

**Conmemoración Día Internacional de la Mujer,
Escuela de Gobierno Universidad Adolfo Ibáñez
“Perspectiva de género en el Banco Central de Chile”
Rosanna Costa, Presidenta Banco Central de Chile**

Martes 8 de marzo de 2022

Muy buenos días

Parto por dar un afectuoso saludo a todas las mujeres que participan de esta actividad. Para mí es un gran honor participar y, a través de ello, celebrar a todas las mujeres en nuestro país, reconocer la contribución que han tenido a lo largo de la historia. Es valioso congratularse por el camino recorrido, que no ha sido fácil, y acompañarnos en los desafíos que aún debemos enfrentar.

En el Banco Central de Chile, hemos estimulado la participación de las mujeres en áreas que usualmente nos son más ajenas, como las finanzas, la macroeconomía e incluso la tecnología, y también en la toma de decisiones. De hecho, como les mostraré en unos instantes, a nivel de cargos de la más alta dirección del Banco, tenemos paridad entre hombres y mujeres, y estamos trabajando en diversas medidas para incentivar una mayor participación femenina, en los diferentes niveles de responsabilidad y áreas de especialidad. En lo personal, soy la segunda Consejera del Banco Central, y no puedo sino saludar desde esta tribuna a María Elena Ovalle, la primera Consejera del Banco Central de Chile, y a Stephany Griffith Jones, flamante nueva Consejera, con quien tenemos un Consejo con dos mujeres y tres hombres. Además, como la primera mujer que llega a la Presidencia del Banco Central de Chile, tengo el honor y la responsabilidad de abrir nuevas puertas a espacios, que de seguro seguirán siendo ocupados por más mujeres en el futuro.

En mi presentación de hoy, me referiré a cómo el Banco Central ha abordado la perspectiva de género en distintas dimensiones, incluyendo el rol de la mujer en la economía, la inclusión financiera, su rol en la toma de decisiones y, por supuesto, lo que hemos realizado dentro de nuestra organización y mencionar también algunos desafíos futuros. Ciertamente, en un contexto de gran heterogeneidad de desafíos que enfrentamos las mujeres, esto deja fuera muchos rostros de millones de mujeres con necesidades diferentes, algunas muy apremiantes. Estoy consciente de ello, y no quisiera invisibilizarlas al centrarme solo en algunas dimensiones de la realidad de tantas mujeres.

El rol de la mujer en la economía

Las mujeres constituyen un pilar fundamental en la sociedad, desempeñándose en distintas profesiones y actividades, con el consiguiente impacto en la economía y en los negocios. Nuestros principales informes económicos y financieros han venido incorporado en los últimos años una perspectiva de género en el análisis, contribuyendo así a difundir e informar sobre el rol de la mujer en la economía y contribuir con antecedentes empíricos al diseño de políticas públicas que apoyen su inclusión y permitan desplegar de mejor forma todo su potencial. Ello ha considerado dimensiones como la participación en el mercado laboral, la inclusión financiera y el aporte al trabajo no remunerado, entre otros.

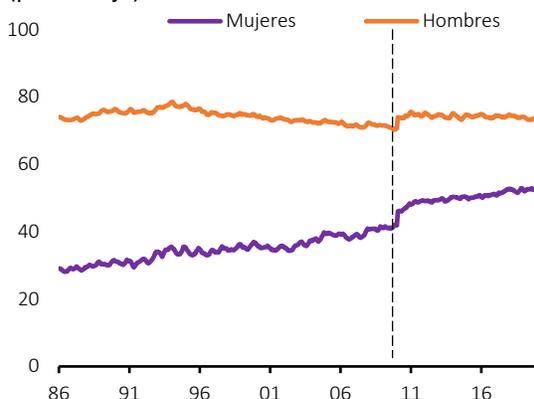
Las mujeres en el mercado laboral

En 2018, el Banco publicó un documento donde analizaba las grandes tendencias del mercado laboral chileno¹. Dicho documento no solo señaló el mercado laboral en su conjunto, sino que miró algunos elementos distintivos entre hombres y mujeres, desde donde surgen algunos antecedentes interesantes.

En primer lugar, destaca la dinámica de la fuerza de trabajo, la que venía siendo determinada por la mayor participación de las mujeres y una disminución más reciente en la participación de los trabajadores hombres jóvenes —menores de 24 años. Ambos hechos estaban en línea con la mayor cobertura de la educación superior y la caída de la tasa de natalidad (gráfico 1). Con todo, pese a la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral chileno, ésta seguía por debajo del promedio de los países de la OCDE, con una diferencia que se concentraba fuertemente en mujeres menores de 60 años (gráfico 2). Las mujeres más jóvenes, acorde con el mayor acceso a la educación y la creciente relevancia de su rol en la sociedad, mostraban brechas menores en cuanto a participación.

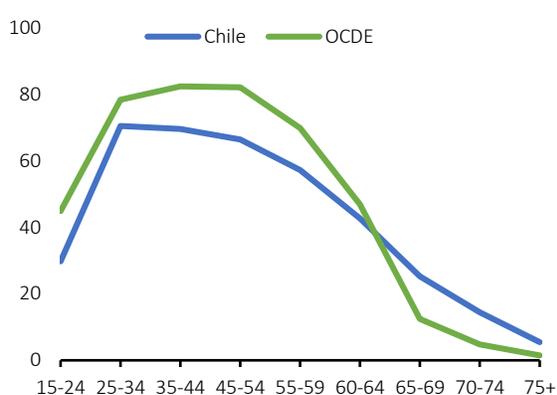
¹ Para más detalle, ver [Separata del Mercado laboral: Hechos estilizados e Implicancias Macroeconómicas](#).

Gráfico 1
Tasa histórica de participación por sexo (1986-2019) (*)
(porcentaje)



(*) Serie sin empalmar. Línea segmentada vertical muestra un quiebre de la serie debido a cambios metodológicos.
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

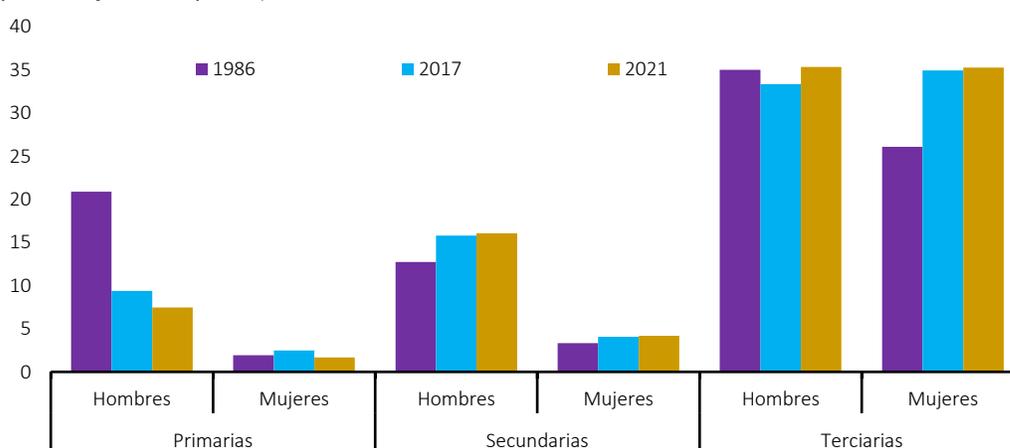
Gráfico 2
Participación laboral en Chile y países OCDE
(porcentaje de población por grupo etario, 2017)



Fuentes: Instituto Nacional de Estadísticas y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

En cuanto al tipo de empleo al que acceden las mujeres, los datos muestran una importancia en los sectores de servicios, en línea con el mayor desarrollo del país y la relevancia que han adquirido estas actividades. De hecho, la participación de mujeres en sectores primarios y secundarios es bastante menor comparada con la de los hombres y no ha crecido significativamente en los últimos treinta años (gráfico 3).

Gráfico 3
Composición del empleo por sexo y sector económico (*)
(porcentaje de ocupados)



(*) Las actividades primarias corresponden a agricultura y explotación de minas y canteras, las actividades secundarias a industria, suministro de electricidad, gas y agua y construcción y las actividades terciarias a comercio, hoteles y restaurantes, transporte y comunicaciones, servicios financieros y servicios sociales.

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

Un segundo hecho relevante que identificó el estudio de 2018 es que los ingresos de las mujeres eran menores que los de los hombres, algo que se replicaba a nivel internacional. La brecha era transversal considerando tanto la edad, la experiencia laboral y el nivel educacional. Profundizando en ello, las mujeres presentaban un perfil de crecimiento del ingreso promedio de su ocupación principal menor al de los hombres, independiente de los años de escolaridad (gráfico 4). De hecho, los datos muestran que el perfil salarial promedio de las mujeres crece solo hasta los 10 a 14 años de experiencia laboral, mientras que para los hombres esta fase se extiende hasta los 20 a 24 años de experiencia (gráfico 5). Estas diferencias podrían reflejar, en parte, el impacto de la maternidad en el crecimiento de los ingresos de las mujeres, cuyos efectos serían más persistentes, aunque se requiere evidencia empírica para sostenerlo.

Gráfico 4
Diferencias salariales (simples) por sexo(1)

(pesos de 2017)

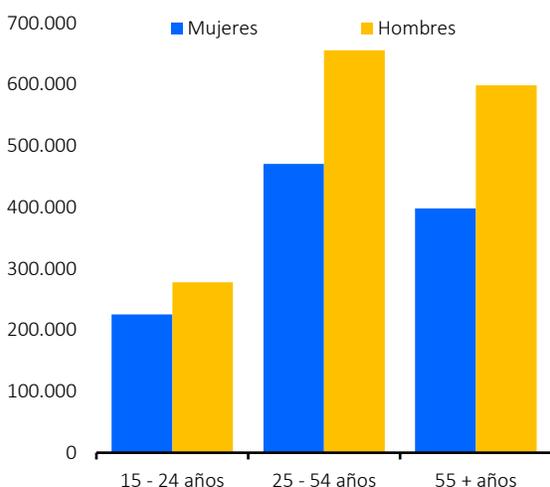
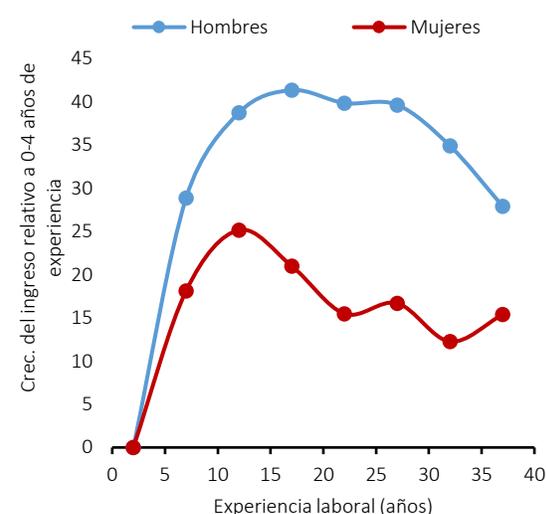


Gráfico 5
Perfil de crecimiento del ingreso según sexo y años de experiencia laboral (2)

(promedio 1990-2017)

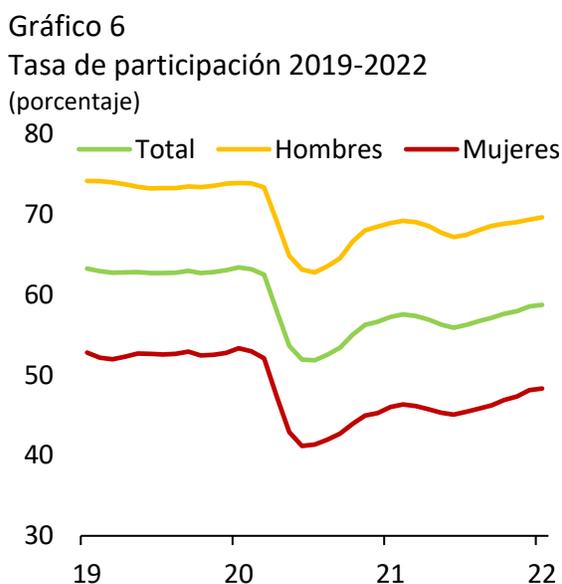


(1) Se muestra el ingreso de la ocupación principal promedio por grupo etario y sexo, para el año 2017. (2) Promedio entre 1990 y 2017 de la diferencia entre la tasa de crecimiento de los ingresos para cada tramo de 5 años de experiencia laboral y el crecimiento del ingreso de individuos con experiencia de 0 a 4 años. La experiencia laboral se calcula como el mínimo entre el número de años desde que el trabajador cumplió 18 años o desde que completó su educación. El ingreso se calcula como el ratio entre el ingreso mensualizado de la ocupación principal en pesos de 2017 y las horas trabajadas en el mes en esta ocupación principal. Solo se consideran trabajadores hombres y mujeres contratados en el sector asalariado privado en jornada completa. Fuentes: Aldunate (2018) e Instituto Nacional de Estadísticas.

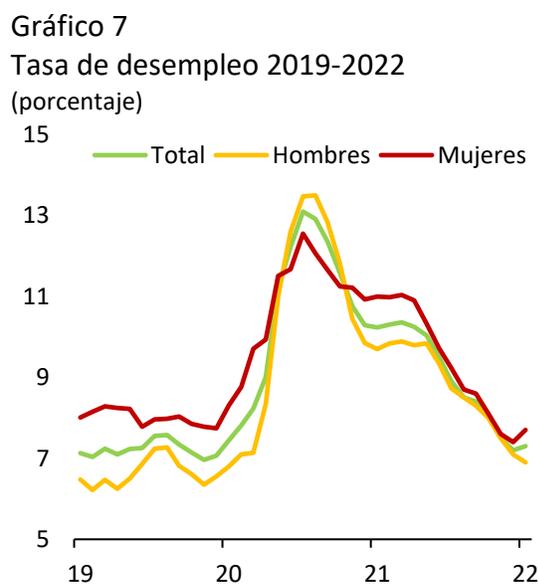
Un tercer hallazgo es que el desempleo de las mujeres tiende a ser más alto que el de los hombres, lo que se traduce en que la probabilidad de encontrar empleo y de mantenerse

ocupado sea menor. La información al 2018 mostraba que la probabilidad de encontrar empleo de una mujer desempleada era de 33%, versus 55% de un hombre. Asimismo, una vez ocupadas, la probabilidad de permanecer empleadas era 81% por debajo de la probabilidad de 91% para los hombres. Consecuentemente, la probabilidad de las mujeres de transitar hacia la inactividad triplicaba a la de los hombres (16 vs. 5%).

Todos los datos que les he descrito corresponden a la evolución del mercado laboral previo a la aparición de la pandemia en marzo de 2020, que tuvo un fuerte impacto en el mercado laboral reduciendo la participación tanto de hombres como de mujeres en torno a 11 puntos porcentuales. En el caso de la caída de las mujeres, destacan dos factores, por un lado, asumen en mayor proporción el cuidado del grupo familiar y, por otro, los sectores de servicios son los más afectados por las restricciones sanitarias, que, como mencioné, inciden proporcionalmente más en el empleo de las mujeres. En los últimos meses, las tasas de participación laboral han reducido su distancia respecto del nivel previo a la pandemia (48% versus 53% en el caso de las mujeres y 70 versus 74% en los hombres). Estos rezagos en la participación son un fenómeno que también se observa en varias otras economías. A su vez, la tasa de desocupación de las mujeres alcanza a 7,7% en enero, mientras la de los hombres se sitúa en 6,9% (gráficos 6 y 7).



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

El Banco ha puesto especial énfasis en la relevancia de este abrupto descenso en el empleo femenino durante la pandemia, y sus causas, buscando explorar cuan persistente puede ser. En el IPoM de junio de 2021, se presentó un estudio específico que recogió el testimonio de

un conjunto de mujeres que abandonaron la fuerza de trabajo, encontrándonos con diferentes expectativas respecto de su retorno futuro, una vez normalizada la situación sanitaria. Por un lado, estaban aquellas que esperaban retornar al mercado laboral en condiciones similares a las que tenían previo al inicio de la pandemia. Por el otro, aquellas que no volverían y, un tercer grupo, conformado por aquellas que volverían a un trabajo que fuera compatible con las labores del hogar, tales como el cuidado de niños y preparar la comida o la limpieza, entre otros. Transcurrido varios meses del peor momento de la pandemia y en camino hacia una normalización de las diversas actividades, es importante que tanto nuestro análisis como las distintas políticas públicas den especial énfasis no solo en la recuperación de la participación de las mujeres en el mercado laboral, sino también en lograr tasas más cercanas a las de países desarrollados. Lo contrario sería renunciar como sociedad a beneficiarnos de su potencial y en lo que a ellas respecta, a su mejor desarrollo y bienestar personal.

Medición del trabajo no remunerado

La pandemia ha contribuido a poner de relieve el valor del trabajo en el hogar. Por razones culturales, esta ha sido una labor que habitualmente han realizado las mujeres, y que incluso en tiempos de pandemia debió ser cubierta mayoritariamente por ellas ante la imposibilidad de contratar servicios de cuidado, ya fuera para niños o adultos mayores. No quiero desconocer el mayor aporte de ellos, pero, aun así, las cifras sugieren que la mayor carga no se distribuye equitativamente. Mientras en Chile, las mujeres destinaban en el 2015 unas 2,5 horas más que los hombres a tareas del hogar diariamente, en los países OCDE, en años recientes, con metodología similar, ellas dedican al día unas 2 horas más que sus pares masculinos a tareas no remuneradas².

Conscientes de su relevancia, durante 2021, en el Banco Central realizamos un esfuerzo para estimar el aporte al PIB del trabajo no remunerado en el hogar³. Cabe notar que, conforme a la recomendación internacional, el trabajo doméstico no remunerado (TDNR) no se incluye en la medición del PIB, puesto que su valorización monetaria representa un desafío por cuanto gran parte de estas actividades no se transan en los mercados. Los resultados arrojaron que en 2020, en medio de la pandemia, la realización de estas tareas representó un 25,6% del PIB ampliado (es decir, PIB nominal tradicional más la valorización del trabajo no remunerado), compuesto de 17,5 puntos porcentuales de las mujeres y 8,1 de los hombres. Comparado con el 2015, esta fracción aumentó casi 5 puntos porcentuales (tablas 1 y 2). Estos números nos indican que la participación del trabajo doméstico no remunerado en el

² OCDE 2021.

³ Para más detalle, ver Avilés 2021.

PIB es más alta que la de cualquier otro sector de la economía, alcanzando a más del doble del aporte de la minería o de los servicios personales.

Tabla 1

Total Trabajo Doméstico No Remunerado (TDNR) y participación en el PIB ampliado (*)
(millones de pesos y porcentaje)

	TDNR	% PIB ampliado
2015 (CASEN 2017)	\$42.415	20,8%
TNR Mujer	\$28.603	14,0%
TNR Hombre	\$13.812	6,8%
2020 (CASEN 2017)	\$68.944	25,6%
TNR Mujer	\$47.165	17,5%
TNR Hombre	\$21.779	8,1%

(*) PIB ampliado corresponde a PIB tradicional más la valoración del trabajo no remunerado.

Fuente: Avilés 2021.

Tabla 2

Horas dedicadas al Trabajo Doméstico No Remunerado en el 2020

	Horas semanales de TDNR por persona en el 2020		Variación 2020/2015	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
TDNR	35	13	28%	27%
Cuidado de personas	13	5	72%	64%
Labores domésticas	20	8	10%	13%
Otros	2	1	12%	14%

Fuente: Avilés 2021.

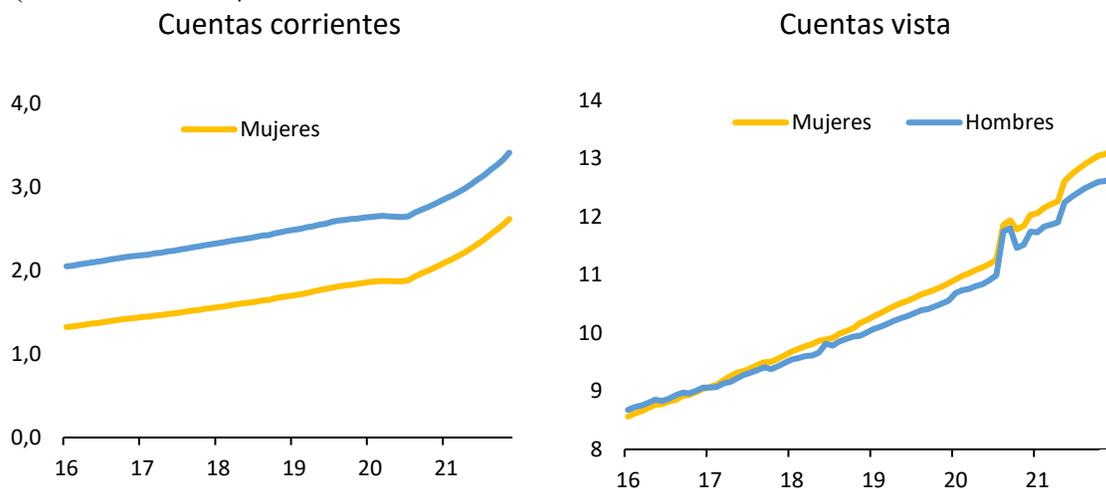
Las cifras preliminares de 2021 dan cuenta de menores horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado, tanto de hombres como de mujeres, debido a la gradual apertura de los colegios y de la economía. Con ello, la participación sobre el PIB sería también menor al máximo de 2020, acercándose más a los valores de 2015.

Inclusión financiera de las mujeres

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral y con ello la generación de ingresos propios, ha tenido un correlato en su inclusión en el mercado financiero. Así, en las últimas dos décadas se ha observado un incremento de las mujeres que acceden a cuentas bancarias y al crédito. No obstante, este es un ámbito en el que persisten diferencias

importantes. Por un lado, en promedio, las mujeres acceden con mayor facilidad a cuentas vista que los hombres, patrón que se revierte en las cuentas corrientes (gráfico 8). Ello podría explicarse por los requisitos adicionales de ingresos que tienen estas últimas respecto de la cuenta vista, en particular cuando se les compara con la cuenta RUT. El uso de este último instrumento ha tenido un significativo aumento en los últimos trimestres, producto de su utilización como medio de pago de las políticas de apoyo y del traspaso de los retiros de los fondos de pensiones.

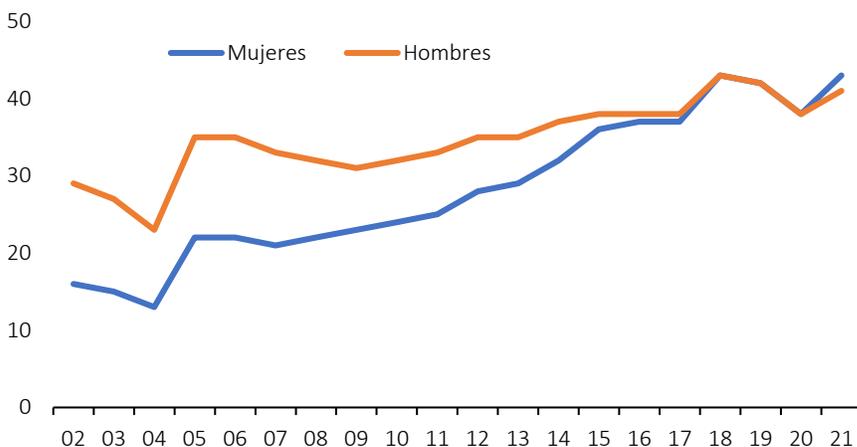
Gráfico 8
Composición de las cuentas corrientes y cuentas vista por sexo
(millones de cuentas)



Fuente: Comisión para el Mercado Financiero.

El acceso de las mujeres al crédito también ha aumentado de forma importante, en los últimos años, igualando al de los hombres y superándolo en lo más reciente (gráfico 9). En cuanto al tipo de préstamo, se aprecia que el número de deudores en créditos de consumo es similar entre hombres y mujeres, mientras que, en la deuda hipotecaria, en promedio, por cada tres hombres hay dos mujeres deudoras. Y si bien, en términos de participación, las brechas se han estrechado en las últimas décadas, persisten diferencias en las condiciones de los créditos obtenidos. En los de consumo bancario, las mujeres registran en promedio mayores tasas de interés, menores plazos y montos inferiores que los hombres. En los créditos hipotecarios en cambio, estas diferencias se reducen considerablemente. El Informe de Estabilidad Financiera (IEF) que publica el Banco ha relevado estas tendencias en diversas ocasiones.

Gráfico 9
Cobertura poblacional del crédito
 (deudores de cada sexo sobre población total mayor de 15 años, de cada sexo)



Fuente: Comisión para el Mercado Financiero e Instituto Nacional de Estadísticas.

Esas diferencias en las condiciones crediticias para las mujeres se dan en un contexto en el cual históricamente han mostrado tener una mejor conducta de pago de sus deudas bancarias, tanto para préstamos de consumo como hipotecarios⁴. En promedio, las mujeres han mostrado una ocurrencia de impago un punto porcentual menor en ambas carteras en la última década. El Informe de Género en el Sistema Financiero realizado por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) en 2021, también sugiere que la deuda es más cara para las mujeres que para los hombres.

Por otra parte, y de acuerdo a la Encuesta Financiera de Hogares que levanta el Banco —este año tendremos nuevos resultados— y teniendo presentes las medianas de las distribuciones, el porcentaje del ingreso destinado a pagar deudas (RCI) es similar entre los hogares donde el jefe es una mujer y aquellos donde es un hombre, aun cuando la razón deuda a ingreso (RDI) sea inferior para las mujeres (gráficos 10 y 11).

⁴ Goodman et al., 2016.

Gráfico 10

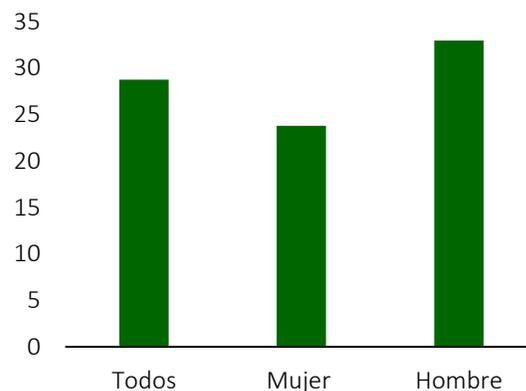
RCI deuda total, por sexo del jefe de hogar (mediana)



Fuente: EFH 2017, Banco Central de Chile.

Gráfico 11

RDI deuda total, por sexo del jefe de hogar (mediana)

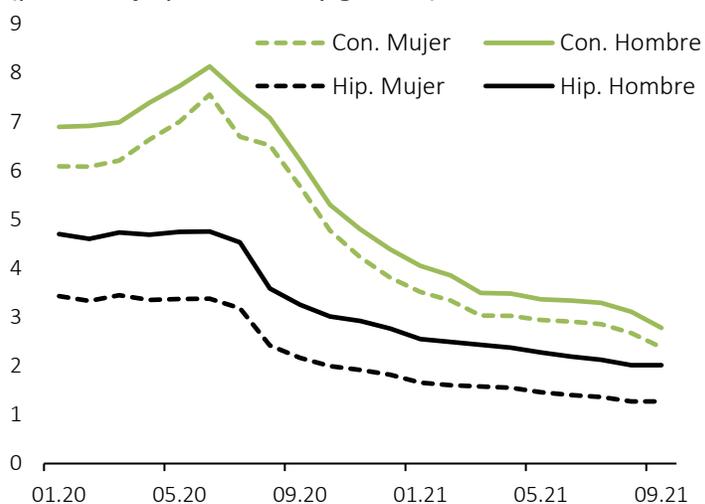


Fuente: EFH 2017, Banco Central de Chile.

La pandemia también ha tenido impacto sobre estos indicadores. Las políticas de apoyo estatal a los hogares y las reprogramaciones bancarias han contribuido a que la brecha de impago entre sexos se haya estrechado a la mitad, con una mayor reducción relativa del incumplimiento entre hombres y menor participación laboral de las mujeres (gráfico 12).

Gráfico 12

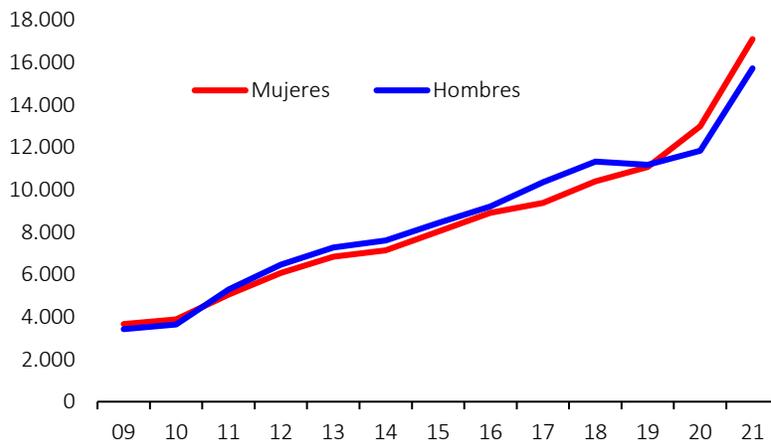
Tasa de Incumplimiento por género (porcentaje por cartera y género)



Fuente: Banco Central de Chile.

Por último, en términos de ahorro bancario, las mujeres presentan una mayor propensión a ahorrar que los hombres, lo que se deduce de su mayor dinero en depósitos a plazo, cuentas de ahorro a plazo y cuentas de ahorro para la vivienda, pese a tener menores remuneraciones (gráfico 13).

Gráfico 13
Ahorro bancario (*)
 (miles de millones de pesos)



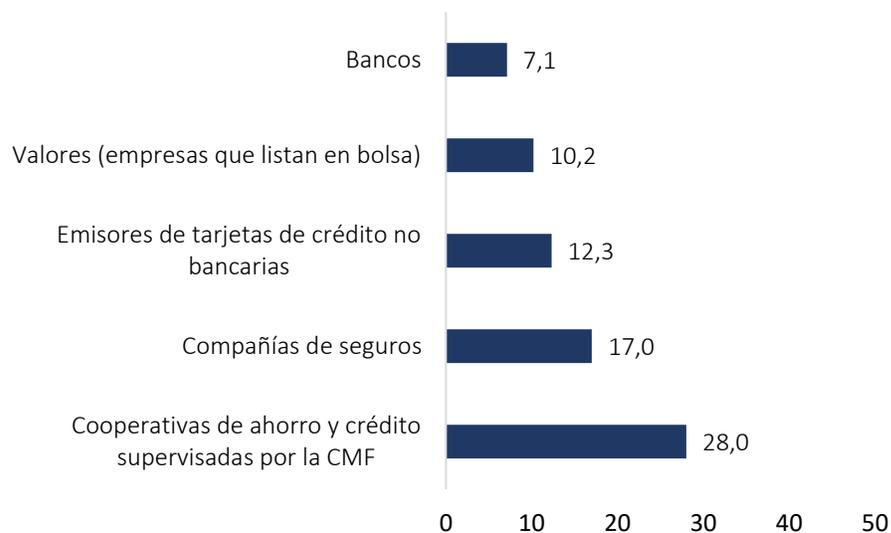
(*) Corresponde a la suma de los depósitos a plazo, cuentas de ahorro a plazo y cuentas de ahorro para la vivienda.
 Fuente: Comisión para el Mercado Financiero.

La participación de las mujeres en la toma de decisiones

Sabemos que la diversidad enriquece la discusión y mejora la toma de decisiones, pues aporta una variedad de visiones y amplía la gama de información disponible, entre muchos otros beneficios.

En Chile, aun cuando la mujer ha aumentado su participación en el mercado laboral, todavía no consigue una participación plena y equitativa en todos los sectores y, en la medida, que se avanza en la jerarquía organizacional va disminuyendo su presencia. En el sector financiero y corporativo la participación femenina es relativamente baja, especialmente a nivel de altos ejecutivos. De acuerdo con el “Handbook de Género” de la Comisión para el Mercado Financiero, durante el 2020, las entidades del mercado financiero local presentaron, en general, una baja presencia de mujeres en sus directorios, aunque con diferencias entre entidades. Por ejemplo, en la banca la presencia alcanzaba a 7,1%, en las compañías de seguros a 17% y en las cooperativas de ahorro y crédito llegaba a 28% (gráfico 14).

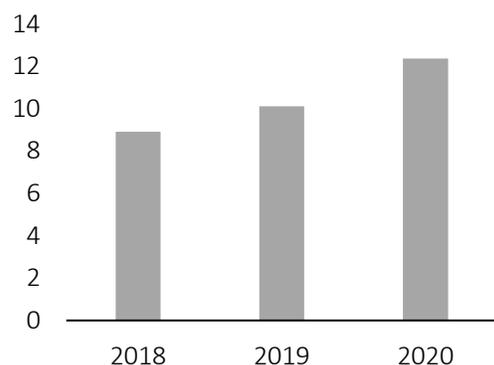
Gráfico 14
Participación femenina en los directorios de las entidades del sistema financiero durante el 2020 (porcentaje)



Fuente: Comisión para el Mercado Financiero.

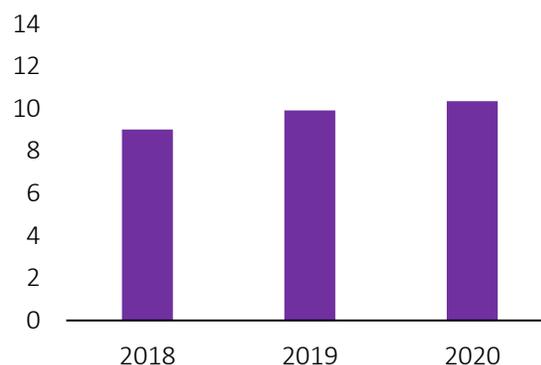
En el caso de las empresas que componen el IPSA, a fines de 2020, la presencia femenina en los directorios era de algo más de 12%. Si bien la comparación no es perfecta, atendido el rebalanceo periódico de los índices, se observa un incremento leve, pero sostenido durante los últimos años (2019: 10,10%; 2018: 8,90%). Al considerar el total de las empresas listadas en bolsa, la participación es menor (10,4%), y el aumento durante los últimos años también más lento (2019: 9,91%; 2018: 9,01%) (gráficos 15 y 16).

Gráfico 15
Participación de mujeres en directorios de empresas IPSA (porcentaje)



Fuente: Comisión para el Mercado Financiero.

Gráfico 16
Participación de mujeres en directorios de empresas que listan en bolsa (porcentaje)



Fuente: Comisión para el Mercado Financiero.

Participación de las mujeres en el Banco Central de Chile

En este contexto, el Banco ha estado ocupado en incrementar la participación de mujeres de manera transversal, valorando la diversidad en sus múltiples dimensiones, para el cumplimiento de sus objetivos institucionales. En efecto, desde hace algunos años, estamos haciendo un esfuerzo consciente en promover la diversidad, inclusión y no discriminación.

Hemos incorporado prácticas de equidad de género en el proceso de reclutamiento y selección, e integrado los temas de diversidad, inclusión y equidad de género en la formación de todos los funcionarios del Banco, sin distinción de jerarquía. Dos ejemplos: se exige participación de hombres y mujeres en los comités de selección de personal, y en el caso de cargos de alto nivel jerárquico se exige contar con mujeres competitivas en las ternas o quinas finalistas.

Sin embargo, como en otras instituciones enfrentamos la necesidad de apoyar el liderazgo femenino, para motivar a más mujeres a acceder a estos temas y a estos desafíos. Internamente, hemos promovido la participación de las mujeres y acompañado su desarrollo profesional con en el programa de mentoring, aprovechando la alta presencia de mujeres líderes en los más altos cargos del Banco, quienes se han sumado al desafío de ser mentoras.

La menor presencia de mujeres en el área financiera es un reto y se requiere motivar y convocar a las estudiantes a ser parte de este desafío y participar en este campo laboral. Como antecedente, en 2018, 53% de las matrículas de Educación superior correspondía a mujeres, pero solo una de cuatro de ellas se matriculó en carreras relacionadas con las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). Conscientes de esto estamos generando vínculos con las universidades y tenemos un programa especial de prácticas profesionales orientado a mujeres estudiantes, lo que nos permitió aumentar su participación. Eso se tradujo en que, durante el periodo 2021-2022, de los 106 estudiantes que realizaron su práctica con nosotros, 50% eran mujeres. Cabe señalar que, un porcentaje de estos alumnos en práctica se contrató posteriormente en el Banco, y de ellos, el 58% son mujeres (7 mujeres de un total de 12 estudiantes).

En cifras, hoy, el 33% de la dotación del Banco está compuesta por mujeres, porcentaje que se eleva hasta 50% en la alta administración. Pero no todo es apuntar a cargos de liderazgo. En 2021, el Banco obtuvo el quinto lugar en el ranking de Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres, entre instituciones de tamaño medio, de acuerdo con la medición de Great Place to Work.

Sin embargo, quiero contarles que no estamos tranquilos. Este es un camino que recién empieza.

Desafíos futuros

Para concluir, quisiera referirme a los desafíos que enfrentamos a nivel país. Como saben y hemos mostrado, existen espacios de mejora que cooperarán a que las mujeres puedan seguir avanzando en distintos ámbitos. A nivel de la economía, uno importante, es recuperar la participación de la mujer en el mercado laboral que se perdió producto de la pandemia.

La apertura de colegios y parvularios, y la reactivación de sectores de servicios, sin duda que ayudarán en este desafío. Mas allá de ello, se pueden evaluar políticas activas que propicien el empleo femenino. Ello por cuanto existe una alta proporción de hogares encabezados por mujeres y un alejamiento prolongado de la fuerza laboral puede conllevar el riesgo de pérdidas de capital humano que podrían ser muy importantes para el país.

Con todo, incluso recuperados los niveles de participación, seguiríamos por debajo de estándares internacionales.

En términos de inclusión financiera, también hay espacio para un mejor acceso de las mujeres. En particular, que el buen comportamiento de pago se refleje en mejores condiciones de crédito. En este sentido, la existencia de un registro consolidado de deuda, que se discute actualmente en el Congreso, beneficiaría en particular a mujeres.

Otro objetivo que se debe buscar es tener un mayor número de mujeres líderes en el sector financiero y corporativo, dada su aun baja presencia en directorios. El liderazgo suele asociarse a perfiles masculinos, lo que puede ser poco inspirador o incluso puede alejar a muchas estudiantes. Mostrar a las profesionales destacadas, muchas de ellas integran la comunidad de esta universidad, contribuirá enormemente a que se sumen más y más estudiantes a estas áreas.

Y, a nivel del Banco Central, nuestro compromiso es continuar aumentando el número de mujeres en la dotación de la Institución y que asuman puestos de liderazgo, como también profundizando en una cultura libre de sesgos arbitrarios e inconscientes que nos traicionan en nuestras acciones con mayor frecuencia de lo que creemos.

Como sociedad es muy necesario avanzar en la participación de mujeres en diferentes áreas, seguir rompiendo techos de cristal y contribuir a que desplieguen todo su potencial. Es importante también hacerse cargo de la gran heterogeneidad que existe. La necesidad de las mujeres es diversa y tiene muchos rostros como señalé al inicio.

¡Queridas estudiantes, el camino es posible, que tengan un feliz día!

Muchas gracias.

Bibliografía

Aldunate, R. (2018). “Retorno a la Experiencia Laboral en Chile”. Mimeo, Banco Central de Chile.

Avilés-Lucero F. 2021. Estimación Trabajo Doméstico No Remunerado. Banco Central de Chile.

Banco Central de Chile. 2018. Separata del Mercado Laboral: Hechos Estilizados e Implicancias Macroeconómicas.

Banco Central de Chile. Encuesta Financiera de Hogares 2017.

Comisión para el Mercado Financiero. 2022. Handbook de género. Informe gestión de indicadores 2020.

Comisión para el Mercado Financiero. 2021. Género en el Sistema Financiero.

Goodman, L., J. Zhu, B. Bai. 2016. “Women Are Better Than Men At Paying Their Mortgages”. Urban Institute Research Report.

OCDE. 2021. Progress Report on the Development of an OECD Dashboard to Monitor a Strong, Resilient, Green and Inclusive Post-Covid-19 Recovery. Meeting of the Council at Ministerial Level, 31 May-1 June 2021.