



2014 -2025  
DECENIO DE LAS PERSONAS  
**AFRODESCENDIENTES**  
RECONOCIMIENTO :: JUSTICIA :: DESARROLLO

## INFORME

### **EVALUACIÓN DE LA LEY 19.122**

# Afrodescendientes, normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral

#### **Introducción**

Departamento de Afrodescendencia de la División de Derechos Humanos  
DNPSC – MIDES

#### **Caracterización de la población afrodescendiente**

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

#### **Rol del MIDES en la implementación de la Ley N.º 19.122**

Departamento de Afrodescendencia de la División de Derechos Humanos  
DNPSC – MIDES

#### **Ascendencia étnico-racial y mercado de trabajo en el marco de la Ley 19.122**

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

#### **Ingreso de personas afrodescendientes en el Estado**

Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública de la Oficina Nacional del Servicio Civil  
Presidencia de la República

#### **Implementación de la ley N.º 19.122 en el ámbito Educativo**

Equipo de Educación en Derechos Humanos  
Dirección de Educación, Ministerio de Educación y Cultura

#### **Recomendaciones generales**

#### **Anexos**

**Departamento de Afrodescendencia**

División de Derechos Humanos

Dirección Nacional de Promoción Sociocultural

Ministerio de Desarrollo Social

Avda. 18 de julio 1453

Teléfono: (598) 2400 03 02 interno 1831

CP.11200. Montevideo, Uruguay

[www.mides.gub.uy](http://www.mides.gub.uy)

El Ministerio de Desarrollo Social agradece a las instituciones integrantes de la Comisión Implementadora de la Ley N.º 19.122 por sus aportes en la elaboración del presente informe, a saber: Dirección de Educación del Ministerio de Educación y Cultura, Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública de la Oficina Nacional del Servicio Civil (Presidencia de la República) y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Montevideo, setiembre de 2019

# Introducción

Departamento de Afrodescendencia de la División de Derechos Humanos  
DNPSC - MIDES<sup>1</sup>

La Dirección Nacional de Promoción Sociocultural del Ministerio de Desarrollo Social, tiene entre sus objetivos transversalizar las perspectivas de derechos humanos, igualdad y no discriminación, desde las dimensiones de género, generaciones, etnia-raza e identidad en las políticas sociales —por un lado— y —por otro— la promoción y protección del derecho a la educación de calidad y a los aprendizajes para todos y todas a lo largo de toda la vida.

Para lograr ambos objetivos —cada uno enmarcado en sus dos divisiones( Socioeducativa y Derechos Humanos) y a través del departamento de análisis aplicado—, coordina y articula instancias de diálogo y consulta con la sociedad civil organizada y se propone crear lineamientos para la formación de funcionarios del Estado en temas de derechos humanos, económicos, sociales, culturales y ambientales, así como en lo relativo a aspectos de igualdad y no discriminación. Además, se propone contribuir al desarrollo de ciudadanos protagonistas en la creación de cultura, promoviendo la democratización de los lenguajes artísticos y facilitando la participación efectiva en la creación de bienes y contenidos culturales así como en su difusión.

En lo que concierne a la División de Derechos Humanos su misión es diseñar e implementar políticas públicas que garanticen el ejercicio efectivo de los Derechos Humanos. Ésta funciona a través de tres Departamentos que articulan desde una perspectiva interseccional y de derechos humanos: el Departamento de Migrantes, el Departamento de Diversidad Sexual y el Departamento de Afrodescendencia.

Particularmente el Departamento de Afrodescendencia es creado con el objetivo de generar propuestas de abordajes conceptuales y metodológicas para captar la multidimensionalidad de lo étnico – racial, incorporar la perspectiva étnico – racial en los distintos estamentos educativos, promover el debate público sobre afrodescendencia, efectivizar líneas de acción para la promoción de la equidad racial a nivel nacional, generar insumos para la implementación de políticas sobre afrodescendencia, así como también fortalecer la implementación de la Ley de Acciones Afirmativas para Afrodescendientes (Ley N.º 19.122).

Asimismo, en el año 2018 se establece en la Ley N° 19.670 sobre rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal, la rectoría sobre Afrodescendencia en el MIDES, la obligatoriedad de diseñar e implementar planes nacionales de equidad racial y afrodescendencia bienales, así como también la puesta en marcha de un consejo nacional de equidad racial y afrodescendencia integrado por el Estado y la Sociedad Civil.

---

1. El Departamento de Afrodescendencia de la División de Derechos Humanos se crea en la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural del Ministerio de Desarrollo Social en el año 2018.

## En lo que respecta a la propia normativa

La ley 19.122, promulgada el 22 de mayo del año 2014, prevé un conjunto de acciones afirmativas asociadas a la esfera educativa, laboral, de formación y capacitación profesional, fruto del reconocimiento de las condiciones de racismo, discriminación y estigmatización a las que históricamente se ha visto sometida la población afrodescendiente en el Uruguay.

Esta recoge muchos aspectos del espíritu de la Declaración y Plan de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las formas conexas de intolerancia, aprobada por la comunidad internacional en la ciudad de Durban (Sudáfrica) en el año 2001 y suscripta por Uruguay.

Asimismo, las acciones afirmativas que promueve la presente norma se fundan también en la propia Constitución de la República y en el Derecho Internacional, basado en la doctrina de los Derechos Humanos Universales y la No discriminación.

Según expresa el artículo 3 de la Ley 19.122: “Las acciones afirmativas a que refiere el artículo 2º de esta ley, se encuadran en el cumplimiento de los artículos 7º, 8º y 72 de la Constitución de la República y en las normas internacionales de los derechos humanos, en tanto garantizan el pleno goce de los derechos reconocidos, la igualdad entre los habitantes de la República y los derechos y garantías que derivan de la personalidad humana.”

La necesidad de contar con normativa que contemple la situación de las personas afrodescendientes en el territorio nacional, surge entonces, tanto de un interés reparatorio de carácter histórico simbólico, como de la conciencia de que sin una intervención de este tipo no es posible revertir los efectos aún presentes en la actualidad de esas condiciones de origen, que siguen imponiendo un punto de partida desventajoso en las dimensiones claves de la trayectoria vital de las personas afrodescendientes.

En este sentido, las medidas pretenden contribuir concretamente a desactivar la reproducción del círculo vicioso que liga los bajos niveles educativos y de formación profesional con una inserción precaria en el mundo laboral de las personas afrodescendientes, manifiesta tanto en su exclusión directa como en el predominio de su asignación a puestos de menor jerarquía y remuneración.

Los componentes hacia los que se orienta expresamente la ley son los siguientes: a) Componente laboral: se establece la obligación por parte de 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 a destinar un 8%<sup>3</sup> de los puestos de trabajo a ser ocupados anualmente, para personas afrodescendientes que cumplan con los requisitos constitucionales y legales para acceder a ellos.

Se dispuso a su vez, que la Oficina Nacional de Servicio Civil sea la encargada de presentar anualmente los resultados vinculados a la aplicación del artículo 4, referido a este componente. El correlato de esto, es la obligación de todas las personas jurídicas vinculadas por el este artículo a informar a la Oficina Nacional de Servicio Civil sobre las personas afrodescendientes ingresadas en el transcurso del año anterior, con el detalle del puesto de trabajo ocupado y otros datos que aquella pueda requerir en virtud de sus competencias.

2. El artículo 2º declara de interés general el diseño, promoción e implementación de acciones afirmativas en los ámbitos público y privado, dirigidas a personas afrodescendientes.

3. Este porcentaje se corresponde con el porcentaje de personas que declararon tener ascendencia afro en el último Censo poblacional realizado por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2011.

Se explicita que el mecanismo de cuotificación tiende a la distribución equitativa entre profesiones, oficios y capacidades requeridas por los puestos laborales asignados a las personas afrodescendientes a través de él, subordinada obviamente a la idoneidad de quienes se postulen a los respectivos llamados; b) Componente de capacitación y calificación profesional: la ley encomienda al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional a destinar un cupo mínimo del 8% para personas afrodescendientes, en los distintos programas de capacitación y calificación que implemente; c) Componente educativo: la ley establece la incorporación de cupos para personas afrodescendientes en el sistema de becas y apoyos estudiantiles.

Esta asignación debe regirse por el criterio de representación proporcional de esta población en el conjunto de la población objetivo de dichas becas y apoyos estudiantiles.

Por otra parte, para el caso específico de la beca Carlos Quijano (nivel de posgrado universitario), se determina que al menos un 30% del fondo debe ser asignado a personas afrodescendientes.

Otro aspecto de este componente, es que se declara de interés general la incorporación del legado de las comunidades afrodescendientes a la currícula educativa y a la formación docente, así como la promoción de la investigación nacional sobre la temática.

Las personas afrodescendientes que se postulan a los beneficios previstos en la ley, son consideradas como tales en función de su autodefinición étnico-racial de pertenencia, siguiendo los criterios aplicados por el Instituto Nacional de Estadística para el relevamiento de esta dimensión.

A los efectos de viabilizar los objetivos de la Ley 19.122, se creó la Comisión Implementadora para su ejecución, que funciona en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social, organismo a su vez encargado de presidirla y brindar el apoyo administrativo y de infraestructura para la consecución de sus cometidos.

Además de un representante del Ministerio de Desarrollo Social, la Comisión está integrada por un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad y un representante del Ministerio de Educación y Cultura, y sus cometidos son múltiples y se enumeran a continuación<sup>4</sup>:

- a) Monitorear el cumplimiento de la Ley Nro. 19.122, incluyendo la efectiva incorporación de la perspectiva de género al conjunto de las medidas que la misma establece.
- b) Coordinar y colaborar con las dependencias, organismos y demás personas jurídicas responsables de la aplicación de dicha ley y su reglamentación.
- c) Brindar el asesoramiento técnico especializado que requieran dichos responsables para la aplicación de las disposiciones de la ley y su reglamentación.
- d) Elaborar y difundir protocolos y demás información que considere pertinente para el más eficaz cumplimiento de dichas normas.
- e) Coordinar con la Comisión Honoraria contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación creada por la Ley Nro. 17.817 de 6 de setiembre de 2004, el acceso a la información que ésta reciba en función de lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley 19.122.
- f) Recibir información sobre incumplimientos de la ley y llevar un registro de los mismos.
- g) Canalizar las denuncias por incumplimientos ante las autoridades competentes y poner en conocimiento de la opinión pública las resoluciones a que den lugar las mismas.
- h) Brindar asesoramiento, derivación y acompañamiento a las personas que consideren vulnerados sus derechos.

4. Los cometidos son extraídos textualmente del Decreto Reglamentario N°144/014 de la Ley 19.122, disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/144-2014>

- i) Proporcionar un servicio permanente de información y asesoramiento a la población sobre auto-identificación de afrodescendencia y medidas de acción afirmativa a las que puede acogerse por su condición étnico racial.
- j) Promover el acogimiento de la población afrodescendiente a los beneficios que la ley le brinda.
- k) Promover que en todos los registros oficiales de datos personales, así como en los sistemas de reclutamiento y selección de recursos humanos, capacitación y asignación de becas y apoyos estudiantiles, se incluya la variable etnia/raza.
- l) Proponer a los Poderes del Estado medidas que favorezcan la inserción laboral y educativa de la población afrodescendiente.

La Comisión cuenta con el asesoramiento de un Consejo Consultivo, integrado por tres representantes e la Sociedad Civil Afrodescendiente<sup>5</sup>.

Por último, cabe mencionar que se designa a la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación como la receptora de informes periódicos enviados por los incisos abarcados en la Ley 19.122, donde se explicitan las acciones afirmativas llevadas adelante por cada organismo en el marco de sus competencias.

Este informe tiene como objetivo presentar una reseña del impacto alcanzado en la implementación de la ley transcurridos cinco años de su comienzo, contribuyendo al propósito asignado a la Comisión de Seguimiento en el propio contenido en la misma.

En su artículo 4° señala: *“A partir del quinto año de su vigencia, la Comisión que se crea en el artículo 9° de la presente ley realizará el seguimiento y la evaluación del impacto de las medidas dispuestas en el artículo 2° de esta ley.”*

Además, en base a la presentación de los resultados obtenidos en este período de tiempo, busca servir de insumo para la identificación de fortalezas y desafíos a enfrentar hacia adelante por los organismos encargados de su efectivización, y eventualmente visualizar la necesidad de ampliar los componentes sociales de acción.

El informe se estructura de la siguiente manera:

- a) Se aborda en primer lugar una caracterización de la población afrodescendiente, considerando variables sociodemográficas y presentando una comparación en algunas de ellas, respecto a la población no afrodescendiente;
- b) Luego hay un desarrollo de las acciones llevadas adelante por el Mides desde el comienzo de la aplicación de la ley, en su calidad de organismo que preside la Comisión Implementadora;
- c) Le sigue la sección a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que muestra un análisis descriptivo del mercado de trabajo y compara los años 2006 y 2017 con la premisa de graficar la evolución de las disparidades étnico-raciales en esos 16 años;
- d) Seguidamente tiene lugar el informe de la Oficina Nacional de Servicio Civil, que abarca el período comprendido entre 2014 y 2017, y que realiza una síntesis de los resultados de la implementación de la ley en términos del cumplimiento del cupo anual asignado para personas afrodescendientes en los llamados para ocupar cargos laborales en el Estado y en las Personas Jurídicas de Derecho Público no Estatal;

---

5. Cabe aclarar que posteriormente se adoptó la definición de que fueran cinco las organizaciones con miembros representantes en el Consejo Consultivo. Ellas son: Mundo Afro, Coordinadora Nacional Afrouruguaya, Casa de la Cultura Afrouruguaya, Mizangas y Triangulación Kultural, todas ellas con vasta experiencia en relación con la temática afrodescendiente.

- e) Posteriormente, el Ministerio de Educación y Cultura muestra datos arrojados sobre becas de estudio y apoyo económico otorgados a estudiantes afrodescendientes de nivel secundario y posgrado universitario, como otro de los componentes contemplados en la ley. La inclusión en el período analizado de años anteriores al comienzo de su implementación, incorpora un elemento comparativo adicional para evaluar sus resultados<sup>6</sup>;
- f) Finalmente aparece una sección de recomendaciones por parte de los organismos encargados participantes en el documento, que señalan fortalezas y debilidades surgidos de la experiencia acumulada y algunos desafíos visualizados a futuro para la consecución del proceso de implementación de la Ley 19.122.

Consideramos que la Asamblea General resulta el ámbito idóneo para la presentación de una reseña del período de 5 años de implementación de la Ley 19.122 , ya que fue el Poder Legislativo el encargado de interpretar las demandas provenientes del colectivo afrodescendiente y materializarlas en una ley que da un soporte ético y jurídico a la restitución de los derechos sistemáticamente vulnerados de esta población.

---

6. El período seleccionado abarca desde el año 2011 al año 2018.

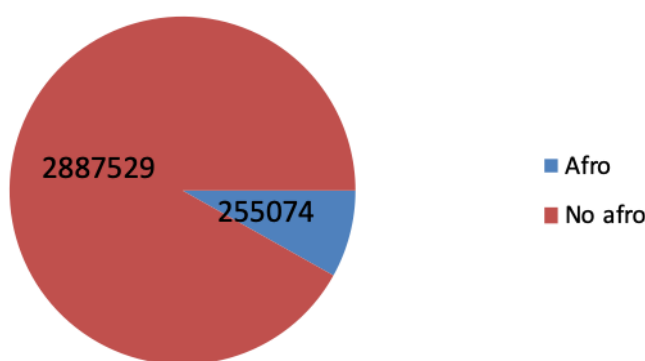
# Caracterización de la población afrodescendiente

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

En Uruguay, la población afrodescendiente es la minoría étnico-racial de mayor presencia numérica y con una fuerte presencia en la identidad nacional.

De acuerdo al Censo del año 2011, en Uruguay había 255.074 personas cuya ascendencia principal era afro, lo cual representaba el 8,1% de la población del país. Si bien Montevideo y Canelones concentran la mayor proporción de personas afrodescendientes respecto al total de la población afrodescendiente del país (42,9% y 15%), Rivera y Artigas tienen la mayor presencia de este grupo en relación a la población departamental (17,3% y 17,1%).

**Gráfico 1.** Cantidad de personas según ascendencia afro y no afro. Total país, 2011



Fuente: DINEM-MIDES en base a Censo 2011

La comparación en distintas dimensiones socio-económicas entre la población afrodescendiente y no afrodescendiente arroja grandes desigualdades, ya que 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.

Del último informe del Instituto Nacional de Estadística se desprende que las personas afrodescendientes presentan una mayor incidencia de la pobreza que las de ascendencia no afrodescendiente —a nivel nacional de un 10,1% más— (INE, 2018).

Por otra parte, al analizar la evolución del nivel de pobreza desde el año 2006 al año 2017, se puede observar que ésta pasó de abarcar a algo más de la mitad de la población afrodescendiente, donde un 55,4% era pobre, para reducirse a un 16,9% en 2017. Por su parte, las cifras para la población no afro pasaron



de un 30,2% en 2006 para situarse en un 6,8%. De este modo, se puede constatar que si bien se da una reducción importante de la brecha, donde se pasa de 25,1 puntos porcentuales en el 2006 a 10,1 en el año 2017, aún persiste y se mantiene una importante brecha entre la población afro y no afro.

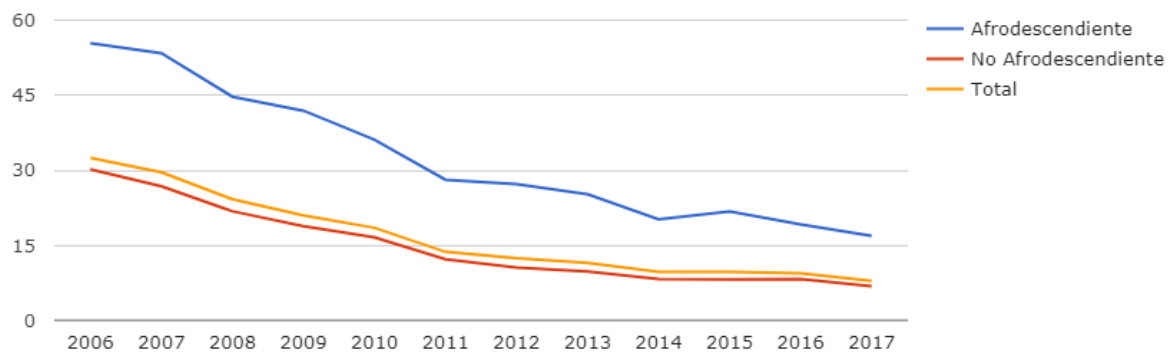
Queda como conclusión entonces, que si bien los niveles de pobreza medida por ingresos han descendido de forma notoria y sostenida a lo largo del período para la totalidad de la población, la incidencia de este fenómeno sigue siendo desfavorable a la población afro.

**Tabla 3.** Porcentaje de población afrodescendiente por departamento, respecto a la población total del departamento y a la población afrodescendiente total del país.

Depto	% afro del total pob.	Depto	Afro total	% afro del total afro
Colonia	3,0%	Flores	877	0,3%
Soriano	3,3%	Lavalleja	2.518	1,0%
Flores	3,6%	Soriano	2.633	1,0%
Lavalleja	4,4%	Florida	3.163	1,2%
Paysandú	4,4%	Río Negro	3.505	1,4%
Florida	4,8%	Durazno	3.557	1,4%
Maldonado	5,3%	Colonia	3.575	1,4%
San José	5,7%	Treinta y Tres	3.808	1,5%
Durazno	6,3%	Rocha	4.706	1,8%
Río Negro	6,8%	Paysandú	4.902	1,9%
Rocha	7,2%	San José	5.927	2,3%
Canelones	7,5%	Maldonado	8.458	3,3%
Treinta y Tres	8,0%	Tacuarembó	8.750	3,4%
Montevideo	9,0%	Cerro Largo	9.171	3,6%
Salto	9,9%	Salto	11.779	4,6%
Tacuarembó	9,9%	Artigas	12.428	4,9%
Cerro Largo	10,9%	Rivera	17.727	6,9%
Artigas	17,1%	Canelones	38.266	15,0%
Rivera	17,3%	Montevideo	109.324	42,9%
<b>Total</b>	<b>8,1</b>	<b>Total</b>	<b>255.074</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Censo 2011, Instituto Nacional de Estadística.

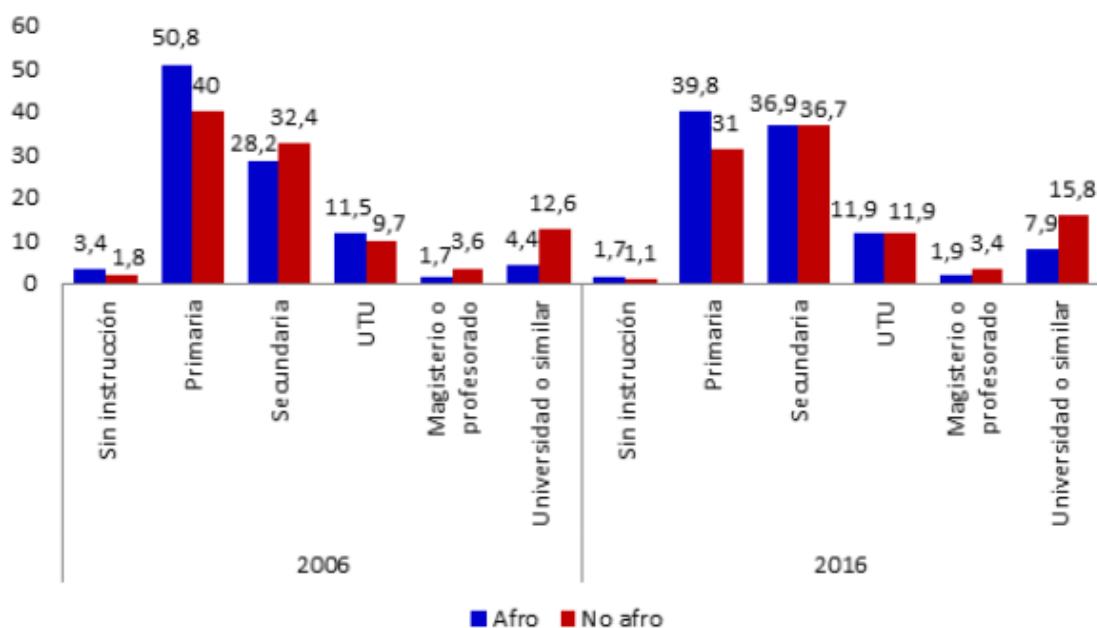
**Gráfico 2.** Distribución porcentual de las personas en situación de pobreza según ascendencia racial. Años 2006 a 2017. Total país.



Fuente: Observatorio MIDES en base a datos de la ECH 2006 y 2016.

Al comparar específicamente los niveles educativos de la población afro y no afro mayor de 24 años entre estos dos años (Gráfico 3) se observa un incremento generalizado de los niveles educativos alcanzados en toda la población, pero también comienza a expresarse una leve disminución de las brechas en el nivel secundario entre los dos grupos, asociada sobre todo al desempeño de las generaciones afrodescendientes más jóvenes. Se produce en este nivel, no solo la reducción de la brecha de 4,2 puntos porcentuales favorable a las personas no afro en el año 2006, sino también una reversión que muestra una diferencia de 0,2 puntos porcentuales a favor de las personas afro en el año 2016. Mientras tanto, la brecha en la Universidad se mantiene en torno a los 8 puntos porcentuales en los dos años considerados.

**Gráfico 3.** Distribución porcentual de las personas mayores de 24 años según máximo nivel educativo alcanzado por ascendencia racial. Años 2006 a 2016. Total país.

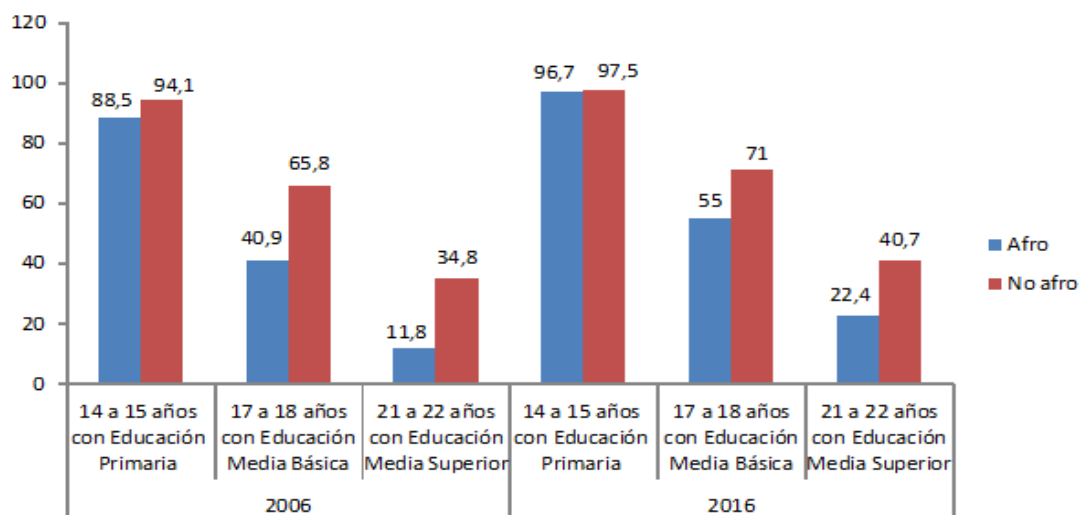


Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2006 y 2016

Al controlar en parte el efecto mencionado de las generaciones mayores de 22 años, en el gráfico 4 es visible el aumento de los niveles de formación entre el 2006 y el 2016, como la disminución de brechas entre población afro y no afro. A lo largo de la última década, la culminación de la educación primaria es casi universal entre la población afro de 14 y 15 años de edad, mientras que el nivel de culminación de la educación media superior entre las personas afro de 21 y 22 años de edad en 2016 duplica a la de 2006. A pesar de esta mejoría, en un contexto en que la culminación de la educación media superior constituye un enorme desafío para el país en su conjunto, menos de 1 de cada 4 jóvenes afro de 21 y 22 años había logrado culminar este ciclo en 2016.

A su vez, tanto el gráfico 4 como el 5<sup>7</sup> muestran que si bien la reducción de las brechas de culminación de la enseñanza media básica y la enseñanza media superior ha sido significativa entre el 2006 y el 2016-8,9 puntos porcentuales y 4,7 puntos porcentuales respectivamente-, en los años más recientes las diferencias siguen siendo aún muy amplias en este aspecto.

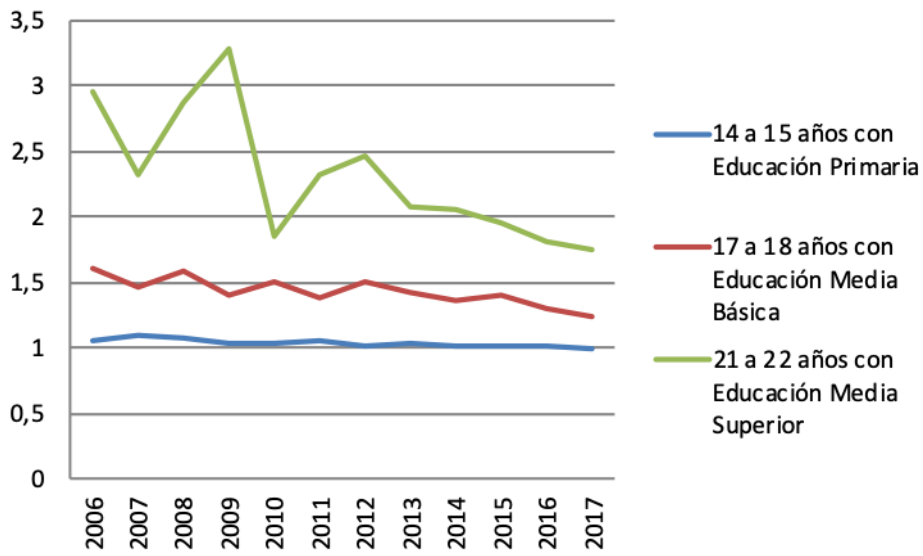
**Gráfico 4.** Porcentaje de personas que culminan cada ciclo educativo según edades seleccionadas, por ascendencia étnico-racial. Total país.



Fuente elaboración propia en base a ECH 2006 y 2016.

7. Debe hacerse la salvedad de que el gráfico 5 incluye en el período el año 2017 y que la brecha en este caso, es el resultado del cociente o proporción entre los porcentajes de culminación de las personas no afrodescendientes y las personas afrodescendientes en cada nivel educativo, no de la resta entre ambas magnitudes.

**Gráfico 5.** Reducción de brechas en niveles de culminación por edades y ciclo educativo, según ascendencia étnico racial. Total país, años 2006-2017



Fuente: DINEM-MIDES en base a ECH.

# Rol del MIDES en la implementación de la Ley N.º 19.122

Departamento de Afrodescendencia de la División de Derechos Humanos  
DNPSC – MIDES

De acuerdo al artículo 9 de la ley, a fines del 2015 se creó en el Poder Ejecutivo una comisión de tres miembros, integrada por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) que la preside, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y cultura y la Oficina Nacional de Servicio civil, a solitud de la presidencia de la Comisión Implementadora de la Ley 19.122 (CIL 19122).

En el año 2015 el Ministerio de Desarrollo Social, en su calidad de responsable la coordinación de la Comisión Implementadora, elabora un Plan de Acción hacia la implementación de la Ley 19.122, cuyos principales ejes son: reconocimiento, redistribución y representación.

La ejecución de dicho Plan ha sido sostenible en el tiempo, a partir de distintas reuniones e instancias de trabajo sistemáticas con los distintos organismos participantes, con el propósito de dar cumplimiento y continuidad a las distintas políticas y acciones de fortalecimiento y consolidación de la aplicación efectiva de la Ley 19.122.

Desde el Departamento de Afrodescendencia, en lo que respecta a los principales avances relacionados con el rol del MIDES en la implementación de la presente norma se destacan una serie de políticas y acciones que detallaremos a continuación.

Se avanzó en el fortalecimiento de la CIL 19122 (integrada por el MEC, MTSS, ONSC, presidida por el MIDES, a través del Departamento de Afrodescendencia de la División de Derechos Humanos).

En el marco del mes de la afrodescendencia (Rendición de Cuentas ) se presentaron los informes de ingreso de las personas afrodescendientes al Estado, incorporación de la perspectiva étnico-racial en las políticas públicas entre otras publicaciones relevantes, así como la organización de actividades conjuntas sobre los avances y retrocesos de la implementación de la norma en cuestión.

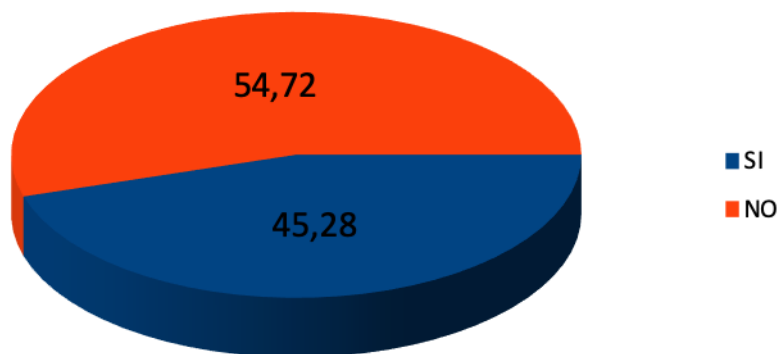
Desde el Departamento de Afrodescendencia de la División de Derechos Humanos (DNPSC–MIDES) se estableció como uno de los lineamientos estratégicos de este quinquenio, la transversalidad de la perspectiva étnico-racial en los distintos organismos del Estado.

Entre los años 2016 y 2018, se capacitó al funcionariado de Gestión y Recursos Humanos de la mayoría de los incisos del Estado. Entre los años 2016 y 2018 se brindó asesoramiento técnico especializado a más del 70% de dichos incisos, que requirieron contar con apoyo y colaboración en la elaboración de las bases y formularios de los distintos llamados que se efectuaron. en el marco de convenios suscritos con organizaciones de la sociedad civil, previo llamado público y abierto (Vida y Educación en 2016 y Organizaciones Mundo Afro 2017 y 2018).

Como parte de los acuerdos interinstitucionales con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto a través de la Dirección de Gestión y Evaluación (AGEV), se realizó una encuesta en marzo de este año (2019) a las unidades de Gestión Humana de los organismos obligados por el artículo 4 de la ley 19.122, de las cuales surgen los siguientes datos en relación a la pregunta sobre las capacitaciones recibidas en el marco de la implementación de la ley.

**Gráfico 1.**

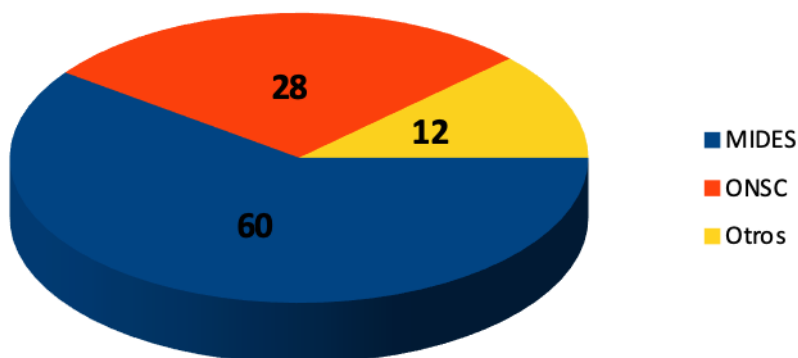
**Organismos que recibieron capacitación entre 2016 y 2018**



Fuente: AGEV, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Presidencia.

**Gráfico 2.**

**Institución capacitadora entre 2016 y 2018**



Fuente: AGEV, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Presidencia.

Esta información corrobora el rol activo del Mides en cuanto a brindar asesoramiento técnico a los organismos públicos y estatales, que se implementó principalmente en forma de capacitaciones sobre el diseño y la aplicación de los criterios a seguir para la adecuada incorporación del cupo afrodescendiente en los llamados previstos. También ocupó un lugar central la disertación de talleres sobre la dimensión étnico-racial para funcionarios, con el fin de brindar algunos insumos teóricos que permitieran un mayor grado de concientización acerca de la importancia de generalizar el registro y tratamiento de esta dimensión en el conjunto de los incisos.

Cabe destacar que en algunas instancias se crearon grupos de trabajo interinstitucionales integrados por los áreas de gestión humana, organismos de equidad racial y el Departamento de Afrodescendencia como organismo asesor de la implementación de la norma.

En el año 2015 se instala el Consejo Consultivo de la Sociedad Civil (CC 19122), a partir de las postulaciones recibidas para ocupar dicho espacio. El mismo está integrado por las siguientes organizaciones: Casa de la Cultura Afrouruguaya, Coordinadora Nacional Afrodescendiente, Mizangas, Organizaciones Mundo Afro y Triangulación Kultural. A partir de su fecha de creación, se continúan promoviendo reuniones bimensuales de coordinación entre la Comisión Implementadora y el Consejo Consultivo de Sociedad Civil, contando con un cronograma preestablecido y acordado entre las distintas partes.

Desde la Dirección de Promoción Sociocultural del Ministerio de Desarrollo Social se procedió a destinar un Fondo No Reembolsable denominado “Nuevos Sentidos”, con el objetivo de contribuir a la organización de acciones y actividades organizados por la sociedad civil en el marco de las distintas ediciones del Mes de la Afrodescendencia a nivel nacional y que éstas contribuyen a difundir y visibilizar la existencia de la Ley 19.122 en todo el territorio nacional.

Desde el Departamento de Afrodescendencia de la División de Derechos Humanos (DNPSC-MIDES) se generó material de apoyo y difusión para el desarrollo de capacidades de los distintos actores, habiendo elaborado y distribuido a nivel nacional las siguientes publicaciones:

- a) Librillo de la Ley 19.122 y Decreto Reglamentario 144/014. La misma es una publicación amigable donde se encuentra textualmente el contenido de la ley y su decreto reglamentario con el objetivo de informar explícitamente a las personas afrodescendientes, funcionarios y funcionarias públicos y ciudadanía en general sobre la misma.
- b) Librillo sobre el Decenio internacional de las personas afrodescendientes: capítulo Uruguay. Este material incorpora el posicionamiento del Ministerio de Desarrollo Social sobre la proclamación del Sistema de Naciones Unidas del Decenio internacional de las personas afrodescendientes (N.º 68/237), resolución que es vinculante para los Estados miembros. Dentro de la implementación del decenio se promueve la promoción de distintos escenarios y mecanismos de participación ciudadana, de organizaciones de base afrodescendientes y de grupos en situación de vulnerabilidad a nivel del territorio nacional, entre otros aspectos importantes.
- c) Librillo sobre una Guía de implementación de Acciones Afirmativas para la población afrodescendiente. Éste librillo está dirigido a operadores y operadoras, particularmente al funcionariado de las área de gestión y recursos humanos. Se centra en los conceptos de acción afirmativa y la importancia de promover cuotas como herramienta para generar mayor igualdad de oportunidades de las poblaciones que históricamente han sido discriminadas y excluidas.
- d) Tríptico informativo sobre la Ley 19122. Incorpora de forma práctica y sencilla información sobre que son las acciones afirmativas, respuesta conceptual y técnica ante las afirmaciones de que las acciones afirmativas son discriminatorias, información sobre las acciones que concretamente establece la ley 19.122 y finaliza con dos aspectos relevantes, quienes son los afrodescendientes y para qué una ley de acciones afirmativas dirigida a éstas personas. Éste material es de distribución masiva y está dirigido a las personas afrodescendientes en particular y a la ciudadanía en general.
- e) Material de apoyo: “Dimensión étnico racial y afrodescendencia”. Es producto del convenio realizado entre el MIDES y la Ong. Vida y Educación. Los contenidos establecen aspectos conceptuales relacionados a la existencia de las razas humanas, aspectos de definición de lo étnico – racial, la autoidentificación y la construcción de la identidad de las personas afrodescendientes y datos socio demográficos de la población afrodescendiente en el país. Este material, considerado de apoyo fue entregado en las distintas capacitaciones que se realizaron a funcionarios y funcionarias del Estado, así cómo también instancias con sociedad civil afrodescendiente en el interior del país.

- f) Perspectiva étnico-racial y políticas públicas. Lineamientos generales para la incorporación de la PER en la formulación de proyectos, planes y programas a nivel nacional y territorial. El texto recorre las acciones necesarias que una institución del Estado debe integrar para avanzar en la incorporación de la perspectiva étnico – racial en las políticas públicas. Además de dar cuenta de información conceptual sobre la temática, incorpora información sobre el marco legal en materia de derechos humanos de las personas afrodescendientes en Uruguay. Y cómo último aspecto innovador manifiesta los distintos pasos que las instituciones del Estado deben cumplir para la incorporación de la perspectiva – étnico racial en la formulación e implementación de acciones y políticas. El mismo está dirigido particularmente a funcionarios y funcionarias de las distintas estructuras del Estado.
- g) Guía para la transversalización de la temática afrodescendiente y la implementación de la cuota laboral en el estado: ley 19.122 artículo 4. Esta publicación se ha elaborado conjuntamente por el Departamento de Afrodescendencia del MIDES y la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC) y será presentado en el primer trimestre del año 2019.<sup>8</sup> Es el resultado del trabajo acumulado por ambas instituciones en el proceso de asesoramiento y acompañamiento de implementación de la norma. La misma contiene una parte de nivelación conceptual, dada a partir de la definición de conceptos consagrados por la comunidad internacional en materia de afrodescendencia y promoción de la equidad racial y una última parte que describe los procesos de reclutamiento y selección de personal en Administración Central y pautas procedimentales para realizar convocatorias laborales de acuerdo al Artículo 4° de la presente normativa.

En cuanto al área educativa, manifestamos que desde el MIDES se ha colaborado, en la elaboración de una estrategia de difusión de ésta política, especialmente en los temas de las becas de Enseñanza Media Básica y Compromiso Educativo en Bachillerato, a los efectos de lograr un aumento en el otorgamiento de becas a estudiantes afrodescendientes que cursan dichos ciclos educativos. Bajo ese criterio, se realizaron campañas de difusión, priorizando las Becas de Enseñanza Media Básica. Las mismas se realizó conjuntamente con la Dirección de Educación del Ministerio de Educación y Cultura, en los departamentos del país donde hay mayor población afrodescendiente.

Desde la presidencia de la CIL, se propuso la creación de la subcomisión de Educación y Afrodescendencia en el marco de la CIL 19122, coordinada por la Dirección Nacional de Educación del MEC e integrada por el CC 19122. En el marco de dicha subcomisión se trabajó en la concreción de un expediente por parte del Consejo de Formación en Educación (CFE), donde incorpora distintas propuestas conceptuales, elaboradas por las organizaciones integrantes del Consejo Consultivo con el objetivo de incidir en los nuevos contenidos curriculares de formación en educación, donde se incorpore lo enunciado en el artículo 8 de la Ley 19.122.

En el marco de la estrategia educativa, promovida por los Centros Promotores de Derechos Humanos del MIDES, desde el 2016 a la fecha, se continúa sensibilizando y capacitando a docentes y personal de las distintas comunidades educativas del país sobre Dimensión étnico-racial, acciones afirmativas, población afrodescendiente y ley 19.122.

Cabe destacar que éste programa ha diseñado una plataforma virtual , con contenidos teóricos, videos para jóvenes y adultos, orientaciones metodológicas, dinámicas lúdicas y recursos audiovisuales para la promoción de derechos.<sup>9</sup>

8. Por más información sobre las publicaciones existentes, ingrese en este link: <http://www.mides.gub.uy/afrodescendencia/publicaciones>.

9. (<http://cpd.mides.gub.uy/> )



# Ascendencia étnico-racial y mercado de trabajo en el marco de la Ley 19.122

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Actualización del informe homónimo al año 2017

Laura Triaca, Mariana Ferrer y Tania Echagüe

## Elaboración del informe y Procesamiento de datos

### Mercado de trabajo

En este capítulo se analizarán las principales variables que componen al mercado de trabajo, donde se estudiarán las diferentes tasas y algunas de las características de la población ocupada y desocupada), según ascendencia étnico-racial para los años 2006 y 2017.

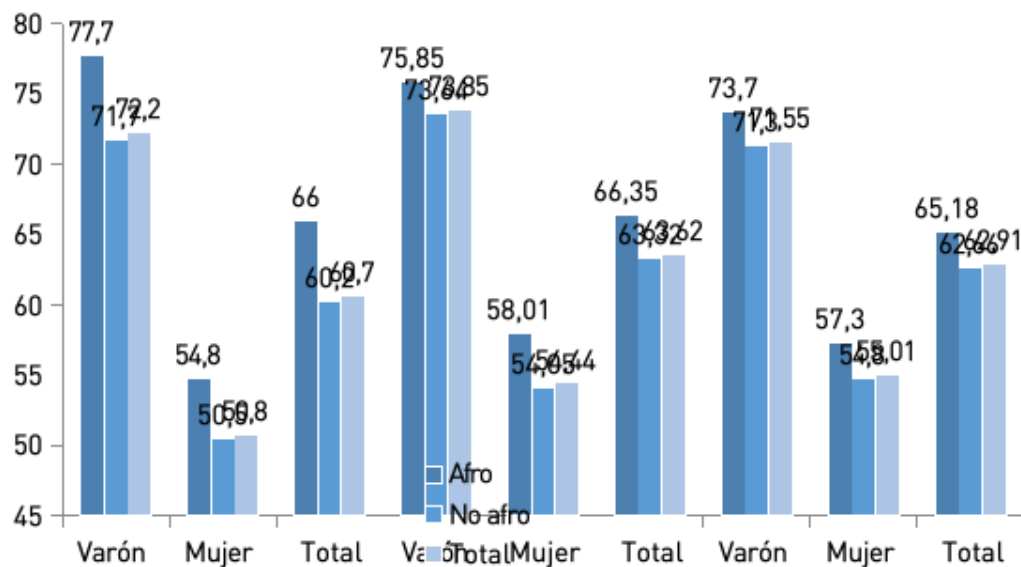
La tasa de actividad<sup>10</sup>, para los años de análisis, muestra que la población afrodescendiente presenta mayores niveles que la población no afro, es decir que se ofrecen más al mercado de trabajo. Similar comportamiento se observa al analizar esta tasa en función del sexo, observándose mayores tasas en la población afro tanto para mujeres como para varones.

Al comparar la tasa de actividad entre los años 2006, 2013 y 2017 se observa que la población afro se vuelca más al mercado de trabajo, ya que los porcentajes de participación son mayores en todo los años. Entre los años 2013 y 2017 se resienten levemente tanto la tasa afro como la no afro, pero la contracción en la tasa de actividad afro es mayor.

Analizando las tasas según sexo, entre los años 2006 y 2017, la tasa de actividad femenina total crece más de 4 puntos porcentuales (p.p.), mientras que la de los varones disminuye 0,6 p.p. Si consideramos lo que sucede para las mujeres afro, se muestra un crecimiento menor que las no afro (2,5 vs. 4,3 p.p., respectivamente). Mientras que en los varones afro, la tasa de actividad cae 4 p.p., en los varones no afro la tasa se mantiene. Comparando la tasa de actividad de varones y mujeres en el año 2006 las brechas<sup>11</sup> son de 22,9 y de 21,2 p.p. para la población afro y no afro; dicha brecha se reduce para el año 2013 (año que comienza a regir la Ley N° 19.122) pasando a brechas de 17,9 y 19,5 p.p. en la población afro y no afro, respectivamente. En el último año de análisis se observa que estas brechas continúan reduciéndose, para situarse en el año 2017 con brechas similares entre ambas poblaciones de 16,4 y 16,5 p.p. para afro y no afro, respectivamente.

10. Proporción de la población en edad de trabajar -14 años y más- que está trabajando o buscando empleo activamente, o sea, se encuentra activamente participando en el mercado de trabajo, ya sea que se encuentran ocupados o desocupados.

11. La brecha entre población afro y no afro se calcula como el valor de la tasa o indicador de la población no afro, menos el valor para la población afro. La brecha entre mujeres y hombres se calcula como el valor de la tasa o indicador de la población masculina menos el valor para la población femenina.

**Gráfico 1.** Tasa de actividad según sexo y ascendencia étnico-racial. Total País. Año 2006, 2013 y 2017 (%).


Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2013-2017.

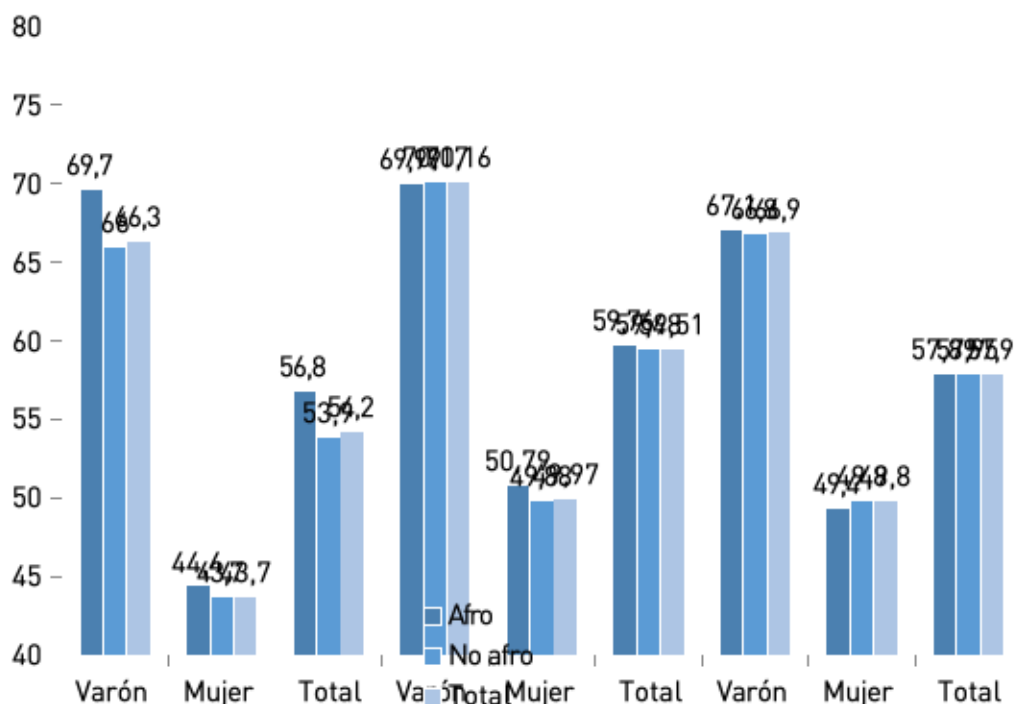
La tasa de empleo<sup>12</sup> entre los años 2006 y 2013 se incrementa en 5 p.p., a pesar de que en el año 2017 dicha tasa muestra porcentajes menores al 2013; comparando por ascendencia, se observa un crecimiento en ambas tasas de empleo, pero mientras la población afro ocupada crece en todo el período 1,1 p.p., el incremento del empleo para quienes no son afro es mayor, dado que el crecimiento es de 4,1 p.p.. Es importante aquí destacar que para el año 2006, la población afro presentaba una tasa de empleo superior a la no afro en 2,9 p.p., diferencia que desaparece para los años 2013 y 2017.

Analizando la tasa de empleo según sexo, el incremento de la misma se debe principalmente al empleo de las mujeres, dado que al inicio del período la tasa de empleo femenina fue de 43,7% y en el 2017 se ubica en 49,8%; en tanto para los varones la tasa se mantiene estable, entorno al 66%. El crecimiento en el empleo femenino presenta algunas diferencias según la ascendencia, ya que las mujeres afro crecen 5 p.p., mientras que las no afro 6,1 pp., entre los años 2006 y 2017. En el caso de la tasa de empleo masculina, la población afro disminuye 2,8 p.p., mientras la no afro aumenta 0,8 p.p.

Finalmente, la brecha en la tasa de empleo masculina y femenina para la población afro se reduce, pasando de 25,3 p.p. en 2006 a 17,7 p.p. en 2017; del mismo modo esta brecha en la población no afro pasa de 22,3 a 17 p.p. entre 2006 y 2017.

La brecha en la tasa masculina entre la población no afro y afro alcanza los 3,7 p.p. en 2006 y baja a 0,3 p.p. en 2017; mientras la misma brecha para el caso de la población femenina pasó de 0,7 p.p. en favor de las mujeres no afro a -0,4 p.p. (brecha en favor de las mujeres afro). En el año 2017 prácticamente no se registra brecha en el empleo total entre la población afro y no afro, pasando de 2,9 p.p. en el año 2006, a ubicarse en 0,1 p.p.

12. Cantidad de personas en edad de trabajar -14 años y más- que se encuentran efectivamente ocupadas.

**Gráfico 2.** Tasa de empleo según sexo y ascendencia étnico-racial. Total País. Año 2006, 2013 y 2017 (%)

Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2013-2017.

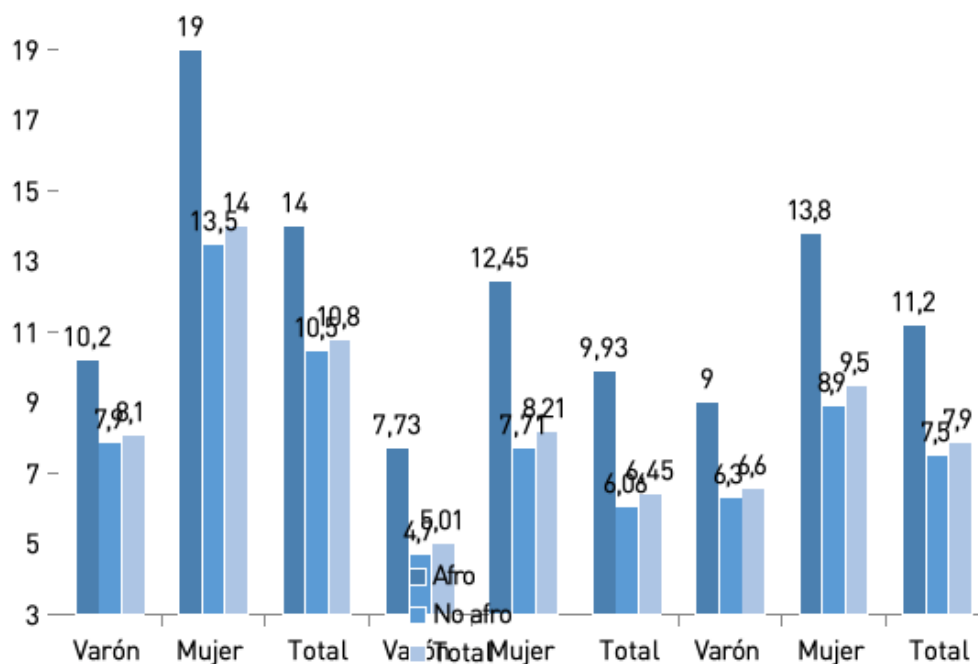
La tasa de desempleo<sup>13</sup>, entre los años 2006 y 2017 se reduce en 2,9 p.p. para la población total del país, 2,8 p.p. para la población afro y 3 p.p. en la población no afro, para ubicarse en 7,9%, 11,2% y 7,5%, respectivamente.

En función del sexo, entre los años 2006 y 2017, la tasa de desempleo femenina total disminuye más de 4 p.p., mientras que la de los varones disminuye 1,5 p.p., pasando a ubicarse en 9,5% mujeres y 6,6% varones. Si consideramos lo que sucede para las mujeres por ascendencia se muestra una disminución similar en el período (5,2 p.p. en las afro y 4,6 p.p. en las no afro). Mientras que en los varones afro y no afro, la tasa de desempleo disminuye aproximadamente 1 p.p. para ambos. Aunque se observa una disminución del desempleo para ambos sexos, las tasas de las mujeres siempre son superiores.

La brecha en el desempleo total entre la población afro y no afro se mantiene en el período, pasando de 3,5 p.p. en el año 2006, a ubicarse en 3,7 p.p. en el año 2017. En cuanto a la brecha en la tasa de desempleo masculina y femenina para la población afro pasa de -8,8 p.p. en 2006 a -4,8 p.p. en 2017 (es decir, la tasa de desempleo en los afro es mayor para las mujeres en esos años, y la brecha se ha reducido en 4 p.p. entre 2006 y 2017); mientras la misma brecha en la población no afro pasa de -5,6 p.p. a -2,6 p.p. entre 2006 y 2017. La brecha en la tasa masculina entre la población no afro y afro alcanza los -2,3 p.p. en 2006 y aumenta a -2,7 p.p. en 2017 (es decir, la tasa de desempleo masculina de los afro es mayor a la de los no afro), mientras la misma brecha para el caso de la población femenina pasó de -5,5 p.p. a -4,9 p.p. (estas brechas señalan que las tasas de desempleo femeninas son superiores para las afro que para las no afro).

13. Cantidad de personas desocupadas que se encuentran buscando empleo activamente, como proporción de la población económicamente activa -personas de 14 o más años de edad que aportan su trabajo y las que estarían dispuestas a aportarlo-.

**Gráfico 3.** Tasa de desempleo según sexo y ascendencia étnico-racial. Total País. Año 2006, 2013 y 2017 (%)

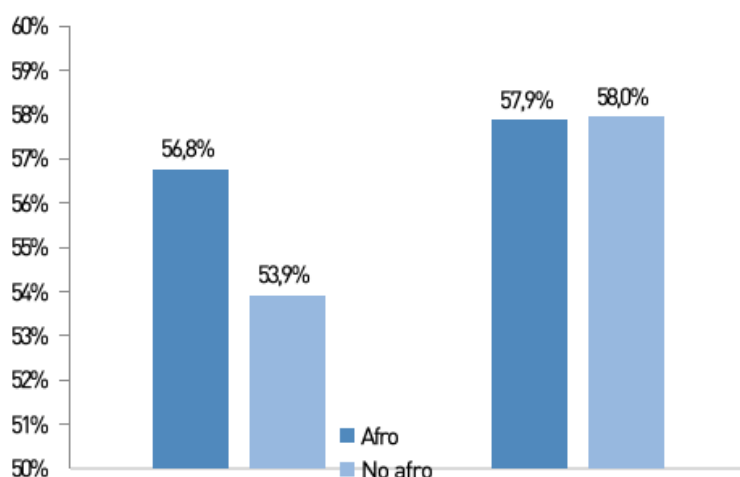


Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2013-2017.

## Ocupados

La población ocupada<sup>14</sup> total en Uruguay entre los años 2006 y 2017 crece casi 4 puntos porcentuales (p.p.), pasando de 54,1% a 57,9%. Al desagregar por ascendencia encontramos que los no afro acompañan la evolución general, con un crecimiento de 4 p.p., mientras que los afrodescendientes incrementan en el período solamente 1,1 p.p.

**Gráfico 4.** Ocupados según ascendencia étnico-racial. Total país. Año 2006 y 2017 (%)



Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

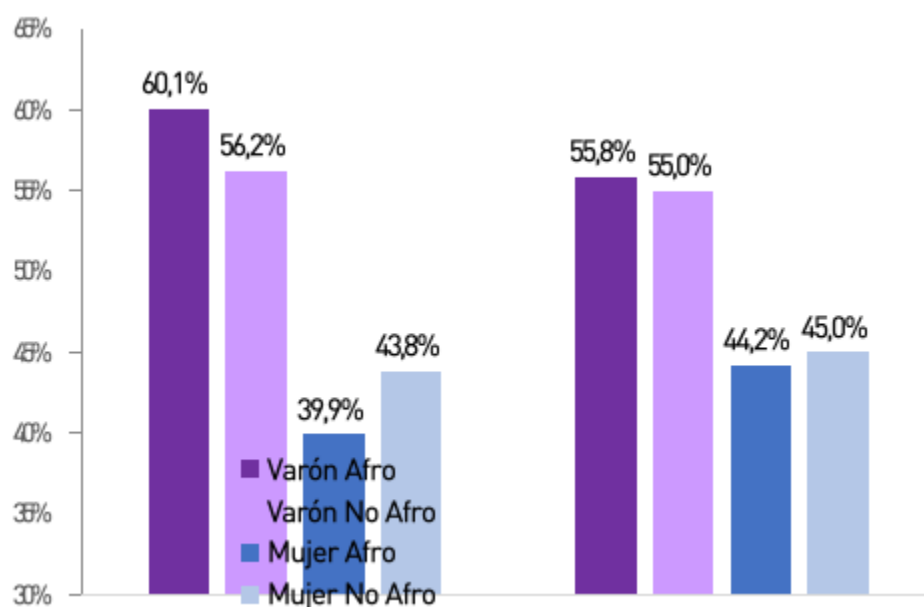
14. Se considera ocupado (personas de 14 o más años de edad) a quien trabajó por lo menos una hora durante el período de referencia de la Encuesta, o que no lo hizo por estar de vacaciones, por enfermedad, accidente, conflicto de trabajo o interrupción del mismo a causa del mal tiempo, averías producidas en las maquinarias o falta de materias primas, pero tiene empleo al que volverá con seguridad. Se incluyen en esta categoría a los trabajadores familiares no remunerados.

Analizando los ocupados en función del sexo, se observa que tanto en la población afro como no afro los varones representan una mayor proporción que las mujeres en todo el período de análisis, con una moderada tendencia a equiparse las proporciones hacia 2017.

En el año 2006 se observa que los varones afro se ocupan más que los no afro en el mercado laboral, diferencia que desaparece en el año 2017, donde las niveles son similares, 56% y 55% varones afro y no afro, respectivamente. Las mujeres afro tienen menor proporción de ocupadas que las no afro, en el año 2006 la diferencia era de 4 p.p., sin embargo la diferencia desaparece al final del período, mostrando tasas similares, 44% y 45% para mujeres afro y no afro, respectivamente.

La brecha en la proporción de ocupación entre mujeres y varones afro, entre los años 2006 y 2017, se reduce en 8 p.p., pasando de 20 a 12 p.p.; en tanto para los no afro, se reduce 2 p.p., en igual período, pasando de 12 p.p. a 10 p.p.

**Gráfico 5.** Ocupados según sexo y ascendencia étnico-racial. Total país. Año 2006 y 2017 (%)

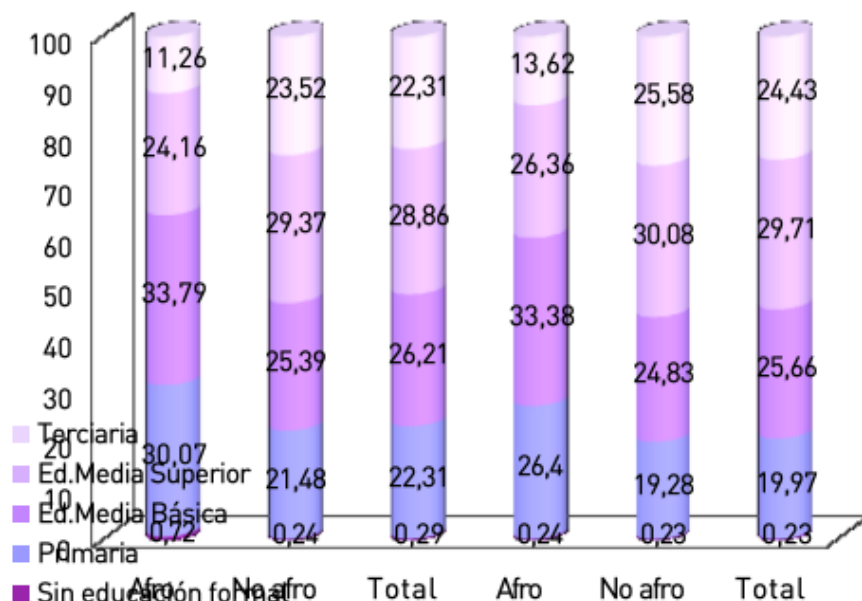


Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

Considerando el nivel educativo del total de los ocupados para el año 2013, la mayor concentración de población se encuentra en la educación media básica superior con 28,9% en el total, seguida con 26,2% por la educación media básica; con igual porcentaje se encuentran los dos extremos, el 22% le corresponde a la educación primaria y a la terciaria. Si lo comparamos con 2017, se observa un aumento de la población que se ubica en los mayores niveles educativos, en detrimento de la educación de primaria y la educación media básica.

Al analizar en función de la ascendencia étnico-racial, la población afro ocupada pasó de concentrar el 35,5% de su población en los dos tramos educativos superiores en 2013 a concentrar el 40% en 2017, lo cual implicó un incremento de 4,5 p.p. de población ocupada que pasó a ubicarse en los tramos educativos superiores (incremento que se reparte de forma similar entre ambos tramos). Por su parte, la población no afro pasó de concentrar en 2013 un 52,9% en los dos tramos educativos superiores, a concentrar un 55,7% en 2017, lo cual muestra un incremento de 2,8 p.p. en los tramos superiores. La brecha en los niveles educativos más altos entre población afro y no afro pasa de 17,4 p.p. a 15,7 p.p. entre 2013 y 2017.

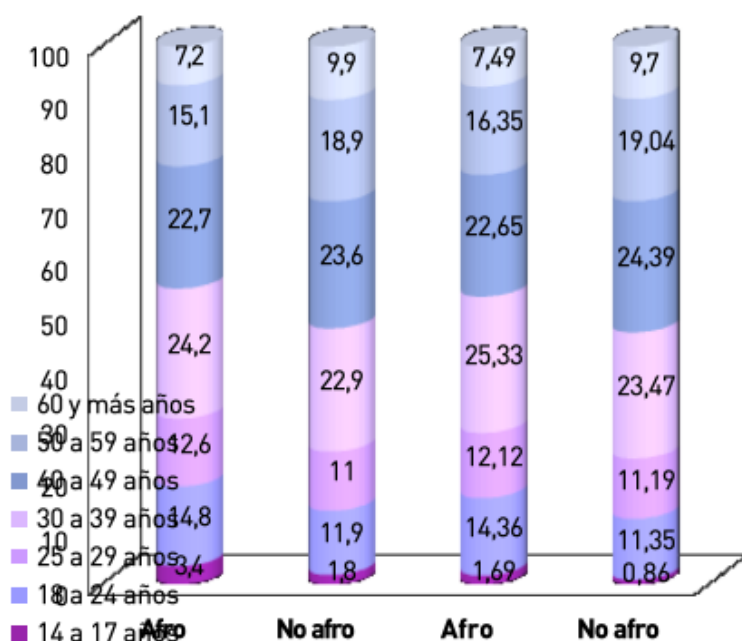
**Gráfico 6.** Ocupados según ascendencia étnico-racial y nivel educativo. Total País. Año 2013 y 2017 (%)



Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2013-2017.

Analizando la población ocupada según su edad, se puede observar que en los tramos etarios que implican menor edad la población afro presenta una mayor proporción de sus ocupados que la población no afro: hasta los 30 años la población afro concentra el 30,8% y la no afro el 24,7% en 2006, pasando a representar el 28,2% y 23,5%, respectivamente en 2017. La contracara de un mayor nivel de concentración de la población ocupada en los tramos más jóvenes de la población afro es, un menor nivel de concentración en los mayores niveles etarios, donde la diferencia se hace más significativa en los tramos de 50 años y más.

**Gráfico 7.** Ocupados según ascendencia étnico-racial y tramo etario. Total país. Año 2006 y 2017 (%)



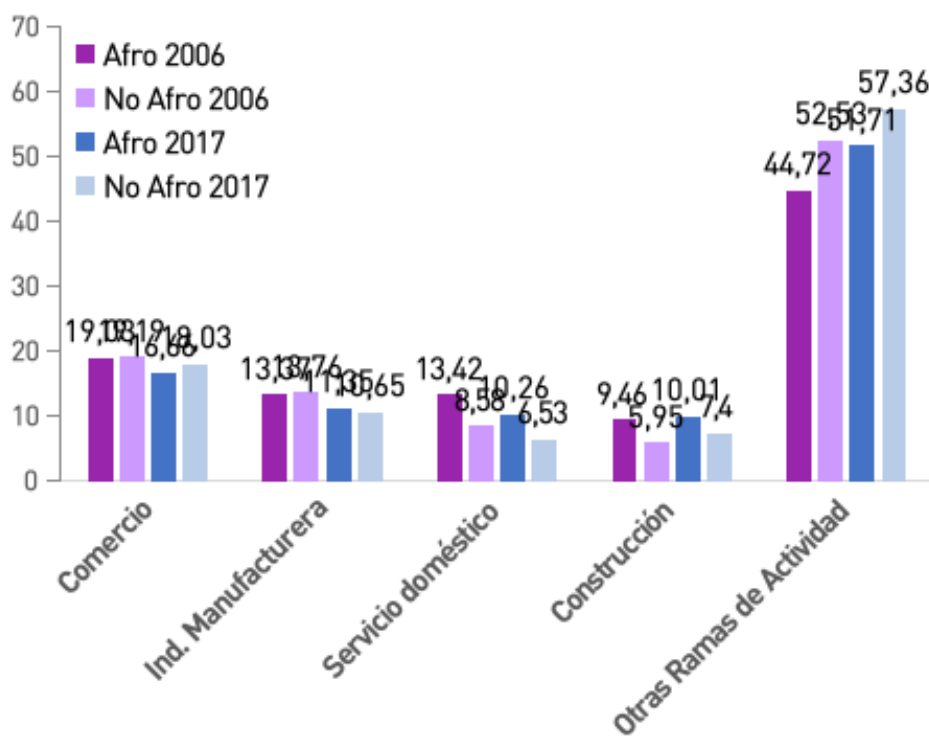
Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

Para analizar por rama de actividad, se muestran las ocupaciones donde la población afro muestra más representación y se agruparon el resto de las ramas con menor participación en “otras ramas de actividad”. Los ocupados afro durante el año 2006 se centraban en mayor proporción en el comercio (19,0%), igualados en porcentaje la industria manufacturera y servicio doméstico (13,4%), producción agropecuaria (11,0%) y construcción (9,5%); mientras que los no afro se centraban en comercio (19,2%), industria manufacturera (13,8%), producción agropecuaria (10,7%) y servicio doméstico (8,6%).

Para el año 2017, la distribución de ocupados afro se centró principalmente en las mismas ramas que en 2006 aunque con menores guarismos: comercio (16,7%), industria manufacturera (11,4%), servicio doméstico (10,3%) y construcción (10%); mientras en los no afro la concentración se centró en comercio (18%), industria manufacturera (10,7%) y producción agropecuaria (8,8%).

Comparando las participaciones relativas de los ocupados dentro de las distintas ramas de actividad, entre el 2006 y 2017, podemos observar que tanto la población afro como la no afro ven disminuir su ocupación en sus principales tres ramas de actividad del 2006, en favor de un incremento del peso relativo de otras ramas dentro de la población ocupada. Sería necesario un análisis más pormenorizado para conocer si esto se debe a un proceso de diversificación de las actividades en las que se emplea la población afro (lo cual sería una señal positiva frente a la tan estudiada segregación ocupacional de esta población) o es un proceso que se relaciona con la demanda laboral en las ramas de actividad donde la población afro se ocupa, objetivo que excede el presente estudio.

**Gráfico 8.** Ocupados según rama de actividad y ascendencia étnico-racial. Total País. Año 2006 y 2017 (%)



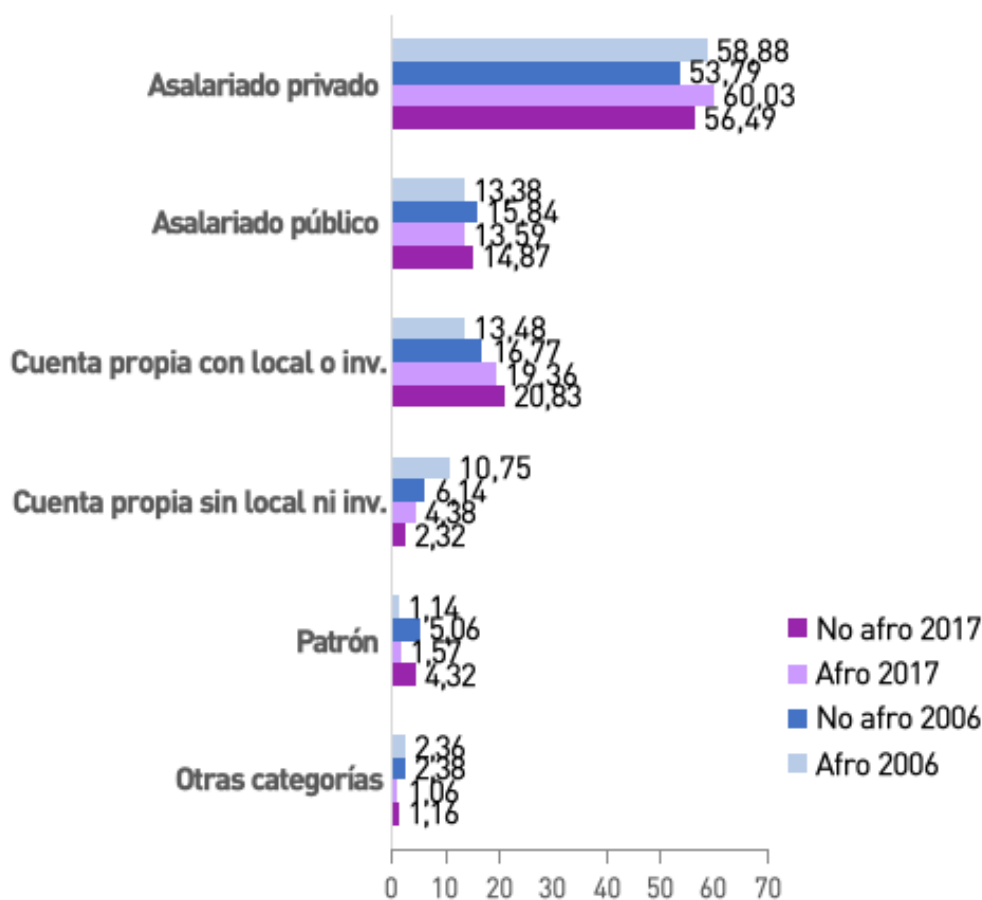
Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

Analizando la distribución en función del sexo<sup>15</sup> para el año 2017, se observa que las mujeres afro se emplean principalmente en el servicio doméstico (21,2%), comercio (16,6%) y los servicios sociales y de salud (14,8%), mientras las mujeres no afro se emplean mayormente en comercio (17,8%), salud (14,1%), servicio doméstico (13,1%) y enseñanza (10,7%). Los hombres afro se emplean principalmente en la construcción (17,3%), comercio (16,7%) e industria manufacturera (14%) y para los no afro el mayor peso de los ocupados se presenta en comercio (18,2%), construcción (12,9%), industria manufacturera y agro (ambos con 12,8%).

La distribución de los ocupados según la categoría de ocupación, en la población afro en el año 2006 se concentra principalmente en asalariado privado (58,9%), cuenta propista con local o inversión (13,5%) y asalariado público (13,4%), mientras la población no afro en asalariado privado (53,8%), asalariado público (15,8%) y cuentapropista con local o inversión (16,8%).

La población afro pasa de ocuparse 10,8% en cuenta propismo sin local en 2006 a 4,4% en 2017, reducción que tiene en parte su correlato en un aumento del cuenta propismo con local; este pasa de 13,5% en 2006 a 19,4% en 2017. Esto muestra un cambio en la composición del cuenta propismo en la población afro (igual cambio al presentado en la población no afro), pasando del cuenta propismo sin local al con local.

**Gráfico 9.** Ocupados según categoría de ocupación y ascendencia étnico-racial. Total País. Año 2006 y 2017 (%)



Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

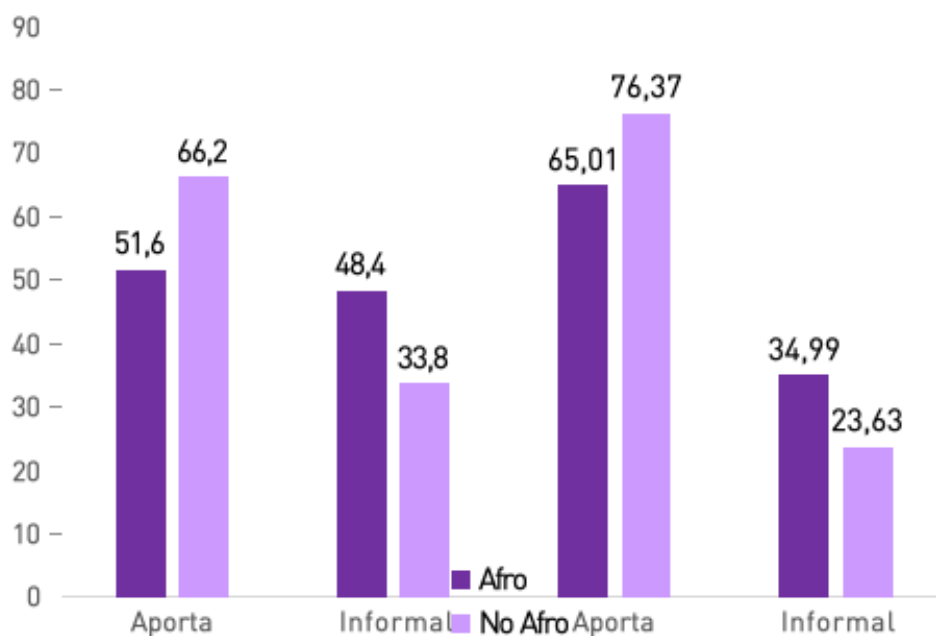
15. Ver cuadro 1 del anexo.



La distribución en el total de horas<sup>16</sup> de trabajo se encuentra con mayores dificultades para los ocupados afrodescendientes, ya sea a la hora de aumentar sus horas de trabajo, como en quienes cuentan con largas jornadas de trabajo. En estos años de análisis se presenta una mejora, pero aún la brecha continúa y las condiciones para llegar a un trabajo decente distan más en esta población; en el año 2017, quienes trabajan menos de 20 horas en la semana representan 18,5% en la población afro, frente al 14,4% en la población no afro, mientras que ambas poblaciones presentan una similar proporción de ocupados con una carga horaria mayor a 48 horas (los afro participan con 16,8% mientras que los no afro 17,9%).

La informalidad entre la población afro se redujo en 13,4 p.p. con respecto al año 2006, ubicándose en 35% para el año 2017, mientras que entre los no afro la reducción en igual período fue de 10,2 p.p., pero con un menor nivel de informalidad, ya que alcanza el 23,6% en el año 2017. De este modo se destaca que 1 de cada 3 afrodescendientes ocupados presenta trabajo informal.

**Gráfico 10.** Aportes a la seguridad social según ascendencia étnico-racial. Total País. Año 2006 y 2017 (%)



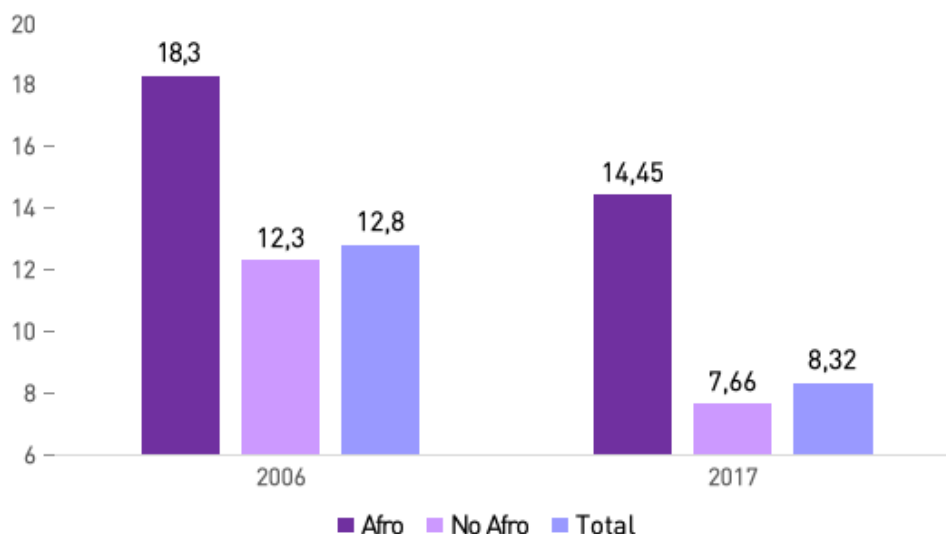
Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

En el año 2006, el 12,8% de los ocupados se declara como subempleado<sup>17</sup>. Si analizamos según ascendencia, dicho porcentaje se encuentra en 18,3% para los afro, en cambio el valor para los no afro se ubicó en un 12,3%. En el año 2017, se registra un descenso del subempleo de 3,8 p.p. en los afro y de 4,6 p.p. en los no afro, en el marco de una reducción de 4,5 p.p. en el subempleo total del país entre el 2006 y 2017.

16. Ver cuadro 2 en el anexo.

17. Persona que perteneciendo a la “fuerza de trabajo” tiene un empleo de menor duración que la jornada normal de trabajo, por razones ajenas a su voluntad y que busca o aceptaría un trabajo suplementario.

**Gráfico 11.** Subempleo según ascendencia étnico-racia,l. Total País. Año 2006 y 2017 (%)



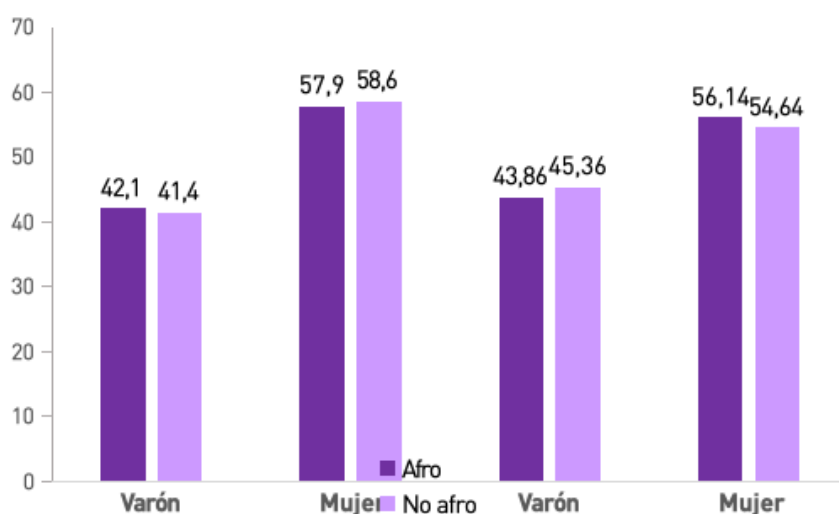
Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

### Desocupados

Para el año 2017 el total de desocupados dentro de la población afro en edad de trabajar representó el 7,3%, disminuyendo 1,9 puntos porcentuales (p.p.) con relación al año 2006<sup>18</sup>; mientras que la reducción de los desocupados dentro de la población no afro en edad de trabajar fue de 1,7 p.p., cerrando 2017 en 4,7%. Si analizamos la brecha entre la población afro y no afro dentro de los desocupados para el año 2006, la misma era de 2,8 p.p., y prácticamente se mantiene ya que se ubicó en 2,6 en el año 2017.

Si desagregamos los desocupados según su sexo, tenemos que en el año 2006 el 57,9% de los desocupados en edad de trabajar afro eran mujeres, pasando a 56,1% en 2017; mientras que entre los no afro las mujeres representaban el 58,6% dentro de los desocupados en edad de trabajar, y bajaron a 54,6%.

**Gráfico 12.** Desocupados según sexo y ascendencia étnico-racial. Total País. Año 2006 y 2017(%)



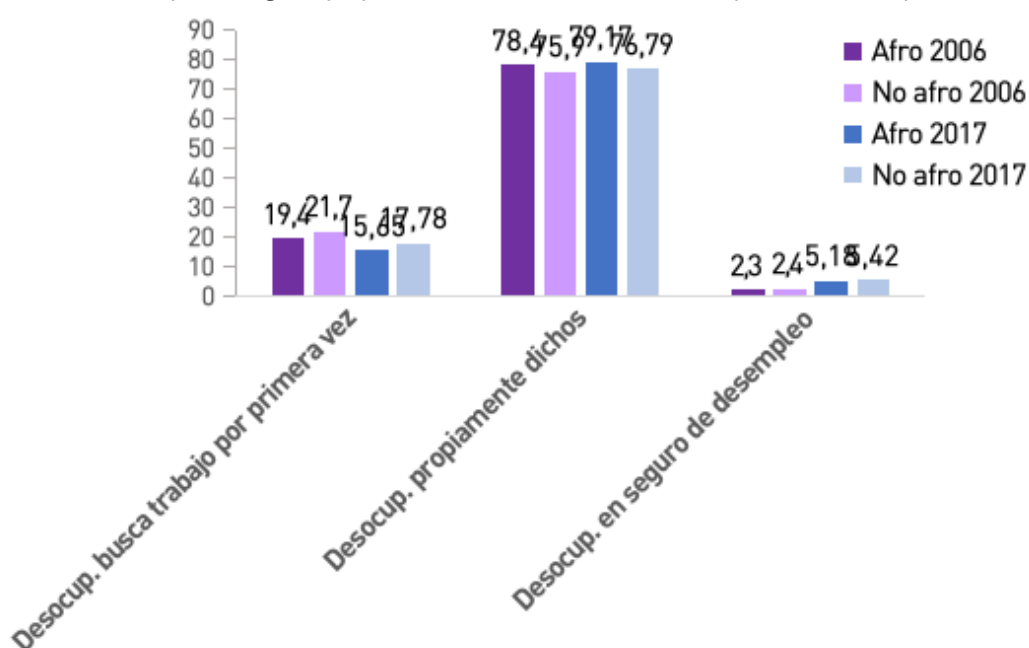
Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

18. Ver cuadro 3 en el anexo.

Si analizamos dentro de los desocupados, para el año 2006 las personas afro que están desocupadas propiamente dichas<sup>19</sup> son 78,4%, las que buscan trabajo por primera vez 19,4% y los desocupados en el seguro de paro 2,3%. El porcentaje de personas afro desocupadas propiamente dichos es superior al de los no afro (75,9%), en cambio para los desocupados por primera vez y en seguro de desempleo las personas no afro presentan porcentajes mayores (21,7% y 2,4% respectivamente), aunque las diferencias no son significativas.

Para el año 2017 se advierte que dentro de la población afro los desocupados por primera vez descienden a 15,7%, en cambio los desocupados propiamente dichos y en seguro de desempleo aumentan a 79,2% y 5,2% respectivamente. Esta situación también se registra para la población no afro en este año con similares valores.

**Gráfico 13.** Desocupados según tipo y ascendencia étnico-racial. Total país. Año 2006 y 2017 (%)

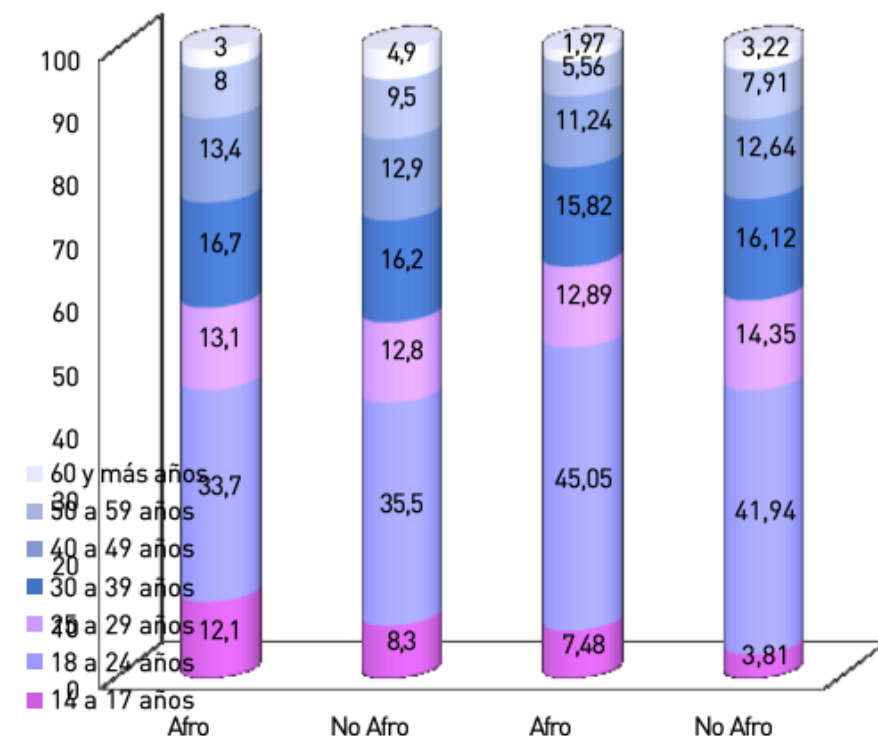


Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

Observando los desocupados por ascendencia y tramos de edad en el año 2017, se evidencia una mayor proporción de desocupados afrodescendiente en los tramos de edad más jóvenes, de 14 a 17 años, el 7,5% se ubica en estas edades, mientras que para los no afro se registra un menor porcentaje, 3,8%, y en el tramo de 18 a 24 años, los desocupados afrodescendientes presentan un 45,1% mientras que los no afro un 41,9%. Para el año 2006, los menores de 24 años rondaban el 45% en ambas poblaciones (afro y no afro). En el año 2017, más de la mitad (52,5%) de los desocupados afro tienen menos de 24 años, esta proporción baja a 45,8% para los no afro en el año 2017.

19. Son aquellas personas que trabajaron antes, pero perdieron su empleo.

**Gráfico 14.** Desocupados según ascendencia étnico-racial y tramo de etario. Total País. Año 2006 y 2017 (%)

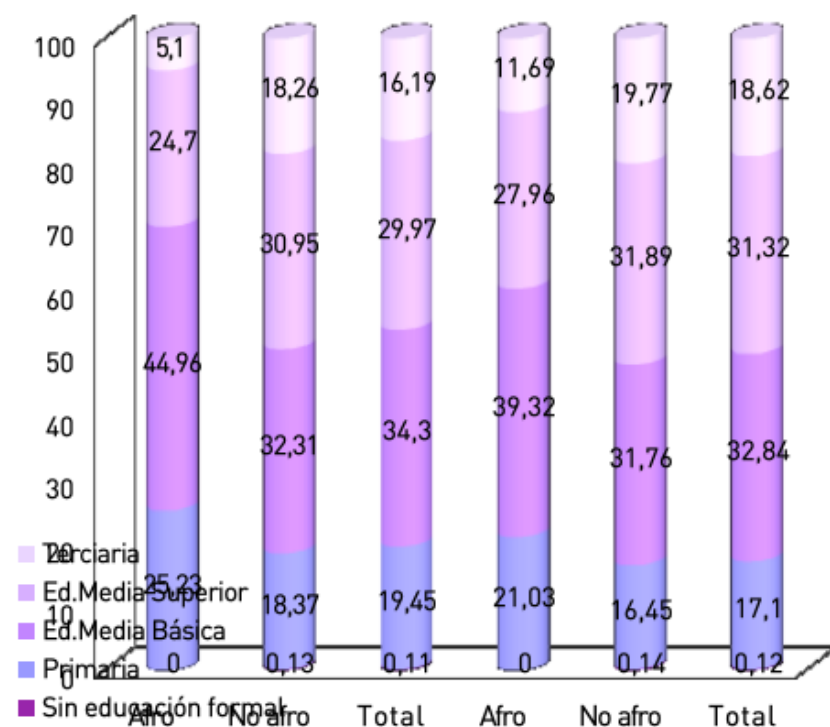


Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

Observando los años 2013 y 2017, por ascendencia y nivel educativo, se evidencia que, en los niveles educativos más bajos, los desocupados afro presentan mayores porcentajes que los no afro. Esto se revierte en los niveles educativos más elevados, donde los desocupados no afro son los que presentan mayores porcentajes.

En el nivel de educación media básica, es donde se encuentra la mayor proporción de desocupados tanto afro como no afro. Cabe destacar que el porcentaje de los desocupados afro en este nivel disminuye de 45% en el año 2013, a 39,3% para el año 2017. En la educación media superior en el año 2013, los porcentajes se encuentran en torno al 25% para los afro y 31% para los no afro, ascendiendo en el 2017 a 28% y 32% respectivamente.

**Gráfico 15.** Desocupados según ascendencia étnico-racial y nivel educativo (\*). Total País. Año 2013 y 2017 (%)



Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2013-2017.

(\*) Para analizar nivel educativo se utilizan los años 2013 y 2017, dado la incompatibilidad entre los cuestionarios 2006/2017.

En el siguiente cuadro se presentan los porcentajes de desocupados por ascendencia y rama de actividad económica para los años 2006 y 2017. Como se observa, la actividad que presenta mayor porcentaje de personas desempleadas en el año 2017 es el comercio, que concentra 21,1% de los desocupados. Al considerar por ascendencia se registra un porcentaje mayor de desempleados no afro (21,5%) que se dedicaban a esta actividad que de población afro desempleados en este sector (19%). Hay que tener presente que, si se analiza por sexo<sup>20</sup>, estos porcentajes son similares para esta rama de actividad.

En segundo lugar, para el año 2017, en cuanto a porcentaje de desocupados se encuentra el servicio doméstico que agrupa al 13,2% de los desocupados. Al analizar por ascendencia los porcentajes son mayores en la población afro (14,9%) comparados con los no afro (12,9%). Esta actividad presenta mayor porcentaje de personas desempleadas entre las mujeres, representando para las afrodescendientes un 25% y las no afro un 22,2%, mientras en los hombres esta proporción resulta inferior al 2%, tanto para afro como para no afro.

En tercer y cuarto lugar se ubican la industria manufacturera y construcción, ambos representando el 10,4% del total de personas desempleadas. Cabe destacar que, en la construcción al diferenciar por sexo, los porcentajes son exclusivamente masculinos (aproximadamente un 20%, independientemente de la ascendencia), en cambio en las mujeres representan menos de un 2% en dicha actividad.

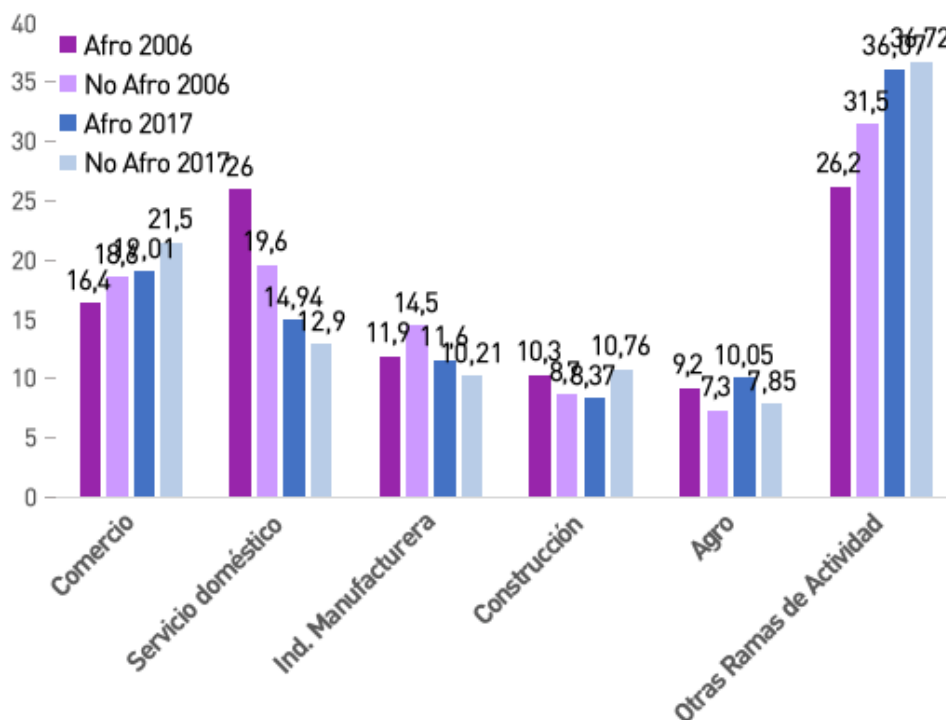
Comparando el año 2006 con el año 2017, la actividad que presenta variaciones más importantes en el desempleo es el servicio doméstico, ya que se produce un descenso de 7,1 p.p., debido a que en 2006

20. Ver cuadro 4 en el anexo.

representaba al 20,3% de los desocupados y en 2017 al 13,2%. Si bien el descenso se da para ambas poblaciones, para la población afro disminuye 11 p.p., pasando de 26% en el año 2006 a 14,9% en el año 2017. Otra rama que presenta un descenso es la industria manufacturera (3,8 p.p. entre 2006 y 2017), sobre todo en la población no afro, pasando de 14,5% en el año 2006 a 10,2% en el año 2017.

La rama que presenta un aumento en el desempleo es el comercio, aproximándose a los 3 p.p., tanto para la población afro como no afro.

**Gráfico 16.** Desocupados por ascendencia étnico-racial según rama de actividad. Total País (\*). Año 2006 y 2017 (%)



Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

(\*) Debido al bajo nivel de observaciones para este estadístico, el mismo debe ser considerado con cautela.

La principal razón por la que abandonaron su trabajo en el año 2017 es por renunciaciones (29,1%), teniendo mayores porcentajes los desocupados no afro, y la razón de finalización del contrato presenta un 21% de las menciones, teniendo mayores porcentajes los desocupados afro<sup>21</sup>. Considerando las acciones que los desocupados realizaron para buscar empleo para el año 2017, se destaca que la mayoría de las personas desocupadas consultó directamente con el empleador, los porcentajes para la población afro se da en torno al 33% y para la no afro en un 30%. La opción de buscar empleo a través de internet presenta un 30% de las menciones, con porcentajes más elevados para los desocupados no afro. Mientras que el 23% de los desocupados consultó con amigos o parientes, con similares porcentajes para los desocupados afro y no afro<sup>22</sup>.

21. Ver cuadro 5 en el anexo.

22. Ver cuadro 6 en el anexo.

# Ingreso de personas afrodescendientes en el Estado

Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública de la Oficina Nacional del Servicio Civil (Presidencia de la República).<sup>23</sup>

La información que se presenta en este documento corresponde al relevamiento de ingreso de personas afrodescendientes al Estado y Personas Jurídicas de Derecho Público No Estatal entre el año 2014 y el 2017, al amparo de lo dispuesto por el Art. 4 de la Ley N° 19.122 de 21 de agosto de 2013.

El artículo 1° de esta Ley 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 estas últimas que hoy son señaladas como crímenes contra la humanidad de acuerdo al Derecho Internacional.”*

En tal sentido, en su artículo 2° declara de interés general el diseño, promoción e implementación de acciones afirmativas en los ámbitos público y privado, dirigidas a los integrantes de la población afrodescendiente para promover la equidad racial, mitigar y colaborar a erradicar todas las formas de discriminación y garantizar el pleno ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Estas acciones afirmativas proponen a través del artículo 4° de la referida Ley, que 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, mediante un llamado público, sujetos al cumplimiento de los requisitos constitucionales y legales para acceder a ellos. A su vez comete a la Oficina Nacional del Servicio Civil a la presentación anual de la información que surja de aplicar dicho artículo.

Las políticas de acción afirmativa tienen como objetivo promover una serie de beneficios temporales a grupos minoritarios y en situación de vulnerabilidad social, y se configuran como un conjunto coherente de políticas dirigidas 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”* (Castro, Urrea y Viáfara, 2009).

La Ley establece a texto expreso un límite temporal de 15 años para su cumplimiento.

---

23. Ver anexo con información sobre ficha técnica, normas sobre acciones afirmativas, agrupación orgánica de entidades del Estado y personas jurídicas de derecho público no estatal.

La Conferencia de Santiago señaló en su Declaración final la estrecha relación que existe entre el racismo, la marginalidad y la exclusión de personas, grupos y comunidades, agregando que en muchos países los sectores donde la pobreza es más intensa son aquellos compuestos por afrodescendientes, indígenas y migrantes.

Así, la pobreza en la que se encuentran las personas afrodescendientes es el resultado de siglos de racismo y discriminación racial que, a pesar de los diversos esfuerzos realizados, persiste en el continente.

En cuanto al aspecto socioeconómico, los diversos análisis y estudios existentes a partir de las Encuestas de Hogares de Uruguay muestran que los afrodescendientes presentan condiciones de vida más desfavorables en comparación con la población no afro, dejando en evidencia la existencia de profundas desigualdades étnico-raciales y mecanismos de discriminación aún vigentes en la sociedad. Mientras que para Uruguay, en el año 2017, la pobreza asciende a 6,8% entre la población blanca, para la población afro se eleva a 16,9 según la ascendencia racial principal declarada (INE, Encuesta Continua de Hogares, 2017).

En Uruguay, la población afrodescendiente es la minoría étnico-racial de mayor presencia numérica y con una fuerte presencia en la identidad nacional.

En el año 2011, según datos del censo, las personas afrodescendientes representaban el 8,1% de la población, lo que constituyó la razón de establecer el mismo porcentaje en la cuota establecida en la ley de referencia.

Esta proporción varía entre 3% y 17% según el departamento. Rivera con un 17,3% y Artigas con un 17,1% son los departamentos con mayor proporción de personas afrodescendientes. En otro conjunto de departamentos, el porcentaje de afrodescendientes está moderadamente por encima de la media nacional: Cerro Largo (10,9%), Tacuarembó y Salto (9,9%), y Montevideo (9,1%). (Cabella, Nathan y Tenenbaum, 2013).

En su distribución por edades, por un lado la población afrodescendiente presenta una proporción de adultos mayores (65 y más años) significativamente menor que la población no afrodescendiente. Mientras que el grupo de 65 y más años representa el 14,4% en la población no afrodescendiente, dentro de la población que sí es afro este grupo alcanza solamente el 8%. Por otro lado, en el grupo de los más jóvenes, entre 0 a 14 años, llega al 25,2% entre los afrodescendientes, pero es menor al 22% entre las personas no afrodescendientes. En definitiva, la población afrodescendiente presenta una estructura con un peso demográfico de la población infantil moderadamente mayor y con una menor importancia relativa de adultos mayores al compararla con el resto de la población.

En relación a niveles educativos, 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 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, p.2)



En este trabajo se presentan los datos del cumplimiento o incumplimiento de la cuota por parte de los organismos obligados (Organismos del Estado y Personas de Derecho Público No Estatal) y se incluye un estudio que tiene como objetivo conocer más sobre las acciones que están realizando éstos para cumplirla, así como sus necesidades de asesoramiento.

## Marco Conceptual

El término afrodescendiente alude a los/as descendientes de africanos/as esclavizados/as, víctimas de la trata transatlántica, el colonialismo, el racismo y la discriminación racial. Es un término que proviene de la propia comunidad, y reconoce a dichas personas como sujetos de derecho por haber sido sus ancestros víctimas de crímenes de lesa humanidad, de los cuáles permanecen hasta hoy sus consecuencias. El término es ampliado, más recientemente, a los efectos de incluir a todas las personas con ascendencia africana de todo el mundo.

La Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en el 2001, en Durban, Sudáfrica, otorgó un gran impulso para lograr una adecuada protección de los derechos humanos de los afrodescendientes y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos, instando a los Estados parte a implementar medidas afirmativas para erradicar todas las formas de racismo.

Es así que, la Declaración y Programa de Acción de esta Conferencia reconoce a los afrodescendientes como víctimas de estructuras y prácticas discriminatorias que han contribuido a que persistan las desigualdades sociales y económicas. Al respecto el Secretario General de Naciones Unidas señaló que *“la discriminación de la que son objeto los afrodescendientes es perniciosa. A menudo, están atrapados en la pobreza en gran medida a causa de la intolerancia, y encima se utiliza la pobreza de pretexto para excluirlos todavía más. Muchas veces no tienen acceso a la educación a causa de los prejuicios, y luego se alega su insuficiente instrucción como motivo para negarles puestos de trabajo.”* (citado por Villa Quintana, Carmen, 2012, p.51)

Por estos mecanismos de discriminación, se entiende que la igualdad de oportunidades debe ser un ideal o modelo que debe inspirar el accionar del Estado o la sociedad.

Sin embargo se considera que la desigualdad de oportunidades causada por las circunstancias al nacer, como el origen étnico, el género, el lugar de origen y el entorno familiar, factores todos que están fuera del control de las personas, condicionan los resultados que pueden alcanzar en la vida, poniendo en el centro del debate la necesidad de eliminar las injustas diferencias generadas por circunstancias por las que la persona no es responsable.

Esos efectos negativos para el desarrollo que tiene la desigualdad de oportunidades y de poder político son tanto más perjudiciales en cuanto que las desigualdades económicas, políticas y sociales tienden a reproducirse en el tiempo y a través de las generaciones. Esos fenómenos se denominan *“trampas de la desigualdad”*.

La Ley N° 19.122 de 21 de agosto de 2013 representa un paso fundamental en el sentido de revertir la discriminación y desigualdad de oportunidades histórica entre la población afrodescendiente en Uruguay, proponiendo acciones afirmativas que refieren a promover el ingreso al mercado laboral dentro del Estado, cuyos resultados para el período que transcurre desde el inicio de su implementación hasta el año 2017 se presentan en este informe.

## Análisis de la Información

**Tabla 1.** Resumen de puestos provistos con personas afrodescendientes por organismo (2014-2017)

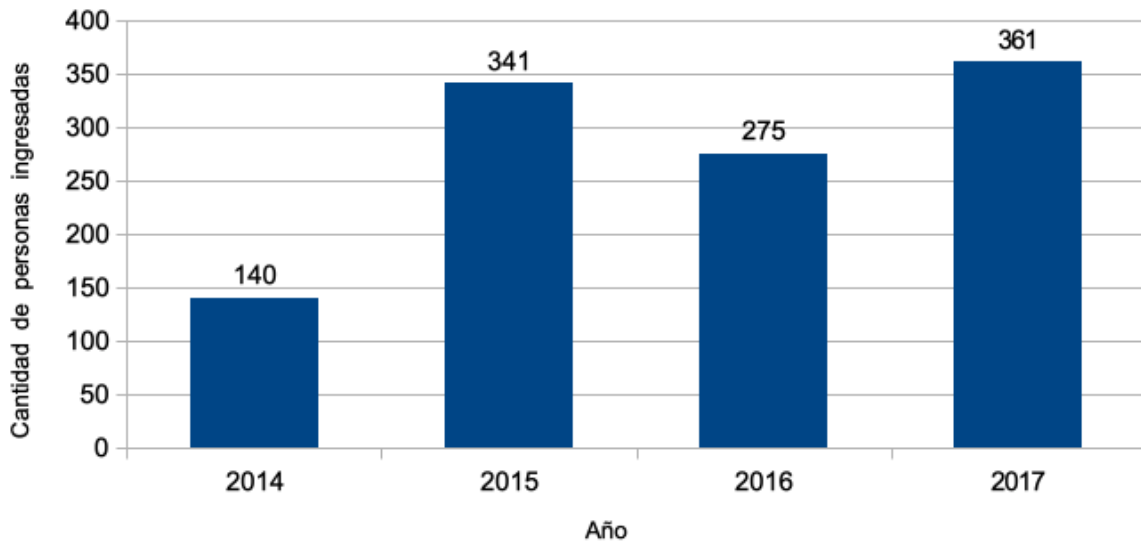
Organismo	2014	2015	2016	2017	Total
Poder Legislativo			1		1
Presidencia de la República			15	26	41
Ministerio de Defensa Nacional	97	269	142	171	679
Ministerio del Interior			33	21	54
Ministerio de Economía y Finanzas		1	9	4	14
Ministerio de Relaciones Exteriores	3				3
Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca				1	1
Ministerio de Turismo	2	13			15
Ministerio de Transporte y Obras Públicas				10	10
Ministerio de Educación y Cultura			2	3	5
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social			1		1
Poder Judicial				1	1
Universidad de la República		6	15	10	31
Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay				11	11
Banco de Previsión Social		1	5	13	19
INISA				7	7
Fiscalía General de la Nación			1	5	6
Banco de la República Oriental del Uruguay				9	9
Banco de Seguros del Estado				1	1
Administración Nal de Combustibles, Alcohol y Portland (ANCAP)		1			1
Administración Nal. de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE)			4	30	34
Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL)		3			3
Administración Nacional de las Obras Sanitarias del Estado (OSE)	19	25	27	19	90
Administración Nacional de Correos	4	5	2		11
Intendencia Departamental de Cerro Largo	7	9	4	11	31
Junta Departamental de Cerro Largo				3	3
Intendencia de Montevideo			5		5
Intendencia de Rivera	3			3	3
Intendencia de San José		6	1		7
Intendencia de Treinta y Tres			5	5	10
<b>Entidades paraestatales</b>					
Centro Ceibal para el apoyo a la Educación de la Niñez y la Adolescencia (Plan Ceibal)	1				1
INEFOP	3	1	1		5
INIA			2		2
MEVIR	1	1			2
<b>Totales</b>	<b>140</b>	<b>341</b>	<b>275</b>	<b>364</b>	<b>1120</b>

Fuente: Oficina Nacional de Servicio Civil (Presidencia de la República).

Desde el 2014, año en que se comienza a implementar la Ley 19.122 de 21 de agosto de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2017, la Oficina Nacional del Servicio Civil relevó el ingreso de un total de 1120 personas afrodescendientes, que se dieron en 22 organismos del Estado y en 4 Personas Jurídicas de Derecho Público no Estatal.

En términos generales, entre el año 2014 y el 2017 se constata una tendencia creciente en los ingresos de personas afrodescendientes a partir de la implementación de la ley, crecimiento que solo se ve interrumpido en el año 2016, donde se observa un número menor de ingresos respecto al año anterior. A pesar de esto la tendencia no se altera, en tanto en el año 2017 no solo hay más ingresos que en el 2016, sino que se da la mayor cantidad de ingresos del período.

**Gráfico 1.** Evolución del ingreso de personas afrodescendientes (2014-2017)



Fuente: Oficina Nacional del Servicio Civil (Presidencia de la República)

A efectos de analizar el cumplimiento o incumplimiento de la cuota del 8%, se utilizan 5 categorías de análisis: Organismos que cumplieron con la cuota, Organismos que tuvieron ingreso de personas afrodescendientes y no alcanzaron a cumplir con la cuota, Organismos cuya cantidad total de ingresos no llega a que el 8% signifique al menos un puesto de trabajo, Organismos que tuvieron ingresos de personal y no registraron ingresos de personas afrodescendientes y Organismos en los que no ingresó personal.

**Tabla 2.** Total de personas afrodescendientes ingresadas y cumplimiento de la cuota 2015-2017.

	Total personas afrodescendientes ingresadas 2015	% cumplimiento 2015	Total personas afrodescendientes ingresadas 2016	% cumplimiento 2016	Total personas afrodescendientes ingresadas 2017	% cumplimiento 2017
Poder Legislativo	0	0	1	1,18	0	-0,56
Poder Ejecutivo	283	4,82	202	3,32	236	3,75
Organismos art. 220	6	0,27	16	0,47	34	0,63
Organismos art. 221	35	2,71	38	2,86	72	4,11
Gobiernos Departamentales	15	0,50	15	0,42	22	0,66
PJDPNE	2	1,53	3	0,32	0	0,00
<b>Totales</b>	<b>341</b>	<b>2,71</b>	<b>275</b>	<b>1,78</b>	<b>364</b>	<b>2,08</b>

Fuente: Oficina Nacional de Servicio Civil (Presidencia de la República).

Desde el año 2014 (año en que se comienza a implementar la Ley 19.122 del 21 de agosto de 2013) hasta el 31 de diciembre de 2017, la Oficina Nacional de Servicio Civil relevó el ingreso de un total de 1.117 personas afrodescendientes, que se dieron en 22 organismos del Estado y en 4 Personas Jurídicas de Derecho Público no Estatal.

Al realizar un análisis comparativo de los años 2015, 2016 y 2017, vemos que en el período el nivel de cumplimiento de la cuota es cercano al 3% en 2015 y al 2% en los dos años posteriores; el 2016 es el de menor cumplimiento de los tres años.

Considerando la evolución particular de los organismos en esta dimensión, a partir de la tabla 2 se constata que el Poder Ejecutivo y los organismos del artículo 221 son los que lograron los mayores guarismos de cumplimiento en el período; en el primer caso se alcanzó casi un 5% en 2015 y en el segundo un porcentaje levemente superior al 4% en 2017.

El resto de los organismos estatales y no estatales mantienen un porcentaje de cumplimiento muy bajo, que en el mejor de los casos alcanzó el 1,5% en 2015.

**Tabla 3.** Cumplimiento/Incumplimiento de la cuota del 8%

	2015	2016	2017
Organismos que CUMPLIERON con la cuota	2 Estado 1 PJDNE Total 3	1 Estado 0 PJDNE Total 1	1 Estado 0 PJDNE Total 1
Organismos que tuvieron ingreso de personas afrodescendientes y NO ALCANZARON a cumplir con la cuota	9 Estado 1 PJDNE Total 10	16 Estado 2 PJDNE Total 18	20 Estado 0 PJDNE Total 20
Organismos cuya cantidad total de ingresos no llega a que el 8% signifique un puesto de trabajo	4 Estado 7 PJDNE Total 11	15 Estado 14 PJDNE Total 29	4 Estado 17 PJDNE Total 21
Organismos que tuvieron ingresos de personal y NO CUMPLIERON con la cuota (no ingresó ninguna persona afrodescendiente)	33 Estado 6 PJDNE 39 Total	37 Estado 12 PJDNE Total 49	31 Estado 13 PJDNE Total 44
Organismos en los que no ingresó personal	32 Estado 21 PJDNE 53 Total	13 Estado 12 PJDNE Total 25	25 Estado 11 PJDNE Total 36
<b>Total organismos</b>	<b>80 Estado 36 PJDNE Total 116</b>	<b>82 Estado 40 PJDNE Total 122</b>	<b>81 Estado 41 PJDNE Total 122</b>

Fuente: Oficina Nacional de Servicio Civil (Presidencia de la República).

La tabla 3 también muestra que en relación al primer año disminuye el número de organismos que cumplieron con la cuota y que aumenta el número de los que tuvieron ingreso de personas afrodescendientes pero no alcanzaron a cumplir con la cuota.

En último término, también hay un aumento de los organismos donde ingresó personal, pero no se registró ningún ingreso de personas afrodescendientes. Esto se da de forma sostenida en las Personas Jurídicas de Derecho Público no estatal, mientras que dentro de los organismos del Estado se alcanza el mayor número en 2016, y aunque desciende en 2017, sigue siendo superior al 2015.

**Tabla 4.** Cumplimiento/Incumplimiento de la cuota del 8% expresado en porcentaje

	2015	2016	2017		2015	2016	2017
Organismos que CUMPLIERON con la cuota	2.6%	0.8%	0.8%		5.8%	1.5%	1.5%
Organismos que tuvieron ingreso de personas afrodescendientes y NO ALCANZARON a cumplir con la cuota	8.6%	14.8%	15.6%		19.2%	26.5%	29.3%
Organismos que tuvieron ingresos de personal y NO CUMPLIERON con la cuota (no ingresó ninguna persona afrodescendiente)	33.6%	40.2%	36.9%		75.0%	72%	69.2%
Organismos cuya cantidad total de ingresos no llega a que el 8% signifique un puesto de trabajo	9.5%	23.7%	17.2%				
Organismos en los que no ingresó personal	45.7%	20.5%	29.5%				
<b>Total organismos</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Oficina Nacional de Servicio Civil (Presidencia de la República).

Considerando los organismos que debieron tener ingresos de personas afrodescendientes en el período 2015-2017, observamos un descenso en el peso relativo de los que registraron ingresos de afrodescendientes y cumplieron con la cuota y también de los que incorporaron personal, pero esto no se tradujo en la entrada de personas afrodescendientes. Por otro lado, hay un ascenso en el porcentaje de organismos donde ingresaron personas afrodescendientes, pero no alcanzaron a cumplir con la cuota.

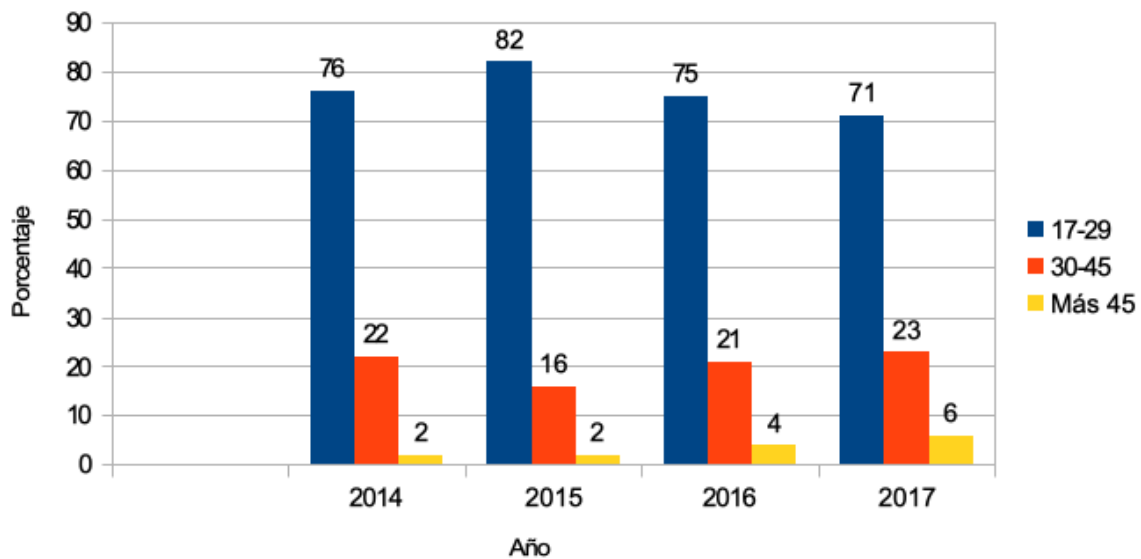
**Tabla 5.** Distribución de ingresos de personas afrodescendientes según género y puesto

	2014			2015		2016		2017	
	H	M	Trans	H	M	H	M	H	M
Aux/servicios/mantenimiento y afines	10	15		20	16	8	17	23	26
Administrativas	1	11		2	5	9	18	15	29
Oficios				1	0	19	11	34	23
Técnico-Profesional	1	3		3	2	3	9	6	5
Docencia				7	7	2	4	5	5
Personal subalterno MDN	79	16		130	20	131	16	158	12
Encargado/Director				3	0	0	0	0	0
Otros	2	1	1	1	5	15	13	6	14
Sin dato				103	16	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>46</b>	<b>1</b>	<b>270</b>	<b>71</b>	<b>187</b>	<b>88</b>	<b>247</b>	<b>114</b>

Fuente: Oficina Nacional de Servicio Civil (Presidencia de la República).

Considerando el ingreso de personas afrodescendientes en el Estado, según su género y puesto ocupado, puede concluirse que en todos los años transcurridos desde el 2014 al 2017 el ingreso de hombres es dos veces o más superior que el de mujeres.

Por otro lado, desagregando los ingresos de hombres y mujeres según las categorías de los puestos ocupados, se destaca el predominio marcado de los primeros dentro de los oficios y el personal subalterno del Ministerio de Defensa Nacional, mientras que los puestos administrativos muestran un sesgo importante hacia las mujeres.

**Gráfico 2.** Distribución porcentual de personas afrodescendientes ingresadas, según tramos de edad (2014-2017)

Fuente: Oficina Nacional del Servicio Civil (Presidencia de la República)

En cuanto a la distribución por edades de los ingresos de personas afrodescendientes en el Estado, del gráfico 2 se desprende un predominio de las personas jóvenes, ya que entre el año 2014 y el 2017 la proporción del tramo entre 17 y 29 años, se ubica entre el 70% y el 80% de los ingresados. Otro hecho que se constata es que la probabilidad de ingresar disminuye a medida que avanza la edad, ya que en los cuatro años considerados, el tramo de 30 a 45 años se ubica entre 17 y 19 puntos porcentuales por encima del tramo mayor a 45 años.

### Relevamiento sobre capacitación y relevamiento de autodefinición étnico-racial en el año 2017

Desde el año 2016 se incluyen en el formulario remitido a los organismos estatales y a las Personas Jurídicas de Derecho Público no Estatal (PJPNE), una serie de preguntas con la finalidad de conocer aspectos relevantes para la incorporación de personas afrodescendientes.

En primer término se consulta si durante el año 2017 se han realizado jornadas, talleres o cursos de sensibilización en relación al tema de la incorporación de personas afrodescendientes, discriminación racial u otro tema relacionado.

Por otra parte, se incluyeron preguntas sobre si se han efectuado entre los funcionarios un relevamiento de su autodefinición étnico-racial o si han considerado la obtención de esta información.

De acuerdo a la recolección de datos efectuada se han obtenido 149 respuestas, donde algunos Incisos han respondido de manera centralizada y otros por Unidad Ejecutora.

### Capacitaciones o sensibilizaciones sobre afrodescendencia

Del total de organismos que respondieron la encuesta, 19 realizaron en el año 2017 actividades de capacitación o sensibilización referente a la temática planteada, en las cuales participaron 1.132 funcionarios. Se debe hacer notar que se duplicó el número de personas capacitadas con relación al año 2016 (534 personas).

En el siguiente cuadro se muestran los organismos que impartieron capacitación o sensibilización sobre la incorporación de personas afrodescendientes, discriminación racial u otro tema relacionado en los años 2016 y 2017, y cuantos funcionarios participaron de la misma:

**Tabla 6.** Cantidad de personas capacitadas en entidades estatales

Organismos	2016	2017
PL	0	0
PE*	166	119
ART.220**	50	40
ART. 221***	109	743
GD****	127	103
PJDPNE	82	127
<b>Total</b>	<b>534</b>	<b>1132</b>

\* No se dispone de datos para el Ministerio de Defensa y Ministerio del Interior

\*\* No se dispone de datos para el Poder Judicial (2016)

\*\*\* No se dispone de datos para Correos en ninguno de los dos años

\*\*\*\* No se dispone de datos para la Intendencia de Rivera para el año 2017

Fuente: Oficina Nacional de Servicio Civil (Presidencia de la República).

A modo de resumen, un dato a resaltar es que si bien se dio un incremento significativo en el número de personas participantes respecto al 2016, tan solo el 12,8% de los organismos que respondieron el formulario impartió capacitación o sensibilización para la incorporación de personas afrodescendientes en el año 2017. Los organismos que tuvieron un mayor incremento de las personas capacitadas son los pertenecientes al artículo 221 de la Constitución, que pasaron de capacitar a 109 personas en 2016, a capacitar 743 personas en 2017; también se aprecia un aumento (aunque de menor escala) en las Personas Jurídicas de Dercho Público no Estatal.

En contraste, el resto de las categorías de entidades estatales registran un descenso de personas capacitadas, con excepción del Poder Legislativo, que no presenta personal capacitada en ninguno de los dos años.

### Realización de Relevamiento de autodefinición étnico-racial

Para que se pueda concretar la igualdad y se visibilicen las prácticas de inclusión e igualdad de oportunidades, una de las acciones concretas a realizar es la inclusión de la variable o dimensión étnico-racial en las políticas públicas y específicamente en los sistemas de información del Estado.

En lo que respecta a los recursos humanos del Estado, el objetivo es poder conocer la autoidentificación étnico-racial de las personas que trabajan en los organismos estatales y entidades paraestatales, a fin de evaluar y corregir las políticas de inclusión que se han establecido.

El objetivo del relevamiento de la definición étnico-racial, basado en la percepción subjetiva de las personas, es conocer no solamente la cantidad de funcionarios de acuerdo a su ascendencia racial sino también tener una visión global del perfil de los mismos.

**Tabla 8.** Realizaron entre sus funcionarios un relevamiento de su autodefinición étnico-racial (estatales o paraestatales). Comparativo años 2016-2017

	2016		2017	
	Total	%	Total	%
Realizaron	15	10,9%	15	10,0%
No Realizaron	122	89,1%	134	90,0%
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>	<b>149</b>	<b>100%</b>

Fuente: Oficina Nacional de Servicio Civil (Presidencia de la República).

En este sentido, el 90% de los organismos que respondieron la encuesta, manifiesta no haber realizado el relevamiento de la variable étnico-racial entre sus funcionarios. El 10% de las Instituciones del Estado fueron las que realizaron el relevamiento, mientras que en las Personas Jurídicas de Derecho Público No Estatal solamente una lo efectuó.

El 64,3% de los organismos estatales que realizaron entre sus funcionarios un relevamiento de su autodefinición étnico-racial tuvieron anteriormente ingresos de personas afrodescendientes.

Si comparamos los años 2016 y 2017 vemos que en ambos años fueron 15 los organismos que realizaron el relevamiento de autodefinición étnico-racial.

## Bibliografía

- Banco Mundial. Informe sobre el desarrollo mundial. Equidad y Desarrollo., 2006. [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2007/02/12/000020439\\_20070212093214/Rendered/PDF/322040SPANISH0101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2007/02/12/000020439_20070212093214/Rendered/PDF/322040SPANISH0101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf) (acceso 17/06/2015).
- Beyer, Harald. Simposio. Igualdad de Oportunidades / pp. 71-95 Anuario de Derechos Humanos, Chile, 2008. <http://www.anuariocdh.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13492/13760> (acceso 18/06/2015)
- Cabella, Wanda; Nathan, Matías y Tenenbaum, Mariana. (2013). Atlas sociodemográfico y de la desigualdad en Uruguay. Fascículo 2 La población afro-uruguaya en el Censo 2011. p. 18, Ediciones Trilce, 2013. [http://www.ine.gub.uy/biblioteca/Atlas Sociodemografico/Atlas fasciculo 2 Afrouruguayos.pdf](http://www.ine.gub.uy/biblioteca/Atlas_Sociodemografico/Atlas_fasciculo_2_Afrouruguayos.pdf) (acceso 16/06/2015)
- Castro Heredia, Javier; Urrea Giraldo, Fernando; Viáfara López, Carlos (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.
- Declaración y Programa de Acción de Durban. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Oficina en Colombia. 1ª ed. Bogotá, 2002.
- Fondo de Población de Naciones Unidas en Uruguay. Población Afro en Uruguay: ahora visibles pero aún sin políticas. Población y Políticas Públicas. Apuntes para el Debate 1. [http://www.unfpa.org.uy/userfiles/publications/65\\_file1.pdf](http://www.unfpa.org.uy/userfiles/publications/65_file1.pdf) (acceso 16/06/2015).
- González, Cecilia y Sanromán, Graciela. Movilidad intergeneracional y raza en Uruguay. Documento de Trabajo No 13/10 Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Economía, UdelaR. Montevideo, Octubre 2010. <http://www.fcs.edu.uy/archivos/1310.pdf> (acceso 16/06/2015). <http://www.anuariocdh.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13492/13760> (acceso 16/06/2015).
- Instituto Nacional de Estadística. Estimación de la pobreza por el Método del Ingreso 2016;abril 2017. <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/364159/Estimaci%C3%B3n+de+la+pobreza+por+el+M%C3%A9todo+del+Ingreso+2016/4b1eabd2-ac77-48ac-95c2-fc5b92f3ade8> (acceso 07/06/2017).
- Pastor Murillo. Ídem. Discurso de Apertura Parte 1. P. 17
- Villa Quintana, Carmen Rosa. Discurso inaugural. Memorias Seminario-Taller Centroamericano para el Año Internacional de los Afrodescendientes 2011, 26 al 28 de septiembre 2011 Seminario Taller de Seguimiento y Evaluación 2012, 14 al 17 de febrero de 2012. Parte 2 .p. 51, Panamá 2012. Naciones Unidas Derechos Humanos.



# Implementación de la Ley N.º 19.122 en el ámbito educativo

Equipo de Educación en Derechos Humanos  
Dirección de Educación, Ministerio de Educación y Cultura

## Datos sobre cumplimiento del Art. 6 de la Ley 19.122 relativo a los cupos para estudiantes Afrodescendientes en becas otorgadas

### Programas de Becas con participación del MEC<sup>24</sup>

#### Programa Becas de Apoyo Económico para estudiantes de Enseñanza Media (BAE) y Programa Compromiso Educativo (CE)

El Programa de Becas de Apoyo Económico para estudiantes de Enseñanza Media (BAE) se dirige a adolescentes y jóvenes cuyos ingresos familiares no superen una Base de Prestaciones y Contribuciones per cápita, y desean continuar o iniciar sus estudios en el sistema educativo público, en Educación Media Básica o Superior: Secundaria; Educación Técnico Profesional (UTU); Programas Especiales (Aulas Comunitarias); Ciclo Básico Rural (7º, 8º, 9º).

El Programa Compromiso Educativo es una apuesta interinstitucional que tiene por objetivo apoyar a los y las adolescentes y jóvenes para que permanezcan y puedan potenciar sus trayectorias en el sistema educativo público, completando la Educación Media Superior.

El programa se basa en tres componentes: Espacios de Referencia entre Pares, Acuerdo Educativo (entre estudiantes, familias y centro educativo) y Becas de Estudio.

Tanto el Programa BAE como Compromiso Educativo, seleccionan a sus beneficiarios/as mediante un ordenamiento primario por el Índice de Carencia Crítica (ICC) del Ministerio de Desarrollo Social.

---

24. La fuente de los datos cuantitativos que se presentan tanto del Programa BAE; Compromiso Educativo, como Programa de Becas de Posgrado Carlos Quijano, es la Oficina de Becas de la Dirección de Educación del Ministerio de Educación y Cultura.

**Tabla 1.** Programa BAE

Año	Total becas otorgadas BAE	Total becas otorgadas afro	%
2011	1436	20	1,4%
2012	2894	31	1%
2013	3719	180	5%
2014	4545	423	9%
2015	4296	752	17%
2016	4296	817	19%
2017	4296	847	20%
2018	4263	913	21%

Fuente: MEC

**Tabla 2.** Programa CE

Año	Total becas otorgadas CE	Total becas otorgadas afro	%
2011	1610	S/d	S/d
2012	4355	S/d	S/d
2013	S/d	S/d	S/d
2014	S/d	S/d	S/d
2015	7000	1635	23%
2016	7000	942	13%
2017	7000	1233	17%
2018	6500	1233	18%

Fuente: MEC

Con relación a los datos recopilados del total de becas otorgadas en general a través del programa de Becas de Apoyo Económico para estudiantes de Enseñanza Media (BAE) y del programa de Compromiso Educativo (CE) se poseen registros del 2011 al 2018. No obstante, respecto de la asignación de becas a estudiantes afrodescendientes para las becas BAE se cuenta con datos para todo el período, en cambio respecto de las becas CE se cuenta con esa información recién a partir de 2015, hasta la fecha.

Del análisis de las Tablas 1 y 2 mismos se determina un aumento constante desde el inicio de dicho período (2011) hasta el año 2014. A partir de ese año la cantidad de becas otorgadas tanto de BAE como de CE, se mantiene en una cantidad que ronda las 4300 en BAE y 7000 en CE.

Entre 2011 y 2013, previo a la implementación de la Ley 19.122, el porcentaje de becas BAE otorgadas a estudiantes afrodescendientes no superó el 5%. Sin embargo, desde 2014 hasta 2018, dicho porcentaje aumentó hasta llegar al 21%.

En cuanto a las becas de CE, en 2015 (primer dato disponible), se verificó el porcentaje más alto de becas otorgadas a estudiantes afrodescendientes en el período analizado: 23%. Luego en 2016, estas becas otorgadas a estudiantes afrodescendientes disminuyeron un 10%, y en 2017 y 2018, el número volvió a subir, representando 17% y 18%, respectivamente.

**Tabla 3.** Programa BAE - Solicitudes finalizadas y no finalizadas

Año	Total becas otorgadas	Total becas otorgadas afro	Solicitudes Finalizadas		Solicitudes No finalizadas		Total interés no afro (finalizadas + no final)	Total interés afro (finalizadas + no final)
			No afro	Afro	No afro	Afro		
2011	1436	20	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d
2012	2894	31	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d
2013	3719	180	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d
2014	4545	423	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d
2015	4296	752	22914		S/d	S/d	S/d	S/d
2016	4296	817	32006	2578	S/d	S/d	S/d	S/d
2017	4296	847	22330	4287	9362	992	31692	5279
2018	4263	913	13350	2682	6316	512	19666	3194

Fuente: MEC

### Solicitudes finalizadas, en relación al total de becas BAE otorgadas

Desde 2015 se cuenta con mayor información respecto de las becas BAE, que corresponde al total de solicitudes de becas finalizadas, con el dato de si fueron realizadas por estudiantes afrodescendientes y no afrodescendientes (en adelante, estudiantes Afro y estudiantes no Afro).

Por solicitudes finalizadas se entiende aquellas cuyo formulario de solicitud se completó correctamente y fue enviado con éxito. Las no finalizadas, son solicitudes de las que hay constancia de que comenzaron a llenarse los formularios pero que no se culminó el proceso de llenado y por lo tanto no se envió el formulario.

De acuerdo a la Tabla 3, en 2015 fueron 22.914 los/as estudiantes que finalizaron su solicitud de beca BAE.

Dicho dato también permite conocer que las becas BAE otorgadas en 2015 (4296) corresponden a un 19% del total de solicitudes finalizadas de becas.

A partir de 2016, se cuenta con el número de solicitudes finalizadas de becas BAE desglosado por estudiantes Afro y estudiantes no Afro.

Si se observa la Tabla 3 se puede concluir que el interés en las becas BAE, tanto por parte de estudiantes Afro como no Afro, disminuyó en 2018 respecto a 2017. En el caso de estudiantes no Afro, en 2018 el interés en las becas BAE disminuyó un 38%. Y en el caso de estudiantes Afro, el interés en las becas BAE disminuyó un 39% en 2018 respecto a 2017.

Si se suman los totales de solicitudes finalizadas de estudiantes Afro y no Afro, se puede visualizar que el total general de solicitudes finalizadas de 2016 (34.584) aumentó un 34% respecto al año anterior, y en consecuencia el porcentaje del 12%, de becas otorgadas, en relación a la cantidad de solicitudes finalizadas en 2016, disminuyó un 7% en comparación con el año anterior.

Los dos años siguientes el total de solicitudes finalizadas (Afro y No Afro) presenta una disminución considerable (26.617 en 2017 y 16.032 en 2018), lo que hace variar el porcentaje de becas otorgadas sobre el total de solicitudes finalizadas, para el año 2017 en el que pasa a 16% y para el 2018, a 27%.

Sin embargo, se presentan diferencias importantes si se observa de manera comparativa la cantidad de solicitudes finalizadas de estudiantes Afro y no Afro. La cantidad de solicitudes finalizadas realizadas por estudiantes no Afro, ha disminuido de modo que en 2018 se presentaron menos de la mitad de las presentadas en 2016.

En cambio, las solicitudes finalizadas de becas BAE presentadas por estudiantes Afro, aumentaron un 40% en 2017 respecto a 2016. Y, si bien disminuyen en 2018, siguen siendo más que las presentadas en 2016 (2682 frente a 2578).

El aumento antes mencionado puede explicarse por la puesta en marcha de la actividad de la subcomisión de Educación y Afrodescendencia, Ley 19122, las estrategias de difusión implementadas (Ver 2.1 del informe) y un consecuente mayor conocimiento tanto acerca de la Ley como de las becas en general; así como una creciente autoidentificación de la población afrodescendiente como sujetos de derecho.

Por otro lado, es importante destacar que el porcentaje de becas otorgadas a estudiantes Afro respecto a sus solicitudes finalizadas es mayor que el porcentaje de becas otorgadas a estudiantes no Afro respecto a sus solicitudes finalizadas.

En 2016 las becas otorgadas a estudiantes Afro, respecto a sus solicitudes finalizadas, fue del 32%; mientras que el porcentaje de becas otorgadas a estudiantes no Afro, respecto a sus solicitudes finalizadas, fue del 11%. En 2017, los porcentajes fueron del 20% para estudiantes Afro y del 15% para no Afro. Y en 2018, del 34% para estudiantes Afro y del 25% para no Afro.

#### **Becas BAE otorgadas en relación al interés total en las becas**

A partir de 2017 se cuenta con datos desglosados por estudiantes Afro y no Afro también respecto a las solicitudes no finalizadas de becas BAE. Esto permite acercarnos a un número de personas que se encontraban interesadas en solicitar la beca, aunque esas solicitudes no llegaron a tomarse en cuenta, por no haber cumplido con todos los pasos del llenado del formulario.

Si se suma el total de solicitudes finalizadas, más el total de solicitudes no finalizadas para cada población de estudiantes, podemos tener una visión sobre el total de interés (manifiesto) en las becas, tanto por parte de estudiantes Afro, como no Afro.

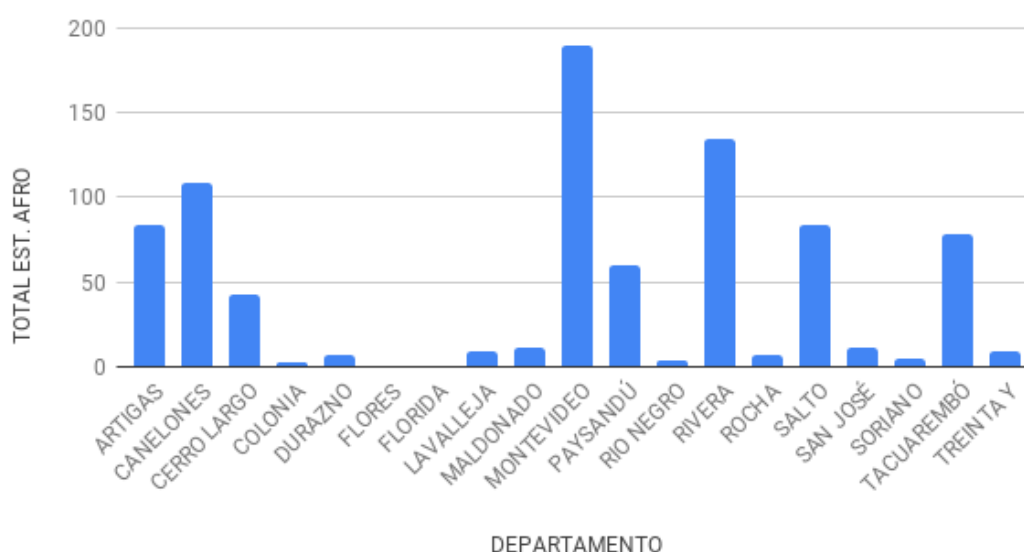
También es posible calcular el porcentaje de estudiantes, tanto Afro como no Afro, que recibió la beca BAE, respecto al total de estudiantes que poseían interés en ella (solicitudes finalizadas, más no finalizadas).

En ese sentido es posible concluir, en base a la Tabla 3, que tanto en 2017 como en 2018, es mayor el porcentaje de estudiantes Afro que poseía interés en la beca y la recibió, que el porcentaje de estudiantes no Afro que se encontraba interesado en una beca y le fue otorgada. Es decir, en 2017 el 16% de estudiantes Afro con interés en las becas recibió una beca BAE, mientras el 11% de estudiantes no Afro con interés en la misma fue beneficiario. Y en 2018, el 29% de estudiantes Afro que poseía interés en las BAE recibió una, frente a un 17% de estudiantes no Afro.

Ese fenómeno puede tener relación con el hecho de que son menos las solicitudes no finalizadas presentadas por estudiantes Afro, en relación al total de estudiantes Afro con interés en las becas, que las solicitudes no finalizadas de estudiantes no Afro, en relación al total de estudiantes no Afro con interés en la beca. Mientras en 2017 un 19% de estudiantes Afro con interés en las becas no finalizó su solicitud; el 30% de estudiantes no Afro con interés en la beca no culminó su solicitud. Y si bien en 2018 el porcentaje de estudiantes Afro con interés en las becas que no finalizaron su solicitud disminuyó a un 16%, el porcentaje de estudiantes no Afro en dicha situación aumentó a un 32%.

### Becas Programa BAE destinadas a estudiantes afrodescendientes, según género, departamento y ciclo (básico o bachillerato), 2017 y 2018<sup>25</sup>

**Gráfica 1.** Total de estudiantes afrodescendientes becados/as según departamento. Año 2017



Fuente: MEC.

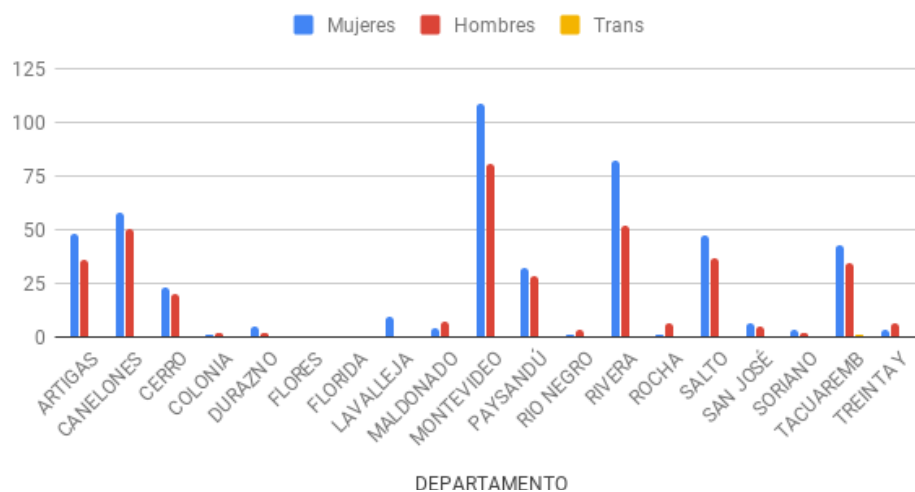
A partir de 2017, se cuenta con datos desagregados por departamento, identidad de género y ciclo que se encontraban cursando, relacionados a los/as estudiantes Afro que recibieron la beca BAE.

Como lo indica la Gráfica 1, la población estudiantil Afro que recibió la beca BAE en 2017, se encontraba principalmente en Montevideo (190 estudiantes, equivalente a un 22% del total), Rivera (134 estudiantes, un 16% del total), y Canelones (108 estudiantes, un 13% del total). Les siguen otros departamentos del norte del Río Negro: Artigas, Salto, Tacuarembó, Paysandú y Cerro Largo.

En el resto de los departamentos del sur del Río Negro la cantidad de estudiantes Afro becados/a fue muy baja, en el entorno de 3 y 11 estudiantes, o nula, como en Flores y Florida.

25. Las gráficas fueron elaboradas en base a las tablas que se encuentran en Anexo sobre las becas educativas.

**Gráfica 2.** Total de estudiantes afrodescendientes becados/as, según departamento e identidad de género. Año 2017.



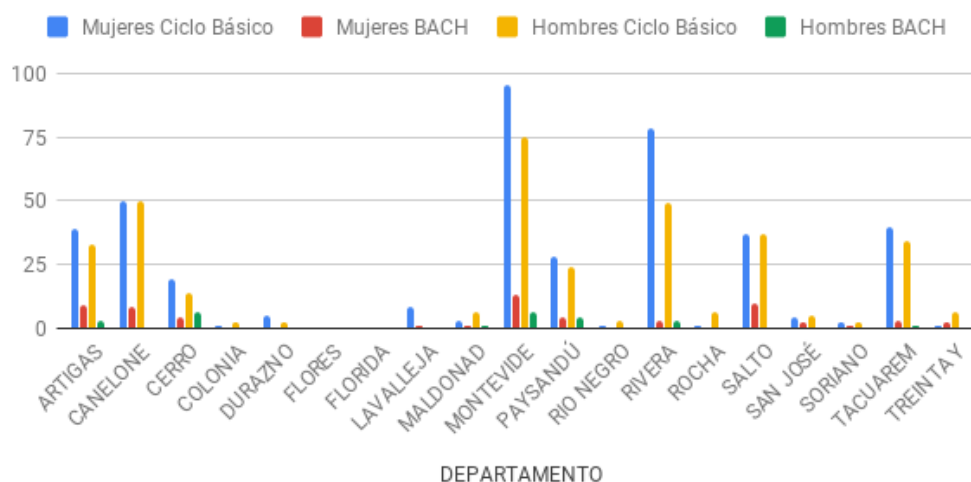
Fuente: MEC.

Entre la población estudiantil afro que recibió la beca BAE, de acuerdo a la Gráfica 2, se destaca la presencia de mujeres (de acuerdo a su identidad de género), en comparación a la de hombres. Únicamente una persona afro autoidentificada como trans recibió una beca.

La mayor presencia de mujeres becadas se presenta en la mayoría de los departamentos, y se destaca en Montevideo y Rivera, donde las mujeres Afro fueron un 26% y un 37% más becadas que los hombres afro, respectivamente.

Puede observarse que en algunos departamentos fueron más los hombres afro becados que las mujeres afro becadas, pero en aquellos donde la población estudiantil afro becada fue muy baja (Colonia, Maldonado, Río Negro, Rocha, Treinta y Tres).

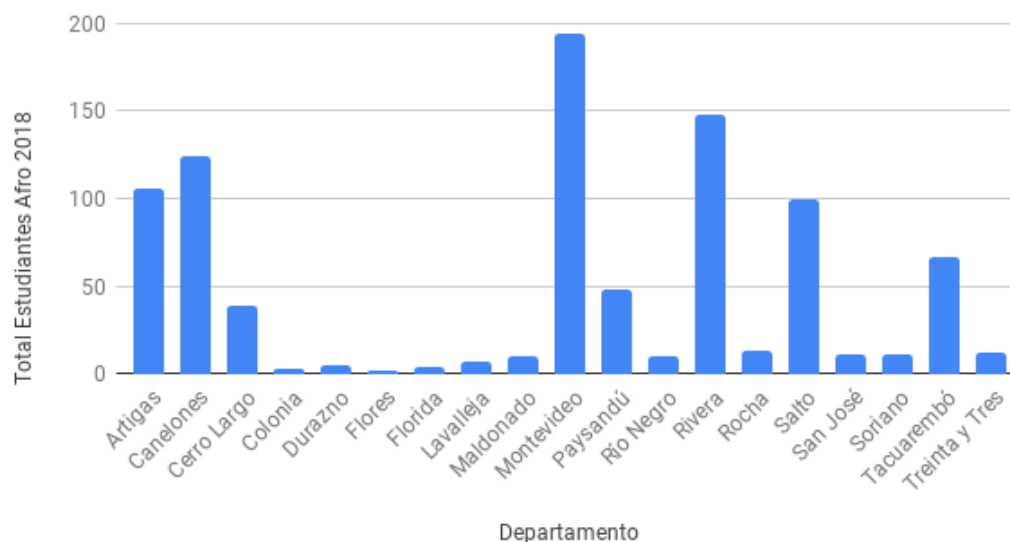
**Gráfica 3.** Total de estudiantes afrodescendientes becados/as, según departamento, identidad de género y ciclo. Año 2017.



Fuente: MEC.

De acuerdo a la Gráfica 3, tanto las mujeres Afro becadas como los hombres Afro becados se encontraban en 2017 mayoritariamente cursando Ciclo Básico. Pero se destaca una mayor presencia de mujeres Afro becadas en Bachillerato, frente a la de los hombres Afro becados en dicho ciclo. Principalmente esto se visualiza en los departamentos de Montevideo, Salto, Artigas, y Canelones. En Cerro Largo eran 6 los hombres Afro que se encontraban cursando Bachillerato cuando recibieron la beca, frente a 4 mujeres Afro.

**Gráfica 4.** Total de estudiantes afrodescendientes becados/as, según departamento. Año 2018

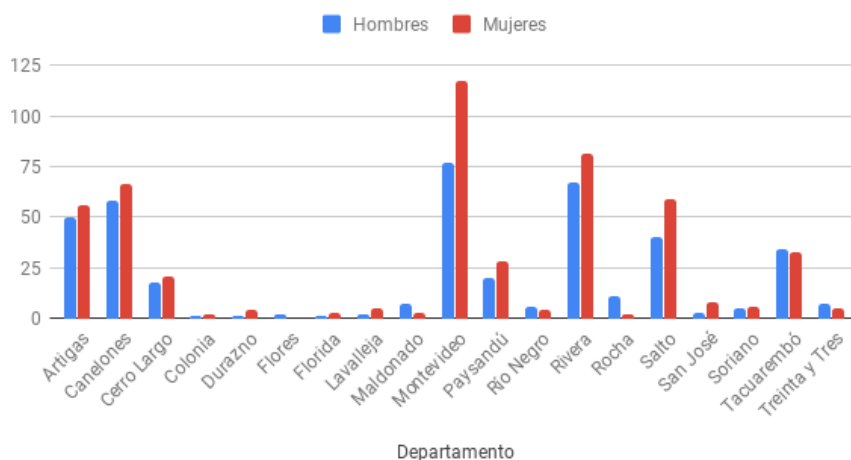


Fuente: MEC.

En 2018, como lo indica la Gráfica 4, la población estudiantil afro que recibió la beca BAE, también se encontraba principalmente en Montevideo (194 estudiantes, equivalente a un 21% del total), Rivera (148 estudiantes, un 16% del total), y Canelones (124 estudiantes, un 14% del total). Les siguen, al igual que en 2017, otros departamentos del norte del Río Negro: Artigas, Salto, Tacuarembó, Paysandú y Cerro Largo.

Se mantiene una situación similar a la de 2017 en el resto de los departamentos del sur del Río Negro, donde la cantidad de estudiantes afro becados/a fue muy baja, en el entorno de 2 y 13 estudiantes. Pero, a diferencia del año anterior, en 2018, 2 y 4 estudiantes afro fueron becados/as, en Flores y Florida, respectivamente.

**Gráfica 5.** Total de estudiantes afrodescendientes becados/as, según departamento e identidad de género. Año 2018.



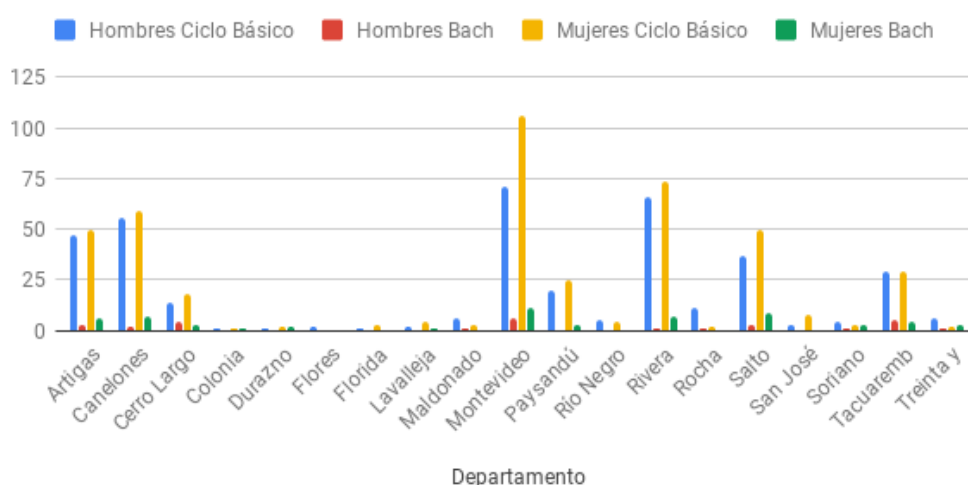
Fuente: MEC.

Entre la población estudiantil afro que recibió la beca BAE en 2018, de acuerdo a la Gráfica 5, al igual que en 2017 se destaca la presencia de mujeres (de acuerdo a su identidad de género), en comparación a la de hombres. Ninguna persona afro autoidentificada como trans fue becada en 2018.

La mayor presencia de mujeres becadas se presenta en la mayoría de los departamentos, y se destaca en Montevideo y Salto, donde las mujeres afro fueron un 34% y un 32% más becadas que los hombres afro, respectivamente; y le sigue Rivera, con un 17%.

Puede observarse que en algunos departamentos fueron más los hombres Afro becados que las mujeres afro becadas, pero en aquellos donde la población estudiantil afro becada fue muy baja (Maldonado, Río Negro, Rocha, Treinta y Tres). Luego Tacuarembó presenta una situación casi paritaria: 34 hombres afro becados, frente a 33 mujeres afro becadas.

**Gráfica 6.** Total de estudiantes afrodescendientes becados/as, según departamento, identidad de género y ciclo. Año 2018.



Fuente: MEC.



De acuerdo a la Gráfica 6, al igual que en 2017, tanto las mujeres afro becadas como los hombres afro becados se encontraban en 2018 mayoritariamente cursando Ciclo Básico. Pero se destaca una mayor presencia de mujeres afro becadas en Bachillerato, frente a la de los hombres afro becados en dicho ciclo. Principalmente esto se visualiza en los departamentos de Montevideo, Salto, Rivera, Artigas, y Canelones.

#### Programa Compromiso Educativo - Solicitudes finalizadas y no finalizadas

**Tabla 4.**

Año	Total becas otorgadas	Total becas otorgadas afro	Solicitudes Finalizadas		Solicitudes No finalizadas		Total interés no afro (finalizadas + no final)	Total interés afro (finalizadas + no final)
			No afro	Afro	No afro	Afro		
2011	1610	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d
2012	4355	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d
2013	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d
2014	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d
2015	7000	1635	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d
2016	7000	942	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d
2017	7000	1233	18145	2687	3434	282	21579	2969
2018	6500	1233	9971	1655	1982	111	11953	1766

Fuente: MEC

#### Becas CE otorgadas en relación al total de interés total en las becas

A partir de 2017 se cuenta con datos desglosados por estudiantes afro y no afro respecto a las solicitudes finalizadas y no finalizadas de becas CE.

Al igual que con el programa BAE, si se suma el total de solicitudes finalizadas, más el total de solicitudes no finalizadas para cada población de estudiantes, podemos tener una visión sobre el total de interés (manifiesto) en las becas de CE, tanto por parte de estudiantes afro, como no afro.

En ese sentido, se puede observar en la Tabla 4 que el interés en las becas CE, tanto por parte de estudiantes afro como no afro, disminuyó en 2018 respecto a 2017. En el caso de estudiantes no afro, en 2018 el interés en las becas CE disminuyó un 45%. Y en el caso de estudiantes afro, el interés en las becas CE disminuyó un 41% en 2018 respecto a 2017.

También es posible calcular el porcentaje de estudiantes, tanto afro como no afro, que recibió la beca CE, respecto al total de estudiantes que poseían interés en ella (solicitudes finalizadas, más no finalizadas).

En ese sentido es posible concluir, al igual que en las becas BAE, que tanto en 2017 como en 2018, es mayor el porcentaje de estudiantes afro que poseía interés en la beca CE y la recibió, que el porcentaje de estudiantes no Afro que se encontraba interesado en una beca y le fue otorgada. Es decir, en 2017 el 42% de estudiantes afro con interés en las becas recibió una beca CE, mientras el 27% de estudiantes no afro con interés en la misma fue beneficiario. Y en 2018, el 70% de estudiantes afro que poseía interés en las becas CE recibió una, frente a un 44% de estudiantes no afro.

Al igual que como se mencionó para las becas BAE, lo anterior puede tener relación con el hecho de que son menos las solicitudes no finalizadas presentadas por estudiantes afro, en relación al total de estudiantes afro con interés en las becas CE, que las solicitudes no finalizadas de estudiantes no afro, en relación al total de estudiantes no afro con interés en la beca. Mientras en 2017 un 9% de estudiantes afro con interés

en las becas CE no finalizó su solicitud; el 16% de estudiantes no afro con interés en la beca no culminó su solicitud. Y en 2018 el porcentaje de estudiantes afro con interés en las becas que no finalizaron su solicitud fue de un 6%, mientras que el porcentaje de estudiantes no afro en dicha situación fue de un 17%.

## Programa de Becas de Posgrado Carlos Quijano

**Tabla 5.**

Año	Total solicitudes afro	Afro otorgadas	Total otorgadas	Total solicitudes	Monto total becas (\$)	Monto becas afro (\$)	% Del monto total
2008	0	0	8	28	S/d	S/d	S/d
2009	4	4	7	47	S/d	S/d	S/d
2010	0	0	5	25	S/d	S/d	S/d
2011	0	0	12	34	S/d	S/d	S/d
2012	0	0	11	50	S/d	S/d	S/d
2013	4	1	14	58	S/d	S/d	S/d
2014	2	1	10	88	1.025.100	334.103	33%
2015	1	1	9	166	1.027.713	340.000	33%
2016	6	4	12	89	1.093.710	391.000	36%
2017	8	3	11	90	1.005.450	320.000	32%
2018	5	4	11	97	980.500	395.500	40%

Fuente: MEC.

En cuanto al Programa de becas de Posgrado “Carlos Quijano” se cuenta con datos desde 2008 respecto de los totales de: las solicitudes en general, de las solicitudes realizadas por estudiantes afro, de las becas otorgadas en general y de las becas otorgadas a estudiantes afro.

De acuerdo a cálculos realizados en base a la Tabla 5 se puede decir que el porcentaje de becas solicitadas por estudiantes afro respecto al total de solicitudes, entre 2008 y 2018, fluctúa entre 0 y 9%.

Desde 2014 a la fecha, se cuenta con datos respecto a los montos en dinero otorgados a becas de estudiantes afro, y el porcentaje que representan respecto al monto total en dinero destinado a las becas en general. Este dato es relevante, dado lo que establece la Ley en el artículo 6: “*La Beca Carlos Quijano (artículo 32 de la Ley N° 18.046, de 24 de octubre de 2006) asignará al menos un 30% (treinta por ciento) del fondo para personas afrodescendientes*”.

Si se observa la Tabla 5 los montos de las becas asignadas a estudiantes afro, desde 2014 a 2018, siempre han correspondido a un porcentaje mayor al 30% del fondo total destinado para las becas en cada año, variando entre 32% y 40%.

En 2014, de un total de 10 becas otorgadas en general, 1 fue destinada a un/a estudiantes afro, por un monto de \$334.103, lo que corresponde a un 33% del fondo que ese año estaba asignado para el otorgamiento de becas.

En 2015, de un total de 9 becas otorgadas en general, 1 fue destinada a un/a estudiantes afro, por un

monto de \$340.000, lo que corresponde a un 33% del fondo que ese año estaba asignado para el otorgamiento de becas.

En 2016, de un total de 12 becas otorgadas en general, 6 fueron destinadas a estudiantes afro, por un monto de \$391.000, lo que corresponde a un 36% del fondo que ese año estaba asignado para el otorgamiento de becas.

En 2017, de un total de 11 becas otorgadas en general, 3 fueron destinadas a estudiantes afro, por un monto de \$320.000, lo que corresponde a un 32% del fondo que ese año estaba asignado para el otorgamiento de becas.

En 2018, 97 personas solicitaron la beca, de las que se otorgaron 11 en total. De ese total, 4 fueron otorgadas a estudiantes afro, por un monto de \$395.500, lo que corresponde a un 40% del fondo que ese año estaba asignado para el otorgamiento de becas.

### **Programa Uruguay Estudia (PUE)**

El Programa Uruguay Estudia es un programa interinstitucional, coordinado por el MEC, tiene su anclaje dentro de la ANEP en la Dirección Sectorial de Educación de Jóvenes y Adultos (DSEJA) de CODICEN; y se implementa con el objetivo de brindar orientación y apoyo pedagógico para la culminación de ciclos educativos a personas jóvenes y adultas que han dejado de asistir a la educación formal.

Los principales componentes desarrollados son:

- Tutorías para brindar la orientación y apoyo pedagógico para la culminación de ciclos.
- Becas de apoyo económico para la culminación de: Educación Primaria; Educación Media Básica; Educación Media Superior; Formación en Educación.

El PUE en estos momentos se encuentra reformulando los procesos de gestión de la información de las solicitudes de asignación y usufructo de becas esto implica entre otros dispositivos un nuevo software para centralizar la información que permitirá entre otras cosas obtener y procesar información sobre ascendencia étnico-racial.

### **Otros programas de becas**

Desde la Comisión Implementadora de la Ley N° 19.122 se solicitó en 2018 un informe a los distintos organismos que otorgan becas y/o apoyos estudiantiles, como establecido en el Artículo 6 de la Ley.

En el correr de 2018 se solicitó información a: Administración Nacional de Educación Pública; Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional; Fondo de Solidaridad; Fundación Chamangá; Fullbright; Agencia Nacional de Investigación e Innovación; Universidad Tecnológica; Programa de Desarrollo de las Ciencias Básicas; Congreso de Intendentes; Bienestar Universitario; Comisión Sectorial de Investigación Científica y Dirección General de Relaciones y Cooperación de la Universidad de la República.

Se solicitó información relativa a la incorporación de la pregunta acerca de la ascendencia étnico-racial en el formulario o mecanismo por el que se recogen los datos de quienes postulan a las becas; si la pregunta se ha incorporado, se solicitó información sobre el total de estudiantes solicitantes de la beca que se han identificado como afrodescendientes; total de becas que se han otorgado a estudiantes afrodescendientes; total de estudiantes que han solicitado la beca en total; y cuántas becas se han otorgado en total. A su vez, se solicitó información desglosada de cada total de acuerdo a: identidad de género; orientación sexual; departamento y ciudad/localidad donde reside; nacionalidad y ciudadanía; si posee discapacidad o no; edad.

También se solicitó información, a partir de la incorporación de la pregunta sobre ascendencia étnico-racial, acerca del total de estudiantes afrodescendientes que han renovado la beca; y el total de becas renovadas en general.

En la solicitud de información, se interrogó a las instituciones que no hubieran incorporado la pregunta sobre ascendencia étnico-racial en el formulario o mecanismo por el que se recogen los datos de quienes postulan a las becas, cómo se encuentran aplicando la asignación de cupos para personas afrodescendientes en los sistemas de becas y apoyos estudiantiles, y cuándo tienen previsto incorporar la pregunta sobre ascendencia étnico-racial y si cuentan con una resolución institucional al respecto. Por último, se ofreció a las instituciones que lo requirieran, asesoramiento de la Comisión Implementadora de la Ley 19.122 para la incorporación de la pregunta sobre ascendencia étnico-racial y/o sobre asuntos relacionados a la inclusión de la perspectiva étnico-racial y temas de afrodescendencia.

Hasta la fecha respondieron a la solicitud de información: ANEP; AUCI; Fondo de Solidaridad; ANII; Fundación Chamangá; Fullbright; UTEC; y el Programa de Desarrollo de las Ciencias Básicas. No han respondido aún: Bienestar Universitario; Congreso de Intendentes; Comisión Sectorial de Investigación Científica y Dirección General de Relaciones y Cooperación de la Universidad de la República.

### **Administración Nacional de Educación Pública (ANEP)**

La ANEP comenzó la incorporación de la pregunta sobre ascendencia étnico-racial en noviembre de 2017 a través de la resolución 3066-17 en el Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP).

La pregunta se construyó tomando como punto de partida la forma de relevamiento de la variable en el marco del Sistema Estadístico Nacional, ajustándolo para facilitar su relevamiento y tiene respuesta afirmativa o negativa. Se admite más de una respuesta afirmativa y el formato de la pregunta es el siguiente:

El/La estudiante cree tener ascendencia:

- Afro/negra
- Asiática
- Blanca
- Indígena

En 2018 han solicitado la beca un total de 408 estudiantes que se identificaron como afrodescendientes de las que se otorgaron 407, en porcentaje se traduce en un 9,5 %. En total se otorgaron 4293 becas.

En diciembre de 2018 el Consejo Directivo Central emitió la resolución N<sup>o</sup> 68 (Exp. 2018-25-1-006568), por la cual aprueba el documento *“Acciones afirmativas hacia la población afrodescendiente y trans”*, elevado por la Dirección de Derechos Humanos del CODICEN, donde se propone *“establecer un plan de acompañamiento a la población de estudiantes afrodescendientes y trans de Educación Media, así como incorporar acciones afirmativas generales en ambos colectivos”*. También se expresa que *“es necesario implementar criterios en el ámbito de la Administración Nacional de Educación Pública, en lo que refiere a registros en bedelía, cupos para becas, y otras acciones de acompañamiento específico que permitan reducir la brecha que genera la desigualdad histórica en dichos colectivos, dar visibilidad a la agenda de derechos y comenzar a realizar movimientos institucionales que contribuyan a su avance”*.

En el documento mencionado, *“Acciones afirmativas hacia la población afrodescendiente y trans”*, se establecen las siguientes líneas de acción:

1. Registro de estudiantes a través de la incorporación de la variable ascendencia (afro o negra, asiática,

blanca, indígena) en la inscripción por parte de la Dirección Sectorial de Información para la Gestión y la Comunicación.

También se incorporará la variable identidad de género (mujer, hombre, mujer trans, hombre trans).

2. Otorgamiento de becas de acuerdo al cupo de 8% de las becas disponibles.
3. Capacitación a funcionarios administrativos y de gestión en estas temáticas .

### **Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI)**

La AUCI respondió a la solicitud de información a través de un informe donde en primer lugar aclara que sus cometidos son relativos a la *“planificación, diseño, supervisión, administración, coordinación, ejecución, evaluación, seguimiento y difusión de actividades y proyectos y programas de cooperación internacional para dar cumplimiento a las políticas de desarrollo del país”*. A continuación, explica que AUCI *“no resuelve ni asigna en ningún caso becas o apoyos estudiantiles a través de la cooperación internacional como fuente de financiamiento, sino que cumple un rol de intermediario que busca facilitar y posibilitar el acceso de la población a las mismas”*. Destaca que el organismo *“recibe y difunde la información sobre las becas ofrecidas a nuestro país por parte de gobiernos extranjeros y organismos internacionales para participar en cursos, seminarios, etc. Si bien en algunos casos gestiona las postulaciones y realiza la preselección, esto se hace de acuerdo a los méritos y requisitos específicos de cada beca, que son previamente establecidos por el gobierno extranjero o el organismo internacional que la otorga”*. Agrega que *“en ningún caso AUCI es el organismo elector del postulante, lo que constituye un elemento determinante y fundamental a considerar pues quien efectivamente selecciona al postulante -que, una vez seleccionado se convierte en becario - es el organismo o gobierno que ofrece la capacitación (...) lo que conlleva a que la Agencia no pueda garantizar un cupo, como puede suceder con otras becas ofrecidas por otras instituciones”*.

En su informe la Agencia enfatiza que *“claramente diferente sería la situación si AUCI fuera el organismo elector, incluso con fondos de cooperación, pues en dicha hipótesis, tendría capacidad de incidir”*.

Previamente al envío del informe por parte de AUCI, la Agencia solicitó una reunión a la Dirección de Educación del MEC a modo de asesoramiento para la elaboración del mismo. En la reunión y en el informe, además de lo ya mencionado, AUCI comunicó que *“realiza una amplia difusión de las becas que recibe a las instituciones públicas y privadas”* y se acordó que era pertinente ampliar la difusión a organizaciones de la sociedad civil afrouruguaya. Con dicho objetivo desde la Dirección de Educación se envió a AUCI un listado de contactos de diversas organizaciones afrouruguayas para que la misma pudiera incorporar a su listado de difusión.

Asimismo, en dicha reunión se intercambiaron sobre la posibilidad de que desde AUCI se pudieran incorporar preguntas sobre datos sociodemográficos en el formulario de inscripción a becas con el objetivo de relevar la ascendencia étnico-racial de las personas postulantes, así como de quienes fueron beneficiarias de las becas, para lo cual desde la Dirección de Educación se asesoró sobre la posible formulación de las preguntas a incorporar para relevar dichos datos.

Por último, en el informe enviado por AUCI, se manifiesta que entienden *“pertinente buscar mecanismos para promover el diálogo con las Agencias Internacionales, así como con los Estados, para que -más allá de la obligatoriedad que pueda tener de acuerdo a las normas nacionales e internacionales - incorporen la variable de ascendencia étnico-racial y todas aquellas que el Ordenamiento Jurídico Nacional e Internacional establezcan con el fin de lograr una mayor equidad”*.

## Fondo de Solidaridad

El Fondo de Solidaridad respondió a la solicitud de información indicando que la pregunta sobre ascendencia étnico-racial se introdujo en el formulario de inscripción a la beca en el año 2018, en el punto “Datos personales” y formulada como: “¿Es afrodescendiente?”, la cual debe responderse con: “sí” o “no”.

El informe aclara que, al haberse introducido la pregunta en el año 2018, “solamente” aplicó a las nuevas solicitudes (no a los estudiantes de Renovación que ya están registrados).

En 2018, el total de estudiantes que realizaron solicitudes de becas por primera vez fue de 7.763. De ese total, 4,2% se autoidentificó como afrodescendiente (329 estudiantes).

Desde el Fondo de Solidaridad se aclara que no cuentan con cupos de becas, por lo tanto: *“todo estudiante que cumple con los requisitos puede obtener la beca. Estos requisitos son: edad al momento de la inscripción, ingresos, escolaridad, entre otros”*.

De las 329 solicitudes realizadas por estudiantes afrodescendientes el Fondo de Solidaridad otorgó becas a 224 (68% del total de solicitudes). “Las becas rechazadas fueron por las siguientes causas:

- 28 no finalizaron el trámite;
- 23 no cumplían con el requisito de escolaridad exigido;
- 45 superaban los ingresos aceptados;
- 6 renunciaron a la solicitud (posiblemente no estudiarán ese año);
- 3 otras causas”.

De las 224 becas otorgadas a estudiantes afrodescendientes, el Fondo de Solidaridad informó que:

- “193 fueron solicitadas para comenzar estudios y 31 para continuar estudios que ya estaban cursando.
- 155 fueron otorgadas a mujeres y 69 a hombres
- en cuanto a la edad: 26 estudiantes becados/as tenían 18 años; 79, 19 años; 46, 20 años; 31, 21 años; 13 de 22 años; 12 de 23 años; 5 de 24 años; 6 de 25 años; 4 de 26 años; 0 de 27 años; 2 de 28 años”.

Otro dato brindado por el Fondo de Solidaridad respecto a la población estudiantil afrodescendiente que recibió becas, refiere al “departamento de origen familiar” y el “departamento de estudio”:

**Departamento de origen familiar**

Departamento	Becarios afrodescendientes
Artigas	25
Canelones	25
Cerro Largo	13
Colonia	2
Durazno	0
Flores	2
Florida	1
Lavalleja	1
Maldonado	5
Montevideo	42
Paysandú	19
Río Negro	3
Rivera	39
Rocha	5
Salto	18
San José	5
Soriano	3
Tacuarembó	13
Treinta y Tres	3
<b>Total</b>	<b>224</b>

Fuente: MEC.

**Departamento de estudio**

Departamento	Becarios afrodescendientes
Cerro largo	1
Flores	1
Florida	1
Maldonado	4
Montevideo	136
Paysandú	19
Rivera	22
Salto	29
Tacuarembó	10
Treinta y tres	1
<b>Total</b>	<b>224</b>

Fuente: MEC.

### **Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII)**

La ANII respondió a la solicitud de información notificando que su Directorio dispuso, en el Acta N° 478/2018: *“Tomar conocimiento de la carta de la Comisión Implementadora (CIL) de la Ley N° 19122: ‘Fijación de disposiciones con el fin de favorecer la participación en las áreas educativas y laboral, de los afrodescendientes’ (21 de agosto de 2013) y Decreto Reglamentario N° 144/014 (22 de mayo de 2014) quien se encuentra recabando información para informar al Parlamento sobre los avances de la mencionada ley a los cinco años de su aprobación. Encomendar a la Secretaría Ejecutiva disponga lo necesario a efectos de establecer una línea de base en las becas que otorga la ANII, que permita realizar un análisis de la situación.”*

El informe de la ANII agrega que la Agencia hasta el momento no se encontraba solicitando a quienes aspiran a becas, *“información referida a su raza o etnia, por lo cual para responder a lo solicitado se tomó la decisión de ‘establecer una línea de base’, sobre la cual se trabajará durante el año 2019”.*

### **Fundación Chamangá**

La Fundación Chamangá en su respuesta a la solicitud de información comunicó que no ha incorporado la pregunta sobre ascendencia étnico-racial en los formularios o mecanismos por los que se recogen los datos de quienes postulan a las becas. A su vez, notificó que su Consejo de Administración *“resolvió generar mayor difusión del llamado a becas en las colectividades afrodescendientes, para que cuenten con mayor información sobre este llamado”* (Acta 189 del Consejo de Administración, octubre 2018).

### **Universidad Tecnológica**

La Universidad Tecnológica (UTEC), respondió a la solicitud de información notificando que no otorga becas ni apoyos estudiantiles.

### **Programa de Desarrollo de las Ciencias Básicas**

El Programa de Desarrollo de las Ciencias Básicas (PEDECIBA), respondió a la solicitud de información notificando que no otorga becas ni apoyos estudiantiles.

### **Programa Fullbright**

El Programa de becas Fullbright no cuenta al día de hoy con información sobre la ascendencia étnico-racial de los becarios, se realizará por parte de la representación del MEC la solicitud de integrar la pregunta sobre ascendencia étnico-racial en los formularios o mecanismos por los que se recogen los datos de quienes postulan a las becas.

## **Avances en la implementación del Art. 8 de la Ley 19.122 relativo a la incorporación de la dimensión étnico-racial y el legado de las comunidades Afrodescendientes en programas y ámbitos educativos**

### **Acciones interinstitucionales realizadas por la Subcomisión sobre Educación y Afrodescendencia, Ley 19.122**

Entre setiembre de 2016 y julio de 2018 sesionó en la órbita de la Dirección de Educación del MEC, en calidad de subcomisión de la Comisión Implementadora de la Ley N° 19.122, la Subcomisión sobre Educación y Afrodescendencia conformada por representantes del Ministerio de Desarrollo Social (División de Derechos Humanos de la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural), la Dirección de Educación, integrantes de las organizaciones de la sociedad civil que integran el Consejo Consultivo (Casa de la Cultura Afrouruguaya, Coordinadora Nacional Afrodescendiente, Mizangas, Organizaciones Mundo



Afro y Triangulación Kultural), y como institución invitada, a partir de 2018, la ANEP, a través de la Dirección de Derechos Humanos del Consejo Directivo Central de ANEP (CODICEN).

Desde la Subcomisión sobre Educación y Afrodescendencia se definieron algunas líneas de acción prioritarias:

**A. Difusión y sensibilización sobre los cupos para estudiantes afrodescendientes en los programas de Becas, principalmente los enfocados en enseñanza media.**

En el segundo semestre de 2016 y primer semestre de 2017 se potenció la difusión de las becas que se otorgan desde el MEC, focalizando en la mención a la cuota para estudiantes afrodescendientes en materiales de difusión (folletos y audiovisual) y en entrevistas en dos radios y Tevé Ciudad. También se organizaron tres instancias de difusión a nivel territorial en Salto (15/12/2016), Cerro Largo (20/12/2016), y Rivera (16/03/2017), articuladas con Centros MEC.

Se articuló con la Oficina de Becas y el equipo de Comunicación de la Dirección de Educación para que se incluyera en el afiche y folleto que brindan información sobre las becas, la mención a los cupos regulados por la Ley 19.122.

La División de DDHH y la División Socioeducativa del MIDES, avanzaron junto al Consejo de Educación Técnico Profesional (CTEP) de la ANEP en la creación de un mecanismo de seguimiento de trayectorias de estudiantes afrodescendientes con beca; la incorporación de la variable étnico-racial en los registros (ascendencia étnico-racial e identidad de género); y la capacitación a todo el personal del CTEP.

**B. Aportes para la incorporación de la temática Afrodescendencia en programas educativos y de formación docente (Art. 8 de la Ley N° 19.122):**

Se consideró prioritario, tal como establece la Ley 19.122 en su Art. 8, avanzar en la incorporación de la perspectiva étnico-racial, los aportes de la comunidad africana y afrouruguaya a la identidad nacional, así como conceptos de racismo y discriminación racial, en las estructuras curriculares de las carreras de formación en educación, y en una estrategia de formación de formadores/as de dichas carreras.

Para ello se comenzó una articulación con la ANEP, específicamente su Consejo de Formación en Educación (CFE), a través de un diálogo con su Directora, en octubre de 2016, a raíz del cual se acordó una estrategia de trabajo con el organismo para incorporar la cuestión de la afrodescendencia en las carreras de formación en educación. En diciembre de 2016 se envió un documento conceptual elaborado por las organizaciones de la sociedad civil que conforman el Consejo Consultivo de la Ley 19.122.

Se organizaron (abril y mayo de 2017) dos espacios de consulta amplios con expertos/as en la temática Afrodescendencia y Educación, con el objetivo de recoger insumos para el armado de propuestas específicas de formación en estos temas. Estas propuestas fueron enviadas a la Comisión de Enseñanza y Desarrollo Curricular; las Comisiones de Carrera; los y las consejeros/as del CFE y su asesora académica.

En el segundo semestre de 2017, se mantuvo instancias de diálogo con la Referente de DDHH y Género del CFE; y las Comisiones Nacionales de Carrera de Maestro de Primera Infancia y de Educador Social.

En julio de 2018 se realizó una convocatoria a talleristas provenientes de las Organizaciones de la Sociedad Civil que integran el Consejo Consultivo de la Ley 19.122, para generar instancias de formación en Afrodescendencia a formadores/as de las carreras de formación en educación, desde la perspectiva de Derechos Humanos, en el marco de la Ley N° 19.122 y el Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos. Su implementación está propuesta para 2019.

Se ha buscado aportar a la construcción de políticas públicas educativas en la materia, así como a la reflexión crítica sobre las mismas y la temática de la afrodescendencia y la educación conjugando la mirada de diversos actores como los de la academia, la educación (tanto formal como no formal)

y la sociedad civil. En ese sentido, en julio de 2017, en el marco del Mes de la Afrodescendencia y el Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes, se llevó a cabo la Mesa Debate sobre Educación y Afrodescendencia con la consigna de rendición de cuentas y proyección por parte de autoridades educativas. Se contó con la presencia, en tanto expositores/as, de autoridades y/o representantes de: Área de Derechos Humanos de la Unidad Académica del Servicio Central de Extensión de la Universidad de la República; Consejo Directivo Central de ANEP; Consejo de Educación Secundaria-ANEP; Consejo de Educación Técnico Profesional-ANEP; Consejo de Formación en Educación-ANEP; Universidad Tecnológica, y Dirección de Educación-MEC.

En agosto de 2018 y dando continuidad a las actividades del mes de la afrodescendencia de ese año, se organizó la III Jornada Académica sobre Afrodescendencia “Educación y Equidad étnico-racial” con el objetivo de fortalecer principalmente la línea de la subcomisión relacionada a la incorporación de la temática Afrodescendencia en programas educativos y de formación docente. En ese sentido se convocó a investigadores/as, educadores/as, estudiantes, activistas sociales afrodescendientes y no afrodescendientes y a la sociedad en general, a compartir investigaciones culminadas, así como a intercambiar sobre ideas y preguntas de investigación que se encuentren aún en desarrollo. Se buscó realizar un análisis crítico y reflexivo en torno a prácticas y experiencias educativas con miras a que los distintos aportes académicos que se producen en el tema, sean tomados en cuenta para el diseño de la política pública. Se contó con el apoyo de la Universidad de la República, a través de la Red Temática Afrodescendientes; la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y el Centro Cultural de España.

### **Acciones interinstitucionales realizadas por la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación (CHRXD)<sup>26</sup>**

La CHRXD fue instalada en marzo de 2007 en cumplimiento de la Ley No. 17.817 del 2004 y Decreto 152/006 de 30 de mayo de 2006, con el objetivo de proponer políticas nacionales y medidas concretas para prevenir toda forma de discriminación. Se encuentra integrada por representantes del Ministerio de Educación y Cultura, que la preside; Ministerio del Interior; Dirección de DDHH del Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública; Ministerio de Desarrollo Social (por decreto reglamentario de la Ley 19.122) y representantes de la sociedad civil designados por el Presidente de la República, propuestas por organizaciones no gubernamentales que cuentan con reconocida trayectoria en la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación. La Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia de la República aporta la secretaría jurídica. La Dirección de Educación del MEC aporta la secretaría y asistencia técnica.

Con el propósito de “Diseñar e impulsar campañas educativas tendientes a la preservación del pluralismo social, cultural o religioso, a la eliminación de actitudes racistas, xenofóbicas o discriminatorias y en el respeto a la diversidad” (Art. 5º, literal D), durante 2017 y 2018, la CHRXD, en el marco del Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos, avanzó en lo siguiente:

Se logró contar con el **stand educativo e itinerante “Iguales en la diferencia”** en 2016 en su primera versión con la aprobación de los contenidos por parte de la ANEP y el apoyo financiero de PNUD-Uruguay). En 2017, se adaptó el stand a una segunda versión en formato de fácil traslado. Éste consiste en un material didáctico e informativo que trata entre sus contenidos los temas: Racismo y afrodescendencia; Discapacidad; Igualdad de género; Diversidad Sexual; Diversidad religiosa; Migración.

La CHRXD participó con dicho stand en 2017 y 2018, en la feria previa a la marcha de la Diversidad, y distintas instancias del Curso “**Equidad Racial y su vínculo con el accionar policial**”; en 2017, además,

26. Información extraída de los informes anuales de la CHRXD correspondientes a los años 2017 y 2018.

en el Taller sobre distintos tipos de discriminación, con énfasis en Racismo, en el Liceo No 16 de Montevideo; y en la Semana de la Discapacidad desarrollada en la explanada de la Intendencia de Montevideo.

La CHRXD participa del Curso “**Equidad Racial y su vínculo con el accionar policial**” sobre la Dimensión Étnico-racial en la Escuela de Policía. Este curso, desarrollado desde 2008 por la sociedad civil, Organizaciones Mundo Afro, la Dirección Nacional de Educación Policial (DNEP), y el Área Étnico-Racial del Ministerio del Interior, cuenta también con la participación desde el año 2016, de integrantes de la CHRXD que coordinan módulos específicos relativos a la temática que compete a la Comisión. En 2017 se desarrolló en Artigas, Florida, Cerro Largo y Montevideo, y con motivo de la celebración de los 10 años de su implementación, la CHRXD fue parte de la misma integrando una de las mesas de autoridades con la participación de su presidencia.

Durante el año 2018 como CHRXD se participó en las instancias de los departamentos de: Salto, Canelones y Río Negro. En este último se dio en el marco de la capacitación en el contenido y aplicación de la Ley 19.122 a partir de un procedimiento que evidenció desconocimiento de la misma.

#### Encuentros con la Comisiones Departamentales de Educación (CDE)

En el año 2018 con motivo de un encuentro de representantes de las Comisiones Departamentales de Educación, realizado en la Biblioteca Nacional en el mes de marzo, la CHRXD presenta sus cometidos, para en una segunda instancia profundizar vínculos y generar acciones en común que permitan abordar el tema de las múltiples discriminaciones.

Posteriormente se planifican y realizan cuatro videoconferencias con participación regional de representantes de las mencionadas Comisiones, donde se generó un intercambio de material e información sobre las temáticas de discriminación y el funcionamiento de la CHRXD, y se avanzó en posibles articulaciones para trabajar conjuntamente en territorio. De dichas videoconferencias participaron las CDE de: Artigas, Rivera, Salto, Treinta y Tres, Río Negro, Florida y Tacuarembó.

A partir de estas reuniones por videoconferencias, se acuerda la realización de dos encuentros regionales con la finalidad de presentar objetivos, líneas de acción y abordaje del tema racismo y discriminaciones múltiples en el ámbito educativo. Se llevan a cabo en los departamentos sedes de de Rivera y posteriormente en Treinta y Tres. En el caso de Rivera se realiza en las instalaciones del CETP-UTU, con presencia de estudiantes, docentes y director de dicho Centro. En Treinta y Tres se realiza en la sede del Teatro de la ciudad, con presencia de numeroso público entre los cuales se destacan estudiantes de instituciones de educación pública, docentes y actores locales vinculados a estas temáticas.

Dichas instancias formativas han permitido avanzar en un proceso planificado de forma sistemática y continua abrir una línea de trabajo en territorio y en diálogo con actores de la comunidad educativa con el objetivo de abordar todos los departamentos del interior del país.

Con la reincorporación en 2017 a la CHRXD, de representantes de la Administración Nacional de Educación Pública a través de la Dirección de Derechos Humanos de CODICEN, se relevan las siguientes líneas de trabajo que se vienen desarrollando desde el año 2013 intersectorialmente y que fortalecen las acciones y objetivos propuestos:

- **Grupo de Trabajo por la equidad étnico-racial en la educación (INMUJERES-MIDES DDHH-CODICEN)**

Desde el año 2013 se constituyó el Grupo de Trabajo con la finalidad de garantizar, en el marco de las políticas de no discriminación de la ANEP, la incorporación de la dimensión étnico - racial.

Se desarrollan desde entonces jornadas de sensibilización y capacitación dirigidas a las comunidades

educativas del sistema ANEP en concordancia con actores y organizaciones de la sociedad civil a nivel de todo el país. Se han priorizado, de acuerdo a los relevamientos estadísticos de registro de población afro descendiente, las intervenciones en los departamentos de Artigas, Rivera, Cerro Largo, Salto y Montevideo.

En el correr del año 2017 se realizaron tres macro capacitaciones destacándose la concurrencia de 120 participantes en la Jornada realizada en la ciudad de Artigas, aproximadamente 100 participantes en la actividad en el departamento de Rivera y 40 docentes en la jornada realizada en la Escuela Técnica CETP de Sta. Catalina - Montevideo.

- **Guía Didáctica. Educación y Afrodescendencia ANEP- MIDES- INMUJERES**

La Guía didáctica elaborada en el marco del GT por la Equidad Étnico Racial en la Educación, constituye como un aporte más para la reflexión y el trabajo en torno al tema de igualdad y no discriminación por razones étnico- racial. La guía tiene como objetivo general aportar a la incorporación de la dimensión étnico racial afrodescendiente en las propuestas educativas, para, por un lado, hacer visibles las matrices africanas existentes en nuestra cultura y, por otro, entender los episodios históricos de la trata transatlántica y el régimen de esclavitud como crímenes de lesa humanidad.

- **Generación de información estadística**

Relevamiento de la variable étnica racial en los registros administrativos del estado con particularidad en el sistema ANEP. Coordinado intersectorialmente con Dirección Sectorial de Información para la Gestión y la Comunicación DSIGC; Dirección Sectorial de Gestión Humana y Dirección de DDHH /Grupo de Trabajo por la Equidad Étnico Racial en la Educación.

En el ámbito del CETP se encuentra vigente por resolución 3066/17 el registro de la variable étnica de población afrodescendiente y población trans con acceso al sistema de becas y acompañamiento.

## **Otras acciones interinstitucionales: Curso virtual sobre Educación y Afrodescendencia**

En los segundos semestres de 2017 y 2018 se desarrollaron la primera y segunda edición del Curso virtual sobre Educación y Afrodescendencia. Se trata de un curso que se desarrolla en el marco del acuerdo de trabajo entre la Dirección de Educación, el Instituto Nacional de las Mujeres del MIDES (INMUJERES-MIDES), la ANEP, a través de la Dirección de Derechos Humanos, la Red de Género y el Programa de Educación Sexual (PES), en tanto instituciones integrantes del Consejo Nacional de Género (CNG) y Plan Ceibal.

Entre los objetivos del curso se encuentran: reconocer al racismo como sistema de pensamiento hegemónico y a los centros educativos como espacios racializados, a fin de identificar los principales mecanismos mediante los que el racismo se reproduce en el ámbito educativo para su posterior desestructuración; aportar herramientas teórico-prácticas para prevenir y abordar situaciones de discriminación racial en el ámbito educativo; promover la inclusión de la dimensión étnico-racial afrodescendiente a los contenidos curriculares y su abordaje a partir de miradas afro-referenciadas; concientizar sobre la importancia de trabajar la diversidad y de favorecer el reconocimiento de las identidades afrodescendientes en el contexto educativo.

El público destinatario del curso está comprendido por quienes ejercen la docencia formal; se desempeñan como educadores/as en ámbitos de educación no formal; estudiantes de formación en educación y técnicos/as y profesionales que trabajen tanto en la educación formal como no formal, ya sea en instituciones públicas como privadas, de todo el país.

**Datos cuantitativos del curso sobre Educación y Afrodescendencia correspondientes a 2018**

En 2018, el 26% de las personas que realizaron el curso declararon que tienen ascendencia étnico racial es afrodescendiente (32 personas, de un total de 125). Y un 20% considera que su principal ascendencia étnico racial es afrodescendiente (25 personas).

Del total de personas afrodescendientes que realizaron el curso: 50% se desempeña como docente en el ámbito de educación formal; y dado que las personas podían marcar la opción que indicara que trabajan en otros ámbitos, el 47% de las personas afro que participaron del curso se desempeña como técnico/a y/o profesional que trabaja en la educación formal, y el 63% como educador/a y/o técnico/a profesional en educación no formal.

Del total de participantes afro del curso: 84% se identifican como mujeres (27) y 16% como hombres (5).

**En cuanto a su distribución en el territorio nacional:**

Departamento	Respuestas Afro	Porcentaje sobre total Afro
Artigas	2	6
Canelones	9	28
Cerro Largo	0	0
Colonia	1	3
Durazno	0	0
Flores	0	0
Florida	0	0
Lavalleja	0	0
Maldonado	0	0
Montevideo	11	34
Paysandú	1	3
Río Negro	0	0
Rivera	3	9
Rocha	0	0
Salto	4	13
San José	0	0
Soriano	0	0
Tacuarembó	0	0
Treinta y Tres	1	3

Fuente: MEC.

En cuanto a **nivel educativo máximo alcanzado por las personas afro** que participaron del curso:

Nivel educativo máximo alcanzado	Respuestas	Porcentaje
Primaria incompleta	0	0
Primaria completa	0	0
Ciclo Básico (Liceo o UTU) incompleto	0	0
Ciclo Básico (Liceo o UTU) completo	1	1
Bachillerato incompleto	0	0
Bachillerato completo	1	3
Educación terciaria incompleta	4	13
Educación terciaria completa	10	31
Carrera universitaria incompleta	5	16
Carrera universitaria completa	9	28
Posgrado (diploma, maestría, doctorado, posdoctorado)	2	6

Fuente: MEC.

## Otras acciones de implementación de la Ley 19.122 de la Dirección de Educación, MEC

### Incorporación variable étnico racial en registros de educadores/as

En 2018 se incorporó la pregunta sobre ascendencia étnico-racial y otras variables sociodemográficas a un relevamiento de datos aplicado a los/as educadores/as que integran el Registro de Educadores/as de CONENFOR<sup>27</sup>.

En 2019 se incorporó la pregunta sobre ascendencia étnico-racial y otras variables sociodemográficas a los formularios de inscripción a: Registro de Articuladores de Inclusión<sup>28</sup>; Registro de talleristas y referentes territoriales para el Programa Ajedrez para la Convivencia; y Registro de tutores/as y educadores/as para la realización de cursos y actividades relacionadas a la Educación en Derechos Humanos (este último la incorporó desde 2017)<sup>29</sup>.

### Incorporación de la variable étnico-racial en registro de participantes

El **Programa Aprender Siempre** (del Área de Educación No Formal de la Dirección de Educación-MEC) incorporó en 2018 en su registro de datos sobre los/as participantes de sus espacios educativos, la variable étnico-racial, lo que permite acceder a la ascendencia étnico racial de dicha población y analizar el programa desde dicha perspectiva.

27. La Comisión Nacional de Educación No formal (CONENFOR), integrada por representantes del MEC, la ANEP, la UdelaR y la UTEC tiene el cometido de asesorar al MEC en todo lo relativo al diseño y/o ejecución de políticas en educación no formal, y su articulación con la educación formal.

28. Registro elaborado por el espacio institucional Educación Inclusiva y DDHH de la Dirección de Educación del MEC.

29. Este Registro es organizado por el Eje de Educación y Derechos Humanos de la Dirección de Educación, que engloba las líneas de trabajo: Educación y Género; Educación y Migrantes; Educación Inclusiva; Educación en DDHH.

### Datos cuantitativos sobre la población afrodescendiente que participa del PAS y en relación a la población total participante:

- De las 454 personas que realizaron cursos del PAS en 2018, **21% declaró tener ascendencia étnico-racial afro o negra**, es decir, 96 personas, de las cuales, 73 declararon que su principal ascendencia era afro, o sea, un 16% del total.
- Las 96 personas que declararon tener ascendencia étnico-racial afro, tienen un **promedio de 24 años**. Frente a un promedio de 30 años de las personas no afro que realizaron cursos del PAS.
- De las 96 personas que se autoidentificaron como afrodescendientes, **72 lo hizo como hombres (75%), y 24 como mujeres (25%)**.

### En cuanto a la distribución en el territorio nacional de las personas afrodescendientes que participan de los cursos del PAS:

Departamento	Respuestas Afro (autopercepción)	Porcentaje sobre total Afro
Artigas	0	0
Canelones	21	22
Cerro Largo	0	0
Colonia	0	0
Durazno	2	2
Flores	4	4
Florida	13	14
Lavalleja	5	5
Maldonado	0	0
Montevideo	25	26
Paysandú	0	0
Río Negro	0	0
Rivera	8	8
Rocha	7	7
Salto	11	11
San José	0	0
Soriano	0	0
Tacuarembó	0	0
Treinta y Tres	0	0

Fuente: MEC.

En 2018 el PAS desarrolló 62 espacios educativos (27 anuales/ 35 semestrales), de los cuales, 37 tuvieron lugar en contexto de encierro y 25 en comunidad.

**Los espacios educativos que se desarrollaron en contexto de encierro tuvieron lugar en:** Unidad de Internación de Personas Privadas de Libertad (UIPPL) N°4 (Santiago Vázquez); Unidad N° 20 (Salto); Unidad N° 18 (Durazno); Complejo Belloni; Unidad Femenina Rivera; Centro Desafío - INISA (Montevideo); Unidad N° 9 Colón (Mujeres con hijos); Unidad N° 7 (Canelones); Unidad N° 12 (Cerro Carancho, Rivera); Unidad N° 22 (Rocha); Unidad N°13 Las Rosas (Maldonado); Unidad N° 1 Punta de

Rieles (Montevideo); Unidad Florida; Pabellón de mujeres, Campanero; Hospital Vilardebó; Unidad N° 6 (Punta de Rieles, Montevideo).

**Los espacios educativos que se desarrollaron en Comunidad tuvieron lugar en:** Espacio Plaza Punta de Rieles; Casa Inju; Predio del Liceo Rural de Villa del Rosario; CASA LUNA-CASA MUJER; Centro Juvenil Padre Hurtado; SOCAT barrio Los Bulevares; Club Nacional de Fútbol; Posada de la Dirección Nacional de Apoyo al Liberado; Montevideo rural Rincón del Cerro; Grupo Sol de AM; ESCUELA DE 19 DE ABRIL; La Coronilla.

Espacios educativos	Total participantes Afro	% Afro	Total p. No Afro	% No Afro
Espacios Educ. Contexto de Encierro	80	83	203	57
Espacios educ. Comunidad	15	16	147	41
Hospital Vilardebó	1	1	8	2
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100</b>	<b>358</b>	<b>100</b>

Fuente: MEC.

Debe destacarse que es mayor la proporción de participantes Afro que realizan cursos en contexto de encierro que de participantes no Afro. En 2018 de las **96 personas afrodescendientes** que participaron de cursos del PAS, el 83% (**80 personas**) **lo hizo en espacios educativos que se desarrollaron en contexto de encierro**; 15 en propuestas comunitarias, y 1 en el Hospital Vilardebó. En cuanto a la población no Afro, el 57% de la misma lo hizo en espacios educativos en contexto de encierro; un 41% en espacios comunitarios, y 2% en el Hospital Vilardebó.

Un 63% de las personas afrodescendientes que participaron de los espacios educativos lo hicieron en los correspondientes al eje: Arte, lenguaje y comunicación; un 21% en los del eje Juego, recreación y deporte; un 7% en Salud y entornos saludables, y un 3% de Participación, educación y trabajo.

Los espacios educativos de contexto de encierro se enmarcaron en 2018 en los siguientes ejes temáticos:

- Arte, lenguaje y comunicación: 25
- Participación, educación y trabajo: 4
- Recreación, juego y deporte: 6
- Salud y entornos saludables: 2

Los espacios educativos de comunidad se enmarcaron en los siguientes ejes temáticos:

- Arte, lenguaje y comunicación: 12
- Participación, educación y trabajo: 2
- Recreación, juego y deporte: 7
- Salud y entornos saludables: 4



### Nivel educativo participantes del PAS

	Total participantes afro	% afro	Total participantes no afro	% no afro
Primaria incompleta	6	6	14	4
Primaria completa	33	34	103	29
Ciclo Básico (Liceo o UTU) incompleto	30	31	97	27
Ciclo Básico (Liceo o UTU) completo	10	10	38	11
Bachillerato incompleto	6	6	39	11
Bachillerato completo	6	6	36	10
Educación terciaria incompleta	1	1	2	1
Educación terciaria completa	0	0	8	2
Carrera universitaria incompleta	1	1	8	2
Carrera universitaria completa	0	0	3	1
Posgrado (diploma, maestría, doctorado, posdoctorado)	0	0	0	0
<b>Total de respuestas</b>	<b>93</b>	<b>95</b>	<b>348</b>	<b>98</b>

Fuente: MEC.

Identidad de género	Población total	% Total	Total afro	% Afro	Total no afro	% No afro
Mujeres	157	35	24	25	133	37
Hombres	295	65	72	75	223	62
Mujeres trans	0	0	0	0	0	0
Hombres trans	1	0	0	0	1	0
Otro	1	0	0	0	1	0

Fuente: MEC.

### Talleres Socioeducativos - Candombe

En el marco del convenio entre ANEP y MEC, donde se establecen los lineamientos estratégicos del MEC para el presente quinquenio, se presenta el objetivo primordial de lograr una importante expansión de la oferta socioeducativa en el territorio, sirviendo de apoyo a la enseñanza media, y en particular, al Ciclo básico.

En ese sentido, se desarrolla el convenio entre la Dirección de Educación y la Casa de la Cultura Afrouruguaya que apunta a: difundir el Candombe como espacio sociocultural en la cultura uruguaya; motivar a las y los jóvenes a través de actividades no formales, como el Candombe, para facilitar su permanencia en el sistema educativo.

En esa línea se realizan talleres de Candombe con estudiantes de centros de educación secundaria en liceos de Tiempo extendido, Tiempo completo y los denominados Liceos de Propuesta 2016, en los que la Dirección de Educación contribuye en la ampliación de la oferta de talleres para el estudiantado.

En el año 2017 los talleres se desarrollaron en 11 liceos, ubicados en Montevideo y Canelones, en algunos con más de un grupo. El taller fue valorado como positivo en la dinámica liceal por lo que se definió su continuidad durante el año 2018.

En 2018 los talleres se desarrollaron en 7 centros y se realizó una Muestra de Candombe en la ciudad de Melo, en el Liceo N° 2 de la ciudad, con invitación al resto de las instituciones educativas. Allí el investigador de la Genealogía Afrouruguaya, Jorge Bustamante, presentó material histórico relacionado con las familias de Melo y personajes locales que aportaron a la Historia de la negritud y donó material al Liceo y la comunidad afro del lugar. Se realizó una muestra de toque, danza y canto.

Esta Muestra cultural propone a los centros la presentación de la cultura afro en niveles variados: música, toque, canto, baile, muestras pictóricas, historia. Durante dos días y en cada uno de los liceos, y con la presencia de otras instituciones educativas de las localidades, se promueven instancias de difusión de la cultura afro en el interior del país. Las Muestras culturales, a cargo de representantes de la Casa Afrouruguaya y de la Dirección de Educación, se desarrollarán en 2019 en la ciudad de Rivera, Paysandú, Chuy, San Carlos, en liceos a confirmar y en la escuela 191 del Barrio Marconi de la ciudad de Montevideo.

## Recomendaciones generales

1. Del informe anual que elabora la ONSC, se observan grandes dificultades de aplicación por parte de distintos organismos. Tal es el caso de los Gobiernos Departamentales, las personas de derecho público no estatal y el parlamento de la República. A los efectos de poder garantizar el cumplimiento global del 8% se propone modificar la normativa, incorporando en el articulado de la reglamentación mecanismos sancionatorios que podrían estar relacionados con la suspensión de los créditos para la contratación de nuevo personal.
2. Se recomienda a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, incorporar en la evaluación para el otorgamiento de recursos a los gobiernos departamentales, un indicador que dé cuenta del efectivo cumplimiento anual de la Ley 19.122, ejemplo de ello podría ser el Fondo de Incentivo a la Gestión Municipal (FIGM).
3. Promover una modificación de la Ley, en lo que respecta al cupo del 8% a nivel nacional, el mismo deberá ser a partir de las cifras departamentales, ya que en el caso de los departamentos del norte del país, la presencia de población afrodescendiente duplica la media nacional.
4. Se recomienda la obligatoriedad de la incorporación y registro de la Variable étnico – racial en los sistemas de información, registros, programas y proyectos de los distintos incisos del estado.
5. Se sugiere la obligatoriedad de informar por parte del Ministerio de Educación y Cultura, sobre la implementación de la Ley en sus artículos 6 y 8, referidos a los temas educativos.
6. Se recomienda trabajar con los equipos técnicos de las áreas de gestión y recursos humanos, los temas relacionados con la autodefinición de las personas negras y/o afrodescendientes. Se recomienda analizar la vinculación de la autodeterminación con la heteroidentificación (aspecto cultural con el fenotipo de la persona) a los efectos de que quien reciba el beneficio sea negro y/o afrodescendiente realmente.

### Recomendaciones específicas para la incorporación de la Perspectiva étnico – racial en el ámbito educativo

Desde el Ministerio de Educación y Cultura en tanto organismo encargado, de acuerdo a la Ley 18.437 (Art. 51), entre otros cometidos, de *“desarrollar los principios generales de la educación; facilitar la coordinación de las políticas educativas nacionales; articular las políticas educativas con las políticas de desarrollo humano, cultural, social, tecnológico y económico”* se proponen las siguientes recomendaciones:

1. Continuar con la incorporación de la variable étnico-racial en los registros de las diversas instituciones educativas y/o que desarrollan actividades de educación, tanto formales como no formales, en todos los niveles educativos.

Incluir la pregunta sobre ascendencia étnico-racial en los registros tanto de las/os trabajadoras/as

(educadores/as, personal técnico, administrativo y demás roles desempeñados dentro de la institución), como de participantes de las actividades educativas, permite abordar los programas educativos desde un enfoque de derechos humanos. Es decir, contar con datos desagregados por etnia/raza y sus cruces con otras variables (como identidad de género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, entre otras) sobre la población, tanto ejecutora como receptora de la política educativa (sujetos del derecho a la educación), posibilita atender a las necesidades específicas de la misma, las desigualdades que la atraviesan, y la vulneración de derechos que puede estar vivenciando. Específicamente, habilita el análisis de la situación de la población en términos de acceso al derecho a la educación, a la continuidad educativa, y a la posibilidad de culminar ciclos educativos; la identificación de brechas en el goce de dichos derechos por parte de diversos grupos poblacionales, y la consecuente búsqueda de estrategias para disminuir dichas brechas y llegar a erradicarlas.

2. Potenciar las capacitaciones a los colectivos de trabajadores/as y funcionarios/as de las instituciones y organismos que desarrollan actividades educativas, en temas como:
  - enfoque de derechos humanos
  - perspectiva étnico-racial
  - afrodescendencia
  - lucha contra el racismo, la xenofobia y todas otras formas de discriminación
  - acciones afirmativas para colectivos vulnerados
  - educación en derechos humanos, entre otros

Quienes desempeñan el rol de educadores/as, y/o participan de las relaciones educativas desde distintos roles, se constituyen en actores estratégicos al momento de construir una cultura de derechos humanos. Es vital la formación y capacitación de dichos actores para consolidar su capacidad de deconstrucción de estereotipos discriminatorios, racistas, sexistas y xenofóbicos. Su comprensión y apropiación de estos temas determinará la manera en que harán de la práctica educativa y los entornos educativos - entendidos en su amplio sentido-, espacios de aprendizaje comprometidos con la dignidad de todas las personas. Es necesario que las instituciones educativas, en tanto parte de nuestra sociedad, avancen en lo que se puede denominar instituciones libres de racismo estructural.

En particular respecto a los programas de becas:

3. Expandir la incorporación de la variable étnico-racial en los registros de todos los programas que otorgan becas de estudio, e implementar los cupos para estudiantes afrodescendientes en aquellos que aún no lo han instrumentado, de acuerdo al Art. 6 de la Ley 19.122.

Especialmente se identifica la necesidad de difundir y sensibilizar sobre la temática étnico-racial a quienes integran instituciones como Agencias y fundaciones que brindan apoyo de becas para la realización de estudios de postgrado o de grado universitario y/o cursos de perfeccionamiento en el exterior, lo que permitiría desplegar a la brevedad mecanismos para recabar información sobre la asignación y usufructo de estas becas desde un enfoque de derechos humanos.

4. Consolidar las estrategias de acompañamiento y/o seguimiento de los y las estudiantes beneficiarios/as de becas, y considerar la implementación de dichas estrategias por parte de los diversos programas e instituciones que brindan únicamente aportes económicos.

En el entendido de que las causales de desvinculación del sistema educativo por parte de la población estudiantil son multidimensionales, se entiende que los programas de becas que combinan el aporte económico con estrategias pedagógicas, como tutorías de pares o de docentes referentes, logran un abordaje más integral que atiende a la complejidad del fenómeno. En particular, debido a que el racismo estructural genera diversas consecuencias, incluso en la autoestima de quienes han sufrido discriminación racial, la complementariedad del factor económico, con el factor humano, se vuelve imprescindible.

5. Implementar estudios y evaluaciones de la incidencia de los diversos programas de becas en las trayectorias educativas de la población estudiantil que la recibe, desde un enfoque de derechos humanos, perspectiva étnico-racial y de género, entre otras.

Al conocer con mayor precisión en qué medida el haber recibido una beca permitió, impulsó, sostuvo o tuvo poca o nula incidencia en la trayectoria educativa de la población beneficiaria, de acuerdo a sus características sociodemográficas, sería un insumo valioso para la evaluación que los programas de becas realicen sobre sus objetivos y resultados.

6. Consolidar un Sistema Nacional de Becas y en particular sus herramientas para la gestión y el procesamiento de datos.

La consolidación de un Sistema Nacional de Becas con una fuerte articulación entre los diversos organismos y programas que lo integren, se vuelve imprescindible tanto para una planificación de objetivos en común y evaluaciones conjuntas, como para la proyección de estrategias que apunten a potenciar otras ya diseñadas, como ser el Sistema de Protección y Acompañamiento de Trayectorias Educativas de la ANEP, fundamentalmente en el marco del Sistema Nacional de Educación Pública. Contar con las herramientas tecnológicas e informáticas adecuadas, así como con recursos humanos capacitados en su diseño e implementación, es a determinante para el alcance de los objetivos mencionados en la recomendación 1.

# Anexos

## Anexo sobre mercado de trabajo

**Cuadro 1.** Ocupados según rama de actividad, ascendencia étnico-racial y sexo. Total País. Año 2017 (%)

Rama de actividad	Afro			No Afro			Total
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	
Producción agropecuaria	12,1	2,7	8,0	12,8	4,0	8,8	<b>8,0</b>
Explotación de minas	0,4	0,0	0,2	0,3	0,0	0,2	<b>0,2</b>
Industria manufacturera	14,0	8,0	11,4	12,8	8,0	10,7	<b>11,4</b>
Electricidad, gas, agua	1,8	0,6	1,3	1,7	0,5	1,2	<b>1,3</b>
Construcción	17,3	0,9	10,0	12,9	0,7	7,4	<b>10,0</b>
Comercio	16,7	16,6	16,7	18,2	17,8	18,0	<b>16,7</b>
Transporte, almacenam.	7,1	1,9	4,8	10,3	3,5	7,2	<b>4,8</b>
Alojamiento y servicio	2,9	6,0	4,2	3,2	4,4	3,7	<b>4,2</b>
Actividades financieras	0,6	0,9	0,7	1,6	2,1	1,8	<b>0,7</b>
Activ. Inmobiliaria y profes.	7,8	8,7	8,2	8,0	9,5	8,7	<b>8,2</b>
Administración pública	7,7	4,9	6,4	6,5	6,3	6,4	<b>6,4</b>
Enseñanza	3,0	7,7	5,1	3,0	10,7	6,5	<b>5,1</b>
Servicios sociales y de salud	2,5	14,8	7,9	3,5	14,1	8,2	<b>7,9</b>
Artes, entreten., recreación	4,6	5,2	4,9	4,0	5,3	4,6	<b>4,9</b>
Actividades de los hogares	1,6	21,2	10,3	1,2	13,1	6,5	<b>10,3</b>
Act. Organizac. y exterr.	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	<b>0,0</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2017.

**Cuadro 2.** Ocupados según carga horaria y ascendencia étnico-racial. Total País. Año 2006 y 2017 (%)

Horas de Trabajo	2006			2017		
	Afro	No Afro	Total	Afro	No Afro	Total
Hasta 20 horas	18,6	15,3	<b>15,6</b>	18,5	14,4	<b>14,8</b>
21 a 40 horas	28,8	31,4	<b>31,2</b>	34,8	37,6	<b>37,3</b>
41 a 48 horas	26,7	25,9	<b>26,0</b>	29,9	30,1	<b>30,1</b>
49 a 59 horas	10,7	10,7	<b>10,7</b>	7,4	8,5	<b>8,4</b>
60 horas y más	15,1	16,7	<b>16,6</b>	9,4	9,5	<b>9,5</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017

**Cuadro 3.** Población total según condición de actividad económica (\*) y ascendencia étnico-racial. Total País. Año 2006 y 2017 (%)

	2006			2017		
	Afro	No Afro	Total	Afro	No afro	Total
Ocupados	56,8	53,9	54,2	57,9	58,0	58,0
Desocupados	9,2	6,4	6,6	7,3	4,7	5,0
Inactivos	34,1	39,9	39,3	34,8	37,3	37,1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

(\*) Sobre la población en edad de trabajar

**Cuadro 4.** Desocupados según rama de actividad, ascendencia étnico-racial y sexo. Total País. Año 2017 (%)

Rama de actividad	Afro			No Afro			Total
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	
Producción agropecuaria, forest. y pesca	16,8	5,1	10,1	11,4	4,8	7,9	<b>8,2</b>
Explotación de minas y canteras	0,0(*)	0,0(*)	0,0(*)	0,2(*)	0,0(*)	0,1(*)	<b>0,1(*)</b>
Industria manufacturera	14,4	9,6	11,6	12,1	8,6	10,2	<b>10,4</b>
Electricidad, gas, agua	0,9(*)	0,7(*)	0,8(*)	0,7(*)	0,3(*)	0,5(*)	<b>0,5(*)</b>
Construcción	18,1	1,2	8,4	21,3	1,8	10,8	<b>10,4</b>
Comercio	18,0	19,7	19,0	20,0	22,8	21,5	<b>21,1</b>
Transporte, almac., inf. y comunicación	9,2	3,0	5,6	8,3	2,2	5,0	<b>5,1</b>
Alojamiento y servicios de comida	6,9	6,3	6,6	4,8	8,8	7,0	<b>6,9</b>
Actividades financieras y seguros	0,0(*)	1,9(*)	1,1(*)	0,9(*)	1,5(*)	1,2(*)	<b>1,2(*)</b>
Act. Inmob./Act. prof.	8,1	7,6	7,8	10,0	10,0	10,0	<b>9,7</b>
Administración pública y defensa	1,9(*)	2,4(*)	2,2(*)	2,5	2,1	2,3	<b>2,3</b>
Enseñanza	1,5(*)	3,8(*)	2,8(*)	1,2	3,5	2,5	<b>2,5</b>
Serv. sociales y relac. con la salud humana	0,5(*)	9,5(*)	5,7(*)	1,9	7,5	4,9	<b>5,0</b>
Artes, entreten., recreación	2,4(*)	4,4(*)	3,5(*)	2,7	3,8	3,3	<b>3,3</b>
Act. de los hogares en calidad de empleadores	1,3	25,0	14,9	2,0	22,2	12,9	<b>13,2</b>
Act. organizaciones y órganos extraterrit.	0,0(*)	0,0(*)	0,0(*)	0,0(*)	0,1(*)	0,0(*)	<b>0,0(*)</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

(\*) La cantidad de casos relevados en la encuesta no permite garantizar la representatividad de las respuestas.

**Cuadro 5.** Desocupados según razones por las que dejó el trabajo y ascendencia étnico-racial. Total País. Año 2006 y 2017 (%)

Año	Razones por las que dejó el trabajo	Afro	No Afro	Total
2006	Despido	11	12,1	<b>11,9</b>
	Cierre establecimiento	6,8	9,5	<b>9,2</b>
	Fin contrato	17,8	15,5	<b>15,8</b>
	Fin zafra	22,4	19,5	<b>19,8</b>
	Mal pago	5,4	6	<b>5,9</b>
	Estudio	1,8(*)	2,2	<b>2,2</b>
	Razones familiares	13,2	12	<b>12,2</b>
	Se jubiló	0,7(*)	2,4	<b>2,2</b>
	Otras (renuncia)	21	20,9	<b>20,9</b>
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
2017	Despido	12,9	13,0	<b>13,0</b>
	Cierre establecimiento	6,3	7,6	<b>7,4</b>
	Fin contrato	22,9	20,7	<b>21,0</b>
	Fin zafra	14,6	16,0	<b>15,8</b>
	Mal pago	5,0	3,1	<b>3,4</b>
	Estudio	3,2	2,8	<b>2,9</b>
	Razones familiares	8,7	6,4	<b>6,7</b>
	Se jubiló	0,6(*)	0,9	<b>0,9</b>
	Otras (renuncia)	25,7	29,7	<b>29,1</b>
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

(\*) La cantidad de casos relevados en la encuesta no permite garantizar la representatividad de las respuestas.

**Cuadro 6.** Desocupados según acciones para buscar trabajo y ascendencia étnico-racial. Total País. Año 2006 y 2017 (%)

Año	Qué hizo para buscar trabajo	Afro	No Afro	Total
2006	No buscó en la semana pasada	4,7	5,4	<b>5,3</b>
	Avisos en diarios	21,9	28,2	<b>27,5</b>
	Agencias de empleo	6	4,8	<b>4,9</b>
	Directamente con el empleador	23,6	23,8	<b>23,7</b>
	Amigos o parientes	42	35	<b>35,8</b>
	Gestiones de autoemprendimiento	1,8	2,8	<b>2,7</b>
	Nada	0,1(*)	0	<b>0</b>
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
2017	Avisos en diarios	6,2	8,4	<b>8,1</b>
	Agencias de empleo	3,9	2,7	<b>2,9</b>
	Directamente con el empleador	33,2	30,4	<b>30,8</b>
	Amigos o parientes	23,9	23,1	<b>23,2</b>
	Gestiones de autoemprendimiento	4,3	4,3	<b>4,3</b>
	Internet	27,5	30,8	<b>30,3</b>
	Nada	1,0(*)	0,4	<b>0,5</b>
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Unidad Estadística MTSS, en base a ECH, INE 2006-2017.

(\*) La cantidad de casos relevados en la encuesta no permite garantizar la representatividad de las respuestas.



## Anexo sobre becas educativas

**Cuadro 1.** Datos estudiantes afro becas de apoyo económico de educación media ejercicio 2017

Depto.	Total est. Afro	Total mujeres	Total hombres	Trans	Mujeres		Hombres	
		Mujeres	Hombres	Trans	Mujeres ciclo básico	Mujeres bach.	Hombres ciclo básico	Hombres bach.
Artigas	84	48	36	0	39	9	33	3
Canelones	108	58	50	0	50	8	50	0
Cerro largo	43	23	20	0	19	4	14	6
Colonia	3	1	2	0	1	0	2	0
Durazno	7	5	2	0	5	0	2	0
Flores	0	0	0	0	0	0	0	0
Florida	0	0	0	0	0	0	0	0
Lavalleja	9	9	0	0	8	1	0	0
Maldonado	11	4	7	0	3	1	6	1
Montevideo	190	109	81	0	96	13	75	6
Paysandú	60	32	28	0	28	4	24	4
Río negro	4	1	3	0	1	0	3	0
Rivera	134	82	52	0	79	3	49	3
Rocha	7	1	6	0	1	0	6	0
Salto	84	47	37	0	37	10	37	0
San José	11	6	5	0	4	2	5	0
Soriano	5	3	2	0	2	1	2	0
Tacuarembó	78	43	34	1	40	3	34	1
Treinta y tres	9	3	6	0	1	2	6	0
<b>Totales</b>	<b>847</b>	<b>475</b>	<b>371</b>	<b>1</b>	<b>414</b>	<b>61</b>	<b>348</b>	<b>24</b>

**Cuadro 2.** Datos estudiantes afro becas de apoyo económico de educación media ejercicio 2018

Depto.	Total Estud. Afro 2018	Hombres	Mujeres	Hombres		Mujeres	
				Hombres Ciclo Básico	Hombres Bach.	Mujeres Ciclo Básico	Mujeres Bach.
Artigas	106	50	56	47	3	50	6
Canelones	124	58	66	56	2	59	7
Cerro Largo	39	18	21	14	4	18	3
Colonia	3	1	2	1	0	1	1
Durazno	5	1	4	1	0	2	2
Flores	2	2	0	2	0	0	0
Florida	4	1	3	1	0	3	0
Lavalleja	7	2	5	2	0	4	1
Maldonado	10	7	3	6	1	3	0
Montevideo	194	77	117	71	6	106	11
Paysandú	48	20	28	20	0	25	3
Río Negro	10	6	4	5	0	4	0
Rivera	148	67	81	66	1	74	7
Rocha	13	11	2	11	1	2	0
Salto	99	40	59	37	3	50	9
San José	11	3	8	3	0	8	0
Soriano	11	5	6	4	1	3	3
Tacuarembó	67	34	33	29	5	29	4
Treinta y Tres	12	7	5	6	1	2	3
<b>Totales</b>	<b>913</b>	<b>410</b>	<b>503</b>	<b>382</b>	<b>28</b>	<b>443</b>	<b>60</b>

## Anexo de ONSC sobre agrupación orgánica de entidades estatales y Personas Jurídicas de Derecho Público no Estatal

### Agrupación orgánica de entidades del Estado

Clasificación	Incisos	Organismos
Poder Legislativo	01	Poder Legislativo
Poder Ejecutivo	02 al 15	Presidencia de la República y Ministerios
Organismos del art. 220 de la Constitución	16 al 27, 29 y 31 al 35	<p>Poder Judicial (PJ)  Tribunal de Cuentas (TCR)  Corte Electoral (CE)  Tribunal de lo Contencioso Administrativo (TCA)  Administración Nacional de Educación Pública (ANEP)  Universidad de la República (UdelaR)  Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay (INAU)  Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE)  Universidad Tecnológica del Uruguay (UTEC)  Instituto Nacional Uruguayo de Meteorología (INUMET)  Fiscalía General de la Nación  Junta de Transparencia y Ética Pública (JUTEP)  Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente (INISA)</p>
Organismos del art. 221 de la Constitución	28 y 50 al 70	<p>Banco de Previsión Social (BPS)  Banco Central del Uruguay (BCU)  Banco de la República Oriental del Uruguay (BROU)  Banco Hipotecario del Uruguay (BHU)  Banco de Seguros del Estado (BSE)  Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Portland (ANCAP)  Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE)  Administración de Ferrocarriles del Estado (AFE)  Administración Nacional de Puertos (ANP)  Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL)  Administración de las Obras Sanitarias del Estado (OSE)  Administración Nacional de Correos (ANC)  Agencia Nacional de Vivienda (ANV)  Instituto Nacional de Colonización (INC)</p>
Gobiernos Departamentales	80 al 98	<p>Intendencias  Juntas Departamentales  Congreso de Intendentes</p>

**Personas Jurídicas de Derecho Público No Estatal (PJDPE)**

Administración del Mercado Eléctrico (ADME)
Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII)
Agencia Nacional de Desarrollo (ANDE)
Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias (CJPB)
Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios (CJPPU)
Caja Notarial de Seguridad Social (CNSS)
Centro Ceibal para el apoyo a la Educación de la Niñez y la Adolescencia (Plan Ceibal)
Centro de Estudios Fiscales
Centro Uruguayo de Imagenología Molecular (CUDIM)
Colegio Médico del Uruguay
Comisión Honoraria Administradora del Fondo de Seguro de Salud para los funcionarios de OSE
Comisión Honoraria de Lucha Antituberculosa y Enfermedades Prevalentes (CHLAEP)
Comisión Honoraria de Lucha Contra el Cáncer (CHLCC)
Comisión Honoraria del Patronato de Psicópatas
Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular (CHSC)
Consejo de Capacitación Profesional (COCAP)
Cooperativa Nacional de Productores de Leche (CONAPROLE)
Corporación de Protección del Ahorro Bancario (COPAB)
Corporación Nacional para el Desarrollo (CND)
Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales (IMPO)
Fondo de Cesantía y Retiro para los Trabajadores de la Construcción (Focer)
Fondo Financiamiento y Desarrollo Sustentable de la Actividad Lechera (FFDSAL)
Fondo de Solidaridad (FS)
Fondo Nacional de Música (FNM)
Fondo Nacional de Recursos (FNR)
Instituto de Promoción de Inversiones y Exportaciones de Bienes y Servicios (Uruguay XXI)
Instituto de Regulación y Control de Cannabis (IRCCA)
Instituto Nacional de Calidad (INACAL)
Instituto Nacional de Carnes (INAC)
Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)
Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEED)
Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA)
Instituto Nacional de la Leche (INALE)
Instituto Nacional de Logística (INALOG)
Instituto Nacional de Semillas (INASE)
Instituto Nacional de Vitivinicultura (INAVI)
Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOOP)
Instituto Plan Agropecuario (IPA)
Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU)
Movimiento de Erradicación de la Vivienda Insalubre Rural (MEVIR)
Parque Científico y Tecnológico de Pando
Unidad Alimentaria de Montevideo



2014-2025

DECENIO DE LAS PERSONAS  
**AFRODESCENDIENTES**

RECONOCIMIENTO :: JUSTICIA :: DESARROLLO