

Verklaring van Amsterdam

Oproep tot actie

1. Werkgevers moeten een veilige en comfortabele werkplek bieden met gelijke kansen, waar authenticiteit voor LGBTIQ+ medewerkers wordt gestimuleerd.
2. Werkgevers moeten nauw samenwerken met andere partijen (NGO's en netwerken van medewerkers) en profiteren van hun expertise bij het omgaan met LGBTIQ+ kwesties op de werkplek, om verbeteringen te bereiken.
3. Werkgevers moeten leiders en beslissers identificeren en ondersteunen (zowel LGBTIQ+ als heteroseksueel), die er actief naar streven om LGBTIQ+ inclusieve werkomgevingen te creëren.
4. LGBTIQ+ medewerkers moeten er actief naar streven om zichtbaar te zijn op het werk en om samen te werken met hun werkgevers op het gebied van diversiteit en inclusie, en zo de weg wijzen voor alle medewerkers.
5. LGBTIQ+ medewerkers moeten hun werkgevers helpen bij het opzetten van maatregelen om de doelen van deze verklaring te steunen en om beste praktijken te implementeren.
6. Werkgevers en LGBTIQ+ medewerkers moeten structuren binnen hun organisatie opzetten en ondersteunen, die zijn gericht op het veiligstellen van vooruitgang.
7. Werkgevers moeten de concepten van de verklaring opnemen in de principes van hun organisatie, en deze concepten expliciet opnemen in externe communicatie, zoals jaarrapporten en rapporten over bedrijfsverantwoordelijkheid.
8. Werkgevers en medewerkers moeten maatregelen ontwikkelen en opzetten die het niveau en de voortgang van LGBTIQ+ inclusie binnen de organisatie identificeren en extern meten.
9. Werkgevers moeten minimaal 1 euro per medewerker in de organisatie opzijzetten ter ondersteuning van LGBTIQ+ programma's en groepen van medewerkers.
10. Organisaties moeten zichtbaar de verbetering van de werkomgevingen van hun LGBTIQ+ medewerkers ondersteunen in alle landen waar ze actief zijn.

