



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

Distr. general
30 de septiembre de 2015

Original: español
Español, francés e inglés
solamente

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

**Examen de los informes presentados por los
Estados partes en virtud del artículo 9 de la
Convención**

**Informes periódicos 21.º a 23.º que los Estados partes debían
presentar en 2014**

Uruguay*

[Fecha de recepción: 9 de julio de 2015]

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



Índice

	<i>Página</i>
I. Presentación	3
II. Información general	4
A. Avances en el marco normativo.....	4
B. Mecanismos institucionales de protección de los derechos humanos.....	6
C. Mecanismos institucionales en materia de equidad racial	8
III. Implementación de las recomendaciones del Comité.....	9
Seguimiento del párrafo 8 de las observaciones finales.....	9
Seguimiento del párrafo 9 de las observaciones finales.....	11
Seguimiento del párrafo 10 de las observaciones finales.....	11
Seguimiento del párrafo 11 de las observaciones finales.....	12
Seguimiento del párrafo 12 de las observaciones finales.....	14
Seguimiento del párrafo 13 de las observaciones finales.....	15
Seguimiento del párrafo 14 de las observaciones finales.....	16
Seguimiento del párrafo 15 de las observaciones finales.....	20
Seguimiento del párrafo 16 de las observaciones finales.....	22
Seguimiento del párrafo 17 de las observaciones finales.....	24
Seguimiento del párrafo 18 de las observaciones finales.....	26
Seguimiento del párrafo 19 de las observaciones finales.....	27
Seguimiento del párrafo 20 de las observaciones finales.....	30
Seguimiento del párrafo 21 de las observaciones finales.....	31
 Anexos**	
I. Caracterización estadística de la población afrodescendiente en Uruguay	
II. Atlas Sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay. La población afro-uruguaya en el Censo 2011	
III. Situación socioeconómica y mapa político y de liderazgo de la población afrodescendiente del Uruguay	
IV. Guía para la inclusión de la variable étnico-racial en los registros del Estado	
V. Desigualdades de la población afrodescendiente desde la perspectiva de género. Qué muestra el Censo 2011	
VI. Resumen de los expedientes de denuncias ante la IGTSS del MTSS de Acoso sexual, Moral, Discriminaciones y Represión Sindical	

** Los anexos pueden consultarse en los archivos de la Secretaría del Comité.

I. Presentación

1. En el marco del cumplimiento de los compromisos asumidos internacionalmente ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, el presente informe ha sido elaborado bajo la coordinación de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario del Ministerio de Relaciones Exteriores (MRREE), conjuntamente con: la Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia de la República (antiguamente, Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Educación y Cultura —MEC—); el Departamento de Mujeres Afrodescendientes (DMA) y el Departamento de Relaciones Internacionales y Proyectos del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Dirección Nacional de Políticas Sociales (DNPS) del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES); la Unidad Étnico Racial (UER) del MRREE, el Ministerio del Interior (MI), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), la Comisión Honoraria de lucha contra el Racismo, la Xenofobia y toda forma de Discriminación (CHRXD) y la Unidad Temática por los derechos de los Afrodescendientes (UTDA) de la Intendencia de Montevideo.

2. El tal sentido, se destaca la Comisión Interinstitucional para la Elaboración de Informes al Mecanismo de Examen Periódico Universal y los órganos de monitoreo de los Tratados, creada por Resolución Presidencial de 25 de octubre de 2011, cuyo objetivo es coordinar la confección de informes y realizar el seguimiento a las recomendaciones y observaciones emanadas de tales órganos. Esta Comisión funciona en el ámbito del Ministerio de Relaciones Exteriores e incluye otros Ministerios, los Poderes Legislativo y Judicial, así como organizaciones de la sociedad civil, la academia y el sistema de las Naciones Unidas.

3. La Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (INDDHH) colaboró en la elaboración del presente informe, en cumplimiento con lo dispuesto por el literal E del artículo 4 de la Ley Núm. 18446 y la cláusula 3 del Protocolo de Actuación suscrito con el MRREE el 6 de diciembre de 2013. Sin embargo, como se establece en la cláusula cuarta del referido Protocolo, la INDDHH no necesariamente coincide con todos los puntos consignados en el mismo y mantiene su absoluta independencia para presentar el o los informes que estime pertinente ante el Comité.

4. Desde el mes de agosto de 2013 se realizaron reuniones periódicas entre las partes referidas y se entabló un diálogo fructífero para el acopio de toda la información relevante en la materia, a efectos de poder consignar los avances realizados por Uruguay y dar respuesta a las recomendaciones del Comité en sus observaciones finales sobre el anterior informe periódico (CERD/C/URY/CO/16-20), elevadas al Estado uruguayo en el año 2011.

5. Asimismo, para la confección del presente informe se solicitó la cooperación técnica de la Oficina Regional del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en la figura del consultor Alejandro Morlachetti.

6. Se informó a la sociedad civil y se elaboraron recomendaciones que fueron incorporadas. No obstante, se instó a la presentación del informe correspondiente por parte de la sociedad civil.

7. En otro orden, se destaca que el 2014 es un año electoral en Uruguay, razón por la cual constituye un año bisagra para los diferentes planes y programas gubernamentales, así como conlleva cierto atraso en la recolección de información por parte de los diferentes organismos públicos. En consecuencia, cabe destacar la asunción de nuevas Autoridades en marzo de 2015, lo cual explica la escasa distancia temporal para la proyección y evaluación de planes y programas en la materia en cuestión.

II. Información general

A. Avances en el marco normativo

8. El país ha avanzado en los últimos años en la incorporación de la dimensión étnico-racial, como eje transversal para analizar el acceso a los derechos humanos. Esto ha propiciado, la producción de información estadística oficial sobre la autoidentificación étnico-racial, la creación de nueva institucionalidad para la igualdad de oportunidades para las personas afrodescendientes, el reconocimiento de su aporte histórico y cultural, y la creciente transversalización de la cuestión étnico-racial en las políticas públicas.

9. Lo anterior ha derivado en la aprobación de legislación para la población afrodescendiente, las cuales tienen como objetivo la contribución en el proceso de superación de los problemas sociales y laborales que sufre este colectivo:

a) En materia de discriminación racial:

- La Ley Núm. 17677, de 29 de julio de 2003, sobre incitación al odio, desprecio o violencia o comisión de estos actos contra determinadas personas, sustituye el artículo 149 *bis* del Código Penal, que prevé la condena de tres a dieciocho meses de prisión para casos de incitación al odio, al desprecio o cualquier forma de violencia moral o física; y de seis a veinticuatro años de prisión para actos de violencia moral o física o de desprecio en razón del color de su piel, su raza, religión, origen nacional o étnico, orientación sexual o identidad sexual.
- La Ley Núm. 17817, de 6 de septiembre de 2004, sobre la lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación, por la cual se declara de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación, al tiempo que se crea la Comisión Honoraria homónima, cuyo objeto es proponer políticas nacionales y medidas concretas para prevenir y combatir toda práctica discriminatoria, incluyendo normas de medidas especiales, así como llevar un registro de las conductas racistas y formular las denuncias judiciales correspondientes.
- La Ley Núm. 18059, de 20 de noviembre de 2006, sobre el día nacional del Candombe, la Cultura Afrouruguaya y la Equidad Racial, conmemora el 3 de diciembre como el día de celebración anual para la valoración y difusión de la expresión cultural Candombe, la contribución de la población afrodescendiente a la construcción nacional y su aporte a la conformación de la identidad cultural de nuestro país. Asimismo, la referida ley considera de interés nacional la realización de actividades, acciones educativas y campañas de comunicación que contribuyan a tal fin, o bien promuevan el combate al racismo y la equidad racial.
- La Ley Núm. 19122, de 21 de agosto de 2013, sobre normas para favorecer la participación de la población afrodescendiente en las áreas educativa y laboral, reconoce a esta población como históricamente víctima del racismo, la discriminación y estigmatización, reconociendo el tráfico y la trata esclavista como crímenes de lesa humanidad. Asimismo, declara de interés general el diseño, promoción e implementación de acciones afirmativas en los ámbitos público y privado, dirigidas a los integrantes de la población afrodescendiente. El Artículo 4 determina la obligación de destinar el 8% de los puestos de trabajo en la Administración Pública a ser ocupados por personas afrodescendientes, al tiempo que el Artículo 5 exige asignar igual cupo en los diversos programas de capacitación y calificación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), así como establece la incorporación de cupos para becas y apoyos estudiantiles. En otro orden, la referida ley considera de interés general la incorporación del legado de

las comunidades afrodescendientes en los programas educativos y de formación profesional.

- Decreto 144/014, de 22 de mayo de 2014, que reglamenta la Ley Núm. 19122, y constituye una hoja de ruta de implementación de la referida ley¹.

b) En materia de discriminación e igualdad de género:

- Ley Núm. 16045, de 2 de junio de 1989, que prohíbe toda forma de discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral, lo cual abarca no sólo los llamados para provisión de cargos y los criterios de selección, sino también la evaluación del rendimiento, los beneficios sociales o criterios de remuneración, entre otros.
- La Ley Núm. 18065, de 5 de diciembre de 2006, sobre trabajo doméstico, que regula la jornada laboral y el descanso, establece salarios y categorías, así como da la potestad a la Inspección General del Trabajo del MTSS de realizar inspecciones².
- La Ley Núm. 18104, de 15 de marzo de 2007, sobre igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República, encomienda el diseño, ejecución y seguimiento de políticas públicas necesarias para integrar la perspectiva de género y, particularmente, el diseño del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIODNA) por parte del Inmujeres.
- La Ley Núm. 18589, de 18 de setiembre de 2009, por la cual se declara el 11 de abril como el Día de la Nación Charrúa y de la identidad indígena, así como establece el Poder Ejecutivo y la Administración Nacional de Educación Pública dispondrán la ejecución o coordinación de acciones públicas que fomenten la información y sensibilización de la ciudadanía sobre el aporte indígena a la identidad nacional, los hechos históricos relacionados a la nación charrúa y lo sucedido en Salsipuedes en 1831.

10. Siguiendo la tradición nacional, el país está comprometido con los principios y la acción contra la discriminación por motivos de raza o etnia y contra toda otra forma de intolerancia, lo cual se expresa en la ratificación de los instrumentos universales de protección contra la discriminación, así como de todos los tratados que protegen los derechos humanos. En tal sentido, se destaca:

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (Ley Núm. 13670 de 1 de julio de 1968);
- Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Ley Núm. 15164 de 4 de agosto de 1981);
- Convención Internacional contra el Apartheid en los Deportes (Ley Núm. 15892 de 11 de setiembre de 1987);

¹ Desde el año 2012 la Dirección Nacional de Políticas Sociales del MIDES, realiza anualmente un seminario/debate sobre acciones afirmativas y afrodescendencia llamado “Quilombo”. Durante los pasados tres años, el mismo giró en torno a la redacción, aprobación, reglamentación e implementación de la Ley Núm. 19.122 de acciones afirmativas para la población afrodescendiente en el área educativa y laboral, tomando estos tres elementos uno por cada año (2012 sobre políticas afirmativas, 2013 sobre trabajo y 2014 sobre educación de la población afrodescendiente).

² La importancia de esta ley para la población afrodescendiente radica en que el 21,5% de las mujeres afrodescendientes que trabajan en forma remunerada lo hacen en el servicio doméstico (“Trabajo doméstico = empleo formal”, BPS, MTSS, MIDES, Inmujeres, 2014).

- Convenio Constitutivo del Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe (Ley Núm. 17019 de 23 de octubre de 1998);
- Convención relativa a la Lucha contra las discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (Ley Núm. 17724 de 24 de diciembre de 2003);
- Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales y su Anexo (Ley Núm. 18068 de 11 de diciembre de 2006);
- Declaración y Plan de Acción de Durban, aprobados en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Durban (Sudáfrica), septiembre de 2001);
- Desde la presentación por nuestro país del último informe periódico, Uruguay ha ratificado la Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid³ (Ley Núm. 18801 de 26 de agosto de 2011).

11. Asimismo, Uruguay ha ratificado los siguientes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (Núm. 100) y Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (Núm. 111) (Ley Núm. 16063 de 13 de diciembre de 1989);
- Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm. 189) (Ley Núm. 18899 de 9 de mayo de 2012).

12. A nivel interamericano, Uruguay ha firmado recientemente la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia y la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de intolerancia, ambos con fecha 6 de julio de 2013.

B. Mecanismos institucionales de protección de los derechos humanos

13. Desde el año 2005 y profundizado por el actual gobierno, se promovió la transversalización de la perspectiva de derechos en todas las políticas públicas. De esta forma, se crearon espacios institucionales que permitieron viabilizar el compromiso actual del Estado con la igualdad y la no discriminación, contando con una serie de mecanismos institucionales en materia de derechos humanos:

- Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia de la República: creada por Ley Núm. 19149 de Rendición de Cuentas del Ejercicio 2012 (Artículo 67), en sustitución de la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Educación y Cultura. Constituye el órgano rector del enfoque de derechos humanos en las políticas públicas del Poder Ejecutivo. Está dirigida por un Consejo Directivo integrado por el Secretario de la Presidencia de la República, quien lo preside, el Ministro de Relaciones Exteriores, el Ministro de Educación y Cultura, el Ministro del Interior y el Ministro de Desarrollo Social.
- Secretaría de Derechos Humanos para el Pasado Reciente de Presidencia de la República: convertida en tal por Decreto Presidencial de agosto de 2013, a partir de la Secretaría de Seguimiento de la Comisión para la Paz. Esta Secretaría tiene como

³ Adoptada por Resolución 3068 (XXVIII) de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 30 de noviembre de 1973.

competencias principales el conocimiento y la verdad sobre las violaciones a los derechos humanos, ocurridos durante el período comprendido entre el 13 de junio de 1968 hasta el 1 de marzo de 1985, con responsabilidad y/o aquiescencia del Estado.

- Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (INDDHH): creada por ley Núm. 18446, de 24 de diciembre de 2008, en cumplimiento de las directrices de los Principios de París⁴, como un órgano estatal autónomo que funciona en el ámbito del Poder Legislativo, establecida formalmente el 22 de junio de 2012 —día en que el primer Consejo Directivo electo por la Asamblea General asumió funciones—. La INDDHH tiene por cometido la defensa, promoción y protección en toda su extensión de los derechos humanos reconocidos por la Constitución y el Derecho Internacional. Es un mecanismo complementario de otros ya existentes, destinado a otorgar mayores garantías a las personas en el goce efectivo de sus derechos y a verificar que las leyes, las prácticas administrativas y las políticas públicas se ajusten a las normas nacionales e internacionales protectoras de los derechos humanos. Su marco legal de competencias es muy amplio y entre las mismas se encuentra la de cumplir las funciones del Mecanismo Nacional de Prevención previsto por el Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores (artículo 83 de la Ley Núm. 18.446). A los efectos de delimitar las competencias para la implementación de dicho Mecanismo y preservar la independencia que el mismo debe tener, la INDDHH y el MRREE suscribieron un Protocolo de Actuación el 6 de diciembre de 2013.
- Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario del Ministerio de Relaciones Exteriores, dependiente de la Dirección General para Asuntos Políticos, la cual fue elevada de Departamento a Dirección en 2003,
- Inspección General del Trabajo y la Asesoría en Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (creadas en 1967 y 2005, respectivamente),
- Dirección de Derechos Humanos del Consejo Directivo Central (CODICEN) de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP, creada en 2006),
- División de Perspectivas Transversales de la Dirección Nacional Políticas Social (DNPS) del MIDES (2010-2014), actual División de Derechos Humanos de la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural (desde 2015)⁵.
- Comisionado Parlamentario, creado por Ley Núm. 17684, de 29 de agosto de 2003, con el cometido de asesorar al Poder Legislativo en su función de control del cumplimiento de la normativa nacional y de los convenios internacionales ratificados por el Estado referidos a la situación de las personas privadas de libertad, en virtud del proceso judicial y supervisar la actividad de los organismos encargados de la administración de los establecimientos carcelarios y de la reinserción social del recluso o liberado.

⁴ Adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas por Resolución 48/134 de 1993.

⁵ La División de Derechos Humanos tiene por objetivo transversalizar la perspectiva de derechos humanos, igualdad y no discriminación, así como las dimensiones de género, orientación sexual y etnia-raza en las políticas sociales, con énfasis en los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, apuntando a la generación de indicadores de progreso y promoviendo la participación de la sociedad civil en el diseño de las políticas.

C. Mecanismos institucionales en materia de equidad racial

14. La fuerte desigualdad de oportunidades es un impedimento para la realización efectiva de los derechos de los colectivos afrodescendiente e indígena. Asimismo, la invisibilidad de la población, producto de la falta de información estadística oficial con indicadores sobre ascendencia racial o étnica, provocó hasta alrededor de una década atrás la ausencia de la dimensión racial en las políticas públicas.

15. A partir de la legislación adoptada así como de la instalación de la perspectiva mencionada a través de diversos mecanismos institucionales en materia de equidad racial, el país ha avanzado en el reconocimiento de la diversidad de grupos étnicos que lo componen, apuntando a su integración tanto social como cultural y simbólica. De esta forma, se ha avanzado y sigue avanzando por medio del desarrollo de políticas públicas dirigidas a revertir la situación de desventaja de los colectivos afrodescendiente e indígena.

16. En el marco del cumplimiento de la Declaración y Plan de Acción de la Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, así como de los acuerdos internacionales ratificados por Uruguay, se crean desde el año 2004, en el ámbito del Poder Ejecutivo, diversas oficinas con el fin de promover y desarrollar programas, medidas y planes orientados a eliminar la discriminación racial:

- La Comisión Honoraria de lucha contra el Racismo, la Xenofobia y toda forma de Discriminación (Artículo 3 de la Ley Núm. 17817/004), entre cuyas competencias cabe destacar: analizar la realidad nacional en la materia, monitorear el cumplimiento de la misma y plantear al Poder Ejecutivo la creación de normas jurídicas específicas o modificación de las existentes; diseñar e impulsar campañas educativas tendientes a la preservación del pluralismo social, cultural o religioso, a la eliminación de actitudes racistas, xenofóbicas o discriminatorias y en el respeto a la diversidad; recibir y centralizar información sobre conductas racistas, xenofóbicas y discriminatorias, llevar registro de las mismas y formular la correspondiente denuncia judicial; brindar asesoramiento integral y gratuito a personas o grupos que se consideren discriminados o víctimas de actitudes racistas; e informar a la opinión pública sobre actitudes y conductas discriminatorias.
- El Departamento de Mujeres Afrodescendientes, creado en 2005 como Secretaría de Mujeres Afrodescendientes y desde 2007 en su carácter de Departamento, dentro del Inmujeres del MIDES, cuyo objetivo es promover planes, políticas y programas —incluyendo medidas de acción afirmativa— para garantizar el ejercicio pleno de la ciudadanía de la población afrodescendiente en general y de las mujeres afrodescendientes en particular.
- La Unidad para el Tratamiento Étnico Racial (UER) del Ministerio de Relaciones Exteriores (Decreto Presidencial de fecha 27 de julio de 2012), cuyo objetivo central es colocar en la agenda internacional el tema étnico-racial, conjuntamente con la elaboración de un plan estratégico para reforzar los vínculos con los países de África Subsahariana, América Latina y el Caribe. Asimismo, se destaca la figura del Embajador Itinerante de la República, creada por Resolución Presidencial de fecha 21 de setiembre de 2011, quien fue designado como Director de la UER (Resolución del Director General de Secretaría de fecha 28 de setiembre de 2012). Posteriormente, se designa una Consejera Honoraria en Asuntos Indígenas, adjunta a la UER, por Resolución Ministerial de fecha 5 de junio de 2014.

17. A nivel departamental, la Intendencia de Montevideo, por Resolución Núm. 3895 de fecha 26 de setiembre de 2003, creó la Unidad Temática Municipal por los Derechos de los Afrodescendientes (actualmente Unidad Temática por los Derechos de los

Afrodescendientes [UTDA], por Ley Núm. 18567), que funciona en la órbita de la División de Políticas Sociales del Departamento de Desarrollo Social (Resolución 5052/2005). Esta Unidad posee el cometido fundamental de promover y ejecutar políticas dirigidas a generar situaciones de igualdad para la colectividad afrouruuguaya en materia de promoción de salud, vivienda, acceso a cursos, becas y otras oportunidades, difusión en los medios de comunicación de la diversidad cultural y los aportes de los africanos y sus descendientes e interrelación con la sociedad civil organizada, entre otros.

III. Implementación de las recomendaciones del Comité

Seguimiento del párrafo 8 de las observaciones finales

18. En nuestro país, la falta de reconocimiento de la discriminación hacia la población afrodescendiente y descendiente de los pueblos indígenas se expresó en la inexistencia, hasta fechas muy recientes, de información estadística oficial con indicadores de ascendencia étnico-racial. Son escasos los antecedentes de recolección de información sobre las características socio-demográficas que toman en cuenta la ascendencia étnico-racial.

19. La variable étnico-racial no se incluía en un censo de hogares desde 1852, en tanto la Encuesta Continua de Hogares incluyó dicha variable en la serie de encuestas de 1996-1997 y diez años después (2006) se reiteró el módulo en la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada. Si bien las Encuestas de Hogares son valiosas porque recogen gran cantidad de información, los censos son el único mecanismo de relevamiento extendido a todos sus habitantes. En atención a la recomendación realizada por el Comité, el avance más significativo refiere a la incorporación de la variable étnico-racial en el Censo Nacional de Población del año 2011.

20. Para ello, se organizaron diferentes instancias de debate entre el Instituto Nacional de Estadística (INE) y otros organismos estatales y de la sociedad civil organizada vinculados a la temática, con el fin de acordar la redacción más adecuada de la pregunta. Se concluyó que la pregunta que permitía marcar continuidad y respetar la auto-percepción étnico-racial sería: “¿Usted cree tener ascendencia...?” Y el/la entrevistado/a debía responder para cada una de las opciones (Afro/negro, Asiático/amarillo, Blanco, Indígena, Otro). El Censo agregó además la ascendencia principal de las ascendencias que se respondieron a través de la siguiente pregunta: “¿Cuál cree que es la principal?”⁶. Asimismo, dado que la redacción de la pregunta cuenta con alto consenso, se establece como la adecuada para aplicar en todos los formularios públicos.

21. Asimismo, se ha incluido la variable étnico-racial en diferentes organismos del Estado:

a) La Universidad de la República incorporó, desde 2009, la pregunta sobre auto-identificación en el Censo de Estudiantes y, desde 2011, en los formularios de ingreso y egreso en el nuevo Sistema de Gestión de la Enseñanza. A través de este sistema de información continua se puede realizar un seguimiento integral de las trayectorias de formación tanto de grado como de postgrado⁷;

⁶ Cabe destacar que ante la primera pregunta el entrevistado puede elegir más de una opción, diferenciando la ascendencia principal a través de la segunda consulta.

⁷ En este proceso estuvo involucrada la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación, en conjunto con la sociedad civil organizada.

b) El Consejo de Formación en Educación (CFE) de la ANEP implementó el I Censo Estudiantil del CFE, incorporando la variable étnico-racial, tomando como criterio de respuesta la auto-identificación. El referido Censo en esta primera instancia tuvo como población objetivo los estudiantes activos 2013-2014, fue de carácter obligatorio y busca “iniciar un eje de trabajo que ejecute regularmente acciones que aporten información permanente y actualizada sobre la matrícula real del CFE, los cambios en los perfiles y en las trayectorias académicas de la población estudiantil, a fin de relacionar esta información con los indicadores académicos de infraestructura y bienestar estudiantil” (Acta 62 de Resolución 14, de fecha 25 de octubre de 2014);

c) El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) incorporó, desde noviembre de 2013, el registro de la variable étnico-racial en los formularios de las personas que ingresan a cursos y en el informe final de supervisión de los mismos, siguiendo la metodología de pregunta del INE. Esto permite tener información de datos desagregados sobre la matrícula y el egreso de los estudiantes;

d) En el sistema penitenciario nacional se está llevando a cabo un proceso de reforma y modernización de las unidades penitenciarias, donde se destaca el diseño del Sistema de Gestión Carcelaria (en proceso de prueba). Este sistema implica un registro y gestión de cada persona encarcelada a través de un sistema informático especialmente diseñado para ello, el cual registra la identificación étnico-racial e identidad de género.

e) Desde 2013 se incorporó la dimensión en los registros del MIDES, para toda la población que consulta o es usuaria de alguno de sus servicios. Asimismo, se establece como recomendada su incorporación en los registros de todos los programas sociales implementados desde el mencionado Ministerio;

f) Desde la Dirección Nacional de Políticas Sociales del MIDES, durante los años 2013 y 2014, se apoyó el proyecto “Abordaje intercultural de la relación sanitaria en el Sistema Nacional Integrado de Salud (SINIS)”, entre cuyos objetivos se destaca la promoción de una mirada de marco social diverso y con enfoque intercultural en los equipos de salud pertenecientes a instituciones públicas. En particular, a través de este proyecto se inicia un proceso para el registro sobre ascendencia étnico-racial en el Instituto de Pesquisa Neonatal para detectar tempranamente la anemia falciforme;

g) A nivel municipal, se ha incorporado a las fichas de usuarios de las Policlínicas Municipales la variable etnia-raza, dado que el 26% del colectivo afro se atiende en estas policlínicas, a iniciativa de la Unidad Temática para los Derechos de los Afrodescendientes, en articulación con la División Salud de la Intendencia de Montevideo. Asimismo, la pregunta sobre ascendencia étnico-racial se ha incorporado en los formularios de Servicio de Atención a Mujeres en Situación de Violencia en las Comuna Mujer.

22. Asimismo, por Resolución del MIDES Núm. 1104, de 30 de julio de 2014, se crea un grupo de trabajo interinstitucional para la incorporación de la variable étnico-racial y de género en los registros públicos del Estado, con el fin de promover las condiciones equitativas de igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación racial en todas sus manifestaciones individuales, estructurales e institucionales.

23. A partir de la incorporación de la variable etnia-raza en los registros estadísticos de las instituciones estatales y departamentales referidas, se adjunta en anexos I a IV un análisis de la población afrodescendiente y de origen indígena en Uruguay, desde el punto de vista de su caracterización en términos generales, a nivel educativo, laboral y socio-demográfico.

Seguimiento del párrafo 9 de las observaciones finales

24. El Artículo 8 de la Constitución de la República establece el principio de igualdad entre todas las personas: “Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes.” Empero, el referido artículo no hace referencia específica a la no-discriminación racial. Sin embargo, el Artículo 72 de la Carta Magna agrega “La enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno”; razón por la cual las disposiciones de las convenciones internacionales de derechos humanos resultan aplicables en el ámbito nacional.

25. El orden jurídico uruguayo cuenta con una importante legislación referida a la materia, la cual fue detallada supra en el apartado “Avances en el Marco normativo”. Entre las mismas cabe destacar: Ley Núm. 17677 sobre Incitación al odio, desprecio o violencia o comisión de estos actos contra determinadas personas; Ley Núm. 17817 sobre la Lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación; y Ley Núm. 19122 sobre Afrodescendientes: normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral.

Seguimiento del párrafo 10 de las observaciones finales

26. Respecto a la incidencia de la pobreza en la población afrodescendiente, aun cuando en los últimos años se ha producido una reducción sustancial de la pobreza en el país, este proceso no ha sido acompañado por una reducción de la brecha racial⁸.

Es relevante hacer referencia a la Ley Núm. 19122 por la cual se declara de interés público la realización de acciones afirmativas en los ámbitos público y privado orientadas a favorecer el acceso al trabajo y la educación de la población afrodescendiente. Asimismo, la ley de empleo juvenil⁹ incorpora cuotas para la participación de personas afrodescendientes en programas como “Uruguay Trabaja¹⁰”, o bien en los programas de empleo de primera experiencia laboral y de empleo protegido del Instituto Nacional de la Juventud (INJU)¹¹.

27. Entre los esfuerzos encaminados a reducir la pobreza, cabe mencionar el programa “Uruguay Crece Contigo”, el cual consiste en un sistema de monitoreo y evaluación de las familias de mayor vulnerabilidad, con niñas y niños menores de 4 años y mujeres embarazadas. Este programa de acompañamiento socio-educativo-sanitario se realiza a lo largo de un promedio de 10 meses, a través de visitas domiciliarias periódicas por técnicos de salud y área social. El mismo comenzó en setiembre de 2012 en diez Departamentos, incorporándose el resto del país a partir de julio de 2013. En la segunda etapa del programa se incorporó un formulario de inicio y fin del acompañamiento con indicador étnico-racial,

⁸ Mientras la pobreza en la población total es de 12,4%, entre la población afrodescendiente es del 27,2% y entre la población blanca del 10,4%, lo cual denota una importante brecha racial (“Estimaciones de pobreza por el método del ingreso”, Instituto Nacional de Estadísticas, abril 2013).

⁹ Artículo 23 de la Ley Núm. 19.133, de 20 de setiembre de 2013.

¹⁰ El programa “Uruguay Trabaja” es ejecutado por el MIDES, por el cual se brinda la posibilidad de realizar tareas de valor comunitario por un período de hasta 8 meses, percibiendo un subsidio denominado “Apoyo a la Inserción Laboral”, cuyo objetivo principal es lograr la inserción laboral de desocupados de larga duración, pertenecientes a hogares de bajos recursos.

¹¹ Por parte del INJU, se realizaron coordinaciones interinstitucionales para la convocatoria específica a jóvenes en situación de vulnerabilidad social, incluida la población afrodescendiente, lo cual se incluye en el Plan Nacional de Juventudes 2011-2015.

a partir de lo cual se constata el 28% de las mujeres embarazadas y el 30% de los niños beneficiarios del programa creen tener ascendencia afro o negra.

Seguimiento del párrafo 11 de las observaciones finales

28. El Estado uruguayo generó informes temáticos de diagnóstico e investigación sobre los colectivos en situación de discriminación, con miras a la elaboración del Plan Nacional contra el Racismo y la Discriminación, los cuales fueron incorporados en el anterior informe periódico (CERD/C/URY/16-20). Sin perjuicio de que, por el momento, no se prevé la elaboración de un plan específico en el sentido indicado, existe una serie de medidas que se implementarán en el marco del Decenio Internacional para los Afrodescendientes.

29. En otro orden, con el objetivo de promover estrategias para lograr una igualdad plena y efectiva que abarquen la cooperación internacional y el fortalecimiento de las Naciones Unidas y otros mecanismos internacionales en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, y su seguimiento —capítulo V del Plan de Acción de la III Conferencia Mundial Contra el Racismo—, a partir de la creación de la Unidad Étnico Racial, el Ministerio de Relaciones Exteriores promueve la implementación de un Plan Estratégico de Fortalecimiento de las Relaciones con los Países de África Subsahariana, América Latina y el Caribe, asumiendo su calidad de país miembro de la Sexta Región de África. De dicho Plan se destacan los siguientes avances:

- a) Creación de Centros de Cooperación e Intercambio en países de África Subsahariana¹²;
- b) En el territorio nacional, apoyo a la creación del Centro Uruguay África¹³ promoviendo la participación de la sociedad civil en materia de cooperación e intercambio y teniendo como rol principal la coordinación de acciones con los Centros de Promoción referidos en el literal anterior;
- c) Creación de una Comisión Interinstitucional para el Fortalecimiento de las Relaciones con África Subsahariana¹⁴, con el objetivo de promover agendas de intercambio y cooperación en las áreas correspondientes;
- d) Realización de dos encuentros centrales con el objetivo de promover y profundizar vínculos entre Uruguay y los países de África Subsahariana¹⁵;

¹² A noviembre de 2014 se encuentran consolidados los Centros pertenecientes a los países de República Democrática del Congo, República de Benín, República de Mozambique, República del Níger y República Federal de Nigeria. Estos Centros cuentan con autoridades de la sociedad civil y/o institucionales representativas de las sociedades en las que se encuentran ubicados. Tienen como principal cometido el fomento de las relaciones con Uruguay en materia de intercambio y cooperación en todas aquellas áreas de manifiesto interés, con especial énfasis en lo social, cultural, económico-comercial, educativo, académico, científico-tecnológica, artístico y deportivo.

¹³ Conformado por la Asociación Uruguaya de Fútbol, PIT-CNT, Organizaciones Mundo Afro, Unión de Exportadores del Uruguay y Cámara de Comercio Uruguayo Africana

¹⁴ Formada por representantes de entes autónomos y otros organismos del Estado (ANCAP, OSE, ANTEL, Administración Nacional de Correos entre otras instituciones).

¹⁵ A saber, “África y su Diáspora: Nuevos Vínculos Hacia Nuevas Realidades” (12 de junio de 2012, Montevideo) y “Primeras Jornadas de Capacitación: Fortaleciendo Vínculos con África Subsahariana”, encuentro organizado por el Centro Uruguay África, con el auspicio del Ministerio de Relaciones Exteriores, entre otros, al cual participaron representantes de las Intendencias de Montevideo, Canelones, Florida, Lavalleja y Maldonado, así como de los Centros de Promoción de

- e) Firma de varios Convenios Marco en el área educativa entre instituciones académicas uruguayas y africanas¹⁶; en tanto en el área económico-comercial se realiza la firma de convenios entre los Centros de Promoción y sectores empresariales;
- f) Apertura de una nueva embajada de Uruguay en África Subsahariana, en la República de Angola;
- g) Participación de Uruguay en la Unión Africana como Miembro Observador;
- h) Participación, por parte de la Dirección de la Unidad Étnico Racial, en el lanzamiento del IX Volumen de la Historia General de África, el cual abordará la temática referente a la Diáspora Africana;
- i) Firma de Acuerdo Marco de Cooperación entre la República Oriental del Uruguay y la República Federal Democrática de Etiopía, al tiempo que se envían para la firma Acuerdos Marco a 18 países de África Subsahariana¹⁷;
- j) En América Latina, se han firmado Memorandos de Entendimiento sobre Acciones Conjuntas para eliminar la Discriminación Racial y Étnica y Promover la Igualdad con Ecuador, Colombia y Estados Unidos¹⁸;
- k) A través de la participación en organismos multilaterales, se ha impulsado la inclusión de la dimensión étnico-racial en la agenda internacional de la República, promoviendo la igualdad de oportunidades para las poblaciones afrodescendientes y la diáspora, así como la posibilidad de acceder al pleno goce de sus derechos sociales, económicos, políticos y culturales¹⁹.

30. Análogamente, a nivel de la Intendencia de Montevideo, la UTDA ha participado a lo largo del 2013 en diversos encuentros temáticos²⁰ y en 2014, en articulación con la Unidad Étnico Racial del MRREE, realizó un intercambio fortaleciendo vínculos con África, así como recibió a las delegaciones representantes de seis países africanos para firmar acuerdos de hermanamiento entre ciudades²¹.

Benín, República Democrática del Congo, Mozambique, Níger y Nigeria (18 al 28 de agosto de 2014).

¹⁶ A saber: en 2012 entre la Facultad de Humanidades y Ciencias (Universidad de la República) y la Universidad de Kinshasa, y entre la Escuela de Diplomacia de República Democrática del Congo y el Instituto Artigas del Servicio Exterior de Uruguay; y en 2014 entre la Universidad de Montevideo y la Universidad de Lagos, con ésta misma también firma convenio la Universidad de la Empresa.

¹⁷ A saber: Angola, Benín, Cabo Verde, República del Congo, República Democrática del Congo, Guinea Ecuatorial, Nigeria, Kenia, Ghana, Mozambique, Togo, Etiopía, Níger, Guinea Bissau, Namibia, Mali, Burkina Faso, Costa de Marfil.

¹⁸ Asimismo, se ha instruido presentar propuestas de Memorándum a través de Embajadas de la República en Paraguay, Bolivia, Venezuela, Surinam, Guyana, Panamá, Perú y Colombia.

¹⁹ En foros tales como: RAN (Reunión de Alto Nivel), Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), Unión de Naciones Suramericana (UNASUR), Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), Afrohispanos.

²⁰ Tales como: Foro regional de reflexión estratégica “Mujeres Afrodescendientes y acción política en América Latina: Hacia la construcción de una agenda común”; mesa redonda “Perspectivas pedagógicas e jurídicas para implementacao da Lei 10639/03: por ondecaminhar” en el Primer Congreso de Investigadores Negros de la Región Sur COPENE/SUL, realizado en la Universidad de Pelotas, Brasil; Tercer Cumbre Mundial de Alcaldes y Gobernantes Afrodescendientes en la mesa de “Políticas públicas desde la perspectiva de las mujeres” en Cali, Colombia.

²¹ Benín, Congo, Níger, Nigeria, Mozambique y Ghana.

Seguimiento del párrafo 12 de las observaciones finales

31. Para luchar contra la discriminación estructural, resulta fundamental apuntar a la educación en todos los niveles, razón por la cual se sugiere considerar conjuntamente los planes, programas y estrategias delimitados en la Recomendación 14, literal C. En complemento, los programas en materia laboral referidos en la respuesta a la Recomendación 10 constituyen otra herramienta de relevancia.

32. En otro orden, se han realizado capacitaciones a funcionarios públicos, entre los que se destaca:

a) Capacitación a efectivos de las Organizaciones del Mantenimiento de la Paz de Naciones Unidas: la UER del MRREE ha participado en los Talleres de Preparación para el Pre-Despliegue del Personal Subalterno a la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH) y la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUSCO), organizado por la Dirección de Servicios Sociales del Ministerio de Defensa Nacional²². Complementariamente, entre los aspectos de formación se incluyen las disposiciones de la Ley Núm. 18026 sobre Cooperación con la Corte Penal Internacional en materia de lucha contra el genocidio, los crímenes de guerra y de lesa humanidad;

b) Capacitación a diplomáticos: se ha establecido el Programa de Estudios sobre desigualdades étnico-raciales y se ha implementado el Curso de Formación de equidad racial a los alumnos del Instituto Artigas del Servicio Exterior (IASE)-Escuela Diplomática, con el principal objetivo de proporcionar conocimientos de minorías étnico-raciales al cuerpo diplomático;

c) Plan de formación para el abordaje de la dimensión étnico-racial a todo el personal, técnicos, administrativos y dirección del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), con el objetivo de conocer diferentes metodologías y herramientas de intervención, avanzar en un proceso de sensibilización y formación a entidades de capacitación para la incorporación de la diversidad étnico-racial desde un enfoque de derechos, y generar herramientas de evaluación de este proceso. Además, se prevé la revisión y análisis de las comunicaciones públicas, la publicidad e imagen de INEFOP y la construcción de propuestas de investigación especializada.

d) Sensibilización en dimensión étnico-racial y género al equipo territorial de gerentes y directores del Banco de Previsión Social (BPS) por parte del Departamento de las Mujeres Afrodescendientes (DMA), la Oficina Nacional del Servicio Civil y Organizaciones Mundo Afro, llevadas a cabo en diciembre de 2012 y 2013.

e) Desde el Ministerio de Desarrollo Social, en el marco del cumplimiento de Ley Núm. 19122, a los efectos de tener mayores elementos para la implementación de la cuotificación en los llamados públicos, se han llevado a cabo capacitaciones y sensibilizaciones a nivel país, a equipos técnicos, decisores y responsables de diferentes programas y planes a los cuales se les ha incorporado la perspectiva étnico-racial²³.

²² En los referidos talleres de capacitación han participado un total de 2.101 efectivos en 2013 y 1.522 efectivos en el año 2014.

²³ Entre los que se destaca: Yo estudio y Trabajo, Uruguay Trabaja, Correo Nacional, equipos territoriales del MIDES, Oficina Nacional del Servicio Civil, Compromiso Educativo, entre otros, realizando un estimado de veinte instancias anuales llegando a más de mil trabajadores que directa o indirectamente tienen vinculación con dicha población a través de la implementación de la ley de acciones afirmativas.

f) El Consejo de Formación en Educación (CFE) de la ANEP estableció para el período de inscripciones 2015 a las Carreras de Profesorado, Magisterio, Maestro Técnico, Educación Social, Educación Física y Asistente Técnico en Primera Infancia, en cumplimiento de la Ley Núm. 19122 y su Decreto Reglamentario que “se asignará un cupo de 8% de las becas disponibles, dirigido a afrodescendientes, las que se distribuirán en lo posible por partes iguales entre hombre y mujeres”. Las becas que se otorgan a estudiantes comprenden: becas de apoyo económico, becas de alojamiento, alimentación y transporte, totales o parciales (conforme Acta 69 Resolución 5, de fecha 12 de noviembre de 2014).

g) Desde la Dirección de Gestión Territorial del MIDES, se está lanzando una guía de prácticas significativas en atención pública, la cual surge y se retroalimenta de las diferentes instancias de capacitación realizadas. La misma contiene elementos conceptuales para una atención igualitaria y no discriminatoria y la realización de un adecuado relevamiento de datos sobre ascendencia étnico- racial afrodescendiente.

33. Finalmente, el Ministerio de Educación y Cultura (MEC)²⁴, el DMA y la Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia impulsan desde 2009 el concurso anual “Herramientas para la Inclusión y No Discriminación”, con miras al desarrollo y la promoción de políticas públicas de inclusión. En este concurso, la CHRXD ha formado parte en los jurados, al tiempo que el DMA realiza capacitaciones y sensibilizaciones a los docentes y estudiantes que participan del mismo.

Seguimiento del párrafo 13 de las observaciones finales

34. El orden jurídico uruguayo cuenta con una importante legislación relacionada con el racismo y en general contra toda forma de discriminación, referida en el apartado “Avances en el Marco normativo”.

35. Asimismo, el literal J del Decreto-Ley Núm. 10279, de fecha 19 de noviembre de 1942, relativo a asociaciones subversivas, establece que: “El que promueve, constituye, organiza o dirige asociaciones, entes, instituciones o secciones tendientes a provocar o imponer la lucha o el odio de razas será castigado con pena de diez meses de prisión a cinco años de penitenciaría. El que participe de tales agrupaciones, será castigado con pena de tres a quince meses de prisión”.

36. Desde el punto de vista de la legislación penal, el Código vigente contiene una serie de disposiciones relacionadas con el racismo, la xenofobia y, en general, con la discriminación de personas por las más diversas causas. En el Título III, Capítulo I “Delitos contra la Paz Pública”, se tipifican como delito las conductas que conduzcan al odio o cualquier otra expresión de violencia contra las personas en virtud del color de su piel, su raza, su religión, entre otras.

37. La protección penal de la sociedad contra estas prácticas se completa con las siguientes disposiciones:

a) Artículo 147 (Instigación pública a delinquir). El que instigare públicamente a cometer delitos, será castigado por el solo hecho de la instigación, con pena de tres a veinticuatro meses de prisión;

b) Artículo 148 (Apología de hechos calificados como delitos). El que hiciere, públicamente, la apología de hechos calificados como delitos, será castigado con tres a veinticuatro meses de prisión;

²⁴ A través del Programa de Popularización de la Cultura Científica de la Dirección de Innovación, Ciencia y Tecnología (DICyT).

c) Artículo 149 (Instigación a desobedecer las leyes). El que instigare públicamente o mediante cualquier medio apto para su difusión pública a desobedecer las leyes será castigado con multa de 20 a 500 unidades reajustables (UR);

d) Artículo 150 (Asociación para delinquir). Los que se asocien para cometer delitos, serán castigados por el simple hecho de la asociación, con seis meses de prisión a cinco años de penitenciaría. El hecho será castigado con dieciocho meses de prisión a ocho años de penitenciaría si la asociación tuviere por objeto la ejecución de cualquiera de los delitos previstos en el artículo 1° de la ley Núm. 8.080, de 27 de mayo de 1927, en los artículos 30 a 35 del Decreto Ley Núm. 14.294, de 31 de octubre de 1974, en el artículo 5° de la Ley Núm. 14.095, de 17 de noviembre de 1972, de cualquier actividad ilícita relacionada con el tráfico de órganos o tejidos (Ley Núm. 14.005, de 17 de agosto de 1971); el contrabando o la adquisición, recepción u ocultamiento de dinero o de los efectos provenientes de un delito.

e) Ley Núm. 17.677, de 29 de julio de 2003, sobre incitación al odio, desprecio o violencia o comisión de estos actos contra determinadas personas, sustituye el artículo 149 *bis* y 149 *ter* del Código Penal, que prevé la condena de 3 a 18 meses de prisión para casos de incitación al odio, al desprecio o cualquier forma de violencia moral o física; y de 6 a 24 años de prisión para actos de violencia moral o física de odio o de desprecio en razón del color de su piel, su raza, religión, origen nacional o étnico, orientación sexual o identidad sexual.

38. El Código Penal se encuentra en proceso de reforma, a estudio por parte de la Comisión de Constitución, Códigos, Legislación General y Administración de la Cámara de Representantes.

Seguimiento del párrafo 14 de las observaciones finales

Párrafo 14, apartado a)

39. La Ley Núm. 19122 declara de interés general el diseño, promoción e implementación de acciones afirmativas en los ámbitos público y privado y establece, entre otras medidas, que los poderes del Estado, Tribunal de Cuentas, Corte Electoral, Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal están obligadas a destinar el 8% de los puestos de trabajo a personas afrodescendientes.

40. El artículo 9 del Decreto 144/014, de 22 de mayo de 2014, por el cual se reglamenta la antedicha ley, establece la obligatoriedad de informar a la Oficina Nacional del Servicio Civil el número de personas afrodescendientes ingresadas, con el detalle del puesto de trabajo, al 31 de diciembre de cada año²⁵.

41. En el marco de la estructura departamental capitalina, en el año 2012 se creó la Comisión de Transversalización para la Equidad Racial, a iniciativa de la UTDA, cuyo objetivo es relevar información que permita conocer con certeza la situación de los funcionarios afrodescendientes. Esta Comisión está integrada por el Departamento de Cultura, la División Asesoría Jurídica, la Secretaría de la Mujer, el Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional y la UTDA.

²⁵ Los organismos que han incorporado esta cuota en los llamados a vacantes desde la vigencia de la ley son: el Ministerio de Turismo y Deporte, el Ministerio de Salud Pública, la Unidad Reguladora de Servicios de Energía y Agua (URSEA), el Correo Uruguayo.

42. En otro orden, la Ley de Protección de Inversiones, Ley Núm. 16906 de fecha 7 de enero de 1998, establece se tendrá especialmente en cuenta, a efectos del otorgamiento de los beneficios previstos por esa ley, a las inversiones que incorporen personal afrodescendiente del país.

43. En complemento, desde Inmujeres se lleva adelante la implementación del Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género en empresas públicas y privadas, cuyo principal objetivo es promover que las organizaciones integren en su gestión organizacional la equidad de género²⁶. De la misma manera, desde 2013 se incorpora la dimensión étnico-racial en el modelo de Gestión de Calidad con Equidad²⁷, por el cual se prevé avanzar en el proceso de transversalización del enfoque de género con otras dimensiones, tanto en los planes de acción como en relación a capacitación, prohibición de la discriminación y mecanismos de actuación ante tales casos. Para su implementación, desde el Departamento de Mujeres Afrodescendientes se realizaron sensibilizaciones y capacitaciones a las empresas públicas y privadas que aplican el modelo²⁸.

44. Respecto al proyecto de Comisión tripartita referido en esta Recomendación, corresponde informar que nunca llegó a conformarse. Sin embargo, el artículo 9 de la Ley Núm. 19122 crea una Comisión tripartita, que dado el alcance de la normativa legislativa, abarca los cometidos proyectados en la comisión no constituida. El Decreto reglamentario (Decreto 144/014) establece que la misma funcionará en la órbita del MIDES, quien le suministrará la infraestructura y el apoyo administrativo que requiera para el cumplimiento de sus cometidos y estará integrada por representantes del MIDES, quien la presidirá, del MTSS y del MEC.

Párrafo 14, apartado b)

45. La primera acción afirmativa vinculada a los desalojos forzosos durante la dictadura se desarrolló a partir de un convenio entre el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (MVOTMA) y la Intendencia de Montevideo —respondiendo a reclamos de la sociedad civil—, cuya versión inicial se firmó en 1998. Este proyecto fue destinado a la construcción de 36 viviendas de “La cooperativa UFAMA AL SUR”, culminadas en 2010, destinadas a mujeres afrodescendientes, jefas de hogar, para vivir o retornar al Barrio Sur, en alusión a la demolición del “Conventillo Medio Mundo”²⁹.

²⁶ Este modelo constituye una guía de carácter certificable que reconoce a las organizaciones que trabajan por la equidad de género, de acuerdo a cuatro niveles de incorporación del enfoque en su gestión organizacional, los cuales se certifican separadamente mediante auditorías anuales. De esta manera, el sello de “Calidad con Equidad de Género” que otorga el Inmujeres es el reconocimiento a quienes incorporan la equidad de género en el sistema de gestión de calidad.

²⁷ Se establece en el “Nivel 1: Compromiso”: integrar la ascendencia étnico-racial en el diagnóstico organizacional, adoptando el criterio de autodefinición. En el “Nivel 2: Implementación” se agrega establecer acciones vinculadas a la prohibición de imágenes estereotipadas de la población afrodescendiente en general y las mujeres afrodescendientes en particular, además de exigir capacitación en temáticas de género y discriminación. En el eje “Discriminaciones directas”, se prevé educar a los colaboradores acerca de la prohibición de la discriminación, así como documentar mecanismos de actuación ante casos de discriminación (por ascendencia étnico-racial, orientación sexual, etc). El “Nivel 3: Mejora” contempla el avance en cuanto al seguimiento y medición de los aspectos anteriormente planteados. El “Nivel 4, Sostenibilidad”: exige acciones afirmativas definidas por la organización y especialmente las que exige la Ley Núm. 19.122.

²⁸ Esta instancia de capacitación contó con la participación de 76 personas.

²⁹ Lugar emblemático de la cultura afrouruguaya y de los desalojos forzosos durante la dictadura militar. Estos desalojos afectaron principalmente a la población afrodescendiente que residía en los Barrios Sur, Palermo y Cerdón —barrios céntricos de la ciudad de Montevideo y recostados en la costa sobre

46. En agosto de 2009 se firmó un nuevo convenio entre el MVOTMA y la Intendencia de Montevideo, con el objetivo de buscar caminos para la reparación simbólica de las familias desalojadas del Barrio Ansina-Reus del Sur³⁰, entre los años 1978 y 1979. Por el antedicho convenio, las instituciones involucradas se comprometen a dar solución habitacional a las familias que fueron desalojadas de edificios emblemáticos para la cultura afrouruguaya³¹. Asimismo, se reafirma la idea de acción simbólica hacia la cultura afrodescendiente, a través de la restauración de un edificio de valor patrimonial destinado a vivienda y centro histórico³².

47. En el año 2014 comenzaron las obras en el barrio Ansina-Reus del Sur para la construcción de 17 viviendas y un sitio histórico de difusión y recuperación de la memoria de la cultura afrouruguaya, el cual constituirá una huella de identidad de los desalojos forzosos y las formas de convivencia y la producción cultural, entre los que se destaca el Candombe. Se estima en el curso del año 2015 se finalizará la primera etapa, lo que implica la construcción de un edificio destinado a siete viviendas y un centro cultural para la preservación de la cultura afrouruguaya. Con la concreción de la segunda etapa se dará cumplimiento al cupo de viviendas comprometidas.

48. Este proyecto de reparación integral se enmarca en el plan quinquenal “Mi lugar entre todos”, Plan Nacional de Vivienda 2010-2014, del MVOTMA y participan además la Unidad Temática por los Derechos de los Afrodescendientes, División Tierras y Hábitat de la Intendencia de Montevideo, la Organización Mundo Afro, la Cooperativa de Viviendas Unidades Familiares Mundo Afro-Palermo y el Municipio B de la Intendencia de Montevideo.

Párrafo 14, apartado c)

49. La Ley General de Educación, Ley Núm. 18437 de 12 de diciembre de 2008, establece que la educación estatal se regirá por los principios de gratuidad, laicidad e igualdad de oportunidades. El Artículo 8 de la referida ley prevé el Estado asegurará los derechos de aquellos colectivos minoritarios o en especial situación de vulnerabilidad, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades en el pleno ejercicio del derecho a la educación y su efectiva inclusión social. Asimismo, el artículo 18 continúa estableciendo el Estado brindará los apoyos específicos necesarios y actuará de forma de incluir a las personas y sectores discriminados cultural, económica o socialmente, a los efectos de que alcancen una real igualdad de oportunidades para el acceso, la permanencia y el logro de los aprendizajes. La referida ley establece también que se estimulará la transformación de los estereotipos discriminatorios por motivos de edad, género, raza, etnia u orientación sexual.

50. En materia de incorporación de la dimensión étnico-racial, así como la dimensión de género, en el sistema educativo, el Departamento de Mujeres Afrodescendientes (DMA) de

el Río de la Plata-

³⁰ El referido barrio fue uno de los lugares de residencia de la comunidad afrouruguaya y el centro de sus múltiples expresiones culturales. Por lo tanto, su desalojo significó un nuevo desarraigo para la población afrodescendiente y afectó el patrimonio cultural y arquitectónico.

³¹ Para ello, se realizó un llamado público a los titulares que contaran con fecha y cedulón de desalojo de ese lugar y se elaboró un registro de personas que cumplieran con los requisitos para acceder a una solución habitacional en un edificio en las calles San Salvador y Ansina. En ese predio permanecían las edificaciones del antiguo Edificio Reus Sur, las cuales habían sido declaradas de valor patrimonial por la Comisión Nacional de Patrimonio.

³² El proyecto integral que elaboran las instituciones participantes concibe la recuperación del patrimonio de lo tangible y lo intangible, desde la población desalojada y la proyección de la cultura afrouruguaya en este entorno.

Inmujeres y el Grupo de Trabajo por la Equidad Étnico-Racial de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) han desarrollado un trabajo conjunto con el objetivo de la capacitación y formación continua de docentes de los diferentes subsistemas educativos, la generación de herramientas didácticas para el trabajo en el aula sobre la dimensión étnico-racial y de género, y el fortalecimiento de ambas instituciones, a través de:

a) Macro-capacitaciones/sensibilizaciones regionales sobre prevención y abordaje de la discriminación racial en el aula de estudios, dirigidas a docentes a lo largo de todo el país³³;

b) Guía para Docentes en dimensión étnico-racial, realizada a partir de insumos de las anteriores Macro-capacitaciones, que será publicada durante 2014 y distribuida a los centros educativos;

c) “Juego de la Equidad”, presentado y aceptado el 16 de Marzo del 2012 (Expediente 1405/05) por el DMA en el Departamento Ceibal/Tecnología Educativa de la ANEP, en el marco de la campaña de sensibilización contra la discriminación racial. El mismo consiste en un juego de la memoria, de aplicación en todos los niveles de la educación inicial y primaria, con el objetivo de enfatizar los valores de la equidad en nuestra sociedad, disponible entre los elementos didácticos de los docentes, junto con la mencionada Guía para Docentes;

d) Incorporación en la currícula anual del Instituto de Perfeccionamiento de Educación Superior (IPES) de un curso optativo sobre la dimensión étnico-racial con perspectiva de género, con cupo para 40 docentes, cuya primera edición está planificada para 2015.

51. Complementariamente, desde el año 2010 el DMA ha realizado acciones para desarrollar mecanismos institucionales para la igualdad y la no discriminación, entre las que se destaca, como una importante incorporación al sistema educativo uruguayo, el Diploma de Posgrado en Afrodescendencia y Políticas Públicas³⁴, el cual surge desde el DMA, en articulación con la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República³⁵.

52. A partir del 2012, cada 18 de julio se celebra el Día de Nelson Mandela. La Comisión Amigos de Nelson Mandela está integrada por representantes del Parlamento,

³³ En 2013 se llevaron a cabo dos capacitaciones dirigidas a docentes en el Departamento de Montevideo, en las cuales participaron un total de 120 personas, y otra en el Departamento de Salto, coordinada con una organización de la sociedad civil, en la que participaron alrededor de 130 docentes y discentes. En 2014 se realizaron otras tres macro-capacitaciones con las mismas características en Salto (60 participantes), Tacuarembó (90 participantes) y Montevideo (10 participantes); además de instancias por medio de videoconferencia a través de las cuales se llegó con conexión a otros ocho Departamentos.

³⁴ La primera edición del Diploma es apoyada por AECID (con un aporte de €25.000, en tanto el Inmujeres aportó \$100.000 y la Universidad de la República \$50.000), aunque cabe remarcar el Diploma no tiene costo para los participantes. En esta primera edición se matricularon 30 personas, 20 de las cuales son afrodescendientes, en tanto el Diploma reserva 30% del cupo para personas afro. El mismo está a cargo de docentes uruguayos y extranjeros, así como referentes de la sociedad civil en la temática, siendo el 50% de los mismos afrodescendientes.

³⁵ Su objetivo general consiste en impulsar una formación integral orientada a la intervención en materia de políticas públicas, dirigidas a profesionales para promover la igualdad de derechos, la transversalización de la perspectiva étnico-racial en las políticas sociales y la promoción de una conciencia crítica de rechazo a la ideología del racismo y las actitudes discriminatorias, así como la especial intersección con la perspectiva de género

ANEP, UTDA de la Intendencia de Montevideo y sociedad civil, cuyo objetivo consiste en difundir los valores y filosofía de vida, principalmente en las escuelas³⁶.

53. Por otro parte, en relación a los esfuerzos con miras a reducir la tasa de abandono escolar, la Ley Núm. 19.122 establece que los sistemas de becas y apoyos estudiantiles deberán destinar un cupo para personas afrodescendientes, tanto a nivel nacional como departamental.

54. En el año 2011 la UTDA, en acuerdo con el Ministerio de Educación y Cultura y con ayuda de dos organizaciones de la sociedad civil afrouruguaya³⁷, llevó adelante una experiencia piloto, la cual consistió en 20 becas de apoyo económico a estudiantes afrodescendientes de nivel secundario. El éxito de la experiencia generó la extensión del plan a todo el país y el incremento de los cupos³⁸, con el fin de apoyar la continuidad en el sistema formal educativo de jóvenes afrodescendientes en situación de vulnerabilidad y deserción.

55. Asimismo, se asigna el 30% de los fondos de las Becas Carlos Quijano para personas afrodescendientes, según artículo 32 de la Ley Núm. 18.046 de 24 de octubre de 2006, las cuales están destinadas a estudios de posgrado y cuyo monto asciende a un total de 120.000 pesos uruguayos.

56. El Programa “Yo estudio y trabajo”³⁹ ha incorporado la cuota del 8% en su tercera edición del año 2014, según lo establecido por Ley Núm. 19122, como experiencia piloto en el Departamento de Montevideo. Este Programa se enmarca dentro de las políticas públicas tendientes a reducir la tasa de desempleo en jóvenes y la desvinculación de los mismos del sistema educativo, por el cual se ofrece a jóvenes estudiantes una primera experiencia laboral formal⁴⁰.

Seguimiento del párrafo 15 de las observaciones finales

57. En materia de discriminación por razones de género, la Ley Núm. 18.104 encomienda al Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) el diseño del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre hombres y mujeres (PIODNA), así como crea en la órbita del MIDES el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género. Asimismo, la Resolución del MIDES Núm. 1686/2009, en aplicación de lo dispuesto por la referida ley, dispone incorporar el enfoque étnico-racial en todas las direcciones, planes y programas de este Ministerio.

58. Entre las acciones enmarcadas en la construcción y ejecución del PIODNA, al Departamento de Mujeres Afrodescendientes (DMA) se le encomendó promover la incorporación de la perspectiva étnico-racial en los mecanismos de equidad racial en el Estado. Desde 2008, el DMA ha realizado un trabajo de seguimiento y propuesta a organismos públicos y decisores con el fin de incorporar la dimensión étnico-racial en las políticas públicas y la variable étnico-racial en los diferentes registros administrativos.

³⁶ El 7 de noviembre de 2014, la Escuela 183 ubicada en el barrio de Carrasco Norte, a 50 años de creada, pasó a denominarse “Nelson Mandela”.

³⁷ A saber: Unkuele y Ubuntu.

³⁸ Se abrieron 180 cupos por parte del MEC para el año 2013 y 423 becas otorgadas en el 2014.

³⁹ El Programa es coordinado por la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del MTSS, con la participación del INEFOP.

⁴⁰ En la edición del año 2014 se ofrecieron un total de 326 puestos de trabajo en Montevideo, de los cuales 23 fueron destinados a población afrodescendiente.

59. Desde 2010 Inmujeres ha llevado a cabo seminarios anuales a Decisores/as de la Administración Pública, con el objetivo de transversalizar la perspectiva étnico-racial con enfoque de género en las políticas públicas. Los mismos tienen como objetivos específicos impulsar y asegurar la incorporación de la temática afrodescendiente desde una perspectiva de género en la elaboración e implementación de políticas públicas, incluir la variable étnico-racial en los sistemas de información de los organismos del Estado, así como brindar recomendaciones prácticas para implementar acciones concretas desde el ámbito público. Estos seminarios contaron con participantes de varios organismos públicos, quienes han mostrado interés y disposición para trabajar la incorporación de la dimensión étnico-racial y de género en sus ámbitos de incidencia⁴¹.

60. A nivel departamental, según consta de la evaluación del 2º PIODNA de la Intendencia de Montevideo, se creó una mesa temática de mujeres afrodescendientes, como espacio de seguimiento del referido Plan y de coordinación con la sociedad civil e interinstitucional con otros organismos gubernamentales.

61. Recientemente, por Resolución del MIDES Núm. 1104/014, de 30 de julio de 2014, se crea el Grupo de Trabajo Interinstitucional para la inclusión de la variable étnico-racial y de género en los registros del Estado. El mismo tiene por objetivo específico ofrecer elementos para propiciar el debate, la realización de acuerdos y la implementación efectiva de una estrategia de transversalización de la perspectiva étnico-racial con enfoque de género en las políticas públicas durante todo el proceso (formulación, desarrollo, implementación, seguimiento y evaluación), así como implementar políticas de medidas especiales para la población afrodescendiente, específicamente focalizadas a las mujeres. Este Grupo funciona en la órbita del MIDES y está integrado por todos los ministerios, entes autónomos y la Intendencia de Montevideo, en tanto Inmujeres realiza la secretaría técnica.

62. Desde Inmujeres se han realizado un conjunto de publicaciones con el objetivo de la generación de información, difusión y visibilización de la incorporación de la dimensión de género y étnico-racial⁴². En particular, desde el Sistema de Información de Género de Inmujeres se realiza anualmente una publicación sobre la situación de las desigualdades de género y étnico-raciales de la población, a través del procesamiento de la Encuesta Continua de Hogares y encuestas específicas, así como del Censo de Población y Hogares de 2011, lo que ha permitido construir series de datos que caracterizan a la población afrodescendiente (véase anexo V).

63. Por otro lado, en lo que refiere a cuestiones de género en el ámbito laboral, el artículo 6 de la Ley Núm. 16045 compromete al Estado, y particularmente a los medios de enseñanza, a realizar campañas educativas necesarias para propiciar, en todo el país, el interés y la comprensión por los problemas que afectan a las trabajadoras, fomentar la toma de conciencia de su condición por parte de éstas y de los empleadores y, en especial, suprimir los actores que impidan a los trabajadores la utilización óptima de sus capacidades.

⁴¹ Los referidos seminarios se han impartido a un total de 89 participantes en 2010; 39 participantes en 2011; 7 participantes en 2012; 21 participantes en 2013 y 140 participantes en 2014.

⁴² Se destacan: Incorporación del enfoque étnico-racial: Elementos conceptuales (2007); Tríptico para el 25 de julio “Día Internacional de las Mujeres Afrolatinas, Afrocaribeñas y de la Diáspora” (2011); “La inclusión de la dimensión racial en la producción de información: Diagnóstico sobre programas y políticas para la equidad de género y raza en organismos del Estado” (2011); Cuaderno del Sistema de Información de Género Núm.1 “La población afrodescendiente en Uruguay desde una perspectiva de género”; (2011); Diagnósticos Departamentales de género (2013); Estadísticas de Género 2010 y sucesivas, en las que se procesa toda la información por la dimensión étnico-racial.

64. Particularmente, respecto a la integración de las mujeres afrodescendientes en el mercado de trabajo, se han dictado una serie de normas que favorecen la participación de la población afrodescendiente en el área educativa y de formación profesional. El artículo 5 de la Ley Núm. 19122 encomienda al INEFOP otorgar un cupo no menor al 8% destinado a la población afrodescendiente en los diversos programas de capacitación y calificación que implemente.

65. Desde Inmujeres se elabora una base de datos con la finalidad de recabar información genuina y confiable acerca de los/as profesionales y técnicos/as afrodescendientes que viven en el país. El objetivo es generar una línea de base territorial que permita fundamentar las políticas públicas para ese sector y la población afro en su conjunto, así como para el diseño de acciones afirmativas. La misma contribuye a generar conocimiento acerca del proceso, trayectoria y obstáculos para la formación terciaria, visibilizar el acceso de la población afro a cargos jerárquicos o especializados, promover y potenciar la formación y el fortalecimiento de organizaciones y el asociativismo de grupos de mujeres, entre otros aspectos⁴³.

66. Asimismo, desde 2009 a 2012 el Departamento de Mujeres Afrodescendientes ha realizado ciclos de capacitación dirigidos a trabajadoras domésticas, orientados a mejorar la calificación de las mismas⁴⁴, en los cuales se abordan temáticas de género, rol y condición de la mujer, mujeres afrodescendientes y el trabajo doméstico. Los mismos se realizaron en diferentes Departamentos del país, reservando un cupo de 30% para mujeres afrodescendientes.

67. Complementariamente, desde 2010 Inmujeres viene implementando instancias de capacitación y formación dirigidas a mujeres afrodescendientes para potenciar sus condiciones para el desarrollo del perfil de liderazgo y el asociativismo, tales como talleres de sensibilización en género, dimensión étnico-racial, promoción de derechos y ejercicio de la ciudadanía. El objetivo consiste en fortalecer la identidad afrodescendiente de las mujeres del territorio nacional, así como promocionar en el territorio las diferentes políticas públicas que aplica el Inmujeres y demás instituciones del Estado dirigidas a promover la equidad étnico-racial entre hombres y mujeres, lo cual se enmarca en los compromisos asumidos por el Estado en el PIONA.

Seguimiento del párrafo 16 de las observaciones finales

68. En términos generales, en el año 2009 la Suprema Corte de Justicia le confirió valor de Acordada a las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad⁴⁵, de modo que las mismas tuvieran efecto vinculante para los

⁴³ Hasta la fecha, la cantidad de casos auto-registrados no permite realizar análisis estadísticos válidos. En consecuencia, se elaboró un análisis de esta población en 2013 considerando los datos del Censo de 2011. A partir de ello se identificó que el 9.7% de la población afro son profesionales, lo que representa alrededor de 25.000 personas. En el mismo se relevó que entre los profesionales afro, el 66% eran mujeres y el 34% varones. De los 123 Profesionales/Técnicos inscriptos, 90 son mujeres y 33 son varones. La distribución por título obtenido y sexo evidencia que alcanzaron el grado de licenciatura el 71% (57% mujeres y un 14% hombres), en tanto los Técnicos son un 29% (16% mujeres y un 13% hombres). Las carreras de Docencia, Trabajo Social, Psicología y Derecho son las que tienen mayor cantidad de inscriptos.

⁴⁴ Se tratan temáticas tales como: competencias de comunicación, autonomía, capacidad para la resolución de problemas, conocimientos de normas de bioseguridad, conocimiento de normativas legales, uso de nuevas tecnologías.

⁴⁵ Acordada número 7647, Circular 34/09 de 2 de abril de 2009. Estas Reglas fueron aprobadas en la Asamblea Plenaria de la XIV Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana (marzo de 2008,

Magistrados. Las referidas reglas contienen, por un lado, principios de actuación o ideas básicas que aportan elementos de reflexión sobre los problemas de acceso a la justicia de los sectores más desfavorecidos de la población⁴⁶ y, por otro lado, establecen una serie de recomendaciones que pueden ser de utilidad en la actuación de los responsables de las políticas públicas judiciales y de los servidores y operadores del sistema judicial. El documento prevé que los poderes públicos prioricen actuaciones destinadas a facilitar el acceso a la justicia de quienes se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad, ya sea por la concurrencia de varias causas o por la gran incidencia de una de ellas. Se dispone asimismo que corresponde adoptar aquellas medidas de organización y de gestión judicial que resulten necesarias para facilitar el acceso a la justicia en los casos relativos a personas en situación de vulnerabilidad, confiriéndoles prioridad a esos asuntos, evitando retrasos y propiciando la agilidad, la coordinación, especialización y la actuación interdisciplinaria en tales asuntos.

69. En términos específicos, el Artículo 9 de la Ley Núm. 19.122 establece una Comisión integrada por representantes del MIDES, MTSS y MEC, a cargo de la ejecución de los cometidos de la referida Ley. Su Decreto reglamentario establece esta Comisión tendrá, entre otros, el cometido de brindar asesoramiento, derivación y acompañamiento a las personas que consideren vulnerados sus derechos.

70. En complemento, la CHRXD brinda asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos que se consideren discriminados o víctimas de actitudes racistas, xenofóbicas y discriminatorias, recibe y centraliza información sobre este tipo de conductas, llevando un registro de las mismas y formulando la correspondiente denuncia judicial.

71. Nuestro país garantiza en principio el acceso a la justicia a través de la Defensoría Pública, los Centros de Mediación y el Consultorio Jurídico de la Facultad de Derecho-Universidad de la República:

a) La Defensoría Pública brinda un servicio de asistencia legal en materia civil, criminal, laboral, familia y menores infractores;

b) Los Centros de Mediación ofrecen a la población en forma gratuita, el acceso a un método de auto-composición de conflictos que favorece el diálogo, el entendimiento y la búsqueda conjunta de soluciones a situaciones conflictivas que afectan el relacionamiento de las personas. De ésta forma brinda un servicio que permite un primer acercamiento del sistema de justicia a los habitantes de barrios populosos, alejados de la zona céntrica del departamento y con escasos recursos económicos. A la vez, aporta a la construcción de ciudadanía responsable, asesorando sobre derechos y deberes de las personas ante los demás ciudadanos y ante el Estado;

Brasilia), donde se acordaron 100 reglas mínimas para garantizar el acceso a la justicia de las personas en condiciones de vulnerabilidad, sin discriminación alguna. Las mismas constituyen un importante avance en la identificación y sistematización de postulados básicos de un modelo de justicia accesible en condiciones de igualdad, que presta especial atención a aquellos sectores más vulnerables de la población, procurando mitigar las dificultades y superar las barreras que les impiden a esas personas ejercitar plenamente los derechos que les reconoce el ordenamiento jurídico ante los sistemas de justicia.

⁴⁶ Contemplan como beneficiarios a quienes por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico. Entre otros se mencionan: niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad física o mental, integrantes de comunidades indígenas, víctimas de delitos, trabajadores migratorios, personas obligadas a desplazamientos, personas en situación de pobreza, personas discriminadas o violentadas en razón de su género, personas pertenecientes a minorías étnicas o religiosas y personas privadas de libertad.

c) La Facultad de Derecho-Universidad de la República, a través del Consultorio Jurídico, actúa como una defensoría jurídica gratuita, asesorando y asistiendo en juicio y trámites administrativos a personas que, por su nivel socio-económico, se encuentran imposibilitados de acceder a una asistencia jurídica privada. En los últimos años se ha vivido un proceso de descentralización que llevó a la creación de Consultorios Jurídicos Barriales⁴⁷.

72. En cuanto a las garantías procesales, si bien el acceso puede estar garantizado por las tres instituciones referidas *supra*, no existen datos desagregados específicos que muestren el acceso a la justicia de la población afrodescendiente u otros grupos raciales.

73. En relación a las garantías sociales, la consideración del acceso a la justicia de los afrodescendientes no ha tendido un avance sustancial. Si bien la puesta en funcionamiento de la CHRXD y la INDDHH significan una apertura para presentación de peticiones relativas a discriminación y racismo, el avance a nivel judicial no es aún significativo.

74. Cabe destacar que existe un progreso respecto de la consideración de la problemática del racismo contra las personas afrodescendientes, en tanto comienzan a producirse pronunciamientos judiciales a propósito de peticiones relativas a la discriminación contra la población afrodescendiente en varias áreas, promovidas por denuncias penales y demandas civiles, pero la jurisprudencia es aún incipiente. A esto debemos sumar que no existen estudios de investigación estadístico o sociológico que permitan medir cabalmente el acceso a la justicia de los afrodescendientes, así como tampoco existen estadísticas que muestren el acceso efectivo de esta población al sistema judicial.

Seguimiento del párrafo 17 de las observaciones finales

75. Como parte de su rol de generar políticas públicas destinadas a la población afrodescendiente mediante acciones afirmativas de inclusión, entre otras, el MEC es responsable de salvaguardar el candombe como Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad. Existen varias líneas de trabajo en materia de Patrimonio y Cultura desarrolladas por la Comisión de Patrimonio Cultural de la Nación del MEC (CPCN-MEC). La principal se desarrolla en torno al tema de la promoción de la historia y la memoria de la colectividad afrodescendiente, así como acciones concretas en el marco de la salvaguardia del candombe.

76. La CPCN-MEC declaró Patrimonio Cultural Inmaterial varias especies musicales del Uruguay, entre ellas las llamadas de Candombe afromontevideano, al mismo tiempo que preparaba la candidatura a la Lista del Patrimonio Cultural Inmaterial de la UNESCO. En el año 2010 un año después de la inclusión del Candombe en la Lista de Bienes Culturales Inmateriales-el Ministerio de Educación y Cultura, mediante Resolución Ministerial 1235/10, crea en su artículo 1 “El Grupo Asesor del Candombe y su espacio sociocultural”. Este Grupo Asesor funciona bajo la órbita de la Comisión de Patrimonio Cultural de la Nación y sus integrantes son destacados artistas y referentes históricos del Candombe. En la Resolución se entiende que las medidas de salvaguarda del Candombe

⁴⁷ Los mismos se encuentran en barrios populosos de la capital (Barrio Sur, Nuevo París, la Unión) y tras un Acuerdo con la Intendencia de Montevideo cuenta con tres sedes más. Asimismo, y mediante convenio con una ONG, funciona otro Consultorio descentralizado en el Barrio “40 Semanas”. La descentralización se extendió también fuera de los límites del Departamento de Montevideo, por lo que existen en la ciudad de Salto como parte curricular de la carrera que se dicta en la Regional Norte de la Universidad de la República y se agregaron consultorios en las ciudades de Paysandú, Bella Unión y Maldonado.

son aquellas que garantizan la viabilidad del patrimonio cultural inmaterial, comprendidas la identificación, documentación, preservación, investigación, promoción, protección, valorización, etc. En este sentido, la CPCN-MEC viene trabajando con el Grupo Asesor del Candombe en la salvaguardia de dicho patrimonio desde 2011, al igual que otras Direcciones y Unidades Ejecutoras del Ministerio.

77. Asimismo, desde 2009 el MEC participa en el proyecto UNESCO “La Ruta del Esclavo: Resistencia, Libertad y Patrimonio”, entre cuyas principales líneas de acción se incluye: promover las culturas vivas y las expresiones artísticas y espirituales, y preservar los archivos y tradiciones orales.

78. En otro orden, la Dirección Nacional de Cultura también participa en forma muy activa en el llamado Grupo de Trabajo de Revisión Histórica⁴⁸. El objetivo central de este programa consiste en hacer manuales para incluir el tema afrodescendiente en la enseñanza, al tiempo que busca impulsar investigaciones y recopila las existentes para el desarrollo de la identidad nacional desde una perspectiva democrática, incluyendo la contribución a la historia nacional de los africanos y los afrodescendientes, así como apunta a reconocer la diversidad de aportes que la comunidad ha contribuido, promoviendo el conocimiento y la comprensión de las causas, consecuencias y males del racismo.

79. En otro orden, desde el Inmujeres se elaboró un estudio genealógico para conocer las raíces familiares y rescatar la diversidad cultural de las generaciones anteriores de afrodescendientes, el cual permitirá avanzar en la reconstrucción de la identidad de los afrodescendientes desde una perspectiva étnica. El principal objetivo es realizar el estudio genealógico de personas afrodescendientes referentes de nuestra historia nacional y de mujeres afrodescendientes⁴⁹.

80. A nivel departamental, la UTDA ha llevado a cabo una serie de acciones emprendidas para indagar, relevar y sistematizar el aporte de los africanos y sus descendientes a la identidad nacional, con el objetivo de concientizar al colectivo afro y a toda la ciudadanía del reconocimiento de su aporte al patrimonio montevideano⁵⁰.

81. En particular, a efectos de dar mayor visibilidad a las mujeres afrodescendientes, se destacan las siguientes actividades realizadas:

a) Muestra fotográfica “¿Me ves?”, realizada en 2014, la cual incluye imágenes de 63 mujeres afrodescendientes que se desempeñan en diferentes esferas. La muestra se conformó en la Fotogalería a Espacio Abierto del Parque Rodó de Montevideo, el 25 de julio de 2014 en el marco del Día Internacional de las Mujeres Afrolatinoamericana, Afrocaribeña y de la Diáspora; la muestra se continuará realizando por otros cinco departamentos del país.

⁴⁸ Conformada por: Dirección Nacional de Cultura, Comisión de Patrimonio Cultural de la Nación, Dirección Nacional de Derechos Humanos, Administración Nacional de Educación Pública, Consejo de Educación Técnico-Profesional, Consejo de Formación en Educación y Universidad de la República.

⁴⁹ En 2013, en una primera etapa, se presentó públicamente el estudio realizado sobre la familia de Esperanza Barrios Páez, fundadora del periódico Nuestra Raza, precursor en el ámbito de las comunicaciones producidas desde el colectivo en Montevideo. Se prevé el lanzamiento de la primera publicación para diciembre de 2014.

⁵⁰ En este sentido se destaca: la designación a fines de 2013 de un espacio público del barrio Malvín con el nombre Juan Julio Arrascaeta, en homenaje al poeta modernista afrodescendiente (1899-1988) que residió en la zona, quien defendió la tradición afro recurriendo, entre otras formas, a una serie de poemas en lenguaje bozal; o bien el redescubrimiento del destacado docente Héctor Almada Canchelo –el primer afrodescendiente egresado del Instituto de Profesores Artigas–, en cuyo homenaje se designó con su nombre a uno de los locales liceales de la ciudad de San José de Mayo.

b) Elaboración y difusión del “Calendario Afro 2014-2015” que explicita fechas importantes para el colectivo de mujeres en materia de defensa y reconocimiento de derechos, así como hitos históricos nacionales e internacionales de la población afrodescendiente. El mismo cuenta con imágenes de la población afrouruguaya y en especial de mujeres militantes del colectivo afrouruguayo en la actualidad. Se editaron mil calendarios distribuidos a diferentes instituciones, personas y organizaciones.

Seguimiento del párrafo 18 de las observaciones finales

82. Por una parte, en lo que respecta a capacitación a funcionarios públicos se destacan:

a) Cursos realizados en dimensión etnia-raza a funcionarios policiales desde la Escuela Nacional de Policía del Ministerio del Interior, entre los años 2008 y 2013⁵¹. En particular, la Escuela Nacional de Policía, conjuntamente con la Unidad Étnico Racial (UER) del MRREE, ha participado en el curso “Políticas de Equidad Racial y su Vínculo con el Accionar Policial”, desde 2011 a 2013, organizado por Organizaciones de la sociedad civil Mundo Afro.

b) Curso de Aspirantes a Magistrados del Centro de Estudios Judiciales, dictado por la Sesión de Políticas Públicas para Afrodescendientes del MEC, a través de un módulo específico en derechos humanos donde se estudia la temática relativa a la prohibición de discriminación por diversas razones, así como las convenciones que abordan la temática⁵². El objetivo de estos cursos consiste en sensibilizar y capacitar a jueces, fiscales, abogados sobre los avances en materia de derechos humanos con énfasis en no discriminación, así como lograr una mayor apertura por parte de la justicia.

83. Por otra parte, en materia de denuncias, la Ley Núm. 17817 prevé el establecimiento de la CHRXD, entre cuyos cometidos se encuentra recibir y centralizar información sobre conductas racistas, xenofóbicas y discriminatorias; llevar un registro de las mismas y, en caso de corresponder, formular la denuncia judicial.

84. En el presente año la CHRXD, la INDDHH, la Defensoría del Vecino y la UTDA han elaborado un protocolo de actuación ante denuncias o peticiones de casos de discriminación, por el cual se establece cualquier persona puede presentar la información sobre conductas que considera discriminatorias ante cualquiera de las instituciones competentes. Aunque el referido Protocolo prevé la creación de un registro unificado, a continuación se detallan separadamente las denuncias recibidas por las diferentes instituciones.

85. La CHRXD, en la órbita del MEC, recibió 195 denuncias sobre diferentes formas de discriminación desde mediados de 2008 a marzo de 2015. De estas denuncias, 41% se refieren a situaciones de discriminación racial, de las cuales el 93% se debieron a discriminación por ascendencia afro, casi 5% por ascendencia judía y 4% por ascendencia indígena⁵³.

⁵¹ Entre los objetivos de los mencionados cursos se destaca: generar y fortalecer vínculos entre la sociedad civil y los organismos públicos, visibilizar los espacios de equidad racial estatales y municipales, incorporar capacitaciones a funcionarios públicos en la dimensión racismo y discriminación, diseñar experiencias piloto con funcionarios del Poder Judicial (jueces y fiscales) en los cursos en dimensión etnia-raza en el marco de los seminarios regionales y nacionales, entre otros.

⁵² La primera instancia fue realizada en el año 2011 en el encuentro regional de jueces y fiscales en la ciudad de Bella Unión.

⁵³ Cabe aclarar que algunas denuncias presentaron múltiples discriminaciones, razón por la cual se contabilizan en más de un tipo de discriminación a los efectos estadísticos.

86. Por su parte, la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) del MTSS, cuyo cometido es velar por la protección legal de los trabajadores en el empleo y las condiciones laborales, recibe denuncias de diferentes tipos de discriminación, donde se incluyen razones religiosas, género, ideológicas, racial, discapacidad física y apariencia⁵⁴. Según puede observarse (véase anexo VI), en 2013 la IGTSS recibió 15 denuncias por discriminación, 2 de las cuales fueron por razones raciales y otras 2 por nacionalidad⁵⁵. En tanto son comparables la cantidad de denuncias recibidas en Montevideo o interior del país (46,7% y 53,3% respectivamente), así como efectuadas por hombres o mujeres (46,7% y 53,3%), se denota una mayoría de las mismas provenientes del ámbito privado (73%).

87. La INDDHH desde el inicio de sus actividades, recibió en el segundo semestre de 2012 un total de 144 denuncias, de las cuales 15 están vinculadas a situaciones de discriminación racial, religiosa o por orientación sexual y, de éstas, 3 corresponden a discriminación por motivos raciales. Durante el año 2013, la INDDHH recibió un total de 260 denuncias, las cuales se categorizan por tipo de derecho violado, correspondiendo a igualdad y no discriminación el 12,6% (47 casos). Ello ha motivado a que la INDDHH, al establecer su Plan Estratégico, haya priorizado como uno de sus ejes la igualdad y la no discriminación⁵⁶. Esta categoría se clasifica por motivo de discriminación, donde se denota el 25,5% corresponde a discapacidad, 19,1% mujeres, 12,8% raza, 12,8% diversidad sexual, 8,5% religión y 21,3% otros motivos⁵⁷. En los casos en que se realizaron recomendaciones, estas resultaron de fundamental importancia para la resolución de los casos.

Seguimiento del párrafo 19 de las observaciones finales

88. La Ley Núm. 1122 dispone que se considerará de interés general que los programas educativos y de formación docente incorporen el legado de las comunidades afrodescendientes en la historia, su participación y aportes en la conformación de la nación, en sus diversas expresiones culturales, su pasado de esclavitud, trata y estigmatización, promoviendo la investigación nacional al respecto.

89. En este sentido, existen dos grupos de trabajo que se encuentran abocadas a incluir la perspectiva étnico-racial en los programas de educación en nuestro país: aquél coordinado por el MEC y aquél coordinado por la Dirección de Derechos Humanos del CODICEN⁵⁸.

90. Por un lado, este último grupo de trabajo constituye un espacio institucional especializado en el asesoramiento, seguimiento, coordinación y fortalecimiento de las

⁵⁴ Hasta el 2012 las denuncias por discriminación se registraban como “Acoso moral” -si bien toda discriminación conlleva un tipo de acoso, no todo acoso implica discriminación-, por lo que a partir del 2013 se decidió registrar ambas denuncias por separado.

⁵⁵ No es posible obtener datos estadísticos actualizados del año 2014 hasta tanto no culmine el mismo, razón por la cual se presenta la información de denuncias hasta el año 2013, inclusive.

⁵⁶ Además de las actividades vinculadas a la recepción de denuncias, la INDDHH ha realizado dos Asambleas Nacionales de Derechos Humanos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 61 de la ley Núm. 18.446. En lo que refiere a la temática del presente informe, en la primera Asamblea uno de los ejes de trabajo fue “Todas las formas de discriminación” y en la segunda se abordó el Plan de Acción de Durban.

⁵⁷ No es posible obtener datos estadísticos actualizados del año 2014 hasta tanto no culmine el mismo, razón por la cual se presenta la información de denuncias hasta el año 2013, inclusive.

⁵⁸ Este Grupo de Trabajo se encuentra integrado por representantes de la Red de Género de la ANEP, la Dirección de DDHH y la Dirección Sectorial de Planificación Educativa del CODICEN, y el apoyo técnico de representantes de Inmujeres, creado por Acta Núm. 33, Resolución 2, Expediente 1-6638/12, con fecha de 21 de mayo de 2013.

políticas de derechos humanos para la educación y de educación en derechos humanos. Tiene como objetivo general el garantizar, en el marco de las políticas de no discriminación de la ANEP, la incorporación de la dimensión étnico-racial; y entre sus objetivos específicos se encuentran: a) crear un Grupo de Trabajo por la equidad étnico-racial en la educación, en el marco de la Dirección de Derechos Humanos; b) 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 c) realizar acciones que promuevan la equidad étnico-racial. Entre los productos obtenidos en el marco del trabajo articulado intra-sistema e intersectorial se encuentran:

a) Organización y participación en la “Jornada de sensibilización sobre la dimensión étnico racial” para docentes de ANEP;

b) Diseño de curso “Especialización en dimensión étnico racial” en el IPES.

91. Por otro lado, por resolución del Ministro de Educación y Cultura número 979, de 20 de octubre de 2011, se creó un grupo de y trabajo encargado de impulsar investigaciones y recopilar las existentes, a efectos que se incluya la contribución de los africanos y afrodescendientes a la historia y cultura de nuestro país. Este grupo tiene por finalidad propender al desarrollo de la identidad nacional desde una perspectiva democrática, sobre la base del reconocimiento de la diversidad de aportes que han contribuido a su construcción, promoviendo el conocimiento y la comprensión de las causas, consecuencias y males del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia⁵⁹. En el marco de este grupo se destaca:

a) El texto “Manuales didácticos sobre aporte de los afrodescendientes a la historia y cultura uruguaya”, el cual se encuentra aún en etapa de aprobación.

b) Talleres para docentes denominados “Aporte de los afrodescendientes a la historia y cultura de Uruguay”, los cuales se realizaron en el Instituto de Perfeccionamiento y Estudios Superiores (ANEP-Consejo de Formación en Educación-IPES), dirigidos a docentes de todo el país⁶⁰.

92. En la órbita del CODICEN de la ANEP se conformó un Grupo de trabajo interinstitucional por la equidad étnico-racial⁶¹. Entre los objetivos de este Grupo se

⁵⁹ El grupo está integrado por representantes de la Dirección Nacional de Cultura, Comisión del Patrimonio Cultural de la Nación, Dirección Nacional de Derechos Humanos y los cuatro Consejos Desconcentrados de la Administración Nacional de Educación Pública (Consejo de Educación Primaria, Consejo de Educación Secundaria, Consejo de Educación Técnico Profesional y Consejo de Formación en Educación).

⁶⁰ Se impartieron en las ciudades de Montevideo, Melo y Colonia durante 2012 y 2013, en tanto se prevé su realización en Tacuarembó para el presente año. Los mismos persiguen la renovación en los abordajes que desde la educación formal se realizan de la diáspora africana en la historia de nuestro territorio y del conocimiento del patrimonio afro-uruguayo, como parte sustantiva de la identidad cultural de la sociedad en su conjunto, de manera de contribuir a la construcción de una sociedad más democrática y sin discriminaciones. Además, se procura la capacitación de docentes en el abordaje a la historia de Uruguay con una perspectiva inclusiva, así como estudiar los temas de discriminación desde una mirada crítica.

⁶¹ Según Resolución de la ANEP (Exp. 1-6638/12), de 21 de mayo de 2013, el grupo está integrado por representantes de la Red de Género de ANEP, la Dirección de Derechos Humanos de ANEP, la Dirección Sectorial de Planeamiento Educativo de CODICEN, representantes del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres); y un eventual equipo asesor integrado por referentes de los subsistemas de la ANEP y programas relacionados (Consejo de Educación Primaria (CEP), Consejo de Educación Secundaria (CES), Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP), Consejo de Formación en Educación (CFE)).

destacan, por un lado, garantizar la incorporación formal de la perspectiva étnico-racial y de no discriminación en el sistema educativo, para lo cual se pretende la institucionalización de un mecanismo responsable de la coordinación y articulación de acciones sobre esta temática en la ANEP. Por otro lado, el Grupo de referencia tiene por finalidad indagar sobre la discriminación étnico-racial y su cruce con la desigualdad de género en el sistema educativo nacional (tanto en el plano organizacional como en lo referido al servicio público y social), y desarrollar medidas para garantizar que en la educación formal se logren relaciones interpersonales no discriminatorias.

93. En otro orden, en lo que refiere a los esfuerzos encaminados a preservar y promover la cultura afrodescendiente, desde 2007 Inmujeres realiza anualmente la premiación Amanda Rorra⁶², en el marco del Día de la Mujer Afrolatina, Afrocaribeña y de la Diáspora. Tiene como objetivo visibilizar y reconocer la labor de aquellas personas que han contribuido sustancialmente a la defensa y promoción de derechos y ejercicio de la ciudadanía de la población afrouruguaya, en particular de sus mujeres, así como representa un homenaje a Amanda Rorra⁶³.

94. En otro orden, se han realizado numerosas actividades en 2011, año del bicentenario de la República y año internacional de las personas afrodescendientes, tales como:

a) Publicación “Mujeres afrodescendientes raíz y sostén de la identidad”, donde se visibiliza los aportes que las mujeres afrouruguayas han hecho en el bicentenario de la República;

b) La UTDA rindió homenaje a destacados deportistas (como Deborah Rodríguez, Lorena Aires, Andrés Silva) y un reconocimiento a la memoria de deportistas (como Leandro Andrade, Isabelino Gradin, Obdulio Varela);

c) Desde 2011, el MIDES apoya muestras y foros de cine que apuntan a promover los derechos humanos y a problematizar la existencia del racismo y promover la equidad racial en la temática afrodescendiente⁶⁴.

95. Desde la Sección de Políticas Públicas para afrodescendientes del MEC se impulsó, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), la muestra de artistas plásticos afrodescendientes, que se realizó en septiembre de 2013, en la sala de exposiciones “Punto de Encuentro” del MEC. La misma se realizó bajo la curaduría de un artista afro y tanto los participantes como la temática giraba en torno a la identidad cultural afrouruguaya.

96. A nivel municipal, en 2006 se creó la Unidad de Atención a la Diversidad Cultural⁶⁵ en el ámbito de la Dirección General del Departamento de Cultura de la Intendencia de

⁶² Desde 2007 a la edición de 2014, se han premiado 67 personas, mayoritariamente mujeres.

⁶³ En 2013, el Correo Uruguayo realizó un sello conmemorativo del día 25 de julio, homenajeando a Amanda Rorra, activista y lideresa histórica de la comunidad afrouruguaya. Igualmente, se suman otros sellos conmemorativos: matasello especial conmemorativo “Primer año de la Declaración del Candombe como Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad” (2010); serie compuesta por dos sellos en conmemoración al año internacional de los afrodescendientes: La Lancera, reivindicando a la mujer afrodescendiente, y Nelson Mandela (2011); serie Mujeres Notables “También hicimos Patria” a Lágrima Ríos, Rosa Luna y Virginia Brindis de Salas (2012); a personalidades afrouruguayas como Virginia Brindis de Salas y Andrés Aguiar (2012 y 2013, respectivamente), y a Ruben Rada en la serie Montevideo Capital Iberoamericana de la Cultura (2013).

⁶⁴ Concretamente, el “Festival de Cine y Derechos Humanos: Tenemos que ver”, y muestra de cine afro “A flor de piel” durante 2013 y 2014.

⁶⁵ Creada por Resolución de la Intendencia Municipal de Montevideo Núm. 1065, de fecha 24 de marzo de 2006.

Montevideo, con el objetivo general de atender las actividades culturales específicas relacionadas con las culturas indígenas americanas, los grupos afrodescendientes, descendientes de la Nación Charrúa, grupos de trabajos etnográficos regionales vinculados con la inmigración, entre otros. La referida Unidad ha trabajado desde sus inicios relevando el día mundial para la diversidad cultural y para el diálogo y el desarrollo, el cual se conmemora el 21 de mayo de cada año o el 18 de diciembre en el marco del día internacional del migrante, a través de actividades de sensibilización, fortalecimiento y promoción del intercambio y respeto a la multiculturalidad.

97. También a nivel departamental, la UTDA trabajó el Programa “Identidad Oculta” y en un Seminario presencial y virtual, coorganizado con la Casa de la Cultura Afrouruguaya, titulado “Políticas Culturales Desafíos Contemporáneos, miradas diversas”. El mismo comenzó en mayo de 2013 y se relaciona con los aportes y vínculo de lo afro con la cultura y sus retos⁶⁶. En octubre de 2013, la UTDA recibió la visita de la concertista clásica afrocolombiana Teresita Gómez, y en abril de 2014 gestionó la declaración de “Visitante Ilustre” al catedrático afronorteamericano Dr. Marvin Lewis.

98. El MRREE, a través de la Dirección General para Asuntos Culturales y la Dirección de Vinculación, en coordinación con la Unidad Étnico Racial, ha apoyado financiera⁶⁷ y/o mediante Declaración de Interés Ministerial⁶⁸ diversas iniciativas provenientes de organizaciones de la sociedad civil, cuyos objetivos contribuyen a dar difusión, promover la cultura y legado de los afrouruguayos, así como la promoción de sus derechos sociales, económicos, culturales y políticos.

Seguimiento del párrafo 20 de las observaciones finales

99. El Gobierno realizó consultas interinstitucionales, entre las diversas autoridades nacionales competentes, con el fin de considerar la posibilidad de ratificar el Convenio Núm. 169 de la OIT y examinar sus condiciones de aplicabilidad. Para la sumisión de este Convenio, por ser un instrumento emanado de la OIT, se requiere consultar preceptivamente al Comité tripartito nacional, conformado por el Gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Por lo anterior, dentro del plazo de sumisión, el Gobierno puso a consideración de las organizaciones de empleadores y trabajadores la ratificación del Convenio Núm. 169, las cuales manifestaron en dicha oportunidad no estar de acuerdo en ratificarlo.

⁶⁶ Ambas instancias presenciales dispusieron de un público muy numeroso y variado, estudiantes de nivel secundario y sus docentes integrantes de ONGs afro y ciudadanía en general, contó con la participación de actores nacionales e internacionales integrantes de la UNESCO, la Coalición Latinoamericana y Caribeña de Ciudades contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia, la Universidad de Buenos Aires e investigadores afronorteamericanos. Las instancias presenciales contaron con la declaración de Interés cultural del MEC, Intendencia de Montevideo, auspicio del MRREE, Intendencia de Flores, Comisión Fulbright, Centro Cultural Simón Bolívar, SUDEI, Editorial Abrelabios, Más información disponible en: <http://seminario10.webnode.com.uy>

⁶⁷ Ejemplos de apoyo económico: al Centro Uruguay África para la creación y desarrollo de su página web; al Sr. Oscar Montaña para la presentación del libro “Historia Afrouruguaya” y el documental “Batuque de Candombe” (La Habana, Cuba); al grupo Triangulación Kultural para participar en el Cape Town WorldMusic Festival (Sudáfrica, julio 2014); a la Agrupación Lubola C 1080 en su gira a EEUU (diciembre de 2014); al Sr. Daniel “Tatita” Márquez para la gira de conciertos por varias ciudades de EEUU (junio a agosto de 2013); a la estudiante Stefanny Pérez para el viaje a las instalaciones de la Nasa en Cabo Cañaveral, Estado de La Florida, EEUU.

⁶⁸ Ejemplos de Declaración de interés ministerial: proyecto denominado “Música de la diáspora africana en las Américas: candombe, jazz y una nueva fusión” (a llevarse a cabo entre Uruguay y Estados Unidos durante el año 2014).

100. No obstante, posteriormente Uruguay se ha comprometido a continuar avanzando en el proceso de ratificación del Convenio en cuestión, tal como surge de la aceptación de las recomendaciones relativas en su Examen Periódico Universal el pasado mes de enero de 2014.

101. En otro orden, desde la presentación del último informe periódico sobre la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, Uruguay ha ratificado el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por Ley Núm. 19029 de 12 de diciembre de 2012, por el cual se establecen mecanismos de denuncia e investigación del Pacto. Asimismo, como fue mencionado *supra*, Uruguay ha firmado, en julio de 2013, la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia y la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia.

Seguimiento del párrafo 21 de las observaciones finales

102. El proyecto “Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación” ha avanzado en la primera fase de diagnóstico mediante la presentación de informes, aunque resta aún pasar a la segunda fase de diseño e implementación.

103. En términos generales, cabe destacar que la Secretaría de Derechos Humanos de Presidencia lleva adelante un proceso de coordinación interinstitucional hacia la elaboración de un Plan Nacional de Convivencia y Derechos Humanos. Para ello se elaboró en el año 2013 el cuaderno denominado “Primeros apuntes para la construcción de un Plan Nacional de Convivencia y Derechos Humanos”, editado por la Dirección Nacional de Derechos Humanos del MEC, y, a partir del mismo, en el año 2014 el documento “Bases para un plan nacional de convivencia y derechos humanos”. Esta elaboración propone un marco conceptual, orientaciones estratégicas, formulación de asuntos a asumir y propuestas que podrían ser adoptadas en dicho plan, con el objetivo de promover el proceso de deliberación en los diferentes ámbitos del gobierno y de la administración descentralizada.

104. En particular, en materia de discriminación, se destaca como uno de los objetivos específicos del referido documento base el combate a toda forma de discriminación, para lo cual se establecen diferentes asuntos, a saber:

- a) Revisar y eliminar toda forma de discriminación basada en identidades que aún persistan en el lenguaje del Estado, en el marco jurídico, en las prácticas institucionales y en la cultura;
- b) Condenar públicamente todo acto de discriminación basado en el desprecio o el no reconocimiento de las identidades;
- c) Promover que las decisiones jurisdiccionales presten mayor atención a los hechos ilícitos que configuran delitos por discriminación;
- d) Estimular la producción de campañas de comunicación masiva que tiendan a la eliminación de estereotipos culturales discriminatorios por razones de identidades, capacidades o prácticas culturales;
- e) Redoblar el esfuerzo a nivel educativo, tanto formal como no formal, de respeto de las diferencias y erradicación de toda forma de discriminación basada en identidades;
- f) Concretar e implementar un plan nacional contra el racismo, las discriminaciones y la xenofobia.

105. Complementariamente, por Resolución de Presidencia de la República Núm. 404/013, de 16 de julio de 2013, se creó la Comisión de seguimiento de las acciones y convenios interinstitucionales firmados por el país en materia de erradicación del racismo y la discriminación racial, que funciona en la órbita del Ministerio de Educación y Cultura⁶⁹. Esta Comisión tendrá como competencia identificar las instituciones intervinientes y los convenios existentes a nivel nacional y departamental, realizar el seguimiento e informar sobre el cumplimiento de los mismos, sugiriendo la posible coordinación de políticas públicas y acciones del sector privado para su más efectiva implementación.

⁶⁹ La Comisión está integrada por once representantes miembros: un delegado del Ministerio de Educación y Cultura (que la presidirá), del Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Turismo y Deporte, Ministerio de Desarrollo Social, Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional, Banco de Previsión Social, Congreso de Intendentes y dos delegados designados por el Poder Ejecutivo a propuesta de las organizaciones representativas de la población afrodescendiente.