



Capacitaciones mineras online se alzan como un formato facilitador para las mujeres

“¿Considera que las capacitaciones en línea son un formato facilitador especialmente para las mujeres en la industria?” Esta fue una de las preguntas que la empresa de educación tecnológica especializada en minería, Mine Class, le hizo a más de 1.964 trabajadores y trabajadoras de la industria, a través de la Tercera Radiografía a la Capacitación Online en Minería, obteniendo como resultado que un contundente 66,4% de las y los encuestados considera que “sí”, en contraste con apenas el 19,9% que respondió que “no” y un 13,6% que “no sabe”.

En el marco del Día Internacional de la Mujer en Minería -que en la industria nacional alcanza un 18% de participación en la gran minería-, la edtech profundizó en los resultados de esta edición, específicamente en las preguntas sobre género, capacitación e industria. Esto toma especial relevancia considerando las metas que tiene la Política Nacional Minera 2050, de alcanzar un 20% de participación laboral femenina a 2030 y al 35% al 2050.

El estudio, que cuenta con el apoyo de la Alianza CCM-Eleva, destaca que un 54% de las y los tra-

bajadores mineros cree que existen desafíos específicos para que las mujeres accedan y completen con éxito sus capacitaciones.

Al detallar en qué tipo de desafíos son los más importantes, el primero es la “falta de apoyo y redes de mujeres en la industria” con un 21,45%, seguido de un 15,25% que considera que el mayor desafío es la “percepción de falta de igualdad de género en la industria”.

Más atrás están las “barreras de tiempo por responsabilidades familiares” (9,13%) y las “dificultades para conciliar la vida personal y profesional” (8,21%), finalmente un 45,96% no cree que existan desafíos específicos

“Si bien se han visto avances, aún queda mucho camino por recorrer, por lo que impulsar políticas que promuevan esta inclusión, especialmente desde el ámbito de la educación, son clave para lograr alcanzar estos objetivos” sostiene Paula Valenzuela, gerenta de operaciones de Mine Class.

En esa misma línea, la investigación señala que un 71,7% considera que la industria minera debe implementar medidas específicas para promover la igualdad de género en la capacitación en línea, calificándolo como fundamen-

tal para fomentar la igualdad de oportunidades.

Al respecto, las y los trabajadores de la industria consideran que las medidas a implementar para fomentar una mayor participación femenina en las capacitaciones en línea, apuntan a promover la igualdad de género en la cultura de la empresa (38,7%), seguido de un 18,45% que considera necesario flexibilizar horarios para permitir a las mujeres participar.

Mientras que un 15% cree que se deben ofrecer becas o incentivos para mujeres en la minería, un 14,5% apunta a crear programas de mentorías específicos para mujeres y un 13,23% no cree que haya que implementar medidas focalizadas para mujeres en las capacitaciones en línea.

Estos resultados evidencian la necesidad de continuar avanzando en la implementación de estrategias que promuevan la igualdad de género en la minería, particularmente a través de herramientas digitales, como la capacitación en línea. Con un enfoque concertado en la eliminación de barreras y la promoción de una cultura inclusiva, la industria minera en Chile puede avanzar en cumplir sus propias metas de la PNM 2050.