

DIAGNÓSTICO DE LA PARIDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS: LA DISTANCIA DE PARIDAD (D_p)

Rafael García, Carlos J. Quiñones, Olga Buzón y Raquel Barragán
Universidad de Sevilla / Dpto. MIDE / Grupo DIME (Hum833)
e-mail: rafaelgarcia@us.es

Esta ponencia presenta un método original apoyado en el enfoque “Doing Gender” (Crawford, 2006). Esta perspectiva nos remite a la construcción de género que debe realizarse en el plano sociocultural de una institución educativa para desarrollar la igualdad; en ello, la paridad de género es una dimensión reconocida como importante. Formulamos un procedimiento para la medida de la paridad y un indicador del mismo al que hemos denominado “Distancia de Paridad” (D_p), expresión cuantitativa del *recorrido necesario en una organización* hasta alcanzar la paridad. Asimismo, se proponen indicadores complementarios para medir la paridad en centros educativos no universitarios, aunque estos son aplicables en cualquier otra organización. Este método permite escalar “puntuaciones de paridad” y está provisto de coeficientes estadísticos y gráficas para la representación de la paridad en mapas sobre el clima de género. La herramienta Teón XXI, que provee a las organizaciones de la posibilidad de realizar un diagnóstico online y diseñar planes de igualdad, incorpora esta metodología diagnóstica. Después de probarlo, sobre una muestra de unos 400 centros andaluces de enseñanza no universitaria, discutimos su posible aplicación en las organizaciones universitarias.

Género, Tecnología y Educación / Diagnóstico de Género / Distancia de Paridad (D_p) / Escalas de Paridad / Equidistribución Binaria / Perspectiva “Doing Gender”/ Escuela.

Gender, Technology and Education / Gender Assessment / Distance of Parity (D_p) / Parity Scales / Binary Equidistribution / “Doing Gender” Perspective / School.

1. Introducción: actuales avances en medida de la paridad e igualdad organizativa

Indagando a nivel mundial en la literatura científica y técnica en relación con la igualdad (Gender Equality); y dentro de esta temática de la inclusión (Mainstreaming), la paridad de género (Gender Parity) y la equidad de género (Gender Equity), entre otros descriptores relacionados, hemos hallado algunos procedimientos y sistemas de medición que conducen a indicadores y medidas de distancia útiles para las investigaciones relacionadas con la igualdad. Entre estas, destacamos algunas vertientes de interés para situar la originalidad de nuestra propuesta y expresar el estado de desarrollo de esta línea de reflexión, que sorprende por los esfuerzos y por el tiempo que ya se ha empleado en su desarrollo.

Según Dávila (2004), los primeros pasos en la producción de indicadores sensibles al género se producen en las áreas del Desarrollo, siendo impulsores de éstos algunos organismos internacionales como el Banco Mundial, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) o el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En 1995 se crean tanto el Índice de Desarrollo de la Mujer (IDM), - también denominado Indicador Sexo-Específico de Desarrollo Humano (ISEDH) (ACSUR-Las Segovias, 2006)-, como el Índice de Potenciación de la Mujer (IPM) (Vessuri y Canino, 2006) -o Indicador de Participación de las Mujeres (ACSUR-Las Segovias, 2006)-, posteriormente actualizados en su denominación.



Indicadores vigentes sobre igualdad de género son: el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) (PNUD, 2001); el Índice de Potenciación de Género (IPG) (PNUD, 2001); el Índice de Paridad entre los Sexos (IPS) (UNESCO, 2003); el Índice de Equidad de Género (IEG) (Social Watch, 2004); el Índice de Brecha de Género (GGI) (Foro Económico Mundial, 2005); así como una amalgama de indicadores en base a porcentajes, tasas, etc. (CELADE, 2002-2009; Banco Mundial, 2008); entre otros. Es en este marco, aun insipiente, en el que nos atrevemos a formular nuestra propuesta original sobre el cálculo de un indicador relativo a la cuantificación del camino o recorrido que las organizaciones tienen que desarrollar hasta alcanzar la paridad: La Distancia de Paridad (DP) (García y Quiñones, 2009), que hemos desarrollado en el proyecto Teón XXI para aplicarlo, en este caso ejemplar, en educación no universitaria.

2. Ámbitos de aplicación y naturaleza de los indicadores de igualdad y paridad

Una cuestión significativa en este problema de la medida de la paridad organizativa se plantea sobre el tipo de organización y nivel que admite cada indicador. Nuestro intento ha sido proponer un indicador que sea igualmente aplicable a una organización concreta, grande o pequeña, como a entidades más abstractas y amplias como zonas, países, continentes o grupos sociales (aunque si es muy pequeña va perdiendo sentido cuantificar; dado que el estudio cualitativo en profundidad, frente a superficialidad cuantitativa, puede aportar mejores orientaciones diagnósticas que una medida, siendo además un esfuerzo inútil simbolizar numéricamente –medir- lo que se puede manejar fácilmente con el sentido común). Normalmente, como en nuestro caso, la medida tiene sentido para la gestión de gran cantidad de procesos o de organizaciones complejas y para sus comparaciones mediante ranking, control estadístico para la evaluación y seguimiento de políticas públicas, etc. Otra cuestión se refiere al nivel de utilidad en que se concibe el diagnóstico de la igualdad, del cual el grado de paridad es un aspecto complementario que aporta datos sobre las condiciones contextuales para la igualdad.

En este sentido, podemos diferenciar niveles más amplios, como por ejemplo cuando comparamos los índices del desarrollo humano (y de género) en los distintos continentes terráqueos o una comparación mundial con un ranking de países. Igualmente nos referimos a ese nivel amplio cuando hablamos de identificar y clasificar comunidades autónomas según su desarrollo paritario o segregador de género. Otros niveles, más intermedios, hacen referencia a las organizaciones sociales y culturales, así como las instituciones que concretan, mediante centros y organismos, nuestra cultura pública y privada. En este sentido, hablamos del nivel propiamente organizacional, que se refiere a centros o conglomerados de centros concretos como son las universidades o las escuelas, todas las organizaciones sociales y gubernamentales, ONGs, administraciones públicas, empresas y sociedades, etc.; aunque este nivel es que practicamos en nuestro ejemplo de aplicación de esta nueva medida, esta también puede calcularse en el marco de actividades y entidades más concretas, como puede ser desde un grupo de discusión, la autoría en un grupo literario, las interacciones en un aula, etc.

Siguiendo la clasificación de Jiménez Cortés (2007), adaptada de Bronfennbrenner, la mayoría de estos indicadores tienen un ámbito de aplicación *macrosocial*, en referencia a indicadores y valoraciones relativas a países, continentes y el mundo global. Una tendencia razonable en función de que son las grandes Instituciones y ONGs las que los desarrollan para el diagnóstico y la toma de decisiones en relación al desarrollo humano.

No obstante, como en el caso de nuestro ejemplo, este tipo de indicadores pueden desarrollarse en un plano *mesosocial*, en referencia a los indicadores de instituciones y organizaciones concretas, como las empresas, las escuelas, las organizaciones sociales, universidades, etc. También pueden establecerse este tipo de indicadores en un plano *microsocial*, referido a las interacciones personales y socioculturales, aunque todavía su uso es muy poco frecuente. Un ejemplo puede ser el estudio de las parejas -peer marriage- (Schwartz, 1994) o su aplicación a las relaciones interpersonales en grupos de trabajo/estudio o en el ejercicio de la ciudadanía.

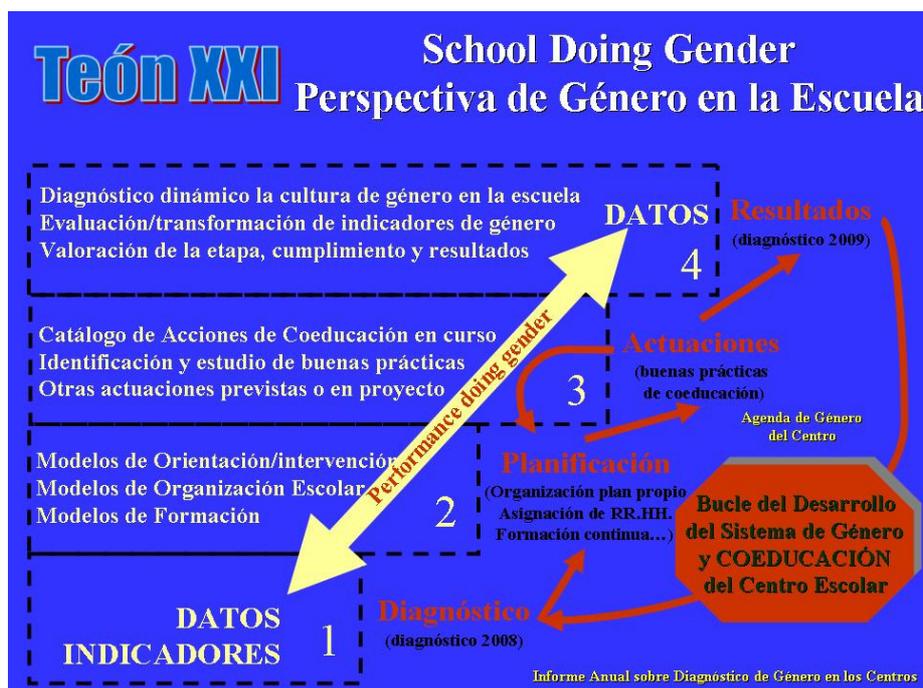
Desde otra perspectiva, sobre la dificultad de su cálculo y uso, los indicadores de igualdad y paridad con que contamos hoy son básicamente simples (orientados a su facilidad de comprensión y uso, lo que es de agradecer), aunque también hallamos algún índice más complejo como los propuestos por Castañeda, Astráin, Martínez y Artiles (1999) sobre las diferencias de género tales como el Índice de Privación de Igualdad (IPI) o la Privación de Igualdad Relativa (PIR) promedio para un territorio. Ambos se desarrollan en el marco del Índice sintético de Desarrollo Humano (IDH) elaborado mediante análisis multivariante y a un nivel macro. Esta complejidad, a diferencia de los indicadores que proponemos, excede el objetivo de nuestro diagnóstico, que vinculamos a una propuesta técnica completa e informativa, pero de fácil elaboración y uso.

Finalmente, desde una perspectiva de la naturaleza de la información que ofrecen, existen una mayoría de indicadores estáticos que señalan como está una determinada situación, como es el caso de los porcentajes de presencia femenina o la tasa de mujeres respecto de hombres, pero hay otros que expresan una visión más dinámica, como el índice de potenciación de género, que es más proyectivo. La Distancia de Paridad (D_p), en tanto que indicador más significativo de nuestra propuesta, disfruta de una posición intermedia, porque informa al mismo tiempo sobre la situación en que estamos y sobre el *recorrido de género* necesario, entiéndanse como acciones y medidas organizativas coordinadas en la agenda de género, para conseguir llegar a la paridad legal (40-60%).

3. Contexto y orientación diagnóstica del desarrollo de la distancia de paridad (D_p)

El contexto más general en que hemos disfrutado de la oportunidad, y del desafío, de proponer una nueva técnica de escalamiento como la que supone la distancia de paridad es el I Plan Andalúz para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los centros educativos (públicos y concertados) dependientes de la administración. En este marco, nos hemos propuesto generar todo un procedimiento de diagnóstico (también cualitativo, aunque sólo expresamos en este trabajo los aspectos más cuantitativos) que nos permita conocer la situación y tomar decisiones sobre medidas de mejora y desarrollo de buenas prácticas coeducativas en los centros escolares. En este sentido, la distancia de paridad supone un método de acopio y tratamiento de información sobre igualdad de género en las organizaciones que se suma a muchos otros como el grado de colaboración institucional para el desarrollo de la agenda de género de los centros, la medición de las posiciones y actitudes del profesorado, el alumnado y las familias ante el proceso “school doing gender” para la transformación del medio escolar, los estudios de las interacciones de género en las escuelas y otros centros educativos, etc. En este sentido, el diagnóstico se concibe como un elemento más de un proceso complejo de investigación-acción colaborativa en el marco de las instituciones escolares. El siguiente

gráfico resume, básicamente, la propuesta y marco diagnóstico en que se sitúa la nueva medida o indicador que proponemos.



El desarrollo de estos diagnósticos en los centros escolares requiere la recogida de información y su tratamiento estadístico-metodológico para la elaboración de informes útiles en la toma de decisiones sobre la Agenda del Género del Centro, así como para poder valorar la calidad y resultados de las medidas y acciones de género adoptadas. Normalmente, el profesorado encargado como responsables del plan de igualdad en los centros (que son los agentes principales del diagnóstico) no ha recibido formación metodológica suficiente para analizar la información, careciendo de tiempo y medios para desarrollar este diagnóstico, pese a que es una exigencia del plan de igualdad. Por ello, la plataforma Teón XXI dispone todo un sistema de encuestas online, así como un amplio catálogo, que permite desarrollar el proceso diagnóstico online y realizar el proceso estadístico de forma automática. El sistema funciona gestionando esta información de forma dinámica, según diversos perfiles de acceso: familia, alumnado, profesorado, responsables de igualdad, asesores CEP, delegados provinciales, administración (Junta de Andalucía), personal en prácticas (profesorado en formación), personal investigador y administradores del sistema tecnocientífico e informático. Todos ellos, introducen y acceden sólo a aquellas informaciones que les compete en la toma de decisiones, pudiendo recuperar informes específicos para las zonas de su competencia (individual –sólo cada persona puede consultar el suyo-, de aula, de área curricular, del centro, de la zona CEP, de la provincia o de toda la comunidad educativa andaluza). Con este modelo hemos conseguido implicar a un amplio conjunto de centros, de toda Andalucía, que participan en la comunidad virtual de Teón, donde disponen de un catálogo de instrumentos diagnósticos y otro de buenas prácticas coeducativas, en los cuales pueden participar como consultores y recopiladores o propiamente como autores de herramientas y actividades para desarrollar la agenda de género. Tal agenda se puede gestionar en el sistema de forma vinculada al sistema de datos diagnósticos, lo que permite la evaluación y mejora particular de las agendas al tiempo que dispone la información necesaria para desarrollar estudios de pronóstico

general, mapas de género del sistema educativo y minería de datos educativos (EDM: Educational Data Mining) para evaluar las acciones y agencialidades dentro del sistema.

Como hemos señalado, el sistema Teón XXI incorpora la posibilidad de desarrollar los diagnósticos online de forma automatizada, pero también supone otra ventaja importante (sin ser excluyente de otras) que el sistema proponga una batería formalizada, científicamente avalada, de instrumentos diagnósticos entre los que constan las escalas de paridad que aquí nos ocupan. La siguiente ilustración los recoge:



El uso de unos mismos instrumentos normalizados, supone la posibilidad de estudiar conjuntos más grandes que el propio centro, al menos en un plano superficial y cuantitativo (del mismo modo que disponemos de mapas e informes meteorológicos) sobre el clima de género en la educación. Las posibilidades de comparación, identificación de áreas de actuación preferente, etc., aumenta bastante con este sistema; así como, el seguimiento del plan de igualdad por las administraciones y otros agentes.

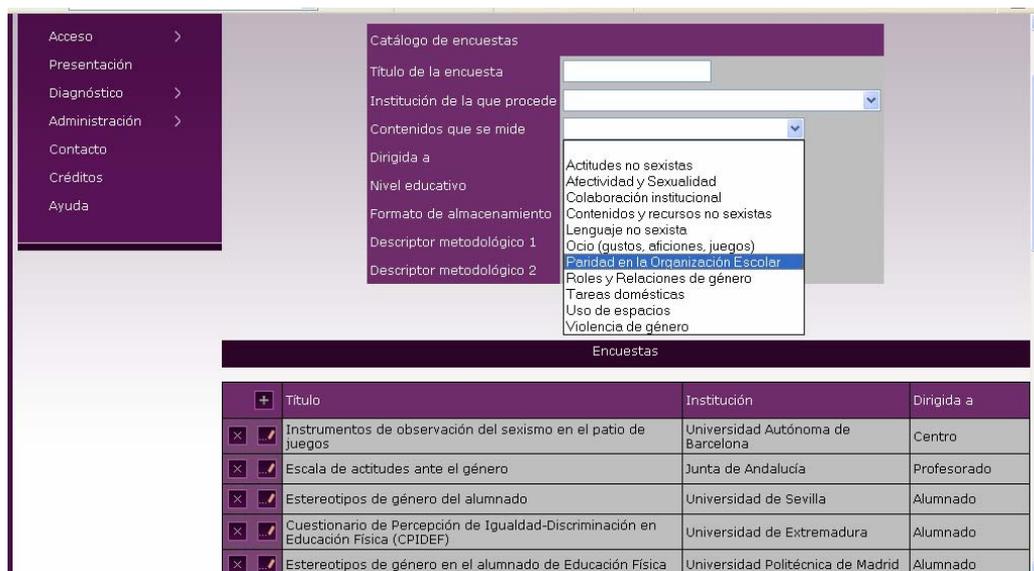


Este sistema supone, en nuestra opinión, un prototipo muy útil para la Gestión del Conocimiento de Género en las organizaciones y sistemas educativos. También, adaptando este modelo, el Grupo de Investigación DIME (Hum833) desarrolla trabajos para el diagnóstico online de género y evaluación de planes de igualdad en las empresas privadas y en administraciones públicas (ayuntamientos, diputaciones,...) de Andalucía.

Las siguientes ilustraciones presentan pantallas a modo de vista previa de cómo el sistema TEON dispone, a nivel diagnóstico, estas interesantes posibilidades.



De un lado, un catálogo de instrumentos diagnósticos (correctamente fichados por autores y temáticas) para uso externo a la plataforma; corrigiendo el desorden hasta ahora existente de intercambios “amigables” o informales de instrumentos para el diagnóstico. Hemos encontrado una “batería” de encuestas que se vienen usando fuera de las garantías científicas básicas; sin mas información que los ítems, sin estudios de calidad, sin saber exactamente qué miden e incluso, sin saber el origen ni autoría que permitiría hacer una inmersión en la fuente original y los trabajos que los han derivado. Hemos investigado sus fuentes y seleccionado sólo aquel material que ofrece confianza. En la actualidad, y de libre uso, el sistema integra 30 procedimientos de diagnóstico.

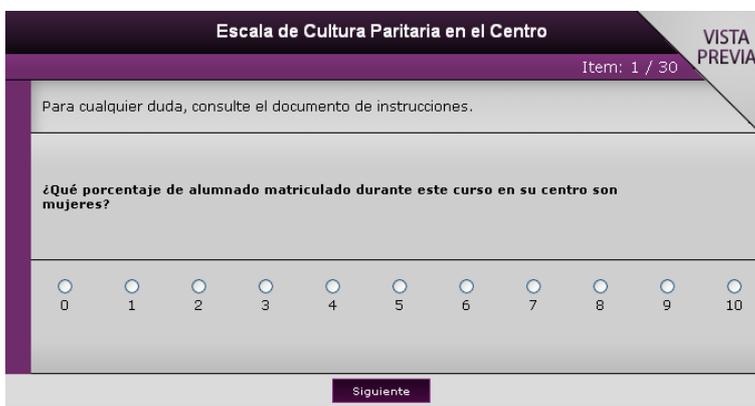


De otro lado, y para el uso interno mediante el sistema de encuestas e informes, se disponen los instrumentos online. Este ofrece la posibilidad de ampliar los informes automatizados mediante otros estudios que se deseen realizar, por lo que cada agente en el marco de su área de competencia puede disponer de las matrices de datos propias con el objeto de practicar otros análisis además de los incluidos en el informe del sistema.

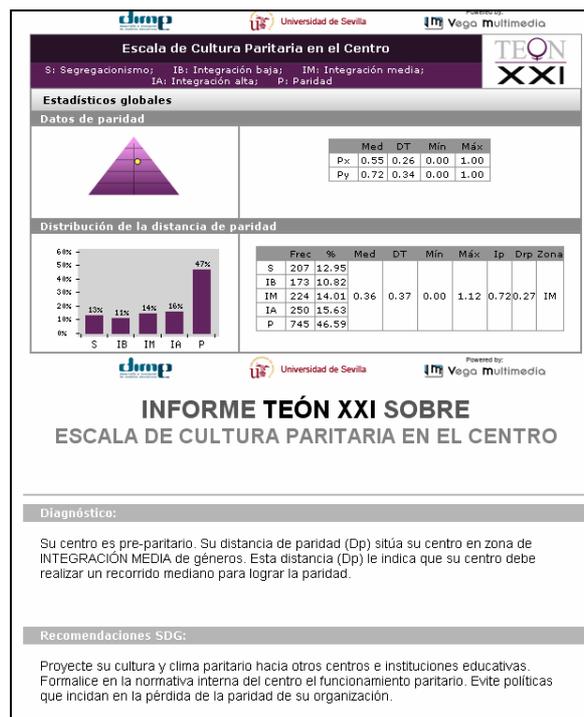
Siguiendo con nuestra temática específica, sobre medida de la paridad, Teón también permite aplicar este tipo de escalas de forma online, como muestra la siguiente imagen:



Recabando, en cada pantalla, el dato de cada uno de los 30 indicadores de la escala:



Y ofreciendo informes diagnósticos u otros recursos para la toma de decisiones.



4. ¡La paridad puede medirse!

Diversos estudios que hemos publicado presentan conocimientos sobre la calidad de dichos instrumentos online, siendo de ellos el más novedoso y menos estudiado el de paridad. En esta ponencia se recogen algunos estudios metodológicos que hemos realizado sobre las “escalas de paridad” que hemos implementado para el diagnóstico de género en los centros escolares de primaria y secundaria; un procedimiento que puede ser generalizado a cualquier tipo de organización social, empresa o institución.

Como se ha señalado anteriormente, este trabajo está enmarcado en el proyecto de investigación de excelencia “TEÓN XXI: Creación de Recursos Online para el Conocimiento y Difusión de la Cultura de Género en la Escuela” (Código: P06-HUM-01408), iniciativa financiada por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía. Dentro de éste, nuestra aportación está implicada en el módulo de diagnóstico de género en los centros escolares. La medida de la paridad ha representado en el marco de este proyecto el desafío más inquietante desde el punto de vista de la calidad de la medida. Otras herramientas utilizadas, en la plataforma TEÓN XXI (www.teonxxi.es) para el diagnóstico automatizado en los centros educativos, tienen rasgos ya claramente reconocibles en el ámbito metodológico de la medida en educación. Éste es el caso de las escalas de actitudes hacia la construcción de género en la escuela (versiones para el profesorado, el alumnado y los familiares), las pruebas sociométricas intergéneros, etc. Sin embargo, la realización de una propuesta original que llamamos comúnmente “Escalas de Paridad” y que, técnicamente, denominamos “Escalas de Equidistribución Binaria”, propone un método simple de escalamiento, diferenciado de otros más conocidos como los de Thurstone, Likert o Guttman. Estos últimos, son diferentes dado que proceden al escalamiento direccional con base en una dimensión psicosocial o cultural. En el caso de las escalas de paridad, se procede al escalamiento con base en un solo dato empírico (% femenino), el cual permite derivar dos dimensiones (integración de la mujer y puntuación máxima de paridad posible en la situación estudiada). Es un proceso de escalamiento métrico bidimensional, muy sencillo, dado que incluso se puede calcular a mano y casi sin necesidad de conocimientos matemáticos; pero que nos genera la inquietud científica de identificar vías para la construcción de estadísticos de validez y fiabilidad, no tradicionales o equivalentes a los ya usados con otras técnicas (consistencia o Alpha de Cronbach, validez de constructo o validez factorial,...). El objetivo es construir conocimientos sobre este nuevo procedimiento de medida, además de explicar el propio procedimiento. El procedimiento de medida que proponemos, permite derivar un conjunto de indicadores e índices diagnósticos de género vinculados a la organización escolar, tales como: las medias de puntuaciones de paridad y de integración de la mujer en la organización; de las cuales derivan las coordenadas de paridad (P_x , P_y). Así como, indicadores de Distancia de paridad (D_p), Distancia Relativa de paridad (Dr_p), máximo valor de paridad posible en el centro ($P_{y-ideal}$) y el Índice de paridad del centro (I_p). Todos estos indicadores dependen de la validez y fiabilidad del procedimiento aplicado para obtener las puntuaciones originales. Este procedimiento diagnóstico, que es la solución que se nos ocurre más útil y elegante ante el problema de la medición de la cultura de género en las organizaciones, no es el primer esfuerzo que se realiza en torno a esta temática. Diversos procedimientos se han utilizado a lo largo de la última década con la expresa intención de CUANTIFICAR o medir el grado en que una organización tiene una cultura o configura un contexto sociocultural en el que no sólo sea posible sino que se promociona ampliamente la igualdad entre los géneros, facilitada por la coeducación.

4.1. ¿Tiene sentido “medir” la paridad? ¿Puede esta realmente medirse?

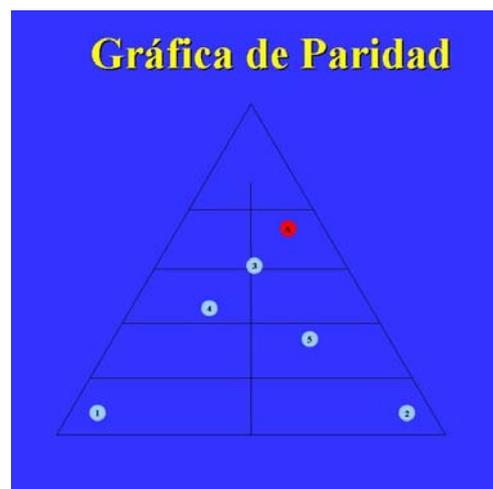
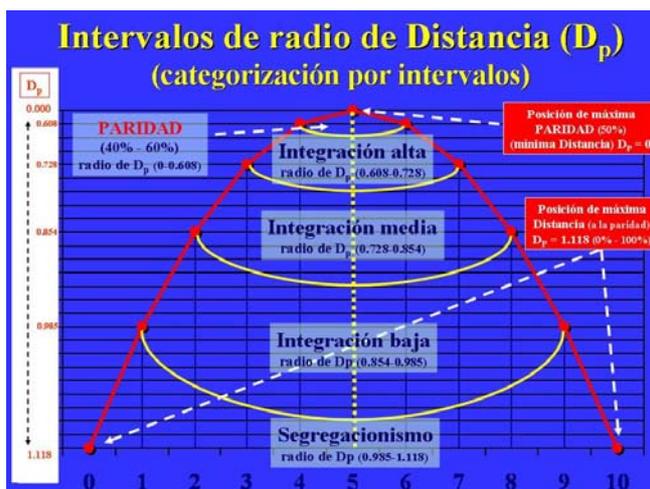
Es corriente que las aproximaciones al problema de la paridad de género en las organizaciones se planteen en términos dicotómicos absolutos (sí/no) en los que la paridad constituye un estado que se alcanza o no se alcanza; en este sentido, hay quien plantea que la paridad se tiene o no se tiene. Normalmente, y creemos que es una medida razonable, se entiende que existe paridad en una situación, organización o circunstancia cuando la participación/presencia de mujeres y hombres se mueve dentro de los valores 40%-60%. De hecho el sistema de consideración métrica de la paridad más extendido se resume en el cálculo de los porcentajes o proporciones de mujeres y hombres en una situación dada; lo que suele analizarse desde distintas perspectivas o indicadores empíricos tales como % de presencia relativa de la mujer (en la organización general, en los puestos directivos, en los puestos de base de la organización, en la educación, en la salud, en la administración...).

En el contexto del proyecto de investigación que estamos desarrollando, reconocer el clima de género de los centros es una prioridad. Afrontamos el diagnóstico de género de los centros escolares de Andalucía con el objetivo de proponer y evaluar buenas prácticas en coeducación para primaria y secundaria. Se ha señalado (Rebollo, 2008) que dicho clima depende de las actitudes y posiciones de los agentes ante el patriarcado (legitimación, resistencia, sensibilización/proyección del cambio), pero también depende en un grado importante de las dinámicas e interacciones de género que facilita la propia organización formal y funcional. Ello justifica el interés actual por el tema de LA PARIDAD en los centros. El tema de la organización paritaria ha provocado algunas de las reivindicaciones más potentes de los últimos años en el proceso y proyecto feminista. Este movimiento, que se concreta en las nuevas legislaciones, propone la paridad (40%-60%) para todas las organizaciones sociales, especialmente en las más determinantes (p.e. en los consejos de administración). Algunos avances los recoge el proyecto BRIDGE DEVELOPMENT – GENDER¹.

No obstante, no es posible que la mayoría de las organizaciones pasen de un estado de patente exclusión de la mujer a una situación paritaria de forma repentina, sino que *cada organización tiene un recorrido que realizar* hasta la paridad. Dicho recorrido necesario puede medirse y cuantificarse calculando la DISTANCIA DE PARIDAD (D_p), que se elabora empíricamente utilizando las ESCALAS DE PARIDAD o escalas de equidistribución binaria. Dicha distancia (D_p) es un indicador más para contribuir al diagnóstico del clima de género, si bien somos conscientes que estamos hablando sólo de un diagnóstico de superficie (que en el plano de la organización concreta debe complementarse con un estudio más cualitativo y profundo); pero este tipo de diagnóstico estándar es útil para el reconocimiento del clima de género desde una perspectiva panorámica sobre el conjunto de Andalucía; lo que nos sirve para: 1) elaborar MAPAS SOBRE EL CLIMA DE GÉNERO, en los que se incluye el seguimiento de la paridad en los centros educativos; 2) identificar ZONAS DE ATENCIÓN PREFERENTE, 3) determinación de RANKING Y CATÁLOGOS DE PRIORIDADES 4) Analizar y VALORAR EL CAMBIO DE LA CULTURA ESCOLAR (avance o retroceso) respecto al tratamiento del género, 5) evaluar el IMPACTO DE LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS DE GÉNERO. En definitiva, medir la paridad tiene sentido, el interés y utilidad de una medida *cuantitativa* como la *Distancia de Paridad* (D_p) es indiscutible.

¹ <http://www.bridge.ids.ac.uk/> / http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/Indicators_e-discussion_spanish.pdf

Otra cuestión lógica se refiere a si, realmente, LA PARIDAD PUEDE MEDIRSE. A nosotros no nos cabe duda, pues lo estamos haciendo desde hace ya más de un año utilizando las escalas de paridad. El punto de partida es considerar que, pese a las opiniones que existen sobre la dicotomía de la paridad (si/no), una organización que se dota de personal (u otros indicadores de paridad de género) bajo las proporciones 40%-60% es más paritaria que otra que tiene las proporciones 30%-70% y así sucesivamente. Hemos desarrollado un método para la producción de puntuaciones de paridad basadas en la máxima varianza proporcional que cada indicador y situación proporcional de géneros en la organización puede alcanzar. Desde este planteamiento, la paridad puede medirse de forma muy exhaustiva y permite, mediante un proceso de escalamiento bidimensional de equidistribución binaria, el cálculo de las distancias de paridad. Dichas distancias, consideradas como distancias de radio desde la paridad o fin último, permiten la clasificación y desarrollo de planes de intervención para propiciar el cambio organizativo y la construcción de género en organizaciones como la escuela. En la mayoría de aproximaciones a la cuestión de género la medida acaba con la identificación de los porcentajes (%) desagregados por género. Sin embargo, para nuestros propósitos métricos sobre la paridad no son datos suficientes en sí, el estudio de proporciones no es sino el punto de partida, estos porcentajes han de ser procesados mediante escalamiento de equidistribución binomial para el cálculo de distancias de paridad (D_p) y su representación gráfica mediante “gráficas de paridad” o *diagramas de equidistribución binaria* de la paridad de género.



4.2. Matemáticas para las escalas de paridad: Experimentos Bernoulli

La paridad puede medirse a partir de un sencillo método de escalamiento bidimensional de la equidistribución binaria. Este método de escalamiento permite situar cualquier caso (organización, centro, localidad, zona...), en un espacio métrico bidimensional (definido por una función²); sobre este mismo espacio, y al tiempo, pueden situarse también los estímulos, indicadores de paridad utilizados. Con el objeto de servirnos de un lenguaje útil para la representación gráfica de los resultados tanto en los informes estadísticos como sobre los mapas geográficos de clima de género, se formulan

² Se establece una relación funcional matemática entre los % de participación/representación y las puntuaciones de paridad derivadas desde cada uno de los indicadores considerados en ítems de las escalas de paridad.

representaciones gráficas específicas. Sin embargo, al margen del desarrollo de la función matemática que lo posibilita, el origen de las puntuaciones está ligado a una serie de axiomas que han de considerarse. Entre, ellos, tenemos una diferencia muy específica con otros métodos de escalamiento, mientras en la mayoría los ítems o estímulos han de estar claramente relacionados, en nuestras escalas de paridad cada medida, es decir, cada ítem o cuestión va referida a un “micro-experimento probabilístico” independiente de los demás. No estamos ante una escala sumativa, ni diferencial, tampoco es un escalograma direccional (o de respuesta máxima), sino que la escala se constituye mediante una sucesión de experimentos de Bernoulli ($n = 1$), aplicados a la paridad de género; esto es, con un carácter proporcional binario. Cada experimento deriva, junto con el % de integración de la mujer (P_x), una puntuación funcional de paridad (P_y).

Matemáticamente, *la paridad* en un experimento binario (mujer/hombre) ($P_x = 5 = 50\%$) *puede definirse como la máxima varianza proporcional*; esto es, $p = q = 0,5$; esto puede ser traducido como *la mayor probabilidad de que los géneros participen en igualdad*. Lo que implica que la varianza máxima, se puede expresar mediante una sencilla función $P_y = 4 [p \times (1-p)]$. Sin embargo, la escala de paridad debe contener un conjunto suficiente de experimentos (indicadores de paridad). La acumulación de diversos experimentos conforma una distribución binomial, si la muestra es grande ($n \geq 30$), se obtiene una distribución normal. Por ello, las escalas de paridad que hemos ensayado para la medida en los centros constan de 30 ítems indicadores (o experimentos de paridad en la organización escolar) independientes. Sobre la base de las dos puntuaciones relacionadas funcionalmente se construye un espacio bidimensional en el cual se representan las coordenadas de paridad (media P_x , media P_y); estas permiten el cálculo de medidas representacionales de las distancias y los otros índices.

4.3. Metodología para las escalas de paridad: Indicadores de Paridad

Hemos señalado la divergencia de este tipo de escalas con otros métodos de escalamiento, pero compartimos con estos la básica la preocupación por determinar cuáles son los mejores indicadores, que convertimos en ítems de la escala a usar (que siempre tendrán que ser en un número limitado, en nuestro caso son 30) para definir la situación en estudio. De hecho, la clave fundamental de las escalas de paridad, al menos en primera instancia para la valoración de la validez y confiabilidad del procedimiento de medida, consiste en la calidad y adecuación de los indicadores usados en la construcción de puntuaciones de paridad. En el ejemplo que hemos propuesto, relativo a las medidas de paridad en centros escolares de primaria y secundaria, se han elaborado un total de 30 indicadores (que derivan proporciones) de paridad de género; implicando temáticas como representación y participación, lenguaje inclusivo, actividades conjuntas, actividades formales, uso de espacios, etc. A la hora de decidir los indicadores, que convertimos en ítems para su resolución a modo de experimentos probabilísticos independientes al estilo de ensayos Bernoulli, podemos establecer diferencias muy apreciables entre lo que podríamos denominar *indicadores de paridad superficial*, que afecta a aspectos organizativos de carácter formal (salario, nivel laboral, representación, status, participación oficial...); y otros, que han de combinarse con los anteriores en referencia las *dinámicas relacionales y simbólicas* que presiden las interacciones cotidianas en el centro (lenguaje sexista, espacios de actividad, recursos didácticos, dinámicas departamentales y relacionales,...). Pese a su diverso nivel de

inferencia, todos han de medirse con el mismo criterio y, desde luego, recogerse con procedimientos consistentes.

El problema básico, que se estudia en la investigación preliminar que en esta ponencia presentamos, se refiere a la comprensión y determinación consistente de los % en cada experimento o ítem. Como hemos señalado en la introducción, la calidad de esta determinación condiciona lo demás. Por ello, planteamos el *problema metodológico* de indagar en la calidad de la medida.

5. Método: Planificación del estudio de la calidad en las escalas de paridad

Con el objetivo de determinar la comprensibilidad del procedimiento para el profesorado experto en coeducación que ha de aplicar las escalas de paridad, se desarrolla una *prueba metacognitiva* con 30 profesores en formación de postgrado (Psicopedagogía) que se están especializando en el diagnóstico de género en los centros educativos de Andalucía. La prueba se desarrolla bajo la metodología CERT (García, Rodríguez y García, 2001), que permite derivar puntuaciones sobre la identificación correcta del procedimiento y la seguridad (coherencia y realismo) con que se valoran las tareas de trabajo de campo a realizar. La fiabilidad y validez de las medidas se estudia también proponiendo un método de *inspecciones recíprocas diferidas* que nos permite determinar la dificultad y confiabilidad en cada experimento o ítem; ello, en un total de 60 centros participantes, cuyo profesorado responsable de igualdad (nombrados por la Junta de Andalucía con el expreso encargo de realizar el diagnóstico de género y el plan de igualdad) participa *aplicando de forma paralela el procedimiento de medida* para la comparación de datos, así como participando en un *estudio survey* sobre aplicabilidad del procedimiento y un *grupo de discusión* en relación a los posibles problemas de implantación de esta metodología. Lo que se complementa con *entrevistas* a los agentes.

6. Resultados: Sobre la comprensión y la seguridad ante las escalas de paridad

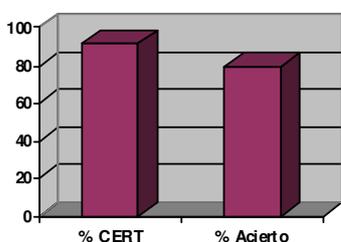
En esta ponencia solo adelantamos algunos resultados sobre la prueba metacognitiva realizada, lo que ya nos da algunos resultados indicadores de la dificultad del procedimiento. Los restantes estudios se están realizando aún. Hemos determinado, a partir de los resultados de la prueba, la dificultad de comprensión de los 30 experimentos/ítems de paridad (% de aciertos); la seguridad con que el profesorado experto maneja cada uno (% de confianza media); así como el nivel de coherencia y realismo en la toma de decisiones sobre cada ítem. Estas tablas exponen sus resultados:

Ensayos Bernoulli	DIFICULTAD		SEGURIDAD CERT		FORMULACIÓN
	%	Categoría	%	Categoría	
Ítem 1	92,00	Muy fácil	95,54	Total	correcta
Ítem 2	94,00	Muy fácil	93,67	Alta	Correcta
Ítem 3	78,00	Difícil	91,22	Alta	correcta
Ítem 4	78,00	Difícil	91,28	Alta	correcta
Ítem 5	66,00	Muy difícil	89,77	Alta	observar
Ítem 6	86,00	Fácil	91,05	Alta	correcta
Ítem 7	38,00	Muy difícil	88,68	Alta	observar
Ítem 8	96,00	Muy fácil	95,10	Total	correcta
Ítem 9	98,00	Muy fácil	93,42	Alta	correcta
Ítem 10	90,00	Muy fácil	95,72	Total	correcta
Ítem 11	98,00	Muy fácil	95,31	Total	correcta
Ítem 12	96,00	Muy fácil	93,65	Alta	correcta
Ítem 13	98,00	Muy fácil	96,33	Total	correcta
Ítem 14	48,00	Muy difícil	89,79	Alta	observar
Ítem 15	90,00	Muy fácil	94,39	Alta	correcta
Ítem 16	88,00	Fácil	91,76	Alta	correcta
Ítem 17	98,00	Muy fácil	95,61	Total	correcta
Ítem 18	10,00	Muy difícil	84,50	Media	reformar
Ítem 19	98,00	Muy fácil	94,80	Alta	correcta
Ítem 20	80,00	Fácil	90,75	Alta	correcta
Ítem 21	86,00	Fácil	94,42	Alta	correcta
Ítem 22	30,00	Muy difícil	87,33	Alta	observar
Ítem 23	90,00	Muy fácil	96,17	Alta	correcta
Ítem 24	68,00	Muy difícil	91,40	Alta	observar
Ítem 25	88,00	Fácil	91,36	Alta	correcta
Ítem 26	84,00	Fácil	91,43	Alta	correcta
Ítem 27	90,00	Muy fácil	91,17	Alta	correcta
Ítem 28	94,00	Muy fácil	93,99	Alta	correcta
Ítem 29	38,00	Muy difícil	90,39	Alta	observar
Ítem 30	90,00	Muy fácil	92,89	Alta	correcta

Estos resultados sobre el manejo de los distintos ensayos por el profesorado en la prueba metacognitiva señalan, en general, a su facilidad de comprensión y la seguridad ante las decisiones sobre el contenido de trabajo que propone cada ítem/experimento. En un sólo ítem nos proponemos su reformulación y aclaración, para facilitar su realización más correcta, otros seis ítems quedan bajo observación. Considerando la competencia del profesorado, podemos resaltar también algunos resultados:

Profesorado	COGNICIÓN		METACOGNICIÓN			COMPE- TENCIA
	%	nota	CERT	cohe.	real.	
Prof. 1	80,0	7,35	94,7	0,338	0,646	inexperta
Prof. 2	83,3	8,10	88,0	0,979	0,971	experta
Prof. 3	86,7	8,20	96,6	0,208	0,825	inexperta
Prof. 4	93,3	9,20	88,9	0,539	0,859	experta
Prof. 5	73,3	6,55	94,2	0,963	0,430	inexperta
Prof. 6	83,3	8,20	91,2	-,878	0,780	inexperta
Prof. 7	83,3	7,80	93,6	0,985	0,806	experta
Prof. 8	76,7	7,10	94,0	0,923	0,600	experta
Prof. 9	76,7	7,00	87,8	0,908	0,715	experta
Prof. 10	80,0	7,65	93,0	0,111	0,800	inexperta
Prof. 11	63,3	6,10	87,8	0,086	0,174	inexperta
Prof. 12	80,0	7,45	90,1	0,850	0,858	experta
Prof. 13	86,7	8,45	91,8	0,998	0,939	experta
Prof. 14	63,3	5,45	97,5	0,000	0,416	inexperta
Prof. 15	76,7	7,35	95,5	1,000	0,787	experta
Prof. 16	80,0	7,65	91,3	-,744	0,819	inexperta
Prof. 17	73,3	7,35	89,8	0,973	0,675	experta
Prof. 18	73,3	6,65	90,0	0,863	0,814	inexperta
Prof. 19	86,7	8,20	94,7	0,959	0,919	experta
Prof. 20	86,7	8,20	91,8	0,995	0,920	experta
Prof. 21	83,3	8,00	93,0	0,712	0,659	experta
Prof. 22	76,7	7,00	88,8	0,965	0,816	experta
Prof. 23	60,0	4,65	85,4	0,272	0,074	inexperta
Prof. 24	96,7	9,55	91,8	0,226	0,964	inexperta
Prof. 25	80,0	7,90	67,5	0,914	0,844	experta
Prof. 26	76,7	7,00	89,4	0,054	0,784	inexperta
Prof. 27	76,7	6,90	94,3	0,999	0,609	inexperta
Prof. 28	70,0	6,35	93,5	0,883	0,554	inexperta
Prof. 29	90,0	8,65	96,0	1,000	0,944	experta
Prof. 30	73,3	6,90	97,3	1,000	0,639	inexperta

Como puede observarse, un 50% del profesorado maneja el conjunto de la escala de paridad de forma experta, con seguridad, coherencia y realismo. Debemos interpretar que las personas restantes requieren de un cierto proceso formativo para su afianzamiento. No obstante, se hace evidente que con muy escasa formación el procedimiento es aplicable con rigurosidad, lo demuestran las personas que han sabido interiorizar el sentido de cada ensayo, como demuestran sus puntuaciones en el pre-test.

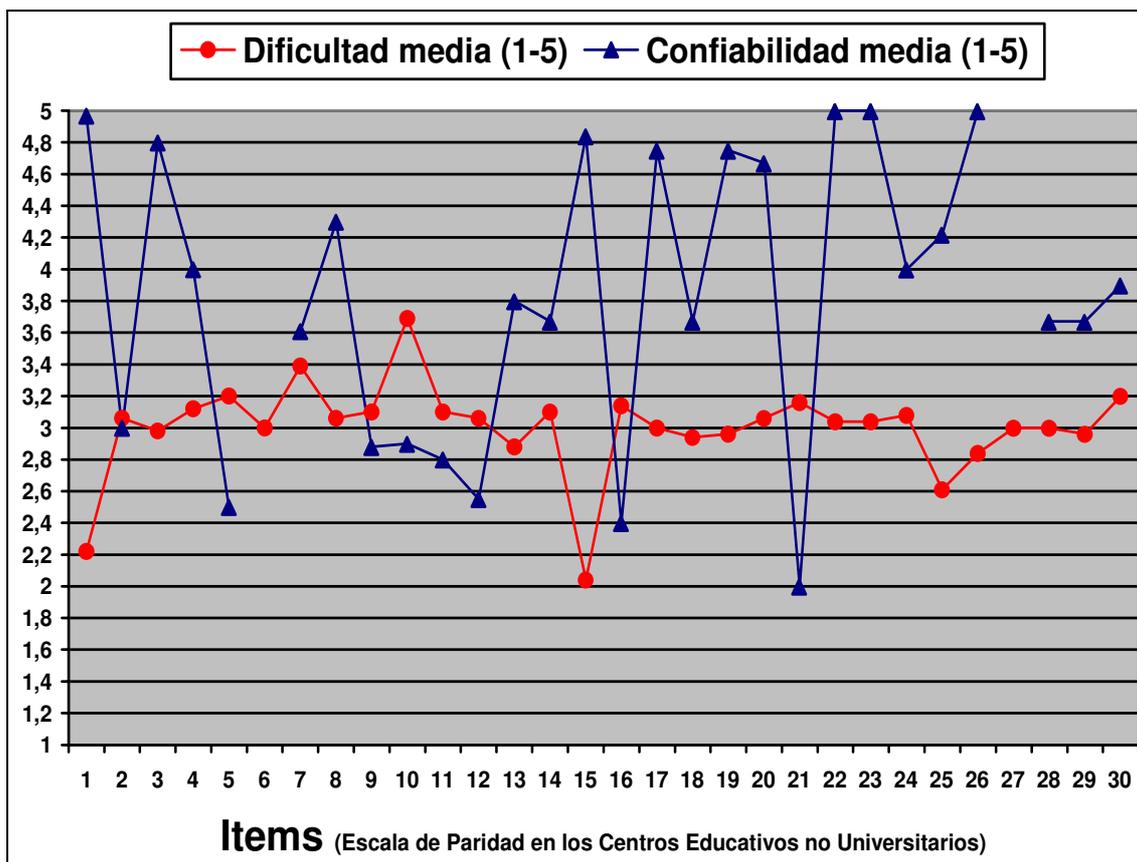


La seguridad media global alcanzada en la prueba es de 91,31%, su nivel de acierto 79% y la calificación media de las 30 personas participantes es 7,43₍₀₋₁₀₎. Interpretamos que el procedimiento, pese a la dificultad para algunas personas, es de fácil cognición en la obtención de los % de paridad de género. Con estos resultados podemos interpretar que el procedimiento es de fácil aplicación.

No obstante, se ha practicado otra prueba a modo de post-test, una vez que el profesorado ha aplicado la escala de paridad en algún centro escolar, demostrando que todos los indicadores han mejorado y, especialmente, el conocimiento del propio procedimiento, una mejora estadísticamente significativa en el postest ($p \leq 0.001$). En este sentido, la formación práctica en el uso de las escalas se muestra como algo muy positivo. Complementariamente, la utilización de las escalas en la práctica perfecciona otras competencias de emprendizaje de género en el ámbito escolar, pues en las entrevistas el profesorado refiere que su aplicación ha supuesto un descubrimiento analítico de aspectos del sexismo de la cultura escolar que habían pasado por alto, así como una mayor motivación hacia su uso y en la construcción de género en las escuelas.

Otro aspecto analizado son las inspecciones recíprocas diferidas, que se han desarrollado a la finalización de las aplicaciones, en el campo educativo real, de las escalas. Estas inspecciones consisten en un procedimiento, alternativo y de bajo coste frente a las valoraciones por jueces independientes, que se realiza en diadas, en la cual

el profesorado expone a sus iguales la manera en que ha obtenido cada dato, recogiendo dos puntuaciones, de un lado la dificultad con que valoran la aplicación de cada ítem o experimento y, de otro, la confiabilidad que les merece el dato obtenido por la pareja en cada diada. Ello nos ha permitido valorar, desde la perspectiva de los propios implicados, el grado de confiabilidad que les ofrecen las puntuaciones de paridad obtenidas en el proceso de diagnóstico real aplicado en los centros andaluces. Como expresa la ilustración siguiente, en la mayoría de los “experimentos” las medias de dificultad y confiabilidad son adecuadas, siendo los ítems 5 y 21 (que se muestran como ejemplo en los anexos) los que ha causado mayor desconfianza en su aplicación.



En este momento estamos procesando los datos referidos a los restantes procedimientos analíticos para valorar los cambios a introducir en las escalas de paridad (a nivel de los indicadores elegidos para la recolecta de % de participación de la mujer en los centros), por tanto, no es posible añadir nueva información sobre la expuesta, aunque para nosotros hay ya suficientes datos como para llegar a algunas conclusiones. De un lado, sobre la aplicación de este tipo de escalamiento, de otro, sobre su concreción práctica. Finalmente, considerando el desafío que la Universidad de Sevilla asume al poner en marcha la Unidad de Igualdad, y con ella, un esperado I Plan de Igualdad de nuestra Universidad, creemos oportuno realizar en el siguiente apartado de conclusiones algunas referencias prospectivas a la extrapolación del procedimiento de medida de las distancias de paridad al caso de una organización universitaria como la nuestra. Creemos no sólo en la oportunidad de hacerlo sino en la necesidad de que se concrete lo antes posible para que sea una de las variables a considerar en la evaluación del propio plan de igualdad y para el reconocimiento de objetivos concreto a abordar en la mejora de la cultura de género en la US. La Distancia de Paridad (D_p) puede ser también un útil indicador para elaborar ranking de universidades andaluzas (y en otras comunidades) y una dimensión a vigilar como variable dependiente de las políticas y agendas de género

de cada una de ellas. La mejora o empeoramiento de este indicador supone una perspectiva global y superficial acerca de la cultura de género indicativa de cómo están funcionando otros procesos más internos de la institución. Dicha variable es susceptible de ser estudiada (junto a otras complementarias) para valorar el clima y determinar tanto cuando se están produciendo avances como cuando se producen retrocesos culturales.

7. Conclusiones sobre el diagnóstico de la paridad en los centros educativos

7.1. La paridad puede medirse con escalas de equidistribución binaria³

A la luz de estos primeros resultados hay una primera conclusión evidente, aunque debemos esperar a confirmar los restantes estudio de validez y fiabilidad, esta no puede ser otra que la indicada en el apartado quinto de este trabajo: ¡La Paridad puede Medirse!, utilizando las escalas de paridad para determinar % de participación con perspectiva de género en cada ítem o experimento; así como, procesando estos % mediante escalamiento bidimensional de equidistribución binaria para construir un espacio métrico acotado y útil para representar las coordenadas de paridad y para el cálculo de distancias de paridad (en este momento estamos usando la distancia euclídea, pero no descartamos el uso de la distancia de Mahalanobis). Aun son muchos los aspectos matemáticos y metodológicos en estudio, así como los problemas de aplicación práctica que debemos aprender a solventar, como ocurre con otras técnicas de escalamiento que suelen usarse en la investigación educativa (escalas likert y diferencias semánticas, escalogramas,...). Las conclusiones, cara al diagnóstico de género en centros educativos, señalan que **LA DISTANCIA DE PARIDAD (D_p)**:

- Es fácilmente observable a partir de recuentos (%) como punto de partida métrica.
- Su medida puede ser bastante fiable desde la TCT (según nuestros primeros avances aunque aún no tenemos el análisis definitivo de los indicadores).
- Se mide en escala de razón para cada ensayo y genera puntuaciones de tipo normal.
- Se puede representar en el plano (bidimensional) y expresar simbólicamente en mapas.
- Permite derivar coordenadas y distancias escalares que representan niveles de paridad.
- La distancia de paridad (D_p) es una medida útil para ordenar, clasificar y comparar tanto a nivel intra (antes/después o series temporales de evolución) como a nivel inter (entre centros, organizaciones, culturas o épocas). También se puede calcular a partir de datos históricos o en marcos prospectivos sobre escenarios organizacionales futuros, existiendo un campo propio de reflexión.

7.2. El diagnóstico de la paridad en las organizaciones universitarias

Creemos que en la actualidad permanecen múltiples y sutiles, y otras menos “benevolentes”, fuerzas bloqueadoras de la igualdad de género en la comunidad universitaria andaluza. Estas se recrean y transmiten convirtiendo las universidades en ambientes en alguna medida “tóxicos” para las mujeres en general y para todas las masculinidades no hegemónicas en el patriarcado. Todos conocemos estudios que comparan los esfuerzos asimétricos que implica la carrera universitaria para hombres y mujeres. Sobre esta cuestión, no nos cabe duda que hay datos e información suficiente; sin que esta tenga aún la sistematización necesaria ni se gestione convenientemente para reconstruir la cultura universitaria. En este marco, la aportación de un nuevo procedimiento diagnóstico puede ser muy interesante como elemento dinamizador del

³ Dada la originalidad de la metodología aplicada para el estudio de la paridad en las organizaciones se ha iniciado un proceso de protección legal de la misma, actualmente está implementada en la [plataforma Teón XXI](#).

cambio y orientador de las políticas y de la agenda de género de cada universidad. En este contexto hay que aludir necesariamente a la carestía de una tradición diagnóstica, sobretudo si se considera la continuidad de la producción de información de género sobre las instituciones, más allá de algún estudio accidental, sin permanencia ni periodicidad. En este sentido es oportuno hacer un llamamiento para el desarrollo concertado de un sistema de diagnóstico u observatorio permanente de género que derive información de forma continua y sistematizada mediante algún programa de Gestión del Conocimiento de Género en las Universidades. En este sentido, creemos que la Universidad de Sevilla ha comenzado un proceso en el que puede ejercer cierto liderazgo y constituirse en vanguardia de las políticas universitarias de género.

El diagnóstico es como el timón de un barco que nos conduce y ayuda a orientar el esfuerzo de cambio de la cultura ancestral basada en la dominación de las personas. Es un esfuerzo importante, en medios, voluntades, economía y organización lo que puede evitar la deriva patriarcal mas o menos “inconciente” y la reproducción permanente de las desigualdades que los escenarios universitarios futuribles nos hacen vislumbrar con pesadumbre, para marcar el rumbo con decisión hacia la igualdad de género en devenir o futurible que construye un mundo concertado, justo y deseable. En este escenario futurible, que hay que construir con esfuerzo mantenido y que también vislumbramos a la luz de iniciativas como las que ha propuesto la Unidad de Igualdad, la paridad organizativa y sociocultural supone una garantía de concierto y equidad. Pensamos que es posible constituir fuerzas de cambio y mejora permanentes, que se basen en propuestas científicas y en la justa equidad que toda persona merece sea cual sea su origen cultural o naturaleza. Finalmente pensamos que en dicho proceso puede ser muy útil la aplicación del método de escalamiento y la adaptación de un cuerpo estandarizado de indicadores de género, entre ellos de *paridad*, para gestionar y controlar el desarrollo de una *agenda de género* que reconstruya las universidades. En este proceso ya hay muchas iniciativas aisladas que deben coordinarse. Pensando en el proceso, que requiere más tiempo de reflexión y dedicación para que se desarrolle con la calidad necesaria que implica la intención de liderar un proceso más allá de nuestra propia universidad y comunidad autónoma, hemos consultado el informe de Guil, Solano y Álvarez (2005) sobre la situación de las mujeres en las universidades andaluzas, que nos inspira acerca de contenidos y elementos indicadores para adaptar las escalas de paridad al ámbito universitario. En este proceso, la propia Universidad se constituye en el objeto de estudio y cada centro que la compone (propios, adscritos, unidades de servicio con entidad propia como la U. Igualdad y otros servicios como el SAV, SIC, SACU e Institutos Universitarios como el ICE,...) ha de convertirse en unidad de análisis propio del funcionamiento de género a nivel organizacional. Por su parte, los indicadores de género será necesario vincularlos allí donde reside el poder. Los colectivos y agentes implicados en el proceso diagnóstico serán muy diversos (PDI, PAS, Alumnado), las dimensiones a considerar tendrán en cuenta los niveles de la educación universitaria (grados y ciclos), se contemplarán dimensiones relacionadas con la orientación de la carrera universitaria, con el fracaso, la repetición o el abandono de los estudio, el plan y los materiales curriculares, equidad e igualdad en los centros y recursos para el aprendizaje y la investigación, los medios virtuales, los cargos académicos, los sexenios empoderadores, la equidad en las becas, el doctorado y el acceso a cuerpos de la administración, la captación de financiación científica, ..., entre otras muchas dimensiones a tener en cuenta y gestionar de manera informatizada para construir el cambio “haciendo género” (doing gender) y evaluando los cambios. Pero todo ello es futuro, y el futuro está por llegar, todo depende de nosotros y nosotras.

8. Referencias bibliográficas

- ACSUR-Las Segovias (2006): *Cuestiones esenciales sobre género: Herramientas de la perspectiva de género*. Madrid: ACSUR publicaciones. (<http://www.acsur.org>). 07/06/2008.
- Banco Mundial (2008): Gender and Development. www.worldbank.org. 2/12/2008.
- Castañeda, Ileana; Astraín, Elena; Martínez, Vicente; Artilos, Leticia (1999): Indicador sintético para medir diferencias de género. *Revista Cubana Salud Pública*, 25 (1). 54-63.
- CELADE (2002-2008): Indicadores para el seguimiento de la Plataforma de Beijing. Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL. (Fondo Naciones Unidas AP.) <http://celade.eclac.cl>. 24/11/2008.
- Dávila Díaz, Mónica (2004): Indicadores de Género. Jornadas “Mainstreaming de Género: Conceptos y Estrategias - Políticas y Técnicas”. Sevilla. <http://www.sernam.cl>. 07/06/2008.
- Foro Económico Mundial (2005): Global Gender Gap Report <http://www.weforum.org>. 10/01/2007.
- García Pérez y Rebollo Catalán, M. A. (Coords.) et al. (2007): Ambiente Coeducativo en el Centro: Escalas de Cultura Paritaria y Colaboración. Grupo de Investigación DIME (Hum-833). Proyecto TEÓN XXI. <http://www.teonxxi.es>. 01/01/2009.
- García Pérez, R.; Rodríguez López, M. y García Pérez, M. R. (2001): Diseño y Evaluación de un Programa de IAIE. *Revista Fuentes*. 3. 193-218.
- Guil, A., Solano, A. y Álvarez, M. (2005): *Situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*. Consejo Económico y Social de Andalucía. <http://www.igualdad.us.es/pdf/Universidades%20publicas%20andaluzas.pdf>. 20/05/2009.
- Jiménez Cortés, Rocío (2007): Discurso de Género y Práctica Docente. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1). 59-76.
- PNUD (2001): Índices de Desarrollo Humano. <http://www.undp.org>. 07/06/2008.
- Rebollo Catalán, M^a Ángeles (2008): Educar para una ciudadanía paritaria: Género, emociones y medios de comunicación. En E. Soriano (coord.): *Educar para la ciudadanía intercultural y democrática*. Madrid: La Muralla. 311-334.
- Schwartz, P. (1994). *Peer marriage: How love between equals really works*. New York: Free Press.
- Social Watch (2004): Herramientas metodológicas para el seguimiento de las situaciones de pobreza y desigualdad de género. www.socialwatch.org. 08/02/2009.
- UNESCO (2003): Educación para Todos: Hacia la Igualdad entre los sexos. París. http://www.unesco.org/education/efa_report/2003_pdf/summary_es.pdf. 19/05/2008.
- Vessuri, H.; Canino, M.V. (2006): Igualdad entre géneros e indicadores de ciencia en Iberoamérica. RICYT (Eds.): El estado de la ciencia. <http://www.ricyt.org/elc2006/2.1.pdf>. 07/06/2008.

9. **Anexo:** Ejemplo de escala de paridad para centros educativos: “Ambiente Coeducativo en el Centro: Escalas de Cultura Paritaria y Colaboración” (instrucciones y algunos ítems: 1, 5, 7, 8, 10 y 21 –pueden solicitar la escala completa en teon@us.es–).

ESCALAS DE CULTURA PARITARIA Y COLABORACIÓN EN EL CENTRO

Este cuestionario está dirigido al profesorado responsable del Plan de Igualdad en los centros educativos de primaria y secundaria. El objetivo es medir y hacer viable la cultura y organización escolar en materia de igualdad entre hombre y mujeres. Por tanto, no recoge opiniones, sino hechos y datos reales en cuanto a representación paritaria en distintos niveles y ámbitos de decisión de los centros. Esto requiere realizar un pequeño trabajo de observación y recopilación de datos por parte del profesorado responsable de coeducación en los centros. Entre otros aspectos, este cuestionario se centra en el uso y distribución de los espacios en función del género, porcentaje de hombres y mujeres en órganos de representación y decisión del centro, uso de un lenguaje no sexista, etc. La información obtenida con este cuestionario permite hacer visible el grado de organización paritaria de los centros y orientar las decisiones sobre buenas prácticas de coeducación en su centro.

El cuestionario consta de 30 preguntas, cada una de las cuales deben considerarse de forma independiente, implicando por parte del profesorado una indagación y observación de cada aspecto concreto que se pregunta. Por ello, este cuestionario incluye dos medidas:

- 1) Grado de participación femenina en la cultura escolar. Los datos que se solicitan en cada pregunta van referidos al porcentaje de participación y representación de las mujeres en la vida del centro.
- 2) Nivel de colaboración o apoyo recibido (de cada agente escolar señalado) para recopilar la información necesaria para responder cada pregunta de las escalas.

En este proceso lo más importante es buscar y registrar información lo más objetiva posible y contar con el apoyo y colaboración necesaria para realizar un diagnóstico útil y veraz del centro en materia de igualdad.

Para facilitar la tarea, le presentamos una guía de instrucciones que incluye orientaciones precisas sobre cómo responder cada pregunta, junto con una propuesta de solicitud de apoyo o colaboración por parte del personal de tu centro. Procura cumplimentar cada pregunta completamente, solicitando la ayuda necesaria.

De forma previa y general para todos los ítems o preguntas referidas a las medidas de **paridad** puede considerar dos normas básicas:

- 1^a) **Ponga un 5 ($p = q = 50 \%$) cuando no exista el rasgo que indica el ítem.**
Es posible que algún ítem haga referencia a algún aspecto que el centro no cuenta para su valoración (por ejemplo, el porcentaje de catedráticas, en el ítem 21). En el ejemplo, si no hay cátedras no se pueden contar, pero tampoco implica que haya disparidad en ese aspecto (al menos, de momento, la situación es paritaria).
- 2^a) **Ponga un 0 ($p = 0 \%$; $q = 100 \%$) cuando no pueda valorar un ítem.** Con esta estrategia nos situamos en el peor de los escenarios cuando no es posible reconocer el rasgo.

También, de forma general, para las escalas de **colaboración**, se valora con un 0 cada ítem no cumplimentado o que no se haya podido establecer el proceso de colaboración/apoyo.

USOS DE LAS ESCALAS DE PARIDAD Y COLABORACIÓN EN CADA ÍTEM

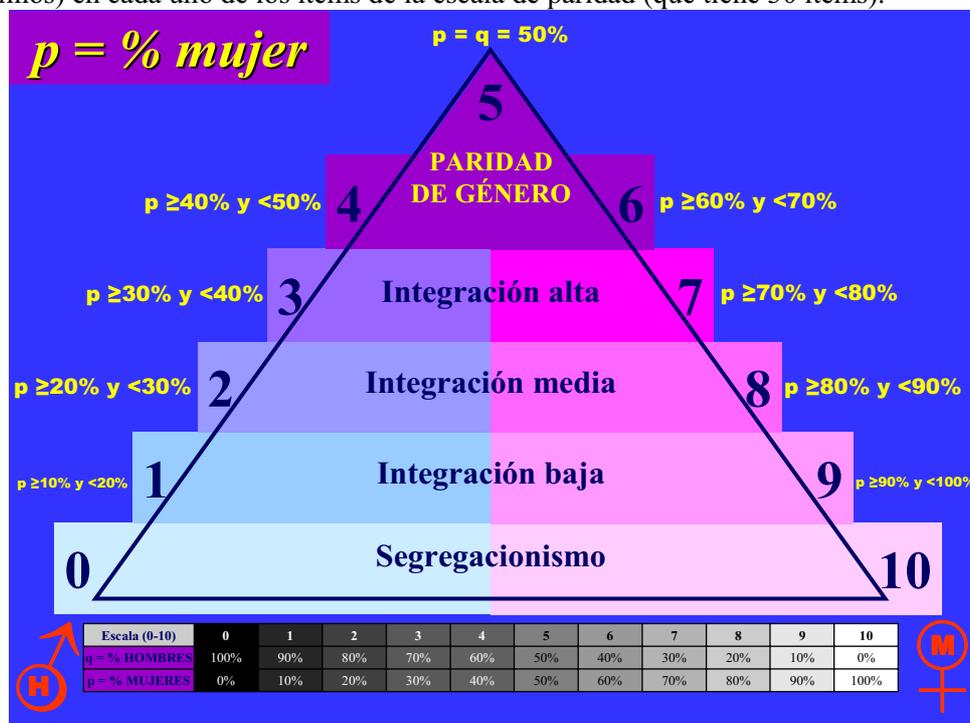
Cada pregunta requiere un único dato; esto es, un porcentaje (o valor p) de participación de la mujer. Este valor p se traslada a la escala siguiente marcando el valor (0-10) correspondiente en la misma. Observe la tabla siguiente (ejemplo; si $p=32\% = 3$).

p = % que se mide en función de la MUJER	0-9 %	10-19 %	20-29 %	30-39 %	40-49 %	50-59 %	60-69 %	70-79 %	80-89 %	90-99 %	100 %
Valoración Escala (0-10)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Los valores p son complementarios de q (% hombres) como en la ilustración siguiente:

Escala (0-10)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
q = ♂ (hombres)	100%	90%	80%	70%	60%	50%	40%	30%	20%	10%	0%
p = ♀ (mujeres)	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

La ilustración siguiente facilita, más aun, reconocer el valor de escala (0-10) según el porcentaje p (%), calculado en función de la presencia de la mujer o de aspectos femeninos (frente a los masculinos) en cada uno de los ítems de la escala de paridad (que tiene 30 ítems).



Recuerde que **el trabajo de indagación en el centro y valoración es independiente en cada ítem**. Además, complementariamente, cada ítem se acompaña de una escala (valores 0-4) sobre el nivel de apoyo/colaboración recibido en su centro. Dicha escala, que consta a continuación, debe utilizarla para valorar la colaboración recibida en cada pregunta, valorando sólo la colaboración del “agente escolar” indicado para la resolución de cada ítem concreto.

No he recibido ningún apoyo para realizarlo	He recibido muy poco apoyo	He recibido suficiente colaboración	He recibido muy alta colaboración	La tarea fue realizada por la otra persona
0	1	2	3	4

Recuerde su responsabilidad personal en la coordinación del diagnóstico, procure que no se introduzcan datos erróneos o con falta de veracidad respecto del porcentaje requerido en cada ítem. Igualmente debe saber que cada ítem que no se responda es equivalente a 0 que es su valoración más baja (cara al proceso “School Doing Gender”). ☺ **BUENA SUERTE.**

1. ¿Qué porcentaje de alumnado matriculado durante este curso en su centro son mujeres?

Forma de valoración (se valora en función de la mujer). Escala de 0 a 10:

Aspecto que se mide en función de la MUJER	0-9 %	10-19 %	20-29 %	30-39 %	40-49 %	50-59 %	60-69 %	70-79 %	80-89 %	90-99 %	100 %
Valoración Escala (0-10)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Instrucciones:

a) Proceso de recogida de información y solicitud de apoyo.

Deberá procurar información oficial sobre el alumnado matriculado. Necesita conocer el porcentaje de mujeres del alumnado presencial oficialmente matriculado.

Solicite apoyo de: Personal de Administración. Indíqueles personalmente que, si son tan amables, le resuelvan la respuesta de este ítem.

b) Cálculo de porcentajes y puntuaciones para la escala de paridad (0-10)

Calcule el porcentaje de alumnas matriculadas respecto al total del alumnado matriculado:

$$\text{Porcentaje} = \frac{\text{Número de alumnas} \times 100}{\text{Total alumnado}}$$

Traslade el porcentaje a la escala de paridad y **marque** el valor (0-10) correspondiente.

c) Valoración del apoyo solicitado para realizar el ítem.

Este último apartado sirve para completar *La Escala de Cooperación en el Centro*. Valore en qué medida ha recibido el apoyo solicitado a otras personas de su centro (en este caso, del Personal de Administración), para la realización de este ítem en concreto. Marque en la siguiente escala la opción más aproximada tras solicitar esta colaboración:

No he recibido ningún apoyo para realizarlo	He recibido muy poco apoyo	He recibido suficiente colaboración	He recibido muy alta colaboración	La tarea fue realizada por la otra persona
0	1	2	3	4

5. ¿En qué medida pueden participar las alumnas en actividades complementarias o extraescolares de su centro (orquesta, grupos de lectura/cine/teatro, hermandades y otras asociaciones, equipos deportivos, etc.)?

Forma de valoración (se valora en función de la mujer). Escala de 0 a 10:

Aspecto que se mide en función de la MUJER	0-9 %	10-19 %	20-29 %	30-39 %	40-49 %	50-59 %	60-69 %	70-79 %	80-89 %	90-99 %	100 %
Valoración Escala (0-10)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Instrucciones:

a) Proceso de recogida de información y solicitud de apoyo.

Necesita saber los “grupos/colectivos” de alumnado del centro que participan en actividades complementarias y extraescolares y su composición de género (nº de grupos mixtos, nº de grupos de alumnos y nº de grupos de alumnas). No necesita conocer el % de la composición de géneros concreta de cada grupo, sólo si son mixtos o segregados por sexo (de composición por un solo sexo, de chicos o chicas). Considérese como grupos segregados aquellos grupos con importantes diferencias funcionales* según el sexo (p.e. no vale decir que un grupo deportivo es mixto porque se “acompaña de alumnas” en funciones de organización o de animación y viceversa).

Solicite apoyo de: Profesorado del centro. Indíqueles personalmente que, si son tan amables, le resuelvan la respuesta de este ítem.

Debe informarse de todos los grupos/colectivos en que el alumnado participa, solicitando opinión a los tutores y/o otros profesores (especialmente los relacionados con actividades artísticas, recreativas, deportivas, etc., que tienen una proyección más allá del centro por participar en torneos, conciertos, festividades,...). El listado total de grupos obtenido será la base muestral para calcular el porcentaje.

b) Cálculo de porcentajes y puntuaciones para la escala de paridad (0-10)

A = Nº de grupos/colectivos mixtos, compuestos por ambos sexos.

B = Nº de grupos/colectivos compuestos sólo por alumnado femenino*.

C = Nº de grupos/colectivos compuestos sólo por alumnado masculino*.

Calcule el porcentaje de grupos que posibilitan la participación femenina:

$$\text{Porcentaje} = \frac{(A+B) \times 100}{(A+B) + (A+C)}$$

Traslade el porcentaje a la escala de paridad y **marque** el valor (0-10) correspondiente.

c) Valoración del apoyo solicitado para realizar el ítem.

Este último apartado sirve para completar *La Escala de Cooperación en el Centro*. Valore en qué medida ha recibido el apoyo solicitado a otras personas de su centro (en este caso, del Profesorado del Centro), para la realización de este ítem en concreto. Marque en la siguiente escala la opción más aproximada tras solicitar esta colaboración:

No he recibido ningún apoyo para realizarlo	He recibido muy poco apoyo	He recibido suficiente colaboración	He recibido muy alta colaboración	La tarea fue realizada por la otra persona
0	1	2	3	4

7. ¿En qué porcentaje son ocupadas y/o usadas por alumnas las zonas y espacios de ocio para actividades tranquilas (zonas periféricas del patio, zonas de paso, estancias libres, pasillos, cafetería,...)?

Forma de valoración (se valora en función de la mujer). Escala de 0 a 10:

Aspecto que se mide en función de la MUJER	0-9 %	10-19 %	20-29 %	30-39 %	40-49 %	50-59 %	60-69 %	70-79 %	80-89 %	90-99 %	100 %
Valoración Escala (0-10)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Instrucciones:

a) Proceso de recogida de información y solicitud de apoyo.

Necesita conocer y visitar (en varias ocasiones) los espacios de actividades “tranquilas” y observar el promedio de chicas y chicos que participan en ellas.

Solicite apoyo de: Profesorado del centro. Indíqueles personalmente que, si son tan amables, le resuelvan la respuesta de este ítem.

Deberá identificar las zonas de actividades “tranquilas” del alumnado, elabore un croquis orientativo con la delimitación exacta de cada zona. Visite dichas zonas en varias ocasiones (al menos 3) dentro de los horarios de máxima actividad en las mismas. En cada visita debe anotar el nº de chicos y el nº de chicas que están participando de dichas actividades “tranquilas”. Elija días y momentos “normales”, no lo haga en días “especiales” para el centro, sino en aquellos más corrientes de la vida cotidiana escolar.

b) Cálculo de porcentajes y puntuaciones para la escala de paridad (0-10)

Calcule el porcentaje de alumnas respecto al total del alumnado que utiliza dichas zonas:

$$\text{Porcentaje} = \frac{\text{Nº de alumnas en dichas zonas (suma de las observaciones)} \times 100}{\text{Total alumnado en dichas zonas (suma de las observaciones)}}$$

Traslade el porcentaje a la escala de paridad y **marque** el valor (0-10) correspondiente.

c) Valoración del apoyo solicitado para realizar el ítem.

Este último apartado sirve para completar *La Escala de Cooperación en el Centro*. Valore en qué medida ha recibido el apoyo solicitado a otras personas de su centro (en este caso, del Profesorado del Centro), para la realización de este ítem en concreto. Marque en la siguiente escala la opción más aproximada tras solicitar esta colaboración:

No he recibido ningún apoyo para realizarlo	He recibido muy poco apoyo	He recibido suficiente colaboración	He recibido muy alta colaboración	La tarea fue realizada por la otra persona
0	1	2	3	4

8. ¿Qué proporción de señales/carteles/letreros (señalización en general) del centro utiliza un lenguaje no sexista? (Siga las instrucciones, no lo haga por lógica)

Forma de valoración (se valora en función de la mujer). Escala de 0 a 10:

Aspecto que se mide en función de la MUJER	0-9 %	10-19 %	20-29 %	30-39 %	40-49 %	50-59 %	60-69 %	70-79 %	80-89 %	90-99 %	100 %
Valoración Escala (0-10)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Instrucciones:

a) Proceso de recogida de información y solicitud de apoyo.

Necesita realizar un recuento de las señales indicativas de los espacios de su centro para identificar las que tienen un lenguaje sexista, ya sea masculino (“director”, “jefe de...”, “secretario”, “servicios masculinos”, “portero”...) o femenino (“directora”, “jefa de...”, “sala de profesoras”, “servicios femeninos”...), y no sexista (“Dirección”, “Jefatura de Estudios”, “Secretaría”, “Portería”...).

Solicite apoyo de: Personal de administración y servicios. Indíqueles personalmente que, si son tan amables, le resuelvan la respuesta de este ítem.

Debe recontar las señales en tres grupos (masculinas, femeninas y útiles para ambas). Recorra el centro en su totalidad.

b) Cálculo de porcentajes y puntuaciones para la escala de paridad (0-10)

A = N° de señales de lenguaje no sexista, útil para ambos sexos.

B = N° de señales de género femenino.

C = N° de señales de género masculino.

Calcule el porcentaje de señales útiles para la señalización femenina:

$$\text{Porcentaje} = \frac{(A + B) \times 100}{(A+B) + (A+C)}$$

Traslade el porcentaje a la escala de paridad y **marque** el valor (0-10) correspondiente.

c) Valoración del apoyo solicitado para realizar el ítem.

Este último apartado sirve para completar *La Escala de Cooperación en el Centro*. Valore en qué medida ha recibido el apoyo solicitado a otras personas de su centro (en este caso, del Personal de administración y servicios), para la realización de este ítem en concreto. Marque en la siguiente escala la opción más aproximada tras solicitar esta colaboración:

No he recibido ningún apoyo para realizarlo	He recibido muy poco apoyo	He recibido suficiente colaboración	He recibido muy alta colaboración	La tarea fue realizada por la otra persona
0	1	2	3	4

10. ¿Qué porcentaje del profesorado de su centro suele usar un lenguaje no sexista (en claustros, sesiones de evaluación, reuniones de departamentos, etc.)? (Siga las instrucciones, no lo haga por lógica)

Forma de valoración (se valora en función de la mujer). Escala de 0 a 10:

Aspecto que se mide en función de la MUJER	0-9 %	10-19 %	20-29 %	30-39 %	40-49 %	50-59 %	60-69 %	70-79 %	80-89 %	90-99 %	100 %
Valoración Escala (0-10)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Instrucciones:

a) Proceso de recogida de información y solicitud de apoyo.

Necesita conocer el número de personas, entre el profesorado, preocupadas por el uso masculino, femenino o lenguaje genérico no sexista (que alude a ambos géneros).

Solicite apoyo de: Responsables de Departamentos/áreas/Ciclo. Indíqueles personalmente que, si son tan amables, le resuelvan la respuesta de este ítem. De entre las personas Responsables de Dpto./área, elija a alguna para encargarle el conjunto del proceso de estudio de este ítem. Éste podría recolectar la información de los demás departamentos utilizando el correo electrónico y realizar el recuento total para los cálculos.

Procure que todas las personas Responsables de departamentos/áreas que agrupan al profesorado emitan un informe (sin identificar a personas concretas) con: 1) el número de personas de su Dpto. que suelen usar el masculino en referencia al conjunto del alumnado (lo más corriente); 2) el número de personas de su Dpto. que suele usar el femenino para referenciar al conjunto del alumnado (puede ser que en este grupo sólo haya alguna o incluso ninguna persona); y, 3) el número de personas que suelen usar el lenguaje no sexista (se admiten en este grupo a quienes cometen algunos errores pero están preocupados de corregir su lenguaje durante el discurso).

b) Cálculo de porcentajes y puntuaciones para la escala de paridad (0-10)

A = N° total de profesorado que utiliza un lenguaje no sexista.

B = N° total de profesorado que utiliza un lenguaje genérico femenino.

C = N° total de profesorado que utiliza un lenguaje genérico masculino.

Calcule el porcentaje del profesorado que utiliza un lenguaje útil para las mujeres:

$$\text{Porcentaje} = \frac{(A+B) \times 100}{(A+B) + (A+C)}$$

Traslade el porcentaje a la escala de paridad y **marque** el valor (0-10) correspondiente.

c) Valoración del apoyo solicitado para realizar el ítem.

Este último apartado sirve para completar *La Escala de Cooperación en el Centro*. Valore en qué medida ha recibido el apoyo solicitado a otras personas de su centro (en este caso, de los Responsables de Departamentos/áreas/Ciclo), para la realización de este ítem en concreto. Marque en la siguiente escala la opción más aproximada tras solicitar esta colaboración:

No he recibido ningún apoyo para realizarlo	He recibido muy poco apoyo	He recibido suficiente colaboración	He recibido muy alta colaboración	La tarea fue realizada por la otra persona
0	1	2	3	4

21. ¿Qué porcentaje de profesorado catedrático de su centro son mujeres? (Si no hay profesorado catedrático, hay que marcar el 5, ya que en su centro la situación de momento es paritaria en este tema)

Forma de valoración (se valora en función de la mujer). Escala de 0 a 10:

Aspecto que se mide en función de la MUJER	0-9 %	10-19 %	20-29 %	30-39 %	40-49 %	50-59 %	60-69 %	70-79 %	80-89 %	90-99 %	100 %
Valoración Escala (0-10)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Instrucciones:

a) Proceso de recogida de información y solicitud de apoyo.

Necesita conocer el nivel académico del personal docente, con el objeto de obtener el porcentaje comparado de hombres y mujeres con CÁTEDRAS en su centro.

Solicite apoyo de: Equipo directivo del centro. Indíqueles que, si son tan amables, le resuelvan la respuesta de este ítem.

Si en algún ítem, como puede ser este, encuentra que **no se puede valorar el rasgo**, porque no hay ninguna cátedra en el centro; no debe indicar el valor 0, sino el valor de paridad 5 (dado que en este aspecto no hay discriminación constatable entre hombres y mujeres). **El valor de escala será pues el 5.**

b) Cálculo de porcentajes y puntuaciones para la escala de paridad (0-10)

Calcule el porcentaje de mujeres entre el profesorado con cátedras de su centro:

$$\text{Porcentaje} = \frac{\text{Nº de profesoras catedráticas} \times 100}{\text{Nº total de catedráticos y catedráticas}}$$

Traslade el porcentaje a la escala de paridad y **marque** el valor (0-10) correspondiente.

c) Valoración del apoyo solicitado para realizar el ítem.

Este último apartado sirve para completar *La Escala de Cooperación en el Centro*. Valore en qué medida ha recibido el apoyo solicitado a otras personas de su centro (en este caso, del Personal de los Servicios Administrativos del Centro), para la realización de este ítem en concreto. Marque en la siguiente escala la opción más aproximada tras solicitar esta colaboración:

No he recibido ningún apoyo para realizarlo	He recibido muy poco apoyo	He recibido suficiente colaboración	He recibido muy alta colaboración	La tarea fue realizada por la otra persona
0	1	2	3	4



