

Türkiye’de Kadınların Sağlık Yönetimindeki Yeri

Sevil SERİN¹, Gülcan TECİRLİ¹⁺

Özet

Kadın çalışan sayısının en fazla olduğu sağlık hizmetleri sektöründe kadınların yönetimdeki varlığı kadın-erkek fırsat eşitliği bağlamında önem arz etmektedir. Bu çalışmada, Türkiye Cumhuriyeti tarafından kadın- erkek fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik atılan adımların, sağlık yönetiminde karar verici pozisyonundaki kadın sayısında nasıl bir değişiklik ortaya çıkardığı konusu incelenmiştir. Bu kapsamda, 2019 yılı Aralık ayı Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı ile Bakanlığa bağlı hastanelerdeki yöneticilerin cinsiyetlerine ilişkin veriler incelenmiş ve diğer kamu kurumlarıyla karşılaştırılmıştır. Çalışma sonucunda Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında, kadın yönetici oranlarının ülke ortalamasının üzerinde olması, yeterli olmamakla birlikte, kadın erkek fırsat eşitliğini sağlama konusunda diğer kurumlara göre daha fazla çaba sarf edildiği şeklinde yorumlanmıştır.

Anahtar kelimeler: Kadın, sağlık yönetimi, fırsat eşitliği.

The Status of Women in Health Management in Turkey

Abstract

The presence of women in management in the healthcare sector, where the number of female employees is the highest, is also the important in terms of equal opportunities for women and men. In this study we tried to reveal how that make a difference, the steps taken towards ensuring gender equality by Turkey, in the number of women in decision-making position in health administration. In this context, the data regarding the gender of the senior managers working in the central organization and in the provincial organization of the Ministry of Health in December 2019 were analyzed and compared to other public institutions. As a result of the study, the ratio of female managers in the central and provincial organizations of the Ministry Of Health is above the country average, but it is not sufficient, on the other hand it can be interpreted that more efforts are made to ensure equal opportunity for women and men compared to other institutions.

Key words: Women, health management, equal opportunities.

Gönderim Tarihi (Received): 16.11.2020, Kabul Tarihi (Accepted): 24.11.2020

1.Sağlık Bakanlığı, Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, <https://orcid.org/0000-0003-3529-1488>, sevil.serin@saglik.gov.tr; <https://orcid.org/0000-0001-6244-3753>, gulcan.tecirli@saglik.gov.tr

+ Sorumlu Yazar: Gülcan Tecirli, Sağlık Bakanlığı, Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, +90 312 471 7889 gulcan.tecirli@saglik.gov.tr

Atf için (cite this paper): Serin, S. Tecirli, G. (2020). Türkiye’de Kadınların Sağlık Yönetimindeki Yeri. Eurasian Journal of Health Technology Assessment, 4 (1) , 9-19.

1.Giriş

Kadın-erkek fırsat eşitliği konusu sadece Türkiye’de değil tüm dünyada önem arz etmektedir. Nitekim her yıl Avrupa Komisyonu tarafından Birlik üyelerinin kadın-erkek fırsat eşitliği karnesi niteliğinde bir rapor yayımlanmakta olup 2018 yılına ilişkin yayınlanan raporda, Avrupa Birliği’nde yaşayan kadınların tam ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak için hala uzun bir yol olduğu ifade edilmiştir. Yine aynı raporda düşük ücret veren sektörlerde ve erkeklerden haftalık, ortalama altı saat daha fazla çalıştıkları, terfi almanın erkeklere kıyasla daha zor ve de yavaş olduğu ve kariyerlerine daha çok ara vermek zorunda kaldıkları belirtilmiştir (IKV, 2019).

Türkiye’de sağlık yönetimi, Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı başta olmak üzere, Bakanlığa bağlı birinci, ikinci ve üçüncü basamak sağlık kuruluşlarının, üniversitelere ait sağlık kuruluşlarının, özel sağlık kuruluşlarının idaresi ile sağlık hizmet sunumuna ilişkin tüm sistemlerin idaresini kapsayan geniş bir yönetim alanıdır. Kadın çalışan sayısının en fazla olduğu bu alanda, kadınların yönetim kademelerinde temsil oranlarının artması kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik önemli kazanımlar olarak değerlendirilmelidir.

Bu çalışmada, Türkiye Cumhuriyeti tarafından kadın- erkek fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik atılan adımların, kadınların sağlık yönetimindeki yerine ilişkin nasıl bir değişiklik yarattığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2. Türkiye’de Kadın Erkek Fırsat Eşitliğine İlişkin Yapılan Düzenlemeler

Birleşmiş Milletler (BM) düzeyindeki temel insan hakları sözleşmelerinden biri olan “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)”, Türkiye tarafından 01.7.1985 tarihli 85/9722 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile onaylanmış ve 14.10.1985 tarihli 18898 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra Türkiye’de kadın-erkek fırsat eşitliğini güçlendiren özellikle kadınların iş yaşamına katılmasına yönelik olumlu katkıları olan düzenlemelerin başlıcaları şu şekilde sıralanabilir:

- İlk olarak, 1990 yılında Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü kurulmuştur (2004 yılından bu yana Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü adı altında faaliyetlerini sürdürmektedir).

- 2004 ve 2010 yıllarında Anayasa’nın 10’uncu maddesinde değişiklikler yapılmıştır. Bu kapsamda, 2004 yılında “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahip olduğu ve Devlet’in bu eşitliğin sağlamakta

yükümlü olduğu” hükmü ve 2010 yılında da “Bu yükümlülük kapsamında alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağı” hükmü eklenmiştir. Yine 2004 yılında “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi ve 2010 yılında “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi yürürlüğe konulmuştur.

- 2009 yılında TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) kurulmuştur.

- 2011 yılında 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile kadınların ve gençlerin işgücüne katılım ve istihdamını artırmak, yeni istihdam alanları oluşturulmasını teşvik etmek, mesleki ve teknik eğitimi özendirme, çalışanların vasıflarını yükselterek kalite ve etkinliği artırmak amacıyla düzenlemeler yapılmıştır.

- 2013 yılında “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” ve “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk

Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” yürürlüğe girmiştir.

- 2014 yılında 6552 sayılı “İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” ile doğum borçlanmasının kapsamı genişletilerek daha önce iki çocuk için geçerli olan doğum borçlanması üç çocuğa çıkarılmıştır. Ayrıca, 6552 sayılı Kanun ile ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı hakkında da düzenlemeler yapılmıştır.

- 2016 yılında 6663 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile çalışanların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan değişikliklerle, memurların doğum ve evlat edinme sonrası ücretsiz izin sürelerinin derece kademe ilerlemesinde dikkate alınması sağlanarak, kadın memurlara analık izninin bitiminden itibaren doğum ve evlat edinmeye bağlı olarak ilk çocukta 2 ay, ikinci çocukta 4 ay, üçüncü ve üzeri çocukta 6 ay yarı zamanlı ve ücretli çalışma hakkı (çocuğun engelli olması durumunda 12 ay süre ile ücretli yarı zamanlı) verilmiştir. Ayrıca, özel sektörde çalışmakta olan kadınlara da doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ve kısmi süreli çalışma hakkı verilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Türkiye’de kadın-erkek fırsat eşitliğini güçlendirmeye yönelik yapılan önemli düzenlemeler

| | |
|------|--|
| 1990 | Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü kurulmuştur (2004 yılından bu yana Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü adı altında faaliyetlerini sürdürmektedir). |
| 2004 | Anayasanın 10’uncu maddesine; “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” hükmü eklenmiştir. “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi yürürlüğe konulmuştur. |
| 2009 | TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) kurulmuştur |
| 2010 | Anayasanın 10’uncu maddesine; “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” hükmü eklenmiştir. “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi yürürlüğe konulmuştur. |
| 2011 | 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” |
| 2013 | “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” ve “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” |
| 2014 | 6552 sayılı “İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” |
| 2016 | 6663 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” |

3. Temel Kavramlar

1948 Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) Tüzüğü’nde sağlık, yalnızca hastalık veya sakatlığın olmaması durumu değil, fiziksel, sosyal ve ruhsal refah durumu olarak tanımlanmıştır. Sağlık yönetimi ise Tengilimoğlu, Işık ve Akbolat (2009:421) tarafından, “birey ve toplumların sağlık düzeylerini korumak ve geliştirmek amacıyla sağlık hizmetleri üretimi için maddi ve beşeri kaynakların planlanması, örgütlenmesi, harekete geçirilmesi ve denetlenmesi süreci” olarak tanımlanmaktadır.

Çamcı (2007) tarafından sağlık yöneticiliği, “sağlık örgütlerinin kuruluş ve görev kanunlarında öngörülen amaçların gerçekleştirilmesinde ve belirtilen hedeflere yöneltmesinde eldeki olanakların (insangücü, mevzuat, organizasyon, para, malzeme, yer vb.) en rasyonel, en vasıflı ve en ekonomik biçimde kullanılmasının sağlanması, örgüt faaliyetlerinin planlanması, personel sağlanması, yönetim ve denetimi” şeklinde tanımlanmıştır.

Sağlık Bakanlığınca 2014 yılında yürürlüğe konulan “Sağlık Meslek Mensupları İle Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek

Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik” te Sağlık İdarecisinin iş ve görevleri şu şekilde belirlenmiştir:

“Sağlık İdarecisi

- a) Kurumun idari, mali ve teknik hizmetlerinin yürütülmesinde, misyon, vizyon, temel hedef ve değerlerinin belirlenmesinde, kalite, standardizasyon ve akreditasyon çalışmaları ile performans değerlendirmesinde görev alır.
- b) Kurumun finansal yönetim politikalarının belirlenmesi, uygulaması ve yönetilmesinde görev alır.
- c) Kurumun muhasebe, bütçe, mali analiz ve maliyet analizi faaliyetlerini yürütür.
- ç) Sağlık hizmetleri sunumunun planlanması, yürütülmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesi sürecinde görev alır.
- d) Kurumda tıbbi ve hasta bakımı dışında verilen hizmetlerin organizasyonu, yürütülmesi ve denetimini sağlar.
- e) Kurumda kriz ve afet planının hazırlanması ve yürütülmesi çalışmalarında görev alır.
- f) Hastalıkların tanıları ve ameliyatların uluslararası hastalıklar kod sistemine göre kaydedilmesi, tıbbi ve idari istatistiklerinin tutulması, saklanması, değerlendirilmesi ve raporlanmasında görev alır.
- g) Kurumun genel ve tıbbi arşiv hizmetleri ile hastane bilgi sistemlerinin yürütülmesinde görev alır.
- ğ) Sağlık yönetimi alanına ilişkin politikalar geliştirir, planlamalar yapar veya bu çalışmalarda görev alır.”

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 56. maddesinin üçüncü fıkrasıyla, toplumun yaşamını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak amacıyla devletin sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenleyeceği hüküm

altına alınmıştır. Devlete yüklenen sağlık hizmetinin yürütülmesi görevi ise 10/7/2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Sağlık Bakanlığı’na verilmiştir. Sağlık hizmetleriyle ilgili temel esasların belirlendiği 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu’nun 3. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince, sağlık kurum ve kuruluşları yurt sathında eşit, kaliteli ve verimli hizmet sunacak şekilde Sağlık Bakanlığınca, diğer ilgili bakanlıkların da görüşü alınarak planlanır, koordine edilir, mali yönden desteklenir ve geliştirilir.

Ülkemizde sağlık hizmetleri, Bakanlığa, üniversitelere ve belediyelere bağlı sağlık kuruluşları ile gerçek kişi ve özel hukuk tüzel kişilerinin açmış oldukları birinci, ikinci ve üçüncü basamak sağlık kuruluşları eliyle yürütülmektedir.

4. Türkiye’de Yönetimde Kadınların Mevcut Durumu

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 2012 verileri ile Ocak 2015’de yayınlanan “İş Hayatında ve Yönetimde Kadın” Raporuna göre Türkiye, tüm yöneticiler düzeyinde toplam kadın yönetici oranı dikkate alındığında % 12,2 ile 126 ülke arasında 94. sırada yer almıştır (Besler ve Oruç, 2010: 22, aktaran İşler, 2017). Dünya

Ekonomik Forumu'nun (DEF) 2018 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre ise Türkiye, cinsiyet eşitsizliğinde 149 ülke arasında 130. sırada yer almakla birlikte işgücüne katılımdaki cinsiyetler arası uçurum ile mesleki ve teknik rollerdeki eşitsizlikleri kapatma konusunda ilerleme kaydetmiştir. Bununla birlikte, benzer işler için ücret eşitliğinde bir kötüleşme yaşanmıştır. Ayrıca kadınların parlamentodaki payı da artmıştır (GGGR, 2018). 2017 yılında erkeklerde istihdam oranı %65,6, kadınlarda %28,9 (TÜİK, 2018), 2019 yılında ise bu oranlar sırasıyla %72,5 ve %33,6 (IKV, 2019) olarak gerçekleşmiştir. 2020 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre ise Türkiye, cinsiyet eşitsizliğinde 153 ülke arasında 130. sırada yer almıştır (GGGR, 2020). Aile, Çalışma ve Sosyal

Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün "Türkiye'de Kadın" çalışmasında, TÜİK verilerine göre (15+ yaş), Türkiye'de 2002 yılında istihdam edilen 6 milyon 122 bin kadın bulunurken, 2018 yılı itibarıyla bu rakamın 9 milyon 018 bine çıktığı, bu dönemde istihdam edilen kadınların sayısal olarak 2 milyon 896 bin, oransal olarak yaklaşık %47,3 arttığı, kadın istihdam oranının %25,3'ten %29,4'e yükseldiği, kadınların işgücüne katılım oranının da %27,9'dan %34,2'ye yükseldiği belirtilmiştir. Yine "Türkiye'de Kadın" çalışmasında, kadınların bürokraside üst düzey karar verici konumundaki oranı düşük bulunarak eleştirilmiştir. Bu oran, 2018 yılı sonu itibarıyla %9,05 iken erkeklerde % 90,95 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Türkiye'de üst düzey kadın çalışan dağılımı(2018)

| Unvan* | Toplam Üst Düzey Çalışan** | Kadın Çalışan | Oran (%) |
|---------------------------|----------------------------|---------------|-------------|
| Vali | 81 | 2 | 2,4 |
| Genel Müdür | 152 | 12 | 7,89 |
| Genel Müdür Yardımcısı | 345 | 43 | 12,46 |
| Başkan | 35 | 5 | 14,29 |
| Başkan Yardımcısı | 119 | 7 | 5,88 |
| Daire Başkanı | 2729 | 403 | 14,77 |
| Kaymakam | 848 | 17*** | 2,36 |
| Bölge Müdürü | 199 | 4 | 2,01 |
| Bölge Müdür Yardımcısı | 457 | 19 | 4,16 |
| İl Müdürü | 912 | 18 | 1,97 |
| Toplam Üst Düzey Yönetici | 5.877 | 532 | 9,05 |

*Üst Düzey tanımı 657 sayılı Kanunda yapılmamış olup yönetici pozisyonunda olan bazı unvanlar gruplandırılarak verilmiştir.

**Büyükşehir Belediyeleri, kuruluşları ve Belediyelerin üst düzey unvanları dâhil değildir.

*** İşçileri Bakanlığı Ocak 2019 verisi baz alınmıştır.

5. Türkiye’de Sağlık Yönetiminde Kadınların Mevcut Durumu

2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile kurulan “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” üyesi olan Sağlık Bakanlığı’nın, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinasyonunda yürütülen “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı”nın önemli bir paydaşı olarak önemli adımlar attığı görülmektedir. Nitekim 2015 yılında Bakanlık bünyesinde Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği (KEFE) Birimi kurulmuş, kamu ve özel sağlık kuruluşlarının denetimi sırasında 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5’inci maddesinde düzenlenen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığının incelenmesi, tüm hizmet içi eğitim programlarında "kadın-erkek fırsat eşitliği" konusuna yer verilmesi ve istatistiklerin

cinsiyet temelinde toplanması yürütülen önemli faaliyetlerdir.

Sağlık Bakanlığı’nın 2014 yılındaki Bakanlık ile Bakanlığa bağlı kurum ve kuruluşlardaki üst düzey yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımına ilişkin verilen yazılı soru önergesi Tablo 3’ de yer aldığı şekilde cevaplanmıştır.

Kadınların yoğun olarak yer aldığı bir alan olan sağlık sektöründe çalışan kadın sayısına ilişkin kaynakların bulunmaması nedeniyle 2016 yılı Nisan ayı itibarıyla Türkiye’deki toplam 51 üniversite hastanesinde yer alan başhekim, başhekim yardımcısı, başmüdür ve müdür sayılarını üniversitelerin resmi web siteleri üzerinden inceleyen İşler (2017) tarafından tespit edilen sayılar Tablo 4’ te görülmektedir.

Tablo 3. Sağlık Bakanlığı ile Bakanlığa bağlı kurum ve kuruluşlardaki üst düzey yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımı (2014).

| Unvan | Erkek | Erkek (%) | Kadın | Kadın (%) | Toplam |
|-------------------------|-------|-----------|-------|-----------|--------|
| Bakan Yardımcısı | 3 | 75 | 1 | 25 | 4 |
| Kurum Başkanı | 1 | 100 | - | 0 | 1 |
| Kurum Başkan Yardımcısı | 3 | 100 | - | 0 | 3 |
| Genel Müdür | 12 | 100 | - | 0 | 12 |
| Genel Müdür Yardımcısı | 18 | 86 | 3 | 14 | 21 |
| Daire Başkanı | 120 | 76 | 37 | 24 | 157 |
| Toplam | 157 | 79 | 41 | 21 | 198 |

Tablo 4. Türkiye’deki Üniversite Hastanelerinde Yöneticilerin Dağılımı (2016)

| Unvan | Cinsiyet | Sayı | Oran(%) |
|---------------------|----------|------|---------|
| Başhekim | Kadın | 4 | 7,5 |
| | Erkek | 49 | 92,5 |
| Başhekim Yardımcısı | Kadın | 30 | 13,9 |
| | Erkek | 186 | 86,1 |
| Baş Müdür | Kadın | 3 | 8,6 |
| | Erkek | 32 | 91,4 |
| Müdür | Kadın | 73 | 45,3 |
| | Erkek | 88 | 54,7 |
| Toplam | Kadın | 110 | 23,7 |
| | Erkek | 355 | 76,3 |

Çalışma kapsamında Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nden talep edilen 2019 yılı Aralık ayında Sağlık Bakanlığı Merkez teşkilatında görevli üst düzey yöneticiler ile taşra teşkilatında ve Bakanlığa bağlı hastanelerdeki yöneticilerin cinsiyetlerine ilişkin veriler Tablo 5, 6 ve 7’de yer almaktadır. İşler’in (2017) 2016 yılında 51 üniversite hastanesinde görev yapan başhekim, başhekim yardımcısı, başmüdür

ve müdür sayıları ile Sağlık Bakanlığı’nın 2019 yılı verileri incelendiğinde genel itibarıyla üniversite hastanelerinde de kadınların yönetimdeki temsil oranlarının artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Yukarıdaki veriler doğrultusunda ülkemizdeki görev yapan kadın yönetici oranının, Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastanelerde %30, üniversite hastanelerinde %29 ve özel hastanelerde %34 olduğu söylenebilir (Tablo 8).

Tablo 5. Bakanlık ile Bakanlığa bağlı kurum ve kuruluşlardaki üst düzey yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımı (2019/Aralık).

| Unvan | Erkek | Erkek (%) | Kadın | Kadın (%) | Toplam |
|-------------------------|-------|-----------|-------|-----------|--------|
| Müsteşar | 1 | 100 | - | 0 | 1 |
| Müsteşar Yardımcısı | 5 | 100 | - | 0 | 5 |
| Kurum Başkanı | 2 | 67 | 1 | 33 | 3 |
| Kurum Başkan Yardımcısı | 15 | 94 | 1 | 16 | 16 |
| Genel Müdür | 9 | 100 | - | 0 | 9 |
| Genel Müdür Yardımcısı | 9 | 100 | - | 0 | 9 |
| Daire Başkanı | 123 | 81 | 28 | 19 | 151 |
| Toplam | 164 | 85 | 30 | 15 | 194 |

Tablo 6. Sağlık Bakanlığı taşra teşkilatında (İl Sağlık Müdürlüğü) görevli yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımı (2019/Aralık).

| Unvan | Erkek | Erkek (%) | Kadın | Kadın (%) | Toplam |
|--------------------|-------|-----------|-------|-----------|--------|
| İl Sağlık Müdürü | 76 | 97 | 2 | 3 | 78 |
| Başkan | 284 | 90 | 30 | 10 | 314 |
| Başkan Yardımcısı | 368 | 78 | 101 | 22 | 469 |
| İlçe Sağlık Müdürü | 248 | 70 | 108 | 30 | 356 |
| Toplam | 976 | 80 | 241 | 20 | 1217 |

Tablo 7. Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde görevli yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımı(2019/Aralık).

| Unvan | Erkek | Erkek (%) | Kadın | Kadın (%) | Toplam |
|--------------------------------|-------|-----------|-------|-----------|--------|
| Başhekim | 801 | 84 | 151 | 16 | 952 |
| Başhekim Yardımcısı | 894 | 75 | 295 | 25 | 1.189 |
| İdari ve Mali İşler Müdürü | 769 | 93 | 60 | 7 | 829 |
| Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü | 68 | 11 | 526 | 89 | 594 |
| Destek ve Kalite Müdürü | 79 | 71 | 32 | 29 | 111 |
| Hastane Müdürü | 168 | 89 | 21 | 11 | 189 |
| Müdür Yardımcısı | 989 | 66 | 510 | 34 | 1.499 |
| Toplam | 3.768 | 70 | 1.595 | 30 | 5.363 |

Tablo 8. Üniversite ve özel hastanelerde görevli yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımı-2019.

| UNVAN | ÖZEL | | | | ÜNİVERSİTE | | | |
|--|-----------|-----------|---------|---------|------------|-----------|---------|---------|
| | Kadın (n) | Erkek (n) | Kadın % | Erkek % | Kadın (n) | Erkek (n) | Kadın % | Erkek % |
| Başhekim | 48 | 384 | 11 | 89 | 13 | 77 | 13 | 86 |
| Başhekim Yard. | 52 | 242 | 18 | 82 | 37 | 160 | 19 | 81 |
| Başmüdür | 16 | 31 | 34 | 66 | 2 | 29 | 6 | 94 |
| Hastane Hiz. ve Sağlık Otelciliği Müd. | 30 | 16 | 65 | 35 | 1 | 2 | 33 | 67 |
| Hastane Hiz. ve Sağlık Otel. Müd. Yrd. | 20 | 7 | 74 | 26 | - | - | - | - |
| Hastane Yöneticisi | 173 | 266 | 39 | 61 | 21 | 22 | 49 | 51 |
| Hastane Müdürü | 111 | 275 | 29 | 71 | 26 | 67 | 28 | 72 |
| Hastane Müdür Yar. | 30 | 43 | 41 | 59 | 43 | 92 | 32 | 68 |
| İdari ve Mali Hizmetler Müdürü | 157 | 211 | 43 | 57 | 1 | 2 | 33 | 67 |
| İdari ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı | 29 | 26 | 53 | 47 | 4 | 6 | 40 | 60 |
| Mesul Müdür | 1016 | 2285 | 31 | 69 | 6 | 10 | 38 | 62 |
| Mesul Müdür Yardımcısı | 118 | 285 | 29 | 71 | 11 | 14 | 44 | 56 |
| Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü | 98 | 8 | 92 | 8 | 12 | 0 | 100 | 0 |
| Sağlık Bakım Hizmetleri Müdür Yardımcısı | 15 | 5 | 75 | 2 | 17 | 0 | 100 | 0 |
| Genel Toplam | 1913 | 4084 | 34 | 66 | 194 | 481 | 29 | 71 |

6. Sonuç

Kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranının son yıllarda arttığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar çerçevesinde gerek kamu gerekse özel sektörde yönetici kademelerinde, kadınların hala arzu edilen oranlarda istihdam edilmediği, bununla birlikte, kadın yönetici oranlarının artış eğiliminde olduğu ve her geçen gün daha iyi bir noktaya doğru ilerlediği gözlenmiştir.

Sağlık yönetimindeki kadın sayısı da bu artış eğilimi ile uyumlu olup bazı alanlarda ülke ortalamasının da üzerindedir. Nitekim Türkiye’de tüm kamu kurumlarında kadınlar için, Genel Müdür oranı %7,89, Genel Müdür Yardımcısı oranı %12,46 ve Daire Başkanı oranı %14,77 iken Sağlık Bakanlığı’ndaki kadın yöneticilere baktığımızda Genel Müdür oranı hâlihazırda % 0 olmakla birlikte, Genel Müdür Yardımcısı oranı %14 ve Daire Başkanı oranı ise %24’tür. 2018 yılı sonu itibarıyla, Türkiye’de bürokrasi içinde üst düzey karar verici konumundaki oran erkekler için % 90,95, kadınlar için %9,05 iken; 2019 itibarıyla Sağlık Bakanlığı üst düzey yönetici oranının erkekler için %79, kadınlar için %21 olduğu görülmektedir. Ayrıca 2014 yılına kıyasla 2019 yılında Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görevli yönetici pozisyonlarında genel itibarıyla kadınların

temsiline artış eğiliminde olduğu görülmüştür. Ancak Bakanlık bünyesinde çalışanların cinsiyete göre dağılımları, bu çalışma kapsamında özellikle inceleme konusu yapılmadığından, yönetim kademelerinde kadınların temsiline ilişkin daha net sonuçlara ulaşılmaması, çalışmadaki kısıtlılık olarak düşünülmelidir.

Kadın çalışan sayısının çoğunlukta olduğu sağlık sektöründe, Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı bünyesinde, kadın yönetici oranlarının yeterli olmamakla birlikte, ülke ortalamasının üzerinde olması, kadın erkek fırsat eşitliğini sağlama konusunda diğer kurumlara göre Sağlık Bakanlığının daha fazla çaba sarf ettiği şeklinde yorumlanabileceği düşünülmektedir.

Not: Bu çalışma, Ahmet Yesevi Üniversitesi, tarafından kabul edilmiş Sevil Serin tarafından hazırlanmış “Kadınların Sağlık Yönetimindeki Yeri” başlıklı tezsiz yüksek lisans dönem projesinden türetilmiştir.

Kaynakça

“2018 Report on Equality between Women and Men in the EU”
ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074 Erişim:11.11.2020.

Çamcı, M. (2007) Sağlık Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.

İktisadi Kalkınma Vakfı (IKV) 2019, AB Katılım Sürecindeki Türkiye'nin Kadın İstihdamı Karnesi.

İşler, L. (2017), Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Sağlık Alanında Kadın Yöneticiler, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Ana Bilim Dalı, Antalya.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023), Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2018) www.ailevecalisma.gov.tr.

Mevzuat Bilgi Sistemi, , <http://www.mevzuat.gov.tr/>

Sağlık Bakanlığı, Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü(2019).

Tengilimoğlu, D., Işık, O., Akbolat, M. (2009). *Sağlık İşletmeleri Yönetimi*, Nobel Yayınları, ss. 571.

Topcu, Z. “Bakanlık ile Bakanlığa bağlı kurum ve kuruluşlardaki üst düzey yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımına ilişkin yazılı soru önergesi” 7/39467, TBMM.

Türkiye’de Kadın (2019), Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, www.ailevecalisma.gov.tr.

World Economic Forum,(2018) *The Global Gender Gap Report 2018*, Geneva.

World Economic Forum,(2020) *The Global Gender Gap Report 2020*, Geneva.