

El equipo somos un equipo fijo de 56 personas y trabajamos con psicólogas honorarias que atienden y si tiene que derivar lo hacen

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

La generación de actividades en el mes de afrodescendiente genero un boom de presentación de actividades desde la SC organizada

Una actividad que nos gustaría compartir que tiene que ver con lo cultural y lo educativo Para nosotros trabajar la Ley 19122 y por este tema de la educación , encontramos receptividad en una escuela del departamento que ellos generaron su propia comparsa que como la escuela es la Nª1 se llama comparsa launo (todo junto) Primero trabajaron con el aprendizaje del tambor, como se arma la comparsa con dos talleristas de la Intendencia que van a la escuela una vez por semana y allí abordan la temática de porque la necesidad de visibilizar la temática . incluso tuvimos un taller. Vino “el piraña” Silva y les conto su experiencia y los obstáculos

La escuela allí esta trabajando el tema a nivel general, van a cerrar el año con un evento socio cultural y al temática se llama clave de identidad lo cual no es menor porque esta enmarcado en el decenio, eso lo acompañamos nosotros , lo conversamos con la directora y con las maestras.

Incluso fue muy rico las preguntas y las reflexiones de los gurises y hacer referencia también desde donde empezar a sensibilizar y empezar a visibilizar la Ley

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Se enviará por correo a la consultoría la información

Entrevista 14. Ministerio del Interior

Ministerio del Interior

Dirección Nacional de Políticas de Género

Entrevista a IAngelina Ferreira*Directora Comisario General Técnico del al Dirección Subcrio Lic.Julio Duarte

Fecha: 6/10/2022

Lugar: Ministerio del Interior

*Participa desde el inicio hasta el minuto 17'.

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1.Relevan la variable étnico-racial

Si. Pero no como figura en la Ficha.

¿Cómo resuelven la situación cuando necesitan conocer la ascendencia étnico-racial de las personas?

Cuando se hace la pregunta para quedar en el registro policial en realidad no es que se haga la pregunta, está el campo y es la funcionaria o funcionario quien completa la planilla de acuerdo a su autopercepción. El funcionario que responde es el que define la ascendencia étnico racial que está enfrente, no es que lo pregunte. Cuando completa el funcionario o funcionaria actúa completa, no se hace la pregunta. No es autopercepción, si se hace, pero no en base a las preguntas sugeridas.

Las dos preguntas (realizadas por el INE) no se preguntan. En el registro macro del ministerio..por ejemplo cuando una persona va a hacer una denuncia o un tramite rutinario. cuando llega a este campo no es que se hacen las preguntas, existe el campo que por cierto no es acorde a esto (refiere a la transcripción de las preguntas realizadas por e INE) se completa como un formalismo por parte del funcionario, pero es la percepción del funcionario.

No sabemos como lo pregunta RRHH es una duda saber también como se reportan los datos a ONSC.

Hoy no estamos relevando la variable, al menos no todo el ministerio del interior, por lo que no corresponde la respuesta de si hay resistencia a la pregunta porque no lo sabemos.

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

No. La Dirección Nacional de políticas de Género desde el 2020, la actual directora asumió en marzo de 2020 y yo en abril. Es un desafío el abordar la temática de género con perspectiva de derechos humanos. Para nosotros fue todo un desafío el diseño de políticas públicas con perspectiva de derechos humanos somos ambos (dice la directora)- policías ejecutivos, y dentro de ellas estaba la perspectiva étnico-racial.

Cuando asumimos en marzo la división política de género, antes en febrero de 2020 el área étnico racial que obraba en el Ministerio del Interior como un área independiente la pasaron a la división políticas de género, cuando la directora actual asume la división en 2020 ya estaba incorporada el área étnico-racial

La directora declara: es un compromiso país y es un compromiso del ministerio del Interior por lo tanto es un compromiso de la Division Políticas de Género. Siempre se trata de ir trabajando políticas de género e ir alineando la perspectiva étnico -racial para no desvirtuando de lo que es la esencia de la división políticas de género que es la perspectiva de género y generaciones, diversidad, niños y niñas y adolescentes, trata, y explotación sexual de mujeres NNA pero siempre mantuvimos la temática en la perspectiva étnico racial.

Nosotros representamos al ministerio del Interior en dos espacios institucionales que son El concejo y la Comisión honoraria .la representación la tiene el Lic. Julio Duarte.

No es una división, es un área así está creada por resolución ministerial, como Área étnico -racial dentro de la Dirección Nacional de Políticas de Género Cuando ingresa la nueva administración se encuentran con que el área étnico racial bajo de nivel jerárquico, se podría entender, tenían más

jerarquía porque dependían del Director general que es mas que depender de una directora de una división, bajó la jerarquía antes del traspaso de la nueva administración.

Lo que paso es que la gente que trabajaba en políticas de género tuvo que aprender y las funcionarias integrarse y se integró duarte.

Se empezó a trabajar en pandemia y no se podían hacer capacitaciones presenciales.

La división cuenta con Planificación operativa donde está presente la línea de trabajo étnico-racial, así lo trabajamos, no como un área sino como una línea de trabajo.

La línea no solo está en el POA sino que esta en el plan estratégico de a cinco años, en el PET esta incluido en la línea, esta temática.

3. Datos a relevar sobre el MER:

Existía previo a 2020 una unidad étnico-racial que dependía directamente de Secretaría General.

Era un área con dos funcionarias y dependía del director General de secretaría. Previo a la creación de la dirección, estando la división de políticas de género esta área pasa a depender de la división que absorbió esa área que no sabemos la razón, pero se asumió así.

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

Sí. No tenemos cabal conocimiento si se esta aplicando la cuota de las personas afrodescendientes. No tenemos la información concreta si tenemos la idea que en los últimos llamados se ha mencionado la convocatoria para cumplir el porcentaje, pero no se de que forma se hace.

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

En 2020 realizamos una primera instancia de capacitación dirigida a las los funcionarios del INR, De actividades previas no tenemos información, sabemos que en la escuela se hicieron talleres e instancias de sensibilización y sabemos que se iba al interior, pero no tenemos la información como un antecedente o memorias. No había información sistematizada, no tenemos información, sabemos que en la escuela se llevo hasta la 13 jornada, pero sabemos de solo esa. Alguna publicacion en el ministerio, pero no más.

Este año-2022- logramos la articulación con la DPPPA del MIDES y ellos nos dieron capacitación primero a nosotros, los directores y coordinadores director subdirector, coordinadores, jefes de departamento Dimoe, directora violencia doméstica, Cefopen, área género y salud sanidad policial, INR, migración e identificación civil

Eso lo vamos a replicar, ya hicimos una instancia el 30 de agosto, MIDES nos apoyó y participo la guardia republicana, participo hasta el comisionado parlamentario y estamos proyectando otra capacitación a fines de octubre con el MIDES

En 2022 realizamos Las capacitaciones que hemos realizado al funcionariado y otras unidades ejecutoras que trabajamos en la ley específicamente y lo articulamos con MIDES.

En el segundo semestre se realizarán 3 talleres en la temática, dos presenciales y uno virtual los presenciales son obligatorios y el virtual es invitación abierta.

Las capacitaciones sólo se realizaron a los funcionarios del Ministerio no a otras dependencias, si a otras unidades del ministerio del Interior (se acuerda que en la ficha de relevamiento quede registrado que las sensibilizaciones son hacia el funcionariado)

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

Estamos proyectando otra capacitación a fines de octubre con el MIDES otra capacitación a funcionarios.

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes?

Sí, siempre tratamos de informar de la temática, de todas las temáticas, una de ellas es esta línea de trabajo que siempre estamos informando con un pop up en la página del ministerio.

Esta incluido en la guía de recursos que se lazo en 2021 que recopila la información para poder hacer peticiones y denuncias por discriminación racial, la guía esta publicada en la página y está impresa. No esta la Ley 19122 pero si la ley de discriminación N.º 17817. En la guía está la Comisión Honoraria (CHRXD) y el INDDHH.

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

Lo único que tenemos como documento son los informes de la Oficina Nacional de Servicio Civil que indica la cantidad de personas que ingresan, pero aún no sabemos quién informa a la ONSC, sabemos que la ONSC cuando hace el informe anual lo tiene sistematizado en las tablas del informe, pero no sabemos quién lo informa, la Dirección no lo hace, no sabemos si es RRHH que lo está informando o la cúpula del Ministerio del Interior.

Será RRHH, que es lo más conveniente
No tenemos esa información.

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

Desde la Dirección no participamos de la planificación, no sabemos cómo se planifica.

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Entrevista 15. Ministerio de Educación y Cultura

Ministerio de Educación y Cultura

Entrevista a Sabrina Paredes Dirección de Educación , Silvia Paolino Gerencia RRHH

Fecha: 6/10/2022

Lugar: MEC

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

Si se releva de la forma sugerida.

No se analiza ni se evalúa es un dato guardado.

En cada ingreso se registra. En becarios y pasantes siempre

Es un dato que no evaluamos, que se ingresa, pero al no tener cero de cupos no se maneja

Se toma solo el dato, no se trabaja, no se analiza

Ahora estamos trabajando en un rediseño del formulario, hay algunas variables que no están contempladas y obsoletas ejemplo se pregunta sexo

¿Existe alguna resistencia a hacer la pregunta o a responderla?

En becas no hay resistencia, si interés de porque se pregunta, pero se explica porque se pregunta, en becas hemos buscado información, pero no hemos tenido sensibilizaciones o talleres

¿Cómo utilizan estos datos?

No se utilizan los datos para nada.

¿Cuál es el grado de avance que tienen este registro?

Esta en los formularios y en los ingresos se consulta

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

No.

3. Datos a relevar sobre el MER:

No corresponde

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

No. No se cumple, creo que no solo el MEC. El porcentaje es 0(%). No podemos desconocer la Ley, los que trabajamos en gestión humana no la desconocemos, pero...

Creo que en el MEC hay sensibilización en el tema, pero no hay de un rector decir va por acá estos son los lineamientos estas son las políticas para llevar adelante

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

No, Desde Gestión humana no.

De la Ley propiamente dicha no, está la Comisión (CHRXD), pero no. Si se hicieron talleres de género, pero no se realizaron en educación tampoco actividades.

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

De hecho, luego de la reunión con ustedes en la Comisión (CHRXD) comenzamos a pesar que podríamos realizar actividades de promoción de la ley.

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes?

No

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

No lo cumple la cuota, de hecho, tenemos 0%

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

No pasa solo por las cuotas. Pero es el dato que yo tenía. Nosotros tenemos un relevamiento anual para Servicio Civil de eso se traduce en los datos para el informe para el Observatorio. Y analizando los datos veíamos con la compañera (área gestión humana) que porque con todos los ingresos como podemos tener cuota 0% cuando vos sabes que el 8% es un montón. Y me comenta que en realidad quienes marcan que han hecho llamado es el 21 que es dirección de educación y nosotros relevamos todo, y eso fueron horas docente la mayoría.

En 2022 se realizaron llamados y le consultaba porque tenemos cuota 0 (0% si entraron muchísimos, y la respuesta fue que es porque los llamados son individuales para un puesto entonces ese 8% termina siendo nada....

No se está pudiendo planificar la cuotificación y se calcula sobre el puesto.

Es un tema de voluntades, hagamos que exista el deber ser en esto, i es una política pública y que digan como se tiene que aplicar sí o sí. Nosotros cuando empezamos a aplicar el SGH parecía que no se iba a poder hacer y se hizo. Se marco como obligatorio y se hizo.

¿Se releva en el SGH la variable?

No, no se releva.

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

Que se indique como política pública obligatoria a cumplir.

Es relevante la planificación y la intencionalidad de la jerarquía. Si existe voluntad institucional...

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

No hay planificación anual, como se realizan llamados de un puesto no se aplica, o no siempre

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

Creo que se conoce la variable, pero no se conoce la Ley y relacionada con acciones afirmativas.

Los becarios si la conocen porque ingresan por el programa Yo estudio y trabajo y allí se aplica la cuotificación y cuando ingresan se les explica las formalidades

Los ingresos de pasantes por bolsa de trabajo de UTU no tiene cuotificación.

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Entrevista 16. Intendencia de Rivera

Intendencia de Rivera
Dirección General de Desarrollo y Medio Ambiente
Oficina de Inclusión Social
Entrevista a Ximena Piqué, Samira Abboud, y José Martínez
Fecha: 18/10/2022
Lugar: Vía Zoom

Nota 1: La Oficina de Inclusión Social solicita contar con la devolución de la consultoría que está siendo parte, tanto de la socialización de los resultados como de las líneas de trabajo que de él devengan.

Nota 2: Se transcriben las notas registradas. La entrevista no fue grabada.

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

Sí. Se releva tanto en los llamados laborales donde las personas completan el formulario como en los talleres que la Oficina de inclusión social realiza.

¿Han encontrado algún problema en la realización de esta pregunta? ¿Existe alguna resistencia a hacer la pregunta o a responderla?

Ha sido una pregunta inicialmente muy resistida principalmente por la población afrodescendiente lo que responde al racismo histórico. La población afro no está acostumbrada a que se le pregunte su ascendencia para alcanzar un beneficio sino todo lo contrario, está asociado a la discriminación. La pregunta o la identificación está relacionado más con la discriminación y el racismo.

Por citar un caso reciente una persona no se autoidentifican como afro y no quedó sorteada en el trabajo, luego conversando se dio cuenta que podría haberlo marcado y quizás tenía posibilidades de ingreso. Pero el cuándo se tuvo que autoidentificar no lo hizo.

Son tantos años de discriminación que genera de alguna manera desconfianza, pero poco a poco se va matizando, pero sigue existiendo. Es un cambio gradual porque hay un miedo histórico y no se espera desde el "beneficio" sino desde lo opuesto.

Es un trabajo constante y desde la Intendencia se ha realizado primero con los funcionarios/as, se ha sensibilizado a la interna

¿Cómo utilizan estos datos?

La Oficina de Inclusión Social trabaja de forma mancomunada con el área de Recursos Humanos, es un aliado con el que trabajamos los temas de afrodescendencia y también la variable, la importancia de la inclusión de la variable en los datos de la Intendencia, en el relevamiento para los funcionarios, para los llamados y para todas las acciones que se realizan desde la Oficina.

Hemos realizado sensibilizaciones en la temática a la interna

El protocolo se trabajó con ellos donde fue fundamental su participación. Este protocolo que realizamos con el PNUD se trabajó con todos los funcionarios.

La variable étnico-racial se releva en los llamados como decíamos, se consultó en el programa trabajo promovido y también se releva en el nuevo programa lanzado por el MTSS-DINAE de promoción a población vulnerable, lo trabajamos conjuntamente con el CePE a través de Vía Trabajo.

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

Sí. La Oficina de Inclusión social es un MER, ya que se dedica exclusivamente a la temática Afrodescendencia. Los funcionarios con los que cuenta la Oficina tienen experiencia en la temática y no podrían por cantidad y presupuesto abordar otros temas.

3. Datos a relevar sobre el MER:

Confirmar año de creación: 2017 fines de ese año
Dependencia institucional: La Oficina de inclusión Social depende jerárquicamente de dirección general de desarrollo y medio ambiente
Persona a cargo: Hasta octubre de 2022 Ximena Piqué (período 2017-2022) Desde noviembre de 2022 coordinadora Samia Abboud
Contacto institucional: inclusion-social@idr@gmail.com Tel 46231900
Número de personas que lo integran: tres(3) funcionarios
Carga horaria de las personas que lo integran:
Nivel de autonomía en la toma de decisiones: tienen autonomía técnica y presupuestal en el marco de la Dirección General y en función de la planificación operativa
Acciones realizadas desde el 2020: Las actividades de la Oficina son variadas Se envía por correo detalle de actividades y Buenas prácticas
Cuentan con documentos o comunicaciones realizadas desde el 2020: Si
Cuentan con un plan operativo: Si, se realiza un plan operativo anual en el marco de la Dirección General que sustenta las actividades y el presupuesto.

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

Sí. La intendencia aplica la Ley en todos los llamados.
No hubo en este período muchos llamados para el ingreso a la intendencia

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

La Oficina de Inclusión Social se dedica al trabajo de sensibilización y formación donde incluye a los funcionarios como población objetivo.

Las tareas que desarrolla la Oficina incluyen la sensibilización en relación a la Ley 19122

La oficina realiza Seminario/Taller de más de una jornada a funcionarios del organismo, Seminario/Taller de más de una jornada a funcionarios de otras dependencias, Seminario/Taller de más de una jornada a la población en general, Jornada de sensibilización/charla dirigidas al propio funcionariado, Jornada de sensibilización/charla dirigidas a funcionarios de otras dependencias, Jornada de sensibilización/charla dirigidas a la población en general, Visibilización del tema afrodescendientes en la web institucional, Visibilización del tema afrodescendientes en las redes sociales del organismo, Acciones para inclusión laboral, Acciones/Actividades de otro tipo

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

Se enviará documentación a la consultoría que da cuenta de las actividades realizadas

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

Si. Se enviará documentación

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes?

Sí ¿Cuál?

En la página de la Intendencia se publican las actividades que se realizan desde la Oficina

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

El racismo es multifactorial, sucede en varias dimensiones. La Ley si bien establece un mínimo del 8% de cupos para los ingresos laborales el tema es la educación. Si no se generan acciones para que la población afrodescendiente pueda culminar ciclos educativos, la escuela, Ciclo Básico y luego continúen, que puedan seguir estudiando en la UTU o en la UTEC, en la Udelar luego no acceden a puestos de trabajo mejores remunerados.

Muchas personas afrodescendientes no han culminado la escuela y ello claramente limita el ingreso a llamados porque no tiene las competencias requeridas. Pasa en los cargos con mayor nivel de salario que requieren mayores especializaciones y estudio. Entonces el estudio es un obstáculo al ingreso de puestos laborales. A los puestos de baja cualificación la población afro accede, se presentan, pero no a los que necesitan competencias con mayor educación.

11. ¿Qué tipo de apoyo necesitaría para el desarrollo íntegro de la Ley 19.122?

Para los ingresos laborales es necesario fortalecer el nivel educativo.

La Oficina ha trabajado en certificación de saberes, hay una experiencia en ese sentido con la embajada de Estados Unidos

En esa experiencia de certificación de saberes era abierto a toda las mujeres, de 30 que se inscribieron, culminaron 20 y la mayoría fueron mujeres afrodescendientes y en su gran mayoría no habían culminado la escuela, Tenían por supuesto saberes, pero faltaba el nivel formal.

12. ¿Sabe cómo es el proceso de planificación de las contrataciones y los cupos por cuotas en su organismo?

13. La Ley 19.122 está en vigencia desde el 2014, ¿visualiza algún cambio en su aplicación en estos ocho años?

Contamos con los números de ingreso por la Ley 19122.

Es de destacar que hay apoyo de los jefes en ambos períodos, este apoyo permite la continuidad de las líneas de trabajo que la Oficina viene realizando.

14. Si respondió que sí (Pregunta 14 de la Ficha), ¿puede ampliar la información sobre las actividades realizadas en el marco de la Ley 19.122?

La Oficina realiza variadas actividades de sensibilización en la temática en general y en particular lo relacionado con la Ley 19122

Se realizan talleres de sensibilización en todos los ámbitos. En el nivel educativo realizamos este año una actividad muy rica con escuelas del departamento. Fueron identificados por las directoras de las escuelas aquellas donde estaban percibiendo bullying por razones de racismo. En ellas realizamos talleres de sensibilización y se presentó el libro de Mónica Dos Santos donde la protagonista es una niña afrodescendiente. Los niños decían que nunca habían leído un libro con un personaje afrodescendiente. Y ella también diseña muñecas. Esos talleres fueron muy ricos y bienvenidos por maestras y niños, y la intendencia dejó los insumos y los libros y muñecas.

“El vestido más lindo del mundo” Mónica dos Santos

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

-Protocolo para la aplicación de la ley 19122 «Afrodescendientes. Normas para

favorecer su participación en las áreas educativas y laborales» en la Intendencia Departamental de Rivera
-Certificación de saberes convenio embajada USA. (Ampliar información)
-Espacio de coworking en carpintería. Es un taller de carpintería donde la intendencia pone el espacio, la maquinaria, la luz y un maestro carpintero que es la guía para todos los que concurren. El que concurre no abona nada solamente debe llevar su madera y lo que produce es de su propiedad y puede hacer el uso que quiera, para uso personal o su venta lo que la persona decida.
Allí también se habilita la posibilidad de certificar los saberes en carpintería donde se otorga el diploma para el ingreso al mercado laboral.

16. ¿Tienen algún documento que la sistematiza?

-Protocolo para la aplicación de la ley 19122 «Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativas y laborales» en la Intendencia Departamental de Rivera
Documento PDF

Entrevista 17. ANEP

Administración Nacional de Educación Pública
Dirección de Derechos Humanos
Entrevista a Gloria Canclini/Alicia Musso

DIMENSIÓN 1. Relevamiento de variable étnico-racial

1. Relevan la variable étnico-racial

En ANEP estamos trabajando el relevamiento de la variable en todos los sistemas.

¿Han encontrado algún problema en la realización de esta pregunta? ¿Existe alguna resistencia a hacer la pregunta o a responderla?

Tiene algunas restricciones, como el relevamiento es por autodefinición, en primaria no se podría definir.

En media, UTU la releva. En gestión humana de CODICEN también se releva. El problema es que el personal de gestión humana se encontraba "incómodo" al hacer la pregunta, ahí fortalecíamos y explicábamos porqué hay que preguntarlo. Se hicieron varias intervenciones sobre gestión humana con los cursos del mides. Se explicaba cómo se debía hacer el relevamiento y les explicábamos cómo era el tema de las cuotas en los concursos.

¿Cómo utilizan estos datos?

Se está trabajando en un registro único. La dificultad es cómo migrar estos datos de un sistema a otro. Se utiliza en el seguimiento de las trayectorias.

¿Cuál es el grado de avance que tienen este registro?

ANEP tiene en alguno de sus subsistemas el relevamiento.

También se busca incluir la variable en el Registro Único del Estudiante de la misma manera. Todos los organismos lo registran distinto, en GURI, en primaria es donde está mejor sistematizado.

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial?

No

DIMENSIÓN 2. Descripción y actualización de los MER

2. ¿Cuentan con Mecanismos de Equidad Racial en la ANEP?

Nosotros somos un MER. Porque tenemos la indicación de trabajar el tema afro, y también género, trans, participación, autonomía económica. Vamos cruzando distintos temas.

Trabajamos en protección de trayectorias para todos y específicamente sobre personas afro, diversidad sexual, discapacidad y migrante.

A partir de eso se plantean acciones específicas: creación de materiales, cursos de formación, atención de denuncias, participación en espacios interinstitucionales que llevan el tema.

No tenemos una suboficina sobre el tema, pero coordinamos el tema. No está mal pq así no nos reducimos solamente a lo afro sino que tiene una visión más amplia y no discriminatoria, pq a veces cuando pones una oficina exclusivamente con este tipo de énfasis, en lugar de incluir terminas, de alguna manera, parándote en una posición reivindicativa, donde tratamos de promover la equidad y garantizar los derechos de la población afrodescendiente desde una mirada más amplia.

Otra característica de esta dirección es que nos llega la ejecución para el sistema educativo de todo lo que es normativa nacional, así que esta ley como otras atraviesa nuestro quehacer.

La temática afro está siendo desarrollada desde 2012.

Siempre que hacemos capacitaciones lo hacemos con esta línea transversal y con el MIDES que es el rector macro de esta política.

Estos días estamos viendo el plan sobre afrodescendencia que ya está casi pronto, cuando se termine nosotros tenemos la obligación de traducirlo al sistema educativo.

DIMENSIÓN 3. Aplicación de la Ley 19.122

4. ¿Aplican la Ley 19.122 para el ingreso de personal a su organismo? Por ejemplo, ¿se aplica para el ingreso a todos los escalafones por igual o a determinados escalafones y no para otros?

Esa es una de las cuestiones que estamos relevando. De hecho, cuando se hacen los cursos de formación de gestión humana se incluyen módulos de DDHH autogestionados.

5. En el marco de la Ley 19.122, ¿se realizan otro tipo de acciones que busquen la sensibilización o la formación del funcionariado en la temática?

Sí se realizan capacitaciones que incluyen la temática. Antes de la pandemia hicimos 23 capacitaciones departamentales, la convocatoria iba desde personal del equipo de dirección, funcionarios, administrativos, trabajadores de servicio, etc. Cuando dábamos estos talleres siempre salía el tema. Había muchas dificultades en la comprensión de cómo aplicar la cuota: -la persona no llegó al promedio, igual la puedo ingresar? -no, no podés. La cuota no es para todos los llamados. Acá hay una particularidad de la ANEP y es que siempre que entrás a un llamado es por concurso, es un concurso neto.

6. ¿Tienen algún ejemplo de alguna actividad realizada desde el año 2020? ¿Tiene algún documento de presentación, sistematización o evaluación de la misma?

Tenemos un eje de trabajo sobre políticas afirmativas y el año 2021 se hizo una jornada en el parlamento sobre el primer voto femenino en Uruguay que fue una mujer afro. Ahí alineamos todos los componentes para trabajar varios temas: derechos cívicos, protección a las mujeres afro, etc. Participaron mujeres afro políticas.

No realizamos cursos durante el 2021.

Hicimos una selección de tres personalidades que hablaron sobre Nelson Mandela. Se trabajaron textos infantiles y juveniles contra la discriminación.

Se hizo una campaña que se denomina: la convivencia al centro.

7. ¿Tiene pensado realizar alguna acción a futuro?

Actualización y reedición de la guía de afrodescendencia, continuidad de la campaña de convivencia al centro y registro único de estudiantes.

Revisión de los textos de aula.

8. ¿Tienen alguna modalidad de comunicación directamente dirigida a las personas afrodescendientes? ¿Cuál?

No. Aunque nos comunicamos a través de las organizaciones sociales. Incluso presentamos algunos proyectos concretos como uno en la embajada de Estados Unidos en conjunto con Mundo Afro pero que finalmente no pudimos ejecutar.

9. ¿Cuál es su percepción de la aplicación de la Ley en su organismo?

Estamos a medio camino. Se avanzó bastante. Al principio, hacíamos cursos y no iba nadie. Después cuando hacíamos un curso que incorporaba la situación de la población afro, teníamos gente del público, que decía que habían venido para un curso de discriminación y que los afro no eran los únicos discriminados, y se paraban y se iban. No quisieron ni oír. Eso ya no sucede. Existe un discurso público que señala que esas actitudes no están bien.

Hoy en día hay una actitud muy distinta, está más naturalizado que vamos a hablar el tema.

Inicialmente las convocatorias eran abiertas. Luego cambiamos la estrategia y buscamos trabajar con los estudiantes y profesores de Formación Docente. Allí empezamos a movilizar la temática, escuchaban e intercambiaban. Se iban realmente sensibilizados.

Incluir testimonios en este sentido es indispensable.

Lo mismo la presencia del tema en la agenda pública, ya los comentarios racistas no son bienvenidos. La ciudadanía los va tomando y haciéndolos suyos.

Cuando hay problemas con alguna persona inmigrante, no se hace referencia a sus características étnico-raciales, ahí gana el lugar de origen, la xenofobia: “este peruanito, este cubano”, pero no hacen referencia a su origen étnico-racial, en la interna de Uruguay sí pesa más el racismo.

10. ¿Cuáles cree son los principales obstáculos para la implementación de la Ley 19.122?

La capacitación en derechos humanos de los docentes, el personal y los futuros docentes. Necesitamos ampliar la formación en derechos humanos en la carrera de formación docente, mínimo tendría que ser de un año. Un Seminario, como actualmente lo es, no es suficiente para trabajar estos temas. También deberíamos sumar un posgrado en el tema para formar referentes en los organismos. Sobre todo en educación media, pq en magisterio tienen que estar recibidos para ejercer, pero en educación media no. Estos conceptos tienen que ser internalizados para poder trabajar con ellos, no alcanza que sea una información general.

Esto también tiene otro aspecto y es que muchos desconocen incluso los marcos legales. Desconocen las leyes y que nos obligan; y especialmente como funcionarios del Estado: “cuando nos decían que no podían preguntar sobre ascendencia , es pq no tienen argumentos para hacerlo”. Nos decían que para qué nos interesa saber si son o no afro, eso termina discriminándolos, para qué lo necesitamos. Y nosotros respondíamos que conocer nos da información para la realización de mejores políticas públicas. Es un proceso y en la actualidad se comprende mejor las razones. No siempre se tiene claro por parte del funcionariado qué significa una política pública y la responsabilidad, que como funcionarios del Estado, se tiene.

Antes no problematizaban el porqué los jóvenes afrodescendientes dejaban de ir al liceo, decían, “no van pq no quieren, la enseñanza es gratuita”. No se analizaban las causas de esa deserción. Simplemente se expresaban los beneficios de una enseñanza gratuita sin profundizar que esa condición es necesaria pero no suficiente.

DIMENSIÓN 4. Buenas prácticas

15. Si respondió que efectivamente tienen alguna buena práctica, ¿Nos podría contar más sobre la misma?

Trabajar los temas con la participación de los estudiantes. No sólo en el tema afro, en todos los temas: derechos, convivencia , prevención de suicidio, noviazgos libres de violencia entre otros. Cada vez más hay que escucharlos, ponerlos a definir las líneas de trabajo. Lo que surge de los proyectos participativos tiene mucho más eco que cualquier cosa que llegue desde afuera. Tienen que participar y tomar decisiones.

Un ejemplo de procesos participativos es el recreo en el liceo de Rivera donde los recreos eran pautados por el inicio y la finalización de la música, la cual era escogida y transmitida por los propios

estudiantes que se organizaban en equipos rotativos. Esto implicaba recreos calmos, sin gritos, donde todos los estudiantes estaban a gusto.

16. ¿Tienen algún documento que la sistematice?

Campaña que se desarrolla desde el año 2021. En este año -2022 - se realizó un curso para docentes donde se profundizaron conceptos y recursos para la implementación de la campaña en cada centro educativo. "La Convivencia al Centro" Campaña para la promoción de centros educativos libres de todo tipo de discriminación. ANEP – UNFPA – UNICEF. 2021

La iniciativa apunta a la sensibilización para la promoción de una convivencia libre de racismo, discriminación y violencia en los centros educativos en Uruguay. La iniciativa visibiliza diferentes tipos de prácticas sociales arraigadas que afectan negativamente la vida de niños, niñas y jóvenes.

<https://youtu.be/u60XOiz4NC0>

En el lanzamiento estuvo presente el Director Regional para América Latina y el Caribe del Fondo de Población de las Naciones Unidas, Harold Robinson quien reflexionó acerca cómo el sistema educativo forja la cultura de diversidad y tolerancia: "la campaña será un instrumento para la efectivización de los derechos, porque el derecho a la educación comienza en un ambiente libre de prejuicios que sea favorable para aprender y consolidarse como persona, impidiendo que alguien por alguna característica como su etnicidad, raza, discapacidad, acento o condición de migración se sienta excluido o se sienta menos. La escuela hace la diferencia", afirmó.

Anexo VI. Normativa vigente en materia de afrodescendencia

Instrumentos internacionales

- 1958 Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)
- 1960 Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza
- 1965 Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD)
- 1966 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)
- 1966 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y OG
- 1973 Convención Internacional sobre la represión y el castigo del crimen de Apartheid
- 1977 Convención internacional contra el Apartheid en los deportes
- 2001 Declaración y Plan de Acción de la III Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y toda forma conexas de intolerancia de Durban
- 2014 Declaración del Decenio Internacional de los Afrodescendientes y su Plan de Acción (Decreto 39.934/2016)

Instrumentos regionales

- 1969 Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)
- 2013 Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia

Instrumentos nacionales

- 1989 Ley 17.677 sobre incitación al odio, desprecio o violencia o comisión de estos actos contra determinadas personas
- 2003 Modificación de la Ley 17.677
- 2004 Ley 17.817 sobre lucha contra el racismo, la xenofobia, la discriminación y toda forma conexas de intolerancia
- 2006 Ley 18.059 del Día Nacional del Candombe, la cultura afrouruguaya y la equidad racial
- 2013 Ley 19.122 Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral
- 2013 Ley 19.133 sobre Empleo Juvenil
- 2013 Ley 19.149 sobre los cometidos de la ONSC en el control del cumplimiento de la Ley 19.122 (art. 6)
- 2014 Decreto Reglamentario 144/014 de la Ley 19.122
- 2018 Ley 19.670 Rectoría de temas de equidad racial y afrodescendencia en el MIDES (art. 228) y crea el Consejo Nacional de Equidad Racial (art. 229)
- 2020 Ley 19.924 Presupuesto Nacional 2020-2024 crea la División de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes (DPPPA)

Anexo VII. Esquema de organismos que respondieron al segundo formulario

| Cuadro 11. Organismos que respondieron a la convocatoria. Momento 2 | | | |
|---|------------------------|---|-------------------------------------|
| Organismo | Persona | División/Departamento /Oficina | Contacto |
| Ministerio de Industria y energía (MIEM) | Patricia Romero | Unidad Especializada en Género | patricia.romero@miem.gub.uy |
| Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP) | Mercedes Antía | Dirección General de Desarrollo Rural | mantia@mgap.gub.uy |
| Intendencia de Florida | Maria Ecilda Albarenga | Área de Diversidad, Dirección General de Desarrollo Social | secretariadiversidad.idf@gmail.com |
| intendencia de Rocha | Nelba Inceta Delmond | Oficina de Equidad | Nelbainceta@hotmail.com |
| Intendencia de Treinta y Tres | Beatriz Eguren Manzur | Dirección General de familia, género y discapacidad | beaeguren@hotmail.com |
| Intendencia de Paysandú | Marisa Acosta | Secretaría de Género, Generaciones y Derechos Humanos | marisa.acosta1@gmail.com |
| Intendencia de colonia | Chela Cartolano | Dirección de Acción Social y DDHH | ccartolano@colonia.gub.uy |
| Intendencia de Río Negro | Patricia Amarillo | Departamento de Políticas Sociales. División Género y Familia | patricia.amarillo@rionegro.gub.uy |
| Intendencia de Canelones | Gerardo Bruzzone | Coordinación de Gabinete Social | gerardo.bruzzone@imcanelones.gub.uy |