



Manual

Perfil de los beneficiarios y sus barreras

Elaborado en el marco del proyecto:

EURIBOR

Promoción de acciones sostenibles para el empoderamiento de grupos vulnerables de mujeres jóvenes, núm.: 2020-1-0049

Índice

1. Introducción
2. ¿Quién es NEET?
3. Ámbito territorial
4. Perfil de los beneficiarios en cada país
5. Factores de riesgo
6. Barreras de acceso para la educación y el empleo
7. Necesidades del grupo destinatario
8. Conclusiones finales

1. INTRODUCCIÓN

El manual titulado «Perfil de las beneficiarias y sus barreras» fue elaborado en el marco del proyecto «EURIBOR: Promoción de acciones sostenibles para el empoderamiento de grupos vulnerables de mujeres jóvenes». Las fuentes de información necesarias para la elaboración del manual fueron los informes nacionales desarrollados por los socios del proyecto.

El objetivo de dichos informes era conocer la posición y situación de las mujeres de entre 25 y 29 años que constituyen el colectivo NEET, en riesgo de exclusión social, y las prácticas y acciones llevadas a cabo para aumentar la empleabilidad de estas mujeres.

La información recogida en todos los informes permitió una elaboración colectiva de su situación en cuanto al perfil, necesidades, expectativas, cobertura geográfica, factores de riesgo y barreras a la participación en la educación y el empleo.

2. ¿QUIÉN ES NEET?

El fenómeno NEET (cuyo nombre es un acrónimo del término inglés «not in employment, education or training», no trabajan, estudian ni reciben formación alguna) es uno de los problemas sociales más importantes que requieren una intervención rápida y decidida en la mayoría de los países de la Unión Europea. Se trata de un grupo particular de la juventud contemporánea, sumamente preocupante y no plenamente reconocido, que permanece fuera de la esfera del empleo y fuera de la de la educación (B. Serafin - Juszcak, 2014).

Conociendo quiénes son los NEET, permite en cada país emprender medidas de resolución de problemas e intervenciones adecuadas para este grupo particular de mujeres.

3. ÁMBITO TERRITORIAL

El manual incluye datos de ocho países entregados por los socios del proyecto. La situación de NEET en cada país se describió en un contexto global o sólo desde una perspectiva de una región o provincia.

Los socios de Bulgaria presentaron los NEET en la región de Vrasta y en cuatro provincias: Pazardzhik, Smolyan, Stara Zagora y Plevan. España se centró en las ciudades autónomas de Melilla y Andalucía. Italia presentó la región de Molise y Eslovenia la región de Costal-Karst. Globalmente, la situación de los NEET fue abordada por socios de Polonia, Austria, Alemania y Malta. Cada socio tuvo en cuenta las características y los problemas de cada país. El perfil detallado de los NEET, las barreras, las necesidades, las expectativas o los riesgos se describen más adelante en este manual.

4. PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS EN CADA PAÍS

El fenómeno de los NEET es un problema de toda Europa. En toda la UE, 7,5 millones de jóvenes, es decir, el 12,9% de los jóvenes europeos de entre 15 y 24 años, no trabaja, estudia y recibe formación alguna. Muchos de ellos han obtenido tan solo la educación secundaria del primer grado. Abandonan prematuramente la escuela y no continúan su formación. Un número nada desdeñable de inmigrantes o personas procedentes de entornos desfavorecidos están expuestos a las consecuencias negativas de ser NEET.

En toda la UE, el 30,1% de los desempleados menores de 25 años llevan más de 12 meses en paro. Cada vez son más los jóvenes que no buscan activamente empleo, lo que puede dejarles sin apoyo estructural que les ayude a reincorporarse al mercado laboral.

Los estudios demuestran que el desempleo juvenil puede acarrear consecuencias negativas duraderas, como un mayor riesgo de desempleo en el futuro, menores ingresos, pérdida de capital humano, el fenómeno de heredar la pobreza o una menor motivación para fundar una familia, lo que amenaza con intensificar las tendencias demográficas negativas.

Se trata de un problema que no debe subestimarse. Es necesario abordarlo para poder adaptar las actividades al grupo específico de jóvenes NEET. Para poder hacerlo, es esencial conocer a este grupo en un país determinado. Por lo tanto, a continuación, se presenta un perfil de los jóvenes NEET por separado para los ocho países representados por el socio respectivo.

Bulgaria

El número de jóvenes de entre 25 y 29 años a 31.12.2021 en Bulgaria es de 342.277, de los cuales menos de la mitad son mujeres: 166.302 que constituye el 48,6%.

171,4 mil de personas son jóvenes menores de 29 años que no trabajan ni estudian. **Uno de los principales grupos que componen este número son los representantes del pueblo gitano.** Se trata de personas que sufren discriminación étnica, altos niveles de pobreza y viviendas de mala calidad en los asentamientos romaníes. **Otro grupo importante son las mujeres jóvenes** que no pueden trabajar porque cuidan de niños o ancianos en la familia.

En 2021, 15,6 mil de jóvenes, de los cuales 8,7 mil tienen entre 25 y 29 años, se han inscrito en las oficinas de empleo como desempleados, es decir, han mostrado alguna actividad. A pesar de ello, la mayoría de los desempleados permanecen económicamente inactivos por razones como la falta de formación y/o cualificaciones necesarias, no encontrar trabajo en su profesión, el número excesivo de desempleados considerados por los empresarios como demasiado jóvenes, falta de experiencia laboral, problemas familiares y de salud, entre otros.

Entre los jóvenes de 25 a 29 años que ni estudian ni trabajan, **los que tienen estudios primarios o inferiores son el grupo más numeroso (45,5%)**. Los que tienen estudios secundarios representan el grupo del 38,9%. El menor porcentaje (15,6%) son las personas con la formación universitaria.

En los últimos cinco años se ha observado una tendencia descendente del número de jóvenes NEET. A pesar de ello, sigue existiendo un número importante de personas inactivas y desanimadas, lo que constituye uno de los principales retos del mercado laboral. Según los datos de EUROSTAT, el porcentaje relativo de jóvenes menores de 29 años (NEET) en relación con la población, es uno de los más altos de la UE (17,6%) y Bulgaria ocupa uno de los primeros lugares.

Bulgaria, región de Vratsa

En este caso, **los NEET no son solo búlgaros, sino también romaníes y turcos**. La diversidad del grupo que necesita apoyo queda ilustrada por los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) del censo búlgaro de 2011, que muestran que alrededor del 70 % de los turcos y el 93 % de los romaníes no completan la enseñanza secundaria, frente al 30 % de los búlgaros. El 23,2% de los niños romaníes de entre 7 y 15 años no han asistido nunca a la escuela, frente al 11,9% de los niños turcos y el 5,6% de los búlgaros. La presentación en PISA (Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes, 2012) de los mejores alumnos romaníes y turcos (que no interrumpieron su educación hasta los 15 años y, por tanto, pudieron participar en las pruebas PISA) es significativamente más baja en comparación con la puntuación media de los alumnos búlgaros. **Según los datos, los alumnos de minorías étnicas van por detrás de los búlgaros étnicos en el equivalente a 3 años educativos en lectura y 2 años en matemáticas y ciencias.**

El número total de desempleados menores de 29 años varía en función de los periodos de educación completados. En la provincia de Vratsa se registra una media de 1.060 personas al mes. Su proporción respecto al número total de desempleados es del 14,4, y de los 316 de la Dirección de la Oficina de Trabajo de Vratsa, 46 declararon ser de origen romaní. En la misma oficina hay 104 desempleados romaníes de más de 50 años, lo que hace un total de 841 personas en el distrito.

En la Dirección de la Oficina de Trabajo de Vratsa hay 754 desempleados con estudios primarios e inferiores, de los cuales 265 son romaníes. Hay 1.043 desempleados, de los cuales 222 son romaníes. Hay 435 desempleados inscritos en la Oficina de Trabajo desde hace más de un año, 143 de los cuales se han identificado como romaníes.

Del total de desempleados, 515 personas están cubiertas por programas y medidas, 60 de las cuales son romaníes. La Dirección de la Oficina de Trabajo de Vratsa informa de que 2.187 personas están empleadas, 114 de las cuales son romaníes. Los desempleados registrados en la Dirección de la Oficina de Trabajo de Vratsa a 31.12.2020 el total de 2.308 personas, de las cuales 399 son romaníes. El número de mujeres desempleadas en la fecha y oficina indicadas es de 1.277, de las cuales 216 son romaníes.

Las personas sin especialización constituyen la mayor parte de la estructura ocupacional de los desempleados. Son personas con baja cualificación, formación y escasa movilidad. Este grupo representa el 64,8% en la provincia de Vratsa. El segundo grupo más numeroso es el de los desempleados con estudios secundarios. Su participación relativa en el número total de desempleados es del 42,7% en el distrito de Vratsa (43,2% en 2019). Los desempleados con la formación universitaria tienen el menor número y cuota relativa. Durante el año, los graduados desempleados son 652 en el condado de Vratsa. La proporción relativa de mujeres con formación superior es muy alta: el 64,4% de todos los graduados registrados en el condado de Vratsa. El porcentaje de desempleados (hasta 29 años) con formación superior es del 19,9% en la provincia de Vratsa (17,4% en 2019).

La tasa de desempleo de las mujeres supera a la de los hombres. **Las mujeres representan el 83% de estas personas. No quieren trabajar por motivos personales, como criar a los hijos y realizar tareas domésticas no remuneradas en la familia, etc.** El subgrupo de mujeres búlgaras que no cursan estudios ni reciben formación es uno de los más numerosos de la UE, según un informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EFILWC) titulado «Jóvenes y desempleados que no cursan estudios ni reciben formación (grupo NRCC) en Europa» (2012).

Tanto a nivel nacional como regional, **la tasa de empleo de las mujeres romaníes es significativamente inferior a la de los hombres romaníes.** El porcentaje de jóvenes romaníes de entre 16 y 24 años que no trabajan, estudian o reciben una formación coincide con el nivel nacional, que es bastante elevado.

La información sobre desempleados inscritos en la provincia de Vratsa, que se autoidentifican como romaníes, por grupos en 2020 indica que **entre las mujeres inscritas predominan las de bajo nivel educativo y sin especialización, entre las que se incluyen representantes de la comunidad romaní y otros grupos vulnerables.** Debido a su escasa competitividad en el mercado laboral, permanecen inscritas en las oficinas de empleo durante un tiempo relativamente largo. Además, se les ofrecen trabajos demasiado pesados e inadecuados para las mujeres, lo que agrava aún más el problema del desempleo y la exclusión.

El porcentaje de jóvenes NEET en Bulgaria (no solamente en la provincia de Vratsa) es **mayor en las zonas rurales** en todos los grupos de edad en comparación con las ciudades grandes y pequeñas y los suburbios, lo que indica **desigualdades territoriales en el acceso a las oportunidades de empleo y formación.**

Según el Informe Anual de Jóvenes de 2019, algo **más de dos tercios de los jóvenes búlgaros viven con sus padres.** En el caso de los jóvenes de entre 15 y 19 años, esto representa hasta el 97%. A medida que crecen, este porcentaje disminuye debido a que cursan estudios en ciudades distintas a las de origen. **Existe una relación similar en el apoyo material de los padres,** ya que el 79% declara que sus padres les ayudan, y este porcentaje disminuye con la edad hasta el 58% entre los que tienen entre 25 y 29 años.

El 30% de los jóvenes NEET han terminado la educación secundaria y no quieren seguir estudiando. Sin embargo, a pesar de esta difícil situación, se observa una tendencia a la baja en el porcentaje de jóvenes que no quieren estudiar después del instituto. El 16% de personas recibieron la educación superior y el 12% no lo hizo porque no quisiera, sino porque no podía permitírselo.

Una tendencia positiva que podemos observar en este grupo es que **el 47% de estas personas están buscando trabajo en el momento de la encuesta, pero no lo encuentran**. Los jóvenes de este grupo proceden principalmente de ciudades y pueblos pequeños. Algunos de ellos son mantenidos por sus padres, lo que reduce su motivación para buscar trabajo.

El 66% de los jóvenes desempleados que no reciben formación alguna ni siquiera están inscritos en la Oficina de Empleo.

Bulgaria, provincia de Pazardzik

El mayor problema del mercado laboral local es el perfil educativo. La población con educación primaria e inferior asciende a 19,7 mil de personas, y su proporción relativa es una de las más altas del país: 7,84% (4,49% en el conjunto del país).

El número total de mujeres desempleadas en Bulgaria con edades comprendidas entre los 25 y los 29 años en el año 2021 es de 21 mil. Ese mismo año, 351 mujeres recién inscritas estaban activas en las oficinas de empleo de la provincia de Pazardzhik, de las cuales 72 eran desempleadas de larga duración y 264 tenían experiencia laboral previa. **El grupo de mujeres con estudios secundarios es el más activo.** Aunque la ciudad de Velingrad (situada en esta provincia) es una zona con un turismo balneario muy desarrollado, también tiene una de las tasas de desempleo más altas del país. **Los pueblos en la montaña cercanos tienen una población predominantemente musulmana.** Allí, el número de mujeres desempleadas registradas es el más elevado en comparación con otros municipios del distrito: 117, es decir, el 33,3%.

Bulgaria, provincia de Smolyan

El índice de la población en edad de trabajar es relativamente alto (70,8%) y la tasa de desempleo es del 8,8%. Las estadísticas regionales del INE muestran que el número de jóvenes de 25 a 29 años en la provincia es de 3.275, de los cuales 1.550 son mujeres.

El nivel educativo de la población activa es bastante alto. En 2021, la población con estudios superiores era de 11,3 mil (11,9%) y con estudios primarios e inferiores, de 3 mil (2,94%). En este ámbito, el principal reto para las perspectivas del mercado laboral local es el envejecimiento de la población.

En 2021 se registraron 134 mujeres jóvenes en las oficinas de empleo de la región de Smolensk, de las cuales sólo 13 eran desempleadas de larga duración y 114 (85%) tenían experiencia laboral. El

grupo de mujeres más activas son las que tienen un nivel de formación profesional medio, seguidas de las mujeres con un nivel de educación alto.

Bulgaria, provincia de Stara Zagora

El índice de la población en edad de trabajar de 15 a 64 años en 2021 es el más elevado en comparación con las otras tres zonas mencionadas anteriormente: 74,5%. Lógicamente, esto se traduce en la tasa de desempleo más baja: 3,1%. La estructura educativa de la mano de obra de la región mejora constantemente. La mayoría de los residentes tienen estudios secundarios - 88,9 mil, lo que corresponde al perfil industrial de la provincia.

Según los datos del INE, el número de jóvenes de entre 25 y 29 años en la provincia de Stara Zagora el año pasado era de 14.458, de los cuales 7.193 eran mujeres. En 2021, había 273 mujeres jóvenes registradas del distrito que buscan trabajo activamente a través de la oficina de empleo, de las cuales 38 son desempleadas de larga duración y 190 tienen experiencia laboral. La actividad de las mujeres con estudios secundarios es ligeramente superior a la de las mujeres con estudios superiores e inferiores.

Bulgaria, provincia de Pleven

Según las estadísticas regionales del INE para 2021, el número de jóvenes de 25 a 29 años es de 10.182 y el de mujeres de 5.019. En la provincia de Pleven en 2021, 305 mujeres de 25 a 29 años estaban registradas en las oficinas de empleo, de las cuales 47 son desempleadas de larga duración y 234 tienen experiencia laboral. En la provincia de Pleven, el grupo de mujeres con estudios secundarios es el más activo. El porcentaje de mujeres desempleadas registradas en el municipio de Pleven es el más elevado, con un 44,5% (136 mujeres), en comparación con los demás municipios de la provincia.

En las cuatro regiones consideradas, al igual que en la ciudad de Vratsa, el grupo de desempleados romaníes con un elevado desempleo de larga duración es el más vulnerable en el mercado laboral.

España, ciudad autónoma de Melilla y Andalucía

En España, el 25,4% de las mujeres de 25 a 29 años ni estudian ni trabajan, frente al 22,1% de los hombres. EUROSTAT atribuye esta diferencia al hecho de que la mayoría de las mujeres se ocupan del cuidado de los hijos o de otros miembros de la familia (EUROSTAT, 2019). En la región considerada en 2020, la tasa nacional de población de 15 a 29 años que no estudia ni trabaja era del 17,3%.

Las mujeres de 15 a 29 años que no estudian ni trabajan superan la media nacional tanto en Melilla con un 28,3% como en Andalucía con un 22,6% (Notas metodológicas in Nivel de formación, formación permanente y abandono: Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa, Estadísticas de la Educación).

En 2020, la tasa de actividad femenina en Andalucía se sitúa entre el 9,40% para las mujeres sin estudios (12,5% para los hombres sin estudios) y el 75,49% para las que tienen estudios superiores (78,40% para los hombres con estudios superiores).

El desempleo femenino en Andalucía es mayor entre las mujeres más jóvenes. La tasa de actividad de las mujeres entre 16 y 29 años es del 46,40%. Tanto el número de hombres como de mujeres jóvenes desempleados ha aumentado en el último año, siendo mucho más pronunciado el incremento en la población femenina, del 11,17%, mientras que en el grupo de los hombres el aumento ha sido del 7,68%, tres puntos y medio porcentuales menos (Mercado de trabajo de los jóvenes andaluces.2020. Observatorio Argos. Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía. 2021).

El nivel educativo de las mujeres que participan en el mercado laboral está estrechamente relacionado con sus posibilidades de encontrar un empleo. De hecho, la incidencia del desempleo es mayor entre las mujeres con menor cualificación, como las analfabetas, con una tasa de paro del 53,39% o con la educación primaria del 44,19%. Entre las mujeres con estudios superiores, es sólo del 17,01%.

En la región estudiada, las mujeres de 24 a 29 años que pertenecen al grupo NEET son principalmente españolas que abandonaron la escuela a una edad muy temprana. Debido a su incapacidad para acceder al mercado laboral, optan por reincorporarse a la educación a través de cursos que no requieren experiencia ni otro tipo de formación. Se imparten en grupos reducidos y mediante formación cruzada.

La mayoría de estas mujeres proceden de familias desestructuradas, excluidas socialmente por motivos económicos, sociales o culturales. El 95% de ellas no ha completado la educación obligatoria y nunca ha tenido un empleo. Ni siquiera tienen una solicitud de empleo en vigor.

En algunos casos, el problema de ser NEET ha sido causado por un embarazo precoz. Las perspectivas de estas mujeres son muy limitadas. Suelen buscar trabajo en hogares como cuidadoras de niños o ancianos.

Las mujeres de este grupo de NEET suelen buscar apoyo en las organizaciones comunitarias, donde reciben ayuda alimentaria y pagan pequeñas facturas. Recurren a los Servicios Sociales Comunitarios para obtener ayudas ocasionales para el alquiler.

En España, las mujeres extranjeras también se encuentran entre los NEET. Desde el punto de vista de las minorías étnicas, existen dos perfiles diferentes de chicas procedentes del Magreb, principalmente de países como Marruecos y Argelia. Las primeras son las que iniciaron el proceso migratorio con sus familias, quedándose en Andalucía y Melilla. Estas chicas buscan cursar estudios reglados y pertenecen a diversas redes que favorecen su integración real en la sociedad. El segundo perfil es el de las chicas que iniciaron el proceso migratorio siendo menores de edad y por su cuenta, lo que les llevó a ser tuteladas por la administración hasta alcanzar la mayoría de edad.

Un grupo numeroso de los NEET es la comunidad gitana. El 63% de los jóvenes gitanos y gitanas no estudian ni trabajan. **Hasta el 58% de las mujeres gitanas no trabajan porque se dedican a las tareas del hogar.**

En España, **el perfil ocupacional no es la razón principal de la elevada tasa de NEET.** Pertenecer a este grupo está relacionado con las altas tasas de desempleo, no con la inactividad laboral. Del 19,4% de los NEET españoles de entre 15 y 29 años, la gran mayoría están desempleados (13,6%) frente a los que son económicamente inactivos (5,9%).

La inactividad laboral afecta más a las mujeres que a los hombres (el 7,3% de las mujeres jóvenes son inactivas frente al 4,5% de sus homólogos masculinos). **Las mujeres optan por quedarse en casa y asumir las responsabilidades familiares.** La consecuencia es la pérdida de cualificaciones y el alejamiento de las oportunidades laborales.

Si se observa el perfil educativo de los NEET en España en comparación con otros países europeos, se observa que España tiene el mayor número de jóvenes que sólo han alcanzado la **educación primaria.**

Otro fenómeno que afecta a las mujeres jóvenes es **el empleo a tiempo parcial.** No se trata de una elección independiente, sino de una necesidad, ya que es la única opción en el mercado laboral. Los datos muestran que en España hasta el 67% de los jóvenes trabajan a tiempo parcial, un porcentaje que casi duplica el de Europa.

Esto no significa que las jóvenes trabajen menos. **Participan en otras actividades no remuneradas,** como el cuidado de otras personas, la agricultura de subsistencia e incluso los negocios familiares. Cuidar de la vida de las personas en el hogar es un deber social y político fundamental, pero a menudo se trata como una tarea que no merece remuneración ni compensación (Alonso, C. et al (2019).

Italia, región de Molise

En Italia, la pandemia ha tenido graves repercusiones, empezando por la ansiedad de los jóvenes, pasando por la incertidumbre sobre el estudio y el trabajo, hasta la salud mental (ISTAT, 2021; Ministerio de Políticas de Juventud, 2022). Quizá por ello, el número de las personas NEET en la región ha alcanzado niveles máximos entre los 27 países de la UE (más de 3 millones). Los NEET **representan el 25,1% de los jóvenes italianos de entre 25 y 34 años,** un 10% más que la media europea que es del 15% (Pogliotti y Tucci, 2022). De ellos, **1,7 millones son mujeres:** 1 mujer de cada 4 (24,3%) es NEET en comparación con tan sólo 1 hombre de cada 5 (20,2%). En Europa, Italia es casi el país con peores resultados. Solo la superan Macedonia (27,6%), Montenegro (28,6%) y Turquía (33,6%).

El estudio EUROSTAT de 2021, que identificó siete regiones europeas en las que más de 1 de cada 4 jóvenes de entre 15 y 24 años no tenía empleo ni formación en 2020, muestra desafortunadamente que **cuatro de estas regiones se encuentran en el sur de Italia: Molise (25,5%), Calabria (26,5%), Campania (28,0%) y Sicilia (29,3%).**

Italia destaca también negativamente en comparación con Europa en cuanto a **la proporción de mujeres NEET en relación con el número total de jóvenes**. En Italia viven 8,6 millones de mujeres de este grupo en Europa (Ministerio de Política de Juventud, 2022; Filandri, 2021; Pogliotti y Tucci, 2022). Esta cifra es la peor de la Unión Europea y sólo la iguala Grecia.

Según la encuesta Openpolis actualizada a diciembre de 2021, **los NEET de Molise representan el 28,3%** de las personas de entre 15 y 29 años, frente a la media italiana del 23,30% (Openpolis, 2021). Cabe señalar en este punto que los jóvenes, y en particular **las mujeres jóvenes de entre 25 y 29 años, son una minoría de la población de Molise**. Representan tan sólo el 5,4% de la población total de la región (con, además, una preponderancia de los hombres sobre las mujeres).

Los NEET incluyen tanto a los que buscan trabajo activamente, es decir, los **desempleados** que son alrededor de 1 millón, como a los que no tienen trabajo y no lo buscan o no están dispuestos para aceptar un empleo inmediatamente, es decir, los **inactivos**. Este grupo representa 2 millones de personas (Pogliotti y Tucci, 2022).

Pueden identificarse al menos **tres grupos diferentes de los NEET**, con predominio de mujeres en todos ellos (Ministerio de Política de Juventud, 2022; Rosina, Marta, Marzana, Ellena & Cerruti, diciembre de 2021, 2022):

- 1. jóvenes que buscan (más o menos intensamente) trabajo.** Se trata de personas que acaban de terminar la educación secundaria o universitaria. Son los más dinámicos y los más empleables. Una parte importante de ellos tiene un elevado capital humano y grandes aspiraciones profesionales, que no siempre se reflejan inmediatamente en el mercado laboral;
- 2. los jóvenes que se encuentran en una zona gris entre la precariedad y el desempleo.** Tienen escasas cualificaciones, pero al mismo tiempo una gran disposición a readaptarse.
- 3. los jóvenes que ya no creen que puedan salir adelante.** Están bloqueados por una situación familiar problemática o desanimados por experiencias negativas que les han sumido en una espiral de deterioro progresivo, no sólo económico, sino también emocional y relacional.

En Italia, más de medio millón de jóvenes de 18 a 24 años tienen como mucho el título de educación secundaria y su tasa de empleo es casi un 10% inferior a la de los europeos en la misma situación (Giannoli, 2021).

El 20,1% de la población de 25 a 64 años tiene estudios superiores, frente al 32,8% de la UE. Los datos se refieren a 2020 y confirman el crecimiento más lento de los titulados superiores en Italia (ISTAT, 2021).

La tasa de los NEET entre los hombres muestra la tendencia decreciente y la de las mujeres creciente. Los analistas de EUROSTAT relacionan este fenómeno con la maternidad y el deseo de ser madre, que cada vez se pospone más y obliga a muchas mujeres a renunciar a su carrera profesional para cuidar de su familia.

Eslovenia, región Costal-Karst

A finales de enero de 2022, había un total de 67.834 desempleados en Eslovenia. De ellos, el 49,4%, es decir, aproximadamente 33.500, eran mujeres. De estas mujeres, el 18,7%, es decir, unas 12.680, eran menores de 29 años (o tenían entre 15 y 29 años).

En la región en cuestión, las mujeres desempleadas de entre 25 y 29 años tienen, por término medio, **el nivel de formación muy bajo**. Un tercio (32%) tienen o no la educación primaria. Esto las hace muy difíciles de emplear o se encuentran desempleadas en el mercado laboral, ya que los empresarios eslovenos suelen exigir al menos una formación vocacional de primer grado.

Al grupo que cuenta con **la formación vocacional de primer grado permanecen el 16%** de todas las mujeres desempleadas de entre 24 y 29 años. Junto con las mujeres que no han terminado la educación primaria, representan casi la mitad (46%) de todas las mujeres desempleadas de 24 a 29 años.

El grupo más numeroso es el de las mujeres que han recibido la educación secundaria vocacional o general. Representan aproximadamente un tercio (30%) de todas las mujeres empleadas de entre 25 y 29 años. Este es el grupo que ha completado **un segundo nivel de formación vocacional, pero no hay vacantes en el mercado laboral en el campo para el que se formaron**.

En el grupo de **formación superior de primer grado**, etc., que es uno de los que más crece, se observa una tasa de desempleo relativamente baja, en torno al 16%. En realidad, el porcentaje es el mismo que en el grupo con educación secundaria, pero el abanico de competencias y conocimientos es mucho mayor y, por tanto, su empleabilidad en el mercado laboral es mayor.

El número de mujeres desempleadas de entre 25 y 29 años afecta en menor medida al grupo de mujeres con estudios superiores de segundo y tercer grado. Este grupo incluye al 7% de todas las mujeres de 25 a 29 años. Se trata de la estructura educativa más alta alcanzada por una pequeña proporción de la población.

El grupo de mujeres desempleadas de 25 a 29 años no incluye a muchas mujeres con algún tipo de discapacidad. **Su porcentaje es inferior al 3%**.

Menos de un tercio de las mujeres de 25 a 29 años (28%) son las **que puede considerarse que buscan trabajo por primera vez**. Se trata de un estatus especial en Eslovenia, que se debe a que han completado su itinerario educativo y acaban de incorporarse al mercado laboral. Esto no

significa que no tengan experiencia laboral. Pueden haberla adquirido a través de actividades profesionales en el marco del llamado trabajo de estudiante. Como estudiante, uno puede realizar diversos trabajos en empresas sin estar empleado. Este estatus especial se disfruta durante la enseñanza secundaria y superior.

En el grupo de mujeres de 25 a 29 años predominan las que **ya han trabajado por cuenta ajena y tienen cierta experiencia laboral**. El porcentaje de este tipo de personas es superior al 70%.

La proporción de mujeres de 25 a 29 años desempleadas de larga duración es elevada. Afecta a más de una de cada tres mujeres. Desempleada de larga duración significa que lleva más de un año sin incorporarse al mercado laboral. El 65% restante de las mujeres desempleadas de entre 25 y 29 años llevan en paro (inscritas en una oficina de empleo) menos de un año.

Las estadísticas presentadas no cubren la totalidad de la población de mujeres que pertenecen al llamado grupo NEET de mujeres de 25 a 29 años, porque algunas mujeres ni siquiera están inscritas en el registro público de desempleo, que es el único que lleva las estadísticas en su totalidad.

Por lo tanto, cabe suponer que este grupo también incluye:

- mujeres que no se han inscrito en absoluto en la Oficina de Empleo por motivos personales o de otro tipo;
- mujeres extranjeras que no han seguido un curso de lengua eslovena y no han aprobado el examen de lengua eslovena o no lo han hecho en el plazo de 1 año - como consecuencia de ello son automáticamente eliminadas de los registros oficiales;
- mujeres que tienen hijos y se benefician de ayudas sociales;
- mujeres inmigrantes que carecen de permiso de residencia o de trabajo;
- mujeres de la minoría italiana u otras extranjeras sin conocimientos lingüísticos que no participan en los servicios de empleo.

Poland

Los datos de EUROSTAT muestran que, en 2021, el 13,7% de los jóvenes del grupo de 15 a 29 años podrían clasificarse como NEET en Polonia. En comparación con otros países europeos, la tasa de desempleo juvenil en este grupo en 2022 era inferior a la media de la UE (7,2% frente a 13%).

Los jóvenes se caracterizan por **una menor actividad profesional** (en Polonia, el 51,9% de las personas de 15 a 29 años eran profesionalmente activas en 2021, y el 72,8% en el grupo de edad de 15 a 64 años). Por otra parte, la tasa de empleo de las personas en el grupo de edad de 15 a 29 años era del 48,1%, frente a una tasa de empleo del 70,3% en el grupo de edad de 15 a 64. Las tasas mencionadas en los países de la UE (UE-27) en el grupo de edad de 15 a 29 años eran en 2021: 54,4% de tasa de actividad y 47,4% de tasa de empleo.

La situación de los jóvenes desempleados es particularmente difícil debido a su falta de experiencia laboral, lo que se traduce en un elevado porcentaje de personas que **no tienen derecho a**

ayudas sociales. Por ello, **los jóvenes son uno de los principales destinatarios de las medidas de activación** llevadas a cabo por las oficinas de empleo.

Desde 2014 se han puesto en marcha nuevos instrumentos del mercado laboral para apoyar, entre otros, el empleo de los jóvenes menores de 30 años, es decir: bonos de formación, de prácticas, de empleo o de asentamiento. Desde el inicio de su lanzamiento hasta finales de 2021, casi 135 mil jóvenes desempleados se han beneficiado de ellos.

En 2021, casi 126 mil desempleados menores de 30 años se beneficiaron de formas activas para contrarrestar el desempleo, entre ellos 72,3 mil menores de 25 años, y representaron el 45,3% y el 26,0% de los desempleados que se beneficiaron de formas activas de ayuda, respectivamente. El año pasado, los jóvenes desempleados representaron casi el 69% de los participantes en la **preparación profesional para adultos**, más del 58% de los participantes en períodos de prácticas, más del 47% de los participantes en cursos de **formación** y cerca del 40% de los participantes en **trabajos subvencionados**.

Actualmente, hay 580 mil desempleados registrados en Polonia (a finales de 2021). **De ellos, el 45,5% son mujeres** (Oficina Central de Estadística, *Polska w liczbach 2022 r.*) El mayor número de jóvenes desempleados, según los datos de la Oficina Central de Estadística a finales de 2021, se registra en la provincia de Szydłowiec en la región de Mazowsze, Kętrzyn (Warmińsko-Mazurskie) y Białogard (Zachodniopomorskie).

La tasa de empleo de las mujeres se desvía de la media de la UE, sobre todo en el grupo de edad de 25 a 29 años. **Hay una inactividad creciente entre las mujeres causada primero por los beneficios sociales (500+) y también por la pandemia del covid-19.** La mayoría de las mujeres de este grupo de edad no vuelven a trabajar después de tener hijos. La proporción de mujeres con más de dos hijos en el mercado laboral desciende aún más. En su mayoría, se trata de mujeres perdidas para el mercado laboral, porque con el crecimiento tan rápido de las nuevas tecnologías no podrán ponerse al día.

Al igual que en otros países, también en Polonia la mayor parte de las responsabilidades relacionadas con el hogar, el cuidado de los hijos y de los padres ancianos recaen sobre las mujeres. Este fenómeno queda muy bien ilustrado por los datos del periodo pandémico. En el tercer trimestre de 2021, **el 1,3% de los hombres que no trabajaban y el 13,3% de las mujeres estaban inactivos debido a tareas familiares relacionadas con la gestión del hogar.**

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy (Observatorio del Mercado Laboral de Mazowsze) ha intentado trazar el perfil de un representante de la generación NEET en Polonia. El 82% pasa su tiempo libre delante del ordenador o viendo la televisión. El 72% queda frecuentemente con amigos. El 54% lee libros y revistas. El 43% practica deportes. El 54% se ocupa de su familia. El 80% está soltero y se mantiene al margen de una relación formal. El 74% ha realizado sobre todo trabajos manuales o de servicios sencillos en su empleo anterior. El 68% vive en pueblos o ciudades de no más de 50 mil habitantes.

Hay jóvenes que están condenados a ser NEET, pero también hay individuos que se niegan conscientemente a participar en la sociedad o a estar en el mercado laboral. Las razones pueden ser la presión de la sociedad, el entorno, la familia, el miedo al fracaso. Los jóvenes suelen sentirse abrumados por las altas expectativas de su entorno y la competencia. Abandonan el entorno altamente competitivo porque no le ven sentido. Otro factor es la situación económica. Incluso las familias con ingresos medianos tienen medios económicos para mantener a un hijo adulto. En las familias menos acomodadas, los hijos tienen que empezar a trabajar antes.

La **sobreprotección** y una **fuerte dependencia mutua**, sobre todo en las relaciones madre-hijo, madre-hija, también es un factor importante. Esto puede perjudicar la independencia de los jóvenes que deciden vivir cómodamente junto a su madre.

Austria

«Tradicionalmente [...] la proporción de jóvenes NEET se calcula sobre la base de la EPA y se compara en toda la UE. Sobre esta base, en 2017 se registró en Austria una cuota del 6,5% de los jóvenes de 15 a 24 años, lo que corresponde a un grupo objetivo de 64 157 personas. Esta proporción está muy por debajo de la media de la UE del 10,9% (Steiner 2021, p. 188).»

«La tasa de parados de hasta 24 años disminuye a finales de abril de 2022 con respecto al año anterior. El desempleo juvenil se sitúa [...] por debajo del nivel del año anterior. En el grupo de edad de hasta 19 años, el número [...] está por debajo del nivel del año anterior, y en el grupo de edad de 20 a 24 años, el desempleo desciende un 23,4% (-6.100 a 19.975). Según EUROSTAT, la tasa de desempleo juvenil en marzo de 2022 era del 6,9% (5,8% interanual). Austria es el segundo país de la UE por detrás de Alemania (5,7%) (Ministerio Federal de Trabajo 2022, p. 11).»

«Uno de los análisis más profundos que permite la base de datos administrativos es la diferenciación regional hasta el nivel de los distritos políticos. Existe una gran dispersión regional en la proporción de los NEET, desde el 5,8% en Freistadt / Alta Austria hasta el 23,6% en Viena / Innere Stadt (centro). Esto equivale a cuatro veces la diferencia entre el distrito político de Austria con la tasa más alta y la más baja.

Los porcentajes bajos suelen darse en los distritos rurales y los altos en los urbanos. Las diferencias de género son bastante pequeñas en toda Austria. Sin embargo, al distinguir entre zonas urbanas y rurales, se observa de nuevo que los jóvenes varones se ven más afectados por el fenómeno NEET en las zonas urbanas, mientras que **las mujeres jóvenes se ven más afectadas en las zonas rurales.**

La proporción de los NEET también varía según el origen migratorio. Los jóvenes nacidos en un tercer país (fuera de la UE) están significativamente más afectados por la exclusión sistémica que los jóvenes nacidos en Austria. La diferencia oscila entre una media del 9,4 % y el 36,8 % en toda Austria. **En consecuencia, los jóvenes nacidos en un tercer país tienen tres veces y media más**

probabilidades de ser NEET. Las diferencias en las tasas de los NEET en toda Austria son de nuevo enormes, oscilando entre el 26,6% en Viena - Mariahilf y el 70,8% en Volkermarkt/Carintia para los nacidos en un tercer país.

En el caso de las diferencias entre zonas urbanas y rurales, los nacidos en terceros países representan entre el 26,6% y el 70,8%. Estos resultados muestran que las diferencias entre zonas urbanas y rurales se invierten en el caso de los inmigrantes. Mientras que anteriormente, se registraban tasas generalmente elevadas en las zonas urbanas, **las altas tasas asociadas al subgrupo de inmigrantes son características de las zonas rurales** (Steiner 2021, pp. 189-191).»

Según los datos recogidos y analizados por Steiner:

- existe una enorme dispersión regional de la participación de los NEET en una comunidad;
- los porcentajes más bajos se encuentran en las zonas rurales y los más altos en las zonas urbanas;
- las diferencias por género son bastante bajas en toda Austria;
- las mujeres jóvenes corren un mayor riesgo de ser NEET en las zonas rurales y los adolescentes masculinos en las zonas urbanas;
- existe un riesgo significativamente mayor para los adolescentes nacidos en un tercer país (3,5 veces más), especialmente en las zonas rurales;
- el riesgo de ser NEET es alto para las chicas de zonas rurales cuyo país de nacimiento no es Austria ni un país comunitario.

Los resultados del estudio de Bacher (2014) también indican quién es NEET y cuál es su situación.

En Austria, aproximadamente 78 mil jóvenes tenían la condición de NEET (2006-2011). Este indicador suele ser cíclico y las diferencias estacionales son insignificantes o nulas. Es más probable que los jóvenes NEET procedan del extranjero y que vivan en ciudades. Los padres de los jóvenes NEET tienen muchas más probabilidades de tener un bajo nivel educativo y menos probabilidades de ocupar puestos profesionales superiores. Los jóvenes NEET de más edad (20 años o más) son sobre todo mujeres jóvenes que se dedican principalmente al cuidado de otras personas. Aproximadamente la mitad de los NEET abandonan prematuramente los estudios.

Los inmigrantes de segunda generación no presentan un riesgo de ser NEET significativamente mayor que los jóvenes de familias autóctonas. El origen inmigrante es un factor que influye mucho en el fenómeno del NEET entre los jóvenes de primera generación (hombres y mujeres). La razón principal (además de la baja educación de los padres) es la falta de ciudadanía de la UE. Esto tiene un efecto indirecto (falta de titulación escolar y educativa reconocida).

Viena tiene la tasa de NEET más alta de Austria y Alta Austria la más baja. Esto se debe a las diferencias socio estructurales (origen inmigrante, bajo nivel educativo y abandono escolar prematuro).

Los factores que más influyen en la tasa de los NEET entre las mujeres jóvenes son el cuidado obligatorio de los hijos (el factor más importante), el abandono escolar prematuro, el desempleo precoz y la enfermedad.

Alemania

El Consejo Federal alemán define el grupo general de jóvenes NEET de la siguiente manera: «Los jóvenes NEET son [...] un grupo heterogéneo y pueden dividirse en dos grandes categorías: **los desempleados, es decir, los inscritos como parados que buscan trabajo activamente, y los NEET inactivos que no buscan trabajo**. Su inactividad puede deberse a diversos factores, como las responsabilidades familiares y los problemas de salud, pero también al desánimo y la falta de motivación para inscribirse como desempleados» (Bundesrat 2020).

En 2021, la tasa de desempleo juvenil en Alemania se situó en una media del 4,9% a lo largo del año. La tasa de desempleo representa la proporción de desempleados en el total de la población activa civil dependiente (trabajadores por cuenta ajena sujetos a cotizaciones a la seguridad social y trabajadores por cuenta ajena marginales, funcionarios, desempleados) en un grupo de edad específico e indica la situación del mercado laboral y del empleo, así como parte de las estadísticas de desempleo. El desempleo entre los jóvenes de 15 a 25 años se debe principalmente a los problemas que surgen durante la transición al sistema educativo y tras finalizar la formación profesional. Existe un alto nivel de desempleo durante estas fases de transición, pero suele durar relativamente poco tiempo.

Entre las mujeres NEET hay personas de origen alemán e inmigrantes, que se enfrentan a problemas como: falta de conocimientos lingüísticos, falta de documentos, dificultades para documentar la experiencia laboral, etc., que se exponen más adelante en este manual.

Malta

En 2020, el grupo de jóvenes sin empleo ni estudios será de 4,8 mil mujeres y 4,4 mil hombres de 15 a 29 años. La población de mujeres NEET de 15 a 29 años ha disminuido en la última década en términos absolutos, pero sobre todo también en términos relativos (del 14,9% al 10,5% entre 2011 y 2020).

Un porcentaje ligeramente mayor de jóvenes NEET vive en las ciudades 63% que en sus suburbios (35%). Solo una pequeña proporción de jóvenes NEET, es decir, el 3% de la población de Malta, vive en zonas rurales.

La proporción de mujeres en la población NEET de 25 a 29 años es desproporcionadamente mayor que en la población masculina. Aunque la proporción de mujeres en el grupo objetivo de la población maltesa es inferior a la mitad (46%), las mujeres representan más del 65% de la población NEET maltesa de 25 a 29 años.

La brecha de género sigue siendo una de las mayores de la UE (16,8% en 2021), aunque registra una de las mayores caídas en puntos porcentuales de la UE en la última década (desde el 31,4% en 2012). La oferta de guarderías gratuitas y la estrategia de «hacer que trabajar sea rentable» han contribuido a este resultado. Con un 29,4% en 2020, la brecha de empleo para las personas con discapacidad está por encima de la media de la UE (24,5%). (Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, Informe nacional 2022, Bruselas, 23.05.2022).

En Malta, al igual que en otros países europeos, **el bajo nivel educativo se asocia a la condición de NEET, en general, a un menor apego al mercado laboral.** Los menos formados (CINE 0-2) representan sólo el 23% de las personas de 25 a 29 años, mientras que entre los jóvenes NEET el porcentaje es del 52%. La condición NEET está principalmente protegido del estatus NEET por un nivel educativo alto, cuyo porcentaje en la población general de 25 - 29 años es del 41% y entre los NEET de este grupo de edad del 13%.

5. FACTORES DE RIESGO

La crisis del covid-19 y la pandemia han perjudicado especialmente a los jóvenes. Son un grupo altamente vulnerable porque están pasando de una etapa de la vida a otra, carecen de experiencia laboral, tienen un nivel de educación o formación inadecuado, suelen tener una protección social limitada y disponen de pocos recursos económicos.

Las mujeres jóvenes se encuentran en una situación especial. Se ven amenazadas por salarios bajos y condiciones de empleo precarias y carecen de medidas adecuadas que les ayuden a conciliar su vida laboral y privada. También son más vulnerables a la discriminación.

EUROFOUND enumera los factores de riesgo específicos que pueden influir en ello:

1. las limitaciones de salud aumentan el riesgo de los jóvenes NEET en un 40% en comparación con los jóvenes sin limitaciones de salud;
2. la inmigración aumenta el riesgo de que los jóvenes tengan la condición NEET en un 70%;
3. el bajo nivel educativo duplica el riesgo de los jóvenes NEET en comparación con los jóvenes que han completado la formación profesional o escolar;
4. los jóvenes que viven en zonas remotas tienen 1,5 veces más probabilidades de ser NEET que los que viven en ciudades de tamaño medio;
5. los jóvenes que viven en hogares con bajos ingresos corren un mayor riesgo de ser NEET;
6. los jóvenes cuyos padres han estado desempleados corren un 17% más de riesgo que los jóvenes cuyos padres no han estado desempleados;
7. los jóvenes cuyos padres tienen un bajo nivel educativo corren un riesgo 1,5 veces mayor en comparación con los jóvenes cuyos padres han completado una formación profesional. En comparación con los jóvenes cuyos padres tienen estudios universitarios, el riesgo se duplica;
8. los jóvenes con padres divorciados tienen un 30% más de riesgo de ser NEET.

(Bacher et al. (2014), p. 48 de EUROFOUND (2012))

La educación y las cualificaciones son características sociodemográficas que determinan en gran medida si una persona es NEET o no. Así lo confirman los datos facilitados por todos los socios del proyecto.

En Bulgaria, el 82% de los jóvenes no busca información sobre cursos de cualificación. La proporción de los que sí buscan es sólo del 8%. El porcentaje de jóvenes que participan en la educación no formal también es muy bajo: el 8% ha participado una vez, y el mismo número varias veces. Un cierto porcentaje de jóvenes tiene la sensación subjetiva de que la educación y los conocimientos recibidos en la escuela o la universidad son suficientes y, por tanto, no sienten la necesidad de obtener cualificaciones adicionales.

El 86% de los jóvenes afirma saber trabajar con un ordenador y el 11% no sabe, pero se apaña. **Las personas que indican no tienen muchos conocimientos informáticos, pero se apañan, tie-**

nen en su mayoría estudios primarios o inferiores, son de origen romaní y viven principalmente en pueblos.

Otro ejemplo lo encontramos en la información facilitada por España. Analizando la relación entre la temporalidad de los contratos y el nivel de estudios de las trabajadoras, se observa **que a medida que aumenta el nivel de estudios disminuye la temporalidad del contrato**. El 97,5% de los contratos de mujeres sin titulación universitaria son temporales. En cambio, entre las mujeres con estudios postsecundarios y superiores (también a nivel de doctorado), el porcentaje de contratos temporales es del 89,65%.

Además, la Encuesta de condiciones de vida (ECV), realizada también en España, muestra que **los salarios aumentan con el nivel educativo**, y que más del 50% de las personas con educación primaria o inferior se encuentran en los quintiles de ingresos más bajos. Según la OCDE, los NEET poco cualificados corren un riesgo especialmente elevado de abandonar definitivamente el mercado laboral (OCDE (2016)).

En Italia, el abandono escolar o la permanencia en los estudios, así como las competencias adquiridas y las opciones posteriores, están **determinados en gran medida por el entorno socio-económico y familiar**. Las cualificaciones educativas de los padres condicionan en gran medida el éxito escolar y la permanencia en el sistema de educación y formación. El abandono escolar afecta al 22,7% de los jóvenes cuyos padres tienen como máximo estudios secundarios de primer ciclo, al 5,9% de aquellos cuyos padres tienen estudios secundarios de segundo ciclo y al 2,3% de los jóvenes cuyos padres tienen estudios superiores (Giannoli, 2021; ISTAT, 2021).

El problema del abandono escolar prematuro no afecta sólo a España o Italia, sino a todos los países aquí considerados.

Desde el punto de vista educativo, los inmigrantes y la comunidad gitana son un colectivo muy vulnerable. Sólo en España, el 64,4% de los chicos y chicas del pueblo gitano de entre 16 y 24 años no han obtenido la educación secundaria obligatoria, lo que significa que ni siquiera han completado la enseñanza obligatoria. En Italia, la tasa de abandono escolar entre los jóvenes con nacionalidad no italiana es más de tres veces superior a la de los italianos: 35,4% frente a 11,0%.

La **educación a distancia**, muy utilizada durante la pandemia del covid-19, también resulta problemática en este contexto. Sus efectos a medio plazo ponen de manifiesto el riesgo de aumentar aún más las desigualdades, especialmente para los niños que tienen dificultades para acceder a la educación digital, como los niños romaníes. Esto conduce a un aumento de la exclusión y la discriminación.

Otro factor de riesgo es **el desempleo de larga duración**. Las personas que llevan mucho tiempo sin trabajo tienen más dificultades para encontrar un empleo porque pierden motivación, confianza y capacidades. Los empresarios pueden ser reacios a contratar a una persona así. Los lar-

gos periodos de desempleo conllevan un mayor riesgo de pobreza, exclusión social e incluso problemas de salud.

Junto con el desempleo de larga duración, se observa el problema del **desempleo heredado (generacional)**. En este grupo hay pocas posibilidades de que se produzca un cambio de actitud para aceptar algún tipo de trabajo. Estas personas viven a expensas de los demás y no quieren cambiar esta situación. Para algunos jóvenes, la palabra desempleado se ha convertido en sinónimo de una ocupación que puede proporcionarles ingresos sin trabajar.

No todos los jóvenes optan por el desempleo de larga duración. En Bulgaria, casi el 50% de ellos buscan trabajo, pero no lo encuentran. A esta situación se enfrentan sobre todo **los que proceden de ciudades y pueblos pequeños**. La situación es similar en los demás países aquí incluidos. Esta dificultad para encontrar un empleo aumenta definitivamente el riesgo de entrar o permanecer en el grupo de los NEET.

La maternidad prematura y familias monoparentales también son factores de riesgo importantes. En la mayoría de los casos, el embarazo prematuro conlleva inevitablemente el abandono de los estudios, el empobrecimiento de las cualificaciones existentes y un comienzo más difícil en el mercado laboral, incluso cuando el niño alcanza una edad en la que puede integrarse en el sistema de asistencia social. Sin embargo, este no es el único factor de riesgo para el NEET. Tener la familia monoparental también influye. El doble estrés de mantener y/o conseguir un empleo en el mercado y la falta de reparto de responsabilidades en el hogar aumentan la desigualdad de género y refuerzan el fenómeno NEET.

En muchos países, para las mujeres, un riesgo importante de seguir siendo NEET es **la obligación de cuidar a los hijos y a otros familiares (enfermos, ancianos)**. Está casi culturalmente aceptado que esto corresponde a las mujeres. Así lo confirman, por ejemplo, los datos presentados por el socio italiano. Aquí, **una de cada tres mujeres cita razones familiares como motivación para no trabajar** (el 33,6% es una razón importante para las mujeres, y sólo el 2,9% para los hombres, Save the Children, 2021). Esta situación conlleva una menor experiencia laboral entre las mujeres jóvenes y un mayor riesgo de poder reincorporarse o entrar en el mercado laboral. Los datos de Polonia del periodo pandémico ilustran igualmente bien este fenómeno. En el tercer trimestre de 2021, el 1,3% de los hombres que no trabajaban y el 13,3% de las mujeres estaban inactivos debido a responsabilidades familiares relacionadas con la gestión del hogar.

A menudo, el argumento predominante para decidir cuidar de otros en lugar de trabajar es la **desigualdad salarial**. En muchos sectores, las mujeres cobran menos que los hombres por el mismo trabajo. Este problema también se agrava cuando nace un hijo. La pareja tiene que decidir cuál de los dos progenitores debe dejar de trabajar o pasar a trabajar a tiempo parcial. Incluso desde un simple cálculo económico, la pareja optará por los trabajos peor pagados, creando un círculo vicioso que tiende a excluir a las mujeres del mercado laboral (Save the Children, 2022, p. 19).

Un aspecto más, que agrava el abandono del mercado laboral para dedicarse al cuidado de los demás, son **ayudas sociales**. Así lo han puesto de relieve Polonia y Eslovenia. En Polonia, la mayoría de las mujeres de la franja de edad en cuestión no vuelven a trabajar después de tener hijos. Esto es especialmente evidente en las estadísticas de las mujeres que tienen dos o más hijos. En Eslovenia, recurren a estas transferencias quienes carecen de recursos económicos suficientes. El sistema social les proporciona fondos a veces incluso superiores al salario mínimo que percibirían por un trabajo a tiempo completo. Por tanto, no tienen ningún incentivo para cambiar esta situación.

Un factor de riesgo es la falta en general de oportunidades de empleo fijo a tiempo completo con contrato y cotizaciones para la seguridad social. Este riesgo lo señala explícitamente el socio polaco. Los habitantes de zonas rurales y ciudades pequeñas, con escasa formación, suelen realizar trabajos físicos o de servicios sencillos, a menudo con **el llamado «contrato basura» (contrato de mandato) o sin contrato alguno**. En España se da una situación similar. Los trabajadores temporeros, principalmente mujeres, se denominan «pluriempleados». En invierno combinan contratos por horas en comedores escolares o servicios de limpieza y en verano se cambian a la hostelería. Por necesidad, aceptan los trabajos indicados anteriormente, lo que agrava el problema de los NEET.

Los síntomas psicológicos relacionados con la pandemia del covid-19 también constituyen un problema importante. En España, en la Encuesta sobre la salud mental realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (2021), declaran que frecuente o bastante frecuente se sienten desesperanzados por el futuro (24,9%), se preocupan mucho por muchas cosas sin poder controlarlo (24,5%), sienten ansiedad (22,1%), agobio y estrés (21,8%), mucha tristeza o depresión (19,8%), soledad (17,2%), mucho temor o miedo (15,7%) e irritabilidad, ira, malicia o agresividad (13,8%). Además, el 15,8% de la población declaró haber sufrido ataques de pánico, de los cuales el 22% eran mujeres y el 9,4% hombres. Se trata de un factor muy importante que contribuye a agravar los problemas de los jóvenes NEET, incluidas las mujeres. Otros países también informaron de problemas similares.

El último factor que cabe señalar es la falta de acceso a los jóvenes NEET en la fase inicial de su activación. Para ello, **se suelen utilizar métodos tradicionales para identificarlos y ponerse en contacto con ellos**. Este método es insuficiente. Por lo tanto, muchos de ellos ni siquiera están informados de las oportunidades que ofrecen diversas instituciones y oficinas. En consecuencia, carecen de motivación para participar activamente en el mercado laboral.

6. BARRERAS DE ACCESO A LA EDUCACIÓN Y EL EMPLEO

Las barreras de acceso a la educación y empleo identificadas por los distintos socios del proyecto coinciden en parte con la información indicada en la descripción del perfil de los NEET y los factores de riesgo mencionados en las secciones anteriores del manual. Para no repetir esta información aquí, sólo se describirán los que no se mencionaron anteriormente.

Las barreras específicas debidas a la pertenencia a grupos minoritarios, grupos étnicos e inmigración.

Estas barreras tienen que ver con la situación personal, familiar, social y cultural de las mujeres jóvenes, que parten de una posición de desigualdad al enfrentarse a mayores factores de exclusión, lo que multiplica las dificultades para acceder a la educación y al empleo.

En la región de Bulgaria, Vratsa, esta barrera es especialmente evidente en la situación de las **mujeres gitanas**. A pesar de las medidas adoptadas en favor de la inclusión de la comunidad romaní, sigue habiendo pobreza extrema, desempleo, bajos niveles de educación en algunas escuelas y clases, viviendas inadecuadas, mala salud y bienestar entre parte de la población romaní, lo que sitúa a los representantes de estas comunidades en una posición de desigualdad con respecto a los demás.

Según la investigación realizada por SILC 2017, NSI, Instituto de Economía de Mercado, el mayor número de jóvenes inactivos se encuentra en el grupo de edad de 25 a 29 años. Al mismo tiempo, hay un número significativamente mayor de mujeres inactivas en el grupo de edad de 15 a 19 años, **lo que probablemente se deba a la reticencia de algunos grupos étnicos, especialmente los romaníes, a permitir que los hijos mayores asistan a la escuela.**

Esto también lo confirman las estadísticas facilitadas por el socio español. **Las mujeres romaníes tienen dificultades para acceder a la educación y tienen más probabilidades de ser analfabetas que los hombres romaníes.** Las mujeres gitanas que alcanzan la educación secundaria obligatoria son menos que los hombres, un 15,5% frente a un 19%. El analfabetismo afecta al 13,8% de las mujeres romaníes, frente al 5,6% de los hombres. La tasa es del 2% para las mujeres de la población general (Fundación Secretariado Gitano (2019)).

En Bulgaria, prácticamente todos los jóvenes (98%) tienen su propio teléfono móvil y el 80% tiene ordenador y acceso a internet en casa (92%). Sin embargo, no ocurre lo mismo con los jóvenes del pueblo gitano. **El 73% de los jóvenes gitanos no tiene ordenador. Esto tiene un impacto significativo, por ejemplo, en el desarrollo de competencias relevantes para el mercado laboral.**

La situación de las mujeres jóvenes se ve dificultada por su propia cultura y educación tradicional. Así lo demuestran, por ejemplo, las razones aducidas para abandonar los estudios en España, a saber: razones familiares (matrimonio, responsabilidades familiares, cambio de domicilio o presión familiar), con diferencias significativas entre mujeres y hombres: El 42,7% de las chicas lo hacen frente al 14,9% de los chicos.

Las mujeres que **han emigrado** de su país (normalmente siguiendo a un marido/pareja que se ha ido a trabajar) y se encuentran en un lugar extranjero están en una situación especial. El primer problema al que se enfrentan es **la falta de documentos**. Esta situación está muy bien descrita en Eslovenia. Para obtener un permiso de trabajo, el extranjero debe encontrar un empleador en Eslovenia. Que encuentre un empleador dispuesto a contratarle depende del país del que proceda. El procedimiento para obtener un permiso de residencia y trabajo depende de lo anterior. Por eso muchas mujeres que siguen a sus maridos se quedan en casa, ya que no tienen forma de obtener rápidamente trabajo, permiso y estatuto de residencia. La falta de documentos adecuados las encierra en casa y las excluye socialmente.

El problema de la falta de documentos es más diverso. En el caso de Alemania, solo el 8,2 % de todos los certificados de formación profesional y el 21,5 % de todos los certificados de estudios o doctorado disponibles para el grupo destinatario aquí considerado que se ha trasladado a Alemania están reconocidos provisionalmente, de los cuales el 40,1 % se consideran «parcialmente equivalentes» (BAMF 2018). El mayor obstáculo es el hecho de que solo el 16,6% de los migrantes con formación profesional solicitan siquiera el reconocimiento de sus certificados. Más de un tercio de los encuestados afirma no saber cómo ni dónde solicitarlo. Además, casi el 30% piensa que el reconocimiento no es importante y el 12,8% lo considera demasiado burocrático. Lo que empeora más aun la situación, a veces hay diferentes normas, obligaciones y condiciones para el reconocimiento dependiendo del estado federal y los costes necesarios para cubrir «tienen un efecto disuasorio en algunas personas» (BAMF 2018).

Otro obstáculo para los inmigrantes es **la barrera del idioma**. Para poder trabajar, todo el mundo necesita tener al menos un conocimiento básico del idioma del país en el que se encuentra, ya que, en el proceso de trabajo, la seguridad laboral y otros procedimientos se utiliza ese idioma concreto. Los conocimientos lingüísticos (por ejemplo, en Alemania o Eslovenia) se confirman superando un examen. Suelen realizarlo los hombres que aceptan el trabajo. Las mujeres lo hacen con mucha menos frecuencia o no lo hacen en absoluto.

Alemania señala un problema similar. En la encuesta de reagrupación familiar BAMF, la «falta de conocimientos lingüísticos» es vista por casi dos tercios de los solicitantes de empleo y el 56,6% de los que tienen empleo como un obstáculo para obtener un empleo completo. (BAMF 2018).

Las mujeres que llegan al país siguiendo a sus parejas/maridos buscan primero el apoyo de su comunidad migrante. **En consecuencia, no intentan aprender el idioma en absoluto**. Alternativamente, empiezan a hacerlo cuando los niños van a la escuela, pero tampoco en todos los casos. Como consecuencia, les resulta difícil participar en la vida social cotidiana. Sus parejas, amigos y

familiares, e incluso sus hijos, tienen que acompañarlos al colegio, al médico y a las oficinas para ayudarles a comunicarse con los demás.

Las personas con problemas lingüísticos pueden asistir a diversos cursos de idiomas. **Por desgracia, muy a menudo no son conscientes de ello.** Esto es especialmente problemático para quienes no hablan ninguna lengua extranjera aparte de su lengua materna, por lo que ni siquiera reciben la información necesaria, ya que se les proporciona en un idioma que les es ajeno.

El acceso a los cursos de idiomas para las mujeres inmigrantes con hijos pequeños depende además de que **se garantice el cuidado de los niños.** Si esto no existe, la mujer no tiene ni la oportunidad ni la motivación para beneficiarse de este tipo de ayuda, incluso cuando aprender el idioma es un requisito previo para permanecer en el país.

Las mujeres que no aprenden o hablan una lengua adecuada al país en el que se encuentran no suelen hacerlo, no sólo por desconocimiento de dicha formación, sino también porque su **entorno cultural** no les permite participar activamente en la vida social y pública de ese país. En algunas culturas, a las mujeres no se les permite reunirse con otras mujeres que no formen parte de su comunidad. Tienen que quedarse en casa y cuidar de sus hijos. Por ejemplo, cuando llegan a Eslovenia, dan a luz a 2 ó 3 hijos que reciben la ciudadanía eslovena y muchos de estos niños se quedan en casa hasta que tienen la obligación legal de ir a la guardería/escuela. Sin embargo, puede ocurrir que incluso cuando los niños van a la escuela, las mujeres no empiecen a buscar trabajo (aunque sólo sea por las deficiencias lingüísticas).

Un problema importante es la **violencia**, que a veces se lleva a cabo bajo la apariencia de actos religiosos. Un ejemplo claro lo citó una compañera eslovena: «en un curso de esloveno en la oficina de empleo, llegó el marido de una participante y, al ver que estaba sentada en la misma clase con otros hombres, se puso furioso y sacó a la mujer a la fuerza de la clase». Esta situación demuestra la subordinación de la mujer (en algunas culturas) al hombre. Las mujeres de entre 25 y 29 años (tanto mayores como menores) son especialmente vulnerables en este caso, ya que tienden a permitir que los hombres las victimicen más por preocupación por sus hijos y su seguridad. Su integración en la sociedad y en la comunidad depende a menudo de la buena voluntad de sus parejas y de su disposición a ceder el control total sobre ellas, así como de su estatus social y de su capacidad para mantener a sus familias.

Muchas mujeres inmigrantes **carecen de experiencia laboral alguna** y no pueden obtenerla porque se enfrentan a barreras lingüísticas y culturales que les impiden acceder con normalidad al mercado de trabajo. Es difícil calcular este número, pero sólo en Eslovenia, las cifras aproximadas indican unas mil mujeres de este tipo en la región de Costal-Karst.

La falta de experiencia laboral se ve agravada por la necesidad de adquirir las cualificaciones adicionales que exige una determinada ocupación. En Alemania, por ejemplo, en los ámbitos de empleo que más interesan a las mujeres (por ejemplo, profesoras y profesionales sanitarias), se

requieren largos itinerarios de formación tras la cualificación. Las mujeres que tienen cualificaciones obtenidas en su país de origen no las utilizan porque la formación adicional es demasiado onerosa.

Un obstáculo importante (aunque no definido por cada socio) **es el problema de las mujeres inmigrantes solicitantes de asilo**. Malta lo ha destacado especialmente. Aquí, por ejemplo, las mujeres procedentes del África subsahariana tienen bajas tasas de participación en el mercado laboral debido a las barreras relacionadas con el género, incluida la ayuda disponible para el cuidado de los hijos. Son sobre todo las mujeres solicitantes de asilo las que experimentan otras barreras para acceder al empleo, a saber: falta de experiencia laboral local, barreras lingüísticas, falta de aptitudes para las entrevistas, falta de referencias locales, falta de cualificaciones o problemas con el reconocimiento de sus cualificaciones extranjeras.

Además de los retos y barreras señalados, las mujeres inmigrantes se enfrentan a otros que a menudo conducen a la explotación y el abuso, es decir: largas jornadas laborales, salarios bajos, trabajo irregular y condiciones inseguras para las que trabajan sin permiso de trabajo.

Baja o nula educación, escasa cualificación y falta de acceso a la formación.

Sin una formación adecuada, las mujeres jóvenes no están suficientemente cualificadas para incorporarse al mercado laboral y desempeñar las tareas que exigen las empresas. En consecuencia, les resulta más difícil encontrar un empleo y, si lo consiguen, tendrán unas condiciones laborales menos satisfactorias y acordes con su cualificación.

La educación de las mujeres es especialmente importante en vista de la revolución tecnológica. **La falta o el acceso insuficiente a la formación digital**, a internet y a los dispositivos adecuados las sitúa en desventaja en un mercado laboral que requiere estas competencias.

Las mujeres jóvenes desempleadas tampoco suelen tener las condiciones necesarias para trabajar en ocupaciones deficitarias que requieren una formación y cualificaciones adecuadas. Esto requiere una inversión financiera y de tiempo que a menudo no pueden permitirse.

Un reto importante es mantener la motivación para formarse y adquirir cualificaciones que **reduzcan al mínimo las consiguientes carencias de competencias necesarias en el mercado laboral**. Para que esta motivación sea mayor, es necesario trabajar con los empresarios para identificar qué trabajadores necesitan y, a continuación, adaptar la oferta de formación a estas necesidades, tanto en lo que se refiere a la propia formación como al acceso a la misma.

Desigualdades territoriales

Las mujeres jóvenes que viven en ciudades pequeñas, suburbios y zonas rurales tienen a menudo un acceso mucho más difícil a la información sobre formación o cursos que podrían cambiar su situación en el mercado laboral. Así lo confirman, por ejemplo, los datos sobre los cursos de cu-

alificación profesional impartidos en DP BGCPD en 2021. (en Bulgaria). Un total de 90 mujeres jóvenes participaron en los cursos de formación propuestos, lo que representa sólo el 8,5% del total de desempleados incluidos. Las que recibieron servicios de formación representan a las grandes zonas urbanas, donde el acceso a la información, la orientación y los servicios adecuados para las mujeres jóvenes es mayor.

Actitudes negativas de los empresarios y falta de cualificaciones deseables por los empresarios

En Bulgaria, en particular, el **sector de las PYME** infravalora los beneficios de la formación en el puesto de trabajo y se muestra reacio a contratar a jóvenes con cualificaciones profesionales recientes para realizar prácticas y aprendizajes.

Malta, por su parte, dispone de recursos humanos limitados y, por esta razón, los malteses ya no quieren empleos de bajo nivel. Al mismo tiempo, los empleos altamente cualificados (sobre todo los técnicos) no van a parar a malteses porque no tienen las competencias requeridas. Hablamos de los estudiantes en particular, pero basta con aplicar esto a la situación de las mujeres NEET, para quienes esta barrera se vuelve insalvable sin un apoyo sistémico.

En todos los países, una barrera importante es la falta de competencias que no se enseñan en las escuelas, es decir, colaboración, comunicación oral o escrita, pensamiento crítico, creatividad, trabajo en equipo. Se trata de aspectos a los que las empresas conceden especial importancia y de los que suelen carecer las jóvenes demandantes de empleo.

También cabe mencionar que las mujeres jóvenes suelen acceder al mercado laboral sin haber aplicado en la práctica los conocimientos adquiridos durante la escuela/formación. Mientras tanto, muchos empresarios esperan que tengan la experiencia práctica necesaria cuando acceden al empleo.

Falta de experiencia

En un mercado laboral con muchos más solicitantes que vacantes, los que tienen menos experiencia se encuentran en competencia directa con los trabajadores más experimentados. Desde el principio, están en desventaja.

Algunas soluciones sistémicas agravan este problema. Por ejemplo, la experiencia laboral de los jóvenes en Eslovenia es relativa. La legislación eslovena permite a los jóvenes trabajar a través del servicio de estudiantes hasta que terminen sus estudios (siempre que tengan la condición de estudiante o de estudiante de secundaria y tengan entre 15 y 26 años). Este trabajo se remunera a través de una remisión estudiantil. Aunque el trabajo se realiza y se pagan los correspondientes tributos al sistema nacional, el trabajo no se considera experiencia laboral. Así, las mujeres jóvenes que buscan trabajo, a pesar de tener experiencia, no pueden demostrarla porque no se les reconoce. Por tanto, parten de la posición de alguien que no tiene experiencia laboral.

Además, algunas personas retrasan deliberadamente sus estudios porque les resulta más rentable trabajar a través del servicio para estudiantes. En consecuencia, estas personas entran en el mercado laboral como demandantes de primer empleo incluso después de haber cumplido los 26 años.

Dificultades en la transición de la educación al empleo

Las mujeres jóvenes suelen ser las últimas en ser contratadas y las primeras en ser despedidas. Su acceso al mercado laboral se caracteriza por una gran inseguridad e inestabilidad laboral, lo que aumenta su riesgo de exclusión social.

Falta de movilidad

La situación geográfica suele crear una **barrera a la movilidad**. Así lo señala, por ejemplo, el socio italiano Molise es una region donde dominan montañas y colinas. La única autopista que atraviesa Molise se extiende únicamente a lo largo de la costa, y las redes ferroviaria y de transporte público no están muy desarrolladas. Además, Molise está muy diseminada en un amplio territorio. Es una red de pequeñas ciudades/pueblos enclavados en las colinas. Los viajes en tren y autobús sólo están garantizados durante las horas punta. Fuera de ellas, el transporte público no es muy frecuente ni puntual. Esta situación limita la movilidad en la región, incluso entre pueblos vecinos. La zona costera tiene mejor acceso al transporte gracias a una infraestructura de autopistas y ferrocarriles más desarrollada.

Esta barrera también la sufren las mujeres en Eslovenia. La región incluida en el proyecto se caracteriza porque la mayor parte de la población se concentra en cuatro municipios costeros. Estos municipios cuentan con una amplia red de pueblos y ciudades más pequeños. Tienen el inconveniente de estar muy mal comunicados por transporte público. En algunos lugares, los autobuses no circulan en absoluto o sólo lo hacen durante la semana. A veces sólo hay una conexión de autobús escolar. Por eso, en muchas ciudades del interior, las mujeres no pueden ir a trabajar si no tienen carné de conducir y coche.

Sólo se han mencionado dos países, pero el problema está mucho más extendido y debería reconocerse como una barrera para acceder a la educación y al empleo.

Impedimento de acceso a las mujeres NEET

Las mujeres NEET suelen funcionar al margen del sistema. No están registradas en ningún sitio y, por tanto, la información que podría interesarles sencillamente no les llega. Esto lo describió muy bien un socio italiano. «Para acceder a una persona NEET, es necesario ir al bar del pueblo, al club deportivo o a los clubs de los perros y los caballos.»

Las barreras para llegar a las mujeres NEET también son destacadas por el socio esloveno. Según ellos, intentar llegar de forma online no es suficiente ni útil, especialmente cuando se hace en un idioma o en páginas web que el grupo destinatario no entiende o no tiene suficientes conocimientos digitales.

Falta de ayuda por parte de las agencias

Algunos socios del proyecto destacan como barrera la hostilidad de las oficinas de empleo. Se les critica por no ser realmente útiles para los jóvenes debido a su actitud pasiva. Ofrecen más intermediación en la búsqueda de empleo que apoyo real.

Esto es muy evidente en Italia, por ejemplo. Los ciclos de formación que ofrecen las oficinas de empleo son a menudo ineficaces porque no proporcionan una formación que responda a las exigencias del mercado laboral. En consecuencia, no resultan atractivos para los empleadores. Muchos jóvenes, tras completar un ciclo de formación, se encuentran suspendidos entre la formación y el requisito de tener al menos uno o dos años de experiencia laboral para optar a cualquier puesto. (Castagna, 2022).

Discriminación de género

El aumento constante del desempleo durante la crisis económica ha justificado una mayor **«tolerancia» social hacia la discriminación por motivos de género, edad u origen**. Algunos empresarios consideran que las mujeres son empleadas menos deseables por estar embarazadas, por dar a luz, por maternidad, por incompatibilidades horarias (debido al cuidado de ancianos, niños o discapacitados) o simplemente por ser mujeres en edad fértil. Este problema fue especialmente destacado por el socio español.

Conciliación de la vida laboral y familiar

Muchas mujeres, debido a compromisos familiares, no buscan trabajo porque les resultaría difícil encontrar uno que les permitiera trabajar, por ejemplo, a tiempo parcial, por las mañanas o por las tardes. Las madres jóvenes, en particular, o las mujeres que cuidan de niños, enfermos o ancianos de la familia, necesitan horarios de trabajo flexibles o apoyo para cuidar de las personas dependientes, incluso en periodos festivos o de vacaciones. Como el sistema no se lo proporciona, optan por quedarse en casa en lugar de seguir desarrollándose profesionalmente.

Las largas distancias entre la residencia y el trabajo son también un obstáculo importante para conciliar la vida laboral y familiar. Las mujeres que tienen hijos u otras personas a su cargo no pueden permitirse largos desplazamientos. Por lo tanto, se ven limitadas en su búsqueda de trabajo en el área inmediata.

Tampoco se puede ignorar aquí el acceso insuficiente a guarderías, jardines de infancia u otras formas de cuidado infantil, especialmente para niños menores de tres años. Este problema también afecta a las mujeres inmigrantes. La falta de cualificación flexible a tiempo parcial y de oportunidades de empleo para los refugiados es un obstáculo para estas mujeres y aumenta aún más su exclusión.

Modelo tradicional de crianza

Aunque el modelo tradicional de crianza, en el que la madre se quedaba en casa y el padre ganaba dinero, es teóricamente mucho más débil, algunos países han llamado la atención sobre esta barrera. La tendencia no está muy extendida, pero existe.

Malta, por ejemplo, al analizar la situación de las mujeres, señaló que la influencia de los padres era importante en este sentido. La mayoría de los participantes declararon tener un arreglo familiar tradicional. El padre es el sostén de la familia y la madre se ocupa del hogar. Esto se traduce directamente en cómo perciben las jóvenes el mercado laboral y sus perspectivas profesionales.

Barreras a nivel personal

Los jóvenes NEET, aunque tengan potencial para estudiar, a menudo no están dispuestos a hacerlo porque el sistema educativo no se ajusta a sus necesidades. Esto repercute directamente en su **motivación y actividad en este sentido**. En consecuencia, carecen de perspectivas profesionales y de planes de futuro.

La **autoestima infravalorada y la falta de confianza en sí mismos** también pueden ser un obstáculo. Debido a sus escasas competencias, las mujeres NEET son reacias a intentar un empleo en sectores modernos, a pesar de que éstos serían mucho más atractivos y desarrolladores a largo plazo. Este factor también puede ser clave a la hora de declarar o querer crear sus propias empresas en lugar de trabajar para alguien.

7. NECESIDADES DEL GRUPO DESTINATARIO

Hay más de 7 millones de jóvenes en toda la UE que no trabajan, no estudian ni reciben formación. Muchos de ellos son inmigrantes o proceden de entornos que se encuentran en situaciones desfavorecidas. Se trata de un grupo muy diverso caracterizado por tener muchas carencias y que requieren la satisfacción de diferentes necesidades.

Para cambiar la situación de las mujeres NEET de entre 25 y 29 años, es necesario **un cambio en el enfoque del trabajo con ellas** en general, que debe basarse en la integridad, la personalización y el papel protagonista y activo de la joven, para que asuma la responsabilidad de su propia vida, sea cual sea la situación en la que se encuentre.

Hay que ayudarlas a **reconocer sus capacidades y habilidades, al tiempo que se refuerza su autoestima y su motivación para la acción**. Esto les ayudará a descubrir nuevas vías para alcanzar la autonomía y la realización profesional y personal.

Es esencial darse cuenta de la necesidad de un **apoyo global e individualizado** para ayudar a conciliar la vida laboral y familiar, incluido el cuidado de los hijos y otras personas dependientes. Este apoyo debería prestarse ya en la fase de educación complementaria o de utilización de diversas formas de formación. Este apoyo debería consistir, por ejemplo, en pagar guarderías, comedores, ludotecas, contratar a terceros, etc. Por supuesto, también debería continuar cuando se incorporen al mercado laboral.

También merece la pena centrarse en la necesidad de **un cambio sistémico en los estilos de vida**, que no deberían centrarse únicamente en la crianza de los hijos y la vida familiar, especialmente cuando se apoyan en ayudas sociales adicionales que, en consecuencia, alejan a estas mujeres de la vida laboral. Cuanto más tiempo estén ocupadas únicamente con sus familias, más difícil les resultará incorporarse o reincorporarse al mercado laboral. Sus cualificaciones y competencias resultan cada vez menos atractivas para un empleador potencial. Como consecuencia, cuando sus hijos crecen, pierden el apoyo social y empiezan su vida profesional desde cero. No pueden recuperar los años perdidos, lo que también repercute en su calidad de vida o en los recursos económicos de que dispondrán en la tercera edad. Por lo tanto, en cada etapa de su vida, estas mujeres deben ser apoyadas y animadas a continuar su educación, formación y desarrollo de competencias, lo que puede traducirse en un mejor comienzo en el mercado laboral y, en consecuencia, en una mejor calidad de vida.

Para los profesionales es difícil llegar a muchas mujeres NEET, por ejemplo, porque no figuran en los registros de las oficinas de empleo o porque utilizan métodos de contratación anticuados para los programas de formación. Un aspecto adicional es la falta de confianza de este grupo en los funcionarios que ofrecen diversos tipos de apoyo. Por lo tanto, es necesario **emplear a profesionales que comprendan las dificultades específicas a las que se enfrentan las mujeres NEET**, para que sea más fácil establecer un vínculo con ellas y crear motivación para el cambio. En el caso de los gru-

pos minoritarios, étnicos o inmigrantes, es necesario incluir mediadores, mentores u otras personas que tengan autoridad para estos jóvenes. De este modo, les resultará más fácil comprometerse en el proceso de cambio de sus vidas, especialmente cuando requiera un esfuerzo por su parte.

También es muy importante darse cuenta de la necesidad **de sensibilizar a la sociedad**. La atención debe dirigirse hacia una cultura que promueva la igualdad real entre hombres y mujeres, libre de racismo y prejuicios, porque esto es lo que resulta crucial para eliminar los obstáculos y desigualdades a los que se enfrentan las mujeres. La sensibilización debe dirigirse a todos los niveles de la sociedad para combatir los prejuicios que conducen a la feminización y racionalización de sectores con condiciones de trabajo inferiores e incluso a la exclusión de las mujeres del sistema educativo y, posteriormente, de la población activa.

Muchas de las necesidades de este grupo destinatario ya se han abordado en capítulos anteriores, principalmente al analizar los factores de riesgo y los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres NEET. Para no repetir este contenido, sólo se mencionarán brevemente a continuación.

1. Facilitar el aprendizaje del idioma a las mujeres inmigrantes y la integración de las mujeres inmigrantes en el país de acogida.
2. Apoyo financiero inteligente. En una situación en la que una mujer recibe diversos tipos de transferencias sociales, no debería perderlas al incorporarse al mercado laboral. En lugar de favorecerlo, dificulta la decisión de aceptar un empleo.
3. Facilitar la movilidad, por ejemplo, mediante cursos de conducir o alquiler de coches, para que las mujeres tengan oportunidades de empleo en lugares alejados de su lugar de residencia.
4. Apoyo administrativo, especialmente para las mujeres inmigrantes que necesitan permisos de trabajo, de residencia, etc.
5. Adaptar la formación y la educación a los requisitos del mercado laboral actual, incluyendo un mayor interés e implicación del mundo empresarial en el sistema educativo para que los jóvenes se formen en campos deseables en el mercado laboral.
6. Fomentar la adquisición de competencias técnicas y digitales por parte de las mujeres jóvenes.
7. Sensibilizar sobre la educación y la adquisición de nuevas competencias en términos de impacto sobre la propia vida y su calidad.
8. Crear competencias psicológicas que faciliten el afrontamiento del estrés, los fracasos, las derrotas, lo que repercutirá en la creación de motivación para el cambio.
9. Cambiar el enfoque de los funcionarios y agencias sobre los problemas de las mujeres jóvenes del grupo NEET.

8. CONCLUSIONES FINALES

El manual Perfil de las beneficiarias y sus barreras ha analizado la situación de las mujeres NEET de entre 25 y 29 años en diferentes países, representados por los diferentes socios del proyecto. Quién es un NEET está fuertemente condicionado por los problemas a los que se enfrenta un país concreto de Europa. Para algunos, serán mujeres NEET de origen gitano, para otros de origen inmigrante, en caso distinto, simplemente jóvenes que han abandonado el sistema escolar y se han quedado sin empleo.

Independientemente del país que consideremos, los problemas a los que se enfrentan los jóvenes NEET son muy universales. Las deficiencias identificadas en este grupo social se centran, entre otras cosas, en:

- competencias personales y sociales limitadas;
- educación y cualificaciones profesionales insuficientes;
- falta de información y conocimiento sobre el mercado laboral;
- desvinculación de la vida personal, familiar y de crianza de los hijos;
- dependencia y falta de motivación personal;
- autopercepción negativa;
- falta o pérdida de hábitos laborales.

Como consecuencia, las mujeres NEET tienen muchas más probabilidades de convertirse en desempleadas de larga duración y de tener un acceso difícil a la educación y al mercado laboral. Cuanto más dura esta exclusión, resulta más difícil cambiarla. En consecuencia, las barreras a las que se enfrentan en el proceso de mejorar su situación vital son cada vez más difíciles de superar. Su motivación para actuar se debilita. Se acostumbran a su estilo de vida actual y ya no sienten la necesidad de hacer ningún cambio.

Para evitar que esto ocurra, es esencial proporcionar a este grupo un apoyo específico adaptado tanto a sus necesidades como a sus capacidades. Es importante no olvidar en este momento el desarrollo mental, medioambiental y técnico de Europa y del mundo. A la hora de proponer diversas medidas, debemos tener en cuenta los cambios demográficos que se están produciendo, el rápido progreso tecnológico y digital, incluido el desarrollo del uso de la inteligencia artificial, el cambio climático y la transformación de las economías hacia una economía baja en carbono y de circuito cerrado.

La asistencia dirigida a este grupo también debe orientarse a la mejora de las competencias profesionales en consonancia con las tendencias contemporáneas, teniendo en cuenta la naturaleza de los puestos de trabajo, las formas de prestación laboral o las tareas realizadas. Es importante que las mujeres que se incorporan al mercado laboral dispongan de competencias que no queden obsoletas rápidamente y que, al mismo tiempo, les permitan un desarrollo continuo de su experiencia, conocimientos y cualificaciones.

Para ello, no debemos olvidar las medidas que se están aplicando actualmente y que están surtiendo el efecto deseado. Entre ellas: la formación técnica y profesional continua, la formación en competencias blandas, es decir: autonomía, trabajo en equipo, comunicación, confianza en sí mismo, motivación, etc., el apoyo psicosocial y familiar, el asesoramiento social y profesional, el apoyo psicológico, la inserción laboral, el seguimiento postformación y la ayuda al empleo.

Estas actividades deben ser continuadas, ya que redundarán en un aumento de la confianza en uno mismo, de la motivación y de la asunción de responsabilidades sobre la propia vida, independientemente de la situación en la que se encuentre en ese momento.

FUENTES UTILIZADAS

1. Informe nacional sobre la situación de las mujeres NEET en Bulgaria en la región de Vratsa, elaborado por el socio de Bulgaria
2. Informe nacional sobre la situación de las mujeres NEET en Bulgaria en las provincias de Pazardzhik, Smolyan, Stara Zagora y Pleven, elaborado por el socio de Bulgaria
3. Informe nacional sobre la situación de las mujeres NEET en España en la zona de la ciudad autónoma de Melilla y Andalucía, elaborado por el socio de España
4. Informe de país sobre la situación de las mujeres NEET en Italia en la región de Molise, elaborado por el socio de Italia
5. Informe nacional sobre la situación de las mujeres NEET en Eslovenia en la región de Costal-Karst, elaborado por el socio de Eslovenia
6. Informe nacional sobre la situación de las mujeres NEET en Polonia, elaborado por el socio de Polonia
7. Informe nacional sobre la situación de las mujeres NEET en Austria, elaborado por el socio de Austria
8. Informe nacional sobre la situación de las mujeres NEET en Alemania, elaborado por el socio de Alemania
9. Informe nacional sobre la situación de las mujeres NEET en Malta, elaborado por el socio de Malta

The project "EURIBOR: Promoting sustainable actions for empowerment of vulnerable groups of youth women" is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth



EURIBOR

Implemented by:

