



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

Distr. general  
29 de julio de 2025  
Original: español

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 octavo  
informe periódico\*, \*\***

[Fecha de recepción: 24 de julio de 2025]

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

\*\* Los anexos del presente documento pueden consultarse en la página web del Comité.



**Siglas y acrónimos**

ACNUR:	Alto Comisionado para los Refugiados
AL:	Asamblea Legislativa
CMCM:	Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer
CMF:	Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia
CCSS:	Caja Costarricense del Seguro Social
Corte IDH:	Corte Interamericana de Derechos Humanos
DHR:	Defensoría de los Habitantes de la República
DGME:	Dirección General de Migración y Extranjería
EDUS:	Expediente Digital Único en Salud
FOMUJERES:	Fondo de Fomento de Actividades Productivas y de Organización de las Mujeres.
IFAM:	Instituto de Fomento y Asesoría Municipal
INAMU:	Instituto Nacional de las Mujeres
MH:	Ministerio de Hacienda
MICITT:	Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones
MIDEPLAN:	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
MINSA:	Ministerio de Salud
MIRPS:	Marco Integral Regional para la Protección y Soluciones
OFIM:	Oficinas Municipales de la Mujer
PIEG:	Política para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres
PLANOVI:	Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de Todas las Edades
PADF:	Fundación Panamericana para el Desarrollo
RedOFIM:	Red de Oficinas Municipales de la Mujer
RREC:	Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica
TAM:	Tribunal Administrativo Migratorio
UNA:	Universidad Nacional de Costa Rica
UNFPA:	Fondo de Población de las Naciones Unidas en Costa Rica
UNGL:	Unión Nacional de Gobiernos Locales
UNOPS:	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos

## I. Introducción

1. Entre los compromisos que Costa Rica adquirió al ratificar la CEDAW en 1984, se encuentra el rendir un informe periódico del cumplimiento del articulado de este instrumento. En 2021 Costa Rica presentó el VIII Informe relacionado con el periodo comprendido entre julio 2017 y julio 2020. En 2022 se recibe la Lista de cuestiones por parte del Comité CEDAW y se actualiza la información en los ámbitos consultados, con datos de enero 2021 a junio 2022. Es así como, la Delegación de Costa Rica participa en el Dialogo Constructivo realizado durante el periodo de sesiones N. 84 en Ginebra del 6 al 24 de febrero de 2023, a partir del cual el Comité remite en marzo de 2023 las Observaciones finales sobre el informe presentado. En el párrafo 54 de este documento el Comité solicitó a Costa Rica proporcionar información complementaria en seguimiento a las recomendaciones que figuran en los párrafos 16 b), 18, 34 b), y 40 b) en el plazo de dos años. Se presenta este informe de seguimiento a la luz de esta recomendación y tomando en cuenta las directrices armonizadas definidas para la preparación de informes con arreglo a los tratados internacionales (párrafo 56).

## II. Metodología

2. El INAMU como ente rector de la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres coordina la Plataforma Interinstitucional conformada desde 2011 para la elaboración de informes de seguimiento al cumplimiento de la CEDAW. Actualmente, participan representantes de 55 instituciones, que incluyen ministerios, instituciones autónomas y universidades estatales, las cuales tienen obligaciones directas derivadas de la Convención. El presente informe se elaboró con insumos de fuentes de información de acceso abierto y público con las que cuentan algunas de las instituciones como por ejemplo la AL. Además, 7 instituciones públicas aportaron información de acuerdo con su naturaleza y competencias; a saber, INAMU, DHR, IFAM, MINSA, CCSS, DGME y el RREC; así como la UNGL.

## III. Medidas adoptadas por el país para cumplir con recomendaciones específicas

### **Información adicional relativa a las observaciones finales (CEDAW/C/CRI/CO/8)**

#### **Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer y la incorporación de la perspectiva de género (párrafo 16, b)**

3. Las municipalidades tienen la competencia de crear las OFIM y dotarlas de presupuesto corresponde a las municipalidades.

4. Dentro de los esfuerzos impulsados para el fortalecimiento de las OFIM, se encuentra la aprobación de la Ley N. 8.679 (2008) que reforma varios artículos del Código Municipal. Sin embargo, en la reforma legal aprobada en 2010 (Ley N. 8.679) se eliminan las responsabilidades en materia de igualdad, género y derechos humanos atribuidas al Consejo Municipal, dejando las responsabilidades a la libre disposición de las alcaldías.

5. Por esa razón, el INAMU presentó en 2024 una acción de inconstitucionalidad (Expediente 24-016520-0007-CO) impugnando la reforma realizada de manera inconsulta, sin discusión y violentando el principio de no regresividad en materia de

derechos humanos. Esta acción fue desestimada por razones de forma. Se continuará realizando las acciones necesarias para retomar lo establecido en el 2008.

6. En 2022 se aprueba la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política (Ley N. 10.235). Esta legislación sustenta la defensa de las mujeres que ostentan un cargo público y viven discriminación por su condición de género, esto brinda una oportunidad para un mayor posicionamiento de las OFIM como mecanismos locales facilitadores de soporte y asesoramiento especializado en el enfoque de igualdad de género a las mujeres lideresas y representantes de elección popular en instancias públicas y organizaciones sociales. A mayo de 2025 se registra la elaboración y publicación de 57 reglamentos municipales en el marco de esta ley (Anexo 1).

7. La UNGL elaboró un Reglamento Modelo para Municipalidades conforme a esta ley, para fortalecer su funcionamiento dentro de estas estructuras. La UNGL actualizó el documento “Mandatos de Género en el Código Municipal y Normativa Conexa en Costa Rica”, el cual es un instrumento de referencia para los gobiernos locales.

8. El Plan de Acción 2023-2025 fue desarrollado por la UNGL y la RedOFIM. Busca garantizar la estabilidad jurídica y financiera de las OFIM. El plan propone estrategias en seis ejes: mecanismos de financiamiento sostenible, incorporación del desempeño de las OFIM en el Índice de Gestión Municipal, programas de capacitación para funcionariado municipal, planes de autocuidado, mejores condiciones laborales para las encargadas de las OFIM y políticas locales con enfoque de género.

9. Otra línea de incidencia para el fortalecimiento de las OFIM se logra a través de una estrategia de desarrollo regional que se implementa desde el papel rector del INAMU por medio de sus seis unidades regionales. Esta línea de acción constituye una labor necesaria a la luz de la reforma del código municipal que ocasionó que en algunas municipalidades se transformara la naturaleza de creación de las OFIM.

10. Desde el INAMU se busca el fortalecimiento tanto de los mecanismos municipales como de otros aliados estratégicos locales tomando en cuenta la particularidad de las necesidades de las mujeres de acuerdo con el cantón que habitan (Anexo 2). Entre los mecanismos municipales se encuentran principalmente las OFIM. También se trabaja con las CMCM, las Unidades de Género y afines, así como con las oficinas de desarrollo social o similares. Se brinda apoyo a través de la implementación del plan de trabajo de la Red Regional de OFIM, acompañamiento técnico y asesoría a las encargadas, incidencia institucional para la creación y/o reapertura de oficinas, integración de las OFIM a mecanismos regionales e interinstitucionales, capacitación sobre el contenido de las políticas de género y sobre su incorporación en la gestión municipal, articulación interinstitucional y redes de trabajo, acompañamiento para el abordaje de la violencia de género y coordinación de estrategias para su atención, entre ellas el desarrollo de Espacios Seguros y los Puntos Violeta, asesoría para el planteamiento e implementación de políticas municipales para la igualdad de género y la ejecución de medidas conjuntas por la autonomía económica de las mujeres, como por ejemplo FOMUJERES. (Anexo 3)

11. Se realizaron actividades dirigidas al funcionariado municipal, dentro de las cuales destacan el Curso sobre Nuevas Masculinidades Igualitarias y No Violentas en el Contexto de los Gobiernos Locales para un total de 15 gobiernos locales impactados por el IFAM en 2022 y talleres de acerca de migración, derechos humanos y salud implementados por la UNGL y la PADF en 2024. Además, la UNGL realizó en 2024 el Foro "Voces de Igualdad: Desafíos y Avances en Normativa de Género", con la participación de regidoras, síndicas y otros actores municipales con el

propósito de fortalecer sus conocimientos en la implementación de políticas públicas con enfoque de género, e identificar estrategias para garantizar la igualdad de oportunidades y fortalecer las acciones de prevención y erradicación de la violencia de género.

12. Como una manera de articular y robustecer las alianzas y el liderazgo entre las mujeres en la política, en 2024 la UNGL desarrolla un Encuentro de Mujeres Municipalistas en apoyo a la Red Costarricense de Mujeres Municipalistas. Además, para el impulso de una gestión más eficiente e inclusiva, en 2025 el IFAM junto a ONU Mujeres, desarrollaron un intercambio de experiencias entre mujeres vicealcaldesas de diferentes cantones, donde se compartieron retos, desafíos y proyecciones acerca de la transformación digital en la gestión local.

13. Asimismo, durante los años 2024 y 2025, en el marco de la Red de Cantones Promotores de los ODS, que lidera el IFAM en conjunto con Naciones Unidas y MIDEPLAN, se está llevando a cabo un Programa Conjunto denominado “Conexión ODS” en el que participa la Agencia ONU mujeres, capacitando a grupos organizados de mujeres y a funcionariado sobre derechos de la mujer, empoderamiento e igualdad de género. Este programa se está desarrollando en tres cantones a saber: Sarchí, Atenas y Palmares. Se ejecuta en alianza también con MICITT, MIDEPLAN y la UNA.

14. Es posible afirmar que se han hecho esfuerzos por fortalecer el quehacer de las OFIM ya existentes, por medio de capacitación y acompañamiento para el establecimiento de medidas que incluyan el enfoque de género tanto en su accionar, como en la gestión municipal de los gobiernos locales. De igual forma se hace incidencia política con las alcaldías y consejos municipales para la apertura de nuevos mecanismos. Sin embargo, sigue vigente la necesidad de recuperar el avance jurídico logrado en el 2008 con la Ley No. 8.679.

### **Institución nacional de promoción y protección de los derechos humanos (párrafo 18)**

15. Como seguimiento a lo establecido por el Comité en el párrafo 18 de las Observaciones finales relacionado con el fortalecimiento de la DHR, se tiene que la institución ha implementado diversas medidas orientadas al fortalecimiento de esta instancia, donde se destaca la restitución progresiva del personal, pasando de una estructura reducida de tres funcionarias a la actual conformación de cinco funcionarias, incluyendo la reposición de una plaza profesional, la dirección y la secretaría. Fortalecimiento que se impulsó a través de gestiones de la administración actual de reorganización interna y priorización de temas.

16. La DHR ha realizado las gestiones ante la AL y el MH para contar con un aumento de presupuesto que les permita mejorar la atención de sus necesidades financieras, incluidos los requerimientos de la Defensoría de la Mujer; sin embargo, esto no se ha concretado en los términos solicitados por la institución.

17. En relación con el proyecto de Ley N. 23.217 que proponía modificaciones a la Ley de la DHR, este proyecto fue archivado por la AL (Número de desestimación 17.693).

18. Con respecto al nombramiento de la persona Defensora de los Habitantes de República, desde el 27 de febrero de 2023 se nombró a la abogada Angie Cruickshank Lambert, con maestría en Derecho Internacional y Derechos Humanos de la Universidad de La Paz. Así consta en el Acta de la Sesión Plenaria Ordinaria N. 143 de AL, quien es la instancia encargada de realizar este nombramiento. Su elección representa un hito, ya que se trata de la primera mujer afrodescendiente en ocupar

este cargo público en el país. Sin embargo, la DHR afirma que el proceso de nombramiento debió ser más ágil y diligente.

### **Salud (párrafo 34, b)**

19. En relación con la recomendación expuesta en el párrafo 34, inciso b) de las observaciones finales la cual versa sobre la norma técnica para la interrupción terapéutica del embarazo, se informa que se está aplicando la norma nacional vigente.

20. En esa línea, en la CCSS mediante la webmaster divulgó a todo el personal institucional la disponibilidad del protocolo y la obligatoriedad de su conocimiento y aplicación. Se desarrolló un Plan de capacitación dirigido al funcionariado de todos los servicios de Salud de la Red que atiende a las mujeres embarazadas; a saber: profesionales en Medicina y Enfermería de las Áreas de Salud. Este proceso se realiza por medio del Programa de Normalización de Salud de la Mujer en conjunto con el jefe de servicio de Obstetricia del Hospital México y el Área de Bioética de la Institución; asimismo, contó con el apoyo técnico y financiero del UNFPA para su implementación.

21. Durante 2023 y 2024 se han realizado capacitaciones en las siete redes de servicios de Salud: Áreas de Salud (primer nivel y segundo nivel), hospitales periféricos y regionales; así como en los hospitales nacionales que brindan atención en Ginecobstetricia (22 centros hospitalarios con maternidad). En 2025 se incluyó a residentes de último año de la especialidad en Ginecología y Obstetricia. Se tiene planificado para el segundo semestre del 2025 continuar con las capacitaciones de residentes y los centros que no pudieron participar en el 2024.

22. Resulta importante continuar profundizando en las actividades de capacitación al personal que participa en la atención y acompañamiento a las mujeres en todas las etapas del proceso, como también del registro, procesamiento, análisis y divulgación de los indicadores construidos en este ámbito.

### **Mujeres migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo (párrafo 40, b)**

23. En relación con la recomendación expuesta en el párrafo 40 que busca agilizar las solicitudes de refugio y asilo; es pertinente señalar que Costa Rica cuenta con una larga tradición y vocación de asilo. Sin embargo, es necesario aclarar que al hacer referencia al asilo se contemplan dos institutos de protección internacional que coexisten: el refugio (figura técnica, apolítica y humanitario bajo competencia de DGME) y el asilo político (figura de aplicación discrecional a cargo del Poder Ejecutivo). (Anexo 4).

24. Costa Rica es un país de tránsito y receptor de diversos flujos migratorios mixtos, incluyendo la acogida de personas bajo la figura de “el asilo bajo el estatuto de refugiado”. Desde la experiencia de la DGME algunas de las personas que solicitan el refugio no necesariamente están interesadas en establecerse en el país. No obstante, al haber activado una Solicitud de Refugio, la institución inicia un trámite que termina con una resolución personalizada de acuerdo con el caso y los criterios de las instancias involucradas (Comisión de Visas y Refugio y el TAM).

25. Durante los últimos años ha aumentado el número de solicitudes de refugio en Costa Rica. En enero de 2023, el 11,66% de la población total de Costa Rica eran personas migrantes y personas en necesidad de protección, convirtiéndolo en el país

con más residentes extranjeros en Centroamérica. (EPU)<sup>1</sup>. Es así como, en 2023 se presentaron 34.584 solicitudes de refugio (14.064 mujeres y 20.520 hombres) y en 2024 fueron 28.306 solicitudes (10.740 mujeres y 17.566 hombres) (Anexo 5).

26. Al darse un aumento significativo y constante de estas solicitudes, se ha rebasado la capacidad de respuesta institucional, lo que ha provocado la prolongación de los plazos que lleva el procedimiento, sobre todo para aquellas personas cuyo objetivo es establecerse en el país en calidad de refugiadas. Ante esta realidad, la Unidad de Refugio de la DGME implementó diferentes estrategias como la remodelación del área de la Plataforma de Servicios de la Unidad de Refugio, replanteando la forma y procedimientos para la atención de solicitudes, procurando mejores resultados, en especial de los plazos de resolución.

27. También, la DGME y el ACNUR desarrollaron una estrategia institucional para agilizar el abordaje de la situación de mora en la resolución de los casos, habilitando de forma extraordinaria un mayor número de espacio de citas. Esto permitió, pasar de 420 citas semanales antes del 24 de setiembre de 2024 a 960 citas por semana después del 30 de octubre de 2024 para solicitar refugio por primera vez. También, se pasó de 30 citas semanales para solicitar permiso de trabajo a 200 citas con ese fin; sin embargo, a pesar de las medidas, el servicio se volvió a saturar casi inmediatamente. Desde el año 2015 se han reconocido un total de 22.983 personas refugiadas, para el año 2024 se reconocieron 1.890 personas de las cuales 826 son mujeres y 1.063 son hombres (Anexo 6).

28. Así mismo, a partir del 25 de octubre de 2024 y con el apoyo del ACNUR, se logró que 9.058 personas a diciembre de 2024 se apersonaran a realizar su solicitud de renovación de carné de solicitante o permiso laboral y actualizaran sus datos en la Unidad de Refugio, lo cual permite identificar los casos de personas extranjeras interesadas en continuar con el trámite.

29. En lo referente al Decreto 43810-MGP (2022), cuya implementación pudo generar algunas restricciones al acceso efectivo de la solicitud de refugio por primera vez en el país; se modificó en 2024 mediante la promulgación del Decreto N44501-MGP. Lo cual reestableció la forma original para solicitar refugio; es decir, sin límite temporal o por el cruce de un tercer país seguro. También; un cambio fundamental es que ahora con solo la presentación de la solicitud de refugio todas las personas mayores de edad cuentan con autorización laboral durante el desarrollo del proceso de solicitud hasta su resolución final.

30. Con respecto a la recomendación de aumentar los recursos humanos, técnicos y financieros de la Unidad de Refugio y la Comisión de Visas Restringidas y Refugio, desde 2018 con la aprobación de la Ley Marco de Empleo Público (Ley N.10.159), hay regulaciones que limitan la contratación de nuevo personal con la regularidad, cantidad y presupuestación requerida, lo que implica que a pesar de que la DGME ha solicitado un aumento de personal en dicha Unidad, el ente rector rechazó tales solicitudes; por lo cual, actualmente laboran cinco personas funcionarias propias de la institución. Así mismo, gracias al apoyo del ACNUR por medio de la UNOPS, se cuenta con treinta y cinco personas quienes apoyan en labores operativas de la Unidad de Refugio.

31. Por su parte, es importante aclarar que la Comisión es un órgano colegiado integrado por varios jerarcas o sus representantes, no una oficina como tal. En tal sentido, la Unidad facilita las instalaciones para sus sesiones, así mismo el apoyo

---

<sup>1</sup> Informe “Contribución al cuarto ciclo del Examen Periódico Universal (EPU) del Consejo de Derechos Humanos sobre Costa Rica Abril 2024. <https://cejilmovilidadenmesoamerica.org/wp-content/uploads/2024/11/2024-04-05-Informe-Alternativo-EPU-CR-MH.pdf>.

técnico y administrativo que requieren, pero no le pueden delegar sus competencias a terceras personas.

32. Como se puede observar, se ha avanzado en mejorar los vacíos normativos, no obstante; a pesar de los esfuerzos y recursos destinados para agilizar la tramitación de las solicitudes de refugio, continúa aumentando el volumen debido a la creciente demanda y las limitaciones de nombramiento de nuevo personal en instancias claves involucradas en la resolución de los casos.

---