

Capacitación en Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres

Cumplimiento del Acuerdo Ministerial MDT-2025-006 · Artículos 3, 4 y 5
Modalidad virtual · Jueves 5 y viernes 6 de noviembre de 2026 · 18:00 a 21:00

1. Datos generales

Capacitación virtual de 6 horas en vivo que cubre las cuatro temáticas del artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2025-006.

Elemento	Detalle
Base legal	Art. 3, 4 y 5 del AM MDT-2025-006; Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (R.O. Supl. 481, 19-ene-2024)
Modalidad	Virtual sincrónica (Zoom, Meet o Teams)
Duración en vivo	2 sesiones × 3 h = 6 h
Dirigido a	Todos los trabajadores, más el directorio, representante legal o máxima autoridad (asistencia obligatoria, art. 3)
Facilitadores	Facilitador/a 1 y Facilitador/a 2, dos módulos cada uno
Producto final	Registro de asistencia, evaluación y certificado de 40 h por participante

Sobre las 40 horas. El art. 3 exige una duración mínima de 40 horas anuales. Las 6 horas en vivo no alcanzan solas, pero la norma admite modalidad virtual, presencial o mixta. Se propone un esquema de 6 h sincrónicas + 34 h de trabajo autónomo guiado y evidenciado (sección 5). Si el certificado dice 40 h, la empresa debe poder demostrar las 40 h ante el Ministerio.

2. Reparto y cronograma general

Cada día tiene un módulo de cada facilitador: uno expone y el otro modera el chat, la asistencia y las salas.

Día	Horario	Módulo	Facilitador	Apoyo
Jue 5 nov	18:00-18:15	Bienvenida, encuadre legal y prueba de entrada	Facilitador/a 1	Facilitador/a 2
Jue 5 nov	18:15-19:30	A. Derechos laborales de mujeres y hombres	Facilitador/a 1	Facilitador/a 2
Jue 5 nov	19:30-19:40	Pausa activa	—	—
Jue 5 nov	19:40-20:50	B. Igualdad de género	Facilitador/a 2	Facilitador/a 1
Jue 5 nov	20:50-21:00	Cierre del día y tarea autónoma	Facilitador/a 2	Facilitador/a 1
Vie 6 nov	18:00-18:10	Repaso del día 1	Facilitador/a 1	Facilitador/a 2
Vie 6 nov	18:10-19:25	C. Erradicación de violencia y no discriminación	Facilitador/a 1	Facilitador/a 2
Vie 6 nov	19:25-19:35	Pausa activa	—	—
Vie 6 nov	19:35-20:40	D. Trabajo de igual valor	Facilitador/a 2	Facilitador/a 1
Vie 6 nov	20:40-21:00	Evaluación final, encuesta y compromisos	Ambos	—

3. Día 1 — jueves 5 de noviembre

Apertura (18:00-18:15) · Facilitador/a 1

- Bienvenida, reglas de la sesión (cámara, micrófono, chat) y toma de asistencia con formulario.
- Por qué estamos aquí: AM MDT-2025-006 y Ley de Igualdad Salarial, en 3 minutos.
- Prueba de entrada de 5 preguntas (Forms o Kahoot), como evidencia de aprendizaje al compararla con la final.

Módulo A. Derechos laborales de mujeres y hombres (18:15-19:30) · Facilitador/a 1

Objetivo: que cada participante identifique sus derechos laborales y los derechos específicos de protección a la maternidad, paternidad y cuidado.

Hora	Contenido	Metodología
18:15-18:30	Marco legal: Constitución art. 33, 66, 326, 331; Código del Trabajo art. 79 (a trabajo igual, igual salario); Convenio 100 de la OIT	Exposición con diapositivas
18:30-18:50	Derechos comunes: contrato, jornada, remuneración, décimos, vacaciones, afiliación al IESS, estabilidad	Exposición + preguntas en chat
18:50-19:10	Derechos específicos: licencia de maternidad y paternidad, período de lactancia, protección a la mujer embarazada, permisos de cuidado	Exposición + línea de tiempo "del embarazo al retorno"
19:10-19:30	Caso práctico "¿Derecho o favor?": 5 situaciones reales de oficina; votan en encuesta y se comenta	Encuesta en vivo + debate

Módulo B. Igualdad de género (19:40-20:50) · Facilitador/a 2

Objetivo: que cada participante distinga sexo y género, reconozca estereotipos y sesgos, y entienda la corresponsabilidad en el cuidado.

Hora	Contenido	Metodología
19:40-19:55	Conceptos: sexo y género, roles, estereotipos, sesgos inconscientes	Exposición + test rápido de sesgos
19:55-20:10	Brechas en el trabajo: salarial, techo de cristal, segregación de cargos, trabajo de cuidado no remunerado (usar datos actualizados del INEC)	Exposición con datos
20:10-20:30	Corresponsabilidad (Constitución art. 333) y lenguaje inclusivo en la empresa	Ejemplos antes/después
20:30-20:50	Salas de 4-5 personas: "3 prácticas de nuestra empresa que ayudan o frenan la igualdad"; plenaria breve	Breakout rooms + plenaria

Cierre del día (20:50-21:00) · Facilitador/a 2

- Resumen en 3 ideas clave y tarea autónoma del día (lecturas y cuestionario de los módulos A y B).
- Segunda toma de asistencia (captura de pantalla de participantes).

4. Día 2 — viernes 6 de noviembre

Repaso (18:00-18:10) · Facilitador/a 1

- Asistencia con formulario y 3 preguntas relámpago sobre el día 1.

Módulo C. Erradicación de violencia y no discriminación en el trabajo (18:10-19:25) · Facilitador/a 1

Objetivo: que cada participante reconozca formas de violencia, acoso y discriminación, y sepa cómo y dónde denunciar.

Hora	Contenido	Metodología
18:10-18:25	Marco: Constitución art. 11 y 66; Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso; AM MDT-2017-082 (erradicación de la discriminación laboral)	Exposición
18:25-18:45	Tipos: discriminación directa e indirecta, acoso laboral, acoso sexual, violencia psicológica, microagresiones	Exposición + ejemplos cotidianos
18:45-19:05	Ruta de denuncia: canal interno de la empresa, Inspector del Trabajo (art. 14-16 del AM 006 para casos salariales), confidencialidad y no represalia	Flujograma de la ruta interna
19:05-19:25	Caso práctico "¿Qué harías?": 3 escenarios; cada sala decide cómo actuar como víctima, testigo y jefe	Breakout rooms + plenaria

Módulo D. Trabajo de igual valor (19:35-20:40) · Facilitador/a 2

Objetivo: que cada participante entienda qué es trabajo de igual valor y cómo se valora un puesto sin sesgo de género.

Hora	Contenido	Metodología
19:35-19:50	Igual trabajo vs. trabajo de igual valor; objeto y obligaciones de la Ley de Igualdad Salarial	Exposición
19:50-20:10	Criterios de valoración de puestos: competencias, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo; cómo detectar una brecha salarial	Exposición + ejemplo numérico
20:10-20:30	Ejercicio: comparar dos cargos ficticios (p. ej. bodeguero vs. asistente administrativa) con una matriz de puntos	Trabajo en salas con plantilla
20:30-20:40	Qué hará la empresa: política salarial, revisión de brechas, certificación del Ministerio	Exposición

Evaluación y cierre (20:40-21:00) · Ambos

- Evaluación final de 10 preguntas (mínimo sugerido para aprobar: 70 %).
- Encuesta de satisfacción y un compromiso personal por escrito.
- Foto grupal o captura de pantalla con cámaras encendidas como evidencia.

5. Horas complementarias para completar las 40 h

Las 34 horas restantes se cubren con trabajo autónomo virtual en un aula (Google Classroom, Moodle o carpeta compartida) entre el 6 y el 30 de noviembre. Cada actividad debe dejar una entrega o registro.

Componente	Horas	Evidencia
Sesiones en vivo (5 y 6 nov)	6	Asistencia, grabación, capturas
Módulo A autónomo: lectura de normativa y guía de derechos + cuestionario	8	Cuestionario resuelto
Módulo B autónomo: videos y lecturas sobre género y sesgos + reflexión escrita	8	Reflexión de 1 página
Módulo C autónomo: protocolo interno de acoso, casos + cuestionario	8	Cuestionario resuelto
Módulo D autónomo: matriz de valoración de un puesto propio + lectura de la Ley	8	Matriz completada
Evaluación final integradora	2	Nota por participante
Total	40	

Si la empresa ya hizo otras capacitaciones en estos temas durante 2026, esas horas también pueden sumar, siempre que tengan registro.

6. Evidencias para el reporte y la certificación

Según el art. 5, las acciones de 2026 se reportan al Ministerio en enero de 2027; para la certificación (art. 8) se piden documentos de lo hecho en el último año. Guardar en una carpeta por empresa:

- Convocatoria enviada a todo el personal y a la máxima autoridad.
- Programa (este documento) y diapositivas de los 4 módulos.
- Registros de asistencia de cada día, con nombre, cédula y cargo.
- Prueba de asistencia del representante legal, directorio o su delegado (obligatoria, art. 3).
- Grabaciones de las sesiones y capturas de pantalla.
- Pruebas de entrada y final, con notas.
- Entregas de las horas autónomas.
- Certificados de 40 h emitidos.
- Informe final: participantes, horas, resultados, encuesta.

El art. 4 pide además acciones de **sensibilización**, distintas de la capacitación: campaña interna de afiches o correos, conversatorio, publicación de la política de igualdad salarial. Conviene hacer al menos una antes de diciembre y documentarla.

7. Checklist antes del 5 de noviembre

- ☐ Crear la reunión virtual con grabación y salas pequeñas habilitadas (vie 30 oct)
- ☐ Enviar convocatoria con enlace, horario y agenda a todo el personal y a la máxima autoridad (vie 30 oct)
- ☐ Preparar diapositivas de los módulos A, B, C y D (lun 2 nov)
- ☐ Armar formularios de asistencia, prueba de entrada, evaluación final y encuesta (lun 2 nov)
- ☐ Preparar casos prácticos y la matriz de valoración de puestos (mar 3 nov)
- ☐ Montar el aula virtual con el material de las 34 h autónomas (mar 3 nov)
- ☐ Ensayo técnico entre ambos facilitadores (mié 4 nov)
- ☐ Recordatorio a participantes a las 16:00 (jue 5 y vie 6 nov)
- ☐ Diseñar el certificado de 40 h y definir fecha de entrega (después del 30 nov)

Este programa es una guía práctica; para dudas de interpretación de la norma conviene confirmar con un abogado laboral o con la Dirección Regional del Trabajo.