



2015-2025

DECENIO DE LAS PERSONAS
AFRODESCENDIENTES

RECONOCIMIENTO :: JUSTICIA :: DESARROLLO

PLAN DE TRABAJO 2015-2020

AFRODESCENDENCIA Y EQUIDAD RACIAL

DIVISIÓN DE
DERECHOS HUMANOS

 **mides**
Ministerio de
Desarrollo Social

DNPSC
Dirección Nacional
de Promoción Sociocultural



2015-2025

DECENIO DE LAS PERSONAS AFRODESCENDIENTES

RECONOCIMIENTO :: JUSTICIA :: DESARROLLO

1. LINEA TRES DE TRABAJO DIVISIÓN DE DERECHOS HUMANOS: AFRODESCENDENCIA Y EQUIDAD RACIAL.....	3
1.1. Implementación de la Ley 19.122 de acciones afirmativas para la población afro.....	3
1.2. Sensibilización y capacitación en afrodescendencia, igualdad y no discriminación racial.....	4
1.3. Investigación y difusión	4
1.4. Decenio Internacional de personas afrodescendientes.....	5
2. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 19.122.....	6
2.1. Líneas estratégicas 2015-2020.....	6
2.1.1. Introducción	6
2.1.2. Líneas de trabajo:	7
a) Reconocimiento.....	7
b) Redistribución	8
c) Representación	10
2.1.3. Organismos participantes	12
2.1.4. Calendario 2015, etapas y recursos	14
2.2. Plan de acción hacia la Implementación de la Ley 19.122	15
3. DECENIO INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS AFRODESCENDIENTES 2015-2024	19
3.1. Líneas estratégicas del Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes 2015-2024.....	19
3.1.1. Fundamentación	19
3.1.2. Objetivos.....	20
3.2. Plan Operativo Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes 2015-2024.....	21
Referencias.....	25

1. LINEA TRES: AFRODESCENDENCIA

El Ministerio de Desarrollo Social preside la Comisión de implementación de la Ley 19.122 la cual tiene como cometido promover la participación e integración de personas afrodescendientes en los ámbitos educativo y laboral, a través de acciones afirmativas concretas, que van desde la cuotificación (reserva porcentual para personas afrodescendientes) para llamados públicos, becas y apoyos estudiantiles, así como la propuesta de reformulación de la currícula educativa y planes de estudio para la incorporación de los aportes de la comunidad afrodescendiente en la construcción del país.

Para la efectiva incorporación de las personas afrodescendientes al mercado de trabajo como a los centros de estudio, se hace indispensable el trabajo en sensibilización y capacitación en afrodescendencia del funcionariado público. Esta es una herramienta y estrategia indispensable; no sólo para la transformación cultural, sino también, para tener mayores elementos conceptuales a la hora de hacer políticas públicas con perspectiva de derechos humanos que incorpore el enfoque étnico-racial.

La descentralización de este tema a nivel nacional implica otro objetivo en sí mismo, indispensable para la efectiva realización de los derechos de las personas afrodescendientes a nivel nacional.

Asimismo, el “*Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes 2015-2024. Reconocimiento, Justicia y Desarrollo*” es un marco temporal (en términos de plazos) que da Naciones Unidas a la comunidad internacional para cumplir con las metas y objetivos del Plan de Acción de Durban. El Estado uruguayo se ha comprometido a dicha implementación buscando revertir la perpetuación del racismo estructural como consecuencias del proceso de esclavitud, la trata transatlántica de personas y el colonialismo que operaron durante más de cinco siglos sobre las personas africanas y sus descendientes.

El Programa de actividades del Decenio Internacional de Naciones Unidas plantea un marco de reconocimiento, justicia y desarrollo como principios guía para el diseño y la implementación de acciones que sean efectivamente transformadoras.

1.1. Implementación de la Ley 19.122 de acciones afirmativas para la población afro

- **Fortalecimiento de la Comisión de implementación de la Ley 19.122.** Se retomará la convocatoria y la comisión interinstitucional se presidirá desde la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural a través de la División de Derechos Humanos.
- **Implementación del Consejo Consultivo de la Ley 19.122.** Se convocará nuevamente a organizaciones afrodescendientes a la conformación del Consejo Consultivo, de acuerdo a lo establecido por el decreto reglamentario de la misma. Se solicitará nuevamente la participación de las organizaciones no gubernamentales.

- **Desarrollo de la secretaría técnica.** Se creará una secretaría técnica que específicamente aborde todo lo relacionado a la implementación de la Ley de acciones afirmativas para afrodescendientes. Esto permitirá avanzar y cumplir con los plazos establecidos por la Ley (quince años) para la aplicación de la cuota del 8% en los llamados a realizarse en la órbita pública.
- **Difusión de la Ley 19.122.** Se realizará una difusión masiva de las implicancias y características de la implementación de la Ley buscando, por un lado, garantizar el conocimiento sobre su existencia a toda la población potencialmente objetivo; y por otro, generar una masa crítica que comprenda y apoye el desarrollo de la misma.
- **Descentralización territorial para la implementación de la Ley 19.122.** Se elaborará una estrategia de trabajo en el territorio que inicialmente mapee los actores y aliados estratégicos en el territorio así como que genere ámbitos de coordinación interinstitucional buscando difundir los alcances de la Ley.
- **Generación de espacios de coordinación ampliados.** Se contribuirá al desarrollo de un grupo de trabajo para la coordinación de las líneas en equidad racial a nivel del Estado.

1.2. Sensibilización y capacitación en afrodescendencia, igualdad y no discriminación racial

- **Capacitaciones en enfoque étnico-racial.** Se hará efectiva una línea de formación en diversidad étnico-racial, racismo e igualdad y no discriminación, buscando desarrollar elementos sobre la aplicación de esta perspectiva en las políticas públicas. Las mismas estarán a cargo de una organización social que resultará de un llamado a concurso público y abierto.
- **Curso virtual.** Se prevé la elaboración de una plataforma de cursos virtuales auto gestionados, que permita la formación en derechos humanos y políticas públicas con perspectiva étnico-racial. Esto tiene como objetivo ampliar el alcance de los cursos, permitiendo mejorar el acceso al conocimiento.

1.3. Investigación y difusión

- **Quilombo.** Se continuará con la edición del seminario-debate con decisores QUILOMBO que tiene como objetivo poner en discusión, por medio de un documento disparador, aspectos relacionados a la falta de acceso a derechos de la población afro, producto de la discriminación existente. En ediciones anteriores se trabajó sobre acciones afirmativas, derecho a condiciones de trabajo decente y derecho a la educación. En 2015 se problematizará sobre el derecho a la salud y las particularidades de la población afrodescendiente.
- **Líneas de investigación.** Se iniciará una línea de investigación en afrodescendencia que puede tener dos espacios incipientes: por un lado, una coordinación con el nuevo Diploma en Afrodescendencia y Políticas Públicas de la FCS de la UdelaR; y por otro, un llamado a concurso de temas que se estén elaborando en la temática de manera independiente.

1.4. Decenio Internacional de personas afrodescendientes

- **Reconocimiento.** *Ley antidiscriminación:* Involucramiento en el proceso de modificación de Ley antidiscriminación buscando una mejora en la implementación y aplicabilidad de la misma.
- **Educación sobre igualdad y no discriminación.** *Decenio Internacional de las personas afrodescendientes:* Se realizará una actividad de lanzamiento oficial del Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes y de las acciones a ser llevadas adelante desde el MIDES para el período 2015-2020. *Medios masivos de comunicación:* Se realizarán ciclos de micros televisivos sobre afrodescendencia y convivencia sin racismo en Televisión Nacional. *Campaña Nacional:* De sensibilización por una educación sin discriminación. *Guía didáctica Afrodescendencia:* Se contribuirá a la distribución de la guía de educación en afrodescendencia, combate al racismo y discriminación racial realizado por INMUJERES. *Línea de investigación:* Se creará una línea de investigación en afrodescendencia y políticas públicas. *Concurso de propuestas socioculturales:* Llamado de promoción de la igualdad en diversidad y lucha contra el racismo: fotos, cuentos-relatos, cortos, etc.
- **Acceso a la justicia.** *Perfiles raciales:* Se iniciarán articulaciones con el Ministerio del Interior y dependencias policiales, con el objetivo de la eliminación de perfiles raciales estigmatizantes.

2. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 19.122

2.1. Líneas estratégicas 2015-2020

2.1.1. Introducción

La aprobación de la Ley 19.122 en 2013 significó un avance muy importante para el país en términos de construcción de la equidad racial. Esta ley se suma a otras generadas en los últimos años: Ley 17.677 sobre incitación al odio, desprecio o violencia o comisión de estos actos contra determinadas personas; Ley 17.817 sobre lucha contra el racismo, la xenofobia, la discriminación y toda forma conexas de intolerancia; y la Ley 18.059 del Candombe, la cultura afrouruguaya y la equidad racial.

A través de la Ley 19.122 por primera vez el Estado uruguayo asume como crimen de lesa humanidad el tráfico de personas y la trata transatlántica y por tanto reconoce las consecuencias de ello en sus descendientes.

En Uruguay, el proceso de abolición de la esclavitud finalizado formalmente por medio de la Ley 242 del año 1842 no fue acompañado de medidas tendientes a la inclusión de las personas que estaban en condiciones de esclavitud. Si bien no se tomaron medidas en el siglo XIX para la incorporación de esta población al ejercicio ciudadano tampoco se tomaron medidas a lo largo del Siglo XX lo que ha tenido como principal resultado la prevalencia de la discriminación racial y la profundización de las brechas en materia de acceso a derechos entre las personas afro y no afro.

Es por eso que la Ley, además de avanzar en el reconocimiento avanza también en propuestas de acciones específicas que tiendan a reducir tanto las brechas en el mercado de trabajo, como en la educación. El componente laboral prevé la incorporación de cupos en todos los llamados públicos del Estado, los cupos en los cursos de formación profesional de INEFOP así como la incorporación de la dimensión étnico racial en la Ley de Inversiones. Por su parte en materia educativa, se propone avanzar en cupos en todas las becas que se brindan a nivel nacional, así como incorporar los aportes de las personas afro a la construcción nacional como parte de las currículas en todos los niveles educativos.

La Ley se reglamentó en el plazo estipulado, aprobando el decreto reglamentario número 144 en el 2014. En la misma participó, el Ministerio de Desarrollo Social, con representantes de la Dirección Nacional de Políticas Sociales, del Instituto Nacional de las Mujeres y del área jurídica del Ministerio; un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, un representante de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC) y una representante del Ministerio de Educación y Cultura.

La etapa actual tiene como fin la instalación de la Comisión Implementadora de la Ley y su respectivo Consejo consultivo (CC) de la sociedad civil. Su función es dar seguimiento al cumplimiento de las acciones encomendadas por esta Ley.

El presente documento es un insumo para aportar a la elaboración de la estrategia para la implementación, que permita elaborar objetivos a 15 años como indica la Ley y en consecuencia trabajar en la construcción de indicadores de avance (proceso) y de cumplimiento (resultado). Asimismo, se presenta una propuesta de Plan de Trabajo.

2.1.2. Líneas de trabajo

a. Reconocimiento

Artículo 1º.- Reconócese que la población afrodescendiente que habita el territorio nacional ha sido históricamente víctima del racismo, de la discriminación y la estigmatización desde el tiempo de la trata y tráfico esclavista, acciones estas últimas que hoy son señaladas como crímenes contra la humanidad de acuerdo al Derecho Internacional.

La presente ley contribuye a reparar los efectos de la discriminación histórica señalada en el inciso primero de este artículo.

Artículo 2º.- Declárase 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. Lo dispuesto tiene por propósito promover la equidad racial de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3º de la Ley N° 18.059, de 20 de noviembre de 2006, así como combatir, mitigar y colaborar a erradicar todas las formas de discriminación que directa o indirectamente constituyen una violación a las normas y principios contenidos en la Ley N° 17.817, de 6 de setiembre de 2004. De este modo se contribuirá a garantizar el pleno ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; incorporando en el conjunto de medidas la perspectiva de género.

Artículo 3º.- 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.

En la línea del reconocimiento siguiendo a Nancy Fraser¹, se incorporan todas aquellas medidas que tienen como objetivo hacer visibles las implicancias que tiene para las personas afro, vivir en una identidad no hegemónica, desde la visión eurocéntrica y colonial.

Es por eso que los primeros artículos de la Ley aportan al desarrollo de medidas que contribuyan a un cambio cultural que analice la estructura central del racismo y su origen y encuentre las estrategias para revertirlo.

En esta línea se evidencia el objetivo de la política pública enmarcada en la Ley que es la eliminación de la brecha de acceso a los derechos de las personas afro con relación a las personas no afro. Para ello será necesario problematizar el racismo como un problema público y social para luego poder trabajar en su deconstrucción.

¹ Fraser, Nancy y Axel Honneth (2006) *¿Redistribución o reconocimiento?*, Ediciones Morata, S.L., Madrid.

Acciones para el logro de los objetivos:

- Campañas de sensibilización nacional para explicar los alcances del racismo.
- Medidas de acción afirmativa para el acceso efectivo a diferentes derechos económicos, sociales y culturales.
- Colaborar en los procesos de trabajo para la mejora de los mecanismos de justicia en casos de discriminación racial.
- Medidas de reparación simbólica para con la población afrodescendiente.

b. Redistribución

La línea de redistribución refiere a medidas concretas tendiente a revertir la desigualdad económica que se refleja en las estadísticas nacionales. Para ello, la Ley propone dos medidas concretas. En primer lugar, la incorporación de cupos para el ingreso de personas afro al Estado, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de estas personas, así como de promover su acceso a empleos de los que históricamente han sido relegados/as. En segundo lugar, y de manera complementaria, la aplicación de cuotas para programas de formación educativa, que permitan trabajar sobre las diferencias educativas existentes hasta el momento.

Cupos para empleos públicos:

Artículo 4º.- Los Poderes del Estado, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal, están obligados a destinar el 8% (ocho por ciento) de los puestos de trabajo a ser llenados en el año, para ser ocupados por personas afrodescendientes que cumplan con los requisitos constitucionales y legales para acceder a ellos, previo llamado público.

Tales entidades deberán destinar los porcentajes del crédito asignado para cubrir los puestos de trabajo en cada uno de los llamados específicos que se realicen, en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso anterior.

Cométese a la Oficina Nacional del Servicio Civil la presentación anual de la información que surja de la aplicación del presente artículo, en el marco de lo dispuesto por el artículo 42 de la Ley N° 18.046, de 24 de octubre de 2006, en la redacción dada por el artículo 14 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010.

Lo dispuesto en el inciso primero de este artículo regirá por el plazo de quince años contados desde la promulgación de esta ley. A partir del quinto año de su vigencia, la Comisión que se crea en el artículo 9º de la presente ley realizará el seguimiento y la evaluación del impacto de las medidas dispuestas en el artículo 2º de esta ley.

Artículo 5º.- Encomiéndase al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional la determinación de un cupo no inferior al 8% (ocho por ciento) destinado a la población afrodescendiente, en los diversos programas de capacitación y calificación que implemente.

Artículo 7º.- Agrégase al inciso tercero del artículo 11 de la Ley N° 16.906, de 7 de enero de 1998, el siguiente literal:

“G) Incorporen a la plantilla de la empresa personal proveniente de la población afrodescendiente del país”.

El componente laboral público tiene como principal cometido la aplicación de una cuota de al menos un 8% de personas afrodescendientes en cada uno de los llamados públicos que se realicen desde la entrada en vigencia de la Ley. Eso implica la más amplia difusión de la cuota.

Por otro lado, desde la Comisión Implementadora es central generar mecanismos de incentivo para revertir las brechas de acceso diferenciada por escalafón, por lo que se deberá pensar en la estrategia de aumentar las contrataciones de personas afrodescendientes en los llamados de mayor calificación.

Asimismo, se deberá desarrollar un trabajo conjunto con la ONSC que permita generar los insumos necesarios para mejorar cada año los informes de procesos de los organismos del Estado. Se propone la existencia de una instancia anual de presentación del informe.

En tercer lugar, se trabajará en equipo con INEFOP para colaborar en la incorporación de los cupos en cada uno de sus cursos. De igual forma esta institución será parte de los informes anuales.

Finalmente, se deberá colaborar con la Comisión de Aplicación de la Ley de Inversiones (COMAP) para la valoración de una estrategia conjunta para la incorporación de personas afrodescendientes en los proyectos de inversión.

Acciones para el logro de los objetivos:

- Dar cumplimiento a la Resolución 1104/014 que incorpora la variable étnico-racial a todos los registros públicos .
- Difusión del protocolo para la implementación de la cuota afro en los diversos organismos públicos (ADJUNTO 1. GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE).
- Aplicación del sello “cupos afro” en los llamados públicos.
- Incorporación de cláusulas de no discriminación en la pauta de convenios colectivos.
- Formación y capacitación en perspectiva étnico racial a referentes sindicales.
- Formación y capacitación en perspectiva étnico racial en los diferentes organismos del Estado. Vínculo con las áreas de formación específicas y con la ENAP.
- Formación y capacitación en perspectiva étnico racial a los funcionarios encargados de la Gestión Humana de los distintos organismos.
- Elaboración de informes anuales de rendición de cuentas sobre el total de ingresos por cupos según escalafón.
- Incorporación de cupos en los cursos de INEFOP.
- Incorporación de un módulo sobre étnica/raza en los cursos de INEFOP.
- Considerar la incorporación de personas afro (preferentemente profesionales) en los proyectos de inversión.

Cupos educativos:

Artículo 6°.- Los sistemas de becas y apoyos estudiantiles que se resuelvan y asignen a nivel nacional y departamental, aun cuando su fuente de financiamiento sea la cooperación internacional, deberán incorporar cupos para personas afrodescendientes en la resolución y asignación de las mismas.

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.

Artículo 8°.- Se considera de interés general que los programas educativos y de formación docente, incorporen el legado de las comunidades afrodescendientes en la historia, su participación y aportes en la conformación de la nación, en sus diversas expresiones culturales (arte, filosofía, religión, saberes, costumbres, tradiciones y valores) así como también sobre su pasado de esclavitud, trata y estigmatización, promoviendo la investigación nacional respectiva.

En materia de cupos educativos la Ley no establece un porcentaje, aunque el Decreto reglamentario 144/014 anteriormente citado sugiere tomar como cupo la proporción de personas afro que exista en el rango de edad al que el programa esté dirigido. Para la elaboración de los cupos será necesario analizar todos los programas de becas y apoyos educativos vigentes para concluir cuál es la mejor forma para la implementación en cada uno de los casos.

En cuanto a la Beca de posgrado Carlos Quijano se sugiere la asignación de un 30% de los fondos para personas afrodescendientes. Se recomienda pedir el informe anual sobre el porcentaje aplicado.

En materia de incorporación del legado de las comunidades afrodescendientes en la historia del país, se deberá trabajar en la más amplia construcción colectiva, tanto con las autoridades de la educación como con las organizaciones sociales para la elaboración de una estrategia de incorporación del tema en las currículas educativas. Asimismo, es recomendable retomar los procesos ya iniciados en anteriores períodos y espacios.

Acciones para el logro de los objetivos:

- Participar de la estrategia de elaboración del sistema nacional de becas con el fin de que se incorpore la dimensión étnico racial.
- Elaboración de un protocolo para la implementación de los cupos.
- Contribuir a la difusión de la Beca Carlos Quijano.
- Generar una estrategia nacional para la realización de una propuesta de modificación de las currículas.
- Aportes a la formación docente y a la incorporación de módulos específicos en todas las carreras.

c. Representación

Artículo 9°.- Créase, en el ámbito del Poder Ejecutivo, una Comisión de tres miembros que estará integrada por un representante del Ministerio de Desarrollo Social, que la presidirá,

uno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y uno del Ministerio de Educación y Cultura. Dicha Comisión tendrá a su cargo la ejecución de los cometidos consagrados en los artículos anteriores, conforme a la reglamentación que se dicte al respecto.

Esta Comisión contará con el asesoramiento de un Consejo Consultivo integrado por tres representantes de organizaciones de la sociedad civil, con probada competencia en la temática afrodescendiente.

Artículo 10.- Todos los organismos públicos deberán elevar ante la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación un informe periódico que explicita las acciones afirmativas establecidas en los artículos anteriores y llevadas adelante en el marco de sus competencias en el ámbito del empleo, la educación, el deporte, la cultura, la ciencia y la tecnología y el acceso a los mecanismos de protección, poniendo especial énfasis en los componentes de género, de la tercera edad, de niñez y adolescencia y territorial en su caso.

Artículo 12.- El Poder Ejecutivo reglamentará esta ley en consulta con la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación, así como con los actores vinculados a la colectividad afrodescendiente.

La presente ley será reglamentada dentro del término de noventa días a partir de su promulgación.

Artículo 11.- Agrégase al artículo 6º de la Ley N° 17.817, de 6 de setiembre de 2004, el siguiente literal:

“F) Un representante del Ministerio de Desarrollo Social”.

El apartado de representación tiene en cuenta por un lado, las responsabilidades asignadas a los organismos del Estado por parte de la Ley para su implementación. Por otro, establece la conformación de un CC con representación de la sociedad civil organizada.

Asimismo, destacamos la importancia de la conformación del CC como un ámbito innovador de consulta e implementación de políticas públicas y acciones afirmativas; promoviendo la complementariedad y las sinergias entre el Estado y la Sociedad civil, en torno a las responsabilidades asignadas en la presente ley.

Las conformaciones tanto de la Comisión Implementadora del Poder Ejecutivo como la del CC, son detalladas en los artículos 9 a 11. Se detalla su conformación y funcionamiento.

Acciones para el logro de los objetivos:

- Establecimiento de la Comisión Implementadora y puesta en funcionamiento del cronograma.
- Nuevo llamado a la sociedad civil organizada para establecer el funcionamiento del CC.

2.1.3. Organismos participantes

Comisión fija

Artículo 9º.- Créase, en el ámbito del Poder Ejecutivo, una Comisión de tres miembros que estará integrada por un representante del Ministerio de Desarrollo Social, que la presidirá, uno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y uno del Ministerio de Educación y Cultura. Dicha Comisión tendrá a su cargo la ejecución de los cometidos consagrados en los artículos anteriores, conforme a la reglamentación que se dicte al respecto.

El artículo 9 establece los integrantes fijos de la comisión, en todos los casos se necesita establecer titulares, alternos y secretarios/as técnicos/as.

Organismo	Calidad	Persona designada
MTSS	Titular	Juan Pablo Martínez
MTSS	Alternos/a	Andrea Zaugg
MEC	Titular	Macarena Gómez
MEC	Alternos/a	No designado
MIDES	Titular	Federico Graña
MIDES	Alternos/a	Patricia Gainza
MIDES	Secretaría Técnica	Patricia Gainza

Rol:

- Responsable de hacer cumplir la ley
- Responsable de trazar el Plan de Acción (Adjunto 2. Esquema para su elaboración).
- Coordinación de acciones con otros organismos
- Convocatoria a las reuniones
- Labrar actas y encargarse de su adecuada difusión

Frecuencia de reunión: Ver Calendario

Comisión ampliada

La comisión titular entiende la necesidad de marcar espacios de encuentro ampliados para cada tema, y para ello es necesaria la participación de otros organismos que por sus competencias serán determinantes para el éxito y la legitimidad de los procesos. A saber:

Organismo	Temática	Persona designada
ONSC	Uruguay Concursa - Cupos para llamados públicos - Informes de los organismos	Analfá Corti Cecilia Claria
Codicen + Consejos	EDUCACIÓN. Incorporación del tema en las currículas - Cuota en las becas - Sensibilización	Esperando resolución
INEFOP	LABORAL - Becas de formación para el empleo	Esperando resolución
Congreso de Intendentes	Difusión en el territorio	Esperando resolución

Por otro lado, se tienen en cuenta otros organismos que cuentan con antecedentes de trabajo en temas étnico raciales en diferentes dependencias del Estado. Esto es, el reconocimiento de los mecanismos de equidad racial que llevan adelante políticas actualmente.

Organismo	Temática	Persona designada
OPP	Comisión Sectorial de DDHH	Orlando Rivero
UTDA-IM	Políticas de equidad racial a nivel municipal	Beatriz Santos
Unidad Étnico Racial del MRREE	Vínculo entre Uruguay y África - Contactos internacionales	Romero Rodríguez
DMA INMUJERES	Políticas de género con eje de equidad racial	Karina Moreira

Rol:

- Cumplir con aquellas atribuciones que la ley asigne directamente
- Colaborar desde su experticia en la planificación de las medidas a aplicar
- Colaborar en el monitoreo de las medidas implementadas
- Asesorar a la Comisión en el proceso de implementación
- Coordinar acciones pautadas que sumen a la implementación de la ley
- Elaboración conjunta de los objetivos de trabajo

Consejo Consultivo:

Artículo 9º.- ... Esta Comisión contará con el asesoramiento de un Consejo Consultivo integrado por tres representantes de organizaciones de la sociedad civil, con probada competencia en la temática afrodescendiente.

El CC tendrá como objetivo asesorar a la Comisión en la elaboración de la estrategia de implementación. Las competencias del CC están establecidas en el artículo 21 del Reglamento 144/014:

- a) Asesorar a la Comisión en todos los asuntos propios de su competencia que le someta a consideración,
- b) Proponer a la Comisión estrategias, campañas y acciones de difusión pública de los cometidos de la ley,
- c) Participar en la organización de acciones tendientes a visibilizar y fortalecer la identidad afrodescendiente,
- d) Colaborar en el monitoreo de la aplicación de la ley.

Estado: sin designar

CHCRXTD - Comisión Honoraria de lucha contra el racismo, la xenofobia y toda forma de discriminación:

Artículo 10.- Todos los organismos públicos deberán elevar ante la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación un informe

periódico que explicita las acciones afirmativas establecidas en los artículos anteriores y llevadas adelante en el marco de sus competencias en el ámbito del empleo, la educación, el deporte, la cultura, la ciencia y la tecnología y el acceso a los mecanismos de protección, poniendo especial énfasis en los componentes de género, de la tercera edad, de niñez y adolescencia y territorial en su caso.

2.1.4. Calendario 2015, etapas y recursos

Durante el año 2015 será necesaria la instalación y puesta en funcionamiento de la Comisión, así como la construcción colectiva de los lineamientos estratégicos. Una vez que haya acuerdo sobre cuáles son los objetivos que se buscan conseguir en 15 años, será posible organizar los esfuerzos de los diferentes aliados estratégicos para confluir en un objetivo común.

Es importante destacar la prioridad de la validación de la estrategia común, ya que es determinante para el éxito de las políticas.

Nro.	Fase	Fecha
1	1era reunión de la Comisión Implementadora	12 de junio 2015
2	2da reunión de la Comisión Implementadora	13 de julio 2015
3	3era reunión de la Comisión Implementadora	10 de agosto 2015
4	4ta reunión de la Comisión Implementadora	7 de setiembre 2015
5	5ta reunión de la Comisión Implementadora	19 de octubre 2015
6	Convocatoria comisión ampliada	Agosto 2015
7	Convocatoria OSC para definir integrantes del CC	27 de julio 2015
8	Elaboración y validación de los protocolos de implementación	Setiembre 2015
9	Elaboración del lineamiento estratégico 2015 - 2030	Diciembre 2015

Tarea	Recursos humanos necesarios
Secretaría técnica de la Comisión	1 persona
Elaboración técnica de sistematización de información y documentación técnica	1 persona
Implementación y seguimiento de la estrategia	1 persona
Descentralización territorial de la estrategia de la ley	1 persona

2.2. Plan de acción hacia la Implementación de la Ley 19.122

		2015	2016	2017	2018	2019
		Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ref.	Reconocimiento					
1	Acciones afirmativas en el ámbito público	Diseño de capacitación a personal con los Directorías de Gestión Humana y RRHH de los organismos públicos	Etapa I: Ejecución de la capacitación gradualmente en todos los organismos públicos (priorización en MIDES, MTSS Y MEC)	Etapa II: Ejecución de capacitación en todos los organismos públicos de acuerdo a la planificación establecida	Etapa III: Ejecución de capacitación en todos los organismos públicos de acuerdo a la planificación establecida	Insumos e información de las acciones afirmativas implementadas en el ámbito público
2	Acciones afirmativas en el ámbito privado	Diseñar estrategia de diálogo y articulación con cámaras empresariales y sector privado	Diseño de plan piloto para la incorporación de la cuota en llamados, en al menos tres empresas privadas (MIDES - MTSS - PIT CNT)	Presentación pública de los resultados de la incorporación de la cuota afro en al menos tres empresas	Incorporación de otras empresas del sector privado que incorporen la cuota a sus llamados	Insumos e información de las acciones afirmativas implementadas en el ámbito privado
3	Promoción de la equidad racial	Articulación, coordinación y empoderamiento de los organismos de equidad racial existentes en el Estado uruguayo, involucramiento de éstos en los llamados internos de sus Ministerios	Diseño conjunto de campañas masivas de comunicación sobre los alcances de la Ley 19.122	Estrategia de incorporación e implementación de la variable étnica-racial en los organismos públicos	Rendición de cuentas de los organismos de equidad racial en cuanto a la aplicación de la ley 19.122 y la incorporación de la variable étnica-racial	Relevamiento de acciones y políticas públicas que promovieron la equidad racial en términos de DESC.
4	Combatir, mitigar y colaborar a la desestructuración del racismo	Realización de Mapeo institucional de los actores relevantes que podrán contribuir a combatir, mitigar y colaborar con la desestructuración del racismo	Elaborar en formatos amigables publicaciones de las leyes antidiscriminatorias existentes y la ley 19.122, en coordinación con IMPO	Implementar campañas de comunicación diferenciadas para reflexionar sobre la desestructuración del racismo y el combate a la discriminación	Diseñar e implementar campañas de comunicación de lucha contra la discriminación a nivel de los medios masivos de comunicación	Relevamiento de las actividades y acciones que contribuyeron a combatir, mitigar y colaborar a erradicar todas las formas de discriminación
5	Garantizar el pleno ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	Promover instancias interinstitucionales con el objetivo de promover políticas públicas en áreas como: viviendas, salud, etc.; dirigidas a la población afrouruguaya	Promover escenarios efectivos y eficientes de participación ciudadana y de OSCs en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de la política pública	Facilitar instancias de diálogo y consulta entre el Estado y las OSC	Constitución de un Grupo de Trabajo en políticas de equidad racial hacia la constitución de un Consejo Nacional de Política de Equidad Racial	Sistematización de las experiencias realizadas para combatir, mitigar y colaborar a erradicar todas las formas de discriminación

Ref. Redistribución						
Cupos empleos públicos						
6	Cupo 8% en empleo públicos Poder Ejecutivo	Presentación del plan de trabajo y Guía de implementación de AA en el Consejo de Ministros	Elaborar plan de llamados a concurso por organismo del PE, de acuerdo a lo establecido en el Presupuesto Nacional	Acompañamiento, orientación y seguimiento de la incorporación del 8% en los cupos	Acompañamiento, orientación y seguimiento de la incorporación del 8% en los cupos	Elaboración de base de datos y listado de los organismos del PE que cumplieron con la cuota y los que no han incorporado la misma en sus llamados
7	Cupo 8% en empleo públicos Poder Legislativo	Presentación del plan de trabajo y Guía de implementación de AA al Presidente de la Cámara Representantes, Senado y Comisiones	Presentación del plan de trabajo y Guía de implementación de AA al Presidente de la Cámara Representantes, Senado y Comisiones	Diseño de propuesta de capacitación a los funcionarios del Poder Legislativo	Acompañamiento, orientación y seguimiento de la incorporación del 8% en los cupos	Información de los llamados y convocatorias del PL que incluyeron la cuota afrodescendiente
8	Cupo 8% en empleos públicos Poder Judicial	Promover desayunos e instancias de trabajo con el Centro de Estudios Judiciales (CEJU) para abordar temas relacionados con la desestructuración del racismo y la No Discriminación	Presentación del plan de trabajo y Guía de implementación de AA a la Suprema Corte de Justicia	Promover mecanismos efectivos de denuncias, protocolos de atención a las víctimas de discriminación racial	Acompañamiento, orientación y seguimiento de la incorporación del 8% en los cupos	Realización de informe sobre el impacto de la variable-étnico racial en el PL
9	Cupo 8% en empleos públicos Gobiernos Departamentales	Presentación del plan de trabajo y Guía de implementación de AA al Congreso Nacional de Intendentes	Planificación de cursos de capacitación con los Directores y/o Responsables de Gestión Humana o RRHH de los Gobiernos Departamentales	Acompañamiento, orientación y seguimiento de la incorporación del 8% en los cupos	Firma de Acuerdo entre el MIDES y el Congreso Nacional de Intendentes para la incorporación de la Variable étnico-racial en los gobiernos departamentales	Relevamiento de información sobre los Gobiernos Departamentales que incluyeron el cupo del 8% en sus llamados
10	Cupo 8% en empleos públicos Entes Autónomos y Servicios Descentralizados	Presentación del plan de trabajo y Guía de implementación de acciones afirmativas en los Entes autónomos y servicios descentralizados	Diseñar propuesta de capacitación a los responsables de Gestión Humana y RRHH de los Entes autónomos y servicios descentralizados	Diseño de Estrategia de trabajo con la Red de Empresas Públicas en Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	Acompañamiento, orientación y seguimiento de la incorporación del 8% en los cupos	Sistematización de la implementación de la Ley 19.122 en los Entes autónomos y servicios descentralizados
11	Informes de Oficina Nacional de Servicio Civil	Presentación del plan de trabajo y Guía de implementación de acciones afirmativas en los distintos organismos del Estado	Diseño de cursos/talleres de formación y sensibilización a los tribunales de Uruguay Concursa y a la Escuela nacional de funcionariado público	Diseño de planificación de seguimiento y monitoreo de los llamados y concursos públicos	Estandarización de los llamados y concursos por Uruguay Concursa donde se incorpora el 8% de los cupos	Sistematización de los informes anuales de la ONSC sobre el cumplimiento de la aplicación de la Ley en todos los organismos del Estado uruguayo
12	Evaluación de Impacto	Diseñar mecanismos de evaluación e indicadores de impacto del cumplimiento de la Ley 19.122	Involucrar a la Dirección Nacional de Monitoreo (DINEM) en el diseño de instrumentos de evaluación y monitoreo de la implementación de la Ley 19.122	Involucrar al Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en el diseño de instrumentos de evaluación y monitoreo de la implementación de la Ley 19.122	Análisis del impacto de la implementación de la Ley 19.122 en los datos emanados de la Encuesta Continua de Hogares (ECH)	Construcción de indicadores de impacto del cumplimiento de la Ley 19.122 con proyección a 15 años

13	Cupo en INEFOP	Presentación del plan de trabajo y Guía de implementación de acciones afirmativas	Acuerdo con INEFOP para la incorporación de la variable étnico-racial en los cursos de formación para el empleo	Elaboración de folletos con información de los cursos de INEFOP dirigido a las personas afrodescendientes de todo el país	Coordinación y articulación con INEFOP para garantizar la inserción al mercado laboral de las personas afrodescendientes que participan en los cursos de formación para el empleo	Sistematización de los cursos de INEFOP dirigidos a los/as afroguayanos/as
14	Incorporación en la Ley de Inversiones	Presentación del plan de trabajo y Guía de implementación al Presidente de la Cámara de Representantes	Presentación del plan de trabajo y Guía de implementación de acciones afirmativas a las distintas cámaras empresariales	Difundir los estímulos y beneficios fiscales de la Ley de inversiones relacionadas con la incorporación de personas afrodescendientes en las plantillas de las empresas	Diseño de estrategia con el Ministerio de Industria Energía y Minería (MIEM) para garantizar la incorporación de la cuota Afro en las inversiones públicas y privadas	Análisis del impacto de la cuota afrodescendiente en los beneficios y retribuciones emanados de la Ley de inversiones
Cupos educativos						
15	Cupos en programas de apoyo educativo	Relevamiento de información de los distintos programas de becas existentes en el país	Incorporación de la variable étnico-racial en los programas de apoyo educativo	Diseño de programa de acompañamiento educativo a jóvenes afrodescendientes que están cursando secundaria	Campaña de difusión en las instituciones educativas de los programas educativos que incluyen la variable étnico-racial	Relevamiento de los programas educativos que incluyeron la cuota del 8% para personas afro
16	Cupos en Programas de becas	Realizar un mapeo de los Programas de becas existentes a nivel nacional	Incorporación de la variable étnico-racial en la descripción en los programas de becas y en la descripción de la información	Difusión de los programas de becas que incorporan la variable étnico-racial	Acompañamiento y orientación a las personas afrodescendientes interesadas en la obtención de becas educativas	Relevamiento de los programas de becas a nivel nacional que incluyeron la variable étnico-racial en sus convocatorias
17	Porcentaje 30% en Becas Quijano	Análisis de la implementación de las Becas Carlos Quijano en años anteriores	Diseño de estrategia para la difusión de las becas Carlos Quijano	Evaluación y re diseño de la obtención de Becas de postgrado Carlos Quijano para estudios en instituciones nacionales y extranjeras	Acuerdo de cooperación entre el MIDES, MEC y Fondo de Solidaridad para la proyección de las Becas Carlos Quijano a 10 años de implementación dentro del marco de la Ley	Informe de porcentaje de afrodescendientes que aplicaron a las becas Carlos Quijano
18	Incorporación del tema afrodescendencia y su aporte a la historia y cultura nacionales en currículos de formación docente	Presentación del plan de trabajo y Guía de implementación de acciones afirmativas a los Centros Regionales de Profesores (CERP)	Diseño de propuesta de capacitación a los Centros Regionales de Profesores en Derechos Humanos	Acuerdo de cooperación con los CERP para capacitar en Derechos Humanos en todo el país	Incorporación de un Módulo sobre Afrodescendencia en la currícula de formación docente	Análisis e informe de los temas que se lograron incorporar en la currícula de formación docente
19	Incorporación del tema en currículos educativos	Relevamiento de información de los avances y desafío propuestas en cuanto a la inserción de la historia Africana y de la diáspora en la currícula educativa	Bajo convocatoria del Grupo de Trabajo en políticas de equidad racial llamar a la generación de contenidos en aporres de las personas afrodescendientes en la historia y la cultura uruguayaya	Realizar una amplia convocatoria a organismos públicos, actores claves, OSC, con el objetivo de elaborar una propuesta de incorporación de la historia de África y la diáspora africana	Diseño de seminarios, conferencias, etc. con el objetivo de abordar los temas educativos	Análisis e informe de los temas que se lograron incorporar en la currícula educativa

Representación	
20	<p>Constitución de la Comisión Implementadora del Poder Ejecutivo (CIL 19122)</p> <p>Instalación de la CIL19122, elaboración y aprobación de plan de trabajo, reglamento interno de funcionamiento y análisis de creación de sub-comisiones</p> <p>Asesoramiento e información permanente a la población afrodescendiente sobre la autoidentificación de afrodescendencia y medidas de acción afirmativa a las que puede accederse por su condición étnico-racial</p> <p>Canalizar las denuncias por incumplimiento ante las autoridades competentes y poner en conocimiento a la opinión pública las resoluciones que den lugar a las mismas</p> <p>Canalizar la información del Poder Ejecutivo en cuanto a la implementación de la ley e incumplimientos a la ONSC, que tendrá la responsabilidad de realizar los informes anuales</p> <p>Informe de gestión de la CIL19122 y recopilación de la información de los distintos componentes con la finalidad de elaborar una publicación (memoria) de la implementación de la Ley 19.122 en la Gestión de Gobierno 2015-2020</p>
21	<p>Constitución del Consejo Consultivo de las organizaciones de la sociedad civil</p> <p>Convocatoria y constitución del Consejo consultivo, elaboración y ejecución conjunta del Plan de trabajo</p> <p>Asesoramiento en todo lo que la CIL19122 considere necesario</p> <p>Planificar acciones de difusión y sensibilización tendientes a fortalecer la identidad afro y proporcionar la información de la Ley</p> <p>Colaborar, a solicitud de la comisión, en el monitoreo de la aplicación de la Ley</p> <p>Informe de gestión del consejo consultivo de las organizaciones de la sociedad civil</p>
22	<p>Rendición de cuentas del proceso de implementación de la Ley 19.122 en coordinación con el proyecto de Gobierno abierto</p> <p>Presentación de proyecto de gobierno abierto para la transparencia de la información</p> <p>Generación de página web que sistematice la información del nivel de desarrollo de la Ley</p> <p>Sistematización de todos los llamados, convocatorias y becas que tengan la cuota del 8% para personas afrodescendientes</p> <p>Sistematización de todos los llamados, convocatorias y becas que tengan la cuota del 8% para personas afrodescendientes</p> <p>Evaluación de gestión de la información</p>

3. DECENIO INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS AFRODESCENDIENTES 2015-2024

3.1. Líneas estratégicas del Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes 2015-2024

3.1.1. Fundamentación

El Decenio Internacional de Personas Afrodescendientes, ratificado por los Estados miembros, se celebrará entre los años 2015 a 2024, período en el cual, ésta gestión de gobierno tiene la obligación de tomar el tema en su quinquenio.

Sin lugar a dudas, destinar diez años de políticas y acciones a nivel global y a nivel país, constituye una oportunidad de avanzar sustantivamente en el combate al racismo y todas sus formas, así como en la promoción de la equidad racial e igualdad de oportunidades para todos y todas.

La adopción de medidas eficaces en las áreas de *reconocimiento, justicia y desarrollo*, significarán un gran aporte a la consolidación de la democracia participativa y a la inclusión de sectores que históricamente han sido relegados de sus derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

Conceptualmente, la Declaración y el Plan de Acción de Durban, siguen constituyendo el marco adecuado y marcando el rumbo estratégico para continuar combatiendo el racismo, la discriminación racial y todas las formas conexas de intolerancia.

El artículo 13 de la Declaración y Programa de Acción de Durban reconoce: *“que la esclavitud y la trata de esclavos, en particular la trata transatlántica, fueron tragedias atroces en la historia de la humanidad, no solo por su aborrecible barbarie, sino también por su magnitud, su carácter organizado y, especialmente, su negación de la esencia de las víctimas, y reconocemos asimismo que la esclavitud y la trata de esclavos, especialmente la trata transatlántica de esclavos, constituyen, y siempre deberían haber constituido, un crimen de lesa humanidad y son una de las principales fuentes y manifestaciones de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, y que los africanos, Afrodescendientes, los asiáticos y las personas de origen asiático, y los pueblos indígenas fueron víctimas de esos actos y continúan siéndolo de sus consecuencias”*.

Se reconocer que se ha avanzado sustancialmente en el tema, aunque también se afirma que existen nuevas formas y manifestaciones de racismo y discriminación racial, que se sustentan en la desigualdad y la desventaja social, económica, política y cultural de la población afro con respecto al resto de la sociedad.

Según el Instituto Nacional de Estadística, la población afrodescendiente que reside en hogares que tienen al menos una NBI, alcanza el 51,3%, la población indígena en esta situación se sitúa en un 36,2%, la asiática o amarilla el 35,6% y la población blanca el 31,9%. Si se compara a las minorías étnico-raciales respecto de la población blanca, la situación es desfavorable para todas

ellas. Sin embargo, mientras que la brecha entre la población asiático-amarilla y la indígena respecto a la población blanca no supera los cuatro puntos porcentuales, la diferencia entre la población afrodescendiente y la población blanca con al menos una NBI es de casi 16 puntos.

El desafío para esta nueva etapa, es promover la construcción de políticas públicas, que contribuyan a disminuir la brecha racial existente, entre la población afrouruguaya y el resto de la sociedad. Para ello, se plantea un enfoque holístico, integral e interinstitucional, entre las políticas y acciones determinadas por el MIDES y aquellas derivadas de los distintos organismos gubernamentales que intervienen en la materia.

El marco conceptual de nuestra intervención, se basa en los postulados y recomendaciones de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y en la Declaración y Plan de Acción de la III Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas conexas de Intolerancia.

La interseccionalidad y la transversalidad, serán aspectos centrales que incorpora la propuesta de líneas de acción generales, que se presentan en el Plan de Operativo adjunto.

3.1.2. Objetivos

1. Promover escenarios y mecanismos de participación ciudadana, de organizaciones de base afrodescendientes y de grupos vulnerables en general, a nivel del territorio nacional.
2. Propender a eliminar las distintas formas y prácticas sistematizadas de discriminación racial y exclusión, con la finalidad de promover una ciudadanía multicultural, intercultural, inclusiva a través de las políticas públicas del Estado.
3. Contribuir de forma significativa, a disminuir la brecha de desigualdad existente entre la población afrouruguaya y la población no afrouruguaya.
4. Empoderar los procesos organizativos que se están gestando en el territorio con perspectiva de derechos humanos, como una forma de generar autonomía y procesos de desarrollo local sostenibles.
5. Aportar a la construcción y calificación del Diálogo Social aportando con propuestas, iniciativas y acciones con perspectiva de derechos humanos y con enfoque étnico/racial.

3.2. Plan Operativo Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes 2015-2024

Reconocimiento

Nro.	Acción	Producto	Responsable	Socios
1	Lanzamiento Nacional del Decenio de los Afrodescendientes	Presentación de las acciones a realizar desde el MIDES en el marco del Decenio de los Afrodescendientes, en coordinación con otros Ministerios	División de Derechos Humanos - MIDES	Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia, Dirección de Derechos Humanos y Unidad Étnica de Cancillería
2		Involucramiento de: Consejo de Ministros, Congreso Nacional de Intendentes, Parlamento Nacional y Organizaciones Internacionales	División de Derechos Humanos - MIDES	Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia, Dirección de Derechos Humanos y Unidad Étnica de Cancillería
3		Presentación de las acciones a realizar desde el Mides, específicamente a la Cooperación Internacional: Bilateral y Multilateral	División de Derechos Humanos - MIDES	Departamento de las Mujeres Afro - INMUJERES
Nro.	Acción	Producto	Responsable	Socios
1	Coordinación con el Parlamento Nacional - Bancada afrodescendiente	Revisión de las leyes antidiscriminatorias y su efectiva aplicación	División de Derechos Humanos - MIDES	Bancada afrouruguaya y Legisladores/as afines
2		Articulación y coordinación para la definición de temas y propuestas a trabajar conjuntamente en el marco del Decenio de los Afrodescendientes	División de Derechos Humanos - MIDES	Bancada afrouruguaya y Legisladores/as afines
3		Publicar en coordinación IMPO formatos amigables las leyes antidiscriminatorias existentes en Uruguay	División de Derechos Humanos - MIDES	Bancada afrouruguaya y Legisladores/as afines
Nro.	Acción	Producto	Responsable	Socios
1	Conferencias Internacionales y Nacionales con el objetivo de promover un debate público sobre la disminución de la brecha racial, políticas públicas y acciones afirmativas	Facilitar la participación plena y efectiva de la SOC en los debates y recomendaciones	División de Derechos Humanos - MIDES	Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional, Agencias de Cooperación Internacional
2		Involucrar a expertos afrodescendientes reconocidos de países de la región con el propósito de compartir sus experiencias y lecciones aprendidas	División de Derechos Humanos y Departamento de la Mujer Afro - MIDES, Unidad Étnica Racial - MRREE, Unidad Temática Afro - IDM	Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional, Agencias de Cooperación Internacional
3		Intercambiar experiencias y lecciones aprendidas con Organismos de Equidad Racial de América Latina así como con otros gobiernos de la región	División de Derechos Humanos y Departamento de la Mujer Afro - MIDES, Unidad Étnica Racial - MRREE, Unidad Temática Afro - IDM	Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional, Agencias de Cooperación Internacional
4		Establecer las bases conceptuales para la generación de un mecanismo institucional de coordinación de políticas de equidad racial	División de Derechos Humanos y Departamento de la Mujer Afro - MIDES, Unidad Étnica Racial - MRREE, Unidad Temática Afro - IDM	Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional, Agencias de Cooperación Internacional

Nro.	Acción	Producto	Responsable	Socios
1	Creación del Consejo Nacional de Políticas y Promoción de la Equidad Racial	Diseño de la propuesta: objetivos, alcances, resultados, indicadores, evaluación	División de Derechos Humanos - MIDES	Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional, Agencias de Cooperación Internacional
2		Involucramiento de otros Ministerios, Empresas Públicas, Gobiernos Departamentales, Sector Privado	Ministra de Desarrollo Social	Presidente y vicepresidente de la República
3		Lanzamiento Público del Consejo Nacional de Políticas y Promoción de Equidad Racial	División de Derechos Humanos - MIDES	División de Derechos Humanos y Departamento de la Mujer Afro - MIDES, Unidad Étnica Racial - MRREE, Unidad Temática Afro - IDM
4		Diseño de mecanismos de evaluación y monitoreo de las Políticas Públicas con enfoque étnico-racial	División de Derechos Humanos y Departamento de la Mujer Afro - MIDES, Unidad Étnica Racial - MRREE, Unidad Temática Afro - IDM	Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional, Agencias de Cooperación Internacional
Nro.	Acción	Producto	Responsable	Socios
1	Desarrollo de actividades a nivel Territorial	Presentación del Lanzamiento Nacional del Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes, en al menos 2 ciudades del interior (Rivera, Salto)	División de Derechos Humanos - MIDES	DNGT - OTs, Congreso Nacional de Intendentes
2		Retransmisión en el interior del país de las conferencias nacionales e internacionales planificadas en el marco del Decenio Internacional de las Personas afrodescendientes	División de Derechos Humanos - MIDES	DNGT - OTs - ANTEL (salas virtuales)
3		Planificación del Mes de @s Afrouruguay@s	División de Derechos Humanos - MIDES	DNGT - OTs, Organismos de Equidad Racial, Congreso Nacional de Intendentes
Nro.	Acción	Producto	Responsable	Socios
1	Campañas Masivas de Comunicación sobre Discriminación y Racismo	Planificación de ciclos televisivos sobre afrodescendencia y convivencia sin Racismo	División de Derechos Humanos - MIDES	MEC - Televisión Nacional
2		Campaña Nacional de sensibilización y concientización por una Educación sin Discriminación. Contribución en la distribución de la guía didáctica sobre afrodescendencia	División de Derechos Humanos - MIDES	Departamento de la Mujer Afro - INMUJERES, INAU, UNICEF, IINNA
3		Creación de línea de Investigación en afrodescendencia y políticas públicas	División de Derechos Humanos - MIDES	DNGT - OTs, Organismos de Equidad Racial, Congreso Nacional de Intendentes

Justicia

Nro.	Acción	Producto	Responsable	Socios
1	Promover un proceso de sensibilización y concientización del Poder Judicial en los temas étnico-raciales, en coordinación con otras instituciones de gobierno y organismos de equidad racial.	Retomar la inserción del tema Étnico- Racial en el Centro de Estudios Judiciales	División de Derechos Humanos - MIDES	Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia
2	Retomar el Proyecto de la creación de la Convención Interamericana contra el Racismo y otras iniciativas, en coordinación con la Secretaría de DDHH de Presidencia, Dirección de DDHH y Unidad Étnica de Cancillería	Elaborar una estrategia de Estado en los temas Étnicos-Raciales a nivel Internacional	División de Derechos Humanos - MIDES, Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia, Dirección de Derechos Humanos y Unidad Étnica de Cancillería	Organización de Estados Americanos, INDDHH
3	Creación del Sistema Nacional de Protección a las Víctimas de Racismo y Discriminación	Implementar un servicio integral y articulado para prevenir, detectar, atender y recuperar a las víctimas de racismo y discriminación	División de Derechos Humanos - MIDES, Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia, Dirección de Derechos Humanos y Unidad Étnica de Cancillería	Organización de Estados Americanos, INDDHH, UDELAR
4	Diseñar una propuesta de reparación del Estado uruguayo a la población afro por la trata transatlántica de africanos y africanas esclavizados, reconocido por NN UU como crimen de lesa humanidad	Convocar, planificar y organizar acciones conjuntas sostenibles con los OER	División de Derechos Humanos - MIDES	Organismo de Equidad Racial
5	Articulación con el Ministerio del Interior y dependencias policiales	Promover propuestas que tiendan a eliminar los perfiles raciales estigmatizantes	División de Derechos Humanos - MIDES	Dirección General del Ministerio del Interior

Desarrollo

Nro.	Acción	Producto	Responsable	Socios
1	Creación del Foro de Desarrollo dirigido a las Poblaciones en Situación de Vulnerabilidad	Retomar la propuesta realizada por las Intendencias de Rivera y Artigas	División de Derechos Humanos - MIDES	DNGT - OTS
2		Diseñar propuesta y estrategia de financiamiento	División de Derechos Humanos - MIDES, DNGT, OTS, Congreso Nacional de Intendentes, Unidad Étnica Racial - MRREE	Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional, Agencias de Cooperación Internacional
3		Coordinación y articulación con Cancillería, AUCI, OPP, ABCI, NNUU y otros actores	División de Derechos Humanos - MIDES	DNGT - OTS
Nro.	Acción	Producto	Responsable	Socios
1	Creación de una Interagencial de Cooperación en temas Étnicos- Raciales	Presentación de la Propuesta del Decenio de los Afrodescendientes (Capítulo: Uruguay)	División de Derechos Humanos - MIDES	Departamento de las Mujeres Afro - INMUJERES
2		Elaboración y presentación de proyectos con enfoque étnico-racial	División de Derechos Humanos - MIDES	Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional
3		Financiamiento de la construcción del Sistema de Protección a las Víctimas de Discriminación	División de Derechos Humanos - MIDES	Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional, IN-DDHH, UDELAR
4		Sostenibilidad y seguimiento de la Interagencial creada	División de Derechos Humanos - MIDES	Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional
Nro.	Acción	Producto	Responsable	Socios
1	Acompañar los procesos de articulación Étnico - Racial desde el MIDES a nivel internacional, en coordinación con otros Ministerios en: UNASUR, MERCOSUR, CELAC, SEGIB, OEA, NNUU	Revisar las recomendaciones y propuestas a nivel de los OER de la Región y OSC a los distintos bloques	División de Derechos Humanos - MIDES	Departamento de la Mujer Afro - MIDES, Unidad Étnica Racial - MRREE, Unidad Temática Afro - IDM
2		Articular y coordinar en el marco del Decenio de los Afrodescendientes con los OER de LAC.	División de Derechos Humanos - MIDES	Departamento de la Mujer Afro - MIDES, Unidad Étnica Racial - MRREE, Unidad Temática Afro - IDM
3		Organizar, convocar encuentros con OER y OSC de LAC con la finalidad de coordinar acciones, compartir experiencias y lecciones aprendidas en PP, AA, etc.	División de Derechos Humanos - MIDES	Departamento de la Mujer Afro - MIDES, Unidad Étnica Racial - MRREE, Unidad Temática Afro - IDM
Nro.	Acción	Producto	Responsable	Socios
1	Concurso de Propuestas Socioculturales con perspectiva de Derechos Humanos, promoción de la igualdad en diversidad y combate al racismo	Diseño del concurso: fotográfico, cuentos-relatos, cortometrajes, etc.	División de Derechos Humanos - MIDES	MIDES
2		Lanzamiento oficial del concurso	División de Derechos Humanos - MIDES	MIDES
3		Institucionalización del Concurso de Propuestas Socioculturales con perspectiva de Derechos Humanos, promoción de la igualdad en diversidad y combate al racismo	División de Derechos Humanos - MIDES	MIDES

Referencias

Naciones Unidas (2015), *Programa de actividades del Decenio Internacional para los Afrodescendientes*. Disponible en: http://www.un.org/es/events/africandescentdecade/pdf/plan_action_spanish.pdf

Naciones Unidas (2001), *Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia – Declaración y Programa de Acción*. Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/DurbanDecProgAction_sp.pdf

Instituto Nacional de Estadística, *Atlas Sociodemográfico y de la Desigualdad en el Uruguay. Las Necesidades Básicas Insatisfechas a partir de los Censos 2011*. Disponible en: http://www.ine.gub.uy/documents/10181/34017/Atlas_fasciculo_1_NBI_versionrevisada.pdf