

DIRECCIÓN DE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

INFORME EJECUTIVO

Quito, D.M., 18 de junio del 2025

En observancia a la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 481 del 19 de enero 2024, el Ministerio del Trabajo, emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006, publicado en el Tercer Suplemento del Registro Oficial Nro.729, del 24 de enero 2025, por el cual se expide el “REGLAMENTO PARA OPERATIVIZAR EL PROCESO DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”.

El citado Reglamento, es de aplicación obligatoria tanto en el sector privado, como en las instituciones, entidades, organismos del sector público, gobiernos autónomos descentralizados, empresas públicas y demás instituciones señaladas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, estableciendo como obligaciones de los empleadores, el ejecutar procesos de capacitación con una duración mínima de cuarenta (40) horas anuales, dirigidos a todos sus trabajadores o servidores públicos.

Estas capacitaciones deben abordar de manera individual o conjunta, los siguientes temas:

- a) Derechos laborales de mujeres y hombres;
- b) Igualdad de género;
- c) Erradicación de violencia y no discriminación en una empresa o centro de trabajo: y,
- d) Otros relacionados para establecer el trabajo de igual valor.

En cuanto a la sensibilización, los empleadores del sector privado y máximas autoridades de las instituciones y empresas del sector público, en coordinación con las unidades de talento humano o unidad que haga sus veces, deberán realizar acciones que evidencien la sensibilización sobre el valor de los trabajos desde una perspectiva de igualdad de género y sin discriminación, dirigidos a todos sus trabajadores o servidores públicos.

Las acciones de capacitación y sensibilización realizadas en el año 2025, deben ser reportadas al Ministerio del Trabajo en el mes de enero de 2026; cabe señalar que, la noma contempla un proceso de certificación sobre el cumplimiento de las citadas actividades y en caso de incumplimiento la sanción correspondiente.

Así mismo, la norma contempla los requisitos y procedimiento de atención de denuncias por discriminación salarial entre mujeres y hombres tanto en el sector público como en el sector privado.

Finalmente, en relación a la conformación de la Mesa Sectorial, para brindar el acompañamiento especializado que permita complementar y fortalecer la política pública y los planes orientados a erradicar la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en mismos trabajos o trabajos de igual valor, así como, permita la fijación de remuneraciones desarrollando criterios fundamentales sensibles a la igualdad de género, entre otros aspectos, esta Cartera de Estado, el 30 de abril de 2025, con la participación de varias unidades de gestión suscribió el Acta de Conformación de la Mesa Sectorial, actualmente se está elaborando el reglamento para su funcionamiento.

Entre otros aspectos que contribuyen a la reducción de la brecha salarial, como mecanismo de prevención, a través de la Dirección de Grupos de Atención Prioritaria del Ministerio del Trabajo, se ejecutan talleres de sensibilización presenciales y virtuales en los que se abordan contenidos sobre la erradicación de la discriminación, en el año 2024 se han ejecutado 635 talleres con 28.849 beneficiarios del sector público y sector privado. Así mismo, se realizan cursos a través de la plataforma e-learning para erradicar la discriminación por género, es así que, en el sector público se ha sensibilizado a 7.420 funcionarios, y en el sector privado se han sensibilizado a 2.756 trabajadores.

Es necesario mencionar que, en observancia a la implementación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, esta Cartera de Estado, expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2024-013 de 19 de enero de 2024, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 492 del 05 de febrero 2024, por el cual se emite las Directrices para el registro de planes de igualdad en el sector privado, cabe señalar que, hasta el 31 de diciembre de 2024, se identifican a 2.262 empresas que han registrado el citado plan de igualdad.

El plan de igualdad, es un instrumento que tiene por objeto alcanzar, en una empresa o centro de trabajo, igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como lograr la eliminación de la discriminación por razón de género, a través de la implementación de un conjunto de medidas, estrategias y buenas prácticas, determinados en nueve ejes, que van desde la selección de personal hasta la implementación de una cultura organizacional libre de violencia y discriminación contra las mujeres, en un periodo de 4 años a partir de la fecha de registro del citado plan. Es necesario puntualizar que el registro del plan de igualdad en uno de dieciséis requisitos para la postulación al “Sello Violeta”

Dr. Luis Marcelo Gallegos Burbano
Director de Grupos de Atención Prioritaria.