



T.B.M.M.
HALKLARIN DEMOKRATİK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Sayı: 22310
Tarih: 3-11-2022

Türkiye Büyük Millet Meclisi -
Türkiye Büyük Millet Meclisi
Başkanlığı
Tarih: 09/11/2022 16:56
Sayı: E-120.10-1110103



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Kamu ve özel sektör çalışanı LGBTİ+'ların maruz kaldığı cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli her türlü şiddetin ve ayrımcılığın tespit edilerek önlenmesi ve LGBTİ+ örgütlerin müdahilliğinde hak taleplerinin dikkate alınarak bütüncül politikaların oluşturulması amacıyla Anayasa'nın 98. ve TBMM İçtüzüğü'nün 104. ve 105.maddeleri uyarınca Meclis araştırması açılması için gereğini arz ve teklif ederim.

Züleyha GÜLÜM
İstanbul Milletvekili

GEREKÇE

Türkiye'de LGBTİ+'lar cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinden dolayı nefret cinayetlerine, şiddete, damgalanmaya ve yaşamın her boyutunda ayrımcılığa maruz bırakılmakta, intihara sürüklenmekte, eğitimden yoksun kalmakta, sağlık hakkına, adalete ve sosyal hizmetlere erişememektedir.

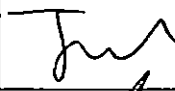
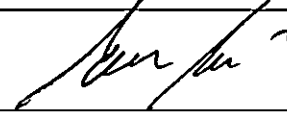
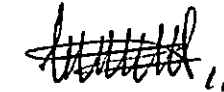
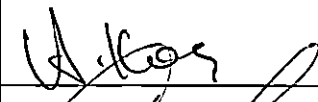
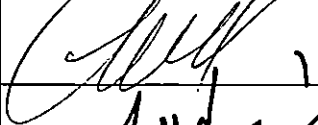
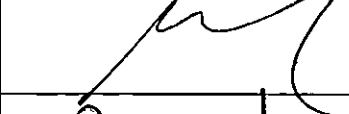
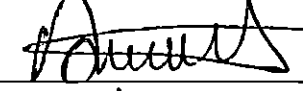
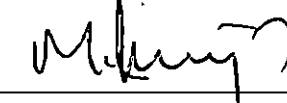
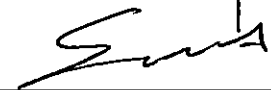
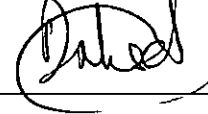
LGBTİ+'ların temel insan haklarından olan çalışma haklarının ihlal edilerek gerek kamuda gerekse özel sektörde ciddi engellerle karşılaştıkları ve çalışma yaşamlarında ayrımcılığa uğradıkları LGBTİ+ ve insan hakları alanlarındaki sivil toplum örgütlerinin raporlarına yansımaktadır. Bu kapsamda Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği (Kaos GL) ile Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi tarafından "Türkiye'de Kamu Çalışanı LGBTİ+'ların Durumu" ve "Türkiye'de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ+'ların Durumu" başlıklı iki rapor kamuoyu ile paylaşılmıştır.

LGBTİ+'ların çalışma koşulları üzerine hazırlanan bu raporlar; cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın gerek kamuda gerek özel sektörde çalışma hakkına

erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar arasında işsizlik yaygınlaşmakta, işten çıkarılma ve iş bulamama korkusu derinleşmektedir. LGBTİ+ çalışanlar iş bulamama riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemek zorunda kalmaktadırlar. Ayrımcılığa uğrama riski işe alındıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. Nitekim çalıştığı işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan edenlerin oranı özel sektörde yüzde 27, kamuda yalnızca yüzde 6,5 şeklinde vahim bir boyuttadır. Bu verilerden de anlaşılacağı üzere her ne kadar hem kamuda hem özel sektörde baskıya uğrasalar da LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılık ve nefret söyleminin yeniden üretilmesine neden olan koşulların özel sektöre nazaran kamuda çok daha ağır bir tablo oluşturduğu görülmektedir. Bununla birlikte araştırmaya katılan her dört LGBTİ+ kamu çalışanından üçü işe alım süreçlerinde ve her beş katılımcıdan dördü çalışma hayatında ya ayrımcılığa maruz kalmış ya da kimliğini gizlemek zorunda bırakılmıştır.

Öte yandan çalışan LGBTİ+'ların maruz kaldıkları ayrımcılık karşısında yargıya ve resmî kurumlara güvenmediği görülmektedir. Ayrımcılık karşısında işlerini kaybetme korkusu, daha ağır bedenler ödeme olasılığı, cinsel kimliklerinin kendi kontrolleri dışında açığa çıkmasından çekinme, iş dışındaki hayatlarında karşılaşabilecekleri zorluklar ve benzeri nedenlerle haklarını arayamadıkları belirtilmektedir. Yine LGBTİ+'ların İŞKUR ve özel istihdam büroları aracılığıyla iş arama oranlarının oldukça düşük kalması, bu kurumlara güvenmediklerine ve "fişlenme" kaygılarına işaret etmektedir. Özellikle iktidardan gelen ve iktidardan güç alarak kamuda yaygınlaşan nefret söylemlerine paralel olarak LGBTİ+'ların daha fazla ayrımcılığa uğrayacağı ve ayrımcılık karşısında resmi kanallardan sonuç alma ihtimallerinin azlığı ortadadır. Dahası, yıllardır varoluşları için mücadele eden LGBTİ+'ları koruyacak özel önlemler ve politikalar oluşturulmadığı gibi LGBTİ+'ları hedef alan şiddet eylemleri ve nefret suçlarının yargılanırken tarafsız yargılama ilkesine uyulmaması ve faillerin "haksız tahrik" veya "iyi hal" indirimleri ile ödüllendirilmeleri LGBTİ+'lara karşı hem yeni nefret suçlarını ortaya çıkarmakta hem de çalışma yaşamlarında maruz kaldıkları ayrımcılığı derinleştirmektedir.

Bu bilgiler ışığında, kamu ve özel sektör çalışanı LGBTİ+'ların maruz kaldığı her türlü şiddetin ve ayrımcılığın tespit edilerek önlenmesi ve LGBTİ+ örgütlerin müdahilliğinde hak taleplerinin dikkate alınarak bütüncül politikaların oluşturulması amacıyla bir araştırma komisyonu kurulmasını arz ve talep ederim.

1	TULAY HATIMOĞULLARI ORUÇ	ADANA	
2	NURAN İMİR	ŞIRNAK	
3	GÜLÜSTAN KILIÇ KOÇYİĞİT	MUŞ	
4	ALİCAN ÖNLÜ	TUNCELİ	
5	REMZİYE TOSUN	DİYARBAKIR	
6	ABDULLAH KOÇ	AĞRI	
7	ÖMER ÖCALAN	ŞANLIURFA	
8	ERDAL AYDEMİR	BİNGÖL	
9	HASAN ÖZGÜNEŞ	ŞIRNAK	
10	ÖMER FARUK GERGERLİOĞLU	KOCAELİ	
11	AYŞE SÜRÜCÜ	ŞANLIURFA	
12	MURAT SARISAÇ	VAN	
13	ŞEVİN COŞKUN	MUŞ	
14	AYŞE ACAR BAŞARAN	BATMAN	
15	KEMAL BÜLBÜL	ANTALYA	
16	MURAT ÇEPNİ	İZMİR	
17	EBRÜ GÜNAY	MARDİN	
18	NUSRETTİN MAÇIN	ŞANLIURFA	
19	DİLŞAT CANBAZ KAYA	İSTANBUL	
20			