

Amsterdamförklaringen

”Uppmaning”

1. Arbetsgivare ska erbjuda en säker och trygg arbetsplats med lika möjligheter och främja hbtqi+-medarbetares möjlighet att vara sig själva.
2. Arbetsgivare ska ha ett nära samarbete med och utnyttja kunskaper från andra parter (medarbetarnätverk och frivilligorganisationer) som arbetar med hbtqi+-frågor på arbetsplatsen för att åstadkomma förbättringar.
3. Arbetsgivare ska identifiera och stödja ledare och beslutsfattare (hbtqi+ och heterosexuella) som aktivt strävar efter att skapa en hbtqi+-inkluderande arbetsmiljö.
4. Hbtqi+-medarbetare ska aktivt sträva efter att synas på arbetsplatsen och samarbeta med sina arbetsgivare kring mångfald och inkluderande, och på så sätt visa vägen för alla medarbetare.
5. Hbtqi+-medarbetare ska vägleda sina arbetsgivare i åtgärder som ger stöd till målen i den här förklaringen och vid implementering av bästa praxis.
6. Arbetsgivare och hbtqi+-medarbetare ska skapa och stödja strukturer i organisationen som skapar framgång.
7. Arbetsgivare ska integrera förklaringens begrepp i organisationens principer och uttryckligen inkludera dem i extern kommunikation såsom årsrapporter och rapporter om organisationens sociala ansvar.
8. Arbetsgivare och medarbetare ska utveckla och införa metoder som gör det möjligt att mäta graden av hbtqi+-inkludering i organisationen, följa upp arbetet och göra externa jämförelser.
9. Arbetsgivare ska avsätta minst 1 euro per medarbetare i organisationen för stöd till hbtqi+-program och resursgrupper för medarbetare.
10. Organisationer ska på ett tydligt sätt bidra till förbättringar av arbetsmiljön för sina hbtqi+-medarbetare i alla länder där de har verksamhet.



Workplace
Pride