



International platform for LGBT inclusion at work

Stichting Workplace Pride
Postbus 59238
1040 KE Amsterdam

19 Januari 2012

Persbericht

Tien grote organisaties tekenen voor een LHBT vriendelijke werkomgeving

Amsterdam, 19 Januari 2012- Op donderdag 19 januari tekenen tien grote organisaties een verklaring voor een zichtbare verbetering in de werkomgeving van Lesbische, Homoseksuele, Biseksuele en Transgender (LHBT) medewerkers. Onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau laat zien dat ten minste 28% van de homoseksuele mannen en 14% van de lesbische vrouwen in Nederland wel eens last heeft van negatieve reacties op het werk. Ongeveer een derde van de LHBT werknemers is op het werk niet open over zijn/haar geaardheid.

De 'Verklaring van Amsterdam' is een initiatief van de Stichting Workplace Pride. De ondertekenaars zijn grote bedrijven als Accenture, Achmea, Cisco, IBM, ING, Philips, PostNL en Shell, maar ook organisaties als UWV en de gemeente Den Haag. Workplace Pride is al langer actief op het terrein van LHBT en de werkvloer. De afgelopen 5 jaar gebeurde dat onder de naam Company Pride Platform. Maar die vlag dekt de lading niet meer. "De 22 aangesloten organisaties van het platform zijn al lang niet meer alleen bedrijven" zegt David Pollard, directeur van Workplace Pride. "Ook overheidsorganisaties zoals ministeries en gemeenten zijn lid. Wij werken in verschillende sectoren en landen. Bij alles wat wij doen staat het realiseren van een werkomgeving waar alle werknemers, ook LHBT, zichzelf kunnen zijn centraal."

De Verklaring van Amsterdam is meer dan een intentieverklaring. Het bevat een concreet actieplan van tien punten voor een meer LHBT vriendelijke werkomgeving. Een van de punten is dat werkgevers leiders (hetero en LHBT) identificeren en ondersteunen die zich inzetten om LHBT vriendelijke werkomgevingen te creëren. Een ander punt uit het actieplan is het ondersteunen van LHBT programma's en 'roze' netwerken. Een LHBT programma kan het organiseren van informatiebijeenkomsten zijn of het trainen van managers op het gebied van een veilige LHBT werkomgeving.

De organisaties zijn zelf verantwoordelijk voor het realiseren van de 10 punten in de intentieverklaring. Daarnaast ontwikkelt Workplace Pride een internationale benchmark. Hiermee wordt gemeten hoe effectief organisaties zijn met hun LHBT beleid. De resultaten van deze internationale Workplace Pride Benchmark worden regelmatig gepubliceerd om LHBT vriendelijke werkomgevingen in de hele wereld te bevorderen.

[De Verklaring van Amsterdam](#)

-EINDE-

Noot voor de redactie
Voor meer informatie:

Workplace Pride
Media Relations
Leon Manet
tel : 06 1220 1287
e-mail: leon@companyprideplatform.org

The Workplace Pride Foundation (formerly Company Pride Platform Foundation) was founded in 2006 and is the international platform for inclusion of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender (LGBT) people at work. Its 22 members employ over 1.8 million people worldwide and share the vision that Lesbians, Gays, Bisexuals and Transgenders are fully visible, accepted and valued in the workplace and in society, leading the way for others.



De Verklaring van Amsterdam

“Oproep tot Actie”: 10 stappenplan

1. Werkgevers bieden een veilige en prettige werkomgeving met gelijke kansen voor alle werknemers, zodat alle werknemers, ook LGBT, open en zichzelf kunnen zijn.
2. Werkgevers werken nauw samen met LGBT partners (zoals medewerkersnetwerken en non-profit organisaties) om met de beschikbare kennis en ervaring verbeteringen te bewerkstelligen.
3. Werkgevers identificeren en ondersteunen leiders (hetero en LGBT) die zich inzetten om LGBT-vriendelijke werkomgevingen te creëren.
4. LGBT werknemers streven naar het open, authentiek en zichtbaar zijn op het werk en helpen hun werkgevers op het gebied van diversiteit en integratie. Als voorbeeld voor alle medewerkers.
5. LGBT medewerkers werken samen met hun werkgevers bij het bedenken en het nemen van maatregelen om het “10 stappenplan” van deze Verklaring te implementeren.
6. Werkgevers en LGBT medewerkers creëren en ondersteunen structuren in hun organisatie om voortgang zeker te stellen.
7. Werkgevers nemen de onderdelen van de Verklaring van Amsterdam op in hun organisatie principes, en noemen deze expliciet in externe communicatie, zoals jaarverslagen en MVO Rapportages.
8. Werkgevers en werknemers ontwikkelen instrumenten die de mate van LGBT-vriendelijkheid binnen de organisatie meten en benchmarken de resultaten met andere externe partijen.
9. Werkgevers besteden elk jaar minimaal 1 euro per medewerker binnen de organisatie als budget voor het ondersteunen van LGBT programma’s en medewerkersnetwerken.
10. Organisaties dragen zichtbaar hun beleid uit voor het bevorderen van LGBT-vriendelijke werkomgevingen in alle landen waar zij actief zijn.