

Acciones afirmativas para afrodescendientes en el área laboral privada en Uruguay

Affirmative actions for Afro-descendants in Uruguay's private sector workplaces

Mónica Olaza

Doctora en Sociología, Universidad de la República
Investigadora activa del SNI Red Temática de Estudios Afrodescendientes en Uruguay
molaza@psico.edu.uy

Natalia Stalla

Red Temática de Estudios Afrodescendientes en Uruguay
Universidad de la República
nstalla@gmail.com

Eugenia Silva

Licenciada en Psicología, Red Temática de Estudios Afrodescendientes en Uruguay
Universidad de la República
eugeniasilvaaguirre@gmail.com

Resumen

Este proyecto tuvo como principal objetivo indagar la implementación de la Ley n° 19.122 que establece acciones afirmativas para las personas afrodescendientes en el ámbito laboral privado uruguayo. En función de ello, se empleó la metodología cualitativa en la medida en que requiere instancias de diálogo, por un lado, con los actores implicados directamente en su aplicación a través de entrevistas y, por otro lado, el trabajo con la información emanada de organismos e instituciones nacionales, mediante el análisis y la crítica documental. Esta investigación constituye una primera contribución en la generación de este conocimiento. Parte de las conclusiones, a partir de la triangulación del análisis documental con las entrevistas, indican la urgencia de generar diálogos con las organizaciones que nuclean a las empresas privadas a fin de promover el registro étnico racial de su personal, generar incentivos, informar y exhortar a las empresas a ofrecer cursos de capacitación a todo su personal con el fin de que se tome conocimiento de las leyes y medidas tendientes a identificar, evitar y combatir el racismo y cumplir con la implementación de acciones afirmativas para afrodescendientes.

Fecha de recepción:

9.10.23

Fecha de aceptación:

15.1.24

Palabras clave: racismo - equidad racial - acciones afirmativas - afrodescendientes - trabajo

Abstract

The primary focus of this project was to study the implementation of Law 19122, which establishes affirmative actions for Afro-descendants in the workplace in Uruguay, in the private sector. Towards this aim, a qualitative approach was employed, to favor dialogue with both, the stakeholders directly involved in their application - through interviews - and with the information obtained from government bodies and institutions - through critical documentary analysis. This paper constitutes a first contribution to the creation of knowledge on this topic. Some of the conclusions - obtained from the triangulation of the documentary analysis and the interviews - indicate an urgent need for the establishing of a dialogue with the organizations that bring together the companies of the private sector, to push for the recording of the ethnic-racial variable of their staff. Also, necessary to devise incentives, disseminate information, and exhort companies to offer courses to all their staff, to make the laws and measures already in place known, so their purpose of identifying, preventing and combating racism can be fulfilled - and therefore comply with the implementation of affirmative actions for Afro-descendants.

Keywords: racism -, racial equity - affirmative actions - Afro-descendants - work.

Introducción

Este trabajo es resultado del proyecto *Inclusión social de las personas afrodescendientes a partir de la aplicación de la Ley n° 19.122 en el ámbito laboral privado*.¹ Los objetivos planteados para este proyecto de investigación fueron: describir el conocimiento de la Ley n° 19.122 en empresas de la actividad privada, identificar en qué ramas de actividad del sector privado se aplica, conocer sus formas de aplicación y examinar las posibles dificultades, motivaciones o desmotivaciones existentes para ello. Hasta el momento en que

se desarrolló esta investigación no se tenía conocimiento sobre la aplicación de la ley en el área laboral privada. En ese sentido, esta investigación es una primera contribución en la generación de este conocimiento.

1. Situación de la población afrouruguaya y normativa vigente

La inclusión de la variable étnico-racial en el sistema estadístico uruguayo es muy reciente en comparación con otros países de la región que dan cuenta de esta información desde la década de 1980 (Schkolnik 2009). Dicha incorporación fue producto de las movilizaciones de la sociedad civil afrouruguaya, quienes lograron que en 1996 se incluyera el ítem raza en la Encuesta Nacional de Hogares 1996-1997. Posteriormente en 2011 se incluyó por primera vez en un censo oficial una pregunta para identificar la adscripción étnico-racial de la población.

Al considerar que el concepto de afrodescendencia integra aspectos sociales de relaciones étnico-raciales y de construcción de identidad étnica, en la recolección de datos se utilizó el criterio de autoidentificación. Este criterio de adscripción étnica se estima el instrumento más adecuado para conocer la cantidad de población afrodescendiente e indígena desde una perspectiva de derechos (Schkolnik 2009) y es reconocido como la mejor alternativa para la sociedad uruguaya, en contraposición a la heteroidentificación realizable por los censistas (Sanroman et al. 2011).

Contar con datos sociodemográficos permitió dar luz a la situación de vulnerabilidad social de la población afrodescendiente en Uruguay. El censo nacional realizado por el Instituto Nacional de Estadística evidenció que la población afrodescendiente es la minoría étnico-racial mayoritaria de Uruguay. A partir de los datos extraídos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) entre los años 2006 y 2018 se observa un leve incremento de las personas que se autoidentifican como afrodescendientes, pasando de representar 9,1% a 10,5% de la población total (Echagüe et al. 2019).

La población afrodescendiente duplica los niveles generales de pobreza y triplica los de indigencia, situación que se agudiza en el caso de niños, niñas y adolescentes, la mitad de los cuales se encuentra debajo de la línea de pobreza. Los indicadores de pobreza multidimensional recabados por el Ministerio de Desarrollo Social en el año 2015 mostraron que el 0,6% de la población afrodescendiente presentaba vulneración en las dimensiones asociadas a la salud, educación, vivienda y seguridad social, frente al 0,3% en la población no afro (CNERA, Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia 2019).

En el mercado del trabajo esta población se desempeña en ocupaciones de baja calificación y productividad que reflejan una menor movilidad social. El desempleo, el

multiempleo y el subempleo son características destacables que se agravan entre los afrodescendientes. En lo referido a la distribución de la actividad laboral, las mujeres afrodescendientes concentran su actividad en el servicio doméstico (20,56%), comercio (17,68%) y en el sector de la salud (12,97%). Los empleos con mayor concentración de hombres afro incluyen comercio (17,24%), construcción (17,12%) y la industria manufacturera (13,59%). En el caso de la población no afro, la distribución laboral se concentra en el comercio (18,22%), la industria manufacturera (11,18%) y las actividades inmobiliarias y profesionales (8,42%) (CNERA 2019; Echagüe et al. 2019).

Por su estrecho vínculo con las oportunidades en el mundo del trabajo, resulta de interés destacar las desigualdades que exhibe la educación para la población afro. Esta población presenta tasas de repetición más elevadas, menor asistencia a los centros educativos y un bajo porcentaje de jóvenes afrodescendientes que cursan estudios terciarios. Mientras que las personas afro acumulan un promedio de 6,9 años de educación formal, la población no afro cuenta en promedio con 8,4 años. A su vez, para el año 2017, el 18,1% de los jóvenes no afro culminaron la educación media; en contraparte, sólo 13,1% de los jóvenes afro lo hicieron. Esta brecha se acentúa en la culminación del nivel terciario, donde solo 2,9% de la población afrodescendiente concluyó los estudios de este nivel, en comparación con 8,8% de la población no afrodescendiente (CNERA 2019). En el período 2016-2018, 6% de los adultos en hogares con niños afrodescendientes alcanzaron el nivel terciario, frente a 15,3% de adultos en los hogares con niños no afrodescendientes (UNICEF-CEPAL 2020).

En el ámbito nacional, Uruguay cuenta con una serie de adecuaciones institucionales afines al logro de la equidad étnico racial y con un marco legislativo antirracista y de promoción de acciones afirmativas (CNERA 2019). Entre las disposiciones antirracistas es importante señalar el artículo 1 de la Ley 19.122, donde el Estado uruguayo reconoce que la población afrodescendiente es víctima de racismo, discriminación y estigmatización desde el tiempo de la trata y tráfico esclavista.

En este marco destacan la creación de Mecanismos de Equidad Racial (MER) conformado por oficinas o por equipos de trabajo y la Ley n° 19.122 (sancionada en 2013), que contempla las áreas de trabajo y educación, campos que, al igual que otros no incluidos, presentan significativas desigualdades para la población afro. El contenido de esta ley, especialmente en sus primeros cuatro artículos, guarda relación con legislaciones anteriores (Ley n° 18.719; Ley n° 17.817; Ley n°18.046 y Ley n°18.059). Esto muestra la idea de proceso, en tanto se propone progresar en la prevención y sanción de racismo, discriminación y estigmatización de los afrodescendientes. Simultáneamente, busca la promoción del ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Si bien la ley expresa la responsabilidad del Estado en la aplicación de acciones afirmativas y las prevé para el ámbito público y privado, no establece un marco para su cumplimiento en este último, sí en el público (Olaza 2015).

La Ley n° 19.122 estableció en su artículo 7 la incorporación al inciso tercero del artículo 11 de la Ley n° 16.906, *Ley de Inversiones. Promoción Industrial* sancionada en 1998, el siguiente literal: “G) Incorporen a la plantilla de la empresa personal proveniente de la población afrodescendiente del país”. Asimismo, por su artículo 9 creó una Comisión integrada por tres miembros del Poder Ejecutivo y asesorada por un Consejo Consultivo conformado por representantes de organizaciones de la sociedad civil. Por su parte, el Decreto n° 144/014, reglamentario de la Ley n° 19.122, estableció en su artículo 16 que esta Comisión “podrá comunicarse directamente con [...] las autoridades competentes para el discernimiento de los beneficios previstos en la Ley n° 16.906”.

En el plano internacional se encuentra, entre los acuerdos de los que el Estado uruguayo participa, la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, de junio de 2013, puesta en vigor en noviembre de 2017; Uruguay fue uno de los primeros países en ratificar esta convención. En línea con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que en el campo del trabajo los Estados deben implementar políticas de acceso al empleo en condiciones satisfactorias, de igualdad y no discriminación de las personas afrodescendientes, con enfoque interseccional. La Corte Interamericana de Derechos Humanos señala que los derechos laborales están protegidos por la Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 16 y 26), por el contenido de la Carta de la Organización de Estados Americanos (arts. 34, 45, 50) que contempla el trabajo como un deber social y un derecho que debe proporcionar salarios justos, oportunidades y condiciones adecuadas para todas y todos.²

Asimismo, crea estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural (CIDH 2021).³ Uno de esos estándares recuerda que dentro de las obligaciones básicas de los Estados se encuentra la garantía de acceso al empleo, en especial para personas y grupos expuestos a la vulnerabilidad. Para cumplir con este estándar es esencial que los Estados regulen y realicen acciones dirigidas al cuidado de su efectivo cumplimiento, fiscalizando y sancionando su vulneración por empleadores públicos y privados.

2. Estrategia metodológica

De acuerdo con los objetivos de investigación planteados líneas arriba se escogió la metodología cualitativa y se aplicó el análisis documental y la realización de entrevistas. Durante el trabajo documental se buscó información sobre la implementación de la ley 19.122, la existencia de evaluaciones de su aplicación, legislación y estudios académicos para seleccionar las empresas a entrevistar.⁴

Sobre la implementación de la Ley n° 19.122 se recabó información nacional en la ONCS, a la que se encomendó la elaboración informes anuales sobre su aplicación en los organismos estatales y las personas físicas de derecho público no estatal. El Observatorio de la Gestión Humana del Estado, perteneciente a dicha oficina, ha elaborado informes entre 2014 y 2021. Se identificaron y seleccionaron los informes de evaluación sobre implementación de: INDDHH (2019), OPP (2019) y de MIDES (2019). En el plano internacional se relevó un resumen técnico del Fondo de Población de las Naciones Unidas UNFPA (2020), otro de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL 2021) y otro de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2022).

Para la sistematización y análisis de legislación se reunió información relacionada con la inclusión social de las personas afrodescendientes a partir de la aplicación de la Ley n° 19.122 en el ámbito laboral privado en IMPO que contiene toda la legislación uruguaya actualizada. Además de la ley que establece acciones afirmativas y su decreto reglamentario, se encontraron dos leyes y tres decretos. Se recopiló información específica sobre implementación en la actividad privada a partir de los Proyectos de Inversión presentados durante el periodo 2014-2021 ante la COMAP, encargada del monitoreo y seguimiento del cumplimiento de la Ley n° 16.906. Posteriormente, se relevaron las resoluciones de aprobación por parte del Poder Ejecutivo de aquellos proyectos seleccionados.

Se buscó en las bases de datos de trabajos académicos nacionales y se encontraron tres que guardan relación con la implementación de la ley de cuotas: uno vinculado a la clasificación de empresas por sectores de actividad y uno relacionado a la población afrodescendiente y el mercado de trabajo.

La selección de empresas se realizó en función de: 1) las empresas que presentaron proyectos de inversión entre 2014 y 2021; 2) las que presentaron mayor cantidad de proyectos a lo largo del período analizado; 3) las que se encuentran en Montevideo y tienen una proyección nacional, en tanto es el Departamento que, según la caracterización y mapeo de especialización productiva territorial, presenta la mayor concentración de empresas y la concentración de población afrodescendiente en el territorio es importante en Montevideo, de acuerdo al último censo nacional (Cabella et al. 2013). Para conocer la radicación de las empresas se consultaron las resoluciones del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) que aprobaron los beneficios fiscales a las empresas, mediante la declaración de promoción de sus proyectos de inversión. Para su mejor visualización y análisis se elaboraron los cuadros 1, 2 y 3 que figuran en el Apéndice.

De acuerdo con la información disponible (Cuadro 1 del Apéndice), durante el período 2014-2021 la COMAP remitió al Poder Ejecutivo un total de 3.630 proyectos, con recomendación de aprobación.⁵ Según la clasificación por sector, 29% de los proyec-

tos pertenecen al sector industrial, 27% al de servicios y 25% al comercial.⁶ Un total de 2.771 empresas presentó propuestas en los distintos sectores. De estas, un 7% (185) presentó de tres a diez proyectos de inversión.

El análisis desagregado de las empresas que presentaron proyectos de los tres sectores de mayor peso (industrial, servicios y comercial) muestra que 2.201 presentaron a lo largo del período 2.940 proyectos (Cuadro 2 del Apéndice). El 6% (136) de estas empresas presentó entre tres y diez proyectos: 42 empresas presentaron 218 proyectos durante cuatro o más años a lo largo del período de ocho años analizado, mientras que 94 empresas presentaron un total 307 proyectos en tres años del mismo período (Cuadro 3).

De este modo, en una primera instancia se seleccionaron las primeras 25 empresas que durante cuatro o más años del período analizado habían presentado entre cinco y diez proyectos. De estas, 19 tenían su radicación en Montevideo. En una segunda instancia, se tomaron las restantes 17 empresas que habían presentado cuatro proyectos; 10 de estas tenían radicación en Montevideo. Posteriormente, en una tercera instancia se eligieron 18 empresas de aquellas que habían presentado durante tres de los ocho años analizados tres o más proyectos de inversión; 10 tenían radicación en Montevideo. Luego, en una cuarta y última instancia, se seleccionaron otras 16 empresas de este grupo; 11 de estas tenían radicación en Montevideo. En síntesis, se estableció contacto con 50 empresas (26 del sector servicios, 14 de industria y 10 de comercio) que presentaron en total 331 proyectos de inversión a fin de convocarlas para la realización de la entrevista (Cuadro 4).

La información de contacto (dirección y teléfono) se obtuvo a través de la consulta pública del Registro Único de Proveedores del Estado a partir de su razón o denominación social. También se utilizó la información disponible en la Dirección General Impositiva, así como en las páginas web de las empresas. Los contactos para las entrevistas se efectuaron con una primera comunicación por correo electrónico. En los casos en que no contestaron se reenvió la solicitud y cuando fue necesario se llamó por teléfono. La comunicación garantizaba la confidencialidad de las respuestas y los datos aportados durante la entrevista. Varias empresas brindaron una respuesta rápida y concedieron la entrevista, pero en la mayoría de los casos fue necesario insistir para lograr el encuentro con aquellas que accedieron a brindarla, al igual que hubo que generar dos nuevas selecciones, luego de las primeras diecinueve empresas escogidas, hasta abarcar la solicitud hacia todas las empresas que entraban en los criterios de selección del proyecto.

A elección de los entrevistados, los encuentros fueron virtuales o en la empresa. Los encuentros de entrevista fueron con la gerencia de recursos humanos de las empresas o cargo similar. En primer lugar, se buscó conocer cómo se selecciona el personal, que información se pide al trabajador o trabajadora con el fin de recabar información sobre el registro por parte de las empresas de la variable étnico-racial. En un segundo momento se

indagó acerca de la programación de cursos de capacitación, para averiguar si entre ellos se preveían cursos sobre discriminación racial y aplicación de la ley de acciones afirmativas. Sobre esto se preguntaba a continuación, a los efectos de indagar el conocimiento de la ley n° 19.122, qué son las acciones afirmativas y si se las implementa. La última pregunta se dirigió a conocer si había comentarios respecto de la ley n° 16.906 de inversiones.

La información obtenida de las siete entrevistas realizadas, junto al análisis de todo el proceso, y haber cumplido con el criterio de saturación de la información proveniente del campo, permite pensar que un mayor número de entrevistas, cercano al número seleccionado, cambiaría poco la información lograda. No obstante, se adaptó el cuestionario de entrevista y fue enviado a las empresas que no habían dado respuesta y a aquellas con las que no se había podido culminar el proceso iniciado, en total 37 empresas, a fin de que pudieran responder por escrito, obteniéndose dos repuestas del cuestionario, así como una negativa a responder fundada en la política empresarial de solo responder encuestas y/o cuestionarios solicitados por el Instituto Nacional de Estadística.

De este modo, se obtuvo respuesta de nueve empresas a través de la realización de entrevista y las respuestas al cuestionario de entrevista (18% del total de convocadas). De estas, cuatro pertenecen al sector industrial (bebidas, productos metálicos, papel); tres al sector comercial (venta alimentos y ropa) y las restantes dos al sector servicios.⁷

3. Resultados y análisis de la información

3.1. Análisis documental

3.1.1. Informes sobre implementación de la ley

Se relevaron con respecto a este punto los informes de la ONSC correspondientes al periodo 2014-2021. Estos informes corresponden a los organismos públicos y personas de derecho público no estatal mandatadas por la ley; por lo tanto, no hay información sobre el área privada, a quien la ley manda pero no controla.

En 2019 la INDDHH realizó un informe sobre la aplicación de la Ley n° 19.122. En el capítulo 5, se presentan conclusiones y recomendaciones para su aplicación. En este sentido, exhorta a analizar la creación de incentivos para una efectiva aplicación y a generar medidas para quienes no la aplican (Olaza 2023a). En el mismo año el MIDES presentó su evaluación, con énfasis en la urgencia del registro de la variable étnico racial en los sistemas de información, registros, programas y proyectos de los incisos del Estado.

Otro documento importante para la implementación fue la creación en 2017, por Resolución Presidencial (DS/181), del Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia y el Grupo

de Trabajo sobre Políticas de Equidad Racial, con el cometido de establecer medidas para el efectivo cumplimiento de las acciones definidas en la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas y trabajar en la creación y puesta en práctica del Consejo Nacional de Equidad Étnico-Racial y Afrodescendencia. En la estrategia 6 se apunta hacia un mercado de trabajo equitativo y empleo con perspectiva étnico-racial mediante la realización de alianzas con el sector empresarial uruguayo, a los efectos de incorporar la perspectiva étnico-racial en el mercado laboral privado, y a una mayor formación por parte de las personas afro: por ejemplo, a través de la oferta de cursos del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y su rol en el diagnóstico de las necesidades de formación. Este punto del plan enlaza fuertemente con otras estrategias, como las vinculadas con la invisibilización estadística de la población afro, el combate al racismo y la reducción de la pobreza multidimensional desde la perspectiva étnico-racial, afrodescendiente y territorial (Olaza 2023b).

Se identificó también una evaluación, que data de 2020, de la aplicación de acciones afirmativas para personas afrodescendientes en el marco de la ley, elaborada por el Área de Gestión y Evaluación de OPP. Frente al incumplimiento de las medidas establecidas por la ley, la evaluación sugiere considerar la incorporación de sanciones y establecer un sistema de incentivos a su cumplimiento; identificar referentes étnico-raciales en todos los organismos que sean interlocutores válidos para la ejecución de la ley y que oficien como enlaces entre cada organismo y la comisión; que cada organismo formalice sus referentes en equidad étnico-racial, plantee metas para su implementación según sus capacidades y madurez, y que la comisión apoye esta definición desde un rol de facilitador y de seguimiento activo; mejorar la articulación entre la institucionalidad de la ley, organizaciones de la sociedad civil y organismos públicos involucrados en su implementación; desarrollar un único sistema de información que se nutra de datos que cada organismo produce y que permita monitorear la implementación de la ley con indicadores definidos, líneas de base y metas fijadas; asociar planificación y presupuesto para las acciones de la Ley n° 19.122, identificando los rubros y fuentes presupuestales de las acciones de implementación; fortalecer el sistema de información de la ley, fundamentalmente para medir productos y resultados; dar mejora a las condiciones presupuestales de la ley para asegurar una mejor ejecución de procesos en su instrumentación (cf. Olaza 2023a).

Varios documentos internacionales indican la gravedad que provocó la pandemia por COVID-19 en torno a la situación de desigualdad que ya padecía la población afrodescendiente en las Américas (UNFPA, 2020; CEPAL, 2021; UNESCO, 2022). Se demanda en ellos fortalecer una respuesta intercultural que garantice el derecho de estas poblaciones en salud, vivienda, salud mental, derecho a la alimentación, al trabajo, protección ante la violencia de género. Se destaca que dentro de los más afectados se encuentran las juventudes afrodescendientes por sus dificultades de acceso a la educación, a bienes y servicios y a la discriminación que enfrentan en el mercado laboral.

3.1.2. Legislación e información sobre implementación en la actividad privada

La Ley n° 16.906 declaró “de interés nacional la promoción y protección de las inversiones realizadas por inversores nacionales y extranjeros en el territorio nacional” (artículo 1). Mediante ella se otorgan beneficios fiscales a proyectos de inversión declarados y promovidos por el Poder Ejecutivo, a partir de evaluar en forma conjunta los montos de inversión comprometidos con el cumplimiento de determinados indicadores que contribuyan al logro de objetivos macroeconómicos (incremento de empleo, exportaciones, inversión en producción más limpia en términos ambientales, entre otros). En el artículo 11, inciso. 3 se precisaron los aspectos que “se tendrán especialmente en cuenta a efectos del otorgamiento de los beneficios”.⁸ A partir de la promulgación de la Ley n° 19.122 se agregó al inciso el literal G), estableciendo que tendrían beneficios aquellas inversiones que “incorporen a la plantilla de la empresa personal proveniente de la población afrodescendiente del país”.

Adicionalmente estableció que el Poder Ejecutivo actuaría asesorado por la COMAP, integrada por representantes del MEF, del Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), de la OPP y “de la Comisión de Descentralización prevista en el artículo 230 de la Constitución de la República, pudiendo, en casos especiales, integrarse con miembros de otros Ministerios u organismos con competencia en el sector de actividad del solicitante” (artículo 12). Asimismo, fijó que los proyectos de inversión deben ser presentados a la COMAP, que además de evaluarlos para su aprobación, es quien realiza el control y seguimiento de los proyectos promovidos.

Esta ley ha sido reglamentada y actualizada por varios decretos, que dieron origen a diversos “simuladores” a fin de que las empresas presenten sus proyectos de inversión. En relación a la temática que nos convoca son de relevancia los siguientes decretos.

El Decreto n° 002/012, art. 5, *Reglamentación de la metodología de evaluación de los proyectos de inversión*, estableció que la COMAP era la responsable de dictar los instructivos y demás normativas internas tendientes a establecer una metodología de evaluación de los proyectos a partir de objetivos e indicadores y estableciendo su ponderación. A partir de esta norma, vigente hasta 2018, la COMAP estableció un *Simulador de beneficios fiscales* y la documentación que las empresas beneficiarias debían presentar para el trámite de control y seguimiento de sus proyectos. Dado que era anterior a la Ley n° 19.122 no incluyó a la población afrodescendiente, sin realizarse modificaciones hasta 2018.

El Decreto n° 143/018 fijó que para la presentación de proyectos de inversión debe aplicarse un adicional de 0,25 “por cada trabajador perteneciente a los siguientes colectivos: mujeres, personas menores de 25 (veinticinco) años, personas con discapacidad y trabajadores rurales. Este cómputo adicional se debe sumar por cada colectivo al que el

trabajador pertenezca”. Al respecto observamos que omitió establecer la aplicación de un adicional para la población afrodescendiente. A partir de este decreto, vigente desde 2018 hasta 2020, la COMAP actualizó el *Simulador de beneficios fiscales*, así como modificó la documentación necesaria a ser presentada por las empresas beneficiarias, sin colocar como variable en la generación de empleo a la población afrodescendiente ni solicitar a las empresas documentación que acredite tales aspectos a fin de realizar el control y seguimiento.

El Decreto n° 268/020 mantuvo los indicadores de evaluación previstos en los anteriores decretos reglamentarios, pero simplificó la metodología de evaluación. De este modo, la COMAP generó un nuevo *Simulador de beneficios fiscales* único y resumido para todos los sectores de actividad, vigente desde el año 2020 hasta el presente. Asimismo redujo la documentación necesaria para el trámite de control y seguimiento de los mismos. Esta simplificación queda evidenciada en el campo Generación de empleo, donde se solicita declarar la cantidad de funcionarios incluidos en la nómina, sin establecer ninguna variable adicional. De este modo, no solo se omitió a la población afrodescendiente, sino también a los colectivos comprendidos por la Ley n° 16.906. Bajo ese marco, durante el período 2014-2021 fueron enviados 3630 proyectos de inversión con recomendación de aprobación por parte de la COMAP al Poder Ejecutivo.

En lo atinente a la legislación, desde el 2021 por Ley n° 19.924 *Presupuesto nacional de sueldos gastos e inversiones, ejercicio 2020-2024*, se agregó un inciso al artículo 58 del Texto Ordenado de Contabilidad y Administración Financiera (TOCAF) que regula, entre otros, los procedimientos de compras realizadas por el Estado uruguayo. Esta modificación establece un margen de preferencia del 4% para aquellas empresas oferentes “[...] que en sus planillas de trabajo incorporen personas afrodescendientes según la Ley n° 19.122 [...]”. Para consultar su aplicación se solicitó acceso a la información pública, sin obtener resultados.

3.1.3. Estudios académicos

En torno a la implementación de acciones afirmativas, hay dos publicaciones indicadas en las referencias bibliográficas. Ambas fueron parte de una investigación donde se indaga la aplicación de la ley, se encontró información en torno a su implementación en el área pública y se concluyó que no se halló información para el área laboral privada, por lo que se estimó inminente generar información al respecto (Olaza, 2023a).

Otro de los estudios es una caracterización y mapeo de la especialización productiva territorial del Uruguay, en el que se observan patrones territoriales de desarrollo y se constata una fuerte concentración de la actividad económica en Montevideo. La capital uruguaya cuenta con una diversificación productiva relativa alta con treinta y tres sectores productivos que aportan más del 50% del total del rubro a nivel país (Rodríguez et al. 2017).⁹

De acuerdo a un informe elaborado para el MTSS (Echagüe et al. 2019), que analiza la categoría ocupados según la ascendencia étnico racial, la mayor brecha se encuentra en los asalariados privados, tanto en hombres como en mujeres. El mayor porcentaje de ocupados de la población afro se emplea en trabajos no calificados: servicios, ventas y como oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas. Estos empleos representan 69% de los ocupados afro, mientras que iguales categorías conforman en población no afro 53% del total de la población respectiva.

3.2. Entrevistas

Varias empresas brindaron una respuesta rápida y concedieron la entrevista, pero fue mayoritariamente necesario insistir para lograr el encuentro con las que accedieron a brindarla, al igual que hubo que generar dos nuevas selecciones, luego de las primeras diecinueve empresas escogidas, hasta abarcar la solicitud hacia todas las empresas que entraban en los criterios de selección del proyecto. De 50 empresas seleccionadas, 42% dio respuesta al contacto. De estas 21 empresas que respondieron, 6 declinaron su participación esgrimiendo la inexistencia de un área de recursos humanos, por política de confidencialidad, entre otros, mientras que otras 8 no llegaron a finalizar el proceso de confirmación y/o realización de la misma sin indicar motivos. Finalmente, se obtuvieron respuestas de 9 empresas a través de la realización de entrevista y las respuestas al cuestionario de entrevista. A pesar de esto, la información obtenida más el análisis de todo el proceso hacen posible afirmar que un mayor número de entrevistas cambiaría muy poco o nada la información lograda. Esto surge no sólo de las hipótesis con la que abordamos el proyecto, sino también de lo conversado en los intercambios académicos entre las redes del convenio que hizo posible este estudio, de las respuestas en las entrevistas, la rápida saturación de la información proveniente del campo y por el tiempo que llevamos realizando seguimiento del tema en el ámbito público estatal.

Los hallazgos muestran que las empresas no registran la variable étnico racial y en general no revelan interés en tener un registro sexo/género de sus trabajadores. No obstante, en algunos casos, sí es de su interés ofrecer cursos de capacitación, ya sea para conocer la tarea a realizar, como para mejorarla y perseguir la excelencia. Esta ausencia de registro de la variable étnico racial afianza la afirmación de los informes nacionales (OPP 2019; INDDHH, 2019) e internacionales (UNESCO, 2022) y los estudios académicos (Olaza 2023a, 2023b) respecto de su no cumplimiento y la urgencia de que el Estado asuma las medidas tendientes a modificar esta situación -por ejemplo contemplando incentivos y sanciones-. Sin lugar a duda, el Estado es uno de los actores (otros son los movimientos sociales y los grupos de interés) de relevancia en la planificación, implementación y evaluación de las políticas públicas como la que aquí analizamos, en la medida en que tiene un papel central en la definición de fines, objetivos, instrumentos y asignación de recursos materiales, presupuestales y humanos, tendientes a atender y

modificar los problemas identificados como relevantes (Pastor 2004). Es por ello que le cabe encomendar, controlar y sancionar en lo que refiere al registro de la variable étnico racial. El Estado ofrece además, un espacio privilegiado para la disputa por el reconocimiento y la redistribución entre actores sociales con distintos intereses (Grimson 2011) y lidera las fases que integran el ciclo de las políticas como la formación de la agenda, la formulación, la implementación, la evaluación y la terminación (Pastor 2004). En la formación de la agenda y en la formulación e implementación de acciones afirmativas las distintas organizaciones del movimiento afrouruguayo tuvieron un rol fundamental, pero es a partir de la implementación, evaluación y terminación cuando el Estado cobra cierta centralidad, pues es quien ostenta los mecanismos institucionales para que las leyes se cumplan. Debido a los informes de seguimiento de implementación de la Ley n° 19.122 que señalan su bajo grado de cumplimiento y a la permanencia de serias desventajas que afectan a la población afrodescendiente, indicadas en este trabajo a través del análisis de datos estadísticos y señaladas por parte de las organizaciones afro, es que se extendió el plazo para la aplicación de la mencionada ley por cinco años más.

Los testimonios relatan que las empresas consideran importante la presencia, la higiene y la educación para las contrataciones iniciales. Según palabras de un entrevistado, se solicita que el personal se caracterice como: “educado, buena presencia, honestidad” (Varón, propietario, entre 50 y 60 años). La mención de la higiene y la buena presencia ha sido un problema que afecta de manera constante a las personas afrodescendientes, porque muchas veces se sienten rechazadas de manera más o menos explícita, porque su presencia en el mercado laboral no siempre es incluida dentro de lo que se espera como bueno. También dan testimonio de la permanente sobreocupación y preocupación por una apariencia impecable (Olaza 2008, 2012, 2016). Asimismo se requieren requisitos técnicos y actitudinales para seleccionar al personal. Entrevistados de dos empresas manifestaron seleccionar su personal a través de un servicio tercerizado.

En algunas entrevistas se logra identificar personal afro o migrante; los afrodescendientes son mencionados como personal relacionado a tareas de limpieza, seguridad y técnicos. Las mismas tareas que indican los informes de la ONSC para la esfera pública (ONSC, 2014; 2015; 2016; 2017; 2018, 2019). En el caso de los migrantes afro, son vinculados a actividades profesionales, aunque no sabemos si su salario es el mismo de los nacionales.

La ley de acciones afirmativas para población afro y el 8% de la cuota en lo laboral no se conocen. La difusión ha sido una preocupación coincidente entre los parlamentarios (Olaza 2017c) que votaron la ley de acciones afirmativas, los activistas y la población no afro consultada (Olaza 2017b) y es un punto que indican los informes (OPP, 2019; INDDHH, 2019). En algún caso se declara en la entrevista la imposibilidad de aplicar ese porcentaje en los ingresantes debido a la cantidad de trabajadores de la empresa y a que esta medida “no iguala y discrimina más” (varón, propietario, entre 50 y 60 años).

Esto último es una creencia bastante arraigada al sentido común de los uruguayos y compartida con otras sociedades como la Argentina, donde no está bien visto hablar de raza o de racismo porque, entre otras razones, implicaría discriminar (Frigerio 2008; Olaza 2008, 2021; Andrews 2010; Frega et al. 2020; Fernández Guerra 2020; Achugar 2020) cuando lo saludable no es el ocultamiento de los problemas, sino su abordaje. Estas expresiones de sentido común naturalizadas se manifiestan en la actualidad de forma más visible, ya sea porque se denuncia o porque se presentan a través de figuras reconocidas (Olaza 2014). Aunque no es deseable la ocurrencia de actos de racismo, la denuncia hace posible su abordaje.

En varias de las preguntas de la pauta de entrevista antes de interrogar específicamente o directamente sobre las acciones afirmativas, su conocimiento y su aplicación, se hicieron preguntas más genéricas, intentando sondear si eran nombradas disposiciones legales y problemas concernientes a otras discriminaciones y la que surgió como más conocida fue la discapacidad, Ley n° 18.651, de *Protección de Integral de las Personas con Discapacidad*. En dos empresas, los entrevistados manifestaron estar en contacto con organizaciones sociales vinculadas a poblaciones con discapacidad, con el fin de facilitar pasantías o integrarlos a la nómina del personal. Hay empresas que cuentan con personal con discapacidad y coordinan con las organizaciones sociales a fin de que ambas partes se beneficien, tanto para no generar expectativas en las personas ingresantes, para tareas que luego no van a poder cumplir, como para garantizar a la empresa la tarea correspondiente.

Al preguntar sobre el conocimiento y aplicación de la Ley n° 19.122, en una de las entrevistas la informante nos manifestó “estamos actualizados sobre las leyes vigentes y nuestra política interna es de no discriminación”. No obstante, no contaban con registros sobre el personal afro y agregó que, en las postulaciones entregadas de forma presencial en las distintas sucursales distribuidas en todo el país, “existe una preselección que hacen los encargados de cada sucursal a la cual no tenemos acceso ... tal vez allí se nos escapan postulantes” (mujer, gerente de RRHH, entre 30 y 40 años). En otra de las entrevistas se dice: “no tenemos ese registro, para nosotros es indiferente, no necesitamos ese control, si me decís personas de color hay, pero no es algo que esté en nuestra cabeza contarlos. No está en nuestra cultura excluir, solo pensamos en la calificación de la persona” (varón, jefe de RRHH, entre 40 y 50 años). La naturalización del racismo se manifiesta aquí a través de expresiones como: ‘de color’. Solo las personas afro son reconocidas a través de su color, la blancura no se reconoce de esa manera.

Si la diferencia es percibida, cabe preguntarnos por qué no sucede lo mismo con las situaciones de desventajas y desigualdades. La posibilidad de que el racismo exista es prácticamente desconsiderada, en la afirmación de que da igual si son afro o no, por lo que no es necesario saber cuántos o cuántas son, quiénes y qué tareas realizan. La desnaturalización del racismo requiere ser desmontada con capacitaciones a empresa-

rios, empresarias y trabajadores también en el área privada, al igual que lo demostrado para el área público estatal, para poner en conocimiento que los registros censales y de encuestas de hogares exhiben claras desventajas con respecto a la raza-etnia, al igual que los estudios académicos y que estas desventajas no son coyunturales, muy por el contrario son parte de la estructura social uruguaya, situación compartida con las Américas y heredada del sistema colonial y del modo en que se estructuró la modernidad occidental. Las discriminaciones y desventajas han sido denunciadas constantemente por las organizaciones del movimiento social afrouruguayo (Ferreira 2003; Rodríguez 2003 y 2006; Scuro 2008; Frega et al. 2020; Olaza 2021).

En las entrevistas hubo muy pocas alusiones a problemas de género, lo que hace pensar en un desconocimiento más profundo y transversal de las discriminaciones y sus intersecciones. Un entrevistado, alegando igualdad de oportunidades, señaló inicialmente que el personal se dividía en 50% hombres y 50% mujeres. Luego, al verificar los registros de su nómina, decide rectificarse y revela una proporción de 70% hombres y 30% mujeres. Un desconocimiento que, en la actualidad, no es solo no saber, sino también es ausencia de interés, porque aunque falte difusión, control estricto y sanciones, la atmósfera social y particularmente el ámbito empresarial, no está ausente a las modificaciones en torno a los derechos de las personas, especialmente afro en el caso de este estudio. En estudios previos, hemos mencionado que, en la actualidad, al menos de tanto en tanto, estos temas aparecen en los medios de comunicación, hay reclamos por parte de organizaciones sociales y hay acuerdos internacionales que Uruguay ratificó (Olaza 2017a).

Es curioso que cuando aludimos a la ley, se mostró y surgió algún comentario acerca del malestar por realizar una pregunta referida a lo racial, porque su aplicación sería marcar diferencias que se consideran negativas e innecesarias de mencionar, ya que “todos somos iguales”. Registrar la variable sería racializar: “no los tenemos catalogados ni diferenciados en ningún lado, no tenemos nada catalogado en el legajo. Tenemos descendientes afro, te lo puedo decir por apariencia física” (mujer, jefa de RRHH, 50 años). La entrevistada distingue “los negros, negros de los muy morochitos.” La misma entrevistada menciona que dentro de esta última categoría hay más empleados, pero no puede estimar la cantidad. Con respecto al 8% establecido por la ley, ubica fenotípicamente a cuatro trabajadores afro y calcula que, considerando el total, debería haber veintiuno y muestra sorpresa, además de tomar nota de ello. También se aludió a la dificultad de cumplir con el 8% estipulado por la ley. “Se trata a todas las personas por igual. No hay razón para impedir o favorecer tareas solo por ascendencia racial o étnica” (varón, gerente general, entre 40 y 50 años). Sin embargo, no estábamos preguntando en torno a acuerdos y desacuerdos con el registro de la variable étnico racial o con el porcentaje determinado por ley para trabajadores y trabajadoras afrodescendientes, porque hay un mandato legal vigente desde 2014. El malestar que genera la formulación de la pregunta por ascendencia étnico racial y el hecho de tomarla como un acto de discrimi-

minación confirma –una vez más– la dificultad que aún enfrenta la sociedad uruguaya para conversar sobre racismo (Olaza 2017a, 2017b), expresado a veces como desinterés por el tema (Brena y Maciel 2019).

Sobre la ley de inversiones no surgen mayores comentarios, se opina que se podría facilitar un poco más el proceso de la solicitud, que a veces resulta un poco engorroso. Al observar la inclusión del requisito de consideración de la variable étnico racial en los proyectos de inversión, se señaló más arriba la reglamentación por varios decretos de la Ley n° 16.906. Sin embargo, en el Decreto 143/018 se omitió colocar como variable en la generación de empleo a la población afrodescendiente; el Decreto n° 268/020 que simplificó la metodología de evaluación de los proyectos en referencia a la generación de empleo, sólo solicita la declaración de la cantidad de funcionarios incluidos en la nómina, sin establecer ninguna variable adicional. De este modo, se verificó que entre los años 2014 y 2020 la variable étnico racial no figuró entre los requisitos exigidos, como sí lo hicieron, por ejemplo, género y discapacidad, y que desde 2020 hasta el presente se omitió la información para todos los colectivos comprendidos por la ley. Esto abre la interrogante acerca de por qué no se incluyó específicamente, por qué se eliminó este requisito y deja clara la disparidad en su aplicación. También se identificó que las empresas no necesariamente presentan sus proyectos de inversión solicitando beneficios fiscales a partir del indicador generador de empleo. Por tanto, hay que crear incentivos para ello. Otro punto a pensar es qué ocurre cuando una persona afro es a la vez mujer; los datos estadísticos demuestran que ambas identidades pueden actuar como propiciadoras de desventajas. En consecuencia, se necesitan políticas públicas que mitiguen las desventajas al mismo tiempo, y para eso habría que ayudarse del enfoque intersectorial que, como estudió Esquivel (2020), la ley de acciones afirmativas no contempla.

4. Conclusiones

El relevamiento y análisis documental no nos ha aportado información que indique la aplicación en Uruguay de acciones afirmativas en el área laboral privada, como sí la hay para el área laboral pública. En particular, desde 2014 no se aplica lo que establece el literal G del inciso 3 de la Ley n° 16.906, incorporado por el artículo 7 de la Ley n° 19.122, a fin de otorgar beneficios fiscales a las empresas con proyectos de inversión que incorporen personal afrodescendiente. Sin embargo, la información obtenida de aquellos proyectos que fueron presentados ha servido de insumo para la selección de las empresas a entrevistar. Los informes de evaluación y estudios académicos indican que hay que mejorar la implementación de acciones afirmativas para afrodescendientes. Su aplicación aún incompleta en el área pública estatal, marca el énfasis en la necesidad de poner en conocimiento su existencia, tomar medidas para que se registre la variable étnico-racial, se prevean capacitaciones y presupuesto anuales y el vacío de información en cuanto al área privada. No obstante, es importante señalar que se hallaron informes

de evaluación e investigación que indican la necesidad de generar incentivos y sanciones para la aplicación de la ley, conocer por qué no se aplica y se encontraron insumos que permitieron elaborar criterios para la selección de empresas donde buscar la información hasta el momento inexistente.

Las empresas privadas no registran la variable étnico racial ni prevén hacerlo, y en general no revelan interés en tener un registro étnico racial y de sexo/género de sus trabajadores. Es de interés de las empresas privadas entrevistadas ofrecer cursos de capacitación, ya sea para conocer la tarea a realizar o para mejorarla y perseguir la excelencia. Para las contrataciones iniciales es importante la presencia, higiene, educación y en algunos casos requisitos técnicos y actitudinales. En algunas entrevistas logran identificar personal afrodescendiente o migrante. Las personas afrodescendientes son mencionadas como personal relacionado a tareas de limpieza, seguridad y técnicos. En el caso de los migrantes de ascendencia afro, son vinculados a actividades profesionales. Pese a ser un dato importante, como se alejaba de los objetivos de este proyecto, no resultó pertinente indagar si su salario es el mismo que el de los nacionales.

La ley de acciones afirmativas para la población afrodescendiente y el 8% de la cuota en lo laboral no se conocen y, en algún caso, se declara la imposibilidad de aplicar ese porcentaje en los ingresantes debido a la cantidad de trabajadores de la empresa y a que esta medida “discrimina más”. Al no aplicarse la Ley N° 19.122, no ha sido posible para esta investigación conocer sus formas de aplicación y examinar las posibles dificultades, motivaciones o desmotivaciones existentes para ello tal como se planteó en sus objetivos. No obstante, podemos afirmar que a pesar de que haya cierta incomodidad al mencionar una ley que no se está implementando, no se demuestra curiosidad por conocerla y hay una profunda creencia en que no hay necesidad de distinguir por etnia raza, pues no se percibe desigualdad generada por esta variable, sino que, por el contrario, nombrarlas genera la desigualdad y el racismo.

Sobre la ley de inversiones se identificó que las empresas no necesariamente presentan sus proyectos de inversión solicitando beneficios fiscales a partir del indicador generador de empleo. Asimismo, algunos entrevistados opinan que se podría facilitar un poco más el proceso de la solicitud, que a veces resulta un poco engorroso. Se verificó que entre los años 2014 y 2020 la variable étnico racial no figuró entre los requisitos -como sí lo hicieron, por ejemplo, género y discapacidad- y que desde 2020 hasta el presente se omitió la información para todos los colectivos comprendidos por la ley.

De la triangulación del análisis documental con las entrevistas se desprende que es imprescindible generar diálogos con las organizaciones que nuclean a las empresas privadas a fin de promover el registro étnico racial de su personal; generar incentivos, informar y exhortar a las empresas a ofrecer cursos de capacitación a todo su personal, con el fin

de que se tome conocimiento de las leyes y medidas tendientes a identificar, evitar y combatir el racismo y para cumplir con la implementación de acciones afirmativas para afrodescendientes. Asimismo, controlar el cumplimiento de lo estipulado por la Ley n° 19.122, pautar sanciones ante su incumplimiento y reintroducir en los simuladores de beneficios fiscales la variable étnico racial.

La conclusión general a la que arriba esta investigación enlaza con estudios previos en los que se constató en la sociedad uruguaya una situación paradójica, porque permanece un racismo arraigado, basado en su negación y en la creencia que la racialización no existe o puede darse pero en casos aislados y que no es fuente generadora de desventajas.

Apéndice

Cuadro 1. Proyectos de inversión enviados con recomendación de aprobación por parte de la COMAP al Poder Ejecutivo según sector de actividad (2014-2021)

Sector	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
AGRO.	80	91	56	69	50	48	19	81	494
COM.	105	83	71	121	131	136	71	181	899
IND.	126	183	167	208	102	135	93	34	1048
SERV.	118	120	90	125	127	131	83	199	993
TUR.	30	37	15	26	27	31	21	9	196
Total	459	514	399	549	437	481	287	504	3630

Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio de Economía y Finanzas, Estadísticas de proyectos enviados al Poder Ejecutivo con recomendación de aprobación de la COMAP.

Cuadro 2. Empresas que presentaron proyectos de inversión por sector de actividad (2014-2021)

Proyectos de inversión por período	AGRO.	COM.	IND.	SERV.	TUR.	Total empresas	Total proyectos
1	355	563	579	608	128	2233	2233
2	45	77	107	103	21	353	706
3	11	27	39	30	3	110	330
4	4	9	14	15	2	44	176
5	0	10	5	3	0	18	90
6	0	1	5	1	0	7	42
7	0	0	1	0	0	1	7
8	0	0	0	1	0	1	8
9	0	1	0	0	1	2	18
10	0	0	2	0	0	2	20
Total	415	688	752	761	155	2771	3630

Fuente: igual que el Cuadro 1

Cuadro 3. Empresas y proyectos de los sectores industrial, servicios y comercial (2014-2021)

Sector	3 años de 2014 a 2021		4 años de 2014 a 2021		5 años de 2014 a 2021		6 años de 2014 a 2021		7 años de 2014 a 2021		Total Empresas	Total Proyectos
	Emp.	Proy.	Emp.	Proy.	Emp.	Proy.	Emp.	Proy.	Emp.	Proy.		
COM.	29	100	5	24	3	16	1	9			38	149
IND.	35	114	11	54	2	10	2	12	2	20	52	210
SERV.	30	93	13	57	3	16					46	166
Total general	94	307	29	135	8	42	3	21	2	20	136	535

Fuente: igual que el Cuadro 1

Cuadro 4. Empresas seleccionadas para la realización de entrevistas por etapas

Etapas	N°	Sector	Actividad	Departamento
1°	1	COM.	Comercio al por menor de otros alimentos en almacenes especializados.	Montevideo
1°	2	COM.	Venta indumentaria femenina	Montevideo
1°	3	COM.	Importación y comercialización de calzados y afines	Montevideo
1°	4	COM.	Venta al por mayor y al por menor de vestimenta, calzado, artículos del hogar	Montevideo
1°	5	COM.	Comercio al por menor: Minimercado	Montevideo
1°	6	IND.	Fabricación y venta de productos metálicos	Montevideo
1°	7	IND.	Producción y venta de cementos, hormigones y áridos	Montevideo
1°	8	IND.	Elaboración de alimentos lácteos en general	Montevideo
1°	9	IND.	Fabricación de bebidas	Montevideo
1°	10	IND.	Elaboración y venta de cremas y repostería helada	Montevideo
1°	11	IND.	Laboratorio de especialidades farmacéuticas	Montevideo
1°	12	IND.	Producción de papel y cartón	Montevideo
1°	13	IND.	Fabricación de pinturas, esmaltes, lacas y barnices	Montevideo
1°	14	IND.	Fabricación de conductores eléctricos	Montevideo
1°	15	SERV.	Asistencia médica de emergencia	Montevideo
1°	16	SERV.	Construcciones viales	Montevideo
1°	17	SERV.	Administradora de créditos	Montevideo
1°	18	SERV.	Transporte terrestre de cargas	Montevideo
1°	19	SERV.	Explotadora de Zona Franca privada	Montevideo
2°	1	SERV.	Alquiler de equipamiento de cine y video.	Montevideo
2°	2	SERV.	Operadora del servicio de telefonía y banda ancha móvil.	Montevideo
2°	3	COM.	Comercialización de vehículos automotores.	Montevideo
2°	4	IND.	Elaboración, distribución y venta de productos alimenticios.	Montevideo
2°	5	COM.	Venta de ropa de cama blanca.	Montevideo
2°	6	COM.	Tienda de ropa.	Montevideo
2°	7	SERV.	Depósito, almacenamiento de bienes (incluso refrigerados) y conservación.	Montevideo
2°	8	SERV.	Transporte marítimo de carga y operador portuario.	Montevideo
2°	9	IND.	Elaboración de bebidas no alcohólicas.	Montevideo
2°	10	SERV.	Servicios de GPS, logística y telemetría.	Montevideo
3°	1	SERV.	Construcción vial.	Montevideo
3°	2	SERV.	Actividad de las empresas de Servicios Financieros.	Montevideo

3ª	3	SERV.	Alquiler de maquinaria para manipulación de carga con chofer y sin chofer.	Montevideo
3ª	4	SERV.	Depósito y almacenamiento.	Montevideo
3ª	5	SERV.	Actividades veterinarias.	Montevideo
3ª	6	SERV.	Recolección de desechos peligrosos	Montevideo
3ª	7	SERV.	Gerenciamiento operativo de parques eólicos y solares.	Montevideo
3ª	8	SERV.	Otras actividades de servicios de sistemas de seguridad.	Montevideo
3ª	9	SERV.	Generación de energía eléctrica.	Montevideo
3ª	10	COM.	Supermercado.	Montevideo
4ª	1	COM.	Venta mayorista y minorista de calzado y prendas de vestir.	Montevideo
4ª	2	IND.	Elaboración de envases PET.	Montevideo
4ª	3	IND.	Aserrado, cepillado y trabajo a máquina de la madera.	Montevideo
4ª	4	IND.	Laboratorio de especialidades farmacéuticas.	Montevideo
4ª	5	SERV.	Renta y alquiler de vehículos automotores.	Montevideo
4ª	6	SERV.	Construcción de obras de arquitectura.	Montevideo
4ª	7	SERV.	Exhibición de películas cinematográficas.	Montevideo
4ª	8	SERV.	Otras actividades con bienes propios o arrendados.	Montevideo
4ª	9	SERV.	Operador portuario - terminal de contenedores.	Montevideo
4ª	10	SERV.	Recolección de desechos.	Montevideo
4ª	11	SERV.	Construcción de infraestructura de transporte.	Montevideo

Fuente: Elaboración propia con base en Ministerio de Economía y Finanzas-Estadísticas, Estadísticas de proyectos enviados al Poder Ejecutivo con recomendación de aprobación de la COMAP; y Ministerio de Economía y Finanzas, Resoluciones de declaración de promoción de la actividad de los proyectos de inversión presentados.

¹ En el marco del convenio de intercambio académico entre la Red Académica de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Red Temática de Estudios Afrodescendientes en Uruguay de la Universidad de la República. El trabajo fue realizado entre julio de 2022 y junio de 2023

² Sentencia de 31 de agosto de 2017, Caso Lagos del Campo Vs. Perú.

³ El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) establece en su Recomendación General N° 34 que el racismo y la discriminación estructural que afecta a los afrodescendientes se refleja en situaciones de desigualdad que tienen sus raíces en la trata esclavista y de la esclavitud. Se observa en el acceso desigual al mercado del trabajo; las dificultades el acceso a la educación; el escaso reconocimiento social y valoración de su diversidad cultural; baja participación y representación en los procesos políticos e institucionales de adopción de decisiones (CERD 2011).

⁴ Los repositorios relevados fueron: 1) organismos estatales: Banco de Datos Jurídicos Normativos-Centro de Información Oficial (IMPO); Comisión de Aplicación de la Ley de Inversiones (COMAP); Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) de Presidencia de la República; Institución Nacional de Derechos Humanos (INDDHH); Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) y Ministerio de Desarrollo Social (MIDES); 2) base de datos de instituciones internacionales; 3) bases de datos de la Universidad de la República. Las fuentes documentales relevadas se clasificaron en: a) informes sobre implementación de la ley, b) legislación e información sobre implementación en la actividad privada, y c) estudios académicos.

⁵ Los listados son realizados a diciembre de cada año, separando la información por mes y conteniendo datos de la empresas (nombre, sector y actividad) y de la inversión promovida en moneda dólares.

⁶ En 2014 un proyecto de inversión fue incluido dentro del sector “MEF”, que no remite a un sector específico, por este motivo, y dado que la actividad desarrollada era “televisión por cable” se ajustó el criterio de clasificación, incluyéndose dentro del sector “Servicios”.

⁷ Fueron entrevistados cinco mujeres y dos varones, cuyas edades se encontraban mayoritariamente en el rango de 30 a 40 años. La duración promedio de las entrevistas fue de 30 minutos. Por su parte, dos varones dieron respuesta al cuestionario de entrevista, sin embargo, dadas las características del formulario, no se logró recabar la edad de estos informantes.

⁸ Originalmente eran los siguientes literales para empresas que: A) Incorporen progreso técnico que permita mejorar la competitividad; B) Faciliten el aumento y la diversificación de las exportaciones, especialmente aquellas que incorporen mayor valor agregado nacional; C) Generen empleo productivo directa o indirectamente; D) Faciliten la integración productiva, incorporando valor agregado nacional en los distintos eslabones de la cadena productiva; E) Fomenten las actividades de las micro, las pequeñas y las medianas empresas, por su capacidad efectiva de innovación tecnológica y de generación de empleo productivo. F) Contribuyan a la descentralización geográfica y se orienten a actividades industriales, agroindustriales y de servicios, con una utilización significativa de mano de obra e insumos locales.

⁹ Los sectores en los que se especializa son: calzados, telecomunicaciones e informática, farmacéutica, pesca, productos de oficina e informáticos, operadores turísticos, textil y vestimenta, impresión y grabación, actividades profesionales, caucho y plástico, transporte de pasajeros y servicios financieros

Referencias bibliográficas

Achugar, Mariana (2020) “Comprender prácticas discursivas racistas desde el Sur Global: (re) ajustando el poder y la construcción de significado” *Critical Discourse Studies*, *Critical Discourse Studies*, 18:1, 76-108, DOI: 10.1080/17405904.2020.1754872

Andrews, George R. (2010) *Negros en la Nación Blanca: Historia de los Afro-Uruguayos, 1830–2010*. Montevideo, Linardi y Risso.

Cabella, Wanda; Nathan, Mathias; Tenenbaum, Mariana (2013) “La población afro-uruguaya en el Censo 2011”, en Calvo, Juan, (Coord.) (2013) *Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay, Fascículo 2*, Montevideo, Instituto Nacional de Estadística. Ediciones Trilce.

CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021) *Informes COVID-19. Las personas afrodescendientes y el COVID-19: develando desigualdades estructurales en América Latina*. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11362/46620> (Visitado el 7/08/2022)

CERD Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (2011) Recomendación general N.º 34 aprobada el 3 octubre 2011. Disponible en <https://www.refworld.org/es/leg/general/cerd/2011/es/83463> (Visitado en 9/12/2023)

CIDH Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2021) “Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes. Estándares interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural.” OEA/Ser.L/V/II. Doc. 109 16 marzo 2021. ISBN 978-0-8270-7262-7 Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes (oas.org) (Visitado el 7/08/2022).

Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia 2019–2022 (2019) *Plan Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia 2019-2022*. MIDES, Consejo Nacional de Equidad Racial y Afrodescendencia, Montevideo.

Banco de Datos Jurídicos Normativos de IMPO. Centro de Información Oficial. En línea: <https://www.impo.com.uy/> (Visitado en 22/07/2022)

Brena, Valentina; Maciel, Noelia (2019) “Políticas públicas en Educación y Afrodescendencia en Uruguay. El uso de la Educación a Distancia para la incorporación de la nueva agenda de derechos.” *Medi@ções Revista Online da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Setúbal*. <https://mediacoes.esse.ips.pt/index.php/mediacoesonline/article/view/224> (Visitado en 9/12/2023).

Dirección General Impositiva Ministerio de Economía y Finanzas, DGI (s,f) *Consulta Pública. Pública*. En línea: <https://servicios.dgi.gub.uy/serviciosenlinea/dgi-servicios-en-linea--consulta-de-certificado-unico> (Visitado en 22/07/2022)

Echagüe, Tania; Ferrer, Mariana; Triaca, Laura (2019) *Ascendencia étnico racial y mercado de trabajo*. Montevideo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En línea: (www.gub.uy) (Visitado en 07/08/2022)

Esquivel, Alicia (2020) “La interseccionalidad: un reto para las políticas públicas.” en Olaza, Mónica (coord.) *Desigualdades persistentes, identidades obstinadas. Los efectos de la racialidad en la población afrouruguaya*. Montevideo: Doble clic Editoras, págs. 15-30.

Fernández Guerra, Amparo (2020) “Prácticas discursivas y discursos discriminatorios racistas en los medios uruguayos: El caso de la campaña “Borremos el racismo del lenguaje” *Discurso & Sociedad, Vol. 14(3), 546-577*. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7609620> (Visitado el 01/12/2023)

Ferreira, Luis (2003) *El Movimiento Negro en Uruguay (1988-1998): una versión posible*. Montevideo: Ediciones étnicas-Mundo Afro.

Frega, Ana; Duffau, Nicolás; Chagas, Karla; Stalla, Natalia, comps. (2020) *Historia de la población africana y afrodescendiente en Uruguay*. Montevideo: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación-Ministerio de Desarrollo Social.

Frigerio, Alejandro (2008) “Cómo los porteños se volvieron blancos. Raza y clase en Buenos Aires.” En Goldman, Gustavo (Comp.) *Cultura y sociedad afro-rioplantense*. Montevideo: Perro Andaluz Ediciones, pp. 61-88.

Grimson, Alejandro (2011) *Los límites de la cultura. Crítica de las teorías de la identidad*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.

Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo, INDDHH (2019) *Informe de seguimiento de la Ley 19.122. Personas Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral*. Montevideo, Disponible en: <https://www.gub.uy/institucion-nacional-derechos-humanos-uruguay/comunicacion/publicaciones/informes-2019-2021-seguimiento-ley-19122> Informes 2019 y 2021 de seguimiento de la Ley 19.122 | Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (www.gub.uy) (Visitado el 7/08/2022)

Ministerio de Desarrollo Social, MIDES (2019) *Informe evaluación de la Ley 19.122 Afrodescendientes, normas para favorecer su participación en las áreas educativa y laboral*. Montevideo, MIDES. En línea: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/evaluacion-ley-19122> (Visitado en 07/08/2022)

Ministerio de Economía y Finanzas, MEF (s,f) *Comisión de Aplicación de la Ley de Inversiones (COMAP)*. En línea: <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/Comap> (Visitado en 22/07/2022)

Ministerio de Economía y Finanzas, MEF (s,f) *Estadísticas de proyectos enviados al Poder Ejecutivo con recomendación de aprobación de la COMAP*. En línea: Estadísticas de proyectos enviados al Poder Ejecutivo con recomendación de aprobación de la Comap | Ministerio de Economía y Finanzas (www.gub.uy) (Visitado en 22/07/2022)

Ministerio de Economía y Finanzas, MEF (s,f) *Resoluciones de declaración de promoción de la actividad de los proyectos de inversión presentados*. En línea: Normativa | Ministerio de Economía y Finanzas (www.gub.uy) (Visitado en 22/07/2022)

Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) (2014) *Ingreso de Personas Afrodescendientes en el Estado: 2014 (Ley n.o 19.122)*. Montevideo, ONSC. <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/ingreso-personas-afrodescendientes-estado-2014> (Visitado Julio 15, 2023).

Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) (2015) *Ingreso de Personas Afrodescendientes en el Estado: 2015 (Ley n.o 19.122)*. Montevideo, ONSC. <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/ingreso-personas-afrodescendientes-estado-2015> (Visitado Julio 15, 2023).

Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) (2016) *Ingreso de Personas Afrodescendientes en el Estado: Ley n.o 19.122*. Montevideo, ONSC. <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/ingreso-personas-afrodescendientes-estado-2016> (Visitado Julio 15, 2023).

Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) (2017) *Ingreso de Personas Afrodescendientes en el Estado: Ley n.o 19.122*. Montevideo, ONSC. <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/ingreso-personas-afrodescendientes-2017> (Visitado Julio 15, 2023).

Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) (2018) *Ingresos de Personas Afrodescendientes en el Estado: Ley n.o 19.122*. Montevideo ONSC. <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/ingreso-personas-afrodescendientes-2018> (Visitado Julio 15, 2023).

Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) (2019) *Ingresos de Personas Afrodescendientes en el Estado: Ley n.o 19.122*. Montevideo, ONSC. <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/informe-sobre-ingreso-personas-afrodescendientes-estado-2019> (Visitado Julio 15, 2023).

Olaza, Mónica (2008) *La Cultura Afro Uruguaya: Una Expresión de Multiculturalismo Emergente de la Relación Global-local*. Montevideo, Biblioteca Plural. Comisión Sectorial de Investigación Científica. Universidad de la República.

Olaza, Mónica (2012) *Rompecabezas. Racismo «a la uruguaya». Relatos afrouuguay@s*. Montevideo, Psicolibros Universitario.

Olaza, Mónica (2014) “Políticas públicas y cultura política. Reflexiones posibles para des-naturalizar prejuicios, estereotipos y racismo”. En Grimson, Alejandro (comp.), *Culturas políticas y políticas culturales*. Buenos Aires: Fundación de Altos Estudios Sociales: 133-144).

Olaza, Mónica (2015) “Uruguay legisla acciones afirmativas para afrodescendientes”. *Revista Contra Relatos desde el Sur, XI(12): 117-131*. En línea Revista CONTRA I RELATOS N° 12 | Programa de Estudios Africanos CEA | FCS | UNC (Argentina) (Visitado en 22/07/2022)

Olaza, M. (2016) “Un estudio sobre tradición oral afrouuguayaya.” *Estudos de Sociologia, 21(40), 137-154*. Recuperado de <https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/7533/5810>

Olaza, Mónica (2017a) *Afrodescendientes en Uruguay. Debates sobre políticas de acción afirmativas*. Montevideo: Doble clic Editoras.

Olaza, Mónica (2017b) “El Escenario Uruguayo ante la Posible Aplicación de Acciones Afirmativas para Afrodescendientes.” *Glocalism: Journal of Culture, Politics, and Innovation, (2)*. <https://doi.org/10.12893/gjcp.2017.2.3>

Olaza, Mónica (2017c). “Ações Afirmativas para Afrodescendentes no debate do Parlamento Uruguaio.” *Revista Afro-Ásia 56: 169-201*. <https://doi.org/10.9771/aa.v0i56.25871>.

Olaza, Mónica (2021) “Afro-descendants and the Restoration of Democracy in Uruguay: A New Vision of Citizenship?” *Latin American and Caribbean Ethnic Studies*, 17:3, 281- 295. <https://doi.org/10.1080/17442222.2021.1898097>.

Olaza, Mónica (2023a) “Afro-Uruguayans: Implementation of Law No. 19122 in the Workplace.” *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 1–20. <https://doi.org/10.1017/S1742058X23000139>

Olaza, Mónica (2023b) “Hacia un Uruguay Intercultural: Ley 19.122 y Educación.” *Perspectivas Afro* 3/1 (2023): 153-170. Doi: <https://doi.org/10.32997/pa-2023-4426>

OPP, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Área de Gestión y Evaluación (2019) *Evaluaciones de diseño, implementación y desempeño (DID). Una herramienta para la mejora continua de los servicios públicos. Educación/Trabajo y Empleo 2018*. AGEV-OPP, Presidencia de la República Oriental del Uruguay. ISSN: 2393-7130. Disponible en: Polo industrial.pdf (opp.gub.uy) (Visitado el 7/08/2022).

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2022) *Informe Final: Mujeres, Territorio y Pandemia. Impactos de la Covid-19 en la vida y territorios de mujeres campesinas, indígenas, afro y migrantes en América Latina*. Montevideo: UNESCO En línea: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382482?posInSet=1&queryId=43a6556d-3901-4970-a51f-920a69d67483> (Visitado en 07/08/2022)

Pastor Albaladejo, Gema (2014) “Elementos conceptuales y analíticos de las políticas públicas”. En Pastor, Gema. *Teoría y Práctica de las Políticas P.:úblicas*. Valencia: Tirant Lo Blanch:17-45. Diponible en; https://www.academia.edu/21602795/Teor%C3%ADa_y_Pr%C3%A1ctica_de_las_Pol%C3%ADticas_P%C3%BAblicas

Presidencia de la República, Agencia Reguladora de Compras del Estado (s,f) *Registro Único de Proveedores del Estado (RUPE)*-Consulta Pública. En línea: <https://www.comprasestatales.gub.uy/rupe/clientes/publicos/BusquedaPublicaDeProveedoresCliente.jsf> (Visitado en 07/08/2022)

Presidencia de la República Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) (2014 a 2021) Informe anual sobre aplicación Ley N° 19.122, 2014–2021. En línea: <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/tematica/afrodescendientes> (Visitado en 22/07/2022)

Rodríguez, Adrián; Galaso, Pablo; Goinheix, Sebastián; Martínez, Camilo (2017) “Especializaciones productivas y desarrollo económico regional en Uruguay.” *Serie Documentos de Trabajo, DT 07/2017*, Montevideo, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.

Rodríguez, Romero (2006) *Mbundo Malungo a Mundele. Historia del Movimiento Afrouuguayo y sus alternativas de desarrollo*, Montevideo: Ediciones Rosebud.

Rodríguez, Romero (2003) *Racismo y derechos humanos en Uruguay*. Montevideo: Ediciones Étnicas.

Sanroman, G. (resp.); Bucheli, M.; Cabella, W.; González, C. y Porzecanski, R. (2011) *¿Qué ves cuando me ves? Afrodescendientes y desigualdad étnico racial en Uruguay*. Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales (UDELAR)-ANII

Schkolnik, Susana (2009) “La inclusión del enfoque étnico en los censos de población de América Latina” en *Notas de Población*, CEPAL, Vol. N° 89, pp. 57-100.

Scuro, Lucía (2008) *Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay*. Montevideo, PNUD.

Taschadjian, Ani, Vázquez, Daniela (2013) *Un estudio de segregación de los hombres afrodescendientes en el mercado laboral uruguayo*. Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República. Tesis de grado. Disponible en <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/2252> (Visitado en 01/05/2019)

UNFPA, Fondo de población de las Naciones Unidas (2020) *Implicaciones del COVID-19 en la población afrodescendiente de América Latina y el Caribe*. Disponible en: 2-Covid-Afrodescendientes (1).pdf (unfpa.org) (Visitado el 7/08/2022)

UNICEF-CEPAL (2020) *Panorama de la situación de los niños, niñas y adolescentes afrodescendientes en Uruguay*. Montevideo: UNICEF-CEPAL. En línea: Panorama de la situación de los niños, niñas y adolescentes afrodescendientes en Uruguay | UNICEF (Visitado en 07/08/2022)

Referencias normativas

Decreto n° 002/012 09/01/2012. *Reglamentación de la metodología de evaluación de los proyectos de inversión*. En línea: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/2-2012> (Visitado en 22/07/2022)

Decreto N° 002/012 Simulador. En línea: <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/politicas-y-gestion/simulador-decreto-002012> (Visitado en 22/07/2022)

Decreto n° 002/012. *Control y seguimiento.* En línea: <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/comap/tramites/control-seguimiento-dec-n-2012> (Visitado en 22/07/2022)

Decreto n° 144/014 de 22/05/2014. *Reglamentación de la ley 19.122 referente a la fijación de disposiciones con el fin de favorecer la participación en las áreas educativa y laboral, de los afrodescendientes.* En línea: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/144-2> (Visitado en 22/07/2022)

Decreto n° 143/018 de 22/05/2018. *Reglamentación de los arts. 15 a 17-ter de la Ley 16.906 (Ley de inversiones y promoción industrial).* En línea: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/143-2018> (Visitado en 22/07/2022)

Decreto N° 143/018. *Simulador.* En línea: <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/politicas-y-gestion/simuladores-decreto-143018> (Visitado en 22/07/2022)

Decreto n° 143/018. *Control y Seguimiento.* En línea: <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/comap/tramites/control-seguimiento-dec-143018> (Visitado en 22/07/2022)

Decreto n° 268/020 de 30/09/2020. *Reglamentación de los arts. 11 a 19 de la Ley 16.906 (Ley de inversiones y promoción industrial).* En línea: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos-originales/268-2020>. (Visitado en 22/07/2022)

Decreto N° 268/020. *Simulador.* En línea: <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/politicas-y-gestion/simulador-decreto-268020>. (Visitado en 22/07/2022)

Decreto n° 268/020. *Control y Seguimiento.* En línea: <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/comap/tramites/control-seguimiento-decreto-268020> (Visitado en 22/07/2022)

Ley n° 16.906 de 07/01/1998. *Ley de inversiones. Promoción industrial.* En línea: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16906-1998> (Visitado en 22/07/2022)

Ley n° 17.817 de 14/09/2004. *Declaración de interés nacional. Lucha contra el racismo la xenofobia y toda otra forma de discriminación.* En línea: Ley N° 17817 (impo.com.uy) (Visitado en 22/07/2022)

Ley n° 18.046 de 31/10/2006. *Aprobación de rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal. Ejercicio 2005.* En línea: Ley N° 18046 (impo.com.uy)(Visitado en 22/07/2022).

Ley n° 18.059 de 20/11/2006. *Declaración día nacional del candombe, la cultura afrouruguaya y la equidad racial.* En línea: Ley N° 18059 (impo.com.uy)(Visitado en 22/07/2022).

Ley n° 18.719 de 05/01/2011. *Presupuesto nacional de sueldos gastos e inversiones. Ejercicio 2010 - 2014.* En línea: Ley N° 18719 (impo.com.uy) (Visitado en 22/07/2022)

Ley n° 19.122 de 21/08/2013. *Fijación de disposiciones con el fin de favorecer la participación en las áreas educativa y laboral, de los afrodescendientes.* En línea: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19122-2013> (Visitado en 22/07/2022)

Cómo citar este artículo:

Olaza, Mónica, Natalia Stalla y Eugenia Silva (2024) “Acciones afirmativas para afrodescendientes en el área laboral privada en Uruguay”. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas* vol. 13 N°26: 346-375