

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Trabajo de Fin de Máster**

**Diagnóstico del clima frío institucional contra las mujeres:  
Análisis de la Facultad de Educación de la Universidad de Sevilla**

**Máster en Dirección, Evaluación y Calidad de las Instituciones de Formación**

**Autora:** Paula Romero Valderas

**Tutor:** Rafael García Pérez

**Modalidad:** TFM de investigación

## **Resumen**

Se presenta una investigación diagnóstica sobre la prevalencia de un Clima Frío (Chilly Climate) en instituciones académicas, con un enfoque específico en la Facultad de Educación de la Universidad de Sevilla. El objetivo es contribuir a un estudio más amplio del clima en las instituciones universitarias que busca facilitar el desarrollo de currículos sensibles al género (Rebollo-Catalán y García-Pérez, 2023). Al realizar este estudio piloto, esperamos probar nuestro procedimiento de medición, basado principalmente en las percepciones de los estudiantes y los conocimientos de un experto en género, que es una profesora con amplia experiencia en la facultad y puede proporcionar contexto adicional. La metodología implicó un enfoque mixto. Se realiza un estudio descriptivo y correlacional, utilizando la escala Likert CCS (Chilly Climate Scale), así como medidas de Ceguera de Género y Calidad Relacional Percibida. Al aplicar CATPCA, este estudio demuestra alta validez (estructura de 5 factores) y confiabilidad (alfa de Cronbach = 0,97). La entrevista se analiza mediante episodios y declaraciones, sobre las cuales se analiza el contenido pertinente a las preguntas de la guía de entrevista. El análisis del discurso se utiliza para complementar y contextualizar la información de la entrevista. Excluyendo los efectos de otras variables, se calcula el indicador de clima frío, que en este caso sólo alcanza el 5,15%, para examinar la calidad de las percepciones de hombres y mujeres sobre dicho clima en la institución. Nuestros resultados se han comparado con los de estudios similares realizados en otras facultades de la Universidad de Sevilla.

## **Palabras Clave**

Perspectiva de Género, Chilly Climate, Educación, Estudio de Caso, Enfoque Mixto (cualitativo-cuantitativo)

## **Abstract**

A diagnostic investigation is presented on the prevalence of a Cold Climate (Chilly Climate) in academic institutions, with a specific focus on the Faculty of Education of the University of Seville. The objective is to contribute to a broader study of the climate in university institutions that seeks to facilitate the development of gender-sensitive curricula (Rebollo-Catalán and García-Pérez, 2023). By conducting this pilot study, we hope to test our measurement procedure, based primarily on students' perceptions and the knowledge of a gender expert, who is a female professor with extensive experience on the faculty and can provide additional context. The methodology involved a mixed approach. A descriptive and correlational study is carried out, using the CCS (Chilly Climate Scale) Likert scale, as well as measures of Gender Blindness and Perceived Relational Quality. By applying CATPCA, this study demonstrates high validity (5-factor structure) and reliability (Cronbach's alpha = 0.97). The interview is analyzed through episodes and statements, on which the content relevant to the questions in the interview guide is analyzed. Discourse analysis is used to complement and contextualize the interview information. Excluding the effects of other variables, the cold climate indicator is calculated, which in this case only reaches 5.15%, to examine the quality of men's and women's perceptions of said climate in the institution. Our results have been compared with those of similar studies carried out in other faculties of the University of Seville.

## **Key Words**

Gender Perspective, Chilly Climate, Education, Case Study, Mixed Approach (qualitative-quantitative)

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. Introducción</b> .....	4
<b>2. Fundamentos Teóricos</b> .....	6
<b>2.1. Chilly Climate</b> .....	6
<b>2.2. El Ambiente Académico para la Coeducación</b> .....	7
<b>2.3. El Clima de Género en las Instituciones Educativas</b> .....	8
<b>3. Planteamiento del Problema Diagnóstico y los Objetivos de Investigación</b> .....	10
<b>4. Material y Metodología Diagnóstica</b> .....	11
<b>4.1. Método de Investigación Aplicado en el Diagnóstico</b> .....	11
<b>4.2. Personas Participantes</b> .....	11
<b>4.3. Técnicas e Instrumentos de Diagnóstico</b> .....	11
<b>4.4. Material Complementario y Trabajo de Campo</b> .....	12
<b>4.5. Técnicas de Análisis Aplicadas a los Datos Cualitativos</b> .....	12
<b>5. Resultados</b> .....	13
<b>5.1. Resultados Cualitativos</b> .....	13
<b>5.2. Resultados Cuantitativos</b> .....	14
<b>6. Discusión y Conclusiones</b> .....	19
<b>7. Limitaciones e Implicaciones</b> .....	21
<b>8. Referencias Bibliográficas</b> .....	22
<b>9. Anexos</b> .....	26

## 1. Introducción

A pesar de los avances y esfuerzos hacia la paridad de género, todavía prevalecen casos de inequidad basada en el género. En todos los rincones del mundo, las mujeres todavía soportan necesidades insatisfechas e insuficiencias significativas, todas derivadas de este injusto estado de cosas. (Aveiro, 2021). La Agenda 2030 de las Naciones Unidas para la igualdad de género describe objetivos en áreas como el acceso a la anticoncepción, la salud, la educación, el liderazgo político, el trabajo y la seguridad social, pero es poco probable que la mayoría de los países del mundo alcancen estos objetivos.

En nuestro mundo actual, los aspectos económicos, tecnológicos y culturales de la globalización han afectado a las mujeres de muchas maneras. Esto ha llevado a que muchas mujeres y sus familias no puedan satisfacer sus necesidades básicas para sobrevivir. A lo largo de la historia, las mujeres han sido objeto de un trato desigual, con un acceso limitado a la educación y la salud en comparación con los hombres en situaciones sociales y económicas similares. Además, las mujeres están expuestas a diversas formas de violencia en diferentes aspectos de sus vidas y, a menudo, se les paga menos que a sus homólogos masculinos por el mismo trabajo, soportando otras formas de desigualdad laboral (Aveiro, 2021).

Por ello, es imprescindible la lucha continua de todas y cada una de las personas para que esta situación cambie. Como defiende Aveiro (2021), una sociedad abierta y pluralista no se contenta con tolerar o soportar las desigualdades; reconoce y abraza a los demás como iguales. Esta sociedad también se fundamenta en la interculturalidad y la interseccionalidad, donde las diversas identidades se reconocen unas a otras. Además, valora los procesos socioculturales y los saberes situados.

El tema de la violencia de género es un problema creciente que afecta cada vez más a las personas más jóvenes (OMS, 2018). Por lo tanto, es imperativo que se desarrolle una respuesta educativa para enfrentar este problema de manera efectiva y garantizar que todos los niños, incluidas las niñas, tengan la oportunidad de cultivar relaciones sanas y no violentas. A la luz de la creciente prevalencia de la violencia de género en la adolescencia, las instituciones educativas tienen un papel fundamental que desempeñar para prevenirla (UNESCO y ONU, 2019). Las escuelas se consideran las instituciones idóneas para coordinar los esfuerzos de intervención encaminados a la prevención de la violencia, involucrando a toda la comunidad y colaborando con otras entidades en el contexto inmediato (Elboj et al., 2020).

La propuesta de coeducación representa un alejamiento de los métodos tradicionales de enseñanza y presenta un desafío para los educadores. Implica un reexamen de los sesgos y preconcepciones que hemos internalizado como individuos criados en sociedades patriarcales. Por lo tanto, la verdadera coeducación no puede existir sin la eliminación de la desigualdad de género (Bravo, 2021).

Un enfoque de la enseñanza que sea sensible al género y la diversidad proporciona numerosos beneficios. Por un lado, equipa a los estudiantes con las herramientas necesarias para desarrollar habilidades de pensamiento crítico y resistir la perpetuación de estereotipos dañinos en sus vidas profesionales. Este enfoque también es ventajoso para los docentes, ya que mejora la calidad de su instrucción e imbuye el conocimiento que imparten con mayor significado social (Moreno, 2021).

A medida que continúan apareciendo informes sobre la coeducación y la prevención de la violencia, se presta más atención a la necesidad de concienciación y formación de los docentes. Los docentes juegan un papel crucial en el desmantelamiento de los estereotipos de género y la prevención de la perpetuación de estas creencias dañinas. Además, es fundamental que los educadores identifiquen

los primeros signos de violencia machista contra las niñas (Martínez Lirola, 2020; Miralles Cardona et al., 2020; Resa, 2021).

La insuficiencia de la formación docente es expuesta por Davies y Berger (2019), ya que dificulta su capacidad para dar una respuesta eficaz a sus alumnos víctimas de violencia de género. Díaz y Anguita (2017) han demostrado que los estereotipos de género aún prevalecen en la mentalidad de los docentes y se comunican silenciosamente a través del currículo encubierto, a pesar de los intentos de retratar una atmósfera de igualdad y eliminar las expresiones abiertas de sexismo y homofobia.

El preámbulo de la Ley Orgánica 4/2007, de modificación de la Ley 6/2001, de Universidades, reconoce la responsabilidad crucial de las universidades como facilitadoras de la igualdad de género. Para ello, se proponen programas específicos con el fin de promover la igualdad de género. El artículo 3 del Real Decreto 1393/2007, por el que se regulan las enseñanzas universitarias oficiales, obliga a que los planes de estudios, en su caso, incluyan enseñanzas sobre el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Según el recientemente aprobado Real Decreto 822/2021, en su artículo 4 se especifica que estos valores y objetivos deberán integrarse como contenidos o competencias transversales en las distintas enseñanzas oficiales que se impartan en función de su carácter académico y fines educativos.

Como respuesta al reto de la desigualdad de género, las universidades españolas han puesto en marcha Planes de Igualdad a través de sus Unidades de Igualdad. Analizando estos planes, Pástor-Gosálbez et al. (2020) descubrieron que la mayoría de los planes de igualdad de las universidades tienen acciones que se centran en la sensibilización, la docencia y la formación. Estos se consideran aspectos fundamentales que pueden contribuir a un cambio social real. El II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla es un ejemplo de este trabajo. Su cuarto eje, Docencia e Investigación, tiene como objetivo promover la igualdad de género integrándola en el currículo de los estudios de grado y posgrado, a través de su objetivo 4.1 - La promoción de la perspectiva de género en la docencia (Rebollo-Catalán y Buzón-García, 2021).

Si bien el marco legislativo diseñado para eliminar la desigualdad de género en las universidades tiene como objetivo transformar la cultura y las prácticas dentro de estas instituciones, no se ha concretado plenamente en el desarrollo de planes de estudio y guías docentes (Rebollo-Catalán et al., 2018).

Todo lo expuesto presenta una estrecha relación con el concepto de “chilly climate” o clima frío. Las situaciones de desigualdades y de discriminación hacia la mujer que se dan en las instituciones educativas, concretamente en las universidades, provocan un clima frío hacia la mujer.

La presente investigación forma parte del Proyecto SIMONE (PID2021-122206NB-00), un proyecto desarrollado en la Universidad de Sevilla por Ángeles Rebollo Catalán en el que se mide el clima frío en las universidades. Para ello, se colabora en su análisis aplicándolo en este caso en la Facultad de Educación. Del presente estudio se obtiene una muestra piloto que permite afinar y calibrar el instrumento que el proyecto SIMONE aplicará en 10 universidades españolas (Rebollo-Catalán y García-Pérez, 2023).

## 2. Fundamentos Teóricos

### 2.1. Chilly Climate

Hall y Sandler (1982) comentan que el clima frío puede abarcar “desigualdades cotidianas” que pueden no ser evidentes tanto para el profesorado como para el alumnado, y pueden parecer sin importancia individualmente. Sin embargo, estas desigualdades pueden acumularse y tener un impacto considerable en desalentar la participación de las mujeres y hacer que se cuestionen la importancia de sus contribuciones. Ejemplos de comportamientos en climas fríos incluyen evitar que las mujeres busquen ayuda, hacer que abandonen los estudios o cambiar de especialidad, hacer comentarios despectivos sobre las mujeres, menospreciar sus habilidades intelectuales, comentar sobre su apariencia, disminuir sus logros profesionales, hacer chistes sexistas, burlarse de la erudición relacionada con las experiencias de las mujeres y hacer insinuaciones sexuales no deseadas hacia las mujeres.

El término “clima frío” fue introducido por primera vez por Hall y Sandler (1986). Describe las formas sutiles en que las mujeres son tratadas de manera diferente, lo que puede comunicarles que no se las considera miembros iguales de la comunidad académica. El comportamiento sexista que se incluye en este término general incluye el uso de lenguaje despectivo hacia las mujeres, el acoso sexual, el desaliento de las mujeres para que no participen en campos no tradicionales y una tendencia a favorecer a los estudiantes varones cuando se trata de oportunidades profesionales.

Las experiencias que enfrentan las mujeres en estos entornos a menudo se caracterizan por actitudes y acciones discriminatorias tanto abiertas como encubiertas. Estos incidentes, independientemente de su sutileza, se acumulan con el tiempo y, en última instancia, tienen un efecto perjudicial para las mujeres. Esto se debe al sentimiento generalizado de que las mujeres no son plenamente aceptadas en estos espacios. Como resultado de estas actitudes, las mujeres son vistas constantemente como extrañas en las aulas, cubículos, oficinas y laboratorios (Buquet et al. 2013).

Como se señaló anteriormente, el “chilly climate” al que se enfrentan las mujeres es una forma distinta de prejuicio en comparación con las tácticas de exclusión abiertas y directas que prohíben por completo la participación de las mujeres. Más bien, el ambiente inhóspito “permite” que las mujeres entren, pero todavía designa el espacio como perteneciente a los hombres, lo que hace que las mujeres se sientan como intrusas. Esto es emblemático de una corriente prevalente de la que no se habla en la cultura universitaria: la discriminación. Esta se pone de manifiesto en la infravaloración de las capacidades de las mujeres, así como en la violencia más sutil, pero todavía generalizada, que se comete contra las mujeres a través del acoso (Buquet et al. 2013).

Durante un período de veinte años, los investigadores observaron y registraron las formas en que estas disparidades contribuyen a un ambiente de clase poco acogedor para las niñas y las mujeres, desde la escuela primaria hasta la universidad (Fassinger, 1995; Sadker y Sadker, 1994).

El marco teórico del sistema de género de Ridgeway (2001, 2011; Ridgeway y Correll 2004) propone que las nociones culturales sobre el género, que otorgan a los hombres más autoridad y capacidad que a las mujeres, persisten y estructuran las interacciones sociales, manteniendo así las disparidades de género. Estas creencias se refuerzan a través de múltiples, casi invisibles redes de devaluación comparativa, que desalientan a las mujeres a defenderse y asumir roles de liderazgo (Ridgeway, 2001).

Desde la década de 1970, las mujeres han logrado avances considerables para lograr la igualdad de acceso a la educación superior, según la investigación de DiPrete y Buchmann (2013). Sin embargo, las mujeres continúan enfrentando otras formas de desventaja. Por ejemplo, las disparidades de género son evidentes en la selección de carreras universitarias, como demostró Mullen (2014).

Bloodhart et al. (2020) descubrieron que incluso cuando las mujeres se desempeñan mejor en los cursos STEM, sus compañeros de clase aún las perciben como menos capaces. La investigación de Quadlin (2016) muestra que las mujeres tienen diferentes enfoques para usar su tiempo en actividades académicas y sociales. La investigación de Hamilton (2014) muestra que existen normas sexuales de género en conexión que las mujeres deben navegar. Irónicamente, "clima frío" ahora se usa para describir las diversas formas en que las mujeres están constantemente en desventaja en la educación superior. Esto incluye conferencias académicas, como discutieron Biggs, Hawley y Biernat (2018), y ciencia en general, como demostraron Simon, Wagner y Killion (2017).

## **2.2. El Ambiente Académico para la Coeducación**

Implementar un modelo coeducativo que fomente el crecimiento personal y académico de todos los estudiantes sin depender de prácticas discriminatorias o estereotipadas es una tarea compleja. Esto implica no solo reestructurar y reorganizar las instituciones educativas sino también cultivar un cambio cultural que se demuestra a través de las prácticas cotidianas. El profesorado juega un papel fundamental a la hora de transmitir esta cultura a sus alumnos, fomentando relaciones equitativas entre ellos (Subirats, 2010).

Se ha introducido el enfoque de género en las guías docentes, pero aún existen ciertas carencias. Camaera y Saavedra (2018) destacan la realidad de esta situación en los currículos universitarios, afirmando que no existe un programa continuo o formal que apoye este enfoque. Si bien se han establecido regulaciones, no se están implementando de manera formal.

El estudio de Griffin (2010) sobre los graduados en estudios de género reveló que estos estudiantes tienden a asegurar un empleo tan rápido o más rápido que otros graduados, exhiben un crecimiento profesional más rápido, optan por trayectorias profesionales no convencionales y divergentes (como iniciar sus propios negocios o trabajar en nuevas profesiones), actúan como agentes de cambio en sus lugares de trabajo e integran el aprendizaje académico con la experiencia personal, al mismo tiempo que amplían su visión del mundo y aumentan su autoestima.

Como educadores, estamos limitados en nuestra capacidad de alterar de manera inmediata el plan de estudios formal u oficial, que se establece en el plan de estudios para obtener un título específico. Sin embargo, tenemos la potestad de ajustar el currículo e introducir elementos que promuevan la coeducación (Bravo-Villasante, 2021). Los currículos ocultos que existen dentro del sistema educativo propagan sesgos y estereotipos asociados a la clase social, etnia, fenotipo y género (Cisterna, 2002). Estos currículos ocultos comunican una amplia gama de mensajes y actitudes que perpetúan los roles y estereotipos de género. Además, transmiten un conocimiento sesgado y muy influenciado por las perspectivas masculinas. A pesar de nuestro compromiso con la educación igualitaria, a veces se pueden transmitir mensajes que perpetúan evaluaciones desiguales de la masculinidad y la feminidad (Bravo-Villasante, 2021).

Como docentes, es crucial que reconozcamos la presencia del currículum oculto, un elemento altamente efectivo, y nos esforcemos por sacar a la luz los valores y enseñanzas no conscientes que acompañan a nuestra responsabilidad docente (Díez-Gutiérrez, 2020).

La aportación clave de la coeducación a la formación universitaria radica en su apuesta por una nueva perspectiva, que desafía la reconstrucción androcéntrica del conocimiento y asegura la verdad científica al reconocer las aportaciones de las mujeres en los distintos campos científicos, sociales y artísticos (Bravo-Villasante, 2021).

### 2.3. El Clima de Género en las Instituciones Educativas

El viaje por delante no se trata únicamente de lograr la paridad de género en la investigación y divulgación para las mujeres. Lo que es más crítico es la creación de una metodología novedosa de producción de conocimiento. El papel de la mujer a lo largo de la historia y los aportes de las científicas feministas abren una puerta para una reevaluación de la construcción del conocimiento. Esto se ejemplifica a través de la creación de módulos y programas que se enfocan en temas específicos de género (Donoso-Vázquez, 2018).

Fomentar la creación de grupos feministas dentro de las universidades es crucial, ya sea que estén compuestos por estudiantes, profesores o personal administrativo y de apoyo. La movilización feminista ha sido responsable de cambios e impactos significativos en las instituciones de educación superior, introduciendo ideologías feministas, transformando muchas prácticas y promoviendo cambios en los individuos que conforman el entramado universitario. Si bien las leyes y las acciones políticas son, sin duda, significativas, el principal catalizador del cambio recae en quienes asisten, enseñan, investigan y trabajan dentro de la universidad (Donoso-Vázquez, 2018).

Como defiende esta misma autora, Donoso-Vázquez (2018), la Universidad se esfuerza por ser consciente del medio ambiente, globalmente inclusiva y socialmente responsable. Pretende ser una Universidad accesible para todos. Una Universidad que está aprendiendo continuamente a romper estructuras jerárquicas y a promover los valores tradicionalmente relegados al ámbito privado, entre los que se encuentran, entre otros, la sostenibilidad, la empatía, la responsabilidad emocional, la ternura, la comprensión, la adaptabilidad, la atención, la confianza y la seguridad.

La perspectiva de género en la Educación Superior va más allá de reconocer estructuras y privilegios basados en el género; implica participar activamente en el cambio político para liberar a las mujeres y lograr la transformación social (Donoso-Vázquez, 2018).

Navarro Gaitán et al. (2021) defienden una serie de diversas fórmulas que se han empleado para integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria, con resultados diversos:

- En muchos casos, las instituciones educativas han logrado incluir cursos obligatorios centrados en temas de género e igualdad en ciertos programas de grado y posgrado. Sin embargo, es más común encontrar cursos opcionales o de diseño propio sobre estos temas incluidos en el plan de estudios.
- La disponibilidad de programas de género e igualdad a nivel universitario es limitada. Si bien existen algunas opciones de posgrado como Másteres, Títulos de Experto, Programas de Doctorado y especializaciones dentro de los programas de doctorado, el número de Títulos de grado es escaso en el panorama universitario español. La Universidad Juan Carlos I impartió en su día el Grado en Igualdad de Género, pero dejó de estarlo en 2014. Asimismo, la Universidad Autónoma de Barcelona ofrece un Grado oficial en Estudios Socioculturales de Género.
- Cada universidad tiene su propio conjunto de cursos de formación complementarios disponibles para estudiantes, profesores y personal que trabaja en administración y servicios. Sin embargo, cabe señalar que este tipo de formación es optativa y consiste en acciones individuales de corta duración.
- Integrando la perspectiva de género, ya sea en determinados contenidos de las materias o en las competencias transversales de los planes de estudio, se puede avanzar hacia una mayor igualdad de género.
- El profesorado que ha recibido formación en materia de género e igualdad es capaz de integrar esta perspectiva en su docencia, se trate o no de una materia específica, o se incluya o no en las competencias transversales de la materia que imparte.

La Universidad tiene un papel crucial en la sociedad, liderando el camino en la creación de conocimiento, prácticas innovadoras y brindando orientación tanto al gobierno como a las instituciones. Es fundamental tener en cuenta que la Universidad impacta significativamente en la vida de miles de personas. Por lo tanto, es imperativo no pasar por alto la oportunidad de ayudar a moldear la vida de estas personas mediante la promoción de la justicia social y de género (Donoso-Vázquez, 2018).

### **3. Planteamiento del Problema Diagnóstico y los Objetivos de Investigación**

El problema diagnóstico que se propone en este caso es la percepción del clima frío institucional contra las mujeres en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Sevilla, del cual se formulan dos preguntas concretas:

- ¿Cuál es el clima institucional hacia las mujeres en la Facultad de Educación?
- ¿Existe algún grado de “chilly climate” detectable en el plano institucional?

La finalidad con la que se ha realizado este estudio de caso es analizar la existencia y prevalencia del clima frío contra las mujeres como señal de desigualdad de género en la Facultad de Educación de la Universidad de Sevilla. Más concretamente, tiene como objetivos específicos:

1. Conocer el punto de vista de un experto o persona feminista bien formado en perspectiva de género sobre ese ambiente en el cual participa y vive personalmente.
2. Reconocer el punto de vista del alumnado sobre la existencia del “chilly climate” recogiendo una serie de variables paralelas que nos permiten interpretar en qué grado están entendiendo este concepto.

## **4. Material y Metodología Diagnóstica**

### **4.1. Método de Investigación Aplicado en el Diagnóstico**

En este estudio de caso se aplica un método de investigación mixto. Por un lado, se recopila y analiza información de forma cuantitativa a través de un cuestionario online en Google Forms. Este cuestionario se compone de las distintas escalas y preguntas de la investigación cuantitativa. Además de este estudio cuantitativo, se lleva a cabo una entrevista a una persona experta en perspectiva de género que, además, conoce la institución y trabaja en ella. Esta persona nos facilita información y su visión sobre el tema.

### **4.2. Personas Participantes**

Los participantes en el estudio forman parte de la Facultad de Educación de la Universidad de Sevilla. Como persona experta, se cuenta con la colaboración de María Teresa Padilla Carmona, actualmente profesora de 2º de Pedagogía, a la que realizamos la entrevista. Además, participan y ponen su granito de arena muchos alumnos y alumnas de esta facultad a través de contactos personales, redes sociales, delegación de estudiantes, etc.

Finalmente se cuenta con una participación de 345 estudiantes, siendo 272 mujeres, 71 hombres y 2 que prefirieron no definir su género, con un rango de edad entre 19 y 23 años. En la muestra se observa gran diversidad de posicionamientos, tanto en orientación política como en religiosidad e interés hacia la perspectiva de género. Aunque la mayor parte y la moda están en el nivel intermedio (no extremos). En este estudio participan alumnos y alumnas tanto de 2º (58%) como de 3º (39%) y 4º (3%) de los grados impartidos en la Facultad de Educación (Ver Anexo I).

### **4.3. Técnicas e Instrumentos de Diagnóstico**

Para medir el Clima Frío Percibido en la Facultad de Educación por el alumnado masculino y femenino, siendo esta la variable principal, se ha utilizado la escala Likert CCS, basado en Janz y Pyke (2000). La escala está compuesta por 37 ítems (desde 1. Completamente en desacuerdo hasta 6. Completamente de acuerdo) (Ver Anexo II). La fiabilidad de esta escala es  $\alpha = .97$ . Este instrumento contempla la medida de Chilly Climate como factor general considerando 5 dimensiones: Discriminación de género ambiental en la institución, Subordinación del género femenino (y LGTBi/supremacía heteronormativa), Invisibilización académica de las contribuciones de las mujeres, Discursos sobre abusos sucedidos en el marco de la institución académica y Sensación de riesgo de género (contra las mujeres y LGTBi) percibido en la institución. Cada factor se ha denominado con una abreviatura específica (1. Discriminación, 2. Subordinación, 3. Invisibilización, 4. Abuso y 5. Riesgo) (Ver Anexo III).

Además de esta variable principal, existen otras variables complementarias (Calidad Relacional de Género y Ceguera de Género) que sirven como criterio para moderar y valorar las interpretaciones de medida de clima recogidas anteriormente. Para la variable “Calidad Percibida en las Relaciones Institucionales de Género” se utiliza una escala Likert compuesta por 16 ítems (1-6). La fiabilidad de esta escala es  $\alpha = .96$  (Rebollo-Catalán y García-Pérez, 2021) (Ver Anexo IV).

Complementariamente medimos el Pensamiento Distorsionado de Género que vinculamos a la idea de Ceguera de Género como indicador de escalamiento. Para ello, combinamos dos variables: 1) la aceptación de mitos de violencia contra las mujeres (Short-MIPVAW) y, 2) la predisposición al sexismo ambivalente (Short-ASI). La primera aporta 9 ítems a la medida de la ceguera y la segunda aporta 6 ítems que suponen la mínima versión posible de la escala original. En conjunto son 15

ítems que describen ideas, opiniones y creencias que se han podido escuchar con más o menos frecuencia. Los ítems de mitos son contestados con la escala: 1. Completamente falsa, 2. Bastante falsa, 3. Ni verdadera ni falsa, 4. Bastante verdadera, 5. Completamente verdadera. Los estereotipos sobre hombres y mujeres y sobre su relación mutua en nuestra sociedad contemporánea se contestan bajo la escala Acuerdo-Desacuerdo: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo (Ver Anexo IV). La fiabilidad de esta escala es  $\alpha = .83$ .

La entrevista cualitativa con la experta de género se realiza apoyándonos en una guía de entrevista. Esta incluye información sobre el proyecto SIMONE, los 6 TFMs que colaboran con dicho proyecto, así como las 6 cuestiones de Chilly Climate que delimitan el clima institucional. También se le informa sobre la encuesta online que se realiza al alumnado (Ver Anexo V).

#### **4.4. Material Complementario y Trabajo de Campo**

Se acuerda llevar a cabo la entrevista el día martes 16 de mayo a las 18.00h mediante una sala habilitada en la plataforma de Enseñanza Virtual de la Universidad de Sevilla. El mismo día media hora antes le facilité el enlace a dicha sala. La entrevista tuvo una duración de unos 30 minutos aproximadamente. Esta entrevista fue grabada, y posteriormente, analizada.

Primero, obtuvimos el consentimiento informado y, finalmente, se obtienen las respuestas en un diálogo con la experta que permite profundizar en los distintos aspectos que se iban comentando.

#### **4.5. Técnicas de Análisis Aplicadas a los Datos Cualitativos**

Las técnicas de análisis cuantitativas van a ser tanto descriptivas (para el análisis de los ítems y para estudiar las dimensiones y variables) como correlacionales (Rho, CC) fundamentalmente, aunque también se aplican contrastes (T Student, CHI-2). Además, se segregan los datos de hombres y mujeres y se analizan por separado en los aspectos fundamentales del estudio. También se aplica en este estudio la técnica multivariante CATPCA para el estudio de la fiabilidad y validez de CCS.

El análisis de la parte cualitativa, es decir, de la entrevista, es un análisis de contenido, considerando tanto la naturaleza del episodio discursivo con la investigadora como los enunciados emitidos por la entrevistada en respuesta a las preguntas claves del estudio. Se transcriben los enunciados de los episodios más significativos en cuanto a utilidad de las respuestas obtenidas. Se utilizan las normas de transcripción internacionales (Cubero, 2000).

## 5. Resultados

### 5.1. Resultados Cualitativos

Como hemos comentado anteriormente, los resultados cualitativos que se han obtenido de la investigación pertenecen a la entrevista realizada a la experta de la Facultad de Educación. Para ilustrar con ejemplos desde los datos, se han elaborado 2 tablas. La primera, con enunciados que indica hacia señalar la posible existencia de clima frío en la institución; y, la segunda para señalar indicios de inexistencia de este tipo de clima ambiental contra las mujeres (Tabla I y II).

**Tabla I**

*Indicios discursivos que apoyan la existencia de Chilly Climate institucional*

<b>EPISODIOS</b> (contexto discursivo)	<b>ENUNCIADOS</b> (acción/reacción discursiva)	<b>INTERPRETACIÓN</b> (valor dialógico)
<p><b>Episodio 1</b> (00:14:00/00:15:43) En el que se le está pidiendo su opinión sobre si existe o no un “clima institucional” más frío hacia las mujeres en las facultades de ciencias de la educación de España y en concreto en la de la Universidad de Sevilla en las preguntas 1 y 2.</p>	<p>- “si que creo que haya un clima institucional, tal y como pone ahí más, frío, no frío de manera absoluta, pero si más frío hacia las mujeres en la Facultad de Ciencias de la Educación y en general, en toda la universidad” - “se puede percibir cuando se trata de un espacio en el que hay más hombres que mujeres, por ejemplo con las típicas bromas que quizás sea el ejemplo más patente, o por la menor propensión a integrar las aportaciones de las mujeres en un discurso en situación de igualdad”</p>	<p>Se resaltan aquellas señas que hacen que exista un clima frío o una situación de desigualdad, las cuales la experta observa en la institución.</p>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla II**

*Indicios discursivos que apoyan la idea de que No existe Chilly Climate institucional*

<b>EPISODIOS</b> (contexto discursivo)	<b>ENUNCIADOS</b> (acción/reacción discursiva)	<b>INTERPRETACIÓN</b> (valor dialógico)
<p><b>Episodio 1</b> (00:15:53/00:18:30) En el que se le pregunta en qué situaciones percibe el clima frío en la facultad en la pregunta 2.</p>	<p>- “hay mayor nivel de feminización, entonces ahí es más difícil visualizar esos comportamientos, en otros donde hay más varones pues a lo mejor si. Desde el punto de vista institucional, los puestos de gestión más importantes lo desempeñan varones” - “este año tengo tres chicos, el año pasado un chico en clase, entonces yo no puedo decir que el clima de mi aula sea frío, procuro no potenciar las diferencias y tampoco veo que</p>	<p>No dice que no exista, sino que es más difícil percibirlo puesto que la facultad está más feminizada. En el caso de los cargos institucionales, sí que se puede percibir mejor.</p>

	haya alguna dificultad. Por lo tanto, las relaciones son bastante igualitarias en la mayoría de las situaciones”	
--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Se puede interpretar que, mediante la entrevista, se ha logrado conocer la existencia de algunos indicios favorables a la idea de que el ambiente contiene aún elementos que señalan hacia un posible clima frío en la Facultad de Educación; no obstante, también se observan muchos aspectos que nos indican que el clima no es tan frío ni tan extremo como pudiéramos haber teorizado. De esta manera, la entrevista cualitativa nos advierte de la dificultad de la medida que pretendemos y de lo esquiva que se muestra a los investigadores. Especialmente parece difícil la medida de los vestigios de Chilly Climate en facultades como esta que están muy feminizadas. Por lo tanto, según la experta, existe clima frío, aunque no esté muy generalizado y se observe en menor medida según las ocasiones, sobre todo se reconoce Chilly Climate en los cargos institucionales, más que en las relaciones entre compañeros, profesor-alumnado, etc. La posición de esta persona se encuentra en un término medio-bajo en reconocimiento de Chilly institucional de género.

## 5.2. Resultados Cuantitativos

Los resultados cuantitativos proceden de los cuestionarios realizados por parte del alumnado de la Facultad de Educación. Se exponen siguiendo una lógica secuencial: (1) Una descripción de las variables principales precedida por la calidad de la medida del Chilly Climate desarrollada con CATPCA. (2) Correlaciones entre las variables criterio (Calidad RG y Ceguera de Género) y la variable clave del estudio (CCS). (3) Contrastes de hipótesis según género y ceguera (T Student) y tablas cruzadas (CHI-2). Lo que nos lleva a finalizar con el cálculo del indicador de Chilly Climate de la institución (%). La medida principal, además del factor general, se divide en diferentes factores para así poder medir la naturaleza y perfil del nivel de Chilly Climate Percibido. Este cálculo como se verá en la secuencia de resultado conviene hacerlo con las valoraciones solo de las mujeres. El perfil de chilly se va a concretar gráficamente a partir de las 5 dimensiones que componen la estructura de la escala CCS. Estas dimensiones son: 1. La discriminación ambiental de género en la institución, 2. La subordinación del género femenino (y LGTBI/supremacía heteronormativa), 3. La invisibilización académica de las contribuciones de las mujeres, 4. Los discursos sobre abusos sucedidos en el marco de la institución académica, y por último, 5. La sensación de riesgo de género (contra las mujeres y LGTBI) percibido en la institución.

### *Fiabilidad de Chilly Climate Scale*

A continuación, se observan las 5 dimensiones de chilly mencionadas anteriormente, las cuales se observan muy bien medidas, puesto que tienen puntuaciones altas en el Alfa de Cronbach (todas están por encima de .70).

**Tabla III***Fiabilidad y % de varianza de las 5 dimensiones*

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza contabilizada para	
		Total (autovalor)	% de varianza
1	,875	4,098	11,076
2	,859	3,538	9,562
3	,770	3,335	9,015
4	,835	3,110	8,404
5	,779	2,850	7,702
<b>Total</b>	<b>,967<sup>b</sup></b>	<b>16,931</b>	<b>45,759</b>

a. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

b. Se utiliza el total de alfa de Cronbach en el autovalor total.

Fuente: Elaboración propia

La fiabilidad global de la escala es .97, por lo tanto es una fiabilidad muy alta con un total de varianza explicada de un 45,76%. Observamos, además, que internamente cada dimensión también está bien medida. Los porcentajes de varianza están equilibrados en las cinco dimensiones, no existe ninguno que destaque especialmente. Estos cinco bloques se conforman con un total de 37 ítems, todos válidos, aunque con variedad en su calidad como estímulos (Ver Anexo VI).

Dado que la medida de Chilly Climate se constituye por 37 ítems y que estos utilizan una escala del 1 al 6, la mínima puntuación se relaciona con la inexistencia de clima frío y la máxima puntuación con la existencia total de ese clima frío. Por tanto, 37 puntos es la mínima puntuación para obtener por cada estudiante en el cuestionario y 222 la mayor puntuación que puede obtenerse para medir el chilly. Por tanto, las puntuaciones obtenidas entre 37-111 no perciben chilly climate, entre 112-147 dudan de si existe chilly y entre 148-222 si perciben chilly contra la mujer. Por ello, la media (106,68; d.t.23,48) indica que el alumnado cree que no existe clima frío contra la mujer en la institución. Establecidos estos intervalos podemos ver cómo el 60,3% del alumnado cree que no hay chilly, el 34,8% duda de si hay o no, y el 4,9% restante cree que es una realidad la existencia del clima frío hacia la mujer (Ver Anexo VII). La Calidad Relacional de Género Percibida en general es media-alta (76,58; d.t.14,60). La Ceguera de Género en términos generales no se observó muy agudizada, con valores medio-bajo (30,87; d.t.7,60). Puede decirse que solamente el 41,1% del alumnado presenta algún nivel de ceguera de género. Dado que la extensión del informe es limitada, no abordamos el análisis pormenorizado de los indicadores métricos de los ítems; pero estos se han analizado observando una adecuación general de los mismos. Solo algunos ítems parecen relacionarse más allá de su propia dimensión. Cabría destacar el ítem 35 que presenta indicadores y sobre todo cargas factoriales en el modelo CATPCA al límite de lo aceptable, no obstante, lo mantenemos; y con ello, conseguimos que nuestros datos sean comparables con investigaciones previas.

Correlaciones entre CCS y sus dimensiones con los criterios

**Tabla IV**

Matriz de correlaciones (segregada por género)

	Ceguera	Calidad R.	Discriminación	Subordinación	Invisibilización	Abusos	Riesgo	Chilly Climate Per.
Ceguera	1	-.09	.10	.09	-.20**	.05	.07	.04
Calidad R.	-.18	1	-.36**	-.28**	-.45**	-.23**	-.56**	-.52**
Discriminación	.16	-.34**	1	.67**	.30**	.42**	.33**	.83**
Subordinación	.15	-.12	.57**	1	.23**	.35**	.27**	.78**
Invisibilización	-.10	-.35**	.27*	.29*	1	.19**	.32**	.54**
Abusos	.12	-.15	.34**	.33*	.32**	1	.28**	.64**
Riesgo	.15	-.36**	.39**	.23	.27*	.14	1	.57**
Chilly Climate Per.	.19	-.38**	.82**	.75**	.55**	.60**	.58**	1

Fuente: Elaboración propia

Nota: El coeficiente de correlación es Rho de Spearman-Brown (bilateral). La matriz de correlaciones se ha dividido para presentar correlaciones segregadas por género; la parte superior corresponde a Mujeres -rojo-, la inferior a Hombres -azul-. \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0.01. \*. La correlación es significativa en el nivel 0.05.

Como muestra la Tabla IV que presenta la matriz de correlaciones, puede observarse que la ceguera de género no influye, ni en los hombres ni en las mujeres cuando se intenta apreciar el chilly climate. De esta forma, en los hombres se obtiene un coeficiente positivo de .19 ( $p > .05$ ) y para las mujeres es de .04 ( $p > .05$ ), lo que supone que en ambos casos no se rechaza la hipótesis nula. De todas formas, aludir a la matriz de datos segregada según hombres y mujeres nos permite valorar en parte la calidad de las observaciones del clima ambiental que los jueces masculinos y femeninos nos ofrecen. La Calidad Relacional de Género sí se muestra claramente significativa e inversamente correlacionada con la percepción de chilly climate en hombres ( $Rho = -.38$ ;  $p \leq .01$ ) y mujeres ( $Rho = -.52$ ;  $p \leq .01$ ). Esto significa que el sentido de las puntuaciones en los dos grupos es válido en tanto que existe una relación teórica y empírica inversa entre la existencia de chilly y la calidad de un ambiente.

### *Contraste de hipótesis según género y ceguera*

Para el contraste de hipótesis según ceguera y género de las variables CCS, Calidad RG y Ceguera, se aplican la T Student para los datos brutos y CHI-2 para los datos agrupados. En primer lugar, interpretando los valores de t obtenidos (Ver Anexo VIII), se observa cómo no hay diferencias entre hombres y mujeres a la hora de percibir el Chilly Climate ( $t = -1.38$ ;  $gl = 341$ ;  $p = .17$ ), puesto que la varianza dentro de los grupos son iguales y no podemos rechazar la hipótesis nula. Esto mismo ocurre con la variable Calidad Relacional de Género Percibida ( $t = 1.33$ ;  $gl = 341$ ;  $p = .18$ ). Por el contrario, cuando llegamos a la Ceguera de Género, el valor de t se muestra significativo ( $t = 7.18$ ;  $gl = 341$ ;  $p \leq .01$ ), lo que nos dice que existen diferencias entre hombres y mujeres en el grado de ceguera o distorsión sexista.

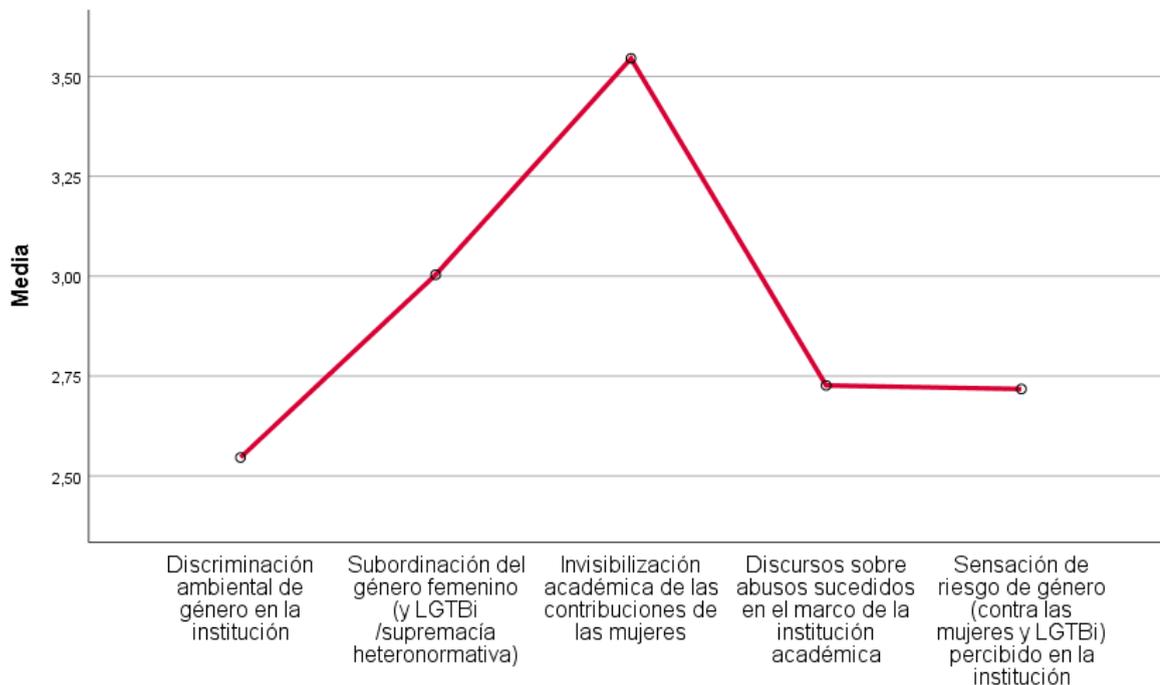
En cuanto a las tablas cruzadas con estas mismas variables agrupadas, vienen a corroborar los resultados anteriores; las tablas se muestran equilibradas según Ceguera ( $CHI-2 = 5.51$ ;  $gl = 2$ ;  $p = .06$ ) y Género ( $CHI-2 = 1.57$ ;  $gl = 2$ ;  $p = .46$ ) (Ver Anexo IX).

### *Cálculo final del indicador de Chilly en la Facultad de Educación*

A lo largo del proceso de presentación de resultados se ha ido comprobando la escasa diferencia entre las valoraciones del grupo de hombres y de mujeres en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Sevilla. Sin embargo, aunque de forma no muy significativa, hemos comprobado que las medias de hombres tienden a aumentar los valores y sabemos que ellos tienen mayor grado de ceguera que ellas. Por todo esto, para calcular el indicador de chilly de la institución nos quedamos expresamente con el dato que nos interesa y el más relevante que es el de la mujer. El indicador final nos dice que hay un 5,15% de las mujeres que percibe el chilly, es decir, la existencia de un pequeño porcentaje de chilly climate en la institución (Ver Anexo X).

## Figura I

*Perfil de Chilly Climate en la Facultad de Ciencias de la Educación de la US*



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, aprovechando la estructura de CCS, utilizamos una técnica gráfica (Figura I) que expone los perfiles de chilly que nos muestran las mujeres con sus puntuaciones. Para ello, la gráfica recoge la media de la puntuación de las mujeres en cada una de las dimensiones estructurales de Chilly Climate Percibido. La mayor preocupación de las mujeres, es decir, donde elevan su puntuación, no es en discriminación, ni en sensación de riesgo, ni en abuso; es en subordinación y, sobre todo, en INVISIBILIZACIÓN académica. Este es el “chilly” que sienten las mujeres. Sin embargo, los hombres lo sienten de otra forma totalmente diferente, puesto que creen que se basa en la discriminación (Ver Anexo XI). Para ellos lógicamente la sensación es de un “chilly vicario” que no coincide más allá de la puntuación con la naturaleza del malestar de las mujeres, lo cual es una justificación más para calcular el indicador tal como lo hemos realizado.

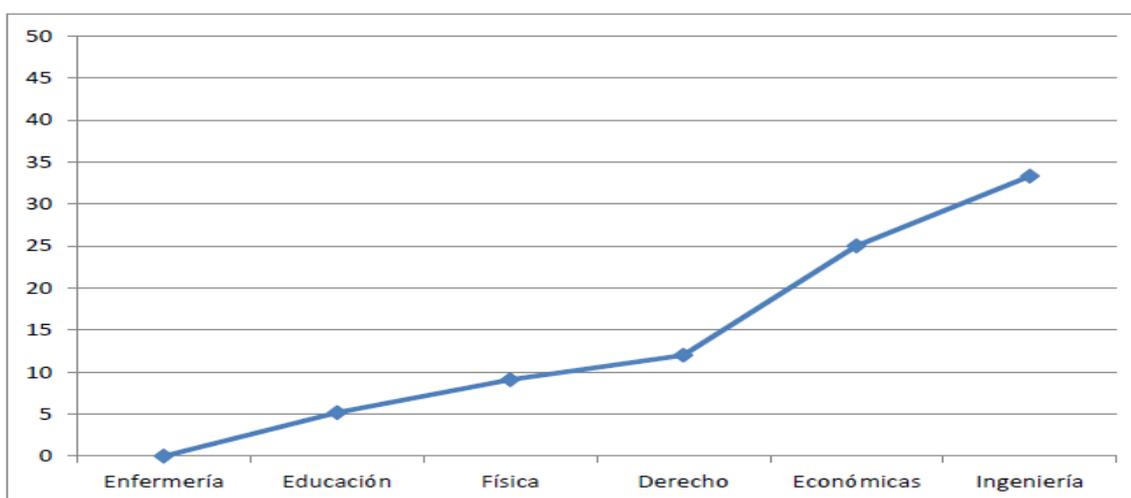
## 6. Discusión y Conclusiones

Los resultados obtenidos en la presente investigación indican claramente la existencia de clima frío en la Facultad de Ciencias de la Educación, pero que este es muy reducido ( $\approx 5\%$ ). Se considera un porcentaje bajo pero no menos relevante. Se debería paliar esa pequeña “frialidad” en la institución para que todos y todas pudieran desarrollarse libremente, expresarse, sentirse acogidas y ser una misma en todo momento. Como se ha dicho anteriormente, se ha decidido coger los datos finales de las mujeres ya que son las que viven este chilly climate en primera persona. En cambio, los datos de los hombres nos revelan razones diferentes por las que para ellos existe un clima frío contra la mujer. Esta diferencia perceptiva la hemos vinculado a la idea de que la violencia que estamos estudiando no solo es sutil; sino que, además, está principalmente orientada contra las mujeres. Por tanto, hemos señalado que para ellos es una sensación vicaria.

Como conclusión final, tratando de discutir el 5% de Chilly Climate Percibido en esta facultad, se ha comparado este mismo estudio con los realizados por otros/as 5 compañeros/as de TFM en otras facultades de manera simultánea y con el mismo procedimiento. Se observa una progresión en esta comparativa (Figura II) que parece vincularse al grado de feminización de los estudios universitarios. En aquellas instituciones en la que predominan las mujeres, el diagnóstico aprecia un menor grado de chilly climate percibido. Por el contrario, en otras facultades universitarias como son las de Ingeniería, Física y Económicas, el grado de chilly climate se va percibiendo progresivamente mayor, coincidiendo que en estos títulos predominan la presencia de hombres.

### Figura II

% de “Chilly Climate” percibido por el alumnado en centros de la Universidad de Sevilla



Según el procedimiento establecido por el proyecto SIMONE se toma el porcentaje de mujeres que han observado situaciones de chilly climate en la institución universitaria (en cada centro).

Fuente: Elaboración propia

Y no existe mejor remedio para esta situación que comenzar por la educación, por cambiar esta educación hacia una coeducación en la que se promueva la igualdad de género, pero no desde la universidad sino desde los colegios de infantil y primaria, desde la base. Como defiende Bona (2018):

“Educar en igualdad debe ser parte de la formación integral del alumnado en el sistema educativo. Pero no podemos centrarnos solo en hablar de la lucha contra el abuso o la violencia ejercidos contra las mujeres. Si no, nos estaremos saltando la primera parte, que es enseñar a respetar, a convivir. Sería entonces correctivo y no preventivo, y la educación debe prevenir antes que nada”.

## **7. Limitaciones e Implicaciones**

En cuanto a las limitaciones encontradas a lo largo del estudio, destaco que la muestra del estudio es local, de la provincia de Sevilla, por lo que no es un estudio extenso y amplio realmente. Aunque con el proyecto SIMONE se pretende realizar este estudio de casos en 10 universidades más de España.

Por otro lado, la muestra de participantes ha sido grande (345), pero podría haberse realizado al azar buscando la representatividad estadística. En cuanto a los datos cualitativos, se podría matizar con un estudio más fuerte y profundo de la naturaleza del Chilly Climate, habida cuenta de que los resultados cualitativos en un estudio que tiene una limitación temporal de 4 meses, es ampliable.

## 8. Referencias Bibliográficas

- Aveiro Vargas, R. M. (2021). *Desigualdades de género en el trabajo doméstico y asalariado de las mujeres* [Tesis doctoral, Universidad Carlos III de Madrid]. <http://hdl.handle.net/10016/33468>
- Biggs, J., Hawley, P.H. & Biernat, M. (2018). The Academic Conference as a Chilly Climate for Women: Effects of Gender Representation on Experiences of Sexism, Coping Responses, and Career Intentions. *Sex Roles* 78, 394–408. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0800-9>
- Bloodhart, B., Balgopal, M.M., Casper, A.M.A., Sample McMeeking, L.B. & Fischer, E.V. (2020). Outperforming yet undervalued: Undergraduate women in STEM. *PLoS One*, 15(6), 1-13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234685>
- Bona, C. (2018). *La emoción de aprender: Historias inspiradoras de escuela, familia y vida*. Plaza & Janes Editores.
- Bravo Villasante, M. A. (2021). Propuestas y herramientas innovadoras para introducir la coeducación en la docencia universitaria. En A. Rebollo Catalán y A. Arias Rodríguez (Coords.), *Hacia una docencia sensible al género en la Educación Superior* (pp.438-463). Dykinson S.L. <https://www.dykinson.com/cart/download/ebooks/13158/>
- Buquet, A., Cooper, J.A., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/intrusas-en-la-universidad.pdf>
- Camarena Adame, M. E. y Saavedra García, M. L. (2022). La perspectiva de género en los programas de estudio de las licenciaturas contables administrativas. *Noesis. Revista De Ciencias Sociales*, 27(54), 39-58. <https://doi.org/10.20983/noesis.2018.2.3>
- Cisterna Cabrera, F. (2002). Currículum oculto: Los mensajes no visibles del conocimiento educativo. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 1(1), 41-56. <https://bit.ly/3veQPOA>
- Cubero, R. (2000). La construcción del conocimiento psicológico. Un estudio de la interacción y el discurso en las aulas universitarias. Madrid: Ministerio de Ciencia y Tecnología. <https://revistas.um.es/rie/article/view/112641/135281>
- Davies, S. & Berger, E. (2019). Teachers' Experiences in Responding to Students' Exposure to Domestic Violence. *Australian Journal of Teacher Education*, 44(11), 96-109. <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2019v44.n11.6>
- Díaz de Greñu Domingo, S., y Anguita Martínez, R. (2017). Estereotipos del profesorado en torno al género y a la orientación sexual. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(1), 219–232. <https://doi.org/10.6018/reifop/20.1.228961>
- Díez-Gutiérrez, E.J. (2020). Valores transmitidos en la formación inicial del profesorado. *Educar*, 56(1), 129-144. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1079>
- DiPrete, T.A. & Buchmann, C. (2013). *The rise of women: The growing gender gap in education and what it means for American schools*. New York: Russell Sage Foundation. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/epdf/10.1086/676128>
- Donoso-Vázquez, T. (2018). Perspectiva de género en la Universidad como motor de innovación. En L. Vega-Caro, E. Ruiz-Pinto y A. Rebollo-Catalán (Coords.), *La Universidad en clave de*

<https://elibro--net.us.debiblio.com/es/ereader/bibliotecaus/116821?page=1>

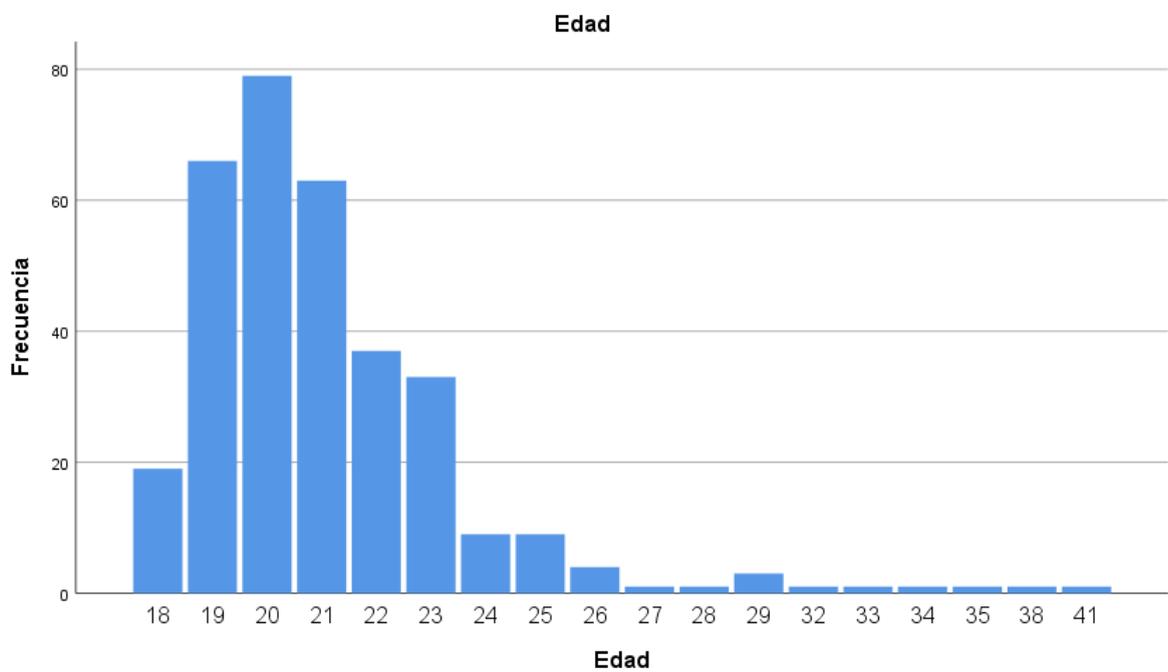
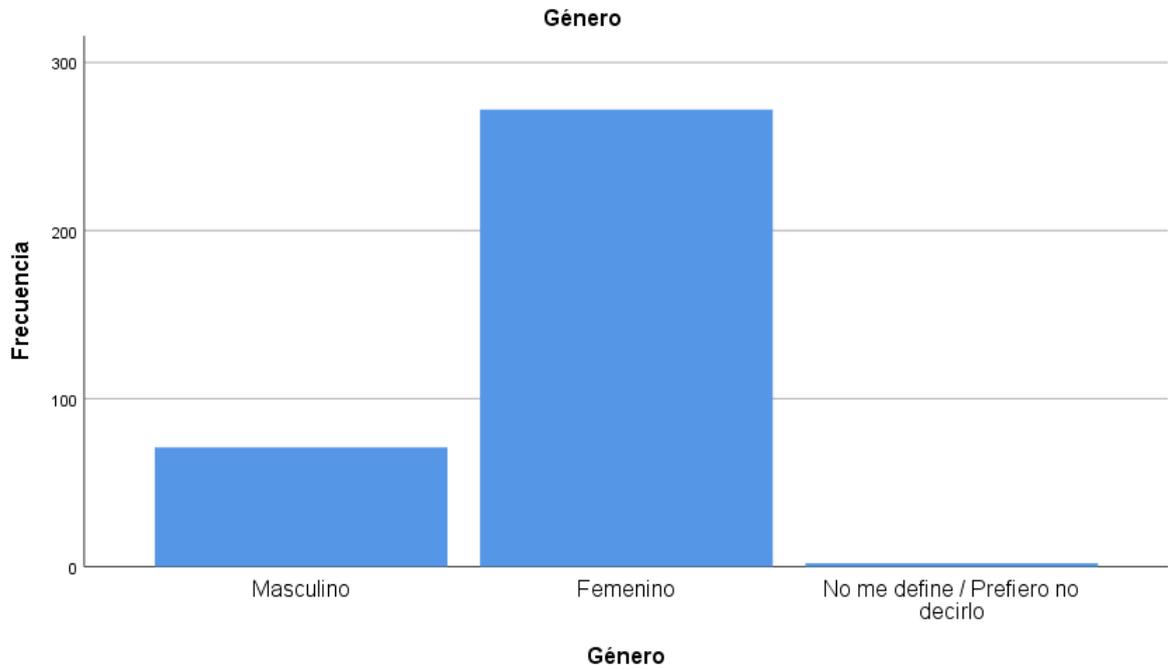
- Elboj-Saso, C., Iñiguez-Berrozpe, T., & Valero-Errazu, D. (2020). Relations With the Educational Community and Transformative Beliefs Against Gender-Based Violence as Preventive Factors of Sexual Violence in Secondary Education. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(1-2), 578-601. <https://doi.org/10.1177/0886260520913642>
- Fassinger, P. A. (1995). Understanding classroom interaction: Students' and professors' contributions to students' silence. *Journal of Higher Education*, 66(1), 82-96. <https://fle200s12classroominteraction.files.wordpress.com/2012/05/2943952.pdf>
- García Ruiz, C. (2020). *Cambiando la Tendencia hacia la Igualdad de Género en América Latina y el Caribe para 2030*. Cladem. [https://cladem.org/wp-content/uploads/2020/11/Informe\\_Cambiando-la-tendencia\\_FINAL.pdf](https://cladem.org/wp-content/uploads/2020/11/Informe_Cambiando-la-tendencia_FINAL.pdf)
- Griffin, G. (2010). Gender Studies as a Profession. En B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwarter y U. Müller (eds.), *Gender Change in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective* (pp.243-253). <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-92501-1>
- Hall, R.M. & Sandler, B.R. (1982). *The classroom climate: A chilly one for women?* Washington, DC: Project on the Status and Education of Women, Association of American Colleges. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED215628.pdf>
- Hall, R.M. & Sandler, B.R. (1986). *The campus climate revisited: Chilly for women faculty, administrators and graduate students*. Washington, DC: Project on the Status and Education of Women, Association of American Colleges. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED282462.pdf>
- Hamilton, L. T. (2014). The Revised MRS: Gender Complementarity at College. *Gender & Society*, 28(2), 236-264. <https://doi.org/10.1177/0891243213518270>
- Janz, Teresa. A., & Pyke, Sandra W. (2000). A Scale to Assess Student Perceptions of Academic Climates. *Canadian Journal of Higher Education*, 30(1), 89-122. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v30i1.183347>
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*, 89, 16241-16260. <https://bit.ly/3mBjcGc>
- Martínez Lirola, M. (2020). Hacia una educación inclusiva: formación del profesorado de primaria enmarcada en los ODS que potencian la igualdad de género. *Revista Iberoamericana De Educación*, 82(2), 27-45. <https://doi.org/10.35362/rie8223596>
- Miralles-Cardona, C.; Cardona-Moltó, M. C. y Chiner, E. (2020). La perspectiva de género en la formación inicial docente: estudio descriptivo de las percepciones del alumnado. *Educación XXI*, 23(2), 231-257. <https://doi.org/10.5944/educxx1.23899>
- Moreno-Seco, M. (2021). *Guías para una docencia universitaria con perspectiva de género. Historia*. Universitat d'Alacant. <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/118778/1/Guias-docencia-universitaria-perspectiva-genero-Historia.pdf>
- Mullen, A.L. (2014). Gender, social background, and the choice of college major in a liberal arts context. *Gender & Society*, 28(2), 289-312. <https://doi.org/10.1177/0891243213512721>

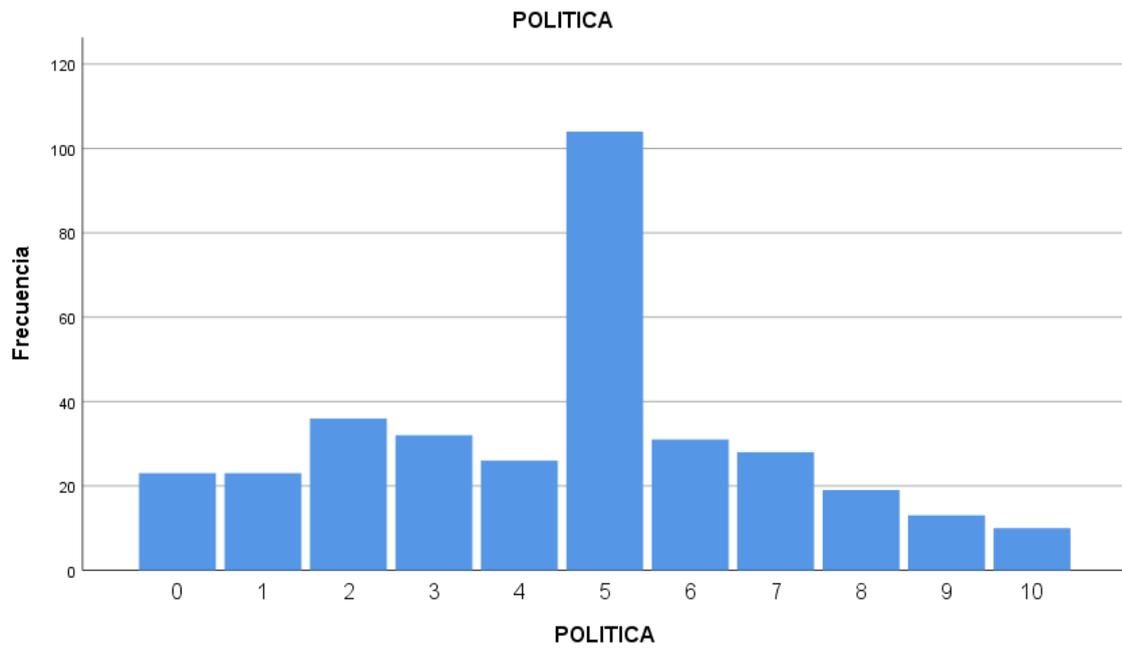
- Natividad Sancho, L. (2021). *Formación del profesorado para una respuesta eficaz a la violencia de género en el ámbito escolar desde la socialización preventiva de la violencia de género* [Tesis doctoral, Universidad de Girona]. <http://hdl.handle.net/10803/672909>
- Navarro Gaitán, G., García Luque, A. y de la Cruz Redondo, A. (2021). Creencias y concepciones sobre feminismo: la formación como reto. En A. Rebollo Catalán y A. Arias Rodríguez (Coords.), *Hacia una docencia sensible al género en la Educación Superior* (pp.318-347). Dykinson S.L. <https://www.dykinson.com/cart/download/ebooks/13158/>
- OMS (Organización Mundial de la Salud). (2018). *Violence Against Women. Intimate Partner and Sexual Violence Against Women*. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/violence-against-women>. <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/violence-against-women>
- Pastor Gosalbez, I., Acosta Sarmiento, A., Torres Coronas, T. y Calvo Merino, M. (2020). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. *Educación XXI*, 23(1), 147-172. <https://doi.org/10.5944/educxx1.23873>
- Quadlin, N. Y. (2016). Gender and time use in college: Converging or Diverging Pathways? *Gender & Society*, 30(2), 361-385. <https://doi.org/10.1177/0891243215599648>
- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. *Boletín Oficial del Estado*, 260. <https://bit.ly/3gTLtV5>
- Real Decreto 822/2021, de 29 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. *Boletín Oficial del Estado*, 233, 119537-119578. <https://bit.ly/2Z0XcLo>
- Rebollo Catalán, A y Arias Rodríguez, A. (2021). *Hacia una docencia sensible al género en la Educación Superior*. Dykinson S.L. <https://www.dykinson.com/cart/download/ebooks/13158/>
- Rebollo Catalán, A. y García Pérez, R. (2021). Hacia una formación del profesorado sensible al género: datos y propuestas. En A. Rebollo Catalán y A. Arias Rodríguez (Coords.), *Hacia una docencia sensible al género en la Educación Superior* (pp.265-292). Dykinson S.L. <https://www.dykinson.com/cart/download/ebooks/13158/>
- Rebollo-Catalán, A. y García-Pérez, R. (2023). Enseñar con perspectiva de género. En A. M. Porto-Castro y J. M. Muñoz-Cantero (eds.). *Educación inclusiva y equitativa de calidad*. Pp. 15-34. Peter Lang.
- Rebollo-Catalán, A., Ruiz-Pinto, E. y Vega-Caro, L. (2018). Balada triste de trompeta o el sueño de una igualdad real que no llega. En A. Rebollo Catalán, E. Ruiz Pinto y L. Vega Caro (Coords.), *La Universidad en clave de género* (pp.12-17). Octaedro. <https://elibro--net.us.debiblio.com/es/ereader/bibliotecaus/116821?page=1>
- Resa Ocio, A. (2021). La formación en igualdad de género en los grados de educación primaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(1). <https://doi.org/10.6018/reifop.390951>
- Ridgeway, C.L. & Correll S.J. (2004). Unpacking the gender system: A theoretical perspective on cultural beliefs in social relations. *Gender & Society*, 18(4), 31-510. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>
- Ridgeway, C.L. (2001). Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues*, 57(4), 637-55. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00233>

- Ridgeway, C.L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199755776.001.0001>
- Sadker, M. & Sadker, D. (1994). *Failing at fairness: How America's schools cheat girls*. New York: Macmillan.
- Simon, R.M., Wagner, A. & Killion, B. (2017). Gender and choosing a STEM major in college: Femininity, masculinity, chilly climate, and occupational values. *Journal of Research in Science Teaching*, 54(3), 299-323. <https://doi.org/10.1002/tea.21345>
- Subirats, M. (2010). ¿Coeducación o escuela segregada? Un viejo y persistente debate. *Revista de Sociología de la Educación*, 3(1), 143-158. <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/8632/8175>
- UNESCO y ONU. (2019). *Orientaciones internacionales: violencia de género en el ámbito escolar*. (41). Educación 2030. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368125>
- Vega-Caro, L. Ruiz-Pinto, E. y Rebollo-Catalán, Á. (2018). *La Universidad en clave de género*. Octaedro. <https://elibro--net.us.debiblio.com/es/ereader/bibliotecaus/116821?page=42>

## 9. Anexos

### Anexo I





**CURSO AL QUE PERTENECE**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2°	199	57,7	57,7	57,7
	3°	135	39,1	39,1	96,8
	4°	11	3,2	3,2	100,0
	Total	345	100,0	100,0	

## Anexo II

### ÍTEMES PARA LA ENCUESTA DE ALUMNADO Sobre Clima Frío Percibido en la Institución Escala de medida principal del estudio

Parte 1

\*\* ítems a los que hay que darle la vuelta

A continuación, te presentamos algunas manifestaciones del clima de la Facultad en la que estudias y de la titulación que estás cursando. Queremos saber tu percepción y experiencia sobre el ambiente que has percibido en las clases, tutorías, actividades informales, interacciones entre iguales, etc. durante el último curso académico. Marca de forma sincera la opción que mejor representa tu opinión aplicando la siguiente escala:

1 Completamente en desacuerdo; 2 Moderadamente en desacuerdo; 3 Levemente en desacuerdo; 4 Levemente de acuerdo; 5 Moderadamente de acuerdo; 6 Completamente de acuerdo

1. Algunos miembros del personal docente tratan a sus estudiantes como si tuvieran una capacidad intelectual limitada
2. La mayoría del personal docente usa a menudo en sus presentaciones ejemplos y referentes masculinos
3. \*\* NUNCA HE ESCUCHADO que un/a estudiante haya sido acosado/a sexualmente por un miembro del personal docente
4. \*\* En general, creo que el clima académico en esta Facultad apoya mucho a estudiantes con independencia de su género, orientación sexual, etnia, raza u origen social
5. He ESCUCHADO de uno o más casos en los que un miembro del personal docente menospreció a un/a estudiante o fue grosero con el/ella por su género, orientación sexual, etnia, raza u origen social.
6. He ESCUCHADO de uno o más casos en los que un miembro del personal docente ha utilizado el humor de forma sexual, sexista, racista u homofoba para "animar" la clase
7. \*\* NUNCA HE ESCUCHADO que un miembro del personal docente haya intentado establecer una relación sexual con un/a estudiante
8. He ESCUCHADO de uno o más casos en los que un miembro del personal docente ha tenido contacto físico inapropiado con un/a estudiante
9. Una estudiante mujer debe destacar sobre sus compañeros varones para ser tomada en serio por el profesorado
10. Algunos miembros del personal docente han menospreciado a personas que plantean cuestiones feministas o adoptan una posición feminista en el aula
11. En general el profesorado parece atribuir ocupaciones o logros en función del género (p. ej., al decir "supongamos que vas al médico y él..."; o "supongamos que hablas con una psicóloga y ella...")

### ÍTEMES PARA LA ENCUESTA DE ALUMNADO Sobre Clima Frío Percibido en la Institución Escala de medida principal del estudio

Acuerdo/desacuerdo  
Escala 1-6 en cada ítem

Parte 2  
Total 37 ítems

12. Hay profesorado que hace comentarios sexistas (por ejemplo, sugiriendo que las mujeres son demasiado emocionales para ser científicas, o que los hombres son demasiado agresivos para cuidar a jóvenes o ancianos)
13. \*\* La mayoría del profesorado alienta y apoya a sus estudiantes a alcanzar sus metas académicas (por ejemplo, apoyo emocional, información importante, etc.)
14. \*\* Las contribuciones de las mujeres están integradas en el contenido de la asignatura en la mayoría de las clases que he tenido
15. \*\* La mayoría del profesorado incluye lecturas que fueron escritas por mujeres
16. Es posible recibir una calificación injusta por expresar diferencias de opinión con el profesorado
17. He ESCUCHADO que algún miembro del personal docente trata a sus estudiantes como si tuvieran una capacidad intelectual limitada
18. He ESCUCHADO que algunos miembros del personal docente han dicho cosas que hicieron sentir incómodas/os a sus estudiantes
19. He ESCUCHADO que la mayoría de las estudiantes tiene miedo de ir solas al baño por la noche
20. \*\* El contenido de la asignatura se presenta desde una amplia gama de perspectivas incluyendo la perspectiva de feminista
21. \*\* La mayoría de los libros de texto para estudiar contienen ejemplos de investigación feminista
22. \*\* La mayoría del profesorado responde por igual a estudiantes con independencia de su género, orientación sexual, raza, etnia u origen social
23. El mismo comentario, idea u opinión puede ser sancionado-ignorado o reconocido-valorado por el profesorado según ella/la estudiante que lo exprese
24. \*\* Las estudiantes no tienen miedo de ir solas a la biblioteca por la noche
25. Hay profesorado reacciona de forma incorrecta a las preguntas del alumnado en clase
26. \*\* NUNCA HE ESCUCHADO que un miembro del personal docente haya hecho comentarios sexuales groseros y ofensivos a sus estudiantes.
27. \*\* La mayoría del profesorado parece tener tiempo para atender a sus estudiantes
28. \*\* Esta facultad es un lugar relativamente seguro
29. No considero que la seguridad y bienestar de las estudiantes en la Facultad requiera la existencia de un protocolo específico
30. Percibo un ambiente frío y desaplicable en esta Facultad que me hace sentir fuera de lugar como estudiante
31. Es preferible no participar en debates de clase para no exponerse a la crítica y la censura
32. He oído a estudiantes hacer comentarios y bromas despectivas sobre mujeres, gays, lesbianas, bisexuales y/o transgénero
33. He visto a estudiantes criticar o burlarse de otros/as por ser feministas
34. He visto a profesorado expresar creencias despectivas sobre mujeres, gays, lesbianas, bisexuales y/o transsexuales
35. \*\* Hay profesorado que valora positivamente a estudiantes que apoyan las reivindicaciones feministas
36. He visto a profesorado ignorar comentarios o preguntas de estudiantes relacionados con el feminismo y la igualdad por no ser relevantes
37. He visto a docentes utilizar el humor para ridiculizar o humillar a algún/a estudiante en clase

## Anexo III

F1: DISCRIMINACIÓN. Discriminación ambiental de género en la institución.

9 ítems: (11, 10, 9, 2, 34, 12, 6, 36, 32)

F2: SUBORDINACIÓN: Subordinación del género femenino (y LGTBI /supremacía heteronormativa)

9 ítems: (16, 25, 18, 1, 37, 17, 31, 33, 23)

F3: INVISIBILIZACIÓN: Invisibilización académica de las contribuciones de las mujeres

7 ítems: (21r, 15r, 14r, 20r, 27r, 13r, 4r)

F4: ABUSO: Discursos sobre abusos sucedidos en el marco de la institución académica

5 ítems: (3r, 7r, 26r, 8, 5)

F5: RIESGO: Sensación de riesgo de género (contra las mujeres y LGTBI) percibido en la institución

7 ítems: (28r, 35r, 22r, 30, 24r, 19, 29r)

Escala CCS GLOBAL (sumatorio de los 37 ítems): (F1+F2+F3+F4+F5) (11, 10, 9, 2, 34, 12, 6, 36, 32, 16, 25, 18, 1, 37, 17, 31, 33, 23, 21r, 15r, 14r, 20r, 27r, 13r, 4r, 3r, 7r, 26r, 8, 5, 28r, 35r, 22r, 30, 24r, 19, 29r).

# Anexo IV

**CALIDAD PERCIBIDA EN LAS RELACIONES INSTITUCIONALES DE GÉNERO**

Acuerdo/desacuerdo Escala 1-6 en cada ítem

1. El ambiente institucional de relaciones, de los cargos/poderes con los/as docentes y del profesorado (entre sí) y con el alumnado, es satisfactorio y beneficioso para las mujeres.
2. Las mujeres pueden sentir como propia esta facultad donde son tan protagonistas como cualquiera.
3. Como participante de la comunidad universitaria de mi facultad percibo un clima institucional satisfactorio para las mujeres.
4. Creo que en mi facultad una mujer puede tener confianza en su seguridad física o psicológica.
5. En mi facultad es igualmente fácil para una mujer mantener relaciones académicas relevantes. (como consejo y apoyo del profesorado, relaciones tutoriales, colaboraciones departamentales y/o mecenazgo académico; en el caso de las alumnas o, en el caso de las profesoras recibir el apoyo, el trato cordial y el respeto de cargos académicos y compañeros/as).
6. Las mujeres participan por igual en el poder y la representatividad académica en esta facultad.
7. Creo que en mi facultad hay un claro compromiso hacia la inclusión académica y profesional de las mujeres.
8. Creo que esta facultad se esfuerza para crear un clima de atraktividad y confort para las mujeres.
9. Me parece que las personas que ocupan cargos unipersonales en esta facultad están claramente comprometidas en el mantenimiento de un clima inclusivo hacia las mujeres.
10. En esta facultad las mujeres reciben el apoyo afectivo y animico que necesitan para su desempeño.
11. El clima institucional de esta facultad facilita que las mujeres consulten y aclaren sus dudas personales relacionadas con el desarrollo de su carrera.
12. Creo que en la cultura institucional de este centro son bienvenidas las contribuciones feministas.
13. El clima institucional de esta facultad posibilita a las mujeres actuar de forma creativa y autónoma.
14. En esta facultad las mujeres desarrollan una parte muy significativa de la actividad institucional.
15. En nuestra cultura institucional es habitual que las mujeres propongan innovaciones relevantes.
16. No percibo, en las relaciones académicas y personales, resistencia o desinterés hacia la inclusión de la perspectiva feminista en la docencia, la investigación y la gestión de esta facultad.

**CALIDAD PERCIBIDA EN LAS RELACIONES INSTITUCIONALES DE GÉNERO**

Conociendo la estructura de la medida del modelo TAM extendido (calidad relacional) y aplicándolo a la medida de la calidad relacional institucional de género podemos reconocer mejor la naturaleza de la escala de clima frío

**Smart PLS**



# 1. ACEPTACIÓN DE MITOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (MIPVAW)



Rafael García-Pérez y Manuel Rodríguez-López  
Dpto. MIDE / Universidad de Sevilla

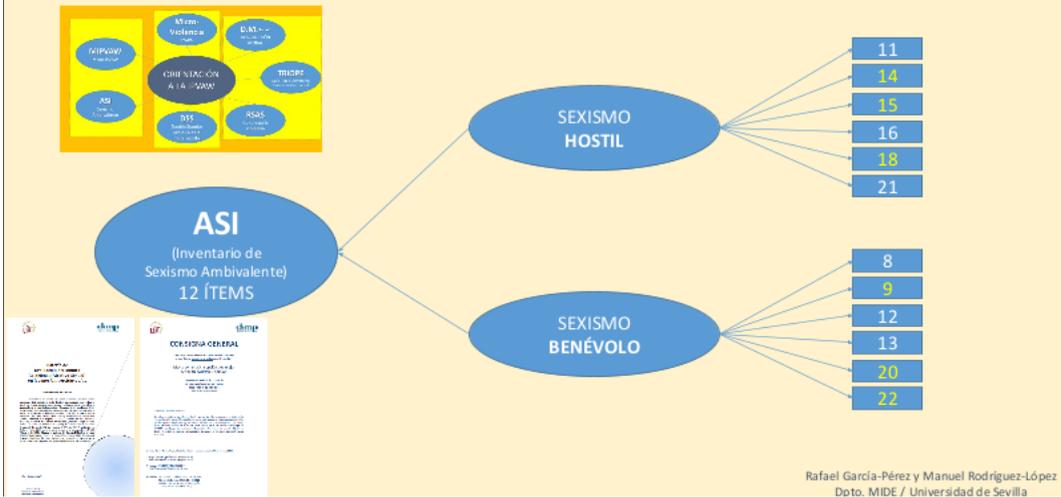
A continuación, se presenta un conjunto de frases que describen ideas, opiniones y creencias que has podido escuchar con más o menos frecuencia. Lee detenidamente cada frase y responde con sinceridad en qué medida es verdadero o falso para ti lo que en ellas se dice, marcando con un "X" la opción que mejor identifica tu posición:

1: Completamente falsa; 2: Bastante falsa; 3: Ni verdadera ni falsa; 4: Bastante verdadera; 5: Completamente verdadera

	CF	F	¿?	V	CV
1. Los hombres pegan a sus parejas porque están sufriendo o están enfermos	1	2	3	4	5
2. La violencia de género es una cuestión privada de las parejas y es mejor no meterse	1	2	3	4	5
3. Un hombre que maltrata a una mujer es un enfermo	1	2	3	4	5
4. Cada pareja es un mundo y lo mejor es no meterse aunque parezca que haya violencia de género	1	2	3	4	5
5. Una mujer que quiere a un hombre no lo abandona aunque sea violento	1	2	3	4	5
6. Los hombres maltratan a sus parejas porque a su vez fueron maltratados de niños	1	2	3	4	5
7. Ahora parece que todo es violencia de género. Se exagera demasiado	1	2	3	4	5
8. Para una mujer es mejor aguantar algunas violencias de la pareja que quedarse sola	1	2	3	4	5
9. Hombres y mujeres son violentos por igual en la pareja	1	2	3	4	5
10. Que un hombre sea violento con su pareja no quita que sea buen vecino, buen trabajador o buen amigo	1	2	3	4	5
11. Un hombre puede ser violento con una mujer y no serlo con otra	1	2	3	4	5
12. Un hombre que maltrata a su pareja puede ser un buen padre	1	2	3	4	5
13. Muchas de las denuncias por violencia de género son falsas	1	2	3	4	5
14. Las leyes benefician a las mujeres perjudicando a los hombres	1	2	3	4	5
15. Los hombres maltratadores han tenido una vida muy dura y eso los ha hecho así	1	2	3	4	5

MIPVAW  
15 ÍTEMS

# 2. PREDISPOSICIÓN AL SEXISMO AMBIVALENTE



Rafael García-Pérez y Manuel Rodríguez-López  
Dpto. MIDE / Universidad de Sevilla

**ESCALA 2-5A (Su/Sn) (Expósito, Moya y Glick, 1998)**

A continuación se presentan una serie de frases sobre hombres y mujeres y sobre su relación mutua en nuestra sociedad contemporánea. Por favor, indica el grado en que estás de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las frases según la escala:

1: Totalmente en desacuerdo; 2: en Desacuerdo; 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4: de Acuerdo; 5: Totalmente de Acuerdo

**ASI**  
(Inventario de  
Sexismo Ambivalente)  
22 ÍTEMS

Rafael García-Pérez y Manuel Rodríguez-López  
Dpto. MIDE / Universidad de Sevilla

	TD	D	¿?	A	TA
1. Aunque un hombre logre muchas cosas en su vida, nunca podrá sentirse verdaderamente completo sin el amor de una mujer	1	2	3	4	5
2. Con el pretexto de pedir "igualdad", muchas mujeres buscan privilegios especiales que las favorezcan a ellas sobre los hombres	1	2	3	4	5
3. En caso de una catástrofe, las mujeres deben ser rescatadas antes que los hombres	1	2	3	4	5
4. Las mujeres interpretan comentarios o conductas inocentes como sexistas	1	2	3	4	5
5. Las mujeres se ofenden muy fácilmente	1	2	3	4	5
6. Las personas no pueden ser verdaderamente felices en sus vidas a menos que tengan pareja del otro sexo	1	2	3	4	5
7. En el fondo, las mujeres feministas pretenden que la mujer tenga más poder que el hombre	1	2	3	4	5
8. Muchas mujeres se caracterizan por una pureza que pocos hombres poseen	1	2	3	4	5
9. Las mujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres	1	2	3	4	5
10. La mayoría de las mujeres no aprecia completamente todo lo que los hombres hacen por ellas	1	2	3	4	5
11. Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres	1	2	3	4	5
12. Todo hombre debe tener una mujer a quien amar	1	2	3	4	5
13. El hombre está incompleto sin la mujer	1	2	3	4	5
14. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo	1	2	3	4	5
15. Una vez que una mujer logra que un hombre se comprometa con ella, por lo general intenta controlarlo estrechamente	1	2	3	4	5
16. Cuando las mujeres son vencidas por los hombres en una competencia justa, generalmente se quejan de discriminación	1	2	3	4	5
17. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre	1	2	3	4	5
18. Muchas mujeres, para burlarse de los hombres, primero se les insinúan sexualmente y luego rechazan los avances de éstos	1	2	3	4	5
19. Las mujeres tienden a tener una mayor sensibilidad moral que los hombres	1	2	3	4	5
20. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar para aportar seguridad económica a las mujeres	1	2	3	4	5
21. Las mujeres feministas están haciendo demandas completamente irracionales a los hombres	1	2	3	4	5
22. Las mujeres, en comparación con los hombres, tienden a tener un sentido más refinado de la cultura y el buen gusto	1	2	3	4	5



## 1) Información sobre el **Proyecto SIMONE**

*Hacia un currículum sensible al género en la Educación Superior*



En su primera fase el proyecto SIMONE desarrolla un diagnóstico del contexto universitario, mediante encuestas al alumnado y al profesorado. Uno de los Instrumentos es la medida del «clima» frío hacia las mujeres en la institución.

### Equipo

#### SUR

Coord. Angeles Rebollo-Catalan  
Esperanza Ceballos (ULL)  
Esther Torrado (ULL)  
Carmen de la Mata (UCO)  
Rosa Vázquez Recio (UCA)  
Antonia García Luque (UJA)  
Antonio Matas Terron (UMA)  
Angela M<sup>o</sup> Muñoz (UMA)  
Ana Sánchez Sánchez (UMA)  
M<sup>o</sup> José Hurtado (UB)  
Carmen Romero (UNIR)  
DIME (US)

IAM, Consejería Educación,  
AHIGE, Luisa Aires (Aberta  
Lisboba), Ana Buquet  
(UNAM), María Ávila  
(URJC), Helena C. Araujo  
(Porto)

#### NORTE

Coord. Alicia Arias Rodríguez  
María Carreiro (UDC)  
Candido López (UDC)  
Eleder Piñeiro (UDC)  
Eva Aguayo (USC)  
Nélida Lamelas (USC)  
Máximo Aláez (UniOvi)  
Igor Ahedo (EHU)  
Andere Ormazabal (EHU)  
Milagros Amurrio (EHU)  
Silvia Pérez (Uvigo)

Emakunde  
Lisete Monico (Coimbra)

#### ESTE

Coord. Rocío Díez Ros  
Isabel M<sup>o</sup> Gómez (UA)  
Santiago Ponsoda (UA)  
Juan Ramón Moreno (UM)

Clavico, CEFIRE, Elena  
Simon, Guillermina  
Revuelta, Josefina Carreño



### Definición de Chilly Climate en este proyecto:

Fuente: [Janz, Teresa A., & Pyke, Sandra W. \(2000\). A Scale to Assess Student Perceptions of Academic Climates. Canadian Journal of Higher Education, 30\(1\), 89–122. https://doi.org/10.47678/cjhe.v30i1.183347](#)

El “clima frío” describe entornos y prácticas de aula que ponen en desventaja a estudiantes por razón del **género**, edad, orientación sexual, discapacidad, origen social, etc. hasta llegar incluso a desalentarles a la participación y dudar de su propia capacidad. El clima frío también se manifiesta en las dinámicas de poder y formas patriarcales de conocimiento que menosprecia la pluralidad de voces y experiencias de las personas y que desactiva la participación. La percepción de clima frío se refiere a la incomodidad física y sensación subjetiva de rechazo que experimenta una persona cuando un ambiente social es inhóspito. El clima frío produce un sentimiento de estar fuera de lugar, de no pertenencia, de exclusión (Rebollo-Catalá, 2023 –Proyecto SIMONE-).

## 2) Información sobre 6 TFMs del Master de Dirección, Evaluación y Calidad de las Instituciones Educativas que estudian el CONCEPTO DE CLIMA FRÍO PERCIBIDO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS UNIVERSITARIAS, que

se aplica en la US de forma piloto en las Facultades de:

- \* Derecho ...
- \* CC. Económicas y ...
- \* CC. Educación ...
- \* CC. Salud (enfermería)
- \* Física y ...
- \* Ingeniería...

CADA TFM ES UN ESTUDIO DE CASO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL DE CADA FACULTAD. DEL CONJUNTO SE OBTENDRÁ UNA MUESTRA PILOTO QUE PERMITIRÁ AFINAR Y CALIBRAR EL INSTRUMENTO QUE EL PROYECTO SIMONE APLICARÁ EN 10 UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

En este estudio concreto de TFM participamos en este proyecto anticipando un estudio piloto sobre la medida De «[chilly climate](#)», clima frío, mediante encuesta al alumnado de la facultad y entrevista a experta en género

## 3) Guía de entrevista a una persona experta en género que nos ofrezca su valoración del clima (actual –no cabe pensar en

anteriores periodos y sucesos-) de su propia facultad, **para tener un criterio** que nos permita valorar las respuestas del alumnado. Por su parte, el alumnado responderá a la encuesta sin consigna de actualidad pues ellos/as solo están un tiempo muy limitado en la institución que podríamos considerar el actual.

1. ¿Usted piensa que existe un «clima institucional» más frío hacia las mujeres en las facultades de ..... de las Universidades Públicas Españolas? ¿cree que hay diferencias entre las facultades de ..... de distintas universidades?
2. ¿En concreto, en esta facultad, usted percibe clima frío desde una perspectiva de género? ¿en qué lo percibe?, ¿cree que en el pasado hubo en esta facultad un clima más frío hacia las mujeres que actualmente? ¿qué perdura de ello?
3. ¿Usted cree que el instrumento para medir el clima frío institucional podrá captar los matices y sensibilidad que esta medida requiere? ¿qué cambiaría/suprimiría/añadiría? (coméntese sobre el instrumento de medida principal)
4. ¿El alumnado podrá reflejar en la escala su posible percepción de clima frío? ¿considera fiables las posiciones que adopte el alumnado en la valoración del clima frío? ¿estarán mediadas éstas por su ceguera/conciencia de género?
5. ¿Cree que las variables complementarias que se recogen de forma paralela podrán ayudar a delimitar la calidad de las respuestas del alumnado a la escala de clima frío? (repasen y comenten lo que quieran de la encuesta –a continuación- y finalicen la entrevista organizando las posibles aulas que serán invitadas a realizar la encuesta)
6. ¿Es posible implicar a algún profesorado de la facultad para recoger las encuestas? (éstas se realizan online, pero es preferible que se solicite su respuesta en el propio aula a petición del profesorado dentro del horario de clases para preservar la distribución habitual del alumnado masculino y femenino del aula, habitualmente cuando queremos asegurarnos de este tipo de muestreo por conglomerado -aulas- le pedimos al profesorado que le mande un anuncio por la plataforma de enseñanza virtual al alumnado con el enlace a la encuesta online y una solicitud de respuesta).

## Anexo VI

### Cargas en componentes

	Dimensión				
	1	2	3	4	5
34. He oído a profesorado expresar creencias despectivas sobre mujeres, gays, lesbianas, bisexuales y/o transexuales.	,690	-,130	,030	,003	,163
12. Hay profesorado que hace comentarios sexistas en clase (por ejemplo, sugiriendo que las mujeres son demasiado emocionales para ser científicas, o que los hombres son demasiado agresivos para cuidar a los jóvenes o ancianos).	,658	-,056	,134	-,066	,219
10. Algunos miembros del personal docente han menospreciado a personas que plantean cuestiones feministas o adoptan una posición feminista en el aula.	,644	-,197	-,153	,003	,262
37. He visto a algunos/as docentes utilizar el humor para ridiculizar o humillar a algún/a estudiante en clase	,636	-,157	-,086	,106	-,213
22r. La mayoría del personal docente parece responder igual de bien a estudiantes con independencia de su género, orientación sexual, origen social, etc.	,628	,278	,243	-,121	,065

36. He visto a profesorado ignorar comentarios o preguntas de estudiantes relacionados con el feminismo y la igualdad	,621	-,126	-,049	,025	,065
5. He ESCUCHADO de uno o más casos en los que un miembro del personal docente menospreció a un/a estudiante o fue grosero con el/ella por su género, orientación sexual, origen social, etc.	,611	-,236	,086	,096	-,053
17. He ESCUCHADO de algún miembro del personal docente que trata a sus estudiantes como si tuvieran una capacidad intelectual limitada.	,601	-,289	,004	-,096	-,130
6. He ESCUCHADO de uno o más casos en los que un miembro del personal docente ha utilizado el humor de forma sexual, sexista, racista u homófoba para "animar" la clase.	,584	-,223	-,112	,055	,120
8. He ESCUCHADO de uno o más casos en los que un miembro del personal docente ha tenido contacto físico inapropiado con un/a estudiante.	,564	-,274	,205	,180	-,059
32. He oído dentro de la facultad comentarios y expresiones despectivas sobre mujeres, gays, lesbianas, bisexuales y/o transgénero	,556	-,134	-,296	,259	-,006
28r. Esta facultad es un lugar relativamente seguro	,537	,281	,333	-,127	-,064

9. Una estudiante mujer debe destacar sobre sus compañeros varones para ser tomada en serio por el personal docente.	,527	-,076	,207	-,107	,390
33. He visto a estudiantes criticar o burlarse de otros/as por ser feministas	,525	-,103	-,379	,144	-,042
30. Percibo un ambiente frío y desapacible en esta Facultad que me hace sentir fuera de lugar como estudiante	,520	,072	,196	-,397	-,108
26r. NUNCA HE ESCUCHADO que un miembro del personal docente haya hecho comentarios sexuales groseros y ofensivos a sus estudiantes.	,512	-,102	,404	,268	-,104
18. He ESCUCHADO que algunos miembros del personal docente han dicho cosas que hicieron sentir incómodas/os a sus estudiantes	,512	-,226	-,350	,073	-,206
23. El mismo comentario, idea u opinión puede ser sancionado-ignorado o reconocido-valorado por el profesorado según el/la estudiante que lo exprese	,449	-,065	,094	-,188	-,115
19. He ESCUCHADO que la mayoría de las/los estudiantes tiene miedo de ir solas/os al baño por la noche.	,448	-,116	,392	-,100	,086
1. Algunos miembros del personal docente trata a sus estudiantes como si tuvieran una capacidad intelectual limitada.	,443	-,186	-,143	-,188	-,164

2. La mayoría del personal docente usa a menudo en sus presentaciones ejemplos y referentes masculinos.	,434	,088	-,243	-,128	,373
25. Hay profesorado que reacciona de forma incorrecta a las preguntas del alumnado en clase	,408	,022	-,377	-,146	-,303
15r. La mayoría del personal docente incluye lecturas que fueron escritas por mujeres.	,257	,657	-,152	,245	,133
14r. Las contribuciones de las mujeres están integradas en el contenido de la asignatura en la mayoría de las clases que he tenido.	,407	,657	,004	,057	,082
21r. La mayoría de los libros de texto para estudiar contienen ejemplos de investigación feminista.	,259	,656	-,245	,293	,105
20r. El contenido de la asignatura se presenta desde una amplia gama de perspectivas que incluye la perspectiva feminista	,241	,632	-,160	,114	,165
27r. La mayoría del profesorado parece tener tiempo para atender las necesidades del alumnado	,400	,495	-,049	-,105	-,266
13r. La mayoría del personal docente alienta y apoya a sus estudiantes a alcanzar sus metas académicas (por ejemplo, apoyo emocional, información importante, etc.)	,412	,456	,133	-,145	-,373

4r. En general, creo que el clima académico en esta universidad apoya mucho a las estudiantes.	,333	,352	-,105	-,046	-,266
35r. He oído a algunos/as docentes alabar a estudiantes que apoyan las reivindicaciones feministas	-,122	,252	,493	-,217	-,023
24r. No tengo miedo de ir sola/o a la biblioteca por la noche.	,242	,020	,481	-,019	,074
16. Es posible recibir una calificación injusta por expresar diferencias de opinión con el profesorado	,374	-,045	-,378	-,281	-,271
29r. No considero que la seguridad y bienestar de las/os estudiantes en la Facultad requiera la existencia de un protocolo específico	,119	,138	,243	-,020	,036
3r. NUNCA HE ESCUCHADO que un/a estudiante haya sido acosado/a sexualmente por un miembro del personal docente.	,367	-,125	,171	,568	-,137
7r. NUNCA HE ESCUCHADO que un miembro del personal docente haya intentado establecer una relación sexual con un/a estudiante.	,358	-,063	,327	,518	-,186
31. Es preferible no participar en debates de clase para no exponerse a la crítica y la censura	,344	-,062	,003	-,456	-,037

<p>11. En general el personal docente parece atribuir ocupaciones o logros en función del género (p. ej., al decir "supongamos que vas al médico y él..."; o "supongamos que hablas con una psicóloga y ella..."). .</p>	,482	-,043	-,242	-,127	,497
--	------	-------	-------	-------	------

## Anexo VII

### Estadísticos

Chilly Climate Percibido en la Institución (e:

N	Válido	345
	Perdidos	0
Media		106,68
Error estándar de la media		1,264
Mediana		105,00
Moda		104
Desv. Desviación		23,477
Varianza		551,190
Asimetría		,164
Error estándar de asimetría		,131
Curtosis		-,343
Error estándar de curtosis		,262
Rango		125
Mínimo		42
Máximo		167
Percentiles	25	90,00
	50	105,00
	75	124,00

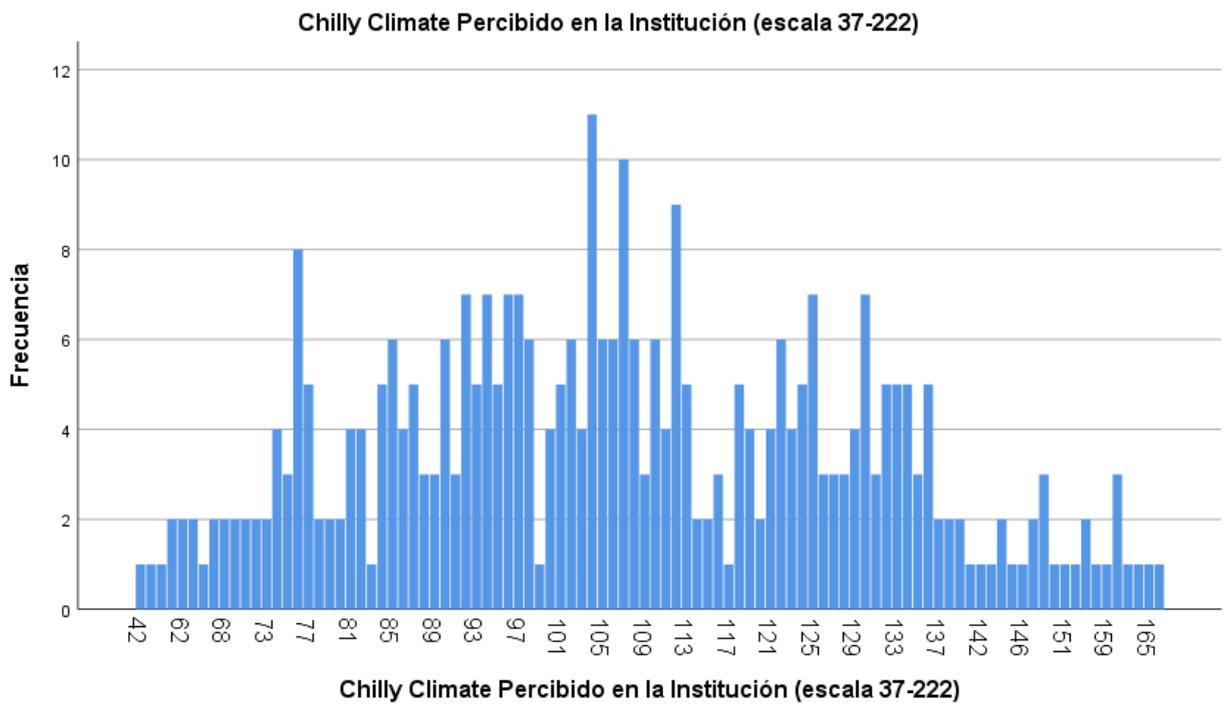
### Chilly Climate Percibido en la Institución (escala 37-222)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	42	1	,3	,3	,3
	49	1	,3	,3	,6
	57	1	,3	,3	,9
	59	2	,6	,6	1,4
	62	2	,6	,6	2,0
	64	2	,6	,6	2,6
	65	1	,3	,3	2,9
	67	2	,6	,6	3,5
	68	2	,6	,6	4,1
	70	2	,6	,6	4,6
	71	2	,6	,6	5,2

72	2	,6	,6	5,8
73	2	,6	,6	6,4
74	4	1,2	1,2	7,5
75	3	,9	,9	8,4
76	8	2,3	2,3	10,7
77	5	1,4	1,4	12,2
78	2	,6	,6	12,8
79	2	,6	,6	13,3
80	2	,6	,6	13,9
81	4	1,2	1,2	15,1
82	4	1,2	1,2	16,2
83	1	,3	,3	16,5
84	5	1,4	1,4	18,0
85	6	1,7	1,7	19,7
86	4	1,2	1,2	20,9
87	5	1,4	1,4	22,3
88	3	,9	,9	23,2
89	3	,9	,9	24,1
90	6	1,7	1,7	25,8
91	3	,9	,9	26,7
92	7	2,0	2,0	28,7
93	5	1,4	1,4	30,1
94	7	2,0	2,0	32,2
95	5	1,4	1,4	33,6
96	7	2,0	2,0	35,7
97	7	2,0	2,0	37,7
98	6	1,7	1,7	39,4
99	1	,3	,3	39,7
100	4	1,2	1,2	40,9
101	5	1,4	1,4	42,3
102	6	1,7	1,7	44,1
103	4	1,2	1,2	45,2
104	11	3,2	3,2	48,4
105	6	1,7	1,7	50,1
106	6	1,7	1,7	51,9
107	10	2,9	2,9	54,8
108	6	1,7	1,7	56,5
109	3	,9	,9	57,4
110	6	1,7	1,7	59,1
111	4	1,2	1,2	60,3

112	9	2,6	2,6	62,9
113	5	1,4	1,4	64,3
114	2	,6	,6	64,9
115	2	,6	,6	65,5
116	3	,9	,9	66,4
117	1	,3	,3	66,7
118	5	1,4	1,4	68,1
119	4	1,2	1,2	69,3
120	2	,6	,6	69,9
121	4	1,2	1,2	71,0
122	6	1,7	1,7	72,8
123	4	1,2	1,2	73,9
124	5	1,4	1,4	75,4
125	7	2,0	2,0	77,4
126	3	,9	,9	78,3
127	3	,9	,9	79,1
128	3	,9	,9	80,0
129	4	1,2	1,2	81,2
130	7	2,0	2,0	83,2
131	3	,9	,9	84,1
132	5	1,4	1,4	85,5
133	5	1,4	1,4	87,0
134	5	1,4	1,4	88,4
135	3	,9	,9	89,3
136	5	1,4	1,4	90,7
137	2	,6	,6	91,3
138	2	,6	,6	91,9
139	2	,6	,6	92,5
140	1	,3	,3	92,8
142	1	,3	,3	93,0
143	1	,3	,3	93,3
144	2	,6	,6	93,9
145	1	,3	,3	94,2
146	1	,3	,3	94,5
147	2	,6	,6	95,1
148	3	,9	,9	95,9
149	1	,3	,3	96,2
151	1	,3	,3	96,5
154	1	,3	,3	96,8
156	2	,6	,6	97,4

158	1	,3	,3	97,7
159	1	,3	,3	98,0
160	3	,9	,9	98,8
161	1	,3	,3	99,1
162	1	,3	,3	99,4
165	1	,3	,3	99,7
167	1	,3	,3	100,0
<b>Total</b>	<b>345</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	



### Estadísticos

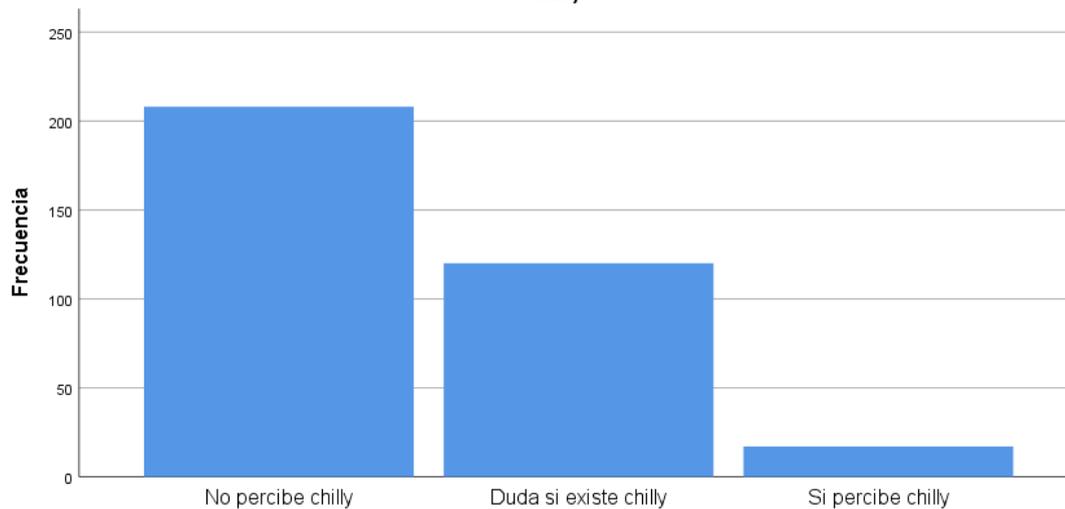
Chilly climate truncado (1: no percibe chilly

N	Válido	345
	Perdidos	0
Media		1,45
Error estándar de la media		,032
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. Desviación		,589
Varianza		,347
Asimetría		,940
Error estándar de asimetría		,131
Curtosis		-,108
Error estándar de curtosis		,262
Rango		2
Mínimo		1
Máximo		3
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

### Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No percibe chilly	208	60,3	60,3	60,3
	Duda si existe chilly	120	34,8	34,8	95,1
	Si percibe chilly	17	4,9	4,9	100,0
	Total	345	100,0	100,0	

Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)



Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)

## Anexo VIII

### Estadísticas de grupo

	Género	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Chilly Climate Percibido en la Institución (escala 37-222)	Masculino	71	103,13	23,423	2,780
	Femenino	272	107,42	23,245	1,409
Calidad Relacional de Género Percibida (escala 16-96)	Masculino	71	78,63	13,821	1,640
	Femenino	272	76,05	14,750	,894
Ceguera de Género (escalamiento short MIPVAW + short ASI: 15-90)	Masculino	71	36,28	8,227	,976
	Femenino	272	29,54	6,703	,406

### Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Chilly Climate Percibido en la Institución (escala 37-222)	Se asumen varianzas iguales	,007	,935	-1,383	341	,167	-4,292	3,103	-10,395	1,811
	No se asumen varianzas iguales			-1,377	108,758	,171	-4,292	3,117	-10,470	1,885
Calidad Relacional de Género Percibida (escala 16-96)	Se asumen varianzas iguales	,470	,493	1,330	341	,184	2,582	1,941	-1,235	6,400
	No se asumen varianzas iguales			1,382	115,184	,170	2,582	1,868	-1,118	6,283
Ceguera de Género (escalamiento short MIPVAW + short ASI: 15-90)	Se asumen varianzas iguales	2,322	,128	7,182	341	,000	6,741	,939	4,895	8,588
	No se asumen varianzas iguales			6,374	95,619	,000	6,741	1,058	4,642	8,841

## Anexo IX

**Tabla cruzada Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)\*Ceguera de género truncada en 2 grupos (punto de corte 30)**

			Ceguera de género truncada en 2 grupos (punto de corte 30)		Total
			SIN CEGUERA	CON CEGUERA	
Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)	No percibe chilly	Recuento	110	98	208
		Recuento esperado	107,9	100,1	208,0
		% dentro de Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)	52,9%	47,1%	100,0%
		% dentro de Ceguera de género truncada en 2 grupos (punto de corte 30)	61,5%	59,0%	60,3%
		% del total	31,9%	28,4%	60,3%
	Duda si existe chilly	Recuento	56	64	120
		Recuento esperado	62,3	57,7	120,0
		% dentro de Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)	46,7%	53,3%	100,0%
		% dentro de Ceguera de género truncada en 2 grupos (punto de corte 30)	31,3%	38,6%	34,8%
		% del total	16,2%	18,6%	34,8%
Si percibe chilly	Recuento	13	4	17	

Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)	Si percibe chilly	Recuento esperado	8,8	8,2	17,0
		% dentro de Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)	76,5%	23,5%	100,0%
		% dentro de Ceguera de género truncada en 2 grupos (punto de corte 30)	7,3%	2,4%	4,9%
		% del total	3,8%	1,2%	4,9%
Total		Recuento	179	166	345
		Recuento esperado	179,0	166,0	345,0
		% dentro de Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)	51,9%	48,1%	100,0%
		% dentro de Ceguera de género truncada en 2 grupos (punto de corte 30)	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	51,9%	48,1%	100,0%

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,508 <sup>a</sup>	2	,064
Razón de verosimilitud	5,753	2	,056
Asociación lineal por lineal	,147	1	,701
N de casos válidos	345		

a. 0 casillas (,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,18.

### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,125	,064
N de casos válidos		345	

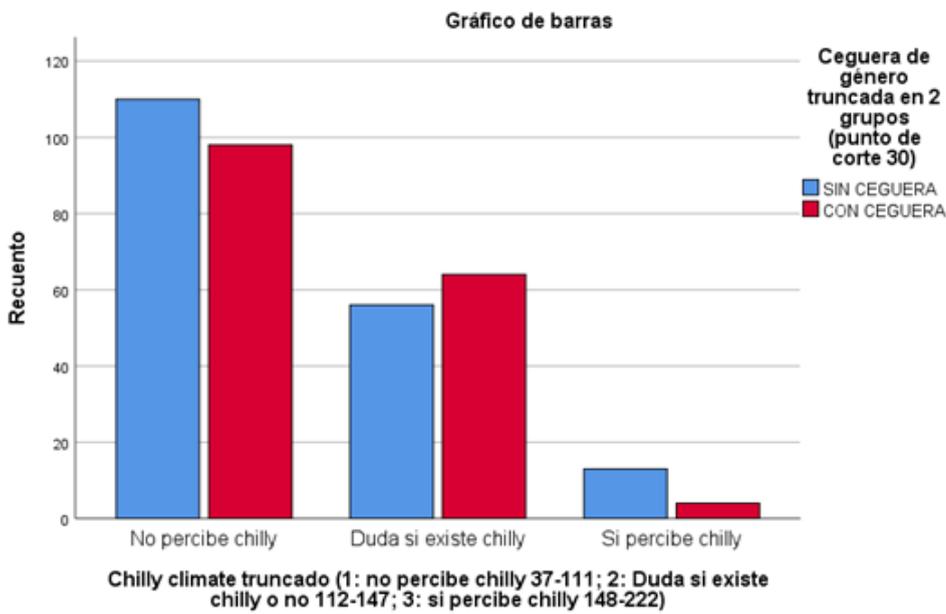


Tabla cruzada Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)\*Género

			Género	
			Masculino	Femenino
Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)	No percibe chilly	Recuento	47	160
		Recuento esperado	42,8	164,2

	% dentro de Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)	22,7%	77,3%	
	% dentro de Género	66,2%	58,8%	
	% del total	13,7%	46,6%	
Duda si existe chilly	Recuento	22	98	
	Recuento esperado	24,8	95,2	
	% dentro de Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)	18,3%	81,7%	
	% dentro de Género	31,0%	36,0%	
	% del total	6,4%	28,6%	
Si percibe chilly	Recuento	2	14	
	Recuento esperado	3,3	12,7	
	% dentro de Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)	12,5%	87,5%	
	% dentro de Género	2,8%	5,1%	
	% del total	0,6%	4,1%	
<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	<b>71</b>	<b>272</b>	

	Recuento esperado	71,0	272,0	
	% dentro de Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)	20,7%	79,3%	
	% dentro de Género	100,0%	100,0%	
	% del total	20,7%	79,3%	

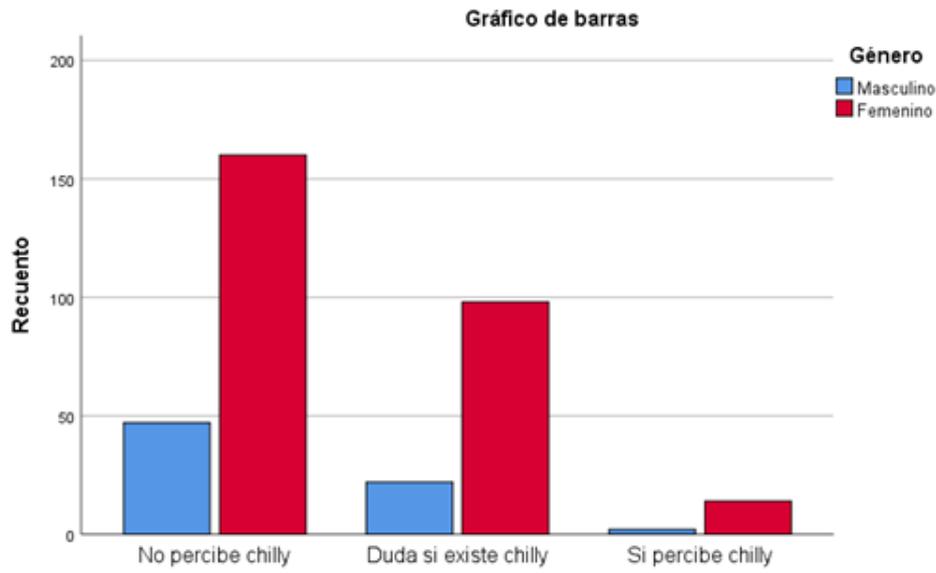
### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,572 <sup>a</sup>	2	,456
Razón de verosimilitud	1,655	2	,437
Asociación lineal por lineal	1,555	1	,212
N de casos válidos	343		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,31.

### Medidas simétricas

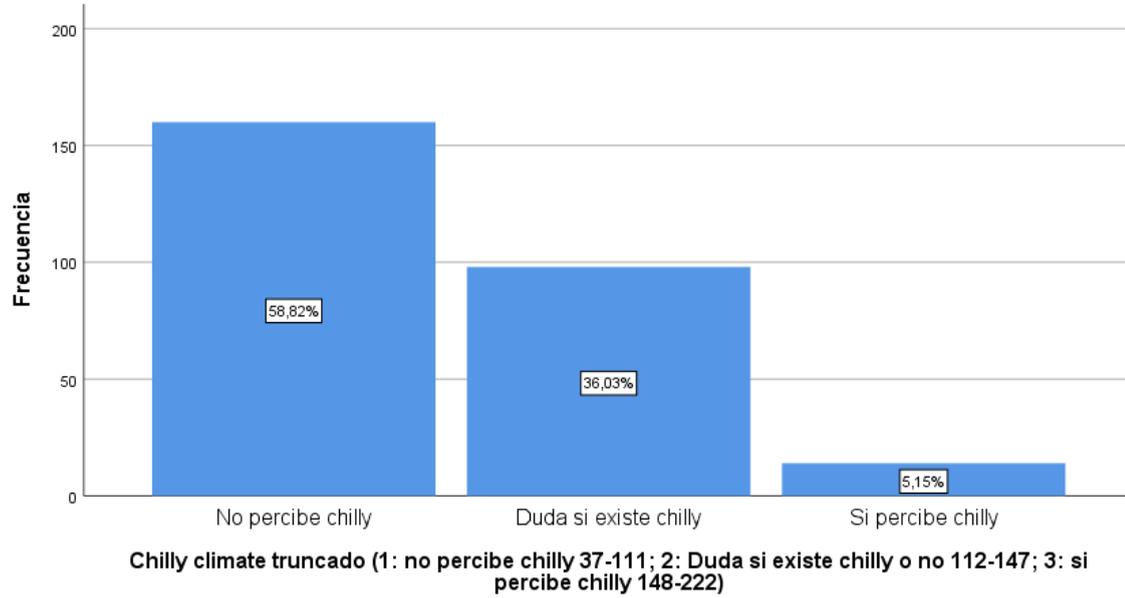
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,068	,456
N de casos válidos		343	



**Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)**

## Anexo X

Chilly climate truncado (1: no percibe chilly 37-111; 2: Duda si existe chilly o no 112-147; 3: si percibe chilly 148-222)



## Anexo XI

### HOMBRES

