



TÜRK SAĞLIK-SEN

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KADIN OLMAK

ki K...
n İz...
; Yüklü İcap...
na Ortamı D...
eticilik Kres Serv...
endromu Nöbet...
retçilik Ayrımcılı...
İş Güvencesi...
Ehliyet Eğitim...
yat Aile Hayatı...
antaj Çocuk Bakı...
dro Şiddet Mobbin...
Süt İzni Tükemi...
İcap Nöbeti Lojma...
rtamı Döner Sermaye Maaş İş Güvencesi...
Kres Servis Ulaşım Liyakat Ehliyet Eğitim...
omu Nöbet Stres Sosyal Hayat Aile Haya...
k Ayrımcılık Deza...
Güvencesi Baskı K...
yet Eğitim Doğun...
Aile Hayatı Ağır İş Yükü İcap Nöb...
aj Çocuk Bakımı Çalışma Ortamı Dö...
o Şiddet Mobbing Yöneticilik Kres Servis...
it İzni Tükemi...
ap Nöbeti Lojman Cinsiyetçilik Ayrımcılı...
nı Döner Sermaye Maaş İş Güvencesi...
es Servis Ulaşım Liyakat Ehliyet Eğitim...
Nöbet Stres Sosyal Hayat Aile Hayatı Ağ...
yrımcılık Deza...
vencesi Baskı K...
dro Şiddet Mobbing Yö

Önsöz

Kadın sağlık çalışanlarımızın çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve çözüm üretmek en önemli amaçlarımızdan birisidir.

Bunu gerçekleştirmek için de izlenecek en faydalı yol bizzat sorunları yaşayanlarla birlikte bu meseleleri tartışmak ve çözüm önerileri ortaya koymaktır.

Türk Sağlık-Sen olarak bu kapsamda kadın sağlık çalışanlarımız ile kapsamlı bir anket çalışması gerçekleştirdik.

Bu araştırmanın ardından Kadın Kurultayı düzenleyerek kadın temsilcilerimizin sorun ve çözümleri tartıştığı bir zemin oluşturduk

Elinizdeki kitap bu iki önemli çalışmanın analiz edilerek sonuçlarının değerlendirildiği bir kaynak olarak kamuoyuna sunulmuştur.

Bu eser aynı zamanda sağlık alanında görev yapan kadın çalışanların sorunları hakkında fikir sahibi olmak isteyenler için de eşsiz bir kaynak olacaktır.

Sorunların çözümüne katkı ve yapılması gerekenler için kamu yönetimine de fikir vereceğinden emin olduğumuz bu çalışmamızda anketimizi cevaplandırarak katkı veren kadın sağlık çalışanlarına, çalışma hayatındaki sorunlarını ve çözüm önerilerini tartışarak çok değerli katkılarda bulunan tüm kadın temsilcilerimize teşekkür ederim.



Önder Kahveci
Genel Başkanı

İÇİNDEKİLER

Giriş.....5

II. Kadın Çalışmayı Çalışm Grubu
Değerlendirmelerinin Analizi.....6

Kadın Sağlık Çalışanlarının Çalışma
Hayatındaki Sorunları Konulu Anket
Çalışması.....12

İstatistiklerle Türkiye'de Kadın....24

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KADIN OLMAK

(Sorunlar ve çözüm önerilerine ilişkin kadın
çalışanlarının değerlendirmesi)

Giriş

Sağlık hizmetlerinin sunumu ve sağlık çalışanların sorunları her ne kadar dile getirilse de taleplere yönelik akılcı, istikrarlı ve uygulanabilir somut adımların atılmaması yaşanan sorunları gün geçtikçe daha karmaşık hale getirmektedir. Türk Sağlık Sen olarak kurulduğumuz ilk günden itibaren sağlık çalışanlarımızın sorunlarının yakın takipçisi olmakla kalmayarak çözüm önerilerimizle de haklı mücadelenin yılmaz savunucusu olduk.

Sağlık hizmetlerinin 7/24 kesintisiz bir şekilde verilmesi sebebiyle bu iş kolundaki sorunlarının çözümü noktasında taleplerin dikkate alınarak somut adımlar atılmasının ne kadar hayati bir önem taşıdığını göstermektedir.

Kadın oranının diğer sektörlere daha yoğun olduğu sağlık işkolundaki durum ise hizmete bağlı problemlerle birlikte kadın çalışanların yaşadıkları sorunlar da başlı başına sağlık çalışanlarının başat unsurunu oluşturmaktadır.

Kadın sağlık çalışanlarının yaşadıkları, karşılaştıkları sorunları daha doğru tespit edebilmek için 38 ilde 3324 kadın sağlık çalışanları ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Bu görüşmeler neticesinde sorunlar belli başlıklar çerçevesinde haritalanmıştır.

Türk Sağlık- Sen olarak da bu çalışmanın ardından Kadın temsilcilerimizle bir kadın kurultayı gerçekleştirilmiştir. Kurultayda 28 çalışma gruplarına ayrılarak kadın sağlık çalışanlarının yaşadıkları sorunlar ve çözüm talepleri daha detaylı olarak tartışılmış ve değerlendirilmiştir.

II. KADIN ÇALIŞTAYI ÇALIŞMA GRUBU DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ



Türk Sağlık-Sen tarafından 8-10 Mart 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilen çalıştaya 61 ilden 281 kadın temsilcimiz katılmıştır. Çalıştay'da kadın temsilcilerimizin katılımıyla 28 ayrı çalışma grubu oluşturularak “Çalışan Anne Çalışan Eş, Sendikal Beklentiler Mobbing, Şiddet, Pozitif Ayrımcılık, Kadın Yöneticilik, Sosyal Etkinlik ve Büyükşehir Faktörü” gibi konular temel alınarak sorunlar ve çözüm önerileri tartışılmış ve her bir grup tarafından raporlanmıştır. 28 ayrı raporun Ar-Ge birimimiz tarafından analizi yapılarak aşağıda yer verilen temel hususlarla ilgili kadın çalışanların sorunları ve beklentileri düzenlenmiştir.

Kreş

Çalışan annelerin en önemli sorunu olarak kurumlarda kreş yetersizliği ortaya çıkmaktadır.

Her sağlık kurumuna bir kreş zorunluluğu temel bir talep olarak yer almaktadır. Kreşlerin 24 saat esasına göre hizmet vermesi talep edilmektedir.

Kreş hizmetinin MEB gözetiminde verilmesi, giderlerinin döner sermayeden karşılanması kadın çalışanlar tarafından vurgulanan diğer hususlar olarak göze çarpmaktadır.

Mobbing

Kadın sağlık çalışanlarının çözüme kavuşturulmasını istedikleri en önemli problemin mobbing olduğu görülmektedir.

Yöneticinin mobbingi, erkek çalışanların mobbingi, sendikal mobbing ve kadın çalışanların kadınlara yönelik mobbingi gibi çeşitli mobbing türlerine maruz kaldıklarını belirtmektedirler.

Kadın alışanlar mobbing konusunda kurumlarda bilgilendirici bir eğitim verilmesini isterken kadına yönelik mobbing sonrasında kadın çalışanın korkmadan, kendine güvenerek haklarını arayabileceği bir mevkiinin olmasını talep etmektedirler.

İdarecilerin uyguladığı mobbinglerde denetleyen tarafsız bir üst mercinin kurulması,

Mobbing davalarında vali ve kaymakam onayının (soruştırma izni alınmasının) kaldırılması

Çalışanın alışana yaptığı mobbingin önüne geçilmesi için unvan yetki görev ve sorumlulukların netleştirilmesi, yoruma açık durumlar ortadan kaldırılması,

Güvenlik raporlama sistemine benzer mobbing raporlama merkezi kurulması diğer önemli talepler olarak göze çarpmaktadır.

şiddet

Kadın sağlık çalışanları sağlıkta şiddet konusunda ağır yaptırımların hayata geçmesini, hastanelerde güvenlik önlemlerinin artırılmasını ve tutuklu yargılanmanın esas alınması talep etmektedirler.

Basında yer alan sağlık çalışanına karşı yanlı haberlere denetim getirilmesi, çalışan hakları biriminin aktifleştirilmesi, hasta hakları biriminde sosyal hizmet uzmanları ve psikologların görevlendirilmesini istemektedirler.

Liyakat ve Ehliyet

Kadın sağlık çalışanları, kurumlarda torpil ve adam kayırmacılık gibi uygulamalardan şikayetçi olduklarını dile getirerek bu konunun çözüme kavuşturulmasını istemektedirler.

Yöneticilerin liyakat sahibi ve tarafsız olması, düzenli olarak psikolojik testlerden geçirilmesi gerektiği ifade edilerek kadın yönetici sayısının artırılması gerektiğine vurgu yapılmıştır.

Özellikle sorumlu hemşirelik ve benzeri görevlendirmelerde haksızlıklar yapıldığı ifade edilmektedir.



Sadece atamalarda değil branş dışı alıştırma ve geçici görevlendirmelerde de haksız uygulamalar olduğu ve bunların son bulması gerektiği belirtilmektedir.

Kadınlara evlenmesi, tayin olması ve anne olması ihtimalleri nedeniyle yönetici olarak tercih edilmemesi gibi bir durum olduğuna da dikkat çekmişlerdir.

Eğitim

Eğitim konusunda kadın çalışanların kurum içi eğitimlerin artırılması yönünde genel bir talepleri bulunmaktadır.

Özlük haklarından toplum ve çalışanların hayatına faydalı olacak eğitimler ve seminerler düzenlenmesi talep edilmektedir.

Özellikle alışan sağlığı ile ilgili bilgilendirmede önemli bir eksiklik olduğunu ifade etmekte ve bunun eğitimlerle giderilmesini istemektedirler.

İzin Hakları

Kadın alışanların iyileştirme yapılmasını istedikleri en önemli alan izinler olduğu göze çarpmaktadır.

Özellikle doğum ve süt izinleri konusunda sorunlar yaşandığı ve izinlerin yeterli olmadığı dile getirilmiştir.

Doğum izni ve süt izni sürelerinin uzatılması,

Süt izninde yasal saatlerin annenin inisiyatiline bırakılması,



Doğum iznine ayrılan veya süt izni kullanan annelerin görev yerlerinin istekleri dışında değiştirilmemesi,
Kadınların gebelik, emzirme ve çocuk büyütme dönemlerinde risksiz ortamlarda çalıştırılması
Mesai saatlerinin çalışan anneler için kolaylaştırılması, nöbetli çalışan eşlere aynı gün izin yazılmaması,
Mesai saatleri ile okulların başlangıç saatleri arasındaki farklılığın düzenlenmesi
Çalışan annelerin çocukları için kullanabileceği izinlerin saatlik izin formları ile düzenlenmesi ve çocuklar okul çağına gelene kadar izinlerin ve çalışma ortamlarının düzenlenmesi diğer talepler olarak sıralanmıştır.

Büyükşehir Faktörü (Servis-Ulaşım)

Kadın sağlık çalışanları özellikle büyükşehirlerde mesaiye gidiş gelişlerle ilgili ulaşım sorunun çözüme kavuşturulmasını istemektedirler. Bu çerçevede birinci temel talep kurumlarda servis uygulamasının hayata geçmesidir.

Ulaşımında indirim, İcap için hastaneye gelmek zorunda kalan personel için araç temininin sağlanması, kadın çalışanlarının ikametgahlarına yakın yerlerde görevlendirilmesi gibi talepler dile getirilmiştir.

Bunun yanı sıra lojmanların tekrar açılması sağlık çalışanları için misafirhanelerin yapılması gibi isteklerde ifade edilmiştir.



“KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ SORUNLARI KONULU ANKET ÇALIŞMASI”

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmada 38 ilde 3324 kadın sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Araştırmanın verileri SPSS veri sisteminde işlenmiştir. Bu veri sistemi üzerinde bir takım analizlerle yüzdesel dağılımlar elde edilmiş ve grafiksel olarak rapor edilmiştir.

ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK İLE İLGİLİ OLARAK KADIN ÇALIŞANLARININ GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

• CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

Kadın çalışanların çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapıp yapılmadığına ilişkin görüşleri incelendiğinde: Ankete katılanların sadece yüzde 24’ü bu tür bir ayrımcılığın yapılmadığını belirtmiştir. Yüzde 76’sı ayrımcılık olduğunu düşünmektedir. (Yüzde 29’u ayrımcılık olduğunu dile getirirken yüzde 16’sı kesinlikle, yüzde 31’i kısmen ayrımcılık olduğunu ifade etmiştir.)



• DEZAVANTAJLI HİSSETME

Katılımcıların cinsiyetten dolayı kendilerini dezavantajlı hissetme durumu incelendiğinde yüzde 33'ü dezavantajlı hissetmediğini belirtmiştir. Yüzde 67'si dezavantajlı olduğunu hissettiğini belirtmiştir. (Yüzde 21'i bunu hissettiğini ifade ederken, yüzde 13'ü kesinlikle, Yüzde 33'ü kısmen hissettiğini ifade etmiştir.)

Anket sonuçları değerlendirildiğinde kadınlara pozitif ayrımcılığın kamuda hayata geçmediği, negatif ayrımcılığın halen devam ettiği kadın çalışanlar tarafından ifade edilmiştir.

Kadın sağlık çalışanlarının %76'sının cinsiyeti nedeniyle ayrıma maruz kaldığını düşünmesi, sadece yüzde 33'ünün cinsiyetinden dolayı kendini dezavantajlı hissetmemesi bu anlamda kamuda ciddi eksiklikler olduğu-



nu gözler önüne sermektedir.

ÇALIŞMA ŞARTLARI İLE İLGİLİ OLARAK KADIN ÇALIŞANLARININ GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

• KADINLARA ÖZEL İZİNLER KONUSUNDA İDARECİLERİN TUTUMU

Ankette kadın çalışanlarına yöneltilen “ Çalıştığınız kurumda yönetici ya da diğer çalışan arkadaşlarınız; doğum izni, hamilelik, süt izni, çocuk bakımı v.b özel izin durumlarında olumsuz tavır sergilerler mi?” sorusuna katılımcıların yüzde 46'sı kısmen, Yüzde 19'u kesinlikle ve yüzde 35'ide hiçbir zaman cevabını vermişlerdir.



• MOBBİNGE MARUZ KALMA

Ankete katılanlar arasında mobbinge maruz kalmadığını belirten kadın çalışanların oranı sadece yüzde 19'dur. Kadın çalışanların yüzde 49'u birkaç kez, Yüzde 24'ü Sayısını hatırlayamadığı kadar çok, yüzde 8'i ise 1



kez kaldığını ifade etmiştir. Çalışma şartları ile ilgili yapılan değerlendirmeler incelendiğinde mobbinge maruz kalma oranının yüzde 81 olması vahim bir sonuçtur. Mobbing gibi psikolojik şiddet baskısı altındaki çalışma ortamı hastane yönetim ve yönetici-çalışan ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde ilerlediği görülmektedir.

Mobbing olayına sadece mağdur açısından bakmamak gerekmektedir. Mobbing'e maruz kalmayan diğer çalışanlar da, benzer durumlarla karşı karşıya kalabilecekleri psikolojisiyle, verimsizlik, moral bozukluğu ve örgüte ve yöneticiye güvenin azalması gibi olumsuzlukların yaşanması da kaçınılmazdır.

• ŞİDDETE UĞRAMA

Ankete katılan kadın sağlık çalışanlarının yüzde 80'i şiddete uğradığını belirtmiştir. Yüzde 20'si ise şiddete uğramadığını ifade etmiştir. Şiddete uğrayanların yüzde 62.5'i birkaç kere, yüzde 12.5'i 1 kere, yüzde 25'i ise



sayısını hatırlayamadığı kadar çok şiddete uğradığını belirtmiştir. Tüm sağlık çalışanlarının ortak sorunu olan sağlıkta şiddette yeterli düzeyde çözüm üretilmediği de anketimizde ortaya çıkan bir başka çarpıcı veri olmuştur.

Kadın çalışanlarının yüzde 80'nin şiddete uğradığı belirtmesi ve yüzde 28'nin çalışma hayatındaki en büyük kaygısının şiddet olduğunu ifade etmesi bu anlamda tatmin edici bir çözümün gelmediğini ve çalışanların tedirginliğini ortaya koymaktadır.

Kadın çalışanların sadece yüzde 11'nin çalışma ortamındaki şartları fiziksel ya da psikolojik olarak Sağlıklı bulması da şiddet ve mobbinge

örtüşen ve çalışma hayatını daha da zorlaştıran bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

• SAĞLIKLI ÇALIŞMA ORTAMI

Ankete katılan kadın sağlık çalışanlarının yüzde 54'e çalışma ortamlarını fiziksel ya da psikolojik açıdan sağlıklı bulmadığını belirtmiştir.

Kısmen sağlıklı bulanların oranı ise yüzde 35'dir. Sağlıklı bulanların oranı yüzde 8, Kesinlikle sağlıklı bulduğunu ifade edenlerin oranı ise yüzde 3 olmuştur.



ÇALIŞMA HAYATININ BEKLENTİLERİ KARŞILAMASI İLE İLGİLİ OLARAK KADIN ÇALIŞANLARININ GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

• ÜCRETLER

Ankete göre kadın sağlık çalışanlarının yüzde 80'i ücretlerin (maaş ve döner sermaye) yetersiz olduğunu düşünmektedir. Yüzde 17'si ise kısmen yeterli olduğunu düşünmekte, yeterli bulanların oranı ise sadece



yüzde 3'tür.

• KAYGILAR

Ankete göre Kadın çalışanların çalışma hayatına dair en büyük kaygısı yüzde 29 ile yönetici baskısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunu yüzde 28 ile fiziksel/sözel şiddet izlemektedir. Sırasıyla yüzde 23 ile bulaşıcı hastalıklar, yüzde 20 ile iş güvencesini kaybetmek gelmektedir.

Normal şartlar altında sağlık sektöründe çalışan bir kişinin kaygısının "iş kazası" olması beklenmektedir. Lakin gerçekleştirdiğimiz anketlerde kadın sağlık çalışanlarının iş hayatına dair en büyük kaygısının "yönetici baskısı" olması ikinci sırada da "fiziksel ya da sözlü şiddetin" yer alması hastane yönetimlerindeki ciddi sorunlara işaret etmektedir. Kadın sağlık çalışanları, Yönetici Baskısı ve Şiddet Kaygısı ile birlikte çalışmak zorunda kalmaktadır.

Bu yönüyle bakıldığında ise Hastane yönetim ve idarecilerinin liyakatten uzak olduğu sonucu çıkabilmektedir. Sağlık çalışanlarının ise böylesi bir psikolojik baskı altında, ruh haliyle çalışması sunulan hizmetin kalitesini düşüreceği gibi çalışanların ruhsal - fiziksel sağlık bütünlüğünü de



olumsuz etkileyecektir.

• GELECEĞİ GÜVENDE HİSSETME

Ankette kadın çalışanlara yöneltilen "Geleceğe dair kendinizi güvende hissediyor musunuz?" sorusuna çalışanların yüzde 58'i hissetmiyorum cevabını vermiştir.

Kısmen güvende hissedenlerin oranı ise yüzde 35'tir. Yüzde 6'sı güvende hissettiğini ifade ederken, kesinlikle güvende hissettiğini belirtenlerin oranı sadece yüzde 1'dir.



ÇALIŞMA HAYATININ AİLE ve SOSYAL HAYATA ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

• AİLEYE VAKİT AYIRMA

Ankete katılanların yüzde 55'i çalışma hayatından dolayı ailelerine yeteri kadar vakit ayıramadıklarını ifade etmişlerdir. Kısmen vakit



ayırabildiğini düşünenlerin oranı ise yüzde 32'dir.

• SOSYAL HAYAT

Katılımcıların sosyal hayatlarına ayırdıkları zaman ile ilgili yaptıkları değerlendirmelere göre kadın çalışanların yüzde 46'sı ayıramadıklarını belirtmişlerdir.

Yüzde 42'si kısmen vakit ayırdığını ifade etmiştir. Vakit ayırabildiğini düşünenlerin oranı yüzde 1, kesinlikle yeteri kadar vakit ayırdığını düşünenlerin oranı ise sadece yüzde 1'dir.



Tüm bu anket sonuçları değerlendirildiğinde; Kadın sağlık çalışanlarının çalışma hayatında beklentilerinin karşılanmadığı, mobbing ve şiddet başta olmak üzere birçok büyük sorunla uğraştıkları ve kadın oldukları için negatif bir ayrımcılığa tabi tutulduklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Çalışma hayatındaki olumsuzlukların aile ve sosyal yaşamlarına negatif etkisi olduğunu düşündüğümüzde kadın çalışanlarımızın tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya olduğu açıktır.

Bu nedenle acil olarak bir eylem planı ortaya konulmalı, sağlık sektöründe görev yapan kadın çalışanlar için düzenlemelere gidilmelidir.

Mobbinge çözüm için hakkaniyetli bir atama sistemi ile adalet ve ehliyeteye dayalı bir yönetim tarzı geliştirilmelidir. Şiddeti önlemek için şiddet uygulayanlara ağır yaptırımlar getirilmelidir.

İş yükünün hafifletilerek aile ve sosyal yaşama daha fazla zaman ayırabilmeleri, Kreş gibi taleplerin karşılanarak çalışma hayatının aile yaşamına olumsuz etkileri azaltılmalıdır.

Tüm çalışanlarda olduğu gibi döner sermayelerin ve ücretlerin artırılması



İSTATİSTİKLERLE TÜRKİYE'DE KADIN

Türkiye nüfusunun
%49,8'ini kadın nüfus
oluşturdu.

Türkiye'de 2018 yılında, erkek nüfus 41 milyon 139 bin 980 kişi olurken kadın nüfus 40 milyon 863 bin 902 kişi oldu. Diğer bir ifadeyle; nüfusun %50,2'sini erkekler, %49,8'ini ise kadınlar oluşturdu. Kadınlar ile erkekler arasındaki bu oransal denge, kadınların daha uzun yaşaması nedeniyle 65 ve daha yukarı yaş grubundaki kadınların lehine değişti. Bu yaş grubundaki nüfusun %44,1'ini erkekler, %55,9'unu ise kadınlar oluşturdu.

Kadınlarda doğuştan beklenen yaşam süresi 80,8 yıl oldu

Hayat tabloları, 2015-2017 sonuçlarına göre; doğuştan beklenen yaşam süresi, Türkiye geneli için toplamda 78, erkeklerde 75,3 ve kadınlarda 80,8 yıl oldu. Genel olarak kadınlar erkeklerden daha uzun süre yaşamakta olup doğuştan beklenen yaşam süresi farkı 5,5 yıldır.

En az bir eğitim düzeyini tamamlayan kadınların oranı %83,6 oldu

Türkiye'de 2017 yılında, 25 ve daha yukarı yaşta olan ve en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların toplam nüfus içindeki oranı %89,5 iken bu oran erkeklerde %95,5, kadınlarda ise %83,6 oldu.

Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2017

Seçilmiş Göstergeler	Toplam	Erkek	Kadın
Okur yazar olmayan nüfus oranı (25+yaş)	4,8	1,5	8,0
Yükseköğretim veya fakülte mezun nüfus oranı (25+yaş)	16,7	18,9	14,5
İstihdam oranı (15+yaş)	47,1	65,6	28,9
İş gücüne katılım oranı (15+yaş)	52,8	72,5	33,6
Genç işsizlik oranı (15-24 yaş)	20,8	17,8	26,1

Kadınlarda istihdam oranı erkeklerin yarısından az oldu

Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2017 yılında, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaşta olan istihdam edilenlerin oranı %47,1 olup bu oran erkeklerde %65,6, kadınlarda ise %28,9 oldu.

Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde; kadınla-

rın eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görüldü. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %15,9, lise altı eğitimli kadınların işgücüne katılım oranı %27,7, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %34,3, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %42,6 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %72,7 oldu.

Kadın istihdamı en fazla hizmet sektöründe oldu

Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2017 yılında cinsiyete ve ekonomik faaliyetlere göre istihdam oranı incelendiğinde; tarım sektöründe toplam istihdam oranı %19,4, erkek istihdam oranı %15,4, kadın istihdam oranı ise %28,3 oldu. Sanayi sektöründe toplam istihdam oranı %26,5, erkek istihdam oranı %31,4, kadın istihdam oranı ise %15,6 oldu. Hizmet sektöründe ise toplam istihdam oranı %54,1 olup bu oran erkeklerde %53,2, kadınlarda %56,1 oldu.

Yönetici pozisyonundaki kadın oranı %17,3 oldu

Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2017 yılında %17,3 oldu.

Kamuda Kadın

Devlet Personel Başkanlığı Aralık 2018 verilerine göre ülkemizde toplam 3 Milyon 487 Bin 396 kamu personeli görev yapmaktadır. (askeri personel dahil değildir).

Bu personellerden 1 Milyon 342 Bin 086'sı Kadın, 2 Milyon 145 Bin 310'u ise erkektir. Kamu personellerinin yüzde 38,48'i kadın, Yüzde 61,52'si İse Erkektir.

Sağlık Bakanlığı incelendiğinde ise görev yapan kamu personeli sayısı yaklaşık 650 bindir. Bu personellerden yaklaşık 344 bini kadındır. Kadınların oranı yüzde 52.9'dur.

TBMM'de Kadın Milletvekili

Kadın		Erkek		Parti Toplam
Sayı	Oran	Sayı	Oran	
102	%17,32	487	%82,68	589

Kadın Bakan Sayısı :1

Kadın Belediye Başkan sayısı: 1389 Belediye başkanından sadece 43 tanesi kadındır. (Yüzde 3)

Türkiye'de Mesleklerine Göre İlk Kadınlar

- ❖ İlk kadın Bakan: Türkân Akyol (1971)
- ❖ İlk kadın Başbakan: Tansu Çiller (1993)
- ❖ İlk kadın milletvekilleri (1935) Mebrure Gönenç(Afyonkarahisar), Hatı Çırpan(Satı Kadın- Ankara), Türkan Örs Baştuğ (Antalya), Sabiha Gökçül Erbay (Balıkesir), Şekibe İnel (Bursa), Hatice Özgener (Çankırı), Huriye Önez Baha (Diyarbakır), Fatma Memik (Edirne), Nakiye Elgün(Erzurum), Fakihe Öymen (İstanbul), Ferruh Güpgüp (Kayseri), Mihri Bektaş (Malatya), Meliha Ulaş (Samsun), Esmâ Nayman (Seyhan), Sabiha Görkey (Sivas), Seniha Hızal(Trabzon), Benal Nevzad İstar Arıman (İzmir)
- ❖ İlk kadın başhekim: Gönül Bingöl
- ❖ İlk kadın belediye başkanı: Sadiye Hanım (1930)
- ❖ İlk kadın büyükelçi: Filiz Dinçmen (1982)
- ❖ İlk kadın ceza ve ağırceza hakimi: Muazzez Halet Işıkpınar (1931)
- ❖ İlk kadın danıştay başkanı: Füzûzan İkinçioğulları (1994)
- ❖ İlk kadın danıştay üyesi: Şükran Esmerer
- ❖ İlk kadın diplomat: Adile Ayla
- ❖ İlk kadın dişhekim: Ferdane Bozdoğan Erberk
- ❖ İlk kadın doktor Safiye Ali (1891-1952)
- ❖ İlk kadın eczacı: Rukiye Kanat Arran
- ❖ İlk kadın emniyet müdürü: Feriha Sanerk (1953)
- ❖ İlk kadın fotoğrafçı: Semiha Es
- ❖ İlk kadın gazeteci: Selma Rıza
- ❖ İlk kadın genel müdür: Mükerrrem Aker
- ❖ İlk kadın hakim: Suat Berk
- ❖ İlk kadın hastane müdürü: Feriha Bardakçı

- ❖ İlk kadın hazine genel müdürü: Aysel Gönül Öymen)
- ❖ İlk kadın karakol amiri: Nevlan Kulak
- ❖ İlk kadın kaymakam: Özlem Bozkurt
- ❖ İlk kadın kimyager: Prof.Dr. Remziye Hisar
- ❖ İlk kadın Millî Eğitim müdürü: Güler Karakülah
- ❖ İlk kadın muhtar (atanmış): Meliha Manço
- ❖ İlk kadın muhtar (seçilmiş): Gül Esin
- ❖ İlk kadın savaş pilotu: Sabiha Gökçen (1937)
- ❖ İlk kadın pilot: Bedriye Tahir Gökmen (1933)
- ❖ İlk kadın polis memuru: Betül Diker
- ❖ İlk kadın profesör: Prof.Dr. Fazıla Şevket Giz
- ❖ İlk kadın rektör: Prof.Dr. Saffet Rıza Alpar
- ❖ İlk kadın Cumhuriyet savcısı: Nebahat Sarıyal
- ❖ İlk kadın sayıştay üyesi: Fahrünisa Etmen
- ❖ İlk kadın subay: Ülkü Sema Toksöz
- ❖ İlk kadın süvari: Nildeniz Şen
- ❖ İlk kadın TBMM başkanvekili: Neriman Neftçi
- ❖ İlk kadın tiyatro oyuncusu: Afife Jale (1919)
- ❖ İlk kadın vali: Lale Aytaman (1991)
- ❖ İlk kadın yargıtay üyesi: Melahat Ruacan
- ❖ İlk kadın yüksek idare mahkemesi başkanı: Firdevs Mentеше



KAHRAMAN
TÜRK
KADINI

*Sen Omuzlar
Üstünde
Yükselmeye
Layıksın*

H. Atatürk