



# Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Distr. general  
6 de abril de 2020  
Español  
Original: Español, francés e inglés  
únicamente

---

**Comité para la Eliminación de la Discriminación  
contra la Mujer**

## **Información suministrada por Costa Rica en relación con el seguimiento de las observaciones finales sobre su séptimo informe periódico\***

[Fecha de recepción: 25 de marzo de 2020]

---

\* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.



## Introducción

1. El presente informe de seguimiento se refiere a las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones que figuran en los párrafos 29 d) y e) y 31 b) y d) de las observaciones finales al séptimo informe periódico de Costa Rica (CEDAW/C/CRI/7), examinado en las sesiones 1508ª y 1509ª del Comité el 7 de julio de 2017.

2. La construcción del mismo se alimenta de la información suministrada por todas las instituciones competentes del Estado costarricense, así como de la discusión abierta sostenida con representantes estatales y de la sociedad civil<sup>1</sup> sobre las recomendaciones señaladas anteriormente.

### **A. Sobre el derecho legal al permiso de paternidad remunerado y la distribución equitativa de las responsabilidades parentales entre mujeres y hombres (párrafo 29, inciso d)**

3. El 14 de setiembre de 2018, mediante Ley N° 9608, se aprobó el Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio 156) de la OIT, mismo que fue publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 226 de 5 de diciembre de 2018.

4. Por otro lado, el 6 de marzo de 2019 se firmó el Decreto Ejecutivo N°41584-MTSS-MCD-MCND, que crea la Comisión Interinstitucional para la Promoción de la Corresponsabilidad Social en la Crianza de las y los Menores de Edad, encargada de desarrollar y actualizar acciones para promover la crianza corresponsable y equitativa entre la mujer y el hombre en la atención y formación de sus hijas o hijos. La Comisión se encuentra integrada por representantes de la Presidencia de la República, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, la Caja Costarricense del Seguro Social y el Patronato Nacional de la Infancia. Dentro de sus funciones se encuentran:

a) Desarrollar políticas públicas tendientes a la promoción y atención de la corresponsabilidad social en la crianza de las y los menores de edad.

b) Solicitar y gestionar el apoyo necesario con otras instituciones estatales, así como con organizaciones no gubernamentales en caso necesario, para la implementación de acciones destinadas al cumplimiento de sus funciones.

c) Evaluar de forma periódica la efectividad de las acciones públicas enfocadas en la corresponsabilidad social en la crianza de las y los menores de edad.

d) Velar por la adecuada ejecución y cumplimiento de las acciones adoptadas en el seno de su organización (art. 3°).

5. Este órgano tendrá como primera tarea presentar, en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigencia del Decreto, un plan de trabajo que incluya entre otros, una propuesta para implementar las licencias de paternidad en el sector público y privado. La implementación de las licencias se visualiza con una reforma al reglamento del

---

<sup>1</sup> El 14 de marzo de 2019 se llevó a cabo el Seminario “Retos y desafíos frente a la garantía de los derechos humanos de las mujeres en Costa Rica”, en el cual participaron alrededor de 120 personas de instituciones públicas nacionales y locales, representantes de la academia y sociedad civil organizada. El objetivo del seminario fue servir de espacio para la discusión de algunos de los principales retos que enfrenta el país en materia de derechos humanos de las mujeres, específicamente aquellos sobre los cuales el Comité CEDAW solicitó al Estado informar de manera prioritaria durante el 2019.

Seguro de Salud, Enfermedad y Maternidad, que debe ser conocida por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social.

6. Finalmente, en la Asamblea Legislativa actualmente se encuentra un proyecto de ley bajo el expediente N° 20670, que pretende una licencia de paternidad remunerada por 5 días. El proyecto fue presentado en 2017 y aún no ha sido dictaminado.

7. Las mayores dificultades para la aprobación de legislación que regule un permiso o una licencia de paternidad giran en torno a las fuentes de financiamiento para estas licencias, tomando en cuenta el complejo clima económico por el que atraviesa el país en la actualidad.

## **B. Sobre el desarrollo de un plan para la aplicación del Convenio núm. 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (párrafo 29, inciso e)**

8. El mayor avance en los últimos años para la aplicación del Convenio 189 de la OIT fue la aprobación del Reglamento para la inscripción de patronos y el aseguramiento contributivo de las trabajadoras domésticas, el cual fue aprobado por la Junta Directiva de la CCSS, mediante artículo 10 de la sesión número 8914, celebrada el 6 de julio del 2017. La aprobación del Reglamento y la implementación de dicha modalidad de aseguramiento permite la protección de las personas trabajadoras domésticas que se emplean en jornadas parciales frente a la informalidad y otras formas de discriminación o exclusión, como las dificultades en el acceso a los servicios de salud, dada la carencia del seguro social. La aprobación de dicho Reglamento propone el establecimiento de bases de pago del aseguramiento inferiores a las regulares, lo que vuelve la modalidad atractiva para las personas empleadoras y muestra apertura a la posibilidad de aseguramiento por jornadas parciales y de parte de múltiples patronos si fuera el caso.

9. Según la Gerencia Financiera de la CCSS, el impacto de la modalidad evidencia una variación en el número de personas aseguradas en el perfil ocupacional de trabajadoras domésticas a partir de su implementación, con un aumento del 19,1 % entre Julio de 2017 y Julio de 2018.

10. Desde el 9 de agosto de 2017, fecha en la que se habilitó la herramienta digital para que las personas empleadoras realizaran los aseguramientos en línea, al mes de enero de 2018, se registraron 2884 aseguramientos de personas trabajadoras domésticas. Los aseguramientos mensuales antes de agosto de ese año presentaban un promedio de 204 casos, mientras que después de esa fecha este promedio aumentó a 478 aseguramientos por mes. El 61 % de estos aseguramientos se ha realizado mediante la plataforma digital y un 39 % a través del servicio de inspección que se encuentra en todas las sucursales de las oficinas administrativas de la CCSS del país. De las personas aseguradas por esta nueva modalidad el 98 % son mujeres y el 2 % son hombres. Según el tipo de jornada, prevalece el aseguramiento de la jornada parcial con un 50 %, seguida de jornada completa y diurna con un 47 %; las demás jornadas solamente representan el 3 % del total. La nacionalidad de las trabajadoras aseguradas que prevalece es la costarricense, con un 57 % del total, seguida por la nicaragüense, con un 38 %. Otras nacionalidades como la colombiana, la salvadoreña y la hondureña, suman alrededor de un 4 % del total.

11. Acompañando la implementación del Reglamento se desarrollaron estrategias publicitarias para fomentar el aseguramiento de parte de las personas empleadoras, y por otro lado para que las trabajadoras domésticas conozcan sus derechos y visualicen la importancia de exigirlos. Es importante también mencionar que esta modalidad de

aseguramiento se aplica también a las mujeres migrantes que trabajan brindando servicios domésticos remunerados.

12. Con respecto al fortalecimiento de la Inspección de Trabajo para el resguardo de los derechos de las personas trabajadoras domésticas, no se han logrado avances normativos en la materia; no obstante, el país se encuentra explorando experiencias exitosas en otros países, como la experiencia por la Inspección de Trabajo de Uruguay con respecto a la actividad del trabajo doméstico, con el fin de valorar la adaptación e implementación de esa buena práctica al contexto nacional.

13. Por otro lado, el 25 de julio del 2017 entró en vigencia la reforma al Código Procesal Laboral en Costa Rica (Ley N°9343 del 25 de enero de 2016). Uno de los mayores logros alcanzados con esta reforma, fue la creación de una asesoría legal gratuita para las personas trabajadoras, con el fin de garantizarle a las poblaciones más vulnerables el acceso a la justicia. Para tales efectos se creó una unidad de asesoría legal laboral gratuita para las personas trabajadoras —que incluye a quienes se dedican a los trabajos domésticos— conformada por abogados y abogadas de asistencia social, adscritos a la Defensa Pública, que se encuentran destacados en todo el país, en especial en zonas donde hay poblaciones con mayor vulnerabilidad.

14. Dentro de los obstáculos que se reconoce que aún el Estado debe superar, se encuentra el tema de la brecha en el salario mínimo, para el cuál el Consejo Nacional de Salario, órgano desconcentrado y tripartito adscrito al Ministerio de Trabajo, ha desarrollado una estrategia para disminuir la brecha salarial entre las personas trabajadoras domésticas y las personas trabajadoras no calificadas. Esta estrategia se basa en aumentos adicionales de un 2,3396 % anual para las personas trabajadoras domésticas remuneradas. Debido a que el cierre de la brecha es un proceso lento cuyos efectos podrán verse únicamente en el mediano o largo plazo, se espera que con la implementación de esta estrategia se alcance el objetivo en 15 años a partir de 2020.

### **C. Sobre la aprobación de directrices técnicas sobre el aborto terapéutico (párrafo 31, inciso b)**

15. En mayo de 2015, el Estado costarricense inició el proceso de elaboración de la Norma Técnica para la atención del aborto impune, la cual busca instrumentalizar la figura establecida en el artículo 121 del Código Penal, en procura de garantizar su aplicación efectiva en el sistema de salud costarricense. Actualmente la Norma se encuentra en la Presidencia de la República en espera de su firma por parte del Presidente de la República para su oficialización y publicación respectiva. Una vez oficializada y divulgada la Norma, se definirán las estrategias de divulgación, capacitación y campañas de información a llevar a cabo. Por otro lado, en la Caja Costarricense del Seguro Social, las instancias competentes se encuentran a la espera de que la norma nacional sea oficializada, para elaborar las directrices, protocolos o lineamientos necesarios para la operacionalización del contenido de la Norma.

16. Es importante señalar que ha existido una fuerte oposición social y política a la firma de la Norma Técnica. Ejemplo de ello es que el 17 de enero de 2019 se presentó en la Asamblea Legislativa una moción para solicitarle a la Presidencia de la República no firmar la Norma, generando un debate sobre el tema que se extendió a los medios de comunicación.

**D. Sobre la adopción de medidas jurídicas y normativas para proteger a las mujeres embarazadas durante el parto y la sanción de la violencia obstétrica (párrafo 31, inciso d)**

17. El Estado costarricense, a través de sus instancias encargadas de la rectoría y provisión de servicios en salud, ha venido desarrollando acciones a favor del respeto al derecho de las mujeres a una atención humanizada y con calidad en el momento del embarazo, parto y puerperio.

18. Se ha fortalecido en este tema el derecho a una atención respetuosa del embarazo dentro de la Norma de Atención a adolescentes, componente Salud sexual y reproductiva elaborada por el Ministerio de Salud. También se ha fortalecido el tema dentro del trabajo que realizan los comités de análisis de las muertes infantiles y maternas; en las acciones relacionadas con la prevención y atención de embarazo en adolescentes, y en las acciones relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres. En esos espacios se enfatiza en el derecho de las mujeres embarazadas de contar con una atención cálida, respetuosa de sus necesidades y con calidad. Desde la CCSS se han realizado importantes esfuerzos para la sensibilización y capacitación del personal de salud a fin de erradicar prácticas inadecuadas en la atención. Estas acciones han alcanzado al personal del 100 % de las maternidades del país ubicadas en Hospitales, Centros de Atención Integral en Salud y Áreas de Salud públicas, así como de más de 200 personas funcionarias que representan el 25 % del personal de dichas instancias, y cuyo rol dentro de la organización les brinda la posibilidad de que replique la información en los servicios de maternidad en los que trabajan.

19. Por su parte, la CCSS desarrolló el “Modelo de Atención Calificada en el embarazo, parto, postparto; centrado en la mujer, la familia gestante, la comunidad, la gestión humanizada y la pertinencia cultural en las Maternidades de la Caja Costarricense del Seguro Social”, cuya experiencia piloto fue implementada en los hospitales de Puntarenas, Ciudad Neilly y San Vito, todos en comunidades fuera del Gran Área Metropolitana. El desarrollo de este modelo tomó en cuenta el criterio y acompañamiento técnico del INAMU, ente rector en materia de género. En correspondencia con dicho Modelo, actualmente se encuentra en desarrollo el “Protocolo Clínico de Atención a la mujer, durante el embarazo, parto y postparto”, el cual cuenta con un 80 % de avance y del que se espera su validación en el I semestre de 2019, para posteriormente oficializarlo y socializarlo en el II semestre de 2019. No obstante, las prácticas derivadas del Modelo de Atención antes mencionado se implementan actualmente en todas las maternidades de la CCSS dentro y fuera del Gran Área Metropolitana.

20. Por otro lado, se han realizado importantes esfuerzos estatales e institucionales para atender las recomendaciones realizadas por la Defensoría de los Habitantes para prevenir y erradicar prácticas contrarias a la dignidad humana de las mujeres en estado de embarazo, durante el parto y puerperio. Asimismo, se han programado campañas a nivel nacional para la divulgación de los derechos específicos relacionados con el preparto, parto y postparto. Además se contempla la realización de un sondeo de percepción de las personas usuarias durante el 2019 sobre la atención recibida, a fin de tomar en cuenta su voz en el desarrollo o mejoramiento de las prácticas de atención.

21. No existe aún normativa aprobada para la sanción de la violencia obstétrica. No obstante, desde noviembre 2018 se encuentra en la corriente legislativa un proyecto de ley para la protección a la mujer embarazada antes, durante y después del parto. El proyecto no ha sido asignado a ninguna comisión ni ha sido convocado en sesiones extraordinarias para el período 2019.