

Declaração de Amesterdão

«Apelo à ação»

1. Os empregadores devem proporcionar um espaço de trabalho confortável e com igualdade de oportunidades e incentivar a autenticidade dos funcionários LGBTIQ+.
2. Para alcançar melhorias, os empregadores devem fomentar um trabalho de proximidade e beneficiar do conhecimento de terceiros (redes de funcionários e ONG) que lidam com problemas no local de trabalho relativos à comunidade LGBTIQ+.
3. Os empregadores devem identificar e apoiar líderes e responsáveis pela tomada de decisões (LGBTIQ+ e heterossexuais) que procuram ativamente criar ambientes de trabalho inclusivos para a comunidade LGBTIQ+.
4. Os funcionários LGBTIQ+ devem esforçar-se ativamente para se tornarem visíveis no local de trabalho e colaborar com os seus empregadores em prol da diversidade e inclusão, dando o exemplo a todos os funcionários.
5. Os funcionários LGBTIQ+ devem guiar os seus empregadores na criação de medidas que apoiem os objetivos da Declaração e na implementação de boas práticas.
6. Os empregadores e os funcionários LGBTIQ+ devem criar e apoiar estruturas na empresa que assegurem o progresso.
7. Os empregadores devem incorporar as ideias da Declaração nos princípios organizacionais e incluí-las explicitamente nas comunicações externas, como relatórios anuais e de responsabilidade corporativa.
8. Os empregadores devem desenvolver e estabelecer medidas que identifiquem o nível e o progresso da inclusão LGBTIQ+ dentro da empresa e comparar esses resultados com os resultados externos.
9. Os empregadores devem dedicar, no mínimo, 1 euro por funcionário da empresa para apoiar programas LGBTIQ+ e grupos de recursos para funcionários.
10. As empresas devem impulsionar visivelmente a melhoria dos ambientes de trabalho para os seus funcionários LGBTIQ+ em todos os países onde estejam ativas.



Workplace
Pride