

# EL LENGUAJE DE QUIENES JUZGAMOS DEBE SER INCLUSIVO Y NO DISCRIMINATORIO

MSc. Gabriela Morera Guerrero\*

## RESUMEN

Al momento de elaborar proyectos de resolución o bien al expresar sus decisiones —orales o escritas—, un alto porcentaje de las personas técnicas judiciales y juzgadoras utilizan un discurso androcéntrico; es decir, conceptualizan al hombre como referente de lo humano, lo que acarrea la invisibilización de la mujer. Lo anterior dificulta la paridad real entre hombres y mujeres y vulnera derechos como la igualdad y la no discriminación. Ahora bien, esto no se ha quedado así y, por el contrario, se debe reconocer que el avance logrado en temas referentes a la conquista de derechos fundamentales ha sido sustancial. Sin embargo, la realidad evidencia que la lucha debe continuar, ya que, lamentablemente, algunas personas continúan sufriendo discriminaciones inadmisibles que atentan contra la dignidad humana. Este artículo representa una ventana por medio de la cual se pueden observar algunas de las consecuencias que conlleva utilizar un lenguaje que no visibilice a todas las personas, tanto en el ámbito nacional, como internacional, ante los compromisos asumidos por el Estado costarricense.

**Palabras clave:** lenguaje inclusivo, lenguaje no discriminatorio, derecho a la igualdad.

## ABSTRACT

A high percentage of judicial and judging technicians, when preparing draft resolutions or when expressing their decisions - orally or in writing - use an androcentric discourse, that is, they conceptualize man as a reference for humanity, which entails the invisibility of women. The above hinders real parity between men and women and violates rights such as equality and non-discrimination. Now, this has not remained the case. On the contrary, it must be recognized that the progress made on issues related to the conquest of fundamental rights has been substantial. However, reality shows that the fight must continue, since, unfortunately, some people continue to suffer unacceptable discrimination that threatens human dignity. This article represents a window through which you can observe some of the consequences of using language that does not make visible all people, both nationally and internationally, in the face of the commitments assumed by the Costa Rican State.

**Keywords:** Inclusive language, Non-discriminatory language, right to equality.

Aprobado: 10 de abril de 2024

---

\* Jueza de tránsito y facilitadora de la Escuela Judicial. Correo electrónico: gmorera@poder-judicial.go.cr.

## INTRODUCCIÓN

Por medio de este artículo, se pretende, como objetivo general, determinar cuál es la trascendencia de utilizar un discurso inclusivo y no discriminatorio en las decisiones que emiten las juezas, los jueces y el personal técnico judicial en su trabajo conjunto, como respuesta a los requerimientos planteados por las personas usuarias y en garantía de derechos fundamentales, como igualdad y no discriminación.

El abordaje del tema se realizará a partir de antecedentes históricos que permiten el reconocimiento de instrumentos internacionales. Estos antecedentes, dicho sea de paso, han marcado “etapas” en la lucha y conquista de derechos humanos.

Respecto a los instrumentos, estos permitirán definir conceptos y derechos específicos, así como la participación de hombres y mujeres en nuestra realidad social.

Posteriormente, se analizará y se concluirá que la sensibilización y la capacitación, desde una perspectiva de derechos humanos, son las únicas herramientas que posibilitan generar un cambio hacia la toma de conciencia en cuanto a la igualdad entre las personas.

Finalmente, se determinarán las responsabilidades del Estado costarricense acerca del cumplimiento de las obligaciones asumidas en cuanto a esta temática y que derivan de los compromisos adquiridos en el ámbito nacional e internacional.

### I. Antecedentes históricos

En el año 1215, en Inglaterra, un rey llamado Juan —sin Tierras—, mediante un documento llamado “Carta Magna”, es forzado a reconocer a un grupo de hombres algunos límites con respecto al poder

real. Esos límites, posteriormente, se considerarían como “derechos”. Es importante recordar que, de ese mismo acontecimiento histórico, surgen algunos principios —hoy en día fundamentales—, como el de libertad e igualdad ante la ley.

Siglos después, en 1789, en Francia, la burguesía y los campesinos decidieron rebelarse y esto inició una de las revoluciones más importantes de la historia, precisamente, por su legado en derechos, tales como la libertad, seguridad y propiedad.

Como resultado de dicha revolución, se origina un documento denominado *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*.

Estos dos acontecimientos históricos marcaron el inicio de los derechos del hombre, así como de otras prerrogativas, tales como principios constitucionales, división de poderes, la supremacía de la ley y legalidad, los cuales influyeron en las constituciones de los Estados a comienzos del siglo XIX.

No obstante, los derechos en ese momento histórico no eran para todas las personas, sino para una “categoría de ciudadanos”, o bien, para hombres con algunas características. En consecuencia, continuó la violación a los derechos humanos para ciertos grupos de personas, y la humanidad enfrentó, incluso, el terror de los conflictos bélicos.

Sin embargo, las luchas sociales por la consecución de derechos fundamentales no se quedan ahí y, en 1948, se aprueba un texto en el seno de la Organización de las Naciones Unidas denominado *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Al respecto, el artículo 1° de ese texto establece:

*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben*

*comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

Ahora bien, cabe aquí preguntarse, si desde 1948, se aprobó un documento que garantizaba derechos fundamentales para todos los seres humanos, por qué ha sido necesario el reconocimiento de más instrumentos especializados o para ciertos grupos específicos que declaren y garanticen derechos; por ejemplo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer —CEDAW—, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer—Belém do Pará—, el Estatuto de Roma, entre otros.

En este punto, resulta fundamental reconocer el avance que se ha evidenciado en cuanto al reconocimiento y respeto de derechos y principios fundamentales. Pero la realidad, en su rol de contralora de efectividad, nos sacude y alerta con el ánimo de recordar que la lucha no ha acabado; por el contrario, se debe continuar trabajando para lograr “equiparar” documentos con realidades.

Para conseguir lo anterior, resulta necesario tener claro que nos han socializado para comprender el término “humano” como sinónimo de “masculino” y que, por esa razón, no todos los hombres ni las mujeres han gozado de igualdad de derechos, ni del respeto al principio de no discriminación.

## **II. Los principios de igualdad y no discriminación son una lucha en proceso**

Para los efectos de esta temática, interesa destacar que, con respecto al derecho de igualdad y no discriminación —comprendidos en términos amplios—, la Corte Interamericana de Derechos Humanos los ha tratado desde múltiples instrumentos internacionales de derechos

humanos, por medio de la jurisprudencia de casos contenciosos y de tratados internacionales, con el fin de garantizarlos.

Conteste con esta línea, el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece:

*Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición [...].*

Por su parte, el 18 de diciembre de 1979, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer fue adoptada y abierta para la firma y ratificación de la Asamblea General de las Naciones Unidas y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.

Esta Convención reconoce que, para lograr la plena igualdad entre un hombre y una mujer, es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre, como de la mujer, en la sociedad y la familia, y que para alcanzar el desarrollo pleno y completo de un país, es indispensable la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en relación con los hombres. Agrega que la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y el respeto a la dignidad humana. Con la ratificación de este instrumento, se asume una serie de compromisos para eliminar la discriminación que siguen sufriendo las mujeres.

Además, la Convención estableció la creación de un Comité, ante el cual se deben presentar informes acerca de las medidas legislativas, judiciales, administrativas y de otra índole para hacer efectivo lo dispuesto.

Otro instrumento internacional —en materia de género— ratificado por Costa Rica, en el ámbito interamericano, es la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, conocida como Belém do Pará.

En el artículo 1, este instrumento se ocupa de definir la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado”. En su artículo 8, establece la obligación de los Estados parte de investigar y recopilar estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencias de la violencia contra la mujer, con la finalidad de prevenirla, sancionarla y eliminarla.

El 4 de abril de 1986, Costa Rica ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y, en 1995, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Belém do Pará. Por otra parte, en nuestro país, el artículo 33 de la Constitución Política establece que:

*Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.*

Con respecto a este artículo, en el ejercicio de las facultades que le otorga la Constitución, mediante la resolución n°.3435-92 de las dieciséis horas y veinte minutos del once de noviembre de mil novecientos noventa y dos, nuestra Sala Constitucional emite una sentencia interpretativa a partir de lo señalado en el artículo 14 de nuestra Constitución, en específico el inciso 5):

*[...] en aras de evitar desigualdades y discriminaciones futuras que pudieran surgir al aplicarse la Carta fundamental y*

*otros instrumentos jurídicos vigentes, y en el ejercicio de las facultades que le otorga la Constitución a esta Sala, se dispone que “cuando en la legislación se utilicen los términos “hombre” o “mujer”, deberán entenderse como sinónimos al vocablo “persona”, y con ello eliminar toda posible discriminación “legal” por razón de género, corrección que deben aplicar todos los funcionarios públicos cuando les sea presentada cualquier gestión cuya resolución requiera aplicar una normativa que emplee los vocablos arriba citados [...]. [sic].*

Ahora, al realizar una interpretación sistemática de las normas mencionadas, se concluye que todas las personas —por el simple hecho de existir— gozamos de una amplia gama de derechos, independientemente de cualquier condición o situación que tengamos; es decir, los derechos son para todas las personas.

Entonces, ¿si la normativa es tan clara, por qué los principios de igualdad y no discriminación son una lucha en proceso? Cabe cuestionarse, por otra parte, si están superadas las siguientes situaciones: ¿Las dobles jornadas laborales para mujeres trabajadoras que también ejercen la maternidad? ¿La asignación de roles sociales, de trabajos o de ocupaciones dependiendo del género? ¿Los derechos reproductivos? ¿El salario entre mujeres y hombres, en algunos ámbitos laborales? ¿La prostitución de mujeres menores de edad? ¿La trata de mujeres y niñas? ¿El hostigamiento sexual? ¿La invisibilización de la mujer en el discurso oral y escrito? ¿La violencia doméstica? ¿Y el femicidio? ¿Qué cree usted?

Espero que haya un punto de coincidencia en reconocer y agradecer el esfuerzo que miles de personas han realizado para que hoy disfrutemos los derechos que nos corresponden como seres humanos. Pero esta lucha no se ha terminado,

debido a que, lamentablemente, las mujeres siguen siendo objeto de inconcebibles y despreciables discriminaciones.

Del estudio de este tema se puede rescatar un aprendizaje valioso, inadvertido quizá por la normalidad que lo solapa, y es que no nos enseñaron la historia completa. Un ejemplo de esto puede contextualizar mejor lo indicado, ya que en 1791, una mujer escritora, dramaturga y filósofa política escribió la “Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana”, como adaptación inclusiva del documento que sí conocemos denominado “Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano”, para que, con ello, se pudiera afirmar una igualdad entre mujeres y hombres. Para Olympe de Gouges —Marie Gouze—, la redacción de este instrumento y sus luchas constantes por la igualdad le acarrearón morir decapitada en 1793.

Ahora bien, producto de la socialización que recibimos, nuestra generación tiene una tarea pendiente que consiste en desaprender esa visión centrada en el hombre como referente de lo humano —androcentrismo—, con la que nos han educado, para comprender que sí es posible encontrar la paridad entre hombres y mujeres. Este objetivo debe seguir siendo nuestra responsabilidad.

La sensibilización y la capacitación para comprender esta temática, desde una perspectiva de derechos humanos, son las herramientas esenciales.

Se requiere un estudio desde una perspectiva que considere las formas diferentes en que nos socializaron y las consecuencias que esto conlleva en ámbitos personales, familiares y laborales, además de los roles asignados dependiendo del género y la conformación o conveniencia por mantenerlos para sobrevivir en un estrato social,

cuya visión, lamentablemente, no siempre parte del respeto hacia la dignidad humana.

Solo si se considera este tema desde una perspectiva de los derechos humanos, lograremos comprender que, en la medida en que cada quien conozca, interiorice y considere necesario respetar los derechos del resto de personas, se logrará avanzar en la ruta hacia esa paridad. De lo contrario, se seguirá redactando y ratificando derechos, pero únicamente sobre el papel, sin la convicción necesaria que se debe imprimir a la fuerza de la ley.

Surge así la propuesta, entonces, de que, desde nuestro escritorio, emitamos decisiones —por supuesto, apegadas al derecho— en las que se emplee un lenguaje que visibilice a todas las personas y que, en el caso de las mujeres, evidencie su participación, en garantía de derechos y principios fundamentales.

Para Hernández Barrantes (2016), “el lenguaje es un sistema de comunicación que evoluciona constantemente. Es expresión y resultado de una cultura y puede contribuir a mantenerla o transformarla”.

### **III. ¿Con qué instrumentos contamos para lograr la paridad de derechos entre las personas?**

Para el desarrollo de este capítulo, es de suma importancia traer a colación la siguiente cronología de hechos relevantes en torno al tema. Así, por ejemplo, el 2 de abril de 2001 y como resultado de la participación en el I Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe, la Corte Plena conformó la Comisión de Género en la sesión 12-2001, artículo VII, con el objetivo de emitir los lineamientos necesarios para la incorporación de la perspectiva y el análisis de género en el quehacer del Poder Judicial.

Por otra parte, en el año 2002, el Poder Judicial suscribió el contrato del II préstamo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), correspondiente al “**Programa Para la Modernización de la Administración de Justicia**”, con el fin de mejorar la Administración de Justicia, tornándola más accesible, equitativa, previsible y eficiente. En dicho contrato, se incluyó una cláusula para crear la “Secretaría Técnica de Género”. En el año 2016, por una recomendación de la Dirección de Planificación del Poder Judicial, se amplió su nombre a “Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia”. Al respecto, se puede consultar la información que consta en la página web del Poder Judicial.

En noviembre de 2005, la Corte Suprema de Justicia aprobó la “Política de Equidad de Género” que luego, mediante la sesión n.º 38-13 del 9 de septiembre de 2013, artículo XIV, modificaría el término equidad por igualdad. Esta Política indica entre otros aspectos:

*[...] 1. Adoptar una política de Igualdad de Género que de manera transversal, prioritaria y sustantiva incorpore la perspectiva de género en todo el quehacer del Poder Judicial. El objetivo de la misma será garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia y en el funcionamiento interno del Poder Judicial [...]. [Ver página 9 de la Política. Así como:] [...] Desarrollar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias con el fin de garantizar la integración y aplicación de esta política en los distintos ámbitos de la institución [...]. (Ver página 9 de la Política).*

#### **IV. Acerca de la Política de Igualdad de Género**

Como se indicó anteriormente, la Corte Plena aprueba este instrumento en el año 2005, mediante la sesión n.º 34-05, celebrada el 7 de noviembre. Su principal objetivo consiste en garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la Administración de Justicia y en el funcionamiento interno del Poder Judicial.

En el año 2009, en conjunto con la Secretaría Técnica de Género, la Escuela Judicial presentó a su Consejo Directivo una “Política sobre el Uso de Lenguaje Inclusivo”, la cual debería ser transversalizada en el trabajo de todas las Unidades de Capacitación del Poder Judicial, incluida, por supuesto, la Escuela Judicial como órgano rector de los procesos de capacitación. En mayo de ese mismo año, fue aprobada esta iniciativa de inclusión.

Por su parte, mediante la sesión n.º 15 del 21 de febrero de 2012, artículo LIII, a solicitud de la Secretaría Técnica de Género, el Consejo Superior estableció como directriz institucional “[...] la promoción y uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas, orales y digitales del Poder Judicial, así como en las resoluciones y escritos de los despachos judiciales [...]”. Esta disposición se divulgó mediante la circular n.º 39-2012 del 8 de marzo de 2012.

Ahora bien, con respecto a la razón orgánica de la Escuela Judicial, este órgano se ha ocupado en capacitar sobre este tema de interés institucional, mediante la realización de talleres. Incluso, desde el año 2015, el señor Adrián Alfaro Obando, promotor del tema y exfacilitador de la Escuela Judicial en temas de comunicación oral y escrita, diseñó un *Manual para el empleo del*

*lenguaje inclusivo en el contexto judicial.* Dicho documento brindó una serie de herramientas que nos permitieron tener variantes en la utilización del lenguaje inclusivo.

Hasta la fecha, en la Escuela Judicial, se forma y capacita en este tema. En todos los procesos de capacitación, se incorporan criterios de aprendizaje y evaluación para garantizar el empleo de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Algunos de los talleres presenciales sobre esta temática, realizados por la Escuela Judicial, fueron ejecutados en diferentes partes del territorio nacional. La participación de personas de todos los ámbitos que conformaban el Poder Judicial fue considerable (personal de la judicatura, Administración, OIJ y Defensa Pública, entre otros), y los resultados, producto de los ejercicios de sensibilización y de las herramientas brindadas, fueron gratificantes. Esto permitió que cada quien, por convicción plena, utilizara los recursos para incorporar y visibilizar a todas las personas, en resguardo de derechos fundamentales.

Además, y como una forma de apoyar este esfuerzo de cambio hacia la inclusividad, el Poder Judicial ha colgado en su página web diferentes documentos sobre este tema, para tener a disposición otros recursos, con la finalidad de lograr la divulgación y capacitación necesaria. En dicho portal, se puede acceder a guías de lenguaje no sexista de instituciones como el INA, CATIE, UNA y de algunas municipalidades, así como a instrumentos que se utilizan en otras latitudes.

El traslado de toda la información anterior es relevante, ya que permite evidenciar el esfuerzo que ha desplegado el Poder Judicial, desde hace muchos años, para sensibilizar y preparar a su funcionariado en el tema de estudio, de manera que se garanticen derechos por parte de las personas que brindan el servicio.

Cabe indicar que el Poder Judicial ha apostado de tal forma por este tema que se busca transversalizarlo en todo el quehacer institucional. Al respecto, su inserción dentro del Plan Estratégico Institucional 2019-2024 es muestra de ello, como parte de la gestión de las políticas institucionales.

Ahora bien, ¿qué pasa si no consideramos en nuestro discurso la participación de las mujeres, si continuamos utilizando un lenguaje androcéntrico?

Recordemos que, cuando Costa Rica ratifica un instrumento internacional, este pasa a formar parte de su ordenamiento interno. Por tal motivo, el Estado se compromete con la adopción de medidas y leyes internas compatibles con las obligaciones y los deberes que se asumen internacionalmente. En este sentido, su incumplimiento se considera una violación de derechos humanos con la consecuente asunción de responsabilidad del Estado costarricense. Del mismo modo, el incumplimiento de la Política de Género en nuestra institución conlleva enfrentar una eventual causa ante la Inspección Judicial.

## CONCLUSIÓN

Como primera conclusión, toda persona juzgadora o bien técnica judicial tiene la obligación de utilizar un lenguaje inclusivo, democrático y no discriminatorio, consecuente con la realidad, que visibilice la participación de todas las personas, que sea claro, comprensible, garante de derechos y, al mismo tiempo, que asegure el cumplimiento de leyes internas, así como de políticas institucionales e internacionales adoptadas por nuestro país.

La labor de juzgar implica la obligación ineludible de garantizar los derechos y principios fundamentales. En consecuencia, las personas juzgadoras son las primeras llamadas a

legitimar ese uso —inclusivo y democrático— en su discurso. No es posible que se continúe discriminando mediante el empleo de un discurso androcéntrico.

La práctica del lenguaje inclusivo no debe ser opcional, ni se debe circunscribir a las ocho horas laborales de cada día, ya que este tema debe trascender y ser consecuente con la labor que se lleva a cabo en un poder de la república donde el valor justicia es la esencia del servicio que se brinda.

Por ello, es una obligación que cada quien, como parte del funcionariado judicial, lo incorpore, y que esta incorporación ayude a derribar, incluso, estereotipos, mitos o los sesgos asumidos en el proceso de socialización.

La capacitación por convicción en estas temáticas permitirá ejemplificar el respeto hacia la diversidad de personas que acuden a nuestros despachos.

La profesión de administrar justicia no es cualquier profesión, es la labor más importante de todas — juzgar— y, por eso, está implícita la obligación de continuar desde nuestro discurso oral o escrito, garantizando derechos fundamentales.

## BIBLIOGRAFÍA

Alfaro Obando, Adrián. (2015). *Manual para el empleo del lenguaje inclusivo en el contexto judicial*. Escuela Judicial.

Circular n.º.39-2012. *Política de Lenguaje Inclusivo: Directrices de La Escuela Judicial en cuanto a su Aplicación*. Documento consultado el 16 de septiembre de 2023 y disponible en el sitio: <https://secretariagenero.poder-judicial.go.cr>.

(1949). *Constitución Política de Costa Rica*. Documento consultado el 17 de septiembre de 2023 y disponible en el sitio: <https://www-pgrweb-go.cr>.

(1995). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer —Belém Do Pará—*. Documento consultado el 23 de septiembre de 2023 y disponible en el sitio: <http://www.corteidh.or.cr>.

(1971). *Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Documento consultado el 24 de septiembre de 2023 y disponible en el sitio: <https://observatoriodegeneropoder-judicial.go.cr>.

(1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Documento consultado el 30 de septiembre de 2023 y disponible en el sitio: <https://www.pgrweb.go.cr>.

Hernández Barrantes, Anamaría. (2016). *Se nombra, se incluye: guía para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. Editorial Universidad Estatal a Distancia.

Olympe de Gouges. *Autora de la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Documento consultado el 16 de septiembre de 2023 y disponible en el sitio: <https://www.cndh.org.mx>.

Política de Igualdad de Género del Poder Judicial. Documento consultado el 24 de septiembre de 2023 y disponible en el sitio: <https://secretariagenero.poder-judicial.go.cr>.

Resolución n.º 03435-1992. Sala Constitucional. Corte Suprema de Justicia. Costa Rica. De las 16:20 horas del 11 de noviembre de 1992. Documento consultado el 16 de septiembre y disponible en el sitio: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr>.

Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial. Página oficial. Documento consultado el 17 de septiembre de 2023 y disponible en el sitio: <https://secretariatecnicagenero.poder-judicial.go.cr>.



### **OTROS ENLACES DE INTERÉS**

Human Rights.com. Documento consultado el 9 de septiembre de 2023.

<https://www.unesco.org-memory-world-magna-car>. Documento consultado el 9 de septiembre de 2023.

<https://dialnet-LosaportesdelaRevoluciónAConstitucionalis-3700437.pdf>. Documento consultado el 10 de septiembre de 2023.

[HTTPX://www.es.amnesty.org](http://www.es.amnesty.org). Documento consultado el 9 de septiembre de 2023.

[Unidosporlosderechoshumanos.mx/what-are-human-rights/brief-history/magna-carta-html](https://unidosporlosderechoshumanos.mx/what-are-human-rights/brief-history/magna-carta-html). Documento consultado el 10 de septiembre de 2023.