



**Hacia un Plan Nacional
Contra el Racismo y la Discriminación**

**Hacia un Plan Nacional Contra el Racismo y
la Discriminación**

INFORME FINAL

Montevideo, 2011

INFORME EJE AFRODESCENDIENTES

PLAN DE LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN

“ Yo nací en este país, tengo 40 años, soy nieta de un hombre que nació esclavo, la cuestión de la esclavitud, es decir el principio de las cosas no está lejos, cuando uno tiene un abuelo que nació esclavo, la esclavitud está arriba de la mesa, está en la identidad de cada quien, está en las costumbres de tu madre, está en el nombre del perro, está en el miedo que tenés, está en el miedo y la vergüenza que te inculcaron, está en el insulto o la negación, en la culpa, pero está. No pierdan más tiempo en algo que realmente existe. La cuestión negra que hoy el Estado ha decidido tratar con el nombre de Plan contra el Racismo y la discriminación, es una cuestión nacional”.

Participante de la Consulta global afrodescendiente

Laura Da Luz Martínez

Trabajadora Social. UdelaR. Fac. Ciencias Sociales

Master en Exclusión, Inclusión y Ciudadanía. UNED

0

3

RESUMEN

El presente informe aporta datos y reflexiones generadas en la exploración diagnóstica del eje afrodescendiente, en el marco del diseño del Plan contra el Racismo y la discriminación. Explorándose el fenómeno de discriminación racial de los y las afrodescendientes en Uruguay, lo que se sustenta en el racismo.

En el transcurso del documento se identifican síntomas de racismo agrupados en problemáticas posibles de abordar en el contexto del diseño del Plan. Analizando aspectos vinculados a la identidad afrodescendiente, los mecanismos de discriminación, las políticas públicas de equidad racial y el estado de la ciudadanía y los Derechos sociales, económicos y culturales de la población afrouruguaya.

Conceptos claves: *Identidad étnica-racial. Mecanismos de discriminación, Dimensión social e institucional del racismo, Ciudadanía, Derechos Sociales, Económicos y Culturales, Mecanismos de Equidad Racial.*

INTRODUCCIÓN

La Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Educación y Cultura propone elaborar de forma participativa a nivel nacional el Plan contra el Racismo y la discriminación.

Este Plan tendrá como finalidad transversalizar en el conjunto de políticas públicas del Estado uruguayo la perspectiva de derechos humanos y no discriminación. Uruguay en su informe de examen periódico 2009 ante Naciones Unidas se compromete a la elaboración de dicho Plan.

En este marco se realiza este informe con la finalidad de aportar en el diseño del Plan desde la perspectiva del eje abordado: Afrodescendientes. El proyecto de investigación presentado en el mes de abril ante la coordinación sufrió variaciones relacionadas con las contingencias del propio Plan, entre ellas destacamos, la falta de información pertinente y oportuna en cuanto a la forma de trabajo, dificultades de convocatoria para el trabajo coordinado de los investigadores, cambios en las reglas establecidas en el contrato- no pago en tiempo y forma, no contar con la tarea de los facilitadores en un periodo de tiempo importante- cambios en las fechas de las actividades globales. A pesar de ello se entiende que fue posible arribar a algunas reflexiones sustanciales para el diseño del Plan.

Perspectiva conceptual y metodología

“La discriminación racial es como el racismo se manifiesta socialmente, con lo cual se reproducen e institucionalizan prácticas donde un grupo racial pretende dominar a otro por diferencias étnicas o de color y establecen una supremacía que tratan de justificar en ese diferencia”. El racismo puede expresarse en un nivel subjetivo o cultural y socialmente delimitado a expresiones y manifestaciones de menosprecio de un grupo hacia otro, la discriminación racial alcanza expresiones mayores de afectación porque genera actos materiales de exclusión que generan perjuicios directos hacia el proyecto de vida y de oportunidades de las personas que son parte del grupo discriminado. (IIDH 2008)¹ “Para una

¹ Manual de litigio de casos de discriminación ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

sociedad puede ser traumático pero indudablemente muy saludable que la fragmentación racial y cultural existente se visualice, que el racismo y la discriminación se hagan explícitos. Sólo de esa manera se puede empezar a hacer en el presente algo realmente significativo para erradicarlos". www.red.pucp.edu.pe. Tratándose de afrodescendientes, una de las primeras preocupaciones fue el acercamiento a la perspectiva de los sujetos implicados y su autoidentificación, es decir ¿Qué implica ser afrodescendiente en Uruguay?

Otro aspecto, es el tratamiento del racismo como fenómeno relacional. El racismo es un "fenómeno social total", se inscribe en prácticas (formas de violencia, de desprecio, de intolerancia, de humillación, de explotación), discursos y representaciones, (necesidad de purificar el cuerpo social, de preservar la identidad del "yo", del "nosotros"), que se articulan en torno a estigmas de la alteridad (apellidos, color de la piel, prácticas religiosas). Organiza sentimientos, confiriéndoles en forma estereotipada, tanto en lo que se refiere a sus "objetos" como a sus "sujetos". Esta combinación de prácticas, de discursos y representaciones en una red de estereotipos afectivos es la que permite atestiguar la formación de una comunidad racista, y también el modo en que como un espejo, los individuos y las colectividades que son objeto de racismo se ven obligados a percibirse como comunidad.

Desde el punto de vista metodológico señalamos el análisis de fuentes secundarias, de políticas públicas, investigaciones y documentos nacionales y Latinoamericanos, así como la participación en la Consulta Global de género, el diseño y coordinación de la actividad global afrodescendiente, la participación en instancias con el Consejo Asesor Afrodescendiente. Cabe destacar que se previó un grupo focal con representantes de los Mecanismos de Equidad Racial (en adelante MER) presentes en el Estado Uruguayo en el periodo anterior y en el actual, la cual no fue debidamente convocada desde el Plan, realizándose una entrevista a participante de los MER.

En consonancia con la perspectiva del racismo señalada y desde la pertinencia que implica el hecho de que afrodescendiente es un eje transversal del Plan se propusieron posibles aspectos a abordar en las investigaciones de las áreas y mecanismos (Ver anexos) para transversalizar el fenómeno del racismo hacia los y las afrodescendientes. Si bien este aspecto no se refleja en el presente informe supuso desarrollar distintas estrategias: lectura de documentos de referencia y confección de un informe guía para investigadores (en el que constan referentes, documentos y aspectos a relevar para la incorporación de la problemática afrodescendiente); convocatoria a instancias de encuentro para intercambiar y planificar acciones conjuntas; reuniones con investigadores (sistema público y judicial, ámbito de trabajo), participación en instancias con investigadores convocadas desde la coordinación del Plan; nexo entre organizaciones o actividades afrodescendientes y los investigadores (religión, privados de libertad, patologización); propuestas a incorporar en las consultas globales (identidad sexual, género, comunicación, administración central y justicia, educación).

Algunos mecanismos y áreas claves para la población afrodescendiente como religión, administración central y justicia, medios de comunicación y privados de libertad no son abordados en el presente informe.

EI PLAN DESDE LA PERSPECTIVA DEL MOVIMIENTO AFRODESCENDIENTE

Existieron distintas modalidades de participación del movimiento afrodescendiente en esta etapa del Plan. Participación a través de las instancias de consultas a la sociedad civil en torno a las distintas áreas y mecanismos de discriminación, en entrevistas y grupos focales y desde el Consejo Asesor Afrodescendiente.

En el transcurso de las Consultas Globales instrumentadas destacamos tres que presentaron una alta participación de afrodescendientes, que oscilo entre cuarenta y setenta personas, los temas trabajados en las mismas fueron: religión, género y afro descendientes. En las otras acciones y consultas la participación fue notoriamente menor. A la vez en las instancias con el Consejo asesor (4 instancias convocadas) la participación de representantes de organizaciones fue fluctuante, no superando la asistencia de representantes de 5 organizaciones. Con respecto a la asistencia a estas instancias concluyo que el diagnóstico participativo ha sido exigente para las posibilidades y situación organizativa del movimiento afrodescendiente.

A su vez el movimiento afrodescendiente presenta distintas interpretaciones con respecto al Plan. Estos aspectos pueden haber incidido en la participación generado momentos de desgaste. En torno a la perspectiva del movimiento afro, hay quienes participaron activamente, algunos plantean la confianza plena y expectativas en cuanto a la realización del Plan, otros reviven la investigación de sus condiciones y formas de vida que luego no genera propuestas ni cambios en las mismas, otros directamente cuestionan los gastos, las personas a cargo del Plan, también están los que decididamente no participan y sugieren falta de legitimidad de esta acción del Estado. Las expresiones van desde – *“Este es nuestro tiempo, que se cumpla, que se ejecute”, “ se esta hablando”, “estoy aprendiendo, apoyando a los que saben más que nosotras”, “tengo la posibilidad de opinar, el conocimiento que da poder, este Plan tiene que recoger los aspectos que tenemos que cambiar y que el Estado se haga cargo”, - pasando por- “yo soy muy critica con lo que se puede hacer, una integrante de la Comisión de Derechos Humanos del Parlamento dijo: ustedes los de color, es arduo y es mucho lo que hay que hacer,”*, *“ somos afrodescendientes y vamos a decir todo lo que tenemos que decir, uno de los problemas del Plan es el molde que viene de arriba, hay que empezar a deconstruir el paradigma racista”, - hasta- “nos vienen estudiando hace tiempo...a la vez .muchas investigaciones valiosas van a un cajón, saben para que, para que Organismos Internacionales financien salarios, situaciones, o rentas generales, espero que exista suficiente contralor, que ese dinero llegue a los afros, no solo a algunas organizaciones, tiene que llegar a las todos”, “ que otras generaciones no vivan el racismo”.*

En resumen, atraviesa e intervienen en la historicidad de esta etapa diagnostica los posicionamientos de los grupos que componen el movimiento afrodescendiente, son ellos quienes interpelan de manera fragmentada al Estado en el diseño de ésta política pública.

Un análisis critico de esta situación puede arrojar luz en cuanto a futuras acciones a emprender desde al Plan. Puede también ser visto como una expresión de la situación de fragmentación del movimiento afrodescendiente. De todas formas el análisis, las tensiones y propuestas que desde este movimiento se expresan entorno al fenómeno del racismo adquieren prioridad para la investigación. Siguiendo a Partha Chatterjee², se sostiene que los Estados nacionales han dejado de interpelar a los ciudadanos como un todo homogéneo y han

² Partha Chatterjee, 2008. En prologo.

pasado a interpelarlos a partir de pequeños grupos. El propone la categoría de *sociedad política*, que refiere a la presencia nunca unificada de los ciudadanos: a grupos fragmentados, con intereses particulares, los cuales son también interpelados fragmentariamente. Lo que puede constituirse en una vía para que los grupos subalternos tengan capacidad de negociación y conlleva, a su vez, efectos sustanciales en la construcción de sus identidades políticas. La *"sociedad política"* es hoy en día un interlocutor privilegiado a la hora de definir las políticas públicas; ella constituye la expresión directa de los antagonismos sociales. No su negación, no su invisibilidad, no su inclusión en una agenda homogenizadora.

AFRODESCENDIENTES: AUTOIDENTIFICACIÓN Y DISCRIMINACIÓN

"características físicas - la mirada del otro hacia mi persona", "auto prejuiciosa, discriminación hacia otros de diferentes niveles culturales", "conducta retraída, cuidadosa o desinhibida y alegre", "cultura de solidaridad", " fuerza espiritual, sobrevivir a las pésimas condiciones", "capacidad de recuperación ante las adversidades por la condición de afrodescendiente ,no sin conllevar heridas psíquicas, emocionales y físicas", "creatividad para conservar el acervo y ancestralidad ante la cultura hegemónica y euro-céntrica", "baja autoestima, la historia ha hecho mella en la autopercepción", "tener padre africano y esclavo, por ser negros en otras épocas regalaban a los hijos para cuidar a los hijos".

Marcadores identitarios

Expresiones de participantes en las Consultas

Comprender que implica ser afrodescendiente, nos permite acercarnos a la construcción identitaria de este colectivo y a visibilizar aspectos que hacen a la discriminación racial y étnica.

En el Estado uruguayo existen avances en cuanto a la incorporación de preguntas de autodefinición étnica, en las Encuestas Nacionales de Hogares, en el Censo Nacional que se está desarrollando, en el estudio de los egresados de la Universidad de la República, en el Censo Carcelario realizado por el Ministerio competente (este ítem es parte del cuestionario del Censo, pero no existen datos públicos sobre el mismo), en la incorporación del ítem étnico como requerimiento del Ministerio de Desarrollo Social en todos sus programas con respecto al relevamiento de la población con la que trabaja (aún no se instrumenta en todos los programas institucionales). En la Encuesta Nacional de Hogares 2006 desarrollada por el Instituto de Estadística y Censo, se constató que la población afrouruguaya representa cerca del 10 del total³

Si nos remitimos a la autoidentificación étnica en América Latina⁴ vemos por un lado que en

³ La pregunta utilizada fue, ¿cree tener ascendencia: 1) afro o negra (se considera que una persona es afrodescendiente o negra si respondió que tenía ascendencia independientemente de si además, considero que tenía otra ascendencia); 2) amarilla; 3) blanca, 4) Indígena, 5) otro. Mientras que raza es el resultado de una categoría social externa, la adscripción a una categoría étnica responde a una definición interna que refiere al sentimiento de pertenencia a una comunidad. Buchelli y Cabella, 2006. Estas características son sociales y culturales, otorgan sentido de pertenencia

once países las preguntas que se realizan en los censos son diversas y los aspectos que se toman en cuenta sobre autodefinición también lo son (culturales-étnicos, fenotípicos), por otro lado, Uruguay no está integrado en este registro regional realizado.

Señalamos a continuación varios aspectos relevados sobre la identidad afrodescendiente. Por un lado, las distintas definiciones de afrodescendientes-negros conviven en el colectivo, algunas concepciones se aproximan a la definición de minoría racial, otras a la de colectivo étnico, otras se acercan a la definición política del Afrodescendiente. Esta última concepción fue acordada por los Estados durante la Cumbre de las Américas 1998 y en la preparación de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Chile 2000), “describe a la población con descendencia africana en America Latina, que se auto identifica así. Incluye personas con una fuerte cultura y fenotipo africano hasta aquellas con una menor apariencia africana, que sufren algún grado de discriminación racial”⁵

Por otro lado, reconocemos dos instancias diferenciadas en cuanto a la identidad, una supone la mirada del otro, -“*como nos percibimos en la mirada del otro*”- y la otra “*la mirada propia, como uno se reconoce, se identifica*”. Es posible que exista en las relaciones sociales un interjuego entre identificación-identidad y mecanismos de discriminación. “*como uno se va a plantar, es tan difícil para nosotros romper con los ciclos de pobreza, de marginalidad, dejar ser objetos estereotipados, cosificados, es difícil entonces relacionarse sin estar siembre batallando, peleando*”.

Por último, cabe destacar que resultó problemático para las personas no afrodescendientes la autoidentificación fenotípica o cultural en el contexto de las actividades de consulta. En dos consultas globales se planteó el trabajo en subgrupos a partir de la identidad, mientras los afrodescendientes se agruparon rápidamente, algunas personas fenotípicamente no afrodescendientes presentaban dificultades o discrepancias en cuanto a la propuesta de trabajo. En la consulta global los no afrodescendientes de distintos departamentos del país, con trayectoria en organizaciones sociales, expresaron sentirse discriminados ante la propuesta. En el caso de la consulta de Género, ante la consigna de agruparse por identidad se conformó un grupo de afrodescendientes, otro de mujeres rurales y/o descendientes de indígenas, otro de diversidad sexual y otro de mujeres blancas de la Capital del País. Resulta interesante entonces como para los afrodescendientes y otros colectivos discriminados es pertinente la autoidentificación y diferenciación y para otros resultó algo al menos extraño.

Para los y las afrodescendientes, la cultura y las raíces africanas constituyen los aspectos más relevantes de autoidentificación. Razón por la cual se profundizó este aspecto en el contexto de las actividades con la sociedad civil. Abordando expresiones de la cultura afro uruguaya, sus formas de desarrollo y el acceso de los afro a los espacios culturales. A continuación presentamos un cuadro en el cual mostramos las respuestas de los subgrupos conformados (afrodescendientes-no afrodescendientes), así como un breve relato de los observadores de la actividad propuesta.

⁴ Proyecto Regional. Políticas públicas de inclusión social de la población afrodescendiente. PNUD

⁵ Derechos de la población afrodescendiente de America Latina: Desafíos para su implementación. 2009

Cuadro Cultura Afrouroguaya

Formas de expresión de la cultura afrouroguaya	
Subgrupo afrodescendientes	Subgrupo no
Carnaval (comparsas, Escuelas de Samba), artes (artes plásticas, danza, música, teatro, literatura, capoeira), artesanías, gastronomía, aportes en el lenguaje, estética capilar.	Música: Candombe, Reggae, Percusión Vestimenta: colorido, accesorios, peinados Religión
Ámbitos de desarrollo de la cultura afro	
Familias extendida afro (la familia no solo implica quienes comparten un hogar, ni la conformación de un núcleo a partir de la pareja, supone los lazos filiales horizontales y verticales. A través de la misma se transmiten valores y una cosmovisión particular que implica religiosidad, la modalidad de transmisión es principalmente la oralidad. Otros ámbitos de desarrollo cultural son: los templos religiosos, los ámbitos públicos principalmente la calle, en la cual se trasmite los valores de solidaridad y compartir, las organizaciones afrodescendientes y los clubes sociales afro en el interior.	Los espacios públicos: calles, barrio, plaza y centros comunales
Dificultades de desarrollo de la cultura afro	
Fragmentación entre capital e interior del país, entre sur y norte, segregación residencial en las ciudades capitales. Espacios de discusión cerrados, invisibilización de la cultura en los medios de comunicación y en la historia nacional, falta de recursos para desarrollar propuestas culturales y falta de información de lugares donde se accede a recursos, falta de títulos formales de los formadores afrodescendientes.	Falta de reconocimiento y conocimiento Falta de difusión Falta de recursos, educación

En cuanto a las dificultades de acceso a espacios de expresión cultural los afrodescendientes hablan de escaso acceso a espacios culturales básicos (ej. deporte, fútbol, etc.), espacios culturales con costos y espacios de otras colectividades.

El grupo no afrodescendiente expresa que la población afro siempre se ubica en una posición de víctima. Discuten en cuanto al acceso a la educación, mientras algunos integrantes del grupo mantenían que tal y como estaban conformadas las familias o la red de solidaridad, los menores se quedaban a cargo de referentes afro antes que integrarse al sistema educativo (CAIF), otros desde su experiencia decían que no, que esto no se daba así y se verificaba la integración previa a la escolarización. Plantean también que se les entregan más posibilidades de integración a la población afro que al resto de colectivos discriminados. Asocian al afrodescendiente a un nivel de estrato social bajo, ubicados en las periferias de la ciudad. En el transcurrir de la conversación el grupo plantea no disponer de la información suficiente para hablar sobre el tema que se propone (cultura afrodescendiente), ya que supone un esfuerzo hablar de lo "no propio".

En orden de importancia en cuanto a marcadores identitarios, se encuentran en segundo lugar las características fenotípicas (color de piel, tipo de pelo). Este aspecto es controvertido y encontramos una diversidad marcada por las trayectorias de militancia en organizaciones afrodescendientes y/o la pertenencia a zonas metropolitanas o al interior del país. Las características fenotípicas son las que a su vez provocan más comúnmente reacciones de discriminación, pero para algunos afrodescendientes, la no identificación a este colectivo del cual se sienten parte por las apariencias físicas, constituye en si mismo una forma de discriminación. *"cada vez que nos encontramos tenemos que explicar cual es la línea, yo soy afrodescendiente y no ven las diferentes, los degrade que existen,...¿quien ese blanca con la que tenés una foto en el Facebook, no es blanca es mi hermana..." "...no reconocen las diferentes fenotípicas dentro de nosotros... nos sentimos discriminados por una cuestión de piel"*.

MECANISMOS DE DISCRIMINACIÓN⁶

Tommy escuchó que un patovica, mientras lo invitaba a retirarse de malos modos, le dijo a otro: "¡Sacá a este negro de mierda de acá!". El País citó otros ejemplos de racismo reciente en Montevideo. Víctor era guardia de seguridad en la Facultad de Ingeniería y lo discriminaron hasta no renovar el contrato por "no adaptarse". A la brasileña Luciana una mujer le dijo "¡No me toques negra sucia!" cuando ella le pidió permiso para pasar. Pamela fue a buscar empleo a una tienda de Pocitos y la encargada le dijo que había un problema: "sos muy oscura". Poco después, fue contratada en otro lugar. Una compañera la insultó con términos racistas hasta que la golpeó. Ella no se defendió. Fue despedida por "mala conducta".

Diario, La Republica

La discriminación implica la agresividad latente o manifiesta. Urresti y Margulis⁷ plantean, conductas fantásticas o reales o efectivas, que se expresan a través de acciones y de palabras,

⁶Para profundizar en distintos aspectos de la discriminación de los y as afrodescendientes recomendamos el capítulo "Las vivencias de la discriminación en la población afrodescendiente uruguaya". Susana Rodolf, Amanda Díaz, Javier Díaz, Carolina Ricarte, Oscar Rorra. Scurro 2008.

⁷ La segregación Negada, 1998

mediante las cuales se daña a esos otros, humillándolos, desvalorizándolos o directamente destruyéndolos. Por lo cual no se trata solo del trazado de un límite entre ellos y nosotros. La agresividad implica un plus, la negación, la desvalorización, la inferiorización y llegado el caso la supresión. Este plus es lo que del etnocentrismo se hace discriminación.

Lydia Andrés presenta al racismo como fenómeno relacional (Wade), lo que implica que la diferenciación que se establece se da en un proceso de relaciones, entre dos individuos, y que el mismo individuo que en una interacción puede ser discriminado, puede ser el que discrimine en una interacción con otro. El racismo es parte de una sociedad porque está inserto en los imaginarios, en mayor o menor medida, pero en todos los miembros de la sociedad, de tal manera que cada individuo de la misma, posee ideas, y representaciones, las imágenes, el imaginario compartido necesario para ser racista. La autora refiere a Eduardo Bonilla-Silva para explicar que existen distintas formas de racismo y que las nuevas prácticas de racismo son más sutiles y aparentemente no raciales. El racismo no es solo una actitud psicológica individual, el racismo funciona como un sistema en el cual todos participamos, pero desde diferentes posiciones. Para Bonilla, pese a los discursos contrarios, el racismo sigue dándose porque está institucionalizado y la estructura racial se mantiene porque beneficia a los miembros de la pretendida “raza” dominante⁸.

Continua perpetuándose, también, porque es transmitido de generación en generación de manera más o menos consciente. Por eso emerge en comentarios racistas, en chistes, sobrenombres, bromas, indirectas e insultos⁹. El racismo se enseña a través de prácticas, pero también de medios más o menos sutiles. El racismo es parte de la estructura y dinámica social, como dice Balibar constituye un fenómeno social total. Al respecto es una señal de avance que en el Estado uruguayo, emerge un discurso político en el que se reconoce el problema del racismo como un problema relacional. *“No es coincidencia que la cuestión racial es tomada como un “problema del negro” por tanto como un problema unilateral. En general, en los estudios sobre la cuestión racial no se habla de los blancos. Se silencia u omite abordar la herencia blanca de la esclavitud y la interferencia de la blanquitud como una guardia silenciosa de privilegios. Existe una dificultad/resistencia para observar el carácter relacional de la problemática abordada. Podemos decir que no es casualidad que cuando se habla de Racismo se haga referencia a un problema del “otro”, considerado diferente en contraposición con el humano universal, el blanco. Para comprender el silencio justamente es preciso deshacer toda una trama discursiva que fue construida por la ciencia, la política pública y la religión a lo largo de la historia”*.¹⁰

⁸ **Raza:** ¿Cuánto importa la raza a la hora de las oportunidades?. El primer resultado a destacar es que el 59% señaló que importa ser de raza blanca y no llegaron a un 1% los que mencionaron la raza negra. Para la tercer parte de la población es indiferente. Esto es previsible, ya que no es obvio que en el Uruguay una persona de raza negra tenga a priori más oportunidades que los de raza blanca. ...Para los sectores sociales con mayor educación, ser de raza blanca es muy relevante para tener oportunidades. ¿Es racista la sociedad uruguaya?. Las opiniones están divididas. Un 44% opina que es muy o bastante racista y la mayoría un 55% señala que es poco o nada racista. Si se miran estos datos con detenimiento resulta que apenas un 15,7% señala que la sociedad no es nada racista. Las demás opciones admiten el racismo en diverso grado.

Los sectores sociales más pobres son quienes opinan en forma más contundente sobre la inexistencia de racismo en la sociedad. Encuesta sobre exclusión social y discriminación. Zona Metropolitana. Observatorio Montevideo de Inclusión Social <http://www.sociedaduruguay.org/2007/06/presentaron-encuesta-sobre-exclusion-social-y-discriminacion.htm>

⁹ Scuro Somma, Ob. cit.

¹⁰ Beatriz Ramírez, Noelia Maciel. 2008. GÉNERO/RAZA: Un abordaje desde las políticas públicas. Instituto Nacional de las Mujeres. Departamento de las Mujeres Afrodescendientes.

“...desde el inicio de este gobierno intentamos demostrar que la desigualdad e inequidad que sufrimos las mujeres, tiene expresiones múltiples, que encuentra en el colectivo mujer un colectivo mujer no homogéneo.... Es muy importante que las políticas reconozcan que no estamos frente a un problema que vive un colectivo discriminado solamente. Estamos frente a un problema de carácter relacional, que lo viven los colectivos afrodescendientes y los que no lo somos. En la forma que se relaciona la negritud y la blanquitud, hay un gran desafío teórico para enfrentar este tema y también para el involucramiento de quienes ejercemos las políticas de manera directa y de quines también son los sujetos que intentamos promover y construir, aquí me parece que tenemos un desafío central...”¹¹

La falta de conocimiento de las personas no afrodescendientes sobre este colectivo, refuerza los estereotipos y perpetua la discriminación y racismo. En cuanto a la cultura afrodescendiente en una de las consultas, el grupo conformado por no afrodescendientes dice: *“nos costo definir algo que no fuera candombe, es un proceso que estamos dispuesto a transitar con ustedes, ...como visualizamos nosotros su cultura, nos dimos cuenta que no sabemos nada”*. En otro grupo se escucha: *“me siento violentada como mujer afrodescendiente cuando se muestra las mujeres en las llamadas, mujeres blancas y sin ropa, es lo menos representativo de la comparsa, no representa el candombe en si. Esto es una forma de violencia pública”*

No se trata entonces de una discriminación solo por marcadores fenotípicos, sino también una discriminación étnica en la que inciden los aspectos culturales.

En el trabajo focal con grupo de mujeres afrodescendientes relevamos en que ámbitos han vivido situaciones de discriminación. Se presentan un resumen de los ámbitos más citados por cada una (formulario individual en el cual se marcaban en orden de importancia tres ámbitos en los cuales se vivieron situaciones de discriminación: educación (11), Trabajo (9), Participación política (6), Salud (3), Espacios públicos (3), violencia de género (2).

En variadas instituciones (destacándose las instituciones que brindan servicios públicos), organizaciones y espacios de la vida cotidiana la población afrodescendiente plantea haber vivido situaciones de discriminación. *“mala atención de las personas afrodescendientes en las instituciones, no te reconocen como un usuario en igualdad de condiciones que otros”*. En una consulta de salud, los que atendían a la persona hablaban entre ellos y no podían aguantar la risa, *“se reían en mi cara”*.

Ante estas situaciones no se utiliza la denuncia, sin embargo se reconoce que las situaciones vividas en ámbitos institucionales son denunciables, existiendo mayores dificultades para visibilizar posibles denuncias de situaciones vividas en el ámbito público o familiar. *“ por ejemplo se denuncia la violencia familiar pero no la racial”*. Mas allá de la viabilidad de establecer denuncias por situaciones de racismo que se generen en el ámbito familiar, este planteo insinúa reconocer que la misma se puede dar también a la interna de las familias (mecanismo de reproducción del racismo), aún cuando no parece todavía un aspecto problematizado por el colectivo.

En lo que respecta a la posibilidad de denuncias en las instituciones, parecería que los espacios

¹¹ Carmen Beramendi. Directora de Instituto de las Mujeres. En video institucional de Secretaría de Mujeres Afrodescendientes. Ministerio de Desarrollo Social. 2009

de denuncia no cuentan con suficiente instrumentación, a su vez su personal no se encuentra sensibilizado en cuanto a la discriminación racial, finalmente, las organizaciones afrodescendientes plantean que se adolece de información sobre derechos y leyes vigentes en cuanto a la discriminación y racismo. Así como, de conocimiento en políticas públicas, proyectos y planes a las cuales es posible acceder.

Otro mecanismo de discriminación al que se hace referencia recurrentemente es la invisibilidad, ésta se vincula con la ausencia de referentes, de personal, de autoridades afrodescendientes en las instituciones, en los medios de comunicación, en la vida pública del país, en el espacio físico de la ciudad, etc. En este sentido se remite también a la historicidad de la invisibilidad. *"Cuando salís a la calle, no hay nada que diga que vos perteneces a este lugar, si vos no existís es muy difícil"*.

En el mes de abril se instrumentaron reuniones con representantes de las organizaciones afrodescendientes a partir de la convocatoria de la Intendencia Municipal de Montevideo, para tratar la construcción de un monumento de Ansina erigido en un lugar de privilegio y en el espacio central de una plaza. Se propone que la estatua lo presente a caballo, como un gaucho. Un aspecto interesante de esta posibilidad es que se está trabajando como una acción afirmativa y de reparación con referencia al colectivo afrodescendiente. **Integrante de UAFO**

En la relación cara a cara, a través del contacto físico emerge otra forma de discriminación que va desde la evitación a la invasión corporal.

En una fiesta en Carrasco (barrio de Montevideo), *"se me planteo directamente que no me saludarían y que los negros le resultaban desagradables.....me fui, ahora evito esas situaciones y esos lugares"*.

En un cumpleaños al que fui con una amiga, su sobrina una niña de 7 años no me quiso saludar. El padre de la niña se acercó a mí a disculparse y explicarme que la abuela de la niña siempre decía que los negros *son ladrones y sucios*.

Cuando niño caminaba por la calle con mi hermano y un auto comenzó a dar vuelta, varias veces, luego el hombre bajo, era un vecino que yo conocía. ...Me saco la gorra a mí y mi hermano, éramos dos niños en camino a la escuela en invierno, por eso llevábamos parte de la cara cubierta por el frío, nunca me voy a olvidar de esa situación, de esa sensación de *ser sospechoso*.

Entrevistas en profundidad

"quien te dio permiso para que me lo toques..., me molesta cuando tocan a los niños, cuando les tocan el pelo, hay una cuestión de distancia, de respeto que se tiene con los niños rubios por ejemplo y con los afro no". **Participante de consulta afrodescendiente**

Las relaciones interraciales, suponen un entrecruzamiento entre género y étnia, pero serán tratadas como un mecanismo particular de discriminación dentro de las relaciones de cercanía o de la vida privada. En este sentido encontramos como desde las familias de origen se pueden generar discursos que inhiben o promueven las relaciones interétnicas. También se habla del endorracismo haciendo referencia a la legitimación que puede suponer tener pareja blanca.

Por último, siguiendo las argumentaciones de los autores manejados y a partir de

algunas expresiones de los participantes en el proceso de investigación, podemos decir que el propio colectivo afrodescendiente puede reproducir en determinadas situaciones formas de discriminación.

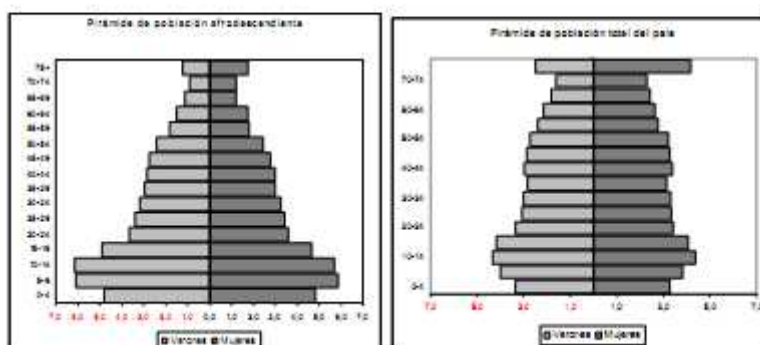
DISCRIMINACIÓN AGRAVADA

Reconoce la gravedad de la acumulación de violaciones, si pertenece a un grupo racial o étnico concreto, si resulta que se es mujer o si se practica una religión determinada viviendo en condiciones sociales insoportables, la cuestión va más allá de la acumulación de infracciones. Inmujeres. MIDES

En el proceso de este informe se han relevado discriminación agravada por condición de género-afrodescendencia, diversidad sexual-afrodescendencia, pobreza- afrodescendencia. En cuanto a esta última, las situaciones de pobreza y la discriminación racial se refuerzan. La primera (la pobreza) es fruto de una historia nacional promovida por la segunda (discriminación racial) y constituyen un círculo vicioso que a la vez las reproduce y refuerza. Este tema es citado por otros investigadores y representantes de las organizaciones afro que encuentran un fenómeno de solapamiento de la discriminación de afrodescendientes bajo su condición de pobreza.

Distribución de la población según grandes grupos de edades y sexo,
según ascendencia racial

Un tercio de la población afro es menor de 15 años en comparación con un quinto de la población blanca



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares Ampliado. INE 2006

"Hemos destacado que algunas veces las calificaciones estigmatizantes se relacionan con aspectos vinculados con el cuerpo o derivados de éste, otras con la nacionalidad o la etnia, o bien con los rasgos relativos a la cultura o a la condición económica o social. Es preciso destacar que cuando algunos de estos planos discriminatorios se instalan en la vida de una sociedad está con alta probabilidad -vinculado social, históricamente e ideológicamente a la estructura social y de clases imperante, e influye en los procesos de gestación y reproducción de las hegemonías. Generalmente los procesos discriminatorios combinan varios elementos entre los enumerados: por ejemplo, los discriminados portan corporalmente aspectos que son descalificados (color de la piel, mestizaje), están ubicados en condiciones desfavorables en las relaciones económicas (trabajos penosos, menos estables y poco remunerados); y la combinación histórica de estos aspectos sumados a la ubicación espacial (periferia, barrios marginados) y social (pobreza, desempleo) producto de las mismas condiciones económicas y sociales, conlleva desventajas en cuanto a sus posibilidades de logros en el plano de la educación y de otros valores sociales apreciados". Margulis, 1998

El mapeo poblacional de los afrodescendientes¹² nos habla de la segregación residencial de esta población, en tanto que la pirámide poblacional plantea por un lado la alta tasa de natalidad de los afrodescendientes y por otro una esperanza de vida disminuida con respecto a la población total, éstos constituyen dos de los indicadores mas relevantes de las condiciones de vida de una población. Chabella (2006), establece que si se compara las pirámides de edades de las poblaciones negra y blanca, se observan fuertes divergencias en la dinámica y la estructura demográfica. La estructura demográfica de los afrodescendientes es muy similar a los de la población que se encuentra bajo la línea de la pobreza en Uruguay.

¹² ECHA, 2006

En cuanto a la situación de pobreza los estudios marcan que el 50% de la población afrodescendiente vive en hogares bajo la línea de pobreza. A su vez, la población menor de los 20 años alcanza un 13% dentro de la población afrodescendiente. El 67 % de las niñas y niños afrodescendientes menores de 12 años viven en hogares pobres.

“La pobreza de ingresos es uno de los indicadores básicos, que da cuenta de los recursos ~~económicos existentes en un hogar~~ para proveer los distintos insumos necesarios para su reproducción cotidiana”. En el caso de la desigualdad racial, este indicador expone las profundas diferencias que existen entre las condiciones de vida de los niños blancos y negros.

Cuadro: Población entre 0 y 19 años según ascendencia y pobreza. En porcentaje. Uruguay urbano, 1996-97 y 2000.

Grupo de edad	1996-1997			2007		
	Afro	Blanca	Brecha	Afro	Blanca	Brecha
0-4	64,7	43,5	21,3	74,2	49,4	24,8
5-9	59,5	38,1	21,4	72,5	49,2	23,3
10-14	58,7	36,9	21,7	71,4	48,6	22,8
15-19	46,8	29,2	17,5	62,0	37,4	24,6
Total	42,8	22,2	20,6	56,67	28,5	28,2

En cuanto a la distribución de ingresos en la última década se observa una polarización de los niveles de bienestar económico entre los blancos y los negros en la población uruguaya. El 50 % de los niños afrodescendientes entre 0 y 4 años pertenecen al primer quintil de ingresos, el 40% de los adolescentes afrodescendientes de 15 a 19 años pertenece al primer quintil de ingreso.¹³

En lo que respecta a género-etnia presentamos las reflexiones y aportes de la actividad global de género sobre autopercepción de las mujeres. En siguiente cuadro muestra entonces las características más destacadas por las afrodescendientes.

Cuadro: SER MUJER AFRODESCENDIENTE		
CUIDADO DEL HOGAR, MATERNIDAD, FEMENIDAD	RESISTENCIA-LUCHADORA	PORTADORA DE ANCESTRALIDAD
Las mujeres afrodescendientes se autodefinen en primera instancia por aspectos vinculados a la maternidad, el cuidado de los otros, luego se menciona la condición de ser luchadoras y de resistencia (la cual también es citada como características de los afrodescendientes), finalmente citan el ser portadoras de ancestralidad.		

A partir de los datos obtenidos en la ENHA (2006), se constata que la fecundidad de las mujeres afrodescendientes es más alta que el de las mujeres blancas. Existiendo una mayor precocidad de las primeras en el inicio de la vida reproductiva: mayor paridez en los grupos de 15 a 24 años, menor promedio de edad a la hora del nacimiento del primer hijo¹⁴.

¹³ La inclusión de la dimensión racial. Inmujeres 2010

¹⁴ Ob. cit. Recomendada como síntesis de datos de las mujeres afrodescendientes

En lo que respecta a la construcción de género dentro del colectivo afrodescendiente podemos decir que se reconoce la reproducción de estereotipos de género presentes en la sociedad uruguaya y el reforzamiento de los mismos a través de estereotipos étnicos que según algunos participantes poseen como antecedente histórico la esclavitud. Estos estereotipos se encuentran centrados en aspectos vinculados a la sexualidad.

Mencionan los estereotipos de *“la mujer fogosa”, “las negras son tremendas, son fatales”*. Esto supone un signo de desconfianza, de promiscuidad, de no cuidado *“en lo que respecta a lo intergénero e interracial hay una mirada que no cambió de la esclavitud hacia acá, también está en el hombre, exacerbación de la sexualidad, fogoso, miembro grande. Tienen que ver con el esclavo como producto y reproductor”¹⁵*.

A su vez el discurso hegemónico machista se reproduce entre los afros y el discurso del hombre prima sobre el de la mujer. Plantean entonces que los y las afrodescendientes son receptores de todas las fantasías sexuales, que existe una sobre erotización del cuerpo y de la sexualidad. Expresan también que muchos hombres afro asumen este discurso y que en esta concepción machista los hombres pueden estar con personas de distintos sexos y continúan siendo vistos como machos.

Otro punto planteado es la incidencia de estos discurso en el marco de los derechos sexuales y reproductivos, particularmente preocupa como este discurso es asumido por los adolescentes y jóvenes.

Con respecto a las mujeres se menciona el peso del estereotipo de mujeres fuertes de carácter, mujeres jefas de hogar. La figura materna en el caso de las afrodescendientes parecería que implica también un fuerte peso del sustento desde la economía. Cabría preguntarse sobre el lugar de los hombres en el marco de las familias afrodescendientes.

En lo que refiere a este punto no se pudo desarrollar un análisis sobre como se da el cuidado de los niños en las familias afrodescendientes y particularmente cuales son las responsabilidades afectivas y legales asumidas en cuanto a los mismos en situaciones de separación de los conyugues.

Sobre la violencia de género se observa en las actividades globales que existen dificultades para tratar este tema a nivel de lo que ocurre en el ámbito privado. En la actividad global de género una mujer afrodescendiente participa del subgrupo que trata el tema de violencia de género, por lo que en la actividad global afrodescendiente se retoma el tema en un subgrupo. Planteándose violencia de género-etnia en el marco de las familias interétnicas o en espacios del ámbito público (particularmente la calle) o en el ámbito laboral, en el cual se reconoce la violencia sexual y étnica hacia las trabajadoras. Se hace mención a un estudio entre trabajadoras del servicio doméstico que son acosadas sexualmente y que dentro de las denunciantes de estas situaciones el 80% eran mujeres afrodescendientes. Este dato no pudo ser corroborado por la investigadora.

En lo que respecta a la discriminación por orientación sexual manifiestan que los organizaciones afro no trabajan el tema y las organizaciones de LGBT (Lesbianas, Gays,

¹⁵ Ponencia Masculinidad Afrouroguaya. Martín Nierez 2011

Bisexuales y Transexuales) tampoco trabajan esta intersección o discriminación agravada. *“No existen campañas de diversidad sexual, pero de existir las imágenes serian blancas”. “todavía hay mucho prejuicio o falta de capacidad de trabajar el tema. En Brasil hay grupos específicos que son parte del movimiento afrodescendiente, no es casual”.*

Existen discrepancias con respecto al tratamiento que este tema tiene en el marco de las organizaciones afro, algunos entienden que no existe este tipo de discriminación, otros que no esta dentro de las prioridades a abordar, otros hablan de la hipocresía de la comunidad afrodescendiente, ya que por un lado esta población esta representada en las comparsas, en las religiones afrouruguayas y a la vez existe una desvalorización de la misma que se visibiliza a través de diversas expresiones despectivas.

Por otra parte emergen aspectos que son escasamente abordados desde los colectivos (organizaciones de la sociedad civil y propuestas institucionales) como la intersección entre afrodescendientes y discapacidad o afrodescendientes-infancia y juventud.

DERECHOS ECONOMICAS SOCIALES Y CULTURALES CIUDADANIA AFRODESCENDIENTE

Impulsar el desarrollo de la ciudadanía afrodescendiente, puede ser uno de los nortes del Plan contra el Racismo y la discriminación. “Ese ser ciudadano”, exige el desarrollo de protagonismo del afrodescendiente en diferentes esferas de la sociedad.¹⁶ Es así que el estado de situación de los DESC emerge como punto a analizar en el marco de esta etapa del Plan, ya que podemos pensar estos derechos como bases para el desarrollo de la autonomía de los y las afrodescendientes.

El principio de autonomía no proclama que los individuos sean buenos jueces de sus propios intereses; simplemente asume que son los mejores, o dicho de otro modo, que no hay mejores jueces que ellos mismos. La autonomía supone la asunción de protagonismo individual en la toma de decisiones que atañen a nuestra vida, implica identificar posibilidades y hacer opciones. Requiere de su ejercicio y ese ejercicio genera autonomía. La posibilidad de autodeterminación de los individuos supone sortear obstáculos para ser dueños de sus destinos, éstos no son solo de índole normativa, sino que están relacionados con la propia realidad cultural, social y económica, exige entonces un rol protagónico del Estado, en la garantía de ciertos mínimos, es decir de garantizar a todos sus ciudadanos el disfrute de determinados bienes primarios y la satisfacción de las necesidades humanas básicas¹⁷

Los estudios nacionales y los análisis de la sociedad civil colocan a la población afrodescendiente en una situación de vulneración de sus derechos. Por la importancia que poseen éstos para el desarrollo de la ciudadanía, presentaremos una breve reseña sobre salud, educación, trabajo y participación política-ciudadana. Confiamos que las investigaciones sobre estos ámbitos sean en profundidad¹⁸

Con respecto a la ciudadanía afrodescendiente destacamos la escasa o nula participación de afrodescendientes en ámbitos del Estado y en distintos ámbitos institucionales y espacios de las comunidades locales.

¹⁶ González Amuchastegui nos dice que “la idea de ciudadanía esta íntimamente vinculada con la capacidad de defender nuestras pretensiones y de juzgar las de los demás en el ámbito publico. Desde este punto de vista, si carecemos de esa capacidad, no somos ciudadanos, no somos miembros plenos de esa comunidad; podremos quizás practicar nuestra religión, crear nuestras empresas, gozar de la protección que otorgan las leyes y tribunales,...pero si no podemos **participar en la deliberación pública, si no podemos participar en la elección de autoridades que rigen nuestro destino, si no podemos participar en el diseño de nuestras instituciones no somos ciudadanos. Por el contrario, si gozamos de esa capacidad (de debatir, de votar, de participar...), si somos los autores de las normas que rigen nuestros destinos, ...** somos ciudadanos”.

¹⁷ González plantea una estrecha relación entre la autonomía y las necesidades básicas. Dice que la noción de necesidades básicas no puede ser un elemento extraño en la construcción de la ética liberal y reivindica su lugar en el discurso de los Derechos Humanos. Zimmerling nos dice al respecto que el terreno del juego moral viene delimitado por la existencia del ser humano en tanto agente. Lo cual implica dos límites, uno superior y otro inferior. El límite superior refleja la capacidad de los seres humanos de actuar libremente, el límite inferior, implica la necesidad de mantener aquellas condiciones que son necesarias para que el ser humano pueda actuar como agente. Identificándose las necesidades básicas como criterio objetivo y universal para ese limite inferior.

¹⁸ Se sugirieron posibles aspectos a abordar en cada una de éstos en la propuesta de transversalización del eje afrodescendiente.

El 7% de la población afrodescendiente se desempeña en puestos técnicos y directivos, en el anterior periodo legislativo por primera vez en la historia nacional se dio la presencia de un diputado afrodescendiente, actualmente no existe ninguno con esa condición política. En este periodo existe un afrodescendiente en la órbita Ministerial.

En cuanto a la participación, en las consultas plantean la necesidad de un compromiso de la sociedad civil y política en promover la cuota de representación política de afrodescendientes.

Con respecto a Educación, Chabella y Buchelli (2006) entienden que la persistencia de las desigualdades educativas entre los sectores de la sociedad es uno de los mecanismos más importantes de perpetuación de las desigualdades sociales.

Al respecto un estudio de Rafael Porzecanski (2008) analiza la brecha educativa entre escolares y liceales blancos y negros.¹⁹ Señala que los peores desempeños educativos de los adolescentes afrodescendientes, no explicables por sus características socioeconómicas, podrían deberse a procesos de discriminación sutiles al interior del sistema educativo o a la percepción de que una mayor inversión en educación no les reporta las mismas ventajas económicas que a los pares de ascendencia blanca. Puede estar asociado a su vez a la pronta salida al mercado laboral.

Bucheli y Cabella en su estudio (2007) dan cuenta que “los jóvenes afrodescendientes abandonan más temprano el sistema educativo que los pares blancos y que comienzan a trabajar más jóvenes”.

Cuadro: Distribución de personas entre 14 y 19 años según sexo, ascendencia y tipo de actividad. En porcentaje.

ACTIVIDAD	AFRODESCENDIENTE			BLANCA		
	VARON	MUJER	TOTAL	VARON	MUJER	TOTAL
Ocupados	32,4	14,4	23,8	24,7	12	18,4
Desocupados	14,5	12,3	13,5	11,2	9,3	10,2
Tareas del Hogar	2,8	14,0	8,1	1,8	7,4	4,6
Estudiantes	40,0	53,7	46,5	54,6	67	60,7
Inactivos	10,3	5,8	8,1	7,7	6,3	6,0
Total	100	100	100	100	100	100

En la actividad global afrodescendiente los representantes de la sociedad civil, entre los cuales se encontraban docentes de los distintos subsistemas y trabajadores del Ministerio de Educación, describen al sistema educativo como desigual y con una crisis en el sistema de convivencia, reproductor de las desigualdades sociales. Entienden que los grupos de

¹⁹ “Sus resultados indican que las características de los hogares de origen juegan un rol preponderante y la calidad de la educación a la que acceden uno y otro grupo y la discriminación racial inciden también en la desigualdad educativa. 50 % de los jóvenes blancos entre 18 y 20 años asisten al sistema educativo, y entre los afro solo un 30%”.

estudiantes se autodiscriminan, juntándose con unos y en contra de otros. Dejan planteada la pregunta sobre como valorizar la igualdad a la vez que el respeto de las identidades adolescentes en el marco del sistema educativo.

Establecen algunas dificultades en políticas educativas con fuerte componente compensatorio que no logran una real inclusión de algunos jóvenes, así como otras dificultades globales del sistema educativo, como las diferencias entre las instituciones educativas de los distintos subsistemas, o la discriminación de algunos docentes con algunos estudiantes o la falta de formación, recursos y propuestas para determinadas situaciones, como por ejemplos: discapacidad, consumidores de drogas, discriminación racial. Dejan planteado entonces a partir de este diagnóstico una pregunta entorno a como en este contexto, el sistema educativo puede abordar la discriminación racial²⁰

Por otra parte, podemos establecer que las políticas económicas han reducido la tasa de desocupación de la población uruguaya encontrándose entorno al 6,4 % (INE 2011), no tenemos datos 2011 sobre la población afrouruguaya. La ENHA 2006 en el Informe temático sobre condiciones de vida de la población afrodescendiente releva que el desempleo entre la población afrodescendiente ascienden al 14,1 mientras el desempleo global se ubicaba en el 10,9

En estudio presentado por Aparecida Silva²¹ se observa que la población afrodescendiente presenta un 13 % de desempleo (2008) ascendiendo entre las mujeres un 18,5 %. A su vez, el 40 % de la población afrodescendiente se desempeña en trabajos no calificados²².

La sociedad civil entiende que existe la necesidad de incorporar la perspectiva étnica en el seno del movimiento sindical para el tratamiento tanto de la situación de afrodescendientes, a nivel de convenios salariales específicos, análisis y seguimiento de acceso

²⁰ Se anexa relatos y frases de los participantes que aportan al diagnostico de esta problemática.

²¹ Inmujeres, ob.cit

²² “Los trabajadores blancos ganan en promedio, alrededor del 40% más que un afrodescendiente. Entre las mujeres, las afrodescendientes pasan a ser el 12% de las trabajadoras en el nivel mas bajo a apenas el 2% en la cumbre de la pirámide salarial. En los hombres, los afrodescendientes son cerca del 15% dentro del grupo de trabajadores de salario más bajo y solo el 4% en el grupo con renumeración más elevada”.

Según el estudio de 2008 la discriminación parece tener un papel importante en la explicación de la brecha salarial entre blancos y afrodescendientes; en la descomposición salarial, la diferencia en las estructuras de pago da cuenta de una importante proporción de la diferencia entre blancos y afrodescendientes, especialmente entre los hombres. El coeficiente de ascendencia decrezca cuando se observan las características del empleo, ocupación y rama de actividad, lo que condice con la hipótesis de que al menos parte de la discriminación en el mercado de trabajo opera a través de la segregación laboral-esto significa que los afrodescendientes no tienen las mismas oportunidades de acceso a las ocupaciones mejor retribuidas que los trabajadores blancos de igual nivel educativo y experiencia laboral.

Existen indicios de que la discriminación laboral es mas fuerte para los hombres que para las mujeres; las diferencias de años aprobados en el sistema educativo tiene un peso importante en la explicación de la brecha salarial; el menor retorno de la educación para los afrodescendientes indica que no solo es necesario fomentar la igualdad del nivel educativo de afrodescendientes y blancos, sino que también se debe promover y garantizar que el capital humano adquirido por ambos grupos sea remunerado de igual forma en el mercado laboral Scuro Somma y otros, 2008.

y formación permanente de afrodescendientes, así como situaciones particulares de ramas de actividad con alta participación afrodescendiente y la incorporación de la perspectiva de equidad racial en el marco del Departamento de Derechos Humanos de PIT-CNT. Existe desconocimiento de la población afrodescendientes sobre derechos, leyes y planes a los que pueden acceder, como de mecanismo de denuncias de situaciones de discriminación racial en el ámbito laboral.

Un aspecto destacado como vacío es que no existen planes para el fomento y la inscripción a BPS/DGI de trabajadores vinculados a la cultura afro y que por esta razón trabajadores del ámbito cultural no cuentan con los beneficios correspondientes a la seguridad social. Esto afecta también a pequeños emprendimientos y artesanos. Cabe destacar que actualmente existen trabajadores-artistas que tienen un lugar importante como representantes de la cultura afrouruguaya que no cuentan con la posibilidad de justificar sus años de trabajo para jubilarse. A su vez las comparsas constituyen un ámbito cultural que moviliza recursos, con una alta rentabilidad más allá del carnaval, siendo así, de estos emprendimientos no se beneficia económicamente la población afrodescendientes que participa de los mismos y en el mejor de los casos perciben una remuneración como trabajador informal.

Todas las participantes del grupo sobre trabajo desarrollado en el contexto de la consulta global afrodescendiente comparten haber sufrido discriminación en el trabajo, por su condición de afrodescendiente²³

En lo que respecta a salud como veíamos en la pirámide poblacional afrodescendiente, y la tasa de fecundidad de las mujeres afrodescendientes existe un comportamiento diferente al resto de la población uruguaya. A su vez, existen algunos indicios que sugieren que la mortalidad es más alta en afrodescendientes, particularmente la tasa de viudez por edad de los mayores de 50 años entre mujeres y varones afro es más alta que la de la población blanca. La sociedad civil considera que estos aspectos suponen la necesidad de abordaje desde el ámbito de salud y particularmente estudios sobre la esperanza de vida y las tasas de mortalidad infantil de la población afro. Sugieren ausencia de formación en las Cátedras sobre las enfermedades de propensión étnica. En cuanto a las enfermedades de propensión étnica en Uruguay no se realizan estudios.

Según estudio presentado por Inmujeres, casi 55% de las mujeres afrodescendientes se atienden en servicios de salud públicos, constituye una prevalencia notoria en las más jóvenes. El 34,8% de las mujeres menores de 31 años tienen acceso a mutualistas (Mundo Afro, 1997:20). En cuanto a los hábitos de consulta, aproximadamente un tercio de las encuestadas manifestó no realizarse controles médicos de ningún tipo.²⁴

POLITICAS PÚBLICAS DE EQUIDAD RACIAL EN EL URUGUAY

Para comenzar la descripción y análisis del estado de las políticas públicas en Uruguay presentamos una síntesis de las Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la

²³ Ver anexo trabajo en el cual presentamos relatos y frase que aportan al diagnóstico de este ítem.

²⁴ Inmujeres 2010, Ob. Cit.

Discriminación Racial.²⁵El Comité reconoce que el Estado uruguayo ha avanzado en la instrumentación de leyes y mecanismos que promueven la equidad racial, de todas formas establece una serie de recomendaciones.

“Que el Estado adopte todas las medidas pertinentes para agilizar el proceso de aprobación y aplicación del Plan Nacional contra el Racismo y la Discriminación, en consulta con todos los interesados, incluida la población afrodescendiente”.

“El Comité observa que el Estado parte ha creado varios mecanismos y ha aprobado diversos planes, programas y estrategias para acabar con las desigualdades que enfrentan los afrodescendientes, le preocupa la falta de recursos y el solapamiento de los mecanismos, planes, programas y estrategias, así como la falta de información sobre su eficacia y sus resultados en la práctica (arts. 2 y 5)”.

-Recomienda la recopilación y publicación de datos estadísticos de su población y sus indicadores económicos y sociales, desglosados por etnia y raza.

-Si bien el Comité observa que en el artículo 8 de la Constitución del Estado parte se establece el principio de igualdad de todas las personas y que en la Ley Nº 17817 se estipula que la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación es de interés nacional, le preocupa que en la legislación del Estado parte no haya disposiciones que prohíban de manera específica y clara el racismo y la discriminación racial (art. 2).

-Debe seguir siendo objeto de examen la cuestión de la igualdad racial en el sistema judicial y debe recabarse periódicamente información sobre la repercusión del factor etnoracial en el acceso a la justicia.

-Al Comité le preocupa que la legislación penal del Estado parte, en particular el Código Penal, no cumpla plenamente con lo dispuesto en el artículo 4 de la Convención, que se tipifique como delito la difusión de teorías de superioridad o inferioridad racial y se prohíban las organizaciones que promuevan la discriminación racial e inciten a ella, así como la participación en sus actividades.

-Que el Estado promueva la representación de los afrodescendientes y las personas de origen indígena en el parlamento y en otras instituciones estatales, así como su empleo en la administración pública y en empresas privadas, según proceda, desempeñando también cargos de alto nivel; y que ponga en funcionamiento la Comisión Tripartita prevista para promover la igualdad racial y la dote de recursos suficientes para el cumplimiento de su mandato;

-Se asegure de que las personas que fueron desalojadas de su hogar durante el período de la dictadura dispongan de una vivienda adecuada e integre la dimensión étnica o racial en los programas de vivienda;

-Aplique la Ley de educación de 2008 y refuerce las medidas especiales con el fin, entre otras cosas, de reducir la tasa de abandono escolar de los niños afrodescendientes

-El Comité insiste en la necesidad de que el Estado parte promueva la integración de las mujeres afrodescendientes en el mercado de trabajo, en particular su acceso a trabajos que requieran una capacitación elevada.

²⁵ 78º período de sesiones, 14 de febrero a 11 de marzo de 2011

-Que adopte medidas adicionales para acabar con los estereotipos sobre los afrodescendientes y las personas de origen indígena mediante campañas de sensibilización; que promueva la identidad cultural de estas personas, en particular incluyendo en los programas de estudios escolares información sobre su contribución a la configuración de la identidad y la cultura del Estado parte; y que asigne fondos para preservar y promover su identidad y su cultura en los medios de comunicación y en otros ámbitos.

Como veremos muchas de estas recomendaciones coinciden con las propuestas de la sociedad civil en tanto acciones a desarrollar en el contexto del Plan contra el racismo y la discriminación.

En lo que respecta a las políticas públicas representantes de la sociedad civil entienden que el estado de los MER²⁶(Mecanismos de Equidad Racial), constituyen en sí mismo un retroceso en la institucionalidad del tratamiento de la discriminación en la órbita del Estado. *“Se perdieron mecanismos por presupuesto, por falta de voluntad política, de seis - en el gobierno anterior - quedaron tres”. Las organizaciones no han tenido capacidad para defender los MER y realizar un monitoreo de los mismos.*

En el contexto del Plan es pertinente y necesario visualizar los mecanismos existentes en el Estado para articular esfuerzos y fortalecer las políticas públicas que se vienen desarrollando, así como analizar la instrumentación y viabilidad de aquellos mecanismos que hoy no existen. Veremos una breve reseña de los mismos, particularmente nos centraremos en los desarrollados en el marco del MEC y de Inmujeres- MIDES, Ministerios que se encuentran implicados en el desarrollo del Plan contra el Racismo y la discriminación.

Todos los mecanismos a excepción de la Unidad Temática para Afrodescendientes (UTA) de Intendencia de Montevideo, comenzaron en el período pasado a partir del planteo de la sociedad civil de la creación de un Instituto de asuntos afrodescendientes o en su defecto mecanismos que transversalizarán en el Estado uruguayo los derechos de los afrodescendientes y la equidad racial. Según nos dice un actor calificado, es posible que el Instituto no prospere en el período pasado porque el mismo requería de una ley y ya no era posible integrarla a la ley de presupuesto vigente. Es así que se instalan paulatinamente los mecanismos.

En 2005, se instala la excepción de Coordinación y Promoción de Políticas de acción Afirmativa para Afrodescendientes en el área de Derechos Humanos del Ministerio de Educación y Cultura. Fue creada por una resolución Ministerial y en carácter de excepción, esto supone el menor rango jerárquico dentro del organigrama del Ministerio. Este hecho marca una tensión la misión de coordinación de políticas y la situación de ausencia de presupuesto propio, autonomía y jerarquía institucional.

En el nuevo período de gobierno (a partir de 2010) a través de la rendición de cuentas el área de Derechos Humanos adquiere la institucionalidad de División, por lo que emerge nuevamente la posibilidad de que este mecanismo se convierta en un área o una secretaria de Derechos Humanos. En el periodo pasado existió de hecho un área de memoria, una de educación en derechos humanos, una de género y la afrodescendiente. Esta

²⁶ Sobre los MER se recomienda la lectura de: La inclusión de la dimensión racial en la producción de la información. Inmujeres y María Aparecida Silva. 2009. Transversalización del Enfoque étnico-racial en las políticas públicas.

última es la única estructura legal que existe en el marco del área Derechos Humanos y así paso a la nueva gestión. Si bien, la dirección de DDHH entiende pertinente que la misma sea una secretaría y de hecho así se le denomina, aún no existe una resolución que lo avale. La Dirección a su vez posee un presupuesto muy exiguo y las áreas (durante el periodo pasado y en actual) obtienen presupuestos propios a partir de la cooperación internacional como es el caso del Plan.

Las acciones que se han desarrollado desde la excepción son las becas Carlos Quijano (becas para posgrados con prioridad en la población afrodescendiente), las 20 becas para educación media (solicitado en el periodo anterior) que se instrumentan este año en conjunto con la UTA, el estudio de acceso a becas desde los afrodescendientes, se convocó a una comisión sobre trabajo y empleo promoviendo la equidad en el acceso y el posibilidades de ascenso (dos de los problemas relevantes de la población afrodescendiente en el empleo). Durante dos años se trabajó en este proyecto que suponía generar una Comisión tripartita (trabajadores-empresarios-Estado), presentándose un proyecto de decreto para su creación ante el Ministerio de Trabajo, pero aún no existe una resolución al respecto²⁷

Actualmente la única persona que es parte de la excepción afrodescendientes desarrolla una multiplicidad de tareas, de las cuales algunas se vinculan con lo afrodescendiente y otras no. Es así que, acompaña el proceso del Plan, es referente dentro del Ministerio para los temas afro, participa en las reuniones del Alto comisionado del MERCOSUR, realiza o participa de los informes para Naciones Unidas o la OEA sobre afrodescendientes, asesora en racismo y equidad en otros proyectos dentro de la División de Derechos Humanos, y también atiende consultas generales en tanto abogada, realiza informes de expedientes en el marco de los procesos de reparación de los presos políticos, atiende a la gente que consulta en el marco de la comisión honoraria, asesora o estudia los casos (existen otros abogados en la Comisión pero participan en su calidad de representantes de organismo del Estado), ella es la secretaria técnica y la secretaria administrativa de la comisión Honoraria.

La Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda forma de Discriminación fue instalada en marzo de 2007 en cumplimiento de la Ley No. 17.817 del 2005 y Decreto 152/006 de 30 de mayo de 2006 de creación de dicha Comisión. Integrada por Representantes del Ministerio de Educación y Cultura, del Ministerio de Relaciones Exteriores, del Ministerio del Interior, de la Administración Nacional de Educación Pública – ANEP; y representantes de la Sociedad Civil de los colectivos discriminados. Se recibieron hasta 2010, 81 informaciones de las cuales se desglosan Discriminación Racial 37%, Discriminación por Orientación Sexual 20 %, Discapacidad 16% , Libertad Religiosa 10%, VIH 4%, Género 6%, Apariencia u obesidad.4%, Antecedentes penales 1 %, Otros 2%.

La comisión puede desarrollar informes sobre casos de discriminación, puede denunciar si las personas no lo hacen solo en casos penales y ante situaciones descriptas en el artículo 149. La debilidad de la Comisión surge de la ley ya que le asigna cometidos que no puede desarrollar. No cuenta con abogados propios, ni con presupuesto, se hace seguimiento, pero la comisión no puede representar o defender a las personas.

No existe ni un caso de denuncia de discriminación racial que tenga fallo favorable.

²⁷ Ver en investigación del ámbito de trabajo, el estado del tema afrodescendiente en el marco legal y desde la perspectiva de los actores del mundo del trabajo. Fue sugerida la investigación en el marco de la transversalización del eje afrodescendiente.

De todas formas podemos rescatar algunas acciones desarrolladas por la Comisión en lo que respecta específicamente a afrodescendientes: participación en instancia convocada por el Instituto Nacional de Estadísticas-INE – en la que se consultó sobre la posición de la Comisión sobre una enmienda del ítem etnia/raza presentada por algunas organizaciones sociales y que deberían ser incluidas en los formularios que se usarán en el próximo Censo Nacional; apoyo e impulso de propuesta de UAFRO de inclusión del ítem Etnia en los formularios de Ingreso-Egreso de estudiantes de la UdelaR, denuncia ante UdelaR sobre trato discriminatorio a nivel laboral y en la selección en llamados a cubrir cargos.

Por su parte el Departamento de Mujeres Afrodescendiente, inscripto en Inmujeres, MIDES, tiene como cometido: garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres afrodescendientes, transversalizar el componente étnico-racial en las políticas públicas del Estado y dar contenido concreto de acción a las políticas de acción afirmativa²⁸

Este MER se ha fortalecido institucionalmente a través de un mayor rango jerárquico y mayor asignación de recursos. Articula con MEC y con MTSS en lo que refiere a la incorporación del enfoque étnico-racial y de género en sus diversos programas. Esto último es posible ya que el Ministerio de Desarrollo Social, desde el Instituto de las Mujeres y el Departamento de Mujeres Afrodescendientes es un actor clave, rector del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. En dicho Plan ya se han incluido algunos avances en materia de la transversalidad étnico-racial, unido a la perspectiva del abordaje de las desigualdades de género.

En lo que refiere a transversalizar la perspectiva étnico-racial en las políticas públicas, Aparecida Silva²⁹, dice que la transversalidad como herramienta y como proceso implica la necesaria adecuación de la Administración Pública de manera de no reproducir y revertir las formas de discriminación existentes. Por lo tanto, vemos la necesidad de dar a conocer la realidad diferenciada y los impactos de la discriminación, así como el desarrollo de instrumentos para revertir y prevenirlos.

En el marco del Plan de Igualdad se generó la herramienta Transversalización de Género (PTG) para concretar la transversalidad de género en las políticas públicas. Este mecanismo ya está en funcionamiento a partir de la acción conjunta de varios Ministerios del Estado. Aparecida Silva, sugiere que se debe avanzar en la incorporación de la variable étnico-racial, lo que requiere de una resolución adicional, en la cual se explicita este componente a la ya establecida en el PTG.

Esto es posible, dado que está previsto en la ley que creó el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos para hombres y mujeres del año 2007, que desde la línea estratégica de Igualdad el “desarrollo de mecanismos Institucionales para la Igualdad y la no discriminación, habilitando la implementación del Plan de Acción de la Secretaría de Mujeres Afrodescendientes”³⁰. Sin embargo dicha transversalización no se ha generado y parecería que no será este mecanismo a utilizar.

²⁸ Ver incorporación del análisis de este MER y sus políticas en el marco de la investigación de género. Fue sugerida en el marco de la transversalización del eje afrodescendiente.

²⁹ Consultora María Aparecida Silva. 2009. Transversalización del Enfoque étnico-racial en las políticas públicas.

³⁰ Aparecida Silva, 2009.

Resulta interesante el llamado reciente de - “la Asociación Pro-fundación para las Ciencias Sociales y la Dirección Nacional de Política Social a profesionales de las áreas de las Ciencias Sociales y Humanas, para la realización de una consultoría de cara a la construcción de modelos de transversalización de las dimensiones de etnia/raza en los planes y programas sociales del MIDES”- en la misma se convoca a profesionales con conocimiento en políticas públicas, derechos humanos y perspectiva étnico-racial para desarrollar la consultoría en un periodo de 7 meses, con un carga horaria de 30 horas semanales y una remuneración de docente grado 1

Parece entonces un desafío pensar como transversalizar la perspectiva étnico-racial en las políticas públicas del Estado Uruguayo, quizás como plantean algunos representantes de la sociedad civil, la única forma viable de generar políticas públicas coordinadas y de impacto con respecto a los derechos afrodescendientes y la equidad racial sea a través de la originaria idea de un Instituto de asuntos Afrodescendientes.

Otro mecanismo en funcionamiento es la UTA, la misma es una secretaría que depende de la Comisión de equidad y género, de la División de Políticas Sociales de la Intendencia de Montevideo. Como los otros mecanismos tiene dificultades en cuanto a los recursos con los que cuenta, no cuenta con presupuesto propio, y no tiene autonomía institucional. Se reproduce la escasa jerarquía institucional que interfiere en la implementación de programas sociales destinados a la población afrodescendiente. Los temas trabajados por la Unidad son: cultura, género, descentralización y juventud. En relación con salud, se desarrollan políticas municipales tomando en cuenta las enfermedades relacionadas con la ascendencia étnica.

En el MSP en el periodo pasado se desarrollaron líneas de intervención específicas pero no tuvieron un carácter de institucionalidad. Se instrumenta una perspectiva étnico-racial en el Programa Prioritario VIH/SIDA del Ministerio de Salud Pública. No existe actualmente³¹.

En el 2007 se instrumenta la Asesoría Afro en el Instituto de la Juventud, a través de un convenio entre el Estado y Mundo Afro. Hoy no existe.³² En el Plan de juventudes 2011 para el presente período aparecen explicitados datos sobre la situación de las juventudes afrodescendientes en distintas dimensiones de su desarrollo. En algunas propuestas sustanciales como la nueva ley de empleo juvenil o la primera experiencia laboral, se hace referencia a la priorización de las poblaciones con mayores dificultades citándose a afrodescendientes, en otras propuestas se menciona el enfoque de derechos, género y diversidades, como es el caso de las campañas de promoción del trabajo decente. Si bien el Plan de juventudes constituye un avance en cuanto al reconocimiento de datos y la incorporación de propuestas específicas, aún se requiere deconstruir en cada caso el término “diversidades” o explicitar en todo caso la perspectiva étnico-racial.

En 2008 se instala la Accesoría Afro en el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, a partir de un convenio entre Estado y Mundo Afro. Hoy no existe. Aborda tres proyectos bajo el concepto de reparación, trabajando en el

³¹ Ver incorporación de investigación de salud. Fue sugerida en el marco de la transversalización del eje afrodescendiente.

³² Ver incorporación de investigadora en edad. Fue sugerida en el marco de la transversalización del eje afrodescendiente

seguimiento de proyectos de vivienda en los lugares históricos en los cuales la población afrodescendiente fue despojada de su espacio físico, durante la última dictadura. UFAMA al sur, Palermo y cordón.

Cabe señalar que no se encontraron respuestas claras sobre la interrupción de algunos mecanismos de equidad racial, es posible que exista la decisión política de trabajar las desigualdades y la equidad racial a través de las políticas universales.

Creemos pertinente explicitar el concepto de reparación y lo que implica para el abordaje de las políticas públicas afrodescendiente. Este concepto fue establecido en la III Convención Mundial contra el Racismo, la Xenofobia y formas conexas Intolerancia de Durban y resoluciones de Naciones Unidas. Establece que los afrodescendientes deben ser reparados por considerarse la esclavitud y sus consecuencias históricas como crímenes de Lesa Humanidad. Implica reparaciones morales y económicas posibles de efectuarse “en forma de políticas, programas y medidas a adoptar de parte de los Estados que se beneficiaron materialmente de tales prácticas y deben tender a corregir el daño económico, cultural y político inflingido a las comunidades y pueblos afectados”³³.

PROPUESTAS DE LA SOCIEDAD CIVIL

Para finalizar el informe presentamos las propuestas elaboradas por representantes de la sociedad civil, principalmente afrodescendientes.

- **Algunas propuestas generales**

Fortalecer los mecanismos de equidad racial, dotándolos de recursos y estabilidad en el tiempo.

Fortalecer la sociedad civil organizada a través de acceso a recursos, generando capacidades y capacidad de incidencia de las mismas

Propiciar el estudio de la cuota política afrodescendiente

Promover a través de distintas campañas el conocimiento de derechos humanos al colectivo afrodescendiente, el reconocimiento y difusión de cultura afro.

Establecer campañas pertinentes sobre modelos positivos afro en los medios masivos de comunicación para aportar a los cambios culturales con respecto a la población afrodescendiente

Sensibilizar a nivel interno de las familias en torno al tema de la discriminación racial y las conductas de reproducción de las mismas

Habilitar el trabajo del personal y educadores idóneos para tratar el tema de la discriminación en los distintos ámbitos e instituciones. Para lo cual se requiere de

³³ Para ampliar se recomienda la lectura de las conclusiones de la Conferencia de Durban y el artículo Recomendaciones y líneas de acción, revista Mundo Afro, número 00, 2001.

información y formación de afrodescendientes idóneos en cultura y equidad étnica racial. La información refiere básicamente a los llamados, concursos y propuestas laborales, la formación va desde planificación y diseño de proyecto a la gestión de los mismos. Un punto central en este sentido es establecer una política de acreditación de saberes que les coloque en mejores condiciones de desarrollar propuestas para las cuales no se cuenta con la formación formal que requieren los llamados (siendo entonces desarrollados por personas con formación profesional pero sin idoneidad en el tema). En este sentido otra posibilidad es ajustar las bases de los llamados prestando especial atención al requerimiento de la idoneidad en temas afrodescendientes.

Desarrollar a nivel de la educación en derechos humanos el conocimiento del fenómeno de discriminación racial y las leyes existentes al respecto.

Generar propuestas educativas desde la infancia promotoras de cambios a nivel de los estereotipos discriminatorios

- **Propuestas para abordar la discriminación en ámbitos públicos e institucionales**

Asegurar el cumplimiento de las sanciones a personas, organizaciones e instituciones en las cuales se cometieran actos de discriminación racial y étnica. Evaluando la pertinencia de ampliar las leyes existentes al respecto.

Sensibilizar sobre discriminación racial y étnica en ámbitos judiciales y policiales a sus funcionarios, prestando especial atención a los jueces, abogados defensores y personal que recibe las denuncias

Promover la incorporación de personal afro en la órbita judicial y policial como acción afirmativa, principalmente en atención al público.

- **Propuestas para abordar la discriminación en el ámbito educativo**

Sensibilizar al personal de los centros educativos, particularmente los docentes y maestros para visualizar y abordar el fenómeno de discriminación de los afrodescendientes. Esta sensibilización puede desarrollarse desde organizaciones de la sociedad civil a través de las políticas públicas, tomando como referencia las acciones del MIDES desarrolladas en el marco del Plan de igualdad de oportunidades y derechos, con respecto a la perspectiva de igualdad de género

Integrar la perspectiva de no discriminación racial en la currícula de estudio de IPA, INET, Magisterio.

Sensibilizar desde los centros educativos sobre la perspectiva de igualdad étnico-racial a los estudiantes y sus familias

Desarrollar a nivel de la educación en derechos humanos el conocimiento del fenómeno de discriminación racial y las leyes existentes al respecto.

Desarrollar talleres para estudiantes y participantes de organizaciones no gubernamentales sobre cultura afro. Incluyendo en la currícula de estudio aspectos de la cultura afrodescendientes: arte, música, historia.

Promover la experiencia desarrollada desde la ANNI (MEC) entorno a fortalecimiento de investigadores y divulgadores afro. Apoyando esta iniciativa desde el Plan.

Promoción de proyectos y becas en tanto acciones afirmativas efectivas para la permanencia y mejora de logros educativos de la población afrodescendiente

Reconstrucción histórica de nuestro patrimonio cultural a través de la literatura, la gastronomía y religión.

Aplicación de las leyes y readecuación de leyes vigentes sobre discriminación en el ámbito de la educación, contemplando las situaciones de discriminación agravada.

- **Propuestas para abordar la discriminación a nivel de la cultura**

Realizar estudios sobre las dificultades de acceso a la cultura para elaborar propuestas pertinentes

Generar espacios de formación y campañas de información sobre los distintos aspectos de la cultura afrouruguaya.

Promover fondos específicos para el desarrollo de propuestas de la cultura afro en la que estén implicados afrodescendientes.

Establecer cuota de participación de afrodescendientes en propuestas artísticas desarrolladas a nivel estatal, y promoción de la participación de los mismos en propuestas no-estatal o privadas y cuota de representación de las manifestaciones culturales afrouruguayas en las propuestas promovidas por el Estado.

- **Propuestas para abordar la discriminación en el trabajo y el empleo**

Transversalizar en los Planes vinculados al trabajo y el empleo la perspectiva de igualdad étnico-racial, mas allá de las políticas focalizadas y acciones afirmativas. Garantizar que el 10 % de acceso a los puestos de empleo sea afrodescendiente. Realizando el seguimiento de las personas incluidas a partir de espacios de formación y monitoreo. Apoyar a las personas afrodescendientes trabajadoras a través de la formación permanente en el acceso a los puestos calificados

Generar desde los Ministerios un sistema de apoyos a micro-empresarios de afrodescendientes, particularmente en el área cultural, estableciendo posibilidades reales para su desarrollo.

En el área sindical crear un departamento de afrodescendientes como existe el de género, a través del cual realizar el seguimiento de la situación laboral de los afrodescendientes, a la vez que asesorando en cuanto a situaciones de discriminación y discriminación agravadas sufridas.

Asesorar a la población afrodescendiente en cuanto a derechos, planes y acuerdos a los que pueden acceder.

Establecer una oficina o comisión en MTSS que estudie la discriminación racial y agravada, con medidas y sanciones económicas, así como comunicación y resoluciones públicas para que los casos se den a conocer.

Campañas de comunicación sobre programas, oficios y prácticas laborales tomando en cuenta la posibilidad de llegar a los distintos sectores de la población afrodescendiente. Las mismas podrán comprender: talleres, televisión, prensa escrita, redes sociales, radio, sitios Web.

Desarrollar propuestas de formación y capacitación desde distintos ámbitos competentes, con especial atención en el interior del país.

Establecer convenios salariales que tomen la situación de los afrodescendientes. Asegurar que en la nueva ley de empleo juvenil se incorpore la cuotificación específica.

Promover formación y emprendimientos productivos vinculados a la cultura afroaruguaya, particularmente en los jóvenes (vestuario, construcción de tambores, coreografía, gestión de espectáculos, etc.). Estos espacios deberán ser acompañados por propuestas educativas a cargo de afrodescendientes idóneos en el tema.

- **Propuestas para abordar la discriminación en el ámbito de la salud**

Incorporar el ítem raza-etnia en todas las historias clínicas de todas las cátedras.

Formar grupos interdisciplinarios con perspectiva étnica. Por ejemplo en los usuarios de drogas, se entiende que pueden existir aspectos socioculturales que estén incidiendo por lo que debería existir la incorporación de esta perspectiva.

Prever atención de usuarios para poder asesorar y acompañar el proceso de denuncias de actos discriminatorios en este ámbito. Para lo que se entiende pertinente que exista en estas oficinas personas afrodescendientes y equipos sensibilizados en la temática. Campaña de sensibilización de la perspectiva de igualdad étnico-racial y de género de todo personal de salud desde los porteros a los médicos.

Promover fondos para investigaciones de las enfermedades de propensión étnica y su tratamiento. Uno de estos fondos señalados fue CSIC esta institución ha financiado el estudio de enfermedades vinculadas a la discapacidad o género.

Cuotas de acceso de afrodescendientes como personal de salud, a nivel público y privado.

Campañas de promoción y sensibilización de la situación de salud de la población afrodescendiente y los derechos que posee, por Ej. Día para realizar el PAP

- **Propuestas para abordar la discriminación étnica y de género**

Reconocer la vulnerabilidad del colectivo afro a la hora de concebir políticas de equidad de género

Campañas de sensibilización de la diversidad fenotípica de la población afro

Desarrollar acciones para potenciar la autoestima de la población afro.

Cuota de participación afrodescendiente en espacios de formación de opinión/comunicación

Combate de estereotipos étnicos de género/sexo a través de campañas generales y dirigidas a la población afrodescendiente.

Compromiso de las organizaciones de aunar esfuerzos en el tratamiento de las situaciones de discriminaciones por identidad sexual, articulación con otros movimientos para integrar esta perspectiva.

CONSIDERACIONES FINALES

Encontramos una fuerte sintonía entre las consideraciones del Comité CEDR 2011 y las propuestas de la sociedad civil por lo constituyen una buena guía para el diseño del Plan contra el Racismo y la Discriminación.

Es pertinente integrar en el diseño de las políticas públicas universales la perspectiva de igualdad con enfoque étnico-racial. Combinándose con políticas de acción afirmativa hacia afrodescendientes en el marco del concepto de reparación. La estrategia puede ir desde el fortalecimiento institucional de los MER (jerarquización institucional y dotación de recursos genuinos), hasta la creación de un Instituto de Asuntos Afrodescendiente.

En el marco de las políticas públicas de equidad racial se deberá contemplar el fortalecimiento del movimiento afrodescendiente: desde las organizaciones de la sociedad civil, los grupos nucleados a partir de centros de intereses particulares y los actores sociales independientes. Así como la promoción del proceso de ciudadanía en los distintos ámbitos de participación de la sociedad uruguaya (espacios políticos, sociales, locales, culturales, sindicales, medios de comunicación).

Es fundamental abordar el fenómeno del racismo en el Uruguay desde las deconstrucción del concepto de raza, este concepto es base de la doctrina racista y sustento de la ideología racista. Como concepto tiene una fuerte presencia en el imaginario de la sociedad uruguaya.

Los aspectos que hacen a las formas de expresión y el desarrollo de las culturas afrodescendientes deben estar presentes en la perspectiva de trabajo de igualdad étnico-racial. Para el conocimiento, difusión y preservación de las mismas como valor social del país, así como para la comprensión de las formas de discriminación étnico-culturales se requiere de investigaciones interdisciplinarias.

Entendemos pertinente seguir profundizando en el análisis de la discriminación agravada (por condición de género-diversidad sexual, edad, discapacidad y diversidad territorial) como punto central de futuras investigaciones.

