



## **Observatorio sobre racismo y xenofobia**

Organizaciones Mundo Afro

Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio de la Universidad de la República.

Documento de trabajo - Informe

### **Seguimiento del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia 2019-2022 Informe sobre las respuestas a solicitudes de información pública realizadas a organismos a cargo de la implementación**

Luisa Casalet (Organizaciones Mundo Afro)

Tania Da Rosa (SCEAM, UdelaR)

Miguel Pereira (Organizaciones Mundo Afro)

Nicolás Robledo (SCEAM, UdelaR)

Abril, 2023

## 1. PRESENTACIÓN

Desde 2019 el Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio de la Universidad de la República y Organizaciones Mundo Afro (OMA) están trabajando en conjunto a partir de las necesidades y demandas propuestas por OMA. En el año 2020 se firmó un convenio de cooperación en el que se prevé la colaboración entre las partes para desarrollar acciones interinstitucionales que promuevan el abordaje de las problemáticas y necesidades de la población afrodescendiente en nuestro país.

Es en ese marco que surge la intención de construir, en conjunto, una herramienta que posibilite acercar, analizar y visibilizar la realidad de la comunidad afrodescendiente. Con este impulso se construyó el *Observatorio sobre racismo y xenofobia*, espacio cogestionado por OMA y el Scream-Udelar, como una herramienta de estudio, visibilización y sensibilización sobre el tema, incorporando una perspectiva interseccional que permita abordar la realidad de diversas comunidades y sectores, que aún viven situaciones de racismo y discriminación, como es el caso de las personas de ascendencia afro, indígena, migrantes, entre otras. Desde este espacio se busca desarrollar y articular diversos proyectos y acciones, en diálogo con actores que trabajan en torno a la temática, incluyendo espacios de la propia Udelar y de otras universidades de la región.

Entre las líneas de acción priorizadas en esta primer etapa se destaca el seguimiento de las políticas públicas enfocadas en la población afrodescendiente y la discriminación étnico-racial. En este sentido, desde el equipo del Observatorio nos propusimos iniciar el trabajo llevando adelante un ejercicio piloto de seguimiento de la implementación del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia 2019-2022, integrando como herramienta para este seguimiento el uso de la Ley sobre el derecho de acceso a la Información Pública, N° 18.381.

La incorporación de esta herramienta al trabajo buscó, por un lado, recabar información sobre la implementación del Plan y por otro, obtener información sobre el funcionamiento de los mecanismos de transparencia pasiva previstos en la ley -esto es, la solicitud de información a las instituciones públicas reguladas por la norma- como instrumento para el monitoreo y seguimiento de políticas públicas.

Este documento de trabajo da cuenta de los principales resultados obtenidos tras este piloto. Su objetivo es poder realizar una devolución a los organismos involucrados con el fin de contribuir a fortalecer el acceso a la información y la implementación del Plan, promoviendo el cabal cumplimiento de éste a nivel nacional.

## **2. MARCO DEL PILOTO**

### **2.1 Políticas públicas para promover la equidad étnico - racial de la población afrodescendiente.**

El racismo y la xenofobia en nuestro país aparecen generalmente difusos u ocultos, desconociéndose que son problemas que atraviesan a todos y todas sin importar la clase social o el territorio.

El estigma racial heredado de la colonia marcó y marca las relaciones sociales de personas y colectivos, en un territorio donde la conformación multicultural de la sociedad uruguaya fue, desde sus orígenes, una característica invisibilizada en la narración del relato del Estado nación del Uruguay «moderno» (Olaza, 2021).

Es así que la población afrodescendiente en Uruguay ha sufrido históricamente la discriminación y desigualdad de diversas formas, viendo vulnerados sus derechos de manera sostenida. Recién a principios del siglo XXI, a partir de una incesante tarea de las organizaciones afrodescendientes de la sociedad civil de forma ininterrumpida, el Estado Uruguayo comenzó a reconocer la fuerte discriminación racial que enfrentaba la población afrodescendiente en el territorio nacional y es desde entonces que se comenzaron a desarrollar acciones y políticas públicas en la materia.

Algunas de ellas fueron: la creación de un Grupo de Trabajo sobre Políticas de Equidad Racial, por Decreto Presidencial en el marco del Decenio internacional de las personas afrodescendientes proclamado por la Asamblea General de la ONU; la realización de instancias de formación; la promoción de la creación de los mecanismos de equidad racial y unidades temáticas en distintos organismos del Estado y entes descentralizados; acciones afirmativas en las políticas de vivienda; la incorporación de la variable étnico-racial en el Instituto Nacional de Estadística en las Encuestas Continuas de Hogares (ECH) y posteriormente en el Censo Nacional de 2011; la puesta en marcha del Consejo Nacional de Equidad Racial.

El compromiso establecido en su momento por el Estado Uruguayo en lo relativo al Plan de Acción de Durban y posteriormente la aprobación del Decenio Internacional de Afrodescendientes (2015-2024) proclamado por Naciones Unidas, se expresa en un marco normativo importante en materia de combate al racismo, a saber: Ley N° 17.677 (modificación al Código Penal: incitación al odio, desprecio o violencia hacia determinadas personas), Ley N° 17.817 (Declaración de interés nacional. Lucha contra el racismo la xenofobia y toda otra forma de discriminación), Ley N° 18.059 (Día nacional del candombe, la cultura afrouriaguaya y la equidad racial), Ley N° 19.122 (de acciones afirmativas para promover la participación en la esfera laboral y educativa), Ley N° 19.670 y decreto N° 81/019 (creación del Consejo Consultivo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia y otorgar al MIDES la rectoría de políticas de equidad racial). De este modo, han permitido

un avance sustantivo en la implementación de acciones, políticas y programas en torno a la promoción de la equidad racial y afrodescendencia en Uruguay.

En definitiva, podemos destacar que se avanzó en la construcción de políticas públicas y normativa, en articulación con organizaciones afrodescendientes de la sociedad civil. Una muestra de ello fue la construcción del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia de Uruguay (2019-22), donde da cuenta objetiva y material de dicho impulso y trabajo mancomunado. Éste fue elaborado en clave de participación y territorialidad entre Sociedad Civil afrodescendiente y Estado.

El desafío en materia de equidad étnico-racial y afrodescendencia sigue siendo trabajar en la eliminación de las distintas formas y expresiones del racismo estructural e institucionalizado. Así como combatir las narrativas y prácticas naturalizadas que sustentan la discriminación racial y que refuerzan la exclusión y la desigualdad socio racial, con la finalidad de promover una ciudadanía multicultural, intercultural e inclusiva.

## **2.2 El acceso a la información pública como instrumento para el seguimiento y monitoreo de políticas públicas**

Desde 2008 Uruguay cuenta con una ley que reconoce y regula el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, la Ley 18.381. Esta norma regula el procedimiento para solicitar información a los organismos públicos (mecanismo de transparencia pasiva) y establece un conjunto de obligaciones de transparencia activa por las cuales se dispone la publicación proactiva de información sin que medie ninguna solicitud de distintas categorías de información. La ley busca garantizar así el derecho de acceso a la información pública reconociendo la importancia y función fundamental del acceso a la información en los sistemas democráticos y la vida cotidiana de las personas.

En palabras de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “el acceso a la información es una herramienta fundamental para la construcción de ciudadanía” (CIDH-RELE, 2009, p. ix). En este sentido puede afirmarse que el acceso a la información cumple una función indispensable para habilitar el control de la ciudadanía sobre la actuación estatal y una participación social efectiva. También resulta clave para que las personas puedan conocer sus otros derechos y ejercerlos, así como los mecanismos para reclamarlos cuando estos son vulnerados.

Para los Estados, producir información es clave para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas. El derecho de acceso a la información pública impone a los Estados la obligación de garantizar la disponibilidad y el acceso a información clara, completa y oportuna sobre la actividad del Estado y sus políticas. Esta obligación se encuentra reforzada cuando se trata de información relevante para garantizar los derechos humanos, o para prevenir, investigar y eventualmente sancionar vulneraciones de los derechos

humanos.

En función de lo anterior Uruguay ha recibido diversas recomendaciones de los órganos de supervisión de los derechos humanos del Sistema Universal de Derechos Humanos relacionadas con la necesidad de fortalecer la producción de información, con el fin de conocer, visibilizar y monitorear la situación de los derechos humanos, en particular de aquellos grupos que han estado enfrentados a procesos históricos de exclusión y discriminación.

Al respecto, en 2017 el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de Naciones Unidas instó “al Estado parte a continuar promoviendo la recopilación sistemática de datos y a que las instituciones públicas correspondientes incluyan la variable étnico-racial en tal recopilación” (ONU - CERD, 2017, Párr. 9).

En tanto, entre las recomendaciones que recibió Uruguay en el marco del Examen Periódico Universal (2019) cuenta la de “Elaborar unos datos estadísticos fiables, actualizados y exhaustivos, desglosados por raza, ascendencia y origen nacional o étnico, sobre la composición demográfica de la población” (ONU- EPU, 2019. Párr. 118.21).

En consonancia con estas recomendaciones, la Estrategia 1 del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia (2019 -2022) se plantea avanzar en la “visibilización estadística de la población afrodescendiente” (MIDES, 2019).

En tanto, el Decreto 81/2019 que reglamentó la instalación del Consejo Consultivo Nacional de Equidad Étnico Racial y Afrodescendencia estableció entre los cometidos específicos de este órgano: el “(p)romover que en todos los registros oficiales del Estado se incorpore la variable étnico- racial, especialmente en la información de datos personales, así como en los sistemas de reclutamiento y selección de recursos humanos, capacitación y asignación de becas y apoyos estudiantiles”.

### **3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

El Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia es fruto del avance en el reconocimiento por parte del Estado de la necesidad de construir acciones concretas que aporten a reducir las brechas existentes para la comunidad afro en Uruguay, buscando “que la población afrodescendiente sienta en sus biografías de vida y sus rutinas diarias la presencia de un Estado garante de sus derechos” (MIDES, 2019, p.15). Asimismo, este Plan toma valor al considerar que fue el resultado de un proceso de discusión y elaboración con espacios para la participación y el aporte de la sociedad civil y comunidad afro de todo el país. A partir de esto, en el marco del proceso de construcción del proyecto del Observatorio, se identificó como una de las prioridades el poder contar con información sobre la implementación del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia

2019-2022, considerando también que su propuesta alcanzaba inicialmente hasta el año 2022 como plazo para su implementación, año en que se realizó el presente estudio.

Ante la inexistencia de un sistema de información específico orientado al monitoreo y seguimiento público de la implementación del Plan, se definió la incorporación del uso de la Ley de Acceso a la Información Pública como herramienta para recabar la información radicada en distintos organismos, con el fin de poder sistematizarla y disponibilizarla a través del Observatorio. Este mecanismo permite realizar las preguntas necesarias de manera directa a cada organismo y establece plazos acotados para sus respuestas, lo que debería facilitar la posibilidad de obtener la información deseada a fin de su sistematización y análisis correspondiente.

El Plan consta de diez líneas estratégicas que incluyen sus propias acciones, resultados esperados, indicadores, fuentes de verificación e instituciones responsables y colaboradoras. Para la realización de un ejercicio piloto se priorizaron algunas de las líneas estratégicas del Plan y se realizó un mapeo de los posibles actores institucionales involucrados. Se seleccionó la línea estratégica “1. Visibilización estadística de la población afrodescendiente” y dentro de ésta se priorizó la acción estratégica 2, “Incorporación de la variable de pertenencia étnico racial en todos los registros administrativos, como certificados de mortalidad, morbilidad, matrimonio, encarcelación, etc”. Así se decidió procurar mapear la incorporación de la variable en distintos organismos del ámbito del Poder Ejecutivo, incluyendo los resultantes a texto expreso de la acción estratégica mencionada, esto es, el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Educación y Cultura y el Ministerio del Interior. Asimismo dado que la coordinación y rectoría del Plan y las políticas para la población afrodescendiente recaen en el Ministerio de Desarrollo Social, se lo incluyó entre los organismos priorizados. La relevancia de contar con la inclusión de la variable de pertenencia étnico-racial está dada por la necesidad de contar con información específica sobre la población afrodescendiente que aporte elementos para la definición y desarrollo de políticas públicas dirigidas a atender las inequidades y brechas existentes para la población afro en nuestro país. La no inclusión de la variable étnico-racial en los registros administrativos de los organismos del Estado, no permite contar con información precisa, desagregada y confiable para el diseño de políticas y programas.

También fueron jerarquizadas para este piloto otras líneas de acción previstas en el plan. La Estrategia 2: “Combatir todas las formas de discriminación racial para garantizar el ejercicio de los derechos universales y aumentar la dignidad de la población afrodescendiente”, y la acción estratégica 6, “Fortalecer los mecanismos de denuncia de actos de discriminación racial cotidiana e institucional”. Y la línea Estratégica 4: “Viviendas dignas y entornos incluyentes”, y su acción estratégica 1, “Creación de un programa de viviendas con enfoque de equidad étnico-racial que se acompañe al mismo tiempo de mejoras en los entornos sociales y en los territorios urbanos y rurales dispersos donde habitan”. A partir de la selección de las estrategias mencionadas, se integró al elenco de organismos consultados el Ministerio de Vivienda y se incorporaron preguntas en todas las solicitudes

destinadas a recabar información sobre las existencia de dispositivos institucionales orientados a captar denuncias sobre discriminación racial en el ámbito de sus competencias. También se seleccionaron las estrategias 6, “Mercado de trabajo equitativo y empleo con perspectiva étnico-racial”, a partir de lo cual se sumó al piloto al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y la Estrategia 7, “Un sistema de salud con perspectiva de equidad étnico-racial”.

Como resultado de lo anterior, en el mes de febrero se presentaron las solicitudes de acceso a información ante los organismos detallados, a través de los medios disponibles en cada sitio web institucional, del Sistema de Acceso a la Información Pública (SAIP)<sup>1</sup> o a través de correos electrónicos dirigidos a las responsables dentro de cada Ministerio. En primera instancia hasta el mes de mayo fuimos recibiendo las respuestas correspondientes y en los casos que fue necesario se reiteró en varias oportunidades, ante la falta de respuestas e incumplimiento con los plazos legales establecidos. A partir de ello generamos un primer informe preliminar. Recién en el mes de noviembre recibimos las últimas respuestas pendientes, logrando ahora incorporarlas al presente informe.

Como se desprende de la propuesta, este seguimiento tiene un alcance significativo pero limitado, de acuerdo a los aspectos temáticos priorizados y los organismos que se encuentran involucrados en ellos. De todas maneras entendemos que es una muestra relevante que puede dar cuenta de algunos indicios en los avances o dificultades en la implementación del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia 2019-2022 en ámbitos del gobierno nacional.

Por otra parte, además de la solicitud a los ámbitos del Poder Ejecutivo ya mencionados, se elaboraron y presentaron de manera complementaria solicitudes de información en las 19 intendencias departamentales del país, con el fin de contar con información sobre los registros administrativos disponibles en cada organismo que incorpora la variable étnico racial, así como sobre las estadísticas institucionales que la contemplan y acciones específicas dirigidas a la comunidad afrodescendiente en cada territorio. En el mes de marzo de 2022 se realizaron dichas solicitudes y aún no se ha logrado obtener toda la información solicitada, a pesar del tiempo transcurrido y del vencimiento de los plazos legales, por lo cual, la misma no se incluye en este reporte y será analizada en un próximo documento con el fin de analizar los hallazgos en el ámbito de los Gobiernos Departamentales.

En este informe se explicitan los principales hallazgos a partir de las respuestas recibidas a través de los métodos señalados. Analizando la información se reconoce en primera

---

<sup>1</sup> Sistema implementado por la Unidad de Acceso a la Información Pública (UAIP), que permite centralizar la gestión y seguimiento de las solicitudes de acceso a la información pública que se presentan ante los organismos públicos (<https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/comunicacion/publicaciones/sistema-acceso-informacion-publica-saip>).

instancia que existen respuestas parciales e incompletas. En ese sentido es que se decidió avanzar con este análisis parcial, que dé cuenta de lo recogido hasta el momento, y buscar la utilización de otras estrategias necesarias para recabar la información faltante, a fin de profundizar en la cantidad y calidad de la información a analizar y en el alcance del seguimiento propuesto.

#### 4. HALLAZGOS

A efectos de sistematizar la información resultante de este primer ejercicio de monitoreo, presentamos los resultados relativos al funcionamiento de la ley de acceso a la información pública con relación a esta experiencia y en relación con la información proporcionada por los organismos públicos alcanzados por el piloto.

##### 4.1 Resultados relacionados con los mecanismos de acceso a la información pública.

De las seis solicitudes de información que fueron presentadas, se obtuvo respuesta del organismo requerido en cinco casos hasta el mes de mayo de 2022. La restante solicitud, realizada al Ministerio del Interior, se recibió en el mes de noviembre, casi ocho meses después de realizada. En todos los casos los organismos hicieron uso de la prórroga para la entrega de la información prevista en la ley de acceso a la información pública. Todas las solicitudes fueron presentadas y aceptadas por vía electrónica.

**Tabla 1. Aspectos formales de las respuestas recibidas\***

Organismo	Nº de Preguntas	Respondidas	Sin respuesta	% Respuesta
MIDES	16	16	0	100.00 %
MEC	9	2	7	22.22 %
MI	12	10	2	83,3 %
MSP	11	11	0	100.00 %
MTSS	13	7	5	53.85 %
MVOT	11	5	6	45.45 %
TOTAL	72	51	20	70.83%

\* Nota: El término respuesta se utiliza en esta tabla para referir a las preguntas que fueron indicadas por los organismos en su contestación. No debe interpretarse en el sentido de que se obtuvo estrictamente la información requerida, tal como surge de la sistematización propuesta. Se restó del total de preguntas para cada organismo una pregunta genérica que se incluyó a efectos de habilitar que se brindara cualquier otra información relacionada con las acciones desarrolladas para la implementación del Plan.



A partir del análisis de las respuestas recibidas surge una inadecuada aplicación del artículo 14 de la ley en cuanto a los movimientos registrados en los expedientes generados, ya que no se agotó la búsqueda de información solicitada que estaría dispersa en distintas reparticiones de los organismos. En otros casos se aplicó una interpretación restrictiva de la ley para justificar la falta de entrega de información solicitada, argumentando el carácter genérico del alcance del petitorio.

#### **4.2 Resultados relacionados con la implementación del Plan Nacional de Equidad Racial.**

Uno de los puntos incluidos en las solicitudes de información pública tiene que ver con la incorporación de la variable de pertenencia étnico-racial por parte de los organismos<sup>2</sup>. Las respuestas recibidas dan cuenta de la insuficiente integración de la variable de pertenencia étnico-racial en los registros administrativos y en la producción de información estadística. Asimismo, pensando en el Plan como herramienta para su incorporación, en realidad se desprende de la información obtenida que en algunos de los casos que cuentan con la incorporación en parte de sus registros, ésta estaba adoptada previamente a su aprobación, por lo que el Plan no habría incidido notoriamente en un avance en este sentido. Vale tener presente que en éste, al igual que en otras iniciativas normativas, se propone “promover” su incorporación y uso, o incorporar un enfoque étnico racial (Res.1686 (MIDES), 2009; Dec.081, 2019).

De acuerdo con la información recibida, las preguntas utilizadas para relevar la variable son en general: “Cree tener ascendencia: Afro o negra; Asiática o amarilla, Blanca, Indígena, Otra”.

En particular, de acuerdo con la información proporcionada por los organismos públicos, se desprende la incorporación de la variable en los siguientes registros administrativos:

---

<sup>2</sup> Se propone en la “Estrategia 1.Visibilización estadística de la población afrodescendiente / Acción estratégica 2, Incorporación de la variable de pertenencia étnico racial en todos los registros administrativos, como certificados de mortalidad, morbilidad, matrimonio, encarcelación, etc.” del Plan.

**Tabla 2. Incorporación de la variable étnico racial en los registros administrativos**

Organismo	Registros indicados en las respuestas
MIDES	<p>Sistema de Monitoreo y Resolución de Trámites (SMART). Se aclara por el organismo que no es de llenado obligatorio.</p> <p>Formulario de vulnerabilidad social aplicado en las visitas que realiza la División de trabajo de campo de la Dirección Nacional de Transferencia y Análisis de Datos (incorporación desde 2015).</p>
MEC	No se brindó respuesta sobre la información solicitada.
MI	No cuenta con la <b>inclusión de la variable</b> étnico racial en sus registros, en particular en el Sistema de Gestión de Seguridad Pública.
MSP	<p>División Evaluación y Monitoreo del Personal de la Salud: Inscripción a los cursos de capacitación para los trabajadores de la salud.</p> <p>Departamento de Economía de la Salud: “no tienen la variable étnico – racial en la información recibida”.</p>
MTSS	<p>La Dirección Nacional de Empleo: Plataforma Vía Trabajo. Ficha base (incorporación desde 2017). Se releva de manera obligatoria para todas las personas que se registran en el sistema para acceder a los servicios. Programa Yo Estudio y Trabajo (incorporación desde 2014).</p> <p>La Dirección Nacional de Trabajo: Las “diferentes Divisiones, no utilizan indicadores o variables respecto a la raza o etnia de los usuarios”.</p>
MVOT	<p>El Área Gestión Humana: Formulario de inscripción del llamado a concurso de ingreso de Uruguay Concurso.</p>

En cuanto a la información producida por los distintos organismos incorporando la variable étnico - racial, se puede prever que ésta se vincula al grado de avance en la incorporación de la misma en sus registros administrativos. Las escasas respuestas no permiten avanzar en alguna hipótesis al respecto, sí reconocer el uso en alguno de los organismos consultados. Y en este sentido, nuevamente vale señalar que las respuestas recibidas

remiten, en buena parte, a información elaborada con anterioridad al período abarcado por Plan, como es el caso del MTSS o el MIDES (ver tabla 3).

**Tabla 3. Información estadística producida por el organismo que incorpora la variable**

Organismo	Estadísticas indicadas en las respuestas
MIDES	<p>El organismo indicó que la información estadística producida se encuentra disponible en el Observatorio Social de acceso público, que permite “filtrar por la variable de corte ascendencia afro”.<sup>3</sup></p> <p>El origen de los datos publicados en el Observatorio es el INE y comprenden datos hasta el año 2019.</p>
MEC	No se brindó respuesta sobre la información solicitada.
MI	No pueden generar la información dado que el Sistema de Gestión de Seguridad Pública no incorpora la variable.
MSP	<p>No se brindó la información solicitada. El organismo indicó que la pregunta fue formulada en forma genérica señalando que se debió especificar el cometido de la institución con respecto a la cual se solicitaba conocer el listado completo de información estadística que incorpora la variable étnico racial, indicando que no es posible brindar respuesta a lo solicitado.</p> <p>La pregunta incorporada al cuestionario fue precisamente orientada a poder contar con un inventario de toda la información producida por los organismos requeridos y fue formulada en los siguientes términos; “Listado completo de la información estadística producida por el organismo que contenga la variable étnico racial a la fecha”.</p>
MTSS	En los casos de los programas Vía Trabajo y Yo Estudio y Trabajo, se procesa información a demanda. El resto de la información estadística producida por el organismo proviene de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) y se incorpora a informes sobre distintos ejes o tópicos: departamentales, trabajo doméstico, trabajo decente, situación de la mujer en el mercado laboral. Hay un informe específico, sobre “Ascendencia étnico racial y mercado de trabajo” (2006, 2016, 2017 y 2018).
MVOT	No se brindó respuesta sobre la información solicitada.

<sup>3</sup>

[https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/datos-y-estadisticas/indicadores?observatorie=&temas=&cut=1525&op=Aplicar+filtros&export-indicators=&form\\_build\\_id=form-6Su\\_kW8KueZgYDpjN1ZjhTaY\\_dU4zLxvLYxhKPIsSRA&form\\_id=filter\\_indicators\\_list\\_form](https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/datos-y-estadisticas/indicadores?observatorie=&temas=&cut=1525&op=Aplicar+filtros&export-indicators=&form_build_id=form-6Su_kW8KueZgYDpjN1ZjhTaY_dU4zLxvLYxhKPIsSRA&form_id=filter_indicators_list_form)

En otro de los puntos incluidos en las consultas a los organismos se propuso obtener información sobre las denuncias de situaciones de racismo y discriminación. En este sentido se consultó sobre la existencia o no de mecanismos para efectuar denuncias, la cantidad de denuncias recibidas, así como sobre la existencia de protocolos de actuación en dichos casos. Este ítem, se encuentra incluido en la “Acción estratégica 6: Fortalecer los mecanismos de denuncia de actos de discriminación racial cotidiana e institucional” incluida en la “Estrategia 2: Combatir todas las formas de discriminación racial para garantizar el ejercicio de los derechos universales y aumentar la dignidad de la población afrodescendiente”, del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia.

**Tabla 4. Mecanismos de denuncia, cantidad y protocolos<sup>4</sup>**

Organismo	Mecanismos de denuncia, cantidad y protocolos
MIDES	<p>El MIDES preside la Comisión de Trabajo de Discriminación y Racismo del CNEERA e integra por imperio legal (Ley 17.817) la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda Forma de Discriminación, junto con otras instituciones y organizaciones de la sociedad civil.</p> <p>Es competencia de la CHRXD, artículo 5 de la ley citada, “Recibir y centralizar información sobre conductas racistas, xenofóbicas y discriminatorias: llevar un registro de las mismas y formular la correspondiente denuncia judicial si eventualmente correspondiere”</p> <p>En cuanto a protocolos o normativas internas de la División de Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes se adjunta documento sobre el protocolo de derivación de la División Afrodescendiente. El documento indicado lleva por título “Protocolo de Recepción de consulta y derivación. División de Promoción de Políticas para Afrodescendientes.”</p> <p>De la información recibida se desprende que en realidad el mismo se enfoca en orientar la respuesta a situaciones de vulnerabilidad social, de manera amplia y general, no en relación a situaciones de racismo o discriminación racial. Explica que si bien la División no tiene en sus cometidos el abordaje de situaciones individuales y/o familiares se plantea la necesidad de protocolizar la recepción de demandas y profesionalizar la derivación de las mismas a las Oficinas Territoriales correspondientes, afirmando que existe la responsabilidad ética de recepcionar consultas.</p>
MEC	<p>Señalan que el área fue desprovista en el período pasado del personal para esta temática, eliminando el Departamento de Clima Laboral, quien recibía las denuncias referidas a discriminación de cualquier tipo dentro del organismo y no ha sido retomado hasta el momento.</p>

<sup>4</sup> En el caso del MVOT, no se incluyeron en la solicitud de información realizada preguntas referidas a denuncias y protocolos de actuación.

	No se refirieron a la recepción de denuncias ni existencia de un protocolo para su tratamiento.
MI	<p>El Ministerio informa de una Guía de Recursos que detalla los canales de denuncia de situaciones de racismo, discriminación o xenofobia para la población en general y detalla las denuncias recibidas vinculadas a la ley N° 17.817 Racismo, Xenofobia y toda otra forma de discriminación. Se da cuenta del número de denuncias recibidas de discriminación, entre los años 2016 y 2020 (37 en 2016, 93 en 2017, 78 en 2018, 109 en 2019, 43 en 2020) y se identifican los motivos de las denuncias, donde surge que en todos los años considerados, la “ascendencia étnico racial” es la principal razón de discriminación (en 2016: 54,1%; 2017: 40,9%; 2018: 32,1%; 2019: 29,4%; 2020: 27,9%); sólo en 2018 es igualada por la discriminación por “identidad, orientación o expresión de género”. Al no incluir la variable de pertenencia étnico-racial, no es posible observar la incidencia de dicha variable en las denuncias recibidas.</p> <p>También se informa que las denuncias sobre situaciones en el ámbito de las competencias del MI son derivadas a la Dirección de Asuntos Internos, sin dar datos al respecto.</p>
MSP	<p>El Ministerio no recibe denuncias sobre discriminación étnico-racial, salvo en el ámbito laboral interno. En este sentido, el Ministerio aprobó un Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso o Discriminación laboral que pudieren afectar a funcionarios y trabajadores que desempeñen labores en sus dependencias, donde se incluyen las situaciones de acoso o discriminación por razones étnicas. No tienen datos sobre estas denuncias.</p>
MTSS	<p>El MTSS recibe denuncias referidas al ámbito laboral y en ese sentido se brinda información sobre casos denunciados y trámites seguidos, denuncias que se realizan por trámite en línea (denuncia de acoso y violencia en el trabajo).</p> <p>Se indica que no tienen información estadística sobre ascendencia étnico racial, ni otras variables sobre las personas denunciadas.</p> <p>En el período informado (2019-2022) se recibieron cinco (5) denuncias por discriminación étnico-racial y cuatro (4) hacia migrantes. Tres (3) casos fueron archivados (2 por discriminación racial, 1 por discriminación a migrantes), uno de ellos porque no se encontraron suficientes pruebas, y en dos casos porque sus denunciados no quisieron seguir el trámite correspondiente. Al momento de elaborar el informe por parte del organismo, se encuentran seis (6) denuncias en trámite. Los motivos de denuncia son: insultos, trato diferente o palabras despectivas, por parte de compañeros o encargados. Los migrantes denunciados son de origen cubano y venezolano.</p>

Referido a las denuncias recibidas por los organismos dentro de sus ámbitos existen distintas situaciones. En alguno de los casos informaron que no cuentan con mecanismos previstos para tales fines (MEC). En otro caso mencionan mecanismos referidos exclusivamente al ámbito interno (MSP), donde existen protocolos sobre “acoso o discriminación laboral” que incorporala discriminación étnico racial, pero no cuentan con número o datos sobre dichas denuncias. En el caso del MTSS sí existen mecanismos e informan en su respuesta sobre los datos que cuentan en relación a número y tratamiento de las denuncias recibidas, mientras desde el MIDES dan cuenta de los ordenamientos incluidos dentro de sus competencias, sin señalar nuevos avances en generar mecanismos que puedan vehiculizar las denuncias a los órganos competentes. En cuanto al Ministerio del Interior, sí dan cuenta de los mecanismos existentes, aunque no hay información de las denuncias a la interna del organismo. Asimismo, vale destacar la importancia de la información que incluyen sobre las denuncias recibidas vinculadas a la ley N° 17.817 de Lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.

Por otra parte, para observar el compromiso de los organismos en el cumplimiento del Plan, también consultamos sobre la consideración de la temática dentro del diseño institucional, así como los recursos destinados a impulsar su implementación.

En la siguiente tabla (Tabla 5) se puede observar la síntesis de las respuestas recibidas. En primer lugar podemos señalar que encontramos organismos que no respondieron sobre estos puntos, por lo que no podemos dar cuenta de su realidad particular. Entre quienes sí respondieron, existen organismos que consideran la temática dentro de ámbitos más amplios, que reúnen otras áreas como pueden ser la de género o discriminación y acoso por distintos motivos, lo que dificulta dar cuenta de los avances en la materia.

Solamente en el caso del MIDES, organismo responsable de la ejecución de políticas específicas, respondió sobre contar con un presupuesto específico para el desarrollo de acciones vinculadas a la temática. El no contar con el detalle en este aspecto expone ciertos vacíos en la información, al tiempo que evidencia la falta de planificación presupuestal que puede significar una limitante importante al momento de desarrollar políticas focalizadas en la temática en dichos organismos.

**Tabla 5. Diseño institucional y presupuesto asignado para la implementación del Plan y abordaje de la temática**

Organismo	Diseño institucional y Presupuesto asignado
MIDES	El artículo 510 de la Ley N° 19.924 creó la División Promoción de Políticas Públicas para Afrodescendientes. Le reasignaron partidas presupuestales por diez millones de pesos uruguayos anuales para solventar las acciones afirmativas. El organismo indicó que “no existen otras partidas presupuestales que las reseñadas”.

MEC	No tuvimos respuesta sobre la existencia de espacios dentro del diseño institucional que aborden de manera específica las temáticas vinculadas a la población afrodescendiente, ni de la existencia de un rubro determinado dentro del presupuesto adjudicado al organismo.
MI	<p>La Dirección Nacional de Políticas de Género desde 2020 absorbió en sus funciones al Área Étnico Racial (AER) que fue creada en 2015, luego de que ésta dependiera transitoriamente de la División Políticas de Género. De acuerdo a lo informado, los lineamientos estratégicos sobre la temática están definidos dentro de los ejes del “Plan Estratégico de Gestión 2021-2024” de la nueva Dirección Nacional de Políticas de Género, en los que se omite el tema y se centra exclusivamente en la perspectiva de género y violencia doméstica, desapareciendo los cometidos propios de la anterior Área Étnico Racial. Este es un aspecto que podría evidenciar los límites de la nueva organización institucional. Asimismo, no responden sobre el presupuesto destinado a estas acciones o a la temática.</p> <p>Sí vale señalar la participación del Ministerio en espacios institucionales del estado vinculados a la temática, como la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación (CHRXD) y del Consejo Consultivo Nacional de Equidad Étnico Racial y Afrodescendencia (CNEERA) y las comisiones de trabajo correspondientes.</p>
MSP	<p>La Dirección que trabaja en esta temática es el Programa de Género y Violencia. En el ámbito de las competencias del programa se participa activamente del Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia y en la Comisión de Salud de Afrodescendencia. Las líneas de trabajo específicas con dicha temática para el año 2022 son: establecer como obligatorio la notificación de raza o etnia en el certificado de nacido vivo, en el carnet inclusivo del niño/a y el cumplimiento de la Ley N° 19.122, que se realiza el seguimiento a través del Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia. Si bien se proponen acciones a desarrollar, al momento de la consulta no estaban en práctica aún.</p> <p>Desde el Área Económico Financiera se informa que no existe presupuesto específicamente identificado a dicho concepto, sin perjuicio de las actividades que se detallan.</p> <p>No respondieron sobre otras acciones desarrolladas, ya que entienden que en la formulación de las preguntas de manera genérica no facilita a la Institución su búsqueda y “por tal motivo, no corresponde hacer lugar a la misma”.</p>
MTSS	No responden directamente sobre estos aspectos
MVOT	No se respondió sobre la consideración de la temática dentro del diseño institucional.

	<p>Sobre el presupuesto destinado a la aplicación del Plan, se informa sobre el monto total presupuestado para el Inciso en el período 2019-2022, y que no se posee información sobre el monto asignado a efectos de la implementación del Plan de Acción Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia.</p>
--	--

En materia de acciones dirigidas a dar cumplimiento al Plan y abordar la temática desde campañas, capacitaciones o actividades de sensibilización, se recibieron respuestas que dan cuenta de diversas iniciativas. En algunos casos lo informado refiere a períodos previos al plazo determinado por el Plan, por lo que las respuestas no reflejan una incidencia directa de dicha iniciativa en la concreción de tales acciones. Del detalle de los contenidos incluidos en las propuestas se observa que varias de estas iniciativas se enmarcan en otras políticas o estrategias más amplias, no siendo posible inferir la profundidad del abordaje en la temática específica de la afrodescendencia.

**Tabla 6. Acciones de sensibilización, capacitación y dirigidas a implementar el Plan.**

Organismo	<b>Acciones dirigidas a implementar el Plan, capacitaciones, etc.</b>
MIDES	<p>Desde el organismo se señala que es “imprescindible el trabajo de sensibilización y capacitación en afrodescendencia del funcionariado público. Esta es una herramienta y estrategia indispensable, no solo para la transformación cultural, sino para tener mayores elementos conceptuales a la hora de hacer políticas públicas con perspectiva de derechos humanos que incorporen el enfoque étnico racial”.</p> <p>Informan que se elaboró junto a la Oficina Nacional de Servicio Civil una “Guía de transversalización de la temática afrodescendiente” dirigida a los distintos organismos públicos con énfasis en la aplicación del artículo 4º de la ley 19.122 (cupó 8%).</p> <p>El Departamento de Afrodescendencia de la División de DDHH desarrolló una línea de formación en diversidad étnico-racial, racismo e igualdad y no discriminación, en el marco del cual se realizaron capacitaciones a funcionarios que lo solicitaron. Asimismo, en el marco de un acuerdo con el Área de Gestión y Evaluación del Estado (AGEV) de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) llevó adelante una encuesta en marzo de 2019 a las unidades de Gestión Humana de los organismos públicos obligados por el art. 4 de la ley N° 19.122. También se firmó un convenio en 2019 con ANEP-CODICEN buscando sensibilizar y formar al personal técnico-docente de centros educativos de Enseñanza Media en todo el país y personal administrativo.</p> <p>Otras acciones listadas: jornadas académicas sobre afrodescendencia en dos ediciones.</p>



	<p>Se informa que en 2020, tras el cambio de administración y la situación de pandemia como contexto, las prioridades definidas fueron aportar al diseño e implementación del Plan de Contingencia del MIDES desde un enfoque de DDHH, con especial atención a las poblaciones de la diversidad sexual, migrantes y afrodescendientes.</p> <p>También se da cuenta sobre las capacitaciones realizadas entre mayo y diciembre de 2021, para la inclusión de la dimensión étnico racial y afrodescendiente en las políticas públicas. A lo largo de 2021 se realizaron 6 capacitaciones, con un promedio de 20 participantes cada una. Organismos participantes: MIDES- División DDHH, Ministerio de Turismo, Intendencia de Rocha, Oficina Territorial Mides, División socioeducativa; AGESIC, Intendencia de Lavalleja y BPS del departamento de Lavalleja, Intendencia de San José.</p> <p>Algunas de las acciones mencionadas son previas al período 2019-2022, por lo que anteriores a la realización del Plan.</p>
MEC	<p>En cuanto a otras acciones dirigidas a la implementación del Plan, en su respuesta mencionan acciones anteriores al período 2019-2022, por lo que son previas a la realización del Plan.</p> <p>Se señala el ingreso de personal a partir de considerar la cuota correspondiente a la población afrodescendiente: se informa sobre 26 llamados, al parecer durante 2018, donde 2 contaron con la inclusión de la cuota afro establecida por ley, alcanzando un 7,7% del total de ingresos en el período informado. Nuevamente, lo informado es previo al período del Plan 2019-2022.</p>
MI	<p>Informa sobre actividades desarrolladas por el organismo entre 2020 y 2021: “Taller de capacitación en Dimensión étnico-racial” dirigido a operadores penitenciarios; otras 2 actividades abiertas a público en general (“Mes de la Afrodescendencia: Día Internacional de Nelson Mandela” y “Mes de la afrodescendencia: Sexto año del Decenio Internacional para los afrodescendientes”); actividades que no están centradas en la temática y lo retoman de manera secundaria en sus contenidos (“Curso de educación permanente sobre género y diversidad en contexto de encierro”), o no queda tan claro el grado de su abordaje (Seminarios virtuales “Redes sociales, discursos de odio y libertad de expresión”). Informan que no se encontró registro de posibles actividades previo a 2020.</p> <p>Sí se informa sobre actividades desarrolladas en las Escuelas Policiales con anterioridad. En este sentido se menciona el curso “Políticas de equidad y su vínculo con el accionar policial” y capacitación en perspectiva étnico racial, detallando que en 2018 fueron 688 policías que recibieron charlas sobre la temática; no se menciona si estos cursos continúan o no. También se informa que anteriormente se “desarrollaron talleres y eventos” organizados por Organizaciones Mundo Afro, con la participación</p>

	<p>de cadetes, alumnos y personal de distintas unidades ejecutoras y del interior del país, pero no se da detalle de contenidos, cantidad de instancias o participantes.</p>
MSP	<p>El organismo responde a la información requerida remitiendo un cuadro resumen indicando los funcionarios capacitados en la temática de Relaciones Humanas, Discriminación, Acoso Laboral y Sexual. Dicho registro data desde el año 2016 al 2020 y del mismo surge que el Ministerio cuenta con un total de 79 funcionarios capacitados, pero en propuestas más genéricas, no específicas en la materia étnico-racial.</p> <p>Además se informa que en Reclutamiento y Selección - Tribunales de Uruguay Concurra, se cuenta con 16 personas que también están capacitadas, área donde se gestionan los temas de las leyes de cuotas a por parte de los Tribunales de Reclutamiento y Selección de nuevos Funcionarios que ingresen al Inciso.</p> <p>Dentro de la información recibida, se adjuntan los programas de los talleres realizados por los funcionarios: Taller Relaciones Humanas, Discriminación y Acoso Laboral, año 2015; Taller Relaciones Humanas, Discriminación y Acoso Laboral, año 2017; Relaciones Humanas, Discriminación y Acoso Laboral, año 2018; Discriminación, Acoso Laboral, y Acoso Sexual, año 2019; Curso Discriminación, Acoso Laboral y Acoso Sexual en el ámbito laboral.</p> <p>Las acciones son previas a la implementación del Plan y en temáticas más amplias y genéricas.</p>
MTSS	<p>Se indica que aún no se han desarrollado instancias específicas, indicando que están previstas en la planificación DINA E 2022 pero no aparece dicha planificación. Se prevén capacitaciones e instancias de sensibilización en la perspectiva étnico-racial en los Centros de Empleo.</p> <p>Al mismo tiempo se señala que es una de las poblaciones priorizadas por la DINA E. La Dirección Nacional de Trabajo informa que para el período 2016-2021 no se encontraron registros de capacitaciones específicas, a excepción de una actividad realizada en 2018 en el marco del 5° aniversario de la Ley 19.122 (Taller sobre “Políticas públicas para población afrodescendiente, experiencia brasileña” dirigida a funcionarios de la DINATRA).</p> <p>Se señala que se encuentra la población afrodescendiente dentro de los colectivos priorizados en el quinquenio para el desarrollo de las políticas de empleo, pero dentro de un muy amplio espectro de sectores incluidos (jóvenes, mayores de 45 años, mujeres, discapacidad, trans, migrante, grupos étnicos fundamentalmente afro, privadas de libertad, trabajadores formales e informales, dependientes e independientes, urbano o rural).</p> <p>Se brindan datos del Programa Yo estudio y Trabajo + INEFOP. Se menciona que el organismo se encuentra “en proceso de firma de</p>

	<p>acuerdos con instituciones públicas que permita brindar incentivos a empresas” que contraten personas afrodescendientes, pertenecientes a hogares con mayor vulnerabilidad. Se informa sobre convenio Inefop-Ministerio de Turismo sobre “capacitación turística con enfoque en cultura afrodescendiente”, prioritario para personas afro de Rivera, Tacuarembó y Artigas. Desde 2017, 13.109 personas afrodescendientes participaron en capacitaciones de INEFOP; no figura el número total de personas capacitadas. En el Programa Yo estudio y Trabajo, ingresaron 52 jóvenes afro en 2019, 62 jóvenes afro en 2020, de 608 (10%); 85 en 2021, de 667 (13%).</p> <p>También se informa que se cubrió 1 cupo para personas afrodescendientes en 2016, en los llamados a ingreso en la DINATRA-Dirección Negociación Individual, sin informar el porcentaje que significa en relación al total de ingresos desde 2016 a la fecha.</p> <p>Varias de las acciones mencionadas son previas al 2019, por lo que el Plan no incidió en su concreción.</p>
MVOT	<p>Desde el Ministerio informan que no cuentan con un plan de acción específico y nos comparten una lista de capacitaciones realizadas en el marco de la "Formación continua realizada por la ENAP"(Escuela Nacional de Administración Pública) y en función del cupo que es brindado por dicho organismo. Se informa sobre capacitaciones en “Enfoque de DDHH en las Políticas Públicas”, para el período 2018-2020, del cual surge un total de 13 funcionarios capacitados en todo el período (7 en 2018; 4 en 2019 y 2 en 2020). En 2022 aún no habían recibido oferta de cursos de la ENAP al momento de requerir la información.</p> <p>Vale señalar que la respuesta recibida es dada por un área particular del organismo que aclara que estas acciones no son exclusivas de la misma y que se desconoce la realización de otros cursos. A su vez no se brinda detalle sobre la capacitación o contenidos recibidos en "Formación continua".</p> <p>En la materia particular del organismo, no se respondió sobre la cantidad de personas afrodescendientes que han accedido a viviendas a través de los distintos programas y planes de vivienda a cargo del Ministerio para el período 2019 - 2021</p>

## 5. Conclusiones

- I. La experiencia piloto sobre la que da cuenta este informe evidencia las dificultades que existen para que los actores interesados puedan realizar un seguimiento de la implementación del Plan y sus resultados. Estos obstáculos responden a un conjunto de factores que pudieron ser detectados: 1) la dispersión de la información en la medida que no existen mecanismos de transparencia activa que centralicen y faciliten el acceso de manera completa y oportuna a la información sobre la implementación del Plan. 2) Si bien la Ley de Acceso a la Información Pública (herramienta para la transparencia pasiva) permitió en la mayoría de los casos tener una respuesta de los organismos implicados, no resultó un mecanismo habilitante para lograr el acceso efectivo a la información. La mayoría de los organismos requeridos o bien no respondieron a todas las preguntas formuladas, o bien incluyeron información parcial, que exhibe las dificultades para reunir la información dispersa que se encuentra o debería encontrar en el propio organismo sobre la implementación del Plan.

### Recomendaciones:

Fortalecer los mecanismos de transparencia activa para el seguimiento y rendición de cuentas del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia, por ejemplo mediante la creación de una herramienta que posibilite el seguimiento público de su implementación a través del aprovechamiento de las tecnologías digitales (observatorio o mirador web del Plan).

- II. Considerando las respuestas recibidas, la incorporación de la variable étnico racial en el formulario de inscripción a llamados a concurso de ingreso a través de Uruguay Concurso, es uno de los mecanismos con cierto impacto, dado que es utilizado por los distintos organismos públicos, especialmente los incisos de la Administración Central. Asimismo, de acuerdo a este relevamiento, al menos en los organismos consultados, el plan no habría impactado de manera notoria en la incorporación de la variable a nuevos registros, incluyendo casos donde se consideraba previamente al Plan.

### Recomendaciones:

Fortalecer la normativa y la implementación de la ya existente, a efectos de lograr un avance sustantivo en la incorporación de la variable en los registros administrativos, como herramienta para la producción de información relevante para el diseño de políticas públicas que garanticen los derechos de las personas afrodescendientes en Uruguay y contribuir a su visibilidad estadística. Acompañar estas medidas profundizando las acciones de capacitación y sensibilización en la temática orientadas a quienes trabajan en el sector público.

- III. En cuanto a avanzar en el desarrollo de mecanismos de denuncia para las situaciones de racismo y xenofobia, las respuestas recibidas evidencian que estos mecanismos son acotados en su alcance. Refieren principalmente a situaciones que puedan darse en el ámbito laboral y no necesariamente relacionadas con el ámbito de competencia de los organismos. Si bien existen mecanismos institucionales como la CHRXD y la INDDHH, de la información proporcionada surge que no hay mecanismos específicos en cada organismo creados a partir del Plan para facilitar que las personas puedan denunciar o notificar directamente situaciones de discriminación que tengan origen en la vinculación directa con el organismo (acceso a servicios, prestaciones o resoluciones). De todas formas vale observar la información sobre las denuncias enmarcadas en la ley N° 17.817 de Lucha contra el Racismo, Xenofobia y toda otra forma de discriminación, donde se desprende que la “ascendencia étnico racial” es el principal motivo de denuncia.

Recomendaciones:

Fortalecer o crear mecanismos que faciliten el acceso a las personas a la posibilidad de denunciar situaciones de discriminación en el organismo de manera efectiva y sencilla. Establecer protocolos que garanticen el adecuado tratamiento de las denuncias y su complementación con los mecanismos institucionales ya existentes (CHRXD e INDDHH) para la protección de los derechos humanos de las personas y combatir la discriminación racial y xenofobia.

- IV. De la información proporcionada por los organismos se desprenden importantes vacíos de información en cuanto a los recursos presupuestales focalizados en la implementación del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia. Únicamente el MIDES, que cuenta con una división especializada en la temática, informó sobre este punto.

Recomendaciones:

Analizar mecanismos que permitan identificar las partidas presupuestales asignadas para la implementación del Plan y/o de las políticas públicas y acciones afirmativas dirigidas a la población afrodescendiente.

## **Bibliografía:**

CIDH-RELE, (2009). Informe anual de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión. En: <https://www.cidh.oas.org/pdf%20files/RELEAnual%202009.pdf>

Decreto N° 81 de 2019. Reglamentación del Art. 229 de la Ley 19.670 Relativo a la instalación del Consejo Consultivo Nacional De Equidad Étnico Racial y Afrodescendencia. 18 de marzo de 2019. En: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/81-2019>

Ley N° 18.381 de 2008. Sobre el derecho de acceso a la Información Pública. 17 de octubre de 2008. En: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18381-2008>

Ley N° 19122 de 2013. Acciones afirmativas. En: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19122-2013>

Ley N° 17.677 de 2003. Modificación al Código Penal: incitación al odio, desprecio o violencia hacia determinadas personas. 26 de julio de 2003. En: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17677-2003>

Ley N° 18.059 de 2006. Día nacional del candombe, la cultura afrouruguaya y la equidad racial). 20 de noviembre de 2006. En: <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/18059-2006/2>

Ley N° 19.122 de 2012. Fijación de disposiciones con el fin de favorecer la participación en las áreas educativa y laboral de los afrodescendientes. 21 de agosto de 2012. En: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19122-2013/4>

Ley N° 19.670 (Art. 229) de 2018. Creación del Consejo Consultivo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia. 15 de octubre de 2018. En: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19670-2018>

MIDES (2019). Plan nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia 2019-2022. Montevideo. En: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/politicas-y-gestion/planes/plan-nacional-equidad-racial-afrodescendencia>

Olaza, M. (2021), “«La Suiza de América»: racismo y Educación Superior en Uruguay” en Integración y Conocimiento, 10 (2), 58–79. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/view/34074/34534>

ONU - CERD (2017). “Observaciones finales sobre los informes periódicos 21° a 23° combinados del Uruguay”. En: <https://acnudh.org/uruguay/estado-de-informes-a-mecanismos-de-derechos-humanos-uruguay/>

ONU - EPU (2019). “Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal - Uruguay”. En: <https://acnudh.org/uruguay/estado-de-informes-a-mecanismos-de-derechos-humanos-uruguay/>

Resolución 1686 (MIDES) de 2009. Incorporación de enfoque étnico racial en el organismo. 27 de noviembre de 2009.