

Presupuesto quinquenal 2025-2029

Propuestas y prioridades del orden docente

(documento borrador a ser presentado a la asamblea de ADFI - versión 4/9/24)

Este documento incluye un conjunto de propuestas como aporte a la elaboración del documento de Presupuesto quinquenal 2025-2029 de la UDELAR. No busca ser exhaustivo respecto al conjunto de propuestas presentadas por los distintos colectivos y ámbitos de elaboración de la UDELAR, sino focalizar en algunos puntos específicos que son de particular importancia para el colectivo docente, y que se espera puedan ser tenidos en cuenta en esa elaboración.

El documento está estructurado en dos partes: por un lado un punteo de dos niveles, enumerando un grupo de aspectos prioritarios a atender, eventualmente desglosados en propuestas más específicas, e incluyendo si posible una cuantificación; y una segunda parte, donde para algunas de las propuestas específicas se realiza un pequeño análisis de situación, explicación de la propuesta y detalle del cálculo realizado.

Parte A: Prioridades

1. Mejora del salario real de los trabajadores de la Udelar.
 - 1.1. Cambio escala salarial
 - 1.2. Incremento salario real
 - 1.3. Salario vacacional
2. Implementación del EPD, Consolidación de la carrera académica y formación de los docentes más jóvenes en la Udelar
 - 2.1. Extensiones horarias
 - 2.2. Sistema de oportunidades de promoción previsto en el EPD
 - 2.3. Unificación de cargos
 - 2.4. Becas de posgrado
 - 2.5. Régimen de Dedicación Total
3. Apoyo y atención al crecimiento de la población estudiantil:
 - 3.1. Creación de cargos docentes y TAS
 - 3.2. Becas de grado
 - 3.3. Consolidación y extensión de formaciones en todo el país
 - 3.4. Transición educación media a UDELAR
 - 3.5. Coordinación de la oferta educativa con instituciones de educación pública
 - 3.6. Promoción de la finalización de carreras
4. Infraestructura y equipamiento
 - 4.1. POMLP
 - 4.2. Mantenimiento
 - 4.3. Laboratorios
5. Políticas de bienestar y cuidados
 - 5.1. Bienestar emocional y salud mental
 - 5.2. Fortalecimiento de los equipos técnicos previstos en la "Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación"
 - 5.3. Sistema de cuidados

Parte B: Desarrollo de propuestas

Los cálculos y datos empleados pueden encontrarse acá: <https://colab.research.google.com/drive/1I4BmCyzXvopoTiU2pftPOS7AQyQViAD5?usp=sharing>. Estos son cálculos preliminares, que deberán ser corroborados por la DGPlan (y se expresan redondeados, para reflejar que no son valores exactos). A su vez, excepto cuando está claramente indicado, se realizaron las presupuestaciones de manera independiente, con el objetivo de comparar las iniciativas desde una mirada global. Hay iniciativas que pueden escalonarse en el tiempo, y otras que pueden interactuar entre sí, cuyo costo podría entonces modificarse (en proporciones menores respecto a los órdenes de magnitud explicitados), o unirse (la creación de cargos, por ejemplo).

Iniciativa 1.1 - Cambio escala salarial e Incremento salario real docente.

Tal como ha sido expuesto en el documento “Propuesta de la Universidad de la República para el período presupuestal 2020 – 2024”, y en los posteriores mensajes de la UDELAR en ocasión de las rendiciones de cuenta del quinquenio que cierra, el salario universitario está sumergido, siendo muy inferior a las remuneraciones en el sector privado a igual nivel de años de formación, a las remuneraciones en la administración pública, y a las remuneraciones en otros subsistemas de enseñanza pública terciaria y universitaria en Uruguay. Estos niveles salariales no sólo no han mejorado, sino que han descendido en términos reales en el último quinquenio. Desde ADUR ha sido una reivindicación histórica la recuperación y mejora del salario real, tendiendo a la equiparación al salario de otros subsistemas de la educación en el Uruguay. Recientemente se ha sumado la decisión de impulsar un cambio de escala salarial, que acompañe los cambios conceptuales del nuevo EPD y que atienda particularmente la situación de las y los docentes más precarizados.

En este sentido, se propone un incremento del 20% de la masa salarial, que permita implementar un cambio de escala de remuneraciones (estimado en un 16% en el caso de la escala docente), y una recuperación y mejora general de salarios.

El efecto combinado de cambio de escala salarial e incremento permitiría llevar, como referencia, la remuneración docente en Gr. 1, 20hs semanales, a \$ 30.000 (a niveles salariales Enero 2024). Otra referencia es ver el salario en relación con la canasta básica¹, donde podemos ver que un grado 1 con 20hs semanales ganaría poco menos de una canasta básica para dos personas, o un poco más de una canasta básica y media para una persona (Montevideo).

Cuantificación inicial: se calcula un posible cambio de la escala con el objetivo de llevar el grado 1 20hs a \$ 30.000 y respetando las resoluciones de la última convención (usando niveles salariales a enero 2024).

Monto (anual): \$ 1.500:000.000

Incremento por ajuste de escala e incremento general: 16.25% sobre la masa salarial docente.

Iniciativa 1.2 - Incremento salarial real.

¹ Se puede acceder al valor de la canasta básica a precios de 2023 acá: <https://www5.ine.gub.uy/documents/Demograf%C3%ADayFEES/HTML/ECH/Pobreza/2023/Estimaci%C3%B3n%20de%20la%20pobreza%20por%20el%20m%C3%A9todo%20del%20ingreso%20anual%202023.html>

Los salarios de la Universidad están sumergidos, respecto del costo de vida y de salarios en funciones similares (resto de la educación, ámbito público o privado profesional, etc). Se propone un incremento general y proporcional de los salarios que permita acercarse a los ofrecidos por UTEC, la institución con características más similares a la Universidad.

Es de destacar que aún con la modificación de la escala y el incremento propuesto, nuestros salarios siguen estando por debajo de los ofrecidos por UTEC en todos los niveles, aunque el salario en los cargos de ingreso se ha acercado sustancialmente (para las 40hs, algo poco común en la Universidad).

Cuantificación inicial: se calcula un incremento general proporcional hasta llegar al 20% de incremento de la masa salarial en "escala+incremento" (a niveles salariales enero 2024, y ya contemplando el punto 1.1). En este ítem se incluye el cambio de escala en las cuentas.

Monto (anual): \$ 350:000.000

Incremento (sobre la masa salarial docente): 3.2%

Complemento Iniciativas 1.1 y 1.2 - Cambio escala salarial e Incremento salario real TAS

En paralelo con el ajuste de salario docente, corresponde también el ajuste de salario TAS, en igual porcentaje total (con la distribución entre cambio escala salarial e incremento directo que se discuta y acuerde con AFFUR y UTHC).

Como estimación inicial, mencionamos el costo incremental anual correspondiente a salario TAS según la relación 60/40, de las sumas de los puntos 1.1 y 1.2: \$ 1.250:000.000

Iniciativa 1.3 - Salario vacacional.

La partida de salario vacacional es un beneficio histórico del personal universitario, que fue eliminado en el marco de la última dictadura cívico-militar por la que atravesó el país. En los últimos quinquenios la UDELAR destinó fondos para cubrir en parte la recuperación de este beneficio. Actualmente los trabajadores universitarios reciben (aproximadamente) el 40% del salario vacacional; por lo que se solicita restablecer el 100% de esta partida para todos sus funcionarios.

Cuantificación inicial - 40% de masa salarial de un mes (a confirmar con DGPlan). Números para docentes y no docentes.

Monto (anual): \$ 520:000.000

Incremento (mensual sobre la masa salarial total): 3.3%

Iniciativa 2.1- Extensiones horarias

Actualmente más del 30% de los docentes tiene cargos de 20 horas o menos, número que aumenta si se consideran solamente grados 1 y 2, y que supera al 60% si incluimos los cargos con 20hs (globalmente $\frac{1}{3}$ y $\frac{1}{5}$ de los grados 1 y 2 respectivamente). Se propone avanzar en aumentar los cargos de dedicación media y alta. Como un primer paso, se plantea que los cargos de grados 1 y 2 necesitan de un mínimo de 20 horas para poder cumplir con el objetivo del cargo: la formación (EPD, Artículo 13 -- Escala docente). Considerando únicamente estos casos, ya se logra que los cargos con menos de 20hs sean menos del 9% del total de cargos docentes.

Cuantificación inicial - Extensiones horarias para cargos de menos de 20hs hasta llegar a las 20hs, considerando únicamente grados 1 y 2 para esta estimación.

Monto anual: \$ 430:000.000

Incremento por EH (sobre la masa salarial docente): 4.6%

Iniciativa 2.2- Sistema de oportunidades de promoción previsto en el EPD

El EPD establece la posibilidad de concursar por la permanencia en la institución, en el Artículo 49 -- Movilidad en la carrera. Esto es particularmente sensible en el caso de docentes grado 1 y 2 en que hay vencimiento del cargo. Por otro lado, es deseable que los docentes tengan oportunidades de ascenso para todos los grados. Se combinan ambos criterios para proponer una estimación de la solicitud por motivo de ascensos.

En lo que sigue se presupuestan los ascensos considerando los vencimientos de docentes grado 1 y 2 del próximo período, y se considera como estimación grosera que los docentes 3-5 tengan posibilidades de ascenso cada 10 años. A nivel de grado 1, se utiliza el plazo máximo que prevé el EPD de permanencia (6 años), y a nivel de grado 2 se consideran 10 años (igual que para 3-5, un poco menor a los 12 de plazo máximo sin DT).

Vale la pena destacar que con los movimientos previstos, la institución contará para el final del período con menos del 50% de docentes de grado 1 o 2 (contra un 65% actual).

Cuantificación inicial - Se estiman los ascensos de:

grado 1 a 2, 1/6 de docentes cada año

grado 2 a 3, 1/10 de docentes cada año

grado 3 a 4: 1/10 de docentes cada año

grado 4 a 5: 1/10 de docentes cada año

Monto anual: \$ 1.060:000.000

Incremento (sobre la masa salarial docente): 11.3%

Cuantificación inicial (teniendo en cuenta docentes y TAS): \$ 1.770:000.000

Iniciativa 2.3- Unificación de cargos

Hoy contamos con docentes con horas distribuidas en varios cargos dentro de la Universidad. Creemos que es urgente regularizar esta situación, y que en la solicitud presupuestal deben incluirse fondos para corregirla.

Cuantificación inicial - Unificación: se consideró que un 0.5% de todos los cargos eran dos cargos de grado 1 20 horas que debían unificarse en un grado 1 de 40 horas, y que 0.5% de todos los cargos eran un cargo de grado 1 10 horas y un cargo de grado 1 30 horas que deben unificarse en un grado 1 de 40 horas.

Monto (mensual): \$ 26:500.000

Incremento (sobre la masa salarial docente): 0.28%

Iniciativa 2.4- Becas de posgrado

Actualmente existe una importante demanda insatisfecha de becas de posgrado. Además de su impacto en la generación de conocimiento en la Udelar, este programa es particularmente importante para las y los docentes en formación, ya que el nuevo EPD

implica la necesidad de formación a nivel de posgrado para poder continuar una carrera académica.

Para estimar las necesidades, un primer insumo a tener en cuenta es que el prorectorado de investigación y la CAP elevaron una propuesta para ser considerada, con el título de “universalización de becas para cursado y finalización”, que propone la asignación de \$ 26:000.000 adicionales anualmente para llegar a la meta de cubrir al menos el 50% de la demanda actual.

Dada la importancia del programa, proponemos una meta un poco más ambiciosa, cubrir al menos 2/3 de la demanda actual, lo que implicaría una financiación de \$ 35:500.000 anuales

Cuantificación inicial: 20 becas más de maestría y 10 becas más de doctorado.
Monto anual: \$ 35:500.000

Iniciativa 2.5- Régimen de Dedicación Total

El régimen de Dedicación Total es una herramienta esencial para la promoción de la actividad integral de las y los docentes en la Udelar, la generación de conocimientos y su interacción con la sociedad. Permite retener a las y los jóvenes docentes que completan su formación como investigadores, lo que se ha visto en los últimos años donde la gran mayoría de los ingresos corresponde a cargos Grado 2, así como ofrecer posiciones atractivas para colegas ya formados.

Es necesario financiar este régimen para atender a los ingresos previsibles durante el próximo quinquenio, así como a aquellos postulantes que actualmente ya han sido aprobados académicamente, pero no pueden ingresar por falta de fondos.

De acuerdo a la información brindada por la Pro-rectora de Investigación y la CCDT, se estima que a fines de 2024 habrá alrededor de 27 postulantes aprobados en lista de espera. El promedio reciente de ingresos es de 86 postulantes/año. El costo promedio por ingresante estimado por la CCDT es de \$ 1:455.000/año (en base al costo de conceder la DT sobre un cargo Gr. 2, 30hs semanales).

Se propone la siguiente cuantificación de montos incrementales a solicitar:

- 2026: postulantes pendientes de 2024, pendientes de 2025, e ingresos 2026: 199 ingresos, monto \$ 290:000.000
- 2027: 86 ingresos, monto \$ 125:000.000
- 2028: 86 ingresos, monto \$ 125:000.000
- 2029: ingresos de 2029, y previsión ingresos durante 2030 (dado que ese año el presupuesto es idéntico al de 2029): 172 ingresos, monto \$ 250:000.000

Monto (al finalizar el quinquenio): \$ 790:000.000

Iniciativa 3.1 - Creación de cargos docentes y TAS para atención al crecimiento de la población estudiantil

El crecimiento de la matrícula estudiantil no es novedad, y la pausa en el incremento de recursos para la Universidad ha generado cada vez mayor distancia entre los recursos humanos y materiales necesarios y los deseables para atender a las nuevas cohortes.

A partir del crecimiento de la matrícula estudiantil, se ha vuelto necesario un incremento acorde del plantel docente. Para estimar este crecimiento, la Universidad ha considerado números “a la baja”, dado que los egresos de secundaria limitan los potenciales ingresos, y el número de egresos de secundaria y de ingresos a la Universidad se han acercado mucho. Sin embargo, las previsiones de la Universidad hasta ahora se han quedado cortas. Consideramos en lo que sigue que se mantendrá un crecimiento que rondará los 4000 estudiantes por año, lo que nos deja para 2029 con unos 180000 estudiantes de grado.

Para mantener la relación de 1.8 (obtenida en 2012, y un primer paso hacia mejorar la relación docente-estudiante de 2023, en 1.52), se necesita disponer de 1.8×180000 horas docentes, es decir 324.000 horas docentes en total. Ya incluyendo las EH del punto 2.1, tenemos un total de 293.635 horas, y si agregamos las iniciativas 3.4 (Transición educación media a UDELAR) y 3.6 (Promoción de la finalización de carreras), juntas consideran la creación de 400 cargos de grado 2 40hs adicionales (16000 horas más). El faltante de horas para llegar a una relación de 1.8 horas docentes por estudiante es entonces de 14365 horas, para lo que consideramos un incremento proporcional sobre los cargos hasta igualar las horas que se necesitan.

Costo aumento de horas para mejora de relación docente-estudiante: \$ 435:000.000
Incremento (sobre masa salarial docente): 4.6%

Observación: Así como se propone un incremento para cargos docentes, se estima un incremento similar de la plantilla de funcionarios no docentes, respetando la proporción 60/40, a discutir en conjunto con AFFUR y UTHC.

Cuantificación inicial (docentes+TAS): \$ 1.610:000.000

Iniciativa 3.2 - Becas de grado

La Universidad prevé instrumentos para atender al estudiantado con más dificultades socioeconómicas. Es un elemento sustantivo para que un número cada vez mayor de estudiantes pueda cursar sus estudios universitarios. Esta herramienta incluye las becas de apoyo económico, pero también becas de alimentación, de vivienda, de guardería, de transporte y de materiales.

Existe una demanda insatisfecha de becas, por ejemplo en 2022 de 1745 becas de apoyo económico evaluadas como pertinentes, sólo se pudo financiar 890, por lo que casi el 50% quedó sin financiar.

Cuantificación inicial: a modo de referencia, en la RdC 2022 la UDELAR solicitó unos \$220:000.000 para becas de grado. El Parlamento asignó \$20:000.000. Si se retomara esta solicitud, se podría tener una primera estimación de \$ 200:000.000 para becas de grado.

Monto (al finalizar el quinquenio): \$ 200:000.000

Iniciativa 3.3 - Consolidación y extensión de formaciones en todo el país

La UDELAR ha realizado un esfuerzo muy importante para ampliar la cobertura geográfica de sus ofertas de formación. Ha instalado varios CENURes en distintas áreas del país, radicando investigadores y poniendo en marcha distintas carreras, para atender las demandas de creación de conocimiento y de ofertas de formación para las y los jóvenes. Este proceso se ha realizado con mucho voluntarismo y con asignaciones presupuestales

insuficientes, que además han quedado rezagadas frente al gran crecimiento de la demanda estudiantil y la matrícula. Es necesario consolidar los CENURes y las carreras existentes y ampliar los recursos para cargos docentes y TAS, así como la infraestructura edilicia y de laboratorios, para poder garantizar una enseñanza de calidad y dar sostenibilidad al esfuerzo realizado. Por otro lado, se suman las demandas sociales de continuar el proceso de cobertura en las regiones que aún no cuentan con radicación de la UDELAR y oferta de formación a nivel universitario.

Cuantificación: a modo de referencia, en la RdC 2022 la UDELAR solicitó \$ 250:000.000 para la consolidación de los CENURes existentes en aquel momento, y \$ 130:000.000 para la creación del CENUR Suroeste. El Parlamento aprobó \$ 60:000.000 para estas finalidades. Si se retomara esta solicitud, se podría tener una primera estimación de \$ 320:000.000 para la consolidación de CENURes (incluyendo el de Suroeste en vías de creación).

Monto (al finalizar el quinquenio): 320:000.000

Iniciativa 3.4 - Transición educación media a UDELAR

La transición entre la educación media y la Universidad requiere de esfuerzos particulares, que permitan garantizar el acceso y el aprovechamiento de la educación superior por parte de quienes terminan secundaria.

Cuantificación: con base al documento de solicitud presupuestal de FIng, se estima la atención del 75% de la nueva cohorte, con un criterio de un grado 2 de 40hs para cada 50 estudiantes nuevos. En 2023 hubo 20233 ingresos, por lo que se requiere la creación de 400 cargos de grado 2 - 40 hs para atender esta población.

Costo: \$ 380:000.000

Incremento (mensual, sobre la masa salarial docente): 4.1%

Iniciativa 3.5 - Coordinación de la oferta educativa con el conjunto de instituciones de formación pública

En el marco de un verdadero Sistema Nacional de Enseñanza Pública, es fundamental contar con coordinaciones y con ofertas educativas dictadas en colaboración con las otras instituciones del sistema. Ya existen algunas carreras, como por ejemplo los tecnólogos dictados en conjunto entre UDELAR y UTU/ANEP, en algunos casos también en conjunto con UTEC; o las maestrías dictadas en conjunto con CFE/ANEP. Varias de estas ofertas tienen cupos u otras limitaciones. Es necesario potenciar la coordinación y avanzar en la conformación de sistemas de formación integrados, desarrollar nuevas ofertas educativas en conjunto, y compatibilizar trayectos formativos interinstitucionales.

Dimensionamiento: las carreras de tecnólogo existentes hoy cuentan con una financiación aportada por UDELAR de \$ 12:000.000/año, constante en pesos uruguayos desde hace 10 años. Dado el potencial de crecimiento y la diversificación de actividades, sería razonable asignar un monto del entorno de \$ 24:000.000/año adicionales (eventualmente con crecimientos escalonados en el tiempo). Sería conveniente también que las otras instituciones (UTU, CFE, UTEC) incrementaran sus propios presupuestos para acompañar estas iniciativas.

Iniciativa 3.6 - Promoción de la finalización de carreras

Se considera la propuesta presentada por FING de impulso a la finalización de carreras. Se entiende que puede haber diferentes realidades en cada carrera, pero que es un problema común a varias carreras.

Se realiza una estimación inicial de destinar un grado 2, 40hs para cada carrera, siendo unas 100 las carreras ofrecidas por la Universidad de la República.

Cuantificación: con base al documento de solicitud presupuestal de Fing, se estima un grado 2 de 40hs para cada carrera (casi 100 carreras de grado en UdelaR).

Costo (anual): \$125:000.000

Incremento (sobre la masa salarial docente): 1.3%

Iniciativa 4.1 - POMLP

El Plan de Obras de Mediano y Largo Plazo de la Udelar está desfinanciado, lo que ha generado demoras en la concreción de obras programadas hace varios años (como las nuevas sedes de F. Humanidades y Ciencias de la Educación, y F. Química). Por otra parte, hay numerosas necesidades que no estaban contempladas en el POMLP original, o que han surgido posteriormente por el crecimiento de la matrícula universitaria. En este momento la universidad está discutiendo las bases para generar una nueva versión del POMLP, pensando en cuantificar y programar el desarrollo futuro. Se requiere asignar una financiación adicional que permita concluir las obras ya aprobadas y pendientes, y proyectar el desarrollo futuro de la institución.

Cuantificación: en el documento Presupuesto quinquenal 2020-2024 de la UDELAR, se estimaba las necesidades del POMLP y mantenimiento edilicio, llegando a una cifra en el entorno de \$ 900:000.000 anuales al final del quinquenio (a ser asignada de manera escalonada). Habría que verificar los cambios debidos a inflación, y en general a la situación de avance del POMLP, y en relación al punto 4.2 siguiente.

Iniciativa 4.2 - Mantenimiento

Los fondos para mantenimiento de la infraestructura de la UdelaR disminuyen año a año su valor (al ser fondos constantes en \$, sin tener actualizadores), y al mismo tiempo el desarrollo edilicio implica una mayor cantidad de metros cuadrados a mantener. Esto está llevando a una situación de crisis, donde la infraestructura edilicia no puede ser mantenida de forma adecuada. Es necesario ampliar de manera decisiva estos fondos.

Cuantificación: según cálculos de la F. de Ingeniería, para el mantenimiento edilicio es necesario asignar en el entorno de \$ 600:000.000 anuales, que cuadruplica el presupuesto actual disponible (\$150:000.000 anuales)

Iniciativa 4.3 - Laboratorios

Las restricciones presupuestales que vivió la UdelaR en el último quinquenio han repercutido de manera diferente en distintas áreas de trabajo. Quizás uno de los aspectos con mayor grado de deterioro es lo que respecta a laboratorios y equipamiento científico. Se requiere fondos para desarrollar plantas pilotos, prototipos y actualizar y mantener el equipamiento de

laboratorio existente. Este aspecto debería ser progresivo en lo que respecta a recursos en el próximo quinquenio y con una componente importante de coordinación tanto a nivel de la UdelaR.

Cuantificación: en base a la estimación de FING, y considerando que esta facultad representa aproximadamente el 10% de la actividad de UDELAR, se propone \$ 400:000.000 para esta finalidad (en el total del quinquenio).

Iniciativa 5.1 - Bienestar emocional.

La temática de promoción de salud mental es uno de los grandes desafíos para la Udelar. Este tema se viene abordando desde diferentes ámbitos, sea en los servicios, sea a nivel central (por ejemplo tanto desde el Prorectorado de Investigación como del Prorectorado de Enseñanza se hicieron llegar a la Comisión Ad Hoc de elaboración presupuestal fichas indicando la necesidad de atender esta dimensión para los estudiantes de posgrado y los estudiantes de grado - en el segundo caso, proponiendo en el ámbito de PROGRESA la generación de un Espacio de Atención Psicológica para Estudiantes Universitarios).

Desde ADUR, este tema también se ha discutido, impulsando una visión integrada que atienda tanto a estudiantes, como a trabajadoras y trabajadores de la universidad, docentes y TAS. Incluso algunos ADURes están atendiendo esta necesidad en forma provisoria con sus propios recursos, pero resulta necesario que la institución genere dispositivos de alcance general.

Cuantificación: no disponible. Se requeriría un dimensionamiento de dispositivos y personal necesario. La propuesta de PROGRESA puede servir de base.

Iniciativa 5.2 - Fortalecimiento de los equipos técnicos previstos en la “Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación”

ADUR está comprometido con la promoción de una cultura libre de violencias en la UDELAR. La ordenanza mencionada es una herramienta importante (aunque no única) en este objetivo, y los equipos técnicos actualmente existentes son pequeños para poder atender la diversidad de casos planteados en tiempos rápidos, y además ampliar su actuación no sólo frente a la denuncia, sino a la prevención y a la generación de un cambio cultural. En ese sentido, en la RdC 2022 ADUR indicó como una de sus propuestas el fortalecimiento de estos equipos técnicos.

Cuantificación: no disponible. Se requeriría un dimensionamiento de los equipos actuales y necesidad de ampliación.

Iniciativa 5.3 - Sistema de cuidados

Con el objetivo de reducir las desigualdades de género dentro de la Udelar, en particular en cuanto a las responsabilidades de cuidado que recaen directamente en las mujeres y limitan su participación activa en el ámbito académico y laboral, la Universidad de la República se ha encaminado hacia el diseño y la implementación de mecanismos de cuidados para las infancias, con su funcionariado docente y TAS y sus estudiantes.

Estas acciones se basan en la evidencia que señala que las mujeres con hijos pequeños siguen estando en peores condiciones que sus pares varones para continuar sus estudios o avanzar en su carrera.

Si bien la Udelar ha asignado algunos fondos para este objetivo, estos son insuficientes y requieren un refuerzo sustancial para poder seguir expandiendo esta política, y generar espacios de cuidados que abarquen más servicios y funcionen de manera más sistemática.

Cuantificación: a modo de referencia, en la RdC 2022 la UDELAR solicitó en el orden de \$ 20:000.000 para expandir las propuestas vigentes y consolidar el rumbo de

corresponsabilidad en cuidados. Esto podría considerarse un piso para la solicitud 2025-2029, ya que a lo largo del quinquenio seguramente ese monto sea insuficiente para la magnitud de la tarea. La sugerencia sería una solicitud adicional de \$ 20:000.000/año (en lugar de por única vez como en la RdC 2022), llegando a \$ 80:000.000 al final del quinquenio.

Propuesta	Monto (anual en millones de pesos)	Comentario
Cambio escala	1500	componente docente.
Incremento salarial	350	componente docente.
		La componente TAS correspondiente a los dos puntos anteriores sería 1250 millonesde pesos
Salario vacacional	520	docente + TAS
Extensiones horarias	430	
Ascensos	1060	
Unificación de cargos	26.5	
Becas posgrado	35.5	
DT	790	al finalizar el quinquenio
Relación docente/estudiante	435	
Becas grado	200	
Interior	320	al finalizar el quinquenio
Transición media/udelar	380	
Coordinación c/educación	24	
Finalización carreras	125	
Obras	900	
Mantenimiento	600	
Laboratorios	400	
Bienestar emocional	X	
Equipos frente a acoso	X	
Cuidados	80	