



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Türkiye’de kamu ve özel sektörde çalışan LGBTİ+’ların çalışma yaşamında maruz kaldığı cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli her türlü ayrımcılık, güvencesizlik, nefret söylemi ve hak ihlallerinin bütün boyutlarıyla araştırılması; bu alandaki yapısal sorunların, mevzuat eksikliklerinin ve kurumsal sorumlulukların tespit edilerek gerekli yasal ve idari önlemlerin belirlenmesi ve LGBTİ+ örgütlerin müdahilliğinde hak taleplerinin dikkate alınarak bütüncül politikaların oluşturulması amacıyla Anayasa’nın 98. ve İçtüzük’ün 104. maddeleri gereğince Meclis Araştırması açılmasını arz ederiz.



ÖZGÜL SAKI

İstanbul Milletvekili

GEREKÇE

Türkiye’de LGBTİ+’lar cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğinden dolayı nefret cinayetlerine, şiddete, yoksulluğa 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 gerçeği, LGBTİ+ ve insan hakları alanlarındaki sivil toplum örgütlerinin raporlarına da yansımaktadır. Bu kapsamda Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği (Kaos GL) tarafından “Türkiye’de Kamu Çalışanı LGBTİ+’ların Durumu 2025” ve “Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı LGBTİ+’ların Durumu 2025” başlıklı iki rapor kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Raporda, LGBTİ+ çalışanların daha iş arama sürecinden itibaren kimliklerini gizlemek zorunda kaldıklarını ve bu durumun çalışma hayatlarının tamamına yayılan bir “zorunlu kapalılık stratejisi”ne dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Ayrımcılık, dışlanma, mobbing ve işten çıkarılma riski, LGBTİ+ çalışanları görünmez olmaya zorlamakta; bu nedenle birçok çalışan kimliğini açıklamayı değil, saklamayı seçmektedir. Bu kapalılık hali, ayrımcılığın gerçek boyutlarının ölçülmesini zorlaştırmakta ve sorunun istatistiksel olarak dahi eksik tespitine neden olmaktadır.

Raporlara göre;

- Kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasında tamamen açık olanların oranı %4, kısmen açık olanların oranı yalnızca %24,2 düzeyindedir.
- Özel sektörde bu oran %21,9 ile sınırlı kalmaktadır.
- Kamu çalışanı LGBTİ+'ların %58,6'sı iş yerinde nefret söylemine maruz kaldığını belirtmektedir.
- Kamu sektöründe LGBTİ+'ların %71,8'i işe alımda, %83,8'i çalışma hayatında ayrımcılık yaşamaktadır.
- Özel sektörde ise %56,9'u işe alımda, %58'i çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

Kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasında tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcı sayısının oldukça düşük olması ve yalnızca çok sınırlı bir kesimin kısmen açık olabildiğini ifade etmesi, kamu kurumlarında baskının boyutunun çok daha vahim olduğunu göstermektedir. Özel sektörde görece daha yüksek oranlar görülse de, burada da açık olabilenlerin oranı oldukça sınırlı kalmaktadır.

Bu veriler, ayrımcılığın istisnai değil, çalışma hayatının olağan ve süreklileşmiş bir parçası haline geldiğini göstermektedir. Araştırmalar aynı zamanda iş yerlerinde ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik kurumsal mekanizmaların büyük ölçüde ya bulunmadığını ya da etkili biçimde işlemediğini ortaya koymaktadır. Özel sektörde ayrımcılığı önlemeye yönelik etkin mekanizmaların var olduğunu belirtenlerin oranı yalnızca %15,9'dur. Buna karşılık, bu tür mekanizmaların bulunduğu iş yerlerinde açık olabilme oranının %55,6'ya çıkması, kurumsal politikaların belirleyici rolünü açıkça göstermektedir.

Özel sektörde bu tür mekanizmaların varlığını ifade edenlerin oranı oldukça düşük düzeydedir. Buna karşılık, ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik politika ve uygulamaların bulunduğu iş yerlerinde LGBTİ+ çalışanların açık olabilme oranlarının belirgin biçimde artması, sorunun bireysel önyargılardan çok kurumsal düzenleme eksikliğiyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu durum, eşitlikçi ve kapsayıcı politikaların hayata geçirilmesinin doğrudan somut sonuçlar doğurabileceğinin açık kanıtıdır.

Bir diğer önemli konu ise, LGBTİ+ çalışanların maruz kaldıkları ayrımcılığa karşı büyük ölçüde resmi başvuru yollarını kullanmamalarıdır. Bunun temel gerekçesi, mevcut mekanizmalara duyulan güvensizliktir. Ayrımcılık vakalarının çoğu zaman raporlanmaması, hem ihlallerin görünmez kalmasına hem de cezasızlığın pekişmesine yol açmaktadır. Böylece mevcut sistem, yalnızca ayrımcılığı önlemekte yetersiz kalmamakta, aynı zamanda ayrımcılığın sürekliliğini de beslemektedir.

Kamu sektörüne ilişkin bulgular, son dönemde yürütülen politikaların da çalışma yaşamı üzerindeki etkisini gözler önüne sermektedir. 2025 yılının "Aile Yılı" ilan edilmesiyle birlikte LGBTİ+ karşıtı söylemlerin kamusal alanda daha görünür hale geldiği, bu söylemlerin iş yerlerine de yansıdığı ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde giderek artan baskı ve otosansüre yol açtığı ifade edilmektedir. Kamu çalışanı LGBTİ+'ların görünür olmaktan özellikle kaçınması, aynı zamanda kurumsallığın yarattığı dışlayıcı atmosferle doğrudan ilişkilidir. Bu durum, kamu kurumlarının tarafsızlık ve eşitlik ilkeleriyle bağdaşmayan bir yapıda olduklarını ortaya koymaktadır.

Ekonomik kriz, işsizlik ve güvencesizlik de LGBTİ+ çalışanların maruz kaldığı baskıyı derinleştiren önemli faktörler arasında yer almaktadır. İşini kaybetme korkusu, özellikle kamu çalışanları arasında yaygın bir kaygı olarak öne çıkmakta; bu durum çalışanların ayrımcılık karşısında sessiz kalmasına yol açmaktadır. Böylece LGBTİ+ çalışanlar, hem kimliklerinden kaynaklanan ayrımcılıkla hem de ekonomik güvencesizlikle birlikte çok katmanlı bir baskı altında çalışma hayatını sürdürmek zorunda kalmaktadır.

Dolayısıyla, Türkiye’de LGBTİ+ çalışanların; çalışma yaşamında sistematik, yaygın ve çoğu zaman görünmez kalan bir ayrımcılık rejimi ile karşı karşıya olduğu açıkça görülmektedir. Mevcut hukuki ve kurumsal mekanizmaların bu ayrımcılığı önlemede yetersiz kaldığı, hatta iktidarın LGBTİ+lara yönelik politikalarının ve söylemlerinin bu süreci derinleştirdiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, LGBTİ+ çalışanların çalışma yaşamındaki durumunun bütün yönleriyle ele alınması; ayrımcılık biçimlerinin, kurumsal sorumlulukların ve mevzuat eksikliklerinin kapsamlı biçimde incelenmesi; eşitlikçi, kapsayıcı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasına yönelik LGBTİ+ müdahilliğinin de sağlanarak somut politika önerilerinin ve hak taleplerinin dikkate alınması konusunda Meclis araştırması elzemdir.

1	SÜMEYYE BOZ ÇAKI	MUŞ	
2	AYTEN KORDU	TUNCELİ	
3	SERHAT EREN	DİYARBAKIR	
4	DİLAN KUNT AYAN	ŞANLIURFA	
5	GÜLCAN KAÇMAZ SAYYİĞİT	VAN	
6	NEVROZ UYSAL ASLAN	ŞIRNAK	
7	ÖMER FARUK GERGERLİOĞLU	KOCAELİ	
8	ADALET KAYA	DİYARBAKIR	
9	VEZİR COŞKUN PARLAK	HAKKARİ	
10	ALİ BOZAN	MERSİN	
11	SALİHE AYDENİZ	MARDİN	
12	GÜLDEREN VARLI	VAN	
13	BERİTAN GÜNEŞ ALTIN	MARDİN	
14	BERDAN ÖZTÜRK	DİYARBAKIR	
15	ZEYNEP ODUNCU KUTEVİ	BATMAN	
16	CENGİZ ÇİÇEK	İSTANBUL	
17	MEHMET KAMAÇ	DİYARBAKIR	
18	SABAHAT ERDOĞAN SARITAŞ	SİİRT	
19	GEORGE ASLAN	MARDİN	
20	MEHMET ZEKİ İRMEZ	ŞIRNAK	