**En el Día del Orgullo, Henkel reitera sus esfuerzos por una sociedad inclusiva y diversa**

* *Sin importar su género u orientación sexual, los colaboradores de Henkel pueden disfrutar de una licencia parental ampliada,* entrega de una bonificación mensual durante un año, programas de bienestar, mentoría paternal, entre otros.
* *En Colombia, la participación de la comunidad LGBTIQ+ en la economía es bastante marcada, según el Dane. El 71,9% de la población de la comunidad en Colombia está empleada.*

**Bogotá, junio de 2025.** Este 28 de junio se conmemora el Día Internacional del Orgullo, una jornada en la que la comunidad LGBTIQ+ celebra su participación en una sociedad que, a su vez, reconoce su papel para la construcción de un mundo más inclusivo. Impulsadas por un espíritu de avance y resiliencia, las jornadas del Día del Orgullo celebran los logros conquistados por la comunidad y renuevan el compromiso colectivo con una sociedad más justa, diversa e inclusiva.

En Colombia, cada vez son más las empresas que reconocen la importancia de promover entornos laborales diversos, equitativos e inclusivos. En este camino, compañías como Henkel, empresa alemana con casi 70 años de presencia en Colombia, se destacan por impulsar iniciativas que buscan garantizar la participación y el respeto por todas las personas, sin importar su género u orientación sexual. Este compromiso se refleja en políticas y acciones concretas que la compañía ha venido desarrollando también en el país.

Una de las acciones más destacadas de Henkel en su compromiso con la diversidad ha sido la implementación de licencias parentales equitativas sin importar género o tipo de familia. Henkel impulsa una política global de equidad parental que beneficia a sus más de 50.000 colaboradores, incluidos los más de 400 en Colombia.

El programa de equidad parental de Henkel ofrece beneficios integrales para apoyar a sus colaboradores en la llegada de un nuevo hijo. Incluye una **licencia ampliada** de hasta **180 días para cuidadores primarios** y **60 días para secundarios**, favoreciendo el vínculo familiar. También entrega el **kit “BOB” (Baby On Board)**, con una bonificación mensual durante el primer año tras el regreso al trabajo y recursos de bienestar parental. Además, promueve una red de **mentoría parental** entre colaboradores con experiencias diversas para facilitar la adaptación a la nueva dinámica familiar. Finalmente, contempla un **retorno al trabajo progresivo**, acordado con el líder, que permite una transición flexible tras la licencia, cuidando tanto al colaborador como al bebé.

Los conceptos "cuidador primario" y "cuidador secundario" se utilizan para referirse al papel que desempeña una persona en la atención a un recién nacido o a un bebé tras su adopción.

*“En Henkel promovemos una cultura empresarial donde la diversidad y la inclusión no solamente son valores fundamentales, sino también motores de nuestra creatividad, innovación y alto desempeño. Estamos comprometidos con cerrar las brechas de género y construir una cultura de pertenencia, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollarse profesionalmente”*, dijo Natalia Vargas, gerente de recursos humanos de Henkel.

**La comunidad LGBTIQ+ gana espacio en sectores clave de la economía:** la participación de la comunidad LGBTIQ+ en la economía es bastante marcada, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Dane. El 71,9% de la población de la comunidad en Colombia está empleada, respecto a un 60,9% de la población colombiana en general. Las personas de sexualidad diversa tienen una mayor participación en actividades profesionales y artísticas que el total de los colombianos, mientras que participan menos en sectores como construcción y agricultura.

Los miembros de la comunidad tienden a ser más frecuentemente empleados por otras personas, con un 58,0% de obreros y empleados particulares contra un 31,7% de trabajadores por cuenta propia. En la población en general, estas cifras son del 43,9% y 41,6%, respectivamente.

Asimismo, Henkel ha participado en el desarrollo personal y laboral de personas de la comunidad LGBTIQ+ que trabajan en los sectores de belleza y cuidado capilar. Prueba de ello es la reciente graduación de un grupo de personas de la comunidad a través de la iniciativa *Shaping Futures* de Henkel y los programas de formación de sus marcas Schwarzkopf, Authentic Beauty Concept, Tec Italy y Küul con el fin de transformar vidas a través del arte del peinado y la estética.

\*\*\*

**Sobre Henkel**

Henkel es una compañía global con casi 150 años de historia. Con sus marcas, innovaciones y tecnologías, ocupa posiciones de liderazgo mundial en dos unidades de negocio: Marcas de consumo (cuidado del cabello y lavandería) y Tecnologías adhesivas (adhesivos, selladores y recubrimientos funcionales). Las tres marcas más fuertes de Henkel son Loctite, Persil y Schwarzkopf. En 2024 Henkel alcanzó ventas por €21,6 billones de euros Las acciones preferentes de Henkel cotizan en el índice bursátil alemán DAX. La sostenibilidad, innovación y diversidad están profundamente ancladas a la estrategia de la compañía. Henkel se fundó en 1876 y hoy emplea a un equipo diverso de más de 47.000 personas en todo el mundo, unidas por una sólida cultura corporativa, valores compartidos y un propósito común: "Pioneers at heart for the good of generations" Más información en www.henkel.com

**Henkel en Colombia**

En Colombia, Henkel cuenta con una trayectoria de casi 70 años y una planta de producción en Bogotá. En 2024, el país se convirtió en el tercero con mayores ventas de la región, después de México y Brasil, ratificando su posición estratégica para el desarrollo y crecimiento del mercado en Latinoamérica. Asimismo, las ventas fueron de más de €103,2 millones de euros, consolidando en el mercado 23 marcas en las cuales están Schwarzkopf, Igora, Konzil, Persil, Tec Italy, Authentic Beauty Concept, Palette, Balance, Sista, Loctite, Ceresit entre otras. La planta de Montevideo (Bogotá), fundada en 1956, se ha consolidado como el Hub de producción de coloración en América Latina, desde donde se exporta más del 50% de la producción de esta planta a Europa, Estados Unidos, Argentina, Brasil, México, entre otros.