

¡LA PARIDAD PUEDE MEDIRSE! (DIAGNÓSTICO DE GÉNERO EN LOS CENTROS ESCOLARES)

Rafael García, Carlos J. Quiñones y Manuel J. Espigares, *Universidad de Sevilla*

1. INTRODUCCIÓN

Esta comunicación presenta un estudio metodológico 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. 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 un procedimiento de validación de este nuevo procedimiento de medida.

El procedimiento de medida que intentamos validar, 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.

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) (AC SUR-Las Segovias, 2006)-, como el Índice de Potenciación de la Mujer (IPM) (Vessuri y Canino, 2006) -o Indicador de Participación de las Mujeres (AC SUR-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.

Siguiendo la clasificación de Jiménez Cortés (2007), adaptada de Bronfenbrenner, 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 una perspectiva sobre la dificultad de su cálculo y uso, los indicadores 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 Artilés (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. El cual vinculamos a una propuesta técnica completa e informativa, pero de fácil elaboración y uso.

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 en la organización.

1.1. ¿Qué sentido tiene “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...).

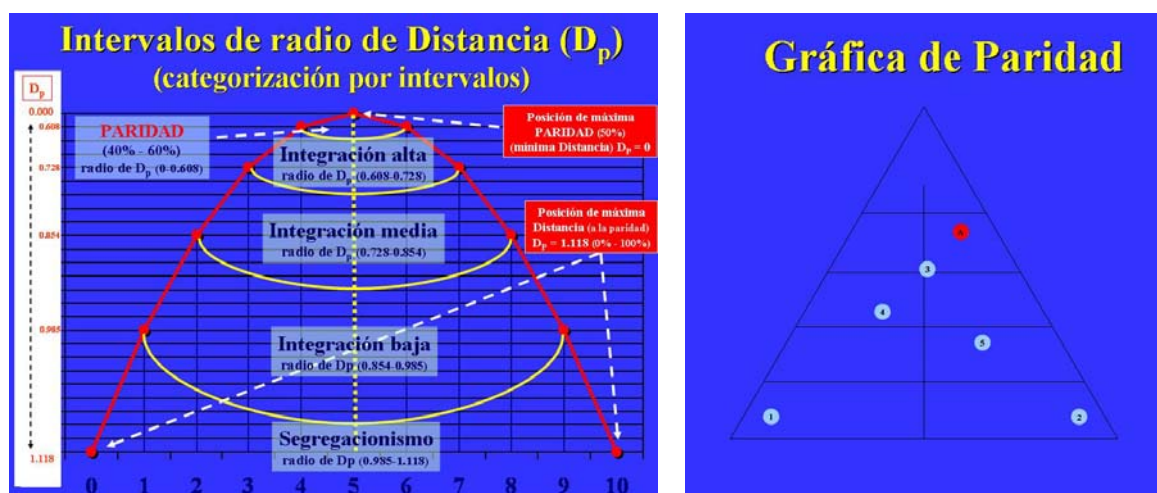
En el contexto del proyecto de investigación que estamos desarrollando, reconocer el clima de género de los centros es una prioridad. Afrontamos el diagnóstico de género de los centros escolares de Andalucía con el objetivo de proponer y evaluar buenas prácticas en coeducación para primaria y secundaria. 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 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 estos sentidos, el interés y utilidad de una medida *cuantitativa* como la *Distancia de Paridad* (D_p) es indiscutible.

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 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 (%) 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.

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



1.2. Fundamentos matemáticos de 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 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 la 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.

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.

1.3. Fundamentos metodológicos para 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 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 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.

2. 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 profesoras y profesores en formación (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, como método de inspección de la paridad, un *estudio de concordancias* con 24 juezas y jueces que nos permite determinar la validez concurrente y la fiabilidad en cada experimento o ítem; ello, en un total de 60 centros participantes, cuyo profesorado responsable de igualdad (60 personas nombradas 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 comparar los datos, en un *estudio survey* sobre aplicabilidad del procedimiento y en un *grupo de discusión* sobre posibles problemas de implantación de esta metodología.

3. RESULTADOS

Sobre la comprensión y la seguridad ante las escalas de paridad

En esta comunicación solo adelantamos 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.

Ensayos Bernoulli	DIFICULTAD		SEGURIDAD CERT		FORMULACIÓN
	%	Categoría	%	Categoría	
Ítem 1	93,33	Muy fácil	95,09	Total	correcta
Ítem 2	96,67	Muy fácil	93,88	Alta	correcta
Ítem 3	83,33	Fácil	89,90	Alta	correcta
Ítem 4	86,67	Fácil	92,79	Alta	correcta
Ítem 5	66,67	Muy difícil	89,75	Alta	observar
Ítem 6	93,33	Muy fácil	90,36	Alta	correcta
Ítem 7	23,33	Muy difícil	88,57	Alta	observar
Ítem 8	100	Muy fácil	96,25	Total	correcta
Ítem 9	96,67	Muy fácil	94,74	Alta	correcta
Ítem 10	90,00	Muy fácil	96,67	Total	correcta
Ítem 11	100	Muy fácil	96,50	Total	correcta
Ítem 12	93,33	Muy fácil	94,20	Alta	correcta
Ítem 13	100	Muy fácil	96,33	Total	correcta
Ítem 14	43,33	Muy difícil	87,12	Alta	observar
Ítem 15	93,33	Muy fácil	95,71	Total	correcta

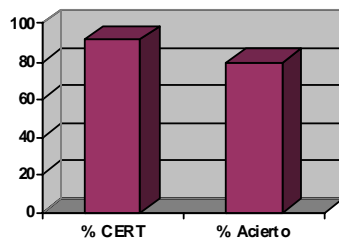
Ensayos Bernoulli	DIFICULTAD		SEGURIDAD CERT		FORMULACIÓN
	%	Categoría	%	Categoría	
Ítem 16	93,33	Muy fácil	90,71	Alta	correcta
Ítem 17	96,67	Muy fácil	96,72	Total	correcta
Ítem 18	13,33	Muy difícil	83,13	Media	reformar
Ítem 19	96,67	Muy fácil	95,95	Total	correcta
Ítem 20	83,33	Fácil	90,90	Alta	correcta
Ítem 21	86,67	Fácil	93,27	Alta	correcta
Ítem 22	23,33	Muy difícil	84,29	Media	reformar
Ítem 23	90,00	Muy fácil	96,94	Total	correcta
Ítem 24	66,67	Muy difícil	88,63	Alta	observar
Ítem 25	80,00	Fácil	89,79	Alta	correcta
Ítem 26	80,00	Fácil	90,63	Alta	correcta
Ítem 27	83,33	Muy difícil	91,40	Alta	observar
Ítem 28	90,00	Muy fácil	94,54	Alta	correcta
Ítem 29	40,00	Muy difícil	88,54	Alta	observar
Ítem 30	86,67	Fácil	91,54	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 dos ítems nos proponemos su reformulación y aclaración, para facilitar su realización más correcta. 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	80,0	7,35	95,5	1,000	0,787	experta

Profesorado	COGNICIÓN		METACOGNICIÓN			COMPE-TENCIA
	%	nota	CERT	cohe.	real.	
Prof. 16	76,7	7,65	91,3	-,744	0,819	inexperta
Prof. 17	80,0	7,35	89,8	0,973	0,675	inexperta
Prof. 18	73,3	6,65	90,0	0,863	0,814	experta
Prof. 19	73,3	8,20	94,7	0,959	0,919	experta
Prof. 20	86,7	8,20	91,8	0,995	0,920	experta
Prof. 21	86,7	8,00	93,0	0,712	0,659	inexperta
Prof. 22	83,3	7,00	88,8	0,965	0,816	experta
Prof. 23	76,7	4,65	85,4	0,272	0,074	inexperta
Prof. 24	60,0	9,55	91,8	0,226	0,964	inexperta
Prof. 25	96,7	7,90	67,5	0,914	0,844	inexperta
Prof. 26	80,0	7,00	89,4	0,054	0,784	inexperta
Prof. 27	76,7	6,90	94,3	0,999	0,609	inexperta
Prof. 28	76,7	6,35	93,5	0,883	0,554	inexperta
Prof. 29	70,0	8,65	96,0	1,000	0,944	experta
Prof. 30	90,0	6,90	97,3	1,000	0,639	inexperta

Como puede observarse, un 43'3% 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.



La seguridad media global alcanzada en la prueba es de 91,31%, su nivel de acierto 80% 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.

4. CONCLUSIÓN

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 título 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). Las conclusiones, cara al diagnóstico de género en centros educativos, señalan a que LA PARIDAD:

2. Es fácilmente observable a partir de recuentos (%) como punto de partida métrica.
 - Su medida puede ser bastante fiable desde la TCT (aún no tenemos los indicadores).
 - Se mide en escala de razón y para $n = 30$ ensayos 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.

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, I., ASTRAÍN, E., MARTÍNEZ, V., ARTILES, L. (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, M. (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, R., RODRÍGUEZ LÓPEZ, M. y GARCÍA PÉREZ, R. (2001). Diseño y Evaluación de un Programa de IAIE. *Revista Fuentes*. 3. 193-218.
- JIMÉNEZ CORTÉS, R. (2007). Discurso de Género y Práctica Docente. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1). 59-76.

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](#).

- PNUD (2001): Índices de Desarrollo Humano. <http://www.undp.org>. 07/06/2008.
- REBOLLO CATALÁN, M^aÁ (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.