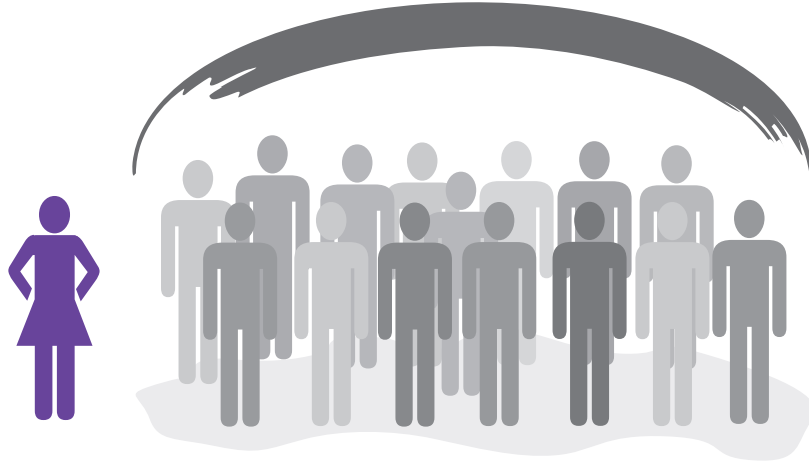




SENDİKASIZ KADINLAR KADINSIZ SENDİKALAR

ARAŞTIRMA ÖZET RAPORU



ARALIK 2014

:kadav
kadınlarla dayanışma vakfı
women's solidarity foundation

KADAV Yayınları – Araştırma

Sendikasız Kadınlar, Kadınsız Sendikalar

Sendika - Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

Yazan: *Betül Urhan*

Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Araştırma görüşmelerini yapan: *Nuran Gülenç*

Yayına Hazırlayan: *Serap Güre Şenalp*

Yayın Danışmanları: *Necla Akgökçe, Nebile Irmak, Nilgün Yurdalan,
Esen Özdemir, Serap Güre Şenalp*

Çeviri: *Feride Eralp*

Birinci basım: Aralık 2014

Kapak / İç sayfa tasarımı: *Selgin Zırlı Kaplan*

Baskı: Hazal Matbaa

Davutpaşa Cad. Emintaş San Sit. No: 103/434 – 435 Topkapı İstanbul

Tel: 0 212 501 95 96

Bu araştırma raporundan kaynak gösterilerek yararlanılabilir.

Bu araştırma ve yayın Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği tarafından desteklenmiştir.

www.festr.org

ISBN: 978-605-89573-9-8

Kadınlarla Dayanışma Vakfı

Kamer Hatun Mah. Hamalbaşı Cad. No. 22/13 Kat. 6, 34435 Beyoğlu, İstanbul

www.kadav-ist.org

info@kadav-ist.org

Tel / Faks: 0 212 251 58 50



SENDİKA-KADIN İLİŞKİSİNDE GÖRÜLEN SORUN ALANLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

“Cinsiyet kimlikleri”, kadınlara ve erkeklere toplumsal olarak yüklenen roller ve sorumluluklar tarafından belirlenir ve farklılaşır. Bu farklılıklar incelemeye dâhil edilmeden, sendika-kadın ilişkisinin gerçekçi bir şekilde analiz edilmesi mümkün değildir. Nitekim bu araştırmada elde edilen en önemli bulgu, ataerkil zihniyet ve cinsiyetlere ilişkin toplumsal ve kültürel ön kabullerin, kadınların üyelik dâhil sendikalara yönelik pek çok tutum ve davranışının önemli bir belirleyicisi olduğudur. Bu sosyal ve kültürel ön kabullere dayanan ayrımın, sendika içinde kadın ve erkeğin farklı konumlandırılmasının, sendika işinin cinsiyetlendirilmesinin, sendika içinde kadınlar ve erkekler arasında kurulan güç ilişkisinin ve hiyerarşisinin temel gerekçesi ve dayanağını oluşturduğu görülmüştür. Erkek sendikacıların, kadınların sendikalardaki üyelik oranlarının düşük olması, sendikaların güç yapılarından dışlanması ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları karşısında görülen örgütsel eylemsizlik ve politikasızlığı, cinsiyete dayalı işbölümünü, annelik-kadınlık ideolojisini kullanarak ve kadınları suçlayarak meşrulaştırdıkları görülmüştür. “*Kadını ve toplumsal koşulları suçlamayı sürdürmek, bırakınız kadın haklarını geliştirmeye niyetlenmek, kadın üyeleri bir potansiyel güç kaynağı bile olarak görmezlikten gelmek anlamını...*” taşımaktadır.

Kadın sendikacılar, eşitsizliğin kaynağını genel olarak somutlaştırmış ve “erkek egemenliğinin” eşitsizliğin devam etmesinin sorumlusu olduğunu kabul etmişlerdir. Sendika içindeki diğer kadınların bu egemenliğe karşı çıkmamalarını da bu sorunun kaynaklarından birisi olarak görmüşlerdir. Kadınların, sendika içinde ve dışında her gün yeniden üretilen cinsiyete dayalı işbölümüne ilişkin değerleri içselleştirdikleri, benimsedikleri ve buna uyumlu tercihlerde buldukları gözlemlenmiştir.

Karar verici durumda olan erkek sendikacıların söylem ve zihniyeti, sendika-kadın ilişkisinde beliren sorun alanlarını yeniden üreten bir niteliğe sahiptir. Kadın erkek eşitsizliğinin kaynağını belirsizleştirmelerine ve en azında eşitsizliğin kendi nesilleri döneminde çözümlenemeyecek süreçlerden kaynaklandığına ilişkin görüşleri, sendikaların eşitsizliğin kaynaklarının teşhir edilmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik güncel müdahale programlarının gündeme gelememesine neden olmaktadır. Oysa kadın işçilerin yaşadıkları eşitsizlikten kaynaklanan sorunları ifade edecek, bundan kimleri sorumlu tuttuğunu belirtecek ve güvenilir çözümler üretecek etkili bir sendikal söyleme ihtiyaç vardır. Sendikaların zihniyet ve söylemlerinin bu ihtiyaca cevap vermekten çok uzak olduğu görülmüştür. Sendikalardaki mevcut söylem ve zihniyet, sendika içinde kadınların kolektif hareketini ve çabalarını etkisizleştiren, sendikalardaki cinsiyetçiliği yeniden üreten bir niteliğe sahiptir. Kadınların sendikalarda örgütlenmesi ve temsilinin de önündeki en ciddi engelin bu olduğunu düşünmekteyiz.

Esasen bu söylem ve zihniyet, sendikal geleneklerden beslenmektedir. Nitekim ülkenin en büyük konfederasyonu olan TÜRK-İŞ’te etkisiz bir kadın bürosunun varlığı hariç, kadınları tüzüğünde ve yönetiminde görünür kılan bir işarete rastlanmamıştır. Kadın sorunu konusunda suskun kalan TÜRK-İŞ, **bir**

* Bu araştırma *Sendikalarda ve Meslek Odalarında Erkek Egemenliğine Karşı Kadın İnisyatiffi’nin* politik çalışmaları ile olgunlaşmış, araştırma ekibi tarafından yoğun bir emek ile üretilmiştir.

erkek işçi konfederasyonu olmaya devam etmektedir. DİSK, TÜRK-İŞ’le kıyaslandığında, genel kurul kararlarında, tüzüğünde ve merkez yönetiminde kadınların görünür olduğu bir konfederasyon görüntüsü vermektedir. Ancak üst üste genel kurul kararlarında kadın işçilerin örgütlenmesi ve kadın hakları konusunda yapılması gerekenlere ilişkin tespitler neredeyse aynı cümlelerle tekrar edilmesine rağmen, bugüne kadar bunlara ilişkin ciddi bir çabaya girildiği söylenemez. HAK-İŞ, kadını öteden beri anne ve eş olmak gibi geleneksel roller üzerinden tanımlamıştır. Son dönemlerde, aile yapısını bozmayacak iş ilişkilerinin ve sosyal hakların gerçekleştirilmesini kadın politikasının merkezine almıştır. Kadını kendi başına bir birey olarak değil, aile içinde tanımlayan HAK-İŞ, kadınların modern zamanlardan kaynaklanan çalışma ve toplumsal sorunlarını, muhafazakâr bir dünya görüşü ile çözme çabasıdadır. Bu durum sendika-kadın ilişkisinde tanımlanan sorunların yeniden üretimini sağlayacak niteliktedir.

Sendikalar, kadınların örgütlenmesinin önündeki engelleri değişmez bir veri olarak kabul etmektedirler. Durumu tersine çevirmeye dönük, sendikal gündemin ve temel faaliyetlerin asli unsurlarından sayılan, etkin bir kadın politikasının olduğu söylenemez. Sendikalarda kadın sorununun, uluslararası kuruluşların uyguladığı programlar ve projeler yoluyla özellikle 1990’lardan sonra popülerleştiği gözlemlenmektedir. Bu konuda sendikal geleneklerin dışına düşen birkaç sendikada bazı çabaların ve düzenlemelerin olduğu söylenmelidir. Bu çabaların, daha çok kadınların üyelik payı yüksek olan küçük sendikalar ve üyelik payı çok düşük olan büyük sendikalarda olması dikkat çekicidir.

Sendikaların stratejileri, temel faaliyetleri ve sendika içindeki kadın faaliyetleri incelediğinde genel olarak şu tespitler yapılabilir;

- Sendikal örgütler, toplu pazarlık, eğitim, örgütlenme gibi temel faaliyetlerini planlarken cinsiyetlendirme yolunu tercih etmeyip “cinsiyet körü” bir yaklaşımı benimsemektedirler. Bu anlayış, toplumsal cinsiyet rollerini görmemekte, kadınların ve erkeklerin aynı olanaklara ve fırsatlara sahip olduğu varsayımı üzerinden hareket etmektedir. Bu yönüyle sendikal politikalar eşitsizlikleri ortadan kaldıran değil onları perdeleyen bir işlev görmektedir.
- Sendikal yapının her ayağında cinsiyet oranını gösteren bir izleğin olmadığı ve verilerin üretilmediği görülmektedir.
- Geleneksel sendika örgütlenme stratejisi ve taktikleri, erkeklerin ağırlıklı olduğu büyük işyerlerini ve tipik işçileri örgütlemek üzere tasarlanmıştır. İşkolunda kadın işi olarak tanımlanan işlerin yoğunlaştığı işyerlerini, ısrarla, deneyim biriktirdikleri alanların dışında bırakmaktadırlar. Böylesi bir tercih ve anlayış, emek piyasasındaki gelir ve statü eşitsizliğinin kısmen sendikal pratikler yoluyla da korunduğu anlamına gelmektedir.
- Örgütlenecek hedef işyeri, çoğu zaman işyerinde çalışan işçilerden gelen örgütlenme talebine göre belirlenmektedir. Bu formül sendikalaşmaya yönelik bilgisi, inancı, eğilimi ve olanağı daha düşük olan kadınların örgütlenmesini, daha ilk adımda dışarıda bırakmaktadır.
- Sendikaların dış örgütlenmesinin odağında kadın işçiler bulunmamaktadır. Bunun en önemli göstergesi geleneksel örgütlenme stratejilerinin, kadınların örgütlenmesine yönelik farklı yöntemleri kullanma gibi bir seçeneğe yönelmemesidir. Sendikalarda “gerçek işçi” olarak kabul edilen erkeklerin örgütlenmesi bir kural, “gerçek işçi sayılmayan” kadınların örgütlenmesi ise erkeklerin örgütlenmesinden sonra gelen, tali bir sorun olarak görülmektedir.

- Sendikalar “benzer benzeri örgütler” ilkesini deneyimlemektedirler. Fiili durumun yarattığı zorunluluklar, sendikaların aktif ve öne çıkan kadınlarla, geçici durumlara özgü olarak ilişki kurmalarına sebep olmaktadır. Ancak bu ilişki, uzun süreli, kurumsal ve sendikal stratejinin bir ögesi şeklinde değil, kadınların örgütlenmeye yaptıkları geçici bir yardım olarak gerçekleşmektedir. Sendika-aktif kadın arasındaki bu ilişki, genellikle geçici durum ortadan kalktıktan sonra sona ermektedir. Bu nedenle örgütlenme sürecindeki sendika- kadın ilişkisini, kullan-unut ilişkisi olarak adlandırabiliriz.
- Sendikalarda, kadın örgütlenmesi konusunda değer taşıyan bazı deneyimler yaşanmaktadır. Ancak yapısal faktörler ile birlikte sendikalar içinde yerleşik olan rutinler ve kabuller, kadın örgütlenmesinde yaşanan önemli ve olumlu deneyimlerin genelleştirilmesine engel olmaktadır.
- Birçok katılımcı, kadınların somut sorunlar etrafında örgütlenmesi ve ikna edilmesi durumunda örgütlenmeye mesafeli olmadıklarını gösteren çok sayıda deneyim ve gözlem aktarmışlardır. Bu deneyim ve gözlemler, sendika üyeliğini erkekler için norm sayan, kadınların üyeliğini ise bu normdan sapma olarak gören kalıp yargıların aşılması açısından önemlidir.
- Fiili örgütlenme sürecinde yer alan örgütleyiciler, genellikle dar ekonomik çıkarlara odaklanan erkek işçi ve uzmanlardan oluşmaktadır. Kadın örgütçü veya uzman çalıştırmak gerekli bir durum olarak görülmemektedir. Bu durum kadınlarla ilk temasın sağlanmasında zorluklar yaratmakta, kadınların saygınlık, onur, ayrımcılık, çocuk bakımı, cinsel taciz gibi eşitlik sorunlarının örgütlenme esnasında gündeme getirilmesine engel olmaktadır.
- Dünya deneyimleri sendika içi demokrasiyi sağlamanın ve kadın üyelerin aktif olmalarını teşvik etmenin en etkili yolunun kadın komisyonları ve komitelerini işletmek olduğunu göstermektedir. Oysa kadın üyelik payı yüksek olan sendikalar dâhil olmak üzere sendikaların büyük bir kısmında, TÜRK-İŞ ve DİSK’te kadın komisyonu veya komitesinin mevcut olmadığı görülmektedir. Bazı sendikalarda ve HAK-İŞ’te kadın komisyonları kurulmuştur. Ancak bunlar kurumsallaşamamış, sendikal yapının yerleşik bir unsuruna dönüşmemiştir.
- Sendika içindeki kadın birimleri ya kadın bürosu ya da kadın komisyonu şeklinde örgütlenmiştir. Bu birimler olumlu etkinlikler tasarlayabilecek ve yürütebilecek özelleşmiş kurullar, uzmanlar ya da çalışma grupları tarafından desteklenmemektedir. Bu yönüyle mevcut kadın birimleri, sendika içinde idari ve teknik yönden oldukça zayıftır.
- Kadın komisyonlarının tüzük kuruluşu olması ve üyelerinin seçimle gelmesi önemlidir. Ancak sendika içindeki kadın birimlerinin tüzükle düzenlenme biçimi, bu birimlerin sendika yöneticilerine karşı bir güvence getirmekten uzak olduğunu göstermektedir.
- Kadın birimlerinin merkezi düzeyde yapılandığı, tabanla ilişkisinin çok sınırlı olduğu, ayrı bütçe olanağının sağlanmadığı, genel olarak faaliyetlerinin belli gün ve olaylara özgü olduğu görülebilmektedir.
- Genel olarak tüzüğünde kadın komisyonları kurmayı sendikaların görev ve yetkisine dâhil eden sendikalarda gönüllülük esasına dayanan bir çalışma şeklinin hâkim olduğu tespit edilmiştir. Genellikle atama ile belirlenmiş olan komisyon üyeleri, sendikanın farklı birimlerinde çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Kadın çalışmalarını esas işlerinin yanında ikincil olarak yürütmektedirler.

- Özellikle üye sayısı yüksek olan büyük sendikalarda üst düzey sendika yöneticiliği, güç, siyasete yakın olmak, yüksek gelir ve prestij gibi önemli getirileri olan bir meslek durumuna gelmiştir. Bu durum seçim süreçlerinde, erkeklerden oluşan yönetim ile yönetime muhalif gruplar arasında, bütün düzeylerde kuralsız ve yıkıcı bir rekabetin yaşanmasına neden olmaktadır. Çoğu zaman sendikacılık işinin eril özellikler ile tanımlandığı ve üstü örtük bir şekilde sendikacılık işinin kadınlara uygun olmadığı algısının yaygın olduğu da düşünüldüğünde, kadınlar için yönetime gelmek fazlasıyla zorlaşmaktadır. Çünkü kadının yönetimde yer alması sadece ailedeki erkeklerin değil, işyeri ve sendika düzeyinde kurulmuş olan erkek egemen sosyal ağların onayına ve ikna edilmesine de bağlıdır. Aksi takdirde kadın, bu amansız rekabetle baş edecek güce ve desteğe sahip olamamaktadır.
- Birçok toplumsal ve sendikal engeli aşmış sendika yönetiminde yer alan kadınlar, üst düzey yöneticiliğe yükselme beklentisini ve talebini baskılamakta, mevcut koşullara uyum göstermektedir. Bu nedenle sendikalar içinde aktif olan sınırlı sayıdaki kadın, genel olarak şube yönetimlerinde amatör yöneticilik, işyeri sendika temsilciliği ve delegelik gibi, sendikal politikaların oluşturulması ve uygulanmasında gücü ve yetkisi olmayan, sendikal hiyerarşinin alt basamaklarıyla yetinmek zorunda kalmaktadır.
- Kota, nispi temsil sistemi gibi olumlu ayrımcı uygulamalar araştırma kapsamındaki hiçbir sendikanın tüzüğüne dâhil edilmemiştir. Kota uygulamasına yönetmeliklerinde yer veren sendikalarda ise, bu uygulama sadece delegelik için öngörülmüştür. Mevcut durumu değiştirmeyeceği gerekçesi ile kotanın tüzükte yer alması çoğu katılımcı (kadın sendikacılar dâhil) tarafından gereksiz bulunmuştur.
- Sendikalarda kadınlara yönelik, bilinç yükseltmeye, özgüven geliştirmeye, aktif olmalarını sağlamaya dönük, farklılaştırılmış eğitim faaliyetleri son derece sınırlıdır. Temel sendikal bilgileri içeren eğitime katılan kadınların bile sayısı düşüktür. Kadın yapılarını kurumsallaştırdığını iddia eden konfederasyona bağlı sendikaların işyeri temsilcisinin, “sendika tüzüğünün” ne anlama geldiğini dahi bilememesi bu gözlemimizi güçlendirmiştir. Birkaç sendikada verilen toplumsal cinsiyet eğitimleri ise formel sendika eğitimleri içinde sıkıştırılmış bir haldedir.
- Sendikaların bülten, broşür, internet siteleri ve sendikaların süreli yayınlarda belirli günlere özgü, kadınlara ilişkin haber ve bilgilere yer verilmektedir. Ancak kadın istihdamı, kadın-sendika ilişkisi, çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı sorunlar, sendika üyesi olan ve olmayan kadın örgütlenmeleri, deneyimleri ve direnişlerinin görünür kılındığı, kadınlara ilişkin süreklilik kazanmış yayın sayısı son derece azdır.
- Sendikalardaki semboller, fotoğraflar, afişler, kadınların sendikal alanda var olup olmadığının önemli bir kanıtıdır. Örneğin sendika binalarında ve yayınlarında yer alan fotoğraflarda nadiren kadınların görüldüğü açarın kullanıldığı dikkat çekmektedir.
- Erkek egemen sendikalarda politikalar erkeklere göre belirlenmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitsizliğini geriletmeyi hedefleyen düzenlemeler ve kadınların somut talepleri, sendikaların genel talepleri arasında yer alamamaktadır. Zaten kadınların işyerleri ve bölgelere göre değişen

somut sorunlarını ve taleplerini belirleyecek, uyuşmazlık konusu haline getirecek işyeri ve şube düzeyinde bir örgütlenme söz konusu değildir.

- Sendika yöneticileri, kadın üyelerin genel çıkarları ile kendi çıkarlarının benzer olduğunu varsaymaktadırlar. Sıradan üyelerin çıkarlarının neler olduğunu belirlemeye yönelik çabaları gereksiz görmektedirler. Dolayısıyla sendikalar için kıdem tazminatı, iş güvencesi, taşeronlaştırma, ücretlerin korunması gibi erkek yöneticilere göre “ağır ve genel sorunların” karşısında eşitlik sorunları önemsiz sorunlar kalmaktadır. Kuşkusuz bu durum sendikaların işyerinde belirledikleri uyuşmazlık konularına ve toplu sözleşme hükümlerine yansımaktadır.
- Sendikalar, hem kadın üyelerin hem de kadın uzmanların “bakım” sorumluluğunu kendilerinin halletmesini beklemektedir. Nadiren de olsa toplu sözleşmelerde yer alan çocuk bakım sorumluluğu, toplumsal bir sorun olarak değil sadece kadınların sorumluluğu olarak ele alınmaktadır. Bu anlayışın kadınların toplumsal ve sendikal konumunun değiştirmeksizin, mevcut durumun devam etmesine hizmet ettiğini düşünmekteyiz.
- Toplumda cinsel taciz ve şiddet suçları çok yaygın vakalar olmasına rağmen, yöneticilere göre örgütlü oldukları işyerlerinde bu suçlar ya hiç ya da çok az yaşanmaktadır. Birkaç sendika dışında neredeyse hiçbir sendika belgesinde bu soruna yer verilmediği görülmektedir. Bu sorun sendikalar tarafından da adeta görünmez kılınmaktadır.
- Genel olarak değerlendirildiğinde işyerinde düşük ücretli ve vasıfsız işlerde yoğunlaşmaları, bakım konusu, cinsel taciz, aile rol ve sorumlulukları, kadınların yoğun olarak çalıştığı işyerlerinde görülen meslek hastalıkları, başka bir ifade ile kadınlara özgü sorunların toplu sözleşmelerde ya hiç ele alınmadığı yâda çok sınırlı ele alındığı görülmektedir. TGS, Petrol-İş ve Genel İş’in bazı işyerlerinde yapmış oldukları toplu sözleşmelerde, kadınlara özgü bazı sorunların düzenlenmiş olmasını, son derece önemli ve ezber bozan gelişmeler olduğunu düşünmekteyiz.

Ne yapmalı? Bu sorunun cevabı, sendika içindeki kadınlar tarafından verilmektedir. Kadınları yaşadığı sorunları dinlemek yerine, sorunların erkek tarafından anlatımı yaklaşımı terk edildiğinde, ne yapmalı sorusunun cevabı kendiliğinden ortaya çıkacaktır. Başarılı kadın örgütlenme deneyimleri ve sendika içindeki kadınların söylediklerine bakıldığında şu çözüm önerilerinin öne çıktığını görmekteyiz;

- Her şeyden önce sendikalar bildiklerini ve rutinlerini değiştirmek durumundadırlar. Kadın işçilerin örgütlenmesi, işçi sınıfının bütünlüklü mücadelesine bağlıdır. Ancak kadın işçi hareketinin özel talepleri, belirleyeceği stratejileri ve bu alandaki çalışmaları sendikal hareketin gelişmesine ve güçlenmesine katkıda bulunacaktır. Bunun için erkek egemen sendikaların, cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir işgücü piyasasının ve örgütlenmesinin sendikalara sağladığı yararların bilincine varmaları gerekmektedir. Bunu sağlayabilmek, geleneksel sendikal yapıların ve erkek egemen kültürünün değişmesine bağlıdır. Sendikal hareket içinde kadın gruplarının güçlenerek kadın sorunlarının görünürlüğünü sağlamalarına yönelik mücadeleleri, bu değişimin dinamiğini oluşturmaktadır. Sendikal hareket içinde böylesi bir talep dile getirilmediği ve bu talebi gerçekleştirmek için mücadele yürütülmediği sürece, mevcut sendikal yapı ve kültürün değişmesini beklemek hayalcilik olur. Bu nedenle sendikanın kadın politikası, belli sürelerde yapılan kurultaylarda veya genel kurullarda kadın üye ve temsilcilerin tartışarak oluşturdukları ilkeler üzerinden oluşturulmalıdır.

- Sendikaların tüzüklerinde rastlanan cinsiyetçi dil ayıklanmalıdır.
- Tüzük ve yönetmelikler yeniden gözden geçirilerek toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadın sorunlarına duyarlı bir şekilde, yeniden yazılmalıdır. Tüzüklerinde sendikaların amaç ve hedefleri arasında, cinsiyet eşitliğine dayalı demokrasinin inşası yer almalıdır. Bu hedef ve amacın inşası için evde ve çalışma hayatının her alanında, örgütlü oldukları işyerlerinde, sendikaların iç işleyişlerinde, sendika yönetimlerinde, sendikal faaliyetlerde ve toplu sözleşmelerde kadın erkek eşitliğinin esas alınacağı ve bunları gerçekleştirmek için gereğinin yapılacağı taahhüt edilmelidir.
- Konfederasyon ve sendikalarda, sendikanın her organında, tüm karar mekanizmalarında, her toplantı, sempozyum, kurul, genel kurul, çalışma grubu ve delege seçimlerinde kadınların temsil edilmesinin sağlanması ve güvence altına alınması gerekmektedir.
- Bu nedenle kota, nispi temsil gibi uygulamaların özellikle kadın-erkek sendikacılar tarafından önemsiz bir mesele olarak kabul edilememesi gerekmektedir.
- Özellikle işyerlerinde erkek temsilcilerin yanında ayrıca bir kadın temsilcinin yer alması, işyerlerinde şikâyetlerin çözümlendiği yer olan disiplin kurullarında mutlaka kadınların yer almasının sağlanması önemlidir. Siyasi partilerde görülen “eş başkanlık” olgusundan ilhamla, kadın erkek temsilcilerin yer aldığı “eş temsilcilikler” oluşturulmalıdır.
- Sendikanın şube yönetimlerinde yer alan kadınların “amatör” statüsünün, pozitif ayrımcı bir uygulama ile “profesyonel” bir statüye dönüştürülmesi gerekmektedir. Böylece, bu kademedeki yer alan kadınların ev-işyeri-sendika şeklinde formüle edebileceğimiz üçlü iş yükü hafifletilmiş ve yerel düzeydeki sendikal faaliyetlere daha fazla zaman ayırması sağlanmış olur.
- Geleneksel olarak işyeri ile sınırlı olan sendikal örgütlenme anlayışının yerini, kadını işyeri, ev ve mahalle bağlantıları içinde kavrayabilen, işyeri ve işkollarındaki farklılıkları dikkate alan bir anlayışa bırakmalıdır. Bu bağlamda örgütlenme yöntem, taktik ve formülü, kadın işçilere göre farklılaştırılmalıdır.
- Örgütlenme sırasında aktif kadınlarla kurulan ilişki, uzun süreli, kurumsal ve sendikal stratejinin bir parçası olma niteliğine kavuşturulmalıdır. Bu aynı zamanda mali yetersizlik ve personel sıkıntısı yaşayan sendikaların, bu sıkıntılara katlanmadan, hedeflerini gerçekleştirmede üye desteği kazanmalarının etkili bir yoludur.
- Yeterli sayıda kadın örgütlenme uzmanı istihdam edilmelidir. Uzmanların tecrübelerini aktarabildiği sendikaya uygun mekanizmalar yoluyla yeni uzmanların yetişmesi sağlanmalıdır.
- Sendikayı ve sendikal hareketi de güçlendirecek olan sendika içi kadın yapılarının mutlaka oluşturulması, tüzük ile güvence altına alınarak sürekliliğinin sağlanması ve kurumsallaştırılması gerekmektedir.
- Özellikle temsil niteliğine sahip taban komitelerine ayrıca önem verilmelidir. Çünkü kadın işçilerin örgütlenme faaliyetlerini sahiplenmesi ve demokratik bir örgütün parçası oldukları duygusunu geliştirmesi, ancak bu komiteler aracılığı ile mümkün olabilir.

- Sendikalarda oluşturulacak kadın komisyonlarının, çalışan uzmanların yönettiği, merkezi bir oluşum olmaktan çıkarılması gerekmektedir. Bu nedenle bu yapıların işyeri, şube, bölge ve merkezi düzeyleri içine alan **paralel** bir kadın örgütlenmesi şeklinde yapılması önemlidir.
- Sendikanın kurucu hedefleri, kuralları ve politikalarıyla uyumlu çalışması gereken kadın yapılarının, sendikal politika ve stratejinin asli bileşenlerinden birisi olarak kabul edilmelidir. Bu, kadın sorunları ve yapılarının sendika içinde marjinalleştirilmemeleri açısından hayati bir öneme sahiptir.
- Kadın komisyonlarının olduğu sendikalarda, bu birimlere ilişkin tüzük düzenlemeleri yeniden ele alınmalı, mevcut yönetimler karşısında gerçek bir güvenceye kavuşturulmalıdır.
- Komisyon üyelerinin kimlerden oluşacağı, nasıl belirleneceği, çalışma usul ve esasları, kararlarının niteliği, örgütlenme şeması, örgüt içindeki yeri ve diğer birimlerle ilişkisi, sorumluluk alanları, denetimi ve bütçesi gibi temel kuralları gösterecek bir kurallar belgesinin-yönetmeliğinin oluşturulması gerekmektedir.
- Sendika merkez ve şubeleri bu yapıları desteklemelidir, verilecek destekler şu şekilde sıralanabilir;
 1. Kadın birimlerinin toplanabilmesi için fırsatlar yaratmak,
 2. Toplantı ve eylemlerini teşvik etmek,
 3. Üyelerin bu toplantılara katılımları için işyerinden izinli sayılmaları konusunda işverenle gerekli pazarlıkları yürütmek,
 4. Finansal destek ve kaynak sağlamak,
 5. Şube yönetiminde bu yapıların temsil edilmesini sağlamak,
 6. Bu grupların toplantı ve eylemlerini düzenli rapor etmelerini sağlamak,
 7. Yerel düzeyde öne çıkan aktif kadın işçilerin merkezi düzeyde oluşturulmuş olan komisyonlarda temsil edilmesini teşvik etmek
 8. Sendika içinde kadın komisyonuna ve yürütmesine, uzmanlık düzeyinde teknik ve idari yönden destek verecek kadın büro ve daireleri oluşturmak.
- Kadın yapılarının, sendika öncelikleri ve amaçlarına uygun olması için, her seviyede çalışmalarının raporlanması ve sendika yönetiminin düzenli gözden geçirmeleri gibi süreçler işletilmelidir. Merkezi düzeyden şubelere doğru etkin bir bilgi akışının sağlanması, sendikanın öncelikleri ve hedeflerinin tabana nüfuz etmesinin en etkin yöntemidir. Bu yöntemle, merkezi düzeydeki komisyonlara, yerelden en güncel bilgilerin ulaşması kısa sürede gerçekleşmiş olur.
- Söz konusu yapılara teknik, idari, bilgi, yayın ve eğitim desteğinin verilmesi gerekmektedir. Denetime açık, kendi **inisiyatiflerinde** kullanabilecekleri ayrı bir bütçenin oluşturulması, etkililik açısından zorunludur.

- Kadın üyelerin özgüvenlerini artıracak, güçlenmelerini sağlayacak, “daha az formel” eğitimlerin yapılması hemen hemen tüm kadın sendikacıların üzerinde uzlaştığı önerilerden birisi olmuştur.
- DİSK’in “kadın sendika okulu” kurma planı dikkate değerdir ve gerçekleşmesi sağlanmalıdır. Diğer konfederasyonlar ve kadın örgütleri bu öneriyi desteklemelidir.
- Sendikalarda dil, söylem, fotoğraf ve semboller kadınları görünür kılacak bir açıyla yeniden değerlendirilmelidir.
- Sendikadaki kadınlar, işyerlerinde ve sendikalarda uğradıkları ayrımcılığı ve sorunları erkek yöneticilerin farkına varmalarını beklememeleri gerekmektedir. Bu uzun sürebilir. Bu nedenle sendika tüzük değişiklikleri, toplu iş sözleşmelerinde kadınların özgül sorunlarına ilişkin sınırlı da olsa yapılan düzenlemelerin küçümsenmemesi, görünür kılınması, yaygınlaştırılması son derece önemlidir.
- Özellikle Türkiye gibi kadınların güvensizleştirildiği ve evlere çekildiği toplumlarda sendika içindeki ve dışındaki kadın örgütlenmelerinin, dayanışma içinde çalışmalarını kadın işçilerin güçlendirilmesi bakımından stratejik bir öneme sahip olduğu söylenmelidir.

