

Verklaring van Amsterdam

“Oproep tot Actie”

Mei 15, 2025

1. Werkgevers moeten een veilige en comfortabele werkplek bieden met gelijke kansen, waar authenticiteit voor LHBTIQ+ 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 LHBTIQ+ kwesties op de werkplek, om verbeteringen te bereiken.
3. Werkgevers moeten leiders en beslissers identificeren en ondersteunen (zowel LHBTIQ+ als heteroseksueel), die er actief naar streven om LHBTIQ+ inclusieve werkomgevingen te creëren.
4. LHBTIQ+ 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. LHBTIQ+ medewerkers moeten hun werkgevers helpen bij het opzetten van maatregelen om de doelen van deze verklaring te steunen en om beproefde methoden te implementeren.
6. Werkgevers en LHBTIQ+ medewerkers moeten structuren binnen hun organisatie opzetten en ondersteunen, die gericht zijn 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 LHBTIQ+ inclusie binnen de organisatie identificeren extern meten.
9. Werkgevers moeten minimaal 1 euro per medewerker in de organisatie opzijzetten ter ondersteuning van LHBTIQ+ programma's en groepen van medewerkers.
10. Organisaties moeten zichtbaar de verbetering van de werkomgevingen van hun LHBTIQ+ medewerkers ondersteunen in alle landen waar ze actief zijn.

drs. M.J.A. van Bijnen MBA
Provinciesecretaris
Zuid-Holland



**provincie
Zuid-Holland**

David Pollard
Executive Director
Workplace Pride Foundation



**Workplace
Pride**