18 maja 2021 r.

Wspieranie różnorodności płci w firmie Henkel

**Henkel dąży do osiągnięcia parytetu płci do 2025 r.**

* Osiągnięcie parytetu płci w ramach kierowniczych stanowisk ambicją firmy na 2025 r.
* Odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych dziś - 38%
* Kompleksowy plan działań wspierający różnorodność, równość szans i włączanie

**Düsseldorf – Henkel ogłosił ambitne zamierzenie osiągnięcia parytetu płci w ramach stanowisk kierowniczych do 2025 roku. Udział kobiet ma zostać znacząco zwiększony zarówno na najwyższych stanowiskach kierowniczych, jak i na stanowiskach kierowniczych niższego i średniego szczebla. Dla Henkla to kolejny krok na drodze ku realizacji zobowiązania budowy bardziej różnorodnej i włączającej organizacji, oferującej wszystkim równe szanse.**

*W Henklu uważamy, że naszym obowiązkiem jest zapewnienie wszystkim pracownikom równych szans* – mówi Carsten Knobel, prezes zarządu Henkla. *Jesteśmy głęboko przekonani, że różnorodność płci odgrywa kluczową rolę dla osiągnięcia sukcesu biznesowego naszej firmy w przyszłości. Kultura współpracy i sprawczość naszych pracowników są fundamentem strategii ukierunkowanego wzrostu. Wzmacnianie kultury różnorodności i włączania pozwala na lepszą współpracę, branie pod uwagę różnych punktów widzenia i wspiera sprawczość – nie pomimo, ale dzięki różnicom między nami.*

W ciągu ostatnich lat Henkel systematycznie zwiększał udział kobiet na stanowiskach kierowniczych. Obecnie wynosi on 38 procent. – *Już wiele osiągnęliśmy, ale jest wciąż wiele do zrobienia. Osiągnięcie parytetu płci na wszystkich szczeblach zarządzania jest ambitnym celem naszej podróży. Chcemy przyśpieszyć, wdrażając konkretne programy i działania, by w pełni wykorzystać potencjał naszej różnorodności* – mówi Sylvie Nicol, CHRO firmy Henkel. – *Wśród naszych pracowników będziemy wspierać inkluzywność postaw i wzajemnych relacji. Chcemy także kształtować jeszcze bardziej sprawiedliwe i przejrzyste struktury i procesy*.

**Plan działania na rzecz większej różnorodności płci**

Henkel przyspieszy realizację programów i działań, których celem będzie zagwarantowanie większej różnorodności płci na poszczególnych etapach rozwoju kariery – poczynając od procesów rekrutacji i rozwoju pracowników aż po działania retencyjne. Wśród tych programów warto wymienić: pozyskiwanie i rekrutację talentów obu płci, uważne planowanie oraz monitorowanie awansów i sukcesji, szerzenie wiedzy o zarządzaniu różnorodnością, szkolenia z zakresu nieświadomych uprzedzeń i programy integracyjne, wdrażanie nowych form elastycznej pracy, np. praca w niepełnym wymiarze godzin na pozycjach kierowniczych, a także liczne inicjatywy networkingowe i mentoringowe wspierające różnorodność zespołów Henkla na całym świecie.

**Różnorodność, równość szans i inkluzja**

W 2007 r. Henkel był jedną z pierwszych niemieckich spółek DAX, które utworzyły dedykowany globalny zespół ds. różnorodności. Obecnie różnorodność, równość szans i inkluzja (DEI) są głęboko zakorzenione w strategii i kulturze korporacyjnej firmy. Dążenie do większej różnorodności płci jest kluczowym elementem całościowej strategii różnorodności firmy, która obejmuje również inne obszary, takie jak międzynarodowość i pochodzenie etniczne, orientację seksualną, niepełnosprawność oraz współpracę międzypokoleniową. Henkel dąży do osiągnięcia znaczącego postępu we wszystkich tych obszarach. Aby idea różnorodności znalazła swój wyraz na wszystkich poziomach działania firmy i była skutecznie wdrażana w życie, Henkel utworzył ogólnofirmową sieć ambasadorów DEI. Obejmuje ona wszystkie działy i regiony, a ambasadorzy ściśle ze sobą współpracują.

**O firmie Henkel**

Henkel jest firmą globalną, o zrównoważonej i różnorodnej ofercie produktów i usług. Dzięki wiodącym markom, innowacjom i technologiom spółka zajmuje czołowe pozycje rynkowe zarówno w sektorze przemysłowym jak i dóbr konsumpcyjnych. Henkel Adhesive Technologies (dział klejów budowlanych i konsumenckich oraz technologii dla przemysłu) jest światowym liderem rynku klejów. Działy Laundry & Home Care (środków piorących i czystości) oraz Beauty Care (kosmetyków) zajmują wiodące pozycje na wielu rynkach świata i w wielu grupach asortymentowych. Firma, założona w 1876, działa i odnosi sukcesy od ponad 140 lat. W 2021 roku Henkel odnotował przychody ze sprzedaży na poziomie około 20 mld. Firma zatrudnia na całym świecie ponad 53 tysiące pracowników, tworzących zaangażowany i zróżnicowany zespół, o silnej kulturze korporacyjnej, wspólnym systemie wartości i dążeniu do kreowania trwałej wartości. Jako uznany lider zrównoważonego rozwoju Henkel zajmuje czołowe miejsca w wielu międzynarodowych indeksach i rankingach. Akcje uprzywilejowane spółki wchodzą w skład niemieckiego indeksu giełdowego DAX. Więcej informacji na [www.henkel.com](http://www.henkel.com/) oraz [www.henkel.pl](file:///%5C%5Cdemon%5CCorporate%26amp%3BFinance%5CKlienci%5CHenkel%5CRELACJE%20Z%20MEDIAMI%5CInformacje%20prasowe%5C2020%5CIP%20-%20W%20drodze%20do%20pracy_nab%C3%B3r%20do%20programu%5Cwww.henkel.pl)

Materiały graficzne są dostępne na stronie: [**www.henkel.com/press**](http://www.henkel.com/press)

**Kontakt dla mediów:**

Dorota Strosznajder Magdalena Bryksa-Szymańczak

Henkel Polska Sp. z o.o. Solski Communications

tel: (022) 565 66 65 tel: (022) 24 28 642

dorota.strosznajder@henkel.com mszymanczak@solskipr.pl