

Amsterdam-erklæringen

”Opfordring til handling”

1. Arbejdsgivere skal sørge for en sikker og komfortabel arbejdsplads med lige muligheder og fremme autenticiteten for LGBTIQ+-medarbejdere.
2. Arbejdsgivere skal arbejde tæt sammen med og drage fordel af viden fra andre parter (medarbejdernetværk og NGO'er), der beskæftiger sig med LGBTIQ+-spørgsmål på arbejdspladsen for at opnå forbedringer.
3. Arbejdsgivere skal identificere og støtte ledere og beslutningstagere (LGBTIQ+ og heteroseksuelle), der aktivt stræber efter at skabe inkluderende LGBTIQ+-arbejds miljøer.
4. LGBTIQ+-medarbejdere skal aktivt stræbe efter at være synlige på arbejdspladsen og samarbejde med deres arbejdsgivere om mangfoldighed og inklusion og vise vejen for alle medarbejdere.
5. LGBTIQ+-medarbejdere skal vejlede deres arbejdsgivere om foranstaltninger til støtte for denne erklærings mål og implementering af bedste praksis.
6. Arbejdsgivere og LGBTIQ+-medarbejdere skal oprette og støtte strukturer i organisationen, der sikrer fremskridt.
7. Arbejdsgivere skal integrere erklæringens begreber i organisatoriske principper og medtage dem eksplicit i eksternt kommunikation såsom årsrapporter og rapporter om virksomhedsansvar.
8. Arbejdsgivere og medarbejdere skal udvikle og etablere parametre, der identificerer niveau og fremskridt for LGBTIQ+-inklusion inden for organisationen og sammenligne dette eksternt.
9. Arbejdsgivere skal afsætte mindst 1 euro pr. medarbejder i organisationen til at støtte LGBTIQ+-programmer og medarbejderressourcegrupper.
10. Organisationer skal synligt støtte forbedringen af arbejdsmiljøet for deres LGBTIQ+-medarbejdere i alle de lande, hvor de er aktive.



Workplace
Pride