

Comite para la Erradicacion de la Discriminacion Racial - CERD del 110° período de sesiones

**Informe temático sobre la Situación de la Población Afrodescendiente en el periodo 2016 - 2023:**

**Situación de la Población Afrodescendiente en el periodo 2016 - 2023:** Mercado de trabajo, ascendencia étnico racial e Inclusión Socio-productiva.<sup>1</sup>

Organización Social Salvador (OSS) con al apoyo de Raza e Igualdad (R&E)



Informe elaborado en base al análisis de la recomendación del Nro. 26. donde el Comité recomienda: [...] *que el Estado parte:* a) *Tome en cuenta su recomendación general núm. 25 (2000) sobre las dimensiones de la discriminación racial relacionadas con el género, e incluya una perspectiva de género en todas las políticas y estrategias contra la discriminación racial para hacer frente a las múltiples formas de discriminación que afectan a las mujeres afrodescendientes;* b) *Adopte medidas apropiadas para mejorar el acceso a la educación, empleo, salud y justicia de las mujeres afrodescendientes víctimas de discriminación;* c) *Redoble sus esfuerzos para asegurar la protección efectiva de todos los trabajadores domésticos velando por que las disposiciones jurídicas relativas al trabajo doméstico se apliquen enérgicamente, y fortaleciendo los mecanismos de inspección.*

Para analizar esta recomendación y el cumplimiento de la misma, la Organización Social Salvador elabora este informe en base a la información producida en el periodo 2016 - 2023, incorporando algunos análisis del impacto del COVID-19 y de las medidas tomadas por el Estado Uruguayo en este periodo.

## CONTEXTO Y ANTECEDENTES

En informes relativos a la temática del mercado de trabajo, se observa que las barreras de acceso al mercado de trabajo reflejan las desigualdades o mecanismos de exclusión preexistentes en otras dimensiones de la vida social, acotando las capacidades de acceso de la población afrodescendiente. En otras palabras, los resultados en términos laborales traducen las desigualdades de partida en términos de salud, calidad de la educación y condiciones de vida en diferencias salariales, que implican un ciclo constante de desigualdades heredadas (imagen 1).

<sup>1</sup> Informe elaborado por Ramon Orlando Rivero y otros/as con información proporcionada por el Mag. Soc. Carlos Aloisio. [organizacionsalsalvador@gmail.com](mailto:organizacionsalsalvador@gmail.com)

## IMAGEN 1: BARRERAS DE LA DESIGUALDAD ÉTNICO-RACIAL EN URUGUAY PARA LA POBLACION AFRODESCENDIENTE

### BARRERAS HISTÓRICAS A LA EQUIDAD ÉTNICO - RACIAL



Elaborado por C. Aloisio y otros, 2019

En el caso uruguayo, la evidencia disponible muestra que esta es la situación de la población afrodescendiente en Uruguay. Por una parte, Bucheli y Porzecanski (2008), estudian las diferencias salariales entre personas afrodescendientes y personas blancas a partir de datos de la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada de 2006. Según los autores, los resultados sugieren que las diferencias en términos de educación y la segregación ocupacional explican cerca del 50% de la brecha salarial entre varones afrodescendientes respecto al resto. Sin embargo, este modelo, es menos efectivo en el caso de las brechas salariales entre mujeres afrodescendientes y el resto. Buchelli y Sanromán (2010) profundizan este análisis, estudiando una muestra de hombres afrodescendientes y blancos de entre 25 a 29 años de edad, que trabajan a tiempo completo. Específicamente, analizan las brechas entre los salarios por hora de los hombres blancos y afrodescendientes, estudiando por separado las diferencias en la media de los salarios y en cada percentil de la distribución salarial. Según las autoras, los trabajadores afrodescendientes reciben una compensación menor en todos los percentiles de la distribución salarial. Entre el percentil 1 al 50, el salario de las personas afrodescendientes es un 20% menor que el de las personas blancas. Al sobrepasar la mediana, la brecha salarial aumenta progresivamente, hasta alcanzar una diferencia del 60% en el percentil 90. Según las autoras, parte de **la brecha de ingresos se explica por diferencias en años de educación, experiencia potencial y región geográfica**. Sin embargo, tanto la parte de las diferencias salariales que pueden ser explicadas por estas variables, como la parte que puede deberse a otros factores no observados, aumenta en los tramos más altos de la distribución salarial.

Estos estudios muestran que la existencia de brechas salariales entre personas afrodescendientes y el resto de la población, no son evidencia suficiente para afirmar que el mecanismo que explica las brechas salariales sea la discriminación racial, en la medida en que este factor no es directamente observable, y existen pocas investigaciones en esta materia que evidencien rotundamente esto. Pero, de todas formas, brindan una base sólida para argumentar respecto a la existencia de desigualdades raciales persistentes en Uruguay, teniendo en cuenta que las diferencias salariales son el principal medio a través del cual las diferencias en términos de salud, educación y condiciones vida de partida se perpetúan a lo largo del ciclo de vida de las personas afrodescendientes (Gandelman, Nopo y Ripani, 2011: 161).

Así como en el informe sobre vivienda, se analizaron las barreras al acceso al mercado de vivienda, que, como ya se vio, es uno de los mecanismos centrales en el proceso de reproducción intergeneracional de la desigualdad para la población afrodescendiente en Uruguay. El proceso de reproducción intergeneracional de la desigualdad, también se ligan a lo presentado en el Informe sobre Movilidad Social y Logros Educativos presentados al Comité, donde se da cuenta el peso existente en términos de formación y capital humano, y sus consecuencias sobre la movilidad social intergeneracional.

En todos estos informes, se evidencia la inacción del Estado Uruguayo así como la incapacidad de las acciones universales que ha creado para resolver estos problemas en la población en general.

Este Informe **analiza el rol del mercado y las políticas de acción afirmativa respecto al mantenimiento de las desigualdades socioeconómicas entre las personas afrodescendientes y el resto de la población.**

Existen otros estudios realizados en Uruguay donde se ha demostrado que las personas afrodescendientes trabajan más horas, y durante más tiempo a lo largo de sus vidas que el resto de la población uruguaya (Bucheli y Cabella, 2007; Cabella, Nathan y Tenenbaum, 2013; Triaca, L., M. Ferrer y T. Echagüe, 2017, entre otros) sin generar cambios en las capacidades individuales como grupales para cambiar aspectos de su propia movilidad social. Estos trabajos demuestran que, la desafiliación precoz del sistema educativo y la inserción temprana al mercado laboral, en conjunto con la mayor participación en el mercado de trabajo informal, llevan a las personas afrodescendientes a permanecer activos durante más años promedio que el resto de la población, en cierto conjunto de ocupaciones que exigen bajos niveles de capacitación, para compensar la pérdida de derechos jubilatorios.

## ASPECTOS DEL INFORME

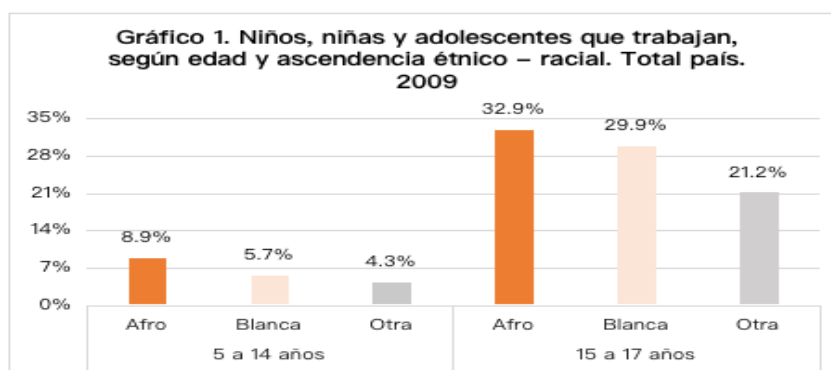
En la primera parte concentramos la redacción en el modo en que se inicia el contacto de las personas afrodescendientes con el mercado laboral, a través de la evidencia disponible sobre trabajo infantil y raza (color de piel y pertenencia).

En la segunda parte, realizamos algunos análisis de las implicaciones de la segregación ocupacional y la segmentación laboral en términos de sus consecuencias para la inclusión productiva de la población afrodescendiente. También nos imponemos el poder analizar el funcionamiento de la ley 19.122 de acciones afirmativas para afrodescendientes y su efectividad en términos de mejorar el bienestar, siendo este su público objetivo.

La nota se cierra con un apartado de conclusiones finales y recomendaciones que aportamos al Comité.

## EL PRINCIPIO DEL FIN: LA RELACIÓN ENTRE TRABAJO INFANTIL Y ASCENDENCIA ÉTNICO - RACIAL EN URUGUAY

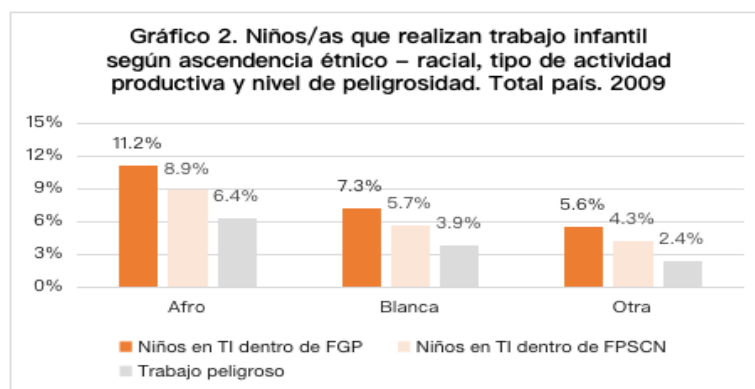
En Uruguay, existen pocas mediciones sobre la prevalencia del trabajo infantil que consideren la problemática de la población afrodescendiente. El primer antecedente relevante es el trabajo de Arim y Salas (2006), en base a datos de la *Encuesta Nacional de Hogares Ampliada de 2006*. En ese trabajo, los autores plantean como principal obstáculo la carencia de un marco conceptual y metodológico adecuado para analizar correctamente el fenómeno. En particular, no resultaba claro qué tipo de actividades podrían considerarse como manifestaciones de trabajo infantil y, por lo tanto, qué tipo de fenómenos había que considerar a la hora de establecer políticas públicas. En 2009, se lleva adelante la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI), como un módulo adicional a la Encuesta Continua de Hogares de dicho año, de la cual presentamos una selección de indicadores centrales para la discusión de la relación entre ascendencia étnico racial y mercado laboral. De este informe se presenta (gráfico 1) información sobre niños, niñas y adolescentes entrevistados en el marco de la ENTI, según ascendencia étnico - racial, para el total del país en 2009 (Gráfico 1).



Fuente: C. Aloisio en base a datos de la ENTI - INE, 2009.

En el caso de los niños y niñas de 5 a 14 años, se aprecia que, de cada 10 niños afrodescendientes, 9 están involucrados en el trabajo infantil. En el caso de los blancos, cerca de 6 de cada 10 niños y niñas, y para el resto de ascendencias, 4 de cada 10.

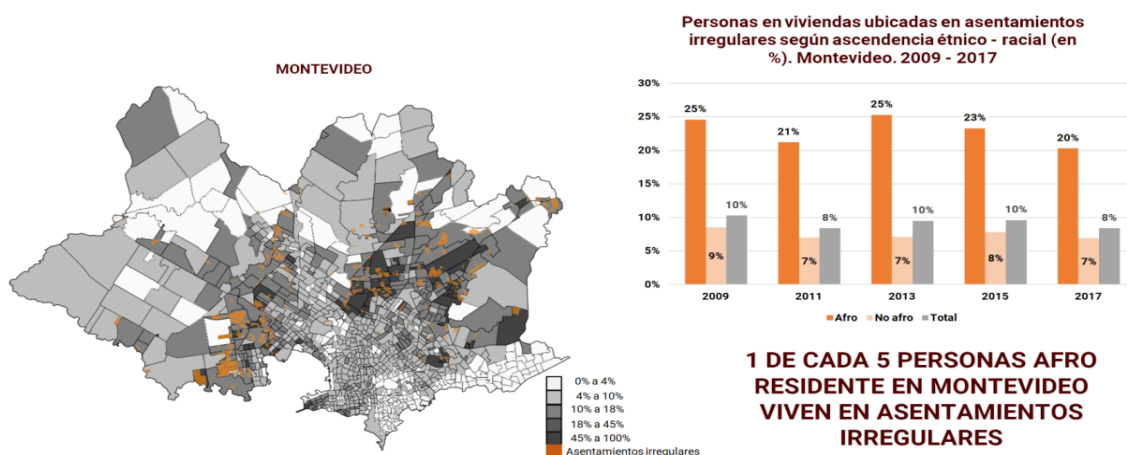
Considerando ahora a los adolescentes, se observa que, en el caso de los afrodescendientes, un tercio del total de los adolescentes de entre 15 a 17 años trabaja, cumpliendo con el ciclo reproductivo de trabajo temprano, en el mismo esquema que sus antepasados. Si nos concentramos en el tipo de tareas que realizan los menores de entre 5 a 14 años, se observa que los niños y niñas afrodescendientes participan más en actividades de producción económica (11,2%), seguidos por sus pares blancos (cerca del 9%) y de otras ascendencias (6.4%). Por otra parte, los niños y niñas afrodescendientes son los que participan más en actividades productivas no económicas (7.3%), seguido de las personas blancas (6%) y de otras ascendencias (4%). Finalmente, se observa que, independiente del tipo de actividad, los niños y niñas afrodescendientes son los que más participan en actividades productivas peligrosas (cerca del 6%), seguido de los niños y niñas blancas (más del 4%) y de otras ascendencias (2.4%). La relación entre el número de niños/as afro y los/as no afro que trabajan juegan dos papeles diferentes en el peso poblacional. Al ser la comunidad afrodescendiente más pequeña (10%) el efecto que esta situación implica mayores efectos en el arrastre de las familias y por ende, de la comunidad. Esta relación de *arrastre* se da en todas las líneas de análisis, con un ejemplo claro en la medición de ingresos donde las personas afro/negras de mayores ingresos y que por tanto se encuentran en los quintiles 4 y 5, tienen familiares en los quintiles 1 y 2, no siendo así en la población no afro.



Fuente: C. Aloisio en base a datos de la ECH – INE, 2009, 2011, 2013, 2015 y 2017.

Otros aspectos a tener en cuenta son que los niños/as y adolescentes afro realizan más de 13 horas semanales de trabajo no remunerado en mayor medida que sus pares no afrodescendientes, y que dentro de cada subpoblación la tasa femenina es mayor que la masculina, siendo las mujeres afro de 9-17 años quienes más realizan tareas no remuneradas (65.1% versus 47.1% de varones afro y 49.7% de mujeres no afro). En un informe elaborado en 2010, OIT establece que la situación laboral del jefe de hogar, y los hogares extendidos se encuentran entre las principales causales determinantes del trabajo infantil. Y entre las principales consecuencias, se destaca la desafiliación temprana del sistema educativo por faltas y repetición. De forma que, proteger a la seguridad laboral de los jefes y jefas de hogar, y promover soluciones habitacionales y laborales que desarticulen los hogares extendidos (que son una estrategia de supervivencia familiar ante la escasez de ingresos) son medidas a tener en cuenta. Otro elemento relevante para la relación de trabajo infantil de niños/as afro, es la situación de los hogares y el territorio donde viven (imagen: segregación territorial)

**POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE POR SEGMENTO CENSAL (EN %) (2011) Y ASENTAMIENTOS IRREGULARES (2018) EN CUATRO CIUDADES DEL INTERIOR**



**SOBRE LA RELACIÓN ENTRE SEGMENTACIÓN LABORAL, INCLUSIÓN PRODUCTIVA Y ASCENDENCIA ÉTNICO - RACIAL**

Los hogares de jefatura afro/negra en Uruguay continúan en condiciones de extrema pobreza por ingresos, situación que varía según los periodos observados pero es permanente, como las secuelas que éstas generan. Es clara la relación del color y la ascendencia en la distribución de las ocupaciones (cuadro 2) y las ramas productivas, que según la ascendencia étnico - racial y el sexo, también establecen los parámetros de ingresos, así como de riesgos de pérdida laboral por los efectos de la inclusión de la tecnología en el mundo del trabajo. En este caso, se destaca el peso de las mujeres afrodescendientes en el servicio doméstico (21.2% de mujeres afro, 12.9% de mujeres no afro) y en la construcción para los varones (17.3% de varones afro, 12.8% de varones no afro).

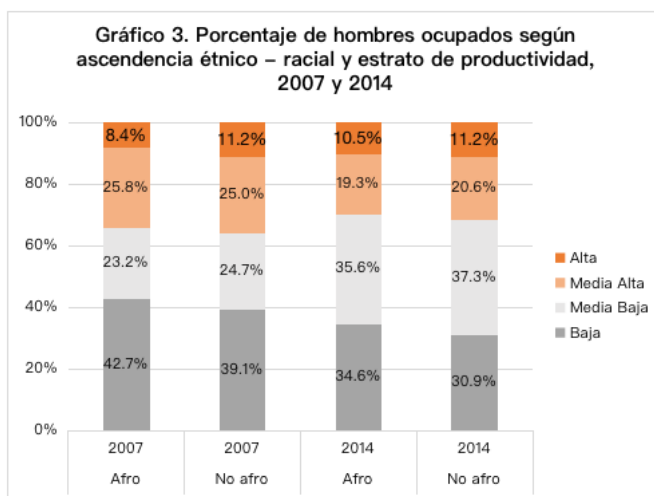
**Cuadro 2: Ramas de actividad según ascendencia étnico - racial, 2017**

Ramas de actividad	No afro		Afro	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Agricultura, pesca y minas	3.7	12.1	2.4	11.3
Industria manufacturera y energía	8.6	14.8	8.3	15.7
Construcción	0.7	12.8	0.8	17.3
Comercio	18.5	18.9	17.3	17.7
Hoteles y restaurantes	4.3	3.2	5.8	2.9
Transporte y comunicaciones	2.6	8.3	1.6	6.2
Financiera e Inmobiliarias	11.6	10.7	9.1	8.2
Administración pública y defensa	6.7	6.7	5.3	8.0
Servicios sociales, de salud	14.5	3.8	15.0	2.7
Enseñanza	10.8	3.1	7.7	3.1
Servicio doméstico	12.9	1.2	21.2	1.6
Otras	5.2	4.4	5.3	5.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a ECH 2017

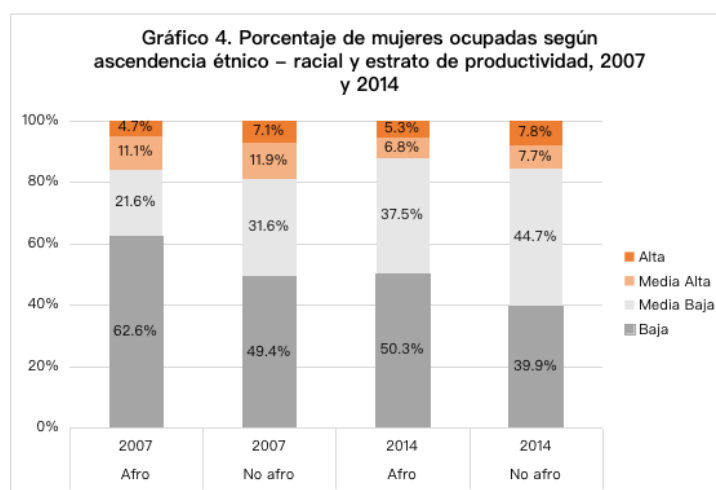
El problema de la segmentación laboral adquiere otra trascendencia, si se lo piensa desde la perspectiva del desarrollo productivo. En los Gráficos 3 y 4 se muestran los resultados de la aplicación de la tipología propuesta por Amarante y Tenenbaum (2014) para medir la participación de los ocupados según estratos de productividad. Dicha clasificación combina 19 ramas de productividad seleccionadas por su nivel de productividad, medida a través del Valor Agregado Bruto (VAB) generado por cada rama, con información de los salarios promedio y en cada sector a partir de los datos de la ECH para los años 2007 y 2014. En el Gráfico 3 se muestra la evolución de la participación de los hombres en cada estrato de productividad, según ascendencia étnico - racial. En primer lugar, se observa una mayor participación de personas afrodescendientes en ramas de alta productividad entre

2007 y 2014. En segundo lugar, se observa que la proporción de personas no afro en ese nivel de productividad, ha permanecido igual durante el período considerado. Finalmente, en ambos casos, se observa una disminución de la participación de los hombres en sectores de baja productividad, y un aumento considerable de los ocupados en sectores de productividad media baja.



Fuente: C. Aloisio base de datos de la ECH, 2007 y 2014.

El Gráfico 4 muestra la distribución de las mujeres en los diferentes estratos de productividad, según ascendencia étnico – racial. En este caso, se observa un empeoramiento relativo de las mujeres afro, y una relativa mejora de las mujeres no afrodescendientes. Casi el 90% de las mujeres afrodescendientes participa en la economía, vinculada a ramas productivas bajas y medio bajas en 2014, mientras que, en el caso de las mujeres no afro, es cifra representa cerca del 85%. En ambos casos, los datos reflejan el peso de la participación de las mujeres como empleadas de hogares particulares. Finalmente, en todos los años, la participación de las mujeres en estratos de alta productividad es 50% más baja que la de los hombres.



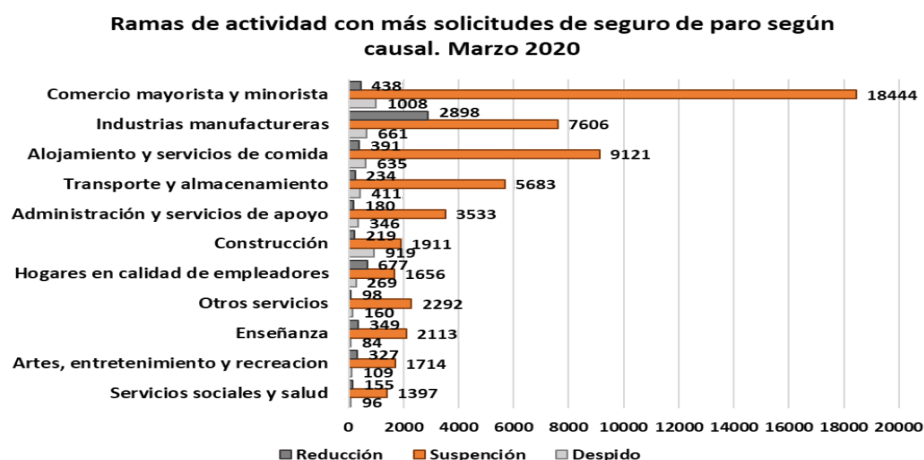
Fuente: C. Aloisio en base a datos de la ECH, 2007 y 2014.

Esta nueva forma de explorar el fenómeno de la segmentación laboral, tiene importantes implicaciones para la planificación de políticas productivas del país: es necesario priorizar la participación de las mujeres en general, y en particular, de las afrodescendientes, en ramas de mayor nivel de productividad. Esto se rige como un hecho urgente, al ver los resultados de los impactos derivados de la Pandemia del COVID -19, así como de las medidas tomadas por el Estado Uruguayo en relación a la crisis y en particular.

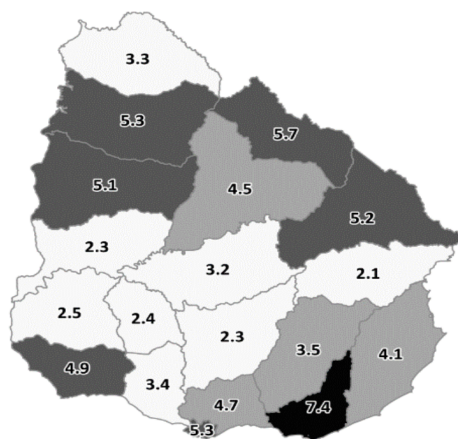
En marzo de 2020, el número de solicitudes de seguro de paro en Uruguay alcanzó un récord histórico (177,246 solicitudes), superando los valores registrados durante la crisis de 2002, según datos del BPS (imagen A). Las principales ramas de

actividades afectadas fueron el comercio, la industria manufacturera, el alojamiento y comida y los servicios de transporte y almacenamiento.

Imagen A: ACTIVIDADES AFECTADAS POR LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO URUGUAYO en 2020

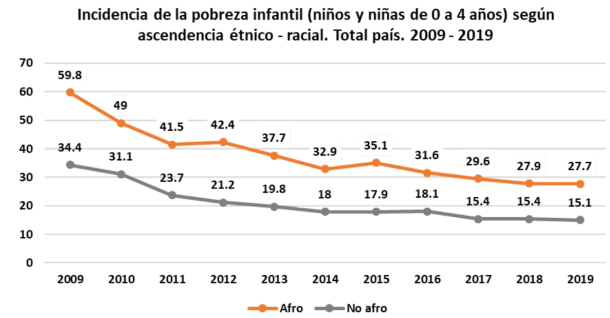
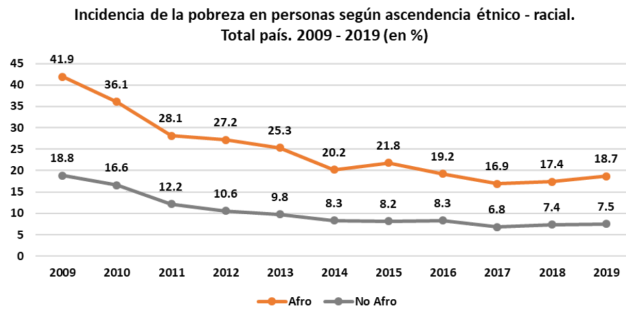


Asimismo, los departamentos con mayor proporción de solicitudes de desempleo fueron Maldonado, Rivera, Salto, Montevideo, Cerro Largo y Paysandú (Imagen 2) departamentos con alta incidencia de población afrodescendiente tanto en el departamento como en el mercado de trabajo.



Fuente: C. Aloisio en base a la ECH 2020 (última encuesta desagregada)

Si bien, la incidencia de la pobreza en hogares y personas disminuyó considerablemente entre 2009 y 2019, es importante subrayar que en el último año, se observa un incremento de ambas brechas respecto a 2018 entre los afro y el resto, como en el caso de la incidencia de la pobreza infantil, la cual ha disminuido en todo el período pero la brecha entre niños y niñas afro pobres y el resto supera el 10%. Debemos destacar que esta secuencia debe realizarse con información hasta 2019 debido a la definición (política) del Instituto Nacional de Estadística de restringir la variable étnico - racial entre el período de marzo de 2020 y Julio de 2021 -discontinuado la secuencia de 15 años recorridos de información estadística a nivel nacional, lo que nos llevó a hacer un cohorte en 2019 que entendemos comparable.

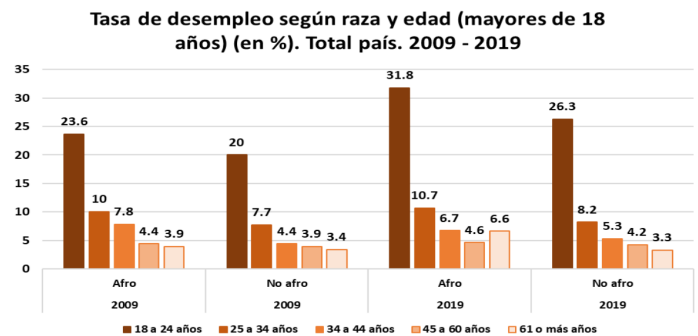
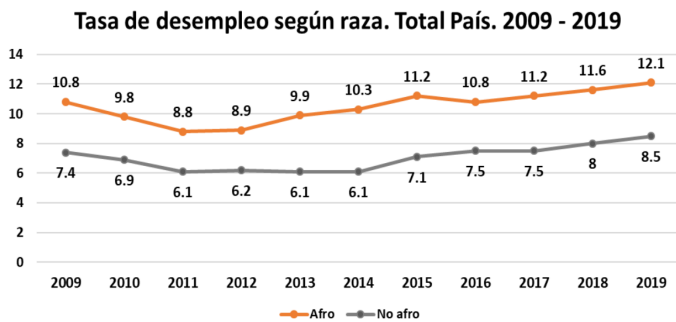


Fuente: C. Aloisio en base a la Encuesta Continua de Hogares - INE

La población afrodescendiente también presenta atributos diferenciales respecto al resto de la población en relación a las características del tipo de empleo. Como se muestra en el Cuadro 3, los datos de la ECH 2017 dan cuenta de un mercado laboral con segregación ocupacional, caracterizado por la mayor concentración de trabajadoras/es afrodescendientes en ramas y tipos de ocupación de baja calificación y mayor inestabilidad laboral. La proporción de trabajadores afro en el sector público es 1.3 puntos porcentuales menor a la de los no afro, que se ubicaba en 2017 en 15%, mientras que en la categoría de patrones las personas afrodescendientes representan sólo un 1.6%, versus un 4.2% de los no afro.

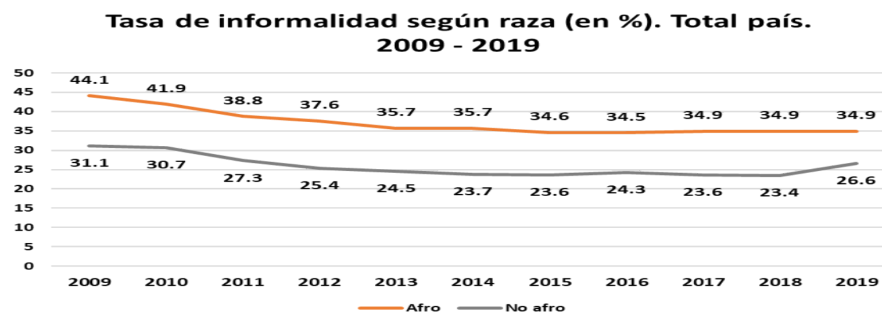
Asimismo, como muestra el cuadro 2 a continuación, el empleo de la población afrodescendiente en términos agrupados se caracteriza por la preponderancia de ocupaciones elementales sobre las técnicas y/o profesionales, y de posiciones no jerárquicas. Es importante entender que el principal indicador de exclusión laboral es la tasa de desempleo. En el caso de Uruguay, se observa que, entre 2009 y 2019, la brecha entre personas afro y el resto se ha mantenido en el entorno del 3.5%.

Por otra parte, la brecha racial de desempleo se mantiene, independientemente de la edad de los trabajadores.



Fuente: C. Aloisio en base a la ECH 2020 (última encuesta desagregada previo COVID-19)

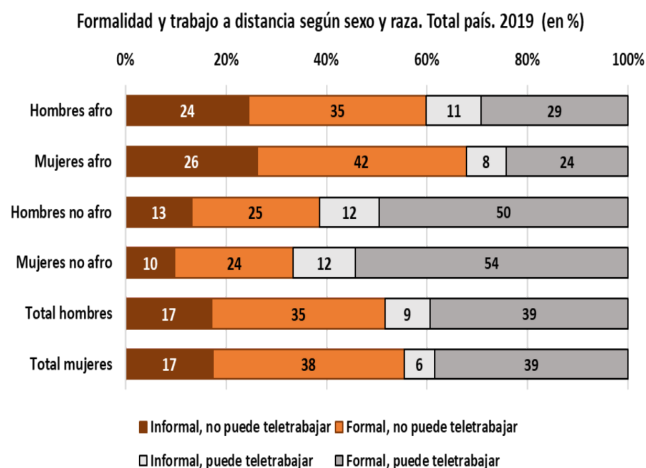
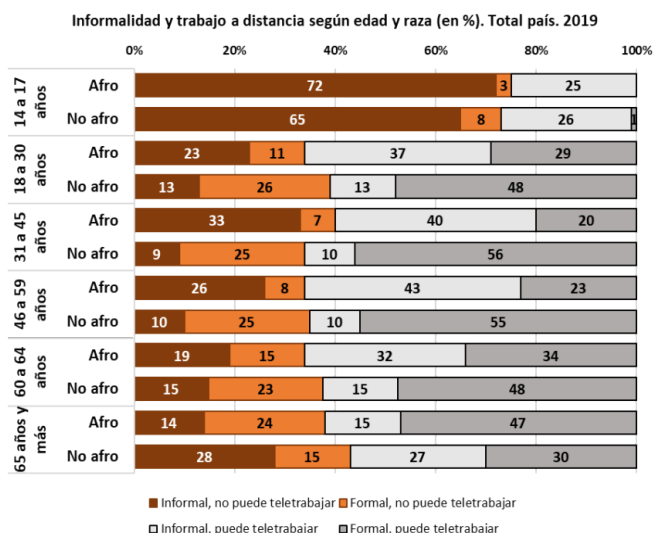
Sumado a esto, persiste una importante brecha racial en la proporción de trabajadores informales, que recién en 2019 es menor al 10%. Esto se vio agravado por la pandemia de COVID-19, la cual ha revelado una nueva brecha en términos de exclusión laboral: la estabilidad socio-económica de los trabajadores que tienen la posibilidad de teletrabajar y los que no.



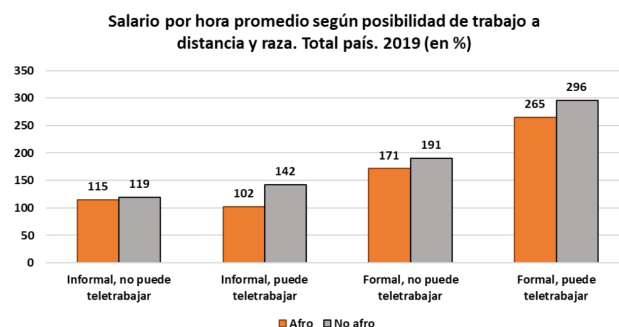
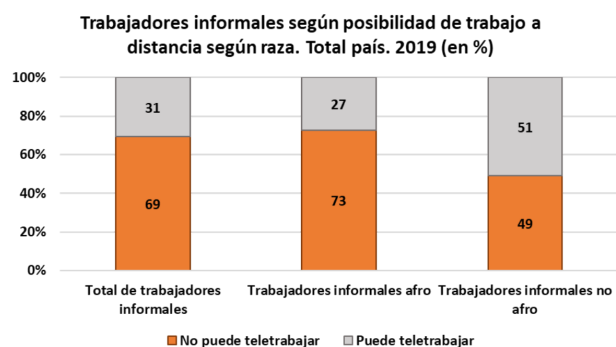
Fuente: C. Aloisio en base a la ECH 2020 (última encuesta desagregada)



En Uruguay, no existe una brecha de género en términos de trabajadores que pueden teletrabajar. Sin embargo, existen diferencias significativas entre los ocupados afro y el resto, siendo las mujeres afro las que se encuentran en peor situación, en el mismo sentido, para los trabajadores de entre 14 y 60 años, se observa que los trabajadores afro tienen menores trabajadores formales que pueden teletrabajar, y mayor cantidad de informales que no puede hacerlo.



Por otra parte, la informalidad combinada con la imposibilidad de teletrabajar se asocia con remuneraciones menores. Por lo tanto, la posibilidad de teletrabajo se convierte en una dimensión importante para asegurar el bienestar de los trabajadores. De todas formas, la brecha salarial racial entre trabajadores, es mayor entre aquellos que sí pueden teletrabajar. En 2019, casi 3 de 4 trabajadores afro era informal y no podía teletrabajar, mientras que dicha proporción era de 1 de cada 2 en los trabajadores informales no afro. Esto permite inferir que los trabajadores informales afro han sido en general los peor posicionados, para enfrentar las consecuencias de las medidas de distanciamiento social asociadas con la actual pandemia.



Las brechas de pobreza en personas y hogares afro respecto al resto han aumentado y es claro que aumentarán más en el corto plazo. Es importante desarrollar políticas sociales con enfoque territorial que puedan paliar los efectos negativos de la crisis actual sobre la población afro. La pandemia ha mostrado que la posibilidad de teletrabajo es una dimensión central en la estabilidad laboral de los trabajadores. Es importante reducir la informalidad y capacitar a los trabajadores afro en tareas que permitan mejorar su inserción laboral en las cadenas de valor regionales, y potenciar la certificación de habilidades orientadas al teletrabajo (alfabetización digital y financiera).

Estas dimensiones no han sido tomadas en cuenta por parte del Estado Uruguayo, no contemplando esta información para las medidas tomadas para contrarrestar la crisis producida por la pandemia del COVID 19 ni por medidas de mejora de la cobertura de las medidas de protección social, tomadas en este periodo<sup>2</sup>.

## **SOBRE LA RELACIÓN ENTRE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y ASCENDENCIA ÉTNICO – RACIAL: IMPLICACIONES PARA LA LEY 19.122**

En su informe de 2021, el Fondo de Población de las Naciones Unidas para Uruguay decía: *“Se observa el retroceso de la agenda de derechos de las minorías raciales durante la pandemia. Más allá de los resultados de las medidas de combate a la crisis sanitaria, la forma en que la misma se abordó tuvo efectos no deseados sobre la inclusión social de las minorías raciales, entre otros grupos marginados. La gestión de la pandemia se basó en el enfoque epidemiológico, enfatizando la importancia de los factores biológicos individuales y comportamentales que aumentan la probabilidad de contagio y mortalidad.”*

Esta situación, desplazó de la agenda pública los avances en materia de derechos de las personas afrodescendientes, lo que resulta evidente al considerar los resultados de la aplicación de la *Ley 19.122*, que establece un cupo del 8% en llamados laborales públicos y becas educativas para personas afro. Según datos de la *Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC)*, en 2020, registró su mínimo histórico desde su entrada en vigencia en 2014: *“menos de 0.7% de los ingresos a cargos públicos fueron ocupados por personas afrodescendientes.”*

La población afro/negra en Uruguay era -y sigue siendo- la peor posicionada ante los resultados en el periodo 2020-2021 del COVID como en el periodo 2021 -2023 post COVID: *“Por su condición histórica de marginalidad era previsible - y por lo tanto, evitable - que sufrieran las consecuencias más agudas de la crisis sanitaria, en la medida que, en los años previos, presentaban importantes déficits de representación política, menores niveles de bienestar, mayores privaciones en términos del acceso al mercado de trabajo formal y por ende a la seguridad social, menores niveles de logros educativos, mayor propensión a residir en asentamientos irregulares, mayores tasas de prisionización, y en el caso de las mujeres, mayores niveles de prevalencia e incidencia de la violencia de género, y de ser víctimas de trata de personas con fines de explotación sexual.”* (UNFPA/UY, 2022).

Según los reportes de la Rendición de Cuentas de 2022, presentados para ser aprobados en este momento (2023), el cumplimiento de la *Ley 19.122* sigue siendo menor a 2% [1,8% en 2022] considerando que el Ministerio de Defensa sigue siendo el lugar de mayor incorporación de población afrodescendiente.

Cuadro 3: Categorías de puestos de trabajo según ascendencia, 2017

Categorías de puestos de trabajo	% de ocupación	
	No afro	Afro
Ocupaciones militares	0.6	1.1
Directores y gerentes	2.9	1.1
Profesionales	13.0	6.2
Técnicos y profesionales nivel medio	7.9	5.2
Personal de apoyo administrativo	12.1	6.5
Trabajadores servicios	21.6	26.3
Agricultura y agropecuarios	4.4	3.0
De oficios y artesanías	13.3	16.2
Operadores y ensambladores	7.3	6.6
Ocupaciones elementales	17.0	27.8
Total	100.0	100.0

Fuente: C. Aloisio en base a ECH 2017.

<sup>2</sup> el alto porcentaje de informalidad, llevo que muchas de las medias tomadas por el Estado Uruguayo no alcanzaran a esta población, dado que el foco estuvo medido por la cobertura generada por el trabajo formal, y por tanto, el acceso económico como sanitario se vio altamente restringido para la población afrodescendiente.

En este punto, es importante considerar los resultados de la aplicación de la ley 19.122, de acciones afirmativas para personas afrodescendientes. Por un lado, en todos los años, cerca de un 45% de los resultados de la aplicación de la cuota tienen que ver con ingresos al Ministerio de Defensa. El resto de los cargos públicos a los que ascendieron las personas afrodescendientes en otros organismos, tiene que ver con peones y personal de servicio. Por una parte, los cargos del Ministerio de Defensa no reflejan ninguna acción afirmativa, en la medida en que sólo reportan la cantidad de personas afrodescendientes que ingresan para realizar el servicio militar. Situación que históricamente ha sido así, dada la falta de oportunidades para insertarse en otras áreas, sobre todo en el interior del país. De modo que los resultados de la cuota no reflejan un cambio genuino en la forma en que las personas afrodescendientes acceden a cargos públicos. Por otra parte, el resto de los cargos simplemente reflejan las tendencias históricas del mercado laboral. El objetivo de las acciones afirmativas es abrir una ventana de oportunidad para acceder a lugares donde antes las personas afrodescendientes no hubieran accedido. En la realidad, su implementación viene a reforzar los estereotipos raciales en materia laboral.

## **RECOMENDACIONES**

Alertamos y recomendamos al Estado Uruguayo, que el problema de cómo mejorar la situación actual de la población activa afrodescendiente debe también concentrarse en cómo evitar que el problema se siga perpetuando en el futuro. Y para esto tenemos que ir al inicio de las trayectorias laborales de las personas afrodescendientes en Uruguay, y analizar el vínculo entre trabajo infantil y ascendencia étnico-racial.

**Solicitamos al Comité que recomiende al Estado uruguayo promover de forma activa inspección para evitar el trabajo infantil afrodescendiente a través del Instituto Nacional de la Niñez y la Adolescencia del Uruguay - INAU, quién deberá priorizar la atención de familias afrodescendientes con programas y presupuestos acordados.**

**Solicitamos al Comité que recomiende al Estado uruguayo la promoción de incentivos económicos y acompañamiento hacia familias afrodescendientes para garantizar la permanencia y continuidad de niñas, niños y adolescentes afrodescendientes en el sistema educativo.**

**Solicitamos al Comité que recomiende al Estado uruguayo la presentación anual de un informe de rendición de cuentas sobre la inclusión de la población afrodescendiente en las diversas oportunidades que el Instituto de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) debe otorgar a la población afrodescendiente, según lo promulgado por la ley 19122 en su artículo 5to, como aspecto relevante para fortalecer las capacidades para la inclusión laboral de la población afrodescendiente.**

**Solicitamos al Comité que recomiende al Estado uruguayo la mejora de las medidas relacionadas a los programas sociales y las transferencias monetarias no contributivas para las personas afrodescendientes que al día de hoy están recibiendo estas prestaciones como forma de aportar a la reducción de las brechas étnico-raciales.**

El Ministerio de Desarrollo Social como el Ministerio de Economía y Finanzas, deben avanzar en mejorar (aumento diferencial) estas prestaciones aplicando mejoras en las contribuciones para las familias afro, las cuales están ya identificadas en todos los programas sociales pero no están siendo atendidas de forma adecuada, dado que no reciben ningún diferencial por la vulnerabilidad que le genera el factor étnico-racial,

**Solicitamos al Comité que recomiende al Estado uruguayo el fortalecimiento de las políticas activas de empleo, a partir de la mayor difusión de las herramientas disponibles que articulan la formación y la promoción del acceso al empleo digno y formal en el marco de la Ley de Promoción del Empleo N° 19.973, que establece beneficios tributarios para las empresas privadas que contratan población afrodescendiente.**

Otro tema de preocupación es la baja participación de personas afrodescendientes en lugares de toma de decisión en el sector público y privado.

Cuadro 3: Población afrodescendiente en cargos altos, según tipo de institución y sexo, 2013 Fuente: Bottinelli et al. (2013).

Tipo de institución	Número	Porcentaje	Número hombres	Número mujeres
Estado (PE, PL, PJ y FFAA)	8	1,3	5	3
Gobiernos municipales (municipios, alcaldías)	10	1,5	6	4
Empresas privadas	11	0,2	9	2
ONG/Academias y colegios	13	11,2	5	8
Sindicatos / Cámaras empresariales / Partidos políticos	8	10,1	7	1
Universidades/MMCC	1	0,3	0	1
Total	51	0,8	32	19

Tal como lo muestra la tabla, los altos cargos del Estado, incluyendo los de los poderes ejecutivo (PE), legislativo (PL) y judicial (PJ), y los altos mandos de las fuerzas armadas, posee sólo un 1.3 % de estos cargos ocupados por personas afrodescendientes. Lo mismo ocurre con los cargos en los gobiernos municipales. Todavía más baja es su participación en altos cargos de universidades, medios de comunicación y empresas privadas, donde ni siquiera alcanza un 1%. En donde hay más afrodescendientes en altos cargos es en las ONG, academias y colegios, y en los sindicatos, cámaras empresariales y partidos políticos, aunque su presencia apenas alcanza entre un 10% y 11%.

**Solicitamos al Comité que recomiende al Estado uruguayo políticas de acción afirmativa y de promoción de carreras funcionales y mecanismos de ascenso, con la clara intención de aumentar la participación de las personas afrodescendientes en los cargos de decisión.**

## REFERENCIAS

- Amarante, V. y R. Infante (Eds.) 2014. *y Hacia un desarrollo inclusivo. El caso del Uruguay*. Montevideo: CEPAL.
- Arim, R. y G. Salas. 2006. "Módulo de trabajo infantil y adolescente". *Informe temático del INE*. Montevideo: INE.
- Bucheli, M. y W. Cabella. 2007. "Perfil Demográfico y Socioeconómico de la población uruguaya según su ascendencia racial". *Informe Temático, Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006*. Montevideo: UNFPA, PNUD e INE.
- Bucheli, M. y R. Porzecanski 2008. "Racial Inequality in the Uruguayan Labor Market: An Analysis of Wage Differentials between Afro-descendants and Whites", Documento de trabajo del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales (UdelaR), 01/10. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales de la UdelaR.
- Cabella W.; M. Nathan y M. Tenenbaum. 2013. *Atlas Socio Demográfico y de la Desigualdad del Uruguay. La población afro-uruguaya en el Censo 2011*. Montevideo: Ediciones Trilce.
- Gandelman, N.; Ñopo, H. y L. Ripani. 2011. "Traditional Excluding Forces: A Review of the Quantitative Literature on the Economic Situation of Indigenous Peoples, Afro-descendants, and People Living with Disability". *Latin American Politics and Society* 53 (4), 147-179
- OPP. 2019. *Estrategia Nacional de Desarrollo - Uruguay 2050*. Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Presidencia de la República Oriental del Uruguay.

OIT. 2010. Magnitud y características del trabajo infantil en Uruguay. Montevideo:Organización Internacional del Trabajo; Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC); INE.

Triaca, L., M. Ferrer y T. Echagüe 2017. *Ascendencia Étnico Racial y Mercado de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.* Montevideo: MTSS.