RIVERA PACTA POR LA INCLUSIÓN AFRO

Protocolo para la aplicación de la ley 19122 en la Intendencia Departamental de Rivera

RIVERA SIN FRONTERAS JUNTOS CONSTRUIMOS FUTURO

PRESIDENCIA
REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
Oficina de Planeamiento y Presupuesto

mides
Ministerio de Desarrollo Social

PNUD
Al servicio de las personas y las naciones

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza en Uruguay

Protocolo para la aplicación de la ley 19122 en la Intendencia Departamental de Rivera

«Reconócese que la población afrodescendiente que habita el territorio nacional ha sido históricamente víctima del racismo, de la discriminación y la estigmatización desde el tiempo de la trata y tráfico esclavista, acciones estas últimas que hoy son señaladas como crímenes contra la humanidad de acuerdo al derecho internacional.»

Ley 19122 «Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativas y laboral», artículo 1.°

Protocolo para la aplicación de la ley 19122 «Afrodescendientes. Normas para favorecer su participación en las áreas educativas y laborales» en la Intendencia Departamental de Rivera

Este documento se editó e imprimió en el marco del Proyecto URU 14/005 «Apoyo a la integración social de población afrodescendiente» del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que contó con el apoyo de la Embajada Suiza en Uruguay.

Esta iniciativa busca ser un aporte para avanzar en los objetivos planteados por el Decenio Internacional para los Afrodescendientes 2015-2024 y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Corrección: Alejandro Coto
Diseño y armado del interior: Taller de Comunicación
Diseño de tapa: Quasar Creativos
ISBN: 978-92-95114-00-5
Impresión: Mastergraf
Depósito Legal:
Publicado en agosto de 2018

© 2018 Intendencia Departamental de Rivera (IDR), Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), PNUD Uruguay, Embajada Suiza en Uruguay, División RRHH (IDR), Oficina de Inclusión Social (IDR).

El análisis y las recomendaciones de políticas contenidos en este informe no reflejan necesariamente las opiniones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, de su Junta Ejecutiva o de sus Estados miembros. Se agradece la difusión y reproducción en cualquier medio, con indicación de la fuente.

Índice

Introducción 4

Objetivos del protocolo 6

Principales formas de discriminación que afectan a la población afrodescendiente 7

De lo global a lo local. Uruguay y los compromisos internacionales 11

Ley 19122, marco normativo de referencia 15

Principios que regulan el protocolo 17

Procedimientos aplicados por la Intendencia Departamental de Rivera 18

Consideraciones finales 23

Introducción

La Intendencia Departamental de Rivera (IDR) ha puesto de manifiesto tempranamente su compromiso con el cumplimiento de la ley 19122, referida a las normas para favorecer la participación de afrodescendientes en las áreas educativas y laborales.

A partir de la reglamentación y puesta en marcha de esta ley, el equipo de recursos humanos de la IDR, por mandato del intendente, Dr. Marne Osorio, se dispuso a generar las condiciones necesarias para darle cumplimiento.

El proceso de ejecución ha tenido —como era de prever— algunas dificultades en los diferentes organismos estatales. La IDR no ha sido la excepción, pero se encuentra entre los primeros cinco de los diecinueve Gobiernos Departamentales que han realizado llamados a puestos de trabajo al cobijo de esta ley.

Esta ha sido una rica experiencia, cuyos aprendizajes se han volcado a toda la institución. En definitiva, este proceso ha fortalecido la voluntad de llevar adelante una aplicación sistemática y exhaustiva de la ley, y ha mejorado el manejo de los procedimientos que deben seguirse para asegurar su cabal cumplimiento.

Desde la IDR se entiende que la implementación de políticas que atiendan a la población afrodescendiente expresa, en primer lugar, el reconocimiento de la diversidad sociocultural del departamento. Fundamentalmente, porque esta población constituye la minoría étnico-racial de mayor presencia numérica en el país y que ha estado largamente invisibilizada a pesar de sus aportes a la impronta identitaria de Rivera.

En ese sentido, es compartible el espíritu reparatorio de las medidas contenidas en la ley 19122 que reconocen los duros efectos del racismo y las prácticas de discriminación que han afectado a una parte tan significativa de la sociedad.

En el último tiempo, el país ha avanzado sustantivamente en la generación de datos que muestran de manera contundente las brechas de acceso a derechos entre personas *afro* y *no afro*.

El Censo del 2011 —que incluyó la variable étnico-racial por primera vez en un censo de población después de un extenso período de silencio censal— estableció que la proporción de personas que

se autoidentificaron como *afro* o *negras* fue de 8,1% en todo el país. Como se sabe, en la región esta proporción es muy superior y particularmente en Rivera llega al 17,3%.

En Uruguay, 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 por debajo de la línea de pobreza. Se constata un escaso capital educativo, una deserción escolar mayor que en los promedios generales y un muy bajo porcentaje de jóvenes afrodescendientes que cursan estudios terciarios. En el mercado de trabajo, esta población desempeña ocupaciones de baja calificación y productividad, lo que impide mejorar las condiciones de vida. El desempleo, el multiempleo y el subempleo son características destacables que se agravan entre las y los afrodescendientes más jóvenes. En el departamento de Rivera, estos indicadores se muestran aún más agudos que en el promedio del país.

Objetivos del protocolo

«Esa comunidad sigue teniendo un tratamiento no justo, sigue teniendo menos oportunidades, sigue siendo el sector más pobre de nuestra comunidad. Y todo esto marca que tenemos un largo camino por transitar, donde no solo los poderes políticos y públicos tenemos un deber pendiente, sino toda la sociedad en su conjunto, el sector empresarial, la academia, lo educativo, la oferta laboral. Y esto solo se logra si lo hacemos en comunidad, si lo hacemos entre todos».

Intendente Dr. Marne Osorio

Rivera, octubre de 2017

Aspiramos a que este protocolo explicite las orientaciones y procedimientos que determinan la implementación de la ley 19122 en la Intendencia Departamental de Rivera, y que esto sea un estímulo para que otras instituciones públicas y privadas del departamento hagan suya esta iniciativa, y con ello contribuyan a la mejora de la convivencia y la integración de la comunidad.

Objetivo general

Promover el mejoramiento de las condiciones de vida de la población afrodescendiente, a través del trabajo y del estudio, a fin de revertir la brecha de inequidad histórica y fortalecer una cultura respetuosa de la diversidad sociocultural en el seno de la comunidad riverense.

Objetivos específicos

- Contribuir a la cabal aplicación por la IDR de la ley 19122, tanto en el ámbito laboral como en el educativo.
- Fortalecer las herramientas para la aplicación de la ley 19122 en todos los procesos de selección de personal de la IDR.
- Aprobar dentro del sistema de gestión de calidad de la IDR los criterios y procedimientos que serán aplicados a la hora de implementar la ley.
- Aportar una experiencia replicable para el diseño, promoción e implementación de acciones afirmativas dirigidas a la población afrodescendiente del departamento en los ámbitos públicos y privados.

Principales formas de discriminación que afectan a la población afrodescendiente

> «Si bien pudiera aceptarse la negación de la existencia de una discriminación racial oficial, el Comité desea señalar que incluso políticas bien intencionadas o neutrales pueden tener efectos directos o indirectos negativos no deseados sobre las relaciones raciales y conllevar discriminación de hecho. El Comité reitera su observación de que ningún país puede afirmar que en su territorio no hay discriminación, y que el reconocimiento de la existencia de la discriminación es una condición previa necesaria para luchar contra este fenómeno.»
> *Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial ante las Naciones Unidas* (*CERD*, por sus siglas en inglés)

La finalidad de este capítulo es ofrecer a los funcionarios de la Intendencia Departamental de Rivera un marco conceptual para guiar sus actuaciones en las distintas etapas y procesos involucrados en el cumplimiento de la ley 19122 de Afrodescendencia. En virtud de ello es vital conocer los tipos de discriminación que enfrenta la población afrodescendiente.

Discriminación racial: El artículo 1 de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial la define como:

> [...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.[1]

Esta definición establece cinco motivos de discriminación racial; nótese que no incluye no solo raza, sino también color, linaje y origen nacional o étnico. Tampoco se establece jerarquías entre estas cinco

1 ‹http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm›.

categorías, por lo que toda discriminación basada en ellas debe abordarse exhaustivamente.

En cuanto a la cuestión de quién pertenece a qué grupo y la identificación de las personas como miembros de un grupo racial o étnico en particular, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial[2] opina que «esa definición, si nada justifica lo contrario, se basará en la definición hecha por la persona interesada».[3]

Discriminación directa: Ocurre cuando una persona recibe un trato diferente, menos favorable, por su origen racial o étnico, al que recibiría otra persona en la misma situación, condiciones y circunstancias.[4]

Ejemplos:

1. *Manifiesta:* Una persona afrodescendiente se presenta a una oferta de empleo. Tras ser seleccionada, pues cumple todos los requisitos exigidos, en la fase de la entrevista presencial el entrevistador le dice claramente que, por política de la empresa, «no la va a poder contratar porque es negra».
2. *Encubierta:* Cuatro personas afrodescendientes se disponen a entrar en una discoteca pero, antes de ingresar, el portero les dice que no pueden entrar alegando que están bebidos, cuando el motivo real es su origen racial o étnico.
3. *Otra:* Solicitud y revisión de documentación y equipaje en los aeropuertos que se produce con mayor frecuencia a personas de una identidad étnica determinada.[5]

---

2 El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés) es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial por los Estados partes.

3 IMADR (2011). *La Convención Internacional sobre toda forma de Discriminación Racial (ICERD) y su Comité: Una guía para actores de la sociedad civil.* Ginebra: IMADR, p. 2. Disponible en: ‹www.ohchr.org/Documents/HRbodies/CERD/ICERDmanual_sp.pdf›.

4 Directiva Europea 200/43CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato independientemente de su origen racial o étnico.

5 Protocolo de atención afrodescendientes, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos Nicaragua, 2012.

Discriminación indirecta y discriminación de facto: Sobre esta materia el Comité reafirmó que cualquier distinción es contraria a la Convención si tiene el propósito o el efecto de menoscabar determinados derechos y libertades.

Ejemplo:

> Los anuncios de vacantes de empleo en los que se exige como requisito «excelente presencia física». Aparentemente no habría discriminación, porque son normas que afectarían a todas las candidaturas por igual. Sin embargo, podrían ser considerados como discriminación indirecta si se demostrara que detrás hay una motivación racista.

Discriminación estructural: Hace referencia a la desigualdad social, por la cual los colectivos discriminados no solo tienen menor acceso a las instituciones sociales y económicas de desarrollo y bienestar, sino que, además, cuando acceden, sus resultados son inferiores.

La discriminación estructural representa uno de los principales problemas que afecta a la población afrodescendiente. Así lo reconoce el Grupo de Trabajo de Expertos de la ONU sobre Afrodescendientes, el que señala que este tipo de discriminación se manifiesta de una manera singular y multidimensional debido al doble legado de esclavitud y colonialismo.

Ejemplo:

> La brecha de desigualdad en términos de pobreza y exclusión social que afecta de manera desproporcionada a la población afrodescendiente en Uruguay.[6]

A modo de cierre de este capítulo, es importante tener presente que la discriminación es diferente al trato desigual. En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado:

6 Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (2016). *Observaciones finales sobre los informes periódicos vigésimo primero a vigésimo tercero de Uruguay,* ‹http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/URY/CERD_C_URY_CO_21-23_26020_S.pdf›.

> No todo trato diferente es propiamente discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, a la dignidad humana. Existen, en efecto, ciertas desigualdades de tratamiento jurídico, sin que tales situaciones contraríen la justicia. [...] De ahí que pueda afirmarse que no existe discriminación en toda diferencia de tratamiento del Estado frente al individuo.[7]

7 Corte Interamericana de Derechos Humanos (1984). Opinión Consultiva oc-4/84, del 19 de enero de 1984, p. 16, párr. 57. Disponible en: ‹www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_04_esp.pdf›.

De lo global a lo local. Uruguay y los compromisos internacionales

> [...] todos los pueblos e individuos constituyen una única familia humana rica en su diversidad. Han contribuido al progreso de las civilizaciones y las culturas que constituyen el patrimonio común de la humanidad. La preservación y el fomento de la tolerancia, el pluralismo y el respeto de la diversidad pueden producir sociedades más abiertas.
>
> *Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001)*

Uruguay ha ratificado la normativa internacional en materia de derechos de las personas afrodescendientes para avanzar en la eliminación del racismo y la discriminación. Por eso, se hace necesario mirar aquí en detalle el avance de esta agenda en el marco de las Naciones Unidas.

Desde su creación en 1948, la ONU ha elaborado un conjunto amplio de medidas encaminadas a combatir las diversas manifestaciones de racismo, la discriminación racial y la violencia étnica. Valgan como ejemplo la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio del 48 —signada por la brutal experiencia del nazismo— y la Convención Internacional para la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid, de 1973.

Se pueden mencionar otras de estas medidas tales como: la Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1963), la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965), la designación del 21 de marzo como Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial (1966), el Primer Decenio de la Lucha contra el Racismo y la Discriminación Racial (1973-1982) que se repetiría luego en 1983-1992 y en 1994-2003, y las Conferencias Mundiales para Combatir el Racismo y la Discriminación Racial (Ginebra 1978 y 1983).

La Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, realizada en la ciudad sudafricana de Durban, en setiembre de 2001, es un punto de inflexión, tanto para el escenario global como nacional. La Conferencia

implicó un largo proceso, que se inició en 1998 cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió proclamar el año 2001 como Año Internacional de la Movilización contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia.

La Conferencia de Durban es la tercera conferencia internacional contra el racismo. Sin embargo, allí fue donde por primera vez aparecieron las complejas formas en que los prejuicios raciales y la intolerancia se manifiestan en la actualidad.

> Desde las secuelas de la esclavitud hasta los conflictos étnicos; desde la situación de los pueblos indígenas hasta la discriminación por razón de las creencias; desde el discurso de odio difundido por la Internet hasta la relación entre la discriminación por razón de raza y la discriminación por razón de sexo: en el programa de la reunión de Durban no hay lugar para la complacencia.

En Uruguay, a la luz del impacto de Durban, se inició un proceso de definición de marcos legales nacionales de derechos, en concordancia con los definidos a nivel internacional y regional. Destacamos aquí las siguientes leyes:

- Ley 17677 «Sobre incitación al odio, desprecio o violencia o comisión de estos actos contra determinadas personas»; promulgada el 29.7.2003.
- Ley 17817 «Sobre lucha contra el racismo, la xenofobia, la discriminación y toda forma conexa de intolerancia»; y creación de la CHCRDX; del 6.9.2004.
- Ley 18059 «Día Nacional del Candombe, la cultura afrouruguaya y la equidad racial»; del 20.11.2006.
- Ley 19122 «Afrodescendientes. Normas de acciones afirmativas que favorecen la participación en la esfera educativa y laboral». Aprobada el 21.8.2013, reglamentada por decreto 144/014, de 22.5.2014.
- Ley 19584 «Ratificación de la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia».

Asimismo, este escenario conllevó la construcción de institucionalidades adecuadas para la lucha contra la discriminación, la exclusión,

la desigualdad y el racismo. Surgen o se fortalecen mecanismos encargados de los asuntos afrodescendientes, junto con políticas específicas que buscan a un tiempo desarrollar el combate a la pobreza, igualar los derechos y combatir el racismo (Rangel, 2016).

En la actualidad hay dos hitos de las Naciones Unidas que impactan con particular fuerza en el escenario local: *2015-2024 Decenio Internacional para los Afrodescendientes*, cuyo tema es «Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo», y los *Objetivos de Desarrollo Sustentable*. Ambas instancias dan marco a los esfuerzos de la Intendencia Departamental de Rivera por contribuir al «propósito de promover la equidad racial» (ley 19122, artículo 2).

2015-2024 Decenio Internacional para los Afrodescendientes

El Decenio Internacional de los Afrodescendientes, que comenzó el 1 de enero de 2015 y terminará el 31 de diciembre de 2024 y declara a 2015-2024 Decenio Internacional para los Afrodescendientes, se centra en los objetivos específicos siguientes:

- Promover el respeto, la protección y la realización de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de los afrodescendientes, como se reconoce en la Declaración Universal de Derechos Humanos Universal;
- Promover un mayor conocimiento y respeto de la diversidad de la herencia y la cultura de los afrodescendientes y de su contribución al desarrollo de las sociedades;
- Aprobar y fortalecer marcos jurídicos nacionales, regionales e internacionales de conformidad con la Declaración y el Programa de Acción de Durban y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, y asegurar su aplicación plena y efectiva.

Objetivos de Desarrollo Sustentable: no dejar a nadie atrás

En Uruguay, la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 adoptada por los Estados miembros de la ONU gana particular fuerza en el ámbito nacional, así como el departamental y local. Esta agenda plantea el

reto de *no dejar a nadie atrás*. Eso implica luchar contra las desigualdades en materia de desarrollo humano, supone seguir trabajando sobre los desafíos a la promoción e implementación de los derechos humanos de los afrodescendientes, un factor estratégico para la promoción de sociedades inclusivas. Para que sea efectiva, la Agenda 2030 requiere de una acción articulada por la sostenibilidad social, económica y ambiental.

La Intendencia Departamental de Rivera encuentra en el Sistema de Naciones Unidas, y en particular en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), un aliado clave en la implementación de la Agenda 2030, al contar con su apoyo y asistencia técnica para alinear sus políticas públicas con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS). La elaboración del presente protocolo es un claro ejemplo de estas sinergias, donde esta articulación potenció la alineación de políticas de inclusión y de recursos humanos en favor de la equidad racial en el departamento de Rivera, para responder al horizonte de acción que imponen los ODS de no dejar a nadie atrás.

Ley 19122, marco normativo de referencia

La ley 19122 se destaca por ser la primera ley de acción afirmativa dedicada a afrodescendientes que propone medidas orientadas a promover la participación e integración en las dos esferas donde se presentan los nudos críticos de la desigualdad: la educación y el trabajo.

En su artículo 2, la ley reconoce: «Declárase de interés general el diseño, promoción e implementación de acciones afirmativas en los ámbitos público y privado, dirigidas a los integrantes de la población afrodescendiente». La ley se propone contribuir a reparar los efectos que aún impactan en la población afrodescendiente que habita el territorio nacional por haber sido «históricamente víctima del racismo, de la discriminación y la estigmatización desde el tiempo de la trata y tráfico esclavista».

En su artículo 4, la ley obliga a todos los organismos públicos —incluidos los gobiernos departamentales— a destinar una cuota no menor del 8% en los cargos y contrataciones que se pongan a disposición de personas afrodescendientes que cumplan con los requisitos constitucionales y legales para acceder a ellos, previo llamado público. Por otra parte, en su artículo 5 la ley propone la capacitación para el empleo, asignándoles a las personas afrodescendientes también un cupo no inferior al 8%. De esta forma, se apunta a la calificación de los y las trabajadores afrodescendientes de manera que puedan aspirar a puestos de mayor calificación.

Teniendo en cuenta la realidad del rezago educacional, debido a la desvinculación temprana del sistema educativo de los y las afrodescendientes, el artículo 6 establece que: «Los sistemas de becas y apoyos estudiantiles que se resuelvan y asignen a nivel nacional y departamental, aun cuando su fuente de financiamiento sea la cooperación internacional, deberán incorporar cupos para personas afrodescendientes en la resolución y asignación de las mismas». Asimismo, en el decreto reglamentario se sugiere establecer un cupo que guarde proporción con este grupo poblacional (artículo 11 del decreto reglamentario).

El artículo 4 establece una temporalidad de implementación de la ley de 15 años contados desde su promulgación. Asimismo, a partir del quinto año la Comisión deberá evaluar el impacto de las medidas dispuestas.

Por último, la ley 19122 prevé mecanismos de operatividad, ejecución, evaluación y monitoreo:

- la presentación de informes anuales por la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC) ante el Parlamento nacional; y
- la creación de un consejo de la sociedad civil.

Para ello, será necesario que cada institución monitoree y sistematice de forma anual la información referente a la aplicación de la ley, para enviarla a la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC), que la incorporará a su propio informe.

Principios que regulan el protocolo

- *Exhaustividad*. En la aplicación de la ley 19122 se incluirá a todos los llamados abiertos y las contrataciones que convoque la IDR, sean por sorteo o por oposición y/o méritos.
- *Disponibilidad de la información*. Apela a una llegada adecuada a la población potencialmente interesada en los llamados, tanto de la capital departamental como de las localidades del Interior.
- *Información explícita y adecuada*. Se hace necesario estandarizar la referencia a la ley 19122 en cada uno de los llamados correspondientes, en todas las plataformas y espacios en los que se den a publicidad.
- *Profesionalismo en el manejo de la información de las personas*. Ello implica el control y evaluación de los instrumentos creados para todo el proceso: desde la convocatoria e inscripción de los llamados, hasta la resolución y la comunicación. En ese proceso se valora el involucramiento y la sensibilización del personal a cargo de cada etapa.
- *Transparencia*. Refiere a las condiciones de cada convocatoria y sus resultados frente a la comunidad, las organizaciones sociales en el proceso y las instituciones vinculadas con la implementación de la ley 19122.
- *Exigibilidad*. Reconoce el derecho a exigir el correcto cumplimiento de esta normativa en un espacio institucional adecuado.

Procedimientos aplicados por la Intendencia Departamental de Rivera

Se describen a continuación los pasos que lleva adelante la IDR para dar cumplimiento de la ley 19122, ordenados atendiendo a los aspectos más relevantes.

Con relación a los puestos laborales

Una vez generada la necesidad de cubrir la o las vacantes, necesidad que podrá surgir por egreso (jubilación, renuncia, etc.), o nueva demanda de recursos humanos, se elevará a resolución de la superioridad. Luego de aprobado y dado inicio al expediente electrónico correspondiente, se pasa a División Recursos Humanos para dar inicio al llamado.

En materia de planificación de recursos humanos, se dará cumplimiento al artículo 7 de la reglamentación de la ley 19122 que establece que:

> Los incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional deberán incluir en la Planificación anual de sus necesidades de recursos humanos que envíen a la Oficina Nacional de Servicio Civil, los puestos de trabajo a cubrir por personas afrodescendientes, especificando claramente la descripción de los mismos y los perfiles necesarios de quienes se postulen a ocuparlos. La Oficina Nacional de Servicio Civil solo dará su aprobación a aquellas planificaciones que den cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 4 de la ley n.º 19122.

Cómo hacer referencia a la ley 19122 en las comunicaciones

En todas las comunicaciones, inmediatamente contiguo al nombre del cargo y en un lugar destacado, se incorporará como encabezado la siguiente leyenda:

> Llamado alcanzado por el artículo 4.º de la ley n.º19122 de afrodescendencia.

Cuando el llamado tiene previsto cubrir los cupos a través de sorteo, la comunicación deberá, además de colocar la leyenda «LLAMADO ALCANZADO POR LA LEY 19122 DE AFRODESCENDENCIA», también incorporar el siguiente mensaje:

> Importante: aquellas personas que postulen acogiéndose a dicha ley y que no resulten sorteadas en el sorteo específico, volverán a ser tenidas en cuenta en el sorteo general.

Llamado abierto: peón para cuadrillas de Pluviales y Pavimento Empedrado

13 Diciembre, 2017

Tipo de vínculo: Contrato a término.

Nombre del puesto: Peón para cuadrillas de Pluviales y Pavimento Empedrado

Este llamado contempla lo dispuesto en la Ley 19.122 (Afrodescendientes). Aquellos postulantes incluidos en el marco de dicha Ley que no resulten sorteados en su sorteo específico, volverán a ser tenidos en cuenta en el sorteo general.

Puestos: 5

Asimismo, en los términos de referencia (TDR) y/o en toda documentación vinculada al llamado, se deberá incorporar la siguiente leyenda:

> El presente llamado fue alcanzado por la ley 19122 de Afrodescendencia, en concordancia con el compromiso de la Intendencia Departamental de Rivera de dar cumplimiento a dicha ley. Para ello, la IDR viene realizando esfuerzos institucionales para lograr que el 8% de los puestos de trabajo a ser llenados en el año sean ocupados por personas afrodescendientes que cumplan con los requisitos constitucionales y legales para acceder a ellos, previo llamado público.

Sobre las vías de difusión de los llamados

En todas las plataformas y espacios de difusión de la convocatoria (redes sociales y difusión a través de los medios masivos de comunicación) se informará a la población que el llamado es «alcanzado por el artículo 4 de la ley 19122 de Afrodescendencia».

SG
División Recursos Humanos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN

0497

RIVERA

DATOS PERSONALES

Nombre completo: _____

Cédula Identidad: _____ Credencial Cívica: _____

Fecha Nacimiento: ___|___|___ Domicilio: _____

Números de Contacto: Fijo _____ Celular _____

CONSTANCIA DE RECEPCIÓN

Fecha recepción: ___|___|___ Hora: ___|___ 0497

Funcionario receptor: _____ Firma: _____

CONDICIONES ESTABLECIDAS POR LEY Nº 19.122

Este llamado contempla los alcances de la Ley N° 19.122 (Afrodescendientes), todo ciudadano que considere que su ascendencia es afrodescendiente, podrá inscribirse para todos los cargos además de los reservados para esta Ley.

Me amparo a la Ley N°19122 ☐

¿Usted cree tener ascendencia?

☐ Afro o Negra ☐ Blanca ☐ Otra

☐ Asiática o Amarilla ☐ Indígena

¿Cuál considera la principal? _____

Herramientas y método de inscripción

Se califica un equipo de administrativos, quienes recepcionarán las inscripciones dispuestas para la fecha. Dicho equipo tendrá a disposición dos formularios (formulario constancia de inscripción para ley 19122 y formulario constancia de inscripción) para que el interesado que desee postularse complete el que le corresponda.

La mecánica utilizada para la consiguiente realización del sorteo será la siguiente: se imprimirán *formularios de constancia de inscripción* para el sorteo general, con la numeración del 0500 al 1000, y las constancias con el *formulario constancia de inscripción para ley 19122*, con la numeración 0001 al 0500. De forma que, al momento de realizarse el sorteo, ante escribano público, se sorteen primeramente los cupos destinados a la cuota de ley 19122.

Sobre la selección de aspirantes. Cargos y contratos por oposición y/o méritos

Durante el proceso de selección, cuyo inicio resulta ser el mismo que para los llamados por sorteo, se establecerá un tribunal evaluador compuesto por el superior inmediato del cargo a cubrir, un integrante del equipo técnico de Recursos Humanos y el tercer integrante se convocará en la medida en que lo requiera el puesto (ejemplo: un especialista en mecánica, cuando buscamos un mecánico).

Luego de la primera etapa —que se conoce como preselección de los currículos enviados por los postulantes— se procederá a las entrevistas laborales personales de aquellos que cumplieron con un puntaje mínimo, establecido anteriormente en los términos de referencia del llamado, TDR donde también se establece el cupo destinado a la ley 19122.

En referencia a la comunicación de resultados

En todas las comunicaciones que difundan llamados se hará referencia a la ley 19122 al ser publicados en la página web de la IDR, en las redes sociales y carteleras internas, con la leyenda:

> Llamado alcanzado por artículo 4 de la ley 19122 de Afrodescendencia.

En la documentación más extensa (actas de resultados, comunicados de prensa) se incorporará el siguiente párrafo:

> El presente llamado fue alcanzado por la ley 19122 de Afrodescendencia, en concordancia con el compromiso de la Intendencia Departamental de Rivera de dar cumplimiento a dicha ley. Para ello, la IDR viene realizando esfuerzos institucionales para lograr que el 8% de los puestos de trabajo a ser llenados en el año sean ocupados por personas afrodescendientes que cumplan con los requisitos constitucionales y legales para acceder a ellos, previo llamado público.

Espacio de consultas y reclamos

El espacio previsto para consultas y reclamos se encuentra físicamente en la Oficina del Sistema de Gestión de Calidad de la IDR, a través del formulario (FO.SG.GC.003). Específicamente para el período de inscripciones se encuentra a disposición el equipo técnico de Recursos Humanos.

Sistematización e informes

El informe acerca de los resultados de la aplicación de la ley 19122 es enviado anualmente por la Oficina de Administración de Personal de la IDR a la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC). Esto, sin perjuicio de que el equipo técnico de Recursos Humanos pueda elaborar otros informes acerca del tema.

Consideraciones finales

A partir de la aprobación del presente protocolo se trabajará en la incorporación de la cuota dirigida a la población afrodescendiente en lo referido a becas, cursos y beneficios para estudiantes que se generan o impulsan desde la IDR.

Por último, se señala aquí que, en lo referido a los asuntos que afectan a los funcionarios, lo establecido en el presente protocolo se enmarca y rige por lo que marca el Reglamento/Ordenanza del Funcionario de la Intendencia de Rivera.

RIVERA

SG | División Recursos Humanos

DGDMA | Oficina de Inclusión Social