

Obstáculos a la participación laboral de las mujeres árabes palestinas en Israel

Sami H. MIAARI,* Nabil KHATTAB** y Maha SABBAAH-KARKABI***

Resumen: Pese al reciente aumento del nivel de estudios de las mujeres árabes palestinas en Israel, sus tasas de actividad y ocupación siguen siendo inferiores a las de las mujeres judías. En este estudio, basado en datos de la Encuesta de Población Activa y la Encuesta Social de Israel (periodo 1995-2016), se investiga si este patrón se explica por factores socioeconómicos y demográficos, la religiosidad, los activos de capital humano, la estructura familiar y políticas públicas conexas, y la jubilación anticipada. Se constata que estos factores afectan a la participación de las mujeres árabes palestinas en el mercado laboral, de lo que se extraen algunas recomendaciones de políticas.

Palabras clave: participación laboral, mujeres árabes palestinas, políticas públicas, género, origen étnico, religiosidad, jubilación anticipada, Israel.

1. Introducción

En diversos estudios se ha observado que la tasa de actividad femenina en los países árabes y musulmanes es más baja que la masculina, y que la participación laboral de las mujeres árabes y musulmanas residentes en países occidentales es menor que la de los hombres árabes y musulmanes y que la de otras mujeres (Kabeer, Deshpande y Assaad 2019; Kraus y Yonay 2018; Spierings 2015; Spierings, Smits y Verloo 2010; Khoudja y Fleischmann 2015; Khattab, Johnston y Manley 2018; Khattab et al. 2019; Miaari, Khattab y Johnston 2019). La pauta es similar en Israel, donde la tasa de ocupación de las mujeres palestinas¹ es sistemáticamente inferior a la de los hombres palestinos y las mujeres judías (gráfico 1).

¹ El término «palestino» y la expresión «árabe palestino» se utilizan indistintamente en este artículo. Se refieren a los ciudadanos palestinos que residen en el territorio delimitado por las líneas de demarcación establecidas en el armisticio de 1949.

* Universidad de Tel Aviv; samimiaari@tauex.tau.ac.il (autor para la correspondencia). ** Doha Institute; nabil.khattab@dohainstitute.edu.qa. *** Universidad Ben-Gurión del Neguev; mahasab@bgu.ac.il.

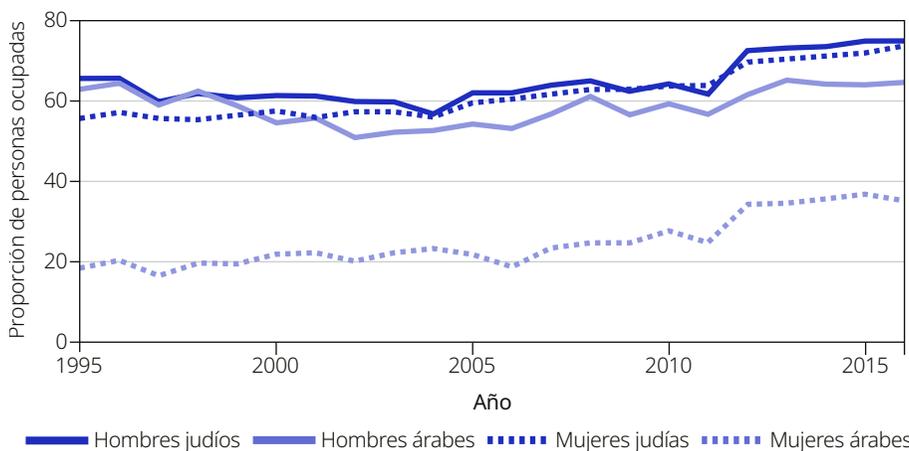
La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

Artículo original: «Obstacles to labor market participation among Palestinian-Arab women in Israel». *International Labour Review* 162 (4). Traducción de Marta Pino Moreno. Traducido también al francés en *Revue internationale du Travail* 162 (4).

© Artículo original, los autores, 2023

© Compilación de la revista y traducción, Organización Internacional del Trabajo, 2023

Gráfico 1. Tasa de ocupación por género y origen étnico, 1995-2016 (en porcentaje)



Notas: La muestra no incluye a la población árabe de Jerusalén Oriental y de los Altos del Golán. Los datos se refieren al segmento principal de la población activa: las personas de 18 a 64 años.
Fuente: Cálculos de los autores con datos de la Encuesta de Población Activa de 1995-2016.

La bibliografía reciente arroja luz sobre algunos de los factores que explican este patrón, como la religiosidad y las normas de género (Sa'ar 2017; Abu-Baker 2016; Yonay, Yaish y Kraus 2015), la segregación espacial (Lewin-Epstein y Semyonov 2019; Schnell y Shdema 2016) y el sesgo de las políticas estatales y los criterios de selección de los empleadores (Miaari, Zussman y Zussman 2012; Lewin-Epstein y Semyonov 2019; Sa'ar 2015; Yonay y Kraus 2017). Se trata de estudios centrados casi exclusivamente en los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres al mercado laboral. En cambio, no examinan ni tratan de explicar la cuestión de si las mujeres árabes palestinas abandonan el mercado de trabajo antes que los hombres árabes palestinos y las mujeres judías, una tendencia que afecta a las mujeres de minorías musulmanas en diversos países (Khoudja y Platt 2018; Maes, Wood y Neels 2019). Además, esos estudios no ofrecen un análisis empírico que sustente la tesis, controvertida en el debate científico, de que la cultura y la religiosidad influyen en la participación laboral (Khoudja y Fleischmann 2015; Khattab, Johnston y Manley 2018; Kraus y Yonay 2018).

En este contexto, la contribución del presente artículo a la bibliografía es doble. Hasta donde sabemos, este es el primer estudio cuantitativo que incluye un análisis empírico de los efectos de la religiosidad y la jubilación anticipada en la participación laboral femenina, junto a los factores socioeconómicos y demográficos. En segundo lugar, en esta investigación se utilizan dos de los conjuntos de datos más importantes y recientes de Israel, la Encuesta de Población Activa (Labour Force Survey, 1995-2016) y la Encuesta Social (Social Survey, 2002-2016), que nos permiten examinar los factores socioeconómicos, el nivel de religiosidad, el número de hijos de la familia y la evolución de las políticas públicas que pueden explicar la brecha en las tasas de actividad y de ocupación entre las mujeres palestinas y judías en Israel. En concreto, al ofrecer una imagen más matizada de la situación, estos conjuntos de datos permiten examinar tanto los

«factores de atracción», que dificultan la incorporación de las mujeres árabes palestinas al mercado laboral, como los «factores de expulsión», que inducen a las mujeres a jubilarse anticipadamente.

El resto del artículo se estructura del siguiente modo. En primer lugar, se pasa revista a la bibliografía y se esbozan las consideraciones teóricas de nuestro estudio (apartado 2). Tras exponer los principales datos utilizados en el análisis (apartado 3), se describe el modelo empírico (apartado 4) y se presentan los principales resultados (apartado 5). Por último, se investigan las implicaciones de los resultados y se extraen las principales conclusiones (apartado 6).

2. Las mujeres árabes palestinas en el mercado laboral de Israel

En Israel, los árabes palestinos constituyen una minoría etnonacional que representa el 21 por ciento de la población total israelí (ICBS 2019). Aproximadamente el 84 por ciento son musulmanes, mientras que el resto son drusos o cristianos.² Las disparidades entre la mayoría judía y la minoría árabe palestina persisten desde la creación del Estado de Israel en 1948 (Smootha 1992). A pesar de la continua discriminación, los árabes palestinos han experimentado un cambio social considerable en los últimos decenios, en particular un aumento significativo del nivel de estudios de las mujeres. Sin embargo, la tasa de actividad de las mujeres árabes palestinas (el 36 por ciento) sigue siendo sustancialmente inferior a la de los hombres árabes (el 67 por ciento) y las mujeres judías (el 64 por ciento) (ICBS 2022a). Las diferencias son mayores en algunos sectores profesionales, por cuanto la proporción de mujeres árabes que trabajan en los sectores de la educación y los servicios y en empleos no calificados es sustancialmente superior a la de las mujeres judías (Kasir y Yashiv 2020).

Ya se han investigado los obstáculos culturales y estructurales que dificultan el acceso de las mujeres al mercado laboral y al empleo (Khattab y Miaari 2013). Un claro ejemplo de obstáculo cultural son las normas patriarcales, que pueden impedir que las mujeres trabajen fuera de casa o restringir su actividad laboral a los empleos compatibles con la priorización del trabajo doméstico y la crianza de los hijos (Abu-Baker 2002). Entre los obstáculos estructurales destaca la segregación de las ciudades y pueblos árabes, que sufren escasez de recursos e infraestructuras, discriminación institucional y flagrantes prejuicios (Yonay y Kraus 2017). Esta situación crea una economía de enclave étnico con escasas oportunidades de empleo, especialmente para los trabajadores muy calificados (Khattab y Miaari 2013). Es importante comprender la interconexión de estos factores. Por ejemplo, la segregación étnica y la falta de empleo local afectan especialmente a las mujeres árabes palestinas, que, por razones culturales, prefieren encontrar trabajo cerca de su hogar (Sabbah-Karkabi 2021).

En cambio, apenas se han estudiado los factores de expulsión del mercado laboral, como el hecho de que las mujeres árabes palestinas en Israel tienden

² Las características socioeconómicas de los cristianos difieren de las de los musulmanes y drusos en que presentan, por ejemplo, mayores tasas de empleo femenino.

a jubilarse antes, según se refleja en la distribución de la tasa de actividad por edad (Yashiv y Kasir 2013). Comprender sus trayectorias en la vida activa puede aportar información sobre las pautas de participación laboral. A tal efecto, en este estudio se examinan varias dimensiones de la marginación que sufren las trabajadoras en el mercado laboral, además de los factores culturales.

2.1. Consideraciones teóricas

Aunque este apartado se centra en varios de los enfoques teóricos con que se ha tratado de explicar por qué las tasas de actividad de las mujeres árabes son más bajas que las de las judías,³ comenzamos con un breve análisis de la participación laboral femenina en general. Los enfoques económicos y sociológicos sostienen que las decisiones de las mujeres, incluidas las casadas, de participar en el mercado de trabajo vienen determinadas por valores y preferencias (Ernst Stähli et al. 2009) que las inducen a elegir entre diferentes alternativas (opciones), a saber, ocio/consumo y trabajo doméstico, por un lado, y trabajo remunerado (Mincer 1962), por otro. Las mujeres optan por distribuir su tiempo de forma que maximice sus beneficios individuales y familiares (Becker, 1965).

2.1.1. Capital humano

Un factor clave, que probablemente influya en las decisiones laborales de las mujeres, es el rendimiento esperado de su capital humano. El nivel de estudios, la formación, la experiencia laboral y otras calificaciones se asocian con una mayor productividad y con salarios más elevados. Las mujeres que reúnen estas características tienden a valorar el trabajo remunerado por encima de otras opciones. Este mismo factor también puede explicar las variaciones de la participación laboral de las mujeres pertenecientes a grupos minoritarios (Read 2004; Read y Oselin 2008). La mayoría de los estudios empíricos centrados en las mujeres avalan la hipótesis de que la educación es el principal impulsor de la participación laboral femenina (Bloemen y Kalwij 2001; England 2005), tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados (Osundina 2020).

En varios estudios se ha investigado el peso del capital humano en la participación laboral de las mujeres árabes residentes en países occidentales. Contrariamente al efecto potenciador que el nivel de estudios suele tener sobre el empleo de las mujeres occidentales, la evidencia empírica indica que el efecto es moderado para las mujeres árabes asentadas en esos países. Por ejemplo, Read y Cohen (2007) analizan datos del censo de los Estados Unidos y observan que, en el caso de las mujeres árabes, un mayor nivel de estudios solo predice débilmente una tasa de actividad más alta, lo que contrasta con la fuerte relación existente en la mayoría de los demás grupos étnicos. Read y Oselin (2008) sostienen

³ Por limitaciones de espacio y de datos, no ofrecemos un análisis exhaustivo de los numerosos factores que pueden explicar las tasas de actividad de las mujeres árabes. La falta de oportunidades de empleo y la discriminación en el mercado laboral son dos de esos factores. Aunque los responsables de la formulación de políticas deben tener en cuenta todos los factores pertinentes para mejorar los resultados del mercado laboral, no consideramos que un análisis de aspectos concretos de esos resultados, como el que se plantea en este estudio, reste validez a las observaciones y recomendaciones de política finales.

que las mujeres árabes se valen de la educación como recurso para cumplir con sus obligaciones como esposas y madres, en lugar de participar en el mercado laboral (la paradoja educación-empleo). Del mismo modo, Khattab y Johnston (2015) observan que, en el Reino Unido, las graduadas universitarias musulmanas tienen menos probabilidades de encontrar un empleo acorde con sus calificaciones en comparación con sus homólogas cristianas y blancas británicas.

En el contexto de Israel, muchos estudios documentan las bajas tasas de actividad de las mujeres árabes, a pesar del reciente aumento de su nivel de estudios (Khattab 2002; Miaari 2012; Kraus y Yonay 2018; Lewin-Epstein y Semyonov 2019). Algunas variables del capital humano como la educación superior, aunque son importantes para explicar la participación laboral de las mujeres árabes, no explican por sí solas la diferencia en las tasas de actividad entre las mujeres árabes y judías (Yashiv y Kasir 2013). Por ello, nuestro enfoque incorpora otros factores para intentar comprender el comportamiento de la participación laboral.

Además, algunos activos y competencias «modernos», que forman parte de una cartera de capital humano más general, son muy pertinentes para la participación laboral de las mujeres; es el caso de los conocimientos informáticos y lingüísticos (hebreo) y del permiso de conducir (Moghadam 2004; Spierings, Smits y Verloo 2010).⁴ Spierings, Smits y Verloo (2010) elaboraron un índice económico basado en la propiedad de automóviles y en la posesión de otros activos domésticos, como aparatos eléctricos, en seis países árabes. Constataron la existencia de una correlación positiva entre ese índice y la tasa de actividad femenina por distritos. El transporte público es manifiestamente limitado y poco fiable en las comunidades árabes de Israel, de modo que la posibilidad de utilizar medios privados de transporte resulta esencial para que los ciudadanos accedan a oportunidades de empleo fuera del ámbito local. La proporción de mujeres árabes con permiso de conducir es mucho menor que la de sus homólogas judías (Keinan y Bar 2007), lo que probablemente reduce aún más la probabilidad relativa de obtener un empleo.

2.1.2. Políticas de transporte público

La movilidad geográfica de las mujeres es menor que la de los hombres debido a las responsabilidades del cuidado de los hijos y al hecho de que un porcentaje menor de mujeres en Oriente Medio tiene permiso de conducir (Moghadam 2004). Por lo tanto, es probable que la limitación del transporte público reduzca la empleabilidad de las mujeres. En una línea de investigación más pequeña se examina cómo repercute la política de transportes en la participación laboral. Malchi (2013) señala que la falta de transporte público en las localidades árabes de Israel puede obstaculizar la actividad laboral de las mujeres. Schnell y Shdema (2016) aportan evidencia empírica de que la proximidad geográfica al

⁴ Consideramos que el uso de tecnología avanzada y la adquisición de una segunda lengua por parte de los miembros de un grupo minoritario —especialmente si se trata de la lengua de la mayoría religiosa— son indicadores de modernidad en la medida en que denotan una apertura a las últimas tecnologías y un acercamiento a ciudadanos distintos de los pertenecientes al grupo minoritario.

centro económico (Tel Aviv) es importante para las perspectivas de empleo de los trabajadores. Estos resultados indican que la política de transporte público ayuda a reducir las fricciones del mercado laboral para las mujeres.

2.1.3. Religiosidad como factor cultural

Otra consideración es que la religiosidad y las prácticas religiosas podrían influir en la actitud y la decisión de las mujeres con respecto a la posibilidad de trabajar fuera de casa (Reimers 1985; Kabeer 1994; Abu-Baker 2002). Algunos investigadores han examinado cuantitativamente el impacto de los factores culturales en la participación laboral de las mujeres musulmanas que viven en países occidentales, analizando el efecto de su nivel de religiosidad. Los resultados han sido dispares. Connor y Koenig (2015), tras analizar datos de la Encuesta Social Europea de 2002 a 2011, concluyen que la asistencia a oficios religiosos tiene un pequeño efecto positivo sobre el empleo, mientras que la práctica de la oración y la religiosidad en general no influyen. Spierings (2014) obtiene resultados similares en el caso de las mujeres musulmanas en Indonesia. Abdelhadi (2017), que ha investigado la correlación entre el empleo femenino y el nivel de religiosidad de las mujeres musulmanas en los Estados Unidos, también observa una correlación positiva entre la asistencia a la mezquita y la participación laboral. Corroboran este resultado Khattab, Johnston y Manley (2018), al constatar que la religiosidad tiene un impacto positivo en las tasas de actividad de las mujeres musulmanas en el Reino Unido. En cambio, Reitz, Phan y Banerjee (2015) no encuentran una correlación significativa entre la religiosidad y el empleo en el caso de las mujeres musulmanas canadienses. Al estudiar si la religiosidad tiene un efecto directo sobre la participación laboral femenina, o si el efecto opera principalmente a través del comportamiento familiar, Read (2004) observa una interacción significativa entre la religiosidad y el hecho de tener hijos, lo que sugiere que la religiosidad solo disuade a las mujeres árabes de participar en el mercado laboral de los Estados Unidos cuando hay niños en el hogar.

En el contexto de Israel, Abu-Baker (2016) y Sa'ar (2017) apuntan que las normas y prácticas culturales, en conjunción con las políticas de empleo discriminatorias, pueden afectar a la participación laboral y a las oportunidades de empleo. En el presente artículo se analiza información detallada sobre el nivel de religiosidad individual y familiar durante un periodo de tiempo más largo (2002-2016) para cuantificar los efectos de este factor cultural, examinando por separado la situación de las mujeres árabes y judías.

2.1.4. Estructura familiar y políticas de atención a la infancia

También se ha constatado que la estructura familiar y las políticas de atención a la infancia inciden en la propensión de las mujeres a participar en el mercado de trabajo (Greenlees y Saenz 1999). Es un hecho ampliamente reconocido que la presencia de hijos menores en el hogar puede limitar la actividad laboral de las mujeres (Pignatti 2020), sobre todo cuando se trata de niños en edad preescolar (Khoudja y Platt 2018). A este respecto, las investigaciones se han centrado en el gran aumento del «costo de oportunidad» de los hijos asociado a un mayor nivel de estudios de las mujeres, y en las políticas que afectan a la conciliación de

las responsabilidades laborales y de cuidados, la cultura laboral y el régimen de bienestar como factores que determinan la tasa de actividad de las madres (Hook 2006). Recientemente, nuevos estudios han indicado que el contexto cultural y la rigidez de las normas sociales específicas de género, según las cuales se espera que la madre se implique más que el padre en el cuidado de los hijos, determinan la relación familia-trabajo (Thévenon y Luci 2012). Por lo tanto, en los países sin fácil acceso a guarderías públicas, ya sea por razones económicas o porque el servicio no está disponible en todas las zonas geográficas, lo más común es que la madre se ocupe de la crianza de los hijos mientras el padre desempeña un trabajo remunerado (Khoudja y Platt 2018). En Israel, dado que las mujeres árabes musulmanas tienen una tasa de fecundidad más alta que las mujeres judías (ICBS 2022b), las responsabilidades de la crianza de los hijos pueden influir de manera significativa en la reducción de la participación laboral de las mujeres árabes. Se ha reconocido que la falta de servicios de guardería y de bienestar social a precios razonables disuade de participar en la vida activa a una amplia proporción de mujeres que, de otro modo, podrían buscar trabajo (Almagor-Lotan 2010).

2.1.5. Jubilación anticipada

La jubilación anticipada es la decisión que toman los trabajadores económicamente activos de abandonar el mercado laboral antes de la edad oficial de jubilación en el país en el que residen. Al igual que ocurre con la decisión de incorporarse al mercado laboral, existen diferencias de género en lo que respecta al momento de la jubilación, pero varían de un país a otro (Dahl, Nilsen y Vaage 2003). En algunos países, las mujeres suelen jubilarse antes que los hombres, mientras que en otros, como Noruega y Finlandia, no se observan diferencias de género significativas. La mayoría de los estudios sobre la jubilación anticipada, que se centran en las economías avanzadas, analizan los factores que influyen en la decisión de hombres y mujeres de seguir trabajando o de jubilarse (Finch, 2014). Unos pocos estudios investigan las diferencias entre hombres y mujeres, y entre mujeres, en cuanto a la naturaleza, el significado y los procesos de la jubilación. La contraposición entre trabajo remunerado y no remunerado y la división del trabajo en función del género (en el hogar) parecen influir profundamente en la planificación, los discursos y el significado de la jubilación para hombres y mujeres (Loretto y Vickerstaff 2015). También se aprecian diferencias en función del origen étnico, lo que pone de manifiesto que las zonas desfavorecidas en el mercado laboral y las diferencias de capital humano (en concreto, el nivel de estudios) son factores determinantes de los resultados de la jubilación (Flippen 2005; Mudrazija 2010). Un ejemplo paradigmático de ello son las diferencias de comportamiento laboral entre hispanos y blancos en los Estados Unidos (Duncan, Hotz y Trejo 2006).

En Israel, la distribución de la tasa de actividad por edades muestra que las mujeres árabes tienden a jubilarse pronto (Yashiv y Kasir 2013). Nuestro estudio parte del supuesto de que la jubilación anticipada en este grupo puede contribuir a la brecha global de participación laboral femenina. Sin embargo, los pocos estudios que abordan las tendencias de jubilación entre los distintos grupos étnicos en Israel se centran únicamente en los hombres (ibíd.). Esto obliga a tener en cuenta la disparidad en la edad de jubilación entre mujeres judías y árabes,

junto a las demás diferencias importantes que influyen en sus trayectorias laborales. Por un lado, alrededor del 45 por ciento de las mujeres árabes activas desempeñan ocupaciones de servicios sociales, predominantemente femeninas, que requieren haber completado estudios superiores (como la enseñanza, la enfermería y la asistencia social), frente a solo el 31 por ciento de las mujeres judías activas. Por otra parte, la proporción de mujeres árabes que trabajan en empleos no calificados es sustancialmente mayor que la de mujeres judías, y estas últimas tienen muchas más probabilidades que las primeras de ocupar puestos muy calificados, como ingenieras, técnicas y directivas, entre otros (Kasir y Yashiv 2020). Las investigaciones anteriores indican que los empleados en ocupaciones de servicios sociales, en particular las mujeres, tienden a jubilarse antes de la edad oficial de jubilación como resultado del agotamiento debido a las malas condiciones de trabajo (Yinon y Orland-Barak 2017; Pit y Hansen 2014). En vista de la notable concentración de mujeres árabes en empleos de menor categoría (asociados a condiciones de trabajo precarias) y en ocupaciones profesionales concentradas en los servicios sanitarios o en la enseñanza (que conllevan altos niveles de estrés), no es de extrañar que las mujeres árabes se jubilen antes que los hombres árabes y que las mujeres judías. Además, desde una perspectiva cultural, se considera que el deber principal de una mujer en la sociedad árabe es el cuidado de su familia y, si trabaja, se la considera en gran medida un sostén económico secundario (Cinamon, Habayib y Ziv 2016).

3. Datos

3.1. Fuentes de datos

En este análisis, utilizamos dos fuentes de datos para ofrecer un panorama más completo de los factores que afectan a la participación laboral: i) la Encuesta de Población Activa de Israel correspondiente al periodo 1995-2016, y ii) la Encuesta Social del periodo 2002-2016.⁵ La Encuesta de Población Activa contiene una muestra más amplia, mientras que la Encuesta Social abarca un mayor número de variables, que son de suma utilidad para los fines de nuestro estudio. En particular, los datos de la Encuesta Social nos permiten instrumentar el grado de religiosidad a partir de la información sobre la religiosidad familiar de la persona encuestada cuando tenía 15 años, superando así la endogeneidad de otros enfoques posibles. Además, la Encuesta Social incluye datos detallados sobre la acumulación de activos de capital humano moderno de los encuestados (como conocimientos informáticos, permiso de conducir y dominio del hebreo) y su grado de satisfacción con el transporte público local.⁶

3.2. Estadísticos descriptivos

Los estadísticos descriptivos por origen étnico, basados en los datos de las dos encuestas analizadas, figuran en el cuadro B1 del anexo en línea (solo en inglés). Indican que la probabilidad de que las mujeres árabes participen en la vida

⁵ Ambas fuentes de datos proceden de la Oficina Central de Estadísticas de Israel.

⁶ En la sección A5 del anexo A5 en línea se aporta información más detallada sobre las dos encuestas.

activa es del 30 por ciento, frente al 70 por ciento en el caso de las mujeres judías. En general, las encuestadas árabes parecen ser ligeramente más jóvenes que sus homólogas judías. Casi el 50 por ciento de las mujeres judías tienen una titulación de grado universitario o más avanzada, frente a menos de un tercio de las mujeres árabes. Las mujeres judías tienen muchas más probabilidades de estar divorciadas o separadas, un factor que puede interpretarse como un indicador de que los valores modernos también afectan a las actitudes respecto de la participación en el mercado laboral. Además, las mujeres árabes parecen ser más religiosas que las judías. Por su parte, estas últimas utilizan con más frecuencia un ordenador en el trabajo y su probabilidad de haber obtenido el permiso de conducir es casi un 30 por ciento mayor. Además, es mucho más probable que tengan un hijo o hija menor de 5 años las encuestadas árabes que las judías. En consonancia con la bibliografía que indica que tener hijos en edad preescolar es el factor más disuasorio de la participación laboral femenina (Khouidja y Platt 2018), nuestras observaciones invitan a pensar que la estructura familiar podría explicar algunas diferencias de resultados en el mercado de trabajo.

4. Estrategia empírica

El objetivo de nuestro estudio es comprender si las diferencias de participación laboral (tasa de actividad y tasa de ocupación) entre las mujeres judías y las mujeres árabes en Israel pueden explicarse por factores socioeconómicos y demográficos, la religiosidad, los activos de capital humano, la estructura familiar, el impacto de las políticas públicas y la jubilación anticipada. La principal especificación empírica probit abarca los cuatro primeros factores y puede formularse del siguiente modo:

$$Y_i = \alpha_0 + \beta_1 \text{árabe}_i + \beta_2 X_i + \beta_3 R_i + \beta_4 P + \beta_5 M_i + \gamma T + \epsilon_i \quad (1)$$

A continuación, se definen las variables de la ecuación (1). Y_i es el resultado del individuo i en el mercado laboral. Nos centramos en dos resultados: *a*) si el individuo está ocupado (posibilidad sujeta a que el resultado *b*) se cumpla), y *b*) si el individuo está activo. Conviene precisar la distinción entre estas dos definiciones de la participación laboral. La definición *a*) requiere que los individuos hayan trabajado al menos una hora en la semana anterior y que estén activos; la definición *b*) incluye a los individuos que han trabajado más de una hora en la semana anterior y a los individuos que no han trabajado en la semana anterior pero que buscan trabajo activamente.

La variable *árabe*_{*i*} toma el valor 1 si el individuo es árabe y 0 en caso contrario. Los valores de esta variable están disponibles para todos los años en ambos conjuntos de datos. Elaboramos esta variable definiendo a las personas árabes como musulmanas, drusas o cristianas.

El vector X_i se compone de variables sociodemográficas relativas al individuo. En este vector incluimos variables ficticias relativas al *grupo de edad* (18-24, 25-29, 30-44, 45-54, 55-59, 60-64), al *nivel de estudios* más alto alcanzado (educación primaria o inferior, educación secundaria, examen de

admisión,⁷ titulación postsecundaria no académica, grado, máster y doctorado) y al *estado civil* (soltera, casada, divorciada o separada y viuda). Esta información está disponible a partir de 2001 en la Encuesta de Población Activa y para todos los años (2002-2016) en la Encuesta Social.

R_i es el vector de la variable relativa a la *religiosidad* (irreligiosa, tradicional, religiosa, muy religiosa). Esta información está disponible a partir de 2014 en la Encuesta de Población Activa y para todos los años en la Encuesta Social.⁸

P es un vector de variables de estructura familiar y políticas públicas. Es probable que las políticas que afectan a la disponibilidad de servicios de guardería y transporte público influyan en el costo de oportunidad de trabajar y, por lo tanto, en la participación laboral de las mujeres. Lamentablemente, ni la Encuesta de Población Activa ni la Encuesta Social incluyen información sobre la disponibilidad de servicios de guardería. Por lo tanto, utilizamos un indicador binario de tener hijos menores de 5 años como sustituto de la variable de políticas públicas. Se da por supuesto que, aunque tener hijos de corta edad suele restar tiempo al trabajo, la disponibilidad de servicios de guardería reduce los efectos negativos sobre la participación laboral. Cuando la presencia de hijos pequeños en el hogar va en detrimento de la participación laboral, es porque existe un escaso apoyo a las madres en forma de servicios de guardería. A fin de examinar los efectos del transporte público sobre la participación laboral, utilizamos una variable de la Encuesta Social que recoge el porcentaje de ciudadanas de un distrito determinado que están satisfechas con el transporte público local.

M_i es un vector que representa los activos de capital humano o las competencias modernas de las mujeres. En este vector incluimos indicadores sobre si la mujer suele utilizar un ordenador, si tiene permiso de conducir e indicadores sobre su nivel de dominio del hebreo. La inclusión de este vector está motivada por investigaciones que sugieren que los factores culturales, y en particular el acceso de la mujer a distintos tipos de activos de capital humano moderno, afectan a la oferta de mano de obra.

Por último, T es un vector de variables ficticias de año y distrito. Estas variables ficticias ayudan a tener en cuenta las variaciones interanuales y de un distrito a otro que pueden afectar a los resultados del mercado laboral.

En la ecuación (1) nos interesan los coeficientes β . β_1 recoge la diferencia en las tasas de actividad y de ocupación entre mujeres árabes y judías, condicionada a las demás variables incluidas en la regresión. β_2 a β_5 representan los efectos de las demás variables sobre la participación laboral. En la medida de lo posible, ampliamos la ecuación (1) para tener en cuenta las interacciones entre la variable *árabe* y los vectores X , R , P y M . Esto permite que los efectos de las variables de interés varíen según los grupos étnicos.

⁷ En el sistema educativo israelí, los estudiantes deben aprobar un examen de admisión para acceder a la enseñanza superior. No debe confundirse este examen con el título de bachillerato, que es un certificado que acredita haber cursado doce años de estudios.

⁸ Para descartar que el grado de religiosidad sea endógeno a los resultados del mercado laboral, utilizamos la Encuesta Social y una versión de la ecuación (1), en la que instrumentamos el grado de religiosidad en el periodo de la encuesta a partir de la religiosidad de la familia de la persona encuestada cuando esta tenía 15 años (véase la sección A4 del anexo A4 en línea).

El quinto factor de nuestra investigación está relacionado con la incidencia de la jubilación anticipada de las mujeres árabes palestinas en su participación laboral, en comparación con las mujeres judías, y la variación de este fenómeno por ocupaciones. A tal efecto aplicamos una doble estrategia. En primer lugar, creamos tasas de actividad y de ocupación agregadas para una célula demográfica refinada. Una célula demográfica se define por la interacción de las siguientes características: grupo étnico (árabe o judío), grupo de edad, categorías de nivel de estudios, estado civil, ocupación (ocho categorías con códigos de un dígito), distrito de residencia y año de la encuesta. A continuación, realizamos una regresión de la proporción de personas ocupadas (o activas) en esa célula teniendo en cuenta las categorías de grupo étnico y de edad, así como la interacción entre ambas, controlando al mismo tiempo los indicadores de estado civil, nivel de estudios, distrito y año. La interacción entre las categorías de edad y el indicador de grupo étnico reviste especial interés y nos informa de cómo difiere el efecto de la edad en la participación laboral de las mujeres judías y árabes.

En segundo lugar, para proporcionar evidencia empírica más directa de las diferencias entre mujeres judías y árabes en lo que respecta a la edad de jubilación, buscamos individuos que se jubilan durante el periodo de la encuesta, aprovechando que la Encuesta de Población Activa tiene una estructura de panel. En particular, encontramos personas que estaban ocupadas en $t - 1$ pero que se han jubilado y no forman parte de la población activa en t . Cabe señalar que, debido a que la Encuesta de Población Activa es un panel bastante corto (de aproximadamente 1,5 años), no hay muchos individuos que se jubilen durante ese periodo. En los pocos casos existentes, conocemos su edad de jubilación y su ocupación antes de jubilarse. A continuación, construimos una variable ficticia relativa a la jubilación antes de los 55 años. Por último, estimamos modelos probit para explicar la variación de la probabilidad de jubilarse antes de los 55 años, controlando las variables ficticias de nivel de estudios y de ocupación. En concreto, estimamos la siguiente ecuación:

$$\text{Pr}(\text{jubilación antes de 55}_i) = \alpha + \beta \text{árabe}_i + \gamma X_i + \delta O_{ci} + \epsilon_i \quad (2)$$

donde la variable dependiente es un indicador de jubilación antes de los 55 años, el vector X_i incluye variables ficticias de nivel de estudios y O_{ci} es un vector de variables ficticias de ocupación de un dígito.

5. Resultados

5.1. Disparidades entre mujeres judías y árabes en el mercado laboral

El cuadro 1 presenta los resultados de una versión simplificada de la ecuación (1), en la que solo se incluye la variable *árabe*. El coeficiente de la variable muestra la disparidad de la participación laboral entre mujeres judías y árabes. Los resultados de la Encuesta de Población Activa (columnas 1 y 3) indican que las mujeres árabes tienen 3 puntos porcentuales menos de probabilidades de

Cuadro 1. Relación entre nacionalidad y resultados en el mercado laboral

	Encuesta de Población Activa				Encuesta Social			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Ocupada		Activa		Ocupada		Activa	
Árabe	-0,031***		-0,371***		-0,080***		-0,309***	
	(0,002)		(0,002)		(0,004)		(0,004)	
Referencia: judía								
Musulmana		-0,051***		-0,446***		-0,102***		-0,369***
		(0,002)		(0,002)		(0,005)		(0,005)
Drusa		-0,033***		-0,397***		-0,120***		-0,295***
		(0,007)		(0,007)		(0,011)		(0,014)
Cristiana		0,005		-0,098***		-0,011		-0,069***
		(0,003)		(0,004)		(0,008)		(0,010)
Observaciones	195807	195807	301106	301106	31363	31363	43503	43503

* Significativo al nivel del 10 por ciento. ** Significativo al nivel del 5 por ciento. *** Significativo al nivel del 1 por ciento.

Notas: Se estiman los efectos marginales de las regresiones probit. Las regresiones incluyen variables ficticias de año. Los errores estándar robustos se indican entre paréntesis.

Fuentes: Encuesta de Población Activa 1995-2016 y Encuesta Social 2002-2016.

estar ocupadas que las mujeres judías y 37 puntos porcentuales menos de probabilidades de estar activas. Los resultados de la Encuesta Social (columnas 5 y 7) dibujan un panorama similar, que sugiere que las mujeres árabes tienen 8 puntos porcentuales menos de probabilidades de estar ocupadas y 31 puntos porcentuales menos de probabilidades de estar activas, en comparación con las mujeres judías. Este resultado concuerda con las conclusiones de Yashiv y Kasir (2013), que documentan la baja tasa de actividad de las mujeres árabes en relación con las judías.

En las columnas pares, desglosamos la variable *árabe* en tres grupos religiosos distintos: musulmán, druso y cristiano. Los resultados de esas columnas indican que la disparidad de resultados laborales de las mujeres árabes y las mujeres judías se deben predominantemente a las musulmanas, cuya probabilidad de estar ocupadas y activas es, respectivamente, más de 5 y 45 puntos porcentuales menor en comparación con las mujeres judías. También existe una diferencia estadísticamente significativa entre las tasas de actividad de las mujeres drusas y las mujeres judías.

En comparación con las musulmanas y las drusas, hay menos disparidad entre las cristianas y las judías. La diferencia estimada en la tasa de actividad es estadísticamente significativa (las cristianas tienen entre 7 y 10 puntos porcentuales menos de probabilidades de estar activas); sin embargo, no se aprecian diferencias estadísticamente significativas en la tasa de ocupación. Una posible razón es que las mujeres cristianas de Israel son más irreligiosas que las musulmanas y drusas. La variación de la participación laboral entre los distintos grupos religiosos árabes corrobora las conclusiones de Khatlab (2002), que indica

que las mujeres cristianas presentan la tasa de actividad más alta en relación con las musulmanas y las drusas.⁹

5.2. Factores socioeconómicos y demográficos

En el cuadro 2 se presentan estimaciones de la ecuación (1) que contienen el vector X además de la variable *árabe*. El coeficiente de la variable árabe indica que, incluso controlando de forma flexible la edad, el nivel de estudios y el estado civil, sigue habiendo una disparidad estadísticamente significativa en la participación laboral entre mujeres judías y árabes. Según los coeficientes obtenidos a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, para las mujeres árabes, la probabilidad de estar ocupadas es más de 1 o 2 puntos porcentuales menor y la de estar activas es más de 25 puntos porcentuales menor en comparación con las mujeres judías, todo ello condicionado a la edad, el nivel de estudios, el estado civil y el distrito de residencia.

Las diferencias significativas en el coeficiente estimado sobre la variable *árabe* (cuadro B1 del anexo en línea y cuadro 1) indican que una proporción significativa de la disparidad entre los dos grupos, en cuanto a la participación laboral, puede explicarse por factores socioeconómicos. En el cuadro 2, los coeficientes de los indicadores de grupo de edad muestran un perfil de edad y participación laboral en forma de U invertida. En concreto, las mujeres de entre 35 y 44 años presentan la tasa de participación laboral más alta, definida en términos de ocupación y de actividad, mientras que la tasa más baja corresponde a las mujeres mayores de 60 años.

Según los coeficientes del nivel de estudios, las probabilidades de tener empleo y de estar en activo aumentan con el nivel de estudios. En el caso de las personas que poseen una titulación universitaria, la probabilidad de estar ocupadas es más de 7 puntos porcentuales mayor y la de estar activas es 36 puntos porcentuales mayor que para quienes no han completado la enseñanza secundaria. El efecto de la educación sobre la participación laboral continúa incluso más allá del nivel de grado, aunque a un ritmo más paulatino. La relación positiva entre el nivel de estudios y la participación laboral, documentada también en el cuadro 2, coincide con lo observado en numerosos estudios causales y correlacionales, que sugieren que la educación aumenta la participación laboral, especialmente en el caso de las mujeres (Khattab 2002; Yashiv y Kasir 2013; Totouom, De Paul Mboutchouang y Kaffo Fotio 2018).

Los coeficientes de las variables de estado civil muestran que las mujeres casadas tienen muchas menos probabilidades que las solteras de estar ocupadas o activas. Por ejemplo, los datos de la Encuesta de Población Activa y la Encuesta Social indican que la probabilidad de que las mujeres casadas estén activas es, respectivamente, 3 puntos porcentuales menor (columna 6) y más de 7 puntos porcentuales menor (columna 12). Una posible explicación es que las mujeres casadas tienen más probabilidades de tener hijos u otras obligaciones familiares que aumentan el costo de oportunidad de trabajar. Otra razón es que en el hogar

⁹ En el cuadro B2 del anexo en línea, hemos estimado la misma regresión utilizando la muestra completa de la Encuesta de Población Activa. Los resultados son de magnitud similar.

Cuadro 2. Relación entre características socioeconómicas y resultados en el mercado laboral

	Encuesta de Población Activa						Encuesta Social					
	Ocupada			Activa			Ocupada			Activa		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Árabe	-0,018*** (0,002)	-0,011*** (0,002)	-0,011*** (0,002)	-0,363*** (0,002)	-0,266*** (0,002)	-0,262*** (0,002)	-0,062*** (0,004)	-0,054*** (0,004)	-0,056*** (0,004)	-0,310*** (0,005)	-0,226*** (0,005)	-0,217*** (0,005)
Grupo de edad												
Referencia: 18-24												
25-29	0,045*** (0,003)	0,028*** (0,003)	0,021*** (0,003)	0,188*** (0,003)	0,125*** (0,003)	0,137*** (0,003)	0,055*** (0,007)	0,036*** (0,007)	0,034*** (0,008)	0,121*** (0,007)	0,077*** (0,007)	0,106*** (0,008)
30-34	0,060*** (0,002)	0,043*** (0,003)	0,033*** (0,003)	0,197*** (0,003)	0,136*** (0,003)	0,153*** (0,004)	0,079*** (0,007)	0,059*** (0,007)	0,056*** (0,008)	0,098*** (0,008)	0,047*** (0,008)	0,088*** (0,008)
35-44	0,069*** (0,002)	0,056*** (0,003)	0,046*** (0,003)	0,197*** (0,002)	0,147*** (0,003)	0,163*** (0,004)	0,088*** (0,006)	0,073*** (0,007)	0,072*** (0,008)	0,095*** (0,007)	0,060*** (0,007)	0,103*** (0,008)
45-54	0,078*** (0,002)	0,066*** (0,003)	0,057*** (0,003)	0,161*** (0,003)	0,131*** (0,003)	0,148*** (0,004)	0,094*** (0,006)	0,084*** (0,006)	0,084*** (0,008)	0,059*** (0,007)	0,047*** (0,007)	0,092*** (0,008)
55-59	0,080*** (0,003)	0,069*** (0,003)	0,059*** (0,004)	0,016*** (0,004)	0,015*** (0,004)	0,035*** (0,005)	0,096*** (0,007)	0,086*** (0,007)	0,087*** (0,008)	-0,051*** (0,009)	-0,050*** (0,009)	0,000 (0,010)
60-64	0,094*** (0,003)	0,083*** (0,003)	0,073*** (0,004)	-0,210*** (0,003)	-0,192*** (0,004)	-0,170*** (0,005)	0,093*** (0,009)	0,085*** (0,008)	0,087*** (0,009)	-0,268*** (0,010)	-0,253*** (0,010)	-0,198*** (0,011)
Nivel de estudios												
Referencia: educación primaria o inferior												
Educación secundaria		0,023*** (0,004)	0,020*** (0,004)		0,189*** (0,004)	0,191*** (0,004)		0,035*** (0,010)	0,032*** (0,010)		0,167*** (0,009)	0,170*** (0,009)
Examen de admisión		0,063*** (0,004)	0,061*** (0,004)		0,218*** (0,003)	0,218*** (0,003)		0,082*** (0,009)	0,079*** (0,009)		0,208*** (0,009)	0,204*** (0,009)

Cuadro 2. Relación entre características socioeconómicas y resultados en el mercado laboral (fin)

	Encuesta de Población Activa						Encuesta Social					
	Ocupada			Activa			Ocupada			Activa		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Titulación postsecundaria no académica		0,064*** (0,004)	0,061*** (0,004)		0,312*** (0,004)	0,314*** (0,004)		0,087*** (0,009)	0,083*** (0,009)		0,296*** (0,008)	0,299*** (0,008)
Grado		0,081*** (0,004)	0,077*** (0,003)		0,360*** (0,004)	0,362*** (0,004)		0,112*** (0,009)	0,107*** (0,009)		0,357*** (0,008)	0,358*** (0,008)
Máster		0,089*** (0,004)	0,085*** (0,004)		0,378*** (0,004)	0,379*** (0,004)		0,120*** (0,009)	0,116*** (0,009)		0,370*** (0,009)	0,369*** (0,009)
Doctorado		0,088*** (0,007)	0,085*** (0,007)		0,424*** (0,009)	0,425*** (0,009)		0,137*** (0,015)	0,132*** (0,015)		0,397*** (0,020)	0,398*** (0,020)
Estado civil												
Referencia: soltera												
Casada			0,018*** (0,002)			-0,031*** (0,003)			0,010* (0,004)			-0,073*** (0,006)
Divorciada/ separada			-0,014*** (0,003)			0,030*** (0,004)			-0,033*** (0,006)			-0,013 (0,009)
Viuda			0,009 (0,005)			-0,050*** (0,006)			-0,013 (0,012)			-0,102*** (0,013)
Observaciones	195807	153461	153461	301106	230136	230136	31363	31229	31229	43503	42911	42911

* Significativo al nivel del 10 por ciento. ** Significativo al nivel del 5 por ciento. *** Significativo al nivel del 1 por ciento.

Notas: Se estiman los efectos marginales de las regresiones probit. Los errores estándar robustos se indican entre paréntesis.

Fuentes: Encuesta de Población Activa 2001-2016 y Encuesta Social 2002-2016.

de las mujeres casadas suele haber otro perceptor de ingresos (su marido), lo que reduce el incentivo para buscar un trabajo remunerado.

Los coeficientes del indicador divorciada/separada (columna 6), basados en la muestra de la Encuesta de Población Activa, indican que las mujeres divorciadas o separadas tienen una probabilidad 3 puntos porcentuales mayor de participar en la población activa que las mujeres solteras, dependiendo de la edad y el nivel de estudios. Una posible razón es la ausencia del apoyo de la pareja, que puede influir en la propensión a buscar empleo. Nuestras conclusiones empíricas sobre el efecto del estado civil en los resultados del mercado laboral son coherentes con los modelos de oferta de trabajo a lo largo del ciclo vital que predicen una compensación entre la utilidad del matrimonio y la participación laboral o el rendimiento salarial (Blundell, MaCurdy y Meghir 2007).

5.3. Religiosidad

El cuadro 3 contiene estimaciones basadas en datos de la Encuesta de Población Activa en las que se incluye la variable *árabe* junto con los vectores X y R . Nuestro principal interés se centra en el efecto de la religiosidad sobre la participación laboral. En aras de la simplicidad, no presentamos los coeficientes de los vectores en el cuadro.

Cuadro 3. Relación entre religiosidad y resultados de las mujeres en el mercado laboral (Encuesta de Población Activa)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Ocupada		Activa	
Referencia: irreligiosa				
Tradicional	-0,008** (0,003)	-0,008** (0,003)	-0,020*** (0,004)	0,010* (0,004)
Religiosa	-0,008* (0,003)	-0,005 (0,004)	-0,053*** (0,005)	-0,014* (0,006)
Muy religiosa	-0,021*** (0,004)	-0,022*** (0,004)	-0,093*** (0,006)	-0,078*** (0,006)
Árabe	-0,007* (0,003)	-0,003 (0,006)	-0,246*** (0,004)	-0,118*** (0,008)
Árabe × tradicional		-0,004 (0,007)		-0,166*** (0,009)
Árabe × religiosa		-0,014 (0,009)		-0,184*** (0,011)
Árabe × muy religiosa		0,055 (0,035)		-0,078** (0,028)
Observaciones	46 155	46 155	63 328	63 328

* Significativo al nivel del 10 por ciento. ** Significativo al nivel del 5 por ciento. *** Significativo al nivel del 1 por ciento.

Notas: Los errores estándar robustos se indican entre paréntesis. Las regresiones incluyen variables ficticias de edad, nivel de estudios, estado civil, distrito y año.

Fuente: Encuesta de Población Activa 2014-2016.

En las columnas (1) y (3), el modelo impone que las variables de religiosidad tengan el mismo efecto en las mujeres judías y árabes. Los coeficientes indican un fuerte efecto de la religiosidad sobre la participación laboral. Por ejemplo, la probabilidad de que las mujeres religiosas estén ocupadas y activas es, respectivamente, 0,8 y 5 puntos porcentuales menor que en el caso de las mujeres irreligiosas; las cifras correspondientes a las mujeres muy religiosas superan los 2 y los 9 puntos porcentuales, respectivamente. Las columnas (1) y (3) también muestran que, cuando se incluyen las variables de religiosidad además de las socioeconómicas, el coeficiente de la variable *árabe* disminuye en magnitud, un resultado indicativo de que las diferencias en el grado de religiosidad también contribuyen a las disparidades en la participación laboral. En las columnas (2) y (4), presentamos los coeficientes estimados de los modelos en que la variable *árabe* interactúa con los indicadores de religiosidad. Los coeficientes estimados indican que el efecto de la religiosidad es aún mayor para las mujeres árabes que para las judías. Por ejemplo, se asocia con una disminución de 1 punto porcentual en la probabilidad de estar en activo, pero esta asociación es más fuerte para las mujeres árabes (más de 18 puntos porcentuales).

En el cuadro 4 presentamos resultados análogos basados en la muestra de la Encuesta Social. Los resultados de los modelos probit (columnas 1, 2, 5 y 6) son muy similares a los obtenidos con la muestra de la Encuesta de Población Activa. Las columnas (3), (4), (7) y (8) se basan en un modelo probit de variable instrumental, que estima los indicadores binarios de religiosidad a partir de los niveles de religiosidad familiar a los 15 años de edad. Los coeficientes estimados son muy similares a los del modelo probit típico (columnas 1, 2, 5 y 6), de lo que se infiere que la endogeneidad probablemente no representa un problema grave. Por ejemplo, según la estimación probit, la probabilidad de que las personas religiosas estén ocupadas es 3,2 puntos porcentuales menor que las de las personas irreligiosas (columna 1), mientras que la estimación correspondiente en el modelo probit de variable instrumental (columna 3) es de 3,3 puntos porcentuales.

La principal diferencia entre las estimaciones probit típicas y probit de variable instrumental se manifiesta en los modelos de interacción en que la variable dependiente es el empleo. Así como el modelo probit típico indica una diferencia estadísticamente significativa entre las mujeres judías religiosas en comparación con las mujeres judías irreligiosas (2,6 puntos porcentuales, columna 2), el modelo probit de variable instrumental no indica ninguna diferencia estadísticamente significativa entre esos dos grupos (columna 4). Según se observa al comparar las columnas (6) y (8), las variables de religiosidad se mantienen estables en los resultados de la participación laboral de las mujeres árabes, lo que pone de relieve, una vez más, que el riesgo de endogeneidad es bajo. En general, estos resultados demuestran la importancia de considerar la religiosidad como un factor determinante de la oferta de mano de obra.

Estos resultados corroboran las conclusiones de Khoudja y Fleischmann (2015), relativas a un gradiente negativo de religiosidad-participación laboral,¹⁰

¹⁰ Khoudja y Fleischmann (2015) miden la religiosidad a partir del grado en que las personas encuestadas están de acuerdo con la afirmación «mi religión es una parte importante de mí».

Cuadro 4. Relación entre religiosidad y resultados de las mujeres en el mercado laboral (Encuesta Social)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Ocupada		Ocupada (VI)		Activa		Activa (VI)	
Referencia: irreligiosa								
Tradicional	-0,015*** (0,004)	-0,015*** (0,004)	-0,017 (0,015)	-0,016 (0,017)	-0,005 (0,005)	0,011 (0,006)	-0,006 (0,018)	0,007 (0,022)
Religiosa	-0,032*** (0,004)	-0,026*** (0,004)	-0,033* (0,014)	-0,029 (0,018)	-0,047*** (0,005)	-0,008 (0,006)	-0,050** (0,017)	-0,013 (0,022)
Muy religiosa	-0,041*** (0,006)	-0,037*** (0,007)	-0,042 (0,034)	-0,039 (0,041)	-0,127*** (0,007)	-0,102*** (0,008)	-0,131*** (0,031)	-0,106* (0,043)
Árabe	-0,052*** (0,004)	-0,038*** (0,008)	-0,052*** (0,006)	-0,037 (0,024)	-0,214*** (0,005)	-0,082*** (0,010)	-0,213*** (0,007)	-0,079 (0,040)
Árabe × tradicional		-0,007 (0,011)		-0,010 (0,044)		-0,129*** (0,013)		-0,121* (0,058)
Árabe × religiosa		-0,027** (0,010)		-0,019 (0,037)		-0,190*** (0,012)		-0,181*** (0,054)
Árabe × muy religiosa		-0,029 (0,020)		-0,022 (0,081)		-0,182*** (0,020)		-0,162* (0,076)
Observaciones	31 229	31 229	31 229	31 229	42 911	42 911	42 911	42 911

* Significativo al nivel del 10 por ciento. ** Significativo al nivel del 5 por ciento. *** Significativo al nivel del 1 por ciento.

Notas: En las columnas (1) a (2) y (5) a (6) se estiman los efectos marginales de las regresiones probit. En las columnas (3) a (4) y (7) a (8) se presentan los efectos marginales de las regresiones probit de variable instrumental (VI), en las cuales se instrumentan las variables de religiosidad a través de la religiosidad familiar a los 15 años de edad. Las regresiones incluyen variables ficticias de edad, nivel de estudios, estado civil, distrito y año (véase el cuadro 2). Los errores estándar robustos se indican entre paréntesis.

Fuente: Encuesta Social 2002-2016.

y las conclusiones de Spierings (2014) en el caso de las mujeres musulmanas en Indonesia. En cambio, no concuerdan con los estudios de Abdelhadi (2017) y Khattab, Johnston y Manley (2018). Esta diferencia puede deberse a la forma de medir la religiosidad, que varía dependiendo de los datos de encuesta disponibles y se basa principalmente en datos secundarios. Más allá de la cuestión metodológica de la medición de la religiosidad, que sin duda es un aspecto importante al tratar de explicar el impacto diferencial de la religiosidad sobre la participación laboral de las mujeres de distintos países, también es posible que el contexto del país y el periodo (año) en el que se recogieron los datos influyan en los resultados. Estos factores dificultan la generalización de nuestras conclusiones a los países occidentales donde las mujeres musulmanas son migrantes, habida cuenta de las diferencias de contexto social, cultural, histórico y político. No obstante, las conclusiones de este estudio pueden arrojar luz sobre el hecho de que los niveles más altos de religiosidad se asocian con niveles más bajos de participación laboral femenina en los países musulmanes (Spierings 2015).

5.4. Estructura familiar y políticas públicas

Los cuadros 5 y 6 permiten observar los efectos de la estructura familiar (como indicador indirecto de las políticas públicas) en los resultados del mercado laboral para las mujeres, según los datos de la Encuesta de Población Activa y la Encuesta Social, respectivamente. Las columnas (1) y (3) del cuadro 5 muestran que, dependiendo del origen étnico, la edad, el nivel de estudios y el estado civil, tener hijos menores de 5 años reduce en 8 puntos porcentuales la probabilidad de participar en el mercado laboral. En comparación con el efecto del nivel de estudios, analizado en el cuadro 2, tener al menos un hijo menor de 5 años es suficiente para compensar el aumento de la probabilidad de participación laboral resultante de adquirir una titulación de grado universitario, en lugar de una

Cuadro 5. Relación entre la estructura familiar y los resultados de las mujeres en el mercado laboral (Encuesta de Población Activa)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Ocupada		Activa	
Árabe	-0,011*** (0,002)	-0,013*** (0,002)	-0,261*** (0,002)	-0,254*** (0,003)
Hijo/a menor de 5 años	-0,014*** (0,002)	-0,015*** (0,002)	-0,082*** (0,002)	-0,076*** (0,003)
Árabe × hijo/a menor de 5 años		0,008 (0,005)		-0,026*** (0,005)
Observaciones	153461	153461	230136	230136

* Significativo al nivel del 10 por ciento. ** Significativo al nivel del 5 por ciento. *** Significativo al nivel del 1 por ciento.

Notas: Se estiman los efectos marginales de las regresiones probit. Las regresiones incluyen variables ficticias de edad, nivel de estudios, estado civil, distrito y año (véase el cuadro 2). Los errores estándar robustos se indican entre paréntesis.

Fuente: Encuesta de Población Activa 2001-2016.

titulación postsecundaria no académica. En cuanto a las políticas públicas, estas estimaciones indican la conveniencia de mejorar los servicios de guardería en Israel para apoyar la participación laboral de las mujeres con hijos pequeños. A tenor de la disparidad en las tasas de participación laboral de las mujeres con y sin hijos pequeños, el cuidado de hijos pequeños supone un obstáculo importante para trabajar.

Las columnas (2) y (4) del cuadro 5 indican que el efecto negativo de tener un hijo menor de 5 años en los resultados del mercado laboral es más perjudicial para las mujeres árabes que para las judías. En el caso de las mujeres árabes, tener un hijo menor de 5 años reduce la probabilidad de participar en la población activa en más de 10 puntos porcentuales. Una posible razón es que existen diferencias en el acceso a los servicios de guardería entre los dos grupos. Otro motivo es que la influencia de las normas asociadas con la función «legítima» de la madre es más prevalente en el grupo étnico árabe que en el judío. A ello se añade otra posible explicación, a saber, que las madres árabes son, por término medio, más jóvenes. Así, por ejemplo, el costo de oportunidad de no trabajar es menor porque es probable que las trabajadoras más jóvenes ganen menos y, por lo tanto, dispongan de menos dinero para el cuidado de los hijos.

En el cuadro 6 se realiza el mismo ejercicio a partir de los datos de la Encuesta Social. Las estimaciones de las columnas (1)-(2) y de las columnas (5)-(6)

Cuadro 6. Relación entre la estructura familiar y los resultados de las mujeres en el mercado laboral (Encuesta Social)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Ocupada				Activa			
Árabe	-0,056*** (0,004)	-0,049*** (0,005)	-0,063*** (0,004)	-0,253*** (0,044)	-0,216*** (0,005)	-0,207*** (0,006)	-0,220*** (0,004)	-0,711*** (0,050)
Hijo/a menor de 5 años	-0,016*** (0,004)	-0,012* (0,005)	-0,016*** (0,004)	-0,016*** (0,004)	-0,077*** (0,005)	-0,071*** (0,006)	-0,081*** (0,005)	-0,080*** (0,005)
Árabe × hijo/a menor de 5 años		-0,021* (0,008)				-0,024* (0,009)		
Porcentaje de satisfechas con el transporte en el subdistrito			0,051** (0,019)	0,027 (0,019)			0,090*** (0,025)	0,021 (0,025)
Árabe × porcentaje de satisfechas con el transporte en el subdistrito				0,348*** (0,082)				0,907*** (0,093)
Observaciones	31 229	31 229	31 229	31 229	42 911	42 911	42 911	42 911

* Significativo al nivel del 10 por ciento. ** Significativo al nivel del 5 por ciento. *** Significativo al nivel del 1 por ciento. Notas: Se estiman los efectos marginales de las regresiones probit. «Satisfechas con el transporte» se refiere al porcentaje de ciudadanas que declaran estar satisfechas o muy satisfechas con el transporte público en el subdistrito de la persona encuestada. Todas las regresiones incluyen variables ficticias de edad, nivel de estudios, estado civil y año (véase el cuadro 2). Las columnas (1), (2), (5) y (6) también incluyen variables ficticias de distrito. Los errores estándar robustos se indican entre paréntesis. Fuente: Encuesta Social 2002-2016.

son similares en magnitud a las de la Encuesta de Población Activa. Las regresiones de las columnas (3)-(4) y (7)-(8) incluyen una variable relativa al porcentaje de encuestadas que están satisfechas con el transporte público en su subdistrito de residencia. Los coeficientes estimados indican una correlación positiva entre el porcentaje de ciudadanas satisfechas con el transporte público y la tasa de participación laboral en ese subdistrito. El efecto es mayor en el caso de las mujeres árabes.

En general, estos resultados indican que la estructura familiar y la movilidad geográfica son factores importantes que ayudan a explicar la diferencia de participación laboral entre las mujeres judías y las árabes.

5.5. Activos de capital humano

En el cuadro 7, las columnas (1) y (3) presentan estimaciones de coeficientes de modelos que amplían las variables socioeconómicas (*edad*, *nivel de estudios* y *estado civil*) con variables que representan otros activos de capital humano. Las columnas (2) y (4) muestran la interacción de las variables adicionales con la variable *árabe*. En estas regresiones solo utilizamos las rondas de 2005 y 2006 de la Encuesta Social, ya que son los únicos años que contienen medidas relativas al uso del ordenador y al permiso de conducir.

Al incluir activos de capital humano en la regresión, además de las variables socioeconómicas básicas, la magnitud del coeficiente de la variable *árabe* desciende de más de $-0,25$ (cuadro 2) a aproximadamente $-0,17$. Esta disminución de la magnitud de los coeficientes es mayor que cuando se incluyen en la regresión las variables de religiosidad (véase el cuadro 4) y de estructura familiar y políticas públicas (véase el cuadro 6), lo que indica que las diferencias en el acceso a las competencias modernas (activos de capital humano) pueden explicar gran parte de la disparidad de perspectivas laborales. Por lo tanto, estos resultados se suman a la creciente producción bibliográfica que subraya la importancia de los activos de capital humano moderno para la participación laboral (Yashiv y Kasir 2013). También respaldan las políticas que tratan de mejorar la participación laboral aumentando la formación en informática y demás competencias técnicas.

Según se observa en las columnas (1) y (3) del cuadro 7, existe una relación positiva entre la participación laboral y el acceso a calificaciones modernas. Para las mujeres que utilizan ordenadores, la probabilidad de estar activas es entre 16 y 17 puntos porcentuales mayor. Del mismo modo, en el caso de las mujeres con permiso de conducir, la probabilidad de estar ocupadas y activas es, respectivamente, 2,5 y más de 3,4 puntos porcentuales mayor. Apenas hay evidencias que correlacionen positivamente el dominio del hebreo con la participación laboral.

Cuando las variables de competencias modernas y dominio del hebreo interactúan con la variable *árabe*, los resultados no permiten concluir que los efectos varíen según el origen étnico. Además, no se constata que el impacto de los niveles de dominio del hebreo sobre la participación laboral difiera entre las mujeres árabes y judías, a tenor de la escasa significación de la interacción estimada entre esos niveles y la variable *árabe*.

Cuadro 7. Relación entre los activos de capital humano y los resultados de las mujeres en el mercado laboral

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Ocupada		Activa	
Árabe	-0,028 (0,017)	-0,025 (0,027)	-0,172*** (0,018)	-0,191*** (0,024)
Variables de modernidad				
Utiliza ordenador	0,036** (0,013)	0,037** (0,014)	0,162*** (0,015)	0,166*** (0,017)
Tiene permiso de conducir	0,025* (0,011)	0,022 (0,013)	0,034** (0,013)	0,020 (0,014)
Nivel de hebreo				
Referencia: dominio nulo del hebreo				
Bajo	-0,037 (0,032)	-0,047 (0,038)	-0,068* (0,030)	-0,058 (0,041)
Medio	-0,021 (0,023)	0,018 (0,039)	-0,046 (0,024)	-0,053 (0,039)
Alto	0,031 (0,027)	0,060 (0,053)	-0,010 (0,026)	-0,005 (0,051)
Muy alto	-0,035 (0,024)	-0,069 (0,050)	0,105*** (0,031)	-0,072 (0,076)
Árabe × variables de modernidad				
Árabe × tiene permiso de conducir		0,022 (0,028)		0,056 (0,029)
Árabe × utiliza ordenador		0,000 (0,026)		-0,015 (0,028)
Árabe × nivel de hebreo				
Árabe × bajo		0,023 (0,067)		-0,025 (0,061)
Árabe × medio		-0,074 (0,052)		0,011 (0,050)
Árabe × alto		-0,051 (0,064)		-0,007 (0,060)
Árabe × muy alto		0,022 (0,059)		0,189* (0,083)
Observaciones	4072	4072	5837	5837

* Significativo al nivel del 10 por ciento. ** Significativo al nivel del 5 por ciento. *** Significativo al nivel del 1 por ciento.

Notas: Se estiman los efectos marginales de las regresiones probit. Los errores estándar robustos se indican entre paréntesis. Todas las regresiones incluyen variables ficticias de edad, nivel de estudios, estado civil, distrito y año.

Fuente: Encuesta Social 2005-2006.

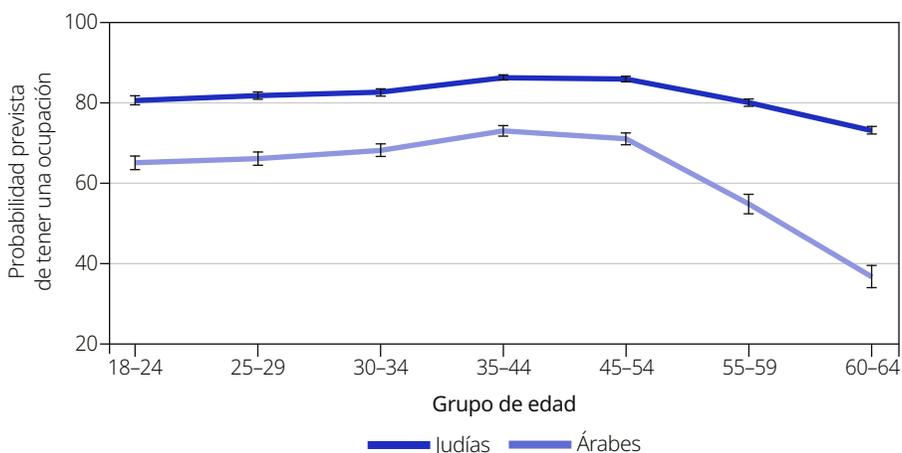
5.6. Jubilación anticipada

Los resultados expuestos hasta ahora indican que, a cualquier edad, las mujeres árabes tienen muchas menos probabilidades que las judías de participar en el mercado laboral. Una cuestión asimismo importante y conexas es si las mujeres árabes tienen más probabilidades que las judías de jubilarse anticipadamente y si esto varía en función de la ocupación.

Los gráficos 2 y 3 parten de las estimaciones de nuestros modelos de jubilación (véase el apartado 4) para trazar los perfiles de edad de la ocupación (gráfico 2) y de la actividad (gráfico 3), por separado para las mujeres judías y árabes. Los patrones representados en estos gráficos demuestran claramente que las mujeres árabes tienen muchas más probabilidades de abandonar prematuramente la vida activa que las mujeres judías. Los dos gráficos indican un drástico descenso de las tasas de ocupación y de actividad a partir de los 44-54 años, lo que significa que las mujeres árabes tienen más probabilidades de jubilarse después de los 55 años. A la edad de 60-64 años, la diferencia entre las mujeres judías y árabes en su nivel de ocupación y de actividad es de casi 40 puntos porcentuales.

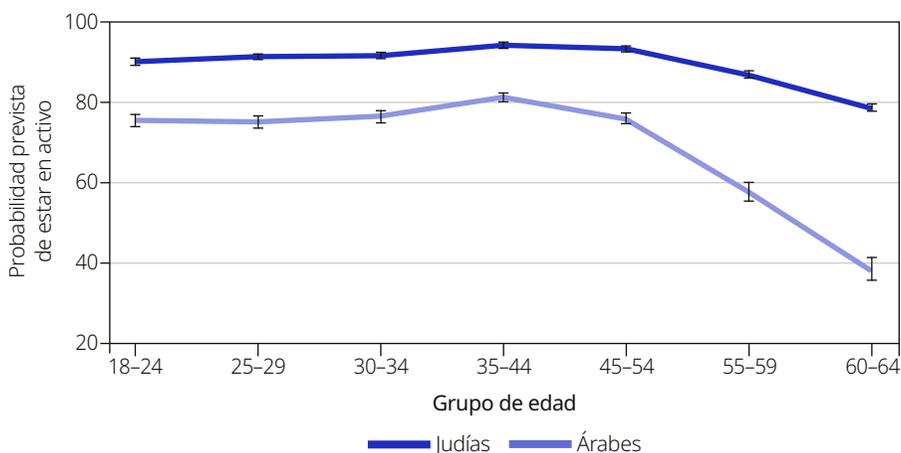
Los coeficientes estimados para la ecuación (2), expuestos en el cuadro 8, indican que la probabilidad de jubilarse antes de los 55 años es 16,8 puntos porcentuales mayor para las mujeres árabes que para las judías, dependiendo del nivel educativo y de la categoría de ocupación (columna 1). Así pues, los microdatos confirman el patrón observado en los gráficos 2 y 3, en el sentido de que las mujeres árabes tienen muchas más probabilidades de jubilarse anticipadamente que las mujeres judías. En las columnas (2) a (4) del cuadro 8, estimamos la regresión por categorías de ocupación. Las estimaciones indican la heterogeneidad entre ocupaciones: los efectos de la jubilación anticipada son mayores para las personas que trabajan en ocupaciones muy calificadas

Gráfico 2. Predicción de la probabilidad de tener una ocupación, por origen étnico y edad, 1995-2016 (en porcentaje)



Fuente: Cálculos de los autores con datos de la Encuesta de Población Activa de 1995-2016.

Gráfico 3. Probabilidad prevista de participar en el mercado de trabajo, por origen étnico y edad, 1995-2016 (en porcentaje)



Fuente: Cálculos de los autores con datos de la Encuesta de Población Activa de 1995-2016.

y menores para las que trabajan en ocupaciones poco calificadas. Por ejemplo, entre las mujeres que trabajan en ocupaciones de alta calificación, la probabilidad de jubilarse anticipadamente es 26 puntos porcentuales mayor para las árabes que para las judías; entre las mujeres que trabajan en ocupaciones de calificación media, las árabes tienen 13,7 puntos porcentuales más de probabilidades de jubilarse anticipadamente que las judías; y, entre las trabajadoras de baja calificación, no hay diferencias estadísticamente significativas en cuanto a las edades de jubilación de las mujeres árabes y judías.¹¹

Hay varios factores que explican la jubilación anticipada de las mujeres árabes en Israel. En primer lugar, el empleo se concentra en ocupaciones exigentes, que se caracterizan por altos niveles de estrés y pueden provocar agotamiento. Dos tercios de las mujeres árabes activas desempeñan puestos de servicios sociales del sector público (como profesoras, enfermeras y trabajadoras sociales, entre otras ocupaciones) (Shalev y Lazarus 2013). En segundo lugar, hay más diferencias de edad entre los miembros de las parejas árabes (los hombres suelen ser mayores) que entre los miembros de las parejas judías (véase el cuadro B6 del anexo en línea). Los dos miembros de la pareja suelen jubilarse al mismo tiempo, lo que puede ayudar a explicar por qué las mujeres se jubilan antes que los hombres y por qué las mujeres árabes se jubilan antes que las judías. Por supuesto, la diferencia de edad entre el marido y la mujer puede atribuirse, en parte, a la influencia de las normas culturales. En tercer lugar, las mujeres árabes suelen tener más hijos y desde una edad más temprana; por lo tanto, serán relativamente más jóvenes cuando estos hijos terminen sus estudios e inicien su trayectoria profesional. El cuadro B6 del anexo en línea muestra que, en el grupo de mujeres de 45-54 años, el hijo o hija de mayor edad tiene un promedio

¹¹ Cabe señalar que en esta submuestra no hay individuos con más de una titulación universitaria de grado.

Cuadro 8. Jubilación anticipada y nivel de estudios
(Encuesta de Población Activa)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Todas las ocupaciones	Calificación baja	Calificación media	Calificación alta
Variable dependiente: probabilidad de jubilarse antes de los 55 años				
Árabe	0,168*** (0,036)	0,134 (0,073)	0,137* (0,059)	0,263*** (0,063)
Nivel de estudios				
Referencia: educación primaria o inferior				
Educación secundaria	0,006 (0,033)	0,027 (0,073)	0,041 (0,042)	-0,117 (0,065)
Examen de admisión	-0,017 (0,032)	0,042 (0,072)	-0,007 (0,042)	-0,045 (0,077)
Titulación postsecundaria no académica	-0,001 (0,031)	-0,009 (0,067)	0,029 (0,043)	-0,009 (0,069)
Grado	0,011 (0,032)	0,083 (0,088)	-0,010 (0,041)	0,023 (0,070)
Máster	-0,050 (0,031)		-0,025 (0,048)	-0,054 (0,067)
Promedio de la variable dependiente	12,24	11,22	11,71	13,64
Observaciones	1 304	206	648	434

* Significativo al nivel del 10 por ciento. ** Significativo al nivel del 5 por ciento. *** Significativo al nivel del 1 por ciento.

Notas: La muestra incluye a las personas que se jubilaron durante el periodo de la encuesta en el que se extrajo la muestra (para poder observar la edad de jubilación anticipada). Se estiman los efectos marginales de las regresiones probit. La regresión de la columna (1) incluye nueve variables ficticias de ocupación de un dígito. En la columna (2) se estima la regresión sobre las trabajadoras poco calificadas (trabajadoras no calificadas, trabajadoras de la industria/construcción y trabajadoras agrícolas calificadas). En la columna (3) se estima la regresión sobre las trabajadoras de calificación media (comerciales/de servicios, administrativas, directoras y gerentes). En la columna (4) se estima la regresión sobre las trabajadoras muy calificadas (profesionales de nivel medio y profesionales académicas). Todas las regresiones incluyen variables ficticias de año. Los errores estándar robustos se indican entre paréntesis.

Fuente: Encuesta de Población Activa 1995-2006.

de 26 años en el caso de las mujeres árabes y de solo 23 años cuando se trata de madres judías. Como algunas mujeres están más dispuestas a jubilarse una vez que sus hijos se establecen en el mundo laboral, el hecho de que las madres árabes sean más jóvenes que las judías cuando esto ocurre puede ayudar a explicar la jubilación más temprana del primer grupo. En cuarto lugar, al tener hijos antes, es probable que las mujeres árabes sean abuelas antes que las judías. Por lo tanto, es posible que las abuelas árabes se jubilen anticipadamente para apoyar a sus hijas trabajadoras, que también se enfrentan a mayores obstáculos que otras mujeres, y darles así una mejor oportunidad de desarrollo profesional.

Habida cuenta de la escasa atención que se ha prestado al estudio de la diferencia de edad de jubilación entre las mujeres judías y las árabes, consideramos

que estas conclusiones son interesantes para la formulación de políticas públicas. Como las ocupaciones muy calificadas y profesionales suelen estar mejor remuneradas que las menos calificadas, el hecho de que la jubilación anticipada tienda a concentrarse en las primeras afecta a la movilidad intergeneracional en la comunidad árabe, al reducir la seguridad y el bienestar económicos.

6. Conclusiones

Este artículo aporta nueva evidencia empírica de las perspectivas laborales dispares de las mujeres árabes y judías residentes en Israel. Hemos documentado tres diferencias importantes en cuanto a los resultados de los dos grupos en el mercado laboral. En primer lugar, aunque un nivel de estudios más avanzado suele correlacionarse con una mayor probabilidad de empleo, las mujeres árabes tienen menos probabilidades de estar ocupadas o activas en comparación con sus homólogas judías, incluso cuando se controla la edad, el nivel de estudios, el estado civil y el distrito de residencia. En segundo lugar, se constata un fuerte efecto de la religiosidad sobre la participación laboral, particularmente en el caso de las mujeres árabes en comparación con las judías. De hecho, al controlar la variable de la religiosidad, la pertenencia al grupo árabe pierde parte de su importancia explicativa en relación con el objeto de estudio central de esta investigación. Por lo tanto, concluimos que una mayor religiosidad de las mujeres participantes en la encuesta, especialmente de las mujeres árabes, se traduce en una baja participación laboral incluso si el nivel de estudios es alto, un patrón que se documenta también en otros países árabes y musulmanes (Spierings 2015). En tercer lugar, las mujeres árabes tienen muchas más probabilidades de jubilarse anticipadamente que las judías. Entre las posibles explicaciones de este fenómeno cabe señalar la naturaleza exigente y estresante de las ocupaciones que suelen desempeñar las mujeres árabes, a menudo en el sector de los servicios sociales, o la mayor diferencia de edad entre los miembros de las parejas árabes en comparación con las parejas judías en Israel. Además, por término medio, las mujeres árabes suelen tener su primer hijo antes que sus homólogas judías, y la jubilación anticipada puede estar relacionada con la edad a la que los hijos se independizan.

Tras examinar los factores que pueden contribuir a las diferencias entre mujeres judías y árabes en cuanto a la participación laboral, observamos que los factores socioeconómicos y demográficos, la religiosidad y los aspectos relacionados con las políticas públicas son importantes para explicar la brecha. A la luz de estos resultados, es conveniente que los responsables políticos, además de mejorar el acceso institucional a las oportunidades económicas en ámbitos como la educación superior y los procesos de contratación laboral, también presten atención a otros factores que pueden amplificar los efectos de esas instituciones. Nuestros resultados señalan la existencia de una relación negativa entre la religiosidad y la participación laboral, una vez controladas las restantes variables, lo que concuerda con las conclusiones de Read (2003). No obstante, el impacto de la religiosidad en la participación laboral de las mujeres en general, o de las musulmanas en particular, depende mucho del contexto en el que se realiza el estudio. Por ejemplo, es poco probable que el significado de la religiosidad sea el

mismo para una graduada universitaria musulmana en una ciudad occidental, como Londres, que para una mujer que vive en una pequeña aldea de un país musulmán, como Indonesia.

Es posible que muchas mujeres religiosas opten por dedicarse a las actividades domésticas en lugar de trabajar fuera del hogar, no por motivos religiosos ni por el condicionamiento de las normas culturales, sino por la falta de oportunidades de empleo en los lugares donde imperan esas normas. La religión y la cultura de las comunidades árabes palestinas tienden a subrayar la importancia de la mujer como madre, lo que hace recaer principalmente sobre ella la carga del cuidado de los hijos. Por lo tanto, nuestros resultados parecen indicar que la asequibilidad de los servicios públicos de guardería y una buena red de transporte público pueden ser un medio eficaz, en un contexto cultural menos igualitario, para fomentar la participación de las mujeres árabes en la vida activa.

Conviene señalar que, aunque este estudio no mide el efecto de la «cultura» o la «mentalidad» (tal como se refleja en las opiniones de una mujer acerca de los roles de género y el estatus social femeninos, y en las opiniones de su marido, sus padres y los padres de su cónyuge) sobre los resultados del mercado laboral, creemos que la variable de religiosidad (aquí examinada) se correlaciona con la influencia de los valores culturales.

Hemos constatado que las diferencias entre las mujeres judías y las árabes en cuanto a la edad de jubilación corresponden, sobre todo, a las mujeres que antes trabajaban en ocupaciones profesionales muy calificadas. Así pues, existe el riesgo de que la jubilación anticipada de las mujeres árabes en esas ocupaciones contrarreste los beneficios del aumento general del empleo de alta calificación, frenando así el progreso hacia la reducción de la brecha económica entre mujeres judías y árabes. En consecuencia, aunque es conveniente alentar a las mujeres más jóvenes a que participen en el mercado laboral, se necesitan más estudios para identificar y comprender mejor las causas subyacentes de la jubilación anticipada.

Bibliografía citada

- Abdelhadi, Eman. 2017. «Religiosity and Muslim Women's Employment in the United States». *Socius* 3 (enero-diciembre). <https://doi.org/10.1177/2378023117729969>.
- Abu-Baker, Khawla. 2002. «“Career Women” or “Working Women”? Change versus Stability for Young Palestinian Women in Israel». *Journal of Israeli History* 21 (1-2): 85-109.
- 2016. «Gender Policy in Family and Society among Palestinian Citizens of Israel: Outside and Inside Influences». En *Handbook of Israel: Major Debates*, editado por Eliezer Ben-Rafael, Julius H. Schoeps, Yitzhak Sternberg y Olaf Glöckner, 453-474. Berlín: De Gruyter Oldenburg.
- Almagor-Lotan, Orly. 2010. «Ocupación de las mujeres árabes en el sector académico» [en hebreo]. Jerusalén: Knesset Research and Information Center. https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/af4d6b58-e9f7-e411-80c8-00155d010977/2_af4d6b58-e9f7-e411-80c8-00155d010977_11_9176.pdf.
- Becker, Gary S. 1965. «A Theory of the Allocation of Time». *Economic Journal* 75 (299): 493-517.

- Bloemen, Hans, y Adriaan S. Kalwij. 2001. «Female Labor Market Transitions and the Timing of Births: A Simultaneous Analysis of the Effects of Schooling». *Labour Economics* 8 (5): 593-620.
- Blundell, Richard, Thomas MaCurdy y Costas Meghir. 2007. «Labor Supply Models: Unobserved Heterogeneity, Nonparticipation and Dynamics». En *Handbook of Econometrics*, editado por James J. Heckman y Edward E. Leamer, vol. 6 (parte A), 4667-4775. Amsterdam: North-Holland.
- Cinamon, Rachel Gali, Halah Habayib y Margalit Ziv. 2016. «The Conception of Work and Higher Education among Israeli Arab Women». *International Journal of Educational Research* 76: 129-140.
- Connor, Phillip, y Matthias Koenig. 2015. «Explaining the Muslim Employment Gap in Western Europe: Individual-Level Effects and Ethno-religious Penalties». *Social Science Research* 49 (enero): 191-201.
- Dahl, Sverre-Åge, Øivind Anti Nilsen y Kjell Vaage. 2003. «Gender Differences in Early Retirement Behaviour». *European Sociological Review* 19 (2): 179-198.
- Duncan, Brian, V. Joseph Hotz y Stephen J. Trejo. 2006. «Hispanics in the U.S. Labor Market». En *Hispanics and the Future of America*, editado por Marta Tienda y Faith Mitchell, 228-290. Washington: National Academies Press.
- Ernst Stähli, Michèle, Jean-Marie Le Goff, René Levy y Eric Widmer. 2009. «Wishes or Constraints? Mothers' Labour Force Participation and its Motivation in Switzerland». *European Sociological Review* 25 (3): 333-348.
- England, Paula. 2005. «Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation». *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 12 (2): 264-288.
- Finch, Naomi. 2014. «Why Are Women More Likely than Men to Extend Paid Work? The Impact of Work-Family Life History». *European Journal of Ageing* 11 (1): 31-39.
- Flippen, Chenoa A. 2005. «Minority Workers and Pathways to Retirement». En *The New Politics of Old Age Policy*, editado por Robert B. Hudson, 129-157. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Greenlees, Clyde S., y Rogelio Saenz. 1999. «Determinants of Employment of Recently Arrived Mexican Immigrant Wives». *International Migration Review* 33 (2): 354-377.
- Hook, Jennifer L. 2006. «Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003». *American Sociological Review* 71 (4): 639-660.
- ICBS (Israeli Central Bureau of Statistics). 2019. «The Druze Population of Israel», 17 de abril de 2019. <https://www.cbs.gov.il/en/mediarelease/Pages/2019/The-Druze-Population-of-Israel.aspx>.
- 2022a. *Labor Force Survey 2020*, October 2022. Jerusalén: Central Bureau of Statistics.
- 2022b. «Births and Fertility in Israel, 2020», 21 de febrero de 2022. <https://www.cbs.gov.il/en/mediarelease/Pages/2022/Births-and-Fertility-in-Israel-2020.aspx>.
- Kabeer, Naila. 1994. *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought*. Londres: Verso. [Traducido al español por Isabel Vericat. 1998. *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. México: Paidós.]
- Kabeer, Naila, Ashwini Deshpande y Ragui Assaad. 2019. *Women's Access to Market Opportunities in South Asia and the Middle East & North Africa: Barriers, Opportunities and Policy Challenges*. Londres: Department of International Development, London School of Economics and Political Science.
- Kasir, Nitsa (Kaliner), y Eran Yashiv. 2020. «The Economic Outcomes of an Ethnic Minority: The Role of Barriers», IZA Discussion Paper No. 13120. Bonn: IZA Institute of Labor Economics.
- Keinan, Tamar, y Dorit Bar. 2007. «Mobility among Arab Women in Israel». Haifa: Kayan Feminist Organization.

- Khattab, Nabil. 2002. «Ethnicity and Female Labour Market Participation: A New Look at the Palestinian Enclave in Israel». *Work, Employment and Society* 16 (1): 91-110.
- Khattab, Nabil, y Ron Johnston. 2015. «Ethno-religious Identities and Persisting Penalties in the UK Labor Market». *Social Science Journal* 52 (4): 490-502.
- Khattab, Nabil, Ron Johnston y David Manley. 2018. «Human Capital, Family Structure and Religiosity Shaping British Muslim Women's Labour Market Participation». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (9): 1541-1559.
- Khattab, Nabil, y Sami Miaari (eds.). 2013. *Palestinians in the Israeli Labor Market: A Multi-disciplinary Approach*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Khattab, Nabil, Sami Miaari, Marwan Mohamed-Ali y Sarab Abu-Rabia-Queder. 2019. «Muslim Women in the Canadian Labor Market: Between Ethnic Exclusion and Religious Discrimination». *Research in Social Stratification and Mobility* 61 (junio): 52-64.
- Khoudja, Yassine, y Fenella Fleischmann. 2015. «Ethnic Differences in Female Labour Force Participation in the Netherlands: Adding Gender Role Attitudes and Religiosity to the Explanation». *European Sociological Review* 31 (1): 91-102.
- Khoudja, Yassine, y Lucinda Platt. 2018. «Labour Market Entries and Exits of Women from Different Origin Countries in the UK». *Social Science Research* 69 (enero): 1-18.
- Kraus, Vered, e Yuval P. Yonay. 2018. *Facing Barriers: Palestinian Women in a Jewish-Dominated Labor Market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lewin-Epstein, Noah, y Moshe Semyonov. 2019. *The Arab Minority in Israel's Economy: Patterns of Ethnic Inequality*. Nueva York: Routledge.
- Loretto, Wendy, y Sarah Vickerstaff. 2015. «Gender, Age and Flexible Working in Later Life». *Work, Employment and Society* 29 (2): 233-249.
- Maes, Julie, Jonas Wood y Karel Neels. 2019. «Early Labour Market Trajectories of Intermediate and Second Generation Turkish and Maghreb Women in Belgium». *Research in Social Stratification and Mobility* 61 (junio): 65-78.
- Malchi, Sharon. 2013. «La importancia del transporte público para la incorporación de las mujeres de la población árabe de Israel al ciclo laboral», Study No. 45, Fellows Program. Koret-Milken Institute [en hebreo]. <https://milkeninnovationcenter.org/wp-content/uploads/2016/02/45-HB-F-WEB.pdf>.
- Miaari, Sami. 2012. «Arab Women in the Labour Market: Empirical Implications and Policy Orientation». Shefa-Amr: Galilee Society.
- Miaari, Sami, Nabil Khattab y Ron Johnston. 2019. «Religion and Ethnicity at Work: A Study of British Muslim Women's Labour Market Performance». *Quality & Quantity* 53 (1): 19-47.
- Miaari, Sami, Asaf Zussman y Noam Zussman. 2012. «Ethnic Conflict and Job Separations». *Journal of Population Economics* 25 (2): 419-437.
- Mincer, Jacob. 1962. «Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply». En *Aspects of Labor Economics*, editado por Universities-National Bureau Committee for Economic Research, 63-105. Princeton: Princeton University Press.
- Moghadam, Valentine M. 2004. «Patriarchy in Transition: Women and the Changing Family in the Middle East». *Journal of Comparative Family Studies* 35 (2): 137-162.
- Mudrazija, Stipica. 2010. «Gender, Race and the Transition to Retirement among the Baby Boomers». Ponencia presentada en la reunión anual de la Population Association of America, Dallas, 15-17 de abril de 2010.
- Osundina, Olawumi Abeni. 2020. «Sustainable Development: Does Improvement in Education and Health of Women Improve Female Labour Force Participation Rate?». *Sustainable Development* 28 (1): 13-24.
- Pignatti, Norberto. 2020. «Encouraging Women's Labor Force Participation in Transition Countries». *IZA World of Labor 2020*: Artículo núm. 264v2. <https://doi.org/10.15185/izawol.264>.

- Pit, Sabrina W., y Vibeke Hansen. 2014. «Factors Influencing Early Retirement Intentions in Australian Rural General Practitioners». *Occupational Medicine* 64 (4): 297-304.
- Read, Jen'nan Ghazal. 2003. «The Sources of Gender Role Attitudes among Christian and Muslim Arab-American Women». *Sociology of Religion* 64 (2): 207-222.
- 2004. «Cultural Influences on Immigrant Women's Labor Force Participation: The Arab-American Case». *International Migration Review* 38 (1): 52-77.
- Read, Jen'nan Ghazal, y Philip N. Cohen. 2007. «One Size Fits All? Explaining U.S.-Born and Immigrant Women's Employment across 12 Ethnic Groups». *Social Forces* 85 (4): 1713-1734.
- Read, Jen'nan Ghazal, y Sharon Oselin. 2008. «Gender and the Education-Employment Paradox in Ethnic and Religious Contexts: The Case of Arab Americans». *American Sociological Review* 73 (2): 296-313.
- Reimers, Cordelia W. 1985. «Cultural Differences in Labor Force Participation among Married Women». *American Economic Review* 75 (2): 251-255.
- Reitz, Jeffrey G., Mai B. Phan y Rupa Banerjee. 2015. «Gender Equity in Canada's Newly Growing Religious Minorities». *Ethnic and Racial Studies* 38 (5): 681-699.
- Sa'ar, Amalya. 2015. «Palestinian Women in the Israeli Workforce and the Idea of Economic Citizenship». *Economic Sociology_The European Electronic Newsletter* 16 (2): 14-20.
- 2017. «The Gender Contract under Neoliberalism: Palestinian-Israeli Women's Labor Force Participation». *Feminist Economics* 23 (1): 54-76.
- Sabbah-Karkabi, Maha. 2021. «Education, Gender Ideology, and Housework in the Palestinian Family in Israel: Implications of Contradictory Social Change». *Journal of Family Issues* 42 (4): 839-862.
- Schnell, Izhak, e Ilan Shdema. 2016. «The Role of Peripherality and Ethnic Segregation in Arabs' Integration into the Israeli Labor Market». En *Socioeconomic Inequality in Israel: A Theoretical and Empirical Analysis*, editado por Nabil Khattab, Sami Miaari y Haya Stier, 207-224. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Shalev, Michael, y Amit Lazarus. 2013. «The Welfare State as an Employer: An Unacknowledged Avenue of Opportunity for Palestinian Women in Israel». En *Palestinians in the Israeli Labor Market: A Multi-Disciplinary Approach*, editado por Nabil Khattab y Sami Miaari, 153-182. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Smootha, Sammy. 1992. *Arabs and Jews in Israel. Vol. 2, Change and Continuity in Mutual Intolerance*. Nueva York: Routledge.
- Spierings Niels. 2014. «How Islam Influences Women's Paid Non-Farm Employment: Evidence from 26 Indonesian and 37 Nigerian Provinces». *Review of Religious Research* 56 (3): 399-431.
- 2015. *Women's Employment in Muslim Countries: Patterns of Diversity*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Spierings, Niels, Jeroen Smits y Mieke Verloo. 2010. «Micro- and Macrolevel Determinants of Women's Employment in Six Arab Countries». *Journal of Marriage and Family* 72 (5): 1391-1407.
- Thévenot, Olivier, y Angela Luci. 2012. «Reconciling Work, Family and Child Outcomes: What Implications for Family Support Policies?» *Population Research and Policy Review* 31 (6): 855-882.
- Totouom, Armand, Vincent de Paul Mboutchouang y Hervé Kaffo Fotio. 2018. «The Effects of Education on Labour Force Participation in Cameroon: A Gender Perspective». *African Development Review/Revue africaine de développement* 30 (1): 45-55.
- Yashiv, Eran, y Nitsa Kasir (Kaliner). 2013. «Arab Women in the Israeli Labor Market: Characteristics and Policy Proposals». *Israel Economic Review* 10 (2): 1-41.

- Yinon, Hayuta, y Lily Orland-Barak. 2017. «Career Stories of Israeli Teachers who Left Teaching: A Salutogenic View of Teacher Attrition». *Teachers and Teaching* 23 (8): 914-927.
- Yonay, Yuval P., y Vered Kraus. 2017. «The Role of the State and the Pliability of Tradition: Israeli Palestinian and Middle-Eastern Jewish Women in the Labor Force». *Research in Social Stratification and Mobility* 50 (agosto): 29-39.
- Yonay, Yuval P., Meir Yaish y Vered Kraus. 2015. «Religious Heterogeneity and Cultural Diffusion: The Impact of Christian Neighbors on Muslim and Druze Women's Participation in the Labor Force in Israel». *Sociology* 49 (4): 660-678.