

Ponencia:

# Ingreso a la administración pública en Uruguay: camino hacia la inclusión

Patricia González Viñoly\*  
Patricia P. Gainza\*\*

## I. Introducción

Uruguay ha iniciado un importante proceso de construcción de políticas públicas basadas en la perspectiva de derechos humanos (Piriz y Gainza, 2013). Esto implica una nueva visión del diseño, proceso, monitoreo y evaluación de las políticas, donde el nuevo paradigma tiene como punto de partida el derecho, no la necesidad, en que las personas son consideradas sujetos de derechos no beneficiarios/as de asistencia; en consecuencia, la participación social es una herramienta indispensable para la construcción ciudadana y el Estado está obligado a cumplir los compromisos asumidos en el sistema internacional de derechos humanos.

A lo largo del siglo XX Uruguay construyó políticas públicas universales, a través de las cuales llegaba a un amplio sector de la población, siendo el trabajo el principal eje para la redistribución. En el siglo XXI cambian las características de la sociedad lo cual obliga al Estado a la creación de un Ministerio de Desarrollo Social quien realiza políticas focalizadas que atienden a sectores específicos de la población los cuales ya dejaron de formar parte del sistema formal. Logrando disminuir la pobreza y la indigencia hasta llegar a niveles estructu-

rales (12.6 % y 0.6 % de los hogares, respectivamente a septiembre 2010) se reconoció como necesaria la utilización de nuevas herramientas más eficientes y dirigidas como las acciones afirmativas.

La pretensión de universalidad de las políticas sociales no debe confundirse con la aplicación de las mismas medidas en todas las poblaciones. Para conseguir los mismos objetivos, en el marco de una sociedad con realidades diversas, es necesario visibilizar las diferencias e integrarlas como parte de su propia elaboración (Piriz y Gainza, 2011). Las políticas de acción afirmativa tienen como fundamental objetivo eliminar el daño injustamente inferido a determinado grupo social. Conjuntamente con la eliminación del daño debe atacarse la o las causas del mismo ya que estas acciones tienen un plazo preestablecido de tiempo durante el cual se debe dar un impacto en la transformación de la realidad del colectivo <sup>(1)</sup>.

A continuación se desarrollan dos ejemplos de acciones afirmativas llevadas adelante por el Estado uruguayo: una referida a población afrodescendientes y otra referida a población trans.

## II. Ley 19 122 para personas afrodescendientes

### *Situación de la población afrodescendiente en Uruguay*

Desde la incorporación de la variable etnia-raza en la Encuesta Continua de Hogares en 2006, tanto como desde la incorporación en el Censo Nacional de Población de 2011, se puede visualizar la desigualdad existente de la población afro. El documento base realizado por la División de Perspectivas Transversales (DPT) en 2013 para el Seminario QUILOMBO <sup>(2)</sup>, evidencia la existencia de brechas de acceso a las condiciones de trabajo decente, a saber:

- 10 % de diferencia en acceso a la seguridad social, más acentuada en las mujeres afro.
- sobrerrepresentación de afros en trabajos no calificados y subrepresentación en empleos de alta jerarquía.
- subrepresentación de afros en altos mandos de gobierno.
- sobrerrepresentación de las mujeres afros en trabajo doméstico.
- mayores niveles de incidencia de pobreza en población afro, 27,2 % en personas afros, a 12,2 en personas no afros.

La acumulación de información comenzó a visibilizar las inequidades y por tanto se convertía en imperioso tomar medidas tendientes a disminuir las brechas. En Uruguay, desde la abolición de la esclavitud no se habían tomado medidas que tiendan a reconocer las inequidades, ni de reconocer la desigualdad existente.

### *Proceso de generación y desarrollo de la acción afirmativa*

El proceso de aprobación de la Ley 19 122 viene a materializar una demanda de la sociedad civil afrouroguaya de evidenciar las inequidades existentes por los mecanismos

de discriminación imperantes en la sociedad y en consecuencia, la necesidad de tomar medidas para revertirlas. Las discusiones que tuvieron lugar en este marco permitió a legisladores/as y diferentes mandos del sistema político, trabajar sobre los prejuicios y avanzar en el proceso de construcción y problematización en la materia. En definitiva, no solo se logró sensibilizar, sino pensar en conjunto los contenidos favorables.

Como aportes al debate, desde la DPT se elaboraron dos textos uno en 2012 y otro en 2013. El primero presentado ante la comisión de estudios parlamentaria por Patricia P. Gainza Directora de la DPT y Alicia Esquivel Directora del Departamento de Mujeres Afrodescendientes donde se argumentó en la pertinencia de este tipo de medidas y se describió la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba históricamente la población afro; el segundo, para la misma comisión presentado por el Director Nacional de Políticas Sociales, Andrés Scagliola, versó sobre los elementos que implicaban mayores cuestionamientos en el proceso de aprobación de la ley, como son el concepto de afrodescendiente y en consecuencia la delimitación de la población beneficiaria, entre otros aspectos.

Sobre el concepto de afrodescendientes, desde la DPT en consulta con la Universidad de la República (UdelaR), se compuso un concepto que resume lo históricamente elaborado por la sociedad civil afrouroguaya. Así, se definió la afrodescendencia como una combinación de tres elementos:

1) *elemento étnico*, el cual se refiere a la conjunción de rasgos históricos y socio-culturales que construyen la identidad de un grupo específico. Así, para el caso de las personas afrodescendientes la historia de esclavización y trata transatlántica de sus antepasados, como la herencia socioeconómica desventajosa, la existencia de un patrimonio cultural, tradicional y artístico, la religiosidad y otras manifestaciones, forman parte de la construcción identitaria y de pertenencia a dicho colectivo o comunidad.

2) *elemento racial*, si bien las razas no existen en tanto diferencias biológicas, fisiológicas y morfológicas entre los seres humanos, sí existe una construcción social derivada de diferencias fenotípicas que tiene en el racismo su peor expresión. La existencia de un orden jerárquico racial-social en Uruguay queda evidenciado por la situación de alta vulneración socioeconómica y exclusión en la que se encuentra la población afrouruguaya.

3) y como consecuencia de la conjunción de los factores étnicos y raciales, existe un tercer elemento constituido por las *experiencias de discriminación racial* a lo largo de la vida. Estas experiencias producto tanto del racismo estructural como del racismo acostumbrado<sup>(3)</sup> se traducen en situaciones desventajosas a lo largo del ciclo de vida de las personas afrodescendientes.

El segundo elemento referido a la delimitación del público es consecuente con la definición anterior. En primer lugar, existen a priori dos mecanismos de identificación, la heteroidentificación, donde “un otro” define sobre lo que ve, y la autoidentificación donde cada persona encuentra en sí la categoría con la cual se siente representada. Si tenemos en cuenta que uno de los elementos refiere a las experiencias de discriminación, no es posible que exista otro mecanismo que la propia definición. Asimismo, el estudio *¿Qué ves cuando me ves?* realizado en 2011 por la UdelaR compara por medio de una encuesta a una muestra del total de personas que respondieron ser afrodescendientes en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2006, la confluencia entre la auto y la heteroidentificación concluyendo que las diferencias entre una y otra son marginales.

El texto finalmente aprobado es fundamental para el avance en materia de políticas sociales con perspectivas transversales. En primer lugar, porque por primera vez en la legislación uruguaya se reconoce a la población afrodescendiente como víctima del racismo y la discriminación desde tiempos del tráfico y la trata esclavista. En consecuencia, reconoce como de interés general

el desarrollo de acciones afirmativas tendientes a revertir dicha desigualdad. Asimismo, prevé medidas en dos sentidos, en materia educativa y en materia de acceso al trabajo<sup>(4)</sup>.

En materia educativa la ley recomienda, la incorporación de la historia afrodescendiente en la currícula educativa, y en consecuencia la formación docente. Es de destacar que en Uruguay, el Sistema Educativo se compone por: el Ministerio de Educación y Cultura que es el organismo que desarrolla los principios general de la educación, la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) organismo desconcentrado donde se nuclean la administración y rectoría de la educación primaria y secundaria y la UdelaR organismo también autónomo. Es por ello que en materia de incorporación de elementos a la currícula, la ley realiza sugerencias pero no tiene capacidad de mandato.

En segundo lugar, establece la asignación de cupos a todas aquellas becas y apoyos estudiantiles que se otorguen tanto a nivel local como nacional. En definitiva, este artículo reconoce los datos de brechas de acceso a la educación y presupone una acción afirmativa que lo repare.

Todo este proceso será acompañado de la participación ciudadana, ya que la misma ley afirma que la Comisión encargada de la implementación de estas medidas debe tener un Consejo Consultivo integrado por tres miembros de la sociedad civil. A julio de 2014 ya fue aprobado el Decreto reglamentario de la Ley que delimita los detalles de la implementación<sup>(5)</sup>, se está convocando la Comisión y posteriormente se realizará la convocatoria al Consejo Consultivo.

### *Aprendizajes*

Los procesos de este tipo implican un cambio cultural muy importante por parte de la sociedad que los lleva adelante, por lo que se hace indispensable acompañar la discusión e implementación con procesos de for-

mación y sensibilización en la temática diferenciadas para público en general y para los/as funcionarios/as que trabajarán el tema. Las resistencias existentes en las personas que son determinantes en la persistencia del racismo acostumbrado, se trasladan a todas las esferas de la sociedad y han dejado en evidencia que en general, existe a priori resistencia por la asignación de “ventajas” a unos sobre otros. Es por eso que la exposición de motivos por los que las acciones afirmativas son necesarias, debe hacerse en cada instancia posible.

En este caso el tema que mayor preocupación generó fue cómo o quién podía clasificar a las personas afrodescendientes y a las no afrodescendientes. En este sentido, contar con una definición discutida con actores relevantes que permitieran hacer una definición lo más acabada posible generó mejor recibimiento en los decisores públicos así como en el público en general.

En segundo lugar, si bien la ley es un marco necesario para el proceso de implementación de acciones afirmativas, la gestión administrativa necesaria para que las medidas se efectivicen implica un esfuerzo mancomunado de los actores involucrados, tanto o más que para el proceso de elaboración de la ley. En ese sentido, es central la participación activa de la sociedad civil en el proceso de implementación de las medidas, que aseguren controles sociales ante los incumplimientos de la ley por parte de los distintos organismos del Estado.

En definitiva, para que la aplicación de la ley logre el objetivo de eliminar la discriminación racial social que determina las brechas de desigualdad en el acceso tanto a la educación como al trabajo, será necesario un proceso de sensibilización en distintos niveles que permita que los y las funcionarias que deban implementar busquen los mecanismos para que la acción sea efectiva, y no solo cumplir con la ley.

### **III. Llamado a concurso específico para personas trans**

#### *Situación de la población trans en Uruguay*

Las personas trans (travestis, transexuales y transgénero) en Uruguay se encuentran en una situación de exclusión social, económica y cultural agravada; son objeto de discriminación en los lugares de estudio y de salud; son víctimas de maltrato policial, como en distintas instancias de vínculo con el Estado. Muchas de estas personas sufren una temprana desafiliación familiar e institucional debido al conflicto emanado de su identidad de género, por lo cual encuentran grandes dificultades en la inserción laboral. Como resultado, una amplia mayoría de ellas tiene como principal actividad el trabajo sexual (Lukomnik, 2013).

En Uruguay, la falta de relevamiento de la categoría *trans*, tanto en los registros administrativos como en los diferentes métodos de relevamiento de datos, determina que no se cuente con información certera sobre cuántas personas trans hay viviendo en el país. Esto dificulta la estimación de las dimensiones y de las características de la población y por tanto el diseño de políticas sociales adecuadas<sup>(6)</sup>.

Sin embargo, contamos por un lado con datos cualitativos de investigaciones realizadas en los últimos años<sup>(7)</sup>. Por otro lado, los datos estadísticos más importantes actualmente son los que refieren a la población solicitante de la Tarjeta Uruguay Social para población Trans (TUS Trans) donde a julio de 2014 se realizaron 1088 solicitudes de tarjetas.

Específicamente sobre acceso al trabajo lo que surge a partir de estas fuentes de datos es la alta tasa de personas trans que se ocupan en el trabajo sexual. Desde la DPT consideramos inviable concebir la prostitución como un trabajo decente en la medida en que las personas no tienen otras opciones, en ese caso hablamos de explotación sexual. El trabajo sexual es para ellas una opción de trabajo seguro. Las sucesivas experien-

cias de discriminación que conforman la identidad del colectivo las alejan de los sistemas formales de empleo, de alguna manera para no exponerse a la violencia social (Calvo, 2011:135).

No obstante, analizando los niveles educativos alcanzados, se evidencia que no hay relación entre el nivel educativo y el acceso a empleos de calidad. Si bien, más del 70 % de la población culmina primaria y deserta en el inicio de educación secundaria, aquellas trans que lograron niveles educativos más altos, tampoco acceden a empleos de calidad y en general no son contempladas/os por las políticas focalizadas a poblaciones de bajos recursos.

Esto motivó la decisión de comenzar con dos líneas de trabajo: generación de una cuota del 4% de los cupos de Uruguay Trabaja (programa de empleo protegido para personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica); y un llamado específico para la incorporación de siete personas a la Administración Pública, específicamente al MIDES.

De esta manera se hizo necesario desarrollar estrategias de inclusión que permitieran aportar al ingreso en el mercado de trabajo. Paralelamente, desde el MIDES, se han realizado distintas políticas tendientes a la visibilización, a la inclusión y a su reafiliación de estas personas a las políticas sociales, dentro de las que se destacan el cambio de nombre y sexo registral y la asignación de la Tarjeta Uruguay Social para la población trans.

#### ***Proceso de generación y desarrollo de la acción afirmativa<sup>(8)</sup>***

Ambas medidas tuvieron dos objetivos concretos. En primer lugar, brindar oportunidades de trabajo a las personas trans, generando precedentes en la aplicación de acciones afirmativas en otros organismos del Estado. En segundo lugar, para una población con altos niveles de exclusión es necesario revertir la idea arraigada de que continuar en el ámbito educativo, no es más

que una pérdida de tiempo, porque no tiene incidencia en el acceso al trabajo decente. En esta ponencia, no ahondaremos en el proceso de incorporación de personas trans en el programa Uruguay Trabaja, sino solo en los llamados específicos para personas trans.

El MIDES convocó entonces, un llamado a concurso público y abierto de méritos y antecedentes para la contratación de cinco personas trans para trabajar en el área administrativa y otras dos personas trans para el área de servicios.

Estas tareas se desempeñarían en la Dirección General de Secretaría, en régimen de Provisorio.

Entre los/as postulantes, que como primer paso debieron inscribirse en el portal de Uruguay Concurso<sup>(9)</sup> de la Oficina Nacional del Servicio Civil, fueron preseleccionados quienes presentaron la documentación mínima requerida (cédula de identidad vigente, ciudadanía natural o legal, entre otras<sup>(10)</sup>). Cabe señalar, que el primer paso implicó contar con personas disponibles del MIDES para colaborar con las personas que se quisieron inscribir y no supieran cómo hacerlo o que no contaran con acceso a una computadora.

Para el proceso de selección se valoraron, otorgando la puntuación que correspondiera, tanto los méritos y antecedentes (formación y experiencia), como la entrevista personal con la persona postulante. Cabe señalar que los requisitos para poder presentarse a este llamado fueron estudiados cuidadosamente y en muchos casos se disminuyeron las exigencias, ya que la pretensión era que se inscriba el mayor número de personas posibles, y la escolarización de la población es baja. En el caso de los cargos administrativos se requería tener tercer año de secundaria o similar completa, reconocida por el organismo competente. Para los cargos de servicio se requería educación primaria o similar completa. En ambos concursos se indagaron las competencias personales vinculadas a la función pública (como orientación al ciudadano, comporta-

miento ético, compromiso y proactividad), así como otras competencias conductuales que favorecen la mejor ejecución de las tareas (comunicación efectiva, relacionamiento interpersonal, trabajo en equipo, etc.).

Los concursos se plantearon en los mismos términos que cualquier otro concurso abierto desde otras reparticiones del Estado. Si bien las bases de los llamados siempre tienen su especificidad en función de los cargos que han de ser cubiertos, no hubo otro tipo de distinción en el proceso, ya que lo que se buscaba era precisamente generar un proceso en las mismas condiciones que para la población general, como un factor reforzador de los procesos de despatologización y de no discriminación que desde la DNPS se ha promovido en relación a la población trans.

Se tomó especial cuidado en que la población general comprendiera que se trataba de dos concursos exclusivamente orientados a población trans, en la medida que se pretendía generar un antecedente de acceso al trabajo decente a nivel del Estado. Para lograrlo se divulgó la realización de los concursos en el ámbito estatal y conjuntamente con las organizaciones de la sociedad civil. Al mismo tiempo, la DPT y el Área de Gestión Humana del MIDES asesoraron a todos quienes manifestaron dudas o interés. Esto implicó (como en el caso anterior) trabajar en una definición clara del público objetivo y la forma de certificarlo.

En ese sentido es que se resolvió que al mismo tiempo que los y las postulantes aceptaban las bases de los concursos a los que se inscribieron, también debían firmar una Declaración Jurada que establece que el o la firmante, vive con una identidad de género trans desde hace al menos dos años. El MIDES estableció la Declaración Jurada como requisito excluyente, como única modalidad que garantizara que solamente fueran mujeres trans y hombres trans quienes ocuparan los cargos en concurso. En Uruguay, firmar una declaración jurada falsa tiene consecuencias penales, que son exclusiva responsabilidad de la persona. Esta fue la única forma de generar un control por

parte del Estado uruguayo. Esto implicaba una lectura compartida entre la persona que se postulaba y el/la funcionaria, donde el segundo preguntaba si entendía las reglas del mismo. Esto desestimó cualquier intento de personas no trans de participar en el concurso.<sup>(11)</sup> Como consecuencia de estas medidas, los tribunales solamente entrevistaron a postulantes que se declararon como personas trans.

Como forma de reivindicar el avance histórico que la realización de estos dos concursos significó para toda la población uruguaya, se debe tener en cuenta que ambos tribunales debieron actuar con la misma ecuanimidad que todo concurso exige. Por tanto, aunque se recibieron muchas postulaciones en las cuales el Curriculum Vitae detallaba actividades de formación y/o de experiencia que no estaban documentadas, las mismas no pudieron ser puntuadas, lo que hubiera generado condiciones de inequidad entre los postulantes que sí demostraron sus estudios y experiencia laboral. Asimismo, todos los llamados de la órbita pública deben basarse en la presentación de la documentación probatoria, como única garantía para quienes están inscriptos, de que no se puntúe información que no sea fidedigna.

En el proceso de inserción laboral de las siete personas seleccionadas, se efectuaron los procesos de inducción que toda organización realiza para que se concrete de la forma más adecuada. En este caso particular, dado que se trataba de un llamado sin antecedentes, se puso acento en que los equipos de trabajo y supervisores de los y las compañeras ingresadas, estuvieran sensibilizados en relación al tema trans, como forma de evitar cualquier tipo de prejuicio en relación a sus características personales. Los equipos que ya habían tenido una capacitación sobre el tema de políticas públicas, derechos humanos y diversidad sexual de cuatro horas (realizada por todos/as los/as trabajadores/as del Ministerio) se le sumó una charla de dos horas con equipo especializado para revisar conceptos básicos y cualquier tipo de dudas, buscando generar un ambiente confiable y cooperativo de trabajo.

### *Aprendizajes*

Es indispensable realizar procesos claramente definidos a priori y con las mismas reglas generales ya que en este tipo de llamados existe un control social mucho más exigente que en otros casos. No obstante, en todos los casos de aplicación de acciones afirmativas es necesario tener en cuenta las características de la población, para no realizar llamados que queden desiertos.

Asimismo, existieron voces que se pronunciaron en contra de los resultados del llamado (más que de ningún otro) donde se afirmaba que algunas personas trans se «merecían» en mayor grado, ganar estos concursos, antes que algunas de las que efectivamente lo lograron. Lo cierto es que en una población relativamente pequeña (entre 1000 y 1500 personas) es inevitable la circulación de valoraciones personales. Lo cierto es que desde el Estado, no es posible definir quién merece obtener un trabajo, si no es estableciendo criterios objetivos y que permitan demostrar las puntuaciones que se otorgan.

Dado que estamos frente a una población altamente vulnerada y es justamente por eso que se realizan estos concursos, es importante que desde el Estado se realice una selección objetiva de antecedentes y méritos.

Las acciones afirmativas apuntan a proteger poblaciones vulneradas, restituyéndolas de derechos y aumentando sus oportunidades en relación a sus conciudadanos. En ese sentido son transitorias, y todo el trabajo del MIDES en ese sentido busca redoblar los esfuerzos, apuntando a un cambio cultural que sumen otras instituciones del Estado y particularmente incorpore instancias privadas que serán el reflejo de una incorporación sociolaboral real de las personas trans. La inclusión social no puede pasar únicamente por espacios estatales, sino no es tal.

Es claro que ni un ministerio público ni el Estado mismo, a través de un concurso para cubrir siete puestos de trabajo, reparará los daños personales que históricamente han

padecido todas las personas que integran este colectivo vulnerable, en cambio sí pueden generar una nueva imagen sobre estas personas y las posibilidades sociales a las que acceden que permita crear una imagen positiva para las nuevas generaciones, que tengan en su horizonte personal otras posibilidades, alternativas al trabajo sexual. Este llamado les permite a las personas trans poner en juego sus competencias personales y laborales, demostrando que estas son totalmente independientes de su identidad de género.

### **V. Conclusión**

Este proceso nos enseña que la aplicación de acciones afirmativas en poblaciones en situación de vulnerabilidad es una medida muy adecuada para la incorporación efectiva de personas que no acceden a sus derechos.

En concreto, desde la DPT del MIDES analizamos que si bien, desde el año 2005 la pobreza viene en franca reducción, aún en 2013 contamos con un 7,8 % de hogares pobres que nos desafían a analizar las diversas dimensiones por las que no han podido hacer uso efectivo de los mecanismos brindados por el Estado para superar esta situación, lo cual nos ha llevado a la necesidad de analizar la existencia de otras vulnerabilidades. Allí, los datos evidencian que el género, la identidad de género, la etnia-raza, la orientación sexual, son factores que inciden tanto en la desafiliación del sistema educativo, como en el éxito relativo en el mercado de trabajo. Asimismo, incluso en aquellas personas no pobres, existen diferencias en el acceso a derechos, como el derecho a la salud, al trabajo decente, a la educación o de acceso a viviendas dignas. La discriminación es un mecanismo social que inhibe a las personas de desarrollar un proyecto de vida propio, y por ello es necesario que el Estado intervenga. En este sentido desde la DPT del MIDES, con el objetivo de transversalizar las políticas de derechos humanos se ha participado en diferentes

procesos de incorporación de acciones afirmativas para población trans y población afro en el Estado, dos de las cuales se presentaron en la presente ponencia.

Sobre el concurso para la población trans, se analiza que la realización de un llamado específico ha permitido, al menos en la órbita del MIDES la convivencia cotidiana con personas trans, donde el seguimiento que se realiza con ellas/os evidencia la incorporación adecuada en ambientes de convivencias sanos que han propiciado, no solo una práctica de sensibilización de los y las funcionarias, sino también el surgimiento de aportes en torno al tema por parte de más equipos MIDES. Se evidencia también, que las instancias de sensibilización y capacitación que se vienen realizando en el MIDES desde 2012, hacen de este un espacio adecuado para dicha incorporación. En todos los casos, se evidencia que las personas que ingresaron en dicho llamado, vienen desarrollado sus tareas de manera adecuada, por lo que la formación requerida como el proceso de selección, fueron exitosos.

Por su parte en materia de implementación de cupos para la población afrodescendiente encontramos aún más resistencias. En primer lugar, muchos/as funcionarios/as atribuyen las desigualdades existentes a la pobreza de la población afro, y no a su ascendencia étnico-racial.

Ante ello hay dos factores: en primer lugar, el hecho de que la población pobre sea afro, es un indicio de la existencia de una división racial del trabajo; en segundo lugar, los datos de INE evidencian que en el caso de las personas no pobres, las inequidades tanto en el tipo de empleo, en el nivel educativo, como en los ingresos, son significativas. En definitiva, las desventajas existen aunque los mecanismos que las generan son imperceptibles para la mayor parte de la población. Una de las dificultades más importantes con las que trabajar en la materia es en definitiva la visibilización de los prejuicios, con el fin de desarticularlo.

Las nociones que los/as funcionarios/as, especialmente los mandos medios, tengan en relación a la temática son determinantes en la priorización y efectividad en la materia, por lo que las instancias y oportunidades de sensibilización son fundamentales.

El camino recorrido, nos enseña que la concreción de una sociedad con igualdad de oportunidades para todas las personas se construye sobre la base de al menos dos principios de trabajo: la determinación del Estado de concretar sus obligaciones de igualdad y no discriminación; así como la generación de un cambio cultural que avale y comprenda estas nuevas construcciones. •



## Notas

1. Para ampliar información sobre el concepto de acciones afirmativas utilizado por la Dirección Nacional de Política Sociales, MIDES, véase: [http://issuu.com/dnpsmides/docs/desc\\_a\\_-\\_28\\_-\\_desc\\_y\\_pol\\_\\_ticas\\_p\\_\\_](http://issuu.com/dnpsmides/docs/desc_a_-_28_-_desc_y_pol__ticas_p__)
2. Para acceder al texto completo de Seminario QUILOMBO, véase: [http://issuu.com/dnpsmides/docs/14.06.16\\_-\\_regl.\\_afro\\_\\_doc.\\_base\\_](http://issuu.com/dnpsmides/docs/14.06.16_-_regl._afro__doc._base_)
3. Para estas definiciones se utilizaron definiciones aportadas por la autora Rita Segato (2006).
4. Para acceder al texto completo de la Ley 19 122, véase: <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=19122&Anchor=>
5. Para acceder al texto completo del Decreto 144/014, véase: [http://archivo.presidencia.gub.uy/sci/decretos/2014/05/cons\\_min\\_854.pdf](http://archivo.presidencia.gub.uy/sci/decretos/2014/05/cons_min_854.pdf)
6. Los detalles sobre la necesidad de generar información específica sobre la población trans para generar políticas públicas de calidad, se discutió en dos instancias: TRANSFORMA 2012 (véase: [http://issuu.com/dnpsmides/docs/14.02\\_-\\_teq\\_2012](http://issuu.com/dnpsmides/docs/14.02_-_teq_2012)) y TRANSFORMA 2013 (véase: [http://issuu.com/dnpsmides/docs/13.09.18\\_-\\_transforma\\_2013\\_-\\_docume](http://issuu.com/dnpsmides/docs/13.09.18_-_transforma_2013_-_docume))
7. Las investigaciones son varias producto de un convenio de cooperación entre el MIDES y la UdelAR para temas de políticas públicas y diversidad sexual. Para acceder a una de las publicaciones en este sentido, véase: [http://issuu.com/dnpsmides/docs/pol\\_\\_ticas\\_p\\_\\_blicas\\_y\\_diversidad\\_s](http://issuu.com/dnpsmides/docs/pol__ticas_p__blicas_y_diversidad_s). Actualmente se está editando una segunda publicación en esta línea.
8. Esta sección fue elaborada principalmente por Mercedes Martín Galante, División de Perspectivas Transversales, Dirección Nacional de Políticas Sociales, MIDES.
9. Uruguay Concurra es un portal que centraliza todos los llamados de la Administración Pública en Uruguay, para mayor información, véase: <https://www.uruguayconcurra.gub.uy/Portal/servlet/com.si.recesel.inicio>
10. REQUISITOS GENERALES OBLIGATORIOS. A) Tener 18 años de edad o más al cierre del período de inscripción. B) Ciudadanía. Ser ciudadano natural o ciudadano legal en las condiciones establecidas en la Constitución de la República. C) Estar inscripto en el Registro Cívico Nacional. D) Poseer Documento de Identidad vigente. E) Poseer Carné de salud. Tener vigente el carné de salud básico, único y obligatorio. F) Inexistencia de destitución previa. No haber sido destituido previamente de otro vínculo con el Estado. G) Quienes tuvieran formación en el exterior de la República y pretendan que sea considerada en un concurso, la documentación deberá estar debidamente legalizada, o en su caso certificada mediante «Apostilla», si el país extranjero está adherido al convenio aprobado por Ley n.º 18 836 del 8 de noviembre de 2011, así como traducida, si correspondiere, y revalidada por el Organismo Nacional competente. H) Completar el formulario de inscripción del Llamado con los datos que se indican en la página Web del portal «Uruguay Concurra»: [www.uruguayconcurra.gub.uy](http://www.uruguayconcurra.gub.uy)
11. Cabe señalar, que si bien esta era una preocupación recurrente en el funcionariado así como en el público en general, el equipo técnico veía desde el inicio muy poco probable que personas no trans quisieran colocarse en ese lugar de estigma tan difícil de sostener por formar parte de un concurso público. De hecho, los pocos casos en los que se presentaron personas no trans respondieron a una lectura errónea del llamado y no a un intento de falsear la realidad.

## Bibliografía

- Calvo Núñez, Maia (2013) "Contra viento y marea: La vejez y las identidades que aún sin poder ser, fueron", en: Sempol, Diego (Coordinador) *Políticas públicas y diversidad sexual. Análisis de la heteronormatividad en la vida de las personas y las instituciones*, Área de Perspectivas Transversales, Asesoría Macro en Políticas Sociales, junio, Montevideo, Uruguay. Disponible en: [http://www.academia.edu/4152324/Políticas\\_de\\_juventud\\_y\\_diversidad\\_sexual](http://www.academia.edu/4152324/Políticas_de_juventud_y_diversidad_sexual).  
\_Aportes\_desde\_el\_analisis\_del\_programa\_Centro\_Centros\_Educativos\_Abiertos\_
- Calvo Núñez, Maia (2011). "Si la biología no es determinante, que la cultura no sea limitante. Aportes para incorporar la realidad de las personas trans a las políticas de juventud", en: Revista

## Ingreso a la administración pública en Uruguay: camino hacia la inclusión.

Patricia González Viñoly - Patricia P. Gainza

de divulgación científica Juventud y Género. Instituto Nacional del Juventud (INJU), Montevideo, Uruguay. Disponible en: [http://www.inju.gub.uy/innovaportal/file/12553/1/miradajoven\\_01.pdf](http://www.inju.gub.uy/innovaportal/file/12553/1/miradajoven_01.pdf)

Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) (2012) *Documento Base Transforma 2012. Acciones Afirmativas y Diversidad Sexual*. División de Perspectivas Transversales, Dirección Nacional de Políticas Sociales, Septiembre, Montevideo, Uruguay. Disponible en: [http://issuu.com/dnpsmides/docs/14.02\\_-\\_teq\\_2012](http://issuu.com/dnpsmides/docs/14.02_-_teq_2012)

Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) (2013) "DESC y Políticas Públicas" N.28, Hablando de derechos | DESC+A, Cristalizando Derechos, División de Perspectivas Transversales, Dirección Nacional de Política Social, MIDES. Montevideo, Uruguay. Disponible en: [http://issuu.com/dnpsmides/docs/desc\\_a\\_-\\_28\\_-\\_desc\\_y\\_pol\\_ticas\\_p\\_\\_](http://issuu.com/dnpsmides/docs/desc_a_-_28_-_desc_y_pol_ticas_p__)

Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) (2013a) "Equidad Racial. Justicia Social", Documento elaborado para la presentación pública del Decreto Reglamentario 014/144 de la Ley 19.122 "Afrodescendientes: Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral", División de Perspectivas Transversales, Dirección Nacional de Política Social, MIDES. Montevideo, Uruguay. Disponible en: [http://issuu.com/dnpsmides/docs/14.06.16\\_-\\_regl.\\_afro\\_\\_doc.\\_base\\_](http://issuu.com/dnpsmides/docs/14.06.16_-_regl._afro__doc._base_)

Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) (2013b) "Documento Base Transforma 2013. Trabajo, empleo y población trans en Uruguay." División de Perspectivas Transversales, Dirección Nacional de Políticas Sociales, Septiembre, Montevideo, Uruguay. Disponible en: [http://issuu.com/dnpsmides/docs/13.09.18\\_-\\_transforma\\_2013\\_-\\_docume](http://issuu.com/dnpsmides/docs/13.09.18_-_transforma_2013_-_docume)

Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) (2013c) "Informe de caracterización de la población trans solicitante de la Tarjeta Uruguay Social (TUS)", División de Perspectivas Transversales, Dirección Nacional de Políticas Sociales, Septiembre, Montevideo, Uruguay.

Lukomnik, Julia (2013) *La identidad de género en las políticas sociales. Informe de monitoreo de las políticas de inclusión para población trans*, Informe Final, División de Perspectivas Transversales, Dirección Nacional de Políticas Sociales, UNFPA, diciembre, Montevideo, Uruguay. Disponible en: [http://issuu.com/dnpsmides/docs/14.02\\_-\\_la\\_identidad\\_de\\_g\\_nero\\_en\\_](http://issuu.com/dnpsmides/docs/14.02_-_la_identidad_de_g_nero_en_)

Parlamento Nacional de Uruguay (2013) Ley 19 122 "Afrodescendientes: Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral". Parlamento Nacional, Montevideo, Uruguay. Disponible en: <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=19122&Anchor=>

Piriz, Manuel y Patricia P. Gainza (2011) *Enfoque de derechos y políticas sociales: universalismo, focalización y perspectivas transversales*, en: Discriminación. Documentos relevantes en los ámbitos internacional y nacional para la erradicación de la discriminación y el racismo. División de Investigación y Perspectivas Transversales. MIDES. Montevideo, Uruguay. Disponible en: [http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/13651/1\\_documentos\\_relevantes\\_discriminacion\\_y\\_racismo\\_1\\_discriminacion.pdf](http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/13651/1_documentos_relevantes_discriminacion_y_racismo_1_discriminacion.pdf)

Presidencia de la República Oriental del Uruguay (2014) Decreto Reglamentario 014/144 de la Ley 19.122 "Afrodescendientes: Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral", Montevideo, Uruguay. Disponible en: [http://archivo.presidencia.gub.uy/sci/decretos/2014/05/cons\\_min\\_854.pdf](http://archivo.presidencia.gub.uy/sci/decretos/2014/05/cons_min_854.pdf)

Ramirez, Tania (2012) "Ciudadanía afrodescendiente", Hablando de derechos | DESC+A, Pensando en Derechos Humanos, División de Perspectivas Transversales, Dirección Nacional de Políticas Sociales, MIDES. Montevideo, Uruguay. Disponible en: [http://issuu.com/dnpsmides/docs/desc\\_09](http://issuu.com/dnpsmides/docs/desc_09)

Segato, Rita (2006) "Racismo, discriminación y acciones afirmativas: herramientas conceptuales", Serie Antropológica N. 404, Brasilia, Brasil. Disponible en: <http://ebookbrowse.net/racismo-discriminacion-y-acciones-afirmativas-herramientas-conceptuales-pdf-d216924915>

Sempol, Diego (2012) "Políticas públicas y diversidad sexual", Hablando de derechos | DESC+A, Charlas de formación en Derechos Humanos, División de Perspectivas Transversales, Dirección Nacional de Políticas Sociales, MIDES. Montevideo, Uruguay.