

# Universidad Autónoma de Baja California

"2022, año de la erradicación de la violencia contra las mujeres en Baja California"

**RECTORÍA**  
Oficio No. 142/2022-1  
**Universidad Autónoma  
de Baja California**

**DR. LUIS ENRIQUE PALAFOX MAESTRE**  
**SECRETARIO GENERAL**  
Presente.

12 MAY 2022

**RECTORÍA**  
**DESPACHADO**

En ejercicio de las facultades que derivan del artículo 47, fracción I, y con base en el artículos 8, fracciones II, III, IV y 9 del Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California, solicito a usted someter a discusión en la próxima sesión ordinaria del honorable Consejo Universitario, el siguiente punto del orden del día:

"Discusión, resolución y en su caso aprobación, previa presentación del informe de la Comisión Especial, de la propuesta de modificación del lema universitario: **"Por la realización plena del hombre"** a **"Por la realización plena del ser"**. En caso de ser aprobada, se autorice la modificación de los símbolos escudo y canto universitario en los términos del nuevo lema, que presenta el rector."

Sin más por el momento y agradeciendo de antemano la atención al presente, le envío un cordial saludo.

ATENTAMENTE

Mexicali, Baja California, 12 de mayo de 2022  
**"POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL HOMBRE"**

**RECTOR**

**DR. DANIEL OCTAVIO VALDEZ DELGADILLO**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE BAJA CALIFORNIA



**RECTORÍA**

Universidad Autónoma de Baja California  
**COMISIÓN ESPECIAL PARA DELIBERAR SOBRE  
LA PERTINENCIA DEL LEMA UNIVERSITARIO**

**ASUNTO: SE RINDE INFORME**

**DR. DANIEL OCTAVIO VALDEZ DELGADILLO  
PRESIDENTE DEL CONSEJO UNIVERSITARIO  
Presente**

Con fundamento en el acuerdo del pleno de Consejo Universitario de fecha 15 de diciembre de 2021, fue turnada a esta Comisión Especial, para su análisis, estudio y dictamen, la deliberación sobre la pertinencia del lema universitario, que presenta el Rector.

Esta Comisión, siendo las 12:00 horas de los días 23 de febrero, 25 de abril y 2 de mayo, así como a las 17:00 horas del día 4 de mayo todos del año en curso, nos reunimos vía plataforma virtual Google Meet, con las facultades que le confieren los artículos 61, último párrafo del Estatuto General, y; habiendo revisado, analizado el tema que ocupa a esta comisión, y tomando en cuenta las observaciones y sugerencias de los miembros de esta Comisión Especial, se somete a la consideración del rector en su calidad de presidente del honorable Consejo Universitario, lo siguiente:

**CONSIDERANDO:**

- 1.- Que la Universidad Autónoma de Baja California es una institución de servicio público, que tiene como fines impartir educación superior para formar profesionales, fomentar y llevar a cabo investigación científica y extender los beneficios de la cultura;
- 2.- Que para el logro de los fines antes mencionados, la Universidad está legalmente facultada para crear y en su caso discutir, modificar y aprobar cualquiera de los símbolos universitarios, entre ellos el lema universitario con fundamento en lo dispuesto por los artículos 8 y 9 del Estatuto General y,
- 3.- Que la Comisión especial consideró necesario realizar un documento de análisis de elementos que orienten a la comunidad universitaria hacia la reflexión sobre la pertinencia del lema universitario, atendiendo los antecedentes históricos, el carácter patrimonial de los símbolos universitarios, desde la perspectiva de género, con enfoque en la diversidad e inclusión; el documento que nos ocupa fue objeto de un cuidadoso análisis en el que intervinieron las y los funcionarios, autoridades y miembros de esta comisión especial, cuyas observaciones y aportaciones fueron debidamente tomadas en cuenta, habiéndose realizado las modificaciones pertinentes necesarias al texto, como consecuencia de lo cual, el resultado de los trabajos deberán ser sometidos vía informe al rector para las consideraciones que estime pertinentes, por lo que se ha tenido a bien emitir, por unanimidad, el siguiente

# Universidad Autónoma de Baja California

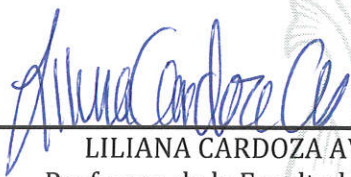
## ACUERDO:

**ÚNICO.- Se envía informe de los trabajos de la comisión especial al rector, en su calidad de presidente del Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Baja California, en los términos del documento anexo, firmado al margen por los miembros de esta Comisión especial.**

## ATENTAMENTE

Mexicali, Baja California, a 4 de mayo de 2022  
"POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL HOMBRE"

### INTEGRANTES DE LA COMISIÓN ESPECIAL PARA DELIBERAR SOBRE LA PERTINENCIA DEL LEMA UNIVERSITARIO.



---

LILIANA CARDOZA AVENDAÑO  
Profesora de la Facultad de Ingeniería



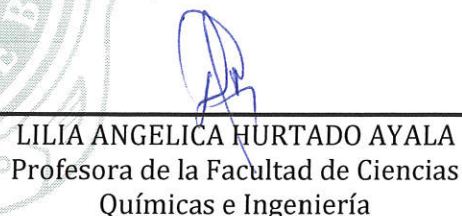
---

ANA EDITH CANALES MURILLO  
Directora de la Facultad de Derecho, Mexicali



---

CHRISTIAN ALONSO FERNANDEZ HUERTA  
Instituto de Investigaciones Culturales-Museo



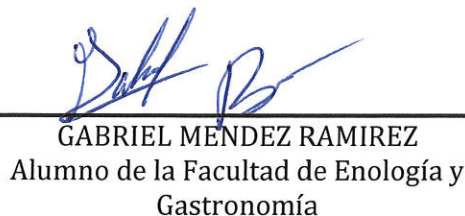
---

LILIA ANGELICA HURTADO AYALA  
Profesora de la Facultad de Ciencias Químicas e Ingeniería



---

DIANA LIZBETH MÉNDEZ MEDINA  
Directora del Instituto de Investigaciones Históricas



---

GABRIEL MÉNDEZ RAMÍREZ  
Alumno de la Facultad de Enología y Gastronomía

# Universidad Autónoma de Baja California



---

SUSANA GUTIERREZ PORTILLO  
Investigadora del Instituto de Investigaciones  
Culturales-Museo



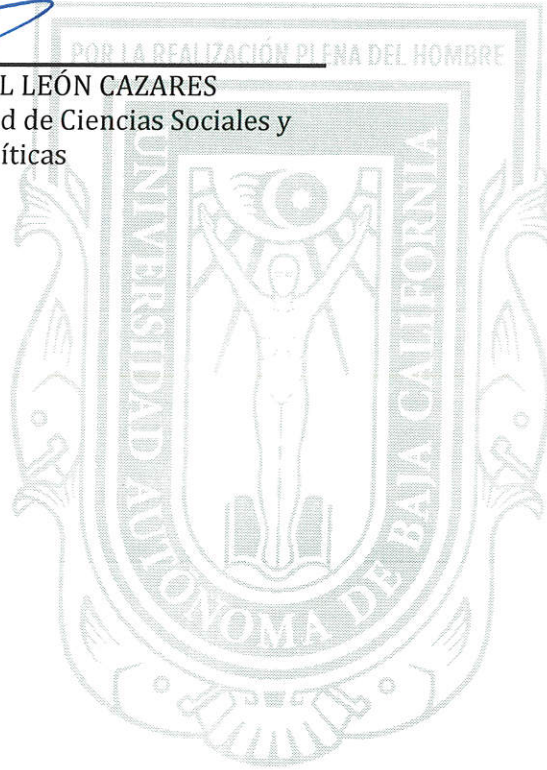
---

EIMY NICOLE ANTONIO TORRES  
Alumna de la Facultad de Ciencias de la  
Ingeniería, Administrativas y Sociales



---

ERICK GABRIEL LEÓN CAZARES  
Alumno de la Facultad de Ciencias Sociales y  
Políticas



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA



## **Análisis de referentes y antecedentes sobre el lema universitario desde la perspectiva de género, con enfoque en la diversidad y la inclusión.**

**Informe elaborado por la Comisión Especial para deliberar sobre la pertinencia del lema universitario**

**Integrada por:**

**ANA EDITH CANALES MURILLO**

**Directora de la Facultad de Derecho Mexicali**

**CHRISTIAN ALONSO FERNÁNDEZ HUERTA**

**Director del Instituto de Investigaciones Culturales-Museo**

**DIANA LIZBETH MÉNDEZ MEDINA**

**Directora del Instituto de Investigaciones Históricas**

**EIMY NICOLE ANTONIO TORRES**

**Alumna de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Administrativas y Sociales**

**ERICK GABRIEL LEÓN CAZARES**

**Alumno de la Facultad de Ciencias Sociales y Políticas**

**GABRIEL MÉNDEZ RAMÍREZ**

**Alumno de la Facultad de Enología y Gastronomía**

**LILIA ANGÉLICA HURTADO AYALA**

**Profesora de la Facultad de Ciencias Químicas e Ingeniería**

**LILIANA CARDOZA AVENDAÑO**

**Profesora de la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Diseño**

**SUSANA GUTIÉRREZ PORTILLO**

**Investigadora del Instituto de Investigaciones Culturales-Museo**

5 de Mayo de 2022

*Du*

*Eimy*

*R*

*[Firma]*

*[Firma]*

*[Firma]*

*46*

## Introducción

El presente documento tiene como objetivo presentar los referentes históricos locales que dieron origen al lema universitario, así como el estado de los marcos o guías que norman la perspectiva de género a nivel nacional y desde los organismos internacionales, que brindará, de manera sintética, información para que la comunidad universitaria tenga elementos para el análisis de la pertinencia del lema universitario y valorar la necesidad de símbolos universitarios que consideren la diversidad, equidad e inclusión.

Este documento de trabajo está organizado de tal manera que permita al lector o lectora conocer primeramente la historia del surgimiento de nuestro lema universitario, lo que ayudará a ubicar temporalmente el contexto desde donde fue elaborado. Luego encontrará los antecedentes internacionales y nacionales en materia de igualdad de géneros, que nos comprometen a impulsar el cumplimiento de este derecho fundamental de la humanidad. Finalmente se presentan los esfuerzos realizados en el ámbito de nuestra máxima casa de estudios para promover la igualdad de géneros así como algunos elementos que permitan abrir la discusión sobre la pertinencia del lema universitario desde una perspectiva de género.

## Recuento histórico

El 15 de octubre de 1963 se dio a conocer la convocatoria para presentar propuestas de frases para elegir la que sería adoptada como lema de la universidad. Este llamado se dirigió a la comunidad universitaria y a la sociedad bajacaliforniana en una época de definición de símbolos que reforzaran la identidad de los habitantes de Baja California, constituida como estado federal en 1952.

La UABC transitaba sus primeros años, delineando sus actividades académicas fundamentales de docencia a nivel profesional, de investigación y de difusión cultural. En esta época, que dentro de la historia de la universidad comprende los años 1959-1966, la joven institución recibía donaciones de terrenos y edificaciones en donde llevar a cabo sus actividades, como la Escuela Cuauhtémoc, recinto de la Escuela Preparatoria de Mexicali. El 1° de agosto de 1959 se incorporó a la universidad la Escuela de Enfermería, antes perteneciente al Instituto de Ciencias y Artes del Estado. En 1960 se crearon las escuelas de Pedagogía, Ciencias Marinas, Economía y Ciencias Administrativas. Ese mismo año se

fundó el Instituto de Investigaciones Oceanológicas y un año después el Instituto de Investigaciones Sociales y Económicas (Piñera, 1997, pp. 41-68).

La creación de carreras profesionales se reflejó en un crecimiento paulatino de la matrícula de 650 estudiantes en 1960, 782 en 1961, 984 en 1962 y 1,301 en el año 1963. A pesar de estos avances de la universidad en su primer lustro de vida, había escepticismo de la sociedad bajacaliforniana respecto a que pudiera subsistir ante los retos por venir (Verdugo, 2017, pp. 17-38).

En medio de este proceso es que se da a conocer la convocatoria para seleccionar la frase que sería el lema de la UABC. Este elemento, propio de la simbología universitaria, se remonta al origen de las universidades en la época medieval. Hasta el día de hoy las instituciones europeas y estadounidenses mantienen la tradición de tener lemas en latín. Las universidades mexicanas, en su mayoría, han adoptado lemas escritos en español, los cuales aluden a la cultura, la ciencia, la verdad, la patria, la libertad, la educación y el servir (Piñera y Méndez, 2017, pp. 304-308). Estas frases expresan una aspiración, logros o retos por afrontar (Piñera y Méndez, 2018, pp. 9-11).

La respuesta a la convocatoria para definir el lema de la UABC fue positiva. Se recibieron 854 propuestas, siendo seleccionada la presentada por Miguel Gárate Velarde, nativo del Valle de Mexicali. El 29 de mayo de 1964 el joven Gárate, de 22 años de edad, recibió el reconocimiento como ganador del concurso en una ceremonia celebrada en la Preparatoria de Mexicali. El jurado encargado de elegir la frase estuvo integrado por el Ingeniero Jorge G. Valenzuela, miembro de la Junta de Gobierno; el licenciado Rafael Soto Gil, secretario general de la universidad; el ingeniero Gabriel Ferrer del Villar, investigador del Instituto de Investigaciones Oceanológicas, la psicóloga Margarita Montaña, profesora de la Facultad de Pedagogía y el licenciado Arturo Ibarra Ojeda, director de la Escuela de Ciencias Sociales y Políticas. Según Piñera, en los discursos pronunciados en la ceremonia de entrega de premios, el autor mencionó respecto al significado del lema:

Nuestro lema descansa en tres interrogantes fundamentales: ¿Qué es el hombre? ¿Qué se entiende por su realización plena? ¿Por qué debe realizarse plenamente?

Dotado de cuerpo y espíritu, el hombre es un valor supremo cuya realización estriba en el desenvolvimiento de sus aptitudes físicas y espirituales. Realizarse plenamente significa desarrollar al máximo de sus posibilidades la capacidad creadora que le enriquece, trabajando con eficacia y constancia para labrar los instrumentos que modelan su personalidad y le permiten alcanzar las metas que se propone individual y socialmente (Piñera, 1997, p. 61).

El mismo autor, entrevistado en 2018, señaló que para proponer el lema consideró que “[..]el lema nos debía de servir como un mensaje humanista, tanto para la universidad como a la comunidad. Expresé que los universitarios debíamos realizarnos por medio del desarrollo intelectual y cultural. En el caso de la sociedad, las personas se pueden realizar plenamente, llevando a cabo, de manera positiva, la actividad para bien de ellos y para el bien de la comunidad. Es decir, vivir en forma civilizada para poder realizarse plenamente” (Piñera y Méndez, 2017, p. 68).

Los lemas universitarios, como señala Cruz (2016), constituyen el patrimonio pero también, deben reflejar “los valores de las instituciones educativas de nivel superior [...] Esas frases que forman parte de ritos y símbolos de cada casa de estudios son también una guía y una forma de ver la vida”. El patrimonio puede evolucionar y cambiar; los criterios de su constitución y cambio se redefinen según quien los selecciona dentro de un contexto histórico-social. Como enfatizan Nasarre et al. (2015), para una comunidad universitaria es muy importante tener un referente que permita reconocerse y autoafirmarse con sentido de pertenencia; y finalmente, al tratarse de una herencia colectiva, las universidades procuran la preservación y crecimiento del patrimonio cultural universitario a lo largo de su historia.

En el caso del lema de la UABC, como muestran sus antecedentes se origina en los primeros años de la universidad, en la década de los sesenta y su finalidad era “que sintetizara los fines y objetivos de la institución” (Piñera, 1997, p. 61). En 2015 existió la iniciativa por parte de algunas académicas y académicos de la UABC para “actualizar con enfoque de género el lema de la UABC” (Heras, 2015). Esta iniciativa cuestionaba el uso del masculino universal (hombre) como equivalente a “ser humano”. Una situación que en el contexto histórico de la concepción del lema, a principios de la década de los años sesenta, no estaba a debate, más bien en ese momento, el masculino, entendido como universal, respondía de forma socialmente aceptada a la necesidad de representar a toda la humanidad a través de dicho término. Recordemos que antes del surgimiento de los nuevos movimientos sociales y en particular de la segunda ola del feminismo, no se cuestionaban algunas decisiones institucionales que de manera inconsciente perpetúan las lógicas de una sociedad patriarcal y de la masculinidad hegemónica.

En las últimas décadas y, con más precisión, ya entrado el siglo XXI, ha crecido el debate sobre el uso del universal masculino como una forma de representar a la humanidad;



al respecto y en relación con el género, Martínez Moscoso afirma que “por mucho tiempo se ha utilizado la palabra hombre y su plural (hombres) para hacer referencias universales a la humanidad, a la sociedad o a colectivos” (2012, p.46). Esto sucede, según algunos especialistas, por la tradición patriarcal en la que se enmarca la lengua castellana, al igual que todas las lenguas, esto era parte de la realidad sociocultural de las mujeres, que no tenían derecho a la propiedad, ni al voto, y ante la sociedad éstos eran derechos exclusivos de los hombres. Guichard (2015) afirma que actualmente las formas del lenguaje que reconocen solo a los hombres prevalecen en diversos usos lingüísticos:

Los significados de las palabras, las estructuras de los enunciados, la elección de unas palabras por sobre otras, las formas, la primacía que se le da o no a cierta palabra o segmento, se relacionan directamente con la intención del o la hablante y con los modelos mentales que cada uno tenga de los acontecimientos, o de las creencias que comparta con su grupo social. Analizar estos elementos, nos permite identificar los significados implícitos relacionados con las creencias, aunque no se expresen de forma directa (Guichard, 2015, p. 40).

Según afirma Giuchard (2015) “el uso del masculino genérico es precisamente un recurso que favorece la ambigüedad en la información, pues cuando se nombra en masculino es imposible saber si existe la presencia femenina. Esto se mantiene invisible” (p. 52). Por otro lado, Martínez Moscoso (2012), afirma que se trata de una forma del lenguaje que ya está en desuso “con la que se oculta por completo a la mujer y se dota de un papel activo al hombre” (p. 46). En este sentido, la autora recomienda utilizar sustantivos genéricos como persona, individuo, miembro, comunidad, gente, humanidad, seres humanos, etc. (Martínez Moscoso, 2012). A nivel institucional en México, algunas instancias han propuesto el uso del lenguaje inclusivo como una forma de evitar cualquier tipo de discriminación, y como una manera de visibilizar “a aquellas personas, grupos y comunidades históricamente discriminadas” (Sistema para el desarrollo Integral de la Familia [DIF], 2015, p. 7), tal y como lo afirma María Martín al decir que “el sexismo se produce cuando la distinción se hace jerárquica y excluyente, y se valora a una de las partes sobre la otra, situándola en posición superior y universal y, a la otra, como anecdótica e invisible” (Martín, 2021, p. 24)

Si bien, la iniciativa propuesta por académicas y académicos de la UABC en 2015 no prosperó, sentó precedentes para abrir la discusión sobre la incorporación de la perspectiva de género de manera integral en los distintos ámbitos que comprenden el quehacer de nuestra universidad.

## Antecedentes internacionales y nacionales sobre la igualdad y la perspectiva de género

En las últimas décadas se han presentado avances importantes en materia de igualdad entre los géneros. A nivel internacional son varios los instrumentos jurídicos que fundamentan que la igualdad entre los géneros es un derecho fundamental, pero también la base para un mundo pacífico, próspero y sostenible. De ahí que los fenómenos de discriminación y violencia en términos de géneros sean de importancia para fundamentar qué hacer para construir dicha igualdad. La *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW) realizada en 1979, expresa en su primer artículo que la discriminación contra la mujer se entiende como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (1979, p. 2).

En su carácter de Estado Parte, México tiene el compromiso de establecer las medidas necesarias para, como indica el artículo quinto de la Convención:

Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (CEDAW, 1979, p. 3).

La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, conocida como Convención de Belém do Pará llevada a cabo en 1994, establece que “toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2013, p. 4). En ese sentido, resalta el papel de la educación en el compromiso de transformar “los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, eliminando prácticas educativas que refuercen ideas, actitudes o estereotipos, tanto de hombres como de mujeres, que perpetúan la violencia contra las mujeres” (CNDH, 2013, p. 5).

En el marco normativo nacional y en lo que respecta a los temas de igualdad y no discriminación, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo primero que:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2021, 28 de mayo, p. 1-2).

Mientras reitera en el artículo tercero que la educación deberá tener un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva y deberá basarse en “el respeto irrestricto de la dignidad de las personas” (DOF, 2021, 28 de mayo, p. 5). Por su parte, la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (LGIMH), cuyo objeto es regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, propone “lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo” (DOF, 2022, 14 de noviembre, p. 1). Esta ley define la discriminación contra la mujer refiriendo que se trata de:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (DOF 2022, 14 de noviembre, p. 2).

Para abatir esta problemática, la LGIMH advierte que la Política Nacional en materia de igualdad debe considerar, entre otras cosas:

Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida [...] fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres [...] promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo [...] La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales (DOF, 2022, 14 de noviembre, p. 5-6).

En congruencia con el marco normativo internacional y nacional y derivado de la actual demanda de los movimientos de mujeres, principalmente feministas, y de la comunidad LGBTI, las instituciones de educación superior han actuado para atender los marcos establecidos y dar respuesta a las necesidades planteadas en materia de igualdad y para contrarrestar la violencia contra las mujeres. Sin embargo, como señalan Balbuena y Gutiérrez-Portillo (2022), en México cada institución ha respondido “según lo permiten sus condiciones de creación”.

En ese sentido, las instituciones de educación superior tienen un compromiso y un reto importantes. El Instituto Nacional de las Mujeres ha enfatizado la importancia de dirigir la mirada hacia la cultura de las instituciones para repensar los temas relacionados con la sensibilidad de género y la equidad entre hombres y mujeres. La cultura institucional puede entenderse como “la suma combinada de opiniones individuales, valores compartidos y normas de los miembros de la institución” (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJER], 2002, p. 12); sin embargo, desde esta perspectiva, la cultura institucional también es un proceso con historia y cuyo origen incide en su conformación. El contexto en que se desarrolla la cultura institucional es relevante, esto es si en la sociedad en que se enmarca, existe el sexismo y la desigualdad, esto se verá reflejado también “hasta en las instituciones más progresistas” (INMUJER, 2002, p. 13) y se expresa en todos los niveles del funcionamiento institucional:

En su estructura, en sus procesos y procedimientos, sistemas, infraestructura, en las creencias, en las prácticas y comportamientos individuales y colectivos. Las expresiones del género en las instituciones son múltiples, diversas, a veces obvias, a veces sutiles, con frecuencia asumidas como “dadas”, como la manera “natural” de hacer las cosas y por ello no se problematizan ni se interrogan (INMUJER, 2002, p. 14).

La perspectiva de género es un instrumento que “invita a mirar críticamente lo tradicional o establecido y plantearnos el mejorar el derecho, desde su diseño, su construcción y también su enseñanza” (Rosas, 2021, p. 43); se entiende también como una metodología y los mecanismos que hacen posible:

Identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (DOF, 2022, 14 de noviembre, p. 2).

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional implica “permear toda la estructura de la institución, significa también “una transformación total de la práctica y la cultura institucional”, de transformar la racionalidad de la institución y la forma que esta aborda los problemas sociales (INMUJER, 2002, p. 15).

La Universidad Nacional Autónoma de México resulta un caso importante de mencionar debido al avance que presenta entorno a la elaboración de políticas en favor de la

igualdad, institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y por tanto, en atención a la violencia contra las mujeres.

En ese sentido, es importante mencionar los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México (2013), publicados el 7 de marzo de 2013 en la Gaceta UNAM. Estos lineamientos establecen en su artículo 6 que “a efecto de lograr la consecución de la igualdad de género al interior de la UNAM, las autoridades universitarias, los integrantes de la comunidad universitaria y las entidades y dependencias, en el ámbito de sus respectivas competencias” trabajarán en diversas políticas estratégicas entre las cuales está aquella dirigida específicamente al lenguaje y sensibilización a la comunidad universitaria.

Esta política describe varias acciones en el artículo 10 de los citados lineamientos, entre ellos: “Promover el uso de lenguaje e imágenes que eliminen estereotipos sexistas en materiales educativos, libros, publicaciones y documentación elaborados por la Universidad” (Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM, 2013).

### **Antecedentes en el ámbito de la UABC**

Como parte del diagnóstico para la elaboración de protocolos de atención para casos de hostigamiento y acoso sexual, y discriminación por razón de géneros en la Universidad Autónoma de Baja California, elaborado por Balbuena, Ovalle et al. (2018) se hizo un análisis del marco Institucional de la UABC en materia de género. Éste se realizó a través de una revisión de los distintos reglamentos y normas universitarias. Respecto a la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California, indica que aun cuando su función sea regular las actividades de enseñanza y las labores de investigación, y por ende, las funciones de los órganos, instituciones y facultades, ésta desapercibe lo que actualmente puede llamarse una perspectiva de género. No tratamos aquí, de encontrar evidencias sobre sucesos que, insistimos, no resultaban apremiantes para la constitución universitaria, pero consideramos que es posible señalar lo que han dicho algunas autoras<sup>1</sup>: desde su origen, nuestras

<sup>1</sup> En su trabajo “La creación del patriarcado”, Gerda Lerner (1990) establece las relaciones entre el patriarcado y la formación del Estado.

instituciones poseen una estructura patriarcal<sup>2</sup> que de muchas formas influye en sus metas, su visión y funcionamiento. (Balbuena, Ovalle et al., 2018, p. 51)

Dentro de este mismo diagnóstico se realizó una serie de entrevistas a funcionarias y funcionarios, coordinadores y coordinadoras, jefes y jefas de departamentos, así como directores y directoras de institutos y facultades en los tres campus universitarios. Una de las dimensiones de análisis de estas entrevistas fue el concepto de género, en particular las acciones que se realizan o pudieran realizarse para garantizar la equidad de género al interior de la UABC. Entre los hallazgos se puede mencionar que “en general la percepción de que la Universidad va avanzando en materia de equidad con las mujeres, es prácticamente compartida por todas las personas entrevistadas. Sin embargo, también se registraron opiniones en las que se señala que aún el camino que debe transitar la Universidad para no ser una institución dominada por una lógica masculina es largo.” (Balbuena, Ovalle et al., 2018, p. 42).

Como se mencionó en apartados anteriores, para incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional se requiere cuestionar y analizar a la luz de nuestra realidad y contexto actual, los elementos fundamentales de nuestra Institución. Esto implica revisar aquellos elementos que incluso son parte de nuestra historia e identidad institucional, como lo es el lema universitario.

Los lemas se consideran una parte importante del patrimonio universitario. Su función se remonta a la fundación de las primeras universidades europeas, donde se construyeron símbolos y ceremonias que permitieran expresar y conservar una identidad dentro de la sociedad (Nasarre et al., 2015). Además del lema universitario, la identidad de las universidades reposa en su escudo y en otros símbolos que tienen una importancia crucial para las universidades y para el contexto social que las circunda, la RAE define el símbolo como “la representación sensorialmente perceptible de una realidad, en virtud de rasgos que se asocian con esta por una convención socialmente aceptada”(Nasarre et al., 2015).

Al decir que el lema es parte del patrimonio cultural, se entiende que éste constituye un bien inmaterial que es creado por los miembros de la comunidad y considerado valioso

---

<sup>2</sup> Partiendo de la idea de que el patriarcado es una estructura jerárquica que establece posiciones de sumisión basadas en las relaciones de poder y de género, pero siempre vinculado a una figura de autoridad masculina, no debe resultar extraño que la ley contenga, salvo una excepción (de la profesora Ma. de la Luz Mangas de Agúndez), signaturas masculinas.

pues es un legado o herencia que se transmite de generación en generación. Sin embargo, el patrimonio cultural universitario es también dinámico y se encuentra en construcción constante a lo largo de la historia de la universidad (Nasarre et al., 2015).

Gracias al empuje de la comunidad cimarrona y a la disposición de las autoridades universitarias, en los últimos años la universidad ha emprendido una serie de esfuerzos en materia de inclusión y diversidad articulados en el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023 (Universidad Autónoma de Baja California [UABC], 2019). Las políticas, estrategias y acciones de dicho Plan han impactado positivamente en la promoción de la equidad de género así como en la prevención, atención y erradicación de las distintas formas de violencia de género.



## Referencias

- Balbuena, R. & Gutiérrez-Portillo, S. (2022). De las narrativas de la exigencia, a la respuesta institucional: un relato sobre la conformación de los instrumentos de atención y seguimiento de la violencia de género en la UABC. En Yessica Martínez Soto (Coord.). *Inclusión educativa desde la universidad*, Octaedro.
- Balbuena, R., Ovalle, P., Gutiérrez-Portillo, S., Herrera, K., Arredondo, M. & Espinoza, S. (2018). *Diagnóstico para la elaboración de protocolos de atención para casos de hostigamiento y acoso sexual, y discriminación de género en la Universidad Autónoma de Baja California*. Documento de trabajo. Universidad Autónoma de Baja California.
- CEDAW. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. OHCHR. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100039.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf)
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2013). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*. OEA. [https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material\\_difusion/convencion\\_BelendoPara.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelendoPara.pdf)
- Cruz, H. (2016, September 22). 22 lemas universitarios que debes conocer. *Life and Style*. <https://lifeandstyle.expansion.mx/estilo/2016/09/22/22-lemas-universitarios-que-debes-conocer>
- Sistema para el desarrollo Integral de la Familia. (2015). *Guía para el uso del lenguaje inclusivo desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género*. DIF CDMX.
- Diario Oficial de la Federación. (2021, 28 de mayo). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (2022, 14 de noviembre). *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Gobierno de México. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Guichard, C. (2015). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. INMUJERES.



- Heras, J. (2015, October 14). Proponen actualizar con enfoque de género lema de la UABC. *La Jornada de Baja California*. <https://www.jornadabc.mx:443/tijuana/14-10-2015/proponen-actualizar-con-enfoque-de-genero-lema-de-la-uabc>
- Instituto Nacional de las Mujeres (Ed.). (2002). *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*. INMUJER.  
[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100432.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100432.pdf)
- Lerner, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Nueva York: Press, Inc.
- Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM*. (2013). Gaceta UNAM.  
<https://www.defensoria.unam.mx/web/documentos/LineamientosIgualdadGenero.pdf>
- Martín, M. (2021). *Ni por favor ni porfavora*. Catarata Ediciones
- Martínez Moscoso, D. M. (2012). *Práctica docente con equidad de género: Una guía de trabajo*. Amaya Ediciones.
- Nasarre, A., Corcuera, M., Hernández, J., de Paula, F., & Hernández, J. (2015). *Lemas de las universidades españolas*. Crue Universidades Españolas. <https://www.crue.org/wp-content/uploads/2020/02/LemasUniversidades-GTProtocolo.pdf>
- Rosas, R. (2021). *Perspectiva de género y técnica legislativa en México*. UNAM.
- Piñera, D. (1997). *Historia de la Universidad Autónoma de Baja California 1957-1997*, Mexicali, Universidad Autónoma de Baja California, 1997.
- Piñera, D. & Méndez, H. (2017). *Sesenta años de la Universidad Autónoma de Baja California en el escenario estatal y nacional 1957-2017*, Mexicali, Universidad Autónoma de Baja California.
- \_\_\_\_ (2018). *Simbología universitaria, el caso de la UABC. Patrimonio, representaciones e identidad*, Mexicali, Universidad Autónoma de Baja California.
- Universidad Autónoma de Baja California. (2019). *Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023*. Mexicali, México: Autor.
- Verdugo, I. (2017). "La preparatoria Mexicali, hoy COBACH", en *Crónicas sobre Mexicali*. Mexicali, Gob. Edo./Secretaría de Cultura.