



# Estrategia Institucional de Igualdad de Género de Corfo

---

## I. Introducción

Corfo es un órgano de la Administración del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, representada, judicial y extrajudicialmente, por su Vicepresidente Ejecutivo, que se relaciona con el Presidente de la República, a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Su misión es fomentar la inversión, la innovación productiva o empresarial y el emprendimiento, fortaleciendo, además, el capital humano y el desarrollo tecnológico para mejorar la productividad del país y alcanzar posiciones de liderazgo mundial en materia de competitividad.

Para ello, Corfo trabaja de manera articulada y colaborativa, fomentando el desarrollo y apoyando a los sectores de alto potencial, proyectando a Chile hacia una economía sostenible, socialmente responsable con los recursos naturales y comprometida con la calidad de vida de las personas.

En el marco de su misión, Corfo busca contribuir al desarrollo de políticas e iniciativas que permitan al país avanzar hacia un nuevo modelo de desarrollo, más inclusivo y sustentable, impulsando un proceso de transformación productiva que favorezca el despliegue de actividades más intensivas en conocimiento e innovación.

La igualdad de género emerge como una estrategia fundamental para propiciar el crecimiento económico sostenible y la edificación de sociedades caracterizadas por la equidad y la justicia. En consecuencia, nuestra corporación ha venido trabajando de manera sistemática a través de diversas iniciativas articuladas. En el contexto de estas acciones, la estrategia que hoy presentamos representa una actualización significativa de nuestra estrategia institucional, la cual está en vigor desde el año 2021. Este enfoque renovado refleja nuestro compromiso continuo con la promoción de la igualdad de género y busca potenciar aún más el impacto positivo que podemos generar en la construcción de un entorno productivo, laboral y social más inclusivo y equitativo.

Este enfoque no solo integra los logros previos, sino que también nos habilita para implementar nuevas medidas y acciones focalizadas en la transversalización de género, con el propósito de ampliar la igualdad de oportunidades en nuestros productos estratégicos. La recién concebida estrategia busca impulsar iniciativas que contribuyan a reducir las brechas, barreras e inequidades de género. Este enfoque integral y centrado en el género persigue no solo mejorar la igualdad de oportunidades, sino también propiciar un cambio sustancial en la sociedad, fomentando un entorno más equitativo y justo para todas las personas, que valore y respete la diversidad promoviendo así una transformación productiva inclusiva.

## II. Objetivo General

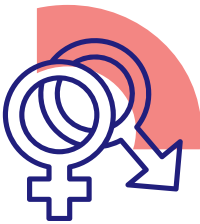
El objetivo general de la Estrategia Institucional de Igualdad de Género de la Corporación de Fomento de la Producción y sus Comités es alcanzar la igualdad de género en materias de desarrollo tecnológico e industrial, innovación y emprendimiento, a través de un compromiso institucional que enfrente inequidades, barreras y brechas de género (“IBB”) en la gestión interna y externa de Corfo, con perspectiva de género.

La Estrategia de Género promueve principios, medidas y acciones para instalar la igualdad de género de manera transversal, que ayuden a minimizar las inequidades, barreras y brechas de género en los planes, programas y acciones de Corfo (los “Productos Estratégicos”<sup>1</sup>) que fomenten un desarrollo productivo sostenible y territorialmente equilibrado en el país, y en la gestión interna de la Corporación, promoviendo la sensibilización, generación de redes, el fortalecimiento de capacidades, la conciliación con la vida familiar, y ambientes libres de violencia.

---

**1** Subsidios para el Desarrollo de Redes y Territorios.  
Subsidios para el Desarrollo de la Innovación.  
Subsidios para el Desarrollo de Emprendimientos.  
Créditos, Coberturas y Capital de Riesgo para el Acceso al Financiamiento de Empresas.  
Subsidios para el Fortalecimiento de Desarrollo Tecnológico Productivo.  
Gestión Patrimonial.

### III. Principios



#### 1. Igualdad de género y no discriminación.

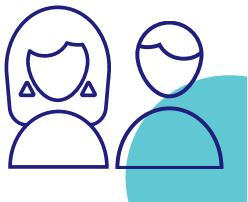
Corfo, tanto a nivel de sus procesos de gestión interna como en la elaboración de los instrumentos o programas de sus Productos Estratégicos, considera la igualdad sustantiva entre las personas impulsando la adopción de medidas que fomenten la participación y empoderamiento económico de las mujeres y disidencias socio genéricas.

#### 2. Valoración y visibilización de las mujeres en la actividad económica.

Corfo reconoce la necesidad y la oportunidad de abordar los intereses, condiciones y necesidades específicas de las mujeres en las materias que son de su competencia. Lo anterior desde el reconocimiento de que en la sociedad existen definiciones de género que hacen que lo masculino sea predominante y tenga una mayor valoración que lo femenino, y que esto incide en la forma de emprender, innovar y realizar labores de I+D, y que la forma en que las mujeres se desempeñan, así como los rubros, condiciones y necesidades que tienen en este ámbito, han sido visibilizadas en menor medida y valoradas desde parámetros masculinos.



#### 3. Promoción, respeto y reconocimiento a los Derechos Humanos.



Corfo, en conformidad con las convenciones internacionales que el país ha ratificado en materia de Derechos Humanos, reconoce que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad, y que, por ese solo hecho, tienen los mismos derechos, deberes y libertades en el contexto institucional y, en particular, en el campo de acción de esta política.

#### 4. Liderazgo con perspectiva de género.

Lograr la igualdad de género requiere la participación de mujeres y hombres, así como de liderazgos naturales y de jefaturas que se comprometan e impulsen este objetivo. En este marco, Corfo promoverá liderazgos de mujeres y hombres con perspectiva de género para lograr dicho fin.



## 5. Ambientes libres de violencia de género.

Corfo brindará espacios de trabajo y de servicios respetando y promoviendo el derecho de las personas a una vida libre de violencia y menoscabo laboral. Además, de la difusión y aplicación de los protocolos existentes la materia, la Corporación velará porque las personas se sientan acogidas al realizar una denuncia, y seguras y protegidas durante el proceso de investigación.



Como parte del principio general de reprobado cualquier conducta que atente contra la dignidad, calidad de vida, seguridad, desarrollo social y personal de las personas que trabajan en la organización, independientemente de la naturaleza de la relación contractual, Corfo promoverá y ejecutará acciones de prevención de violencia de género y de acoso sexual laboral en todas sus formas.

## 6. Autonomía económica de las mujeres.



Corfo busca avanzar en la incorporación de mujeres a sus productos estratégicos y de esta manera, se aportará a la autonomía económica, entendiendo por ésta, la capacidad de las mujeres de acceder, generar y controlar ingresos propios, activos y recursos productivos, financieros y tecnológicos, así como el tiempo y la propiedad. Para lograr que esto sea así, la Corporación promoverá la participación y acceso de las mujeres a sus instrumentos, aportando a superar las barreras que enfrentan las mujeres en estas áreas y reduciendo las brechas que actualmente presentan.

## 7. Transparencia y disponibilidad de información.

Corfo adoptará las medidas necesarias para mantener y mejorar una estructura organizacional que impulse la transversalización del enfoque de género. Asimismo, creará y mantendrá un sistema de información que permita conocer y evaluar el trabajo realizado para disminuir las brechas de género.

Además, establecerá mecanismos para monitorear el desempeño de la Corporación en la implementación de la Estrategia de Género, con el fin de detectar problemas y reorientar las acciones, y evaluar los resultados en base a datos que contribuyan a demostrar el avance de los procesos o a fundar las decisiones de cambio de estrategia.



## IV. Los Ejes Estratégicos de igualdad de Género.

La Estrategia de Género define tres ejes estratégicos de igualdad de género, considerando lo dispuesto en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad de Género 2018–2030, elaborado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, así como el estudio sobre las principales IBB identificadas en el Diagnóstico de Género efectuado por Corfo en el año 2023:

- 1 Igualdad de género en los Productos Estratégicos de Corfo;
- 2 Incorporación de la igualdad de género en el ecosistema de Corfo;
- 3 El desarrollo una cultura de igualdad de género en la estructura orgánica y gestión de la Corporación.

En este marco se articularán las diversas acciones de trabajo, las que conformarán el “Plan de Trabajo de Género”, el “Plan de Acción de Género” y la “Agenda de Género del año t” para implementar la Estrategia de Género.

## V. Descripción de los Ejes Estratégicos y las Acciones que en cada uno se Enmarcan.

### 1. Eje Igualdad de género en los Productos Estratégicos.

Este eje busca promover la igualdad en el acceso y participación en los Productos Estratégicos de la Corporación. Se apunta a potenciar la incorporación de las mujeres y contribuir a la disminución de las desigualdades, propiciando el desarrollo de una cultura de igualdad y de consideración de los intereses, condiciones y necesidades que presentan las iniciativas de mujeres en emprendimiento, emprendimiento de base STEM, innovación e I+D, al que deben aportar las diferentes unidades de negocios y de soporte de la Corporación.

#### 1.1 Acciones

##### 1.1.1 Definición transversal de empresas de mujeres y/o lideradas por mujeres:

Se establecerá un criterio transversal que permita identificar a las empresas de mujeres y/o lideradas por mujeres, de manera que tengan la posibilidad de acceder a beneficios focalizados, con el fin de disminuir las IBB, así como para medir la participación en las líneas de apoyo de Corfo y sus Comités.

##### 1.1.2 Cofinanciamiento especial en líneas de apoyo:

Se establecerá un porcentaje diferenciado en el cofinanciamiento exigido para mujeres y/o empresas de mujeres para el desarrollo de proyectos. Considerando que las mujeres o las empresas de mujeres tienen más dificultades para obtener financiamiento de fuentes externas, se les exigirá un porcentaje menor de cofinanciamiento de su cargo. El monto de cofinanciamiento estará justificado por el respectivo instrumento y no podrá ser mayor a 10%.

- 1.1.3** Convocatorias específicas para mujeres y/o empresas de mujeres y/o empresas lideradas por mujeres en distintas líneas de apoyo:

Se abrirán convocatorias y/o llamados específicos con el objetivo de aumentar la participación de las mujeres, y empresas de mujeres y/o empresas lideradas por mujeres en emprendimientos y en el área de la innovación. Asimismo, se efectuarán llamados especiales que impacten a un conjunto de mujeres o empresas de mujeres y/o lideradas por mujeres o que tengan su foco en ellas.

- 1.1.4** Incentivar a actores del ecosistema a implementar medidas de equidad de género para promover el ingreso de mujeres a los Productos Estratégicos de Corfo.

Se promoverá la perspectiva de género en el trabajo que desarrollan los intermediarios Corfo, con el fin de asegurar la participación de mujeres y/o empresas de mujeres en los instrumentos en los que la captación de interesados/as esté encomendada a esas entidades intermediarias, incorporando en el diseño de bases técnicas un número mínimo de cupos para mujeres y/o empresas de mujeres y/o empresas lideradas por mujeres atendidas por éstos.

Asimismo, se promoverá la perspectiva de género en los proyectos asociativos, las cadenas productivas y ecosistemas que permitan avanzar en una mayor representación porcentual en los programas y proyectos.

- 1.1.5** Bonificación adicional en evaluación de proyectos postulados por mujeres o empresas de mujeres en algunas líneas de apoyo que la Corporación defina para ello.

Se podrá contemplar, entre los criterios de evaluación de los proyectos, el criterio de género, el que conferirá un porcentaje adicional a los proyectos presentados por mujeres o empresas de mujeres en algunas líneas de apoyo de Corfo.

- 1.1.6** Diseño de propuestas de iniciativas y/o Productos Estratégicos con foco en mujeres; diseño de indicadores y de sistema de monitoreo y evaluación.

## **2. Eje Incorporación de la Igualdad de Género en el Ecosistema de Corfo.**

Se continuarán generando espacios de transferencia de conocimientos que permitan disminuir la asimetría de información que tienen las mujeres para acceder a los Productos Estratégicos de Corfo.

Al mismo tiempo, se busca promover mujeres que sean referentes en los denominados sectores STEM, esto es, las áreas de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés, generando sensibilización y vinculación con el ecosistema.

Asimismo, junto con dar a conocer las IBB de género del diagnóstico institucional, Corfo trabajará en visibilizar y fortalecer espacios de desarrollo inclusivos, diversos y colaborativos, atributos fundamentales del proceso de reactivación y desarrollo productivo sostenible, y al que se espera contribuir a través del reconocimiento del rol de la mujer.

## 2.1. Acciones

- 2.1.1** Generar espacios de aprendizaje y transferencia de conocimiento que permitan disminuir las asimetrías de información que tienen las mujeres.

Se desarrollarán talleres y módulos explicativos para orientar y acompañar a las mujeres en la postulación a las líneas de apoyo y minimizar las brechas digitales de las mujeres.

- 2.1.2** Desarrollar espacios de vinculación, redes y difusión para mujeres y/o empresas de mujeres.

Se realizarán ferias digitales, paneles, webinar's y talleres dirigidos a mujeres, empresas de mujeres y/o empresas lideradas por mujeres, con el fin de ayudarlas con los conceptos básicos para emprender, digitalizar sus negocios, aumentar sus canales de ventas, buscar distintos canales de distribución y entrar a mercados más competitivos

- 2.1.3** De igual manera, se elaborarán y difundirán catálogos digitales de mujeres y empresas de mujeres y/o lideradas por mujeres.

Generar espacios de innovación abierta, desafíos empresariales o gestión de proveedoras para empresas de mujeres y/o empresas lideradas por mujeres.

Se trabajará en conectar, crear redes, disponibilizar la oferta pública y vincular el ecosistema, para facilitar, a las mujeres o empresas de mujeres y/o lideradas por mujeres, el establecimiento de vínculos a través del uso de plataformas, metodologías o herramientas que la Corporación defina, con la finalidad de conectar su oferta como proveedoras a la demanda existente de las empresas.

- 2.1.4** Alianzas estratégicas que permitan desarrollar iniciativas que contribuyan al empoderamiento económico de las mujeres.

## 3. Eje Desarrollo de una Cultura de Igualdad de Género en la Estructura Orgánica y Gestión de la Corporación.

Este eje busca fortalecer la perspectiva de género en la gestión de personas, considerando ámbitos como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la trayectoria laboral, y la generación de espacios libres de violencia de género y que otorguen condiciones adecuadas para la realización de denuncias.

Asimismo, en este eje se consideran la generación de condiciones que permitan la transversalización del enfoque de género a través del fortalecimiento de capacidades en el personal de la institución.



### **3.1. Acciones**

- 3.1.1** Sensibilizar a los/as funcionarios/as en temáticas de género y fomento productivo, fortaleciendo las capacidades en el personal de la Corporación.
- 3.1.2** Desarrollar y promover la equidad de género en los procesos de compras y contrataciones de bienes y servicios externos.
- 3.1.3** Implementar buenas prácticas laborales con equidad de género.
- 3.1.4** Fortalecer la gobernanza de género de Corfo, incluida la actual Red Nacional de Género de la Corporación, mediante un nivel estratégico y otro de gestión operativa, con el objeto de entregar direccionamiento estratégico, mejorar la coordinación y colaboración de las áreas y regiones, compartir buenas prácticas y generar información relevante para avanzar en la perspectiva de género institucional tanto externa como interna.
- 3.1.5** Promover liderazgos femeninos al interior de la institución y propiciar la gestión del conocimiento, generación de redes e intercambio de experiencias que pongan en valor la perspectiva de género.
- 3.1.6** Difundir y velar por la aplicación, con perspectiva de género, de los procedimientos vigentes en caso de maltrato, acoso y abuso laboral y sexual, y código de ética, entre otros; y por la prevención de conductas constitutivas de
- 3.1.7** maltrato y acoso.  
Monitorear y evaluar los resultados de la Estrategia de Género, diseñando
- 3.1.8** indicadores que nos permitan medir el cumplimiento del objetivo de ésta y generar estadísticas desagregadas por sexo.  
Generación de información con los resultados de iniciativas de mujeres y/o de empresas de mujeres y/o empresas lideradas por mujeres.

## **VI. Alcance, Implementación y Seguimiento de la Estrategia de Género.**

La Estrategia de Género, junto con sus modificaciones y actualizaciones, estará vigente hasta el año 2030 y las acciones para la implementación de cada uno de los ejes establecidos serán definidas mediante protocolos, oficios o resoluciones, según corresponda, debiendo establecer éstos la forma en que se efectuará el monitoreo respectivo para la oportuna implementación de las acciones que conforman la Estrategia de Género; así como la forma de revisión del cumplimiento de sus objetivos.

**CORFO**

The logo for CORFO features the word "CORFO" in a bold, white, sans-serif font. Below the text is a horizontal bar composed of two segments: a blue segment on the left and a red segment on the right.