



**Convención Internacional sobre
la Eliminación de Todas las Formas
de Discriminación Racial**

Distr. general
5 de agosto de 2020

Original: español
Español, francés e inglés
únicamente

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

**Informes periódicos 24° a 26° combinados que
el Uruguay debía presentar en 2020 en virtud
del artículo 9 de la Convención* ****

[Fecha de recepción: 3 de febrero de 2020]

* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.

** Los anexos al presente informe se encuentran disponibles en la página web del Comité.

GE.20-10452 (S)



Se ruega reciclar



I. Presentación

1. El presente informe¹ ha sido elaborado en el marco del Mecanismo Nacional de Elaboración de Informes y Seguimiento de Recomendaciones. Este Mecanismo es coordinado por la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario del Ministerio de Relaciones Exteriores. Está integrado por 32 instituciones² estatales, lo cual abarca los tres Poderes del Estado, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y gobiernos departamentales. Asimismo, se destaca que la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (INDDHH) integra el Mecanismo y por ende participa, en tanto observadora, en el proceso de elaboración de informes nacionales a órganos de monitoreo de tratados y al Examen Periódico Universal (EPU), manteniendo no obstante su independencia y autonomía para elaborar y remitir informes alternativos.
2. Previó a su envío, el Mecanismo circuló el borrador de Informe Nacional entre la sociedad civil organizada, solicitándosele sus aportes, los cuales fueron debidamente considerados.
3. Es importante destacar que en marzo del presente año asumirán las nuevas autoridades gubernamentales, tras las elecciones que tuvieron lugar en octubre y noviembre de 2019, lo cual explica la escasa distancia temporal para la proyección y evaluación de planes y programas en la materia en cuestión.

II. Información general

4. El país ha avanzado en los últimos años en la incorporación de la dimensión étnico-racial, como eje transversal para analizar la realización plena de derechos humanos. Esto ha permitido producir información estadística oficial sobre la autoidentificación étnico-racial, crear nueva institucionalidad para la igualdad de oportunidades para las personas afrodescendientes, reconocer su aporte histórico y cultural, y lograr una creciente transversalización de la cuestión étnico-racial en las políticas públicas.
5. En este aspecto se destaca que, de conformidad con la Ley N° 19.670³ (2018) y su Decreto Reglamentario N° 81/019 de marzo de 2019, el Poder Ejecutivo creó un Consejo

¹ La información vertida en este informe refiere al período comprendido entre el 10 de diciembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2019.

² Al cierre de este informe, el Mecanismo contaba con una integración de 32 instituciones del Estado: Poder Ejecutivo: Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE), Ministerio del Interior (MINTERIOR), Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Ministerio de Defensa Nacional (MDN), Ministerio de Educación y Cultura (MEC), Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTOP), Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Salud (MS), Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), Ministerio de Turismo (MINTUR), Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (MVOTMA), Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), Instituto Nacional de Estadística (INE), Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia de la República (SDH), Agencia Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC); Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI); Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC) Servicios Descentralizados: Instituto Nacional de Inclusión Adolescente (INISA), Obras Sanitarias del Estado (OSE), Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU), Administración de Servicios de Salud del Estado (ASSE), Fiscalía General de la Nación (FGN); Administración Nacional de Correos (ANC) Entes Autónomos: Banco de Previsión Social (BPS), Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), Poder Judicial (PJ), Poder Legislativo (PL – ambas Cámaras), Comisionado Parlamentario Penitenciario (CP); Gobiernos Departamentales: Intendencia de Montevideo Observadores: Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (INDDHH).

³ Art 228 de la Ley 19670: Será competencia de la Dirección de Promoción Sociocultural, en coordinación con otros organismos del Estado a nivel central y departamental, la elaboración de planes que promuevan la igualdad de oportunidades teniendo como finalidad la no discriminación y la garantía sustantiva de los derechos humanos de las poblaciones étnico racial, afrodescendencia y diversidad sexual. Art 229 de la Ley 19670: Dispóngase que se instalarán Consejos Consultivos

Nacional de Equidad Étnico Racial y Afrodescendencia. Entre sus cometidos se destacan los de: asesorar al Poder Ejecutivo en materia de su competencia, promover la transversalización de la perspectiva étnico racial y de afrodescendencia en las políticas públicas, y trabajar en el diseño y puesta en marcha de un Sistema Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia.

6. A nivel de avances normativos en el ámbito nacional se resalta:

- La Ley 19.775, de 26 de julio de 2019, cuyo inciso 1º del artículo 28 modifica la Ley orgánica militar (Fuerzas Armadas) y establece el principio de no discriminación: “En las Fuerzas Armadas no habrá discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. El mismo artículo, in fine, establece que el Poder Ejecutivo promoverá las medidas necesarias para propender a la aplicación real y efectiva del principio citado⁴.
- La Ley 19.747, de 19 de abril de 2019, introdujo una modificación en el Capítulo XI del Código de la Niñez y la Adolescencia, entre otros en el Artículo 120.1. (Principios generales), la cual establece que “Todas las medidas que se adopten deben dar estricto cumplimiento a los principios y disposiciones de la Convención sobre los Derechos del Niño, demás instrumentos de derechos humanos del ámbito internacional e interamericano y a los principios rectores de este Código. En especial deben: A) Asegurar la no discriminación en base al género, la edad, el origen étnico racial, la orientación sexual, la identidad de género y la condición socioeconómica”.
- La Ley 19.747, de 19 de abril de 2019, introdujo una modificación en el Capítulo XI del Código de la Niñez y la Adolescencia, estableciendo en el art. 118 dentro de la “Protección de los derechos amenazados o vulnerados de las niñas, niños y adolescentes” que: “en los procedimientos administrativos y judiciales de restitución de derechos vulnerados o amenazados, deberá velarse para que durante estos se garantice a toda niña, niño o adolescente el derecho: C) A no ser discriminado por su sexo, edad, origen étnico, racial, orientación sexual, identidad de género, condición económica, social, situación de discapacidad o lugar de origen o residencia”.
- La Ley Nº 19.682, de 26 de octubre de 2018, establece la aprobación de normas para el reconocimiento y protección al apátrida⁵.
- La Ley Nº 19.643, de 20 de julio de 2018, dispone medidas para la prevención y el combate de la trata de personas. Esta norma se aprobó teniendo en cuenta todos los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Uruguay. Además de estar en línea con la Convención, consolida una política pública integral y garantista de los derechos humanos y en particular tiene presente las características de los colectivos más vulnerables, como es entre otros, la población afrodescendiente, así como los estereotipos discriminatorios⁶. De esta norma se destacan los siguientes artículos:
 - El art. 3 C) que establece como uno de sus principios rectores el de “Igualdad y No discriminación: En todas las actuaciones debe garantizarse el respeto de los derechos humanos de las víctimas, sin discriminación alguna por motivos étnico-raciales, situación de discapacidad, sexo, género, edad, idioma, religión, orientación sexual, identidad de género, opiniones políticas o de

integrados por los Organismos de la Administración Central, Gobiernos Departamentales, Administración Nacional de Educación Pública, Universidad de la República y sociedad civil, con el cometido de asesorar y transversalizar la perspectiva de diversidad sexual, étnico racial y afrodescendencia en las políticas públicas. <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19670-2018/229>.

⁴ <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19775-2019/28>.

⁵ <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19682-2018>.

⁶ Ver en particular, en los siguientes artículos: 2; 3 literales C) y D); 5 literal A); 8 literal D); 17 literal B); y 32 literal H. <http://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19643-2018>.

cualquier otra índole, origen, nacionalidad, apátrida, posición económica o cualquier otra condición social o migratoria”⁷.

- El artículo 2 que dispone: “(Interpretación e integración). Para la interpretación e integración de esta Ley se tendrán especialmente en cuenta los principios y las disposiciones de la Constitución y de los instrumentos internacionales de DDHH ratificados por la República, en particular ... la “Convención sobre la Esclavitud de 1926, modificada en los términos del Protocolo de 1953” y la “Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, (Ley 17.304). En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la presente Ley, prevalecerá la interpretación más favorable a las víctimas de la trata y de la explotación de personas”.
- El artículo 5º, referido a “Derechos de las víctimas de trata y explotación de personas.- Todas las personas víctimas de trata de personas, aun cuando no hayan realizado la denuncia judicial o administrativa de los hechos, tienen los siguientes derechos, sin perjuicio de los reconocidos a todas las personas en los tratados y convenios internacionales ratificados por el país y en la Constitución y las Leyes nacionales: A) Al respeto de su dignidad, intimidad y autonomía y a no ser sometida a forma alguna de discriminación”.
- El art. 8 que al determinar los cometidos del Consejo Nacional de Prevención y Combate a la Trata y la Explotación de Personas que la Ley crea como ente rector, se incluye, entre otros: “D) Proponer acciones de difusión y concientización de la población en general sobre la trata y explotación de personas, con enfoque de derechos humanos, género y especial consideración a la situación de las niñas, niños y adolescentes, la diversidad étnico-cultural y el idioma o lengua de las potenciales víctimas, dando cumplimiento a las normas de accesibilidad para personas en situación de discapacidad”.
- El artículo 17, literal B) que establece que las medidas de prevención (información y concientización) deben tener en cuenta los factores de vulnerabilidad a la trata y explotación, tales como —entre otros— “el origen étnico racial, teniendo especialmente en cuenta la discriminación histórica de las personas afrodescendientes”⁸.
- El artículo 32, literal H), al establecer los Derechos de las víctimas para el acceso a la justicia, dispone, entre otros, que “En los procesos administrativos y judiciales las víctimas de trata de personas y delitos conexos tienen derecho a: Que su testimonio no sea desvalorizado en base a discriminaciones tales como el origen étnico racial, estereotipos de género, identidad de género, creencias, identidad cultural, entre otros”⁹.
- El Código del Proceso Penal que comenzó a regir en 2017 mediante la Ley 19.293 de 19 de diciembre de 2014, en su artículo 331, literal e), establece los casos de improcedencia de la extradición, entre otros, cuando: “de las circunstancias del caso pueda inferirse que media propósito persecutorio por consideraciones discriminatorias de raza, religión, nacionalidad o que la situación de la persona pueda verse agravada por algún otro motivo análogo”.
- La Ley Nº. 19.580 de Violencia hacia las Mujeres basada en Género, de 22 de diciembre de 2018, tiene como objeto garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género e incluye un artículo específico que define la Violencia Étnica Racial como “toda agresión física, moral, verbal o psicológica, tratamiento humillante u ofensivo, ejercido contra una mujer en virtud de su pertenencia étnica o en alusión a la misma; provocando en la víctima sentimientos de intimidación, de vergüenza, menosprecio, de denigración. Sea que

⁷ <http://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19643-2018>.

⁸ <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19643-2018/17>.

⁹ <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19643-2018/32>.

este tipo de violencia sea ejercida en público, en privado, o con independencia del ámbito en el que ocurra”.

- El artículo 11 inciso J de dicha Ley dispone “Generar registros de datos cuantitativos y cualitativos sobre violencia basada en género, que contemplen variables tales como edad, situación de discapacidad, origen étnico racial, religión, territorialidad, entre otras dimensiones de la discriminación. Deberán adaptarse medidas a fin de garantizar la reserva de los datos personales de forma que no sea identificable la persona a la que refieren (Ley N° 18.331, de 11 de agosto de 2008)”.
- La Ley 19.534, de 24 de setiembre de 2017, cuyo artículo 1 regula el derecho de admisión a espectáculos públicos y en este sentido establece que: “...en ningún caso se podrá ejercer este derecho para restringir el acceso de manera arbitraria o discriminatoria en los términos del art 2 de la Ley 17.817”.
- La Ley 19.529 de Salud Mental, de 24 de agosto de 2017, que en su artículo 4 establece el principio de no discriminación como uno de los principios rectores.

7. El Uruguay es un país comprometido con los principios que determinan la lucha contra la discriminación por motivos de raza o etnia, así como contra toda otra forma de intolerancia. Este compromiso se ha visto claramente reflejado a través de la ratificación de instrumentos universales e interamericanos de protección contra la discriminación, así como de los tratados internacionales fundamentales en materia de promoción y protección de derechos humanos. En tal sentido, se destaca:

- La ratificación de la enmienda al párrafo 6 del artículo 8 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial¹⁰ (enero de 2020).
- La ratificación de la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia¹¹ (mayo de 2018). Siendo el único país de la región.
- La ratificación de la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas conexas de Intolerancia¹² (octubre de 2017).
- La aprobación de la ratificación del Protocolo adicional a la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes¹³, suscrito el 25 de octubre de 2016, en la ciudad de Cartagena de Indias, República de Colombia (agosto de 2019).

III. Implementación de las recomendaciones del Comité

A. Datos Estadísticos

Seguimiento al párrafo 9 de las observaciones finales

8. La población total del Uruguay asciende a 3.506.534, de la cual 10,5 % es población afrodescendiente y 5,1 % se autopercebe como indígena¹⁴. Del total de la población afrodescendiente referida, el 51 % son mujeres¹⁵.

9. En relación a la recopilación de datos estadísticos, se informa que la Encuesta Continua de Hogares¹⁶ (ECH) incluye una pregunta de ascendencia racial.

10. La variable ascendencia¹⁷ étnico-racial es introducida en los registros del Instituto Nacional de Estadística (INE) de manera sistemática desde 2006. En el Censo del año 2011

¹⁰ <https://parlamento.gub.uy/documentosyLeyes/ficha-asunto/141625>.

¹¹ Ley 19.584 del 19 de diciembre de 2017.

¹² Ley 19.517 del 21 de julio de 2017.

¹³ Ley 19.789 del 30 de agosto de 2019 - <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19789-2019>.

¹⁴ Datos obtenidos del Censo 2011. Por más información <http://www.ine.gub.uy/censos-2011>.

¹⁵ Fuente: Sistema de Información de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) en base a la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de 2018.

¹⁶ <http://www.ine.gub.uy/encuesta-continua-de-hogares1>.

también se relevó esta variable aportando datos demográficos, educativos, laborales y de acceso a recursos medidos a través de los niveles de satisfacción de las necesidades básicas. Dado que en la Encuesta Continua de Hogares se releva esta variable, se dispone de información desagregada que permite el seguimiento de brechas de desigualdad de acuerdo al origen étnico-racial. Asimismo, se incorporó la variable en otros estudios realizados por el INE, como la Encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud (ENDIS) y la Encuesta Nacional de Adolescentes y Juventud (ENAJ). Actualmente se está trabajando en incorporar la variable en más organismos.

11. Desde el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), la variable es introducida en el Sistema de Monitoreo y Administración y Resolución de Trámites (SMART), así como en los formularios de vista desde octubre de 2015. Esto hace que se puedan desagregar los distintos programas de acuerdo a la ascendencia de las personas. Hay reportes e informes de distinta periodicidad que recogen esta información.

12. En el año 2017 la resolución 3066/17 del Consejo de Educación Técnico Profesional – Universidad del Trabajo del Uruguay (CETP-UTU), así como la Resolución 68/18 de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP-Codicen) de 2018, aprobaron el documento “Acciones afirmativas hacia las personas Afrodescendientes y Trans” donde se plantea la necesidad de “implementar acciones respecto a generar las condiciones necesarias para favorecer el fortalecimiento de las trayectorias educativas de las poblaciones de estudiantes comprendidas en la afrodescendencia y la diversidad sexual”, por lo que se incorpora a nivel de la enseñanza media durante la inscripción o reinscripción a la ascendencia étnico-racial. De este modo se tiene conocimiento de las características del universo de estudiantes de nivel medio en términos de autoidentificación.

Personas privadas de libertad

13. A partir de un relevamiento nacional realizado sobre el máximo nivel educativo alcanzado por la población privada de libertad llevado a cabo en abril de 2018 por el Instituto Nacional de Rehabilitación (INR), se presentan los siguientes datos sobre origen étnico-racial de las personas privadas de libertad¹⁸:

Distribución de la población según autopercepción étnico-racial

<i>Etnia-raza</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
Afro o negra	1 737	20,1
Asiática o amarilla	81	0,9
Blanca	5 465	63,2
Indígena	267	3,1
Otra	357	4,1
Sin Dato	160	1,9
Total	8 646	100,0

14. El criterio utilizado para este relevamiento fue la autoidentificación de las personas. El censo cubrió el 92 % de las Unidades, lo que equivale al 86 % de la población carcelaria.

B. Medidas Legislativas

Seguimiento al párrafo 11 de las observaciones finales

15. La legislación uruguaya castiga a quien promueve, constituye, organiza, dirige o participa de asociaciones, entes, institutos o secciones tendientes a provocar o imponer la

¹⁷ Por más información ver “Dimensión étnico-racial y acciones afirmativas hacia afrodescendientes. Material de apoyo” - https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/materialapoyo_decenio_agosto2016.pdf.

¹⁸ Relevamiento realizado por el INR en base a las indicaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE) en el “Manual de campo. Encuesta de violencia basada en género y generaciones”.

lucha o el odio de razas; la incitación al odio, desprecio o violencia hacia determinadas personas y la comisión de actos de odio, desprecio o violencia hacia determinadas personas, y define agravantes especiales y muy especiales en delitos de homicidio y lesiones, habiéndose dictado varias sentencias condenando esas conductas¹⁹.

16. En este marco, se puede referir a la condena del 21 de junio de 2018 por juicio abreviado, a través de la cual se tipifica el delito previsto en el art. 149 *ter* del Código Penal (comisión de actos de odio, desprecio o violencia hacia determinadas personas)²⁰.

17. La Ley N° 17.677 del año 2003, modificó el Código Penal tipificando como delito la incitación al odio, desprecio o violencia hacia una o más personas en razón del color de su piel, su raza, religión, origen nacional o étnico, orientación sexual o identidad de género. La Ley N° 18.026 del año 2006 tipifica como delito la instigación pública a cometer genocidio, la asociación para cometer genocidio, crímenes de lesa humanidad o de guerra, y la apología de hechos pasados.

18. La Ley N° 17.817 del año 2004, en su artículo 2° define la discriminación con todos los elementos pautados e incluidos en las diversas Convenciones de las Naciones Unidas vinculadas con la temática de la discriminación ratificadas por el Uruguay. El único elemento que no se incluye en este texto es el “linaje”, pero tal prohibición es constitucional (art. 9). El art. 1° de la mencionada ley no sólo declara de interés nacional la lucha contra la discriminación, también lo hace respecto del racismo y de la xenofobia, destacando así la singularidad de esas conductas discriminatorias²¹.

19. Debe tenerse en cuenta además, el proyecto de modificación del Código Penal que el Parlamento Nacional tiene a estudio desde el año 2010. Conforme dicho proyecto, el artículo 149 bis (incitación), pasaría a ser el 179 en la nueva redacción y se mantendría igual texto, salvo en la pena dispuesta, dado que pasaría de tener un mínimo de 3 a 6 meses y un máximo de 18 a 24 meses de prisión, equiparando así la pena a la prevista en el 149 *ter*. (comisión de actos)²².

20. El Estado Uruguayo está comprometido en continuar promoviendo y favoreciendo la elaboración de estrategias y políticas de largo aliento contra todo tipo de discriminación, incluyendo la discriminación racial, con acciones afirmativas que permitan compensar las desigualdades existentes en nuestra sociedad. La Ley N° 17.817 no tiene un objetivo de norma represiva, sino que es promotora y facilitadora de acciones en este sentido. Un claro ejemplo de ello es la sanción de la Ley N° 19.122 del año 2013 sobre acciones afirmativas en los ámbitos públicos y privados, acceso al mercado laboral, cuotificación y becas de estudio para la población afrodescendiente.

21. En agosto de 2019 la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (INDDHH) coordinó un espacio de intercambios sobre avances, vacíos y desafíos a partir de las normativas nacionales en relación a la problemática de la discriminación, especialmente sobre el Art. 149 Bis del Código Civil y la Ley N° 17.817 de Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y la Discriminación. Este espacio se llevó a cabo entre autoridades nacionales y la sociedad civil, promoviendo el desarrollo de propuestas que generen sinergias entre los propósitos y los esfuerzos.

¹⁹ En relación a la legislación penal (Crímenes de odio) Decreto-Ley N° 10.279 (Creación de Juzgados de instrucción), de 19/11/1942 - [https://www.impo.com.uy/bases/decretos-Ley/10279-1942/6/\(organizaciones\)](https://www.impo.com.uy/bases/decretos-Ley/10279-1942/6/(organizaciones);); CÓDIGO PENAL artículos agregados por Ley N° 16.048, de 16/6/1989 y en la redacción dada por Ley N° 17.677 de 29/7/2003 (aggiornamiento por discriminación por identidad/orientación sexual) Art. 149 *bis* - https://www.impo.com.uy/bases/codigo-penal/9155-1933/149_BIS // (Incitación) y Art. 149 *ter* - https://www.impo.com.uy/bases/codigo-penal/9155-1933/149_TER (Comisión de actos).

²⁰ <http://www.fiscalia.gub.uy/innovaportal/v/6116/1/innova.front/fiscal-mirta-morales-solicito-la-condena-de-cuatro-hombres-por-violencia-privada-y-delitos-de-odio.html>.

²¹ Por más información: Informe <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/D2003111233-014864545.pdf>.

²² Artículos 13 y 14 del nuevo Código Penal https://parlamento.gub.uy/documentosyLeyes/ficha-asunto/105583/ficha_completa.

22. Adicionalmente, se redactó entre la INDDHH, la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación (CHRXD), el Área Étnico Racial (AER) del Ministerio del Interior (MI) y el Poder Judicial, un anteproyecto de ley para la inclusión al Código Penal del Artículo 149 quater, introduciendo la sanción específica para actos que signifiquen la denegación de derechos laborales tales como acceso a un empleo, ascenso o cualquier mejora relativa al mismo, acceso a la permanencia a locales o establecimientos comerciales, medios de transportes, espectáculos, actividades deportivas, así como cualquier prestación o servicio de naturaleza pública o privada, prestaciones por las razones establecidas en el artículo.

Código de Proceso Penal (CPP)

23. En noviembre de 2017 entró en vigor el nuevo CPP²³ que modifica el procedimiento penal del sistema inquisitivo al acusatorio, oral y público. La modificación otorga atribuciones para que el Ministerio Público dirija las investigaciones. Además, brinda garantías, atención y protección a las víctimas del delito.

24. Con la entrada en vigor del nuevo CPP se puso en funcionamiento un sistema de información del Proceso Penal Acusatorio del Uruguay (SIPPAU) que permite el relevamiento de datos de todas las denuncias registradas en el Uruguay, número de formalizaciones, las figuras delictuales tipificadas, entre otros. Esto habilitará la obtención de datos estadísticos para evaluar políticas públicas, redefinir competencias de fiscalías, número de fiscalías por áreas, etc.

C. Política de lucha contra la discriminación racial

Seguimiento al párrafo 13 de las observaciones finales

Estrategia Nacional de Políticas para Afrodescendencia 2030 (ENPA 2030)

25. Desde 2015, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) da comienzo a la elaboración de una Estrategia Nacional de Desarrollo 2050, en la cual establece tres miradas transversales integradas a la concepción de desarrollo integral en Uruguay: Equidad Territorial, Igualdad de Género e Igualdad Racial. En el caso de la Estrategia Nacional de Políticas Públicas para Población Afrouuguayaya y Afrodescendiente al 2030, esta es elaborada con la cooperación técnica del Banco Interamericano de Desarrollo – BID, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y el Banco Mundial (BM).

26. La Estrategia Nacional de Políticas para Afrodescendientes 2030 (ENPA 2030) es un conjunto de recomendaciones de política pública de mediano plazo que promueven la equidad socioeconómica, productiva y política entre los ciudadanos afrouuguayos y el resto de la población. Su propósito es contribuir con el cumplimiento de los compromisos asumidos en el marco de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (ONU), articulando con las propuestas del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia (2019-2022) del Consejo de Equidad Racial del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) con la Estrategia Nacional de Desarrollo Uruguay 2050 de OPP.

27. La ENPA 2030 propone un conjunto de políticas públicas basadas en la evidencia disponible sobre los factores que obstaculizan la igualdad de oportunidades entre los ciudadanos afrouuguayos y el resto de la población, con el fin de caracterizar con precisión la población objetivo, y establecer un punto de partida para futuras evaluaciones de la eficacia de las intervenciones propuestas.

28. La Estrategia Nacional adoptó un diseño participativo e incluyente, incorporando insumos de la sociedad civil afrouuguayaya, y trabajando con representantes de diferentes partidos políticos nacionales, a través de la articulación con cinco gobiernos departamentales que concentran la mayor proporción de población afrodescendiente. En

²³ Mediante Ley N° 19.510 del 14 de julio de 2017.

este sentido, se realizaron tres consultas con la sociedad civil afrouruguaya, dos a nivel regional y una nacional²⁴, para conocer sus demandas y necesidades; y se establecieron alianzas de trabajo con los gobiernos departamentales de Artigas y Cerro Largo, Rivera, Salto y Montevideo, con el fin de construir el consenso político necesario para una implementación coherente de las recomendaciones de la ENPA 2030.

Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia

29. El 21 de marzo de 2019 se presentó el Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia. El proceso de elaboración de dicho Plan incluyó la realización de asambleas regionales con la participación de representantes de gobiernos departamentales, organismos estatales, organizaciones de la sociedad civil y personas afrodescendientes²⁵ y, contó con el apoyo de organismos de cooperación internacional (Sistema de Naciones Unidas y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo).

30. El Plan tiene entre sus cometidos reducir definitivamente la brecha racial existente entre la población afro y no afro en el Uruguay, combatir el racismo en todas sus formas, promover la equidad racial en intersección con las perspectivas de género y generaciones y la garantía del ejercicio de derechos políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales de la población afrodescendiente.

31. El Plan define diez estrategias para su implementación: 1) visibilización estadística de la población afrodescendiente; 2) combate de todas las formas de discriminación para garantizar el ejercicio de los derechos universales y aumentar la dignidad de la población afrodescendiente; 3) reducción de la pobreza multidimensional desde una perspectiva étnico-racial, afrodescendiente y territorial; 4) viviendas dignas y entornos incluyentes; 5) sistema educativo comprometido con el presente y el futuro de afrodescendientes; 6) mercado de trabajo equitativo y empleo con perspectiva étnico-racial; 7) sistema de salud con perspectiva de equidad étnico-racial; 8) posicionamiento de las mujeres afrodescendientes como pilares de una nueva ciudadanía; 9) empoderamiento económico con perspectiva étnico-racial y territorial; 10) fortalecimiento de la articulación entre el Estado y la sociedad civil afrodescendiente apelando al aumento de su autonomía.

32. Dentro de sus cometidos el Plan tiene en cuenta la incorporación de la perspectiva de género, específicamente la Estrategia 8 que plantea posicionar a las mujeres afrodescendientes como pilares de una nueva ciudadanía. No obstante, es importante tener en cuenta que la dimensión de género es un componente transversal a todo el Plan y al Consejo.

33. Para la concreción del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia, durante el año 2018 el Grupo de Políticas de Equidad Racial, bajo la rectoría del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), trabajó los siguientes ejes en clave de participación y territorialidad entre organismos locales y sociedad civil: educación, trabajo, salud, vivienda, situaciones y expresiones de racismo y discriminación racial.

34. Mediante la aprobación de la Ley N° 19.670 de 2018, se creó el Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia el cual tiene la responsabilidad de asesorar al Poder Ejecutivo en la materia, promover la transversalización de la perspectiva étnico-racial y de afrodescendencia en las políticas públicas, brindar el asesoramiento técnico especializado para la aplicación de normativas, programas y políticas públicas, así como promover que en los registros oficiales del Estado se incorpore la variable étnico-racial. Por Decreto 81/019 del 18 de marzo de 2019, se reglamentó el artículo 229 de la Ley N° 19.670, el cual instala el Consejo Consultivo Nacional de Equidad Étnico Racial y Afrodescendencia²⁶.

²⁴ La primera consulta regional tuvo lugar en la ciudad de Rivera el 16 de marzo de 2018, con participantes de Cerro Largo, Rivera Rocha y Tacuarembó. La segunda consulta regional tuvo lugar en la ciudad de Salto el 28 de abril de 2018, con participantes de los departamentos de Artigas, Paysandú, Río Negro y Salto. La última consulta, de carácter nacional se realizó en Montevideo el 21 de mayo de 2018.

²⁵ Ver Anexo N° 1: Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia.

²⁶ <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/81-2019/1>.

35. Una de las líneas estratégica del Plan establece la necesidad de un sistema educativo comprometido con el presente y el futuro de las y los afrodescendientes, respondiendo al diagnóstico de diversos estudios²⁷ que exponen las desigualdades en el acceso y permanencia al sistema educativo entre la población afro y no afro en el Uruguay. Propone entre sus acciones la inclusión de la perspectiva étnico-racial en educación primaria y en el Consejo de Educación Técnico Profesional. También se promueve el acceso de las personas afro a la oferta de beca, así como la protección y disminución de riesgos de deserción en las trayectorias educativas. Resulta necesario intervenir en las prácticas educativas que reproducen lógicas racistas, desde estereotipos y prejuicios, hasta la falta de reconocimiento de la historia de la población afrouroguaya, incluyendo sus aportes a la cultura uruguaya.

36. A partir de las resoluciones 30/66-17 de UTU-CETP y 68/18 de ANEP / CODICEN (CES y CETP) se incorporan acciones afirmativas en el sistema de trayectorias de los estudiantes para mejorar el acceso a la educación. En este marco, en 2019 se llevaron a cabo capacitaciones regionales (destinadas a los referentes de trayectoria educativa) y departamentales (dirigidas a docentes, plantel administrativo y otros integrantes de la comunidad educativa) en todo el país de forma conjunta entre ANEP/CODICEN y MIDES. Al cierre de este informe se habían capacitado más de 1.000 personas.

37. Adicionalmente, desde la Dirección Nacional de Políticas Socio Culturales (DNPSC) del MIDES se realizaron tres acciones específicas. La primera refiere a la firma de un convenio con la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, para una investigación de corte histórico sobre los aportes de la comunidad afro a la construcción del Estado nación. La segunda, puesta en marcha en el mes de setiembre, del Archivo Sociedades en Movimiento²⁸ que tiene como objetivo contribuir a la preservación, organización y difusión del patrimonio documental de los movimientos sociales del Uruguay, y uno de los ejes es sobre afrodescendencia. En tercer lugar la Estrategia de Centros Promotores de Derechos (CPD), uno de cuyos ejes de trabajo es afrodescendencia (trabajo en los centros con referentes y docentes, además de la plataforma virtual con contenidos didácticos, educativos y teóricos para trabajar estos temas en educación)²⁹.

38. En lo que refiere a sensibilización y capacitación, se destaca el stand educativo e itinerante “Iguales en la diferencia” de la CHRXD, que consiste en material didáctico e informativo que trata entre sus contenidos los temas de racismo y afrodescendencia, discapacidad, igualdad de género, diversidad sexual, diversidad religiosa, y migración. Sus contenidos fueron aprobados por la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), que contó con el apoyo financiero del PNUD-Uruguay.

39. En el marco del Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos (PNEDH), se realizó el Curso virtual de Educación y Afrodescendencia desarrollado en el marco de un acuerdo de trabajo que comienza a instrumentarse desde el año 2016 entre la Dirección Nacional de Educación (DNE) del Ministerio de Educación y Cultura (MEC), la ANEP a través de la Dirección de Derechos Humanos del Consejo Directivo Central (CODICEN), la Red de Género y el Programa de Educación Sexual con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) del MIDES —en tanto instituciones integrantes del Consejo Nacional de Género—, y el Plan Ceibal. Este curso, realizado en 2017, 2018 y 2019, pretende aportar a la reflexión y al trabajo en torno a la igualdad y a la no discriminación por razones étnico-raciales, así como también difundir la normativa nacional e internacional sobre la materia.

40. Por último, se destaca que se está realizando la formación a Formadores por parte de MEC-MIDES-ANEP, con el fin de brindar insumos sobre la temática afrodescendiente desde la perspectiva étnico-racial y el enfoque de derechos humanos, así como los recientes y principales avances legales en materia de afrodescendencia y lucha contra el racismo en el ámbito internacional y nacional. También se están realizando capacitaciones y sensibilizaciones a docentes y no docentes, así como a referentes de trayectorias educativas.

²⁷ PNUD, 2008; SCURO, Lucía, et al., 2013; CALVO, J., et al., 2013; CEPAL, 2017.

²⁸ <https://asm.magnesium.link/>.

²⁹ <http://cpd.mides.gub.uy/>.

Avances en la implementación del Plan

41. Durante el año 2019 el Plan se ha focalizado en la realización de visitas a las Mesas Interinstitucionales de Políticas Sociales (MIPS), con el fin de fomentar la realización de mesas sobre derechos humanos a nivel territorial en todo los Departamentos del país.

42. Desde la DNPSC, se planteó avanzar en la planificación, ejecución y evaluación de los planes a nivel territorial (tanto los vinculados a temas de afrodescendientes como de diversidad sexual). Para ello se mantuvieron reuniones con las MIPS y actores locales para la instalación de mesas departamentales de derechos humanos, buscando la participación de distintas instituciones estatales y de organizaciones de la sociedad civil vinculadas a dichos temas. Asimismo, en algunos Departamentos se realizaron capacitaciones y sensibilizaciones para la MIPS y otros actores locales.

D. Medidas Institucionales**Seguimiento al párrafo 15 de las observaciones finales***Grupo de Trabajo sobre Políticas Étnico-Raciales*

43. En marzo de 2017, por Resolución Presidencial DS/181, se creó el Grupo de Trabajo sobre Políticas de Equidad Racial con el mandato de implementar el Decenio Internacional de Personas Afrodescendientes, promover medidas concretas para el efectivo cumplimiento de las acciones establecidas en la Resolución AGNU 68/237, y trabajar en la creación de y en la puesta en práctica del Consejo Nacional de Equidad Racial.

44. Dando cumplimiento a este último cometido, mediante Decreto Reglamentario 81/019 en marzo de 2019 el Grupo de Trabajo cesó sus funciones y se instaló el Consejo Nacional.

Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación (CHRXD)

45. La CHRXD³⁰ tiene por objeto proponer políticas nacionales y medidas concretas para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia y la discriminación, incluyendo normas de discriminación positiva. A tales efectos, dentro de las competencias específicas de la Comisión se encuentra: a) analizar la realidad nacional en la materia y plantear al Poder Ejecutivo la creación de normas jurídicas específicas o la modificación de las existentes; b) monitorear el cumplimiento de la legislación nacional; c) diseñar e impulsar campañas educativas; 4) recopilar y mantener actualizada la información sobre el Derecho Internacional en la materia; 5) recibir y centralizar información sobre conductas racistas, xenofóbicas y discriminatorias, llevar registro de las mismas y si correspondiere formular la correspondiente denuncia judicial; 6) brindar un servicio de asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos que se consideren discriminados o víctimas de actitudes racistas, xenofóbicas y discriminatorias.

46. Durante 2018 y 2019, la CHRXD se fortaleció incorporando recursos humanos, técnicos y administrativos, así como trabajando en su visibilización. Se logró ampliar el equipo de trabajo de la Comisión en tanto aporte de la DNE del MEC, ampliando las horas del cargo con tareas de Secretaría y Comunicación a 20 horas semanales (se realizó llamado público a integración de registro), y también se integró un representante del Equipo de la DNE, una asistente técnica de Educación en Derechos Humanos de la DNE, así como un abogado. Además, en marzo de 2018 la Comisión firmó un convenio de colaboración con la Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia de la República a efectos de recibir asesoramiento técnico jurídico.

³⁰ Artículo 3 de la Ley 17.817.

47. En 2018 la CHRXD firmó con la INDDHH un Protocolo de actuación que establece criterios y procedimientos de actuación a seguir frente a las denuncias o peticiones referidas a casos de racismo, xenofobia y toda forma de discriminación, y sobre cómo deben actuar las instituciones firmantes ante las mismas y entre sí. Ambos organismos son receptores de las denuncias o peticiones referidas a casos de racismo, xenofobia o toda otra forma de discriminación. En 2019 el Área Étnico Racial del Ministerio del Interior incluyó la difusión y aplicación de dicho Protocolo en los cursos del cuerpo policial.

48. En caso de discriminación en el ámbito laboral, dicha situación debe comunicarse a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), destacándose que la denuncia o petición no suprime otras acciones judiciales.

E. Discriminación Estructural

Seguimiento al párrafo 17 de las observaciones finales

Población afrodescendiente y mercado de trabajo en el Uruguay

49. A partir de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de 2016, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) presentó una serie de indicadores del mercado de trabajo para la población afrodescendiente. Este estudio muestra que el 10,27 % del total de la población señala tener ascendencia afro, mientras que el 4,12 % identifican que la ascendencia afro es su principal ascendencia. Al analizar por Departamento, se observa que Artigas es donde se encuentran el mayor porcentaje de población afrodescendiente en términos relativos, alcanzando al 33,92 % del total departamental, seguido de Salto, Rivera y Soriano. Se destacan además los Departamentos de Cerro Largo, Treinta y Tres, Tacuarembó, Rocha y Montevideo, todos los cuales se encuentran por encima del promedio nacional.

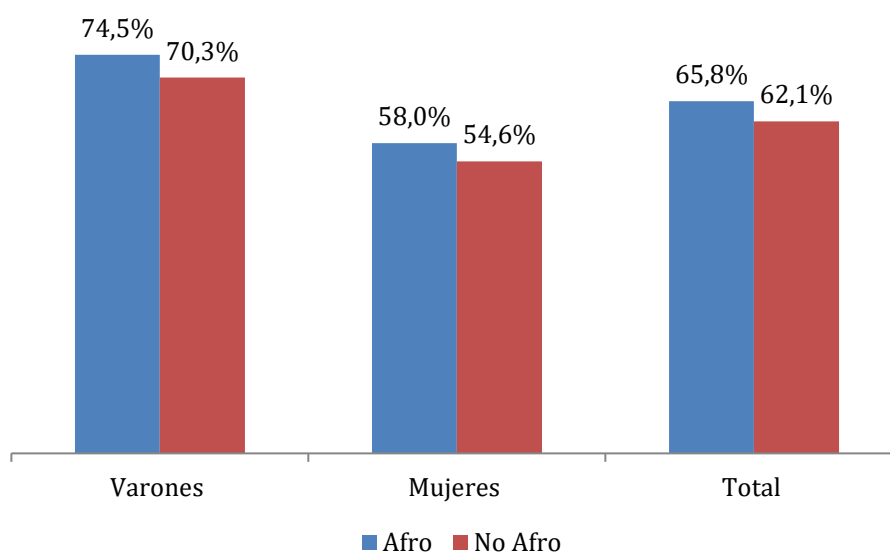
50. En cuanto a aquellas personas que señalan la ascendencia afro como la principal, se obtienen resultados similares a los anteriores. Artigas y Rivera se presentan como los Departamentos donde se encuentra una mayor incidencia de población afro, con el 13,59 % y el 11,3 % respectivamente. En tanto que los Departamentos de Treinta y Tres, Salto, Cerro Largo, Tacuarembó, Rocha y Montevideo aparecen por encima del promedio nacional.

51. Es posible observar entonces que la población afrodescendiente puede localizarse geográficamente en los Departamentos situados hacia el norte del territorio nacional.

52. Al observar la tasa de actividad, la cual refleja la oferta de trabajo, se ve que la población afrodescendiente registra mayor actividad en el mercado de trabajo respecto de aquella con ascendencia blanca o al promedio nacional. Las mayores diferencias se observan cuando se considera a las personas con ascendencia afro como la principal: el 69 % de estas personas en edad de trabajar, tiene trabajo o está buscando. Mientras que las personas activas con ascendencia blanca son el 63 % y el promedio nacional alcanza el 63,42 %.

53. La siguiente tabla muestra la tasa de actividad laboral de personas de 14 años y más desagregada según sexo y ascendencia étnico-racial afrodescendiente para el año 2018 a nivel país.

Tasa de actividad laboral de personas de 14 años y más

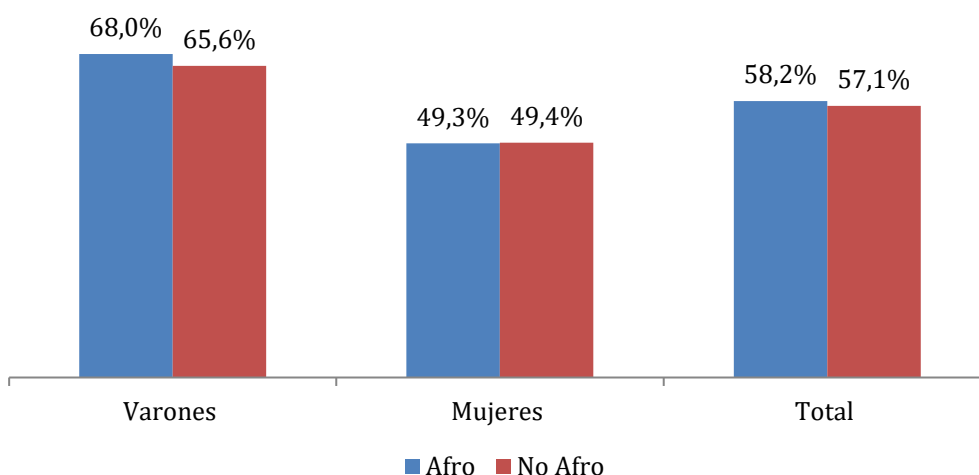


Fuente: Inmujeres

54. En cuanto a la tasa de empleo, la cual refleja la demanda de trabajo, se observa que las personas que tienen ascendencia afro como la principal, registran mayores niveles de ocupación en términos relativos. El 61,81 % de estas personas en edad de trabajar se encuentran ocupados. Este porcentaje desciende a 59,87 % si se considera a todas las personas con ascendencia afro. De cualquier manera, en ambos casos se supera al promedio nacional que se ubica en 58,44 % y a las personas con ascendencia blanca que alcanzan el 58,23 %.

55. La siguiente tabla muestra la tasa de empleo de personas de 14 años y más desagregada según sexo y ascendencia étnico-racial afrodescendiente para el año 2018, a nivel país.

Tasa de empleo de personas de 14 años y más



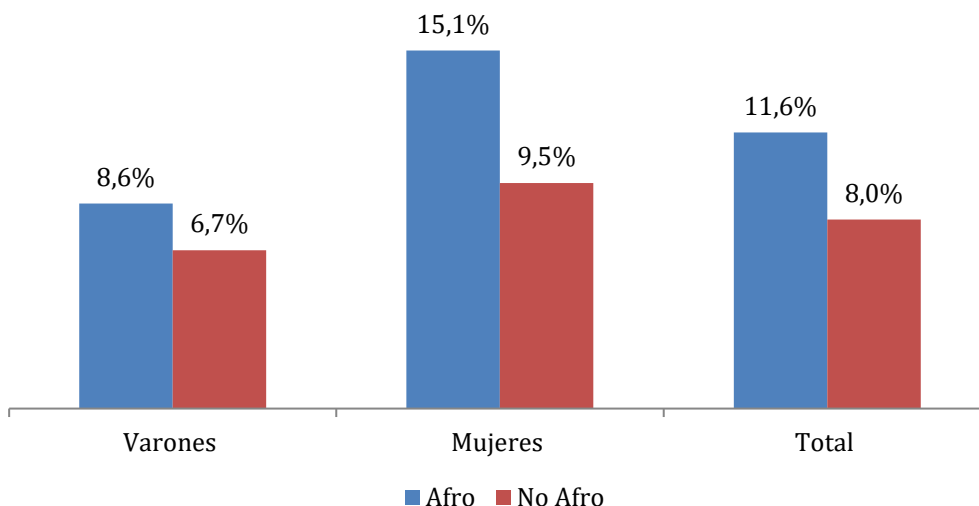
Fuente: Inmujeres.

56. Por último, al considerar la tasa de desempleo se observa que la población afrodescendiente sufre mayores niveles de desempleo respecto del promedio nacional. La tasa de desempleo nacional alcanza al 7,84 %, solamente por encima de la observada para la población blanca (7,71 %). Para la población con ascendencia afro, la tasa de desempleo

alcanza el 10,81 % de la población activa, mientras que para la población con ascendencia afro como la principal, la tasa de desempleo se ubica en 10,73 %.

57. La siguiente tabla muestra la tasa de desempleo de personas de 14 años y más desagregada según sexo y ascendencia étnico-racial afrodescendiente para el año 2018, a nivel país.

Tasa de desempleo de personas de 14 años y más



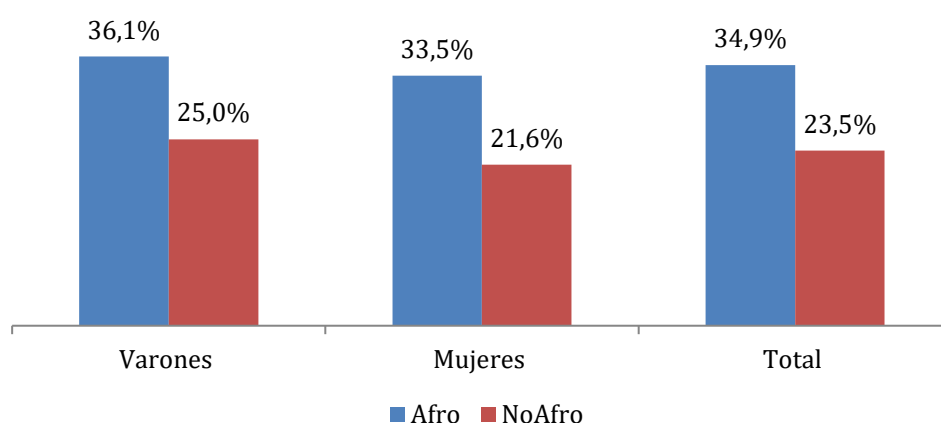
Fuente: Inmujeres.

58. En resumen, cuando se consideran los tres indicadores en conjunto se puede observar que los mayores niveles de ocupación que presenta la población afrodescendiente no alcanzan para absorber los mayores niveles de actividad que se reflejan en la elevada tasa de actividad y de desempleo. Es decir, la población afrodescendiente registra el mayor nivel de desempleo a pesar de que los niveles de ocupación son mayores.

59. La ocupación principal de las personas afrodescendientes es el trabajo dependiente como asalariado en el sector privado. Si bien esta es la principal categoría de ocupación para todos los trabajadores, se observan diferencias en cuanto se analiza la ascendencia étnico-racial. Para la ascendencia afro como principal el trabajo dependiente asalariado representa el 63,44 % del total de esa población ocupada, en tanto que para las personas que tienen ascendencia afro representan el 60,61 %. Estas cifras son superiores al 56,79 % y al 56,54 % que se observa para el total nacional y las personas con ascendencia blanca como principal.

60. La siguiente tabla muestra la proporción de personas ocupadas de 14 años y más sin registro en la seguridad social, desagregada según sexo y ascendencia étnico-racial afrodescendiente para el año 2018, a nivel país.

Proporción de personas ocupadas de 14 años y más

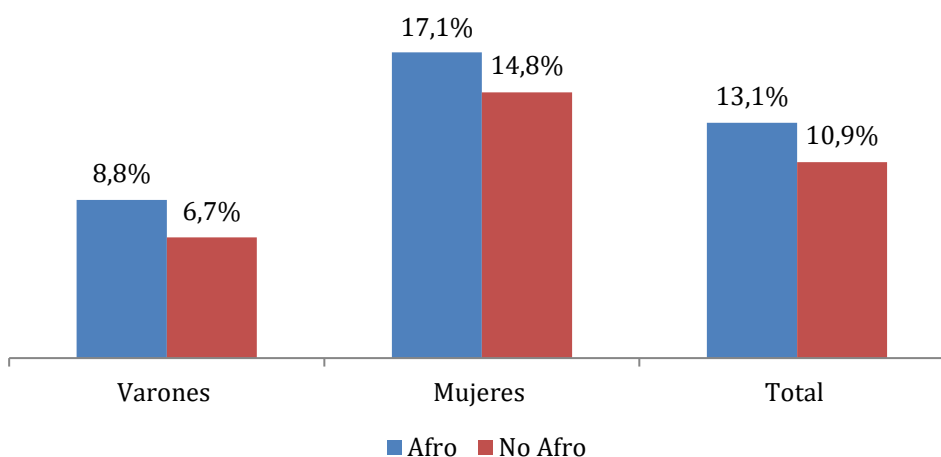


Fuente: Inmujeres.

61. En cuanto a las demás categorías, se observa una menor representación de la población afrodescendiente en asalariado público, así como en patrones y cuenta propia con local o inversión respecto del promedio nacional y las personas con ascendencia blanca. En tanto que, para la categoría cuenta propia sin local ni inversión se observa una mayor representación para las personas con ascendencia afro y sobre todo, para las que tienen ascendencia afro como la principal.

62. La siguiente tabla ilustra la proporción de personas de 14 años y más que no perciben ingresos propios por sexo, según ascendencia étnico racial afrodescendiente para el año 2018, a nivel país.

Proporción de personas de 14 años y más no perciben ingresos propios



Fuente: Inmujeres.

Implementación de la Ley N° 19.122

63. En 2013 se aprobó la Ley N° 19.122 titulada “Normas para favorecer la participación educativa y laboral de la población afrodescendiente”. Esta Ley de acciones afirmativas prevé el otorgamiento de becas educativas de nivel medio y terciario destinadas a personas afrodescendientes y obliga a los incisos del Estado y a Personas Jurídicas de Derecho Público no Estatal a cubrir, a través de los llamados a concurso, una cuota para la población afrodescendiente del 8 % del total de los ingresos anuales registrados. Ese porcentaje debe ser ocupado por personas afrodescendientes que cumplan con los requisitos para acceder a ellos, previo llamado público, por un plazo de 15 años.

64. El MIDES preside la Comisión Implementadora de la Ley N° 19.122, siendo una de sus tareas la de realizar informes anuales sobre el cumplimiento de dicha norma. En el área laboral, la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC)³¹ es la encargada de realizar informes, habiendo presentado este año un informe quinquenal. En materia educativa se agregó la variable étnico-racial a los registros administrativos de UTU, pero no en todo el sistema. Aún falta consolidar la incorporación de la variable en otros organismos del Estado.

65. Esta norma representa un paso fundamental en el sentido de revertir la discriminación y la desigualdad histórica de oportunidades entre la población afrodescendiente en el Uruguay, proponiendo acciones afirmativas que refieren a promover el ingreso al mercado laboral dentro del Estado.

Ámbito laboral

66. El cumplimiento del art. 4 de la Ley N° 19.122 en cuanto al ingreso de personas afrodescendientes a puestos de trabajo públicos tuvo una evolución positiva desde 2016, si bien aún no se ha llegado a cumplir con el 8 % que establece la norma. En el año 2016 ingresaron 275 personas afrodescendientes a ocupar puestos laborales en el Estado, en 2017 fueron 361 y en 2018 fueron 642. De acuerdo a estos datos, puede observarse que el cumplimiento pasó de 1,8 % en 2016 a 3,3 % en 2018.

67. Por su parte, la reserva de los cargos a nivel del Poder Ejecutivo evolucionó de la siguiente forma.

Año	Cumplimiento de reserva de cuota en la convocatoria en porcentaje	Postulantes Afrodescen. en porcentaje	Integran Listas de Prelación en porcentaje	Postulaciones personas afrodescen.	Total personas afrodesc. seleccionadas
2014	3,3	7,7	0,36	278	1
2015	7,3	6,2	2,2	1 390	30
2016	8,0	5,9	1,4	12 296	166
2017	9,2	6,6	0,8	7 787	66
2018	9,8	8,2	1,1	15 142	172

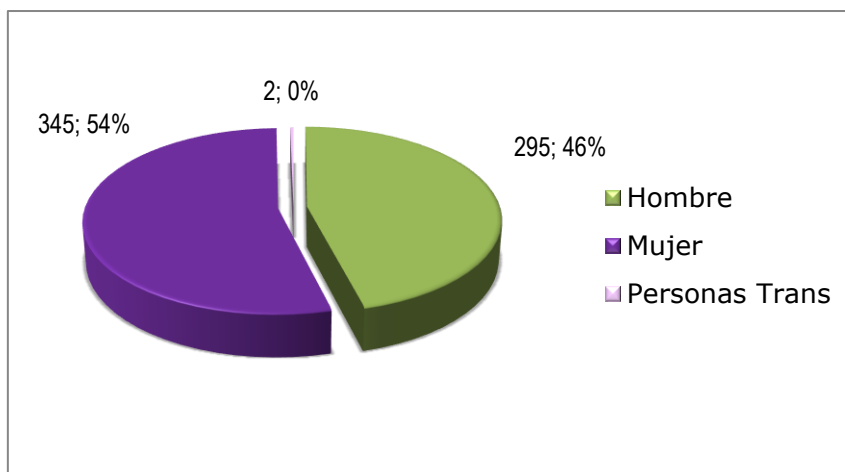
68. De la tabla puede observarse que si bien en el Poder Ejecutivo en los concursos que gestiona el Uruguay Concurso³² cumple con el 8 % en las convocatorias, en el proceso de concurso las personas afrodescendientes que llegan a integrar las listas de prelación representan en promedio menos de un 2 %.

69. Durante el año 2018, del total de personas afrodescendientes que ingresaron al sector público 295 son hombres (46 %) y 345 son mujeres (54 %). El 29 % de los hombres ingresaron en el Ministerio de Defensa, disminuyendo el peso de los ingresos en ese Ministerio respecto al año anterior que representó el 64 %.

70. En relación a las mujeres afrodescendientes se destaca que 84 ingresaron al Ministerio de Desarrollo Social, representando un 24 % de todos los ingresos, y 61 ingresaron a la Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas, siendo un 18 % del total. En tercer lugar el organismo con mayor cantidad de ingresos de mujeres afrodescendientes fue el Ministerio de Educación y Cultura con 13 %.

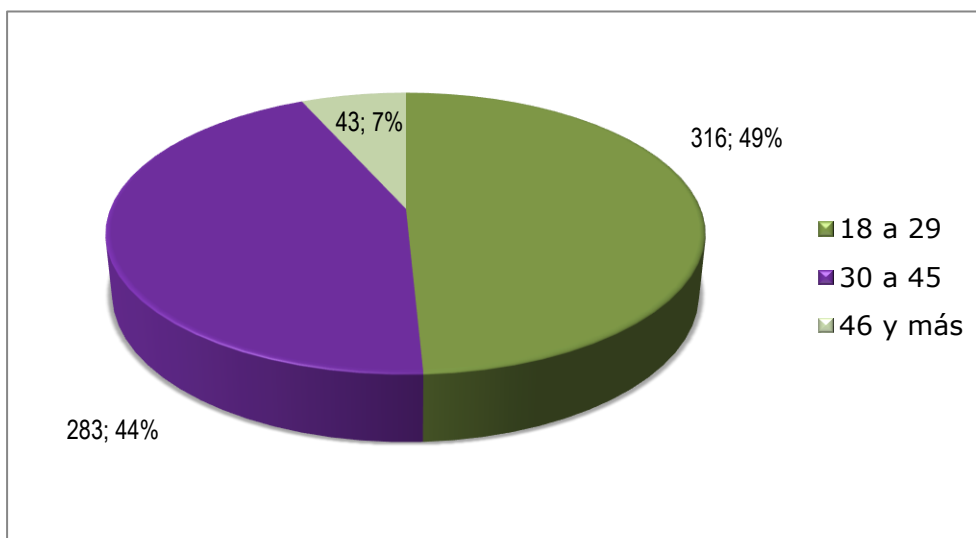
³¹ El artículo 5 de Ley 19.535, del 25 de setiembre de 2017, incorporó a la órbita de la ONSC a la Comisión que se creara por la Ley 19.122 (art 9°) (Comisión de 3 miembros, con un consejo consultivo de ONG para el control de cumplimiento de esta Ley que contiene acciones afirmativas) esto en concordancia con la ampliación de los cometidos de la ONSC por Ley 19.149, 11/11/2013, que introdujo el literal R) al art. 4 de la Ley 15.757: Controlar que al realizar llamados a concurso, en Incisos 02 al 15(Adm. Central) se cumpla con los cupos legales de discriminación positiva, pudiendo, en caso de incumplir, no habilitar los llamados. - Art. 4 Ley 19.438, de 14/10/2016-Rendición Ctas 2015-obligación de organismos.

³² El Uruguay Concurso es un portal web del Estado, en donde las personas pueden acceder a todos los concursos de la Administración Pública. Por más información: www.uruguayconcurso.gub.uy

Distribución de personas afrodescendientes ingresadas por género año 2018³³

71. La edad promedio de las personas que ingresaron es de 31 años, apreciándose la siguiente distribución por grupo de edades: el 49 % de las personas afrodescendientes ingresadas tienen entre 18 y 29 años, el 44 % de 30 a 45 años y un 7 % corresponde a personas mayores de 45 años.

72. En el tramo más numeroso (de 18 a 29 años), los hombres representan el 78 % y las mujeres el 22 %. De las 258 personas ingresadas en estas edades el 67 % (171) lo hicieron en el Ministerio de Defensa.

Distribución de personas afrodescendientes por franjas de edad año 2018³⁴

Distribución por tramos de edad de personas afrodescendientes ingresadas. (Fuente ONSC)

Sexo	De 18 a 29 años	De 30 a 45 años	Más de 45 años	Total
Hombres	180	95	20	295
Mujeres	135	187	23	345
Personas trans	1	1		2
Total	316	283	43	642

73. También como avance se destaca que actualmente hay mayor cantidad de organismos estatales que implementan lo dispuesto en la normativa (pasan de 19 en 2016

³³ Fuente: Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC).

³⁴ Fuente: Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC).

a 37, de los cuales 14 cumplieron con el 8 %). Incluso algunos organismos lo tienen incorporado como práctica habitual. A su vez se va generando un aprendizaje que ha sido capitalizado: formas de recoger la información, modalidad de realización de sorteos y adjudicación de puestos, Incorporación de la variable étnico-racial en sistemas de información de vínculos laborales con el Estado. Ello permitió realizar una guía para realizar llamados destinada a las áreas de gestión humana de la Administración Pública³⁵.

74. Al cierre de este informe, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) se encontraba realizando una evaluación DID (diseño, implementación y desempeño) de la implementación de la Ley N° 19.122.

75. En otro orden, cabe resaltar que desde agosto de 2017 en “Vía Trabajo”, plataforma de servicios vinculados a la información y gestión en orientación, capacitación e intermediación laboral, cogestionada por INEFOP y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se incorpora la variable étnico-racial en el formulario destinado a relevamiento de información de personas que se registran en el sistema, siguiendo la metodología de pregunta del Censo Nacional.

76. Asimismo, se cuenta con la variable étnico-racial para el programa “Yo estudio y trabajo”, iniciativa interinstitucional³⁶ que contribuye a fortalecer el vínculo entre el mundo educativo y el mundo del trabajo ofreciendo a jóvenes estudiantes una primera experiencia laboral formal. El Programa es coordinado por la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

77. El INEFOP en su Plan Estratégico 2017-2019 en los lineamientos y objetivos estableció para el período: *1.2.11 Fomentar acciones para el cumplimiento de la Ley N° 19.122 lo cual, entre otras acciones, define un presupuesto para la implementación de dicha Ley.*

78. Desde marzo de 2019 el INEFOP integra el Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia creado por Resolución Presidencial CM797/2019, designando sus representantes institucionales por Resolución del Consejo Directivo 325/19. También se efectúa la coordinación institucional con Oficina de Planeamiento y Presupuesto hacia la construcción de la Estrategia 2050.

79. Además, en 2017 INEFOP incorporó a la imagen institucional la comunicación sobre la Ley N° 19.122 y el Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes. En 2018 actualizó su página web con un link sobre Afrodescendencia que contiene información sobre normativas nacionales, internacionales y documentos técnicos. En 2019 se incorpora la imagen afrodescendiente y personas LGTB en la intervención de la fachada del edificio central y se realizan folletos específicos con imágenes de personas afrodescendientes.

80. Por otra parte, la Dirección Nacional del Empleo (DINAE) mantiene una participación activa en el Consejo Nacional de Género (creado por Ley N° 18.104), así como también en la elaboración del Plan de Trabajo 2015-2020, con fuerte énfasis en el eje N° 5 que refiere a “Derecho al empleo de calidad y al desarrollo de capacidades laborales” en el cual se avanza en la estrategia para el fortalecimiento de Políticas Públicas que faciliten el acceso al mundo del mercado de trabajo por parte de las mujeres, y con particular énfasis en mujeres jóvenes y afrodescendientes.

81. En el marco del “Diálogo Social por el Empleo”, en los Departamentos de Río Negro (2016 a 2018) y Rivera (2017 hasta el presente), DINAE e INEFOP participan junto a otros organismos públicos y actores sociales locales en procesos de desarrollo local promoviendo políticas de empleo y formación profesional, considerando acciones afirmativas con foco en poblaciones en situación de vulnerabilidad social. La población

³⁵ https://www.onsc.gub.uy/onsc1/images/observatorio/documentos/2019/Gu%C3%ADa_para_la_transversalizaci%C3%B3n-09-05-19.pdf.

³⁶ En el programa “Yo estudio y trabajo” participan el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), El Instituto de la Juventud (INJU) del MIDES-INJU, INEFOP, el Instituto del Niño y Adolescente (INAU), y la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP).

afrodescendiente es un colectivo priorizado, por lo que se llevan adelante acciones que promueven el acceso a la educación y el trabajo decente. Se destaca el seminario-taller “Quilombo 2017: Afrodescendencia, territorio y frontera”, realizado en Rivera.

82. Desde su tercera edición (año 2014) se incorporan al Programa “Yo estudio y trabajo” acciones afirmativas para asegurar el cumplimiento de las cuotas estipuladas por la Ley de Empleo Juvenil N° 19.133. Estas acciones afirmativas aseguran un 8 % para personas afrodescendientes. La convocatoria es abierta a todos los/as estudiantes jóvenes de 16 a 20 años, sin distinción de ningún tipo.

83. Además, se han desarrollado instancias de encuentros y diálogos con referentes, organizaciones sociales y personas afrodescendientes con el objetivo de promover la Ley N° 19.122 y todos los servicios de INEFOP. Estas acciones se han realizado en coordinación con actores sociales locales, nacionales y organismos internacionales como el BID, el BM, el PNUD, UNFPA y la Oficina de la Coordinadora Residente de las Naciones Unidas en el Uruguay.

84. En 2019 se llevó a cabo una articulación entre la DINAE-MTSS, la Dirección Nacional de Políticas Socio Culturales (DNPSC) del MIDES e INEFOP para avanzar en el diseño e implementación de un proyecto piloto para la inclusión educativo-laboral de personas trans, que incluyó la perspectiva de género e interseccionalidades, contemplando el enfoque étnico-racial.

85. También en 2018 se realizó la firma de un convenio entre INEFOP y el Centro de Estudios e Investigaciones Afro (CEIAF), con apoyo del MTSS. Dicho acuerdo tiene como objetivo sumar esfuerzos para la ejecución de políticas activas de empleo, formación profesional y emprendedurismo para mejorar la empleabilidad de la población afrodescendiente en el Uruguay.

86. Como estudio específico de la dimensión etnoracial desde la unidad estadística del trabajo y la seguridad social, desde el año 2017 se lleva adelante un informe sobre población afrodescendiente con datos de la Encuesta Continua de Hogares denominado “Ascendencia étnico-racial y mercado de trabajo”, realizando un análisis de los años 2006 a 2016. Además, se elaboró una actualización de este informe para el año 2017 y se está trabajando para la actualización del mismo con datos del año 2018³⁷.

87. En el año 2018, en el marco de los 10 años de la creación del INEFOP y en acuerdo con el Correo Nacional, se lanzó sello y matasello referido a la Ley N° 19.122.

88. Por su parte, desde 2018 el Ministerio de Relaciones Exteriores implementa en sus llamados anuales para la provisión de vacantes en el escalafón “M” (diplomático) la previsión del cumplimiento de la cuota legalmente establecida. No obstante ello, hasta el momento ninguno de los concursantes ha superado las etapas eliminatorias que le habilitan el ingreso al servicio exterior. Los últimos ingresos realizados en el escalafón “C” (administrativo) se realizaron en base a una orden de prelación preexistente (del año 2015), que no había previsto esta cuota.

Ámbito educativo

89. En el marco de la implementación de la Ley N° 19.122 de acciones afirmativas para personas afrodescendientes, en los últimos años se registró un aumento en las becas otorgadas por el MEC a estudiantes afrodescendientes. Las Becas de Apoyo Económico para estudiantes de Enseñanza Media (BAE), otorgadas a estudiantes afrodescendientes, aumentaron del 19 % en 2016 al 21 % en 2018. Por su parte, las Becas del Programa Compromiso Educativo otorgadas a estudiantes afrodescendientes aumentaron del 13 % en 2016 al 18 % en 2018. Por su parte, las becas de Posgrado “Carlos Quijano” otorgadas, aumentaron del 36 % en 2016 al 40 % en 2018.

³⁷ Otros Documentos elaborados son 1) Informe Brecha Salarial de género: análisis de componentes del ingreso salarial. Análisis con foco en Construcción, Comercio y Enseñanza 2) Breve reseña de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo 3) Situación de las mujeres en el mercado de trabajo de Uruguay 4) Evaluación de Impacto sobre el trabajo doméstico 5) Trabajo Doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay. Evolución reciente 6) Datos inscriptos 5ta a 7ma edición.

90. En 2018, en materia de equidad racial y afrodescendencia, se realizaron capacitaciones a docentes del curso Foguistas de la Universidad del Trabajo de Uruguay (UTU) y se llevó a cabo el Taller de sensibilización a maestros rurales de todo el país en coordinación con Consejo de Educación Inicial y Primaria de la República Oriental del Uruguay (CEIP).

Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación

91. Como fue mencionado anteriormente, la CHRXD tiene por objeto proponer políticas nacionales y medidas concretas para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia y la discriminación, incluyendo normas de discriminación positiva. A tales efectos, dentro de las competencias específicas de la Comisión se encuentra el monitoreo del cumplimiento de la legislación nacional, lo que incluye la Ley N° 19.122.

92. Durante los años 2018 y 2019 la Comisión fue fortalecida, habiéndosele incorporado recursos humanos, técnicos y administrativos.

F. Derechos políticos

Seguimiento al párrafo 19 de las observaciones finales

93. Se destaca especialmente la continuidad del mes de julio como Mes de la Afrodescendencia a nivel nacional en clave de Rendición de Cuentas y Proyecciones, en el marco del Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes 2015-2024. En este marco, durante el año 2017 se realizaron actividades dando especial énfasis a la rendición de cuentas del Estado uruguayo, divulgación de diferentes aspectos de la comunidad afrouruguaya, teniendo como corolario la disertación e información sobre el estado de este colectivo en el país.

94. En cuanto a mujeres afrodescendientes, también durante 2017 se realizó la Conferencia sobre “Interseccionalidad de género y afrodescendencia en las Políticas Públicas con una mirada territorial” dirigida a asesores del Consejo Nacional de Género y decisores de política pública en general. Asimismo, se llevó a cabo la XI Premiación Amanda Rorra en el Día Internacional de las Mujeres Afrolatinas, Afrocaribeñas y de la Diáspora, actividad que promueve el reconocimiento y la visibilidad de las mujeres afrodescendientes de todo el territorio nacional, y la mesa redonda “Participación política de las mujeres afrouruguayas: El derecho a elegir y ser elegidas”. Esta última actividad tuvo tres objetivos principales: 1) fortalecer la participación política de las mujeres afrodescendientes en tanto ejercicio de derecho ciudadano, 2) potenciar la participación de mujeres afrodescendientes en espacios políticos apuntando al desarrollo democrático de la sociedad, y 3) estimular la capacidad de incidencia política de las mujeres afrouruguayas en las redes de participación local y nacional para colocar sus temas de interés en la agenda política.

95. En el Mes de la Afrodescendencia 2018 se realizó un video documental-tutorial, en el que se recogen las voces de las personas afrodescendientes. También se realizaron publicaciones tales como la Guía de la ONSC, así como la publicación sobre Infancia y afrodescendencia: “Construyendo políticas públicas hacia los niños, niñas y adolescentes afrodescendientes de las Américas y el Caribe”, publicación que contó con el apoyo de UNICEF y la CEPAL en el marco de la I Reunión de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe (CEPAL).

96. Otras iniciativas incluyen: la sexta edición de Quilombo 2017, la Jornada de Trabajo sobre Avances y dificultades de la aplicación de la Ley N° 19.122, el financiamiento de capital semilla a proyectos socioculturales afrodescendientes en todo el país, la Segunda jornada académica sobre Afrodescendencia, y la presentación de la publicación “Perspectiva étnico-racial y políticas públicas”, elaborada por la División de Derechos Humanos del Ministerio de Desarrollo Social. En el 2018 se realizó la séptima edición de Quilombo hacia un Plan Nacional. También se realizó un Seminario de educación y empleo, y se llevaron a cabo las segundas Jornadas Académicas.

97. En el marco del Mes de la Afrodescendencia 2019 se organizó la octava edición del Seminario Debate Quilombo, espacio de debate sobre políticas públicas y población afrodescendiente entre autoridades, técnicos/as, integrantes de organizaciones de la sociedad civil y público en general. A 5 años del Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes proclamado por Naciones Unidas (2015 - 2024), en esta oportunidad el eje de discusión estuvo relacionado a los avances y desafíos de la política pública con perspectiva étnico-racial. Siguiendo la consigna Reconocimiento, Justicia y Desarrollo, se presentaron los avances recientes en materia de políticas públicas y afrodescendencia en función de estas tres categorías.

98. En este marco se presentó la publicación mencionada sobre infancia y afrodescendientes (“Construyendo políticas públicas hacia los niños, niñas y adolescentes afrodescendientes de las Américas y el Caribe”), que contó con el apoyo de UNICEF, CEPAL, el Sistema de cuidados, INAU, Uruguay Crece Contigo y la División Derechos Humanos del MIDES.

99. En 2019 se han realizado publicaciones como la “Guía para la transversalización de la temática afrodescendiente y la implementación de la cuota laboral en el Estado” de la ONSC, y la línea de tiempo “Movilización social, reformas legislativas, institucionalidad y políticas públicas de equidad racial y afrodescendencia 1987-2019” que contó con el apoyo de UNFPA. Por otro lado, se planea realizar campañas anti-racistas masivas y no masivas.

100. Es importante destacar que uno de los ejes de trabajo de la Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia de la República, es “Cambio cultural, igualdad y no discriminación”. Así, se llevan a cabo acciones donde se promueve el empoderamiento de la ciudadanía para el ejercicio y exigibilidad de los derechos humanos, tomando como punto central la importancia de la participación activa de la vida pública y política. Además, en estas acciones se cuenta con la participación de distintas instituciones estatales. Cabe mencionar las que se realizan en el marco de la Semana de la Democracia y en el Mes de los Derechos Humanos (mesas de diálogo, conversatorios, campañas, talleres sobre derechos humanos en el territorio, entre otras).

Educación

101. En el área de la Educación, desde el año 2016 se instaló la Comisión de Educación y Afrodescendencia que involucra varios actores de la sociedad civil y de instituciones estatales, coordinada por la Dirección de Educación del MEC. Desde su instalación se realizan talleres de sensibilización en la temática para funcionarios del MEC en coordinación con el MIDES.

Sensibilización, promoción y visibilización

102. Se han realizado diversos cursos de sensibilización y capacitación a funcionarios públicos y población afrodescendiente para participar y difundir los derechos establecidos por Ley N° 19.122. Asimismo, se realiza capacitación conjunta a nivel gerencial en organismos públicos para instrumentar la ley. Por ejemplo, el Ministerio del Interior realiza cursos al cuerpo policial en Montevideo y otros Departamentos con participación de representantes de la sociedad civil, el Grupo de Trabajo de Políticas de Equidad Racial y la Dirección Nacional de Educación Policial.

103. Asimismo, en la Dirección Nacional de Educación Policial fue creado un grupo de trabajo para elaborar contenidos académicos que incluyan la formación del personal, así como la revisión de protocolos y procedimientos policiales que involucren temas étnicos. Dicha Dirección recibió el Premio Nelson Mandela que entrega la Comisión Honoraria Contra el Racismo, Xenofobia y Discriminación (CHRXD) por el trabajo realizado en la promoción de la solidaridad y la superación de la intolerancia de género y creencias religiosas. Vale señalar también que el Instituto Universitario Policial organiza actividades extracurriculares para alumnos que promueven la no discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

104. Por su parte, la División de Derechos Humanos del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) ha realizado capacitación al funcionariado de Recursos Humanos de todos los incisos del Estado. Asimismo, ha brindado acompañamiento y asesoramiento técnico para

la elaboración de las bases y formularios de llamados. En 2019, en el marco del convenio ANEP/CODICEN, se capacitaron más de 500 personas en casi todo el país. También se han realizado capacitaciones a otras instituciones como MIPS ampliadas y gerentes de recursos humanos del LATU donde han concurrido cerca de 200 personas.

105. La Administración Nacional de Correos (ANC) cuenta desde el año 2011 con una política de visibilización y reconocimiento a personalidades afro Uruguayas a nivel filatélico, como forma de manifestación cultural. Esta política, a la vez que cumple con el objetivo de difundir la relevancia de su accionar, incorpora a artistas afrodescendientes en el diseño de sellos y logra la sostenibilidad temporal alcanzando la octava edición en forma ininterrumpida. Como ejemplo se destaca que los sellos lanzados en los últimos años fueron en homenaje a: Sayago (2016), Gregorio el Pregonero y 100 años de Obdulio Varela (2017), Ana Gasquen y Martin Luther King (2018), Angela Davis (2019), entre otros³⁸.

106. Asimismo, el Correo ha avanzado en su página web inclusiva y en su política de diversidad e igualdad de oportunidades, realizando en 2013 una campaña publicitaria inclusiva, que lo fue también respecto a la selección de sus protagonistas. Así fueron elegidos afro Uruguayos, personas con discapacidad y personas transexuales como presentadores capaces de validar y difundir los nuevos productos.

107. Desde la DNPSC en 2019 se promovió la visita de Ángela Davis a Uruguay para la presentación del Plan Nacional de Equidad Racial. En este marco se llevaron a cabo jornadas de intercambio con los técnicos de la DNPSC, así como con representantes de la sociedad civil.

G. Discriminación en el ámbito educativo

Seguimiento al párrafo 21 de las observaciones finales

108. El Grupo de Trabajo para la Inclusión de la Dimensión Étnico-Racial Afrodescendiente en la Educación (ANEP/Inmujeres) asesora, coordina y fortalece las políticas de derechos humanos para la educación y de educación en derechos humanos. Este GT se plantea como objetivo general el garantizar, en el marco de las políticas de no discriminación de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), la incorporación de la dimensión étnico-racial.

109. Entre sus objetivos específicos se encuentran: i) crear un Grupo de Trabajo por la equidad étnico-racial en la educación, en el marco de la Dirección de Derechos Humanos de ANEP, ii) tomar conocimiento de las situaciones de discriminación étnico-racial y su cruce con la desigualdad de género en las instituciones de la ANEP en todos sus ámbitos y niveles, y iii) realizar acciones que promuevan la equidad étnico-racial.

110. El Grupo de Trabajo ha desarrollado las siguientes acciones: 1) difusión y capacitación en el uso de la Guía Educación y Afrodescendencia, realizando 4 Jornadas en Departamentos del Norte del país, 2) jornada de sensibilización a funcionarios no docentes del Consejo Directivo Central (CODICEN), 3) curso virtual sobre educación y Afrodescendencia en las plataformas del Ministerio de Educación Pública, Plan Ceibal y ANEP, 4) inclusión de la variable étnico-racial en los registros de la ANEP, 5) participación en la subcomisión de educación de la Comisión Implementadora de la Ley (CIL, Ley N° 19.122).

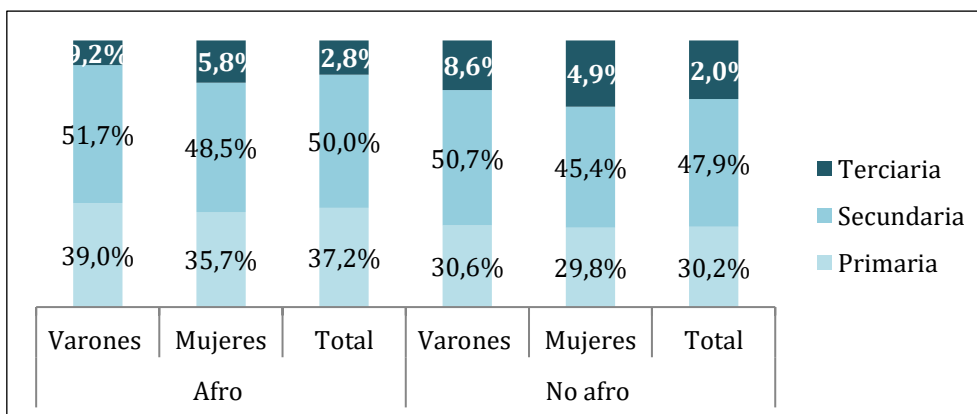
111. En aplicación de la Ley N° 19.122, el Ministerio de Educación y Cultura realiza la convocatoria anual a las Becas de Apoyo Económico (BAE), las Becas Carlos Quijano y las del Programa interinstitucional Compromiso Educativo, atendiendo a las disposiciones de dicha normativa. Como se señaló anteriormente, en los últimos años se registró un aumento en las becas otorgadas por el MEC a estudiantes afrodescendientes. En este sentido, las Becas de Apoyo Económico para estudiantes de Enseñanza Media (BAE) otorgadas a estudiantes afrodescendientes aumentaron del 19 % en 2016 al 21 % en 2018, las Becas del Programa Compromiso Educativo otorgadas a estudiantes afrodescendientes

³⁸ Las reseñas se encuentran en: <http://www.correo.com.uy/sellos>.

aumentaron del 13 % en 2016 al 18 % en 2018, y las becas de Posgrado “Carlos Quijano” otorgadas a población afrodescendiente aumentaron del 36 % en 2016 al 40 % en 2018.

112. No obstante ello, es importante destacar que continúa siendo un desafío para el Estado incorporar la variable étnico-racial en todos los programas de becas de estudio para promover la implementación de los cupos para estudiantes afrodescendientes.

113. El gráfico a continuación, refleja la distribución porcentual de las personas de 24 años y más, por máximo nivel educativo alcanzado según sexo y ascendencia étnico racial afrodescendiente para el año 2018 a nivel país³⁹.



114. En 2018 el CODICEN aprobó un conjunto de acciones afirmativas para acompañar la trayectoria educativa de los estudiantes afrodescendientes y trans que asisten a los centros educativos de la ANEP, capacitando para ello a actores clave del sistema educativo a nivel nacional. Se realizaron 23 jornadas en todos los Departamentos del país durante el año 2019, alcanzando a 3.000 personas que trabajan en instituciones educativas y sociales.

115. Asimismo, como mecanismo de prevención de la discriminación, desde el año 2016 el INMUJERES viene realizando el curso virtual de Educación y Afrodescendencia, dirigido a educadores, docentes, estudiantes de formación docente y profesionales que realizan su labor en el ámbito de la Educación formal y/o no formal.

116. Desde DNPSC y el BID, con la participación de ANEP, en 2019 se llevó adelante el estudio “Convivencia y discriminación en centros de educación Media en Uruguay, 2019”. Dicho estudio tiene como objetivo analizar la convivencia y las situaciones de discriminación en este ámbito, por lo que aborda estos temas desde la mirada de quienes habitan el espacio educativo (estudiantes, docentes, equipos dirección, y otros adultos que cumplen diferentes roles) con énfasis en población migrante, LGBTI y afrodescendiente. El estudio combina metodologías cuantitativas (encuesta autoadministrada a estudiantes de 1 a 6 años de educación media de liceos privados, liceos públicos y UTU a nivel nacional) y cualitativas (entrevistas y grupos focales a estudiantes, docentes, autoridades y demás miembros de la comunidad educativa), con el objetivo de realizar en el futuro recomendaciones de buenas prácticas para las políticas de educación. A mediano plazo está previsto el lanzamiento de una campaña contra la discriminación en centros educativos.

117. Otra acción llevada a cabo por la DNPSC a través de su División Socioeducativa es la Estrategia Centros Promotores de derechos (CPD), que busca favorecer la inclusión educativa a partir de nuevas prácticas vinculadas a promoción de derechos. Se plantea como una línea de trabajo que conjuga esfuerzos intra e interinstitucionales, a los efectos de cooperar en la promoción y la puesta en práctica de los derechos en los centros de educación media. Pretende aportar a la igualdad de oportunidades para el acceso y la permanencia de los adolescentes en los centros educativos, estimulando el pensamiento crítico y no discriminatorio por motivos de edad, género, etnia-raza, orientación sexual, origen nacional o cualquier otra forma de discriminación. Desde esta perspectiva, se

³⁹ Fuente: Inmujeres.

procura fortalecer culturas institucionales que contribuyan a la formación de sujetos conscientes de sus derechos y responsabilidades.

H. Pueblos Indígenas

Seguimiento al párrafo 23 de las observaciones finales

118. De acuerdo al Censo 2011, un 5,1 % de población uruguaya se percibe como indígena⁴⁰. Tal como se señaló en relación a la recopilación de datos estadísticos, la Encuesta Continua de Hogares⁴¹ (ECH) incluye una pregunta de ascendencia racial.

119. En noviembre de 2016, en coordinación con el Consejo de la Nación Charrúa (CONACHA), el MEC presentó el libro “Devenir charrúa en el Uruguay” Museo Nacional de Artes Visuales (MEC) con el objetivo de dar visibilidad a las personas que se identifican como descendientes de indígenas. En dicha ocasión se proyectó el corto “El país sin indios”⁴².

120. Dentro del “Seminario experiencia significativas en el desafío de enseñar el Holocausto, el pasado reciente y la discriminación en nuestros días” coorganizado por el MEC, la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), ANEP, la Intendencia de Montevideo, la Secretaría de Derechos Humanos de la Presidencia de la República, el Proyecto Shoá: Memoria y Legado del Holocausto, el Centro Ana Frank Argentina e International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA), CONACHA participó del Panel: Transmisión y legado: el testimonio como herramienta para la prevención de violaciones a los derechos humanos. La actividad se llevó a cabo en el Palacio Legislativo en octubre de 2017.

121. El 11 de abril de 2018, en el marco de el “Día de la Nación Charrúa y de la Identidad Indígena” y del 70º Aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, se llevó a cabo la mesa redonda “Reconocimiento del aporte indígena a la identidad nacional, con énfasis en el ámbito educativo y cultural” en la sede de la INDDHH. En dicho evento participaron CONACHA, ANEP y la Dirección Nacional de Educación del MEC.

122. En el marco de la víspera del Día del Patrimonio 2018 se llevó a cabo en el Museo Nacional de Antropología (Dirección Nacional de Cultura) la charla “La contribución indígena a la diversidad cultural”, en la que participó CONACHA. La actividad fue organizada por la Comisión de Patrimonio Cultural de la Nación y el Museo Nacional de Antropología-DNC/MEC, y apoyada por: FHCE/UDELAR.

123. Por otra parte, se destaca que la Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia de la República, en su eje de abordaje “Cambio Cultural, igualdad y No discriminación”, ha realizado distintas actividades donde se promueve combatir los estereotipos y prejuicios por origen étnico-racial. Algunas a mencionar son las Mesas para la Paz, que han contado con representantes de colectivos de origen indígena, así como Bibliotecas Humanas (Semana de la Democracia 2019).

Seguimiento al párrafo 24 de las observaciones finales

Convenio núm. 169 de la OIT

124. El Uruguay ha examinado las condiciones de aplicabilidad del Convenio 169 de la OIT. La definición del artículo 1 respecto a lo que se entiende por pueblos indígenas no hace evidente su implementación conforme la realidad del Uruguay, sin embargo desde la Cancillería y en cooperación con la Unidad Étnico Racial del MRREE se ha intercambiado sobre la forma de trabajar con los organismos competentes a fin de aplicar algunas disposiciones del Convenio en relación a la población de ascendencia indígena.

⁴⁰ Por más información <http://www.ine.gub.uy/censos-2011>.

⁴¹ <http://www.ine.gub.uy/encuesta-continua-de-hogares1>.

⁴² Más información sobre la actividad: <http://mnav.gub.uy/cms.php?id=charruas>.

I. Discriminación múltiple contra mujeres afrodescendientes

Seguimiento al párrafo 26 de las observaciones finales

125. El Consejo Nacional de Género, presidido por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres – MIDES) creado por la Ley N° 18.104 Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres, representa un ámbito propicio para el desarrollo de políticas públicas vinculadas con la igualdad de género. Al constituirse mediante la integración de representantes de máximo nivel de los organismos de Estado y actores sociales, la mesa de intercambio resultante procesa un debate enriquecido por la diversidad de los aportes y miradas. La coordinación interinstitucional es la estrategia central que se ha impulsado para el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. Implica el inicio de un profundo cambio en las culturas institucionales y ha permitido potenciar la capacidad del trabajo conjunto, la incorporación de nuevas perspectivas y demandas, así como un diálogo más fluido entre la lógica política y técnica, enriquecido por las distintas identidades institucionales en el marco de sus responsabilidades y competencias sustantivas.

126. Este espacio interinstitucional ha impulsado la visibilización de los aportes de las mujeres afrodescendientes a la cultura y al desarrollo del país. También ha fortalecido el liderazgo de mujeres afro Uruguayas mediante procesos específicos de fortalecimiento de las organizaciones de mujeres afro, en un permanente diálogo con ellas.

127. Los principales resultados desde el Consejo Nacional de Género de este período están sostenidos por cambios formales, normativos y de recursos. Entre los más importantes encontramos: el fortalecimiento institucional del Consejo Nacional de Género, la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030, la elaboración y aprobación de la Ley 19.846 de Igualdad de Género y no discriminación hacia las mujeres (de diciembre de 2019) y la apertura de proyectos presupuestales para la igualdad de género en el presupuesto nacional.

128. La Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030 (ENIG)⁴³, aprobada por decreto del Poder Ejecutivo N° 137/18, se constituye en la herramienta programática más significativa para el diseño e implementación de políticas públicas de género con proyección al mediano plazo.

129. Esta estrategia es fruto de un intenso trabajo interinstitucional, con la academia, con las organizaciones sociales y con representantes de todo el territorio nacional, sustentada en estudios prospectivos elaborados por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Presidencia de la República (OPP), en base a los compromisos internacionales asumidos por Uruguay en el marco de la agenda regional de género, la Estrategia de Montevideo de la Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL), los Objetivos de Desarrollo Sostenible hacia 2030 y las Recomendaciones de los órganos de monitoreo de tratados (CEDAW, CERD, DESC). Contiene un marco conceptual sustentado en el enfoque de derechos humanos, la igualdad sustantiva y el desarrollo humano integral. Incluye una visión que reconoce las diversidades territoriales y humanas desde un enfoque interseccional.

130. La estrategia propone la transversalización de las políticas de género en todas las acciones del Estado desde una perspectiva interseccional que incorpora la condición socioeconómica, la ascendencia étnico-racial, la edad, la identidad de género y orientación sexual, la condición de discapacidad y el territorio donde se vive.

131. Los organismos públicos proponen medidas específicas para combatir el racismo, la discriminación racial y promover el ejercicio de los derechos humanos de la población afrodescendiente en general y de las mujeres en particular.

132. En sus primeras cuatro aspiraciones estratégicas, que son de tipo general vinculadas al desarrollo sostenible, la arquitectura institucional para la igualdad de género, la generación de datos estadísticos para mejores decisiones de políticas públicas, y la participación e incidencia política de los diversos colectivos de mujeres, la estrategia contempla de manera integral a las mujeres afrodescendientes, desde el enfoque interseccional.

⁴³ <http://www.imp.com.uy/bases/decretos/137-2018>.

133. Uno de los prerequisites para la implementación de la ENIG 2030 era la sanción de una nueva ley que avanzara en el fortalecimiento de la institucionalidad de género en el país, así como en el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Estado uruguayo en el ámbito internacional sobre igualdad y no discriminación hacia las mujeres. De esta manera, la Ley 19.846⁴⁴, elaborada en el marco del Consejo Nacional de Género, aprobada en diciembre de 2019, incorpora al marco normativo el principio de igualdad y no discriminación de las mujeres en base al género desde una perspectiva interseccional que contempla de manera integral los diferentes factores de discriminación y vulneración de derechos, entre los cuales se encuentra la etnia-raza. Dentro de los lineamientos de política se incluyen componentes básicos para el logro de la igualdad: la superación de los estereotipos de género, la prevención y combate al racismo y la discriminación racial hacia las mujeres afrodescendientes, la autonomía económica, la eliminación de la segregación y discriminación laboral, la participación política, la equidad en los cuidados, la salud sexual y salud reproductiva, la vida libre de violencia. Se destaca especialmente la ampliación de la participación de la sociedad civil organizada en el Consejo Nacional de Género, previéndose la integración de cinco organizaciones de mujeres y feministas, entre las que se incluirán representantes de organizaciones de mujeres afrodescendientes y mujeres rurales, en atención a la especial situación de desigualdad de estos colectivos.

134. Es importante destacar también la aprobación de la Ley N° 19.580 de Violencia hacia las Mujeres Basada en Género, que tiene como objeto garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, con un significado estratégico en materia de violencia basada en género. Dicha norma incluye en su artículo 6, una definición específica de Violencia Étnica Racial: “toda agresión física, moral, verbal o psicológica, tratamiento humillante u ofensivo, ejercido contra una mujer en virtud de su pertenencia étnica o en alusión a la misma; provocando en la víctima sentimientos de intimidación, de vergüenza, menosprecio, de denigración. Sea que este tipo de violencia sea ejercida en público, en privado, o con independencia del ámbito en el que ocurra”. Cabe destacar que la inclusión de este artículo se realizó en consulta y con la participación de representantes de organizaciones de la sociedad civil de mujeres afro feministas.

135. En 2019 se inició el proceso de ejecución de la Segunda Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones bajo la dirección del Observatorio de Violencia Basada en Género, con el apoyo de la coordinación técnica de Inmujeres y del Instituto Nacional de Estadística (INE) y en coordinación con el Consejo Nacional Consultivo. Esta segunda encuesta profundizará en la variable de corte infancia, ascendencia étnico-racial, identidad de género, edad, situación territorial y discapacidad.

136. El Inmujeres, a través del Departamento de Mujeres Afrodescendientes, articula y coordina con la INDDHH y la CHRXD ante casos de denuncias por racismo, a efectos de lograr el mejor asesoramiento. Asimismo, realiza el seguimiento de estas denuncias. No obstante, no es incluida la variable étnico-racial en los registros de detención.

137. En 2018 el Inmujeres, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), realizó una caracterización de la situación de las mujeres afro Uruguayas emprendedoras y de los programas de apoyo a los emprendimientos productivos y el nivel de desarrollo y viabilidad de los mismos, así como su inserción socio económica y sus niveles de integración social, entre otros, en los Departamentos de Artigas, Rivera, Tacuarembó, Cerro Largo y Montevideo. También sistematizó información acerca de las características de los programas estatales que promueven y apoyan el emprendedurismo (población beneficiaria, requisitos para inserción en los programas, existencia de medidas de acción afirmativa). En 2019 las emprendedoras afro identificadas en la caracterización fueron invitadas a participar de un Encuentro Nacional para el fortalecimiento de su ciudadanía, identidad étnico racial y reconocimiento de su capacidad emprendedora como mujeres afrodescendientes.

138. Actualmente el Instituto continúa su proceso de fortalecimiento junto a mujeres afrodescendientes cuyos emprendimientos forman parte del Programa de la Dirección Nacional de Economía Social e Integración Social del Ministerio de Desarrollo Social, a

⁴⁴ https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2019/leyes/12/mides_459.pdf.

través de un ciclo de talleres de género, afrodescendencia e identidad con el objetivo de promover su empoderamiento y fortalecer su autoidentificación en tanto mujeres afrodescendientes, sujetos de derechos y ciudadanas plenas, así como potenciar la capacidad empresarial para el exitoso desarrollo de sus emprendimientos productivos.

139. En el marco del Proyecto de la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del Mercosur y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (RMAAM/AECID) titulado “Propuesta de una Estrategia Regional de Desarrollo Sustentable para mujeres afrodescendientes e indígenas del MERCOSUR”, se construyó el “Documento de Recomendaciones Estratégicas para la incorporación de la perspectiva étnico-racial en las políticas de género del Mercosur”, involucrando especialmente a las organizaciones de mujeres afrodescendientes y de pueblos indígenas de la región en el proceso, a fin de potenciar el desarrollo de una política regional para el avance en el acceso de las mujeres afrodescendientes y de pueblos indígenas a una ciudadanía plena, con la efectiva materialización de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. El documento es una guía para la acción de la RMAAM, y del bloque regional en su conjunto.

140. Asimismo, se realizó el Taller de Fortalecimiento para representantes de organizaciones de mujeres Afrodescendientes e Indígenas del Mercosur y el Encuentro Regional entre representantes de organizaciones de mujeres Afrodescendientes e Indígenas del Mercosur, de la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer, de la Reunión de Autoridades sobre Pueblos Indígenas del MERCOSUR (RAPIM) y de la Reunión de Autoridades sobre los derechos de las personas afrodescendientes (RAFRO). Dicha ocasión se constituyó en una instancia de capacitación y fortalecimiento dirigida a mujeres afrodescendientes e indígenas de la región, en la cual se brindaron herramientas para la defensa y promoción de sus derechos humanos. En este marco, se desarrolló la campaña para redes sociales “Escucha Nuestras Voces”, que consta de una serie de productos audiovisuales y gráficos que recogen testimonios de mujeres afrodescendientes e indígenas del MERCOSUR. La campaña busca dar visibilidad a los aportes de las mujeres afrodescendientes e indígenas del MERCOSUR en los aspectos políticos, sociales y culturales. La campaña y el documento de recomendaciones fueron presentados a nivel nacional en julio de 2019 y contó con el apoyo de AECID.

141. Desde 2016 Inmujeres realiza anualmente el Curso Virtual de Educación y Afrodescendencia, dirigido a educadores, docentes, estudiantes de formación docente y profesionales que realizan su labor en el ámbito de la Educación formal y/o no formal.

142. Asimismo, en 2017 el Instituto, a través del Departamento de Mujeres Afrodescendientes, realizó el Curso de Afrodescendencia y Feminismos, dirigidos a representantes de sociedad civil. Ese mismo año Inmujeres organizó un curso de formación dirigido a mujeres afrodescendientes, acompañando la demanda de la sociedad civil organizada “Diálogo Político de Mujeres Afrodescendientes”. El objetivo del curso fue aportar herramientas conceptuales desde una perspectiva de género y dimensión étnico-racial. El público participante consistió en mujeres de varios territorios y localidades, con distintos niveles de participación en la acción social organizada y comunitaria y desde la acción individual e interés por la temática, lo que generó un grupo heterogéneo. También participaron referentes de la sociedad civil.

143. Por otra parte, en 2019 Inmujeres, en articulación con el Departamento de Afrodescendencia de la División de Derechos Humanos de la Dirección Nacional de Promoción Socio Cultural (DNPSC) del MIDES, llevó a cabo tres instancias de sensibilización en temática de Género y Afrodescendencia dirigidas al funcionariado del Ministerio de Desarrollo Social.

144. Además, el Inmujeres, a través del Departamento de Mujeres Afrodescendientes realiza difusión, asesoramiento y capacitación continua.

145. Por su parte, la Unidad de Género de la Fiscalía General de la Nación (FGN) organizó la muestra fotográfica denominada “¿Me ves? Ciudadanas Afrouruguayas” que se exhibió en marzo de 2018. Dicha muestra fue realizada con el Departamento de las Mujeres Afrodescendientes de INMUJERES – MIDES junto con los fotógrafos Alex Espinosa y Carlos Stuart. La misma forma parte de una política de reconocimiento de la

multiculturalidad y las diversas personas que conforman la sociedad, buscando visibilizar a las mujeres afrouruguayas, deconstruyendo estereotipos denigrantes e inferiorizantes que perpetúan la discriminación racial y el racismo⁴⁵.

146. También la Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia de la República (SDH) abordó la temática género y la interseccionalidad en cuanto a lo étnico-racial y los obstáculos a través de mecanismos de discriminación para el ejercicio efectivo de derechos a través del taller “Derechos Humanos, Políticas Públicas, Género, vivienda y hábitat”, en coordinación con el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (MVOTMA) y el Inmujeres. Por otra parte, realizó la campaña “Todos(as) somos Uruguay – Todos(as) somos Migrantes”, que consistió en una muestra fotográfica con historias familiares que dan cuenta de la diversidad étnica que compone la actual sociedad uruguaya. Para el diseño de la misma se tomó en cuenta la perspectiva de género y el enfoque interseccional, abordando la dimensión étnico-racial.

Protección de las personas trabajadoras domésticas

147. La Ley N° 18.065 de Regulación del Trabajo Doméstico de 2006 incorporó a las trabajadoras domésticas a los Consejos de Salarios, lo que significó un avance en materia de derechos laborales y de seguridad social, al equiparar al sector con el resto de los trabajadores, al tiempo que implicó un claro progreso en el ejercicio de la ciudadanía a través de su sindicalización en pos de la negociación colectiva.

148. Nuestro sistema previsional favorece por sí mismo la formalización dado que los aportes a la seguridad social implican la total inclusión de derechos, tanto de pasividades como ante contingencias en la vida activa. La evasión de afiliación doméstica se ha venido reduciendo representando un 34,42 % en 2018 (33 % menos que en 2012).

149. El régimen de trabajo doméstico implica la inscripción del trabajador por parte de la persona empleadora. El Banco de Previsión Social (BPS) fiscaliza las empresas, incluido el empleador del trabajo doméstico. Sus objetivos son: impulsar el análisis de riesgo aplicando inteligencia fiscal, promover la inclusión y accionar contra la informalidad mediante análisis interno y presencia fiscalizadora en calles, y proteger a los trabajadores dando respuesta en tiempo y forma a los reclamos. El BPS cuenta con un cuerpo inspectivo especializado. En 2018 se realizaron 10.794 actuaciones, de las cuales 8 % corresponden a trabajo doméstico.

150. Todo trabajador, incluido el del sector doméstico, sea migrante o uruguayo tiene derecho a denunciar ante el BPS las irregularidades que detecte en omisión de aportes, subdeclaración, omisión de recibo de sueldo, diferencias de fecha de ingreso o egreso, error en la declaración de jornales, etc. El organismo lleva a cabo actuaciones inspectivas a efectos de determinar si se trata de irregularidades o no por parte de la empresa empleadora. La denuncia, en caso de ser solicitado por el denunciante, tiene un trato confidencial. En 2018 se recibieron 378 denuncias de trabajadores, 86 % de las cuales fueron probadas a través de inspecciones.

151. A lo largo de los años el BPS ha llevado una serie de campañas publicitarias de sensibilización, tanto para empleadores como para trabajadores, sobre derechos y obligaciones. A modo de ejemplo se menciona la campaña para la formalización del trabajo doméstico en 2013, conjuntamente con la difusión del manual de buenas prácticas, y la de 2018 que hizo énfasis en el reconocimiento por parte del trabajador doméstico de sus derechos y de las obligaciones de los patronos.

152. Además, el BPS ha implementado en estos años una fuerte política de acercamiento a la ciudadanía facilitando el acceso a información vinculada al trabajo doméstico en forma destacada dentro de la página Web, habilitando distintos canales para la atención (presencial, telefónica, mails, asistente virtual), simplificando la realización de trámites vía web, telefónica o mediante aplicaciones para móviles y poniendo a disposición del

⁴⁵ <http://www.fiscalia.gub.uy/innovaportal/v/5551/1/innova.front/exposicion-sobre-mujeres-afrodescendientes-en-nuestra-sede-central.html>.

empleado, a través de servicios en línea autenticados, información que le permite controlar la correcta declaración por parte de las empresas y el pago de los aportes correspondientes.

153. En la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) del MTSS se recibe y diligencia el 100 % de las denuncias recibidas. Se coordina con las instituciones que participan en la Mesa Interinstitucional de Trata para los casos en que el trabajador necesita otro tipo de servicio. Por ejemplo, se ha coordinado con el Instituto Nacional de Alimentación (INDA) y con el Servicio de atención a las víctimas de trata, sobre todo por alojamiento. Cabe destacar que es una constante en la IGTSS realizar operativos en el servicio doméstico, con diferentes características, así como dar seguimiento a las denuncias individuales y las denuncias del Sindicato (SUTD). En 2018 se realizó un Operativo en la costa de Montevideo y barrios privados.

154. Se destaca asimismo la capacitación interna de funcionarios. Los Inspectores de trabajo y los abogados de la IGTSS se capacitaron en “Migración Laboral”, “Detección y prevención de este tipo de explotación” (curso dado por OIT también sobre trata laboral), así como el curso propuesto y financiado por la OIM – PNUD y la Embajada de los Estados Unidos en el marco del proyecto “Fronteras en acción: estrategia regionales contra la Trata de personas” llevado a cabo por la ONG Casa Abierta.

J. Otras formas de discriminación múltiple

Seguimiento al párrafo 28 de las observaciones finales

155. En materia de diversidad sexual se ha avanzado sancionando e implementando una importante batería de leyes garantistas, entre las que se destacan: Ley N° 18.246 que refiere a la Unión Concubinaria (2007); Ley N° 18.260 sobre derecho a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios (2009); Ley N° 18.590 que modifica las disposiciones relativas a la adopción del Código de la Niñez y la Adolescencia (2009); Ley N° 19.075 que habilita el Matrimonio Igualitario (2013); Ley N° 19.167 sobre Regulación de las técnicas de reproducción humana asistida (2013); Ley N° 19.684 Integral para personas Trans⁴⁶ (2018); Ley N° 19.670 que establece el Consejo Nacional de Diversidad Sexual y la rectoría temática por parte del MIDES (2019).

156. En 2018 el Consejo de Diversidad Sexual presentó el primer “Plan Nacional de Diversidad Sexual 2018 – 2020”⁴⁷, que pretende ser una hoja de ruta de mediano y largo plazo para afirmar el proceso de reconocimiento de derechos de este colectivo.

157. El principio del Plan es promover, desde un enfoque de derechos humanos, la ciudadanía plena de las personas LGBTIQ, garantizar el ejercicio igualitario de derechos y oportunidades así como su participación e inclusión social, política, laboral, económica y cultural, libre de todo tipo de estigma, discriminación y violencia. El objetivo es fortalecer la incorporación de la perspectiva de diversidad sexual, igualdad y no discriminación en las políticas públicas y las prácticas institucionales.

158. Del mismo modo, se fomenta la realización de mesas sobre derechos humanos a nivel territorial en todos los Departamentos del país. Se realizó el reconocimiento a Carlos “Pirulo” Albín, figura del Carnaval uruguayo, y la publicación de interseccionalidad “Comparsas y diversidad sexual”. También este año se realizó el Estudio sobre convivencia en los centros educativos, con el objetivo principal de analizar la convivencia en los centros educativos de Enseñanza Media en Uruguay, con énfasis en las situaciones de discriminación que tienen lugar en este ámbito.

159. Por su parte, el Ministerio del Interior aprobó la guía práctica para la formación policial “¿Para qué el enfoque de Género y Diversidad Sexual en las Políticas de Seguridad?” en agosto de 2016, la que contribuye a la profesionalización del funcionariado, brindándole de manera sintética, accesible y rigurosa herramientas conceptuales y prácticas para las diferentes situaciones que se presentan a la policía en su labor cotidiana, como forma de evitar que los derechos de las personas del colectivo LGTBIQ sean vulnerados.

⁴⁶ <https://www.impo.com.uy/bases/Leyes/19684-2018>.

⁴⁷ Ver Anexo N° 2: Plan Nacional de Diversidad Sexual.

Esta guía fue acompañada de una campaña de cartelería y folletería visualizando la promoción de los derechos humanos, la igualdad de trato y no discriminación, realizada con apoyo del Fondo de Población para las Naciones Unidas (UNFPA). Además, se incorporó un módulo específico sobre derechos humanos, género y diversidad en el Curso de Violencia Basada en Género que se dicta en todos los niveles de la Dirección Nacional de la Educación Policial, ya sea de ingreso como de pasaje de grado.

K. Refugiados y solicitantes de asilo

Seguimiento al párrafo 30 de las observaciones finales

160. El Estado ha tomado medidas para promover la integración social de los refugiados y solicitantes de refugio, buscando garantizar el acceso a la educación, el empleo y los servicios de salud sin discriminación y en las mismas condiciones que los ciudadanos uruguayos, tal como lo prevé la normativa nacional.

161. La Ley N° 18.076 de 2006 relativa al “Derecho al Refugio y a los Refugiados”, establece los principios y derechos que rigen la temática. Esta norma crea la Comisión de Refugiados (CORE) y su Secretaría Permanente, órgano encargado de decidir sobre las solicitudes de reconocimiento de la condición de refugiado, cuya integración y demás competencias se encuentran establecidas en su articulado. Dicha ley se encuentra en consonancia con los principales instrumentos internacionales y regionales sobre refugio a los que Uruguay ha ratificado y adherido (la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y su Protocolo de 1967 y la Declaración de Cartagena de 1984).

162. De conformidad con la normativa citada, en el Uruguay las personas refugiadas y los solicitantes de refugio tienen derecho al goce y ejercicio de los derechos civiles, económicos, sociales, culturales y todos los demás inherentes a la persona humana en igualdad de condiciones que los demás habitantes de la República, así como las mismas obligaciones.

163. En años recientes las solicitudes de refugio en el Uruguay han experimentado un crecimiento sin precedentes desde la creación de la Comisión de Refugiados. Hacia diciembre de 2014 la Secretaría Permanente de la CORE contaba con 59 solicitudes de refugio bajo análisis en tanto se prevé que al finalizar 2019 la cantidad de expedientes pendientes haya superado los 10.000. Este aumento responde fundamentalmente a la llegada de personas ciudadanas cubanas, que desde 2016 totalizan más del 95 % de las solicitudes de refugio que se realizan en Uruguay.

164. Desde 2017 la CORE se encuentra implementando el “Programa de Fortalecimiento de la Comisión de Refugiados”. Esta iniciativa, que ha contado con el apoyo de OIM y ACNUR, se orienta a agilizar el procesamiento de las solicitudes de refugio manifiestamente infundadas, a priorizar y tramitar todas las demás solicitudes en el menor tiempo posible, y a concretar acuerdos interinstitucionales para garantizar a refugiados y solicitantes de refugio los derechos reconocidos por la legislación vigente y contribuir con la instrumentación de la política pública en materia de movilidad humana en Uruguay. Como resultado de ello, los tres organismos de la Secretaría Permanente de la CORE incrementaron sus recursos humanos y se acordaron protocolos de actuación con MIDES, Facultad de Psicología, Poder Judicial, Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) y MTSS.

Ley de reconocimiento y protección al apátrida

165. En octubre de 2018 se promulgó la Ley N° 19.682 de reconocimiento y protección al apátrida. Esta ley busca establecer un marco de protección legal para que tanto las personas apátridas como los solicitantes del reconocimiento de tal condición, accedan efectivamente a sus derechos humanos fundamentales y a facilidades para obtener la ciudadanía legal (naturalización) en Uruguay.

L. Migrantes

Seguimiento al párrafo 32 de las observaciones finales

166. El Uruguay ha ratificado y suscrito los más importantes acuerdos, convenciones y tratados internacionales en materia migratoria y de derechos humanos y ha desarrollado un marco normativo nacional basado en el reconocimiento y el pleno respeto de los derechos de las personas migrantes que, junto a los preceptos que dicta la Constitución de la República, determina los fundamentos y principios sobre los cuales se establece y desarrolla la política migratoria nacional.

167. Mediante Resolución del Poder Ejecutivo N° 576 de 2016, se adoptó el “Documento Marco sobre Política Migratoria en Uruguay⁴⁸” aprobado por la Junta Nacional de Migración (JNM), en el cual se presentan los objetivos, principios y lineamientos estratégicos generales de la política migratoria nacional para el corto, mediano y largo plazo, así como los logros más importantes en la materia.

168. Esta política se basa en los siguientes principios: reconocimiento y pleno respeto de los derechos de todas las personas migrantes, igualdad de trato y de goce de derechos entre nacionales y extranjeros, no discriminación, integración sociocultural, respeto a la diversidad e identidad cultural, igualdad de género y protección integral a los grupos de migrantes en situación más vulnerable.

169. Conforme esta política, se han implementado procesos que facilitan el acceso a documentación y regularización, posibilitando a los migrantes obtener rápidamente la cédula de identidad una vez iniciado el trámite de residencia, lo cual facilita su acceso a derechos, lo que incluye el acceso al trabajo y a la justicia en igualdad de condiciones que los nacionales uruguayos. Desde 2012 existe un “Plan de respuesta rápida” para que los extranjeros inicien su trámite de residencia, a partir del cual se les entrega un certificado para solicitar la cédula de identidad cuya vigencia es de 2 años. Por otra parte, desde 2016 el trámite de residencia se encuentra en línea, permitiendo su inicio desde el exterior. No obstante, ante situaciones de vulnerabilidad se realiza el trámite prioritario fuera de la web.

170. Además, se han desarrollado jornadas de capacitación para el funcionariado del MRREE y la Dirección Nacional de Migración (DNM), incluyendo sobre el tema de la discriminación, principalmente para aquellos vinculados a la atención de personas migrantes.

171. Por su parte, la Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia de la República (SDH) se encuentra desarrollando la campaña “Todos(as) somos Uruguay – Todos(as) somos Migrantes”, que da cuenta de la diversidad étnica que compone la actual sociedad uruguaya y muestra el valor en sí mismo de la diversidad. Además, ha dictado 8 cursos sobre “Enfoque de Derechos Humanos en las Políticas Públicas”, destinados al funcionariado de la Administración Pública, que incluye un módulo de Igualdad y No Discriminación, y en 2018 organizó el Seminario Internacional “DDHH y Nuevos Desafíos: migración, diásporas y democracia en una perspectiva comparada”.

172. Con el objetivo de garantizar el acceso a la educación para todas las personas migrantes, sin importar su situación migratoria, así como también evitar situaciones de discriminación, el Grupo de Trabajo Educación y Migrantes coordina instancias de capacitación a funcionarios de la educación (de atención al público, que tienen responsabilidades de gestión y educadores) sobre el estado de situación de la migración y la normativa vigente que garantiza el acceso a este derecho. Estos talleres fueron realizados en coordinación con distintos actores del Estado, la OIM y sociedad civil.

173. Desde mayo de 2018 está instalado el Punto de Atención y Asesoramiento a Migrantes en Temáticas Educativas espacio en el que se asesora y orienta a migrantes sobre el acceso a la educación y se difunde la normativa que garantiza el derecho a la educación sin importar la situación migratoria.

⁴⁸ Ver Anexo N° 3 “Documento Marco sobre Política Migratoria en Uruguay”.

174. Asimismo, la DINA E ha tenido una participación activa en articulación con la Unidad de Migraciones del MTSS y el equipo técnico referente del Programa “Uruguay Estudia” (2018), en proceso de selección de un/a orientador/a educativo con especialización en población migrante, a efectos de integrar en el equipo de Orientación Educativa personal técnico con expertise en la temática.

175. Desde el año 2016, INEFOP lleva adelante un acuerdo con el Servicio Ecuménico para la Dignidad Humana (SEDHU), para la orientación laboral dirigida a migrantes y refugiados. Asimismo mantiene un convenio con la Facultad de Humanidades para la enseñanza del español a refugiados y migrantes.

176. En 2019 la Comisión Nacional para la Educación en Derechos Humanos, la SDH, Plan Ceibal, Plan Nacional de Lectura (Dirección de Educación, MEC), y la Secretaría de Equidad étnico-racial y población migrante de la IMM, presentaron el libro de cuentos seleccionados como resultado del Concurso de cuentos “Las personas migrantes y los derechos humanos” (2018). Se proyecta difundir el libro y construir recursos educativos abiertos en conjunto con Plan Ceibal para la utilización del libro con fines didácticos⁴⁹.

177. Con el objetivo de promover el enfoque intercultural en los distintos espacios del sistema educativo y así favorecer la inserción de las personas migrantes al sistema educativo y combatir la discriminación, en 2018 y 2019 se realizaron Jornadas de Experiencias de Educación Intercultural, en las que diversos organismos del Estado y la Sociedad Civil difundieron sus experiencias y buenas prácticas de trabajo con personas migrantes.⁵⁰

178. En la DNPSC del MIDES se encuentra el Departamento de Migrantes que tiene dentro de sus objetivos favorecer el ejercicio de derechos de las personas migrantes, consolidar las coordinaciones interinstitucionales, a la vez que promover y consolidar la descentralización. En este marco se define como una de las actividades la realización de talleres dirigidos a actores que trabajan en contacto con población migrante. Los objetivos son: dar cuenta de conceptos claves y la situación actual migratoria, así como facilitar herramientas para el abordaje de situaciones concretas. Del 2015 al 2019 se realizaron 31 talleres a nivel nacional con un total de 695 participantes.

179. En materia laboral se destaca que profesionales de la División Consultas del MTSS participan activamente otorgando apoyo en talleres con trabajadores migrantes brindando asesoramiento u orientación laboral. El mismo se organiza en conjunto con otros organismos y actores sociales. Asimismo, el MTSS trabajó en conjunto con MRREE y MInterior la elaboración de un comunicado respecto a las formalidades necesarias para la contratación laboral de migrantes a efectos de velar por la protección de sus derechos. Como resultado, en abril de 2019 el MTSS emitió un comunicado informando que si bien éstas tienen legalmente consagrados los mismos derechos y obligaciones que las personas nacionales conforme la normativa vigente, en caso de no disponer de una cédula de identidad al momento de emplearse (requisito obligatorio), el empleador podrá igualmente contratarles siempre que estas últimas acrediten encontrarse tramitando la residencia temporaria o definitiva.

180. Se destaca que el MTSS participa de las reuniones de la JNM. En dicho ámbito, en 2016 se elaboró el documento sobre política migratoria del Uruguay. A su vez, en mayo de 2017, por Resolución Ministerial N° 6, se creó la Unidad de Migración (UM) en el MTSS. Desde esta Unidad se han llevado a cabo acciones formativas dirigidas a los funcionarios que atienden público y se ha colaborado con otras instituciones en la realización de charlas informativas sobre derechos laborales.

181. Entre las acciones a realizar por esta Unidad se destaca la incorporación de variables que den cuenta de población migrante en registros administrativos relativos a empleo, a asesoramiento sobre normativa laboral y a denuncias sobre derechos fundamentales. Se trata, en todos los casos, de servicios que presta el Ministerio, de acceso universal, público

⁴⁹ Más información: <http://snep.edu.uy/noticias/espacio-de-expresion-y-encuentro/>

⁵⁰ <https://educacion.mec.gub.uy/innovaportal/v/118859/5/mec/educacion-intercultural?parentid=111664>.

y gratuito y que, dada su relevancia en la procura de trabajo decente, es necesario contar con información que dé cuenta del acceso que tienen a los mismos las personas migrantes.

182. Según su plan de trabajo 2017-2019, la Unidad ha realizado actividades formativas dirigidas a los funcionarios del MTSS relativas a la normativa y documentación migratoria. Actualmente se está planificando la 2º parte de una actividad sobre trata de personas dirigida a funcionarios que atienden público. El MTSS a través de sus técnicos continúa llevando a cabo charlas sobre derechos laborales dirigidas a personas migrantes y se sigue trabajando en la incorporación de variables que identifiquen a la población migrante dentro de los registros administrativos, así como en la unificación de los mismos en lo relativo a migración.

183. Desde 2017 la UM ha coordinado con técnicos charlas informativas sobre derechos laborales, así como información acerca de servicios relacionados a empleo, dirigidas a mujeres migrantes víctimas de trata. Estas charlas se dan dentro de un proceso de atención a estas mujeres que incluye aspectos tales como salud materno-infantil, atención psico social, asesoramiento legal, etc.

184. En el marco del documento “Política Migratoria de Uruguay”, el MTSS a través de la Unidad de Migración estableció en su plan de trabajo el contribuir a mejorar la inserción laboral. En tal sentido, se han realizado charlas informativas sobre derechos laborales, formación a funcionarios, contactos con la Cámara de Industrias y con el PIT-CNT y organizaciones de la sociedad civil organizada, así como acuerdos para la adecuación de registros administrativos para que provean información sobre acceso a servicios. Actualmente la Unidad se propone, entre otras acciones, diseñar un itinerario de atención en materia de empleo y formación profesional.

185. A través del INEFOP se han implementado talleres de orientación laboral y formación profesional para personas solicitantes de refugio y refugiadas. Se ha constatado que la mayoría de las personas que concurren lo hacen en los primeros tres meses de estadía en el país. En 2018 representantes de OIM y ACNUR y su agencia ejecutora en Uruguay (SEDHU), participaron de una actividad formativa dirigida a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En 2019 la Unidad de Migración retomó contacto con SEDHU a efectos de realizar acciones coordinadas en materia de cada institución con el fin de contribuir al bienestar de esta población.

186. Entre diciembre de 2018 y mayo de 2019 se llevaron a cabo reuniones con actores de la sociedad civil y de organismos públicos (Intendencia Departamental de Montevideo, INEFOP, Ministerio de Educación y Cultura) a efectos de coordinar acciones para la elaboración de un futuro itinerario en materia de empleo y formación profesional. Asimismo, se continuaron las charlas informativas sobre derechos laborales dirigidas a mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual.

187. La IGTSS recibe y procesa el 100 % de las denuncias recibidas sobre vulneraciones en el ámbito laboral. Dichas denuncias incluyen todos los tipos de acoso y discriminación en el trabajo, las que en 2018 representaron el 10 % del total de denuncias recibidas.

188. Cuando un trabajador migrante llega a la oficina de Asesoramiento y Denuncias y presenta una situación en la que amerita una atención de Consultas individuales en DINATRA, se coordina y se atiende, de ser posible en el mismo momento, y de ser necesario se coordina con la Unidad de Migraciones y/o con las Instituciones que amerite el caso, dando así una atención diferencial a los trabajadores migrantes.

189. Se destaca finalmente que a fin de facilitar una migración segura, ordenada y regular, en 2018 se aprobó el Decreto N° 356/18 que crea distintos tipos de visas: trabajo, estudio, humanitaria, de urgencia, reunificación familiar, turismo, negocios y para congresos y seminarios.

M. Acceso a la justicia

Seguimiento al párrafo 34 de las observaciones finales

Garantías de investigación de denuncias

190. Como se mencionó en el párrafo 16 del presente informe, un ejemplo de las garantías de investigación de denuncias ha sido la condena del 21 de junio de 2018 por juicio abreviado, a través de la cual se tipifica el delito previsto en el art. 149 *ter* del Código Penal (comisión de actos de odio, desprecio o violencia hacia determinadas personas)⁵¹.

Capacitación al funcionariado público

191. La Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) viene capacitando a funcionarios en temas de derechos humanos, incluyendo la no discriminación. Estas capacitaciones van dirigidas a funcionarios civiles, fundamentalmente del Poder Ejecutivo, mientras funcionarios policiales y militares se capacitan en sus propios centros de formación.

192. La Tecnicatura en Gestión Pública que imparte la ENAP incluye en su currícula el tema de inclusión de afrodescendientes al Estado y el cumplimiento de la cuota establecida en el artículo 4 de la Ley N° 19.122. Esta tecnicatura se está dictando en modalidad virtual a más de 400 funcionarios de todo el país, incluyendo del Ministerio del Interior.

193. Durante el período 2016-2018 se han capacitado 1551 funcionarios públicos en temáticas de derechos humanos.

194. La SDH ha desarrollado ocho cursos en coordinación con la ENAP-ONSC sobre “Enfoque de Derechos Humanos en las Políticas Públicas”, destinados al funcionariado de la Administración Pública, con un módulo de Igualdad y No discriminación. Además, en distintos puntos del país se ha dictado el módulo “Legislación antidiscriminatoria” en el marco del curso sobre “Equidad racial y su vínculo con el accionar policial” organizado por el Ministerio del Interior.

195. En el año 2017 el Instituto Artigas del Servicio Exterior (IASE) del Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE) en su curso básico, incluyó módulos sobre la Ley N° 19.122, así como también referidos a análisis de casos en materia de discriminación étnico-racial.

Ministerio del Interior

196. La formación en derechos humanos es un eje transversal curricular tanto para la inducción a la función, como para la especialización. Todo el personal recibe de forma curricular el programa de derechos humanos.

197. En el ámbito de la Dirección Nacional de Educación Policial se crea un grupo de trabajo para elaborar contenidos académicos que incluyan la formación del personal así como la revisión de protocolos y procedimientos policiales que involucren temas étnicos. Se realizan actividades extracurriculares para alumnos del Instituto Universitario Policial con participación de organizaciones que promueven la no discriminación en cualquiera de sus manifestaciones. La DNEP fue reconocida públicamente con el Premio Nelson Mandela que entrega la CHRXD, valorando la conciencia inclusiva de todas las instituciones que promueven la solidaridad y la superación de la intolerancia de género y creencias religiosas.

198. En la actualidad se han capacitado más de 4800 funcionarios policiales de todo el país, haciendo énfasis en el concepto del racismo, discriminación racial, mejor tratamiento a las víctimas. Asimismo, se han establecido referentes por cada Departamento y se ha promovido la articulación con la INDDHH a nivel del Estado. La Comisión interinstitucional en esta materia trabaja en la elaboración de un protocolo para víctimas de discriminación y racismo.

⁵¹ <http://www.fiscalia.gub.uy/innovaportal/v/6116/1/innova.front/fiscal-mirta-morales-solicito-la-condena-de-cuatro-hombres-por-violencia-privada-y-delitos-de-odio.html>.

199. Se señala la importancia de la acción mancomunada de los organismos encargados de investigar cada denuncia y el intercambio en lo que respecta a procedimiento y monitoreo. Para ello, es de vital importancia el avance en el proyecto del protocolo sobre víctimas de discriminación y racismo en proceso. La pregunta en dimensión etnia- raza basada en la autodefinición está incorporada pero no aplicada aún en el conjunto de la población penitenciaria.

200. En otro orden, el Centro de Formación Penitenciario desarrolla políticas de formación desde su constitución, donde incorpora en la currícula materias sobre y vinculadas a derechos humanos en sus fundamentos pedagógicos, teórico-metodológicos y contenidos, a través de las dimensiones jurídica, ética profesional y social. En dichas materias se abordan los derechos humanos, incluyendo la dimensión étnico-racial, las garantías que todo funcionario debe promover, generar y velar, así como las sanciones vinculadas a su incumplimiento.

201. En este sentido, se desarrolló una nueva currícula con una propuesta de formación integral, incorporando personal civil especializado en las Unidades de Internación. La capacitación abarca Programas de Tratamiento, Seguridad, Administración y Gestión, Género, Derechos Humanos, Informática, Prevención en Salud y Educación Física entre otros.

202. También se amplió esta formación para la Escuela Nacional de Policía y Guardia Republicana, siendo esta una experiencia única a nivel latinoamericano, e incorporó como parte de la formación, talleres de psicodrama que es una herramienta que permite trabajar de cara al fortalecimiento institucional atendiendo las necesidades psicosociales de nuestros recursos humanos, como base fundamental de la institución. Permite también preparar a los funcionarios con el fin de aumentar la motivación en su trabajo, tomar conciencia de la vocación, fortalecer la identidad laboral, mejorar vínculos laborales, el trabajo colectivo y el sentido de pertenencia al Sistema Penitenciario Nacional.

203. Desde 2008, el Área Étnico-Racial (AER) del Ministerio del Interior (MI), en coordinación con la Dirección Nacional de Educación Policial, inició el 12º ciclo de capacitación al cuerpo policial en las Jornadas de “Políticas de Equidad y su vínculo con el accionar policial”, tanto en el interior y en Montevideo. En éstas se incluye la capacitación sobre la Ley Nº 19.122, el Plan Nacional de equidad Racial y Afrodescendencia y el Protocolo de denuncias y peticiones firmado con la INDDHH, integrando a la capacitación a representantes del Poder Judicial, INDDHH, CHRXD y del Grupo de Políticas de Equidad Racial.

204. Desde marzo de 2018 el Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) releva en la entrevista de ingreso de las personas privadas de libertad al sistema penitenciario, la autopercepción étnico-racial, cualquiera sea su condición penal. Esto se hace en el formulario de aplicación del Protocolo de Evaluación de Ingreso (OASys 2.0 v.1). La consulta se realiza en forma similar a lo que hace el INE en la encuesta de población. Para las personas ingresadas previo a marzo de 2018 el dato fue relevado por primera vez en el “Relevamiento sobre el máximo nivel educativo” en abril de 2018 y semestralmente en los siguientes períodos. Se incluyó en el SGC la pregunta específica en la entrevista de ingreso y su registro en el módulo de identificación personal. En cuanto a las fichas de detención, se avanza en la sistematización del número de personas pertenecientes a grupos étnicos en un accionar conjunto entre el INR y el AER del MI. Se suma la articulación con la Oficina de Atención al Extranjero del INR para abordar diferentes situaciones de los detenidos y avanzar en el censo penitenciario. En ese sentido, se está avanzando en la aprobación de un acuerdo interinstitucional entre el AER (M.I), el INR, la INDDHH y el MIDES, tendiente a la intervención conjunta en personas afrodescendientes detenidas.

Ministerio de Desarrollo Social

205. Como fuera mencionado, en 2017 el Inmujeres, a través del Departamento de Mujeres Afrodescendientes, realizó el Curso de Afrodescendencia y Feminismos, dirigidos a representantes de la sociedad civil. Asimismo, desde 2016 realiza anualmente el Curso Virtual de Educación y Afrodescendencia, dirigido a educadores, docentes, estudiantes de formación docente y profesionales que realizan su labor en el ámbito de la Educación

formal y/o no formal. El Inmujeres, en articulación con el Departamento de Afrodescendencia de la División de Derechos Humanos de la Dirección Nacional de Promoción Socio Cultural (DNPSC) del MIDES, en 2019 llevó a cabo tres instancias de sensibilización en temática de Género y Afrodescendencia dirigidas a funcionariado de esa Secretaría de Estado.

Poder Judicial

206. Dentro de los programas de capacitación de Magistrados, Actuarios y Funcionarios del Poder Judicial, la Suprema Corte de Justicia ha implementado cursos a través de sus órganos de formación en áreas vinculadas a derechos humanos. El Centro de Estudios Judiciales del Uruguay (CEJU) ha brindado cursos de capacitación destinado a aspirantes a ingresar a la Magistratura, a Magistrados en ejercicio y a Defensores Públicos y Procuradores.

207. En el caso de los magistrados en ejercicio, dichos cursos integran la grilla de capacitación obligatoria, con posible prueba evaluatoria, la que incide en la calificación del Juez.

208. En el Curso de Formación Inicial para Aspirantes a Magistrados existe un módulo específico sobre derechos humanos. También se dictan cursos sobre derechos humanos en el marco del Programa de Capacitación Continua y Obligatoria para Magistrados. En esos cursos, se analizan los Tratados internacionales de derechos humanos.

Fiscalía General de la Nación

209. Desde el dictado de la Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Gelman vs Uruguay*, la Fiscalía ha capacitado anualmente de manera ininterrumpida, a sus equipos fiscales en materia de derechos humanos. La más reciente se realizó del 15 al 30 de noviembre de 2018, cuando tuvo lugar el Seminario de Actualización en Derechos Humanos, contando con expositores calificados.

210. En el período comprendido entre 2016-2018, el Centro de Formación de la FGN ha organizado anualmente los Cursos de Actualización en Derechos Humanos para todos los equipos fiscales del país. En todos los seminarios se abordan los sistemas de protección universal y regional, con las Convenciones más importantes entre las cuales está incluida la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y se ha trabajado sobre el principio de no discriminación en todas sus dimensiones.

211. En noviembre de 2018 también se realizó el Seminario Internacional “La protección de los Derechos Humanos en el sistema de justicia interna e internacional” organizado por la Oficina de las Naciones Unidas en Uruguay, el Centro de Estudios Judiciales del Uruguay (CEJU) y el Centro de Formación de la FGN.

N. Estereotipos raciales

Seguimiento al párrafo 36 de las observaciones finales

212. Como fuera mencionado, la SDH se encuentra desarrollando la campaña “Todos(as) somos Uruguay – Todos(as) somos Migrantes”. Asimismo, se realizan acciones promoviendo la desestigmatización de distintos grupos poblacionales, (ej. intervenciones urbanas, Seminario Internacional “DDHH y Nuevos Desafíos: migración, diásporas y democracia en una perspectiva comparada”, Publicación “Movilidad Humana”). Se han realizado videos comunicacionales (ejemplo: “video “Voces en la Democracia”) y se realizan publicaciones continuas en las redes sociales a fin de promover la reflexión social para combatir estereotipos y prejuicios. La SDH participa en el diseño e implementación del Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos.

213. Por su parte, entre las líneas de trabajo de la CHRXD está la de “diseñar e impulsar campañas educativas tendientes a la preservación del pluralismo social, cultural o religioso, a la eliminación de actitudes racistas, xenófobas o discriminatorias y en el respeto a la diversidad”. El stand interactivo e itinerante “Iguales en la diferencia” consiste en un

material didáctico e informativo que funciona como eje de dichas actividades. Sus contenidos fueron diseñados por la Comisión y aprobados por la Administración Nacional de Educación Pública. Entre los temas que contiene se encuentran: racismo y afrodescendencia, discapacidad, igualdad de género, diversidad sexual, diversidad religiosa y migración.

214. Como fuera señalado, la Unidad de Género de la Fiscalía General de la Nación (FGN) organizó la muestra fotográfica denominada “¿Me ves? Ciudadanas Afrouruguayas” que se exhibió en marzo de 2018. Dicha muestra fue realizada con el Departamento de las Mujeres Afrodescendientes de INMUJERES - MIDES junto con los fotógrafos Alex Espinosa y Carlos Stuart. La misma forma parte de una política de reconocimiento de la multiculturalidad y las diversas personas que conforman la sociedad, buscando visibilizar a las mujeres afrouruguayas, deconstruyendo estereotipos denigrantes e inferiorizantes que perpetúan la discriminación racial y el racismo⁵².

215. En 2019, en el marco del Día Internacional de las Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora, el Departamento de Mujeres Afrodescendientes de INMUJERES, entre sus acciones tendientes a visibilizar a las mujeres afrodescendientes en la esfera pública, realizó la XIII Entrega de Premios “Amanda Rorra” y la presentación del libro sobre la muestra fotográfica ¿Me ves?, Ciudadanas Afrouruguayas. La instalación nacional de la muestra, ha sido un proceso comenzado en 2014, camino a la erradicación de estereotipos étnico raciales y de género.

O. Enmienda al artículo 8 de la Convención

Seguimiento al párrafo 37 de las observaciones finales

216. En mayo de 2019, se aprobó la Ley N° 19.755⁵³ mediante la cual el Parlamento uruguayo aprobó la ratificación de las enmiendas al artículo 8 de la Convención.

P. Declaración y Programa de Acción de Durban

Seguimiento al párrafo 38 de las observaciones finales

217. A partir del diseño, elaboración e implementación del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia, Uruguay está dando cumplimiento a las disposiciones establecidas en la Declaración y Programa de Acción de Durban, conforme fuera debidamente detallado en los párrafos 24 a 37 del presente informe.

Q. Decenio Internacional para los Afrodescendientes

Seguimiento al párrafo 39 de las observaciones finales

218. En el marco del decenio Internacional para los Afrodescendientes, Uruguay se ha establecido 3 objetivos específicos⁵⁴: a) reforzar la adopción de medidas y la cooperación a nivel nacional, regional e internacional para lograr que los y las afrodescendientes disfruten de sus derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos y participen plenamente y en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la sociedad; b) promover un mayor conocimiento y respeto de la diversidad de la herencia y la cultura de los afrodescendientes y de su contribución al desarrollo de las sociedades; y c) aprobar y fortalecer marcos jurídicos nacionales, regionales e internacionales de conformidad con la Declaración y el Programa de Acción de Durban y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, y asegurar su aplicación plena y efectiva.

⁵² <http://www.fiscalia.gub.uy/innovaportal/v/5551/1/innova.front/exposicion-sobre-mujeres-afrodescendientes-en-nuestra-sede-central.html>.

⁵³ <https://parlamento.gub.uy/documentosyLeyes/ficha-asunto/141625>.

⁵⁴ <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/decenio-internacional-de-las-personas-afrodescendientes.pdf>.

219. A 5 años del Decenio Internacional de las Personas Afrodescendientes, se presentan los avances y desafíos de la política pública con perspectiva étnico-racial. Siguiendo la consigna *Reconocimiento, Justicia y Desarrollo*, se presentarán los avances recientes en materia de políticas públicas y afrodescendencia en función de estas tres categorías.

220. En relación al Reconocimiento, se destacan los lazos que se han construido con la academia uruguaya en términos de afrodescendencia, resaltando especialmente el actual proceso de elaboración de la publicación en la que ha venido trabajando la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación sobre el aporte de las personas afrodescendientes a la construcción de la historia nacional.

221. En el área Justicia se repasará la trayectoria histórica de construcción de equidad racial en el Uruguay hacia la actualidad desde la interrelación entre el proceso de incidencia de la sociedad civil y el de incorporación por parte del Estado, tomando como base la Línea de Tiempo sobre Afrodescendencia realizada en colaboración con UNFPA. Como hito del momento actual se revisará el proceso de implementación de la Ley N° 19.122 desde la ONSC y el MIDES.

222. Por último, respecto a las estrategias desarrolladas por el Estado en términos de Desarrollo, se presentarán la actual estrategia ANEP-MIDES para la transversalización de la perspectiva étnico-racial en el área educativa, a la vez que se introducirá la planificación prospectiva para el período 2019-2022 en el marco del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia y el Consejo Nacional de Equidad Étnico Racial y Afrodescendencia (CNEERA).

R. Difusión de los informes y de las observaciones finales

Seguimiento al párrafo 40 de las observaciones finales

223. El 21 de marzo de 2017, en el marco del Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial, se realizó la presentación pública de las recomendaciones recibidas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en 2016, presentándose posteriormente el informe 2016 y el plan de acción 2017 de la Comisión Honoraria de Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación.

S. Consultas con organizaciones de la sociedad civil

Seguimiento al párrafo 41 de las observaciones finales

224. El Mecanismo Nacional de Elaboración de Informes y Seguimiento de Recomendaciones cuenta con el Sistema de Diálogo y Consulta (SDC) del MRREE en tanto canal formal de comunicación con la sociedad civil organizada. Conforme al Decreto 89/2018, aprobado en abril de 2018, en el marco del mencionado Mecanismo el MRREE, por sí mismo o a solicitud de las mesas interinstitucionales que integran el Mecanismo, asume el compromiso de convocar públicamente a las organizaciones de la sociedad civil interesadas en los temas propios de los informes a ser presentados a los órganos de tratados y al Examen Periódico Universal, en forma previa a su envío, auspiciando de esta forma un espacio de diálogo entre el Estado y la sociedad civil respecto al informe en cuestión.

225. Se destaca también, que en el marco de las responsabilidades del Ministerio de Desarrollo Social como responsable de la Comisión Implementadora de la Ley N° 19.122 se continúan promoviendo reuniones bimensuales de coordinación entre la Comisión Implementadora y el Consejo Consultivo integrado por cinco Organizaciones de la Sociedad Civil Afrodescendiente. En el marco de esa articulación, se acordó destinar un Fondo No Reembolsable denominado “Nuevos Sentidos”, con el objetivo de contribuir a la organización de acciones y actividades en la segunda edición del Mes de la Afrodescendencia.

226. La Comisión Honoraria contra el Racismo la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación está integrada por tres representantes de la sociedad civil, propuestos por organizaciones sociales, y designados por Presidencia de la República. En 2018 se renovó

la representación, con tres nuevos integrantes: uno propuesto por Organizaciones Mundo Afro, otro por Idas y Vueltas, y otro por el Comité Israelita.

227. El Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia buscó robustecer escenarios de participación ciudadana, poniendo énfasis en la participación social de las organizaciones afrodescendientes existentes a nivel nacional, regional y local así como propender por el fortalecimiento de las mismas. De esta forma, las Asambleas territoriales fueron diseñadas como el principal escenario para posibilitar una amplia y activa participación de la ciudadanía afrodescendiente, así como de diversas instituciones del Estado y de los gobiernos subnacionales.

T. Seguimiento de las observaciones finales

Seguimiento al párrafo 42 de las observaciones finales

228. El 12 de febrero de 2018 se remitió al Comité información específica⁵⁵ sobre el curso dado a las recomendaciones que figuran en los párrafos 19 y 21 de las observaciones finales (CERD/C/URY/CO/21-23).

⁵⁵ Ver CERD/C/URY/CO/21-23/Add. 1.