Introducción

El proyecto EDA que he realizado versa sobre la realización de un mapeo del colectivo LGTBI en el ámbito laboral. La presentación la he dividido en 6 partes las cuales abordaran toda la temática en cuestión basándome en una hipótesis planteada y en su demostración.

Para llevarlo a cabo he seguido una serie de pasos que son los que se muestran en el siguiente gráfico. En él se muestra el porcentaje de tiempo en horas que he destinado a cada paso, siendo sin duda como podéis observar lo que más tiempo me ha llevado en hacer la visualización de los gráficos para poder demostrar la hipótesis.

**Introducción**

El interés por realizar esta temática me surge desde que empecé trabajando para un área del banco Santander, ya que desde el año 2018 determinadas empresas están obligadas por las legislaciones de la UE (Por su parte en España, la transposición de la directiva de información no financiera se materializó en la Ley 11/2018 de diciembre de 2018) a realizar informes no financieros de diversidad e inclusión, donde uno de los colectivos que apoyaban era el colectivo LGTBI.

Las legislaciones europeas vienen regulando desde varios años atrás (2016) la no discriminación por orientación sexual o de género en el ámbito laboral, obligando a las empresas a tomar medidas al respecto. En este sentido, la gran mayoría del sector empresarial han tenido que adaptarse a esta situación implantando continuamente estrategias específicas de diversidad e inclusión, entre las que destacan las del colectivo LGTBI.

Me resulta interesante analizar si estas estrategias están cumpliendo con sus objetivos de incluir a las personas LGTBI o si por el contrario es una mayoría las personas que siguen teniendo dificultades a la hora de revelar su orientación o identidad sexual

Es por ello que en este proyecto voy a analizar si los ciudadanos europeos expresan abiertamente su orientación o identidad sexual en el ámbito laboral ya que considero que para lograr un desarrollo profesional completo es necesario que este vaya unido de un desarrollo personal y por tanto una persona que no se exprese abiertamente por miedo o rechazo a sentirse discriminado en el trabajo perjudica a la larga el crecimiento profesional, dando lugar a un menor compromiso con la empresa en todos los ámbitos.

“Aun así, las personas que mostraban abiertamente su orientación o identidad sexual era una minoría ya que sigue presente en muchos aspectos los sesgos inconscientes y la discriminación laboral hacia este colectivo. “

Hipótesis

La hipótesis que planteo es la siguiente:

“Las personas LGTBI eligen no revelar su orientación o identidad sexual en el trabajo a pesar de las estrategias de diversidad e inclusión que existen actualmente en el sector empresarial. “

**Proyecto**

Para demostrar o refutar la hipótesis planteada he escogido un conjunto de datos extraído de la página oficial de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, FRA. Los datos son exportados de una encuesta realizada en 2019 a ciudadanos de la unión europea y países candidatos a formar parte de la UE como de Macedonia del Norte y Serbia sobre el colectivo LGTBI. Al ser en 2019 también se tiene en cuenta a UK.

El cuestionario está compuesto por una amplia gama de temas, relacionados con experiencias sobre discriminación, acoso o violencia, conciencia de derechos, apertura sobre ser LGBTI, experiencias positivas y negativas en el trabajo, educación, condiciones socioeconómicas, etc. Cada temática contiene diversas preguntas y las respuestas pueden ser abiertas o cerradas.

El análisis del dataset lo he llevado a cabo a través del lenguaje de programación de Python utilizando diversas librerías para realizar un data wranling completo.

Gráfico 1: Muestra de la población encuestada y situación laboral

El cuestionario esta realizado a casi 140.000 ciudadanos de la UE y antes de comenzar con la hipótesis quería saber cuál era la situación laboral de las personas que respondían al cuestionario siendo aproximadamente un 58% personas que trabajan por cuenta propia o ajena siendo un 31,5% estudiante y el resto desempleados o retirados.

Para demostrar la hipótesis, me he analizado solo 3 temáticas del conjunto de datos basándose en la factores sociodemofragicos, la discriminación y vivir abiertamientamente en relación con el ámbito laboral. Centrandome en filtrar las preguntas más adecuadas para demostrar mi hipótesis.

Gráfico 2: Lugares donde evitan mostrarse abiertamente como persona LGTBI

En primer lugar, en el siguiente gráfico está representada una de las preguntas que hace mención a cuáles son los lugares donde las personas LGTBI evitan mostrar abiertamente su orientación o identidad sexual por miedo a ser agredido, amenazado o acosado por otros. Al estar representados 30 países el gráfico de barras no se apreciaba muy bien por ello he escogido aquellos 7 países donde el lugar de trabajo esta menos representado y donde más porcentaje tiene.

Como podéis observar el lugar de trabajo que sería la última barrita tiene una baja frecuencia en comparación con otros lugares. La media de estos países se situaría en un 21,8%, lo cual colocaría a España, por ejemplo, en la séptima posición, por encima de la media, donde un 30% de las personas encuestadas evitan mostrarse abiertamente en el trabajo por miedo a ser agredido, amenazado o acosado.

“En este grafico se muestran los lugares como, colegio, lugares públicos, hogar, trabajo, donde las personas LGTBI evitan mostrar su orientación o identidad sexual agrupados por los países de la UE. En el eje x se muestran todos los países y en el eje y el porcentaje de las personas que evitan mostrarse abiertamente. Cada país tiene una serie de colores y cada color significa un lugar los cuales vienen detallados en la leyenda.

Para obtener mis conclusiones me he centrado en analizar la media de todos los países de la UE, siendo el lugar donde más evitan ser abiertos la calle o los lugares públicos rozando casi un 60% y el que menos el hogar con un 17%. El lugar de trabajo ocuparía la posición del 36%. Es decir, “

**el 36% de las personas evitan ser abiertos en el trabajo en la comunidad europea**.

Gráfico2.1: Lugares donde evitan mostrarse abiertamente como persona LGTBI

En este grafico aparecen aquellos países donde evitar mostrarse en el trabajo como persona LGTBI tiene una incidencia más alta. Países como Grecia o Chipre están por encima de la media, siendo la media de estos países casi un 50%.

Para poder entender más sobre ello a continuación se analiza como las personas lgtbi se muestran en el trabajo

Gráfico 3: Openness about being LGTBI at work

Este gráfico circular representa las respuestas de todas las personas de manera general, siendo el porcentaje que más predomina es el color azul con un 52,5%, donde solo un 16,2% de las personas son muy abiertas respecto a su orientación o identidad sexual. Aquí podemos observar que la mayoría de las personas no se muestran abiertamente sobre si mismas en el trabajo.

Gráfico 3.1: lugares donde la incidencia de ocultar su identidad LGTBI es más baja

De nuevo he querido mostrar cuales eran los países donde la variable de ocultar su identidad LGTBI era más baja, predominando que son selectivos a la hora de revelar su identidad o muy abiertos. La media de estos países está por debajo de la media global siendo de un 18,7%. Ocupando España el sexto lugar donde por lo general las personas si que son más abiertas a la hora de contarlo.

Gráfico 3.2: lugares donde la incidencia de ocultar su identidad LGTBI es más alta

Y en el siguiente gráfico representamos los países donde la variable ocultar la identidad LGTBI es más alta y observamos que ocurre lo contrario que en el anterior gráfico ya que predomina en la mayoría ocultarla o ser selectivos a la hora de revelarla. Siendo un porcentaje del 46,5%.

Gráfico 4:

A continuación, los gráficos muestran 3 preguntas relacionadas con la vida diaria y el trabajo, donde se pregunta a cuantas personas de su ambiente laboral está dispuesto a mostrar su identidad como persona LGTBI. He querido mostrar todos los países ya que se observa que en todos predomina el none. Siendo el primer gráfico la pregunta dirigida sobre los compañeros de trabajo, la segunda a los superiores y la tercera a los clientes o consumidores.

Gráfico 5: matrix correlación

Por último, he querido correlacionar dos de las preguntas para descubrir si existe relación entre ellas, entre mostrar abiertamente su orientación o identidad sexual y si ha escuchado a alguien defender, proteger o apoyar los derechos de las personas LGTBI.

Y el resultado es que se confirma la correlación ya que cuanto más abierto sea la persona en el trabajo, más ha escuchado a alguien defender o apoyar los derechos de las personas LGTBI y al contrario cuanto mas oculta su identidad menos ha escuchado a alguien defenderlos.

Se puede visualizar por colores ya que los que mas se acercan al color azul oscuro

Hide, selectively y very open son las respuestas de mostrarse abiertamente en el trabajo y always, never, often, rarely son las respuestas de que los compañeros hablen en el trabajo sobre ser LGTBI.

Oculta coincide con nunca o rarely y siempre coincide con muy abierto.

Conclusiones

La gran mayoría sigue sin revelar su identidad

No se sienten cómodos ya que es un tema que no se habla

Las estrategias puede ser puro marketing y no hacer su efecto

Los que son más abiertos acerca de ser LGBTI en el trabajo tienen menos probabilidades de sentirse discriminados en el trabajo.