

Τ.Ε.Ι. ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΣΥΝΘΕΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΩΝ ΕΣΥ

Φοιτήτριες: Βλάχου Καλλιόπη

Μαρέττη Αφροδίτη

Επιβλέπων Καθηγητής: ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ

Επικ. Καθηγητής

Καλαμάτα 2015

Έγκριση

Υπογραφή

Επιβλέπων: ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ	
Μέλος εξεταστικής επιτροπής: ΤΣΟΥΝΤΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	
Μέλος εξεταστικής επιτροπής: ΜΠΙΤΣΑΝΗ ΕΥΤΕΝΙΑ	

Ευχαριστίες

Θεωρούμε υποχρέωσή μας να ευχαριστήσουμε τον επιβλέποντα καθηγητή μας κ. Λεωνίδα Παρασκευόπουλο, για την πολύτιμη βοήθεια και την καθοδήγηση του σε όλη τη διάρκεια της διπλωματικής μας εργασίας. Επιπρόσθετα, οφείλουμε να αφιερώσουμε την πτυχιακή μας εργασία στην οικογένεια μας, που μας συμπαρυστάθηκαν σε όλα τα χρόνια της φοίτησης μας στο Τ.Ε.Ι. Πελοποννήσου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία αφορά την εταιρική διακυβέρνηση στα νοσοκομεία του ΕΣΥ και συγκεκριμένα μελετήσαμε τα διοικητικά συμβούλια και κατά πόσο η σύνθεσή τους, δηλαδή το φύλλο και η επαγγελματική ειδικότητα των μελών τους, σχετίζεται με την απόδοσή τους. Πραγματοποιήσαμε έρευνα για τη σύνθεση των Δ.Σ. της περιόδου 2010-2014, στις δημοσιευμένες σε Φύλλα της Εφημερίδας της Κυβέρνησης υπουργικές αποφάσεις ορισμού των Δ.Σ. και παρουσιάσαμε τα αποτελέσματα περιγραφικά σε πίνακες και διαγράμματα. Η συμμετοχή των γυναικών είναι χαμηλή στα Δ.Σ. (κάτω από 30%) και βαίνει μειούμενη (από 28,5% το 2010 σε 23,8% το 2014). Έχουν διάφορες ειδικότητες, αν και τα μέλη με υγειονομικές ειδικότητες έχουν μεγάλη παρουσία. Όσον αφορά τις ειδικότητες των διοικητών των νοσοκομείων ΕΣΥ, διαπιστώθηκε ότι κατά την εξεταζόμενη περίοδο υπερτερούν, σε ποσοστό, οι διοικητές με υγειονομικές ειδικότητες. Διερευνήθηκε η σχέση μεταξύ της παρουσίας γυναικών στα Δ.Σ και της αποδοτικότητας των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ, καθώς και η σχέση μεταξύ επαγγελματικής κατάρτισης του διοικητή και της απόδοσης των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. και προέκυψε ότι είναι ασαφής και στις δύο περιπτώσεις. Ως δείκτες αποδοτικότητας, χρησιμοποιήσαμε δεδομένα του Υπουργείου Υγείας από το πληροφοριακό σύστημα esy.net, που ενημερώνεται από τα νοσοκομεία με στοιχεία της λειτουργίας τους. Ενδέχεται, δηλαδή, να μην επιδρούν καθοριστικά στην απόδοση των νοσοκομείων, καθώς είναι πιθανότερο η απόδοση τους να επηρεάζεται περισσότερο από την απόδοση των ατόμων των Δ.Σ και την επιτυχή εκπλήρωση των καθηκόντων τους, ανεξαρτήτως φύλου και επαγγελματικής ειδικότητας. Τα πραγματικά αποτελέσματα της ποικιλομορφίας των Δ.Σ, ίσως είναι δύσκολο να καθοριστούν, δεδομένου ότι η απόδοση ενός νοσοκομείου επηρεάζεται από πολλούς άλλους παράγοντες.

Λέξεις κλειδιά: εταιρική διακυβέρνηση, διοικητικά συμβούλια, νοσοκομεία ΕΣΥ, σύνθεση διοικητικών συμβουλίων, αποδοτικότητα νοσοκομείων ΕΣΥ.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ευχαριστίες	i
Περίληψη	ii
Εισαγωγή	1
Κεφάλαιο 1^ο: Εταιρική Διακυβέρνηση & Διοικητικό Συμβούλιο	2
1.1 Εταιρική Διακυβέρνηση: Ορισμός.....	2
1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου.	3
1.2.1 Ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου.	3
1.2.2 Δομή του Διοικητικού Συμβουλίου.	4
1.2.3 Τα καθήκοντα & οι υποχρεώσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ...	5
1.3 Θητεία μελών του Δ.Σ.....	7
1.4 Σύγκληση του Δ.Σ.....	7
1.5 Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου-Διευθύνων σύμβουλος	8
1.6 Σύνθεση του Δ.Σ. - Ποικιλομορφία	9
1.6.1 Κατηγορίες ποικιλομορφίας.....	9
1.6.2 Η αναγκαιότητα της ποικιλομορφίας στα Διοικητικά Συμβούλια.....	10
1.6.3 Συμμετοχή γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια.....	11
1.6.4 Συμμετοχή αλλοεθνών στα Διοικητικά Συμβούλια	13
1.6.5 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα από την παρουσία γυναικών και αλλοεθνών στα διοικητικά συμβούλια.....	15
1.6.6 Σύνθεση των Διοικητικών Συμβουλίων των νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ. ...	16
Κεφάλαιο 2^ο: Έρευνα για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ.	19
2.1 Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά φύλο.....	21
2.2 Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά επαγγελματική ειδικότητα.....	27
2.3 Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά επαγγελματική ειδικότητα Διοικητή	30
Κεφάλαιο 3^ο: Σύνθεση των Δ.Σ. και αποδοτικότητα των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ	34
3.1 Αξιολογήσεις απόδοσης των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ.....	34
3.2 Μέγεθος νοσοκομείου και αποδοτικότητα	35
3.3 Σύνθεση του Δ.Σ. νοσοκομείου, ως προς το φύλο των μελών και αποδοτικότητα	36

3.4 Ειδικότητα Διοικητή του νοσοκομείου και αποδοτικότητα.....	39
Συμπεράσματα Σύνοψη αποτελεσμάτων της έρευνας	43
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	45
Παράρτημα Α	48
Παράρτημα Β.....	3

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

2.1: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά φύλο, 2010-2014.23	23
2.2: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά επαγγελματική ειδικότητα, 2010-2014	29
2.3: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά επαγγελματική ειδικότητα Διοικητή, 2010-2014.....	32
3.1: Νοσοκομεία ΕΣΥ, ανά μέγεθος, 2013	37
3.2: Νοσοκομεία ΕΣΥ, ανά αξιολόγηση απόδοσης, 2013	37
3.3: Νοσοκομεία ΕΣΥ, ανά μέγεθος και ανά αξιολόγηση απόδοσης, 2013	37
3.4: Συμμετοχή γυναικών στα Δ.Σ. των νοσοκομείων ΕΣΥ, 2013	38
3.5: Συμμετοχή γυναικών στα Δ.Σ. των νοσοκομείων ΕΣΥ, ανά μέγεθος νοσοκομείου, 2013	38
3.6: Αριθμός γυναικών στα Δ.Σ. των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. και αξιολόγηση απόδοσης, 2013	39
3.7: Συμμετοχή ανδρών στα Δ.Σ. των νοσοκομείων ΕΣΥ, 2013	39
3.8: Συμμετοχή ανδρών στα Δ.Σ. των νοσοκομείων ΕΣΥ, ανά μέγεθος νοσοκομείου, 2013	40
3.9: Αριθμός ανδρών στα Δ.Σ. των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. και αξιολόγηση απόδοσης, 2013	40
3.10: Ειδικότητες διοικητών νοσοκομείων ΕΣΥ, 2013	41
3.11: Ειδικότητες διοικητών των νοσοκομείων ΕΣΥ, ανά μέγεθος νοσοκομείου, 2013	41
3.12: Ειδικότητες διοικητών νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. και αξιολόγηση απόδοσης, 2013	42
3.13: Ειδικότητες διοικητών νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά κατηγορία αξιολόγησης απόδοσης, 2013	42
A1: Τα 5 νοσοκομεία του ΕΣ με θετική και τα 5 με αρνητική αξιολόγηση, ανά μέγεθος, 2011	1
A2: Τα 5 νοσοκομεία με θετική και τα 5 με αρνητική αξιολόγηση, ανά μέγεθος, 2013	2

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

1.1:Ποσοστά εκπροσώπησης των γυναικών το 2007	13
2.1: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά	25
2.2: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 1ηςΥ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά	25
2.3: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 2ης Υ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά.	26
2.4: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 3ης Υ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά.	26
2.5: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 4ης Υ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά.	26
2.6: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 5ης Υ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά	27
2.7: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 6ης Υ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά.	27
2.8: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 7ης Υ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά.	27
2.9:Σύνθεση Διοικητικών συμβουλίων ΕΣΥ, ανά επαγγελματική ειδικότητα, 2010-2014, σε ποσοστά	31
2.10Σύνθεση Διοικητικών συμβουλίων ΕΣΥ, ανά επαγγελματική ειδικότητα Διοικητή, 2010-2014, σε ποσοστά.....	33

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 2.1:Κύρια και διασυνδεδεμένα νοσοκομεία του ΕΣΥ (εκτός 1ης Υ.ΠΕ.)	21
Σχήμα 2.2: Κύρια και διασυνδεδεμένα νοσοκομεία του ΕΣΥ της 1ης Υ.ΠΕ.	22

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια των πτυχιακών εργασιών του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών, κατεύθυνση Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας, της σχολής Διοίκησης και Οικονομίας του Τ.Ε.Ι. Πελοποννήσου.

Αντικείμενο της εργασίας είναι η εταιρική διακυβέρνηση των κρατικών νοσοκομείων και συγκεκριμένα τα διοικητικά τους συμβούλια.

Σκοπός της εργασίας είναι να διερευνηθεί κατά πόσο η σύνθεση των Διοικητικών Συμβουλίων σχετίζεται με την αποδοτικότητα των νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ.

Για την προσέγγιση του σκοπού της εργασίας τέθηκαν 2 στόχοι. Ο πρώτος στόχος ήταν να βρούμε όλα τα μέλη των Δ.Σ. των νοσοκομείων ΕΣΥ, για μια περίοδο τουλάχιστον 4 ετών, που να περιλαμβάνει δύο θητείες. Ο δεύτερος στόχος ήταν να διερευνήσουμε αν υπάρχει σχέση μεταξύ της σύνθεσης των Δ.Σ. και της αποδοτικότητας των νοσοκομείων. Για την αποδοτικότητα των νοσοκομείων αναζητήσαμε σχετικά δεδομένα και τα εντοπίσαμε στο πληροφοριακό σύστημα esy.net του Υπουργείου Υγείας.

Αναφορικά με τη δομή της, η παρούσα εργασία αποτελείται από 3 κεφάλαια. Πιο αναλυτικά, στο πρώτο κεφάλαιο διερευνώνται κυρίως η έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης, η σύνθεση, η θητεία των μελών και η σύγκληση των Δ.Σ., καθώς και η έννοια της ποικιλομορφίας, οι κατηγορίες και η αναγκαιότητα αυτής. Τέλος, αναφέρεται η παρουσία γυναικών και τα πλεονεκτήματα-μειονεκτήματα συμμετοχής τους.

Στο δεύτερο κεφάλαιο ερευνήσαμε τη σύνθεση των Δ.Σ των κρατικών νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ στην Ελλάδα, για τα έτη 2010-2014, για να δούμε το βαθμό παρουσίας των γυναικών και αλλοεθνών στα Δ.Σ, τις διάφορες επαγγελματικές ειδικότητες των μελών και τις αντίστοιχες των διοικητών, κατά υγειονομική περιφέρεια (Υ.ΠΕ).

Στο τρίτο κεφάλαιο αναζητήσαμε πιθανή σχέση της σύνθεσης των Δ.Σ. των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. και της αποδοτικότητάς τους και παρουσιάσαμε τα αποτελέσματα της έρευνας μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ & ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε συνοπτικά την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης, το ρόλο του διοικητικού συμβουλίου και απόψεις που σχετίζονται με το θέμα της σύνθεσης του διοικητικού συμβουλίου.

1.1 Εταιρική Διακυβέρνηση: Ορισμός

Στην ενότητα 1.1 παρατίθενται οι ορισμοί της εταιρικής διακυβέρνησης από τον Milton Friedman (1970) και τον Λουκά Σπανό (2007). Στη διεθνή βιβλιογραφία μπορεί κανείς να βρει διάφορους ορισμούς για την εταιρική διακυβέρνηση (corporate governance), οι οποίοι παρ' όλες τις διαφορές που παρουσιάζουν, μοιράζονται κάποιες κοινές ιδέες, έννοιες και αναφορές, που τελικά αποτελούν και την ουσία της εταιρικής διακυβέρνησης.

Στη διατριβή της Μπόνια (2012), αναφέρεται ότι ο πρώτος ορισμός που δόθηκε για την εταιρική διακυβέρνηση ήταν αυτός του Milton Friedman (1970). Σύμφωνα με τον ορισμό του, η εταιρική διακυβέρνηση υφίσταται όταν η διοίκηση της επιχείρησης ικανοποιεί τις προσδοκίες των ιδιοκτητών ή των μετόχων, προσαρμοσμένη όμως στους βασικούς κανόνες της κοινωνίας, βάσει νόμων και τοπικών εθίμων. Ο ορισμός αυτός παρότι περιοριστικός (αναφέρεται μόνο σε μετόχους και διοικητές), παραθέτει δύο πτυχές της εταιρικής διακυβέρνησης. Αφενός την καθαρά οικονομική, που είναι η μεγιστοποίηση του κέρδους, αφετέρου την κοινωνική, που είναι η εφαρμογή των νόμων, αλλά και των τοπικών εθίμων.

Ακολούθησαν και άλλοι ορισμοί. Ο πιο πρόσφατος είναι αυτός που αναφέρει ο Λουκάς Σπανός (2007) και προέρχεται από τον ΟΟΣΑ. Σύμφωνα με αυτόν τον απλό ορισμό, εταιρική διακυβέρνηση είναι το σύστημα με το οποίο οι εταιρείες παρακολουθούνται και ελέγχονται. Το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης εξειδικεύει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ομάδων ενδιαφερομένων (π.χ. μέτοχοι, διοίκηση, εργαζόμενοι, εξωτερικοί συνεργάτες κ.τ.λ.), που αλληλεπιδρούν και αλληλοσυγκρούονται πιθανά, μέσα στις δομές μιας εταιρείας. Ο στόχος της εταιρικής διακυβέρνησης, σύμφωνα με τον Σπανό, είναι να επιλεγούν οι ικανότεροι διαχειριστές της εταιρείας, με σκοπό να μεγιστοποιηθούν τα κέρδη και η αποτελεσματικότητα, ώστε να ικανοποιηθούν οι μέτοχοι που επένδυσαν σε αυτήν την εταιρεία, έχοντας κάποιες συγκεκριμένες απαιτήσεις.

Με βάση λοιπόν τους δύο παραπάνω ορισμούς, υπάρχουν δύο πτυχές της έννοιας της εταιρικής διακυβέρνησης. Καταρχήν, αναφέρεται στις σχέσεις των εμπλεκόμενων μερών (διοίκηση, μέτοχοι κ.τ.λ.) και δεύτερον, στις πρακτικές διοίκησης και διαχείρισης των θεμάτων, που αφορούν μια εταιρία (Μπόνια, 2012).

1.2 Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου

Στην ενότητα 1.2 γίνεται λόγος για τη σύνθεση του διοικητικού συμβουλίου. Πιο συγκεκριμένα, στην υποενότητα 1.2.1 αναφέρεται ο ρόλος του διοικητικού συμβουλίου, με τον πιο σημαντικό να είναι η εποπτεία και ο έλεγχος της ομάδας των εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών. Δύο κινητήριες δυνάμεις οδηγούν την πορεία μιας εταιρείας, η επιδίωξη του κέρδους από αυτούς που τους ανήκει η εταιρεία και οι επιδιώξεις αυτών που τη διοικούν (Monks & Minow, 2004). Στη συνέχεια, στην υποενότητα 1.2.2 θα περιγραφεί η δομή του διοικητικού συμβουλίου. Τα μέλη που απαρτίζουν το διοικητικό συμβούλιο είναι τα εκτελεστικά, τα μη εκτελεστικά και τα ανεξάρτητα μέλη, καθ' ένα από τα οποία ασχολούνται με διαφορετικές δραστηριότητες. Τέλος, στην υποενότητα 1.2.3 παρατίθενται τα καθήκοντα, οι υποχρεώσεις και οι λειτουργίες του διοικητικού συμβουλίου, όπως αυτά αναφέρονται στο Αμερικανικό συνέδριο του 1990 και στο άρθρο 2 του νόμου 3016/2002, περί εταιρικής διακυβέρνησης.

1.2.1 Ο ρόλος του Διοικητικού συμβουλίου

Το διοικητικό συμβούλιο έχει σημαντικό ρόλο σε μια εταιρεία. Λειτουργεί ως συνδετικός κρίκος των μετόχων, των ατόμων δηλαδή που επενδύουν τα χρήματά τους στην εταιρεία και των στελεχών διοίκησης, των ατόμων που χρησιμοποιούν τα χρήματά αυτά, για να αυξήσουν την απόδοση της εταιρείας (Dehaene κ.α., 2001). Ο πιο σημαντικός ρόλος του διοικητικού συμβουλίου είναι η εποπτεία και ο έλεγχος της ομάδας των εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών και λειτουργούν με βάση το συμφέρον της εταιρείας και των μετόχων της. Υπάρχει μια ποικιλία εργαλείων, μηχανισμών και δομών, με τα οποία το διοικητικό συμβούλιο ελέγχει την εκτελεστική διοίκηση και οι μέτοχοι με τη σειρά τους ελέγχουν το διοικητικό συμβούλιο.

1.2.2 Δομή του διοικητικού συμβουλίου

Το διοικητικό συμβούλιο θα πρέπει να αποτελείται τόσο από εκτελεστικά, όσο και από μη εκτελεστικά μέλη, διατηρώντας μια ισορροπία μεταξύ τους. Επιπροσθέτως, θα πρέπει να απαρτίζεται και από ανεξάρτητα μέλη, προκειμένου η λήψη αποφάσεων του διοικητικού συμβουλίου να μην επηρεάζεται από μια ομάδα ατόμων (Μούζουλας, 2003). Η γενική συνέλευση μετόχων εκλέγει τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, με βασική αποστολή τη σωστή διακυβέρνηση της εταιρείας. Τα μέλη που ασχολούνται με τα καθημερινά θέματα της διοίκησης μιας εταιρείας, όπως για παράδειγμα το μάρκετινγκ, οι προμήθειες της εταιρείας, οι πωλήσεις και η διανομή των προϊόντων κ.τ.λ., ονομάζονται εκτελεστικά μέλη (ή εσωτερικοί διευθυντές). Τα εκτελεστικά μέλη ενός διοικητικού συμβουλίου έχουν τη δυνατότητα να επηρεάσουν την πληροφόρηση, που διοχετεύεται και φτάνει στα μη εκτελεστικά μέλη.

Τα μέλη που δεν ασχολούνται με τα καθημερινά θέματα της διοίκησης της εταιρείας, έχουν όμως την ευθύνη της εποπτείας όλων των εταιρικών ζητημάτων, θεωρούνται ως μη-εκτελεστικά μέλη (ή εξωτερικοί διευθυντές) του διοικητικού συμβουλίου. Στην Ελλάδα, ο αριθμός τους δε θα πρέπει, σύμφωνα με το Ν. 3016/2002, να είναι μικρότερος του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών. Ο βασικός τους ρόλος είναι να εξασφαλίσουν με τη γνώση και την εμπειρία τους την ορθότητα της στρατηγικής και πολιτικής που ακολουθείται από την εταιρεία, την ύπαρξη των απαραίτητων δικλίδων ασφαλείας, ότι η εταιρεία διοικείται με βάση το γενικότερο εταιρικό συμφέρον, καθώς και ότι δεν συγκρούονται τα συμφέροντα μεταξύ του εταιρικού συμφέροντος και των προσωπικών επιδιώξεων των μελών του διοικητικού συμβουλίου (Θεοδωρίδης, 2008).

Όσον αφορά τον έλεγχο των αποφάσεων της εκτελεστικής διοίκησης, τα ανεξάρτητα μέλη θεωρούνται περισσότερο ικανά. Επίσης, μικρότερες πιθανότητες εμφάνισης προβλημάτων λογιστικής ή ελεγκτικής φύσεως παρουσιάζονται σε εταιρείες με περισσότερα ανεξάρτητα μέλη στο διοικητικό τους συμβούλιο (Μητρούλης, 2013).

Οι βέλτιστες πρακτικές έχουν δείξει ότι, η αντικειμενικότητα και η διαφάνεια στη λήψη αποφάσεων του διοικητικού συμβουλίου διασφαλίζονται στις περισσότερες περιπτώσεις με την ύπαρξη μη εκτελεστικών μελών ή και σε μερικές περιπτώσεις και ανεξάρτητων μελών στο διοικητικό συμβούλιο. Τέλος, σύμφωνα με τις προτάσεις της επιτροπής Cadbury, της Μεγάλης Βρετανίας, που περιλαμβάνονται στο κώδικα

βέλτιστης συμπεριφοράς, ο οποίος εκδόθηκε το Δεκέμβριο του 1992, οι περισσότερες χώρες προέβησαν σε μεταρρυθμίσεις, όσον αφορά τη δομή των διοικητικών συμβουλίων, που μεταξύ των άλλων προέβλεπαν: (1) διαφορετικά άτομα στη θέση του διευθύνοντος συμβούλου και του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου (2) συμμετοχή των μη εκτελεστικών μελών και ανεξάρτητων μελών στα διοικητικά συμβούλια (3) θέσπιση επιτροπής εσωτερικού ελέγχου, στην οποία η πλειοψηφία των μελών θα απαρτίζεται από μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου (4) θέσπιση επιτροπής καθορισμού αμοιβών διευθυντικών στελεχών, η οποία θα αποτελείται αποκλειστικά ή κύρια από μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου (Cadbury Report, 1992).

1.2.3 Τα καθήκοντα και οι υποχρεώσεις του Διοικητικού Συμβουλίου

Στις μέρες μας, οι υποχρεώσεις των μελών του διοικητικού συμβουλίου έχουν διαφοροποιηθεί. Σύμφωνα με τους Monk και Minow (2004), τα διοικητικά στελέχη έχουν δύο πολύ σημαντικά καθήκοντα να πραγματοποιήσουν: το πρώτο αφορά το ενδιαφέρον που δείχνουν για την εταιρεία και το δεύτερο το πόσο πιστοί είναι προς την εταιρεία (π.χ αν ένα διευθυντικό στέλεχος συμμετέχει ταυτοχρόνως σε δύο διαφορετικά διοικητικά συμβούλια με αντικρουόμενα συμφέροντα, θα πρέπει να παραιτηθεί από το ένα, διότι δεν είναι δυνατόν να υπερασπίζεται τα δικαιώματα των μετόχων και των δύο εταιρειών ταυτόχρονα). Επίσης, στη λήψη σημαντικών αποφάσεων τα διοικητικά στελέχη οφείλουν να είναι πολύ προσεκτικά. Αρχικά, πρέπει να εξετάζουν εξονυχιστικά όλες τις εναλλακτικές λύσεις και έπειτα να επιλέγουν την πιο κερδοφόρα λύση για την εταιρεία (Monk & Minow, 2004).

Σε ένα Αμερικάνικο Συνέδριο, το 1990, διατυπώθηκαν οι εξής πέντε λειτουργίες του Διοικητικού Συμβουλίου:

- Να επιλέγει, συχνά να αξιολογεί και αν είναι αναγκαίο να προβαίνει στην απομάκρυνση του διευθύνοντος συμβούλου. Να καθορίζει τις αμοιβές των διοικητικών στελεχών και να επαναπροσαρμόζει τα προγράμματα ανάπτυξης της εταιρείας.
- Να ελέγχει και να εγκρίνει τις οικονομικές καταστάσεις, τις κυριότερες στρατηγικές και όλα τα πλάνα της εταιρείας.
- Να παρέχει συμβουλές στα ανώτατα στελέχη.

- Να επιλέγει και να προτείνει στους μετόχους υποψήφια μέλη για το Δ.Σ., επίσης, να αξιολογεί τις διαδικασίες και την αποδοτικότητα του διοικητικού συμβουλίου.
- Να επιβλέπει την καταλληλότητα των συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης που ακολουθούν, ώστε να συμμορφώνονται με τους νόμους και τους κανονισμούς.

Ο εταιρικός νόμος και ο νόμος για τα διοικητικά συμβούλια διαφέρει από χώρα σε χώρα, έτσι οι ανάγκες που προκύπτουν σε κάθε τόπο καθορίζουν τις λειτουργίες των διοικητικών συμβουλίων. Το άρθρο 2 του ελληνικού νόμου 3016/2002 περί εταιρικής διακυβέρνησης αναφέρει τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντα του διοικητικού συμβουλίου ως εξής:

- Πρωταρχική υποχρέωση και καθήκον των μελών των διοικητικών συμβουλίων, όλων των εταιρειών που είναι εισηγμένες σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά, είναι η συνεχής επιδίωξη της αύξησης της μακροχρόνιας απόδοσης της εταιρείας και η προάσπιση του γενικότερου συμφέροντος.
- Απαγορεύεται τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, όπως και τρίτα πρόσωπα, να συμμετέχουν στα διοικητικά συμβούλια και στις συνελεύσεις άλλων εταιρειών με συγκρουόμενα συμφέροντα.
- Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τα τρίτα πρόσωπα, στα οποία έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες, οφείλουν έγκαιρα να αποκαλύπτουν στα υπόλοιπα μέλη του διοικητικού συμβουλίου τα συμφέροντά τους, τα οποία πρόκειται να προκύψουν από τις διάφορες συναλλαγές της εταιρείας, καθώς και οποιαδήποτε σύγκρουση συμφερόντων με αυτών της εταιρείας ή με συνδεδεμένες με αυτήν επιχειρήσεις, σύμφωνα με το άρθρο 42ε του Κ.Ν. 2190/1920.
- Το διοικητικό συμβούλιο συντάσσει ετήσια έκθεση, όπου αναφέρονται αναλυτικά οι συναλλαγές της εταιρείας με τις συνδεδεμένες με αυτήν επιχειρήσεις, σύμφωνα με το άρθρο 42^ε του Κ.Ν. 2190/1920. Η έκθεση αυτή γνωστοποιείται στις εποπτικές αρχές.

Συνοψίζοντας, τα διοικητικά στελέχη έχουν ως πρωταρχικός τόχο τη δημιουργία μιας ταλαντούχας διοικητικής ομάδας, με σκοπό την όσο το δυνατό καλύτερη και αποδοτικότερη διαχείριση της εταιρείας, με την πιθανότητα πάντα να προκύψουν κάποιες αλλαγές, σε περίπτωση που τα πράγματα δεν κυλήσουν όπως τα περίμεναν (Millstein, 1993,1994).

1.3 Θητεία των μελών Δ.Σ.

Στη ενότητα αυτή αναφερόμαστε σχετικά με τη θητεία των μελών του Δ.Σ. στην Ελλάδα. Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 19 του Κ.Ν. 2190/1920, η θητεία των μελών του διοικητικού συμβουλίου δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των έξι χρόνων. Ο ακριβής χρόνος της θητείας καθορίζεται είτε από το καταστατικό, είτε από απόφαση της γενικής συνέλευσης. Στη συνέχεια της παραγράφου 1 του ίδιου άρθρου, όμως, γίνεται λόγος για κατ' εξαίρεση παράταση της θητείας του Δ.Σ. μέχρι τη λήξη της προθεσμίας, εντός της οποίας πρέπει να συνέλθει η αμέσως επόμενη τακτική γενική συνέλευση. Ωστόσο, η παράταση αυτή, όταν ορίζεται στο καταστατικό, δεν μπορεί να υπερβαίνει την εξαετία, ενώ όταν η θητεία ορίζεται με απόφαση της γενικής συνέλευσης, αυτή δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από το χρόνο που ορίζεται στο καταστατικό. Τέλος, είναι χρήσιμο να επισημανθεί, ότι ο χρόνος θητείας δεν είναι υποχρεωτικά ο ίδιος για όλα τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου (για παράδειγμα, αν η τακτική γενική συνέλευση μιας εταιρείας συνήλθε στις 29/6/2005 και εξέλεξε τους συμβούλους του Δ.Σ. για πέντε χρήσεις, δηλαδή μέχρι την 31/12/2009 και ένα από τα μέλη παραιτηθεί στις 5/3/2007, ενώ στη θέση του εκλεγεί ένας προσωρινός, η θητεία του τελευταίου είναι μέχρι την επόμενη τακτική ή έκτακτη γενική συνέλευση και όχι μέχρι την 31/12/2009).

1.4 Σύγκληση του Δ.Σ.

Ο τόπος που συνεδριάζει το Δ.Σ καθορίζεται από διάφορες παραμέτρους. Στη διατριβή του Παρναβέλλα(2012) τονίζεται ότι, το Δ.Σ. οφείλει να συνεδριάζει στην έδρα της εταιρείας. Ωστόσο, αν υπάρχει πρόβλεψη στο καταστατικό, η συνεδρίαση του διοικητικού συμβουλίου μπορεί να πραγματοποιείται έγκυρα σε άλλο τόπο, είτε αυτός είναι στην ημεδαπή, είτε στην αλλοδαπή. Σε περίπτωση, όμως, που δεν υπάρχει σχετική καταστατική πρόβλεψη, αναφορικά με άλλο τόπο συνεδρίασης, πλην της έδρας της εταιρείας, το διοικητικό συμβούλιο μπορεί να πραγματοποιεί τη συνεδρίαση του και σε άλλο τόπο, είτε στην ημεδαπή, είτε στην αλλοδαπή, αρκεί να παρίστανται ή να αντιπροσωπεύονται στη συνεδρίαση όλα τα μέλη του και κανένα από αυτά να μην αντιλέγει στην πραγματοποίησή της και στη λήψη αποφάσεων. Η εταιρεία έχει επιπλέον τη δυνατότητα να πραγματοποιεί τις συνεδριάσεις της με τηλεδιάσκεψη. Οι παραπάνω συνεδριάσεις του διοικητικού συμβουλίου θα

πραγματοποιούνται κάθε φορά που ο νόμος, το καταστατικό ή οι ανάγκες της εταιρείας το απαιτούν.

Για τη σύγκληση του διοικητικού συμβουλίου αρμόδιο πρόσωπο είναι ο πρόεδρος ή αναπληρωτής του. Ωστόσο, είναι δυνατό από δύο μόνο μέλη του Δ.Σ., με αίτηση που υποβάλλουν στον πρόεδρο ή αναπληρωτή του, να ζητήσουν τη σύγκληση του Δ.Σ. σε συνεδρίαση.

Τέλος, όσον αφορά στη καταγραφή των συζητήσεων και αποφάσεων του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας, αυτή πραγματοποιείται σε ειδικό βιβλίο, το οποίο μπορεί να τηρείται και μηχανογραφικά. Πιο συγκεκριμένα, στο ειδικό αυτό βιβλίο καταχωρούνται:

- Περιληπτικά οι αποφάσεις και οι συζητήσεις του Δ.Σ.
- Κατάλογος των παραστάτων ή αντιπροσωπευθέντων κατά τη συνεδρίαση μελών του Δ.Σ.
- Ύστερα από αίτηση μέλους του διοικητικού συμβουλίου, η ακριβής περίληψη της γνώμης του (Παρναβέλλας, 2012).

1.5 Πρόεδρος διοικητικού συμβουλίου – Διευθύνων σύμβουλος

Ο τύπος του διοικητικού συμβουλίου μιας εταιρείας χαρακτηρίζεται από τις δύο διακριτές λειτουργίες, αυτή του διευθύνοντος συμβούλου και αυτή του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου και υπάρχουν δυο τύποι: (1) μιας βαθμίδας συμβούλου και (2) δύο βαθμίδων συμβούλου. Ο πρώτος τύπος διοικητικού συμβουλίου ορίζεται ως “μιας βαθμίδας συμβούλιο”, διότι το ίδιο άτομο κατέχει τη θέση του διευθύνοντος συμβούλου και του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου. Ο δεύτερος τύπος διοικητικού συμβουλίου ορίζεται ως “δύο βαθμίδων συμβούλιο”, διότι διαφορετικό άτομο κατέχει τη θέση του διευθύνοντος συμβούλου, από του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου.

Το ερώτημα που έχει τεθεί είναι ποιος τύπος διοικητικού συμβουλίου είναι περισσότερο ευνοϊκός για την εταιρική απόδοση. Υπάρχει η αντίληψη ότι ο ρόλος και η λειτουργία του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου και του διευθύνοντος συμβούλου δεν είναι δυνατό να ενσωματώνονται σε ένα άτομο και μελέτες δείχνουν ότι η αύξηση της εταιρικής απόδοσης οφείλεται στο χωρισμό των δύο ρόλων στο “δυο βαθμίδων συμβούλιο”. Η επιτροπή Cadbury, το 1992, πρότεινε ότι οι εταιρείες πρέπει να επιλέγουν “δύο βαθμίδων συμβούλιο”. Ο ρόλος και η λειτουργία του

προέδρου του διοικητικού συμβουλίου και του διευθύνοντος συμβούλου είναι πολλοί σημαντικοί για να ενσωματώνονται σε ένα άτομο (Cadbury Report, 1992). Σύμφωνα όμως με μελέτες, το 80% των αμερικάνικων εταιρειών επιλέγουν το ίδιο άτομο να συνδυάζει το ρόλο του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου και του διευθύνοντος συμβούλου. Στη περίπτωση που ένα άτομο κατέχει και τους δύο ρόλους, η εταιρεία χρειάζεται απαραίτητα ένα σημαντικό αριθμό εξωτερικών μελών (Μητρούλης, 2013).

1.6 Σύνθεση του Δ.Σ. - Ποικιλομορφία

Στα πλαίσια της εταιρικής διακυβέρνησης, κατά τους Milliken και Martins (1996) η έννοια της ποικιλομορφίας αφορά τη σύνθεση ενός διοικητικού συμβουλίου. Με τον όρο ποικιλομορφία εννοούν τους πολλούς και διαφορετικούς τρόπους, που ο κάθε άνθρωπος είναι διαφορετικός από τους υπόλοιπους (π.χ εξωτερικά χαρακτηριστικά, προσωπικότητα, κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, μορφωτικό επίπεδο, επάγγελμα, γεωγραφική θέση, οικογενειακή κατάσταση κ.τ.λ.). Πρόκειται, δηλαδή, για μια μίξη ανθρωπίνου κεφαλαίου, πνευματικού και κοινωνικού. Με τον όρο δε ανθρώπινο κεφάλαιο νοούνται οι δεξιότητες, ειδικές ή γενικές, τις οποίες αποκτά το άτομο κατά τη διάρκεια της κατάρτισης και της εμπειρίας του και οι οποίες αξιοποιούνται κατά την εταιρική διακυβέρνηση. Η Μπόνια (2012) αναφέρει ότι, σύμφωνα με τον Burton (1991), η ποικιλομορφία, στα πλαίσια πάντα της διαχείρισης και της διοίκησης, θα πρέπει να αποτελεί 'ικανότητα' και όχι μια απλή ενεργή 'εκπροσώπηση'.

1.6.1 Κατηγορίες ποικιλομορφίας

Τα διοικητικά συμβούλια θεωρούνται ως μια ομοιογενής ομάδα, ωστόσο πολλοί είναι οι τύποι ποικιλομορφίας που εντοπίζονται σε αυτά. Οι διάφοροι αυτοί τύποι περιλαμβάνουν χαρακτηριστικά όπως, η ηλικία, το φύλο, η εθνικότητα, η θρησκεία, η μόρφωση, το επαγγελματικό υπόβαθρο, οι τεχνικές δεξιότητες, τα έτη θητείας σε ένα συμβούλιο, καθώς και οι γενικότερες εμπειρίες, που αποκτά κανείς στην πορεία της ζωής του (Milliken&Martins, 1996). Στη διατριβή της η Μπόνια παραθέτει τη μελέτη των Petersen και Timmerman (2000), με βάση την οποία, τα χαρακτηριστικά της ποικιλομορφίας διαχωρίζονται σε δύο κατηγορίες, στη δημογραφική και στη γνωστική ποικιλομορφία:

- Στην 1^η κατηγορία ανήκουν τα δημογραφικά στοιχεία όπως το φύλο, η ηλικία και η εθνικότητα.
- Στη 2^η κατηγορία ανήκουν χαρακτηριστικά, όπως η γνώση, οι δεξιότητες, το μορφωτικό επίπεδο, οι αξίες, όπως και άλλα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας κάθε ατόμου.

Οι βασικές κατηγορίες ποικιλομορφίας είναι:

- Επαγγελματική ποικιλομορφία
- Εθνική ποικιλομορφία
- Ποικιλομορφία ως προς το φύλο

1.6.2 Η αναγκαιότητα της ποικιλομορφίας στα διοικητικά συμβούλια

Σε ένα διοικητικό συμβούλιο ο βαθμός της ποικιλομορφίας εξαρτάται από την στρατηγική πολυπλοκότητα της εταιρείας. Οι Ingley και Vander Walt (2003) διακρίνουν 2 ειδών περιβάλλοντα: τα σταθερά και τα ασταθή. Στα σταθερά περιβάλλοντα η ποικιλομορφία των μελών ενός διοικητικού συμβουλίου θα έχει αρνητική επίδραση στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και επομένως η αποδοτικότητα της εταιρείας θα είναι χαμηλή. Στα ασταθή περιβάλλοντα, η ποικιλομορφία των μελών ενός διοικητικού συμβουλίου θα έχει θετική επίδραση στη λήψη αποφάσεων, καθώς η ποικιλία έμπειρων μελών, με διαφορετικό εθνικό υπόβαθρο και με νέες πηγές πληροφόρησης, μπορούν να αξιοποιηθούν καταλληλότερα, με αποτέλεσμα την καλύτερη απόδοση της εταιρείας. Επίσης, υπάρχουν και τα ανταγωνιστικά περιβάλλοντα, όπου η ύπαρξη ομογενών ομάδων προτιμάται, καθώς αποδίδουν καλύτερα. Επομένως, η ποικιλομορφία δεν συστήνεται ως αναγκαία, σε κάθε διοικητικό συμβούλιο.

Η Μπόνια (2012) αναφέρει ότι οι περισσότερες μελέτες για την αποδοτικότητα και την κερδοφορία μια εταιρείας, εξέταζαν κυρίως το ποσοστό των εκτελεστικών μελών στα Διοικητικά Συμβούλια, την εμπειρία των Διευθυντών, τον αριθμό των μελών κάθε Συμβουλίου, την ποικιλομορφία των υπαλλήλων μιας εταιρείας και όχι την ποικιλομορφία των μελών ενός Διοικητικού Συμβουλίου. Η κρίση στον χρηματοοικονομικό τομέα, που έφερε το θέμα της εταιρικής διακυβέρνησης στο επίκεντρο της ακαδημαϊκής και εποπτικής προσοχής, είναι η αιτία που οδήγησε στη διεξαγωγή περισσότερων ερευνών για την ποικιλομορφία στα Δ.Σ.

Για τις ανάγκες της έρευνάς μας, θα εξετάσουμε εκτενέστερα την ποικιλομορφία ως προς το φύλο και ως προς την εθνικότητα. Για τη μελέτη της σύνθεσης των Δ.Σ. των νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ., τα μόνα δεδομένα που μπορούσαμε να έχουμε, ήταν οι υπουργικές αποφάσεις ορισμού των μελών των Δ.Σ., που δημοσιεύονται σε φύλλα της εφημερίδας της κυβέρνησης. Από το όνομα κάθε μέλους, μπορούσαμε να προσδιορίσουμε το φύλο και την εθνικότητα.

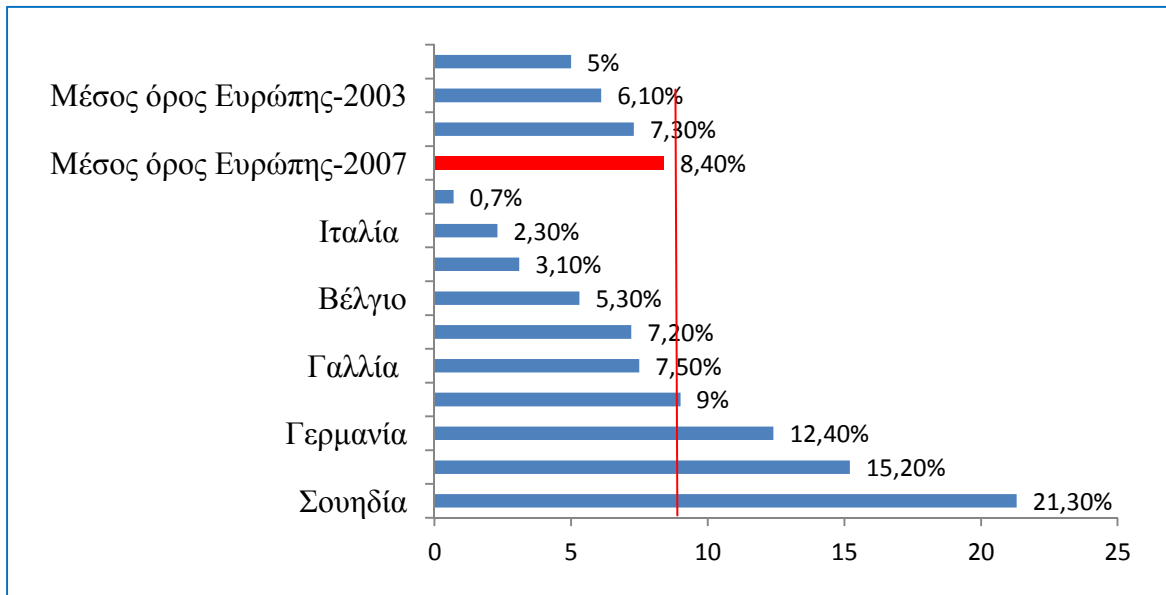
1.6.3 Συμμετοχή γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια

Όπως αναφέρει η Μπόνια (2012), ένας από τους λόγους που επιβάλλουν τη συμμετοχή των γυναικών στα Δ.Σ είναι ότι λαμβάνονται καλύτερες αποφάσεις. Οι γυναίκες, σε αντίθεση με τους άνδρες, οι οποίοι δεν τολμούν να ρωτήσουν για να μην εμφανίζονται απληροφόρητοι, ζητούν διευκρινήσεις και θέτουν ερωτήματα. Σύμφωνα με έρευνα του Daniel Kahneman οι γυναίκες εν γένει έχουν καλύτερες αποδόσεις στις επενδύσεις, συγκριτικά με τους άνδρες και δεν υιοθετούν εγωιστικές συμπεριφορές. Επίσης η παρουσία γυναικών στα Δ.Σ μπορεί να επηρεάσει θετικά την κουλτούρα τους. Ακόμη, σύμφωνα με τους Wheeler και Mattis (2000), οι γυναίκες-διευθυντικά στελέχη ενός Δ.Σ. συμβάλουν στη δημιουργία συγκριτικού πλεονεκτήματος για την εταιρεία, με το να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά την ποικιλομορφία στις αγορές προϊόντων και στην αγορά εργασίας και με το να είναι ανοιχτές σε νέες ιδέες και προσεγγίσεις, που σχετίζονται με την επιχειρηματική δραστηριότητα.

Έρευνα αποκαλύπτει ότι το 72% των Δ.Σ με 2 ή περισσότερες γυναίκες, πραγματοποιούν τις επίσημες αξιολογήσεις της απόδοσης των συμβουλίων αυτών, έναντι 49% των ανδροκρατούμενων Δ.Σ. Επίσης, ο καθηγητής Wilson, μετά από έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι μια γυναίκα-μέλος Δ.Σ σε μια εταιρεία, περιορίζει κατά 20% την πιθανότητα κατάρρευσης της. Ωστόσο, όταν οι γυναίκες καθίσουν γύρω από το τραπέζι ενός Δ.Σ., έχουν την τάση να τροποποιούν τους κανόνες (Μπόνια, 2012).

Τα τελευταία χρόνια και κυρίως μετά το 2007, η παρουσία των γυναικών καθώς και τα ποσοστά που καταλαμβάνουν στα Δ.Σ, έχει έρθει στην επιφάνεια και απασχολεί όχι μόνο τους ακαδημαϊκούς και τις εταιρείες, αλλά και τις ίδιες τις χώρες, για τις οποίες το θέμα της συμμόρφωσης των Δ.Σ με κάποιους ενιαίους κανονισμούς έχει αρχίσει να αποκτά υψηλή προτεραιότητα. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα ποσοστά εκπροσώπησης των γυναικών το 2007.

Διάγραμμα 1.1: Ποσοστά εκπροσώπησης των γυναικών το 2007



Πηγή: Heidrick&Struggles (2007)

Τα επόμενα χρόνια, σύμφωνα με το ευρωπαϊκό δίκτυο επαγγελματιών - γυναικών EPWN, οι προβλεπόμενοι ρυθμοί αύξησης αναμένεται να κυμαίνονται στο 21% ανά διετία, δηλώνοντας έμμεσα ότι η ισότιμη εκπροσώπηση θα μπορούσε να επιτευχθεί σε 16 χρόνια (Μπόνια, 2012).

Η συμμετοχή των γυναικών στα Δ.Σ των εταιρειών θα ενίσχυε σε μεγάλο βαθμό την επιτυχία και την κερδοφορία τους. Ωστόσο, τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων στα ανώτερα και ανώτατα ιεραρχικά επίπεδα παραμένει σε μειονεκτική θέση, έναντι των ανδρών (Rosener, 2009). Σύμφωνα με το ευρωπαϊκό δίκτυο επαγγελματιών γυναικών EPWN (European Professional Women's Network, 2006), στις κορυφαίες ευρωπαϊκές επιχειρήσεις το 2006, από τις 4875 θέσεις συνολικά των Δ.Σ, μόνο οι 571 καταλαμβάνονταν από γυναίκες, με μοναδική εξαίρεση τη Νορβηγία, η οποία θέσπισε νομοθεσία, που επιβάλλει το ποσοστό των γυναικών στα Δ.Σ να ανέρχεται στο 40%.

Η εξήγηση που έδωσαν μερικοί διευθύνοντες σύμβουλοι στην Rosener για το φαινόμενο της υπο-εκπροσώπησης των γυναικών στα Δ.Σ, είναι το γεγονός ότι όλοι προτιμούν να συνεργάζονται με άτομα όμοιά τους, καθώς έτσι είναι ευκολότερο να αντιληφθούν και να προβλέψουν τη συμπεριφορά τους. Έτσι, λόγω της σύγχυσης που μπορεί να υπάρξει κατά τη συνύπαρξη γυναικών και ανδρών σε ένα Δ.Σ., οι

υποψήφιες γυναίκες είτε αποκλείονται, είτε υποβάλλονται συχνά σε «δοκιμές ικανότητας».

Οι Brammer κ.α. (2007), διαπίστωσαν ότι τα υψηλότερα ποσοστά γυναικών διευθυντών παρατηρούνται σε εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε τομείς που έχουν άμεση επαφή με τον πελάτη (λιανικό εμπόριο, τράπεζες, τηλεπικοινωνίες). Αντίθετα, οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται, λόγω της κυριαρχίας των ανδρών διευθυντών, σε τομείς που σχετίζονται με την παραγωγή (πόροι, μηχανικές και βιομηχανικές υπηρεσίες). Μία επιπλέον αιτία υπο-εκπροσώπησης των γυναικών, αποτελεί το περιορισμένο πεδίο αναζήτησης υποψηφίων διευθυντών για ένα Δ.Σ. Μια άλλη εξήγηση που δίνεται για αυτή την υπο-εκπροσώπηση, έχει 3 πτυχές:

- Πρώτον, μπορεί να οφείλεται στην παράβλεψη της ύπαρξης γυναικών στον εργασιακό χώρο, που επιδιώκουν μια επιτυχημένη καριέρα ως υψηλόβαθμοι μέλη Δ.Σ και όχι μια απλή δουλειά, χωρίς μετέπειτα εξέλιξη.
- Δεύτερον, μπορεί να μην υπάρχει αρκετό ενδιαφέρον εκ μέρους των γυναικών για θέσεις στα διοικητικά συμβούλια. Υπάρχει το φαινόμενο του glass ceiling, δηλαδή της γυάλινης οροφής, όπου πρόκειται για ένα διαφανή τοίχο ή μια ανεπαίσθητη προκατάληψη κατά της επαγγελματικής εξέλιξης μια γυναίκας, ακριβώς επειδή είναι γυναίκα (Μπόνια, 2012).

Ο Auntun Lihangen επισημαίνει ότι, οικονομική ανάπτυξη χωρίς ισότητα σημαίνει άσχημα οικονομικά και ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την ισότητα είναι οι ποσοτώσεις. Παρά τις ενστάσεις που προέκυψαν μέχρι στιγμής, οι ποσοτώσεις έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές. Επιπλέον, σχετικά με το θέμα αυτό η Agis, υποστηρίζει ότι οι εταιρείες στη βιασύνη τους να συμμορφωθούν με την ανάγκη εκπροσώπησης γυναικών στο Δ.Σ, στρέφονται περισσότερο στη διαθεσιμότητα και λιγότερο στην καταλληλότητα. Τέλος, αναφέρει ότι οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας χρειάζονται περισσότερο τις ποσοτώσεις, καθώς στα 40 τους αντιλαμβάνονται πλέον ότι η πρόοδος τους έχει μπει σε βραδυπορία, ενώ οι νεότερες δεν έχουν αντιμετωπίσει ακόμα το πρόβλημα της μη εκπροσώπησής τους (Μπόνια, 2012).

1.6.4 Συμμετοχή αλλοεθνών στα Διοικητικά Συμβούλια

Την εθνικότητα σαν λέξη την χρησιμοποιούμε για να περιγράψουμε το έθνος προέλευσης ενός ατόμου. Όσον αφορά τα διοικητικά συμβούλια, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι εθνικές ομάδες που συμμετέχουν σε αυτά, όταν

εξετάζεται ο αντίκτυπος που έχει η διαφορετικότητα και η εθνικότητα στην κερδοφορία και στην αποτελεσματικότητα μιας εταιρείας. Οι ομάδες αυτές, που αποτελούν μειονότητα σε ένα διοικητικό συμβούλιο, μπορεί να έχουν θετικό, αρνητικό ή και μηδενικό αντίκτυπο στην εταιρεία.

Λόγω της παγκοσμιοποίησης, το φαινόμενο της μετανάστευσης αλλοεθνών, επεκτάθηκε και στις υπόλοιπες χώρες του πλανήτη την τελευταία εικοσαετία. Η βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου των ατόμων αυτών, οδήγησε και άλλες εταιρείες από όλο τον πλανήτη να επιθυμούν να αυξήσουν την ποικιλομορφία, τόσο του εργατικού τους δυναμικού, όσο και των Διευθυντικών τους στελεχών στα Διοικητικά Συμβούλια. Οι Van Veen και Elbertsen (2008), τονίζουν πως η σταδιακή μεταβολή των χαρακτηριστικών των πολυεθνικών εταιρειών, έχει οδηγήσει σε μια κατάσταση, όπου η εθνικότητα των εταιρειών αυτών θα πάψει να ασκεί επιρροή, τόσο στην ιδιοκτησία, όσο και στο διοικητικό έλεγχο. Αναμένεται, λοιπόν, ότι η σύνθεση των πολυεθνικών εταιρειών θα βασίζεται όχι σε εθνοκεντρικά, αλλά σε γεωκεντρικά κριτήρια.

Ελάχιστες είναι οι μελέτες που ασχολήθηκαν με την παρουσία των αλλοεθνών στα διοικητικά συμβούλια. Στις συγκεκριμένες λοιπόν μελέτες, η παρουσία αλλοεθνών στα διοικητικά συμβούλια εξετάζεται σε συνδυασμό με την παρουσία γυναικών. Επομένως, δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για τα ακριβή ποσοστά που καταλαμβάνουν οι αλλοεθνείς στα διοικητικά συμβούλια και το μόνο σίγουρο στοιχείο είναι ότι τα ποσοστά αυτά κυμαίνονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Ο Jones (2005) διαπίστωσε ότι η αύξηση των ποσοστών εθνικής ποικιλομορφίας σε ένα Διοικητικό Συμβούλιο, αποτελεί μια αργή και δύσκολη διαδικασία. Βέβαια, ο Staples το 2007 παρατήρησε πως, παρόλο που η διαφορετικότητα ως προς την εθνικότητα είχε διαδοθεί, δεν είχε επεκταθεί αρκετά, καθώς μόνο το 9% των εταιρειών αυτών είχαν Διοικητικά Συμβούλια με ποσοστά αλλοεθνών Διευθυντών άνω του 50%. Επίσης, ο Staples τόνισε ότι τα ποσοστά συμμετοχής των αλλοεθνών στα Διοικητικά Συμβούλια μπορούν να αυξηθούν μέσω των συγχωνεύσεων και των εξαγορών μεταξύ των εταιρειών (χαρακτηριστικό παράδειγμα η περίπτωση της Βρετανικής εταιρείας Vodafone, η οποία αύξησε το ποσοστό ποικιλομορφίας από 0% σε 44%). Το 2008 η κατάσταση παρέμεινε ίδια, ενώ το 2009 μια μελέτη έδειξε αύξηση του ποσοστού των αλλοεθνών.

Συνοψίζοντας, τα όποια υψηλά ποσοστά εθνικής ποικιλομορφίας που παρατηρούνται σε ένα Διοικητικό Συμβούλιο, υποδηλώνουν μια υψηλή και σταδιακή

απομάκρυνση της οικονομικής δύναμης της εταιρείας από τη χώρα εθνικής προέλευσής της (Van Veen και Elbertsen, 2008).

Σύμφωνα με όλους τους συγγραφείς που ασχολήθηκαν με το θέμα της ποικιλομορφίας, οι αλλοεθνείς διευθυντές υπο-εκπροσωπούνται ή απουσιάζουν εντελώς από τα διοικητικά συμβούλια (Van Veen και Elbertsen, 2008). Οι παράγοντες που πιθανώς οδήγησαν σε αυτά τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής αλλοεθνών στα συμβούλια, είναι οι εξής:

- Η αδυναμία των εταιρειών στη διατήρηση, στη προώθηση και στη δίκαιη αντιμετώπιση των στελεχών τους.
- Η ύπαρξη αλλοεθνών πιθανόν να μην είναι απαραίτητη σε όλες τις εταιρείες, καθώς παίζει ρόλο ο κλάδος, στον οποίο δραστηριοποιούνται οι εταιρείες αυτές.
- Η έλλειψη εταιρικών ηγετικών προτύπων, που προέρχονται από εθνικές μειονότητες.
- Οι αλλοεθνείς δεν έχουν τις κατάλληλες διασυνδέσεις και τα κοινωνικά δίκτυα που απαιτούνται, για να έχουν πρόσβαση στις θέσεις διοικητικών συμβουλίων.

1.6.5 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα από την παρουσία γυναικών και αλλοεθνών στα διοικητικά συμβούλια

Πολλά είναι τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από την παρουσία γυναικών και αλλοεθνών στα διοικητικά συμβούλια. Παρακάτω σας παραθέτουμε ορισμένα επιχειρήματα υπέρ της ποικιλομορφίας ενός Διοικητικού Συμβουλίου, ως προς το φύλο και την εθνικότητα. Η Shirley Hufstедler αναφέρει, πως οι διαφορετικές ηγετικές εμπειρίες και οι διαφορές στην εθνικότητα ή το φύλο, μπορούν να προσφέρουν αποτελεσματικά μέσα για την αντιμετώπιση της “ομαδικής σκέψης”, για την επίτευξη μιας βελτιωμένης διαδικασίας λήψης αποφάσεων και την παραγωγή νέων ιδεών. Η αύξηση της ποικιλομορφίας οδηγεί σε περισσότερες συζητήσεις, περισσότερη παρακολούθηση, περισσότερες προκλήσεις για ένα Διοικητικό Συμβούλιο και σε αυξημένες πιθανότητες εύρεσης δημιουργικών και καινοτόμων λύσεων στα προβλήματα (Milliken και Martins, 1996). Όπως βλέπουμε στη διατριβή της Μπόνια, ένα ακόμα επιχείρημα υπέρ της ποικιλομορφίας παρουσιάζεται από τους Hillman κ.α.(2000), οι οποίοι διαπίστωσαν ότι η ύπαρξη διαφορετικών Διευθυντών ωφελεί την εταιρεία, καθώς ο καθένας από αυτούς θα διαφέρει ως προς την επιχειρησιακή εμπειρία και την εξειδίκευση, έχοντας πρόσβαση σε διαφορετικές

πηγές πληροφόρησης και ενημέρωσης, οδηγώντας έτσι την εταιρεία σε καλύτερα χρηματοοικονομικά αποτελέσματα. Επιπλέον, η τοποθέτηση γυναικών και αλλοεθνών στα Διοικητικά Συμβούλια, αποτελεί μια οικονομικά ορθολογική συμπεριφορά και μια «στρατηγική αποτελεσματικότητας».

Ωστόσο, υπάρχουν και ορισμένα μειονεκτήματα, που μπορεί να προκύψουν από την παρουσία γυναικών και αλλοεθνών στα διοικητικά συμβούλια. Ένα μειονέκτημα των ομάδων των Διοικητικών Συμβουλίων, που χαρακτηρίζονται από ποικιλομορφία, είναι οι δυσκολίες κατά την επικοινωνία των μελών, η αδυναμία επίτευξης ομοφωνίας, λόγω των διαφορετικών απόψεων, οι συγκρούσεις και ως αποτέλεσμα η μειωμένη ικανότητα γρήγορης αντίδρασης στις αλλαγές της αγοράς και η καθυστέρηση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, κυρίως σε περιπτώσεις που η εταιρεία κινείται σε περιβάλλοντα υψηλού ανταγωνισμού (Μπόνια, 2012).

Τέλος, οι Milliken και Martins τονίζουν πως τα προβλήματα επικοινωνίας και συντονισμού, που μπορεί να προκύψουν μεταξύ των ομάδων που διαφέρουν ως προς την εθνικότητα, το υπόβαθρο και το φύλο, παρακωλύουν την αποτελεσματική χρήση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των μελών ενός διοικητικού συμβουλίου (Milliken και Martins, 1996).

1.6.6 Σύνοψη των Διοικητικών Συμβουλίων των νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ.

Στο σημείο αυτό κρίθηκε σκόπιμο να συνοψίσουμε τα κύρια ζητήματα που προβλέπονται στη σχετική νομοθεσία (Ν.3329/2005, Ν.3868/2010, Ν4025/2012), σχετικά με τα Δ.Σ. των νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ., που είναι Ν.Π.Δ.Δ. και τη συγκρότησή τους.

Σύμφωνα με το ισχύον καθεστώς για τη σύνοψη και τη συγκρότηση των Δ.Σ. των νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ., προβλέπονται πενταμελή Δ.Σ. για νοσοκομεία μεγέθους έως 399 κλινών, επταμελή Δ.Σ. για νοσοκομεία μεγέθους 400 κλινών και άνω και εννεαμελή Δ.Σ. για νοσοκομεία Ε.Σ.Υ. – ενιαία Ν.Π.Δ.Δ., που προέκυψαν από συγχωνεύσεις νοσοκομείων το έτος 2012. Σε νοσοκομεία που προέρχονται από δωρεές, διορίζονται ένα ή και δύο μέλη ως εκπρόσωπος του δωρητή ή των κληρονόμων του. Τα Δ.Σ. είναι του τύπου μιας βαθμίδας, δηλαδή ο Διοικητής του νοσοκομείου είναι και ο Πρόεδρος του Δ.Σ. και έχουν διετή θητεία, η οποία μπορεί να παραταθεί κατά ένα έτος. Ο Διοικητής έχει τριετή θητεία, επιλέγεται από ειδική επιτροπή του Υπουργείου Υγείας και υπογράφει σύμβαση αποδοτικότητας. Να

σημειωθεί ότι πριν το έτος 2010, τα Δ.Σ. απαρτίζονταν από επτά και εννέα μέλη, ανάλογα με το μέγεθος των νοσοκομείων. Για τη μείωση του αριθμού των ανεξάρτητων μελών κατά δύο, το έτος 2010, χρησιμοποιήθηκε το επιχείρημα της μείωσης των λειτουργικών δαπανών των νοσοκομείων, αλλά το επιχείρημα αυτό δεν ευσταθεί, δεδομένου ότι η αποζημίωση των ανεξάρτητων μελών από τη συμμετοχή τους σε κάθε συνεδρίαση ήταν πολύ χαμηλή (20-30 €) και επιπλέον ότι τα περισσότερα ανεξάρτητα μέλη αρνούσαν να τους καταβάλλεται η αποζημίωση. Μια άλλη ερμηνεία θα μπορούσε να είναι ότι η μείωση αυτή ήταν στην πραγματικότητα προσχηματική, ως ένδειξη ότι γίνονται μειώσεις στις δαπάνες για την υγεία, σε συνδυασμό με άγνοια για το ρόλο των ανεξάρτητων μελών σε Δ.Σ. μιας βαθμίδας. Συγκεκριμένα, τα Δ.Σ. των νοσοκομείων ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Υγείας, και περιλαμβάνουν:

(α) Το Διοικητή του Νοσοκομείου, ως Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου.

(β) Δύο μέλη σε Νοσοκομεία έως τριακόσιες ενενήντα εννέα (399) οργανικές κλίνες και τρία μέλη σε Νοσοκομεία με τετρακόσιες (400) και άνω οργανικές κλίνες, που ορίζονται από τον Υπουργό Υγείας με τους αναπληρωτές τους. Από τα μέλη αυτά, το ένα ορίζεται ως Αντιπρόεδρος, ο οποίος είναι μερικής απασχόλησης, στα νοσοκομεία έως τριακόσιες ενενήντα εννέα (399) οργανικές κλίνες, στα οποία δεν προβλέπεται Αναπληρωτής Διοικητής. Στα νοσοκομεία με τετρακόσιες (400) οργανικές κλίνες και άνω, Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου ορίζεται ο Αναπληρωτής Διοικητής. Στα πανεπιστημιακά νοσοκομεία, το ένα από τα τακτικά και ένα από τα αναπληρωματικά μέλη που διορίζει ο Υπουργός Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, πρέπει υποχρεωτικά να είναι μέλος Δ.Ε.Π. του Ιατρικού Τμήματος του οικείου Α.Ε.Ι. Στη παράγραφο 8γ, του άρθρου 2, του Ν.4052/2012, γίνεται αναφορά για τις επαγγελματικές ειδικότητες των μελών, ως εξής: ‘κατά προτίμηση το ένα με εμπειρία στα οικονομικά υγείας, διοίκηση νοσοκομείων, πληροφορική και το άλλο στα λοιπά επαγγέλματα υγείας’.

(γ) Τον Αναπληρωτή Διοικητή του Νοσοκομείου ως Αντιπρόεδρο, σε νοσοκομεία με τετρακόσιες (400) και άνω οργανικές κλίνες, με αναπληρωτή του τον Διευθυντή της Διοικητικής Υπηρεσίας.

(δ) Έναν εκπρόσωπο των ιατρών και ειδικευόμενων ιατρών που υπηρετούν στο Νοσοκομείο, ο οποίος εκλέγεται μαζί με τον αναπληρωτή του, από τους ιατρούς Ε.Σ.Υ., τους ειδικευόμενους ιατρούς και τους ιατρούς μέλη Δ.Ε.Π. που υπηρετούν στο Νοσοκομείο.

(ε) Έναν εκπρόσωπο του λοιπού, πλην των ιατρών Ε.Σ.Υ., προσωπικού του Νοσοκομείου, ο οποίος εκλέγεται, μαζί με τον αναπληρωτή του, από το λοιπό, πλην των ιατρών Ε.Σ.Υ., προσωπικό του Νοσοκομείου.

Οι αρμοδιότητες του Δ.Σ., του Διοικητή και του Αναπληρωτή Διοικητή, περιγράφονται αναλυτικά στο άρθρο 7, του Ν.3329/2005. Το Δ.Σ. συνέρχεται τακτικά δύο φορές το μήνα και έκτακτα, ύστερα από πρόσκληση του Προέδρου του και λειτουργεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 13, 14 και 15, του Ν.29690/1999, που ρυθμίζει τον τρόπο λειτουργίας των συλλογικών οργάνων.

Συνοψίζοντας, η ποικιλομορφία στα Δ.Σ ενίοτε κρίνεται αναγκαία, καθώς φέρει θετικά αποτελέσματα στην αποδοτικότητα ενός Δ.Σ. αν και ενίοτε μπορεί να έχει και αρνητική επίδραση. Τα τελευταία χρόνια, λόγω της κρίσης στον χρηματοοικονομικό τομέα, η έννοια της ποικιλομορφίας αποτελεί ένα από τα πιο ενδιαφέροντα θέματα για έρευνα. Η παρουσία γυναικών στα Δ.Σ μπορεί να επιφέρει θετικά αποτελέσματα και κυρίως μετά το 2007, η ύπαρξη των γυναικών στα Δ.Σ έχει αρχίσει να αυξάνεται, αν και υπερτερούν οι άνδρες μέλη στα Δ.Σ., δηλαδή οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται στα Δ.Σ. Όσον αφορά τη παρουσία αλλοεθνών στα Δ.Σ., ελάχιστες είναι οι μελέτες που ασχολήθηκαν με το θέμα αυτό. Σύμφωνα με αυτές τις έρευνες, οι αλλοεθνείς υπό-εκπροσωπούνται ή απουσιάζουν εντελώς από τα Δ.Σ. Τέλος, εάν και τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από τη παρουσία γυναικών και αλλοεθνών στα Δ.Σ υπερτερούν των μειονεκτημάτων, παρατηρούμε πως η ποικιλομορφία δε συνίσταται ως αναγκαία, σε κάθε Διοικητικό Συμβούλιο.

Ακολούθως, θα ερευνήσουμε τη σύνθεση των Δ.Σ των κρατικών νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ στην Ελλάδα, για τα έτη 2010-2014, για να δούμε το βαθμό παρουσίας των γυναικών και αλλοεθνών στα Δ.Σ (μας απασχόλησε στο παρόν κεφάλαιο), τις διάφορες επαγγελματικές ειδικότητες των μελών και τις αντίστοιχες των διοικητών, κατά υγειονομική περιφέρεια (Υ.ΠΕ).

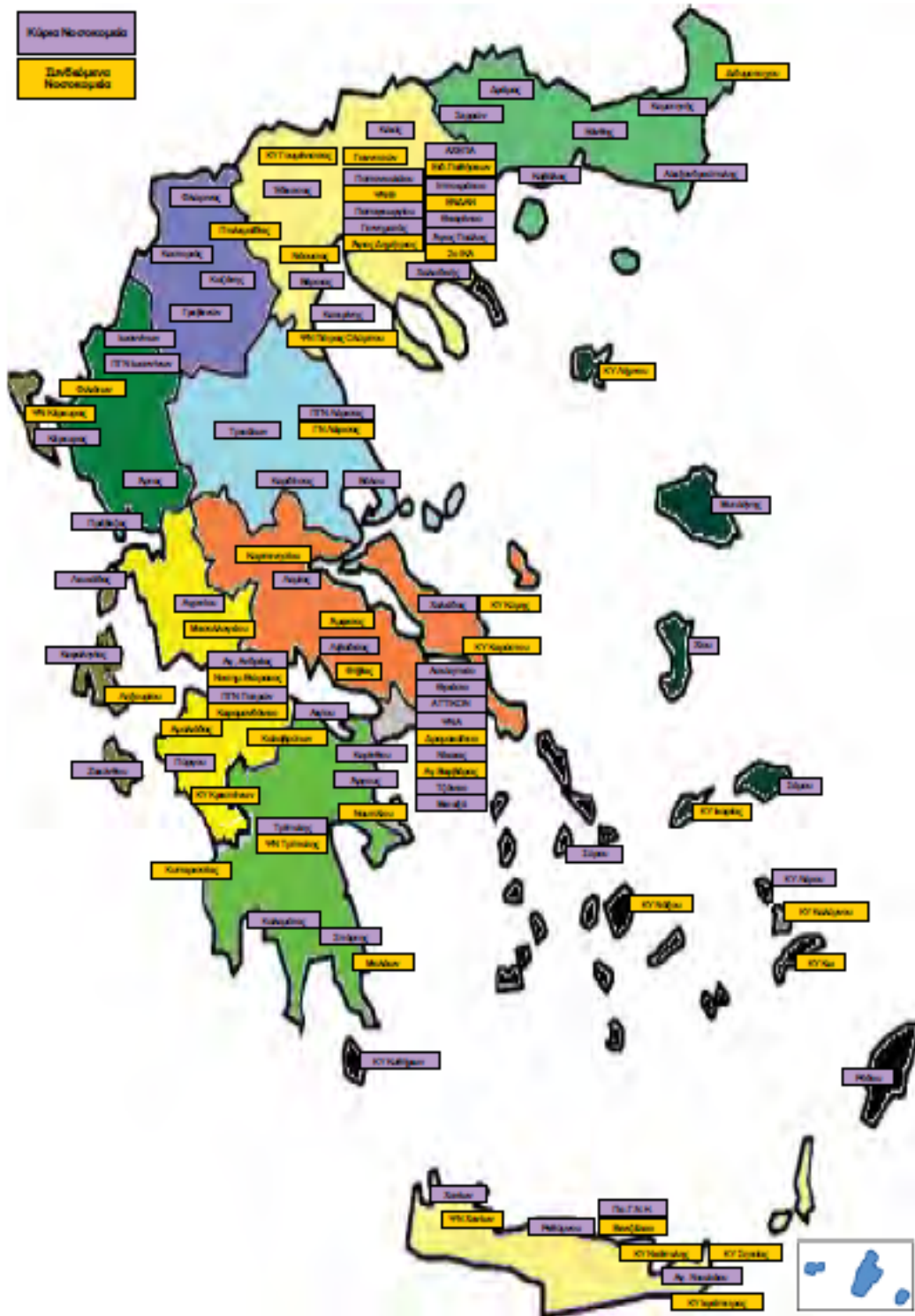
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ
ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ
ΤΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΩΝ Ε.Σ.Υ.

Πραγματοποιήσαμε έρευνα για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων των κρατικών νοσοκομείων στην Ελλάδα, την οποία θα περιγράψουμε εδώ, για να αναζητήσουμε τυχόν σχέσεις μεταξύ της σύνθεσης των Δ.Σ. και της αποδοτικότητας των νοσοκομείων ΕΣΥ, τις οποίες θα παρουσιάσουμε στο επόμενο κεφάλαιο. Πηγή της έρευνάς μας για τη σύνθεση των Δ.Σ. ήταν τα Φύλα της Εφημερίδας της Κυβέρνησης (Φ.Ε.Κ.) των ετών 2010 έως και 2014. Στα τεύχη Υπαλλήλων Ειδικών Θέσεων και Οργάνων Διοίκησης Φορέων του Δημοσίου και Ευρύτερου Τομέα (Υ.Ο.Δ.Δ.) της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, δημοσιεύονται οι υπουργικές αποφάσεις, με τις οποίες ο εκάστοτε υπουργός Υγείας ορίζει τα μέλη των Δ.Σ. των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., όπου αναφέρονται οι ιδιότητές τους, επαγγελματικές ειδικότητες και προκύπτει το φύλο κάθε μέλους.

Κατά τα έτη 2010–2014 σημειώθηκαν συγχωνεύσεις νοσοκομείων με ενοποίηση διοικήσεων και οργανισμών των νοσοκομείων, με αποτέλεσμα ο αριθμός των νοσοκομείων, ως νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), να μειωθεί (Σχήμα 2.1 & 2.2). Οι αλλαγές αυτές σε πολλές περιπτώσεις επέφεραν αλλαγές και στον αριθμό των μελών των Δ.Σ. Επίσης, λόγω δύο κυβερνητικών αλλαγών που σημειώθηκαν στη χώρα, το Νοέμβριο του 2011 και τον Ιούνιο του 2012, επέφεραν αλλαγές προσώπων σε επίπεδο διοικητών και αναπληρωτών των νοσοκομείων και επομένως της σύνθεσης των Δ.Σ. Τέλος, εντός της ίδιας περιόδου ανανεώθηκαν οι συνθέσεις των Δ.Σ., όσον αφορά και τα λοιπά μέλη, τουλάχιστον δύο φορές, λόγω ολοκλήρωσης της διετούς θητείας.

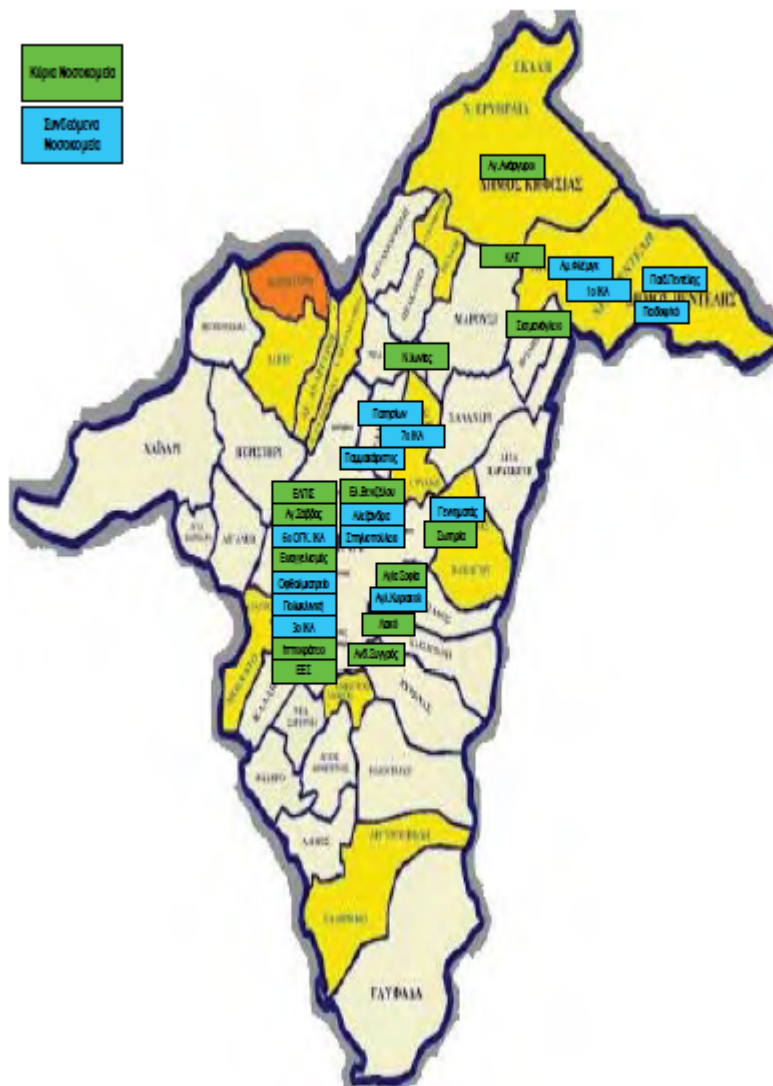
Ακολούθως, θα παρουσιάσουμε σε πίνακες τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, για τη σύνθεση των Δ.Σ. των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά έτος, για να δούμε το βαθμό παρουσίας των γυναικών στα Δ.Σ., αλλά και τις διάφορες επαγγελματικές ειδικότητες των μελών και σε ξεχωριστούς πίνακες τις αντίστοιχες των διοικητών των νοσοκομείων, που είναι οι πρόεδροι των Δ.Σ. Τα δεδομένα της έρευνά μας είναι ταξινομημένα κατά υγειονομική περιφέρεια (Υ.ΠΕ.).

Σχήμα 2.1:Κύρια και διασυνδεδεμένα νοσοκομεία του ΕΣΥ (εκτός 1ης Υ.Π.Ε.)



Πηγή: Έκθεση αποτελεσμάτων ΥΓΚΑ και των μονάδων του ΕΣΥ, 2011

Σχήμα 2.2: Κύρια και διασυνδεδεμένα νοσοκομεία του ΕΣΥ της 1ης Υ.Π.Ε.



Πηγή: Έκθεση αποτελεσμάτων ΥΥΚΑ και των μονάδων του ΕΣΥ, 2011

2.1 Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά φύλο

Όπως παρουσιάζουμε στον πίνακα 2.1, με τον αριθμό των νοσοκομείων και τα μέλη των Δ.Σ. κατανομημένα σε γυναίκες και άνδρες, αλλά και συνολικά, για τα έτη 2010,2011,2012,2013,2014, ο αριθμός των μελών μειώθηκε από 598 το 2010 σε 489 το 2014. Η μείωση αυτή οφείλεται στη συγχώνευση των νοσοκομείων την περίοδο αυτή, με την ενοποίηση των διοικήσεων των Ν,Π,Δ,Δ.

Ενδεικτικά, θα περιγράψουμε εδώ την εικόνα της 1^{ης} ΥΠΕ, όπου τα νοσοκομεία το 2010 ανέρχονται σε 25 και το σύνολο μελών Δ.Σ σε 203. Από αυτά, τις 136 θέσεις καταλαμβάνουν άνδρες και τις υπόλοιπες 67 γυναίκες. Το 2011, λόγω

συγγώνευσης ορισμένων νοσοκομείων, ο αριθμός τους μειώνεται σε 18 και τα μέλη του Δ.Σ σε 133, από τα οποία τα 93 είναι άνδρες και τα 40 γυναίκες. Το 2012, ο αριθμός νοσοκομείων παραμένει ίδιος. Ως προς τα μέλη υπάρχει μια μικρή αύξηση, ανέρχονται σε 136, με τους άνδρες να φτάνουν τους 95 και τις γυναίκες τις 41. Το 2013, δυο διασυνδεδεμένα νοσοκομεία υφίστανται πλέον ως ξεχωριστές μονάδες. Επομένως, ο αριθμός νοσοκομείων για το 2013 είναι 20. Τα μέλη αυτών ανέρχονται σε 151, με 111 άνδρες και 40 γυναίκες. Τέλος, το 2014 τα νοσοκομεία γίνονται και πάλι 18. Αυτή η μείωση επέφερε και μείωση των μελών. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν 40 θέσεις, από τις συνολικά 134, με τις υπόλοιπες 94 να καταλαμβάνονται από άνδρες. Στο τέλος του πίνακα παρουσιάζεται το σύνολο νοσοκομείων και μελών Δ.Σ του Ε.Σ.Υ, καθώς και ο συνολικός αριθμός γυναικών και ανδρών για τα έτη 2010-2014. Ο πίνακας κλείνει με τη ποσοστιαία κατανομή ανδρών και γυναικών όλων των Υ.ΠΕ συνολικά, για την ίδια περίοδο.

Πίνακας 2.1: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά φύλο, 2010-2014.

	2010	2011	2012	2013	2014
1^η ΥΠΕ					
Αριθμός νοσοκομείων	25	18	18	20	18
Γυναίκες	67	40	41	40	40
Άνδρες	136	93	95	111	94
Σύνολο μελών Δ.Σ της 1 ^η ΥΠΕ	203	133	136	151	134
2^η ΥΠΕ					
Αριθμός νοσοκομείων	20	23	16	14	14
Γυναίκες	36	32	29	18	18
Άνδρες	81	69	76	76	76
Σύνολο μελών Δ.Σ της 2 ^η ΥΠΕ	117	101	105	94	94
3^η ΥΠΕ					
Αριθμός νοσοκομείων	17	15	11	10	10
Γυναίκες	22	18	21	15	15
Άνδρες	54	53	35	51	51
Σύνολο μελών Δ.Σ της 3 ^η ΥΠΕ	76	71	56	66	66
4^η ΥΠΕ					
Αριθμός νοσοκομείων	15	15	15	15	10
Γυναίκες	24	24	17	17	13
Άνδρες	70	70	39	39	59
Σύνολο μελών Δ.Σ της 4 ^η ΥΠΕ	94	94	56	56	72
5^η ΥΠΕ					
Αριθμός νοσοκομείων	13	9	7	9	9
Γυναίκες	12	9	14	21	21
Άνδρες	56	44	29	39	39
Σύνολο μελών Δ.Σ της 5 ^η ΥΠΕ	68	53	43	60	60

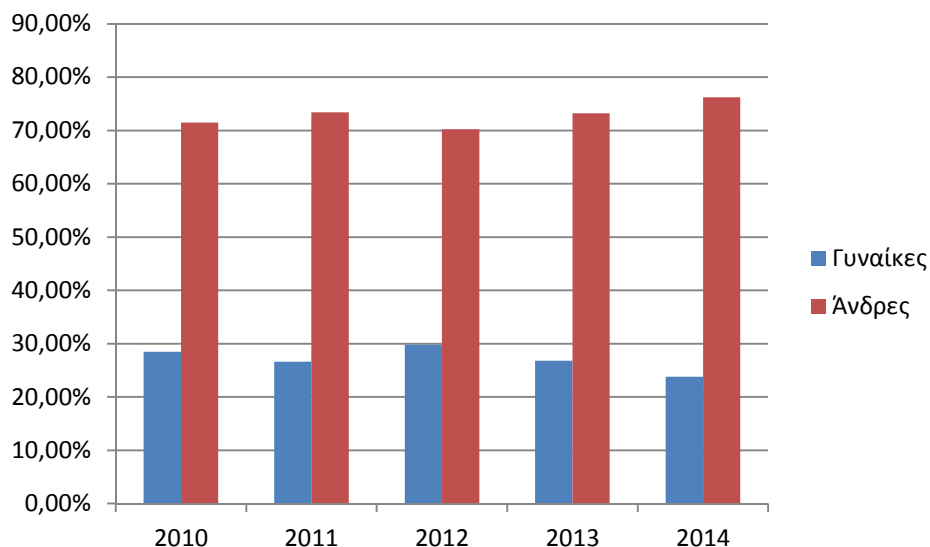
6^η ΥΠΕ						
	Αριθμός νοσοκομείων	31	24	21	22	20
Γυναίκες		51	41	36	40	29
Άνδρες		129	110	80	83	103
	Σύνολο μελών Δ.Σ της 6 ^η ΥΠΕ	180	151	116	123	132
7^η ΥΠΕ						
	Αριθμός νοσοκομείων	9	10	10	10	9
Γυναίκες		16	12	12	12	12
Άνδρες		47	46	46	46	53
	Σύνολο μελών Δ.Σ της 7 ^η ΥΠΕ	63	58	58	58	65
Σύνολο νοσοκομείων ΕΣΥ						
	Αριθμός νοσοκομείων	105	96	80	80	63
Γυναίκες		161	136	129	123	108
Άνδρες		437	392	305	334	381
	Σύνολο μελών Δ.Σ. του ΕΣΥ	598	528	434	457	489
Ποσοστιαία κατανομή						
Γυναίκες		28,5%	26,6%	29,8%	26,8%	23,8%
Άνδρες		71,5%	73,4%	70,2%	73,2%	76,2%

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από Φ.Ε.Κ., τεύχη Υ.Ο.Δ.Δ., 2010-2014.

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται σε διαγράμματα τα ποσοστά ανδρών και γυναικών για κάθε Υ.ΠΕ ξεχωριστά. Σύμφωνα λοιπόν με το διάγραμμα 2.2 της 1^{ης}Υ.ΠΕ, βλέπουμε ότι το ποσοστό των γυναικών κυμαίνεται από 26,5% μέχρι 33% και των ανδρών από 67% μέχρι 73%, ωστόσο το 2013, ενώ ο αριθμός των γυναικών παραμένει ίδιος, το ποσοστό τους σημειώνει τη μεγαλύτερή του μείωση στο 26,5%, διότι τα μέλη που προστέθηκαν ήταν άνδρες. Στο διάγραμμα 2.3, σχετικά με τη 2^ηΥ.ΠΕ, παρατηρούμε σταδιακή μείωση του ποσοστού των γυναικών, που συνεπάγεται σταδιακή άνοδο των ανδρών, όπου η μεγαλύτερη σημειώνεται το έτος 2013 και παραμένει ίδια το 2014 και αγγίζει το 80%. Στο διάγραμμα 2.4, για την 3^ηΥ.ΠΕ, παρατηρούμε την κατακόρυφη άνοδο των γυναικών το 2012, λόγω των συγχωνεύσεων των νοσοκομείων, ωστόσο οι άνδρες εξακολουθούν να υπερτερούν σε αριθμό. Έπειτα, στο διάγραμμα 2.5, για την 4^ηΥ.ΠΕ, βλέπουμε ότι τα έτη 2010-2011 το ποσοστό των ανδρών ανέρχεται στο 74,5% και των γυναικών στο 25,5%, ωστόσο τα έτη 2012-2013 τα μέλη μειώθηκαν. Το 2014 παρατηρούμε την αλματώδη αύξηση των ανδρών, το ποσοστό των οποίων φτάνει το 82%. Στο διάγραμμα 2.6, που αφορά την 5^ηΥ.ΠΕ, η ουσιαστικότερη αλλαγή εντοπίζεται το έτος 2012, όπου λόγω συγχωνεύσεων, τα μέλη μειώνονται και το ποσοστό των γυναικών παρουσιάζει μεγάλη άνοδο, στο 15%. Εν συνεχεία, στο διάγραμμα 2.7, για την 6^η Υ.ΠΕ, το ποσοστό γυναικών κυμαίνεται στο 30% και των ανδρών στο 70%, με εξαίρεση το έτος 2014, όπου ο αριθμός των γυναικών μειώνεται σημαντικά και το ποσοστό αυτών

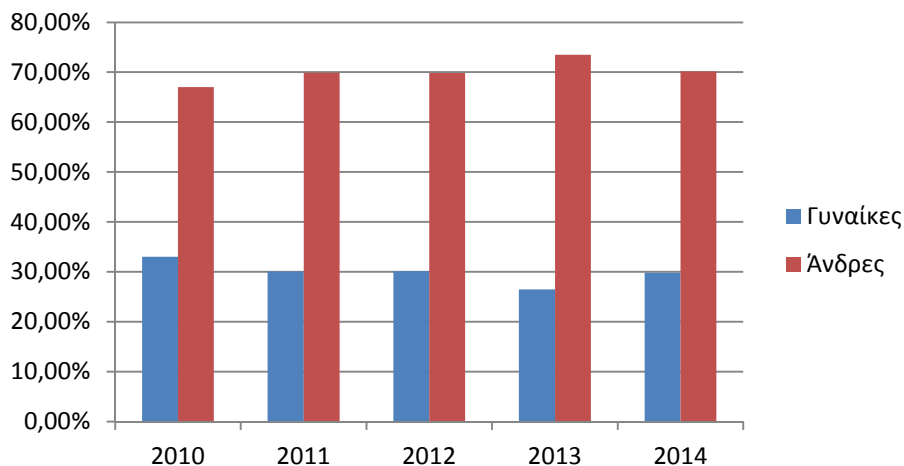
κατέρχεται στο 22%. Τέλος, στο διάγραμμα 2.8, σχετικά με την 7^ηΥ.ΠΕ, παρατηρούμε ότι το ποσοστό γυναικών και ανδρών κυμαίνεται σταθερά στο 20% με 25 % και 75% με 81%, αντίστοιχα, στην υπό εξέταση περίοδο.

Διάγραμμα 2.1: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά.



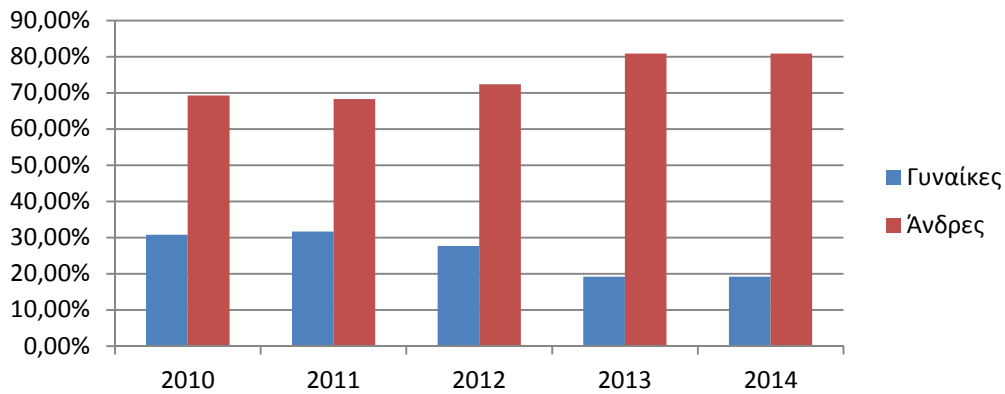
Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από Φ.Ε.Κ., τεύχη Υ.Ο.Δ.Δ., 2010-2014.

Διάγραμμα 2.2: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 1^{ης}Υ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά.



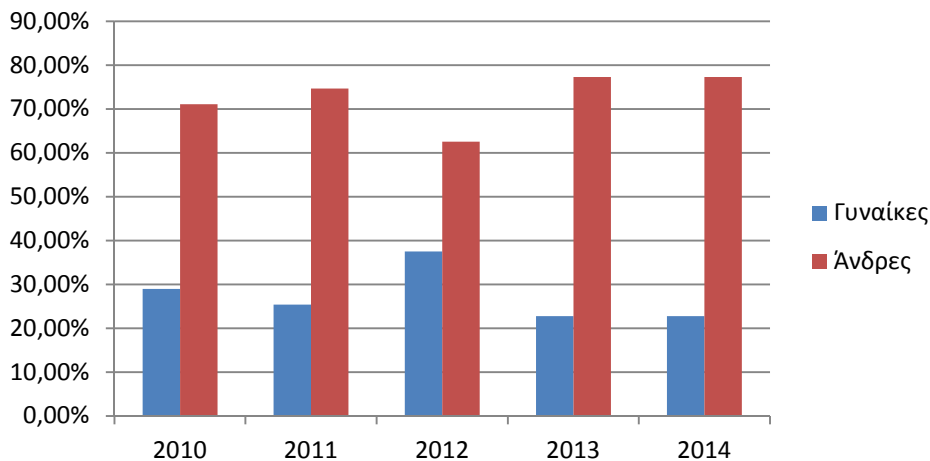
Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από Φ.Ε.Κ., τεύχη Υ.Ο.Δ.Δ., 2010-2014.

Διάγραμμα 2.3: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 2ης Υ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά.



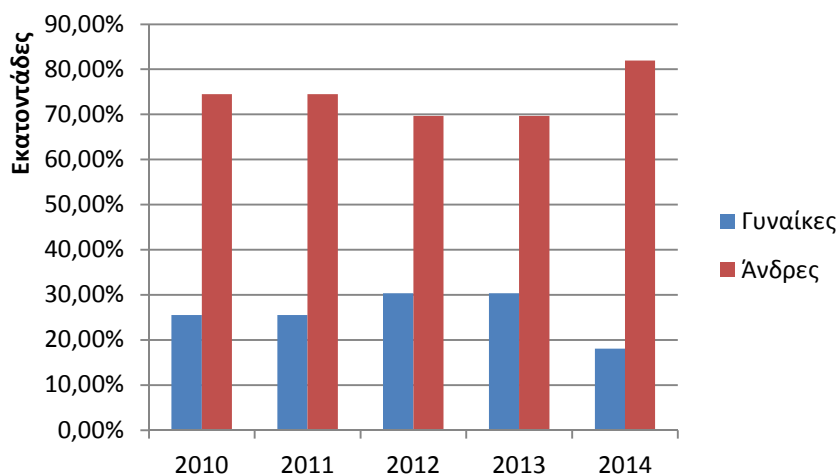
Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από Φ.Ε.Κ., τεύχη Υ.Ο.Δ.Δ., 2010-2014.

Διάγραμμα 2.4: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 3ης Υ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά.



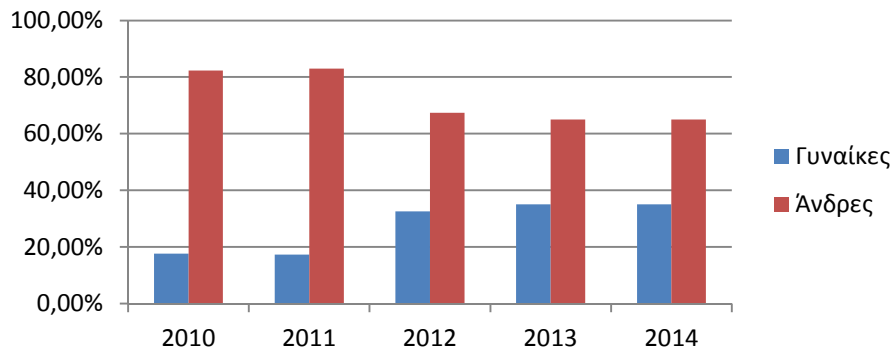
Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από Φ.Ε.Κ., τεύχη Υ.Ο.Δ.Δ., 2010-2014.

Διάγραμμα 2.5: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 4ης Υ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά.



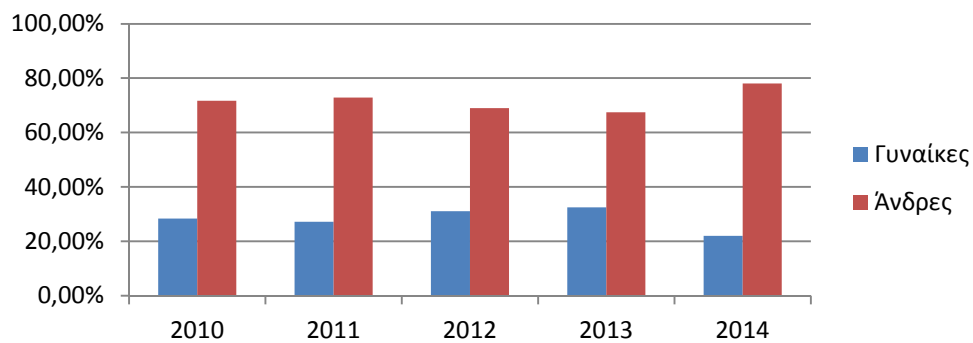
Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από Φ.Ε.Κ., τεύχη Υ.Ο.Δ.Δ., 2010-2014.

Διάγραμμα 2.6: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 5ης Υ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά.



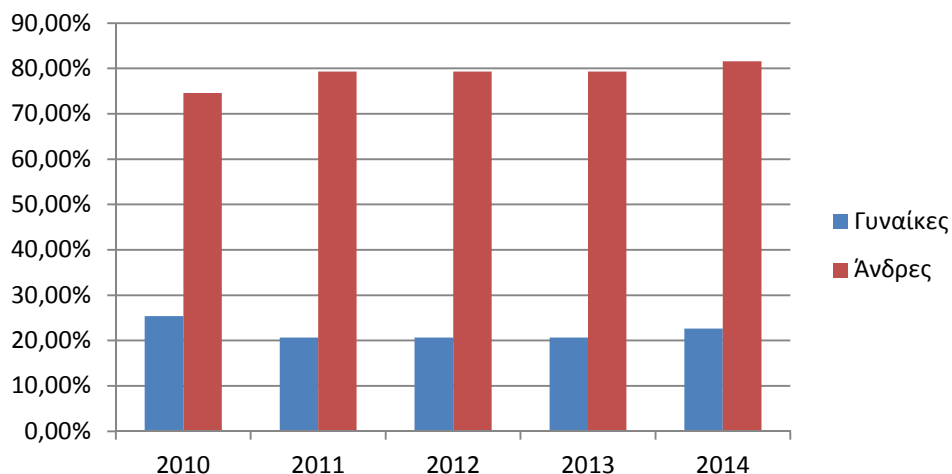
Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από Φ.Ε.Κ., τεύχη Υ.Ο.Δ.Δ., 2010-2014.

Διάγραμμα 2.7: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 6ης Υ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά.



Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από Φ.Ε.Κ., τεύχη Υ.Ο.Δ.Δ., 2010-2014.

Διάγραμμα 2.8: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. 7ης Υ.ΠΕ, ανά φύλο, 2010-2014, σε ποσοστά.



Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από Φ.Ε.Κ., τεύχη Υ.Ο.Δ.Δ., 2010-2014.

2.2 Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά επαγγελματική ειδικότητα

Όπως παρουσιάζουμε στον πίνακα 2.2, με την επαγγελματική ειδικότητα των μελών των Δ.Σ., οι υγειονομικές ειδικότητες υπερτερούν. Ο αριθμός νοσοκομείων, καθώς και το σύνολο μελών των Δ.Σ παραμένουν ίδια, όπως και στον πίνακα 2.1.

Στην 1^ηΥ.ΠΕ., το 2010, από τα 203 μέλη, τα 38 είχαν ειδικότητα «οικονομία και διοίκηση» (Ο&Δ), τα 89 «υγειονομικές ειδικότητες» (Υ), τα 15 ‘νομικές’ (Ν) και τα υπόλοιπα 61 ‘διάφορες ειδικότητες’ (Δ). Το 2011, λόγω συγχωνεύσεων, τα νοσοκομεία μειώθηκαν σε 18. Αντίστοιχη μείωση υπήρχε και στα μέλη (133). Από τα 133 μέλη, τα 29 είχαν ειδικότητες Ο&Δ, τα 48 Υ, τα 8 Ν και τα 48 Δ ειδικότητες. Ο αριθμός των νοσοκομείων παραμένει ίδιος και για το 2012, ωστόσο με μια μικρή διαφοροποίηση, ως προς τα μέλη, που τώρα είναι 136. Έτσι έχουμε, 28 ειδικότητες Ο&Δ, 50 Υ, 8 Ν και 50 Δ ειδικότητες. Το 2013, ορισμένα διασυνδεδεμένα νοσοκομεία υφίστανται πλέον ως ξεχωριστές μονάδες, συνεπώς ο αριθμός των νοσοκομείων γίνεται 20 και το σύνολο των μελών 151. Για τη χρονιά αυτή έχουμε 29 ειδικότητες Ο&Δ, 60 Υ, 9 Ν και 53 Δ ειδικότητες. Το 2014, ο αριθμός των νοσοκομείων και το σύνολο των μελών των Δ.Σ μειώνονται σε 18 και 134, αντίστοιχα. Βλέπουμε να επικρατούν οι υγειονομικές ειδικότητες (60 μέλη), ακολουθούν οι διάφορες ειδικότητες (41 μέλη), στη συνέχεια οι ειδικότητες οικονομίας και διοίκησης (24 μέλη) και τέλος οι νομικές (9 μέλη).

Την ίδια εικόνα βλέπουμε και στις λοιπές Υ.ΠΕ, 2^η έως και 7^η. Όπως παρουσιάζονται στον πίνακα 2.2, στις ΥΠΕ 1^η, 4^η & 7^η, την περίοδο 2010-2014, τα περισσότερα από τα μέλη έχουν Υ ειδικότητες και έπονται οι Δ ειδικότητες, ενώ για τις ΥΠΕ 2^η, 3^η, 5^η & 6^η, την ίδια περίοδο στην πρώτη θέση είναι οι Δ ειδικότητες και ακολουθούν οι Υ. Επίσης, σε όλες τις ΥΠΕ, το μικρότερο ποσοστό κατέχουν οι Ν ειδικότητες, με τις Ο&Δ στην 3^η θέση.

Συνοπτικά, προς το τέλος του πίνακα παρουσιάζονται το σύνολο των νοσοκομείων και των μελών Δ.Σ του ΕΣΥ, καθώς και το σύνολο των ειδικοτήτων που αναφέρθηκαν παραπάνω, για τα έτη 2010-2014. Ο πίνακας κλείνει με τη ποσοστιαία κατανομή των ειδικοτήτων των μελών.

Πίνακας 2.2: Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά επαγγελματική ειδικότητα, 2010-2014.

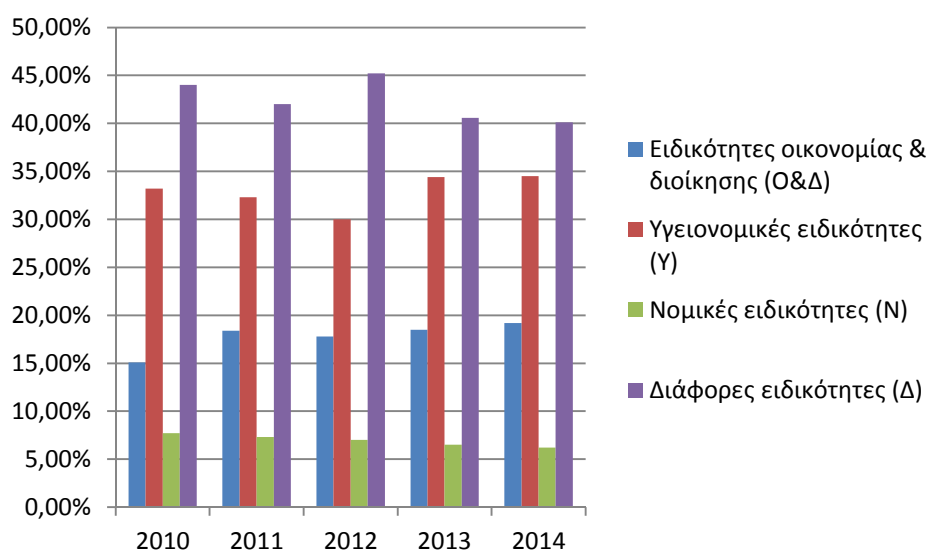
	2010	2011	2012	2013	2014
1^η ΥΠΕ					
Αριθμός νοσοκομείων	25	18	18	20	18
Ειδικότητες οικον.& διοίκησης (Ο&Δ)	38	29	28	29	24
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	89	48	50	60	60
Νομικές ειδικότητες (Ν)	15	8	8	9	9
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	61	48	50	53	41
Σύνολο μελών Δ.Σ της 1 ^η ΥΠΕ	203	133	136	151	134
2^η ΥΠΕ					
Αριθμός νοσοκομείων	20	23	16	14	14
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	19	19	18	16	16
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	25	23	29	39	39
Νομικές ειδικότητες (Ν)	6	5	5	8	8
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	67	54	53	31	31
Σύνολο μελών Δ.Σ της 2 ^η ΥΠΕ	117	101	105	94	94
3^η ΥΠΕ					
Αριθμός νοσοκομείων	17	15	11	10	10
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	10	13	6	15	15
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	14	17	13	22	22
Νομικές ειδικότητες (Ν)	6	4	2	4	4
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	46	37	35	25	25
Σύνολο μελών Δ.Σ της 3 ^η ΥΠΕ	76	71	56	66	66
4^η ΥΠΕ					
Αριθμός νοσοκομείων	15	15	15	15	10
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	9	9	8	8	17
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	31	31	20	20	24
Νομικές ειδικότητες (Ν)	11	11	9	9	4
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	25	25	9	9	22
Σύνολο μελών Δ.Σ της 4 ^η ΥΠΕ	76	76	46	46	67
5^η ΥΠΕ					
Αριθμός νοσοκομείων	13	9	7	9	9
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	11	14	10	16	16
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	16	14	6	21	21
Νομικές ειδικότητες (Ν)	5	3	4	0	0
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	36	22	23	23	23
Σύνολο μελών Δ.Σ της 5 ^η ΥΠΕ	68	53	43	60	60
6^η ΥΠΕ					
Αριθμός νοσοκομείων	31	24	21	22	20
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	22	26	19	16	20
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	59	51	26	20	19
Νομικές ειδικότητες (Ν)	12	12	7	5	8
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	87	62	64	82	85
Σύνολο μελών Δ.Σ της 6 ^η ΥΠΕ	180	151	116	123	132

7^η ΥΠΕ					
Αριθμός νοσοκομείων	9	10	10	10	9
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	7	8	8	8	8
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	21	19	19	19	23
Νομικές ειδικότητες (Ν)	4	3	3	3	4
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	16	14	14	14	15
Σύνολο μελών Δ.Σ της 7 ^η ΥΠΕ	48	44	44	44	50
Σύνολο νοσοκομείων ΕΣΥ					
Αριθμός νοσοκομείων	130	114	98	100	90
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	116	116	97	108	116
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	255	203	163	201	208
Νομικές ειδικότητες (Ν)	59	46	38	38	37
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	338	264	248	237	242
Σύνολο μελών Δ.Σ. του ΕΣΥ	768	629	546	584	603
Ποσοστιαία κατανομή					
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	15,1%	18,4%	17,8%	18,5%	19,2%
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	33,2%	32,3%	30%	34,42%	34,5%
Νομικές ειδικότητες (Ν)	7,7%	7,3%	7%	6,5%	6,2%
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	44%	42%	45,2%	40,58%	40,1%

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από Φ.Ε.Κ., τεύχη Υ.Ο.Δ.Δ., 2010-2014

Όπως προκύπτει από το διάγραμμα 2.3, οι ειδικότητες Ο&Δ παρουσιάζουν σταδιακή άνοδο, με εξαίρεση το έτος 2012, όπου λόγω συγχωνεύσεων των νοσοκομείων το ποσοστό τους μειώθηκε. Το ποσοστό των Υ ειδικοτήτων κυμαίνεται στο 30-34,4%, το ποσοστό των Ν ειδικοτήτων παρουσιάζει σταδιακή μείωση με τη πάροδο του χρόνου και το ποσοστό των Δ ειδικοτήτων κυμαίνεται στο 40-45%. Τέλος, παρατηρούμε πως ενώ όλες οι ειδικότητες παρουσιάζουν μείωση των ποσοστών τους το έτος 2012, λόγω συγχωνεύσεων, οι διάφορες ειδικότητες παρουσιάζουν την μεγαλύτερη αύξησή τους.

Διάγραμμα 2.9:Σύνθεση Διοικητικών συμβουλίων ΕΣΥ, ανά επαγγελματική ειδικότητα, 2010-2014, σε ποσοστά



Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από Φ.Ε.Κ., τεύχη Υ.Ο.Δ.Δ., 2010-2014

2.3 Σύνθεση Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά επαγγελματική ειδικότητα Διοικητή

Στον πίνακα 2.3, παρατίθενται το σύνολο των διοικητών της κάθε ΥΠΕ, καθώς και η επαγγελματική ειδικότητα αυτών, για τα έτη 2010-2014. Πιο εκτενώς, το σύνολο των διοικητών της 1^{ης} ΥΠΕ, για το 2010 είναι 25. Από αυτούς, οι 4 έχουν ειδικότητες Ο&Δ, οι 12 Υ, οι 2 Ν και οι 7 Δ ειδικότητες. Το 2011, το σύνολο των διοικητών μειώνεται σε 18. Οι 3 από αυτούς έχουν ειδικότητες Ο&Δ, οι 5 έχουν Υ, ο 1 Ν και οι 9 Δ ειδικότητες. Το 2012 η κατάσταση παραμένει ίδια. Το 2013, ο αριθμός των διοικητών αυξάνεται από 18 σε 20. Οι 2 είναι οικονομολόγοι, οι 9 ιατροί, ο ένας δικηγόρος και οι 8 διαφόρων ειδικοτήτων. Το 2014, το σύνολο των διοικητών κατέρχεται και πάλι στους 18, με τους 4 να έχουν ειδικότητες Ο&Δ, οι 9 Υ ειδικότητες, οι 5 Δ ειδικότητες, ενώ δεν υπάρχει διοικητής με Ν ειδικότητα.

Όπως βλέπουμε στον πίνακα 2.3, στις 1^η, 4^η & 7^η ΥΠΕ υπερτερούν οι Υ ειδικότητες, ενώ στις 2^η, 3^η, 5^η & 6^η υπερτερούν οι Δ ειδικότητες, για τα έτη 2010-2014. Ακόμη, βλέπουμε πως οι διοικητές Ν ειδικοτήτων είναι λιγότεροι, στο σύνολο των ΥΠΕ, ενώ οι διοικητές ειδικοτήτων Ο&Δ είναι όσοι και οι διοικητές Υ ειδικοτήτων στη 2^η ΥΠΕ, είναι η δεύτερη κατά συχνότητα στις 5^η και 6^η ΥΠΕ, ενώ είναι η Τρίτη κατά συχνότητα στην 3^η ΥΠΕ.

Στο τέλος του πίνακα παρουσιάζονται οι ειδικότητες των διοικητών στο σύνολο των ΥΠΕ, σε ποσοστό επί του συνόλου, ανά έτος. Υπερτερούν, σε ποσοστό,

οι διοικητές με Υ ειδικότητες και ακολουθούν οι διοικητές με Δ ειδικότητες. Σταδιακά, όμως, οι διοικητές με ειδικότητες Ο&Δ αυξάνονται ελαφρά, εις βάρος των διοικητών με Δ και των Υ ειδικότητες, ενώ οι διοικητές με Ν ειδικότητες αυξάνονται, επίσης (6% το 2014, από 4,2% το 2010).

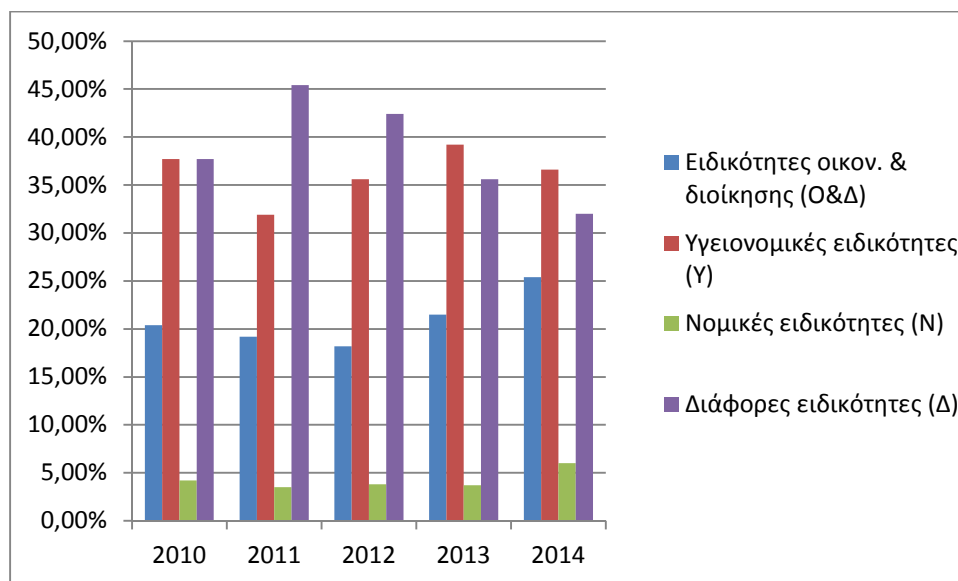
Πίνακας 2.3: Σύνοψη Διοικητικών Συμβουλίων νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά επαγγελματική ειδικότητα Διοικητή, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
1^η ΥΠΕ					
Ειδικότητες οικον.& διοίκησης (Ο&Δ)	4	3	3	2	4
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	12	5	5	9	9
Νομικές ειδικότητες (Ν)	2	1	1	1	0
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	7	9	9	8	5
Σύνολο Διοικητών της 1 ^η ΥΠΕ	25	18	18	20	18
2^η ΥΠΕ					
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	7	5	2	6	4
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	6	4	3	6	5
Νομικές ειδικότητες (Ν)	1	1	1	1	2
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	6	9	10	1	4
Σύνολο Διοικητών της 2 ^η ΥΠΕ	20	19	16	14	15
3^η ΥΠΕ					
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	4	2	3	3	3
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	5	3	4	4	2
Νομικές ειδικότητες (Ν)	0	0	0	0	1
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	7	9	4	4	6
Σύνολο Διοικητών της 3 ^η ΥΠΕ	16	14	11	11	12
4^η ΥΠΕ					
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	1	1	1	1	6
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	6	6	9	9	4
Νομικές ειδικότητες (Ν)	0	0	0	0	0
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	8	8	5	5	0
Σύνολο Διοικητών της 4 ^η ΥΠΕ	15	15	15	15	10
5^η ΥΠΕ					
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	3	3	1	4	4
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	5	3	2	1	1
Νομικές ειδικότητες (Ν)	0	0	0	0	0
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	5	3	4	4	4
Σύνολο Διοικητών της 5 ^η ΥΠΕ	13	9	7	9	9
6^η ΥΠΕ					
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	8	5	6	5	5
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	8	5	5	5	5
Νομικές ειδικότητες (Ν)	0	0	0	0	1
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	14	12	10	12	9
Σύνολο Διοικητών της 6 ^η ΥΠΕ	30	22	21	22	20

7 ^η ΥΠΕ					
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	7	8	8	8	8
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	21	19	19	19	23
Νομικές ειδικότητες (Ν)	4	3	3	3	4
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	16	14	14	14	15
Σύνολο Διοικητών της 7 ^η ΥΠΕ	48	44	44	44	50
Σύνολο νοσοκομείων ΕΣΥ					
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	34	27	24	29	34
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	63	45	47	53	49
Νομικές ειδικότητες (Ν)	7	5	5	5	8
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	63	64	56	48	43
Σύνολο Διοικητών Δ.Σ. του ΕΣΥ	167	141	132	135	134
Ποσοστιαία κατανομή					
Ειδικότητες οικον. & διοίκησης (Ο&Δ)	20,4%	19,2%	18,2%	21,5%	25,4%
Υγειονομικές ειδικότητες (Υ)	37,7%	31,9%	35,6%	39,2%	36,6%
Νομικές ειδικότητες (Ν)	4,2%	3,5%	3,8%	3,7%	6%
Διάφορες ειδικότητες (Δ)	37,7%	45,4%	42,4%	35,6%	32%

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από Φ.Ε.Κ., τεύχη Υ.Ο.Δ.Δ., 2010-2014

Διάγραμμα 2.10: Σύνθεση Διοικητικών συμβουλίων ΕΣΥ, ανά επαγγελματική ειδικότητα Διοικητή, 2010-2014, σε ποσοστά



Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από Φ.Ε.Κ., τεύχη Υ.Ο.Δ.Δ., 2010-2014

Συνοψίζοντας τα ευρήματα της έρευνάς μας, σχετικά με τη σύνθεση των μελών των Δ.Σ. των νοσοκομείων του ΕΣΥ, για την περίοδο 2010-2014, διαπιστώθηκε ότι στο σύνολο των μελών των Δ.Σ., η συμμετοχή των γυναικών είναι χαμηλή (κάτω από 30%) και βαίνει μειούμενη (από 28,5% το 2010 σε 23,8% το 2014). Την εξεταζόμενη περίοδο, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα Δ.Σ. δεν έχει αλλάξει ή έχει μειωθεί λίγο, στις 1^η, 5^η και 7^η Υ.ΠΕ.

Τα μέλη των Δ.Σ. των νοσοκομείων ΕΣΥ έχουν, κυρίως, Δ και Υ ειδικότητες, αν και κατά την εξεταζόμενη περίοδο, τα μέλη με Δ ειδικότητες μειώθηκαν ελαφρά, σε ποσοστό, (από 44% το 2010 σε 40,1% το 2014), ενώ αυξήθηκε το ποσοστό των μελών με ειδικότητα Ο&Δ (από 15,1% το 2010 σε 19,2% το 2014).

Τέλος, όσον αφορά τις ειδικότητες των διοικητών των νοσοκομείων ΕΣΥ, διαπιστώθηκε ότι κατά την εξεταζόμενη περίοδο υπερτερούν, σε ποσοστό, οι διοικητές με Υ ειδικότητες και ακολουθούν οι διοικητές με Δ ειδικότητες. Ωστόσο, οι διοικητές με ειδικότητες Ο&Δ αυξήθηκαν ελαφρά, σε ποσοστό, εις βάρος των διοικητών με Δ και των Υ ειδικότητες, ενώ οι διοικητές με Ν ειδικότητες αυξήθηκαν, επίσης (6% το 2014, από 4,2% το 2010).

Ακολούθως, θα αναζητήσουμε τυχόν σχέσεις ανάμεσα σε παραμέτρους της σύνθεσης των Δ.Σ. των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. και της αποδοτικότητάς τους. Θα στηριχθούμε στα δεδομένα που παρουσιάσαμε στο παρόν κεφάλαιο και θα τα συνδυάσουμε με δεδομένα αποδοτικότητας, που εντοπίσαμε σε εκθέσεις του Υπουργείου Υγείας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΩΝ Δ.Σ. ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΩΝ Ε.Σ.Υ.

Στο παρόν κεφάλαιο θα ασχοληθούμε με την αναζήτηση τυχόν σχέσεων ανάμεσα σε παραμέτρους της σύνθεσης των Δ.Σ. των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. και της αποδοτικότητάς τους. Θα στηριχθούμε στα δεδομένα της έρευνά μας για τη σύνθεση των Δ.Σ. των νοσοκομείων, που περιγράψαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας και σε δεδομένα αξιολόγησης της απόδοσης των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., που έχει ανακοινώσει το Υπουργείο Υγείας. Για την αναζήτηση τυχόν σχέσεων μεταξύ των δεδομένων αυτών, εισαγάγαμε τα δεδομένα στο λογισμικό πρόγραμμα στατιστικών αναλύσεων SPSS, αφού κάναμε την κατάλληλη κωδικοποίηση των δεδομένων και χρησιμοποιήσαμε την ανάλυση των πινάκων διπλής εισόδου. Πριν την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της στατιστικής επεξεργασίας, θα συνοψίσουμε στην επόμενη ενότητα τα δεδομένα αποδοτικότητας, όπως δημοσιεύονται από το Υπουργείο Υγείας (YYKA,2011 &YYKA, 2013).

3.1 Αξιολογήσεις απόδοσης των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ.

Από τις αρχές του έτους 2011, στη διαδικτυακή πύλη του Υπουργείου Υγείας (ESY.net¹) καταχωρούνται συστηματικά από τους εκάστοτε υπεύθυνους των Νοσοκομείων απολογιστικά στοιχεία που αφορούν τα λειτουργικά και οικονομικά δεδομένα των μονάδων. Γίνεται επεξεργασία των δεδομένων αυτών και ανακοινώνονται σε εκθέσεις. Μέχρι τώρα έχουν δημοσιευτεί δύο εκθέσεις. Για την ομοιογενή σύγκριση των Οικονομικών και Λειτουργικών Δεικτών των νοσοκομείων, έχει γίνει κατανομή τους με βάση τη δυναμικότητα των κλινών τους σε:

- >400 κλινών
- 251-400 κλίνες
- 101-250 κλίνες

¹Η εφαρμογή παρέχει τη δυνατότητα στην κεντρική διοίκηση του YYKA άμεσης, έγκαιρης και έγκυρης πληροφόρησης για όλες τις μονάδες υγείας. Το ESY.net περιλαμβάνει μία σειρά πινάκων που αφορούν οικονομικά (9 πίνακες) και λειτουργικά στοιχεία των νοσοκομείων και των κέντρων υγείας (6 πίνακες), ενώ ταυτόχρονα δίνει τη δυνατότητα στους χρήστες σε επίπεδο Υγειονομικής Περιφέρειας και Κεντρικής Υπηρεσίας να εξάγουν αναφορές με συγκριτικά στοιχεία ανά νοσοκομείο και υγειονομική περιφέρεια. Τα συγκριτικά αυτά στοιχεία αποτελούν ταυτόχρονα δείκτες αξιολόγησης της λειτουργίας των μονάδων υγείας ΕΣΥ.

- <100 κλίνες

καθώς και σε Ειδικά, Ψυχιατρικά και Ογκολογικά, αλλά δεν συμπεριλαμβάνονται τα νοσοκομεία ειδικού καθεστώτος (Ωνάσειο Κ.Κ. και Γ.Ν. Παπαγεωργίου).

Για τη δική μας έρευνα, χρησιμοποιήσαμε τα δεδομένα της έκθεσης για το 2013 (ΥΥΚΑ, 2013). Ο απολογισμός του 2013 αποτελεί προϊόν επεξεργασίας των στοιχείων του Esy.net, με την επιφύλαξη στην ποιότητα των πρωτογενών δεδομένων που καταχωρούνται από τα νοσοκομεία. Αφορούν τις απόλυτες τιμές των μεγεθών κατά τα έτη 2012 vs 2013, αλλά και σε ποσοστιαία μεταβολή των δεδομένων-τιμών, που καταγράφηκαν το 2013, σε σχέση με τα αντίστοιχα δεδομένα-τιμές, που καταγράφηκαν το 2012. Βάσει αυτών υπολογίστηκαν δείκτες αύξησης και μείωσης των Οικονομικών & Λειτουργικών δεικτών, καθώς και Συνδυαστική Αξιολόγηση, βασιζόμενη στις εισροές και εκροές κάθε Νοσοκομείου και παρουσιάζονται τα 5 νοσοκομεία, που είχαν καλύτερα αποτελέσματα (υψηλή αξιολόγηση) και τα 5, που είχαν αρνητικά αποτελέσματα (χαμηλή αξιολόγηση) (Πίνακας Α2). Με βάση, λοιπόν, την αξιολόγηση του ΥΥΚΑ, εμείς ταξινομήσαμε τα νοσοκομεία σε:

- Νοσοκομεία με υψηλή αξιολόγηση, για τα νοσοκομεία με θετική αξιολόγηση.
- Νοσοκομεία με χαμηλή αξιολόγηση, για τα νοσοκομεία με αρνητική αξιολόγηση.
- Νοσοκομεία με 'άλλη' αξιολόγηση, για όλα τα υπόλοιπα.

Επιλέχθηκε η χρήση του όρου 'άλλη' και όχι 'μέτρια' αξιολόγηση, διότι δεν γνωρίζουμε το εύρος της διαφοράς στην αποδοτικότητα μεταξύ των νοσοκομείων με θετική και αρνητική αξιολόγηση.

Ακολούθως, επιχειρήσαμε να απαντήσουμε στα ερευνητικά μας ερωτήματα.

3.2 Μέγεθος νοσοκομείου και αποδοτικότητα

Αρχικά, αναζητήσαμε την ύπαρξη τυχόν σχέσης ανάμεσα στο μέγεθος του νοσοκομείου και στην αποδοτικότητα. Τα νοσοκομεία του Ε.Σ.Υ. κατατάσσονται σε 4 κατηγορίες, ανάλογα με τον αριθμό κλινών. Ακολούθως, παρουσιάζουμε τα νοσοκομεία του Ε.Σ.Υ., ανά μέγεθος, όπως ήταν το έτος 2013.

Το 26,7% των νοσοκομείων ΕΣΥ είναι πολύ μεγάλα (>400 κλίνες), το 24,4% είναι μεγάλα (251-400 κλίνες), τα περισσότερα (30,2%) είναι μεσαίου μεγέθους (101-251 κλίνες), ενώ το 18,6% είναι μικρά (<100 κλίνες) νοσοκομεία (Πίνακας 3.1).

Πίνακας 3.1: Νοσοκομεία ΕΣΥ, ανά μέγεθος, 2013

Μέγεθος νοσοκομείου	Συχνότητα	Ποσοστό
Πολύ μεγάλα (>400 κλίνες)	23	26,7
Μεγάλα (251-400 κλίνες)	21	24,4
Μεσαία (101-251 κλίνες)	26	30,2
Μικρά (<100 κλίνες)	16	18,6
Σύνολα	86	100

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, ESY.NET, 2013

Από 21 νοσοκομεία (24,4%) έχουν αξιολογηθεί στην ‘Υψηλή’ και στη ‘Χαμηλή’ απόδοση, ενώ τα υπόλοιπα 44 (51,2%) έχουν αξιολογηθεί με απόδοση Άλλη’ (ούτε υψηλή, ούτε χαμηλή) (Πίνακας 3.2).

Πίνακας 3.2: Νοσοκομεία ΕΣΥ, ανά αξιολόγηση απόδοσης, 2013

Αξιολόγηση	Συχνότητα	Ποσοστό
Υψηλή	21	24,4
Χαμηλή	21	24,4
Άλλη (ούτε Υψηλή, ούτε Χαμηλή)	44	51,2
Σύνολα	86	100

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, ESY.NET, 2013

Το μέγεθος του νοσοκομείου δεν φαίνεται να σχετίζεται με την αξιολόγηση απόδοσης (Πίνακας 3.3).

Πίνακας 3.3: Νοσοκομεία ΕΣΥ, ανά μέγεθος και ανά αξιολόγηση απόδοσης, 2013

Μέγεθος νοσοκομείου	Επίπεδο αξιολόγησης			Σύνολα
	Υψηλή	Χαμηλή	Άλλη	
Πολύ μεγάλα (>400 κλίνες)	6	6	11	23
Μεγάλα (251-400 κλίνες)	5	5	11	21
Μεσαία (101-251 κλίνες)	5	5	16	26
Μικρά (<100 κλίνες)	5	5	6	16
Σύνολα	21	21	44	86

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, ESY.NET, 2013

3.3 Σύνθεση του Δ.Σ. νοσοκομείου, ως προς το φύλο των μελών και αποδοτικότητα

Ακολούθως, αναζητήσαμε την ύπαρξη τυχόν συσχέτισης, ανάμεσα στο φύλο των μελών του νοσοκομείου και στην αποδοτικότητα αυτών. Ο αριθμός που καταλαμβάνουν οι γυναίκες στα Δ.Σ των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ, κυμαίνεται από 0 έως 6 και ο αντίστοιχος αριθμός των ανδρών από 2 έως 8. Στη συνέχεια παρουσιάζουμε τη συμμετοχή γυναικών-ανδρών στα Δ.Σ των νοσοκομείων, ανά μέγεθος και ανά αξιολόγηση απόδοσης, όπως ήταν το έτος 2013.

Στα περισσότερα (39,5%) νοσοκομεία, ανεξαρτήτως μεγέθους, συμμετέχουν 2 γυναίκες στο Δ.Σ., σε 3 νοσοκομεία (3,5%) δεν συμμετέχει γυναίκα, σε 1 πολύ

μεγάλο (>400 κλινών) νοσοκομείο (1,2%) συμμετέχουν 6 γυναίκες, σε 12 νοσοκομεία (14%) συμμετέχουν 4 γυναίκες και σε 16 νοσοκομεία (18,6%) συμμετέχουν από 1 και από 3 γυναίκες (Πίνακες 3.4 & 3.5).

Πίνακας 3.4: Συμμετοχή γυναικών στα Δ.Σ. των νοσοκομείων ΕΣΥ, 2013

Αριθμός γυναικών	Συχνότητα	Ποσοστό
0	3	3,5
1	16	18,6
2	34	39,5
3	16	18,6
4	12	14,0
6	1	1,2
Σύνολο	82	95,3
Ελλιπή στοιχεία	4	4,2
Γενικό σύνολο	86	100

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, ESY.NET, 2013

Πίνακας 3.5: Συμμετοχή γυναικών στα Δ.Σ. των νοσοκομείων ΕΣΥ, ανά μέγεθος νοσοκομείου, 2013

Μέγεθος νοσοκομείου	Αριθμός γυναικών						Σύνολα
	0	1	2	3	4	6	
Πολύ μεγάλα (>400 κλίνες)	1	4	10	6	1	1	23
Μεγάλα (251-400 κλίνες)	0	4	11	2	4	0	21
Μεσαία (101-251 κλίνες)	1	5	10	4	4	0	24
Μικρά (<100 κλίνες)	1	3	3	4	3	0	14
Σύνολο	3	16	34	16	12	1	82

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, ESY.NET, 2013

Όταν ο αριθμός των γυναικών στα Δ.Σ. είναι 4, από τα 12 νοσοκομεία όπου αυτό συμβαίνει, τα 6 (50,0%) έχουν ‘Υψηλή’ αξιολόγηση απόδοσης και τα 5 (41,7%) ‘Χαμηλή’, αλλά στα νοσοκομεία με 1 γυναίκα στο Δ.Σ., τα 13 νοσοκομεία (81,3%) από τα 16 όπου αυτό συμβαίνει, η αξιολόγησή τους είναι ‘Άλλη’ (Πίνακας 3.6).

Πίνακας 3.6: Αριθμός γυναικών στα Δ.Σ. των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. και αξιολόγηση απόδοσης, 2013

	Επίπεδο αξιολόγησης			Σύνολα
	Αριθ. γυναικών	Υψηλή	Χαμηλή	
Γυναίκες στα Δ.Σ.	0	0	0	3
	% 0 γυναικών	0,0%	0,0%	100,0%
	1	2	1	13
	% 1 γυναικών	12,5%	6,3%	81,3%
	2	8	10	16
	% 2 γυναικών	23,5%	29,4%	47,1%
	3	5	5	6
	% 3 γυναικών	31,3%	31,3%	37,5%
	4	6	5	1
	% 4 γυναικών	50,0%	41,7%	8,3%
	6	0	0	1
	% 6 γυναικών	0,0%	0,0%	100,0%
	Σύνολα	21	21	40
%	25,6%	25,6%	48,8%	

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, ESY.NET, 2013

Στα περισσότερα (34,9%) νοσοκομεία συμμετέχουν 5 άνδρες στο Δ.Σ., κυρίως στα μεγάλα νοσοκομεία (251-400 κλινών), σε 2 νοσοκομεία (2,3%) συμμετέχουν μόνο 2 άνδρες, σε 5 νοσοκομεία (5,8%) συμμετέχουν 8 άνδρες και συγκεκριμένα σε 3 πολύ μεγάλα (>400 κλινών) και σε 2 μεγάλα, σε 6 νοσοκομεία (7%) συμμετέχουν 7 άνδρες και συγκεκριμένα σε 4 πολύ μεγάλα και σε 2 μεσαία (101-251) και σε 17 νοσοκομεία (19,8%) συμμετέχουν 4 άνδρες (Πίνακες 3.5 & 3.6).

Πίνακας 3.7: Συμμετοχή ανδρών στα Δ.Σ. των νοσοκομείων ΕΣΥ, 2013

Αριθμός ανδρών	Συχνότητα	Ποσοστό
2	2	2,3
3	11	12,8
4	17	19,8
5	30	34,9
6	10	11,6
7	6	7,0
8	5	5,8
Σύνολο	81	94,2
Ελλιπή στοιχεία	5	5,8
Γενικό σύνολο	86	100,0

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, ESY.NET, 2013

Πίνακας 3.8: Συμμετοχή ανδρών στα Δ.Σ. των νοσοκομείων ΕΣΥ, ανά μέγεθος νοσοκομείου, 2013

Μέγεθος νοσοκομείου	Αριθμός ανδρών							Σύνολο
	2	3	4	5	6	7	8	
Πολύ μεγάλα (>400 κλίνες)	1	2	6	5	2	4	3	23
Μεγάλα (251-400 κλίνες)	0	2	3	11	3	0	2	21
Μεσαία (101-251 κλίνες)	1	5	3	8	4	2	0	23
Μικρά (<100 κλίνες)	0	2	5	6	1	0	0	14
Σύνολο	2	11	17	30	10	6	5	81

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, ESY.NET, 2013

Από τα 5 νοσοκομεία που έχουν 8 άνδρες στα Δ.Σ., κανένα δεν έχει ‘Υψηλή’ αξιολόγηση απόδοσης και τα 9 (90%) από τα 10 νοσοκομεία που έχουν 6 άνδρες στα Δ.Σ., η αξιολόγηση της απόδοσης είναι ‘Άλλη’ (Πίνακας 3.7).

Πίνακας 3.9: Αριθμός ανδρών στα Δ.Σ. των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. και αξιολόγηση απόδοσης, 2013

	Επίπεδο αξιολόγησης			Σύνολο
	Αριθ. ανδρών	Υψηλή	Χαμηλή	
	2	0	0	2
	% 2 ανδρών	0,0%	0,0%	100,0%
	3	4	3	11
	% 3 ανδρών	36,4%	27,3%	36,4%
	4	5	6	17
	% 4 ανδρών	29,4%	35,3%	35,3%
	5	9	8	30
	% 5 ανδρών	30,0%	26,7%	43,3%
	6	1	0	10
	% 6 ανδρών	10,0%	0,0%	90,0%
	7	2	2	6
	% 7 ανδρών	33,3%	33,3%	33,3%
	8	0	2	5
	% 8 ανδρών	0,0%	40,0%	60,0%
	Σύνολο	21	21	39
	%	25,9%	25,9%	48,1%

Άνδρες στα Δ.Σ.

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, ESY.NET, 2013

3.4 Ειδικότητα Διοικητή του νοσοκομείου και αποδοτικότητα

Επειτα, αναζητήσαμε την ύπαρξη τυχόν σχέσης ανάμεσα στην ειδικότητα διοικητή του νοσοκομείου και στην αποδοτικότητα. Οι ειδικότητες των νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ κατατάσσονται σε 4 κατηγορίες, οι οποίες είναι: Οικονομίας και Διοίκησης, Υγειονομικές, Νομικές & Διάφορες ειδικότητες. Τέλος, παρουσιάζουμε τις ειδικότητες διοικητών των νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ ανά μέγεθος, ανά αξιολόγηση απόδοσης και ανά κατηγορία αξιολόγησης απόδοσης, όπως ήταν το έτος 2013.

Επικρατούν οι ‘Διάφορες’ ειδικότητες (33,7%), όσον αφορά την ειδικότητα των διοικητών των νοσοκομείων του ΕΣΥ, κυρίως στα μεσαίου μεγέθους νοσοκομεία (10) και ακολουθούν οι ειδικότητες ‘Οικονομίας & Διοίκησης’ (31,4%), επίσης κυρίως σε μεσαίου μεγέθους (10), οι ‘Υγειονομικές’ ειδικότητες (23,3%), που συγκεντρώνονται στα πολύ μεγάλα (12), ενώ μόνο 6 διοικητές (7%) είναι νομικοί, εκ των οποίων οι 4 σε μεγάλα (Πίνακες 3.8 & 3.9).

Πίνακας 3.10: Ειδικότητες διοικητών νοσοκομείων ΕΣΥ, 2013

Ειδικότητες	Συχνότητα	Ποσοστό
Οικονομίας & Διοίκησης (Ο&Δ)	27	31,4
Υγειονομικές	20	23,3
Νομικές	6	7,0
Διάφορες	29	33,7
Σύνολο	82	95,3
Ελλιπή στοιχεία	4	4,7
Γενικό σύνολο	86	100,0

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, ESY.NET, 2013

Πίνακας 3.11: Ειδικότητες διοικητών των νοσοκομείων ΕΣΥ, ανά μέγεθος νοσοκομείου, 2013

Μέγεθος νοσοκομείου	Ειδικότητες διοικητών				Σύνολα
	Ο&Δ	Υ	Ν	Δ	
Πολύ μεγάλα (>400 κλίνες)	3	12	1	7	23
Μεγάλα (251-400 κλίνες)	8	3	4	6	21
Μεσαία (101-251 κλίνες)	10	4	0	10	24
Μικρά (<100 κλίνες)	6	1	1	6	14
Σύνολο	27	20	6	29	82

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, ESY.NET, 2013

Όταν οι διοικητές έχουν ‘Υγειονομικές’ ειδικότητες, από τα 20 νοσοκομεία όπου αυτό συμβαίνει, τα 14 (70,0%) έχουν ‘Άλλη’ αξιολόγηση απόδοσης και τα 4 (20%) ‘Χαμηλή’, ενώ μόνο 2 (10%) έχουν ‘Υψηλή’ αξιολόγηση. Επίσης, τα 4 από τα 6 νοσοκομεία έχουν ‘Άλλη’ αξιολόγηση και τα υπόλοιπα 2 (33,3%) ‘Χαμηλή’. Όταν οι διοικητές έχουν ‘Διάφορες’, τα 7 από τα 29 νοσοκομεία (24,1%) έχουν ‘Χαμηλή’ αξιολόγηση, ενώ όταν έχουν ειδικότητες ‘Οικονομίας & Διοίκησης’, το 29,6% έχουν ‘Χαμηλή’ αξιολόγηση απόδοσης (Πίνακας 3.10).

Πίνακας 3.12: Ειδικότητες διοικητών νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. και αξιολόγηση απόδοσης, 2013

	Επίπεδο αξιολόγησης			Σύνολα	
	Ειδικότητες	Υψηλή	Χαμηλή		Άλλη
Ειδικότητες διοικητών	O&Δ	9	8	10	27
	% O&Δ	33,3%	29,6%	37,0%	100,0%
	Y	2	4	14	20
	% Y	10,0%	20,0%	70,0%	100,0%
	N	0	2	4	6
	% N	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Δ	10	7	12	29
	% Δ	34,5%	24,1%	41,4%	100,0%
	Σύνολα	21	21	40	82
	%	25,6%	25,6%	48,8%	100,0%

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, ESY.NET, 2013

Υπό άλλη οπτική, μόνο 2 νοσοκομεία από τα 21 με ‘Υψηλή’ αξιολόγηση έχουν διοικητές με ‘Υγειονομικές’ ειδικότητες, αλλά δεν προκύπτει ότι κάποια άλλη ειδικότητα έχει σαφές προβάδισμα (Πίνακας 3.11).

Πίνακας 3.13: Ειδικότητες διοικητών νοσοκομείων Ε.Σ.Υ., ανά κατηγορία αξιολόγησης απόδοσης, 2013

	Ειδικότητα διοικητή				Σύνολα	
	O&Δ	Y	N	Δ		
Αξιολόγηση απόδοσης	Υψηλή	9	2	0	10	21
	% Υψηλή	42,9%	9,5%	0,0%	47,6%	100,0%
	Χαμηλή	8	4	2	7	21
	% Χαμηλή	38,1%	19,0%	9,5%	33,3%	100,0%
	Άλλη	10	14	4	12	40
	% Άλλη	25,0%	35,0%	10,0%	30,0%	100,0%
	Σύνολα	27	20	6	29	82
	%	32,9%	24,4%	7,3%	35,4%	100,0%

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, ESY.NET, 2013

Στην παρούσα μελέτη διερευνήθηκε η σχέση μεταξύ της αυξημένης παρουσίας γυναικών στα Δ.Σ και της αποδοτικότητας των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ, καθώς και η σχέση μεταξύ επαγγελματικής κατάρτισης του διοικητή και της απόδοσης των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφέρουμε ότι δεν πραγματοποιήθηκε η διερεύνηση πιθανής συσχέτισης μεταξύ επαγγελματικής κατάρτισης μελών των Δ.Σ και της αποδοτικότητας των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ, για πρακτικούς λόγους.

Από τη παρούσα μελέτη προκύπτει ότι τα αποτελέσματα της επίδρασης της ποικιλομορφίας, ως προς το φύλο, ενός Δ.Σ στην αποδοτικότητα των νοσοκομείων είναι ασαφής, όπως επίσης και της επαγγελματικής κατάρτισης των διοικητών. Για το

λόγο αυτό, δεν προχωρήσαμε σε καταγραφή επαγγελματικής κατάρτισης των λοιπών μελών των Δ.Σ.

Συνοψίζοντας, η σύνθεση των Δ.Σ ενδέχεται να μην επιδρά καθοριστικά στην απόδοση των νοσοκομείων, καθώς είναι πιθανότερο η απόδοση τους να επηρεάζεται περισσότερο από την απόδοση των ατόμων των Δ.Σ και την επιτυχή εκπλήρωση των καθηκόντων τους, ανεξαρτήτως φύλου και επαγγελματικής κατάρτισης. Τα πραγματικά αποτελέσματα της ποικιλομορφίας των Δ.Σ, ίσως είναι δύσκολο να καθοριστούν, δεδομένου ότι η απόδοση ενός νοσοκομείου επηρεάζεται από πολλούς άλλους παράγοντες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΣΥΝΟΨΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Μέσα από τη μελέτη της εταιρικής διακυβέρνησης και του διοικητικού συμβουλίου (Δ.Σ.) επιχείρησης ή οργανισμού, προέκυψε ότι η ποικιλομορφία στη σύνθεση του Δ.Σ. ενίοτε κρίνεται αναγκαία, καθώς φέρει θετικά αποτελέσματα στην αποδοτικότητα ενός Δ.Σ. αν και ενίοτε μπορεί να έχει και αρνητική επίδραση. Η παρουσία γυναικών στα Δ.Σ μπορεί να επιφέρει θετικά αποτελέσματα και η ύπαρξη των γυναικών στα Δ.Σ έχει αρχίσει να αυξάνεται, αν και υπερτερούν οι άνδρες μέλη στα Δ.Σ., δηλαδή οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται. Όσον αφορά τη παρουσία αλλοεθνών στα Δ.Σ., ελάχιστες είναι οι μελέτες που ασχολήθηκαν με το θέμα αυτό. Σύμφωνα με αυτές τις έρευνες, οι αλλοεθνείς υπό-εκπροσωπούνται ή απουσιάζουν εντελώς από τα Δ.Σ. Τέλος, εάν και τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από τη παρουσία γυναικών και αλλοεθνών στα Δ.Σ υπερτερούν των μειονεκτημάτων, παρατηρούμε πως η ποικιλομορφία δε συνίσταται ως αναγκαία, σε κάθε Διοικητικό Συμβούλιο.

Συνοψίζοντας, τώρα, τα ευρήματα της έρευνάς μας, σχετικά με τη σύνθεση των μελών των Δ.Σ. των νοσοκομείων του ΕΣΥ, για την περίοδο 2010-2014, διαπιστώθηκε ότι στο σύνολο των μελών των Δ.Σ. η συμμετοχή των γυναικών είναι χαμηλή (κάτω από 30%) και βαίνει μειούμενη (από 28,5% το 2010 σε 23,8% το 2014). Την εξεταζόμενη περίοδο, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα Δ.Σ. δεν έχει αλλάξει ή έχει μειωθεί λίγο, στις 1^η, 5^η και 7^ηΥ.ΠΕ.

Τα μέλη των Δ.Σ. των νοσοκομείων ΕΣΥ έχουν, κυρίως, Δ και Υ ειδικότητες, αν και κατά την εξεταζόμενη περίοδο, τα μέλη με Δ ειδικότητες μειώθηκαν ελαφρά, σε ποσοστό (από 44% το 2010 σε 40,1% το 2014), ενώ αυξήθηκε το ποσοστό των μελών με ειδικότητα Ο&Δ (από 15,1% το 2010 σε 19,2% το 2014).

Τέλος, όσον αφορά τις ειδικότητες των διοικητών των νοσοκομείων ΕΣΥ, διαπιστώθηκε ότι κατά την εξεταζόμενη περίοδο υπερτερούν, σε ποσοστό, οι διοικητές με Υ ειδικότητες και ακολουθούν οι διοικητές με Δ ειδικότητες. Ωστόσο, οι διοικητές με ειδικότητες Ο&Δ αυξήθηκαν ελαφρά, σε ποσοστό, εις βάρος των διοικητών με Δ και των Υ ειδικότητες, ενώ οι διοικητές με Ν ειδικότητες αυξήθηκαν, επίσης (6% το 2014, από 4,2% το 2010).

Στην παρούσα μελέτη διερευνήθηκε η σχέση μεταξύ της αυξημένης παρουσίας γυναικών στα Δ.Σ και της αποδοτικότητας των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ,

καθώς και η σχέση μεταξύ επαγγελματικής κατάρτισης του διοικητή και της απόδοσης των νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. Από τη παρούσα μελέτη προκύπτει ότι τα αποτελέσματα της επίδρασης της ποικιλομορφίας, ως προς το φύλο, ενός Δ.Σ στην αποδοτικότητα των νοσοκομείων είναι ασαφής, όπως επίσης και της επαγγελματικής κατάρτισης των διοικητών.

Συνοψίζοντας, η σύνθεση των Δ.Σ ενδέχεται να μην επιδρά καθοριστικά στην απόδοση των νοσοκομείων, καθώς είναι πιθανότερο η απόδοση τους να επηρεάζεται περισσότερο από την απόδοση των ατόμων των Δ.Σ και την επιτυχή εκπλήρωση των καθηκόντων τους, ανεξαρτήτως φύλου και επαγγελματικής ειδικότητας. Τα πραγματικά αποτελέσματα της ποικιλομορφίας των Δ.Σ, ίσως είναι δύσκολο να καθοριστούν, δεδομένου ότι η απόδοση ενός νοσοκομείου επηρεάζεται από πολλούς άλλους παράγοντες.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Cadbury Report (1992), *Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance* Gee Professional Publishing LTD London. p. 15. (Αναφέρεται στο: Μπόνια Α. (2012). *Η Επίδραση της Σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου στην Κερδοφορία των Ελληνικών Επιχειρήσεων*. Μεταπτυχιακή διατριβή. Πολυτεχνείο Κρήτης, Χανιά.)
- Dehaene Al., Veerle De Vuyst and Hubert O’Oghe (2001), ‘*Corporate Performance and Board Structure in Belgian Companies*’, Long Range Planning, 34, pp. 383-398. (Αναφέρεται στο Μητρούλης Ι. (2013). *Εταιρική Διακυβέρνηση: κατά πόσο η δομή του διοικητικού συμβουλίου μιας εταιρείας επηρεάζει την απόδοσή της*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη)
- Ingley, C.B. and Van der Walt, N.T. (2003b), ‘*Board configuration: building better boards*’, Corporate Governance: The International Journal of Business in Society, Vol. 3, pp. 5-17. (Αναφέρεται στο: Μπόνια Α. (2012). *Η Επίδραση της Σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου στην Κερδοφορία των Ελληνικών Επιχειρήσεων*. Μεταπτυχιακή διατριβή. Πολυτεχνείο Κρήτης, Χανιά).
- Millstein I, M. (1993), ‘*The evolution of the certifying board*’ the business lawyer 48(4) pp1485-97 (Αναφέρεται στο: Μητρούλης Ι. (2013). *Εταιρική Διακυβέρνηση: κατά πόσο η δομή του διοικητικού συμβουλίου μιας εταιρείας επηρεάζει την απόδοσή της*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη).
- Millstein I, M. (1994). ‘*Corporate governance headed in the right direction*’ director’s monthly 18 (1) p.1 (Αναφέρεται στο: Μητρούλης Ι. (2013). *Εταιρική Διακυβέρνηση: κατά πόσο η δομή του διοικητικού συμβουλίου μιας εταιρείας επηρεάζει την απόδοσή της*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη).

- Milliken, F. J. and Martins, L. (1996) *Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups*, Academy of Management Review, Vol. 21 n.2, pp. 402-43. (Αναφέρεται στο: Μπόνια Α. (2012). *Η Επίδραση της Σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου στην Κερδοφορία των Ελληνικών Επιχειρήσεων*. Μεταπτυχιακή διατριβή. Πολυτεχνείο Κρήτης, Χανιά).
- Monks, G., Robert, A. And Minow Nell, (2004), *Corporate Governance*, Blackwell, 3rd edition (Αναφέρεται στο : Μητρούλης Ι. (2013). *Εταιρική Διακυβέρνηση: κατά πόσο η δομή του διοικητικού συμβουλίου μιας εταιρείας επηρεάζει την απόδοσή της*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη).
- Van Veen K. and Elbertsen J. (2008), “*Governance regimes and nationality diversity in corporate boards: a comparative study of Germany, the Netherlands and the United Kingdom*” Journal Compilation University of Groningen, Volume 16. (Αναφέρεται στο: Μπόνια Α. (2012). *Η Επίδραση της Σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου στην Κερδοφορία των Ελληνικών Επιχειρήσεων*. Μεταπτυχιακή διατριβή. Πολυτεχνείο Κρήτης, Χανιά).
- Rosener J. (2009) “*Women on corporate boards makes good business sense*”. Women’s media.(Αναφέρεται στο: Μπόνια Α. (2012). *Η Επίδραση της Σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου στην Κερδοφορία των Ελληνικών Επιχειρήσεων*. Μεταπτυχιακή διατριβή. Πολυτεχνείο Κρήτης, Χανιά).
- Θεοδωρίδης Μ. (2008) *Εταιρική διακυβέρνηση στις δημόσιες υπηρεσίες. Η διεθνής εμπειρία και η περίπτωση της Ελλάδας*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Πειραιάς.
- Μητρούλης Ι. (2013). *Εταιρική Διακυβέρνηση: κατά πόσο η δομή του διοικητικού συμβουλίου μιας εταιρείας επηρεάζει την απόδοσή της*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
- Μούζουλα Σ. (2003), *Εταιρική διακυβέρνηση, Διεθνής εμπειρία, Ελληνική πραγματικότητα*. Αθήνα. Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκουλα

Μπόνια Α. (2012). *Η Επίδραση της Σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου στην Κερδοφορία των Ελληνικών Επιχειρήσεων*. Μεταπτυχιακή διατριβή. Πολυτεχνείο Κρήτης, Χανιά.

Παρναβέλλας Ε. (2012). *Οι αμοιβές των μελών Δ.Σ. Τα έξοδα παράστασης ειδικότερα: λογιστική και φορολογική προσέγγιση*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

ΥΥΚΑ (2011) Έκθεση αποτελεσμάτων ΥΥΚΑ και των μονάδων του ΕΣΥ, 2011

ΥΥΚΑ (2013) Έκθεση αποτελεσμάτων ΥΥΚΑ και των μονάδων του ΕΣΥ, 2013

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΩΝ ΑΝΑ ΜΕΓΕΘΟΣ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΩΝ ΑΝΑ ΜΕΓΕΘΟΣ

Πίνακας Α1: Τα 5 νοσοκομεία του ΕΣΥ με θετική και τα 5 με αρνητική αξιολόγηση, ανά μέγεθος, 2011

Κατάταξη Νοσοκομείων δυναμικότητας κλινών >400	
Νοσοκομεία με υψηλή αξιολόγηση	Νοσοκομεία με χαμηλή αξιολόγηση
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ Γ.Ν. ΠΑΤΡΩΝ	Γ.Ν. ΧΑΝΙΩΝ “ΑΓ. ΓΕΩΡΓΙΟΣ”
Γ.Ν.Α. “Ο ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ”	Γ.Ν. ΑΤΤΙΚΗΣ “ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ”
Γ.Ν. ΑΤΤΙΚΗΣ “ΚΑΤ”	Γ.Ν.Α. “ΙΠΠΟΚΡΑΤΕΙΟ”
Γ.Ν. ΝΟΣΗΜ. ΘΩΡΑΚΟΣ “ΣΩΤΗΡΙΑ”	Γ.Ν. ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ “ΙΠΠΟΚΡΑΤΕΙΟ”
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ Γ.Ν. ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗΣ“	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ Γ.Ν. ΛΑΡΙΣΑΣ

Κατάταξη Νοσοκομείων δυναμικότητας κλινών 251 – 400	
Νοσοκομεία με υψηλή αξιολόγηση	Νοσοκομεία με χαμηλή αξιολόγηση
Γ.Ν. ΡΟΔΟΥ “Α. ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ”	Γ.Ν. ΚΑΒΑΛΑΣ
Γ.Ν ΛΑΜΙΑΣ	Γ.Ν. ΒΟΛΟΥ "ΑΧΙΛΛΟΠΟΥΛΕΙΟ"
Γ.Ν. ΞΑΝΘΗΣ	Γ.Ν. ΣΕΡΡΩΝ
ΓΕΝ. ΑΝΤΙΚΑΡ. ΝΟΣ. “ΑΓ. ΣΑΒΒΑΣ”	Γ.Ν. ΔΡΑΜΑΣ
Γ.Ν. ΛΑΡΙΣΑΣ “ΚΟΥΤΛΙΜΠΑΝΕΙΟ”	Γ.Ν. ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ

Κατάταξη Νοσοκομείων δυναμικότητας κλινών 101 – 250	
Νοσοκομεία με υψηλή αξιολόγηση	Νοσοκομεία με χαμηλή αξιολόγηση
Γ.Ν. ΡΟΔΟΥ ΡΕΘΥΜΝΟΥ	Γ.Ν.Α. “Η ΠΑΜΜΑΚΑΡΙΣΤΟΣ”
Γ.Ν. ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ “ΑΓ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ”	Γ.Ν. ΚΟΡΙΝΘΟΥ
Γ.Ν ΝΑΥΠΛΙΟΥ	Γ.Ν. ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ “ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ”
Γ.Ν. ΠΥΡΓΟΥ “Α. ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ”	Γ.Ν.Α. “ΠΟΛΥΚΛΙΝΙΚΗ”
Γ.Ν. ΠΤΟΛΕΜΑΪΔΑΣ “ΜΠΟΔΟΣΑΚΕΙΟ”	Γ.Ν. ΣΑΜΟΥ “Ο ΑΓΙΟΣ ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΩΝ“

Κατάταξη Νοσοκομείων δυναμικότητας κλινών <100	
Νοσοκομεία με υψηλή αξιολόγηση	Νοσοκομεία με χαμηλή αξιολόγηση
Γ.Ν-Κ.Υ ΣΗΤΕΙΑΣ	Γ.Ν ΛΗΞΟΥΡΙΟΥ ΜΑΝΤΖΑΒΙΝΑΤΕΙΟ
Γ.Ν ΚΑΡΠΕΝΗΣΙΟΥ	Γ.Ν ΓΡΕΒΕΝΩΝ
Γ.Ν-Κ.Υ ΜΟΛΑΩΝ	Γ.Ν-Κ.Υ ΛΗΜΝΟΥ
Γ.Ν-Κ.Υ ΠΟΥΜΕΝΙΤΣΑΣ	Γ.Ν-Κ.Υ ΙΚΑΡΙΑΣ
Γ.Ν ΛΙΒΑΔΕΙΑΣ	Γ.Ν-Κ.Υ ΚΩ

Πηγή: Έκθεση αποτελεσμάτων ΥΥΚΑ και των μονάδων του ΕΣΥ, 2011

Πίνακας Α2: Τα 5 νοσοκομεία του ΕΣΥ με θετική και τα 5 με αρνητική αξιολόγηση, ανά μέγεθος, 2013

Κατάταξη Νοσοκομείων δυναμικότητας κλινών > 400	
Νοσοκομεία με υψηλή αξιολόγηση	Νοσοκομεία με χαμηλή αξιολόγηση
Γ. ΠΑΝΑΡΚ. ΤΡΙΠΟΛΗΣ "Η ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΤΡΙΑ"	Γ.Ν. ΠΑΙΔΩΝ "Η ΑΓΙΑ ΣΟΦΙΑ"
Γ.Ν. ΝΙΚ. ΠΕΙΡ. "ΑΓ. ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΩΝ"	Γ.Ν. ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"
Γ.Ν. ΝΟΣΗΜΘΩΡΑΘ "ΣΩΤΗΡΙΑ"	Γ.Ν.Α. "ΚΟΡΓΙΑΛΕΝΕΙΟ - ΜΠΕΝΑΚΕΙΟ" Ε.Ε.Σ.
Γ.Ν. ΧΑΝΙΩΝ "ΑΓ. ΓΕΩΡΓΙΟΣ"	Γ.Ν.Α. "Ο ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ"
Γ.Ν.Α. "Γ. ΓΕΝΝΗΜΑΤΑΣ"	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ Γ.Ν. "ΑΧΕΠΑ"

Κατάταξη Νοσοκομείων δυναμικότητας κλινών 251 – 400	
Νοσοκομεία με υψηλή αξιολόγηση	Νοσοκομεία με χαμηλή αξιολόγηση
"ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΕΙΟ" Γ.Ν. ΝΕΑΣ ΙΩΝΙΑΣ	Γ.Ν. "ΑΣΚΛΗΠΕΙΟ" ΒΟΥΛΑΣ
Γ.Ν ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ	Γ.Ν. ΒΟΛΟΥ "ΑΧΙΛΛΟΠΟΥΛΕΙΟ"
Γ.Ν ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ	Γ.Ν. ΚΑΒΑΛΑΣ
Γ.Ν ΚΕΡΚΥΡΑΣ	Γ.Ν ΛΑΜΙΑΣ
Γ.Ν ΣΕΡΡΩΝ	Γ.Ν. ΡΟΔΟΥ "Α. ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ"

Κατάταξη Νοσοκομείων δυναμικότητας κλινών 100-250	
Νοσοκομεία με υψηλή αξιολόγηση	Νοσοκομεία με χαμηλή αξιολόγηση
Γ.Ν. ΑΡΤΑΣ	Γ.Ν. ΑΓ. ΝΙΚΟΛΑΟΣ
Γ.Ν ΓΙΑΝΝΙΤΣΩΝ	Γ.Ν ΝΑΟΥΣΑΣ
Γ.Ν ΚΙΛΚΙΣ	Γ.Ν ΠΡΕΒΕΖΑΣ
Γ.Ν ΞΑΝΘΗΣ	Γ.ΝΣΑΜΟΥ «ΑΓ. ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΟΝΑΣ»
Γ.Ν ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	Γ.Ν ΣΠΑΡΤΗΣ «ΙΩΑΝΝΗ & ΑΙΚΑΤ ΓΡΗΓΟΡΙΟΥ»

Κατάταξη Νοσοκομείων δυναμικότητας κλινών <100	
Νοσοκομεία με υψηλή αξιολόγηση	Νοσοκομεία με χαμηλή αξιολόγηση
Γ.Ν. ΑΜΑΛΙΑΔΑΣ	Γ.Ν ΑΙΓΙΟΥ
Γ.Ν – Κ.Υ ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑΣ	Γ.Ν ΘΗΒΩΝ
Γ.Ν-Κ.Υ ΚΑΛΑΒΡΥΤΩΝ	Γ.Ν-Κ.Υ ΙΚΑΡΙΑΣ
Γ.Ν – Κ.Υ ΝΕΑΠΟΛΗΣ "ΔΙΑΛΥΚΑΝΕΙΟ"	Γ.Ν-Κ.Υ ΚΑΛΥΜΝΟΥ «ΤΟ ΒΟΥΒΑΛΕΙΟ»
Γ.Ν ΠΑΙΔΩΝ ΠΑΤΡΩΝ "ΚΑΡΑΜΑΝΔΑΝΕΙΟ"	Γ.ΝΚΡΕΣΤΕΝΩΝ

Πηγή: Έκθεση αποτελεσμάτων ΥΥΚΑ και των μονάδων του ΕΣΥ, 2013

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β
ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ΑΝΑ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΕΣΥ,
2010-2014

**ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΗ ΑΝΑ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΕΣΥ,
2010-2014**

>400 κλίνες

	2010	2011	2012	2013	2014
Γ.Ν. ΑΤΤΙΚΗΣ “ΚΑΤ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	1	1	1	1
Άνδρες στο Δ.Σ.	7	7	7	7	7
Γ.Ν. “ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ”;					
Ειδικότητα Διοικητή					
Γυναίκες στο Δ.Σ.					
Άνδρες στο Δ.Σ.					
Γ.Ν.Α. “Ο ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Ο&Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	8	5	5	5	3
Γ.Ν. ΝΟΣΗΜ. ΘΩΡΑΚΟΣ “ΣΩΤΗΡΙΑ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	1	1
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	5	5	6	4
ΚΡΑΤΙΚΟ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟ- Κ.Υ. ΛΕΡΟΥ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	4
Γ.Ν. ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ “ΙΠΠΟΚΡΑΤΕΙΟ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	3	3	4	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	7	4	4	3	4
Γ.Ν. ΠΕΙΡΑΙΑ “ΤΖΑΝΕΙΟ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	4	3	3	3	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	4	4	4	4
Γ.Ν. ΧΑΝΙΩΝ “ΑΓ. ΓΕΩΡΓΙΟΣ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	4	3	3	3	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	4	4	4	5
Γ.Ν. ΝΙΚΑΙΑΣ “ΑΓΙΟΣ ΠΑΝΤΕΛΗΜΩΝ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Ν
Γυναίκες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	5
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	4	4	4	5
Γ.Ν. ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ “Γ. ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	3	3	4	4	5

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, esy.net,2011,2013& Έκθεση αποτελεσμάτων ΥΥΚΑ και των μονάδων του ΕΣΥ, 2011,2013

>251-400 κλίνες

	2010	2011	2012	2013	2014
Γ.Ν. ΡΟΔΟΥ “Α. ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ”					
Ειδικότητα Διοικητή	N	N	N	N	N
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	3	5	5	5	5
Γ.Ν. ΛΑΜΙΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	1
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	5
Γ.Ν. ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	1	1	1	1	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	3
Γ.Ν. ΚΙΛΚΙΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	1
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	5	5	5	9
Γ.Ν. ΣΕΡΡΩΝ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	5	5	5	5	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	5	5	5	5
Γ.Ν. ΔΡΑΜΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	0	0	0	0	0
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	7
Γ.Ν. ΚΑΒΑΛΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	5	5	5	4
Γ.Ν. ΒΟΛΟΥ “ΑΧΙΛΛΟΠΟΥΛΕΙΟ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	6	6	6	6	4
Γ.Ν. ΛΑΡΙΣΑΣ “ΚΟΥΤΛΙΜΠΑΝΕΙΟ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Υ	Υ	Υ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	3	3	3	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	5	5	5	5
Γ.Ν. “ΑΣΚΛΗΠΕΙΟ” ΒΟΥΛΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	1	0	4	4	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	8	9	5	5	5

101-250 κλίνες

	2010	2011	2012	2013	2014
Γ.Ν. ΝΑΥΠΑΛΙΟΥ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	3	4	4	4	5
Γ.Ν. ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ “ΑΓ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	3	3	3	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	4	4	4	4
Γ.Ν. ΡΕΘΥΜΝΟΥ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	3	3	3	3
Γ.Ν. ΧΑΛΚΙΔΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	3	3	3	5
Γ. Ν ΤΡΙΠΟΛΗΣ “Η ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΤΡΙΑ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	4
Γ.Ν. ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	3	3	3	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	4	4	4	3
Γ.Ν. ΚΕΡΚΥΡΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	3
Γ.Ν. ΚΟΡΙΝΘΟΥ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	3
Γ.Ν. ΠΡΕΒΕΖΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	3	3	3	3
Γ.Ν. ΣΑΜΟΥ “Ο ΑΓΙΟΣ ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΩΝ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, esy.net,2011,2013& Έκθεση αποτελεσμάτων ΥΥΚΑ και των μονάδων του ΕΣΥ, 2011,2013

< 101 ΚΛΙΝΕΣ

	2010	2011	2012	2013	2014
Γ.Ν. ΚΑΡΠΕΝΗΣΙΟΥ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	3	3	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	4	4	3
Γ.Ν. ΖΑΚΥΝΘΟΥ “ΑΓΙΟΣ ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ&Ο	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	3	3	3	3
Γ.Ν. ΛΙΒΑΔΕΙΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	3	3	3	5
Γ.Ν. ΛΗΞΟΥΡΙΟΥ “ΜΑΝΤΖΑΒΙΝΑΤΕΙΟ”					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	3	3	3	3
Γ.Ν. ΘΗΒΩΝ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	3	3	5
Γ.Ν. ΛΕΥΚΑΔΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	3	3	3	3
Γ.Ν. ΑΜΑΛΙΑΔΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	4
Γ.Ν. ΓΡΕΒΕΝΩΝ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	3

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, esy.net,2011,2013& Έκθεση αποτελεσμάτων ΥΥΚΑ και των μονάδων του ΕΣΥ, 2011,2013

> 400 κλίνες

	2010	2011	2012	2013	2014
Γ. ΠΑΝΑΡΚΑΔΙΚΟ ΤΡΙΠΟΛΗΣ "Η ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΤΡΙΑ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	5	5	3	3
Γ.Ν. ΝΙΚΑΙΑΣ ΠΕΙΡΑΙΑ "ΑΓΙΟΣ ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΩΝ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	4
Γ.Ν. ΝΟΣΗΜΑΤΩΝ ΘΩΡΑΚΟΣ ΑΘΗΝΩΝ "ΣΩΤΗΡΙΑ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	1	1
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	5	5	6	4
Γ.Ν. ΧΑΝΙΩΝ "ΑΓ. ΓΕΩΡΓΙΟΣ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	4	3	3	3	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	4
Γ.Ν.Α. "Γ. ΓΕΝΝΗΜΑΤΑΣ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	6	6	6	6	7
Γ.Ν. ΠΑΙΔΩΝ "Η ΑΓΙΑ ΣΟΦΙΑ"					
Ειδικότητα Διοικητή					Ο&Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.					1
Άνδρες στο Δ.Σ.					4
Γ.Ν. ΠΕΙΡΑΙΑ "ΤΖΑΝΕΙΟ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	4	3	3	3	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	4	4	4	4
Γ.Ν.Α. "ΚΟΡΓΙΑΛΕΝΕΙΟ - ΜΠΕΝΑΚΕΙΟ" Ε.Ε.Σ.					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	8	8	8	8	8
Γ.Ν.Α. "Ο ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	8	5	5	5	7

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ Γ.Ν. "ΑΧΕΠΑ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	8	8	8	8	8
Γ.Ν ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ –ΒΕΝΙΖΕΛΕΙΟ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	3
Άνδρες στο ΔΣ	4	5	5	5	6
Γ.Ν. ΝΙΚΑΙΑΣ ΠΕΙΡΑΙΑ «ΑΓ. ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΩΝ» - Γ.Ν. ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ «Η ΑΓΙΑ ΒΑΡΒΑΡΑ»					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	-	-	N
Γυναίκες στο Δ.Σ.	-	-	-	-	2
Άνδρες στο ΔΣ	-	-	-	-	8
Γ. ΑΝΤΙΚΑΡΚΙΝΙΚΟ ΝΟΣ. ΠΕΙΡΑΙΑ «ΜΕΤΑΞΑ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ	Δ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	4	4	2	2	2
Άνδρες στο ΔΣ	5	5	5	5	5
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ Γ.Ν. «ΑΤΤΙΚΟΝ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	4	3
Άνδρες στο ΔΣ	7	7	7	5	3
Γ.Ν. «ΑΣΚΛΗΠΕΙΟ» ΒΟΥΛΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή					Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.					2
Άνδρες στο ΔΣ					7
Γ.Ν. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ «Γ. ΓΕΝΝΗΜΑΤΑΣ - Ο ΑΓ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ»					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	-	-	2	2	2
Άνδρες στο ΔΣ	-	-	5	5	5
Γ.Ν. ΣΕΡΡΩΝ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Ο&Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	1
Άνδρες στο ΔΣ	6	6	6	6	7
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ Γ.Ν. ΛΑΡΙΣΑΣ – Γ.Ν. ΛΑΡΙΣΑΣ «ΚΟΥΤΑΙΜΠΙΑΝΕΙΟ&ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΕΙΟ»					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	-	-	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	-	-	-	-	4
Άνδρες στο ΔΣ	-	-	-	-	5

Γ.Ν. «ΕΛΕΝΑ ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ - ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ»					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	-	-	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	-	-	-	-	6
Άνδρες στο ΔΣ	-	-	-	-	2
Γ.Ν. ΑΘΗΝΩΝ «ΙΠΠΟΚΡΑΤΕΙΟ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	3	3	3	3
Άνδρες στο ΔΣ	7	4	4	4	4
Γ.Ν. ΑΘΗΝΩΝ «ΛΑΪΚΟ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Ο&Δ	Ο&Δ	Ο&Δ	Ο&Δ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	2
Άνδρες στο ΔΣ	6	6	6	6	5
Γ.Ν. ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ «ΧΑΤΖΗΚΩΣΤΑ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Ο&Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	1	1	1	1	0
Άνδρες στο ΔΣ	8	8	8	8	5
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ Γ.Ν. ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	1
Άνδρες στο ΔΣ	6	6	6	6	6

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, esy.net,2011,2013& Έκθεση αποτελεσμάτων ΥΥΚΑ και των μονάδων του ΕΣΥ, 2011,2013

251-400 κλίνες

	2010	2011	2012	2013	2014
"ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΕΙΟ" Γ.Ν. ΝΕΑΣ ΙΩΝΙΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	6	4	4	4	5
Γ.Ν.ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	1	1	2	2	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	5
Γ.Ν.ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	1	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	5
Γ.Ν.ΚΕΡΚΥΡΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	5	5	5	5

Γ.Ν. ΣΕΡΡΩΝ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	7	7	7	7	5
Γ.Ν."ΑΣΚΛΗΠΕΙΟ"ΒΟΥΛΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	1	0	4	4	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	8	9	5	5	5
Γ.Ν.ΒΟΛΟΥ"ΑΧΙΛΛΟΠΟΥΛΕΙΟ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	5
Γ.Ν.ΚΑΒΑΛΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	5	5	5	5
Γ.Ν.ΛΑΜΙΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	4
Γ.Ν.ΡΟΔΟΥ"Α.ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Ν	Ν	Ν
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	4	4	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	3	3	4	4	4
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ ΝΟΣ. ΑΤΤΙΚΗΣ «ΔΡΟΜΟΚΑΪΤΕΙΟ» ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΟ ΝΟΣΟΚ. ΑΤΤΙΚΗΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	Δ	Δ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	-	-	2	2	1
Άνδρες στο Δ.Σ.	-	-	5	5	8
Γ.Ν. ΡΟΔΟΥ «ΑΝΔΡΕΑΣ ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ» - Γ.Ν. - Κ.Υ. ΚΩ «ΙΠΠΟΚΡΑΤΕΙΟΝ» - Γ.Ν. - Κ.Υ. ΚΑΛΥΜΝΟΥ «ΤΟ ΒΟΥΒΑΛΕΙΟ»					
Ειδικότητα Διοικητή	-	Δ	Ν	Ν	Ν
Γυναίκες στο Δ.Σ.	-	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	-	5	5	5	6
Γ.Ν. ΧΙΟΥ «ΣΚΥΛΙΤΣΕΙΟ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	1	1	1	1	1
Άνδρες στο Δ.Σ.	3	3	4	4	4
Γ.Ν. ΔΡΑΜΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	1	1	1	1	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	5

Γ.Ν. ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	3
Γ.Ν. ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ «ΘΡΙΑΣΙΟ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	5	5	5	5
Γ.Ν. ΠΑΙΔΩΝ ΑΘΗΝΩΝ «Π. & Α. ΚΥΡΙΑΚΟΥ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	3	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	7	4	5	5	5
ΑΝΤΙΚΑΡΚΙΝΙΚΟ ΟΓΚΟΛ. ΝΟΣ. ΑΘΗΝΑΣ «Ο ΑΓ. ΣΑΒΒΑΣ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Ο&Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	1
Άνδρες στο Δ.Σ.	6	4	4	4	6
Γ.Ν. ΑΤΤΙΚΗΣ ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ- ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ - Γ.Ν. ΠΑΙΔΩΝ ΠΕΝΤΕΛΗΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	-	-	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	-	-	-	-	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	-	-	-	-	3
Γ.Ν. ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	Ο&Δ	Ο&Δ	Ο&Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	-	-	1	1	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	-	-	4	4	6

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, esy.net,2011,2013& Έκθεση αποτελεσμάτων ΥΥΚΑ και των μονάδων του ΕΣΥ, 2011,2013

100-250 ΚΛΙΝΕΣ

	2010	2011	2012	2013	2014
Γ.Ν. ΑΡΤΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	3	3	3	3
Γ.Ν. ΓΙΑΝΝΙΤΣΩΝ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	5
Γ.Ν. ΚΙΑΚΙΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Υ	Υ	Υ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	4

Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	6
Γ.Ν. ΞΑΝΘΗΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	3
Γ.Ν. ΧΑΛΚΙΔΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	3	3	3	5
Γ.Ν. ΑΓΙΟΥ ΝΙΚΟΛΑΟΥ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	4
Γ.Ν. ΝΑΟΥΣΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ&Ο	Υ	Υ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	3	3	5
Γ.Ν. ΠΡΕΒΕΖΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	3	3	3	3
Γ.Ν. ΣΑΜΟΥ "Ο ΑΓΙΟΣ ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΩΝ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	3
Γ.Ν. ΣΠΑΡΤΗΣ "ΙΩΑΝ. & ΑΙΚΑΤ. ΓΡΗΓΟΡΙΟΥ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	3	3	5
ΚΡΑΤΙΚΟ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟ – Γ.Ν. - Κ.Υ. ΛΕΡΟΥ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	4
Γ.Ν. ΜΥΤΙΑΛΗΝΗΣ «ΒΟΣΤΑΝΕΙΟ» - Γ.Ν. - Κ.Υ ΛΗΜΝΟΥ					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	Υ	Υ	Ο&Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	-	-	3	3	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	-	-	2	2	3
Γ.Ν. ΗΜΑΘΙΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	Υ	Υ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	-	-	1	1	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	-	-	4	4	5

Γ.Ν ΡΕΘΥΜΝΟΥ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ	1	0	0	0	1
Άνδρες στο Δ.Σ	8	5	5	5	4
Γ.Ν-Κ.Υ ΛΑΣΙΘΙΟΥ					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	-	-	Ο&Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ	-	-	-	-	1
Άνδρες στο Δ.Σ	-	-	-	-	4
Ν. ΑΦΡΟΔΙΣΙΩΝ & ΔΕΡΜΑΤΙΚΩΝ ΝΟΣΩΝ ΑΘΗΝΩΝ «ΑΝΔΡΕΑΣ ΣΥΓΓΡΟΣ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Ν	Ο&Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ	0	0	0	1	1
Άνδρες στο Δ.Σ	3	3	3	2	2
Γ.Ν. ΑΘΗΝΩΝ «ΕΛΠΙΣ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ	3	3	3	3	2
Άνδρες στο Δ.Σ	4	4	4	4	5
Γ.Ν. ΑΘΗΝΑΣ «Η ΠΑΜΜΑΚΑΡΙΣΤΟΣ»					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	-	-	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ	-	-	-	-	2
Άνδρες στο Δ.Σ	-	-	-	-	6
Γ.Ν. ΑΤΤΙΚΗΣ Κ.Α.Τ. - ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ	3	1	1	1	1
Άνδρες στο Δ.Σ	7	6	6	6	7
ΟΓΚΟΛΟΓΙΚΟ ΝΟΣ. ΚΗΦΙΣΙΑΣ «ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΑΝΑΡΓΥΡΟΙ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Ο&Δ	Ο&Δ	Ο&Δ	Ο&Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ	2	2	2	2	1
Άνδρες στο Δ.Σ	5	5	5	5	6
Γ.Ν. ΚΟΡΙΝΘΟΥ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Ο&Δ	Ο&Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ	4	1	1	0	0
Άνδρες στο Δ.Σ	1	4	4	5	5
Γ.Ν. ΑΙΤΩΛΟΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	Δ	Δ	Ο&Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ	-	-	0	0	2
Άνδρες στο Δ.Σ	-	-	5	5	7
Γ.Ν. ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	-	Δ	Δ	Δ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ	-	2	2	2	1
Άνδρες στο Δ.Σ	-	3	3	3	8

Γ.Ν. ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	5	5	5	5
Γ.Ν. ΖΑΚΥΝΘΟΥ «ΑΓ. ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ»					
Ειδικότητα Διοικητή					Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.					1
Άνδρες στο Δ.Σ.					4
Γ.Ν. ΛΑΚΩΝΙΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	Δ	Δ	Ο&Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	-	-	3	3	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	-	-	2	2	6

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, esy.net,2011,2013& Έκθεση αποτελεσμάτων ΥΥΚΑ και των μονάδων του ΕΣΥ, 2011,2013

< 100 ΚΛΙΝΕΣ

	2010	2011	2012	2013	2014
Γ.Ν. ΑΜΑΛΙΑΔΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	4
Γ.Ν.- Κ.Υ. ΓΟΥΜΕΝΙΣΣΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	4
Γ.Ν.- Κ.Υ. ΚΑΛΑΒΡΥΤΩΝ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	5
Γ.Ν.- Κ.Υ. ΝΕΑΠΟΛΗΣ "ΔΙΑΛΥΝΑΚΕΙΟ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	5	5	5	3
Γ.Ν. ΠΑΙΔΩΝ ΠΑΤΡΩΝ "ΚΑΡΑΜΑΝΔΑΝΕΙΟ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	1	1	1	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	2	5	5

Γ.Ν. ΑΙΓΙΟΥ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	3	3	3	3	5
Γ.Ν. ΘΗΒΩΝ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	4
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	3	3	5
Γ.Ν.- Κ.Υ. ΙΚΑΡΙΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	2
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	3
Γ.Ν.- Κ.Υ. ΚΑΛΥΜΝΟΥ "ΤΟ ΒΟΥΒΑΛΕΙΟ"					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Δ	Ν	Ν	Ν
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	3	3	3	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	4	5	5	5
Γ.Ν.- Κ.Υ. ΚΡΕΣΤΕΝΩΝ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ&Ο	Δ&Ο	Δ	Δ	Δ&Ο
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	2	2	3
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	3	3	4
Γ.Ν. ΣΥΡΟΥ «ΒΑΡΛΑΚΕΙΟ&ΠΡΩΙΟ» - Γ.Ν. - Κ.Υ. ΝΑΞΟΥ					
Ειδικότητα Διοικητή	-	-	Δ	Δ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	-	-	3	3	0
Άνδρες στο Δ.Σ.	-	-	2	2	5
Γ.Ν. - Κ.Υ. ΚΥΘΗΡΩΝ «ΤΡΙΦΥΛΛΕΙΟ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	0
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	5
Γ.Ν.ΑΣΠΗΛΙΟΠΟΥΛΕΙΟ «Η ΑΓΙΑ ΕΛΕΝΗ»					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	-	-	-	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	1	-	-	-	0
Άνδρες στο Δ.Σ.	6	-	-	-	5
Γ.Ν. ΛΕΥΚΑΔΑΣ					
Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	2	2	2	2	1
Άνδρες στο Δ.Σ.	5	3	3	3	4
Γ.Ν. - Κ.Υ. ΦΙΛΙΑΤΩΝ					
Ειδικότητα Διοικητή	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	3	3	3	1	1
Άνδρες στο Δ.Σ.	4	4	4	4	4
Γ.Ν. ΠΑΙΔΩΝ ΠΑΤΡΩΝ «ΚΑΡΑΜΑΝΔΑΝΕΙΟ»					

Ειδικότητα Διοικητή	Υ	Υ	Υ	Υ	Υ
Γυναίκες στο Δ.Σ.	1	1	1	1	1
Άνδρες στο Δ.Σ.	2	2	2	6	6

Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων από ΥΥΚΑ, esy.net,2011,2013& Έκθεση αποτελεσμάτων ΥΥΚΑ και των μονάδων του ΕΣΥ, 2011,2013