

**Octava Reunión – Mesa educación feminista interseccional**  
**Fecha 1 de octubre de 2018**

Asistencia

1. Juan Larraín, Vicerrector Académico (JL)
2. Valerie Muñoz, Psicología 4to año MAFI (VM)
3. Pabla Molina, Música MAFI (PM)
4. Catalina Guerra, Biología, MAFI (CG)
5. Juan Carlos de la Llera, decano de Ingeniería (JDL)
6. Rodrigo Rojas, Profesor hora de Psicología (RR)
7. Verónica Guarda, Directora Comunicaciones, VRC (VG)
8. Carola Méndez, Subdirectora Dirección Académica de Docencia, VRA (CM)
9. Daniel Party, Profesor Instituto de música (DP)
10. Andrea Orellana, Pedagogía básica 3er año, Consejera Territorial (AO)

**Se realiza la votación en los temas bibliográficos trabajados en la sesión anterior**

- Estos quedan registrados en el acta de la séptima reunión de la mesa.

**2.5.1 Discutir métodos que permitan evitar la discriminación arbitraria de las evaluaciones**

**MAFI**

- Promover entre los docentes una práctica apropiada al momento de realizar evaluaciones para que estas no tengan sesgos sexistas.
- A nivel de reflexión, se manifiesta el interés de definir cual es la instancia formal en la cual se dilucida la forma en la que se hacen evaluaciones para poder entregar lineamientos institucionales.
  - Dada la gran variedad de evaluaciones que se realizan en la UC, cómo hacerse cargo desde un nivel central del tipo de prácticas que pueden influir negativamente en los estudiantes.
- Se comenta la necesidad de tener mejores protocolos sobre todo en las evaluaciones orales de los estudiantes.
- Que al momento de evaluar, las rúbricas sean públicas y accesibles para los estudiantes. Se propone que haya una obligatoriedad de existencia de criterios de evaluación, que se informen con anterioridad y que sean objetivos.
  - Desde una rúbrica bien hecha se podrían evitar discriminaciones arbitrarias.
  - Incorporar RUT en vez de nombre en evaluaciones formales.
  - Mejorar los instrumentos que existen en evaluaciones cerradas (escritas) y abiertas (orales).
- Existe la necesidad de ampliar estos cursos e instancias de formación hacia los ayudantes.

- A nivel educativo y formativo, el VRA comenta la necesidad de reforzar los lineamientos en las evaluaciones a través de un manual de buenas prácticas.
  - Incorporar en el manual existente, los puntos que se requieren en evaluaciones, (rúbricas) y recurso docente en general.
- Se propone dejar el camino abierto para que la UC refuerce mediante un trabajo permanente, las mejoras en las evaluaciones que se realizan actualmente.
- ¿Cómo se penaliza, fiscaliza o hace seguimiento a estos manuales de buenas prácticas? ¿Cómo se mejoran los procesos antes que lleguen a denuncia? ¿Qué podemos ofrecer a una persona que necesita algún nivel de reparación para que esta sea efectiva y a tiempo?
- Generar un capítulo específico en talleres que aborde las temáticas de evaluación no discriminatoria.
  
- El Decano de la Llera comenta la necesidad de hacer una revisión a la labor de los ayudantes que también son encargados de evaluar e impartir
  - No existe una conciencia real de las implicancias que tienen actualmente las formas de evaluar, por lo mismo debiera abordarse de manera más amplia.

### **2.9.1 Revisión y eliminación de contenido sexista o discriminación arbitraria del material docente que se imparte actualmente**

#### **MAFI**

- Comenta la reflexión que han realizado respecto de dificultad de lograr la eliminación de todo el material sexista que existe actualmente en los cursos.
- Proponen la elaboración de una guía o manual que aborde la forma de evitar las referencias sexistas en todos los recursos pedagógicos. Para esto podrían realizarse:
  - Capacitaciones previas a la incorporación de nuevos docentes (diplomado).
  - Capacitaciones abiertas para docentes que ya imparten cursos en la UC.
  - Incorporar esta variable en la evaluación docente.
- Se reflexiona acerca de la necesidad de generar un mecanismo eficaz de detectar malas prácticas en docentes y realizar las acciones que se requieran de manera oportuna.
- Como movimiento, la preocupación, más allá de la formación, está en la fiscalización de aquellos docentes que incurran en prácticas sexistas y el seguimiento que se haga de ellos.

#### **Propuestas**

- Generar un manual de buenas prácticas.
- Difundir los canales de denuncia que existen a nivel de estudiantes y de manera local en las unidades académicas.
- Capacitar a docentes en torno a los protocolos existentes.
- Revisar la encuesta temprana a docentes para ver si es posible incorporar variables que permitan orientar la mejora de la docencia en prácticas no sexistas.
- Revisar los cruces que existan con las mesas 1 y 2 respecto de los protocolos de denuncia y prácticas sexistas en las salas de clases.

#### **Agenda para la próxima sesión**

- Votar las acciones acordadas para ambos temas
- Revisar los temas 2.8.1, 8.1.1, horarios protegidos, extra 2 y 2.2.1
- Instancia, unidad, oficina que estará a cargo de los temas de equidad de género.
- Próxima reunión, lunes 8 a las 9:00 horas.