

# Pedrosa 2026

## Informe de diversidad, equidad e inclusión

### 01. Introducción

Pedrosa incorpora la gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión como un elemento clave de su estrategia corporativa, convencida de que una plantilla diversa y un liderazgo inclusivo constituyen factores esenciales para la sostenibilidad del negocio y la atracción del talento.

Este informe recoge la actividad y los datos correspondientes al ejercicio 2026, integrando la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión y de aplicación a todas las áreas de la organización.

### 02. Política de diversidad, equidad e inclusión

#### 2.1 Satisfacción del cliente:

La Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de Pedrosa tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad óptima de la plantilla y la inclusión efectiva de todas las personas, promoviendo un entorno de trabajo respetuoso y seguro.

Esta política se fundamenta en:

- El respeto a la individualidad.
- La valoración de las diferencias.

Una cultura inclusiva libre de discriminación por razón de género, edad, nacionalidad o cualquier otra condición personal, física o social.

## 2.2 **Ámbito de aplicación:**

La política se aplica a todo el personal y partes interesadas de Pedrosa.

## 2.3 **Definiciones clave:**

- **Diversidad:** variedad de características, formas de pensar, habilidades, capacidades y experiencias que cada persona aporta a la organización, constituyendo la base del trabajo en equipo y del crecimiento profesional. La diversidad tiene en cuenta, en definitiva, lo que una persona, como ser humano único e irrepetible, puede ofrecer en cada uno de sus equipos.
- **Inclusión:** integración y participación efectiva de todas las personas, considerando su singularidad como una oportunidad para mejorar la toma de decisiones y crear valor para el negocio.
- **Equidad:** principio basado en ofrecer a cada persona lo que le corresponde en función de sus méritos, capacidades y condiciones, garantizando la igualdad real de oportunidades.

## 2.4 **Compromisos de la organización:**

Pedrosa asume los siguientes compromisos:

- Rechazar de forma expresa cualquier conducta o práctica discriminatoria por motivos de nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Facilitar un entorno de trabajo inclusivo, donde todas las personas se sientan respetadas, integradas y valoradas.
- Prevenir y actuar frente a cualquier forma de acoso o discriminación directa o indirecta.
- Impulsar la contribución del talento femenino, promoviendo su acceso a posiciones de liderazgo y garantizando la inexistencia de brecha salarial.
- Utilizar un lenguaje e imagen no sexista ni discriminatoria en todas las comunicaciones internas y externas.
- Favorecer medidas de conciliación y flexibilidad laboral, cuando la naturaleza del puesto lo permite.
- Aplicar prácticas de contratación, retribución, evaluación, formación y promoción basadas en criterios objetivos de mérito y capacidad.

## 03. Medidas implantadas

### 3.1 Gestión de personas:

- Políticas retributivas basadas en equidad interna y adecuación al puesto.
- Procesos de selección y promoción fundamentados en competencias y experiencia.
- Integración de perfiles diversos.
- Fomento de un clima laboral respetuoso y colaborativo.

### 3.2 Canales internos:

Pedrosa habilitó dos medios para recibir y atender las denuncias, a fin de que las personas remitan y canalicen de forma confidencial sus denuncias o quejas:

- Un buzón colocado en almacén de la empresa, que es un sitio donde todo el personal tiene acceso;
- En la página web de la empresa, hay un canal para realizar denuncias.  
Enlace: <https://www.pedrosa.net/canal-de-denuncias/>

Las denuncias que se reciban serán anónimas y garantizan la protección del denunciante y que no existan represalias.



## 04. Diversidad en cifras - Ejercicio 2026

Los presentes datos corresponden a abril 2026, se toma un momento del año que se considera representativo para el análisis de la información, ya que Pedrosa tiene una estacionalidad muy marcada, y la cantidad de personas dentro de la empresa varía considerablemente a lo largo del año.

  
Nº TOTAL DE EMPLEADOS  
**81**

España  
**60**



Argentina  
**8**



Italia  
**4**



Uruguay  
**2**



Colombia  
**2**



  
CANTIDAD DE NACIONALIDADES EN PLANTILLA  
**10**

China  
**1**



Nicaragua  
**1**



Ecuador  
**1**




Chile  
**1**



Brasil  
**1**




  
TOTAL DE HOMBRES EN LA EMPRESA  
**84%**  
68

  
TOTAL DE MUJERES EN LA EMPRESA  
**16%**  
13

  
**43%**  
9  
DIVERSIDAD EN ADMINISTRACIÓN

  
**57%**  
12

  
**55%**  
6  
DIVERSIDAD EN POSICIONES DE LIDERAZGO

  
**45%**  
5

  
CANTIDAD DE DENUNCIAS DE LOS EMPLEADOS POR CONDUCTAS INDEBIDAS DE DISCRIMINACIÓN O DESIGUALDAD DENTRO DE LA EMPRESA  
**0**

  
BABY BOOMERS  
**6%**  
5

  
GENERACIÓN X  
**30%**  
24

  
MILLENNIALS  
**36%**  
29

  
GENERACIÓN Z  
**28%**  
23

GENERACIONES

## 05. Próximos compromisos

Pedrosa se compromete a:

- Continuar reforzando la igualdad de oportunidades en todos los procesos de gestión.
- Avanzar en el equilibrio de género, especialmente en áreas operativas.
- Seguir promoviendo una cultura corporativa inclusiva y alineada con la política.
- Integrar indicadores de diversidad y equidad en la gestión.
- Realizar formaciones anuales de prevención de acoso.

## 06. Conclusión

En 2026, Pedrosa consolida un modelo de gestión basado en la diversidad cultural, generacional y funcional, plenamente alineado con la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Se reafirma el compromiso con un entorno laboral inclusivo, equitativo y respetuoso, como base para el bienestar de las personas, la sostenibilidad del negocio y la creación de valor a largo plazo.



**COMERCIAL PEDRO, S.A.**  
CIF: A07090707