



# Informe de resultados: Cuestionario sobre Diversidad & Inclusión



# Introducción



Este informe plasma los resultados y conclusiones obtenidos del Cuestionario de Diversidad e Inclusión de OSITRAN, realizado en el mes de mayo del 2023. Los resultados y conclusiones incluyen el análisis realizado a la información obtenida de 15 preguntas objetivas y 15 preguntas sobre temas particulares.

El cuestionario fue realizado por Atalla Legal S.A.C. y estuvo dirigida a todo el personal de la organización. La plataforma utilizada para su desarrollo fue Mentimeter, la cual garantizó la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de los trabajadores y trabajadoras encuestados.

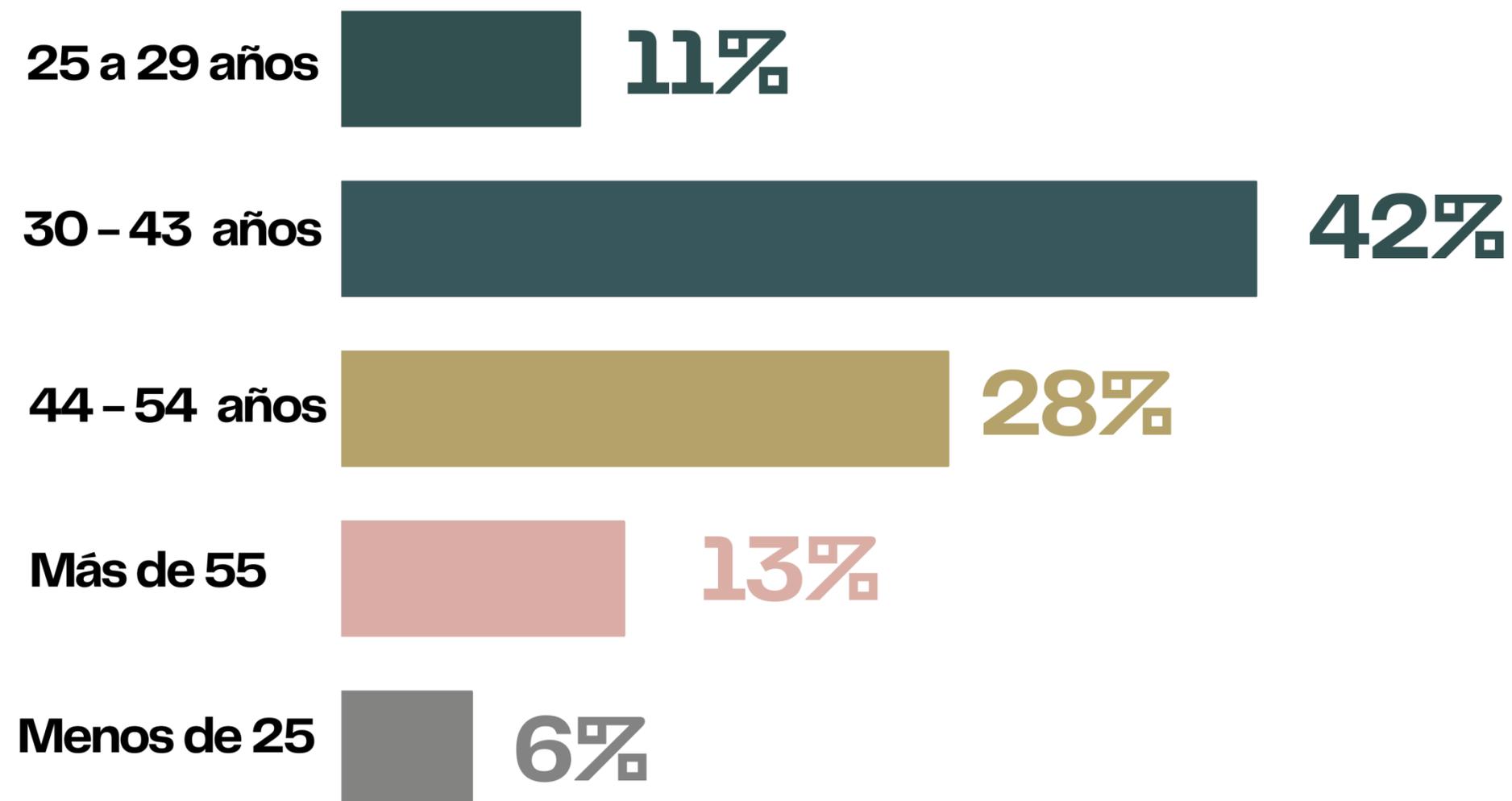
Los resultados y conclusiones expuestos constituyen una herramienta de evaluación y diagnóstico para el área de Gestión Humana, a fin de contar con un panorama claro sobre la composición del personal para elaborar una propuesta de Política de Diversidad e Inclusión.

# Análisis de la población participante



El cuestionario tuvo una participación cuya clasificación se expresa a continuación, a razón de diversos factores:

## Intervalo de edad



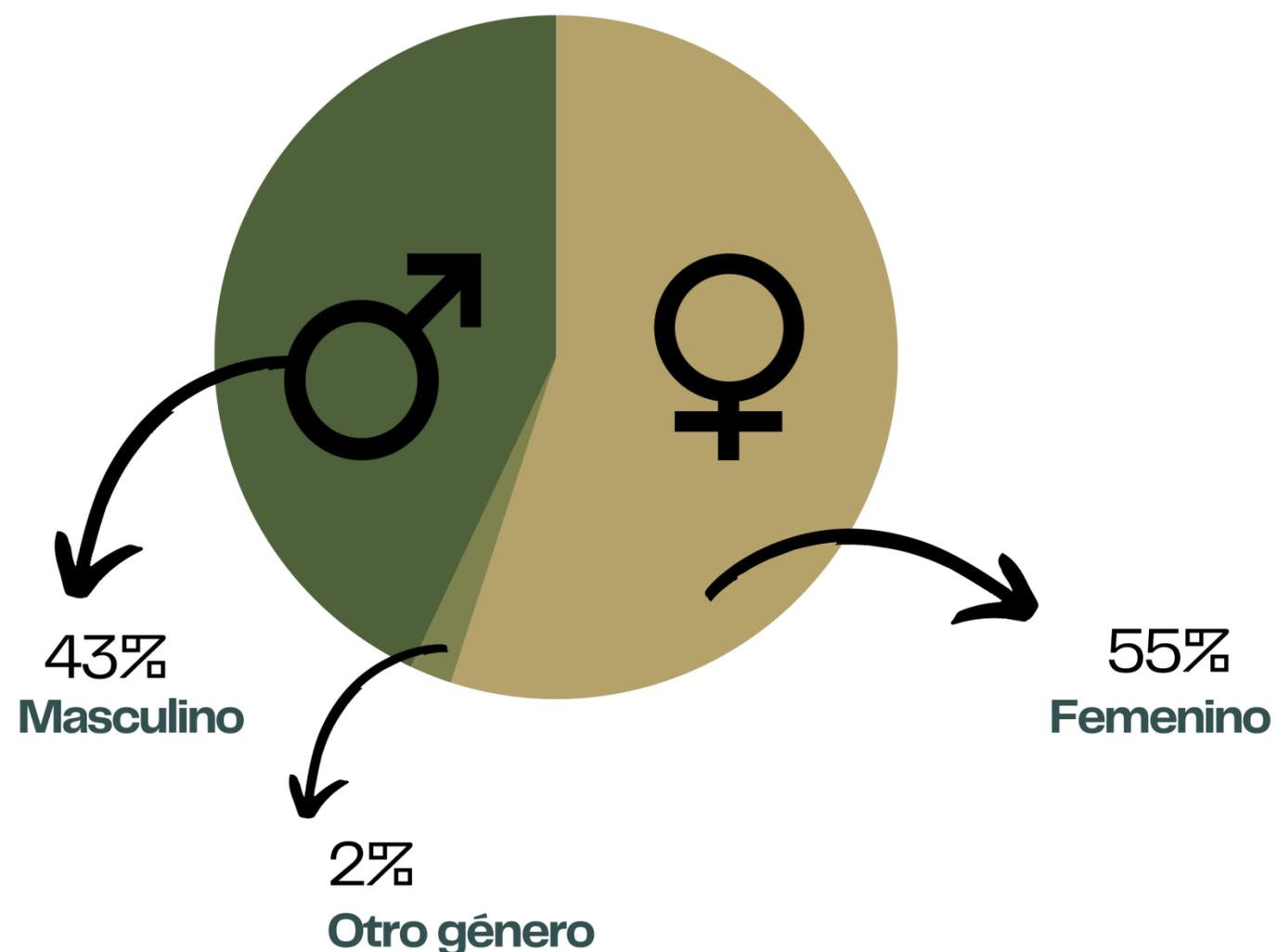
La edad predominante oscila entre los 30 y 43 años. Estamos frente a la generación denominada millennials.

# Análisis de la población participante



El cuestionario tuvo una participación cuya clasificación se expresa a continuación, a razón de diversos factores:

## Género

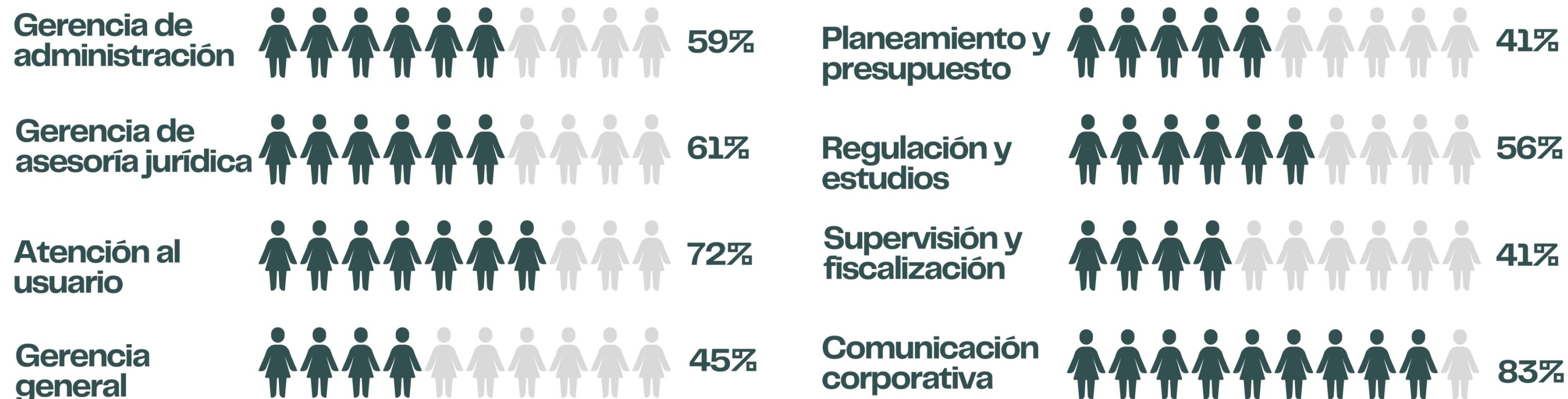


Existe una composición mayormente femenina en la organización. Este es un aspecto a resaltar en un organismo público. Existe un 2% de trabajadores que se identifica como de otro género.

# Análisis de la población participante



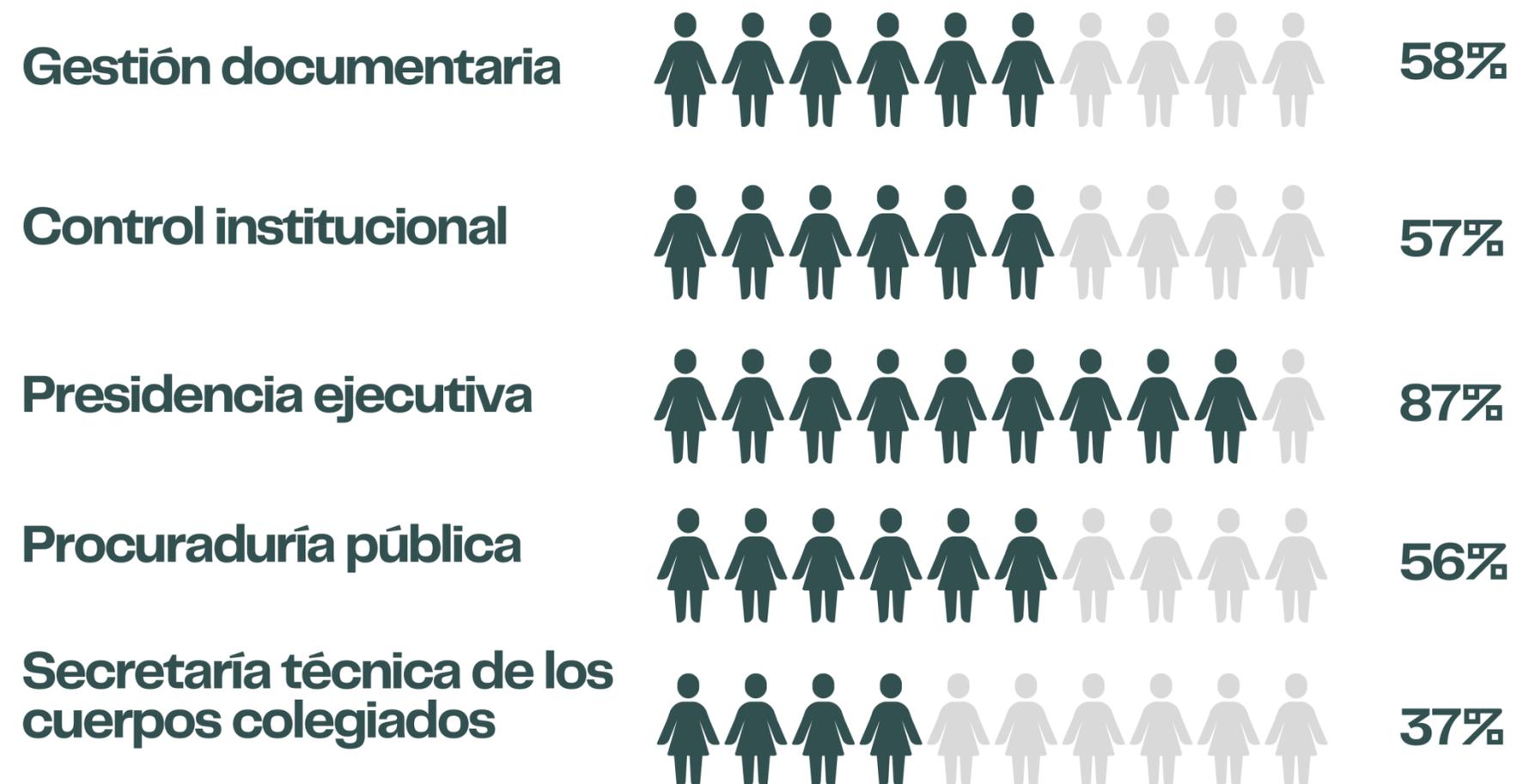
## Género y gerencias: ¿Dónde hay más y menos mujeres?



# Análisis de la población participante



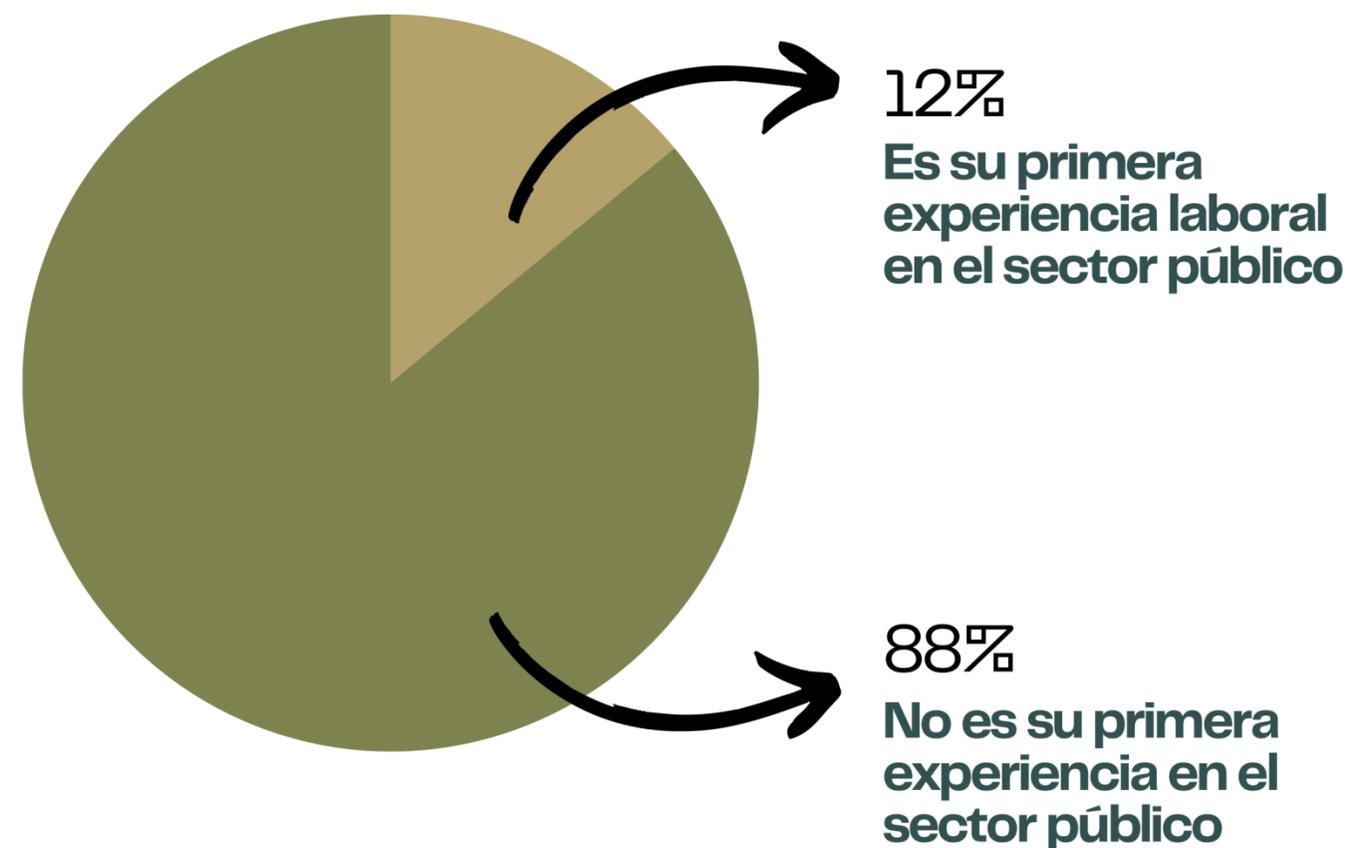
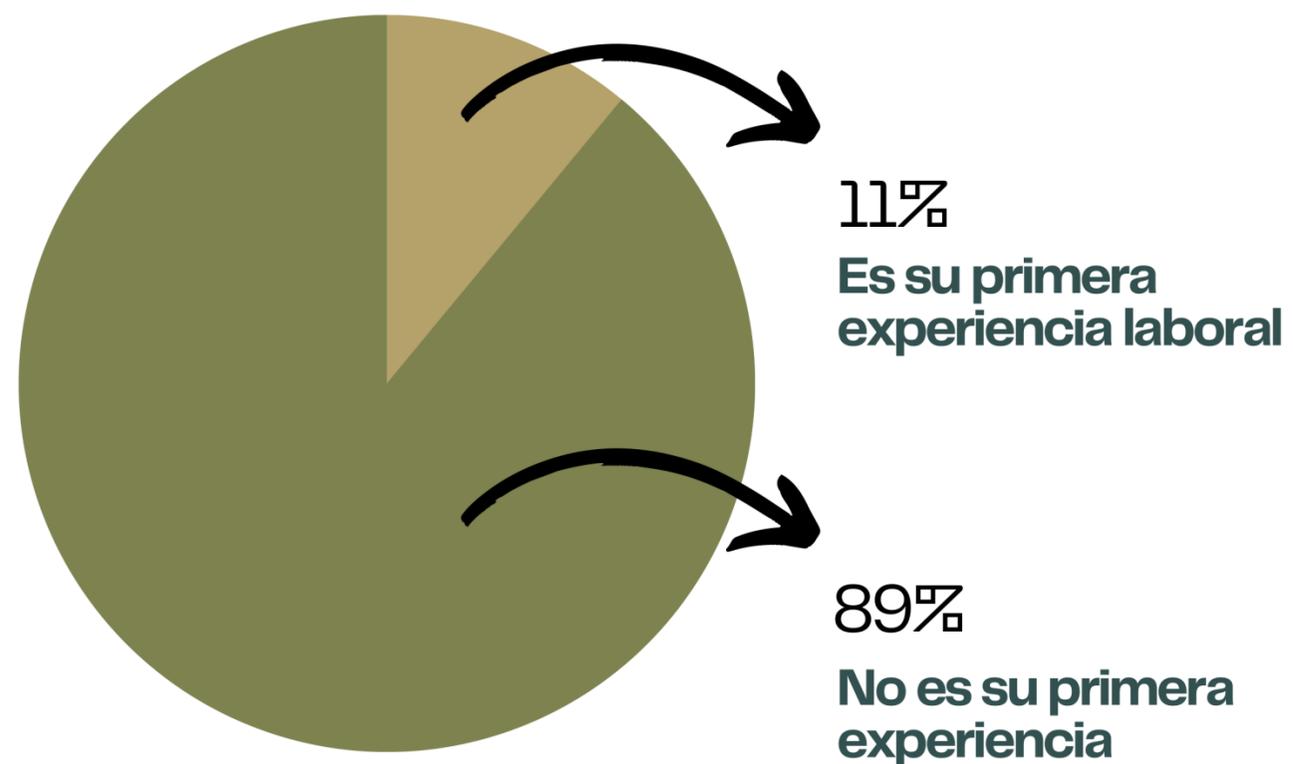
## Género y gerencias: ¿Dónde hay más y menos mujeres?



# Análisis de la población participante



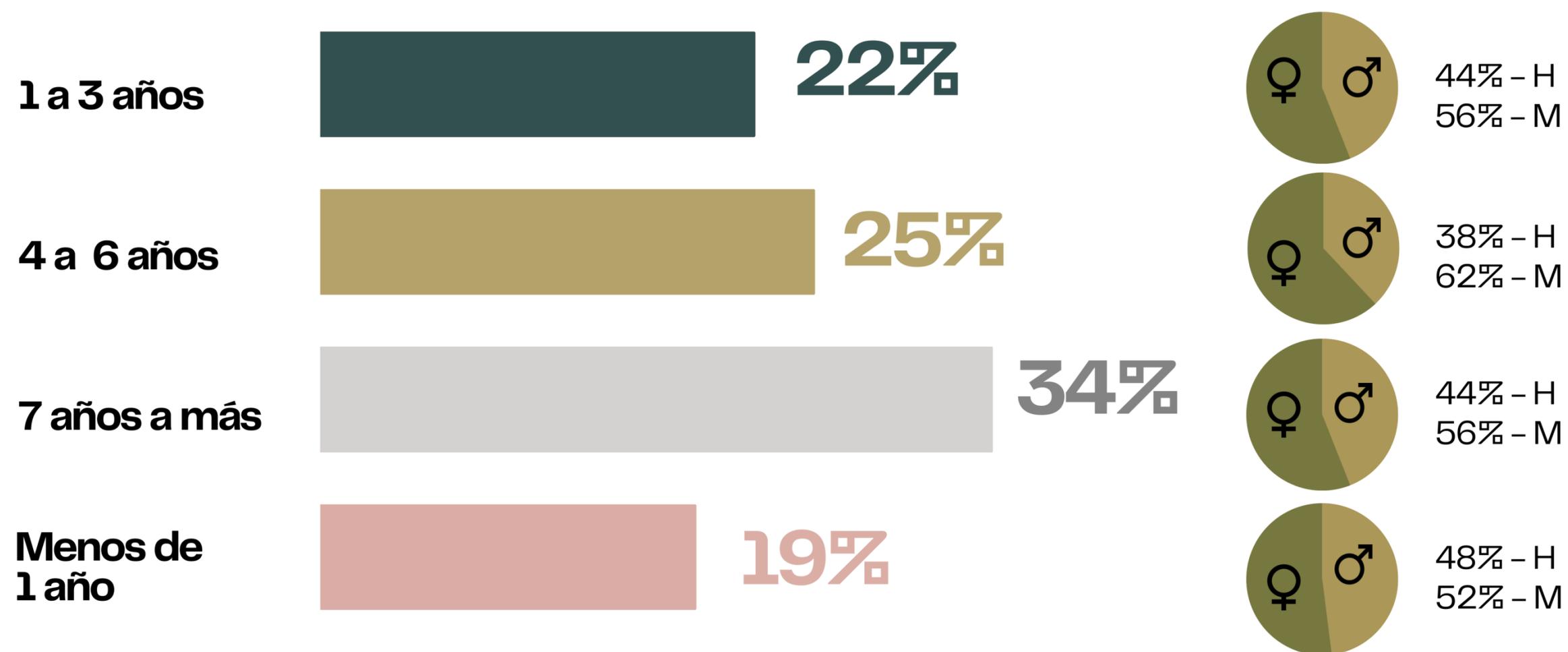
## Experiencia profesional



# Análisis de la población participante



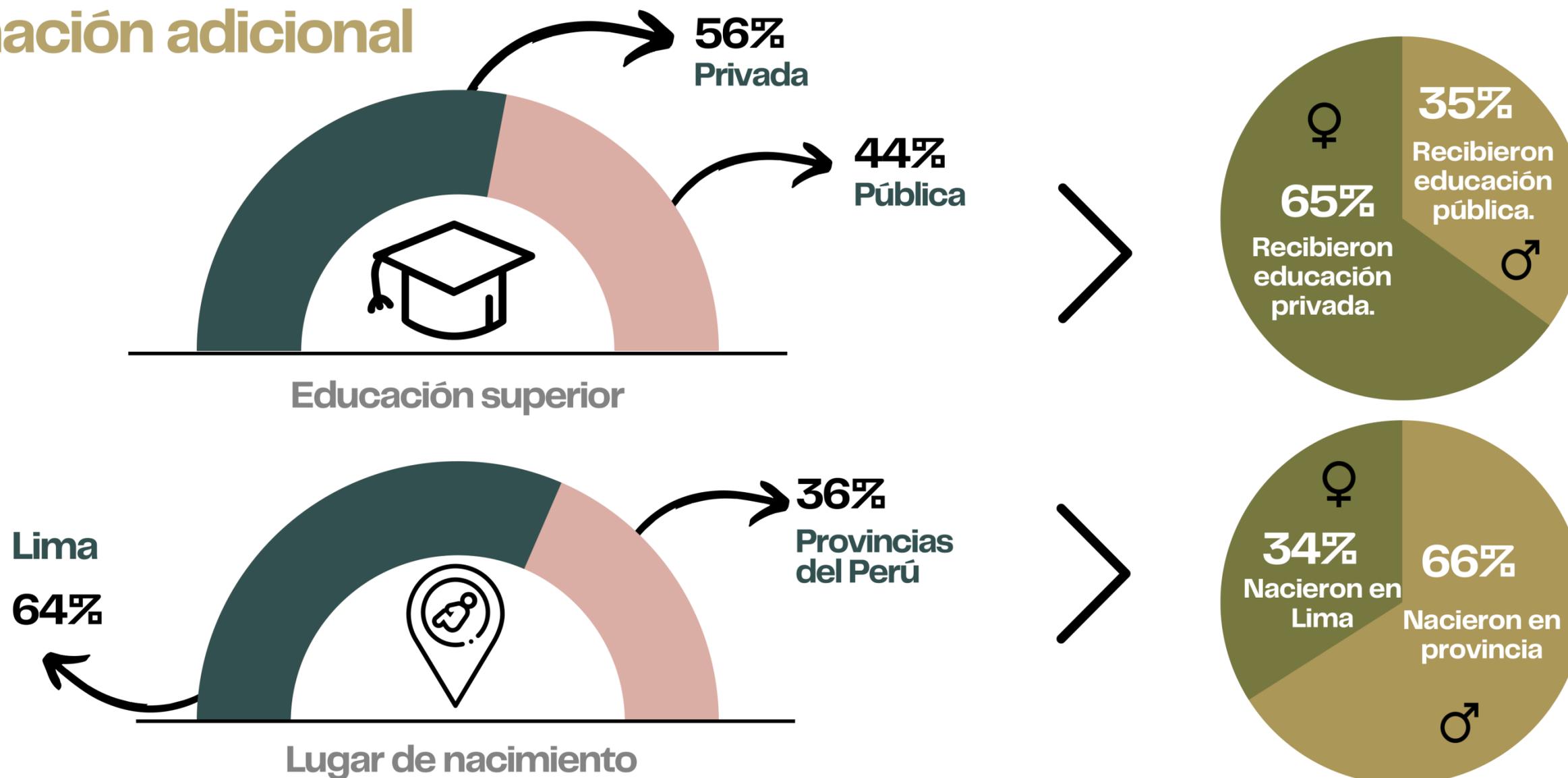
## Género, permanencia en la empresa



# Análisis de la población participante



## Información adicional

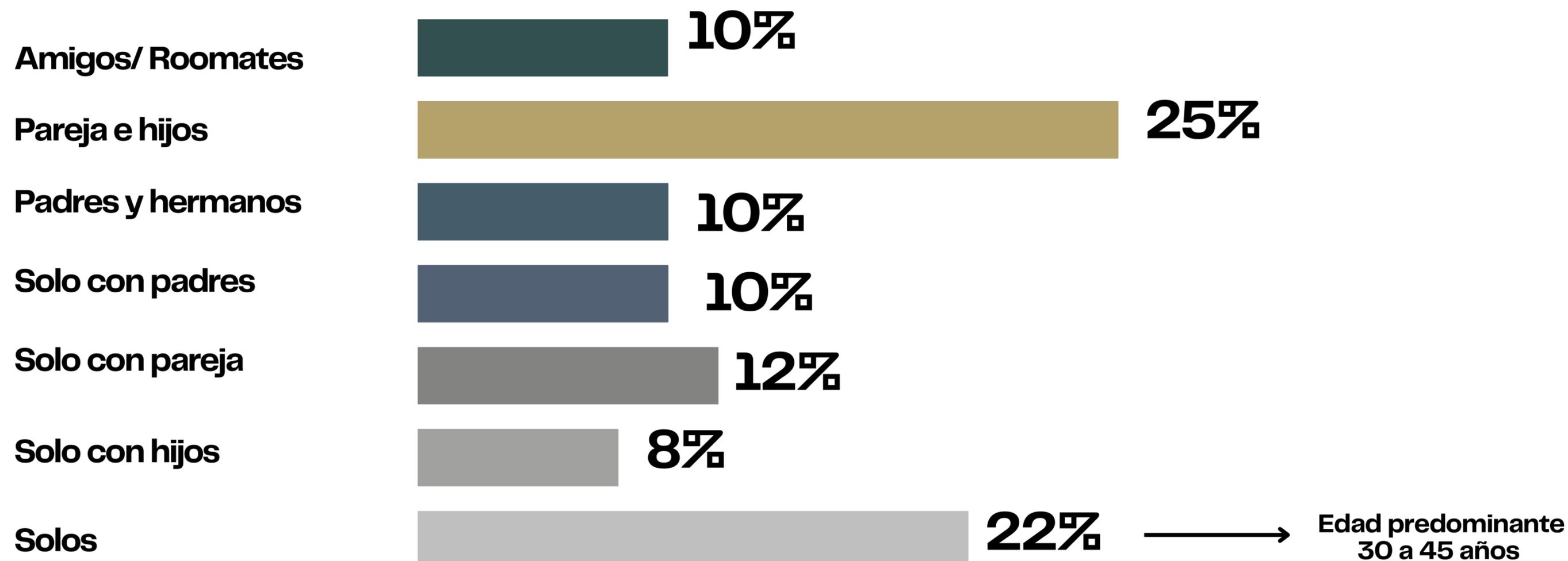


# Análisis de la población participante



## Información adicional

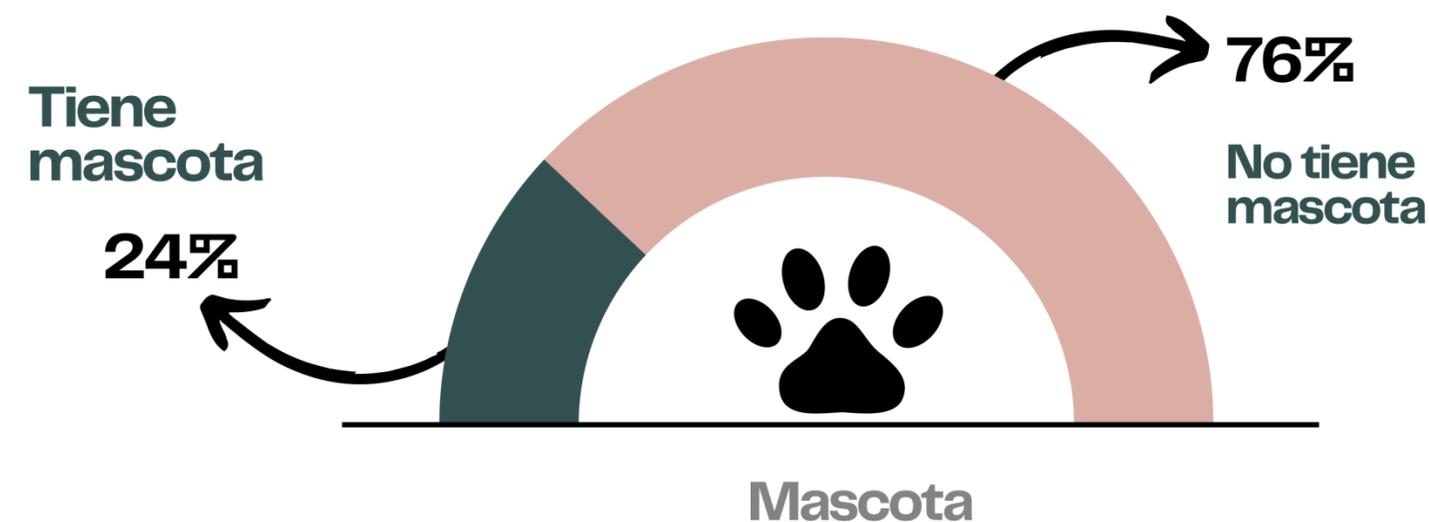
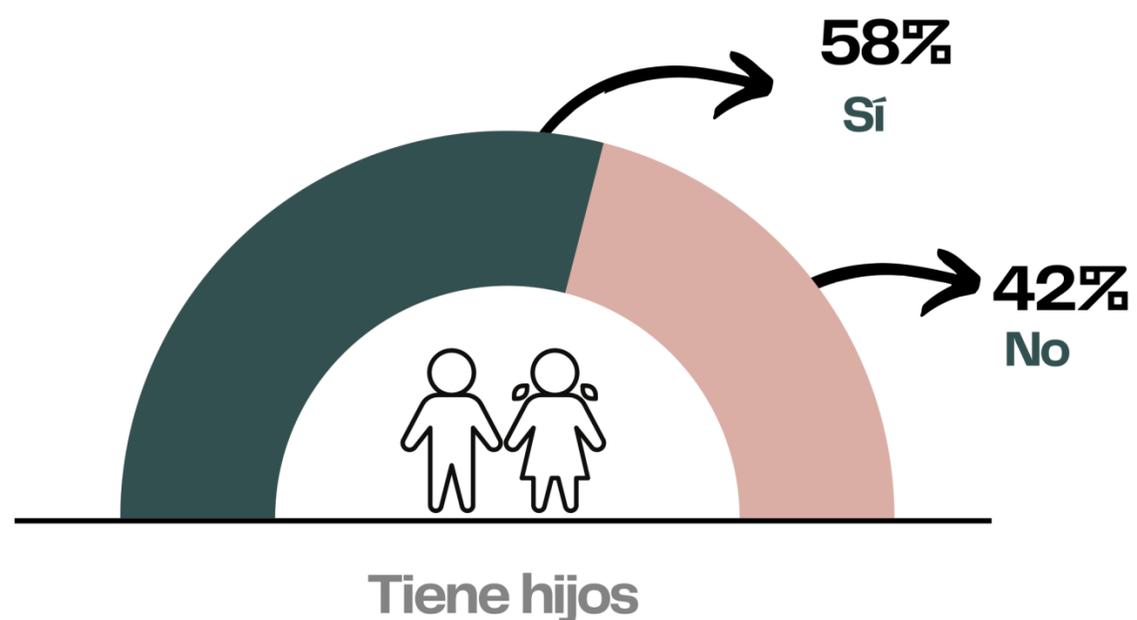
¿Con quienes vives?



# Análisis de la población participante



## Información adicional



# Análisis de la población participante



## Información adicional

¿Qué religión practicas?

Agnóstico



8%

Catolico



74%

Cristiano



8%

Evangélico



1%

Otra religión



8%

Testigo de Jehóva

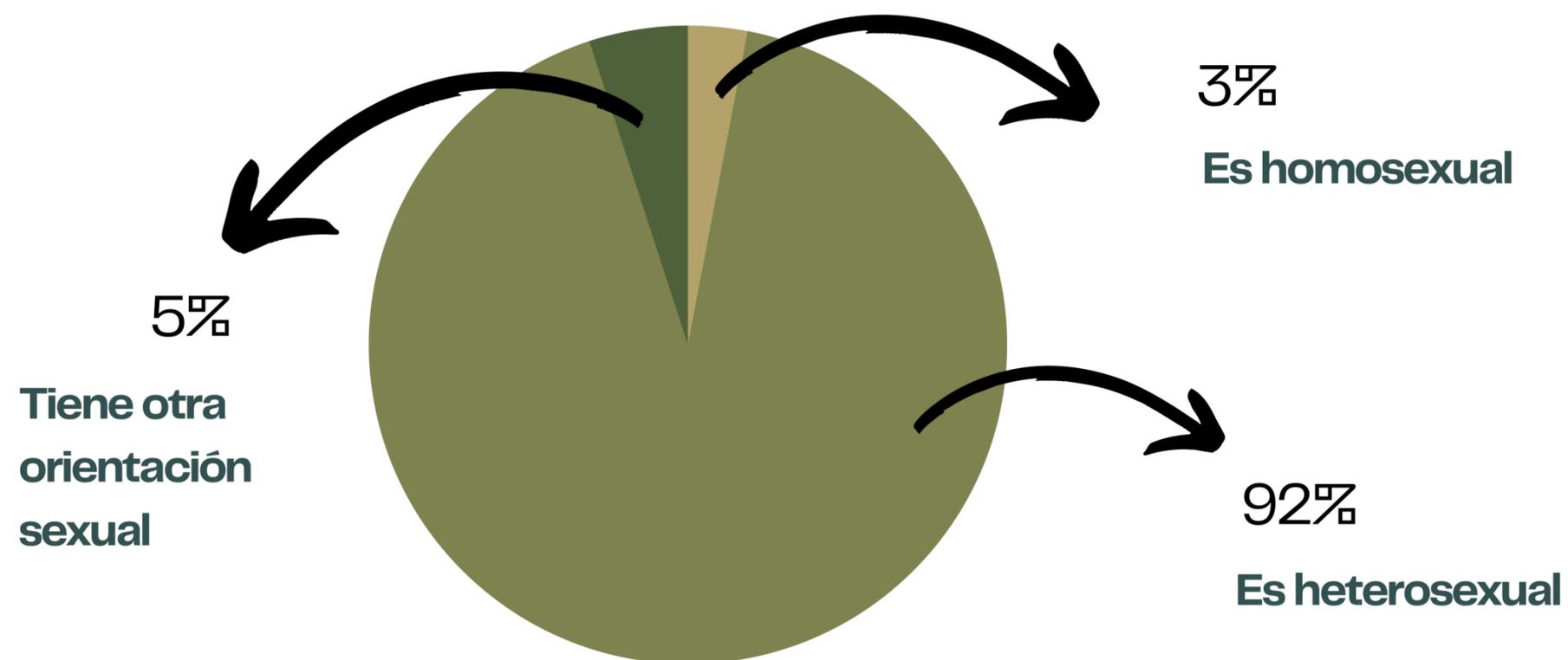


1%

# Análisis de la población participante



¿Cual es tu orientación sexual?

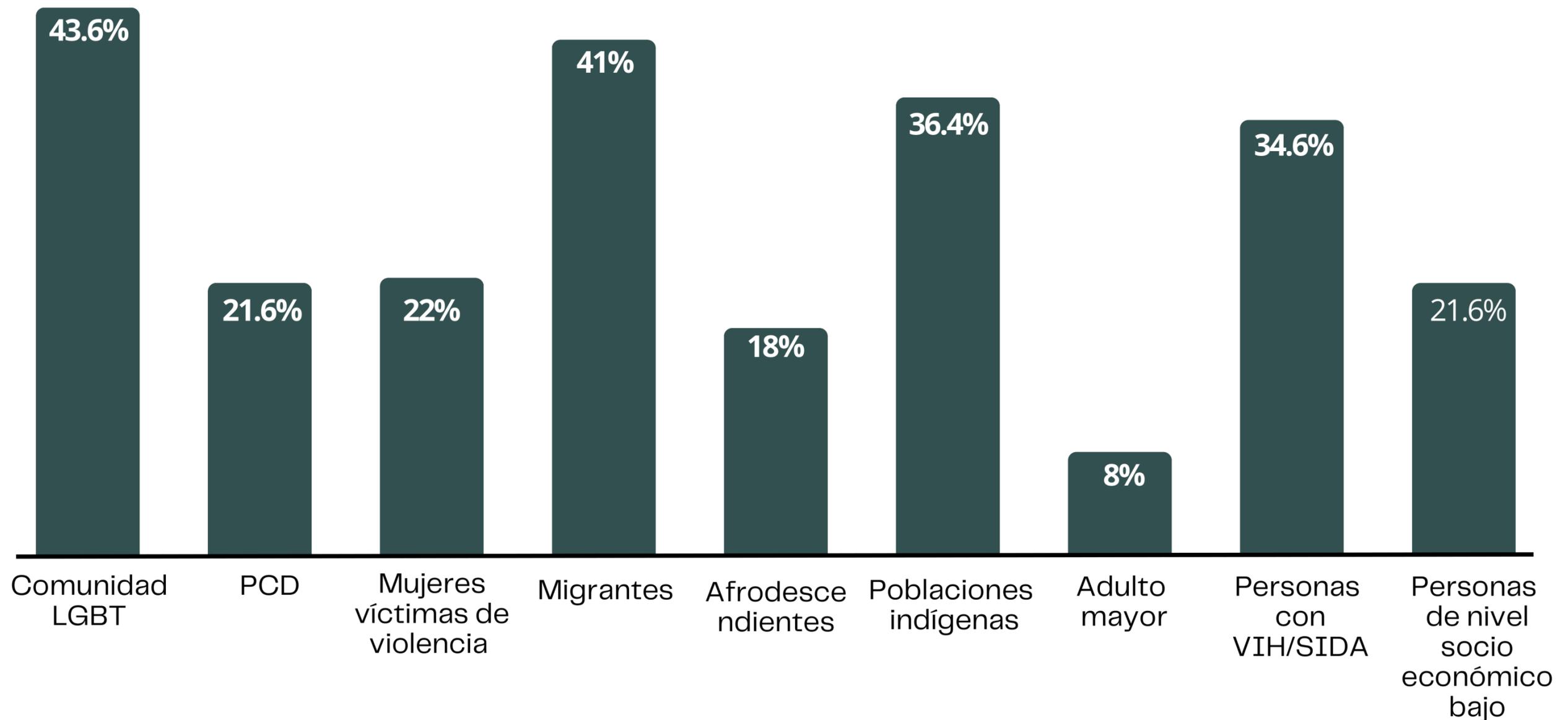


# Preguntas:

1. ¿A qué grupo o población crees que se le discrimina más en el Perú?



Siempre se le discrimina

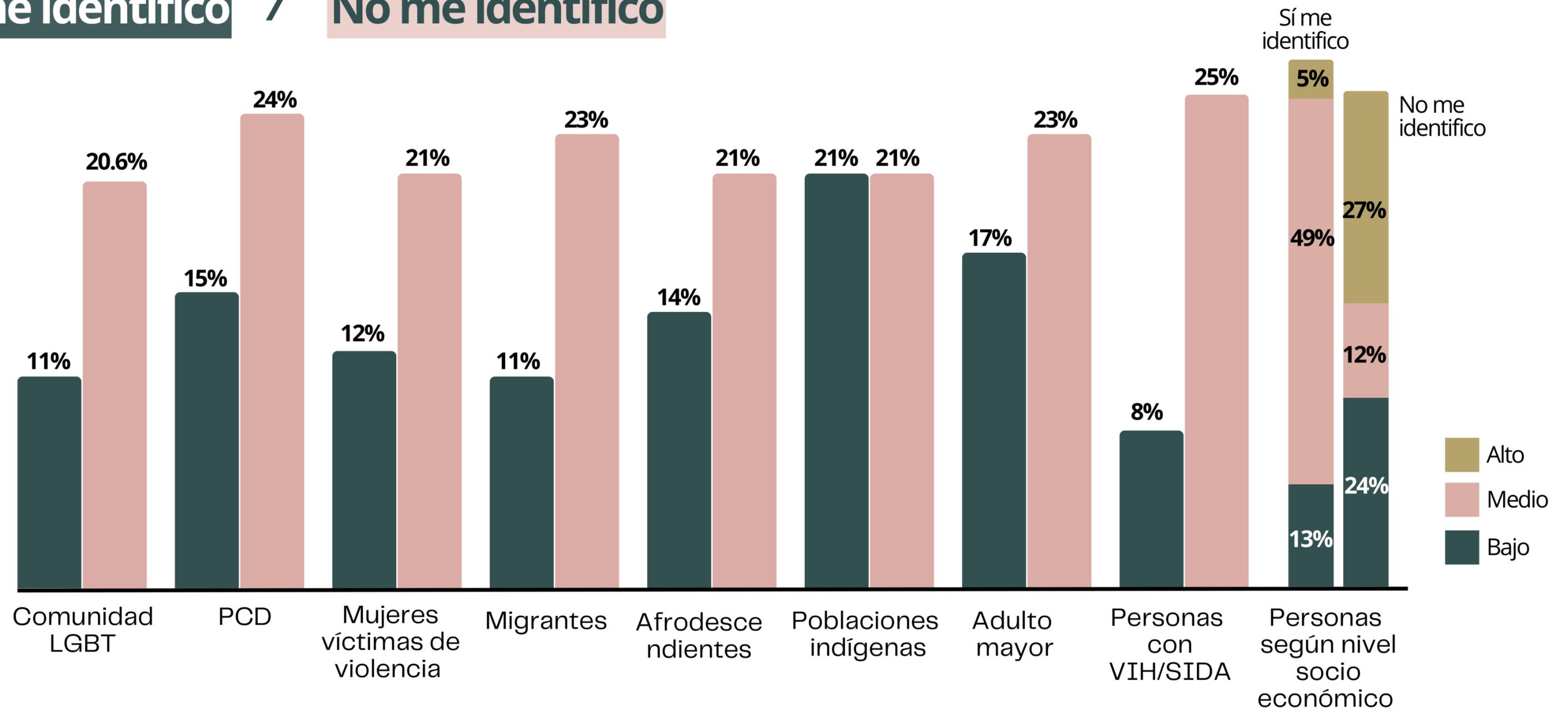


# Preguntas:

## 2. ¿Con qué grupo o población te identificas?

Sí me identifico

No me identifico



# Preguntas: Racismo



*3. ¿Crees que la sociedad peruana es racista?*



*4. ¿Alguna vez has emitido algún comentario o rechazado a alguien por su color de piel u origen?*

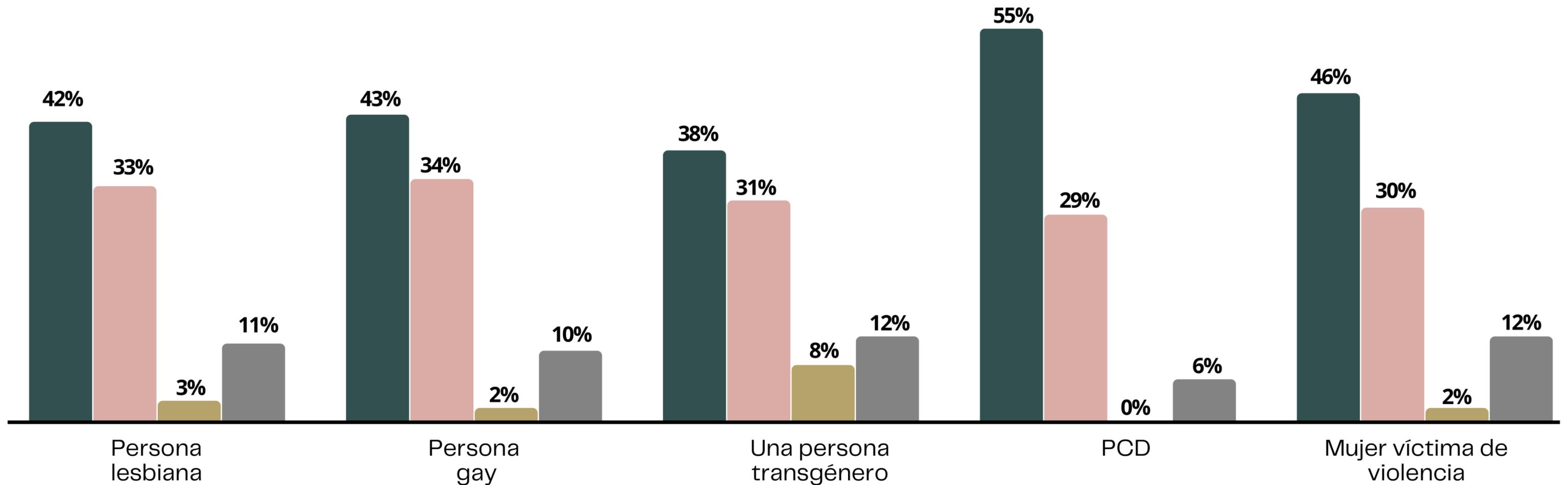


# Preguntas:

5. ¿Te sentirías cómodo(a) prestando servicios en el Ositran junto a...?



**Muy cómodo** / **Cómodo** / **Incómodo** / **Muy incómodo**

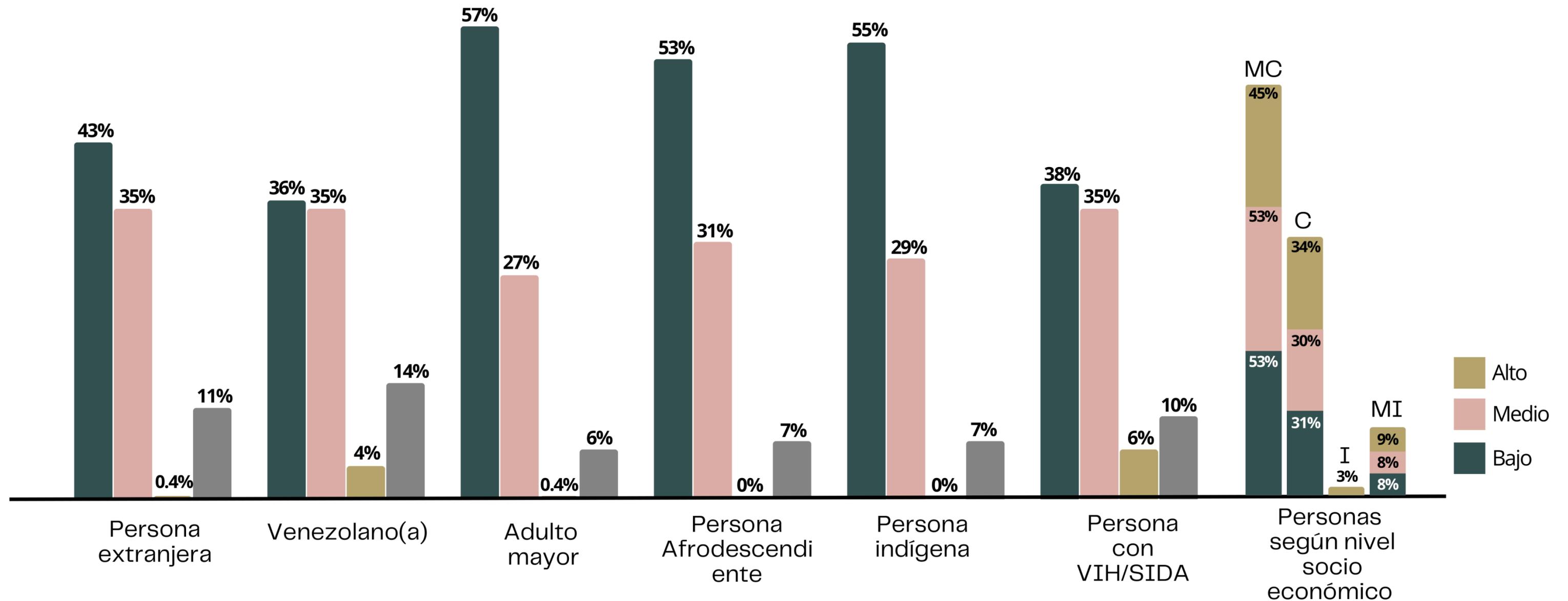


# Preguntas:

5. ¿Te sentirías cómodo(a) prestando servicios en el Ositran junto a...?



Muy cómodo / Cómodo / Incómodo / Muy incómodo

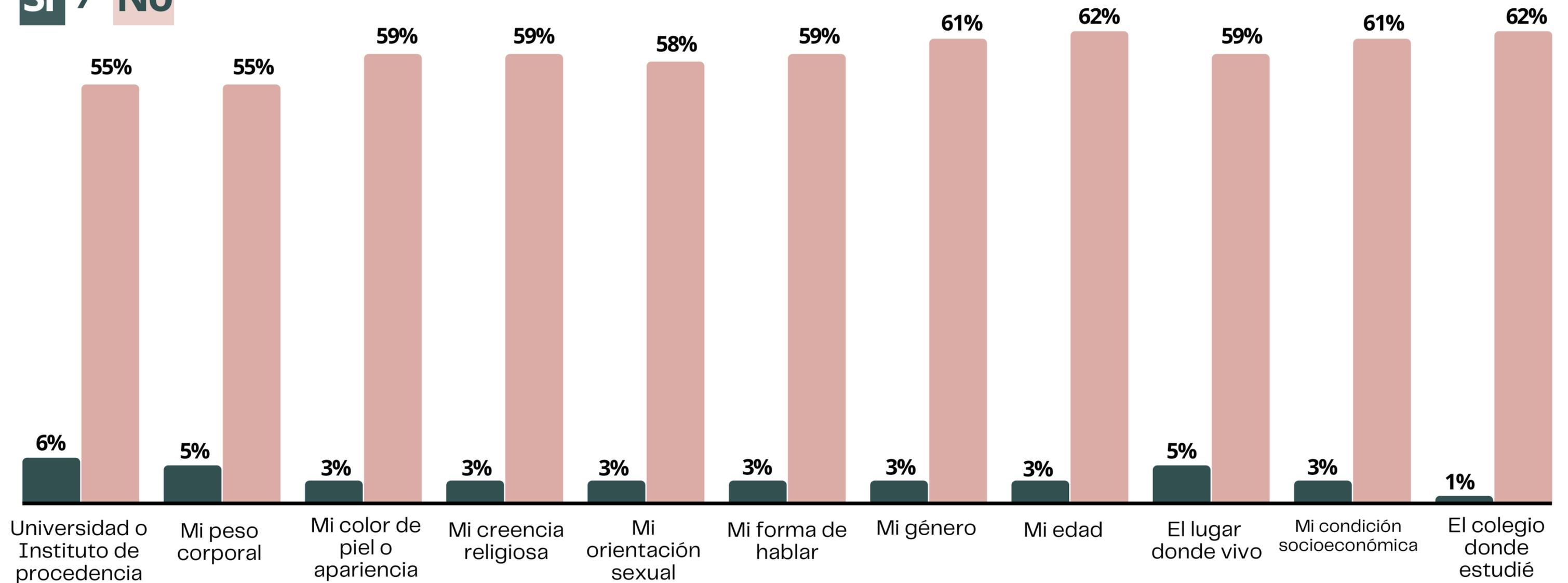


# Preguntas:

6. ¿Alguna vez te has sentido discriminado(a) en el Ositrán por alguno de estos factores...?

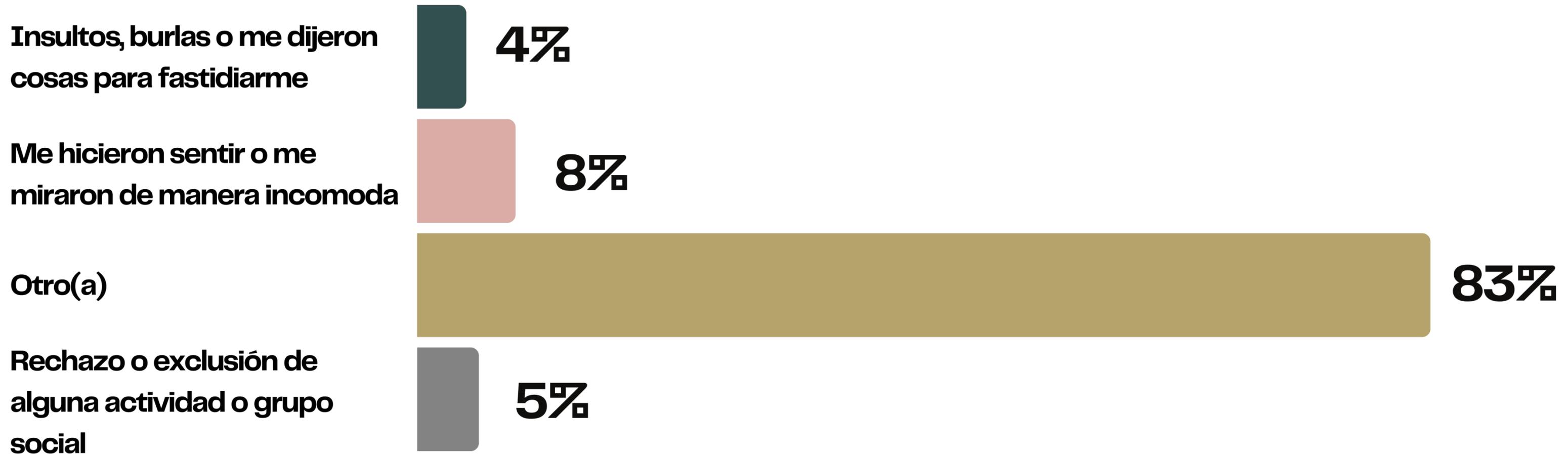


**Sí** / **No**



# Preguntas:

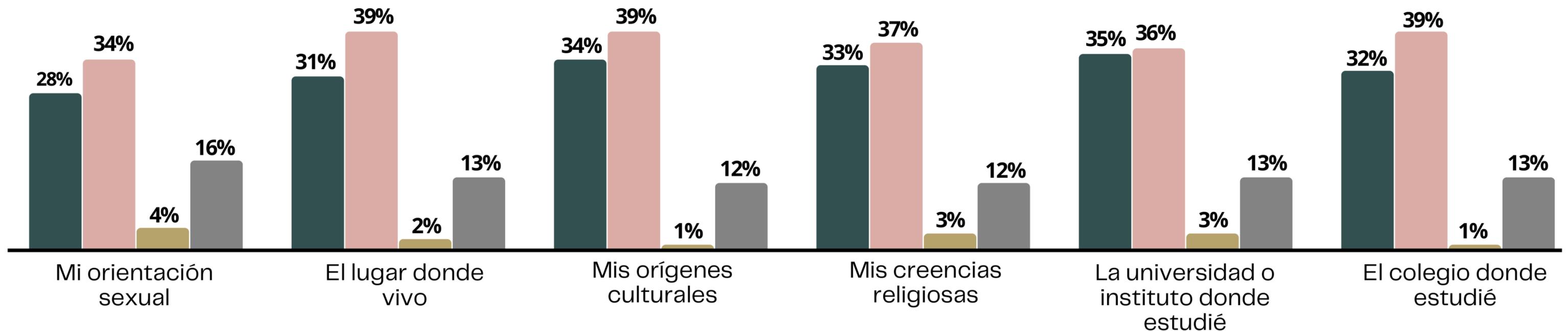
7. Si en alguna de las opciones de las dos preguntas anteriores marcaste "Si", ¿cómo se manifestó esta situación?



# Preguntas:

8. ¿En el Ositrán me siento cómodo hablando de...?

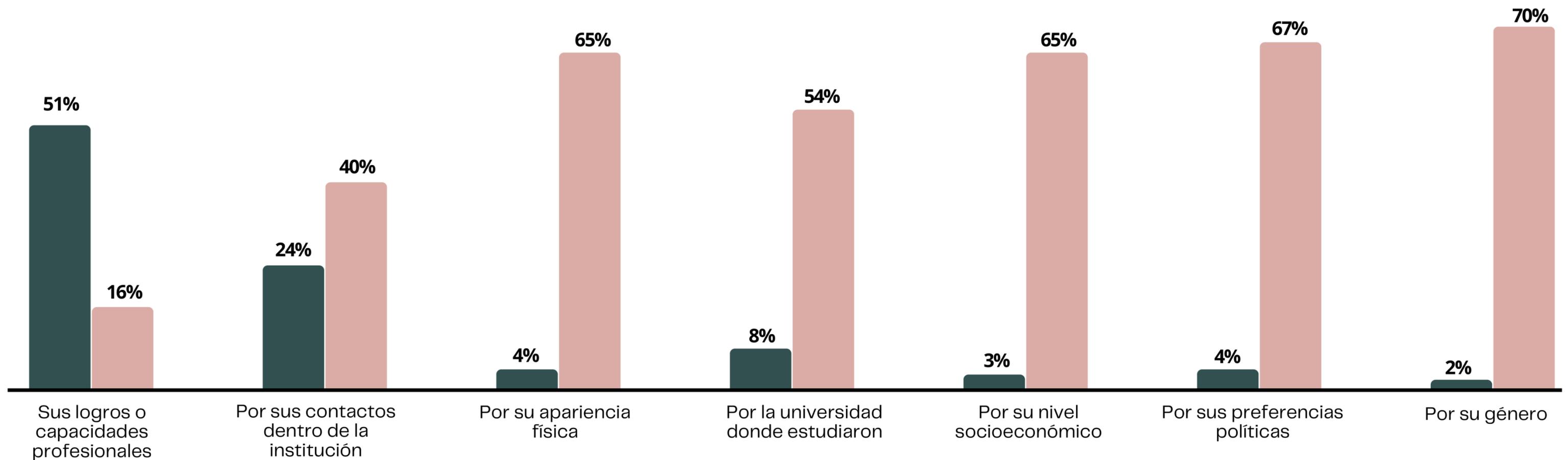
**Muy cómodo** / **Cómodo** / **Incómodo** / **Muy incómodo**



# Preguntas:

9. ¿En el Ositrán ascienden profesionalmente a las personas por...?

De acuerdo / En desacuerdo

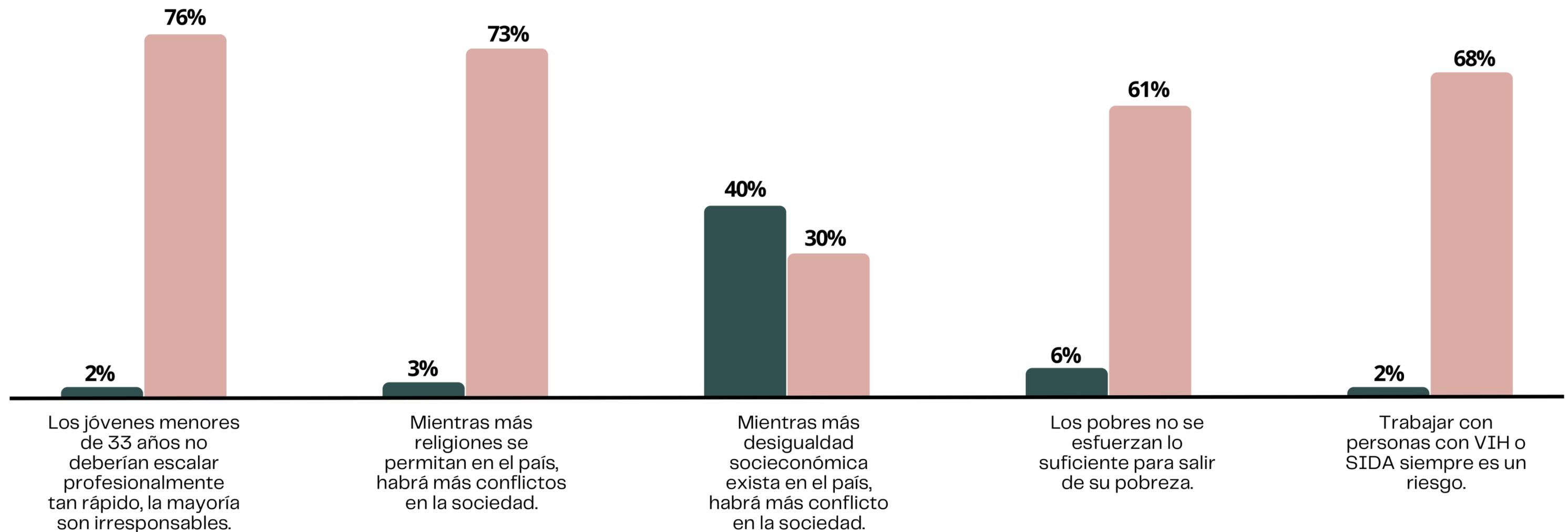


# Preguntas:

10. ¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones...?



**De acuerdo** / **En desacuerdo**

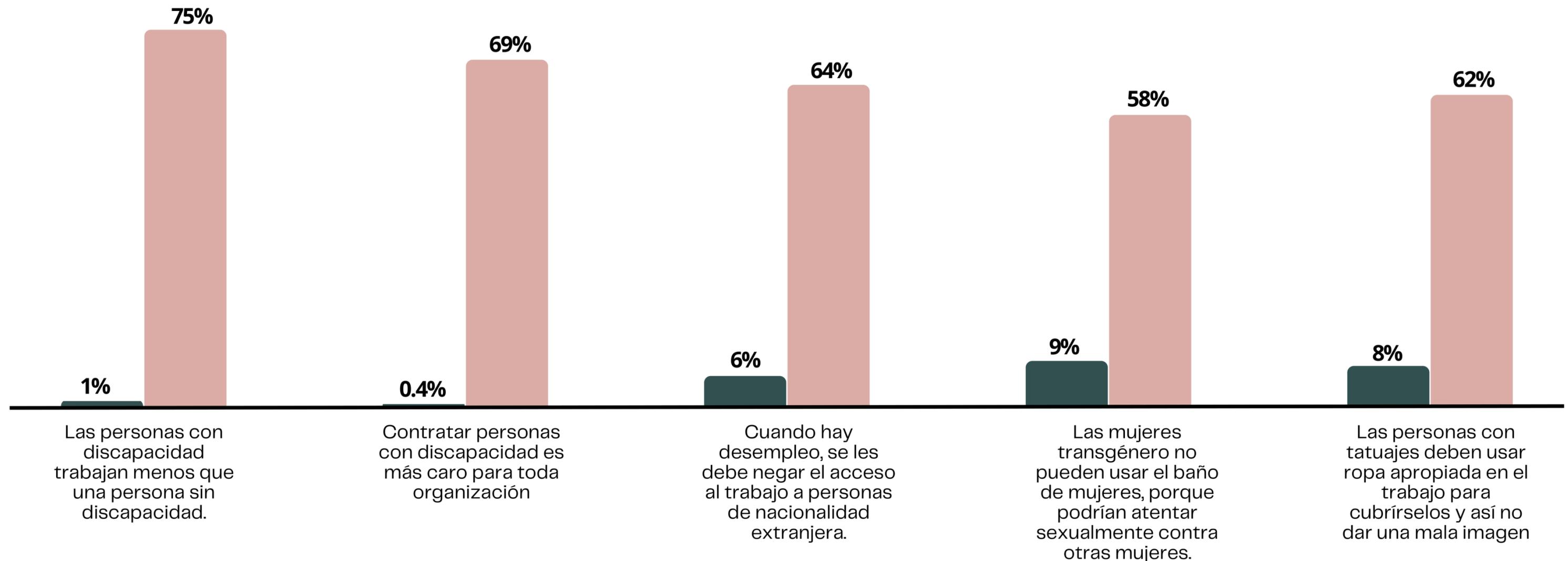


# Preguntas:

10. ¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones...?



**De acuerdo** / **En desacuerdo**

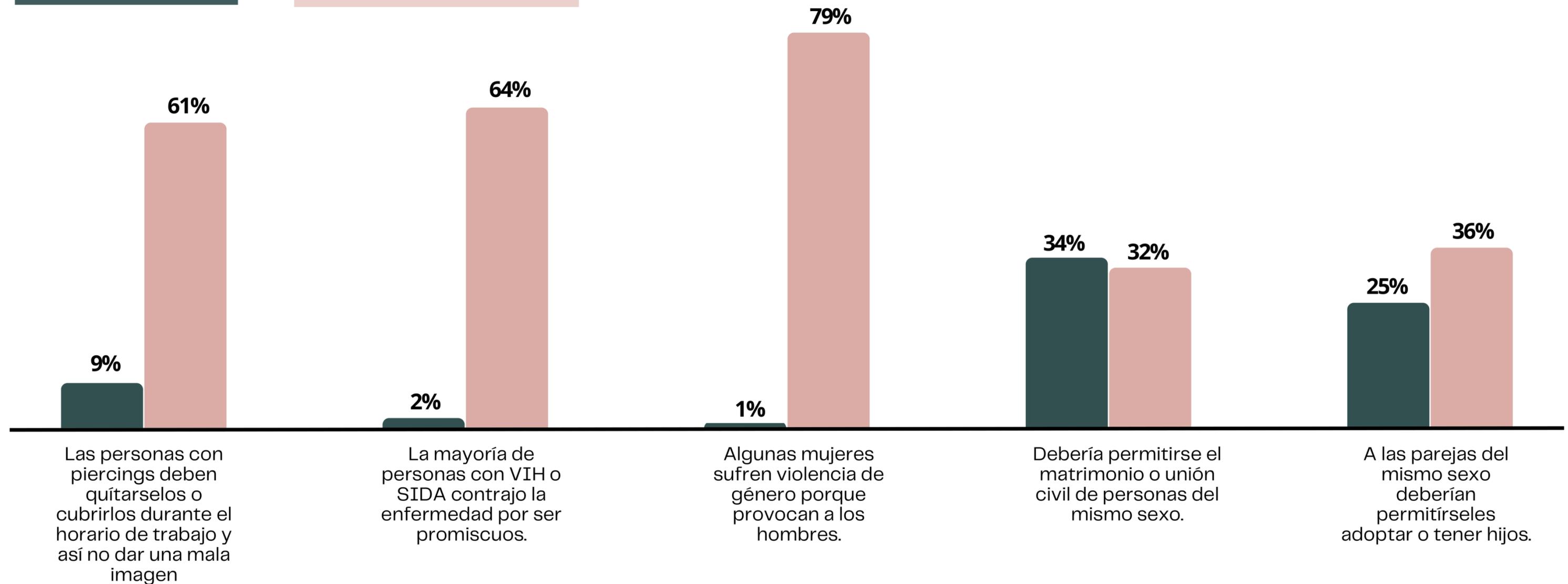


# Preguntas:

10. ¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones...?

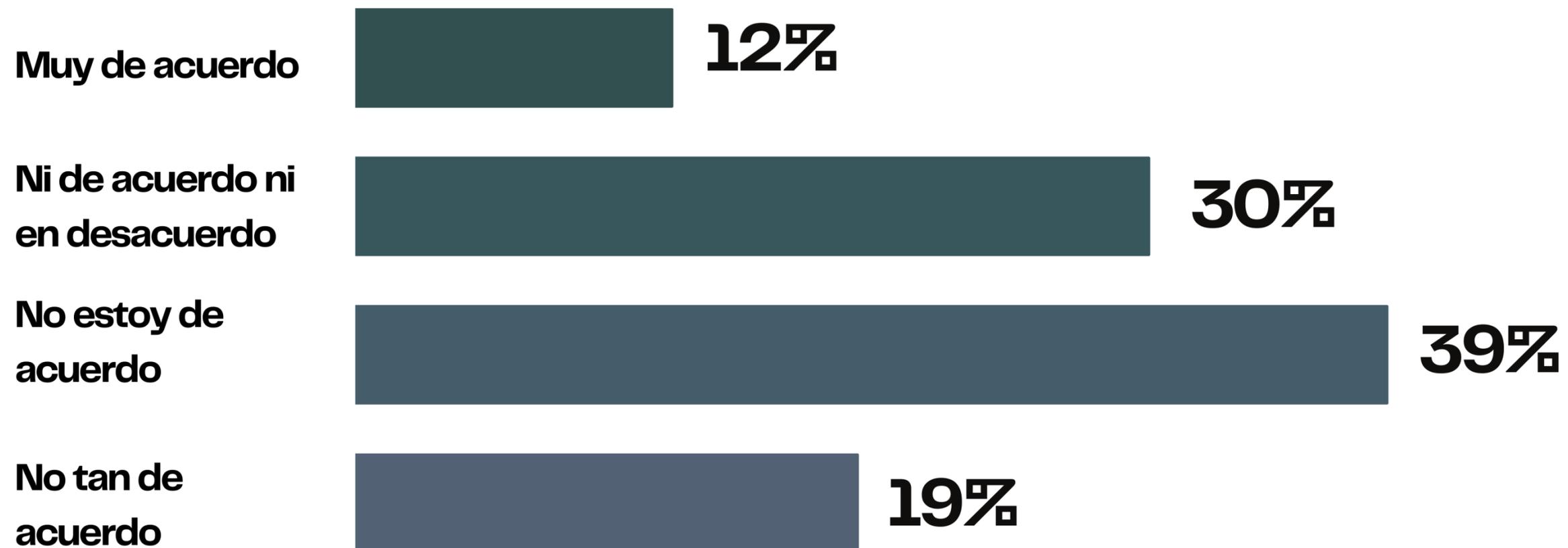


**De acuerdo** / **En desacuerdo**



# Preguntas:

*11. ¿Consideras que el ser mujer o ser hombre te ha jugado en contra alguna vez en el ámbito profesional?*

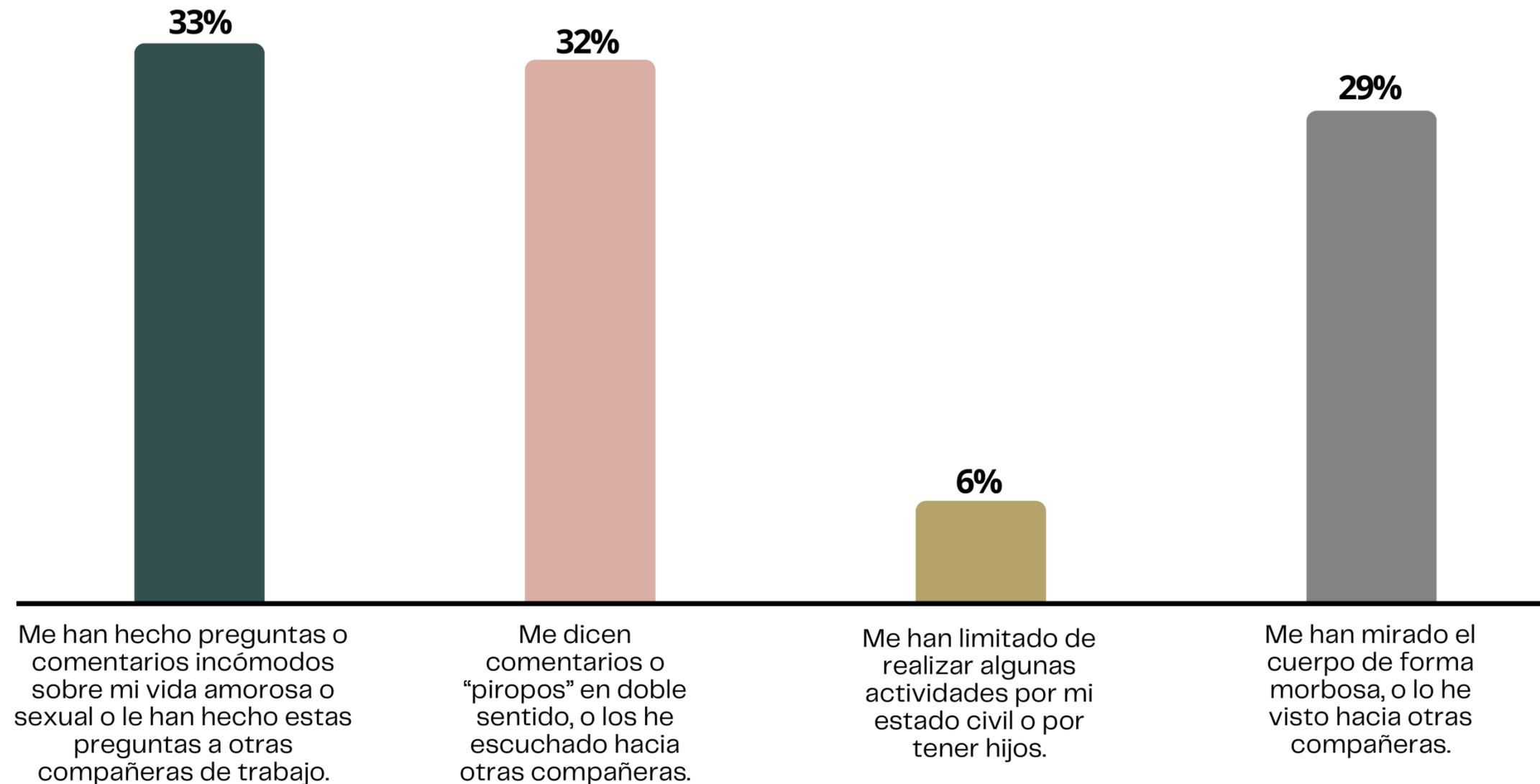


# Preguntas:

**12. En el ámbito laboral, alguna vez he experimentado alguna o más de las siguientes situaciones...**

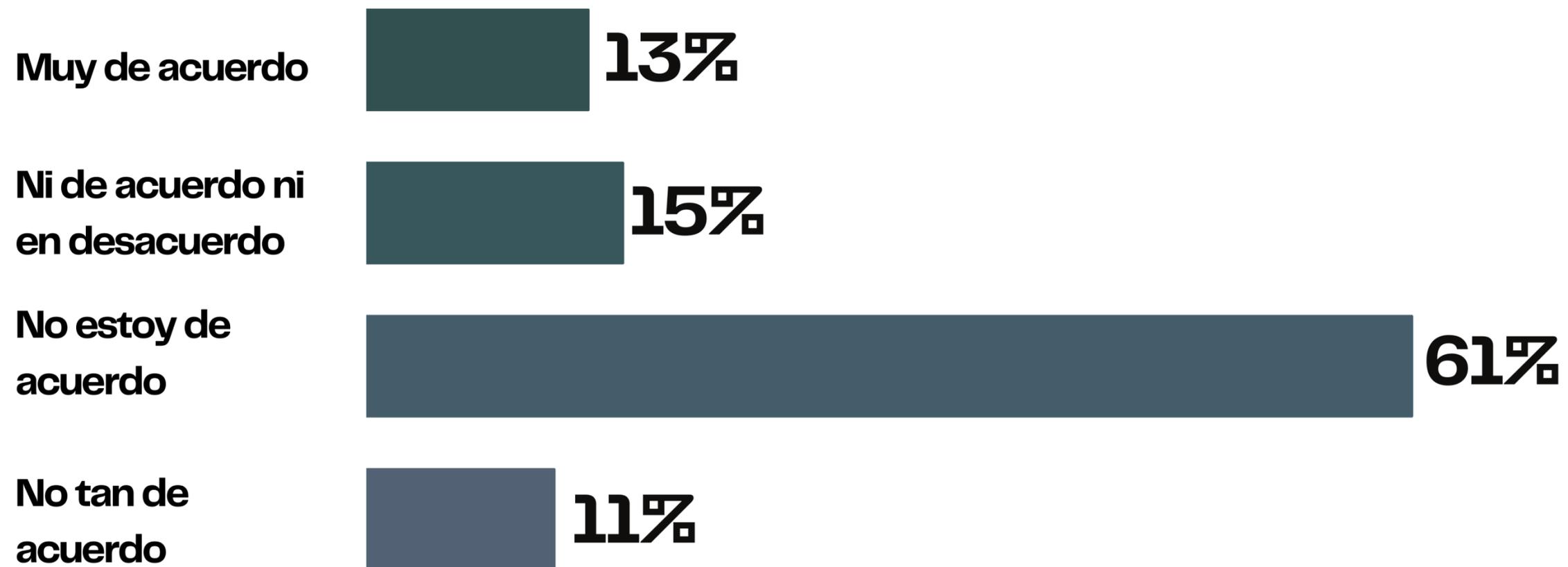


Pregunta de opción múltiple



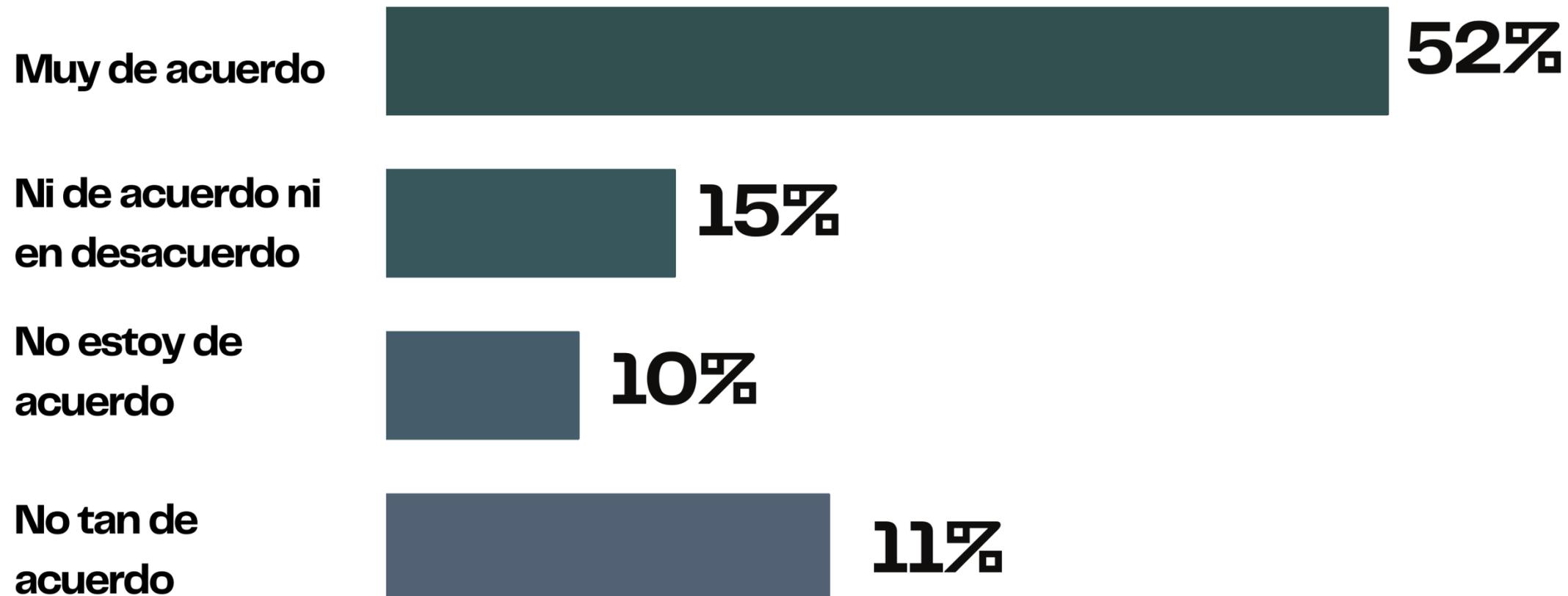
# Preguntas:

*13. ¿Consideras que las bromas en “doble sentido” ayudan a generar un mejor clima o ambiente de trabajo?*



# Preguntas:

*14. ¿Consideras que tu horario de trabajo y la carga laboral en el Ositrán te permiten dedicarle el tiempo que quisieras a tu vida personal?*

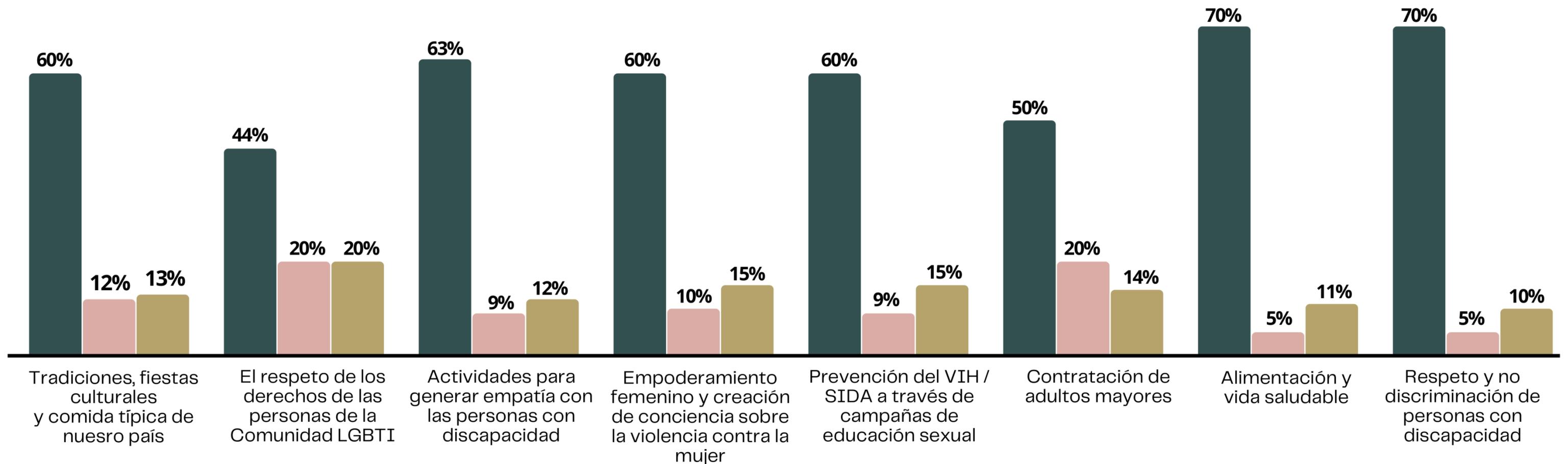


# Preguntas:

15. Me gustaría que en el Ositrán hubieran actividades que fomentaran...



Si me gustaria / Me es indiferente / No me gustaría



# Conclusiones:



**1. Ositrán es el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público, un organismo público, descentralizado, adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera.**

A pesar de ser un organismo público y técnico, laboralmente está compuesta mayoritariamente por millennials, seguidos por trabajadores que pertenecen a la generación X.

## **2. Sobre la comunidad LGBT**

Se evidencia una apertura hacia los miembros de la comunidad LGBT. Un 8% de la población encuestada se considera parte de la comunidad y un 43.6% considera que ésta es una población que sufre de discriminación. Asimismo un 44% considera que le gustaría que hubieran actividades que impulsen el respeto hacia los derechos de los miembros de la comunidad.

# Conclusiones:



## 3. Sobre el Hostigamiento Sexual

Vemos que las conductas de naturaleza sexual siguen afectando las relaciones laborales del personal de Ositran. 13% de los encuestados aun considera que las bromas en doble sentido ayudan a mejorar el clima laboral y el 15% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Aun se vive una cultura de poco respeto hacia la vida privada de los trabajadores. Más del 30% de los encuestados ha mencionado haber recibido preguntas sobre su vida privada, amorosa o sexual y a su vez han recibido u oído comentarios en doble sentido.

Por su parte un 29% señala haber recibido miradas incómodas sobre su cuerpo.

## 4. Sobre el Racismo

El 84% de los encuestados consideran que la sociedad peruana es racista sin embargo, solo el 21% considera haber realizado comentarios o actos racistas. Este resultado esta alineado a la I Encuesta Nacional "Percepciones y actitudes sobre diversidad cultural y Discriminación étnica-racial" y nos permite levantar una observación sobre la conciencia que los trabajadores tienen sobre la discriminación por temas raciales.

# Conclusiones:



## 5. Migrantes

El 14% personal encuestado señala que se siente incómodo trabajando con personas migrantes. Llama la atención que los migrantes venezolanos tienen el mayor porcentaje de incomodidad en el trabajo.

## 6. Sobre nuestros orígenes culturales

El 73% de la población encuestada señala sentirse cómoda hablando de sus orígenes culturales, esto lo vemos también reflejado cuando el 60% señala querer más espacios para compartir tradiciones, fiestas culturales y comida típica de nuestro país.

## 7. Percepción de desigualdad

Mientras más desigualdad socioeconómica exista en el país, habrá más conflicto en la sociedad. Ante esta afirmación llama nuestra atención que los resultados obtenidos resultan muy parejos entre ambos grupos. Acá notamos un espacio de trabajo a fin de cerrar brechas de desigualdad.

# Conclusiones:



**8. La mayoría de trabajadores y trabajadoras identifica a Ositran como una empresa que le permite tener equilibrio en su vida profesional y personal.**

Consideramos que este es un resultado positivo y que confirma la alta fidelidad o permanencia de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

Quedamos a disposición para cualquier detalle o ampliación sobre este informe.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Pamela Navarro".

**Pamela Navarro**  
Directora y Fundadora de Atalla Legal

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ana Roque Padilla".

**Ana Roque Padilla**  
Consultora de Atalla Legal

# Conclusiones:



**8. La mayoría de trabajadores y trabajadoras identifica a Ositran como una empresa que le permite tener equilibrio en su vida profesional y personal.**

Consideramos que este es un resultado positivo y que confirma la alta fidelidad o permanencia de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

Quedamos a disposición para cualquier detalle o ampliación sobre este informe.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Pamela Navarro".

**Pamela Navarro**  
Directora y Fundadora de Atalla Legal

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ana Roque Padilla".

**Ana Roque Padilla**  
Consultora de Atalla Legal

# Ruta de acción 2023



## 1 Programa de liderazgo, talleres de nuevas masculinidades y círculos de mujeres

Recomendamos el desarrollo de programas de liderazgo en toda la organización a fin de empoderar el liderazgo transformacional y evitar sesgos. Ello, de la mano con la creación de círculos de mujeres que permitan el empoderamiento personal de aquellas que ocupan puestos de liderazgo hacia aquellas que no, así como la realización de talleres de nuevas masculinidades hacia hombres y mujeres para eliminar sesgos.

## 2 Campaña de prevención y sanción del hostigamiento sexual

Hemos podido identificar que aun existe un porcentaje considerable de la población que considera que las bromas en doble sentido o los comentarios sobre la vida amorosa y sexual de las personas ayuda a fomentar un buen ambiente de trabajo. Ello puede ser mejorado con el despliegue de una campaña de sensibilización y capacitación sobre los temas vinculados al hostigamiento sexual.

## 3 Todos somos Ositran

Hemos podido identificar que los trabajadores entienden la necesidad de trabajar en favor de las poblaciones vulnerables. Si bien consideran que los ascensos dentro de la organización se basan en criterios objetivos, pueden reconocer que existen sesgos y algunas personas no se sienten cómodas de hablar de sus orígenes culturales, raciales o incluso de su orientación sexual. Es necesario dentro de la política de diversidad e inclusión hacer énfasis hacia el respeto de nuestras diferencias y el poder que nos hace únicos.

En la política y su difusión incluiremos a las mujeres, comunidad LGBT, migrantes y los temas de discriminación racialm cultural y socioecoómica.