



Forsætisráðuneytið
Skrifstofa jafnréttismála
Skilað í samráðsgátt stjórnvalda

Reykjavík, 8. febrúar 2022

Efni: Drög að þingsályktun um framkvæmdaáætlun í málefnum hinsegin fólks (mál nr. 10/2022).

Viðskiptaráð hefur tekið til umsagnar drög að þingsályktun um framkvæmdaáætlun í málefnum hinsegin fólks. Viðskiptaráð fagnar framlagningu framkvæmdaáætlunarinnar, þeirrar fyrstu sem gerð er um málefni hinsegin fólks hér á landi. Einkum telur ráðið það fagnaðarefni að tekinn sé fyrir fjölbreytileiki á vinnumarkaði. Þá telur ráðið jákvætt að áætlunin nái til fræðslu til þeirra sem koma að gerð og eftirliti laga og leikreglna samfélagsins, þ.e. kjörinna fulltrúa, embættismanna og lögreglu.

Um árabíl hefur Viðskiptaráð Íslands lagt ríka áherslu á að fjölbreytt atvinnulíf sé ein helsta forsenda verðmætasköpunar og velsældar hér á landi. Hvað það varðar hefur ráðið ekki einungis beint sjónum sínum að fjölbreyttum og heilbrigðum atvinnurekstri heldur einnig fjölbreytni stjórna, stjórnenda og starfsfólks. Í því samhengi má nefna árvekniátak ráðsins um fjölbreytileika, myndbandaröðina *Hvað er svona merkilegt við fjölbreytileika?*¹ og útgáfu *lotukerfis fjölbreytileikans*.²

Það er mat Viðskiptaráðs að rökin fyrir mikilvægi fjölbreytni séu augljós en þar má nefna jákvæð áhrif fjölbreytni á nýsköpun og þverfaglegt samstarf.³ Þá telja ráðgjafar McKinsey að mikilvægi fjölbreytileikans hafi sennilega aldrei verið meira en í heimsfaraldri COVID-19.⁴

Þrátt fyrir þetta hafa erlendar rannsóknir sýnt fram á að ýmsar hindranir séu í vegi hinsegin fólks á vinnumarkaði, nýlegt dæmi er skýrsla Williams –stofnunar lagadeildar Kaliforníuháskóla sem gefin var út í september 2021.⁵ Árið 2019 kynntu Hinsegin dagar í Reykjavík niðurstöður netkönnunar sinnar sem bentu til þess að staðan hér væri um margt líkt því sem sést hefur erlendis. Að öðru leyti hafa rannsóknir eða annars konar mat á stöðunni hér verið af skörnum skammti og raunveruleg staða hinsegin fólks á vinnumarkaði því í ýmsu tilliti óþekkt. Það er því fagnaðarefni að framkvæmdaáætlun forsætisráðherra kveði á um að kanna eigi stöðu og aðgengi hinsegin fólks að vinnumarkaði en félags- og vinnumarkaðsráðuneytinu er falinn sá þáttur.

¹ Sjá nánar hér: <https://www.facebook.com/watch/148872571795434/2311477389065077>

² Sjá nánar hér: <https://www.vi.is/utgafa/lotukerfi-fjolebreytileikans>

³ Deloitte (2013). Sjá nánar hér: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/human-capital/deloitte-au-hc-diversity-inclusion-soup-0513.pdf>

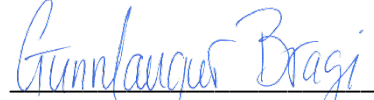
⁴ McKinsey & Company (2020). Sjá nánar hér: https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured_insights/diversity_and_inclusion/diversity_wins_how_inclusion_matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf

⁵ Sears, Mallory, Flores og Conron (2021). Sjá nána hér: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-workplace-discrimination/>

Í þessu samhengi má minna á *Kynin og vinnustaðurinn*, verkefni Viðskiptaráðs, Empower, Gallup og Háskóla Íslands, sem árlega skoðar stöðu, upplifun og líðan starfsfólks í fyrirtækjum. Það er mat ráðsins að ná megi góðum samlegðaráhrifum með því að útvíkka þá könnun til að ná utan um þau atriði sem framkvæmdaáætlun í málefnum hinsegin fólks kveður á um.

Að endingu þá er það von Viðskiptaráðs að áætlunin sem hér hefur verið fjallað um nái fram að ganga og verði unnin í góðu samstarfi við alla hlutaðeigandi. Viðskiptaráð er nú sem fyrr boðið og búið til samstarfs og ráðgjafar.

Virðingarfyllt,



Gunnlaugur Bragi Björnsson
Sérfræðingur hjá Viðskiptaráði