



2015-2025

DECENIO DE LAS PERSONAS

AFRODESCENDIENTES

RECONOCIMIENTO :: JUSTICIA :: DESARROLLO

Dimensión étnico-racial y acciones afirmativas hacia afrodescendientes

MATERIAL DE APOYO

La presente publicación fue elaborada como material de apoyo a las sensibilizaciones y capacitaciones que la División de Derechos Humanos de la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural del MIDES viene realizando en convenio con Vida y Educación en el marco del Llamado a Organizaciones de la Sociedad Civil y/o Cooperativas de Trabajo, para la realización de instancias de formación de recursos humanos en temática afrodescendiente desde la perspectiva de derechos humanos, igualdad y no discriminación (Licitación Abreviada n° 22/2015).

Montevideo, junio de 2016

© **Ministerio de Desarrollo Social**
Dirección de Promoción Sociocultural
División de Derechos Humanos

Avda. 18 de Julio 1453
Teléfono: (598) 2400 03 02* interno 1831
CP. 11200. Montevideo, Uruguay

derechoshumanos@mides.gub.uy
www.mides.gub.uy
www.mides.gub.uy/ley19122
www.mides.gub.uy/afrodescendencia

ISBN 978-9974-715-52-3

Elaboración: Valentina Brena y Laura Da Luz (Vida y Educación)
Diseño: Unidad de Información y Comunicación

El Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) fue creado por Ley N° 17.866 promulgada el 21 de marzo de 2005. Le compete, entre otros, coordinar las políticas en materia de desarrollo social.

¿Por qué hablar de afrodescendientes?

El término afrodescendiente se instaura en el año 2001 en la III Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia llevada a cabo en la ciudad de Durban, Sudáfrica.¹

Refiere 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 deviene de la propia comunidad, y reconoce a dichas personas como sujetos de derechos por haber sido sus ancestros/as víctimas de crímenes de lesa humanidad, de los cuáles hasta hoy en día perduran sus consecuencias (Ramírez, 2012).

Más recientemente, el término se amplía a los efectos de incluir a todas las personas con ascendencia africana de todo el mundo.

La precisión del término afrodescendiente nos permite trascender las ambigüedades de otras denominaciones socialmente utilizadas para hacer referencia a esta población como: morocho, negro, mulato, de color, moreno, etc. A su

1. La Declaración de la III Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial y las Formas Conexas de Intolerancia (2001), entre otros aspectos, reconoce que los/as afrodescendientes han sido durante siglos víctimas de la esclavización, el racismo, la discriminación racial y la denegación histórica de muchos de sus derechos. En concordancia, el Plan de Acción de la citada Conferencia realiza una serie de recomendaciones dirigidas a la comunidad internacional en pos del reconocimiento a su cultura e identidad, y de garantizar el pleno ejercicio de sus derechos políticos, sociales, económicos y culturales; asimismo insta a los Estados parte a implementar medidas afirmativas para erradicar todas las formas de racismo.

vez, el término afrodescendiente cuestiona al de “negro” por haber sido sustentado bajo la idea de “raza inferior” y por haber sido impuesto por los colonizadores hacia la población de origen africano durante la época de la esclavitud para su dominación.

Cuadro I. Origen de los términos negro y afrodescendiente

NEGRA/O	AFRODESCENDIENTE
Término impuesto por las/os esclavistas	Término elegido por la población a la que va a denominar
Cargado de connotaciones negativas	Revaloriza todo un legado cultural
Surge para posicionar a las personas de origen africano como objetos de explotación	Surge para posicionar a las personas de origen africano como sujetos de derechos
Hace referencia a un color de piel común	Hace referencia a una ascendencia común

Fuente: MIDES-Inmujeres, 2016: 24

En sintonía, el término negro, comúnmente utilizado como adjetivo negativo, condensa parte importante de los contenidos discriminatorios existentes en la discursividad social; forma parte de una disposición discriminatoria (Margulis y Urresti, 1999) a partir de la que se naturalizan y generalizan supuestas características atribuidas a ciertos grupos humanos. Algunas frases de uso coloquial en nuestra sociedad nos sirven de ejemplo:

- “*trabajar en negro, trabajar como negra*”: asociado al trabajo precario, poco calificado, poco remunerado, que requiere gran esfuerzo físico (como lo era el trabajo esclavizado);
- “*sudar u oler como negro*”: relacionado con lo sucio, a la falta de higiene o lo impuro;
- “*día negro*”, “*mano negra*”: con connotación negativa, de mala suerte, de intervención no apropiada;
- “*hacer cosas de negro*”: aludiendo a realizar las cosas de forma incorrecta remiten a una idea de inferioridad ante una supuesta superioridad (MIDES-DNPSC, 2014: 58).

Pese a ello, y si bien promovemos que las instituciones del Estado utilicen el término afrodescendiente, tenemos que considerar que parte importante de la población afrouruguayaya continúa identificándose como negra, ya que dicho término aún está vigente en nuestra sociedad.

Cuadro II. Aportes para la discusión

Ahora que ya conocés los orígenes e implicancias de uno y otro término, ¿qué opinas de la siguiente expresión?

Decirle “negro” a un “negro” no es racista, racista es pensar que decir “negro” es racista porque asumes que ser “negro” es malo

¿Existen las razas humanas?

En el siglo XVIII y centrada en la variación fenotípica², surge la idea de razas humanas a partir de la premisa de la supuesta superioridad biológica de unos sobre otros. En base a esa diferencia se justificó la esclavitud, el colonialismo y la exclusión social de determinados grupos considerados inferiores, dado que las razas guardaban entre sí relaciones jerárquicas conforme a los intereses políticos y económicos de los europeos; así fue como la raza blanca se auto-declaró superior a las demás.

Sin embargo, es importante destacar que desde el siglo XX las ciencias han demostrado que las razas humanas biológicamente no existen. Pese a ello, la misma idea perdura como constructo sociocultural, y en consecuencia aún permanecen los fenómenos derivados de ella como el racismo.

Ahora bien, ¿por qué si no existen las razas biológicas seguimos hablando de racismo y discriminación racial? Porque en la medida en que las desigualdades continúen gestándose a partir del color de piel de las personas, seguiremos hablando de racismo y discriminación racial.

2. El fenotipo de los seres humanos refiere a la apariencia o características observables plasmadas en el color de la piel, tipo de nariz, tipo de cabello, entre otras.

Discriminación racial: “Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.” **Art. 1 CERD.**

**EN URUGUAY LA DISCRIMINACIÓN RACIAL ESTÁ PENALIZADA
POR LAS LEYES: 17.677 Y 17.817**

¿Qué son las etnias?

Las etnias refieren a minorías culturales que viven en los marcos de los estado-nación y que están conformadas por un conjunto de individuos que histórica o mitológicamente tienen un origen ancestral común (Munanga, 2003).

La etnia es principalmente una categoría de auto-adscripción y pertenencia a un *nosotros* (por contraposición a los *otros*) generado por el hecho de compartir un origen y una historia; que a su vez puede plasmarse en una cosmovisión, costumbres, tradiciones y rasgos culturales compartidos.

¿Qué significa ser afrodescendiente desde una perspectiva étnico-racial?

La dimensión étnico-racial afrodescendiente refiere a la población de origen africano que se auto-identifica como “afro

o negra”. El auto-reconocimiento puede darse ya sea por el hecho de compartir configuraciones fenotípicas y/o por el hecho de tener ancestros comunes y un conjunto de manifestaciones culturales de matrices africanas.

¿Por qué es importante hacer referencia a las identidades étnico-raciales?

La identificación étnico-racial, lejos de constituirse como un mecanismo de discriminación, equivale a reconocer uno de los Derechos Humanos como el derecho a la identidad, y un Derecho Internacional como el derecho a la autodeterminación de los pueblos.

Así como el género y la edad son datos básicos de los sujetos individuales y colectivos, también lo es su ascendencia étnico-racial. Dichas características constituyen aspectos sustantivos de la identidad, no sólo por la forma en que (internamente) una persona o colectivo va a auto-referenciarse, sino también, por ser un fuerte condicionante (externo) de la posición a ocupar en la estructura social.

No obstante, la ascendencia étnico-racial no siempre fue considerada un dato relevante y consecuentemente, no ha sido recogida sistemáticamente por los mecanismos oficiales instrumentados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Como puede observarse en el Cuadro III el Estado uruguayo, durante casi todo el siglo XX, no ha relevado el dato.

Cuadro III. Cronología de la inclusión de la variable etnia-raza en los sistemas oficiales de información estadísticos.

Año	Tipo de variable ³	Instrumento oficial de recolección estadística (INE)	Tipo de identificación
1852	Racial	Inclusión de la variable en el Censo General de Población	Hetero-identificación
1996/7	Racial	Inclusión del Módulo Raza a la Encuesta Continua de Hogares (ECH)	Auto-identificación
2006	Étnico-racial	Inclusión de la variable a la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA), e introducción sistemática a la ECH y a la ENHA	Auto-identificación
2011	Étnico-racial	Inclusión de la variable al Censo de Población	Auto-identificación

El ocultamiento histórico de dicha información ha reforzado la idea de la homogeneidad de la composición étnica y racial del Uruguay (como un país “blanco” y “culturalmente europeo”) y ha contribuido a la invisibilización de la diversidad étnico-racial y de las desigualdades raciales.

3. El tipo de variable que registra el Cuadro III responde al caso de la población de origen africano. Si la opción es “negra” se considera que la variable es racial, si es “afro y/o negra” se considera étnico-racial. Realizamos la aclaración ya que un mismo instrumento ha utilizado variables diferentes para recoger los diversos tipos de ascendencias.

Desde una perspectiva de derechos humanos, la incorporación de la variable étnico-racial a los sistemas de información estadísticos se ha convertido en una herramienta fundamental para visibilizar la vulneración de derechos que vivencian determinados colectivos, especialmente en el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales (DESC).⁴ Señalamos en este sentido, la importancia de contar con datos desagregados por etnia/raza que den cuenta de aspectos relacionados al trabajo (acceso, trayectoria laboral, condiciones de trabajo, negociación colectiva, seguridad social, trabajo de niños, niñas y adolescentes), a la salud (acceso, asistencia y nivel de salud, prevención y tratamiento de enfermedades), a la educación (acceso y trayectorias educativas) y a la vivienda (seguridad jurídica de la tenencia, disponibilidad de servicios e infraestructura, habitabilidad, entre otros).

En síntesis: **preguntar la ascendencia étnico-racial es una responsabilidad.**

¿Cómo se pregunta la ascendencia étnico-racial de una persona?

El relevamiento de la ascendencia étnico-racial puede realizarse de formas diversas. De hecho, la incorporación de la

4. En la publicación “Descompartimentando Derechos” se presentan una serie de instrumentos internacionales de derechos humanos y especialmente, de derechos económicos, sociales y culturales, (MIDES-Dirección Nacional de Política Social-División de Investigación y Perspectivas Transversales, s/d).

variable al Censo 2011 ha desatado distintas controversias, puesto que la forma en que se pregunta determina el tipo de información que se va a recolectar. Se recomienda utilizar la forma vigente instrumentada por el INE, a los efectos de asegurar la compatibilidad de los datos recogidos por los distintos organismos.

Como se verá a continuación, la forma de recabar la ascendencia étnico-racial (conforme al Censo 2011) puede requerir de la formulación de dos preguntas: 1) ¿Cree usted tener ascendencia...? 2) ¿Cuál considera la principal? Téngase en cuenta que siempre las respuestas son por auto-identificación. Por lo tanto, independientemente de aquello que pueda suponer el personal a cargo del registro, se le debe preguntar a la persona sobre su ascendencia étnico-racial, ya que es ella misma quien la debe definir. Sobre este punto señalamos que los resultados del estudio “¿Qué ves cuando me ves?” sugieren “que el criterio de auto atribución, usado habitualmente en los instrumentos oficiales, se adecua bien a la sociedad uruguaya” (Sanroman et al, 2011: 5).⁵

5. Por su parte, según el mismo estudio, el nivel de precisión de las preguntas y mecanismos de identificación generan una variación en la proporción de afrodescendientes. En este sentido se entiende como un criterio “restrictivo” considerar afrodescendiente sólo a quienes eligieron la ascendencia “afro o negra” como ascendencia principal, y un criterio “laxo” considerar como afrodescendientes a todas aquellas personas con ascendencia afro o negra, sin importar si es o no la principal (Sanroman et al, 2011).

Cuadro IV. Formulación de las preguntas sobre identificación étnico-racial en el Censo 2011

Ascendencia étnico-racial

Para todas las personas:

¿Cree tener ascendencia...	SI	NO
Afro o negra?		
Asiática o amarilla?		
Blanca?		
Indígena?		
Otra?		

Sí responde Sí en más de una ascendencia se realiza la siguiente pregunta:

¿Cuál considera la principal?	
¿Afro o negra?	
¿Asiática o amarilla?	
¿Blanca?	
¿Indígena?	
¿Otra?	
Ninguna (no hay una principal)	

Fuente: Cabella et al, 2013: 11, en base a datos del INE, Censo de Población 2011

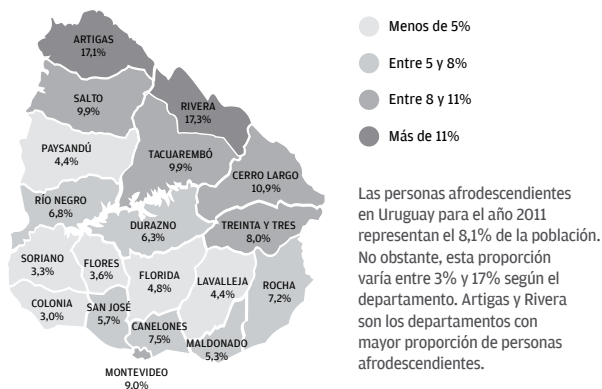
Como puede observarse, **todos/as tenemos una identidad étnico-racial.**

¿Qué nos dicen los datos cuantitativos desagregados por etnia-raza?

Los datos desagregados por etnia-raza han permitido conocer las características socio-económicas y socio-demográficas de la población uruguaya según ascendencia étnico-racial, así como visibilizar las desigualdades sociales generadas por motivos étnico-raciales.

En términos porcentuales el 8,1% de la población nacional es “afro o negra” (INE, Censo 2011. En: Cabella et al, 2013), porcentaje que varía según el departamento de residencia.

Mapa I. Proporción de personas afrodescendientes por departamento, 2011



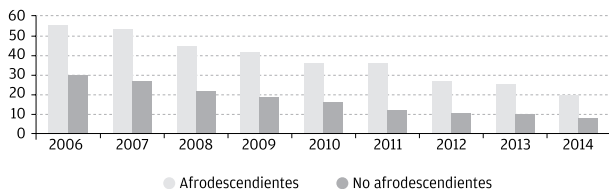
Fuente: MIDES-Inmujeres, 2013: 2, en base a datos del INE, Censo de Población 2011

Como puede observarse en el Mapa I, existe una alta presencia porcentual de afrodescendientes en los departamentos del norte del país. Por otra parte, en términos absolutos, existe una alta concentración numérica en las zonas periféricas de Montevideo y Canelones: en Uruguay 255.073 personas son “afro o negras” de las que 147.590 están en los departamentos mencionados (OPP-MIDES, 2015).

Según los datos recogidos por el INE en el Censo 2011, los/as afrodescendientes presentan sistemáticamente peores condiciones de vida que el resto de la población nacional (Cabella et al, 2013). A continuación presentamos una breve reseña de algunos datos que evidencian la existencia de desigualdad racial en la sociedad uruguaya desde una perspectiva de interseccionalidad.

Si bien en los últimos años las políticas públicas (que han promovido la integración y justicia social) han repercutido

Gráfico I. Personas pobres según ascendencia racial. Total del país, 2006-2014 (en porcentaje)



Fuente: OPP-MIDES, 2015: 24, en base a datos del INE, ECH

favorablemente en las condiciones de vida de la población uruguaya como en la reducción de la pobreza, la brecha racial en términos de pobreza (aunque disminuida) continúa existiendo. Así es que: “mientras que para la población afrodescendiente la pobreza se redujo en un 54% en nueve años, para los no afrodescendientes la reducción fue de un 73%” (OPP-MIDES, 2015: 24).

Por otra parte, si hacemos referencia a las condiciones de vida a través de la Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), vemos que el 51% de la población afro integra hogares con NBI, lo que significa un porcentaje de 19 puntos más que la no afro (Ibídem).

Pese a ello, el imaginario colectivo de la sociedad uruguaya reproduce la idea de que la discriminación que sufren los/as afrodescendientes no es producto de su condición étnico-racial sino de su situación socioeconómica, cuando subsumir la discriminación racial a la pobreza no hace más que enmascarar una compleja trama que no puede ser reducida a una visión economicista. Como puede observarse, la desigualdad se expresa tanto en el terreno de los valores, como en el distributivo (Saavedra, Da Luz, et al, 2012), en este caso a consecuencia de la intersección entre las dimensiones: étnico-racial y clase social.

La interseccionalidad no es una suma de desigualdades; alude al cruce entre identidades consideradas subalternas que se potencian mutuamente. Así, el racismo interactúa con otros fenómenos de la desigualdad (como sexismo, machis-

mo, clasismo, homolesbotransfobia, xenofobia, entre otros) generando formas agravadas y particulares de vulneración.

La **interseccionalidad** es un fenómeno que refiere a la combinación de dos o más dimensiones de la desigualdad que produce un tipo de vulneración de derechos agravada y específica.

LAS CONDICIONES DE VIDA DE LA POBLACIÓN AFROURUGUAYA SON EL RESULTADO DE UN PROCESO HISTÓRICO DE DESIGUALDAD RACIAL Y SOCIAL

Artículo 10.- Reconócese que la población afrodescendiente que habita el territorio nacional ha sido históricamente víctima del racismo, de la discriminación y la estigmatización desde el tiempo de la trata esclavista, acciones estas últimas que hoy son señaladas como crímenes contra la humanidad de acuerdo al Derechos Internacional. La presente ley contribuye a reparar los efectos de la discriminación histórica señalada en el inciso primero de este artículo. **Ley 19.122**

¿Qué son las acciones afirmativas?

Las acciones afirmativas son herramientas temporales que buscan mitigar las desigualdades étnico-raciales y los impactos del racismo estructural.

Son un tipo de políticas focalizadas que buscan garantizar

la igualdad de oportunidades estableciendo medidas especiales para que los grupos en situación de desventaja social accedan a la educación, el empleo, la vivienda, la salud, la participación ciudadana, etc.

Es importante considerar que **no son actos de discriminación** (como suelen decir, quienes argumentan en contra de las mismas), por eso “no hablamos de “discriminación positiva” ya que como la palabra discriminación implica exclusión, omisión y/o restricción basada en argumentos irracionales, estaríamos utilizando un término que encierra un contrasentido” (MIDES-Dirección Nacional de Política Social-Departamento de Perspectivas Transversales, 2012: 5).

Las acciones afirmativas son fruto de procesos democráticos y participativos promovidos a partir de mediados del siglo XX por la normativa internacional. El Comité Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) desde 1965 recomienda la implementación de medidas especiales para combatir las consecuencias del racismo, reforzadas en el 2001 con el Plan de Acción de Durban.⁶

Desde el 2013 Uruguay cuenta con la Ley 19.122 Afrodescendientes: Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral, que establece medidas de acción afirmativa a través de cuotas.

6. Elaborado en el marco de la III Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y Otras Formas de Intolerancia.

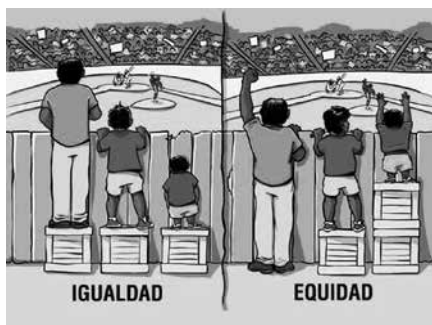
¿Qué son las cuotas?

La cuotificación es uno de los instrumentos mediante los que pueden implementarse acciones afirmativas, e implica la reserva de determinados cupos para algún grupo vulnerado en sus derechos, siempre que las personas postulantes cumplan con las condiciones para ello.

Remitiéndonos al caso de la Ley 19.122, se establecen cuotas mediante porcentajes proporcionales a la población afrodescendiente a nivel nacional. Es decir:

Si de acuerdo al Censo 2011 el 8,1% de la población nacional es “afro o negra”, el 8,1% de los ingresos a la administración pública serán reservados para personas con ascendencia “afro o negra” (en relación a los llamados laborales, pasantías, becas y apoyos educativos).⁷

7. Para comprender quiénes son afrodescendientes a los efectos de la Ley 19.122, mencionamos que: son sujetos de derecho de la ley todas las personas que se auto-identifiquen como “afro o negras” en un sentido “laxo” (Sanroman et al, 2011), independientemente de que esa misma persona declare tener más de una ascendencia e independientemente de que en la segunda pregunta no elija su ascendencia “afro o negra” como principal. A su vez, la ley contempla a las personas migrantes que se auto-declaren con ascendencia “afro o negra” (aunque debe considerarse que los llamados públicos suelen requerir la presentación de documentos -como la ciudadanía- que no siempre posee la población migratoria).

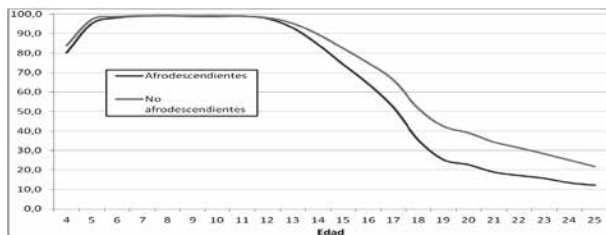


Ley 19.122 ¿Por qué educación y trabajo?

Los relevamientos que han incorporado la variable étnico-racial realizados por el INE evidencian la incidencia del racismo como condicionante en el ejercicio pleno del derecho a la educación y al trabajo. Para la población afrodescendiente, esto se traduce en:

- menores niveles educativos, mayores niveles de analfabetismo y menor tasa de asistencia a centros educativos que el resto de la población (MIDES-Dirección Nacional de Política Social-Departamento de Perspectivas Transversales, 2014);
- mayores índices de desempleo, informalidad y trabajo poco calificado (MIDES-Dirección Nacional de Política Social-Departamento de Perspectivas Transversales, 2013).

Gráfico II. Uruguay: porcentaje de personas entre 4 y 25 años que asisten a un establecimiento de enseñanza por ascendencia, según edades simples. Año, 2011



Fuente: Cabella et al, 2013: 54 en base a datos del INE, Censo de Población 2011

Como puede observarse en el Gráfico II, a partir de los 12 años de edad, la población que asiste a centros educativos formales comienza una curva descendente y paralelamente se amplía la brecha educativa entre los afros y los no afros. En tal sentido, se señala que el origen étnico-racial se constituye como un factor que disminuye o aumenta las posibilidades de acceso a la educación, con independencia del nivel económico de los hogares. “No obstante debe señalarse que las brechas raciales de asistencia disminuyen si se las analizan según quintiles” (OPP-MIDES, 2015: 286).

Asimismo, si nos referimos a la población afro joven que se encuentra estudiando, vemos que entre los 13 y 17 años un 31,5% registra extra-edad, mientras que para la población no afro el porcentaje es de 22,4% (ibídem).

Cuadro V. Actividad laboral por ascendencia y sexo

	Afrodes- cendientes (Varones)	Afrodes- cendientes (Mujeres)	No afrodes- cendientes (Varones)	No afrodes- cendientes (Mujeres)
Tasa de actividad	76,7	57,3	72,1	52,7
Tasa de empleo	72,8	50,4	69,0	48,3
Tasa de desempleo	5,1	12,0	4,3	8,4

Fuente: Cabella et al, 2013, en base a datos del INE, Censo de Población 2011

El Cuadro V nos muestra que las personas afro tienen mayor tasa de actividad⁸ que las personas no afro, a causa de la cantidad de tiempo que los/as afro permanecen en el mercado de trabajo, asociado a su entrada temprana y su salida tardía. “Esta prolongación se ha relacionado con un abandono precoz del sistema educativo y una inserción precaria en el mercado de empleo y por tanto mayores dificultades para obtener los beneficios jubilatorios” (Cabella y Bucheli, 2007.

8. La tasa de actividad de una población resulta del cociente entre la población económicamente activa (PEA) (es decir: los/as habitantes en edad laboral que trabajan de manera remunerada o se encuentran buscando trabajo) y la población en edad de trabajar (PET). Habitualmente es expresada en porcentaje.

En: Cabella et al, 2013: 57). Paradójicamente, su mayor participación en el mercado laboral no está acompañada de altas tasas de empleo; desfase que a su vez se agudiza para el caso de las mujeres afrodescendientes quienes tienen mayores tasas de desempleo (Ibídem).

Por otra parte, según se establece en el Reporte Uruguay Social (OPP-MIDES, 2015), la discriminación racial en el mercado de trabajo también opera a través de la segregación laboral.

A partir del Cuadro VI, en la categoría de “Directivos, profesionales y técnicos” la población no afro duplica a la afro, siendo también importante la diferencia porcentual en la categoría

Cuadro VI. Ocupados por tipo de ocupación según ascendencia afro, 2014 (en porcentaje)

	2014	
	Afro	No afro
Directivos, profesionales y técnicos	11,8	22,0
Empleados de oficina y trabajadores de servicios y comercio	30,7	33,3
Operarios y operadores de instalaciones	23,1	21,6
Trabajador no calificado	29,9	17,8
Otros	4,4	5,3
Totales	100,0	100,0

Fuente: OPP-MIDES, 2015: 291, en base a datos del INE, ECH 2014

“Trabajadores no calificados” en donde la población afro se encuentra sobrerrepresentada con respecto a la no afro.

En síntesis, dada la situación de vulnerabilidad histórica de la población afrodescendiente en Uruguay en relación al ejercicio del derecho a la educación y al trabajo, la Ley 19.122 establece la implementación de acciones específicas para mitigar los impactos del racismo en los ámbitos mencionados.

¿Dónde encuentro la información de los llamados y becas que incorporan la Ley 19.122?

En la página web del MIDES podrá encontrarse toda la información sobre becas de estudio y llamados laborales que incorporan la acción afirmativa, así como publicaciones, documentos e informes que dan cuenta de la implementación de la Ley 19.122.

Puede accederse a través del banner ubicado en la página web principal del MIDES o mediante el siguiente link:

<http://www.mides.gub.uy/afrodescendencia>

Sobre la implementación de la Ley 19.122

La implementación de la Ley 19.122 supone un desafío para la sociedad uruguaya que requiere del compromiso de diversas instituciones y actores, tanto del Estado como de la sociedad civil.

De acuerdo a la Ley 19.122 y al Decreto Reglamentario n°144/014⁹, la implementación de la ley implica: el fortalecimiento de su Comisión de implementación (integrada por MTSS, MEC y MIDES -este último es quien convoca y preside dicha Comisión a través de la División de Derechos Humanos de la DNPSC-); la implementación de un Consejo Consultivo propio (actualmente representado por cinco organizaciones de la sociedad civil organizada afrodescendiente); el desarrollo de una secretaría técnica; la difusión de la ley; la descentralización territorial para su implementación, y la generación de espacios de coordinación ampliados (MIDES-DNPSC, 2015).

A tales efectos, la División de Derechos Humanos de la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural del MIDES, desarrolla instancias de formación, capacitaciones y cursos virtuales en enfoque étnico-racial; promueve líneas de investigación en afrodescendencia; involucra a decisores de diversos organismos del Estado; entre otras, en un contexto enmarcado en el Decenio Internacional de Personas Afrodescendientes (Ibídem).

9. Se recomienda el Decreto Reglamentario n°144/014 a los efectos de evacuar dudas específicas sobre cómo implementar las cuotas previstas por la Ley 19.122.

¿Cuál es el grado de aplicabilidad de la Ley 19.122?

La Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC) de Presidencia de la República a través de su Observatorio de Gestión Humana del Estado, relevó los avances registrados durante los dos primeros años de aplicación de la Ley 19.122, correspondientes al 2014 y al 2015. A continuación presentamos una breve reseña de los mismos.

Respecto al año 2014 (ONSC, 2015):

- En números netos, 140 personas afrodescendientes ingresaron mediante cuotas laborales; de las cuales: 95 lo hicieron como militares, 22 como peones (19 de los cuales fueron contratos zafrales), 4 como técnicos-profesionales, entre otros.
- Los organismos del Estado que dieron cumplimiento al mínimo del 8% de ingreso en los llamados laborales fueron: la Intendencia de Rivera y la Intendencia de Cerro Largo (esta última a través de contrataciones directas).
- Las entidades paraestatales que dieron cumplimiento al mínimo del 8% fueron: MEVIR e INEFOP.
- Si bien se produjeron ingresos de personas afrodescendientes en otros organismos, estos no llegaron a cumplir con el 8%.

Respecto al año 2015 (ONSC, 2016):

- En números netos, 341 personas afrodescendientes ingresaron mediante cuotas laborales; de las cuales: 150

lo hicieron como soldados, 25 como peones zafrales, 10 como docentes, entre otros.

- Los organismos del Estado que dieron cumplimiento al mínimo del 8% de ingreso en los llamados laborales fueron: Ministerio de Defensa y OSE.
- La única entidad paraestatal que dio cumplimiento al mínimo del 8% fue: MEVIR (donde ingresó una persona afrodescendiente en calidad de único ingreso).
- Se produjeron también ingresos en 8 organismos del Gobierno Nacional y en 1 organismo paraestatal, sin que se llegara a cumplir con la cuota del 8%.

Como puede observarse, tras dos años de vigencia, el grado de cumplimiento de la Ley 19.122 dista de alcanzar sus objetivos, ya que de 115 organismos estatales y Personas Jurídicas de Derecho Público No Estatales (PJPNE) comprendidos en la Ley, durante el 2014 sólo 4 alcanzaron el cupo requerido(1) y durante el 2015 sólo 3 lo lograron; y si bien, para ambos años, se produjeron ingresos en otras unidades, éstas no llegaron a cubrir la cuota (ONSC, 2015; 2016). Por otra parte, es importante señalar los avances ya que, mientras que en el 2014 se alcanzó un 1,1% de ingresos por cuotas, durante el 2015 se alcanzó un 2,71%, lo que significa un crecimiento del 143,5% del cumplimiento de un año a otro. Si bien los datos nos enfrentan a superar los obstáculos existentes para la aplicación de la Ley 19.122 y a redoblar los esfuerzos para

alcanzar su cabal cumplimiento, también nos muestran el comienzo de un proceso ascendente.¹⁰

Si una beca de estudio o llamado laboral fuera realizado por alguna unidad comprendida en la Ley 19.122 sin incorporar la acción afirmativa ¿cómo puedo denunciarlo?

Si bien el Decreto Reglamentario 144/014 de la Ley 19.122 no prevé mecanismos de denuncia ante casos de incumplimiento, la Comisión Implementadora de la ley podrá recibir denuncias y comentarios sobre la falta de aplicabilidad. Al mismo tiempo, la persona que desee podrá efectuar su reclamo ante la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo..

DATOS DE INTERÉS

Teléfono: (2)1948 int. 311

Mail: denuncias@inddhh.gub.uy

Dirección: Juncal 1355 piso 10

Horario de atención: de 9 a 18 hs.

10. Respecto al primer año, interesa destacar que durante el 2014, la Ley 19.122 aún no había sido reglamentada; por otra parte, se trató de un año pre-electoral en el que se restringen los ingresos al Estado. Por último, y para ambos años, es importante mencionar que los informes sólo contemplan las contrataciones a funcionarios del Estado, quedando por fuera otro tipo de vínculos laborales.

Bibliografía

Cabella; Nathan; Tenenbaum. “Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay. La población afro-uruguaya en el Censo 2011”. Trilce, Uruguay. 2013.

INE. “2011 CENSO. Contame que te cuento. Síntesis del marco conceptual del Censo de vivienda, hogares y población 2011”. Uruguay. 2011.

Margulis y Urresti. “La segregación negada. Cultura y discriminación social”. Ed. Biblos, Bs. As. 1999.

MIDES-Dirección Nacional de Política Social-Departamento de Perspectivas Transversales. “QUILOMBO 2012. Acciones afirmativas y afrodescendencia. Documento base”. Uruguay. 2012.

____. “QUILOMBO 2013. Trabajo, empleo y población afrodescendiente en Uruguay. Documento base”. Uruguay. 2013.

____. “QUILOMBO 2014. Afrodescendencia y educación: brechas en las aulas. Documento base”. Uruguay. 2014.

MIDES-Inmujeres. “Guía didáctica: educación y afrodescendencia”. Uruguay. 2016 (en proceso de publicación).

____. “Desigualdades de la población afrodescendiente desde la perspectiva de género. ¿Qué muestra el Censo 2011?”. Sistema de Información de Género, Uruguay. 2013

____. “La inclusión de la dimensión racial en la producción de información”. Uruguay. s/d.

MIDES-Dirección Nacional de Política Social-División de Investigación y Perspectivas Transversales. “Descompartimentando derechos. Instrumentos internacionales para hacer efectivos los Derechos Económicos Sociales y Culturales + Ambientales”. Uruguay. s/d.

MIDES-DNPSC. “Plan de trabajo 2015-2020. Afrodescendencia y equidad racial”. Montevideo. 2015.

..... “Buenas prácticas para una atención no discriminatoria a la población afrodescendiente: perspectiva étnico-racial”. En: MIDES-DNGT “Manual de orientaciones técnicas para la atención ciudadana”, cap.5.2.2. Uruguay. 2014

Munanga, Kabengele. “Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia”. Palestra proferida n° 3 Seminário Nacional Relações Raciais e Educação-PENESB-RJ. 2003.

MRREE, Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario. “Borrador Informe de la República Oriental del Uruguay al Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial”. Uruguay. 2014.

ONSC, Observatorio de la Gestión Humana del Estado Uruguay. “Ingreso de personas afrodescendientes en el Estado 2014 (Ley 19.122)”. Uruguay. 2015

OPP-MIDES. “Reporte Uruguay Social”. Gráfica Mosca, Uruguay. 2015.

Ramírez, Tania. “Ciudadanía afrodescendiente”. MIDES-DNPS, Uruguay. 2012.

Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora. “Construyendo a viva voz nuestra historia”. Boletín Informativo. 2015.

Saavedra; Da Luz; Bango; Brena; Suquilvide; Duarte. “Trabajo infantil en niños, niñas y adolescentes afrodescendientes en Uruguay”. Ed. Telefónica, Uruguay. 2012

Sanroman; Bucheli; Cabella; González; Porzecanski. “¿Qué ves cuando me ves? Afrodescendientes y desigualdad étnico racial en Uruguay”. FCS-UDELAR. Uruguay. 2011.

ONSC, Observatorio de la Gestión Humana del Estado Uruguay. “Ingreso de personas afrodescendientes en el Estado 2015 (Ley 19122)”. Uruguay.2015

Fuentes

Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. 2001. En: <http://www.un.org/es/>

events/pastevents/cmcr/durban_sp.pdf

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial. 1965.

Ley 19.122. “Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral”. 2013. Decreto Reglamentario N° 144/014.

Naciones Unidas. Decenio Internacional para los Afrodescendientes. En: <http://www.un.org/es/events/africandescentdecade/>



2015-2025

DECENIO DE LAS PERSONAS
AFRODESCENDIENTES

RECONOCIMIENTO :: JUSTICIA :: DESARROLLO