Çalışma Yaşamının Görünmeyen Maliyetleri:

Menopoz, İklim Değişikliği ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Adil Geçiş

DEĞERLENDİRME RAPORU

Künye

Rapor Adı
Çalışma Yaşamının Görünmeyen Maliyetleri:
Menopoz, İklim Değişikliği ve
Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Adil Geçiş

Yazar
Dr. Hem. Emine Gök

Yayın Tarihi
Ekim 2026

Yayınlayan
Kalkınmada Kadının Sağlık Hakkı Derneği

İçindekiler

Yönetici Özeti 1

Giriş 4

1. KAVRAMSAL VE NORMATİF ÇERÇEVE 8

1.1. Yaşam Döngüsü Yaklaşımı ve Kadının Sağlık Hakkı 8

1.2. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Adil Geçiş 10

1.3. Kesişimsel Eşitsizlikler ve İklim Adaleti 11

1.4. Uluslararası Normatif Çerçeve 13

2. MENOPOZ, İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE ÇALIŞMA YAŞAMI 15

2.1. Türkiye'de Demografik Dönüşüm ve Kadın İstihdamı 15

2.2. Menopoz Döneminde Sağlık, İyilik Hâli ve Çalışma Koşulları 16

2.3. İklim Kaynaklı Sağlık Riskleri ve Mesleki Maruziyet 18

2.4. Toplumsal Cinsiyet, Bakım Sorumlulukları ve Çalışma Yaşamındaki Kırılganlıklar 20

3. ÇALIŞMA YAŞAMININ GÖRÜNMEYEN MALİYETLERİ VE DAĞITIMSAL ETKİLER 22

3.1. Sağlık, İstihdam ve Gelir Üzerindeki Etkiler 22

3.2. Ücretsiz Bakım Emeği ve Zaman Yoksulluğu 24

3.3. İklim Risklerinin ve Uyum Maliyetlerinin Eşitsiz Dağılımı 25

3.4. Kesişimsel Kırılganlıklar ve Farklılaşan Etkiler 27

4. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI ADİL GEÇİŞ İÇİN STRATEJİK POLİTİKA ÖNCELİKLERİ 29

4.1. Yaşam Döngüsüne Duyarlı Sağlık ve Çalışma Yaşamı Politikaları 29

4.2. İklime Dayanıklı ve Kapsayıcı Çalışma Ortamları 32

4.3. Kadınların Ekonomik Güçlenmesi ve Sosyal Koruma 34

5. Politika Önerileri 37

Sonuç 41

KAYNAKÇA 42

Yönetici Özeti

İklim değişikliği, çalışma yaşamının koşullarını yeniden şekillendirirken sağlık, istihdam ve ekonomik güvenlik alanlarında mevcut eşitsizlikleri de derinleştirme potansiyeli taşımaktadır. Artan sıcaklıklar, mesleki maruziyetler ve iklim değişikliğine uyumun ekonomik maliyetleri, çalışanların yaşadıkları sağlık sorunları, gelir güvenceleri ve sosyal koruma olanaklarıyla farklı biçimlerde etkileşmektedir. Kadınların işgücü piyasasındaki konumu, ücretsiz bakım sorumlulukları ve sağlık hizmetlerine erişimde karşılaştıkları yapısal engeller, söz konusu etkilerin toplumsal cinsiyet perspektifiyle değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Menopoz geçişi ve menopoz sonrası dönem, kadının sağlık hakkının yaşam döngüsü boyunca korunması açısından önem taşımasına rağmen iklim politikaları ve çalışma yaşamına ilişkin değerlendirmelerde yeterince karşılık bulmayan alanlar arasındadır. Sağlık, istihdam ve çevresel koşullar arasındaki bu ilişki, kadınların çalışma yaşamındaki ihtiyaçlarının biyolojik özelliklere indirgenmeden, ekonomik ve toplumsal belirleyicilerle birlikte ele alınmasını gerektirmektedir.

Türkiye'deki demografik dönüşüm ve kadın istihdamının yapısal özellikleri, söz konusu ilişkinin ulusal düzeydeki önemini artırmaktadır. Kadınların işgücüne katılımı ve istihdam oranları erkeklerin belirgin biçimde gerisinde kalırken bakım sorumluluklarının eşitsiz paylaşımı, güvencesiz çalışma ve ekonomik kaynaklara erişimdeki farklılıklar, kadınların çalışma yaşamındaki konumunu etkilemeye devam etmektedir. Menopoz geçişinin birçok kadın açısından ücretli istihdamın sürdüğü bir dönemde gerçekleşmesi, sağlık ihtiyaçları ile çalışma koşulları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesini önemli kılmaktadır. Güncel bilimsel araştırmalar, menopoz durumunun tek başına çalışma yetisini belirlemediğini; sıcak basmaları, uyku sorunları ve diğer bazı belirtilerin ise kadınların çalışma deneyimleriyle ilişkili olabildiğini göstermektedir. Belirtilerin şiddeti, genel sağlık durumu, yapılan işin özellikleri ve işyerindeki destek olanakları, deneyimlerin farklılaşmasında önem taşımaktadır. Menopoz dönemindeki kadınların tamamının çalışma kapasitesinin azaldığı yönündeki kabuller, mevcut bilimsel kanıtlarla desteklenmediği gibi çalışma yaşamında yaş ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı güçlendirme riski de taşımaktadır.

İklim kaynaklı mesleki sıcaklık riskleri, çalışma ortamlarının fiziksel özellikleri ve koruyucu önlemlere erişim bakımından ayrı bir değerlendirme alanı oluşturmaktadır. Yüksek sıcaklık ve nem, fiziksel iş yükü, yetersiz havalandırma ve sınırlı dinlenme olanakları, açık ve kapalı çalışma ortamlarında çalışan sağlığını etkileyebilmektedir. Menopozla ilişkili sıcak basmaları ve gece terlemeleri ise çevresel sıcaklık stresinden farklı fizyolojik mekanizmalarla ortaya çıkmaktadır. Bu iki olgu arasındaki doğrudan ilişkiye yönelik araştırmaların sınırlılığı, iklim değişikliğinin menopoz belirtilerini ağırlaştırdığı veya menopoz dönemindeki kadınlarda belirli düzeyde ek üretkenlik kaybına neden olduğu yönünde genellenebilir sonuçlar çıkarılmasına olanak vermemektedir. Bununla birlikte sıcaklık kontrolü, dinlenme olanakları, çalışma süreleri ve iş organizasyonu, farklı sağlık ihtiyaçlarına sahip çalışanlar için önem taşımaktadır. Öncelikli mesele, menopoz dönemindeki kadınları kendiliğinden daha kırılgan kabul etmek yerine, mevcut iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının farklı çalışma ve sağlık koşullarına ne ölçüde yanıt verdiğini belirlemektir.

Çalışma yaşamının görünmeyen maliyetleri, sağlık hizmetlerinden yararlanmak için ayrılan zaman, bireysel sağlık harcamaları, işe devamlılık ve gelir üzerindeki olası kayıplar, dinlenme olanaklarının sınırlanması ve ücretsiz bakım emeğinin yarattığı zaman baskısı üzerinden değerlendirilmektedir. Bu maliyetlerin niteliği ve büyüklüğü, istihdam statüsü, gelir düzeyi, sosyal güvence, meslek, yaşanılan bölge ve bakım sorumluluklarına göre farklılaşabilmektedir. Koruyucu işyeri düzenlemelerinden yararlanabilen, ücretli izin ve sağlık hizmetlerine erişimi bulunan bir çalışanla aynı olanaklara sahip olmayan bir kadının karşılaştığı ekonomik sonuçlar eşdeğer değildir. İklim uyumunun gerektirdiği harcamaların işverenler, çalışanlar, haneler ve sosyal koruma sistemleri arasında nasıl dağıldığı da adalet açısından önem taşımaktadır. Ücretsiz bakım emeğinin ekonomik değerlendirmelerde yeterince görünür olmaması, kadınların zaman kullanımı ve ekonomik katılımı üzerindeki etkilerin eksik anlaşılmasına neden olmaktadır. Türkiye'de menopoz durumu, mesleki iklim maruziyeti, istihdam ve bakım sorumluluklarını birlikte değerlendiren ulusal verilerin sınırlılığı nedeniyle söz konusu maliyetlerin toplam büyüklüğüne ilişkin güvenilir bir parasal tahmin sunulamamaktadır. Buna karşılık mevcut bilimsel

birikim, sağlık ihtiyaçlarının ekonomik sonuçlarının bireysel belirtilerden bağımsız biçimde çalışma koşulları ve sosyal koruma olanaklarıyla ilişkili olduğunu değerlendirmek için önemli bir temel sağlamaktadır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçiş, iklim kaynaklı mesleki risklerin azaltılmasının yanı sıra ekonomik dönüşümün maliyetlerinin ve kazanımlarının nasıl paylaşıldığıyla da ilgilidir. Kadının sağlık hakkının yaşam döngüsü boyunca korunması, sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği, güvenli çalışma koşulları, gelir güvencesi ve bakım hizmetlerine erişim arasında bütünlüklü bir ilişki kurulmasını gerektirmektedir. Uluslararası insan hakları standartları ile UN Women, UNFPA ve ILO'nun programatik yaklaşımları, toplumsal cinsiyet eşitliği, sağlık hakkı, insana yakışır iş ve sosyal koruma ilkelerinin birlikte değerlendirilmesine dayanak sağlamaktadır. Türkiye açısından yaşam döngüsüne duyarlı sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesi, iklim kaynaklı mesleki risklerin mevcut iş sağlığı ve güvenliği mekanizmaları içerisinde ele alınması, farklı ihtiyaçlara uygun işyeri düzenlemelerinin geliştirilmesi ve kadınların ekonomik güvenliğini destekleyen sosyal koruma olanaklarının kapsayıcılığının artırılması öne çıkan politika alanlarıdır. Sağlık bilgilerinin mahremiyetinin korunması, ayrımcılığın önlenmesi, ücretsiz bakım emeğinin tanınması ve kadınların kendilerini etkileyen kararlara anlamlı katılımı, söz konusu önceliklerin hak temelli niteliğini belirlemektedir.

Politika geliştirme açısından önemli bir diğer ihtiyaç, kadınların çalışma yaşamındaki deneyimlerini görünür kılabilecek güvenilir ve ayrıştırılmış verilerin üretilmesidir. Yaş, meslek, sektör, istihdam statüsü, gelir, sağlık hizmetlerine erişim ve bakım sorumluluklarının birlikte değerlendirilmesi, farklı kadın gruplarının karşılaştıkları koşulların daha doğru anlaşılmasını sağlayabilir. Nicel göstergelerin kadınların kendi deneyimlerini yansıtan nitel ve katılımcı yöntemlerle desteklenmesi, mevcut istatistiklerde yeterince temsil edilmeyen sorunların belirlenmesine katkı sunacaktır. Veri üretiminin kişisel sağlık bilgilerinin korunması, gönüllülük ve ayrımcılık yapmama ilkeleriyle uyumlu yürütülmesi önemlidir. Kadınların deneyimlerinin araştırma ve politika süreçlerinde yalnızca bilgi kaynağı olarak kullanılması yeterli değildir; ihtiyaçların tanımlanmasında, bulguların yorumlanmasında ve geliştirilen önerilerin değerlendirilmesinde de kadınların söz sahibi olması gerekmektedir.

Kalkınmada Kadının Sağlık Hakkı Derneği olarak kadınların yaşamın her evresinde sağlık haklarına eşit ve etkin biçimde erişebilmelerini, bilgiye dayalı karar verebilmelerini ve kendilerini ilgilendiren politikalarda söz sahibi olmalarını önemsiyoruz. Menopoz, iklim değişikliği ve çalışma yaşamının kesişiminde henüz yeterince araştırılmamış, verilerle desteklenmemiş ve politika gündeminde karşılık bulmamış pek çok konu bulunuyor. Kadınların sağlık deneyimlerinin görünür olması kadar, bu deneyimlerin hangi çalışma koşullarında yaşandığının, hangi eşitsizliklerle karşılaştığının ve mevcut hizmetlerin ihtiyaçlara ne ölçüde yanıt verdiğinin anlaşılmasını da gerekli görüyoruz. Bilimsel bilgiyle sahadaki deneyimin birbirini beslediği, kadınların araştırma ve karar süreçlerine etkin biçimde katıldığı, elde edilen bulguların somut politika önerilerine dönüşebildiği çalışmaların çoğalmasına katkı sunmak istiyoruz. Kalkınmada Kadının Sağlık Hakkı Derneği için önemli olan, menopoz dönemindeki kadınlar adına yeni bir kırılganlık tanımı üretmekten çok, kadınların sağlık hakkını kullanabilmelerinin önündeki engelleri daha iyi anlamak ve bu engellerin azaltılmasına yönelik ortak

bir bilgi ve savunuculuk zemini geliştirmektir. Bu alanda daha fazla araştırmaya, nitelikli veriye, disiplinlerarası iş birliğine ve uygulanabilir politika çıktısına ihtiyaç duyulduğuna inanıyoruz. Kadının sağlık hakkının iklim ve çalışma yaşamı politikalarında hak ettiği karşılığı bulması için bu bilgi birikiminin gelişmesine ve kadınların kendi deneyimlerinin politika süreçlerinde daha güçlü biçimde yer almasına katkı sunmayı sürdüreceğiz.

Giriş

İklim değişikliği, çalışma yaşamının sağlık ve güvenlik koşullarını, istihdamın sürekliliğini ve çalışanların ekonomik güvencesini etkileyen önemli bir kalkınma meselesidir. Artan sıcaklıklar, aşırı hava olayları ve değişen çevresel koşullar, özellikle sıcaklık kontrolünün sınırlı olduğu işyerlerinde mesleki maruziyeti artırırken çalışma kapasitesi, iş organizasyonu ve çalışanların iyilik hâli üzerinde de sonuçlar doğurmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Dünya Meteoroloji Örgütünün (WMO) Ağustos 2025'te yayımladığı Climate Change and Workplace Heat Stress: Technical Report and Guidance başlıklı ortak rapor, mesleki sıcaklık stresinin fizyolojik, sosyoekonomik ve ruh sağlığıyla ilişkili etkilerini değerlendirerek çalışanların korunmasında sektörel özelliklerin ve yerel koşulların dikkate alınmasını önermektedir. WHO ve WMO'nun açıklamalarında, sıcaklık maruziyeti altında çalışma üretkenliğinin 20°C'nin üzerindeki her 1°C artış için yaklaşık %2–3 azalabildiği belirtilmektedir. Farklı meslekler, çalışma ortamları ve maruziyet koşullarına dayanan bilimsel bulgulardan elde edilen tahmin, bütün çalışanlar için geçerli sabit bir üretkenlik kaybı olarak yorumlanmamalıdır. Yüksek sıcaklıkların çalışma kapasitesi ve sağlık üzerindeki etkileri, iklim değişikliğine uyumun iş sağlığı ve güvenliği politikalarıyla birlikte ele alınmasının önemini ortaya koymaktadır (WHO ve WMO, 2025).

İklim kaynaklı mesleki risklerin sonuçları, çalışanların işgücü piyasasındaki konumlarına ve korunma olanaklarına göre farklılaşmaktadır. İstihdam edilen sektör, çalışma biçimi, gelir düzeyi, sosyal güvence ve işyerinin fiziksel koşulları, çevresel risklere maruziyeti ve uyum kapasitesini etkilerken toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü de söz konusu farklılıkların önemli belirleyicilerinden birini oluşturmaktadır. Kadınların belirli sektörlerde ve istihdam biçimlerinde yoğunlaşması, ücretli çalışma ile ücretsiz bakım sorumluluklarını birlikte üstlenmeleri ve ekonomik kaynaklara erişimde karşılaştıkları eşitsizlikler, iklim değişikliğinin çalışma yaşamındaki etkilerinin toplumsal cinsiyet perspektifiyle incelenmesini gerektirmektedir. UN Women ve Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Dairesinin (UN DESA) Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2025 raporu, kadınların ekonomik güçlenmesinde sosyal koruma, bakım hizmetleri, kaynaklara erişim ve kamu yatırımlarının belirleyici rolüne dikkat çekmektedir. Mevcut eğilimlerin sürmesi hâlinde 2030 yılında dünya genelinde 351 milyon kadın ve kız çocuğunun aşırı yoksulluk içerisinde yaşayabileceği öngörülmektedir (UN Women ve UN DESA, 2025). İklim değişikliğine özgü bir yoksulluk tahmini olmamakla birlikte söz konusu projeksiyon, kadınların ekonomik güvenliğini etkileyen yapısal eşitsizliklerin boyutunu göstermektedir. Ekonomik kaynaklara, sosyal koruma mekanizmalarına ve nitelikli istihdam olanaklarına erişimdeki farklılıklar, iklim risklerinin ve uyum maliyetlerinin kimler tarafından üstlenildiğinin anlaşılması bakımından da önem taşımaktadır.

Türkiye'deki işgücü göstergeleri, kadınların ekonomik güçlenmesi ve istihdam sürekliliği açısından değerlendirilmesi gereken mevcut eşitsizlikleri ortaya koymaktadır. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) 25 Mart 2026 tarihinde yayımladığı 2025 yılı İşgücü İstatistiklerine göre, 15 ve daha yukarı yaştaki kadınların istihdam oranı %32,1, erkeklerin istihdam oranı ise %66,4 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılma oranları kadınlarda %36,2, erkeklerde %71,3 düzeyindedir (TÜİK, 2026a). Eylül 2026 dönemine ilişkin mevsim etkisinden arındırılmış aylık verilerde kadınların istihdam oranı %31,2, işgücüne katılma oranı %35,2 ve işsizlik oranı %11,3 olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2026b). Farklı referans dönemlerine ve istatistiksel özelliklere sahip yıllık ve aylık göstergeler doğrudan bir eğilim karşılaştırmasına temel oluşturmamakla birlikte, kadınların işgücü piyasasındaki güncel konumunu ortaya koymaktadır. Kadınlar ile erkekler arasındaki istihdam farklılıkları, ekonomik güçlenme politikalarında işgücüne girişin yanı sıra istihdamın niteliğinin, gelir güvencesinin ve çalışma yaşamında kalıcılığın da dikkate alınmasını gerektirmektedir. Genel işgücü göstergelerinin kadınların yaş, meslek, sağlık durumu ve çalışma koşullarına göre farklılaşan deneyimlerini ayrıntılı biçimde yansıtmaması ise özellikle orta yaş ve sonraki yaşam dönemlerinde sağlık ihtiyaçları ile ekonomik katılım arasındaki ilişkinin daha kapsamlı değerlendirilmesine duyulan ihtiyacı artırmaktadır.

Kadınların ekonomik güvenliği ve istihdam sürekliliği, yaşam boyunca değişen sağlık ihtiyaçlarından ve biriken sosyal ve ekonomik koşullardan bağımsız değerlendirilemez. Kadın sağlığının ağırlıklı olarak doğurganlık, gebelik ve annelikle ilişkili hizmet

alanları üzerinden ele alınması, orta yaş ve sonraki dönemlerde ortaya çıkan ihtiyaçların çalışma yaşamıyla bağlantısının yeterince görünür olmamasına yol açabilmektedir. Yaşam döngüsü yaklaşımı, sağlığın biyolojik süreçlerle birlikte sosyal, ekonomik ve çevresel koşullar tarafından şekillendiğini kabul ederek kadınların farklı yaşam evrelerindeki deneyimlerinin süreklilik içerisinde incelenmesine olanak sağlamaktadır. Menopoz, kadınların yaşam döngüsünün doğal bir evresi olmasının yanı sıra sağlık hizmetlerine erişim, çalışma koşulları ve ekonomik güvenceyle ilişkisi bakımından değerlendirilmesi gereken bir dönemdir. Menopoz geçişinde görülebilen vazomotor belirtiler, uyku düzenindeki değişiklikler ve diğer fiziksel veya psikososyal belirtiler kadınlar arasında farklı sıklık ve şiddette deneyimlenmekte; gündelik yaşam ve çalışma üzerindeki etkileri de kişisel sağlık durumu ve çevresel koşullara göre değişebilmektedir. Taylor ve arkadaşlarının 2025 yılında yayımladığı Menopause and Work Performance: A Systematic Review of Observational Studies başlıklı sistematik derlemede, dahil edilme ölçütlerini karşılayan 10 araştırma incelenmiş ve menopoz durumunun tek başına çalışma kapasitesiyle tutarlı bir ilişki göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar, menopozla ilişkili belirtilerin çalışma sonuçları üzerindeki etkilerine ilişkin bulguların farklılaştığını, çalışmaların yanlılık riski taşıdığını ve sosyoekonomik koşullar ile bireysel özelliklerin değerlendirmeye dahil edilmesi gerektiğini belirtmektedir (Taylor ve ark., 2025). Menopozun kadınların çalışma kapasitesini genel olarak sınırlayan bir durum olarak kabul edilmemesi gerektiğini gösteren bulgular, farklılaşan sağlık ihtiyaçlarının göz ardı edilmesini de haklı kılmamaktadır. Çalışma yaşamının kadınların ihtiyaçlarına ne ölçüde yanıt verebildiği, menopozun bireysel belirtileri kadar işyerinin koşulları ve mevcut destek olanakları üzerinden de incelenmelidir.

Menopozla ilişkili sağlık belirtilerinin çalışma yaşamındaki karşılığına yönelik güncel araştırmalar, bireysel deneyimler ile istihdam koşulları arasındaki ilişkinin karmaşıklığına işaret etmektedir. Clevis ve arkadaşlarının 2025 yılında yayımladığı ve 29 araştırmayı kapsayan sistematik derlemede, menopozla ilişkili belirtiler ve düşük uyku kalitesi ile işyerindeki üretkenlik arasında olumsuz yönde ilişkiler bulunduğu, vazomotor belirtiler ile işe devamsızlık arasındaki ilişkiyi destekleyen orta düzeyde kanıt olduğu bildirilmiştir. Bununla birlikte çalışma koşulları, sosyodemografik özellikler ve diğer belirleyicilere ilişkin bulguların önemli bir bölümünde kanıtların sınırlı veya kesin olmayan nitelikte olduğu belirtilmektedir (Clevis ve ark., 2025). Birleşik Krallık Çalışma ve Emeklilik Bakanlığının aynı yıl yayımladığı Menopause in the Workplace Literature Review raporu ise menopozun istihdam üzerindeki etkilerini, işverenler tarafından sunulan destekleri, ekonomik maliyetleri ve mevcut araştırma boşluklarını birlikte değerlendirmektedir (Department for Work and Pensions, 2025). Literatürdeki farklı sonuçlar, menopoz dönemindeki kadınların çalışma deneyimlerinin yalnızca belirtilerin varlığına veya şiddetine indirgenemeyeceğini göstermektedir. İşyerinin fiziksel koşulları, çalışma saatleri, iş yükü, dinlenme olanakları, yönetsel uygulamalar ve sağlık hizmetlerine erişim, kadınların bu dönemde karşılaştıkları ihtiyaçlarla birlikte ele alınmalıdır. Uluslararası araştırmaların yürütüldüğü ülkelerdeki istihdam ilişkileri, sağlık sistemleri ve sosyal koruma düzenlemelerinin farklılığı nedeniyle bulguların Türkiye'deki kadın çalışanlara doğrudan genellenmesi ise uygun değildir.

Menopoz dönemindeki çalışma deneyimleri ile iklim değişikliğinin kesiştiği alanlardan biri, mesleki sıcaklık maruziyeti ve çalışma ortamlarının termal koşullarıdır. Yüksek ortam sıcaklığı, yetersiz havalandırma, fiziksel iş yükü ve sınırlı dinlenme olanakları, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyebilen mesleki riskler arasında yer almaktadır. WHO ve WMO'nun 2025 tarihli teknik raporunda sıcaklık stresinin önlenmesi için mesleki maruziyet koşullarının değerlendirilmesi, çalışanların sağlık özelliklerinin dikkate alınması ve koruyucu uygulamaların yapılan işin niteliğine göre geliştirilmesi önerilmektedir (WHO ve WMO, 2025). Menopoz döneminde bazı kadınların deneyimlediği sıcak basmaları ve diğer vazomotor belirtiler, çevresel sıcaklık stresinden farklı fizyolojik süreçler olmakla birlikte, işyerinin sıcaklık ve havalandırma koşullarına ilişkin ihtiyaçların değerlendirilmesinde dikkate alınabilecek bir sağlık boyutudur. Menopoz belirtileriyle çevresel sıcaklık maruziyeti arasındaki etkileşime ilişkin kanıtların henüz sınırlı olması, iklim değişikliğinin menopoz belirtilerini doğrudan artırdığı veya menopoz dönemindeki bütün kadınların mesleki sıcaklık risklerine karşı diğer çalışanlardan daha fazla biyolojik kırılganlığa sahip olduğu yönünde genellemeler yapılmasını engellemektedir. Buna

karşılık sıcaklıkla ilişkili rahatsızlıklar yaşayan kadınların yüksek sıcaklık, yetersiz havalandırma veya sınırlı dinlenme olanakları bulunan işyerlerindeki ihtiyaçları, yaşam döngüsüne duyarlı iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından değerlendirmeye değerdir. Bilimsel kanıtların sınırları içerisinde yapılacak bir inceleme, menopozu tek başına bir risk kategorisi olarak tanımlamadan çalışma koşulları ile sağlık ihtiyaçlarının kesiştiği alanların belirlenmesine olanak sağlayacaktır.

Çalışma koşullarının kadınların sağlık ihtiyaçlarına uygunluğu, ekonomik güvenlik ve istihdam sürekliliği açısından doğrudan veya dolaylı maliyetlerle de ilişkilidir. Sağlık hizmetlerine erişim için ayrılan zaman, bireysel sağlık harcamaları, çalışma saatlerinde değişiklik ihtiyacı, işyerindeki fiziksel koşullara uyum sağlama olanakları ve ücretsiz bakım sorumluluklarının ücretli çalışmayla birlikte sürdürülmesi, kadınların ekonomik ve sosyal yaşamlarında farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Sağlık ihtiyaçları, istihdam koşulları ve ekonomik sonuçlar arasındaki ilişkilerin tamamını doğrudan menopoz veya iklim değişikliğine atfetmek mümkün değildir. Bununla birlikte ilgili etkenlerin birbirinden bağımsız incelenmesi, çalışma yaşamında ortaya çıkabilen maliyetlerin bütüncül biçimde değerlendirilmesini sınırlandırmaktadır. Çalışma yaşamının görünmeyen maliyetleri, kadınların sağlık, gelir, zaman kullanımı, istihdam sürekliliği ve sosyal koruma alanlarında karşılaşabildikleri, ancak mevcut istihdam göstergeleri ve kurumsal uygulamalarda yeterince ayrıştırılmayan doğrudan ve dolaylı etkileri tanımlamak üzere ele alınmaktadır. İklim değişikliğinin söz konusu maliyetlerle ilişkisi, çalışanların maruz kaldığı risklerin yanı sıra uyum önlemlerinin maliyet ve faydalarının nasıl dağıldığı üzerinden de değerlendirilmelidir. İşyerlerinde soğutma ve havalandırma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma ve dinlenme sürelerinin düzenlenmesi veya mesleki sıcaklık risklerini azaltan uygulamaların geliştirilmesi, çalışanların sağlığını korumaya yönelik önlemler olmakla birlikte ekonomik kaynak ihtiyacı da yaratmaktadır. Alınan önlemlerin maliyetlerinin nasıl karşılandığı, hangi çalışan gruplarının koruyucu uygulamalardan yararlanabildiği ve istihdam statüsü ya da çalışma koşulları nedeniyle mevcut olanakların dışında kalan grupların bulunup bulunmadığı, iklim uyum politikalarının eşitlik boyutuyla ilişkilidir. Dağıtımsal etki analizi, iklim risklerine maruziyet ile uyum maliyetlerinin ve sağlanan faydaların gelir, yaş, meslek, sektör, istihdam statüsü ve diğer toplumsal özelliklere göre nasıl farklılaştığını inceleyerek çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin daha ayrıntılı anlaşılmasını sağlamaktadır.

Dağıtımsal etkilerin toplumsal cinsiyet perspektifiyle incelenmesi, adil geçişin ekonomik dönüşüm süreçlerinde yalnızca istihdam olanaklarının korunması veya geliştirilmesiyle sınırlı olmadığını göstermektedir. Çalışma haklarına erişim, sosyal koruma, ekonomik güvence, kaynakların dağılımı ve karar alma süreçlerine katılım da çevresel açıdan sürdürülebilir ekonomilere geçişin toplumsal sonuçları arasında yer almaktadır. UN Women'ın 2026–2029 Küresel Stratejik Planı ile Türkiye 2026–2030 Stratejik Notu, kadınların ekonomik güçlenmesi, haklara ve kaynaklara erişimi, kurumsal hesap verebilirlik ve karar alma süreçlerine anlamlı katılımı birbirleriyle ilişkili programatik öncelikler olarak değerlendirmektedir. Türkiye Stratejik Notu'nda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların normlar, yasalar ve politikalar; finansman, veri ve uygulamalar yoluyla hesap verebilir kurumlar; kadınların öznelik ve liderlik kapasitesi ile ekonomik kaynaklara ve hizmetlere erişimi üzerinden ele alınması, çalışma yaşamındaki eşitsizliklerin yalnızca bireysel koşullar üzerinden açıklanamayacağını ortaya koyan bir programlama yaklaşımı sunmaktadır (UN Women Türkiye, 2026). Menopoz dönemindeki kadın çalışanların sağlık ihtiyaçlarının adil geçiş bağlamında değerlendirilmesi, kadınların belirli bir yaşam evresinde genel olarak kırılgan kabul edilmesini veya ayrı bir istihdam kategorisi içerisinde ele alınmasını gerektirmemektedir. Mevcut iş sağlığı ve güvenliği, istihdam ve sosyal koruma uygulamalarının farklı sağlık ihtiyaçlarına ne ölçüde yanıt verebildiği, koruyucu mekanizmalara erişimde eşitsizliklerin bulunup bulunmadığı ve işyerindeki düzenlemelerin ayrımcılık üretmeden uygulanabilme koşulları, toplumsal cinsiyete duyarlı bir değerlendirmenin temel unsurlarıdır.

Menopoz dönemindeki kadın çalışanların sağlık hakkının Türkiye'deki çalışma yaşamı ve iklim politikaları açısından incelenmesi, demografik dönüşüm ve ulusal kalkınma öncelikleriyle de ilişkilidir. UNFPA Türkiye'nin 2026–2030 dönemini kapsayan 8. Ülke Programı, politika geliştirme, sistem güçlendirme ve toplumsal kapasite artırımı yoluyla

ulusal kalkınma önceliklerini desteklemeyi amaçlamakta; Türkiye'nin On İkinci Kalkınma Planı ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma İş birliği Çerçevesi ile uyumlu bir programlama yaklaşımı benimsemektedir (UNFPA Türkiye, 2026). Kadınların yaşam döngüsü boyunca değişen sağlık ihtiyaçlarının ekonomik katılım, çalışma koşulları ve sosyal korumayla birlikte değerlendirilmesi, demografik değişimin toplumsal ve ekonomik sonuçlarının anlaşılması bakımından önem taşımaktadır. UN Women ve UNFPA'nın güncel programatik çerçeveleri, menopoz ile iklim değişikliğinin çalışma yaşamındaki kesişimini doğrudan konu alan belgeler olmamakla birlikte kadınların ekonomik güçlenmesi, sağlık hakkı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kurumsal uygulamalar arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik tamamlayıcı perspektifler sunmaktadır. Türkiye'de iklim değişikliğine uyum, iş sağlığı ve güvenliği, istihdam, kadınların güçlenmesi ve sosyal koruma alanlarındaki mevcut düzenlemelerin birlikte değerlendirilmesi, menopoz dönemindeki kadın çalışanların ihtiyaçlarının ilgili politikalarda ne ölçüde karşılık bulduğunun belirlenmesine katkı sağlayacaktır.

Kalkınmada Kadının Sağlık Hakkı Derneği olarak menopoz geçişindeki ve menopoz sonrasındaki kadın çalışanların sağlık hakkını, iklim değişikliğinin çalışma yaşamındaki etkileri ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerle ilişkili biçimde ele alıyoruz. “Çalışma Yaşamının Görünmeyen Maliyetleri: Menopoz, İklim Değişikliği ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Adil Geçiş” başlıklı raporumuzun temel amacı, mevcut bilimsel ve kurumsal kanıtlar ışığında menopoz, iklim değişikliği ve çalışma yaşamı arasındaki ilişkileri incelemek; kadınların sağlık, istihdam ve ekonomik güvenlik alanlarında karşılaşabilecekleri eşitsizlikleri değerlendirmek ve Türkiye'deki mevcut duruma ilişkin bulgular doğrultusunda politika ve uygulama önerileri geliştirmektir. İnceleme, masa başı araştırma ve ikincil kaynakların karşılaştırmalı değerlendirilmesine dayanmaktadır. Kaynak kapsamını 2025–2026 döneminde yayımlanan ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmalar, sistematik derlemeler, resmî istatistikler, Birleşmiş Milletler kuruluşlarının tematik raporları ve ilgili program belgeleri oluşturmaktadır. Bilimsel literatür, kadınların yaşam döngüsü boyunca sağlık hakkı, menopoz dönemindeki çalışma deneyimleri, iklim kaynaklı mesleki riskler, toplumsal cinsiyete dayalı istihdam eşitsizlikleri, ekonomik güçlenme, sosyal koruma ve dağıtımsal etkiler ekseninde incelenmiştir. Farklı disiplinlerden elde edilen sonuçların karşılaştırılmasında araştırmaların kapsamı, yöntemsel özellikleri, incelenen nüfus grupları ve uluslararası bulguların Türkiye'ye aktarılabilirliği dikkate alınmıştır. Bağımsız bir istatistiksel meta-analiz yürütülmemiş, birincil araştırmalardaki etki büyüklükleri yeniden hesaplanarak ortak bir nicel tahmin oluşturulmamıştır. Yayımlanmış sistematik derlemelerin, mevcut istatistiksel verilerin ve politika belgelerinin bulguları karşılaştırmalı ve tematik bir kanıt sentezi çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Masa başı araştırmanın niteliği, elde edilen bulguların yorumlanmasında belirli sınırlılıkların gözetilmesini gerektirmektedir. Türkiye'de menopoz dönemindeki kadın çalışanların iklim kaynaklı mesleki risklere maruziyetini, sağlık ihtiyaçlarını ve ekonomik sonuçlarını aynı araştırma çerçevesinde değerlendiren ulusal kanıtların kapsamı, mevcut literatür üzerinden belirlenebilmektedir. Uluslararası çalışmaların farklı iklim koşulları, istihdam yapıları, sağlık sistemleri ve sosyal koruma düzenlemelerinde yürütülmüş olması, sonuçların Türkiye'deki çalışma yaşamına doğrudan genellenmesini sınırlandırmaktadır. Bilimsel araştırmalarla ortaya konulan bulgular, mevcut verilerden hareketle geliştirilen politika çıkarımları ve ileri araştırma gerektiren ilişkiler arasında ayrım yapılması bu nedenle önem taşımaktadır. Özellikle menopoz ve iklim değişikliği arasındaki doğrudan nedensel ilişkilerin veya söz konusu kesişimin Türkiye'deki ekonomik maliyetlerinin büyüklüğünün yeterli verilerle ortaya konulamadığı alanlarda kesin sonuçlara ulaşılmamaktadır. Mevcut bilgi birikiminin kadınların sağlık hakkı ve çalışma koşulları bakımından ne ifade ettiği, ulusal ve uluslararası bulguların birlikte değerlendirilmesi yoluyla incelenmektedir. Yaşam döngüsüne duyarlı iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, mesleki sıcaklık risklerinin yönetimi, sağlık hizmetlerine erişim, ekonomik güvenlik, sosyal koruma ve ayrıştırılmış veri ihtiyacı, durum tespiti ve politika önerilerinin temel değerlendirme alanlarını oluşturmaktadır.

Kalkınmada Kadının Sağlık Hakkı Derneği olarak menopoz dönemindeki kadın çalışanların ihtiyaçlarını, kadınların çalışma kapasitesine ilişkin genellemelerden hareketle değil, yaşam döngüsü boyunca sağlık hakkından yararlanma koşulları ve

çalışma yaşamında karşılaşılan eşitsizlikler üzerinden değerlendirmeyi esas alıyoruz. Kadınların istihdam sürekliliği, ekonomik güvenliği ve sağlık ihtiyaçlarının iklim değişikliğine uyum ve adil geçiş tartışmalarıyla ilişkilendirilmesi, çalışma yaşamındaki mevcut eşitsizliklerin daha kapsamlı biçimde anlaşılmasına katkı sağlayabilecek bir inceleme alanı sunmaktadır. Ulusal ve uluslararası bilimsel bulguların birlikte değerlendirilmesiyle menopoz, iklim değişikliği ve çalışma yaşamı arasındaki kesişime ilişkin mevcut durumun ortaya konulmasını, kanıtların sınırlarının ve bilgi boşluklarının belirlenmesini ve kadınların sağlık hakkını, ekonomik güçlenmesini ve çalışma yaşamında eşitliğini destekleyebilecek politika ve uygulama önerilerinin geliştirilmesini amaçlıyoruz.

1. KAVRAMSAL VE NORMATİF ÇERÇEVE

1.1. Yaşam Döngüsü Yaklaşımı ve Kadının Sağlık Hakkı

Kadının sağlık hakkının yaşam döngüsü boyunca değerlendirilmesi, sağlık ihtiyaçlarının belirli biyolojik dönemler veya hastalık durumları üzerinden tanımlanmasının ötesinde, yaşamın farklı evrelerinde biriken toplumsal, ekonomik ve çevresel koşulların sağlık üzerindeki etkilerinin dikkate alınmasını gerektirmektedir. Eğitim, istihdam, gelir güvencesi, bakım sorumlulukları, sağlık hizmetlerine erişim ve çevresel maruziyetler, yaşamın belirli dönemleriyle sınırlı kalmayan, sonraki dönemlerde sağlık ve iyilik hâli üzerinde sonuçlar doğurabilen belirleyicilerdir. Dünya Sağlık Örgütünün 2025 yılında yayımladığı Framework to Implement a Life Course Approach in Practice belgesi, sağlık ve iyilik hâlinin yaşam boyunca koruyucu etkenler ile risklerin karşılıklı etkileşimi sonucunda şekillendiğini; kritik dönemlerin, yaşam geçişlerinin ve birikimli maruziyetlerin sağlık eşitsizliklerinin anlaşılmasında önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Yaşam döngüsü yaklaşımı, sağlık sistemlerinin yalnızca hastalıkların tedavisine değil, yaşamın farklı evrelerinde sağlığın korunmasına, bireylerin sağlık kapasitelerinin desteklenmesine ve eşitsizliklerin azaltılmasına yönelmesini öngörmektedir (WHO, 2025).

Kadın sağlığının yaşam döngüsü perspektifiyle ele alınması, üreme sağlığı hizmetlerinin önemini azaltmadan, doğurganlık dönemi sonrasındaki sağlık ihtiyaçlarının da hak temelli değerlendirmeye dahil edilmesini sağlamaktadır. Kadınların sağlık hizmetlerine yönelik ihtiyaçları gebelik, doğum ve annelik dönemleriyle sınırlı değildir. Menopoz geçişi, menopoz sonrası dönem ve sağlıklı yaşlanma, kadınların yaşamları boyunca karşılaşabilecekleri sağlık ihtiyaçlarının sürekliliği içerisinde değerlendirilmelidir. Özellikle orta yaş döneminde sağlık ve iyilik hâlinin korunması, yalnızca biyolojik değişimlere değil, geçmişteki sağlık koşullarına, çalışma yaşamında geçirilen yıllara, ekonomik kaynaklara erişime ve bakım sorumluluklarının dağılımına da bağlıdır. WHO'nun yaşam döngüsü yaklaşımında vurgulanan birikimli maruziyet ilkesi, kadınların farklı yaşam evrelerinde karşılaştıkları koşulların birbirinden bağımsız değerlendirilmemesi gerektiğini göstermektedir. Çalışma yaşamında uzun süreli fiziksel ve psikososyal maruziyetler, ekonomik güvencesizlik ve sağlık hizmetlerine erişimde yaşanan güçlükler, orta yaş ve sonraki dönemlerde sağlığın korunması açısından dikkate alınması gereken unsurlar arasındadır.

Yaşam döngüsü yaklaşımının normatif dayanağı, sağlık hakkının evrenselliği ve ayrımcılık yapılmaksızın kullanılabilmesi ilkelerine dayanmaktadır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 12. maddesi, herkesin ulaşılabilecek en yüksek fiziksel ve ruhsal sağlık standardından yararlanma hakkını tanımaktadır. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesinin 14 No.lu Genel Yorumu ise sağlık hakkının yalnızca sağlık hizmetlerine erişimden ibaret olmadığını; sağlığın temel belirleyicilerini, koruyucu sağlık hizmetlerini ve ayrımcılık yapılmaksızın hizmetlerden yararlanma koşullarını da kapsadığını açıklamaktadır. Sağlık hizmetlerinin mevcudiyeti, erişilebilirliği, kabul edilebilirliği ve niteliği, sağlık hakkının değerlendirilmesinde kullanılan temel ölçütlerdir. Erişilebilirlik; ayrımcılık yapmama, fiziksel erişim, ekonomik karşılanabilirlik ve bilgiye erişim boyutlarını içermekte, kabul edilebilirlik ise hizmetlerin tıp etiğine uygun, toplumsal cinsiyete ve yaşam döngüsüne duyarlı olmasını gerektirmektedir (BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 2000, 14 No.lu Genel Yorum).

Kadının sağlık hakkı bakımından temel uluslararası düzenlemelerden biri olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), sağlık hizmetlerine erişimde kadınlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını öngörmektedir. Sözleşmenin 12. maddesinin yorumlanmasına ilişkin 24 No.lu Genel Tavsiye, kadının sağlık hakkının yaşam boyunca ele alınmasını, sağlık hizmetlerinin kadınların farklı ihtiyaçlarına yanıt verebilmesini ve sağlık politikalarının güvenilir, ayrıştırılmış verilere dayanmasını vurgulamaktadır. Tavsiyede, kadınların sağlık durumunu etkileyen koşulların değerlendirilmesinde yaş, bölgesel farklılıklar ve toplumsal koşulların dikkate alınmasının önemi belirtilmektedir (CEDAW Komitesi, 1999, 24 No.lu Genel Tavsiye). Menopoz dönemindeki sağlık ihtiyaçlarının uluslararası insan hakları çerçevesinde değerlendirilmesi, bu döneme özgü ayrı bir hak kategorisi oluşturulmasını değil, sağlık hakkının yaşam boyunca geçerli olması ilkesinin uygulanmasını ifade etmektedir.

Menopozun kadının sağlık hakkı kapsamında ele alınması, biyolojik bir yaşam evresinin hastalık olarak tanımlanmasını veya bütün kadınların aynı sağlık ihtiyaçlarına sahip olduğunun varsayılmasını gerektirmemektedir. Sağlık hizmetlerine erişim, menopozla ilişkili belirtilerin değerlendirilmesi, uygun bilgilendirme ve yönlendirme olanakları ile ihtiyaç duyulduğunda destekleyici hizmetlerden yararlanabilme koşulları, bireysel farklılıklar gözetilerek değerlendirilmelidir. Sağlık ihtiyaçlarının karşılanması sürecinde kadınların bilgiye dayalı karar verebilmesi, mahremiyetlerinin korunması ve sağlık durumları nedeniyle ayrımcılığa uğramamaları, hak temelli yaklaşımın temel unsurlarıdır. Çalışma yaşamında bu ilkelerin uygulanması, kadınların sağlık bilgilerinin mesleki yeterliliklerine ilişkin olumsuz varsayımlar üretmek amacıyla kullanılmamasını, sağlıkla ilgili ihtiyaçların işyerinde damgalama veya dışlanmaya yol açmamasını ve uygun çalışma koşullarına erişimin eşitlik ilkesiyle birlikte ele alınmasını gerektirmektedir.

Kadının sağlık hakkının çalışma yaşamıyla ilişkisi, sağlık hizmetlerine erişimin yanı sıra çalışmanın gerçekleştiği fiziksel ve toplumsal koşulları da kapsamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, çalışma saatleri, dinlenme olanakları, iş yükü, sıcaklık ve havalandırma koşulları ile sosyal koruma mekanizmaları, sağlığın korunması açısından önem taşıyan çalışma yaşamı bileşenleridir. Menopoz dönemindeki kadın çalışanların sağlık ihtiyaçlarının bu bileşenlerle birlikte değerlendirilmesi, yaşam döngüsüne duyarlı yaklaşımın çalışma yaşamındaki karşılığını oluşturmaktadır. Kadınların çalışma yaşamından uzaklaştırılması veya belirli işlere uygun olmadıkları yönünde genellemeler geliştirilmesi yerine, mevcut çalışma koşullarının farklı sağlık ihtiyaçlarına ne ölçüde yanıt verebildiğinin incelenmesi, sağlık hakkı ve istihdamda eşitlik ilkeleriyle daha uyumludur.

İklim değişikliği, yaşam döngüsü boyunca sağlık hakkının değerlendirilmesine çevresel maruziyet ve uyum kapasitesi boyutlarını da eklemektedir. Yüksek sıcaklıklar, sağlıksız çalışma ortamları ve iklim kaynaklı mesleki riskler, çalışanların sağlık koşulları ve korunma olanaklarıyla birlikte ele alınmalıdır. Ancak menopoz döneminde bulunmak, tek başına iklim kaynaklı sağlık risklerine karşı daha yüksek kırılganlık anlamına gelmemektedir. Biyolojik değişimlerin yanı sıra çalışma ortamı, mesleki maruziyet, mevcut sağlık durumu, gelir güvencesi ve koruyucu hizmetlere erişim, farklılaşan ihtiyaçların belirlenmesinde önem taşımaktadır. WHO'nun 2025 tarihli yaşam döngüsü çerçevesinde yer alan sağlıkta eşitlik, birey merkezlilik, uygun kanıta dayalı müdahale ve yaşam evreleri arasında süreklilik ilkeleri, menopoz dönemindeki kadın çalışanların sağlık hakkının iklim değişikliği bağlamında değerlendirilmesi için bütünlüklü bir analitik temel sağlamaktadır (WHO, 2025).

1.2. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Adil Geçiş

Adil geçiş, çevresel açıdan sürdürülebilir ekonomilere yönelmenin istihdam, gelir dağılımı, sosyal koruma ve çalışma hakları üzerindeki sonuçlarının sosyal adalet ve eşitlik ilkeleriyle birlikte değerlendirilmesine dayanmaktadır. Ekonomik faaliyetlerin dönüşümü, yeni istihdam ve beceri geliştirme olanakları yaratırken mevcut sektörlerde iş kayıpları, çalışma koşullarında değişim ve uyum maliyetleri de ortaya çıkarabilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütünün 2025 yılında yayımladığı Green Employment Diagnostics for a Just Transition rehberi, iklim değişikliği ve çevresel dönüşümün ekonomiler, işgücü piyasaları, geçim kaynakları, yoksulluk ve eşitsizlik üzerindeki etkilerini birlikte ele almaktadır. Rehber, iklim değişikliğinin fiziksel etkileri, dönüşüm sürecindeki ekonomik ve düzenleyici riskler ile yeni ekonomik fırsatlar arasında ayrım yaparak istihdamın yalnızca niceliksel değişimine değil, işlerin niteliğine ve dönüşümün dağıtımsal sonuçlarına da odaklanmaktadır (ILO, 2025).

Toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçiş, ekonomik ve çevresel dönüşümün kadınlar ve erkekler açısından aynı koşullarda gerçekleşmediğini kabul etmektedir. Kadınların istihdam edildikleri sektörler, ücret ve gelir düzeyleri, kayıtlı veya kayıt dışı çalışma biçimleri, ücretsiz bakım sorumlulukları ve ekonomik karar alma mekanizmalarındaki temsilleri, dönüşüm sürecindeki fırsatlardan yararlanma ve olası maliyetleri karşılama olanaklarını etkileyebilmektedir. Ekonomik dönüşümün eşitlik üzerindeki sonuçları, yalnızca yeni istihdam alanlarına kadınların katılımıyla değerlendirilemez. Mevcut işlerde sağlık ve güvenlik koşullarının korunması, sosyal koruma kapsamı, gelir güvencesi ve iklim kaynaklı mesleki risklere karşı geliştirilen önlemlere erişim de adil geçişin toplumsal cinsiyet boyutunun parçalarıdır.

ILO'nun 2025 tarihli istihdam analizi çerçevesinde yer alan dağıtımsal değerlendirme yaklaşımı, iklim değişikliğinin fiziksel etkileri ile ekonomik dönüşüm politikalarının sonuçlarının farklı toplumsal gruplar arasında nasıl dağıldığının incelenmesini öngörmektedir. İklim değişikliğine bağlı mesleki risklerden korunma olanakları, çalışanların istihdam statüsüne, gelir düzeyine, çalıştıkları sektöre ve işyerlerinin ekonomik kapasitesine göre değişebilmektedir. Sıcaklık maruziyetinin azaltılması amacıyla işyerlerinde gerçekleştirilen havalandırma ve soğutma yatırımları, çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi veya dinlenme olanaklarının geliştirilmesi, çalışan sağlığının korunmasına katkıda bulunurken farklı ekonomik maliyetler de doğurmaktadır. Söz konusu maliyetlerin nasıl karşılandığı ve koruyucu uygulamalardan kimlerin yararlanabildiği, iklim uyum politikalarının dağıtımsal etkilerinin değerlendirilmesinde önem taşımaktadır. Genel olarak bütün çalışanları hedefleyen bir uygulama, işyerlerinin kaynakları ve çalışanların istihdam koşulları arasındaki farklılıklar nedeniyle eşit olmayan sonuçlar doğurabilmektedir.

Dağıtımsal adalet, iklim politikalarının maliyet ve faydalarının paylaşımıyla ilgilenirken usule ilişkin adalet, çalışanların kendilerini etkileyen karar süreçlerine katılımını; tanınma adaleti ise farklı toplumsal grupların ihtiyaçlarının politika geliştirme süreçlerinde dikkate alınmasını ifade etmektedir. Çalışma yaşamında bu boyutlar birbirinden bağımsız değildir. Kadın çalışanların deneyimlerinin sosyal diyalog süreçlerinde yeterince temsil edilmemesi, sağlık ihtiyaçlarının veya bakım sorumluluklarının işyeri düzenlemelerinde göz ardı edilmesine neden olabilir. İklim uyum önlemlerinin tasarımında çalışanların farklı koşullarına ilişkin bilgiye yer verilmemesi de koruyucu uygulamaların erişilebilirliğini sınırlandırabilir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçiş, yalnızca ekonomik maliyetlerin paylaşımını değil, ihtiyaçların tanınmasını ve karar alma süreçlerinin kapsayıcılığını da içermektedir.

Menopoz dönemindeki kadın çalışanların sağlık ihtiyaçları, adil geçişin yaşam döngüsü boyutunun değerlendirilmesinde önem taşıyan bir alan oluşturmaktadır. Menopozla ilişkili belirtiler kadınlar arasında farklılık göstermekle birlikte, bazı kadınlar açısından çalışma ortamlarının sıcaklık koşulları, dinlenme olanakları ve iş organizasyonu özel ihtiyaçlar doğurabilmektedir. Bu durumun bütün menopoz dönemindeki kadınlar için geçerli olduğu veya menopozun tek başına daha yüksek mesleki sıcaklık riski yarattığı varsayılmamalıdır. Asıl değerlendirme, çalışma ortamlarının farklı sağlık ihtiyaçlarına yanıt verebilme kapasitesi ve koruyucu uygulamalara erişimin çalışanlar arasında nasıl dağıldığı üzerinde yoğunlaşmalıdır. Böylece menopoz, kadınların çalışma yaşamındaki yeterliliklerine ilişkin

biyolojik bir sınıflandırma olarak değil, mevcut düzenlemelerin yaşam döngüsüne duyarlılığını değerlendirmeye katkı sağlayan bir sağlık ve eşitlik meselesi olarak ele alınabilir.

ILO'nun 2026 yılında yayımladığı Institutionalizing Social Dialogue for Green and Digital Transitions in Europe and Central Asia başlıklı bölgesel değerlendirme, çevresel ve teknolojik dönüşümün çalışma koşulları, istihdam ilişkileri ve çalışan hakları üzerindeki etkilerinin ele alınmasında sosyal diyaloğun önemini ortaya koymaktadır. Değerlendirmede hükümetler, işveren örgütleri ve çalışan temsilcileri arasındaki kurumsallaşmış diyaloğun, ekonomik dönüşümün farklı gruplar üzerindeki sonuçlarının belirlenmesinde ve kapsayıcı politika seçeneklerinin geliştirilmesinde önemli olduğu belirtilmektedir (ILO, 2026). Kadın çalışanların ve kadın hakları alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının deneyimlerinin bu süreçlerde dikkate alınması, sağlık ihtiyaçları, bakım sorumlulukları ve koruyucu uygulamalara erişim bakımından göz ardı edilebilen sorunların görünür hâle gelmesine katkıda bulunabilir.

Toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçişin menopoz dönemindeki kadın çalışanlar açısından taşıdığı önem, iklim politikalarına bağımsız bir menopoz programı eklenmesi gerekliliğinden kaynaklanmamaktadır. Çalışma yaşamında mevcut olan koruyucu düzenlemelerin farklı yaş ve yaşam evrelerindeki ihtiyaçlara ne ölçüde yanıt verdiğinin değerlendirilmesi, sağlık hakkı, ekonomik güvence ve insana yakışır iş ilkelerinin birlikte ele alınmasını sağlamaktadır. Menopoz dönemindeki sağlık ihtiyaçlarının bireysel sorumluluk olarak görülmesinin ötesinde, çalışma ortamlarının uygunluğu ve sosyal koruma mekanizmalarına erişimle ilişkilendirilmesi, adil geçişin eşitlik ve hak temelli niteliğiyle uyumludur.

1.3. Kesişimsel Eşitsizlikler ve İklim Adaleti

Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler, kadınların tamamı açısından aynı düzeyde veya aynı biçimde ortaya çıkmamaktadır. Yaş, gelir, engellilik, eğitim, göç durumu, yaşanılan bölge, istihdam statüsü ve mesleki konum gibi özellikler, kadınların sağlık hizmetlerine, ekonomik kaynaklara ve sosyal koruma mekanizmalarına erişimlerini birlikte şekillendirebilmektedir. Kesişimsel yaklaşım, söz konusu özelliklerin birbirinden bağımsız risk değişkenleri olarak değerlendirilmesi yerine, farklı eşitsizlik biçimlerinin aynı kişinin yaşamında nasıl etkileşime girdiğinin incelenmesine dayanmaktadır. Düşük ücretli ve güvencesiz bir işte çalışan, ücretsiz bakım sorumlulukları bulunan ve sağlık hizmetlerine erişimde ekonomik güçlük yaşayan bir kadının çalışma koşulları, aynı yaş grubunda olmasına rağmen düzenli gelire, sosyal güvenceye ve uygun çalışma ortamına sahip başka bir kadının deneyimlerinden farklılaşabilmektedir. Her iki kadının menopoz döneminde bulunması, sağlık ihtiyaçlarının veya çalışma yaşamında karşılaştıkları engellerin aynı olduğu anlamına gelmemektedir.

İklim adaleti, çevresel risklerin ortaya çıkışı ve sonuçlarının toplumsal gruplar arasında eşit dağılmadığını kabul eden bir değerlendirme alanıdır. İklim değişikliğine bağlı sağlık ve ekonomik riskler, bireylerin mevcut sosyal ve ekonomik koşullarıyla etkileşime girmektedir. Güvenli çalışma ortamlarına erişim, gelir güvencesi, sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği, sosyal koruma kapsamı ve iklim uyum önlemlerinden yararlanma olanakları, çalışanların çevresel risklerle başa çıkma koşullarını belirlemektedir. Bu nedenle iklim adaletinin çalışma yaşamıyla ilişkilendirilmesi, yalnızca hangi çalışanların daha yüksek düzeyde çevresel maruziyet yaşadığının belirlenmesini değil, maruziyetin sonuçlarını azaltabilecek kaynaklara ve koruyucu hizmetlere erişimin de incelenmesini gerektirmektedir.

Kadının sağlık hakkı ile iklim adaleti arasındaki normatif ilişki, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesinin 37 No.lu Genel Tavsiyesinde açık biçimde yer almaktadır. İklim Değişikliği Bağlamında Afet Risklerinin Azaltılmasının Toplumsal Cinsiyet Boyutları başlıklı tavsiye, iklim değişikliği ve afetlerin kadınlar üzerindeki farklılaşan etkilerinin eşitlik, ayrımcılık yapmama, anlamlı katılım ve hesap verebilirlik ilkeleri

temelinde ele alınmasını öngörmektedir. Tavsiyenin 26. paragrafı, iklim değişikliği ve afet risklerinin azaltılmasına ilişkin politika, program ve bütçelerin toplumsal cinsiyete duyarlı ve insan hakları temelli olması gerektiğini belirtmektedir. Özellikle engelli kadınlar, yaşlı kadınlar, yoksulluk içinde yaşayanlar, göçmenler ve diğer dezavantajlı grupların karşılaşabileceği farklı koşulların dikkate alınması vurgulanmaktadır. Sağlık hakkına ilişkin 65. paragraf ise sağlık hizmetlerinin mevcudiyeti, erişilebilirliği, kabul edilebilirliği ve niteliğinin iklim değişikliği ve afet koşullarında da korunmasını, sağlık sistemlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı iklim politikalarıyla ilişkilendirilmesini öngörmektedir (CEDAW Komitesi, 2018, 37 No.lu Genel Tavsiye).

CEDAW'ın iklim değişikliğiyle ilişkili normatif yaklaşımı, menopoz dönemindeki kadın çalışanları doğrudan tanımlayan özel bir düzenleme içermemektedir. Bununla birlikte farklı kadın gruplarının sağlık ihtiyaçlarının ve sosyal koşullarının iklim politikalarında dikkate alınması ilkesi, menopoz dönemindeki çalışma deneyimlerinin değerlendirilmesine de uygulanabilir. Söz konusu ilişki, CEDAW tarafından menopoz ve iklim değişikliğine ilişkin özel bir yükümlülük tanımlandığı anlamına gelmemektedir. Kadının sağlık hakkı ve iklim adaleti ilkelerinin kesişiminden hareketle geliştirilen hak temelli bir politika yorumudur. Bu ayrım, normatif kaynakların kapsamının doğru değerlendirilmesi ve kanıtlarla desteklenmeyen hukuki sonuçlara ulaşılmaması açısından önemlidir.

Menopoz dönemindeki kadın çalışanların deneyimlerinin kesişimsel eşitsizlikler bakımından incelenmesinde mesleki maruziyet, gelir güvencesi, sosyal koruma ve sağlık hizmetlerine erişim arasındaki ilişkiler belirleyicidir. Açık alanda fiziksel emek gerektiren bir işte çalışan kadın ile sıcaklık kontrolünün sağlandığı kapalı bir işyerinde çalışan kadının çevresel maruziyet koşulları farklıdır. Benzer şekilde ücretli izin, işyeri sağlık hizmeti ve sosyal güvence olanaklarına sahip bir çalışan ile güvencesiz istihdamda bulunan bir çalışanın sağlık ihtiyaçlarını yönetme koşulları aynı değildir. Engelli kadınlar, göçmen kadınlar, kırsal alanlarda çalışanlar veya düşük gelirli çalışanlar bakımından mevcut engellerin bir araya gelmesi, koruyucu hizmetlere erişimde ek güçlükler oluşturabilmektedir. Ancak belirli bir toplumsal gruba dahil olmanın tek başına daha yüksek iklim kırılganlığı anlamına gelmediği de göz önünde bulundurulmalıdır. Kesişimsel değerlendirme, hangi grupların önceden belirlenmiş biçimde kırılgan kabul edileceğine değil, eşitsiz sonuçların hangi sosyal, ekonomik ve kurumsal koşullar altında ortaya çıktığına odaklanmalıdır.

İklim adaletinin çalışma yaşamındaki karşılığı, risklere maruziyetin yanı sıra karar alma süreçlerine katılım ve farklı ihtiyaçların tanınmasıyla da ilişkilidir. Çalışanların sağlık ve güvenliklerine ilişkin düzenlemelerin geliştirilmesinde deneyimlerinin dikkate alınması, uygulamaların gerçek çalışma koşullarına uygunluğunu etkileyebilmektedir. Menopoz dönemindeki kadınların sağlık ihtiyaçlarını işyerinde dile getirmelerini güçleştirebilecek damgalama ve ayrımcılık kaygıları, katılım ve tanınma adaleti bakımından önem taşıyan olası engellerdir. Bununla birlikte Türkiye'de bu tür engellerin yaygınlığına veya belirli sektörlerdeki düzeyine ilişkin sonuçlara ulaşılabilmesi, doğrudan ulusal araştırmalar ve ayrıştırılmış verilerle desteklenmelidir. Uluslararası literatürde tanımlanan sorun alanları, Türkiye'deki mevcut durumun yerine geçen bulgular olarak değil, incelenmesi gereken olası eşitsizlik mekanizmaları olarak ele alınmalıdır.

Kesişimsel eşitsizlikler ve iklim adaleti, kadının sağlık hakkının çalışma yaşamında değerlendirilmesine birbirini tamamlayan iki analitik boyut kazandırmaktadır. Kesişimsel yaklaşım, farklı yaşam koşullarının ve toplumsal konumların sağlık ihtiyaçlarıyla nasıl etkileşime girdiğini açıklarken iklim adaleti, çevresel risklerin, uyum maliyetlerinin ve koruyucu olanakların dağılımını sorgulamaktadır. Menopoz dönemindeki kadın çalışanların ihtiyaçlarının bu iki perspektifle birlikte değerlendirilmesi, farklı kadın gruplarının deneyimlerinin tek bir sağlık veya yaş kategorisine indirgenmeden incelenmesine olanak sağlamaktadır.

1.4. Uluslararası Normatif Çerçeve

Kadının sağlık hakkı, ekonomik güçlenmesi ve iklim değişikliğine uyum arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde uluslararası insan hakları standartları ile Birleşmiş Milletler kuruluşlarının güncel programatik yaklaşımları birbirini tamamlayan dayanaklar sunmaktadır. İnsan hakları sözleşmeleri ve uluslararası çalışma standartları, eşitlik, sağlık ve çalışma haklarına ilişkin normatif çerçeveyi oluştururken UN Women, UNFPA ve ILO'nun stratejik belgeleri bu ilkelerin farklı politika alanlarında ele alınmasına yönelik öncelikler ortaya koymaktadır. Normatif yükümlülüklerle programatik hedeflerin aynı hukuki nitelikte olmadığı gözetilmelidir. Bir kuruluşun ülke programı veya stratejik notu doğrudan yeni bir uluslararası hukuk yükümlülüğü oluşturmadığı gibi, belirli bir konunun program öncelikleri içerisinde açıkça tanımlanmamış olması da mevcut insan hakları ilkeleri ışığında değerlendirilmesine engel değildir.

UN Women'ın toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı, kadınların haklara, ekonomik kaynaklara ve karar alma süreçlerine erişimini sınırlandıran yapısal engellerin azaltılmasına odaklanmaktadır. Türkiye 2026–2030 Stratejik Notu; kadınların liderliği ve karar alma süreçlerine anlamlı katılımı, ekonomik güçlenmesi, kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetin önlenmesi ile kadın, barış ve güvenlik alanlarını temel programatik öncelikler arasında tanımlamaktadır. Stratejik Not, normatif destek, operasyonel çalışmalar ve Birleşmiş Milletler sistemi içerisindeki koordinasyon görevlerini birlikte ele alarak toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ulusal taahhütlerin uygulama süreçleriyle ilişkilendirilmesini amaçlamaktadır. Normlar, yasalar ve politikaların güçlendirilmesi; finansman, veri ve uygulamalar yoluyla kurumsal hesap verebilirliğin desteklenmesi; kadınların karar alma kapasitesinin ve kaynaklara erişiminin artırılması, programın birbiriyle ilişkili değişim alanlarını oluşturmaktadır (UN Women Türkiye, 2026).

UN Women'ın programatik yaklaşımı, menopoz dönemindeki kadın çalışanların ihtiyaçlarının bireysel sağlık koşullarıyla sınırlı olmayan bir eşitlik meselesi olarak değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır. Ekonomik güçlenme, yalnızca kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılmasını değil, istihdamın niteliğini, ekonomik kaynaklara erişimi ve çalışma yaşamında hakların korunmasını da kapsamaktadır. Menopoz dönemindeki sağlık ihtiyaçlarının çalışma koşullarıyla ilişkisi bu bakımdan kadınların ekonomik yaşama eşit katılımı ve istihdam sürekliliğiyle bağlantılıdır. Sağlık bilgilerinin mahremiyetinin korunması, çalışma yaşamında yaş ve cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi ve farklı ihtiyaçlara uygun düzenlemelerin geliştirilmesi, kadınların ekonomik haklarının kullanılabilmesi açısından değerlendirilmesi gereken konulardır. İklim değişikliğine uyum politikalarının mevcut çalışma yaşamı eşitsizliklerini azaltma veya derinleştirme potansiyeli de UN Women'ın toplumsal cinsiyete duyarlı ve sonuç odaklı programlama perspektifiyle ilişkilidir.

UNFPA'nın yaklaşımı, kadının sağlık hakkının yaşam döngüsü, demografik değişim ve kalkınma politikaları arasındaki ilişkiler üzerinden değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır. Türkiye'nin 2026–2030 dönemini kapsayan 8. Ülke Programı, ulusal kalkınma önceliklerini politika geliştirme, sistem güçlendirme ve toplumsal kapasitenin artırılması yoluyla desteklemeyi amaçlayan bir iş birliği çerçevesidir. İlgili kamu kurumları ve ulusal paydaşlarla istişare içerisinde hazırlanan program, Türkiye'nin On İkinci Kalkınma Planı ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma İş birliği Çerçevesi ile uyumlu biçimde geliştirilmiştir (UNFPA Türkiye, 2026). Kadının sağlık hakkının yaşam boyunca değerlendirilmesi, demografik değişimin sağlık hizmetlerine erişim, ekonomik katılım ve sosyal koruma bakımından taşıdığı anlamın incelenmesine olanak sağlamaktadır. Menopoz dönemi, kadınların üreme döneminin sona ermesiyle sınırlandırılmadan, sonraki yaşam evrelerindeki sağlık ve iyilik hâli ihtiyaçlarıyla birlikte ele alınmalıdır.

UNFPA'nın güncel ülke programı, menopoz ile iklim değişikliğinin çalışma yaşamındaki kesişimini bağımsız bir program alanı olarak tanımlamamaktadır. Buna karşılık demografik dönüşüm, sağlık hizmetlerinin kapsayıcılığı, kanıta dayalı politika geliştirme ve sistem güçlendirme öncelikleri, kadınların yaşam döngüsü boyunca değişen sağlık ihtiyaçlarının değerlendirilmesi için programatik bir dayanak sunmaktadır. Özellikle orta yaş dönemindeki kadınların sağlık ihtiyaçlarının ekonomik katılım ve çalışma koşullarıyla birlikte ele alınması, sağlık hakkının yaşam döngüsü boyunca sürekliliğinin anlaşılmasına katkıda bulunabilecek bir alandır. Bu ilişkinin kurulmasında, UNFPA'nın mevcut program hedefleriyle menopoz ve çalışma yaşamı arasındaki

kesişimden geliştirilen analitik çıkarımların birbirinden ayrılması önem taşımaktadır.

ILO'nun normatif ve programatik yaklaşımı, iklim değişikliğinin çalışma yaşamındaki sonuçlarını insana yakışır iş, iş sağlığı ve güvenliği, temel çalışma hakları, sosyal koruma ve sosyal diyalog ilkeleriyle ilişkilendirmektedir. ILO'nun 2025 tarihli Green Employment Diagnostics for a Just Transition rehberi, iklim değişikliği ve çevresel dönüşümün ekonomiler, işgücü piyasaları, geçim kaynakları, yoksulluk ve eşitsizlik üzerindeki etkilerinin birlikte incelenmesi için analitik bir çerçeve sunmaktadır. Rehberde fiziksel iklim riskleri, dönüşümden kaynaklanan ekonomik etkiler ve yeni istihdam fırsatları birbirinden ayrılarak istihdamın niceliksel ve niteliksel özelliklerinin değerlendirilmesi önerilmektedir (ILO, 2025). ILO'nun 2026 yılında Avrupa ve Orta Asya için yayımladığı sosyal diyalog değerlendirmesi ise yeşil dönüşümün çalışma koşulları, çalışan hakları ve istihdam ilişkileri üzerindeki sonuçlarının ele alınmasında kapsayıcı sosyal diyalog mekanizmalarının önemini vurgulamaktadır (ILO, 2026).

ILO'nun çalışma yaşamına ilişkin yaklaşımı, menopoz dönemindeki kadın çalışanların sağlık ihtiyaçlarının bireysel sağlık yönetimiyle sınırlandırılmadan mesleki risklerin önlenmesi, güvenli çalışma koşulları ve sosyal koruma açısından incelenmesine olanak sağlamaktadır. İşyerlerinde sıcaklık maruziyetinin değerlendirilmesi, koruyucu uygulamalara erişimin sağlanması ve çalışma koşullarının farklı ihtiyaçlara yanıt verebilmesi, insana yakışır iş ve sağlık hakkı arasındaki ilişkinin önemli bileşenleridir. Menopoz dönemindeki kadın çalışanların ihtiyaçlarının ele alınmasında sağlık durumuna bağlı genellemelerden kaçınılması ve çalışma yaşamında ayrımcılık yaratmayan uygulamaların gözetilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma hakları bakımından önem taşımaktadır.

UN Women, UNFPA ve ILO'nun yaklaşımları, kadının sağlık hakkının iklim değişikliği bağlamında değerlendirilmesine farklı ancak birbirini tamamlayan perspektifler kazandırmaktadır. UN Women, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların ekonomik güçlenmesinin yapısal koşullarına; UNFPA, yaşam döngüsü boyunca sağlık ihtiyaçlarına ve demografik değişime; ILO ise insana yakışır iş, mesleki sağlık, sosyal koruma ve adil geçişin çalışma yaşamındaki sonuçlarına odaklanmaktadır. Kuruluşların program belgelerinde menopoz ile iklim değişikliği arasındaki ilişkiye yönelik ortak ve özel bir normatif düzenleme bulunmaması, söz konusu alanların mevcut insan hakları ilkeleri ve güncel program öncelikleri ışığında birlikte değerlendirilmesini engellememektedir. Bununla birlikte menopoz dönemindeki kadın çalışanların ihtiyaçlarına ilişkin geliştirilen politika önerilerinin kuruluşların doğrudan tanımladığı yükümlülükler olarak değil, ilgili normatif ilkelerden ve bilimsel kanıtlardan hareketle oluşturulan politika çıkarımları olarak sunulması gerekmektedir.

Kalkınmada Kadının Sağlık Hakkı Derneği olarak kadının sağlık hakkının yaşam döngüsü boyunca korunmasını, çalışma yaşamında eşitlik ve iklim adaletiyle ilişkili bir hak ve kalkınma meselesi olarak ele alıyoruz. Menopoz dönemindeki kadın çalışanların ihtiyaçlarının toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçiş perspektifinden değerlendirilmesinde biyolojik farklılıkların kendiliğinden dezavantaj yarattığı varsayımı yerine, çalışma koşullarının, sağlık hizmetlerinin ve koruyucu mekanizmaların farklılaşan ihtiyaçlara ne ölçüde yanıt verdiği sorusu önem taşımaktadır. UN Women, UNFPA ve ILO'nun normatif ve programatik yaklaşımları, sağlık hakkı, ekonomik güçlenme ve insana yakışır çalışma koşullarına erişim arasındaki ilişkinin Türkiye bağlamında incelenmesine katkı sağlayan ortak bir değerlendirme zemini sunmaktadır. Mevcut durumun, bilimsel kanıtların ve politika boşluklarının bu ilkeler doğrultusunda değerlendirilmesi, menopoz dönemindeki kadın çalışanların sağlık ve ekonomik ihtiyaçlarına ilişkin önerilerin hak temelli ve toplumsal cinsiyete duyarlı biçimde geliştirilmesine olanak sağlayacaktır.

2. MENOPOZ, İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE ÇALIŞMA YAŞAMI

2.1. Türkiye'de Demografik Dönüşüm ve Kadın İstihdamı

Türkiye'nin demografik yapısında yaşanan değişim, istihdamın sürdürülebilirliği, sosyal koruma sistemlerinin kapsayıcılığı ve yaşamın farklı evrelerinde ortaya çıkan sağlık ihtiyaçlarının karşılanması bakımından önem taşımaktadır. Doğurganlık düzeyindeki değişimler, yaşam süresinin uzaması ve nüfusun yaş yapısındaki dönüşüm, çalışma yaşamının yalnızca işgücüne yeni katılan nüfus üzerinden değil, orta yaş ve sonraki yaşam dönemlerindeki bireylerin koşulları bakımından da değerlendirilmesini gerektirmektedir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) 2026 yılında yayımladığı İstatistiklerle Yaşlılar, 2025 bültenine göre 65 ve daha yukarı yaştaki nüfus, 2025 yılında 9 milyon 583 bin 59 kişiye ulaşarak toplam nüfusun %11,1'ini oluşturmuştur. Aynı yaş grubundaki nüfusun %55,3'ü kadınlardan oluşmaktadır. TÜİK'in ana senaryo nüfus projeksiyonlarında yaşlı nüfus oranının 2030 yılında %13,5'e, 2040 yılında ise %17,9'a ulaşacağı öngörülmektedir (TÜİK, 2026a). Nüfusun yaş yapısındaki dönüşüm, sağlık hizmetleri ve sosyal koruma ihtiyaçlarıyla birlikte ekonomik katılımın ve istihdamda kalıcılığın farklı yaşam evreleri açısından değerlendirilmesine duyulan ihtiyacı artırmaktadır.

Demografik yaşlanma ile menopoz dönemindeki kadın çalışanların ihtiyaçları arasında doğrudan bir özdeşlik bulunmamaktadır. Menopozun çoğunlukla 65 yaşından önce gerçekleşmesi nedeniyle yaşlı nüfus göstergeleri, menopoz dönemindeki çalışan kadınların sayısını, sağlık ihtiyaçlarını veya istihdam koşullarını doğrudan ortaya koymamaktadır. Bununla birlikte menopoz geçişinin birçok kadın açısından çalışma yaşamının devam ettiği bir döneme karşılık gelmesi, orta yaş dönemindeki sağlık ihtiyaçlarının ekonomik katılım ve istihdam sürekliliğiyle ilişkisini önemli kılmaktadır. Kadınların çalışma yaşamında geçirdikleri süre, sosyal güvence geçmişleri, bakım sorumlulukları, mesleki ilerleme olanakları ve emekliliğe geçiş koşulları, sonraki yaşam dönemlerinde ekonomik güvenliğin belirleyicileri arasındadır. Yaşam döngüsü boyunca biriken sosyal ve ekonomik eşitsizlikler dikkate alındığında, menopoz döneminin yalnızca biyolojik değişimler üzerinden değil, kadınların çalışma yaşamındaki konumları ve mevcut güvenceleriyle birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

Türkiye'deki işgücü göstergeleri, kadınların ekonomik katılımında devam eden toplumsal cinsiyet farklılıklarını ortaya koymaktadır. TÜİK'in 2025 yılı İşgücü İstatistiklerine göre kadınların işgücüne katılma oranı %36,2, istihdam oranı %32,1 düzeyindedir. Erkeklerde aynı oranlar sırasıyla %71,3 ve %66,4 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların işsizlik oranı %11,3 iken erkeklerde bu oran %6,8'dir (TÜİK, 2026b). Kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıklar, ekonomik güçlenmenin işgücüne giriş olanaklarıyla sınırlı değerlendirilemeyeceğini göstermektedir. İstihdamın niteliği, gelir güvencesi, sosyal koruma, çalışma koşulları ve işgücü piyasasında kalıcılık, kadınların ekonomik haklarını kullanabilmesi bakımından birbirleriyle ilişkili alanlardır. Özellikle orta yaş ve sonraki yaşam dönemlerinde ekonomik katılımın anlaşılması, toplam işgücü göstergelerinin ötesinde yaşa, mesleğe, çalışma statüsüne ve sektöre göre ayrıştırılmış verilerin değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütünün (OECD) 2025 yılında yayımladığı OECD Economic Surveys: Türkiye 2025 raporu, kadınların işgücüne katılımının OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında düşük düzeyde kalmasını Türkiye'nin ekonomik potansiyelinin değerlendirilmesi bakımından önemli bir sorun alanı olarak tanımlamaktadır. OECD, ücretli çalışma ile ücretsiz bakım ve ev içi sorumlulukların eşitsiz paylaşımını, kadınların işgücü piyasasına katılımını sınırlandıran yapısal etkenler arasında göstermektedir. Bakım hizmetlerine erişim, çalışma koşullarının esnekliği ve istihdamdan ayrılan kadınların yeniden işgücü piyasasına katılabilme olanakları, raporda ele alınan başlıca politika konularıdır (OECD, 2025). Kadın istihdamına ilişkin değerlendirmelerin yalnızca işgücüne katılım oranlarına odaklanması, istihdamın farklı yaşam evrelerinde sürdürülebilmesi ve ekonomik güvencenin korunması bakımından önem taşıyan koşulların yeterince görünür olmamasına neden olabilmektedir.

Orta yaş dönemindeki kadınların istihdam deneyimleri, önceki yıllarda eğitim, çalışma yaşamı, bakım ve sosyal güvence alanlarında karşılaştıkları

fırsatlarla yakından ilişkilidir. Aynı yaş grubunda bulunan kadınların bir bölümü düzenli ve sosyal güvenceli istihdamda yer alırken diğerleri kayıt dışı, geçici veya dönemsel çalışma biçimleriyle ekonomik faaliyetlerini sürdürebilmekte ya da işgücü piyasasının dışında kalabilmektedir. Ücretli istihdamda geçirilen süre, mesleki deneyim, gelir düzeyi ve sosyal güvence kapsamı, sağlık hizmetlerine erişim ve işyerindeki koruyucu mekanizmalardan yararlanma koşullarını da etkileyebilmektedir. Menopoz dönemindeki kadın çalışanların ihtiyaçlarının yalnızca yaşa dayalı varsayımlarla değerlendirilmesi, istihdam statüsü, meslek, sektör ve ekonomik güvence gibi belirleyicilerin göz ardı edilmesine yol açabilir.

Genel demografik ve işgücü göstergeleri, Türkiye'de kadınların menopoz durumuna göre istihdam koşullarını doğrudan tanımlamamaktadır. Belirli bir yaş grubundaki bütün kadınların menopozda olduğunun varsayılması, menopoz geçişinin bireyler arasında farklı yaşlarda gerçekleşmesi nedeniyle yöntemsel olarak uygun değildir. Yaşa göre ayrıştırılmış istihdam verileri, menopozun çalışma yaşamıyla kesişebileceği dönemlere ilişkin demografik bir bağlam sunabilmekte; ancak menopozla ilişkili belirtilerin işe devamlılık, çalışma koşulları veya gelir üzerindeki etkilerini tek başına ölçememektedir. Kadının sağlık hakkı ile ekonomik katılımı arasındaki ilişkinin daha ayrıntılı değerlendirilebilmesi, sağlık ve istihdam göstergelerinin birlikte incelenmesine olanak sağlayan veri kaynaklarına bağlıdır. Demografik dönüşüm karşısında menopoz dönemindeki kadın çalışanların ihtiyaçlarının görünür hâle gelmesi, çalışma kapasitesine ilişkin biyolojik varsayımlar yerine istihdam koşulları, sağlık hizmetlerine erişim ve ekonomik güvenlik arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını gerektirmektedir.

2.2. Menopoz Döneminde Sağlık, İyilik Hâli ve Çalışma Koşulları

Menopoz dönemindeki sağlık ve iyilik hâli, hormonal değişimlerin yanı sıra kadınların bireysel sağlık özellikleri ve çalışma yaşamının fiziksel, psikososyal ve ekonomik koşullarıyla birlikte değerlendirilmelidir. Menopoz geçişinde sıcak basmaları, gece terlemeleri, uyku düzeninde bozulmalar, yorgunluk, bilişsel yakınmalar ve duygudurum değişiklikleri görülebilmektedir. Belirtilerin sıklığı, şiddeti ve gündelik yaşam üzerindeki etkileri kadınlar arasında farklılaşmakta; bazı kadınlar belirgin güçlükler yaşamadan çalışma ve sosyal yaşamlarını sürdürürken bazıları sağlık hizmetlerine veya destekleyici düzenlemelere ihtiyaç duyabilmektedir. Menopozun doğal bir yaşam evresi olması, bu dönemdeki sağlık ihtiyaçlarının klinik açıdan değerlendirilmesini gereksiz kılmadığı gibi bütün kadınların benzer işlevsel güçlükler yaşadığı anlamına da gelmemektedir. Çalışma yaşamında menopozla ilişkili ihtiyaçların ele alınmasında bireysel farklılıkların gözetilmesi ve sağlık durumuna dayalı genellemelerden kaçınılması gerekmektedir.

Menopoz ile çalışma performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen güncel araştırmalar, menopoz durumunun tek başına çalışma kapasitesini belirleyen bir unsur olarak kabul edilemeyeceğini göstermektedir. Taylor ve arkadaşlarının 2025 yılında Menopause dergisinde yayımladığı sistematik derlemede, belirlenen yöntemsel ölçütleri karşılayan 10 gözlemsel araştırma değerlendirilmiştir. İncelenen çalışmaların dokuzu kesitsel, biri boylamsal araştırma niteliğindedir. Bulgular, menopoz durumunun çalışma yetisiyle tutarlı biçimde ilişkili olmadığını; vazomotor belirtilerin ve diğer menopozla ilişkili yakınmaların çalışma sonuçları üzerindeki etkilerine ilişkin kanıtların ise farklılaştığını ortaya koymaktadır. Araştırmacılar, çalışmalardaki yanlılık riskine, sosyoekonomik ve kişisel etkenlerin sonuçlar üzerindeki olası etkilerine ve daha güçlü araştırma tasarımlarına duyulan ihtiyaca dikkat çekmektedir (Taylor ve ark., 2025).

Menopozun kadınların çalışma kapasitesini genel olarak azalttığı yönündeki kabuller bilimsel açıdan yeterli dayanağa sahip değildir. Bununla birlikte bazı kadınların deneyimlediği belirtilerin çalışma yaşamındaki karşılığının incelenmesi, sağlık ihtiyaçlarının görünürlüğü bakımından önem taşımaktadır.

Clevis ve arkadaşlarının 2025 yılında Maturitas dergisinde yayımladığı sistematik derleme, menopoz dönemindeki kadınların çalışma üretkenliğiyle ilişkili sağlık, yaşam tarzı, çalışma koşulları ve sosyodemografik etkenleri değerlendirmiştir. Toplam 29 gözlemsel araştırmanın incelendiği derlemede menopozla ilişkili belirtiler, psikolojik ve vazomotor yakınmalar ile düşük uyku kalitesinin işyerindeki üretkenlik kaybıyla ilişkili olduğuna yönelik orta ila yüksek düzeyde kanıt bildirilmiştir. Daha iyi algılanan sağlık durumunun üretkenlikle olumlu yönde ilişkili olduğu, vazomotor belirtiler ile işe devamsızlık arasında ise orta düzeyde kanıt bulunduğu belirtilmektedir. Buna karşılık çalışma koşulları ve sosyodemografik özelliklerle ilgili bulguların önemli bir bölümünde kanıtlar kesin değildir (Clevis ve ark., 2025). İki sistematik derlemenin sonuçları birlikte değerlendirildiğinde menopoz durumu ile menopozla ilişkili belirli belirtiler arasında çalışma yaşamı açısından önemli bir ayrım bulunduğu görülmektedir. Menopozun kendisiyle çalışma yetisi arasında tutarlı bir ilişki belirlenmemiş olması, bazı belirtilerin belirli çalışma sonuçlarıyla ilişkili olabileceğine ilişkin bulgularla çelişmemektedir. Bununla birlikte gözlemsel araştırmalarda saptanan ilişkilerin tek başına nedensellik kanıtı olarak yorumlanması uygun değildir.

Kadınların menopoz dönemindeki çalışma deneyimlerinde işyerinin fiziksel ve örgütsel koşulları da belirleyici olabilmektedir. Ortam sıcaklığı, havalandırma, işin fiziksel gereklilikleri, çalışma temposu, dinlenme olanakları ve vardiyalı çalışma düzeni, belirtiler yaşayan kadınların ihtiyaçlarıyla farklı biçimlerde etkileşime girebilmektedir. Gece terlemeleri ve uyku sorunları yaşayan bir çalışan açısından erken başlayan veya düzensiz çalışma saatleri önem kazanabilirken sıcak basmaları deneyimleyen bir kadın için termal konfor koşulları daha belirgin bir ihtiyaç oluşturabilir. Ancak benzer belirtileri yaşayan kadınların aynı işyeri düzenlemelerine ihtiyaç duyacağı varsayılamaz. Genel sağlık durumu, işin niteliği, çalışma saatleri üzerindeki kontrol ve işyerindeki destek olanakları, çalışma deneyimlerinin farklılaşmasında dikkate alınması gereken unsurlardır.

Birleşik Krallık Çalışma ve Emeklilik Bakanlığının 2025 yılında yayımladığı Menopause in the Workplace Literature Review başlıklı literatür incelemesi, menopozun çalışma yaşamıyla ilişkisini istihdam sonuçları, işverenlerin sunduğu destekler, ekonomik maliyetler ve araştırma boşlukları üzerinden ele almaktadır. İnceleme, bazı kadınlar açısından menopoz belirtilerinin işe devamlılık, üretkenlik ve çalışma deneyimleriyle ilişkili olabildiğini; ancak gözlenen sonuçların ekonomik ve örgütsel koşullardan bağımsız değerlendirilmemesi gerektiğini göstermektedir. İşyerindeki bilgilendirme, yönetsel destek ve uygun düzenleme olanakları, menopozun yalnızca bireysel sağlık yönetimine indirgenmesini önleyebilecek konular arasındadır. Bununla birlikte raporun ağırlıklı olarak Birleşik Krallık'ta üretilmiş araştırma kanıtlarını değerlendirmesi, bulguların Türkiye'deki çalışma yaşamına aktarılmasında istihdam ilişkileri, sağlık sistemi ve sosyal koruma koşullarının farklılığının gözetilmesini gerektirmektedir (Department for Work and Pensions, 2025).

Menopozla ilişkili sağlık ihtiyaçlarının çalışma yaşamında ele alınması, mahremiyet, gönüllülük ve ayrımcılık yapmama ilkeleriyle birlikte düşünülmelidir. Kadınların sağlık bilgilerinin mesleki yeterliliklerine ilişkin genellemeler yapmak veya çalışma olanaklarını sınırlandırmak amacıyla kullanılması, hak temelli yaklaşım açısından uygun değildir. Sağlık ihtiyaçlarının ifade edilmesi, kişisel bilgilerin paylaşılmasına yönelik bir zorunluluk veya sağlık durumunun yönetsel denetime açılması anlamına gelmemelidir. Çalışanların ihtiyaç duyduklarında sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri, işyerindeki koruyucu düzenlemelere erişebilmeleri ve mahremiyetlerinin korunması, kadının sağlık hakkı ile çalışma yaşamında eşitlik arasındaki ilişkinin temel unsurlarıdır. Menopoz dönemindeki ihtiyaçların diğer çalışanların sağlık gereksinimlerini dışlamayan ve belirli grupların damgalanmasına yol açmayan kapsayıcı işyeri uygulamaları içerisinde değerlendirilmesi, mevcut hak ve eşitlik ilkeleriyle daha uyumludur.

Menopozla ilişkili sağlık ihtiyaçlarının ekonomik sonuçları, işe devamsızlık ve üretkenlik

göstergelerinin ötesine uzanabilmektedir. Sağlık hizmetlerinden yararlanmak için ayrılan zaman, bireysel sağlık harcamaları, çalışma saatlerinde esneklik ihtiyacı ve uygun çalışma koşullarına erişim, kadınların gelir ve zaman kullanımı üzerinde farklı sonuçlar doğurabilir. Ancak uluslararası araştırmalarda belirlenen ilişkiler, Türkiye'deki ekonomik maliyetlerin büyüklüğüne ilişkin doğrudan bir tahmin sunmamaktadır. Menopoz durumuna, belirtilerin şiddetine, istihdam statüsüne, sektöre ve çalışma koşullarına göre ayrıştırılmış verilerin sınırlılığı, ulusal düzeyde yapılabilecek değerlendirmelerin kapsamını belirlemektedir. Kadının sağlık hakkı açısından öncelikli mesele, menopozun çalışma kapasitesini azalttığı yönünde genellemeler geliştirmek değil, mevcut sağlık ve çalışma koşullarının hangi durumlarda ihtiyaçların karşılanmasını kolaylaştırdığı veya güçleştirdiğini ortaya koymaktır.

2.3. İklim Kaynaklı Sağlık Riskleri ve Mesleki Maruziyet

İklim değişikliğinin çalışma yaşamındaki sağlık etkileri, aşırı sıcaklıklar, değişen hava koşulları ve çevresel maruziyetlerin yapılan işin niteliğiyle etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Mesleki sıcaklık stresi, yüksek sıcaklık ve nem koşullarında fiziksel iş yükünün artması, vücudun ısı dengesini koruma kapasitesinin zorlanması ve uygun dinlenme veya soğutma olanaklarına erişimin sınırlanması durumlarında önemli bir sağlık riski oluşturmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Dünya Meteoroloji Örgütünün (WMO) Ağustos 2025'te yayımladığı Climate Change and Workplace Heat Stress: Technical Report and Guidance başlıklı ortak teknik rapor, artan sıcaklıkların açık ve kapalı çalışma ortamlarındaki sağlık risklerini değerlendirmektedir. Raporda sıcaklık stresinin dehidrasyon, ısı bitkinliği, sıcak çarpması, böbrek fonksiyonlarıyla ilişkili sorunlar ve uzun dönemli sağlık sonuçlarıyla bağlantılı olabileceği belirtilmekte; mesleki maruziyetin değerlendirilmesi ve koruyucu uygulamaların işin niteliğine göre geliştirilmesi önerilmektedir (WHO ve WMO, 2025).

Türkiye'deki güncel meteorolojik veriler, mesleki sıcaklık risklerinin ulusal bağlamda değerlendirilmesi için önemli bir çevresel arka plan sunmaktadır. Meteoroloji Genel Müdürlüğünün (MGM) 2025 yılı yaz mevsimi sıcaklık analizine göre Türkiye'nin 1991–2020 dönemi yaz mevsimi ortalama sıcaklığı 24,0°C iken 2025 yılı yaz mevsimi ortalama sıcaklığı 25,5°C olarak gerçekleşmiştir. Böylece 2025 yazı, mevsim normallerinin 1,5°C üzerinde ve son 55 yılın en sıcak ikinci yaz mevsimi olarak kaydedilmiştir. Temmuz 2025 ise 26,9°C ortalama sıcaklıkla son 55 yılın en sıcak temmuz ayı olmuştur (MGM, 2025). Sıcaklıkların mevsim normallerinin üzerinde gerçekleşmesi, özellikle yüksek sıcaklıklara maruz kalınabilen işlerde koruyucu uygulamaların önemini artırmaktadır. Ancak meteorolojik ortalamalar, çalışanların işyerlerinde maruz kaldıkları gerçek sıcaklık düzeylerini veya bu maruziyetin sağlık sonuçlarını doğrudan göstermemektedir. Mesleki risklerin belirlenebilmesi için işyerinin fiziksel özellikleri, ortam sıcaklığı, nem, fiziksel iş yükü ve çalışma düzenine ilişkin verilerin ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

Mesleki sıcaklık maruziyeti yalnızca açık alanlarda çalışanlarla sınırlı değildir. Tarım, inşaat ve balıkçılık gibi sektörlerde dış ortam koşulları doğrudan önem taşırken üretim tesisleri, mutfaklar ve sıcaklık kontrolünün yetersiz olduğu diğer kapalı çalışma ortamlarında da sıcaklık stresi ortaya çıkabilmektedir. Bina özellikleri, kullanılan ekipmanlardan kaynaklanan ısı, havalandırma, ortam nemi ve fiziksel iş yükü, mesleki maruziyetin değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken unsurlardır. WHO ve WMO'nun teknik rehberi, sıcaklık risklerinin sektör, meslek, yerel iklim koşulları ve çalışanların sağlık özelliklerine göre farklılaşması nedeniyle koruyucu uygulamaların çalışma ortamına uyarlanmasını önermektedir. Sıcaklık riskinin yalnızca dış ortam hava sıcaklığı üzerinden belirlenmesi, işyerindeki gerçek maruziyet koşullarını ve çalışanların korunma olanaklarını yeterince yansıtmayabilir (WHO ve WMO, 2025).

Sıcaklık stresinin çalışan sağlığının yanı sıra çalışma kapasitesiyle ilişkili ekonomik sonuçları da bulunmaktadır. WHO ve WMO'nun 2025 yılında yayımladığı teknik rapora ilişkin açıklamada, çalışma üretkenliğinin 20°C'nin üzerindeki her 1°C sıcaklık artışı için yaklaşık %2–3 azalabildiği belirtilmektedir (WHO ve WMO, 2025). Farklı çalışma ortamlarına ilişkin kanıtlara dayanan söz konusu tahmin, bütün sektörlerde veya çalışan gruplarında aynı düzeyde üretkenlik kaybı yaşandığı anlamına gelmemektedir. Fiziksel faaliyet düzeyi, ortamın termal özellikleri, sıcaklığa uyum koşulları, dinlenme olanakları ve koruyucu uygulamalar, sıcaklık maruziyetinin

sonuçlarını değiştirebilmektedir. Dolayısıyla küresel düzeydeki tahminlerden hareketle Türkiye'de belirli sektörlerde çalışan kadınlar veya menopoz dönemindeki kadın çalışanlar için doğrudan ekonomik kayıp hesabı yapılması yöntemsel açıdan uygun değildir.

Mesleki sıcaklık maruziyetiyle menopoz dönemindeki sağlık ihtiyaçlarının kesişimi, mevcut bilimsel kanıtların dikkatle yorumlanmasını gerektirmektedir. Menopoz geçişinde görülebilen sıcak basmaları ve gece terlemeleri, vücudun sıcaklık düzenleme mekanizmalarıyla ilişkili fizyolojik değişimlerden kaynaklanmaktadır. Çevresel sıcaklık stresi ise dış veya iç ortam koşullarının vücudun ısı dengesini koruma kapasitesi üzerinde oluşturduğu yükle ilişkilidir. Her iki durumda sıcaklıkla ilişkili fiziksel deneyimler bulunabilmekle birlikte bunlar aynı fizyolojik olguyu ifade etmemektedir. Menopoz döneminde vazomotor belirtiler yaşayan bazı kadınların bulunması, bütün menopoz dönemindeki kadınların iklim değişikliğine bağlı mesleki sıcaklık risklerine karşı daha yüksek biyolojik kırılganlık taşıdığı sonucunu desteklememektedir.

Menopoz ve çalışma yaşamı arasındaki ilişkiyi inceleyen 2025 tarihli sistematik derlemeler, ağırlıklı olarak menopozla ilişkili belirtiler ile çalışma yetisi, üretkenlik ve işe devamlılık arasındaki bağlantılara odaklanmaktadır. Taylor ve arkadaşları menopoz durumuyla çalışma yetisi arasında tutarlı bir ilişki bulamazken Clevis ve arkadaşları bazı belirtiler ve düşük uyku kalitesiyle belirli çalışma sonuçları arasında ilişkiler bildirmiştir (Taylor ve ark., 2025; Clevis ve ark., 2025). Ancak söz konusu araştırmalar, çevresel sıcaklık maruziyetinin menopoz belirtilerini hangi koşullarda veya ne ölçüde etkilediğini doğrudan ortaya koymamaktadır. İklim değişikliğine bağlı sıcaklık artışının menopoz belirtilerini ağırlaştırdığı, işe devamsızlığı artırdığı veya belirli bir üretkenlik kaybına neden olduğu yönünde genellenebilir sonuçlara ulaşılması mevcut kanıtların sınırlarını aşmaktadır.

Menopoz dönemindeki kadın çalışanların sağlık ihtiyaçlarının mesleki sıcaklık riskiyle birlikte değerlendirilmesi, biyolojik özelliklere dayalı kategorik varsayımlar yerine çalışma ortamlarının niteliğine ve bireysel ihtiyaçlara odaklanmalıdır. Ortam sıcaklığının kontrolü, yeterli havalandırma, uygun dinlenme olanakları, içme suyuna erişim, fiziksel iş yükünün düzenlenmesi ve çalışma süreleri, sıcaklık stresinin önlenmesinde çalışanların geneli açısından önem taşımaktadır. Sıcak basmaları veya uyku sorunları yaşayan bazı kadınlar için aynı çalışma koşullarının önemi farklılaşabilir; ancak hangi düzenlemenin gerekli olduğu kişinin sağlık durumu ve yaptığı işin özelliklerine bağlıdır. Koruyucu uygulamaların sağlık bilgilerini açıklama zorunluluğuna veya belirli yaş gruplarındaki kadınların çalışma olanaklarının sınırlandırılmasına neden olmadan değerlendirilmesi, kadının sağlık hakkı ve ayrımcılık yapmama ilkeleri açısından önemlidir.

Türkiye'de mesleki sıcaklık risklerinin değerlendirilmesinde coğrafi özellikler, işgücünün sektörel dağılımı, açık ve kapalı çalışma ortamları ile çalışanların sosyal koruma koşulları birlikte ele alınmalıdır. Farklı iklim bölgelerinde bulunan işyerleri ve fiziksel iş yükünün niteliği, sıcaklık maruziyetini değiştirebilmektedir. Bununla birlikte çevresel sıcaklık verileriyle menopoz dönemindeki kadın çalışanların sağlık ve istihdam sonuçları arasında doğrudan bir ilişki kurulabilmesi, uygun araştırma tasarımlarını ve ayrıştırılmış verileri gerektirmektedir. Belirli bir bölgede sıcaklık artışı yaşanması, aynı bölgede çalışan menopoz dönemindeki kadınların belirli sağlık veya ekonomik sonuçlarla karşılaştığının kanıtı değildir. Mesleki maruziyet, sağlık ihtiyaçları, çalışma koşulları ve ekonomik sonuçların birlikte ölçülmesi, söz konusu kesişimin daha güçlü biçimde değerlendirilmesini mümkün kılacaktır.

İklim kaynaklı mesleki risklerin kadının sağlık hakkıyla ilişkisi, biyolojik etkilerin yanı sıra güvenli çalışma koşullarına ve koruyucu uygulamalara erişim üzerinden de kurulmaktadır. Kadın çalışanların yaşam döngüsü boyunca değişen ihtiyaçlarının iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında ne ölçüde dikkate alındığı, mevcut düzenlemelerin kapsayıcılığı açısından önem taşımaktadır. Menopoz dönemindeki sağlık ihtiyaçlarının çalışma ortamlarıyla ilişkilendirilmesi, kanıtların desteklemediği nedensellik iddiaları üretmeden, mesleki risklerin yönetiminde sağlık hakkı ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirilmesi gereken alanların belirlenmesine katkı sağlayabilir.

2.4. Toplumsal Cinsiyet, Bakım Sorumlulukları ve Çalışma Yaşamındaki Kırılganlıklar

Kadınların çalışma yaşamındaki koşullarının anlaşılmasında ücretli istihdam ile ücretsiz bakım ve ev içi emeğin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Çocuk, yaşlı, hasta veya engelli bireylerin bakımı, hane içi işlerin yürütülmesi ve aile üyelerinin gündelik ihtiyaçlarının karşılanması, kadınların zaman kullanımı ve ekonomik katılım koşullarını etkileyebilmektedir. Bakım sorumluluklarının toplumsal cinsiyet temelinde eşitsiz paylaşılması, kadınların çalışma saatlerini belirleme, mesleki ilerleme olanaklarından yararlanma ve sosyal güvence biriktirme koşullarıyla ilişkilidir. Bakım hizmetlerinin erişilebilirliği ve ekonomik karşılanabilirliği ise bakım sorumluluğunun yalnızca hane içinde çözümlenmesi beklenen bir mesele değil, kadınların ekonomik güçlenmesiyle ilişkili bir sosyal politika konusu olduğunu göstermektedir.

OECD'nin 2025 tarihli OECD Economic Surveys: Türkiye raporu, ücretsiz bakım ve ev içi sorumlulukların eşitsiz paylaşımını kadınların işgücüne katılımını sınırlandıran başlıca yapısal etkenlerden biri olarak değerlendirmektedir. Raporda Türkiye'de kadınların ücretsiz bakım ve ev işlerine erkeklerden günde ortalama dört saat daha fazla zaman ayırdığı belirtilmektedir. OECD, bakım hizmetlerine erişimdeki sınırlılıkların, çalışma koşullarının esnek olmamasının ve hane içi sorumlulukların eşitsiz dağılımının kadın istihdamıyla yakından ilişkili olduğuna dikkat çekmektedir (OECD, 2025). Söz konusu süre farkı, OECD'nin 2025 tarihli değerlendirmesinde kullanılan verilere dayanmaktadır; doğrudan 2025 yılında yapılmış yeni bir zaman kullanım ölçümü olarak yorumlanmamalıdır. Ücretsiz bakım ve ev içi emeğin toplumsal cinsiyete dayalı dağılımı, kadınların ücretli istihdam için ayırabildikleri zamanın ve ekonomik olanaklarının anlaşılması bakımından önem taşımaktadır.

Bakım sorumlulukları yalnızca küçük çocukların bakımından oluşmamaktadır. Yaşlı aile üyelerinin, hastaların ve bakım ihtiyacı bulunan diğer bireylerin desteklenmesi, özellikle orta yaş dönemindeki kadınların zaman kullanımı ve çalışma yaşamı açısından önem taşıyabilmektedir. Türkiye'nin demografik yapısındaki dönüşüm, yaşlı nüfusun artışı ve hanelerdeki bakım ihtiyaçlarının çeşitlenmesi, bakım hizmetlerinin sosyal ve ekonomik politika boyutunu güçlendirmektedir. TÜİK'in 2025 yılı verilerine göre 65 yaş ve üzerindeki nüfusun toplam nüfus içerisindeki payının %11,1'e ulaşması, yaşlanan nüfusun sağlık ve bakım hizmetleri açısından değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır (TÜİK, 2026a). Ancak yaşlı nüfusun artışından hareketle bütün orta yaş kadınların yaşlı bakım sorumluluğu üstlendiği veya menopoz dönemindeki kadın çalışanların bakım yükünün zorunlu olarak arttığı sonucuna ulaşılamaz. Bakım emeğinin kimler tarafından, hangi yoğunlukta ve hangi destek olanaklarıyla yürütüldüğünün anlaşılması için hane ve birey düzeyinde ayrıştırılmış verilere ihtiyaç bulunmaktadır.

Ücretli çalışma ile ücretsiz bakım sorumluluklarının birlikte yürütülmesi, menopoz dönemindeki sağlık ihtiyaçlarının karşılanma koşullarıyla da ilişkili olabilir. Sağlık hizmetlerinden yararlanmak için zaman ayırma, dinlenme olanakları, uyku düzeninin korunması ve çalışma saatleri üzerinde kontrol sahibi olma, bakım sorumluluklarının dağılımından etkilenebilmektedir. Özellikle uyku sorunları veya diğer menopozla ilişkili belirtileri deneyimleyen bazı kadınlar açısından ücretli çalışma ve bakım sorumluluklarının birlikte yürütülmesi, gündelik yaşamın düzenlenmesini güçleştirebilir. Bununla birlikte menopoz belirtileri ile bakım yükü arasındaki ilişkilerin bütün kadınlar için aynı biçimde gerçekleştiği varsayılmamalıdır. Sağlık durumu, bakım verilen kişinin ihtiyaçları, hane içi iş bölümü, gelir düzeyi ve profesyonel bakım hizmetlerine erişim, kadınların deneyimlerini farklılaştırmaktadır.

İstihdamın niteliği, sağlık ve bakım ihtiyaçlarının çalışma yaşamında nasıl karşılandığını etkileyen bir diğer unsurdur. Düzenli gelir, sosyal güvence, ücretli izin, işyeri sağlık hizmetleri ve çalışma saatleri üzerinde belirli ölçüde kontrol sahibi olmak, sağlık hizmetlerine erişimi ve bakım sorumluluklarının yönetimini kolaylaştırabilecek olanaklardır. Kayıt dışı, geçici veya güvencesiz istihdamda bulunan kadınlar

ise koruyucu uygulamalara ve sosyal güvence mekanizmalarına erişimde farklı engellerle karşılaşabilmektedir. OECD'nin 2025 tarihli Türkiye incelemesi, bakım hizmetlerine erişimdeki sınırlılıklar ve çalışma koşullarının esnek olmaması gibi yapısal etkenlerin kadınların işgücü piyasasındaki konumuyla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (OECD, 2025). Menopoz dönemindeki sağlık ihtiyaçlarının çalışma koşullarıyla ilişkisinin değerlendirilmesinde istihdam statüsünün ve sosyal koruma kapsamının dikkate alınması, bireysel sağlık deneyimlerinin ekonomik koşullardan bağımsız yorumlanmasını önlemektedir.

Bakım emeğinin toplumsal cinsiyete dayalı dağılımı, iklim değişikliğine uyum önlemlerinin olası ekonomik ve sosyal sonuçlarıyla da ilişkilidir. Aşırı sıcaklık dönemlerinde çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi, dinlenme sürelerinin değiştirilmesi veya gündelik ulaşım koşullarının farklılaşması, çalışanların hane içi sorumluluklarını yeniden organize etmelerini gerektirebilir. Bakım hizmetlerine erişimin sınırlı olduğu hanelerde söz konusu değişiklikler, zaman kullanımı ve gelir açısından farklı sonuçlar doğurabilir. Ancak iklim kaynaklı çalışma düzenlemelerinin menopoz dönemindeki kadınların bakım yükünü hangi düzeyde artırdığına ilişkin doğrudan ve genellenebilir kanıt bulunmadığından, olası etkiler ölçülmüş sonuçlar olarak değerlendirilmemelidir. İklim uyum önlemlerinin çalışma ortamındaki fiziksel maruziyeti azaltırken çalışanların bakım koşulları ve ekonomik olanaklarıyla nasıl etkileşime girebileceği, dağıtımsal etki açısından değerlendirilmesi gereken bir konudur.

Çalışma saatlerindeki değişiklikler, ücretli bakım hizmetlerine duyulan ihtiyaç veya sağlık hizmetlerine erişim için ayrılan zaman, bazı çalışanlar açısından doğrudan ekonomik maliyetler yaratabilirken bazıları açısından dinlenme ve gelir elde etme olanaklarını sınırlandırabilir. Sonuçların büyüklüğü ve dağılımı, çalışma biçimine, gelir düzeyine, hane yapısına ve bakım hizmetlerine erişime göre farklılaşmaktadır. İklim politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesinde ücretli çalışma kadar ücretsiz bakım emeğinin de dikkate alınması, ekonomik maliyetlerin ve koruyucu olanaklara erişimdeki farklılıkların daha kapsamlı anlaşılmasını sağlamaktadır.

Menopoz dönemindeki kadın çalışanların deneyimleri, bakım sorumlulukları ve mesleki iklim riskleri tek bir kırılganlık kategorisi üzerinden açıklanamaz. Aynı yaşam evresindeki kadınların istihdam koşulları, gelir düzeyleri, bakım yükleri, sağlık ihtiyaçları ve işyerindeki koruyucu mekanizmalardan yararlanma olanakları önemli ölçüde farklılaşabilmektedir. Kadının sağlık hakkı açısından belirleyici olan, farklı koşulların hangi durumlarda eşitsiz sonuçlar doğurduğunun incelenmesi ve sağlık ihtiyaçlarının karşılanmasının yalnızca bireysel ekonomik kaynaklara veya hane içindeki bakım düzenlemelerine bağlı kalmamasıdır. Türkiye'de menopoz durumu, iklim kaynaklı mesleki maruziyet, ücretsiz bakım sorumlulukları ve istihdam koşullarını birlikte değerlendiren ulusal kanıtların sınırlılığı, söz konusu ilişkilerin büyüklüğüne ilişkin kesin sonuçlara ulaşılmasını güçleştirmektedir. Sağlık, istihdam, bakım ve iklim maruziyetine ilişkin ayrıştırılmış verilerin birlikte değerlendirilmesi, çalışma yaşamının görünmeyen maliyetlerinin daha doğru anlaşılması ve kadının sağlık hakkını gözeten politika önerilerinin geliştirilmesi açısından önemli bir ihtiyaç oluşturmaktadır.

3. ÇALIŞMA YAŞAMININ GÖRÜNMEYEN MALİYETLERİ VE DAĞITIMSAL ETKİLER

3.1. Sağlık, İstihdam ve Gelir Üzerindeki Etkiler

Çalışma yaşamında sağlıkla ilişkili maliyetler, doğrudan sağlık harcamaları ve işgücü kayıplarıyla sınırlı değildir. Sağlık hizmetlerinden yararlanmak için ayrılan zaman, çalışma saatlerinin azaltılması, ücretli veya ücretsiz izin kullanımı, istihdamdan geçici ya da kalıcı ayrılma, mesleki ilerleme olanaklarının sınırlandırılması ve sosyal güvence birikiminin kesintiye uğraması, bireylerin ekonomik güvenliğini farklı düzeylerde etkileyebilmektedir. Bazı sonuçlar ücret, istihdam ve sağlık harcaması göstergeleri üzerinden izlenebilirken zaman kaybı, işyerindeki destek olanaklarına erişim ve uzun dönemli ekonomik fırsatlar üzerindeki etkiler mevcut istatistiklerde yeterince görünür olmayabilmektedir. Sağlık ve çalışma yaşamı arasındaki ekonomik ilişkinin değerlendirilmesinde maliyetin türü kadar kim tarafından karşılandığı, hangi koşullarda ortaya çıktığı ve zaman içerisinde nasıl biriktiği de önem taşımaktadır.

Menopoz dönemindeki sağlık ihtiyaçlarının ekonomik sonuçları üzerine 2025–2026 döneminde yayımlanan araştırmalar, istihdam sürekliliği ve gelir güvencesi bakımından dikkate değer bulgular sunmaktadır. Conti, Ginja, Persson ve Willage tarafından hazırlanan, 2025 yılında yayımlanan ve 2026 yılında güncellenen The Menopause “Penalty” başlıklı araştırmada, Norveç ve İsveç'in geniş kapsamlı idari kayıtları kullanılarak menopoz tanısı ile istihdam, kazanç ve sosyal transferlerden yararlanma arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yarı deneysel yöntemlerden yararlanan araştırma, menopoz tanısı sonrasında istihdam ve kazançlarda kalıcı düşüşler, sosyal transferlerden yararlanmada ise artış gözlendiğini ortaya koymaktadır. Araştırmacılar, menopozla ilişkili sağlık hizmetlerine erişimin ekonomik kayıpların azaltılmasında rol oynayabileceğini de belirtmektedir (Conti ve ark., 2026). Bulgular, menopoz dönemindeki sağlık ihtiyaçlarının yalnızca bireysel iyilik hâliyle değil, ekonomik güvenlik ve sosyal koruma sonuçlarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğine yönelik önemli bir kanıt sunmaktadır.

Araştırmanın kapsamı ve yöntemi, sonuçların yorumlanmasında belirleyicidir. İdari kayıtlar üzerinden incelenen menopoz tanısı, menopoz dönemindeki bütün kadınları temsil etmemektedir. Sağlık hizmetlerine başvurma, belirtilerin şiddeti, tanı alma olanakları ve sağlık sisteminin özellikleri, araştırmaya dahil edilen nüfusun koşullarını farklılaştırabilmektedir. Norveç ve İsveç'te elde edilen ekonomik sonuçların Türkiye'deki kadın çalışanlara doğrudan aktarılması da istihdam, gelir güvencesi ve sosyal koruma sistemleri arasındaki farklılıklar nedeniyle uygun değildir. Menopoz döneminin kendisiyle, belirli sağlık belirtileri yaşayan veya sağlık hizmetlerinden yararlanarak tanı alan kadınların deneyimleri arasında ayrım yapılması, ekonomik etkilerin bütün kadınlara genellenmesini önlemektedir.

Sağlıkla ilişkili ekonomik maliyetlerin değerlendirilmesinde işe devamsızlık ve çalışırken yaşanan üretkenlik kaybı birbirinden ayrılmalıdır. İşe devamsızlık, sağlık sorunları nedeniyle çalışılmayan süreyle ilişkiliyken çalışırken üretkenlik kaybı, kişinin işyerinde bulunduğu hâlde sağlık sorunları nedeniyle belirli işlevsel güçlükler deneyimlemesini ifade etmektedir. Ücret kaybı, çalışma süresindeki azalma veya işyerindeki üretim kaybı, her durumda aynı ekonomik sonucu doğurmamaktadır. Ücretin korunup korunmadığı, çalışma biçimi, iş sözleşmesinin özellikleri ve sosyal koruma kapsamı, ekonomik maliyetin çalışan, işveren veya sosyal güvenlik sistemi arasında nasıl dağıldığını değiştirebilmektedir. Üretkenlik kaybına ilişkin parasal tahminlerin tamamının doğrudan çalışanın gelir kaybı olarak değerlendirilmesi, farklı ekonomik sonuçların birbirine karıştırılmasına neden olur.

Menopoz döneminde sağlık hizmetlerine erişim ve uygun çalışma koşullarından yararlanma olanakları, ekonomik maliyetlerin dağılımında önem taşımaktadır. Düzenli gelir, ücretli izin ve sosyal güvenceye sahip bir kadın ile sağlık hizmetlerinden yararlanmak için çalışmadığı süre boyunca gelir kaybı yaşayan güvencesiz bir çalışanın karşılaştığı maliyetler aynı değildir. Sağlık hizmetinin doğrudan parasal bedelinin yanı sıra ulaşım giderleri, hizmete erişim için ayrılan zaman ve ücretli çalışma fırsatından vazgeçilmesi de bireysel ekonomik sonuçlar

doğurabilmektedir. Belirtilerin klinik niteliği benzer olsa dahi istihdam koşullarındaki farklılıklar, sağlık ihtiyacının ekonomik karşılığını değiştirebilir. Dolayısıyla ekonomik maliyetlerin yalnızca sağlık belirtilerinin varlığı veya şiddeti üzerinden değerlendirilmesi, çalışma yaşamındaki yapısal belirleyicilerin etkisini yeterince açıklamamaktadır.

İklim kaynaklı mesleki sağlık riskleri de benzer biçimde sağlık harcamaları, çalışma süresi ve gelir güvencesi üzerinde birbiriyle ilişkili sonuçlar doğurabilmektedir. Klauber, Koch ve Pestel'in Ekim 2025'te yayımladığı The Immediate and Lasting Effects of Heat Waves on Workers başlıklı araştırmada, Almanya'daki kamu sağlık sigortası kayıtları ile sıcak hava dalgalarına ilişkin veriler birleştirilerek yüksek sıcaklıkların işe devamsızlık ve çalışma yaşamına katılım üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma, sıcak günlerde yeni hastalık izni vakalarının arttığını, uzun süren sıcaklık maruziyetinin etkilerinin biriktiğini ve gelir ile çalışma koşulları bakımından dezavantajlı çalışanların daha fazla etkilendiğini göstermektedir. Çalışma saatlerini düzenleme ve çalışma koşullarını değiştirme esnekliğine sahip çalışanların ise daha düşük riskle karşılaştığı belirtilmektedir. Uzun dönemli bulgular, sıcak hava dalgalarının etkilerinin maruziyet dönemiyle sınırlı kalmayabileceğine ve sağlık harcamalarıyla işgücü arzı üzerinde daha kalıcı sonuçlar doğurabileceğine işaret etmektedir (Klauber, Koch ve Pestel, 2025).

Almanya'da gerçekleştirilen araştırma, menopoz dönemindeki kadın çalışanlara özgü sonuçlar ortaya koymamaktadır. Bununla birlikte sıcaklık maruziyetinin ekonomik etkilerinin çalışanların gelir ve istihdam koşullarına göre farklılaşabildiğini göstermesi, mesleki iklim risklerinin dağıtımsal açıdan değerlendirilmesi bakımından önem taşımaktadır. İşe devamsızlık, gelir kaybı, sağlık harcamaları ve uzun dönemli istihdam sonuçları arasında bağlantılar kurulabilmekte; ancak söz konusu bağlantıların büyüklüğü sosyal güvenlik sistemlerine, ücretli izin düzenlemelerine ve çalışma koşullarına bağlı olarak değişmektedir. Türkiye'de menopoz, iklim kaynaklı mesleki maruziyet ve ekonomik sonuçların aynı araştırma kapsamında ölçülmemiş olması, bu iki alanın etkilerinin birleştirilerek ulusal bir ekonomik kayıp tahmini oluşturulmasına olanak vermemektedir.

Ekonomik maliyetlerin görünürlüğü açısından üretkenlik göstergeleri ile kadının sağlık hakkı arasındaki ayrımın korunması da önemlidir. Sağlık ihtiyacının yalnızca üretkenlik kaybına yol açtığı ölçüde önemli kabul edilmesi, ücretli istihdam dışında kalan kadınların deneyimlerini ve ekonomik ölçümlere doğrudan yansımayan iyilik hâli kayıplarını göz ardı edebilir. Ekonomik analiz, sağlık hizmetlerine erişimin ve uygun çalışma koşullarının önemini açıklayan araçlardan biridir; sağlık hakkının değerini belirleyen tek ölçüt değildir. Menopoz dönemindeki kadın çalışanların ihtiyaçlarının değerlendirilmesinde ekonomik sonuçların yanı sıra sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği, istihdam sürekliliği, mahremiyet ve çalışma yaşamında ayrımcılık yapmama ilkeleri de gözetilmelidir.

3.2. Ücretsiz Bakım Emeği ve Zaman Yoksulluğu

Ücretsiz bakım ve ev içi emek, hanelerin ve toplumsal yaşamın sürdürülmesinde temel bir işleve sahip olmasına rağmen ekonomik göstergelerde ücretli üretimle aynı biçimde temsil edilmemektedir. Çocukların, yaşlıların, hastaların veya bakım ihtiyacı bulunan diğer bireylerin desteklenmesi, hane içi işlerin yürütülmesi ve gündelik yaşamın organizasyonu önemli miktarda zaman ve emek gerektirmektedir. Söz konusu faaliyetlerin piyasada ücret karşılığı sunulmaması, ekonomik ve toplumsal değer taşımadıkları anlamına gelmemektedir. Ücretsiz bakım sorumluluklarının toplumsal cinsiyet temelinde eşitsiz paylaşılması, kadınların ücretli istihdam için ayırabildikleri zamanı, dinlenme olanaklarını ve ekonomik fırsatlara erişimini sınırlandırabilmektedir. Ücretli çalışma ile ücretsiz emeğin birlikte değerlendirilmesi, kadınların ekonomik katılımının yalnızca işgücü piyasasında geçirilen süre üzerinden açıklanamayacağını göstermektedir.

UN Women'ın Mart 2026'da yayımladığı Time Use and Social Inequality – A Gendered Perspective başlıklı araştırma, 10 ülkeden elde edilen uyumlaştırılmış zaman kullanımı araştırmalarının mikro verilerini inceleyerek ücretli çalışma, ücretsiz bakım ve ev içi faaliyetler, dinlenme ve gündelik yaşamın diğer bileşenleri arasındaki ilişkileri değerlendirmektedir. Araştırmada zaman yoksulluğu, eşzamanlı görev yürütme, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, hareketlilik ve iyilik hâli gibi göstergeler kullanılarak geleneksel işgücü istatistiklerinde yeterince görünür olmayan eşitsizlikler ele alınmaktadır. Yaş, eğitim, istihdam durumu ve hane yapısının zaman kullanımı üzerindeki etkilerinin birlikte incelenmesi, zaman yoksulluğunun yalnızca bireysel tercih veya çalışma saatlerinin uzunluğuyla açıklanamayacağını ortaya koymaktadır (UN Women, 2026).

Zaman yoksulluğu, ücretli ve ücretsiz yükümlülükler karşılandıktan sonra dinlenme, kişisel bakım, sağlık hizmetlerinden yararlanma, eğitim, toplumsal katılım ve serbest zaman faaliyetleri için yeterli süreye sahip olunamamasıyla ilişkilidir. Bir kişinin ücretli çalışma saatlerinin kısa olması, diğer sorumlulukları nedeniyle zaman baskısı yaşamadığı anlamına gelmemektedir. Benzer biçimde bakım faaliyetleri için ayrılan toplam sürenin ölçülmesi, gün içerisinde bu faaliyetlerin ne kadar bölündüğünü, başka görevlerle eşzamanlı yürütülüp yürütülmediğini veya kişisel zamanın ne ölçüde kısıtlandığını her zaman göstermemektedir. UN Women'ın 2026 tarihli incelemesinde eşzamanlı faaliyetler ve hareketlilik gibi göstergelerin değerlendirmeye dahil edilmesi, zaman kullanımına ilişkin eşitsizliklerin yalnızca toplam saat hesabıyla sınırlı kalmaması bakımından önem taşımaktadır. Araştırma Türkiye'ye özgü bir zaman yoksulluğu tahmini sunmamakta; farklı ülke deneyimlerinden hareketle kullanılabilecek analitik ve yöntemsel bir çerçeve sağlamaktadır.

Ücretsiz bakım emeğinin ekonomik sonuçları, yalnızca bakım için ayrılan saatlerin parasal karşılığından ibaret değildir. Bakım sorumlulukları nedeniyle çalışma saatlerinin azaltılması, mesleki eğitim veya terfi olanaklarından yararlanılamaması, istihdamdan geçici olarak ayrılma ve sosyal güvenlik primlerinin kesintiye uğraması, uzun dönemde ekonomik güvenliği etkileyebilmektedir. OECD'nin Eylül 2025'te yayımladığı Gender Gaps in Paid and Unpaid Work Persist başlıklı politika notu, kadınların erkeklere kıyasla daha düşük istihdam oranlarına sahip olmalarının, ücretli çalışmaya daha az zaman ayırmalarının ve ücretsiz emeğe daha fazla katılmalarının gelir, kariyer ve emeklilik hakları üzerinde birikimli sonuçlar doğurduğunu belirtmektedir. Düşük ücretli ve kadınların yoğunlaştığı sektörler, bakım hizmetlerine erişimdeki sınırlılıklar ve toplumsal cinsiyete dayalı sosyal normlar, söz konusu eşitsizlikleri pekiştiren yapısal etkenler arasında yer almaktadır (OECD, 2025).

Menopoz dönemindeki kadınların sağlık ihtiyaçları, ücretli çalışma ile ücretsiz bakım emeğinin birlikte yürütüldüğü koşullarda farklı zaman maliyetleri oluşturabilmektedir. Sağlık hizmetlerine başvurmak, uygun randevu saatlerine erişmek, dinlenmek veya menopozla ilişkili belirtilerin gündelik yaşam üzerindeki etkilerini yönetmek için ayrılabilecek zaman, bakım sorumluluklarının yoğunluğuna ve çalışma saatleri üzerindeki kontrole göre değişebilir. Özellikle uyku sorunları, yorgunluk veya diğer belirtiler yaşayan bazı kadınlar açısından dinlenme ve kişisel bakım olanaklarının sınırlanması önem taşıyabilir. Ancak menopoz dönemindeki bütün kadınların aynı düzeyde zaman yoksulluğu yaşadığı veya bakım sorumluluklarının menopoz belirtilerini doğrudan artırdığı yönünde genellenebilir bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Sağlık durumu, hane içi iş

bölümü, bakım hizmetlerine erişim ve istihdam koşulları, kadınların deneyimlerini farklılaştırmaktadır.

İklim değişikliğinin bakım emeği üzerindeki etkileri, zaman yoksulluğunun çevresel koşullarla ilişkisini de gündeme getirmektedir. Aşırı sıcaklıklar, suya ve enerjiye erişimde yaşanabilecek güçlükler, sağlık sorunlarının artması veya temel hizmetlerdeki kesintiler, hanelerin gündelik faaliyetlerinin sürdürülmesi için gereken zamanı değiştirebilmektedir. Ekim 2026'da yayımlanan OECD'nin Securing the Livelihoods of Informal Economy Workers in Times of Global Changes raporu, iklim kaynaklı sıcaklık risklerinin ücretsiz bakım ve ev içi emek üzerindeki etkilerinin mevcut ekonomik modellerde yeterince ölçülmediğini belirtmektedir. Raporda, sıcaklıkla ilişkili sağlık sorunları ve temel hizmet kesintilerinin bakım ihtiyacını artırabileceği, söz konusu yükün mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle kadınlar üzerinde yoğunlaşabileceği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte dolaylı etkilerin büyüklüğüne ilişkin kanıtların sınırlı olduğu ve zaman kullanımının ayrıntılı biçimde ölçülmesinde yöntemsel güçlükler bulunduğu vurgulanmaktadır (OECD, 2026).

Bakım emeği ile iklim politikaları arasındaki ilişkinin uluslararası düzeyde yeterince görünür olmadığı, güncel politika incelemelerinde de ortaya konulmaktadır. UN Women ve Kaschak Enstitüsü tarafından Kasım 2025'te yayımlanan Gender Equality and Climate Policy Scorecard çalışmasında, incelenen ilk 32 ulusal iklim katkı beyanından yalnızca 10'unun ücretsiz bakım ve ev içi emeği iklim politikaları açısından ilgili bir mesele olarak tanımladığı belirlenmiştir. Bakım ihtiyacı bulunan bireylerle ilgilenmek için gerekli ek emeğe doğrudan dikkat çeken ülke sayısı ise dörttür. İnceleme, iklim politikalarında kadınların ekonomik katılımı ve liderliğine yönelik taahhütlerin, ücretsiz bakım emeğinin tanınmasına ilişkin düzenlemelerden daha görünür olduğunu ortaya koymaktadır (UN Women ve Kaschak Enstitüsü, 2025). Bulgular, değerlendirilen 32 ülkenin iklim belgeleriyle sınırlıdır; bütün ülkelerin politikalarını veya uygulama sonuçlarını temsil etmemektedir. Yine de bakım emeğinin iklim politikalarında hangi ölçüde tanındığına ilişkin önemli bir karşılaştırmalı değerlendirme sunmaktadır.

Kadının sağlık hakkı bakımından zaman yoksulluğu, sağlık hizmetlerinin mevcut olması ile bu hizmetlerden fiilen yararlanabilme arasındaki farkın anlaşılmasında önem taşımaktadır. Hizmetlerin parasal olarak karşılanabilir olması, yoğun bakım sorumlulukları veya esnek olmayan çalışma saatleri nedeniyle erişim güçlüğü yaşanmasını bütünüyle ortadan kaldırmamaktadır. Menopoz dönemindeki sağlık ihtiyaçlarının değerlendirilmesinde zaman kullanımının, ücretli ve ücretsiz emek yüklerinin ve sağlık hizmetlerinden yararlanma koşullarının birlikte incelenmesi, görünmeyen maliyetlerin yalnızca parasal kayıplarla sınırlı olmadığını ortaya koymaktadır. Türkiye açısından temel bilgi ihtiyacı, kadınların orta yaş dönemindeki zaman kullanımını menopoz durumu, istihdam koşulları ve bakım sorumluluklarıyla birlikte inceleyen ayrıştırılmış verilere ilişkindir.

3.3. İklim Risklerinin ve Uyum Maliyetlerinin Eşitsiz Dağılımı

İklim değişikliğine bağlı sağlık ve ekonomik risklerin toplumsal sonuçları, yalnızca maruziyetin düzeyine değil, korunma olanaklarının dağılımına ve uyum maliyetlerinin nasıl karşılandığına bağlıdır. Aynı çevresel riskle karşılaşan çalışanların gelir güvencesi, çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişimi ve koruyucu önlemlerden yararlanma olanakları farklılaşabilmektedir. İşyerlerinin sıcaklık kontrolü, havalandırma, dinlenme alanları ve çalışma düzenlemeleri için ayırabildiği kaynaklar da ekonomik kapasiteye göre değişmektedir. İklim risklerinin eşitsiz dağılımını değerlendirmek, yüksek sıcaklığa maruz kalan çalışanları belirlemek kadar, riskin azaltılması için gereken harcamaların hangi aktörler tarafından üstlenildiğini ve mevcut önlemlerin kimlere ulaşabildiğini incelemeyi gerektirmektedir.

Bhatotia ve arkadaşlarının Mayıs 2026'da Health Affairs dergisinde yayımladığı Who Pays When Temperatures Soar? başlıklı çalışma, aşırı sıcaklıkların ekonomik maliyetlerinin bireyler, haneler, işverenler ve kamu kurumları arasında nasıl dağıldığını ele almaktadır. Araştırmacılar, sıcaklıkla ilişkili sağlık harcamaları, ücret ve üretkenlik kayıpları, soğutma giderleri ve uyum yatırımlarının farklı aktörler arasında aktarılabildiğini; maliyetin ilk ortaya çıktığı aktör ile nihai olarak üstlenen aktörün her zaman aynı olmadığını belirtmektedir. İşverenlerin artan üretim ve soğutma giderleri, çalışma saatlerinde veya ücretlerde değişiklikler yoluyla çalışanları

etkileyebilirken hanelerin enerji ve sağlık harcamalarındaki artış, temel ihtiyaçlara ayrılabilecek kaynakları sınırlandırabilmektedir. Araştırma, ekonomik maliyetlerin farklı aktörler arasında aktarılma mekanizmalarının mevcut modellerde yeterince izlenmediğine dikkat çekmektedir (Bhatotia ve ark., 2026).

Maliyetlerin aktarılması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ekonomik boyutunun değerlendirilmesinde önem taşımaktadır. Sıcaklık risklerini azaltmaya yönelik fiziksel iyileştirmeler, koruyucu ekipman, içme suyu, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve dinlenme olanaklarının geliştirilmesi işyerleri açısından farklı harcamalar doğurabilmektedir. Koruyucu uygulamaların yetersiz olması ise hastalık, işe devamsızlık, sağlık harcaması ve gelir kaybı gibi sonuçların çalışanlara ve hanelere yansımasına neden olabilir. Maliyetlerin yalnızca işverenin yapacağı ilk yatırım üzerinden değerlendirilmesi, önlem alınmadığında ortaya çıkabilecek sağlık ve ekonomik sonuçların göz ardı edilmesine yol açabilir. Bununla birlikte koruyucu uygulamaların maliyet ve faydalarının her işyerinde aynı büyüklükte olduğu varsayılmamalıdır. Yapılan işin niteliği, maruziyet süresi, işyerinin fiziksel özellikleri ve mevcut koruma düzeyi, ekonomik değerlendirmenin temel belirleyicileridir.

Birleşmiş Milletler Çevre Programının (UNEP) Ekim 2025'te yayımladığı Adaptation Gap Report 2025: Running on Empty, iklim değişikliğine uyumun finansman boyutuna ilişkin küresel eşitsizlikleri ortaya koymaktadır. Raporda gelişmekte olan ülkelerin 2035 yılındaki yıllık uyum finansmanı ihtiyacı, modellere dayalı hesaplamalarda yaklaşık 310 milyar ABD doları; ulusal katkı beyanları ve uyum planlarında belirtilen ihtiyaçların genişletilmesiyle yapılan hesaplamalarda ise 365 milyar ABD doları olarak tahmin edilmektedir. Buna karşılık gelişmekte olan ülkelere yönelik uluslararası kamu uyum finansmanı akışı, raporda kullanılan 2023 yılı verilerine göre 26 milyar ABD doları düzeyindedir. Uyum finansmanı ihtiyacı ile mevcut akış arasındaki büyüklük farkı, çevresel risklerin azaltılmasında kaynaklara erişimin önemini göstermektedir (UNEP, 2025). Küresel uyum finansmanı tahminleri, Türkiye'deki işyerlerinin sıcaklık uyumu için ihtiyaç duyduğu tutarı veya menopoz dönemindeki kadın çalışanlara ilişkin maliyetleri göstermemektedir. Bu göstergelerin katkısı, iklim uyumunun teknik önlemler kadar finansman ve kaynak dağılımıyla da ilişkili olduğunu ortaya koymasıdır.

Çalışanların korunma olanakları, istihdam statüsü ve sosyal koruma kapsamıyla birlikte değerlendirildiğinde daha belirgin bir eşitsizlik alanı ortaya çıkmaktadır. ILO'nun Ocak 2026'da yayımladığı Addressing the Impacts of Extreme Heat through Social Protection başlıklı değerlendirme, aşırı sıcaklıkların sağlık ve gelir üzerindeki sonuçlarına karşı sosyal koruma mekanizmalarının önemini vurgulamaktadır. Gelir kaybı, cepten yapılan sağlık harcamaları ve çalışma kapasitesindeki azalma, özellikle yeterli sosyal güvenceye sahip olmayan çalışanların ekonomik güvenliğini etkileyebilmektedir. ILO, mesleki sıcaklık risklerine karşı korumanın iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle sınırlı kalmamasını; sağlık ve sigorta kapsamı, sosyal koruma ve çalışma yaşamına ilişkin diğer düzenlemelerle birlikte değerlendirilmesini önermektedir (ILO, 2026).

Kayıt dışı çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar, geçici istihdamda bulunanlar ve aile işlerinde düzenli ücret almadan çalışanlar açısından iklim uyum maliyetlerinin dağılımı daha farklı koşullarda gerçekleşebilmektedir. OECD'nin Ekim 2026'da yayımladığı Securing the Livelihoods of Informal Economy Workers in Times of Global Changes raporu, kayıt dışı çalışanların çevresel risklerden korunma olanaklarının sınırlı olabileceğini, gelir güvencesi ve sosyal koruma eksikliklerinin iklim kaynaklı ekonomik kayıpları ağırlaştırabildiğini ortaya koymaktadır. Raporda sıcaklık stresine ilişkin etkilerin cinsiyet ve sektör yanında istihdam statüsüne göre de farklılaştığı; özellikle ücretsiz aile işçiliği gibi çalışma biçimlerinde toplumsal cinsiyet farklılıklarının ücretli istihdam göstergeleriyle tam olarak açıklanamadığı belirtilmektedir (OECD, 2026). Çalışmanın farklı ülkelerden elde edilen verilere ve modelleme varsayımlarına dayanması, sonuçların Türkiye'deki kayıt dışı kadın çalışanların doğrudan ölçülmüş kayıpları olarak kullanılmasına olanak vermemektedir.

İklim uyumunun ekonomik sonuçları, işyeri dışındaki hane koşullarıyla da ilişkilidir. Sıcaklık artışına karşı evlerin soğutulması, elektrik tüketimi, sağlık hizmetlerine erişim ve gündelik yaşamın yeniden düzenlenmesi, haneler açısından farklı harcama ve zaman ihtiyaçları yaratabilmektedir. Hane gelirinin sınırlı olması, soğutma ve diğer koruyucu olanaklara

erişimi güçleştirebilirken artan harcamalar da sağlık, beslenme ve diğer temel ihtiyaçlara ayrılan kaynakları etkileyebilir. Bhatotia ve arkadaşlarının değerlendirmesi, sıcaklık riskleriyle mücadelede ekonomik maliyetlerin yalnızca doğrudan sağlık harcamalarından oluşmadığını; gelir, tüketim, borçlanma ve uyum yatırımları üzerinden de hanelere yansıyabildiğini göstermektedir (Bhatotia ve ark., 2026). Çalışma ortamındaki koruyucu önlemlerin ekonomik sonuçlarının değerlendirilmesinde hane düzeyindeki koşulların tamamen dışarıda bırakılması, çalışanların fiilen üstlendiği maliyetlerin bir bölümünün görünmez kalmasına neden olabilir.

Menopoz dönemindeki kadın çalışanların iklim uyum maliyetleri açısından değerlendirilmesi, biyolojik kırılganlık varsayımlarından çok kaynaklara erişim ve koruyucu mekanizmaların kapsayıcılığı üzerinden anlam kazanmaktadır. Sağlık hizmetlerinden yararlanma olanakları, çalışma saatleri üzerindeki kontrol, ücretli izin, işyerinin fiziksel koşulları ve hane gelirinin yeterliliği, farklı sağlık ihtiyaçları bulunan çalışanların iklim kaynaklı riskleri yönetme koşullarını etkileyebilir. Ancak menopoz dönemindeki kadınların genel olarak daha yüksek iklim uyum maliyetine katlandığı veya sıcaklık maruziyetinin menopoz nedeniyle belirli büyüklükte ek ekonomik kayıp yarattığı yönünde doğrudan kanıt bulunmamaktadır. Mevcut araştırmalar, iklim risklerinin ve uyum maliyetlerinin çalışanların sosyal ve ekonomik konumlarına göre farklılaşabileceğini desteklemekte; menopozla ilişkili ek maliyetlerin büyüklüğüne ilişkin değerlendirmeler için ise daha özgül verilere ihtiyaç duyulmaktadır.

3.4. Kesişimsel Kırılganlıklar ve Farklılaşan Etkiler

Kadınların sağlık, istihdam ve ekonomik güvenlik alanlarında karşılaştıkları eşitsizlikler, tek bir toplumsal özellik üzerinden açıklanamaz. Yaş, gelir düzeyi, engellilik, eğitim, yaşanılan bölge, göç durumu, istihdam statüsü, meslek ve bakım sorumlulukları, çalışma yaşamındaki deneyimlerle farklı biçimlerde etkileşime girmektedir. Aynı çevresel koşullara maruz kalan çalışanlar arasında ekonomik kayıpların veya korunma olanaklarının farklılaşması, çoğu zaman birden fazla eşitsizlik mekanizmasının birlikte işlemesiyle ilişkilidir. Kesişimsel değerlendirme, kadınları önceden belirlenmiş kırılganlık kategorilerine ayırmaktan ziyade, farklı sosyal ve ekonomik koşulların hangi mekanizmalar aracılığıyla eşitsiz sonuçlar doğurabildiğinin incelenmesine dayanmaktadır.

OECD'nin 2026 tarihli kayıt dışı istihdam ve çevresel riskler incelemesi, sıcaklık kaynaklı çalışma kayıplarının cinsiyet, sektör ve istihdam statüsü birlikte değerlendirildiğinde farklı bir dağılım gösterebildiğini ortaya koymaktadır. Bazı sektörlerde erkeklerin fiziksel açıdan yoğun ve yüksek sıcaklığa maruz kalan işlerde daha fazla temsil edilmesi, ücretli istihdama ilişkin toplam göstergelerde erkeklerin daha yüksek kayıplarla karşılaşmasına yol açabilmektedir. Buna karşılık ücretsiz aile işçiliği gibi istihdam biçimlerinde kadınların maruziyeti ve ekonomik sonuçları farklılaşabilmektedir. Araştırma, toplumsal cinsiyete göre oluşturulan toplam göstergelerin, kadınların kendi aralarındaki ve farklı istihdam biçimleri arasındaki eşitsizlikleri açıklamakta yetersiz kalabildiğini göstermektedir (OECD, 2026).

Kesişimsel eşitsizliklerin sağlık ve gelir üzerindeki sonuçları, menopoz dönemindeki kadınların deneyimlerinin değerlendirilmesinde de önem taşımaktadır. Düzenli gelir ve sosyal güvenceye sahip, çalışma saatleri üzerinde belirli ölçüde kontrolü bulunan bir kadın ile güvencesiz istihdamda çalışan, bakım sorumlulukları yoğun ve sağlık hizmetlerine erişimde güçlük yaşayan başka bir kadının karşılaştığı koşullar aynı değildir. Menopozla ilişkili belirtilerin varlığı, bu farklılıkların ekonomik sonuçlarını tek başına belirlememektedir. Belirtilerin şiddeti, genel sağlık durumu, işin niteliği, çalışma koşulları, gelir güvencesi ve sağlık hizmetlerine erişim, ihtiyaçların

karşılanmasını kolaylaştıran veya güçleştiren koşullar arasında yer almaktadır.

Conti ve arkadaşlarının 2026 yılında güncellenen menopoz ve ekonomik sonuçlar araştırması, sağlıkla ilişkili istihdam ve kazanç etkilerinin sosyoekonomik koşullardan bağımsız değerlendirilemeyeceğine yönelik önemli bir katkı sunmaktadır. Norveç ve İsveç idari kayıtlarında menopoz tanısı sonrasında gözlenen ekonomik değişimler, sağlık hizmetlerine erişim ile istihdam ve sosyal koruma sonuçlarının birlikte incelenmesinin önemini ortaya koymaktadır (Conti ve ark., 2026). Ancak tanı almış kadınlara ilişkin bulguların menopoz dönemindeki bütün kadınları temsil ettiği varsayılamaz. Kesişimsel değerlendirme açısından önem taşıyan konu, belirli sağlık ihtiyaçlarının hangi çalışma ve yaşam koşullarında daha yüksek ekonomik maliyetlerle ilişkili olabildiğidir.

Kesişimsel kırılganlıkların iklim değişikliği bağlamında değerlendirilmesinde fiziksel maruziyet, ekonomik kaynaklar ve kurumsal koruma mekanizmaları arasında ayrım yapılması gerekmektedir. Bir çalışanın yüksek sıcaklığa maruz kalması ile sıcaklık riskinin sağlık ve gelir üzerindeki sonuçlarını yönetebilme kapasitesi aynı kavram değildir. Fiziksel maruziyetin düzeyi, yapılan işin özellikleri ve çevresel koşullarla ilişkiliyken korunma olanakları, işyerindeki düzenlemeler, sosyal güvence, sağlık hizmetlerine erişim ve hane kaynakları tarafından şekillenmektedir. Almanya'da gerçekleştirilen Klauber, Koch ve Pestel araştırması, çalışma saatlerini düzenleyebilme esnekliği ile gelir ve çalışma koşullarındaki dezavantajların sıcaklık maruziyetinin sağlık ve istihdam sonuçlarını farklılaştırabildiğini göstermektedir (Klauber, Koch ve Pestel, 2025). Söz konusu bulgular, iklim kaynaklı risklerin yalnızca biyolojik özellikler üzerinden tanımlanmasının yetersizliğine ilişkin önemli bir ekonomik değerlendirme sunmaktadır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı iklim politikalarında farklılaşan ihtiyaçların ne ölçüde tanındığı, kesişimsel eşitsizliklerin kurumsal görünürlüğü açısından da önem taşımaktadır. UN Women ve Kaschak Enstitüsünün 2025 tarihli Gender Equality and Climate Policy Scorecard incelemesinde değerlendirilen 32 ulusal katkı beyanından 13'ünün iklim değişikliği bağlamında kadınların sağlık risklerini belirli bir mesele olarak tanımladığı, 15'inin ise kadın sağlığını korumaya yönelik en az bir taahhüt içerdiği belirlenmiştir. İncelemede kadınların sağlık ve güvenliğini desteklemek amacıyla sağlık veya eğitim altyapısının iklime dayanıklılığını artırmaya yönelik taahhütlere de yer verildiği görülmektedir. Bununla birlikte kadınların sağlık ihtiyaçları, ücretsiz bakım emeği ve ekonomik güvencesi arasındaki ilişkilerin politika belgelerinde aynı düzeyde görünür olmadığı belirtilmektedir (UN Women ve Kaschak Enstitüsü, 2025). Belirtilen sayılar, araştırmanın ilk aşamasında incelenen 32 ülkeyle sınırlıdır; uluslararası politikaların tamamını temsil etmemektedir.

Kadınların farklı sağlık ihtiyaçlarının politika belgelerinde tanınması ile ilgili uygulamalara fiilen erişebilmeleri arasında da ayrım bulunmaktadır. Genel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilmesi, bütün kadın gruplarının ihtiyaçlarının yeterince değerlendirildiği anlamına gelmemektedir. Benzer şekilde bir koruyucu önlemin politika belgesinde tanımlanmış olması, farklı sektörlerde veya istihdam biçimlerinde çalışan kadınların söz konusu önlemden eşit koşullarda yararlandığını göstermemektedir. Koruyucu uygulamalara erişim, sağlık hizmetlerinin ulaşılabilirliği, sosyal güvence ve çalışma koşullarıyla birlikte incelenmelidir. Menopoz dönemindeki kadın çalışanların ihtiyaçlarının iklim uyum politikalarıyla ilişkili olarak değerlendirilmesinde, belirli bir yaş veya sağlık grubunun genel olarak daha kırılgan kabul edilmesinden çok, uygulamaların farklı koşullardaki çalışanlar açısından erişilebilir olup olmadığı önem taşımaktadır.

Kırılganlıkların değerlendirilmesinde kadınların yalnızca sağlık belirtileri veya ekonomik dezavantajları üzerinden tanımlanması, çalışma yaşamındaki deneyimlerinin önemli bir bölümünü görünmez kılabilir. Kadınlar, mesleki bilgi ve deneyimleri, çalışma yaşamındaki rolleri, hane ve topluluk içerisindeki sorumlulukları ve ekonomik faaliyetleri aracılığıyla iklim değişikliğine uyum süreçlerine de katkıda bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçiş açısından kadınların karşılaştıkları risklerin belirlenmesi kadar mevcut bilgi, deneyim ve katılım olanaklarının tanınması da önemlidir. İklim risklerinin dağıtımsal sonuçlarının hak temelli değerlendirilmesi, kadınları yalnızca korunması gereken bir grup olarak konumlandırmadan, farklı ihtiyaçları ve ekonomik koşulları bulunan çalışanlar olarak ele almayı gerektirmektedir.

Türkiye'de menopoz dönemi, iklim kaynaklı mesleki maruziyet, istihdam statüsü, gelir güvencesi ve ücretsiz bakım emeğinin aynı veri çerçevesinde incelenmesine olanak sağlayan araştırmaların sınırlılığı, görünmeyen maliyetlerin büyüklüğüne ilişkin kesin sonuçlar üretilmesini güçleştirmektedir. Uluslararası araştırmalar, sağlık ihtiyaçları ile istihdam sonuçları arasında ilişkiler bulunabileceğini, sıcaklık risklerinin ekonomik etkilerinin çalışma koşullarına göre farklılaştığını ve ücretsiz bakım emeğinin mevcut ekonomik değerlendirmelerde yeterince temsil edilmediğini göstermektedir. Ancak söz konusu bulguların doğrudan birleştirilerek Türkiye'deki menopoz dönemindeki kadın çalışanlar için parasal bir maliyet tahmini oluşturulması bilimsel açıdan uygun değildir.

Çalışma yaşamının görünmeyen maliyetlerinin değerlendirilmesi, sağlık hizmetlerine erişim, gelir güvencesi, ücretli ve ücretsiz emek, mesleki maruziyet ve iklim uyum önlemlerinin dağıtımsal sonuçları arasındaki ilişkilerin birlikte incelenmesini gerektirmektedir. Mevcut kanıtların ortaya koyduğu temel mesele, menopoz dönemindeki bütün kadınların aynı sağlık veya ekonomik riskleri yaşaması değil, farklılaşan ihtiyaçların mevcut istihdam ve sosyal koruma koşulları içerisinde eşitsiz sonuçlar doğurabilmesidir. Kadının sağlık hakkı, ekonomik güçlenmesi ve toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçiş arasındaki ilişki, söz konusu maliyetlerin yalnızca büyüklüğü üzerinden değil, kimler tarafından karşılandığı, hangi koşullarda görünmez kaldığı ve mevcut koruyucu mekanizmaların farklı ihtiyaçlara ne ölçüde yanıt verdiği üzerinden değerlendirilmelidir.

4. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI ADİL GEÇİŞ İÇİN STRATEJİK POLİTİKA ÖNCELİKLERİ

4.1. Yaşam Döngüsüne Duyarlı Sağlık ve Çalışma Yaşamı Politikaları

Kadının sağlık hakkının çalışma yaşamında korunması, yaşamın farklı evrelerinde değişen sağlık ihtiyaçlarının mevcut hizmetler, istihdam koşulları ve sosyal koruma düzenlemeleri içerisinde ne ölçüde karşılandığının değerlendirilmesini gerektirmektedir. Sağlık ihtiyaçlarının yalnızca hastalık veya iş göremezlik durumlarında ele alınması, çalışma yaşamının sağlık hizmetlerine erişimi kolaylaştıran veya sınırlandıran özelliklerinin yeterince görünür olmamasına neden olabilmektedir. Menopoz geçişi ve menopoz sonrası dönem, kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanma, çalışma koşullarına uyum ve ekonomik güvenlik ihtiyaçlarının kesişebildiği yaşam evreleri arasındadır. Bununla birlikte menopozun kadınların çalışma kapasitesini genel olarak sınırlandıran bir durum olarak değerlendirilmesi, bireysel farklılıkların göz ardı edilmesine ve çalışma yaşamında yaş ile toplumsal cinsiyete dayalı önyargıların güçlenmesine yol açabilir. Politika değerlendirmesinin başlangıç noktası, kadınların belirli bir biyolojik dönemde bulunmaları nedeniyle genel olarak dezavantajlı kabul edilmeleri değil, mevcut sağlık ve çalışma yaşamı düzenlemelerinin farklılaşan ihtiyaçlara yanıt verme kapasitesi olmalıdır.

Dünya Sağlık Örgütünün 2025 yılında yayımladığı Framework to Implement a Life Course Approach in Practice belgesi, sağlık ve iyilik hâlinin yaşam boyunca biriken biyolojik, psikososyal ve çevresel koşullarla şekillendiğini; hizmetlerin yalnızca belirli hastalık durumlarına değil, yaşam geçişleri ve değişen ihtiyaçlara da yanıt verebilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Sağlık hizmetlerinde süreklilik, kişi merkezlilik, sağlıkta eşitlik ve sektörler arası iş birliği, yaşam döngüsü yaklaşımının temel unsurları arasında yer almaktadır. Dünya Sağlık Örgütünün Mayıs 2026'da yayımladığı uygulama özeti de birinci basamak sağlık hizmetlerinin yaşam evrelerine duyarlı biçimde geliştirilmesini, hizmet paketlerinin ihtiyaçlara göre gözden geçirilmesini ve mevcut sağlık

sistemlerinin değişen nüfus yapısına uyarlanmasını önermektedir (WHO, 2025; WHO, 2026). Menopoz dönemindeki kadın çalışanların sağlık ihtiyaçlarının değerlendirilmesi, birinci basamak sağlık hizmetleri, uzmanlık hizmetleri ve iş sağlığı uygulamalarının birbirinden kopuk süreçler olarak ele alınmamasını gerektirmektedir.

Sağlık hizmetleri arasındaki süreklilik, yalnızca uygun bir sağlık kuruluşuna yönlendirme yapılmasından ibaret değildir. Kadınların menopozla ilişkili belirtilere ilişkin güvenilir bilgiye ulaşabilmeleri, gerekli durumlarda klinik değerlendirmeden yararlanabilmeleri, farklı sağlık sorunlarının menopozla karıştırılmaması ve ihtiyaç duyulan hizmetlerin izlenebilir biçimde sürdürülebilmesi, hizmetlerin niteliği açısından önem taşımaktadır. Vazomotor belirtiler, uyku sorunları ve diğer yakınmaların sıklığı ile şiddeti kadınlar arasında farklılaştığından, bütün kadınlara aynı değerlendirme veya müdahale biçiminin uygulanması uygun değildir. Sağlık hizmetlerinin menopoz dönemindeki belirtileri tanıyabilmesi kadar, yaşla ilişkili diğer sağlık ihtiyaçlarını ve eşzamanlı sağlık sorunlarını değerlendirebilmesi de gerekmektedir. Kadının sağlık hakkının yaşam döngüsü boyunca korunması, klinik gerekliliklere, bireysel tercihlere ve güvenilir bilimsel kanıtlara dayanan hizmetlere erişimle ilişkilidir.

Sağlık hizmetlerine erişim ile istihdam koşulları arasındaki ilişki, özellikle çalışma saatleri üzerinde sınırlı kontrole sahip kadınlar açısından önem kazanmaktadır. Sağlık kuruluşlarının çalışma saatleri, randevu ve ulaşım koşulları, ücretli izin olanakları, bakım sorumlulukları ve hizmetlerin ekonomik karşılanabilirliği, kadınların ihtiyaç duydukları sağlık hizmetlerinden fiilen yararlanabilmelerini etkileyebilir. Düzenli ücretli istihdamda bulunan bir çalışan ile günlük gelir üzerinden çalışan veya ücretli izin hakkından yararlanamayan bir kadının sağlık hizmetine erişim maliyeti aynı değildir. Sağlık hizmetlerinin mevcut olması, hizmetlerden yararlanmanın her çalışan açısından eşit koşullarda gerçekleştiği anlamına gelmemektedir. Yaşam döngüsüne duyarlı sağlık politikalarının çalışma yaşamıyla ilişkilendirilmesi, sağlık hizmetlerine erişimin yalnızca klinik kapasite üzerinden değil, zaman kullanımı, çalışma düzeni ve ekonomik güvence üzerinden de değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır.

İşyerindeki destek mekanizmalarının geliştirilmesinde mevcut bilimsel kanıtların niteliği önem taşımaktadır. Birleşik Krallık Çalışma ve Emeklilik Bakanlığının Temmuz 2025'te yayımladığı Menopause in the Workplace Literature Review, menopoz dönemindeki kadınların çalışma deneyimlerine ilişkin 42 yayını değerlendirmekte ve bazı kadınlar açısından belirtilerin iyilik hâli, işe devamlılık ve ekonomik katılımla ilişkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte literatür incelemesi, işyerinde sunulan desteklerin kapsamına ilişkin bilginin yetersiz olduğunu, müdahalelerin etkililiğini değerlendiren yüksek nitelikli araştırmaların sınırlı kaldığını ve destek uygulamalarının olası istenmeyen sonuçlarının da incelenmesi gerektiğini belirtmektedir. Kadınların bir bölümü işyerinde daha fazla destek ve bilgilendirme talep ederken bazıları menopozun görünür hâle getirilmesinin yaş ve cinsiyet temelli damgalamayı artırabileceğinden kaygı duymaktadır (Department for Work and Pensions, 2025). Politika seçeneklerinin geliştirilmesinde çalışanların ihtiyaçları kadar destek mekanizmalarının nasıl algılandığı ve ne tür sonuçlar doğurabileceği de dikkate alınmalıdır.

Uluslararası iyi uygulamalar, menopoz dönemindeki ihtiyaçların karşılanması amacıyla yalnızca yeni bir kurumsal politika oluşturulmasına değil, mevcut işyeri düzenlemelerinin gözden geçirilmesine de önem vermektedir. Birleşik Krallık Eşitlik ve Fırsatlar Ofisinin Mart 2026'da yayımladığı rehberlerde esnek çalışma saatleri, uygun dinlenme alanları, çalışma ortamının sıcaklık ve havalandırma koşulları, ergonomik düzenlemeler ve mesleki sağlık danışmanlığı değerlendirilebilecek uygulamalar arasında yer almaktadır. Rehberler, çalışanların deneyimlerinin dikkate alınmasını, mevcut izin ve çalışma düzenlemelerinin erişilebilirliğinin incelenmesini ve işyeri politikalarının farklı sağlık ihtiyaçlarını kapsayacak biçimde değerlendirilmesini önermektedir (Office for Equality and Opportunity, 2026a; Office for Equality and Opportunity, 2026b). Söz konusu uygulamalar Türkiye bakımından bağlayıcı

düzenlemeler olmayıp mevcut çalışma koşullarının kapsayıcılığının değerlendirilmesinde yararlanılabilecek karşılaştırmalı örneklerdir. Ayrıca uygulamaların önerilmiş olması, sağlık veya istihdam sonuçları üzerindeki etkililiklerinin bütün işyerleri için bilimsel olarak kesinleştiği anlamına gelmemektedir.

İşyeri desteklerinin tasarımında kapsayıcılık, bütün çalışanlara aynı düzenlemenin sunulmasıyla sınırlı değildir. Çalışma saatleri üzerinde belirli ölçüde esneklik sağlanması ofis çalışanları açısından uygulanabilir olabilirken sürekli fiziksel varlık gerektiren üretim, bakım veya hizmet işlerinde farklı düzenlemelere ihtiyaç duyulabilir. Benzer biçimde işyerindeki sıcaklık koşullarının değiştirilmesi veya dinlenme olanaklarının geliştirilmesi, yalnızca menopozla ilişkili yakınmalar yaşayan kadınlara değil, başka sağlık ihtiyaçları bulunan çalışanlara da yarar sağlayabilir. Menopoz dönemindeki sağlık ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla geliştirilen düzenlemelerin diğer çalışanların haklarından ayrı ve kapalı bir sistem oluşturması, işyerinde farklı grupların eşitliğini zedeleyebilir. Daha uygun bir yaklaşım, genel sağlık ve güvenlik koşullarının geliştirilmesini bireysel ihtiyaçlara göre değerlendirilebilen düzenlemelerle tamamlamaktır.

Yöneticilerin ve insan kaynakları birimlerinin yaklaşımı, sağlıkla ilişkili ihtiyaçların işyerinde nasıl karşılandığını etkileyen önemli bir unsurdur. Birleşik Krallık Eşitlik ve Fırsatlar Ofisinin 2026 tarihli Train Managers to Support Employees Experiencing Menopause rehberi, yöneticilerin menopoz deneyimlerinin farklılaşabileceğini anlamalarını, mevcut destek olanaklarını tanımalarını ve çalışanlarla mahremiyete saygılı bir iletişim kurabilmelerini önermektedir (Office for Equality and Opportunity, 2026c). Yönetsel farkındalık, çalışanların sağlık ihtiyaçlarını paylaşma konusunda daha güvende hissetmelerini destekleyebilir; ancak eğitim faaliyetlerinin tek başına çalışma koşullarını iyileştirdiği varsayılamaz. Eğitim, bilgilendirme, uygun yönlendirme ve işyeri düzenlemelerinin birlikte değerlendirilmesi; çalışanların yalnızca bilgi düzeylerinin değil, koruyucu uygulamalara fiilen erişimlerinin de incelenmesini gerektirmektedir.

Kadının sağlık hakkının işyerinde korunmasında mahremiyet ve ayrımcılık yapmama ilkeleri özel önem taşımaktadır. Türkiye'de 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu uyarınca sağlık verileri özel nitelikli kişisel verilerdir. Kişisel Verileri Koruma Kurumunun güncel mevzuat değişikliklerini açıklayan Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Rehber belgesi, sağlık verilerinin işlenmesinde uygun hukuki sebeplerin bulunması ve veri güvenliği yükümlülüklerine uyulması gerektiğini belirtmektedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından ise 6331 sayılı Kanunun 15. maddesi, sağlık gözetimine ilişkin düzenlemelerin yanında sağlık muayenesi yapılan çalışanın özel hayatının ve itibarının korunması amacıyla sağlık bilgilerinin gizli tutulmasını öngörmektedir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu). Çalışma koşullarına ilişkin bir ihtiyacın değerlendirilmesi, her durumda ayrıntılı tanı bilgilerinin yönetsel birimlerle paylaşılmasını gerektirmemektedir. İşyerinde sağlık ihtiyaçlarının tanınmasına yönelik uygulamalar, sağlık bilgilerinin gereksiz biçimde toplanmasına veya çalışanların menopoz durumuna göre sınıflandırılmasına neden olmamalıdır.

Politika değerlendirmesinde veri ve kanıt üretiminin niteliği de önem taşımaktadır. Menopoz dönemindeki kadın çalışanların ihtiyaçlarını yalnızca belirli yaş gruplarındaki işe devamsızlık veya istihdam oranları üzerinden değerlendirmek, sağlık durumuyla çalışma koşulları arasındaki ilişkilerin anlaşılması açısından yetersizdir. Araştırmalarda menopoz durumu, belirtilerin şiddeti, meslek, sektör, istihdam statüsü, çalışma saatleri, sağlık hizmetlerine erişim ve bakım sorumlulukları gibi özelliklerin uygun yöntemlerle birlikte incelenmesi gerekmektedir. Ancak kişisel sağlık verilerinin ayrıntılı biçimde toplanması ile politika geliştirme amacıyla anonimleştirilmiş ve toplulaştırılmış göstergeler üretilmesi birbirinden farklı süreçlerdir. Veri toplamanın amacı, hukuki dayanağı, gerekliliği ve kullanılacak koruma önlemleri açık biçimde değerlendirilmeden oluşturulacak sistemler, sağlık ihtiyaçlarını görünür kılarken yeni mahremiyet ve ayrımcılık riskleri yaratabilir.

Mevcut kanıtlar, menopoz dönemindeki kadın çalışanların desteklenmesinde bütün işyerleri için geçerli tek bir müdahale modelinden söz edilmesine olanak vermemektedir. Sağlık hizmetlerine erişim, güvenilir bilgilendirme, işyerinde uygun düzenlemeler, yönetsel farkındalık ve kişisel verilerin korunması, birlikte değerlendirilmesi gereken politika alanlarıdır. Türkiye açısından öncelikli mesele, menopoz dönemine özgü yeni ve genel yükümlülükler

tanımlamaktan önce mevcut sağlık hizmetleri, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile çalışma koşullarının farklılaşan ihtiyaçlara ne ölçüde yanıt verdiğinin belirlenmesidir. Kadının sağlık hakkının yaşam döngüsü boyunca korunması, sağlık ihtiyaçlarının çalışma yaşamında dışlanma veya ekonomik kayıp gerekçesine dönüşmesini önleyen, bireysel farklılıklara saygılı ve kanıta dayalı uygulamalarla ilişkilidir.

4.2. İklime Dayanıklı ve Kapsayıcı Çalışma Ortamları

İklim değişikliğine uyumun çalışma yaşamındaki karşılığı, çevresel risklerin yalnızca olağanüstü hava olayları sırasında gündeme gelen geçici sorunlar olarak değil, iş sağlığı ve güvenliğinin süreklilik gösteren bir bileşeni olarak değerlendirilmesini gerektirmektedir. Aşırı sıcaklıklar, yüksek nem, fiziksel iş yükü ve yetersiz termal koşullar, farklı sektörlerde çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyebilmektedir. İklime dayanıklı bir çalışma ortamı, yalnızca bina ve ekipmanların çevresel koşullara uyarlanmasından ibaret değildir. İş organizasyonu, dinlenme olanakları, çalışanların koruyucu hizmetlere erişimi, riskler hakkında bilgilendirilmeleri ve değişen hava koşullarına uygun önlemlerin geliştirilebilmesi de dayanıklılığın önemli bileşenleridir.

WHO ve WMO'nun Ağustos 2025'te yayımladığı Climate Change and Workplace Heat Stress: Technical Report and Guidance, mesleki sıcaklık stresinin önlenmesinde risklerin sektörlere ve yerel koşullara göre değerlendirilmesini, çalışanların korunmasına yönelik uygulamaların geliştirilmesini ve paydaşlar arasında iş birliğinin güçlendirilmesini önermektedir. Raporda sıcaklık stresinin yalnızca açık alanlardaki fiziksel işlerle sınırlı olmadığı, yetersiz havalandırma veya soğutma koşullarına sahip kapalı çalışma ortamlarında da ortaya çıkabildiği belirtilmektedir. Koruyucu önlemlerin etkili olabilmesi, çevresel sıcaklık verileriyle işyerinin fiziksel ve örgütsel özelliklerinin birlikte ele alınmasına bağlıdır (WHO ve WMO, 2025).

Mesleki sıcaklık risklerinin yönetiminde önleme yaklaşımının temelini, maruziyetin kaynağında azaltılması oluşturmaktadır. İşyerinin fiziksel koşullarının iyileştirilmesi, havalandırma ve soğutma olanaklarının geliştirilmesi, uygun gölgelendirme, içme suyuna erişim ve dinlenme alanları, çalışanların bireysel olarak sıcaklık stresine uyum sağlamalarının beklenmesinden daha kapsayıcı koruyucu seçenekler sunabilmektedir. Bununla birlikte aynı uygulamaların bütün işyerlerinde aynı düzeyde koruma sağlaması beklenmemelidir. Ortam sıcaklığı, nem, kullanılan ekipmanlardan kaynaklanan ısı, işin fiziksel gereklilikleri, çalışma süresi ve kişisel koruyucu donanımın özellikleri, gerçek maruziyetin belirlenmesinde önem taşımaktadır. Koruyucu önlemlerin işin niteliğine göre uyarlanması, çalışanların yalnızca sıcaklıkla ilişkili belirtiler ortaya çıktıktan sonra desteklenmesi yerine maruziyetin önlenmesine öncelik verilmesini sağlamaktadır.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği bakımından mevcut hukuki çerçeve, iklim kaynaklı mesleki risklerin değerlendirilmesi için önemli bir dayanak oluşturmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesi, işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama ve gerekli önlemleri değişen şartlara uygun hâle getirme yükümlülüğünü düzenlemektedir. Kanunun 5. maddesinde risklerle kaynağında mücadele edilmesi, işin kişilere uygun hâle getirilmesi ve toplu korunma önlemlerine öncelik verilmesi temel ilkeler arasında yer almaktadır. Risk değerlendirmesine ilişkin 10. madde ise belirli risklerden etkilenebilecek çalışanların koşullarıyla birlikte özel politika gerektiren grupların ve kadın çalışanların durumunun dikkate alınmasını öngörmektedir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu). Kanunda menopoz dönemi ayrı bir mesleki risk kategorisi olarak tanımlanmamakla birlikte çalışanların farklılaşan sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarının risk değerlendirmesi içerisinde ele alınmasına ilişkin genel ilkeler bulunmaktadır.

Mevzuatın sağladığı hukuki çerçevenin iklim değişikliğiyle ilişkisi, sıcaklık risklerinin çalışma ortamlarında hangi yöntemlerle değerlendirildiği ve koruyucu önlemlerin nasıl uygulandığı üzerinden incelenmelidir. Mesleki sıcaklık maruziyetinin yalnızca genel hava sıcaklığı verilerine dayandırılması, nem, fiziksel iş yükü, havalandırma veya dinlenme koşulları gibi etkenlerin göz ardı edilmesine yol açabilir. İşyeri düzeyinde risk değerlendirmesinin güncel meteorolojik koşullar, işin niteliği ve mevcut koruyucu önlemlerle ilişkilendirilmesi, risklerin daha doğru belirlenmesine katkı sağlayabilir. Bununla birlikte sıcaklık riski bulunan bütün sektörlerde aynı önlemlerin uygulanması uygun değildir. Açık alanda

yürütülen fiziksel işlerde gölgelendirme, çalışma zamanlarının düzenlenmesi ve sıvı alımına erişim önem kazanabilirken kapalı işyerlerinde havalandırma, ekipmanlardan kaynaklanan ısı ve ortam sıcaklığının kontrolü daha belirleyici olabilir.

İklime dayanıklı çalışma ortamlarının kapsayıcılığı, farklı çalışan gruplarının koruyucu uygulamalardan fiilen yararlanabilmesiyle ilişkilidir. Düzenli istihdam, sosyal güvence, çalışma saatleri üzerinde kontrol ve işyerindeki fiziksel koşulları değiştirme olanakları, çalışanlar arasında eşit dağılmamaktadır. Bazı çalışanlar termal koşulların düzenlenebildiği ortamlarda çalışırken diğerleri sıcaklığa doğrudan maruz kaldıkları veya çalışma saatlerini değiştiremedikleri işlerde istihdam edilmektedir. Koruyucu önlemlerin yalnızca belirli istihdam biçimlerine uygun olarak tasarlanması, mevcut eşitsizliklerin sürmesine neden olabilir. Bu nedenle kapsayıcı iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı, bütün çalışanlar için aynı düzenlemelerin uygulanmasından çok, farklı çalışma koşullarında eşdeğer düzeyde koruma sağlanıp sağlanamadığının değerlendirilmesine dayanmalıdır.

Menopoz dönemindeki kadın çalışanların sağlık ihtiyaçları, işyerlerinin farklılaşan ihtiyaçlara yanıt verme kapasitesinin değerlendirilmesinde önemli bir boyut oluşturmaktadır. Sıcak basmaları veya uyku sorunları yaşayan bazı kadınlar açısından ortam sıcaklığının kontrolü, uygun dinlenme olanakları ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi daha belirgin ihtiyaçlar oluşturabilir. Ancak menopoz durumunun tek başına daha yüksek mesleki sıcaklık maruziyeti veya biyolojik kırılganlık yarattığı varsayılamaz. Menopozla ilişkili vazomotor belirtiler ile çevresel sıcaklık stresinin farklı fizyolojik süreçler olması, koruyucu uygulamaların doğrudan nedensellik varsayımları üzerinden geliştirilmesini sınırlandırmaktadır. İşyeri koşullarının değerlendirilmesinde sağlık ihtiyaçları, yapılan iş ve fiziksel maruziyet birlikte ele alınmalı; menopoz dönemindeki bütün kadınların aynı düzenlemelere ihtiyaç duyduğu yönünde genellemelerden kaçınılmalıdır.

Birleşik Krallık Eşitlik ve Fırsatlar Ofisinin 2026 tarihli Conduct a Menopause Risk Assessment for Your Workplacerehberi, çalışma ortamının farklı sağlık ihtiyaçlarına uygunluğunu değerlendirmek amacıyla sıcaklık kontrolü, havalandırma, içme suyuna erişim, dinlenme alanları, üniforma özellikleri, tuvaletlerin erişilebilirliği ve çalışma saatlerinde esneklik gibi unsurları ele almaktadır. Rehber, menopozun kendisini bir mesleki risk olarak tanımlamadan, işyeri koşullarının belirtiler yaşayan çalışanlar üzerindeki olası etkilerinin değerlendirilmesini önermektedir (Office for Equality and Opportunity, 2026). Türkiye açısından söz konusu yaklaşımın önemi, yeni ve bağımsız bir hukuki zorunluluk oluşturmasında değil, mevcut risk değerlendirmesi uygulamalarının yaşam döngüsüne duyarlı biçimde ele alınmasına yönelik karşılaştırmalı bir örnek sunmasında bulunmaktadır.

İşyerindeki koruyucu uygulamaların farklı çalışan grupları açısından erişilebilirliğinin değerlendirilmesi, kadınların sağlık ihtiyaçlarının işyeri politikalarına dahil edilmesinde önem taşımaktadır. Dinlenme alanlarının bulunması, bütün çalışanların bu alanları işin gereklilikleri nedeniyle eşit koşullarda kullanabildiği anlamına gelmemektedir. Benzer biçimde sıcaklık kontrolünün mümkün olması, çalışanların işyeri koşulları üzerinde aynı düzeyde söz sahibi olduklarını göstermemektedir. İş organizasyonu, vardiya düzeni, yönetsel uygulamalar ve işyerindeki karar alma süreçlerine katılım, koruyucu olanakların fiilen kullanılabilmesini etkileyebilir. Çalışanların deneyimlerinin ve ihtiyaçlarının değerlendirmeye dahil edilmesi, yalnızca teknik önlemlerin varlığına değil, uygulamaların erişilebilirliğine ve işlevine odaklanılmasına katkı sağlayabilir.

İklime dayanıklı çalışma ortamlarının geliştirilmesinde ekonomik maliyetlerin paylaşımı da önemli bir politika meselesidir. Havalandırma ve soğutma sistemleri, teknik iyileştirmeler, dinlenme alanları ve çalışma düzenlemeleri farklı düzeylerde kaynak gerektirebilmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin maliyetinin çalışanlara aktarılması, Türkiye'deki mevcut hukuki düzenlemelerle bağdaşmamaktadır. 6331 sayılı Kanunun 4. maddesi, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetinin çalışanlara yansıtılamayacağını açıkça düzenlemektedir. Ayrıca 15. madde, sağlık gözetiminden doğan maliyetlerin de işverence karşılanmasını öngörmektedir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu). İşyerlerinin iklim uyum kapasitesini artırmaya yönelik değerlendirmelerde ekonomik kaynak ihtiyacı önemli olmakla birlikte

çalışanların sağlık ve güvenlik hakkının maliyet gerekçesiyle ikinci plana itilmemesi gerekmektedir.

İşyerlerinin ekonomik kapasitesi ile koruyucu uygulamaların sürdürülebilirliği arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler bakımından önem taşımaktadır. ILO'nun Kasım 2025'te yayımladığı What Policy Mix Works for MSMEs başlıklı politika incelemesi, 20 ülkeden küçük ve orta ölçekli işletme politikalarını değerlendirerek çevresel dönüşümde finansman, teknoloji ve beceri olanaklarına erişimin belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. İncelemede işletme politikalarının çevresel hedeflere yer vermesine karşılık çalışma hakları, sosyal koruma ve sosyal diyalog boyutlarının daha sınırlı kaldığı belirtilmektedir (ILO, 2025). İklim uyum önlemlerinin uygulanabilirliğinin güçlendirilmesi, işyerlerinin ekonomik koşullarının dikkate alınmasını gerektirse de mevcut sağlık ve güvenlik yükümlülüklerinin çalışanlara devredilmesi anlamına gelmemelidir.

Koruyucu uygulamaların sonuçlarının değerlendirilmesinde yalnızca alınan önlemlerin sayısına veya eğitim faaliyetlerine katılım düzeyine odaklanılması yeterli değildir. Çalışma ortamının sıcaklık ve nem koşulları, risk değerlendirmelerinin güncelliği, içme suyu ve dinlenme olanaklarına erişim, çalışanların uygulamalara ilişkin deneyimleri ve koruyucu önlemlerin farklı işlerde uygulanabilirliği, izlenebilecek alanlar arasındadır. Bununla birlikte kadınların menopoz durumuna göre iş performanslarının izlenmesi veya gereksiz sağlık verilerinin toplanması, kapsayıcı işyeri yaklaşımı açısından uygun değildir. İşyerinin fiziksel özelliklerine ilişkin ölçümler ile anonimleştirilmiş çalışan geri bildirimleri, kişisel sağlık bilgilerinin gereksiz biçimde işlenmesine başvurulmadan da koruyucu uygulamaların değerlendirilmesine katkı sağlayabilir.

İklime dayanıklı ve kapsayıcı çalışma ortamlarının temel özelliği, çevresel risklere karşı korunmanın çalışanların bireysel ekonomik kaynaklarına veya sağlık durumlarına göre değişmemesidir. Mesleki maruziyetin uygun yöntemlerle değerlendirilmesi, önleyici teknik ve örgütsel düzenlemelerin güçlendirilmesi, işyerindeki koruyucu uygulamalara erişimin izlenmesi ve farklı sağlık ihtiyaçlarının ayrımcılık yaratmadan karşılanabilmesi, toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçiş açısından birbirini tamamlayan önceliklerdir. Kadının sağlık hakkının korunması, menopoz dönemindeki kadınları genel bir mesleki risk kategorisi içerisinde tanımlamak yerine mevcut iş sağlığı ve güvenliği mekanizmalarının kapsayıcılığının geliştirilmesiyle ilişkilidir.

4.3. Kadınların Ekonomik Güçlenmesi ve Sosyal Koruma

Kadınların ekonomik güçlenmesi, ücretli istihdama katılımın artırılmasının ötesinde gelir güvencesinin korunmasını, sosyal güvenceye erişimi, mesleki ilerleme olanaklarını ve ekonomik kararlar üzerinde söz sahibi olabilmeyi kapsamaktadır. Sağlık ihtiyaçlarının karşılanabilmesi, kadınların ekonomik kaynaklara erişimi ve çalışma koşullarıyla yakından ilişkilidir. Sağlık hizmetlerinden yararlanmak için işten ayrılma, ücretli izin olanaklarının sınırlılığı, bakım sorumlulukları nedeniyle çalışma saatlerinin azaltılması veya güvencesiz istihdamda bulunma, sağlık ihtiyaçlarının ekonomik sonuçlarını ağırlaştırabilir. Sosyal koruma mekanizmaları, bu sonuçların yalnızca bireysel gelir ve birikimle karşılanması yerine ekonomik risklerin daha geniş bir güvence sistemi içerisinde ele alınmasına olanak sağlamaktadır.

ILO'nun Nisan 2026'da yayımladığı Universal Social Protection in Changing Labour Markets: Protecting Workers in All Types of Employment başlıklı politika belgesi, iklim değişikliği, demografik dönüşüm, teknolojik gelişmeler ve işgücü piyasalarındaki yapısal değişimler karşısında sosyal koruma sistemlerinin kapsayıcılığını değerlendirmektedir. Belgede farklı istihdam biçimlerinde çalışanların sosyal güvenceye erişiminde boşluklar bulunabildiği, sosyal sigorta ve vergiyle finanse edilen koruma mekanizmalarının birbirini tamamlayan unsurlar olarak değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Sosyal korumanın yalnızca ekonomik şoklar sonrasında gelir desteği sağlaması değil, çalışanların sağlık, istihdam ve geçim koşullarını etkileyen risklere karşı daha sürekli bir güvence sunması önem taşımaktadır (ILO, 2026a).

Kadınların sosyal koruma mekanizmalarından yararlanma koşulları, çalışma yaşamındaki birikimli eşitsizliklerle yakından ilişkilidir. Kayıt dışı çalışma, düzensiz istihdam, kısmi süreli çalışma ve bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasından ayrılma, gelir ve sosyal güvence birikimini etkileyebilmektedir. Ücretli çalışma sürelerindeki kesintiler, emeklilik ve

diğer uzun dönemli ekonomik haklar açısından da sonuçlar doğurabilir. OECD'nin Eylül 2025'te yayımladığı Gender Gaps in Paid and Unpaid Work Persist politika notu, kadınların erkeklere göre ücretli çalışmada daha az, ücretsiz bakım ve ev içi emekte daha fazla zaman geçirmesinin kazanç, mesleki ilerleme ve emeklilik gelirleri üzerinde birikimli etkileri bulunduğunu ortaya koymaktadır. Raporda bakım hizmetlerine erişim, aile izinlerinin dağılımı, kadınların yoğunlaştığı sektörlerde ücret düzeyleri ve çalışma biçimlerinin sosyal koruma hakları üzerindeki etkileri birlikte değerlendirilmektedir (OECD, 2025a).

Türkiye'de kadınların ekonomik güçlenmesine ilişkin güncel değerlendirmeler, bakım hizmetleri ve çalışma koşullarındaki yapısal engellerin önemini göstermektedir. OECD'nin 2025 tarihli OECD Economic Surveys: Türkiye raporu, kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik politika seçenekleri arasında erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerine erişimin geliştirilmesini, bakım sorumluluklarının daha eşit paylaşılmasını destekleyen aile politikalarını ve çalışma yaşamındaki katılığı azaltabilecek düzenlemeleri ele almaktadır. Raporda bakım hizmetlerinin yetersizliği ve maliyeti ile esnek olmayan çalışma koşullarının kadınların ekonomik katılımı üzerindeki etkilerine dikkat çekilmektedir (OECD, 2025b). Bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, yalnızca küçük çocuğu bulunan kadınların istihdamı bakımından değil, yaşamın farklı evrelerinde bakım sorumluluğu üstlenen çalışanların ekonomik güvenliği açısından da önem taşımaktadır. Bununla birlikte çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve uzun süreli bakım ihtiyaçları farklı hizmet modelleri gerektirdiğinden tek bir bakım politikasıyla bütün ihtiyaçların karşılanabileceği varsayılmamalıdır.

Esnek çalışma düzenlemeleri, sağlık ve bakım ihtiyaçlarının karşılanmasında belirli olanaklar sunabilmekle birlikte ekonomik eşitlik açısından dikkatle değerlendirilmelidir. Kısmi süreli çalışma, çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi veya uzaktan çalışma, bazı kadınların istihdamdan tamamen ayrılmadan sağlık ve bakım ihtiyaçlarını yönetmelerini kolaylaştırabilir. Ancak çalışma süresinin azaltılması, ücret gelirinin düşmesi, sosyal güvenlik primlerinin kesintiye uğraması veya mesleki ilerleme olanaklarının sınırlandırılması gibi sonuçlar da doğurabilir. Esnekliğin yalnızca kadınların bakım sorumluluklarına uyum sağlamasına yönelik bir seçenek hâline gelmesi, ücretsiz bakım emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde eşitsiz paylaşımını sürdürme riskini taşımaktadır. OECD'nin 2025 tarihli toplumsal cinsiyet ve çalışma yaşamı değerlendirmesi, esnek çalışma olanaklarının bütün çalışanlara açık biçimde geliştirilmesini ve bakım sorumluluğu nedeniyle çalışanların olumsuz muameleyle karşılaşmasının önlenmesini politika seçenekleri arasında göstermektedir (OECD, 2025a).

Menopoz dönemindeki kadın çalışanlar açısından ekonomik güçlenmenin korunması, sağlık ihtiyaçlarının istihdamdan uzaklaşmaya veya uzun dönemli gelir kaybına dönüşmesinin önlenmesiyle ilişkilidir. Uygun sağlık hizmetlerine erişim, ücretli izin ve sosyal güvence olanakları, çalışma koşullarının bireysel ihtiyaçlara göre değerlendirilmesi ve ayrımcılığa karşı koruyucu uygulamalar, ekonomik güvenliğin sürdürülmesi bakımından önem taşımaktadır. Bununla birlikte menopoz döneminin otomatik biçimde iş göremezlik veya çalışma kapasitesi kaybı olarak değerlendirilmesi uygun değildir. Sağlıkla ilişkili destek mekanizmalarının klinik ihtiyaçlar, çalışma koşulları ve bireysel farklılıklar gözetilerek ele alınması gerekmektedir. Mevcut kanıtlar, menopoz dönemindeki bütün kadınların aynı izin veya gelir desteği düzenlemesine ihtiyaç duyduğunu göstermemektedir. Bu nedenle Türkiye'deki sosyal koruma mekanizmalarının farklılaşan sağlık ihtiyaçlarına ne ölçüde yanıt verdiğinin incelenmesi, yeni ve genel hak kategorilerine ilişkin öneriler geliştirilmesinden önce önem taşımaktadır.

İklim kaynaklı mesleki riskler, sosyal korumanın ekonomik güvenlik üzerindeki rolünü güçlendirmektedir. ILO'nun Ocak 2026'da yayımladığı Addressing the Impacts of Extreme Heat through Social Protection değerlendirmesi, aşırı sıcaklıkların sağlık sorunları, işe devamlılıkta kesintiler ve gelir kaybı yoluyla çalışanların ekonomik koşullarını etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Sağlık hizmetlerine erişim, hastalık hâlinde gelir desteği ve işle ilgili yaralanmalara ilişkin koruma mekanizmaları bulunmadığında, sıcaklık kaynaklı sağlık sorunlarının maliyetleri çalışanlar ile haneler üzerinde yoğunlaşabilmektedir. ILO, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yanında sosyal koruma sistemlerinin de aşırı sıcaklık risklerine karşı uyumun önemli bir bileşeni olduğunu belirtmektedir (ILO, 2026b).

Mesleki sıcaklık risklerinin yönetiminde sosyal korumanın işlevi, koruyucu önlemlerin yerini almak değildir. Önleme yükümlülüklerinin sürdürülmesi esas olmakla birlikte sağlık sorunları, çalışma kesintileri veya gelir kayıpları ortaya çıktığında sosyal koruma mekanizmalarının ekonomik güvenceyi desteklemesi önemlidir. ILO'nun 2026 tarihli değerlendirmesinde sıcaklıkla ilişkili hastalık durumlarında sağlık hizmetlerine erişim, hastalık ödenekleri, iş kazası ve meslek hastalığı kapsamındaki koruma mekanizmaları ile belirli koşullarda çalışmanın geçici olarak durdurulmasına ilişkin gelir güvenceleri ele alınmaktadır. Bununla birlikte farklı ülkelerdeki bu düzenlemeler Türkiye'de hâlihazırda mevcut olan haklarla aynı nitelikte veya aynı kapsamda değildir. Uluslararası örnekler, sosyal koruma sistemlerinin aşırı sıcaklık riskleri karşısında hangi ekonomik ihtiyaçlara yanıt verebileceğini göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Kadınların ekonomik güçlenmesi ile iklim değişikliğine uyum arasındaki ilişki, yeni ekonomik fırsatlara erişim ve mevcut istihdamın niteliği açısından da değerlendirilmelidir. Çevresel dönüşüm, enerji verimliliği, çevre teknolojileri, sürdürülebilir üretim ve diğer ekonomik alanlarda yeni beceri ve istihdam ihtiyaçları doğurabilmektedir. Ancak kadınların bu fırsatlardan yararlanması eğitim, finansman, mesleki ağlar ve girişimcilik desteklerine erişimdeki mevcut eşitsizliklerden etkilenebilmektedir. ILO'nun Ekim 2025'te yayımladığı Guidance Note on Just Transition and Women's Entrepreneurship Development, kadın girişimcilerin çevresel dönüşümdeki potansiyelini değerlendirirken finansman, pazarlara erişim, beceriler ve toplumsal normlarla ilişkili yapısal engellere dikkat çekmektedir. Rehber, kadınların yalnızca dönüşümün olumsuz etkilerinden korunmasına değil, yeni ekonomik olanaklara katılımının güçlendirilmesine de odaklanmaktadır (ILO, 2025).

Bununla birlikte kadınların ekonomik güçlenmesi, yalnızca yeni ve çevresel açıdan sürdürülebilir sektörlerde istihdam edilmeleriyle ölçülemez. Mevcut işlerde sağlıklı çalışma koşullarının korunması, gelir güvencesi, sosyal koruma ve mesleki ilerleme olanakları da adil geçişin ekonomik boyutunu oluşturmaktadır. Yeni istihdam fırsatlarının ortaya çıkması, düşük ücretli veya güvencesiz işlerde çalışan kadınların mevcut ekonomik risklerinin kendiliğinden azaldığı anlamına gelmemektedir. Kadınların çevresel dönüşümden yararlanma koşullarının değerlendirilmesinde mesleki becerilere erişim kadar bakım sorumlulukları, çalışma saatleri, sosyal güvence ve ekonomik kaynaklara ulaşma olanaklarının da dikkate alınması gerekmektedir.

Ücretsiz bakım emeğinin tanınması, kadınların ekonomik güçlenmesi ve iklim uyumunun toplumsal sonuçları arasında önemli bir bağlantı kurmaktadır. UN Women'ın Mart 2026'da yayımladığı Time Use and Social Inequality – A Gendered Perspective raporu, ücretli çalışma, ücretsiz bakım ve ev içi faaliyetler ile dinlenme ve kişisel zaman arasındaki ilişkileri incelemektedir. Araştırma, zaman yoksulluğunun yalnızca çalışma saatlerinin uzunluğuyla açıklanamayacağını; hane yapısı, bakım sorumlulukları, istihdam durumu ve gündelik faaliyetlerin eşzamanlı yürütülmesi gibi etkenlerin önem taşıdığını ortaya koymaktadır (UN Women, 2026a). Kadınların ekonomik güvenliğinin değerlendirilmesinde ücretli istihdam kadar sağlık hizmetlerinden yararlanmak, dinlenmek ve kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için ayırabildikleri zamanın da dikkate alınması, çalışma yaşamının görünmeyen maliyetlerinin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

UN Women'ın Nisan 2026 tarihli The Gender Equality and Climate Policy Scorecard: From Monitoring to Action değerlendirmesi, iklim politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ekonomik güvenlik, ücretsiz bakım emeği, sağlık, katılım ve liderlik ile diğer eşitlik boyutları üzerinden incelenmesini önermektedir. Değerlendirme, iklim politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin taahhütlerin bulunmasının tek başına uygulamaların kapsayıcılığını göstermediğini; kaynakların dağılımı, uygulama sonuçları ve farklı kadın gruplarının ihtiyaçlarının da dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır (UN Women, 2026b). İklim değişikliğine uyumun ekonomik sonuçlarının değerlendirilmesinde kadınların yalnızca yeni istihdam olanaklarına erişiminin değil, sağlık, bakım ve sosyal koruma koşullarının da incelenmesi, toplumsal

cinsiyete duyarlı adil geçişin dağıtımsal boyutunu güçlendirmektedir.

Türkiye'de kadının ekonomik güçlenmesi ve sosyal korunmasına ilişkin stratejik politika öncelikleri, istihdamın niteliği, bakım hizmetlerine erişim, gelir güvencesi ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları arasındaki ilişkilerin birlikte değerlendirilmesine dayanmaktadır. Menopoz dönemindeki kadın çalışanların sağlık ihtiyaçlarının bu alanlarla kesişmesi, yeni ve bağımsız bir sosyal koruma sistemi oluşturulmasını zorunlu kılmamaktadır. Mevcut uygulamaların sağlık hizmetlerine erişim, ücretli izin, gelir güvencesi, sosyal güvenlik kapsamı ve çalışma yaşamında eşitlik bakımından hangi ihtiyaçlara yanıt verebildiğinin incelenmesi, daha somut politika değerlendirmelerine olanak sağlayacaktır. Kadının sağlık hakkı ile ekonomik güçlenmesi arasındaki ilişkinin korunması, sağlık ihtiyaçlarının istihdamdan uzaklaşma veya gelir kaybıyla sonuçlanmasının kaçınılmaz kabul edilmediği, sosyal koruma olanaklarının farklı çalışma biçimlerinde erişilebilir olduğu ve bakım sorumluluklarının ekonomik sonuçlarının göz ardı edilmediği bir çalışma yaşamı yaklaşımını gerektirmektedir.

5. Politika Önerileri

1. Kadının sağlık hakkı, yaşam döngüsünün bütün evrelerini kapsayan bir politika önceliği olarak güçlendirilmelidir.

Kadın sağlığına ilişkin politika ve hizmetlerin üreme sağlığı, gebelik ve annelik dönemleriyle sınırlı kalmaması; menopoz geçişi, menopoz sonrası dönem ve sağlıklı yaşlanmayla ilişkili ihtiyaçların da bütüncül sağlık hizmetleri içerisinde karşılık bulması gerekmektedir. Birinci basamak sağlık hizmetlerinde menopozla ilişkili yakınmaların değerlendirilmesi, gerektiğinde uygun uzmanlık hizmetlerine yönlendirme yapılması ve farklı sağlık ihtiyaçlarının süreklilik içerisinde izlenmesi desteklenmelidir. Sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği yalnızca hizmetin mevcut olmasıyla değil, kadınların gelir, istihdam, engellilik, yaş ve yaşadıkları bölge nedeniyle karşılaşabilecekleri engellerin azaltılmasıyla değerlendirilmelidir. Dünya Sağlık Örgütünün yaşam döngüsü yaklaşımında vurgulanan kişi merkezlilik, sağlıkta eşitlik ve hizmetlerin sürekliliği ilkeleri, menopoz dönemindeki ihtiyaçların ele alınması için uygun bir programatik temel sunmaktadır. Kadının sağlık hakkına erişim, biyolojik bir yaşam evresinin tıbbileştirilmesi üzerinden değil, ihtiyaç duyulduğunda nitelikli ve ayrımcılıktan uzak sağlık hizmetlerinden yararlanabilme koşulları üzerinden güçlendirilmelidir.

2. Kadınların sağlık bilgisine erişimi ve sağlık okuryazarlığı, haklarını kullanabilmelerini destekleyen bir güçlenme alanı olarak ele alınmalıdır.

Menopoz ve menopoz sonrası döneme ilişkin güvenilir, bilimsel ve anlaşılabilir sağlık bilgilerine erişim, kadınların kendi sağlıkları hakkında bilgiye dayalı karar verebilmeleri açısından önem taşımaktadır. Sağlık okuryazarlığı çalışmalarının yalnızca belirtilerin tanıtılmasına odaklanması yerine sağlık hizmetlerine başvuru, mevcut hizmetlerden yararlanma, kişisel sağlık bilgilerinin korunması ve çalışma yaşamındaki haklara ilişkin bilgileri de kapsaması desteklenmelidir. Bilgilendirme materyallerinin dijital erişilebilirlik, engellilik, dil, yaş ve farklı okuryazarlık düzeyleri bakımından değerlendirilmesi; çevrimiçi içeriklerin yüz yüze hizmet ve danışmanlık olanaklarının yerini almadığının gözetilmesi gerekmektedir. Dünya Sağlık Örgütünün menopoz bilgi notunda da belirtilerin ve mevcut sağlık hizmeti seçeneklerinin kadınların yaşam kalitesi bakımından önem taşıdığı vurgulanmaktadır.

3. Çalışma yaşamındaki koruyucu düzenlemeler, farklılaşan sağlık ihtiyaçlarına yanıt verebilecek biçimde değerlendirilmelidir.

Çalışma saatleri, dinlenme olanakları, işin fiziksel gereklilikleri, ortam sıcaklığı ve havalandırma koşulları, menopoz döneminde bazı kadınların deneyimleyebileceği ihtiyaçlar bakımından incelenmelidir. Kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi veya uygun çalışma koşullarına erişebilmesi, işgücü piyasasından ayrılmayı ya da gelir ve mesleki ilerleme haklarından vazgeçmeyi gerektirmemelidir. İhtiyaçlara göre uyarlanabilen çalışma düzenlemeleri, yalnızca menopoz dönemindeki kadınlara özgü ayrı bir destek sistemi

olarak değil, farklı sağlık ihtiyaçlarına sahip çalışanların yararlanabileceği kapsayıcı işyeri uygulamaları içerisinde değerlendirilmelidir. Birleşik Krallık Çalışma ve Emeklilik Bakanlığının 2025 tarihli literatür incelemesi, menopozla ilişkili işyeri desteklerinin etkililiğine ilişkin güçlü kanıtların sınırlı olduğunu ve olası damgalama etkilerinin de dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik seçenekler, kadınların gerçek ihtiyaçları, işin niteliği ve uygulamaların olası eşitlik sonuçları temelinde ele alınmalıdır.

4. İklim kaynaklı mesleki sağlık riskleri, önleme yaklaşımı ve yaşam döngüsüne duyarlılık temelinde değerlendirilmelidir.

Aşırı sıcaklıklar ve yüksek nem koşullarının iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesinde yalnızca dış ortam hava sıcaklığı değil; işyerinin termal özellikleri, fiziksel iş yükü, çalışma süreleri, havalandırma ve dinlenme koşulları birlikte dikkate alınmalıdır. Mesleki sıcaklık risklerinin yönetiminde maruziyetin kaynağında azaltılması, teknik ve toplu korunma önlemlerine öncelik verilmesi, yeterli içme suyu ve dinlenme olanaklarının sağlanması temel yaklaşımlar olmalıdır. Türkiye'de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun risk değerlendirmesi ve önleme ilkeleri, iklim kaynaklı mesleki maruziyetlerin ele alınması için mevcut hukuki zemini oluşturmaktadır. WHO ve WMO'nun 2025 tarihli teknik rehberinde önerilen mesleki sıcaklık risklerinin değerlendirilmesi ve işe uygun koruyucu uygulamalar, söz konusu zeminin iklim değişikliği bağlamında güçlendirilmesine katkı sağlayabilir. Menopoz dönemindeki kadınların olası ihtiyaçları dikkate alınırken bütün kadınların aynı biyolojik risk düzeyinde bulunduğu varsayılmamalıdır.

5. Menopozla ilişkili sağlık ihtiyaçlarının karşılanmasında mahremiyet ve ayrımcılık yapmama ilkeleri korunmalıdır.

Sağlık ihtiyaçlarına yönelik desteklerin geliştirilmesi, çalışanların menopoz durumlarını açıklamaya zorlandıkları veya sağlık bilgilerinin mesleki yeterliliklerini değerlendirmede kullanıldığı uygulamalara dönüşmemelidir. İşyerlerinde sağlık ihtiyaçlarının ifade edilmesi ve uygun düzenlemelerden yararlanılması, gereksiz kişisel sağlık verilerinin toplanmasına bağlanmamalıdır. Sağlık durumuna ilişkin bilgilerin işlenmesi, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun özel nitelikli kişisel verilere ilişkin hükümleri ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki gizlilik yükümlülükleriyle uyumlu olmalıdır. İşyerindeki destek mekanizmalarının tasarımında yaşa ve toplumsal cinsiyete dayalı önyargıların güçlenmesini önleyen, mahremiyete saygılı ve çalışanların tercihlerini gözeten uygulamalar esas alınmalıdır. Kadının sağlık hakkının korunması, yalnızca ihtiyaçların tanınmasını değil, söz konusu ihtiyaçların ifade edilmesinin yeni hak kayıplarına neden olmamasını da gerektirmektedir.

6. Ücretsiz bakım emeği ve zaman yoksulluğu, kadının sağlık hakkına erişim bakımından açık bir politika konusu olarak tanınmalıdır.

Çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bireylerin bakımına ilişkin sorumlulukların kadınların ücretli çalışma, sağlık hizmetlerinden yararlanma, dinlenme ve ekonomik güvenlik koşulları üzerindeki etkileri birlikte değerlendirilmelidir. Bakım sorumluluklarının eşitsiz dağılımı, sağlık hizmetlerinin mevcut olduğu durumlarda dahi kadınların bu hizmetlere fiilen erişimini güçleştirebilir. Erişilebilir ve karşılanabilir bakım hizmetleri, bakım sorumluluklarının daha eşit paylaşılmasını destekleyen düzenlemeler ve çalışanların sağlık ihtiyaçları için zaman ayırabilmelerini kolaylaştıran uygulamalar, kadınların ekonomik güçlenmesini destekleyen politika alanları arasında yer almalıdır. UN Women'ın 2026 tarihli Care, Climate and a Just Transition rehberi, bakım sistemlerinin iklim değişikliğiyle ilişkisini ve ücretsiz bakım emeğinin çevresel dönüşüm politikalarında tanınmasının önemini ortaya koymaktadır. Menopoz dönemindeki kadın çalışanlar açısından bakım sorumlulukları, sağlık belirtilerinin doğrudan sonucu olarak değil, sağlık ihtiyaçlarının karşılanma koşullarını etkileyebilen toplumsal ve ekonomik bir belirleyici olarak ele alınmalıdır.

7. Kadınların ekonomik güvenliği, sağlık ihtiyaçları nedeniyle istihdamdan uzaklaşmayı önleyebilecek sosyal koruma olanaklarıyla desteklenmelidir.

Sağlık hizmetlerinden yararlanma, ücretli izin, hastalık hâlinde gelir güvencesi ve sosyal güvenlik kapsamı, kadınların farklı istihdam biçimleri bakımından değerlendirilmelidir. Kayıt dışı, geçici, kısmi süreli veya kendi hesabına çalışan kadınların sosyal korumaya erişimde karşılaşabilecekleri engeller, mevcut mekanizmaların kapsayıcılığı açısından önem taşımaktadır. Menopoz dönemindeki sağlık ihtiyaçlarının otomatik olarak iş göremezlik olarak tanımlanması yerine, belirli sağlık ihtiyaçlarının hangi koşullarda gelir veya istihdam kaybına dönüşebildiğinin incelenmesi gerekmektedir. İklim kaynaklı mesleki risklerin sağlık ve gelir üzerindeki sonuçları da sosyal koruma politikalarının değerlendirilmesine dahil edilmelidir. ILO'nun 2026 tarihli aşırı sıcaklık ve sosyal koruma değerlendirmesi, sağlık hizmetlerine erişim, gelir güvencesi ve mesleki risklere karşı korunmanın birlikte ele alınmasının önemini vurgulamaktadır. Kadınların ekonomik güvenliğinin korunması, sağlık ihtiyaçlarının yalnızca bireysel gelir ve birikimle karşılanmasına dayanan koşulların azaltılmasıyla ilişkilidir.

8. İklim uyum politikalarının maliyetleri ve sağladığı faydalar, toplumsal cinsiyete duyarlı dağıtımsal analizlerle değerlendirilmelidir.

Mesleki sıcaklık risklerine karşı alınan önlemlerin kimlere ulaştığı, ekonomik maliyetlerin nasıl karşılandığı ve koruyucu uygulamaların farklı çalışan grupları açısından ne ölçüde erişilebilir olduğu incelenmelidir. İşyeri iyileştirmeleri, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, soğutma ve havalandırma yatırımları ile sağlık hizmetlerine erişim gibi alanlar, yalnızca toplam harcama veya uygulama sayılarıyla değil, dağıtımsal sonuçları bakımından da değerlendirilmelidir. Çalışanların gelir, yaş, meslek, sektör, istihdam statüsü ve bakım sorumluluklarına göre farklılaşan koşulları, uyum maliyetlerinin kimler üzerinde yoğunlaşabileceğini anlamak açısından önem taşımaktadır. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetinin çalışanlara yansıtılamayacağına ilişkin hukuki ilke korunmalıdır. İklim uyumunun ekonomik yükünün sağlık ihtiyacı veya güvencesiz istihdam nedeniyle çalışanlar üzerinde yoğunlaşması, toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçişin dağıtımsal adalet hedefleriyle bağdaşmamaktadır.

9. İklim finansmanı ve ekonomik dönüşüm politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliği sonuçları görünür kılınmalıdır.

Çevresel dönüşüm kapsamında geliştirilen ekonomik destekler, beceri geliştirme olanakları ve istihdam fırsatları, kadınların mevcut ekonomik konumları ve kaynaklara erişim koşulları bakımından değerlendirilmelidir. Yeşil dönüşümle ilişkili yeni istihdam alanlarına kadınların katılımını artırmak, yalnızca yeni iş sayılarının izlenmesiyle sınırlı kalmamalıdır. İşlerin niteliği, ücret düzeyi, sosyal koruma, mesleki ilerleme ve çalışma ortamlarının sağlık ve güvenlik koşulları da dikkate alınmalıdır. UN Women'ın toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçişe ilişkin politika değerlendirmesi, kadınların dönüşümün ekonomik fırsatlarından yararlanabilmelerinin yanı sıra bakım emeğinin tanınması, finansmana erişim ve karar süreçlerine katılımın önemini vurgulamaktadır. Ekonomik dönüşümden yararlanma koşulları ile mevcut işlerde sağlık ve gelir güvencesinin korunması birbirini tamamlayan öncelikler olarak ele alınmalıdır.

10. Menopoz, iklim maruziyeti ve çalışma yaşamı arasındaki kesişime ilişkin ulusal kanıt üretimi, hak temelli ve katılımcı yöntemlerle güçlendirilmelidir.

Türkiye'de menopoz dönemi, çalışma koşulları, çevresel sıcaklık maruziyeti, sağlık hizmetlerine erişim ve ekonomik sonuçları birlikte değerlendiren araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Araştırma tasarımlarında menopoz durumu ile menopozla ilişkili belirtiler arasında ayrım yapılmalı; yaş, meslek, sektör, gelir, çalışma biçimi, sosyal güvence ve bakım sorumlulukları gibi özellikler uygun yöntemlerle ele alınmalıdır. Kadınların deneyimlerini yalnızca belirti şiddeti veya üretkenlik kaybı üzerinden ölçen yaklaşımların ötesine geçilerek sağlık hizmetlerine erişim engelleri, çalışma koşullarına ilişkin ihtiyaçlar ve ekonomik maliyetler de incelenmelidir. Nicel

verilerin yanı sıra kadınların çalışma yaşamındaki deneyimlerini anlamaya yönelik nitel ve katılımcı yöntemlerden yararlanılması, mevcut istatistiklerde görünür olmayan ihtiyaçların belirlenmesini destekleyebilir. Veri üretiminde hukuki dayanak, gönüllülük, mahremiyet ve veri minimizasyonu ilkeleri gözetilmelidir.

11. Kadınların ve kadın hakları örgütlerinin iklim, sağlık ve çalışma yaşamına ilişkin karar süreçlerine anlamlı katılımı desteklenmelidir.

Toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçiş, kadınların yalnızca politika müdahalelerinden yararlanan gruplar olarak tanımlanmasıyla gerçekleştirilemez. Sağlık hizmetlerine erişimde, çalışma koşullarında ve bakım sorumluluklarında karşılaşılan sorunların anlaşılması, farklı deneyimlere sahip kadınların değerlendirme ve karar süreçlerinde yer almasını gerektirmektedir. Kadın çalışanların, ilgili meslek gruplarının ve kadın hakları alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının bilgi ve deneyimlerinin dikkate alınması, koruyucu uygulamaların erişilebilirliğinin değerlendirilmesine katkı sağlayabilir. Katılım mekanizmalarının yalnızca görüş alınmasıyla sınırlı kalmaması; dile getirilen ihtiyaçların politika seçeneklerine nasıl yansıdığının da izlenebilmesi önemlidir. CEDAW Komitesinin iklim değişikliği bağlamında toplumsal cinsiyete duyarlı politika geliştirilmesine ilişkin 37 No.lu Genel Tavsiyesi, kadınların karar alma süreçlerine anlamlı katılımını insan hakları temelli iklim yaklaşımının önemli bir bileşeni olarak ele almaktadır. Kadınların deneyimlerinin tanınması, katılımın sembolik bir süreç olmaktan çıkarılarak politika değerlendirmesinin bilgi kaynaklarından biri hâline gelmesini gerektirmektedir.

12. Sağlık, istihdam ve iklim politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliği sonuçları, hesap verebilirlik ve hak temelli izleme yaklaşımıyla değerlendirilmelidir.

Bir politika belgesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilmesi veya koruyucu uygulamaların tanımlanmış olması, kadınların söz konusu düzenlemelerden eşit biçimde yararlandığını tek başına göstermemektedir. Sağlık hizmetlerine erişim, işyerindeki koruyucu koşulların varlığı ve kullanılabilirliği, gelir güvencesi, bakım hizmetlerinden yararlanma ve çalışanların karar süreçlerine katılımı, politika sonuçlarının değerlendirilmesinde dikkate alınabilecek alanlardır. Göstergelerin mümkün olduğu ölçüde cinsiyet, yaş, meslek, sektör, engellilik ve istihdam statüsüne göre ayrıştırılması, farklılaşan etkilerin görünür hâle gelmesine katkı sağlayabilir. Ancak kişisel sağlık verilerinin korunması ve küçük grupların dolaylı biçimde tanımlanmasını önleyen güvenlik tedbirleri gözetilmelidir. UN Women'ın 2026 tarihli Gender Equality and Climate Policy Scorecard yaklaşımı, toplumsal cinsiyet taahhütlerinin ekonomik güvenlik, ücretsiz bakım emeği, sağlık ve katılım gibi alanlarda izlenebilir sonuçlarla ilişkilendirilmesini önermektedir.

Sonuç

İklim değişikliğinin çalışma yaşamındaki sonuçları, mesleki sıcaklık maruziyeti ve üretkenlik kayıplarının ötesinde, sağlık hizmetlerine erişim, istihdam sürekliliği, ekonomik güvence ve ücretsiz bakım emeğinin dağılımıyla ilişkili çok boyutlu bir eşitsizlik alanı oluşturmaktadır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımında devam eden farklılıklar, bakım sorumluluklarının eşitsiz paylaşımı ve nüfusun yaş yapısındaki dönüşüm, kadının sağlık hakkının çalışma yaşamında yaşam döngüsü perspektifiyle değerlendirilmesini önemli kılmaktadır. Menopoz geçişi ve menopoz sonrası dönemde ortaya çıkabilen sağlık ihtiyaçları, kadınların çalışma kapasitesini genel olarak sınırlayan biyolojik özellikler şeklinde değil, sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği, çalışma ortamlarının uygunluğu ve sosyal koruma mekanizmalarının kapsayıcılığı üzerinden ele alınmalıdır. Güncel bilimsel araştırmalar menopoz durumunun tek başına çalışma yetisini belirlemediğini, bazı belirtilerin ise çalışma yaşamındaki belirli sonuçlarla ilişkili olabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte çevresel sıcaklık maruziyetinin menopoz belirtileri veya ekonomik sonuçlar üzerindeki doğrudan etkilerine ilişkin kanıtların sınırlı olması, menopoz dönemindeki bütün kadınların iklim değişikliği karşısında daha yüksek biyolojik kırılganlığa sahip olduğu yönünde genellemeler yapılmasını engellemektedir. Çalışma yaşamının görünmeyen maliyetleri, yalnızca ölçülebilen gelir veya üretkenlik kayıplarından oluşmamaktadır. Sağlık hizmetlerinden yararlanmak için ayrılan zaman, çalışma koşullarına uyum sağlama güçlükleri, dinlenme olanaklarının sınırlılığı, ücretsiz bakım sorumlulukları ve koruyucu uygulamalara erişimdeki farklılıklar, kadınların ekonomik ve toplumsal yaşama eşit katılımını etkileyebilen diğer maliyet alanlarıdır. Sağlık ihtiyaçlarının karşılanmasının bireysel ekonomik kaynaklara, istihdam statüsüne veya işyerindeki destek olanaklarına bağlı olarak değişmesi, kadının sağlık hakkının fiilen kullanılabilmesi ile mevcut eşitlik güvenceleri arasındaki mesafeyi görünür kılmaktadır.

Kalkınmada Kadının Sağlık Hakkı Derneği olarak kadının sağlık hakkını, yalnızca sağlık hizmetlerinden yararlanma imkânıyla sınırlı olmayan; bilgiye erişimi, ayrımcılıktan korunmayı, ekonomik güvenliği, çevresel sağlık koşullarını ve karar alma süreçlerine anlamlı katılımı kapsayan bütüncül bir hak alanı olarak ele alıyoruz. Kadınların sağlık sistemlerinde ve kendilerini etkileyen politika süreçlerinde yalnızca hizmet alan kişiler değil, deneyimleri ve bilgileriyle kararları şekillendiren hak özneleri olması gerektiğini savunuyoruz. Menopoz, iklim değişikliği ve çalışma yaşamının kesişimi, kadının sağlık hakkının üreme dönemiyle sınırlandırılmaması gerektiğini; orta yaş ve sonraki yaşam evrelerindeki ihtiyaçların ekonomik güçlenme ve iklim adaleti tartışmalarına dahil edilmesinin önemini ortaya koymaktadır. Kadınların belirli biyolojik özellikleri nedeniyle kırılgan kabul edilmesi yerine, eşitsizliği üreten çalışma koşullarının, sosyal koruma boşluklarının ve kaynak dağılımının sorgulanması, hak temelli yaklaşımın esasını oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçiş, iklim kaynaklı risklerin azaltılmasının yanı sıra koruyucu uygulamalara erişimin eşitlenmesini, uyum maliyetlerinin adil paylaşılmasını, ücretsiz bakım emeğinin tanınmasını ve kadınların dönüşüm süreçlerinde söz sahibi olmasını gerektirmektedir. Bilimsel kanıtların sınırlarını koruyan, farklı yaşam deneyimlerini dikkate alan ve uygulama sonuçlarını izlenebilir kılan politikalar, kadının sağlık hakkının çalışma yaşamında güçlendirilmesine katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Bhatotia, K., Gow, O., Robinson, L. A., Dasgupta, S., & Balsari, S. (2026). Who pays when temperatures soar? Health Affairs, 45(5), 507–515. DOI: 10.1377/hlthaff.2025.01671.

Birleşmiş Milletler. (1966). Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 2200A (XXI) sayılı Karar.

Birleşmiş Milletler. (1979). Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW). Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 34/180 sayılı Karar.

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi. (2000). 14 No.lu Genel Yorum: Ulaşılabilecek en yüksek sağlık standardına sahip olma hakkı (General Comment No. 14: The Right to the Highest Attainable Standard of Health, E/C.12/2000/4). Birleşmiş Milletler.

CEDAW Komitesi. (1999). 24 No.lu Genel Tavsiye: Kadın ve sağlık (General Recommendation No. 24: Article 12 of the Convention – Women and Health). Birleşmiş Milletler.

CEDAW Komitesi. (2018). 37 No.lu Genel Tavsiye: İklim değişikliği bağlamında afet risklerinin azaltılmasının toplumsal cinsiyet boyutları (General Recommendation No. 37 on the Gender-Related Dimensions of Disaster Risk Reduction in the Context of Climate Change, CEDAW/C/GC/37). Birleşmiş Milletler.

Clevis, M. G. A., Nieuwenhuijsen, K., van Valkengoed, I. G. M., Oosterhuis, T., Proper, K. I., & van Oostrom, S. H. (2025). Are health-related, lifestyle, work-related, and socio-demographic factors associated with work productivity among menopausal women? A systematic review. Maturitas, 200, 108646. DOI: 10.1016/j.maturitas.2025.108646.

Conti, G., Ginja, R., Persson, P., & Willage, B. (2025). The menopause “penalty” [Working paper, önceki sürüm]. Institute for Fiscal Studies.

Conti, G., Ginja, R., Persson, P., & Willage, B. (2026). The menopause “penalty” (IFS Working Paper No. 26/01). Institute for Fiscal Studies. DOI: 10.1920/wp.ifs.2026.0126.

Department for Work and Pensions. (2025). Menopause in the workplace literature review (DWP Ad Hoc Research Report No. 116). United Kingdom Government.

International Labour Organization (ILO). (2025a). Guidelines on green employment diagnostics for a just transition(2nd ed.). International Labour Organization. DOI: 10.54394/YVYN6180.

International Labour Organization (ILO). (2025b). Guidance note on just transition and women’s entrepreneurship development. International Labour Organization. DOI: 10.54394/PBEJ3927.

International Labour Organization (ILO). (2025c). What policy mix works for MSMEs? (Just Transition Policy Brief). International Labour Organization. DOI: 10.54394/FYRM5365.

International Labour Organization (ILO). (2026a). Addressing the impacts of extreme heat through social protection. International Labour Organization.

International Labour Organization (ILO). (2026b). Institutionalizing social dialogue for green and digital transitions in Europe and Central Asia. International Labour Organization. DOI: 10.54394/00033495.

International Labour Organization (ILO). (2026c). Universal social protection in changing labour markets: Protecting workers in all types of employment. International Labour Organization. DOI: 10.54394/WAYZ1993.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu. (2024). Özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine ilişkin rehber. Kişisel Verileri Koruma Kurumu.

Klauber, H., Koch, N., & Pestel, N. (2025). The immediate and lasting effects of heat waves on workers (IZA Discussion Paper No. 18176). IZA Institute of Labor Economics.

Meteoroloji Genel Müdürlüğü. (2025). 2025 yılı yaz mevsimi sıcaklıklarının değerlendirilmesi. T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı.

Office for Equality and Opportunity. (2026a). Conduct a menopause risk assessment for your workplace. United Kingdom Government.

Office for Equality and Opportunity. (2026b). Offer workplace adjustments for employees experiencing menopause. United Kingdom Government.

Office for Equality and Opportunity. (2026c). Review policies and procedures to meet the needs of employees experiencing menopause. United Kingdom Government.

Office for Equality and Opportunity. (2026d). Train managers to support employees experiencing menopause. United Kingdom Government.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2025a). Gender gaps in paid and unpaid work persist. OECD Publishing. DOI: 10.1787/25a6c5dc-en.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2025b). OECD economic surveys: Türkiye 2025. OECD Publishing. DOI: 10.1787/d01c660f-en.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2026). Securing the livelihoods of informal economy workers in times of global changes (Development Centre Studies). OECD Publishing. DOI: 10.1787/7b0d17a9-en.

Taylor, S., Callahan, B., Grant, J., Islam, R. M., & Davis, S. R. (2025). Menopause and work performance: A systematic review of observational studies. Menopause, 32(8), 769–778. DOI: 10.1097/GME.0000000000002557.

Türkiye Cumhuriyeti. (2012). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Resmî Gazete, 30 Haziran 2012, Sayı 28339.

Türkiye Cumhuriyeti. (2016). 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu. Resmî Gazete, 7 Nisan 2016, Sayı 29677.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2026a). İstatistiklerle yaşlılar, 2025. Haber Bülteni, Sayı 58231, 12 Mart 2026.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2026b). İşgücü istatistikleri, 2025. Haber Bülteni, Sayı 57996, 25 Mart 2026.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2026c). İşgücü istatistikleri, Eylül 2026. Haber Bülteni, Sayı 57988, 27 Ekim 2026.

UN Women. (2023). A gender-responsive just transition for people and planet [Policy brief]. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.

UN Women. (2025). UN Women strategic plan 2026–2029: Creating an equal world for all women and girls(UNW/2025/7). United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.

UN Women. (2026a). Care, climate and a just transition: Guidance note for UN Women and partners. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.

UN Women. (2026b). The gender equality and climate policy scorecard: From monitoring to action. UN Women Data Hub.

UN Women. (2026c). Time use and social inequality: A gendered perspective. UN Women Data Hub.

UN Women & Kaschak Institute. (2025). The gender equality and climate policy scorecard: Advancing accountability in nationally determined contributions (Progress of the World's Women Fact Sheets, No. 1). UN Women.

UN Women & United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN DESA). (2025). Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2025. UN Women ve United Nations Department of Economic and Social Affairs.

UN Women Türkiye. (2026a). Strategic note brochure Türkiye 2026–2030. UN Women Transparency Portal.

UN Women Türkiye. (2026b). Türkiye: Strategic note 2026–2030 brochure. UN Women Transparency Portal.

United Nations Environment Programme (UNEP). (2025). Adaptation gap report 2025: Running on empty—The world is gearing up for climate resilience without the money to get there. United Nations Environment Programme. DOI: 10.59117/20.500.11822/48798.

United Nations Population Fund (UNFPA) Türkiye. (2026). UNFPA Türkiye 8. Ülke Programı, 2026–2030. United Nations Population Fund.

World Health Organization (WHO). (2024). Menopause [Fact sheet]. World Health Organization.

World Health Organization (WHO). (2025). Framework to implement a life course approach in practice. World Health Organization.

World Health Organization (WHO). (2026). Framework to implement a life course approach in practice: Summary. World Health Organization.

World Health Organization (WHO) & World Meteorological Organization (WMO). (2025a). Climate change and workplace heat stress: Technical report and guidance. World Health Organization.

World Health Organization (WHO) & World Meteorological Organization (WMO). (2025b). WHO, WMO issue new report and guidance to protect workers from increasing heat stress [Basın açıklaması, 22 Ağustos 2025]. World Health Organization.

World Meteorological Organization (WMO). (2025a). Climate change and workplace heat stress [Yayın özeti, 22 Ağustos 2025]. World Meteorological Organization.

World Meteorological Organization (WMO). (2025b). WHO, WMO issue new report and guidance to protect workers from increasing heat stress [Haber, 22 Ağustos 2025]. World Meteorological Organization.