

Guía para la transversalización de la temática afrodescendiente y la implementación de la cuota laboral en el Estado

Ley N° 19.122 Artículo 4°





Guía para la transversalización de la temática afrodescendiente y la implementación de la cuota laboral en el Estado

Ley N° 19.122 Artículo 4°



Oficina Nacional del Servicio Civil

Plaza Independencia 710 | Torre Ejecutiva Norte - pisos 3 y 4 | Torre Ejecutiva Sur - piso 1 | C.P. 11 000 | Montevideo, Uruguay | www.onsc.gub.uy

Ministerio de Desarrollo Social

Avda. 18 de julio 1453 | Teléfono: (598) 2400 03 02 interno 1831 | CP. 11200 | Montevideo, Uruguay | www.mides.gub.uy

© Noviembre de 2018

OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL | Presidencia de la República

LABORATORIO DE INNOVACIÓN Y OBSERVATORIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Torre Ejecutiva Norte - Plaza Independencia 710 - piso 3

Montevideo - Uruguay

Tel. 150 - Int. 3147 - www.onsc.gub.uy

Diseño, diagramación y armado

Departamento de Comunicación Institucional - ONSC

D.L. N°

Impreso en Uruguay

Made in Uruguay

OFICINA NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

Autoridades

DIRECTOR
Alberto Scavarelli

SUBDIRECTORA
Gabriela Hendler

LABORATORIO DE INNOVACIÓN Y
OBSERVATORIO DE LA
GESTIÓN PÚBLICA
Analía Corti

ÁREA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
Ariel Sánchez

MINISTERIO DE
DESARROLLO SOCIAL

Autoridades

MINISTRA
Marina Arismendi

SUBSECRETARIA
Ana Olivera

DIRECTOR NACIONAL DE
PROMOCIÓN SOCIOCULTURAL
Federico Graña

DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE
DERECHOS HUMANOS
Beatriz Ramírez

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE
AFRODESCENDENCIA
Miguel Pereira

Redacción:

María Cecilia Clara (ONSC – PRESIDENCIA) y Miguel Pereira (DNPSC – MIDES)

Contenido:

Dirección Nacional de Promoción Sociocultural (MIDES) - Miguel Pereira,
Departamento de Afrodescendencia.

Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública
(ONSC - PRESIDENCIA): Analía Antúnez, María Cecilia Clara, Florencia Coronel,
Analía Corti, Guillermo Galmés, Adriana Novo.

Reclutamiento y Selección – Uruguay Concurso (ONSC-PRESIDENCIA):
Ariel Sánchez, María Juliana Aguirre y Natalia Jordán.

Correcciones:

Dirección Nacional de Promoción Sociocultural (MIDES): Leticia Glik, Mario Real.
Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública
(ONSC-PRESIDENCIA): Adriana Novo.

Montevideo, noviembre de 2018

Índice

¿Por qué existe una ley que protege a personas afrodescendientes?.....	11
Raza y Racismo.....	11
Acciones afirmativas.....	13
Marco Normativo.....	15
Población afro-descendiente en Uruguay.....	17
¿Qué son las cuotas laborales y educativas?.....	18
Autopercepción y autodefinición de la raza.....	18
¿Cómo preguntar sobre la autodefinición racial?.....	19
Ascendencia étnico-racial.....	21
Tipos de racismo.....	21
Reclutamiento y Selección en la Administración Central.....	22
Procedimientos para realizar convocatorias laborales de acuerdo al Artículo 4° de la Ley N° 19.122.....	24
Glosario.....	29
Bibliografía.....	31

DECENIO PARA LOS AFRODESCENDIENTES

Los afrodescendientes conforman un grupo heterogéneo con diversas historias, experiencias e identidades.

Las circunstancias en las que viven y los problemas a los que se enfrentan difieren entre países y regiones.

Alrededor de 200 millones de afrodescendientes viven en las Américas y muchos millones más en los demás continentes.

Ya sean descendientes de las víctimas de la trata transatlántica de esclavos y la esclavitud o migrantes afrontan una serie de cuestiones intersectoriales de carácter general y mundial que deben resolverse.

Decenio Internacional para los Afrodescendientes,
2015 - 2024, Naciones Unidas

Guía para la transversalización de la temática afrodescendiente y la implementación de la cuota laboral en el Estado

Ley N° 19.122 Artículo 4°

Presidencia de la República

Oficina Nacional del Servicio Civil

Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública

Reclutamiento y Selección – Uruguay Concurso

Ministerio de Desarrollo Social

Dirección Nacional de Promoción Sociocultural

División de Derechos Humanos

Departamento de Afrodescendencia

Esta iniciativa se enmarca en el programa de actividades del Decenio Internacional para los Afrodescendientes, 2015-2024

La presente Guía para la transversalización de la temática afrodescendiente y la implementación de la cuota laboral (Artículo 4° de la Ley N° 19.122), tiene por objetivo impulsar que la temática afrodescendiente sea considerada en cada una de las políticas de gestión humana de los organismos del Estado y brindar pautas para una correcta aplicación y cumplimiento de la normativa.

¿Por qué existe una ley que protege a personas afrodescendientes?

Nuestro país reconoce derechos humanos consagrados fundamentales en nuestra Constitución. En su calidad de miembro de Naciones Unidas, ha ratificado una serie de convenciones internacionales que, en lo concerniente a los derechos de las personas afrodescendientes, se plasman en la Ley N° 19.122, reconociendo que la esclavitud y el comercio transatlántico de esclavos han constituido crímenes de lesa humanidad.

En el marco de las obligaciones estatales para garantizar la igualdad y la no discriminación, se proponen medidas para reparar las injusticias cometidas por razones de racismo a la población afrodescendiente, pretendiendo con ello mejorar sus condiciones de vida, las que se han visto menoscabadas a lo largo de varias generaciones como consecuencia de la discriminación, del mismo modo que se ha visto afectado el acceso para el pleno ejercicio de los derechos tutelados por el Estado.

La declaración y el programa de acción de Durban reconoce a los afrodescendientes como un grupo de víctimas específico que continúa sufriendo la discriminación como legado histórico del comercio transatlántico de esclavos. Incluso los afrodescendientes que no son descendientes directos de esclavos se enfrentan al racismo y la discriminación que perduran hoy día, generaciones después del final del comercio de esclavos.

Raza y Racismo

El concepto de “raza” ha sido investigado ampliamente desde diversas disciplinas científicas, arribando a la conclusión de que no presenta ningún fundamento en bases biológicas sino que es un constructo cultural e ideológico y por tanto social.

Los avances en el estudio profundo del genoma humano, permiten sostener que las diferencias exteriores entre las personas, sobre las cuales se basan las categorías raciales, no aparecen reflejadas en el plano genético. Por el

contrario, se concluye que el color de piel, el color de ojos, rasgos fisonómicos o tipo de cabello, responden a un proceso de evolución adaptativa del ser humano a su ambiente.¹ (Cortijo, 2010)

Si se explora la génesis del racismo, encontramos autores como Max Hering Torres y Peter Wade, que demostraron que el concepto de “raza” llegó desde Europa a América Latina durante un proceso que se retrotrae mínimamente a la Edad Media.

Así, encontramos a varios especialistas² que, han venido trabajando la “raza” como un concepto de la modernidad occidental que se articula transversalmente con el género, la clase y la etnia.

Max Hering Torres (Kashindi, 2016) realiza unos aportes muy interesantes al ubicar diferentes etapas que condujeron al surgimiento del racismo. En un primer momento, dice, no había una correspondencia entre color de piel y grupo humano. Pone como ejemplo que en la Antigüedad los europeos no se consideraban “blancos”, ya que tener mezcla de colores era signo de belleza y buena salud.

Una segunda etapa se produjo durante la Edad Media y Moderna, con los comienzos de los viajes de exploración y llegada a nuevas tierras lejos de Europa. Tampoco se establecía una relación directa entre color y un grupo humano, sino que se atribuía más de un color al mismo grupo.

Es durante la expansión del colonialismo y concretamente en la conquista de América donde se comienzan a generar las bases del racismo, el “blanco” representa al conquistador y el “negro” como contraposición del blanco (incluye la población indígena tanto como los esclavos traficados de África, pero también en la Inquisición lo fueron los judíos y los moros), representa a los dominados.

Estas bases se consolidaron “científicamente” en los Siglos XIX y XX, jerarquizando las diferencias entre las personas, estableciendo características de superioridad o inferioridad, un ejemplo del apogeo de las teorías de razas

1 “Los rasgos diferenciales externos responden a procesos de adaptación al medio y se explican por un número pequeñísimo de genes (0,01%), por cuanto medir o calificar la inteligencia, las aptitudes o el carácter de una persona o un grupo étnico, a partir de su color de piel, es algo que se aleja de la realidad científica”. (Cortijo, 2010)

2 Rita Segato, Anibal Quijano, Angela Davis, Eduardo Restrepo, entre otros.

se encuentra en el nazismo.

Rita Segato (Segato, 2006) distingue entre el prejuicio y la discriminación. Atribuye al prejuicio ser parte de la esfera personal, íntima, son las creencias que se tienen de las personas o grupo de personas que se consideran “inferiores” o “diferentes”, mientras que la discriminación es la consecuencia de esas creencias que resulta en la exclusión, ya sea por acción u omisión, en forma deliberada y consciente o no.

Y agrega: “la forma más típica de manifestación del prejuicio y la discriminación racista es el prejuicio positivo depositado en la gente blanca: toda exclusión es la otra cara de un privilegio.” (Segato, 2006, p.5)

Mientras que una sociedad se enriquece por la integración de diferentes culturas, se encuentra que el fenómeno de la migración, inherente a la condición humana, ha permitido la evolución y fortalecimiento de las sociedades; por el contrario la discriminación, cualquier sea su forma, genera y alimenta un círculo de pobreza y desigualdad que para cualquier sociedad se traduce en menores oportunidades para el desarrollo global.

Acciones afirmativas

Para desmontar el andamiaje del racismo, en tanto construcción social acerca de la diferencia de razas y la superioridad de unas sobre otras, se necesita transitar un cambio cultural importante que debe ser acompañado de mecanismos, prácticas y acciones institucionales para lograr una efectiva implementación de la ley.

Según la Ley N° 242 «Esclavitud» del 12 de diciembre de 1842, la abolición de la esclavitud no implicó indemnización alguna para las personas esclavizadas, mientras que sí se previó indemnizar a los amos por los bienes que perderían.

La Ley N° 19122 de 9 de setiembre de 2013 establece como una de las acciones afirmativas una cuota del 8% para el ingreso laboral al Estado destinada a personas afrodescendientes, que se calcula sobre el total de ingresos producidos durante el año.

Las acciones afirmativas son fruto de procesos democráticos y participativos promovidos a partir de mediados del siglo XX por la normativa internacional. El Comité Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) desde 1965 recomienda la implementación de medidas especiales para combatir las consecuencias del racismo, reforzadas en el 2001 con el Plan de Acción de Durban.

Las políticas de acción afirmativa tienen como objetivo promover una serie de beneficios temporales a grupos minoritarios y en situación de vulnerabilidad social, se configuran como un conjunto coherente de políticas dirigidas

Las acciones afirmativas dirigidas a personas afrodescendientes surgieron en Estados Unidos en la segunda mitad del siglo xx.

a corregir la situación de vulnerabilidad acumulativa y persistente de la población que todavía no cuenta con las condiciones necesarias y suficientes para alcanzar la “igualdad efectiva” a la educación, el empleo, la vivienda, la salud, la participación ciudadana, etc. (Castro, Urrea y Viáfara, 2009).

La igualdad entre las personas establecida por leyes no garantiza que el acceso al bien y/o servicio sea efectivo para toda una población, entonces es cuando la equidad pasa a ser un motivo de preocupación, para lo cual es necesario generar políticas públicas.

Quiere decir que cuando se habla de garantizar condiciones de equidad se habla de asegurar que, ante diferentes condiciones de partida, el acceso al bien o al servicio sea para la mayor cantidad de personas posible, no importando su procedencia social, religión, etnia, raza o cualquier otro elemento que sea motivo de discriminación, tanto en las prácticas cotidianas como institucionalmente.

En algunas oportunidades se emplea mal el término “acciones afirmativas”, utilizándose en su lugar “discriminación positiva”, lo cual es erróneo. Mientras la discriminación se basa en el prejuicio y la exclusión, la acción afirmativa es un esfuerzo por superar el tratamiento perjudicial a través de la inclusión, a través de acciones especiales para aportar algo que el propio sistema ha generado.

Marco Normativo

Uruguay ha ratificado distintos Pactos, Tratados y Convenciones Internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948.
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, 15 de junio de 1960.
- Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, 14 de diciembre de 1960.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés), 21 de diciembre de 1965.
- Convención Internacional contra el Apartheid en los deportes, 14 de diciembre de 1977.
- Plan de Acción de Durban y III Conferencia mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y toda forma conexas de intolerancia, 2001.
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de intolerancia – ratificada el 10 de diciembre de 2017.
- Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia - ratificada el 11 de mayo de 2018.

Es necesario tomar conciencia que nuestro país, al ratificar esta normativa internacional, queda obligado a cumplir con ciertos estándares, por los cuales es evaluado periódicamente y recibe diferentes observaciones y recomendaciones, para las que debe implementar medidas y planes correctivos así como presentar sus avances al respecto ante los organismos internacionales.

A su vez, Uruguay cuenta con diversas herramientas jurídicas para garantizar los procesos hacia la equidad étnico - racial. Entre ellas:

- Ley N° 17.677 sobre incitación al odio, desprecio o violencia o comisión de estos actos contra determinadas personas, 6 de agosto de 2003.
- Ley N° 17.817 sobre lucha contra el racismo, la xenofobia, la discriminación y toda forma conexas de intolerancia; y creación de la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de discriminación, 6 de setiembre de 2004.
- Ley N° 18.059 del Día Nacional del Candombe, la cultura afrouruguaya y la equidad racial, 28 de noviembre de 2006.
- Ley N° 19.122 Afrodescendientes, normas de acciones afirmativas que favorecen la participación en la esfera educativa y laboral, 21 de agosto de 2013.
- Ley N° 19.133 de Empleo Juvenil. Reglamenta la modalidad primera experiencia laboral, becarios y pasantes, con un cupo del 8% de contrataciones para jóvenes afrodescendientes, 20 de setiembre de 2013.
- Ley N° 19.149 Artículo 6°, incorpora a los cometidos de la ONSC el control del cumplimiento de los cupos de discriminación positiva que las normas específicas determinen en los incisos 02 al 15, 11 de noviembre de 2013.
- Ley N° 19.438 Artículo 4°, mediante el cual se disponen obligaciones a los organismos comprendidos en el inciso primero del Artículo 49° de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010, y en el Artículo 4° de la Ley N° 19.122, de 21 de agosto de 2013, respecto a los procesos de selección de personal, indicando cargos, funciones y perfiles de los cargos a ser destinados a afrodescendientes.
- Ley N° 19.584 «Ratificación de la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia» de 28 de diciembre de 2017.
- Decreto 144/014 El Decreto establece el criterio de la autopercepción para definir la raza o ascendencia étnica de cada persona, siguiendo los criterios que aplica el Instituto Nacional de Estadística.

Población afro-descendiente en Uruguay

Afrodescendiente refiere a la población descendiente de africanas y africanos víctimas de la trata transatlántica y la esclavitud, traídos forzosamente a América durante el período colonial, víctimas históricas del racismo, la discriminación racial, la marginación, la pobreza, la exclusión y la consecuente negación reiterada de sus derechos humanos.

La población con ascendencia africana en Uruguay representa la minoría de mayor presencia en el país. Según el último censo realizado en 2011 por el Instituto Nacional de Estadística (INE), dicha población es de un 8,1 % de la población total. Este grupo social presenta grandes desigualdades donde, a partir de la incorporación de la variable sobre ascendencia étnico-racial en Uruguay en la Encuesta continua de Hogares (ECH) del 2006, se constatan fuertes diferencias en los niveles de pobreza, educación, remuneración y acceso al empleo, entre otras inequidades, dejando en evidencia la existencia de profundas desigualdades étnico-raciales y mecanismos de discriminación aún vigentes en la sociedad.

Mientras que para el año 2017, la pobreza ascendía a 6,8% entre la población no afro, para la población afro se elevaba a 16,9% según la ascendencia racial principal declarada (INE, ECH, 2017).

Por otra parte, el nivel educativo es un factor decisivo en la determinación de la igualdad de oportunidades (MEC, 2012). En este sentido existe suficiente evidencia en varios países que revelan que existe una brecha de educación entre la población afro y no afro. En nuestro país es de al menos 2 años y persiste entre las generaciones con la misma intensidad al comparar el nivel educativo de los padres con el de sus hijos. (González y Sanromán, 2010). El abandono escolar en edades tempranas por parte de la población afrodescendiente condiciona su posterior inserción en el mercado laboral y los coloca en una situación de notoria desventaja con relación al resto de la población.

Si se compara los niveles educativos de la población en los años 2006 y 2016, se puede observar que, si bien han mejorado los niveles alcanzados para la

población en general, la brecha entre personas afro y no afro se mantiene. De acuerdo con estos datos, las mayores brechas se dan en los extremos en el nivel más bajo y el más alto. En el nivel de primaria se observa una distancia de 8,8 puntos porcentuales, esto es 39,8% de personas afrodescendientes tiene como máximo nivel alcanzado primaria, mientras que para la población no afro la representación es de 31%. Para el caso del nivel universitario se revierte, en este caso un 7,9% menos de afros logran llegar a la Universidad. Respecto a secundaria y UTU los desempeños son similares.

“Si bien las diferencias en los niveles educativos impactan en las diferencias salariales, el nivel educativo sólo explica la mitad de dicha brecha debiéndose entonces la otra mitad a factores no explicados, entre ellos los que pueden asociarse a la existencia de discriminación.”
(Fondo de Población de las Naciones Unidas Uruguay)

¿Qué son las cuotas laborales y educativas?

El establecimiento de cuotas es uno de los instrumentos mediante los que pueden implementarse acciones afirmativas e implica la reserva de determinados cupos para algún grupo vulnerado en sus derechos, siempre que las personas postulantes cumplan con las condiciones para ello, durante un determinado horizonte temporal.

Remitiéndonos al caso de la Ley N° 19.122, se establece una cuota proporcional al total de la población afrodescendiente a nivel nacional, por un plazo de 15 años. Es decir, de acuerdo al Censo 2011 el 8% de la población nacional se autodefine “afro o negra”, por lo cual el 8% de los ingresos a la Administración Pública serán reservados para personas con ascendencia “afro o negra”.

Autopercepción y autodefinición de la raza

Definir la propia identidad étnico-racial, ya sea una o más de una identidad o pertenencia a algún grupo, es un concepto que ha venido siendo desarrollado en América Latina y que viene siendo aplicado en los censos regionales,

llegando a un consenso sobre su uso.

¿Qué se entiende por identidad o pertenencia étnico-racial? (Ministerio de Cultura, Perú, 2017). Son varios los elementos por los cuales una persona se siente parte de un determinado grupo o etnia.

1. El sentido de pertenencia a un pueblo.
2. El “origen común”, una suma de factores que comprenden, entre otros, la descendencia de ancestros comunes y la memoria social y colectiva de los pueblos;
3. La “cultura”, el apego a un conjunto de elementos pertenecientes a la cultura de origen, como la organización social y política, el idioma, los conocimientos, los modos de vida y la cosmovisión;
4. La “territorialidad”, ligada tanto a la ocupación de tierras ancestrales como a la herencia y memoria colectiva, y los vínculos materiales y simbólicos que se adscriben a ella.”

¿Cómo preguntar sobre la autodefinition racial?

La incorporación de la variable étnico - racial en los registros de personas en el Estado, de acuerdo con los parámetros desarrollados por el Instituto Nacional de Estadística, permite conocer la representación de la población afrodescendiente que tiene vínculos laborales con el Estado así como dar seguimiento y evaluar las políticas sociales implementadas

Es importante realizar la pregunta tal cual se recoge en el Censo. La pertenencia étnico racial estará determinada por múltiples factores y es únicamente la propia persona quien puede definirse considerando, entre otros factores, su sentido de pertenencia a una familia, comunidad, de acuerdo con las experiencias, a su identificación con una cultura, a sus valores, a su fenotipo (rasgos físicos).

Esto es muy importante tenerlo en cuenta, sobre todo porque preguntarle a una persona por su etnicidad y/o raza no es un acto discriminatorio, es otro dato más que será tratado analíticamente, pudiendo aportar al conjunto de políticas públicas para considerar necesidades específicas y acciones concretas.

Contar con un registro hace posible quebrar el mito de la igualdad y visibilizar esta minoría, saber dónde viven, en qué lugares se desempeñan, qué posiciones ocupan, qué calificaciones poseen, permitirá conocer mejor cuáles son las brechas entre los trabajados disponibles y las características de esta población.

Al respecto, las investigadoras uruguayas Buchelli-Cabella hacen referencia al concepto de racismo por omisión (Foster, 2001) como un tipo de racismo que niega la existencia del mismo, por lo cual en la medida en que no se asume, no se cree necesario contemplar cuestiones de equidad racial en las políticas públicas. “La consecuencia más importante de esta forma de discriminación es su reflejo en las políticas públicas: en la medida que no se asume explícitamente la existencia de la discriminación, no se contempla la desigualdad racial en la formulación de programas sociales, ni se considera necesario identificar a las minorías étnicas en los instrumentos de recolección oficial de información” (Buchelli y Cabella, 2006, p.5)

La pregunta que se utiliza en las Encuestas Continuas de Hogares y en los diferentes registros del Estado ha sido elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en ocasión del Censo 2011.

“El relevamiento de la pertenencia étnico racial es imprescindible para dar cumplimiento a la normativa nacional e internacional vigente respecto a la no discriminación. Esta información debe ser aportada por la persona ya que solo ella puede definir su pertenencia étnico racial. Se define la pertenencia étnico racial tanto por su fenotipo (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”.

Ascendencia étnico-racial

¿Cree tener ascendencia...	1 - sí	2 - no
Afro o Negra ?		
Asiática o Amarilla?		
Blanca?		
Indígena?		
En caso de responder sí a más de una, se realiza la siguiente pregunta:		
¿Cuál considera la principal?		
Afro o Negra?		
Asiática o Amarilla?		
Blanca?		
Indígena?		

Tipos de racismo

Racismo institucional:

Refiere a las prácticas institucionales que llevan a la reproducción de las desventajas de la población no - blanca. Mediante leyes o instituciones que discriminan a las personas por sus raíces, socavando los derechos de algunos en beneficio de otros, plasmado en formas de organización y de reparto de poder desiguales.

Racismo biológico-social:

El racismo puede marcarse por color, etnicidad, lengua, cultura o religión. Aunque el racismo de color ha sido predominante en muchas partes del mundo, no es la forma única y exclusiva de racismo. En muchas ocasiones se confunde la forma particular de marcar el racismo en una región del mundo con la definición universal exclusiva del racismo.

Los micro-racismos:

Son los más frecuentes . Son manifestaciones que se dan en forma cotidiana en lugares de trabajo, estudio o ámbito público, tiene que ver con un lenguaje

despectivo, insultos, motes, chistes racistas, no atender a un cliente/usuario o atender último, no sentarse al lado de alguien en el transporte público o en el lugar de trabajo.

Hay cuatro criterios principales, generalmente aceptados, que definen y circunscriben conceptualmente el racismo. El primero es la creencia de que los seres humanos se dividen fundamentalmente en “razas”. Y en consecuencia, se atribuye al factor “raza” una importancia antropológica decisiva. El segundo atañe al hecho de asignar a las “razas” características inmutables y de creer que los caracteres transmitidos hereditariamente no son solo los rasgos físicos sino también ciertas aptitudes y actitudes psicológicas, que son las que generan las diferencias culturales que se pueden apreciar. En tercer lugar, se trata de la creencia de la existencia de una jerarquía entre “razas”, y de que alguna, o algunas de ellas, son superiores a las otras. En último lugar, la persistencia en entender la mezcla de “razas” como un proceso de degeneración de las “razas superiores” (Caballero Jurado, 2000: 95).

Reclutamiento y Selección en la Administración Central

Logo: ONSC 50 años

Logo: Uruguay Concurra

Lunes 25 de marzo de 2019

Inicio | Ir al contenido principal | Mapa del Sitio | Accesibilidad | Ayuda | Iniciar Sesión

Inicio > Llamados

Llamados

Registrarse

Iniciar Sesión

Todas las Novedades

Acerca de

Preguntas Frecuentes

Llamados

Buscador de Llamados

Nº de Llamado:

Departamento:

Descripción:

Localidad:

Inciso:

Estado:

Tipo de Tarea:

Mostrando **TODOS** los Llamados Abiertos (316)

Nº de Llamado	Título	Tipo de Tarea	Apertura	Cierre	Estado	
0041/2019	NUEVO Estudiante de Archivología - MIDES - Dirección General de Secretaría	Técnicas	19/03/2019	22/04/2019	Abierto	Postularse
0040/2019	NUEVO Estudiante de Arquitectura - MIDES - Dirección General de Secretaría	Técnicas	19/03/2019	03/04/2019	Abierto	Postularse
0039/2019	NUEVO Estudiante de Ing. en Computación o Lic. en Computación - MDN - Dirección General de Secretaría de Estado	Técnicas	20/03/2019	04/04/2019	Abierto	Postularse
0038/2019	NUEVO Pasante Licenciado/a en Trabajo Social - MDN - Dirección General de Secretaría de Estado	Profesionales	20/03/2019	04/04/2019	Abierto	Postularse
0037/2019	NUEVO Estudiante Contador Público - MDN - Dirección General de Secretaría de Estado	Técnicas	20/03/2019	04/04/2019	Abierto	Postularse

Novedades Recientes

LLAMADO N° 0219/2018 - 22/03/2019
Estudiante de la Licenciatura en Relaciones Laborales - MDN - Dirección General de Secretaría de Estado
Tribunal pública Agenda convocando a Prueba de Oposición.

LLAMADO N° 0219/2018 - 20/03/2019
Estudiante de la Licenciatura en Relaciones Laborales - MDN - Dirección General de Secretaría de Estado
Tribunal pública comunicado N° 1.

En el Portal “Uruguay Concurso”, se encuentran publicados todos los llamados a concursos públicos y abiertos del Estado.

La Oficina Nacional del Servicio Civil, a través del Área de Reclutamiento y Selección, administra el “Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal de la Administración Central” y gestiona los procesos de selección de los Incisos 02 al 15, salvo algunas excepciones.³

El resto de los organismos del Estado, difunde sus convocatorias a través del Portal y esto a su vez permite efectuar el control que realiza la Oficina Nacional en relación a las cuotas correspondientes a las acciones afirmativas, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 4° de la Ley N°19.438 de fecha 14 de octubre de 2016.

Es necesario realizar un proceso de sensibilización y formación de las personas involucradas en los procesos, así como en los tribunales. Cabe recordar que las formas de operar del racismo, que es estructural e institucional, muchas veces convoca 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 solicitadas para el puesto de las personas que concursan.

En cuanto a los procesos de selección “gestionados” a través del sistema de Reclutamiento y Selección “Uruguay Concurso”, la población que se autodefine afrodescendiente, solo es identificada a los efectos de realizar los ordenamientos, actividad esta que realiza el sistema automáticamente y los postulantes se presentan en las etapas con un número único que provee el sistema.

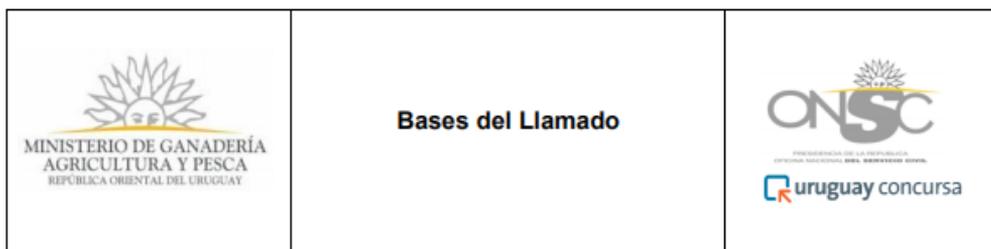
.....
3 Excepciones: Instituto Nacional de Estadísticas (Presidencia) Artículo 63° Ley N° 19.355, Casinos del Estado (MEF) Artículo 227° Ley N°19.355, Escalafón “S” Penitenciario (Ministerio del Interior) Artículo 41° Ley N° 19.438, Secretaría del Deporte, Programas de Verano (Presidencia) Artículo 92° Ley N° 19.355, MIDES Contrato de Trabajo Artículo 525° Ley N° 19.355, Instituto Nacional de Donación y Trasplante de Células, Tejidos y Órganos - Contrato de Trabajo (MSP) Artículo 87° Ley N° 19.438.

Hay algunos criterios que se sugieren considerar y recoger en las Bases y Perfiles de los llamados para propender al cumplimiento efectivo de la cuota:

- Se sugiere priorizar para la aplicación de la cuota a aquellos puestos cuyos **perfiles resulten más accesibles** y donde cabe esperar una gran afluencia de inscripciones.
- **Criterio demográfico:** basado en la información que aporta el INE en cuanto a la distribución de la población afro en el territorio.
- **Multilocalidad:** Cuando en un mismo proceso de selección, se puede participar o aspirar a una o más localidades es conveniente brindar la posibilidad de elegir entre diferentes destinos o lugares de desempeño (localidades) sin tener que concursar para cada una de ellas separadamente, sino que se entregan los méritos y antecedentes una sola vez, se hace una sola entrevista -por ejemplo- y el puntaje se replica en cada una de la localidades a las que se postuló y que a su vez le corresponderá un lugar posiblemente diferente en el ordenamiento final de cada localidad.

Procedimientos para realizar convocatorias laborales de acuerdo al Artículo 4° de la Ley N° 19.122

1. **Reserva de puestos:** De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente el 8% de los puestos será destinado al ingreso de personas afrodescendientes, esto es cada 7 puestos corresponde reservar 1 cupo, ya que cuando la cifra resultante sea igual o mayor a la mitad de la unidad, se redondeará en la unidad superior.
2. **Identificar el llamado:** En las Bases, Perfil y en la Resolución se debe hacer hincapié en la normativa que habilita la aplicación de la acción afirmativa. En el caso de la Administración Central, el Artículo 4° de la Ley N° 19.122 y el Decreto 144/014. Se debe advertir en cada base que estamos ante la aplicación de una acción afirmativa a los postulantes y cómo opera en su implementación, en una forma claramente visible.
3. **Publicación:** Al momento de hacer pública la convocatoria del llamado, estará claramente identificado en el título que la misma se efectúa contemplando el Artículo 4° de la Ley N° 19.122. (en el cuadro siguiente se muestra como se visualiza en el Portal “Uruguay Concurso” la misma)



LLAMADO A CONCURSO PARA DESEMPEÑAR TAREAS EN LA MODALIDAD DE CONTRATO DE PROVISORIATO

**LLAMADO ALCANZADO POR EL ART. 4º DE LA LEY N° 19122.
UN 8% DEL TOTAL DE PLAZAS SERÁN CUBIERTAS POR PERSONAS AFRODESCENDIENTES.**

El **Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca** convoca a un Llamado a concurso público y abierto de Méritos y Antecedentes, en régimen de contrato de Provisorio, de acuerdo a los requerimientos que lucen en la descripción del puesto anexo a las presentes Bases.

El Artículo 11 de la Ley N° 18.362 de fecha 6 de octubre de 2008, en la redacción dada por el Artículo 6° de la Ley N° 19.535 de fecha 25 de setiembre de 2017, establece la *obligación de publicar en el Portal “Uruguay Concurza” todos los llamados*, pero la publicación y difusión adecuada e informada del llamado es fundamental para que llegue a la población protegida por la ley y que resulte convocada, para lo cual se recomienda utilizar diferentes vías (páginas web, redes sociales, avisos clasificados, universidades, ONG).

Nº de Llamado	Título	Tipo de Tarea	Apertura	Cierre	Estado
0113/2017	Administrativo/a - MGAP - Art. 4º Ley N° 19.122 - (Varias localidades)	Administrativas	11/07/2017	25/07/2017	Finalizado UC

4. **Período de inscripción:** Los llamados estarán publicados en el Portal Uruguay Concurza por un periodo de tiempo mínimo de 15 días corridos. Culminado el cual se correrá un proceso de Control de Calidad, quedando preseleccionados todos los postulantes que declaran cumplir con el o los requisitos excluyentes, en el formulario de Postulación. Al momento de la postulación a un llamado con “cupos reservados” para personas que se autodefinan afrodescendientes, los postulantes deberán completar el siguiente formulario.

Postularse a un Llamado

Ud. Se está postulando al llamado N° 0113/2017:
Administrativo/a - MGAP - Art. 4° Ley N° 19.122 - (Varias localidades)

[Ir a detalle del llamado](#)

La información brindada en el Portal tiene carácter de Declaración Jurada.

Sr. Usuario: Para postularse al presente llamado se requiere que confirme si:

Los campos marcados con (*) son obligatorios.

Requisito 1 *

Posee bachillerato completo de Enseñanza Secundaria o su equivalente del Consejo de Educación Técnico Profesional CETP (ex UTU)

SI
 NO

Requisito 2 *

¿Se define Afrodescendiente?

SI
 NO

IMPORTANTE: Los datos ingresados aquí serán utilizados para realizar la Preselección.

5. **Ordenamiento aleatorio:** En los procesos en que el Tribunal interviniente decida optar por utilizar esta posibilidad⁴ en el Sistema de Reclutamiento y Selección “UruguayConcursa” se realizarán dos ordenamientos, uno general que contendrá todos los postulantes y otros que ordenará solo las personas que se autodefinieron afrodescendientes al momento de la postulación y el Tribunal decidirá la cantidad de preseleccionados que tomará de cada ordenamiento. Esta información será relevada únicamente a efectos de determinar la o las personas que tendrán derecho a la cuota reservada. Sin embargo, si el número de preseleccionados “afrodescendientes” no fuere excesivo, se tratará de incluirlos a todos. Se recomienda dejar el 16% de los cupos del sorteo para candidaturas afrodescendientes.

.....

⁴ Se trata de una lista aleatoria de todos quienes cumplen los requisitos excluyentes, que se utiliza en el caso de que hubiera muchos postulantes que cumplen con los mismos, a los efectos de disponer de un grupo de concursantes que haga posible la tarea en plazos razonables. Esta situación debe estar contemplado en las Bases del Llamado.

6. **Etapas:** Los postulantes del Ordenamiento Aleatorio que estén dentro de la cantidad establecida por el tribunal, participarán en las etapas dispuestas en las bases del concurso (control de documentación, análisis de méritos y antecedentes, prueba de oposición, entrevista, psicolaboral, según corresponda), en la medida que vayan obteniendo puntajes que los habiliten a continuar en el Proceso de Selección.
7. **Procedimiento:** La puntuación y selección de las personas en concurso seguirá y cumplirá con las reglas establecidas en las bases del mismo. Todo el proceso de selección será el mismo para la totalidad de los concursantes. **Cada instancia del proceso será recorrida por los postulantes en idénticas condiciones.** Sólo formarán parte de las listas de prelación aquellas personas que superen el puntaje mínimo estipulado (70%).
8. **Listas de prelación:** Una vez finalizado el proceso de concurso, con aquellos que hayan superado el puntaje mínimo establecido⁵ y habiéndose realizado en caso necesario el desempate (mecanismo previsto en las bases del llamado) se confeccionaran dos listas de prelación.
 - Una con la totalidad de los seleccionados finales ordenados por puntaje obtenido
 - Otra lista con los seleccionados finales que se autodefinieron afro descendientes al momento de la postulación, ordenados por puntaje obtenido.
 - Si fuere un llamado para diferentes localidades, se hará lo mismo, por localidad, en caso de corresponder.
9. **Acta final:** Generación del acta final y comunicación de resultados. La generación del acta debe hacer referencia a la razón de incorporación de la acción afirmativa, a su relevancia y a la necesidad de cumplir con la ley.
10. **Asignación de puestos:** Primero se cubrirá la cuota tomando del Orden de Prelación Final de Personas Autodefinidas Afrodescendientes y luego se continuará con el Orden de Prelación Final General.

.....

5 Se debe igualar o superar el 70% del puntaje concursado, para ubicarse en la lista de prelación final.



Orden de Prelación Final Autodefinidos Art. 4º Ley 19.122

Nro de Llamado: 0023/2018

Estado: Seleccionados Finales.

Orden: Sorteo

Actividad Ranquear: 545 - Desempeño M y A Seleccionados Finales Art. 4º Ley N° 19.122

Posición	N° Postulación	Méritos y Antecedentes 25 puntos		Oposición 50 puntos		Entrevista 25 puntos		Puntaje Final
		Puntaje	SP	Puntaje	SP	Puntaje	SP	
1	1365759-9	22.00	Sí	33.00	Sí	18.00	Sí	73.00
2	1384982-1	15.00	Sí	33.00	Sí	23.00	Sí	71.00
3	1357839-8	18.00	Sí	28.00	Sí	24.00	Sí	70.00

Cantidad Total: 3



Orden de Prelación Final General

Nro de Llamado: 0023/2018

Estado: Seleccionados Finales.

Orden: Sorteo

Actividad Ranquear: 515 - Desempeño M y A Seleccionados Finales Listado General

Posición	N° Postulación	Méritos y Antecedentes 25 puntos		Oposición 50 puntos		Entrevista 25 puntos		Puntaje Final
		Puntaje	SP	Puntaje	SP	Puntaje	SP	
1	1370405-1	18.00	Sí	50.00	Sí	23.00	Sí	91.00
2	1367875-7	23.00	Sí	47.00	Sí	19.00	Sí	89.00
3	1385955-3	20.00	Sí	42.00	Sí	16.00	Sí	78.00
4	1371646-0	11.00	Sí	44.00	Sí	22.00	Sí	77.00
5	1362411-7	10.00	Sí	47.00	Sí	20.00	Sí	77.00
6	1371923-3	16.00	Sí	36.00	Sí	23.00	Sí	75.00
7	1356417-8	16.00	Sí	33.00	Sí	24.50	Sí	73.50
8	1373907-7	24.00	Sí	31.00	Sí	18.00	Sí	73.00
9	1365759-9	22.00	Sí	33.00	Sí	18.00	Sí	73.00
10	1371647-9	13.00	Sí	44.00	Sí	16.00	Sí	73.00
11	1350946-4	19.00	Sí	28.00	Sí	25.00	Sí	72.00
12	1350304-0	17.00	Sí	36.00	Sí	19.00	Sí	72.00
13	1351016-7	17.00	Sí	39.00	Sí	16.00	Sí	72.00
14	1372123-5	16.00	Sí	31.00	Sí	25.00	Sí	72.00
15	1351773-8	16.00	Sí	47.00	Sí	26.00	Sí	79.00

Glosario⁶

Afrodescendiente: Refiere a la población descendiente de africanas y africanos víctimas de la trata transatlántica y la esclavitud, traídos forzosamente a América durante el período colonial, víctimas históricas del racismo, la discriminación racial, la marginación, la pobreza, la exclusión y la consecuente negación reiterada de sus derechos humanos.

Autoidentificación: Es un proceso por el cual personas de diferentes grupos étnicos-raciales se identifican como parte de un grupo específico.

Discriminación racial: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública o privada.

Estereotipo: Es el conjunto de creencias o imágenes mentales simplificadas que generalizan el comportamiento, aspecto, cultura, costumbres, entre otros, de un grupo determinado que comparte ciertas cualidades, características y patrones culturales. Por lo general los estereotipos suelen ser negativos ya que son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y la educación.

Minorías étnicas-raciales: Grupos étnicos-raciales que conviven en una sociedad con grupos dominantes. Este concepto no está asociado al número de personas que forman parte de un grupo sino al acceso diferenciado de poder.

Prejuicio: Alude a las opiniones o actitudes que tienen los miembros de un grupo respecto a otro. Las ideas preconcebidas de una persona

.....
⁶ Los términos han sido tomados y algunos adaptados del Manual para la Transversalización de la Temática Afrodescendiente en la Secretaría General - Organización de Estados Americanos.

prejuiciosa suelen basarse en rumores más que en pruebas directas y tienden a ser reacias al cambio, aunque se acceda a más información. Las personas pueden tener prejuicios favorables a ciertos grupos con los que se identifican y prejuicios negativos contra otros.

Principio de no discriminación: Es uno de los pilares del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que tiene por objeto garantizar la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades en el goce y disfrute de los derechos humanos de todas las personas, cualquiera que sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Raza: El concepto de raza se ha construido para justificar la categorización de acuerdo a diferenciaciones fenotípicas entre los seres humanos. Dicho concepto es una construcción social que toma como criterios de clasificación algunos rasgos biológicos visibles, pese a que la biología genética ha demostrado que la especie humana no posee tal división racial comparten los mismos rasgos biológicos.

Racismo: Engloba las ideologías y actitudes fundadas en los prejuicios raciales, los comportamientos discriminatorios, las prácticas institucionalizadas que provocan la desigualdad racial, se manifiesta por medio de disposiciones legislativas o reglamentarias y prácticas discriminatorias, así como por medio de creencias y actos antisociales; es contrario a los principios fundamentales del derecho internacional y, por consiguiente, perturba gravemente la paz y la seguridad internacionales.

Xenofobia: La xenofobia se expresa a través de conductas y manifestaciones de rechazo, agresiones, amenazas, insultos y/o exclusión, segregación, dificultades en el acceso a recursos, justificadas por el grupo dominante en términos de mantener la identidad cultural propia, percibida como superior.

Es una ideología del rechazo y exclusión de toda identidad cultural ajena a la propia, estando basado en prejuicios hacia grupos considerados como diferentes, en específico, los grupos que tienen un origen nacional, cultural o étnico-racial distinto al grupo dominante.

Bibliografía

Buchelli, M.; Cabella, W. (2006). *El perfil demográfico y socioeconómico de la población uruguaya según su ascendencia racial*. UNFPA UNDP INE: Encuesta Nacional de Hogares ampliada 2006.

Caballero Jurado, C. (2000). *El racismo: génesis y desarrollo de una Ideología de la Modernidad, Derechos Humanos*. Órgano informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, 42, marzo-abril, 95–111.

Castro Heredia, J., Urrea Giraldo, F., & Viáfara López, C. (2009). Un breve acercamiento a las políticas de acción afirmativa: orígenes, aplicación y experiencia para grupos étnico-raciales en Colombia y Cali. *Revista Sociedad y Economía*, Núm. 16, pp.159-170 Universidad del Valle, Colombia. *Revista Sociedad y Economía*, Núm. 16, pp.159-170.

Cortijo, L. N. (2010). www.alainet.org. Obtenido de Genoma humano y racismo <https://www.alainet.org/es/active/38280>

Gainza, Patrica; Pereira Miguel (2017), *Perspectiva étnico -racial y políticas públicas*. <http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/86655/1/perspectiva-etnico-racial-y-politicas-publicas-vf.pdf>

Kashindi, J.-B. K. (2016). *Revisión histórica del concepto de “raza”*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Antropológicas.

Oberschall, A. (05 de 06 de 2015). *Revista de Libros*. Obtenido de <https://www.revistadelibros.com/articulos/las-mil-caras-del-racismo>

OEA Departamento de Derecho Internacional Secretaría de Asuntos Jurídicos. (2011). *Manual para la transversalización de la temática afrodescendiente en los programas de cooperación técnica de la SG/OEA*. OEA.

ONU (2001). *Informe de la Conferencia Mundial contra el racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia*. Durban.

Quijano, Aníbal. 2000. "Coloniality of Power, Ethnocentrism, and Latin America". NEPANTLA 1.3: 533-80. <http://www.decolonialtranslation.com/espanol/quijano-colonialidad-del-poder.pdf>.

Sanromán, C. G. (Octubre de 2010). Movilidad intergeneracional y raza en Uruguay. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Economía.

Recuperado el 2015, de www.fcs.edu.uy/archivos/1310.pdf

Segato, R. L. (2006). Racismo, Discriminación y Acciones Afirmativas: Herramientas conceptuales. Serie Antropología (404).



**Oficina Nacional del Servicio Civil
Presidencia de la República**

Plaza Independencia 710
Torre Ejecutiva Norte - pisos 3 y 4 | Torre Ejecutiva Sur - piso 1
Tel:(598 2) 150 | www.onsc.gub.uy