

İçindekiler

ETKİNLİK AZINLIK BİR GRUBA AİT KADINLARIN SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRİLMESİ.....	2
Giriş.....	2
Sosyal Girişim	3
Sosyal Girişimcilik Becerileri	5
Etnik azınlıklar	7
Kadınların Güçlendirilmesi	8
Mesleki Yaşamda Kadınlar	9
İşgücü Piyasasına Erişimde Kadınlar için Olası Engeller	10
Etnik Azınlık Kadınlarının İşgücü Piyasasında Yaşadıkları Güçlükler	16
Etnik Azınlıklara Mensup Kadınlara Yönelik İş Becerileri	20
Etnik Azınlık Kadınlarının Güçlendirilmesi için Olası Destek Stratejileri ve Politikaları.....	22
Özet.....	25
Kaynakça	27

ETKİNİK AZINLIK BİR GRUBA AİT KADINLARIN SOSYAL GİRİŞİM YOLUYLA GÜÇLENDİRİLMESİ

Giriş

Bir sosyal girişimin (SE) farklı bir varoluş nedeni vardır. Sosyal girişim kuruluşları, geniş sosyal politika konularından günümüzün temel sosyal sorun alanları olan yoksulluk, işsizlik, açlık, barınma, sağlık, eğitim ve insan hakları alanlarında yenilikçi politikalar üretmeye çalışmaktadır. Sosyal girişim kuruluşlarının gönüllü topluluk kuruluşları, kar amacı gütmeyen kuruluşlar STK'lar olarak birçok farklı formu vardır. Sosyal girişimcilik, girişimcilik açısından sosyal sorunlara çözüm üretme fikriyle ortaya çıkmıştır. Özellikle, yoksulluk, eğitim, çevre sorunları, ekolojik tarım, dezavantajlı gruplar, çocuklar, yaşlılar, engelliler, sokak hayvanları vb. İle ilgili sosyal sorunlara yenilikçi ve yaratıcı çözümler yaratma uygulamalarını içermektedir. Farklı kuruluşlar, gruplar ve bireyler tarafından sosyal girişimlere artan bir ilgi olmuştur.

Bu rapor, etnik azınlıklardan gelen kadınların sosyal girişimler yoluyla nasıl güçlendirilebileceğini anlamaya çalışmaktadır. Bunun için dört anahtar alan araştırılacaktır., Vakıfları yerleştirmek amacıyla bu rapor ilk olarak, etnik azınlıklardan gelen kadınlar için sosyal girişimlere ilişkin proje hedefleri ile ilgili spesifik tanımları tanımlamak için geniş bir Sosyal Girişim ve Etnik Azınlık tanımları yelpazesine değinecektir. İkincisi, bu rapor, bir Sosyal Girişim sektörünün ortaya çıkması için gerekli koşulları anlamak için ayrı ayrı bölgelere bakarak kadınların küresel çapta güçlendirilmesini anlayacaktır. Üçüncüsü, iş hayatındaki kadın çalışanların mevcut durumunu anlamak için profesyonel yaşamdaki kadınları inceleyecektir. Dördüncüsü ve en önemlisi, bu rapor, etnik azınlık kadınların işgücü piyasasında yaşadığı zorlukları, işgücü piyasasına erişimin önündeki olası engelleri, etnik azınlıklardan gelen kadınlar için iş becerilerini, etnik güçlerin güçlendirilmesine yönelik olası destek stratejilerini ve politikalarını inceleyecektir. sosyal işletmelerdeki etnik azınlık kadınları için azınlık kadınları ve eğitim ihtiyaçlarını inceleyecektir.

Sosyal Girişim

Sosyal girişimciler ve sosyal girişimler yüzyıllardır varlığını sürdürmektedir, ancak son yıllarda belirli “sosyal girişimci” etiketinin ihtiyari olarak tanımlandığında ön plana çıkmıştır (Poon, 2011). Bir sosyal girişim, esas olarak, bireylerin “sosyal sorunlara çözüm geliştirmek için kurumlar yarattığı veya dönüştürdüğü” bir süreçtir (Bornstein ve Davis, 2010, s.10). Mair ve Marti (2006, s. 37), sosyal girişimi “toplumsal değişimi kolaylaştırmak ve / veya sosyal ihtiyaçları ele almak için fırsatları sürdürmek amacıyla kaynakların birleşimini ve yenilikçi kullanımını içeren bir süreç” olarak tanımlamaktadır. Sürecin üç unsuru olduğunu öne sürüyorlar:

(a) kaynakları yeni yöntemlerle birleştirerek değer yaratmak, (b) sosyal değişimi teşvik etmek veya sosyal ihtiyaçları karşılamak için fırsatlar aramak ve kullanmak, ve (c) hizmet ve ürünler sunmak ve yeni organizasyonlar oluşturmak.

Sosyal Girişimcilik (SE) ve Sosyal İşletme (SB) 'nin temel amacı korunmasızlık ihtimalini azaltmak ve dünya çapında sosyal eşitlikleri araştırmaktır. Ana önemli nokta, toplumsal ihtiyaçları çözmeye yardımcı olan fırsatlar ve yenilikçi sürdürülebilir iş modelleri bulmaktır. (Barki, Comini, Cunliffe, Hart ve Rai, 2015). Sosyal girişimciler şu noktalarda faaliyet gösterdikleri için sosyal sektörde değişim temsilcisi rolündedirler (Sivathanu ve Bhise, 2013):

- Toplumsal değer yaratma ve sürdürme misyonunu benimsemek (sadece özel değer değil),
- Bu misyona hizmet etmek için yeni fırsatları tanımak ve sürekli olarak takip etmek,
- Sürekli yenilik, adaptasyon ve öğrenme sürecine dahil olmak,
- Halihazırda elinizdeki kaynaklarla sınırlı kalmadan cesurca hareket etmek,
- Hizmet verilen destek gruplarına ve oluşturulan sonuçlara karşı hesap verebilirlik duygusunun artırılması.

Social enterprises have emerged as an effective tool to deliver policy objectives in two key areas of social and economic policy: service delivery and social inclusion.

Service delivery. Social enterprises may operate in the provision of welfare services to specific groups of individuals or within a spatially defined community. The participatory nature of social

enterprises presents distinctive advantages in its capacity to engage stakeholders in the design and delivery of services, contribute non-monetary resources, identify gaps in service provision and pioneer new services leading to social cohesion.

Sosyal işletmeler, sosyal ve ekonomik politikanın iki kilit alanında politika hedeflerini gerçekleştirmek için etkili bir araç olarak ortaya çıkmıştır: hizmet sağlama ve toplumsal kapsayıcılık.

Hizmet sağlama. Sosyal işletmeler, belirli gruplara veya mekansal olarak tanımlanmış bir topluluk içinde refah hizmetleri sağlanmasında faaliyet gösterebilir. Sosyal işletmelerin katılımcı niteliği, paydaşların hizmetlerin tasarımına ve sunumuna dahil olma, parasal olmayan kaynaklara katkıda bulunma, hizmet sunumundaki boşlukları belirleme ve sosyal bütünleşmeye yol açan yeni hizmetlere öncülük etme kapasitesinde belirgin avantajlar sunmaktadır.

Toplumsal kapsayıcılık. Sosyal işletmelerin son biçimleri, ötekileştirilmiş kişilerin (örneğin uzun vadeli işsizler, engelliler, azınlıklar vb.) iş hayatında geçici ve / veya sürekli istihdam yoluyla eğitim ve beceri geliştirme faaliyetlerini sosyal ticaretle birleştirerek işgücü entegrasyonu yoluyla piyasada toplumsal kapsayıcılığı kolaylaştırmaktadır (OECD, 2019).

London ve Morfopoulos (2010) ise sosyal girişimin, bireyler sosyal refahı sağlamak için harekete geçtiklerinde ortaya çıktıklarını ve bu süreci yürüten sosyal girişimcilerin sosyal ihtiyaçlar ve mevcut kaynaklar arasında bir köprü görevi gördüğünü belirtmektedir. Yazarlara göre, sosyal girişim faaliyetlerinin bazı örnekleri aşağıdaki gibi olabilir (London ve Morfopoulos, 2010):

- Çevre kirliliğine dikkat çekmek için protestolar yapmak,
- Evsizler ve yoksullar için yiyecek merkezi açılması,
- Toplumda sürekli yayılan hastalıklara dikkat çekmek için yürüyüş yapmak,
- Doktor sıkıntısı çeken ülkelere yardım etmek için bir grup gönüllü doktor oluşturmak,
- Eğitim faaliyetleri zayıf ülkelere yardım etmek için bir grup gönüllü öğretmen oluşturmak,
- Okul kütüphaneleri oluşturmak için kitap okuma etkinlikleri düzenlemek,

Yenilikçi bir toplumu teşvik etmek, toplumdaki hakim zihniyette bir değişiklik gerektirir ve sosyal girişimciler bu değişiklikleri yürürlüğe koymada önemli bir rol oynarlar. Bir toplumun

üyeleri verili birçok inanca sahiptir ve günümüzün küresel toplumu ile artık ilgili olmayan yerleşik davranış kalıplarını sürdürmektedir ve bu yüzden bazı grupların (örneğin yoksullar, engelliler) algılanan dezavantajlarına göre ilerlemesini engellerler. Sosyal girişimciler, dünyamızın birbirine bağlılığı hakkında farkındalık yaratarak ve toplumun gizli potansiyellerini gerçekleştirmesine yardımcı olarak mevcut zihniyeti değiştirmeye çalışıyorlar. Benzer şekilde, sosyal girişimciler toplumun bakış açısını benden size ve sonra hepimize değiştirmeye yardımcı olurlar (Bornstein ve Davis, 2010, t.14). Sijabat (2015), sosyal girişimcilerin ekonomik fırsatları sağlamadaki önemli rollerinin şunları içerdiğini belirtmektedir:

1. Finansal kaynaklara erişimin yaratılması;
2. sosyal inovasyonun kullanımı;
3. güçlendirme ve toplumsal kapsayıcılık;
4. İş yaratma.

Şimdi bu raporda sosyal girişimcilik becerileri özetlenecektir.

Sosyal Girişimcilik Becerileri

Sosyal girişim günümüzde, küresel vatandaşın küresel ölçekte meydana gelen değişikliklere verdiği bir cevaptır (Bornstein ve Davis, 2010, s.11) Sosyal girişimciler, sosyal sektörde değişim araçlarının rolünü üstlenirler (Dees, 1998).

1. Toplumsal bir değer yaratma ve sürdürme misyonunu benimserler.
2. Bu misyona hizmet etmek için durmaksızın yeni fırsatlar ararlar.
3. Her zaman sürekli yenilik, uyum ve öğrenme sürecindedir.
4. Mevcut kaynakların kendilerini sınırlamasına izin vermezler.
5. Hizmet verilen kişilerden ve elde edilen sonuçlardan son derece sorumlu hissederler.

Sosyal girişimcilerin yukarıda belirtilen rollere ulaşmak için çeşitli becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Kurumsal girişimciler gibi sosyal girişimciler, sosyal baskılar oluşturmak ve taraftarları çekmek için etkili iletişim, izlenim yönetimi ve politika kullanır. Kuşkusuz, sosyal girişimcilerin de güçlü temel kişilerarası becerilere ihtiyaçları vardır. Fikirlerini yazılı ve sözlü olarak açık bir şekilde ifade etmeleri, sabırlı ve doğru bir şekilde insanları dinlemeleri, sözlü ve sözsüz ipuçlarını doğru bir şekilde yorumlamaları, kendi duygularını ifade etmeleri,

başkalarının duygularını gerçekleştirmeleri, başkalarına saygı duymaları ve başkalarının güvenini kazanmaları gerekir. Ayrıca, insanların beklentilerini ve beklentilerin davranışlarını nasıl etkilediğini de anlamalıdır. Bu nedenle sosyal girişimciler gönüllüler, bağışçılar, politika yapıcılar, ortaklar ve girişimlerden yararlananlar ile saygılı, dostane ve sempatik ilişkiler geliştirmelidir. Bu, kişilerarası becerilerden daha fazlasını gerektirir: yani kişilerarası duyarlılık ve duygusal zeka, kültürel duyarlılık, öz düzenleme becerileri ve duygusal kontrol (London ve Morfopoulos, 2010). Miller, Wesley ve William (2012) sosyal girişimcilerin sahip olması gereken en önemli beş yetkinliğin şunlar olduğunu belirtmiştir:

1. Problem çözme becerileri,
2. Etkili ekipler oluşturmak,
3. Finansal sermayenin yönetimi,
4. Başkalarını yönetme ve geliştirme becerisi ve
5. Müşteriler, tedarikçiler ve diğer paydaşlarla iletişim kurma becerisi.

Sosyal girişimcilerin kendine güvenen, dönüşümcü bir girişimci olabilmeleri için hem dönüşüm becerilerine (öngörü, ilham verici, yenilikçi olma, öz-düzenleme, katılım-açıklık paylaşımı) hem de işlevsel liderlik becerilerine (örgütlenme, planlama, yönetme, kontrol etme, güçlendirme) sahip olmaları gerekir. Başarılı sosyal girişimciler olmaları için, rol modellerini gözlemleme, deneme yanılma girişimlerine katılma, geri bildirim isteme ve yeni beceriler gerektiren görevler için gönüllü olma konusunda iyi olmaları beklenmektedir (London ve Morfopoulos, 2010). Wronka-Pośpiech (2016) sosyal girişimcilik yeterliliklerini şöyle sıralamaktadır:

1. Kıt kaynakların yaratıcı kullanımı,
2. İş planının fizibilitesini / uygulanmasını ilişkilendirmek / değerlendirmek.
3. Çatışma çözme becerileri,
4. Müşteriler, tedarikçiler ve diğer paydaşlarla iletişim kurabilme,
5. Faaliyetler, aktörler ve sosyal ekonomi fikri ile özdeşleşmek,
6. Zorlu görevlerde başarılı olmak için özgüven,
7. İdari işleri yönetebilme,
8. İyimserlik

9. Sosyal problemleri tanımlayabilme ve

10. Başkalarını yönetme ve gelişmelerini sağlama becerisi.

Bu raporda bir sonraki bölümde sosyal işletmelerdeki potansiyel rollerini belirlemek için etnik azınlıkların tanımlarını inceleyeceğiz.

Etnik azınlıklar

Etnisite kavramı, bir ulus ya da kabile halkı anlamına gelen Yunan “ethos” ve ulusal anlamdaki “etnikos” ile ilişkilidir. Bu nedenle etnik köken, kültürel olarak normal olarak tanımlanan bir grubun etnik özellikleri veya üyeliği anlamına gelir. Bu aynı zamanda terimin neden bir dereceye kadar kültürle birbirinin yerine kullanıldığını da açıklar. Kültürel veya sosyal bir değişken olarak etnik köken üzerine yapılan tarihsel ve çağdaş tartışmalar, kavramın öncelikle bir azınlık grubunun üyeleriyle ilgili olduğu için önemli olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu nedenle etnik köken, azınlık insanların değerlerine, inanç sistemlerine ve psikolojik olaylarına göre tanımlamak için kullanılan bir yapıdır (English, 2006).

“Etnik azınlık” teriminden anlaşılan, nüfusun çoğunluğundan farklı kültürel tercihleri veya farklı kültürel ve sosyal kökenleri olan gruplardır (Kahanec, Zaiceva ve Zimmermann, 2010). Li ve Heath (2017), etnik azınlıkların dört ana türe ayrılabilceğini öne sürmektedir:

1. Birinci tür, gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere göç eden göçmenleri ve çocukları kapsamaktadır. Bu, etnik çalışmalarda en çok dikkat çeken tipik göçmen grubudur.
2. İkinci tür, göç geçmişi olmayan ancak yerel / ulusal toplumlarda azınlık statüsü olan etnik azınlıkları ifade eder.
3. Öte yandan, üçüncü tip azınlık statüsüne sahip olan ancak toplum tarafından azınlık olarak görülmeyen kişilerle ilgilidir. Son on yılda, birçok kişi AB ülkeleri arasında yer değiştirmiştir ve sıkça “yarı etnik gruptan diğeri” olarak algılandıkları veya muamele gördükleri için sosyal olarak görünür olma engelleri ile karşı karşıya kaldıkları kadar “arada kalma” sorunuyla da yüzleştiler; ne evlerine ne de hedef ülkelere tam olarak entegre olabildiler.
4. Dördüncü tür, göçmen işçiler gibi azınlık olarak nitelendirilmeyen, imtiyazlı topluluk olarak da görülmeyen ancak azınlık olarak muamele görenleri ifade eder.

Bu örnekler, bu tanımlayıcı terimlerin karmaşıklığını ve uyuşmasını göstermektedir. Raporun bir sonraki bölümünde, kadınların güçlendirilmesi, sosyal işletmelerdeki potansiyel rollerinin ana hatlarını çizmek için tartışılacaktır.

Kadınların Güçlendirilmesi

Güçlendirme, insanların yaşamlarını etkileyen faktörler üzerinde kontrol sahibi olmalarına yardımcı olan bir süreç olarak tanımlanabilir (Mokta, 2014). Güçlendirme, ataerkil yapının içindeki kadınların konumlarını ve güçlerini geliştiren olumlu bir değişim sürecidir. Kısacası, güçlendirme daha fazla katılım, daha fazla karar verme gücü ve kontrolü ya da dönüştürücü faaliyete yol açan farkındalık ve kapasiteyi geliştirme sürecidir (Rahman, 2013). Güçlendirme, bir kavram olarak, sosyal değişim çalışmalarında uzun bir geleneğe sahiptir. Bu kavram, toplumdaki kişiler arası ilişkiler ve kurumlardaki güç dağılımını değiştirme süreci olarak görülmektedir (Stromquist, 1995).

Kadınların güçlendirilmesi, kadınların yaşamları üzerinde güç kazandıkları, anlamlı seçimler yaptıkları ve kontrolü ele aldığı kişisel ve sosyal değişim süreci olarak tanımlanabilir (O'Neil, Domingo ve Valters, 2014). Başka bir deyişle, güçlendirme, bir kişinin stratejik yaşam seçimleri yapma yeteneğini kazandığı bir süreçtir. Bu süreç bireysel veya kolektif olabilir ve aşağıdaki farklı yaşam alanlarında gerçekleşebilir (O'Neil, Domingo ve Valters, 2014):

1. Psikolojik güçlendirme: Kadınlar, hayatlarını etkileyen kararları vermeleri veya etkilemeleri gerektiğine inandıklarında ve bu konuda güvenle hareket ettiklerinde ortaya çıkar.
2. Politik güçlendirme: Kadınlar, toplumu yönlendiren kural ve normların yanı sıra hangi kararları kimin, ne zaman ve nasıl alacağına dair kararları etkileme yeteneği kazandıklarında ortaya çıkar.
3. Sosyal güçlendirme: Kadınlar sosyal etkileşimleri, sağlıkları, çocuk sahibi olmaları ve eğitimleri hakkında karar verme veya etkileme becerisi kazandıklarında ortaya çıkar.
4. Ekonomik güçlendirme: Kadınların işgücü piyasasına katılma, ücretsiz iş payı ve hanehalkının mülklerinin tahsisi ve kullanımı ile ilgili kararlar verme veya etkileme yeteneği kazandığı zaman ortaya çıkar.

Kadınların güçlendirilmesinin karakteristik özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Mokta, 2014):

- Kadınların özgüvenlerini ve özsaygılarını artırmak,
- Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik ayrımcılığı ve her türlü şiddeti ortadan kaldırmak,
- Sivil toplumlarla, özellikle kadın örgütleriyle ortaklıklar kurmak ve güçlendirmek,
- Anayasal ve yasal hükümleri uygulamak ve kadın haklarını korumak,
- Toplumda kadınların olumlu imajını oluşturmak ve sosyal, ekonomik ve politik alanlardaki katkılarını kabul etmek,
- Kadınlar arasında eleştirel düşünme yeteneğini geliştirmek,
- Karar vermeyi ve toplu hareketi teşvik etmek,
- Kadınların bilinçli seçimler yapmalarını sağlamak,
- Kadınlara yaşamın her alanına katılmalarını sağlamak,
- Serbest meslek için bilgi, bilgi ve beceri sağlanması.

Son yıllarda, kadın girişimciler de dahil olmak üzere, iş sektöründe sosyal girişimciliğin katlanarak arttığı görülmüştür. Kadınların güçlendirilmesi, sosyal girişimcilik becerileri gibi iş becerileri kazandırmaktadır.

Mesleki Yaşamda Kadınlar

Sanayileşmenin kadınların işgücüne katılımında rol oynamasına rağmen, II. Dünya Savaşı'nın rolü çok daha fazladır. O dönemde kadınların işgücüne katılımı büyük oranda tartışılmıştı (Kıral ve Karlılar, 2017). Birçok OECD ülkesinde kadınların istihdamındaki önemli artış 1940'lara damgasını vurdu. Kadınların toplam istihdamdaki payının 1980'lerde de arttığı görülmektedir (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008). Çoğu Avrupa ülkesinde kadın işgücü piyasasına katılımın gelişimi 1970'lere dayanmaktadır. Bununla birlikte çalışan kadınların imajı 1980'lerde ve özellikle 1990'larda iyileşti (Thevenon, 2009). Kadınların istihdam oranları Avrupa ülkelerine göre değişmektedir. Tablo 1, bazı ülkelerde istihdam edilen kadınların yüzdesini göstermektedir.

Tablo 1. Çalışan Kadınların Yüzdesi

<i>Ülke</i>	<i>İşgücünde Kadınların Ülke Yüzdesi (2018)</i>	<i>Erken Dönem Girişimci Faaliyette Kadınların Yüzdesi</i>
Avrupa Birliği	45.9%	12%
İrlanda	55%	9%
Almanya	46.5%	5.7%
Yunanistan	43.9%	7.6%
İtalya	42.2%	2.1%
Litvanya	50.6%	6.3% (2012)
Türkiye	32.7%	8.4% (2018)
Birleşik Krallık	46.7%	7%

Kaynak: Dünya Bankası, 2019 ve Küresel Girişimcilik Monitörü (2012, 2018, 2019)

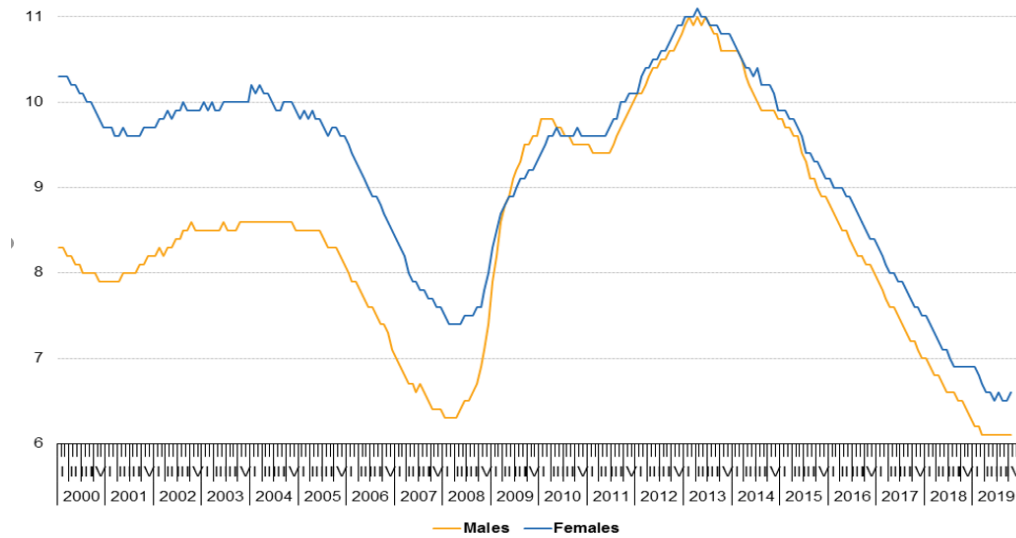
Tablo 1'de görülebileceği gibi, 2018 yılında Avrupa Birliği'nde işyerinde kadınların yüzdesi %45,9'dur ve %12'si erken aşama girişimcilik faaliyetlerine katılmaktadır. Mevcut veriler, AB ülkelerindeki kadınlar için en yaygın meslek kategorileri arasında şunlar olduğunu göstermektedir: mağaza satış görevlileri, temizleyiciler, kişisel bakım çalışanları, okul öncesi ve ilkökul öğretmenleri ve sekreterler (Avrupa Birliği, 2018).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) “Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm: Kadın Eğilimleri 2018” raporuna göre, kadınların işgücüne katılımı küresel ölçekte erkek meslektaşlarının 26,5 puan altında. Ayrıca kadınların küresel işsizlik oranı erkeklerinkinden yaklaşık 0,8 puan daha fazla. Bu, her on erkeğe kıyasla yalnızca altı kadının istihdam edildiği anlamına gelir. AB'nin hedefi 2020 yılına kadar erkekler ve kadınlar için % 75 istihdam oranına ulaşmaktır (Avrupa Birliği, 2018). Bununla birlikte, kadınlar işgücü piyasasına tam katılımında zorluklarla veya engellerle karşılaşabilirler.

İşgücü Piyasasına Erişmede Kadınlar için Olası Engeller

Erkeklere kıyasla, kadınlar hala daha az istihdam ediliyor, daha düşük ücretli sektörlerde çalışıyorlar, haftada ortalama 6 saat daha uzun süre çalışıyorlar (ücretli ve ücretsiz), ancak daha az ücretli saatleri var, daha fazla kariyer molası alıyorlar ve daha az ve daha yavaş

promosyonlarla karşı karşıya kalıyorlar (Avrupa Birliği, 2018). Aynı şey, erkeklerin geleneksel olarak kadınlara göre iş kurma olasılıklarının daha yüksek olduğu serbest meslek ve iş için de geçerlidir. Örneğin Almanya'daki kadın girişimciliği girişimi gibi yeni girişimler ve politikalar sayesinde kadınların girişimciliğe katılımı artmaktadır (GEM, 2019, s.55). Kadınların işgücüne katılımı çeşitli unsurlara bağlıdır. Ekonomik ve sosyal alanlardaki gelişmeler kadınların istihdamını etkilemektedir (Kıral ve Karlılar, 2017). Okullaşma, yaş, medeni durum ve çocuk sayısı kadınların işgücüne katılımının önemli belirleyicileridir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010). AB genelindeki kadınlar erkeklerden daha iyi eğitim sonuçlarına sahipken, bu onların iyi ücretli sektörlerde yetersiz temsil edilmelerini ve düşük ücretli sektörlerde aşırı temsil edilmelerini engellemiyor. Cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bir rapor, tüm AB Üye Devletlerinde erkeklerin mühendislik ve teknoloji gibi belirli alanlara hâkim olduklarını, ancak öğretim ve bakım işi gibi sektörlerde daha az yer aldıklarını göstermektedir. Okul öncesi eğitim, hemşirelik veya ebelik ve sekreterlik gibi bazı meslekler hala kadınlar tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır. Gerçekten de sağlık ve sosyal hizmetler sektöründeki çalışanların% 80'i kadındır. (Avrupa Birliği, 2018). AB'de Ocak 2000-Ekim 2019 arasında cinsiyete göre işsizlik oranları aşağıdaki Şekil 1'de sunulmaktadır.



Şekil 1: Cinsiyete bağlı işsizlik oranları -AB, seasonally adjusted, January 2000-October 2019. Source: Eurostat (online data code: une_rt_m)

Kadınların istihdam ve ilerlemelerinin önündeki engelleri deneyimleri karmaşıktır ve genellikle birbiriyle bağlantılıdır. Green, Moore, Easton ve Heggie'ye (2004) göre, aşağıdakiler istihdam ve ilerlemenin önündeki bazı temel engelleri temsil etmektedir:

1. *Başkaları için bakım hizmetleri*: Kadınların yaşamında güçlü bir şekilde öne çıkan çocuk bakımı ve başkaları için bakım ve bu konuların istihdam veya ilerleme önündeki engeller olarak algılanmaları çok yönlüdür ve işe ilişkin kararları etkilemiştir (Green, Moore, Easton ve Heggie, 2004). 2016'da AB'deki aktif olmayan kadınların% 19'undan fazlası çocuklara veya yetersiz yetişkinlere bakmaktan dolayı aktif değildi. Ortalama olarak, 6 yaşın altındaki çocuğu olan kadınların istihdam oranı, çocuğu olmayan kadınların istihdam oranından yüzde 9 daha düşüktür (Avrupa Birliği, 2018).
2. *Esnek saatler ve zaman*: esnek çalışma saatlerinin olmaması kadınların istihdamı veya ilerlemesi için bir engel olmuştur (Green, Moore, Easton ve Heggie, 2004). Uzaktan çalışma ve esnek çalışma gibi esnek çalışma düzenlemelerinin ve çalışma saatlerinin azaltılmasının (yarı zamanlı çalışma) yetersiz mevcudiyeti, özellikle kadınlar olmak üzere bakım sorumluluğu olan kişilerin işgücü piyasasından çıkmasına neden olabilir (Avrupa Birliği, 2017). Almanya, Hollanda ve İngiltere gibi yarı zamanlı istihdam açısından daha yaygın esnek çalışma düzenlemeleri kültürüne sahip ülkelerde, kadın istihdam oranları daha yüksektir (AB ortalamasının üzerinde) (Avrupa Birliği, 2018).
3. *Destek eksikliği*: Eğitim fırsatları kadınların işgücü piyasasındaki konumu ile de ilgilidir. Nitelikleri / eğitimleri, istihdam veya ilerleme durumlarının önünde bir engel olabilir (Green, Moore, Easton ve Heggie, 2004). İki ana destek türü vardır. İlk destek türü, bakım, kabul ve saygı içeren duygusal destek olarak ifade edilen soyut olmayan bir destek türüdür. İkincisi araçsal (veya davranışsal) destektir. Bu destek finansal yardım, bilgi, bilgi ve tavsiye şeklinde somut yardım anlamına gelir (Drach-Zahavy, 2004).
4. *İlerleme beklentileri - benlik saygısı, güven ve öz-yeterlik*: Bazı kadınlar, kendilerine olan güven eksiklikleri, düşük beklentiler ve ilerlemeyi kendileri görememeleri nedeniyle kendilerini geri tuttuklarını düşünürler (Green, Moore, Easton & Heggie , 2004).
5. *Uygun istihdam fırsatları ve eğitim*: Toplum hissi duydukları bir alanda kalma isteği veya yarı zamanlı çalışma kararı, bazı kadınlar için uygun iş fırsatlarının eksikliğine yol açmıştır. Mevcut işlerin olmaması yerel olarak istihdam veya ilerlemenin önünde bir engel olarak düşünülebilir (Green, Moore, Easton ve Heggie, 2004)

Kadın girişimciler için çeşitli zorluklar olabilir. Finans, genellikle işlerini başlatmak veya büyötmek isteyen kadınlara sistemik veya yapısal engellerden biri olarak sunulur (Harding,

2007). Bu nedenle, kadın girişimciler genellikle daha küçük ve daha az finans yönelimli sektörlere katılmaktadır (Carter ve Shaw, 2006). Kadınların finansmanı girişimciliğin önündeki tek engel olarak algılamaları erkeklerden yaklaşık% 10 daha fazladır (Kwong, Jones-Evans ve Thompson, 2012).

Tablo 2'de görülebileceği gibi, etnik azınlıklardan gelen kadınlar için engeller ve potansiyel zorluklar (1) İşe Erişim, (2) Finansal, (3) İletişim ve Dil, (4) Sosyal, (5) Kurumsal, (6) Kültürel) ve (7) Psikolojik başlıkları altında kategorize edilebilir (Harding, 2007, Carter ve Shaw, 2006; & Kwong, Jones-Evans ve Thompson, 2012).

Tablo 2. *Etnik Azınlığa Mensup Kadınların Potansiyel Zorlukları*

Ana Alanlar	Yan Alanlar
<i>İşe erişim:</i>	<ul style="list-style-type: none">• Pazara giriş• İşyerinde zorbalık, ayrımcılık• Ucuz bir iş gücü olarak görülüyor• İş piyasasında ayrımcılık
<i>Finansal:</i>	<ul style="list-style-type: none">• Finansal Deneyim• Finansman stratejileri hakkında bilgi eksikliği• Bir finansal uzmanı dahil edin• İş planı / modeli• Genel finansal bilgi• Finansal okuryazarlık• Ekonomik engeller (mevcut girişimler için maliyet avantajları gibi)• Finansmana erişimdeki zorluklar
<i>İletişim ve Dil</i>	<ul style="list-style-type: none">• Ana dilde akıcı olmamak• İhtiyaçlarını ifade etmekte veya taleplere cevap vermekte güçlük çekmek• Müşteri talebini anlamakta güçlük çekmek
<i>Sosyal</i>	<ul style="list-style-type: none">• Sosyalleşme• Sosyal yeterlilik duygusu• Sosyal engeller (mevcut ağlara sınırlı erişim gibi)• Düşük kamu bilinci• Topluma sosyal entegrasyon• Evlilik ve aile
<i>Kurumsal:</i>	<ul style="list-style-type: none">• Kurumsal engeller (mevcut normları bilmeme veya onlara uyum sağlayamama gibi)• Ticari zekası olan personel eksikliği• İşletmeyi başlatmak için dar bir başlangıç motivasyonu

- Yaşanabilir iş modellerinin azlığı
- Kültürel:**
- Kültürel engeller (pazar tutumları, inançları ve beklentileriyle uyum sağlayamamak gibi)
- Psikolojik:**
- Özgüven eksikliği
 - Özgüven eksikliği
 - Kendinden görüntü
 - Kişisel nitelikleri konusunda farkındalık eksikliği
 - Düşük değerli sosyal kimlik
 - Öğrenilmiş çaresizlik
 - Başarıların ilişkilendirilmesi
-

Tablo 2'den görülebileceği gibi, kadınların işgücü piyasasına erişiminde birçok engel bulunmaktadır. Süßmuth'a (2007) göre: uzmanların görüşünün önündeki en önemli engeller eğitim ve (resmi) beceriler kategorisine giriyor. Bunlar arasında dil becerilerinin olmaması, aynı zamanda mesleki beceriler ve mesleki yeterlilikler de bulunmaktadır. Ayrıca Süßmuth (2007) aşağıdaki noktaları ana engeller olarak belirlemiştir;

1. Eğitim ve Öğretim Eksikliği
2. Dil Becerisi Eksikliği
3. Beceri ve Niteliklerin Tanınmaması
4. Mesleklere Erişim Eksikliği
5. Vatandaşlığa Erişim Eksikliği
6. Entegrasyon Politikasının Olmaması
7. Önyargılar, Kalıp Yargılar ve Olumsuz Tutumlar
8. Belirli Alanlarda Hareketlilik ve Konsantrasyon Eksikliği
9. Endüstriyel Değişim
10. Refah Sistemleri Aracılığıyla Cayma

Sosyo-kültürel faktörler ve yukarıda belirtilen faktörler, kadınların sosyal girişim faaliyetlerine katılımının önündeki engellerdir. Klişeleştirme, aile ve akran algıları ve erkek girişimci modellerin yaygınlığı gibi faktörler, kadınların kariyer seçimleri üzerinde güçlü ve sıklıkla sınırlayıcı bir etkiye ve ticari faaliyetlerde bulunmada etkinlik eksikliğine yol açmaktadır (Avrupa Eğitim Vakfı [ETF], 2014).

İş sektörüne girişte finansal (iş planı / modeli, finansal okuryazarlık vb.), Sosyal (düşük kamu bilinci, sosyal entegrasyon vb.), Kurumsal (ticari zekası olan personel eksikliği), kültürel (pazar tutumları, inançlar ve beklentiler vb.) psikolojik (özgüven eksikliği, özgüven eksikliği vb.) engeller kadınların karşılaştığı engeller arasında yer almaktadır. Diğer zorluklar arasında ağırlıklı olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilen işin değerinin düşük görülmesi ve bir iş-aile altyapısının olmaması yer almaktadır.

Literatürde, eksik finansal kaynaklar, yeterli sayıda çalışan olmaması ve Sosyal Girişimcileri başlatmak için herhangi bir ağa veya temasa sahip olmaması, sosyal girişimcilerin temel sorunları ve engelleri arasındadır. Aile ve vergi politikaları da işgücü piyasasına katılımı ve girişimciliği caydırabilir ve kadın girişimciliğine karşı olumsuz sosyal tutumlar geliştirebilir. Kadınların iş yaratma ve serbest meslekte başarılı olmalarını zorlaştıran piyasa başarısızlıkları da vardır. Örneğin, finansal piyasalarda veya kamu politikası girişimlerinde başarısızlıklar olabilir ve potansiyel kadın girişimcilere ulaşmada etkili olmayabilirler. Bununla birlikte, kadınların girişimcilik konusunda genellikle farklı motivasyonları ve niyetleri olduğu için kişisel seçim unsurunu göz ardı etmemek önemlidir. Bu nedenle karar vericiler, erkek ve kadın girişimciler arasındaki tüm farklılıkları ortadan kaldırmayı amaçlamamalı, bunun yerine motivasyonları ve niyetleri etkileyen kurumsal etkileri ortadan kaldırmaya çalışmalı ve kadın girişimciliğini kısıtlayan piyasa başarısızlıklarını düzeltmelidir (OECD, 2016). Aşağıda, sosyal işletmelerdeki kadın girişimcilerin nasıl engellenebileceğine ilişkin bazı örnekler verilmiştir:

- Kültür ve toplum genellikle kadın girişimciliğini desteklemiyor
- Kadınlar girişimcilik becerilerine sahip olmadıklarını algılama eğilimindedir
- Kadın girişimciler finansmana erişimde erkeklerden daha fazla zorluk yaşıyor
- Kadınlar daha küçük ve daha az etkili girişimci ağlara sahip olma eğilimindedir
- Aile ve vergi politikaları, girişimcilik de dahil olmak üzere kadınların işgücü piyasasına katılımını engelleyebilir

Bu rapor şimdi, sosyal işletmelerdeki etnik azınlıklardan gelen kadın girişimcilerin karşılaştığı zorlukları inceleyecektir.

Etnik Azınlık Kadınlarının İşgücü Piyasasında Yaşadıkları Güçlükler

Etnik azınlıklar işgücü piyasasında dezavantajlı durumdadır. Etnik azınlıkların üyeleri daha yüksek bir işsizlik oranına sahiptir veya istihdam edilmeleri durumunda daha az kazanırlar. Ayrıca, etnik azınlıkların daha az vasıflı işlerde istihdam edilme olasılığı daha yüksekken, işgücü piyasasında ilerleme kaydetme oranları daha düşüktür (Glasgow Works, 2011). Barrett (2010) etnik azınlık grupları için işsizlik ve serbest meslek oranlarının daha yüksek olduğunu bildirmektedir. Bu nedenle, etnik azınlık toplumlarından kadınlar özellikle işgücü piyasasında dezavantajlı olabilirler (Glasgow Works, 2011). Etnik azınlık kadınların düşük vasıflı, geçici veya yarı zamanlı ve düşük ücretli sektörlerde iş bulma olasılığı daha yüksektir (Harding, 2007). Etnik azınlıkların işgücüne erişimdeki dezavantajlı konumlarına ek olarak, muhtemelen kötü muameleyle karşı karşıya kalacaklardır.

İş Yerinde Yarış Raporu (Ashe ve Nazroo, 2017), tüm etnik azınlık çalışanlarının% 32'sinin son beş yıl içinde ırkçı tacize uğradıklarını ya da şahit olduklarını bildirdi. Ayrıca, etnik azınlık işçilerinin %17'si müşterilerden ve hizmet kullanıcılarından ırkçı zorbalık ve tacize tanık olmuş ve %16'sı bu zorbalık ve tacizi yaşamıştır. Buna ek olarak, Berdahl ve Moore'a (2006) göre azınlıklar beyazlardan daha fazla etnik taciz yaşamış ve azınlık kadınlar genel olarak çoğunluk erkeklerinden, azınlık erkeklerinden ve çoğunluk kadınlarından daha fazla taciz yaşamıştır. Siyah, Asyalı ve etnik azınlık kadın işletme sahiplerinin yaptığı bir çalışmada, Davidson, Fielden ve Omar (2010) ayrımcılığı ve sosyal desteği incelemek için nitel veri toplama (derinlemesine görüşmeler) kullandılar. Bulguları, katılımcıların çoğunun cinsiyetleri ve etnik kökenleri nedeniyle ayrımcılık yaşadıklarını ve bunun iş ve mali destek almada zorluklara yol açtığını göstermektedir. Ancak daha yakın tarihli bir çalışmada Carter ve arkadaşları (2015) ticari ve finansal desteğe erişimde herhangi bir ayrımcı engel bulamamıştır.

Wang (2013) Amerika Birleşik Devletleri'nde faaliyet gösteren etnik azınlık kadınları çok değişkenli istatistiksel analizler kullanarak araştırmıştır. Bu çalışma, cinsiyet ve etnisite ile genel iş performansı arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir. Bulgular, etnik azınlık kadın girişimcilerin genel olarak diğer girişimcilere göre farklı niş konsantrasyonlarına sahip olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, kadın etnik girişimcilerin çoğu firma büyüklüğü açısından daha küçük operasyonlarda faaliyet göstermektedir. Buna bağlı olarak, genel

girişimci nüfusuna kıyasla sadece marjinal karlar üretirler (Wang, 2013). Karşılaştırmaya rağmen, etnik kadın girişimciler tüm girişimci nüfusuna kıyasla yeterli performans üretmiştir.

Etnik azınlık gruplarından insanlar işgücü piyasasında genellikle dezavantajlı durumdadır. Düşük ücretli ve dengesiz işlerde aşırı temsil edilme olasılıkları daha yüksektir ve becerilerini ve yeteneklerini karşılayan iş ilerlemesi veya istihdamı için fırsatları daha az güvence altına alabilirler (Wood ve Wybron 2015). Grimshaw ve Rubery'ye (2007) göre, kadınların ekonomik faaliyetlerinin yetersiz değerlendirilmesi beş madde altında özetlenebilir:

1. *Görünürlük*: Sınırlı sektörel çeşitlilik;
2. *Değerleme*: Kadınların çalışmalarının endemik kültürel kullanımdan kaldırılması;
3. *Meslek*: Kadınların çalışmalarının 'doğal yeteneklerle' ve mesleki becerilerden ziyade anne ve bakıcı olarak sosyalleştirilmiş veya duyuşsal boyutlarla ilişkisi;
4. *Katma değer*: Kadınların verimliliği arttırmak ve teknolojiyi kullanmak için çok az kapsamı olan düşük katma değerli ve yüksek emek yoğun alanlarda (örneğin, çocuklara ve yaşlılara bakım) çalışma olasılığı daha yüksektir.
5. *Sapma*: Kadınların çalışma ve çalışma biçimlerinin (hanehalkı talepleri nedeniyle) temelde erkeklerden farklı olduğu algısı.

Etnik azınlık kadınları aşağıdaki gibi faktörlerle ((Stiell ve Tang, 2006) dezavantajlı olabilir:

1. Göç tarihi, dili, nitelikleri, becerileri ve deneyimi,
2. Motivasyon / Özgüven (bu hem kişisel hem de aile koşullarına, yeterlilik ve beceri düzeylerine ve işgücü piyasasındaki deneyimlere bağlıdır),
3. Yerel alan (çocuk bakımı, toplu taşıma ve diğer hizmetler dahil olmak üzere yerel destek altyapısındaki zayıflıklar),
4. Uygun iş olanakları,
5. Kültür / aile koşulları,
6. Ayrımcılık ve ırkçılık.

Aşağıdaki konular, etnik bir azınlık grubundaki bir kadının işyerinde çalışırken karşılaştığı zorluklardır.

- Kültürel engeller
- Çocuk bakımı hizmeti

- Finansman sorunları
- Konut sorunları
- İletişim sorunları / dil engelleri

Yukarıda sayılanlara ek olarak zorluklar arasında sınırlı çoğunluk dil yeterliliği ve belgelenmemiş olanlar için yasal statüye erişim eksikliği bulunmaktadır (Hess, Henrici ve Williams 2011; Hess ve Henrici 2013). Etnik azınlık kadınların karşılaştığı bir diğer engel kültürel yükümlülüklerdir. Ceci ve ark. (2011), çocuk sahibi olan ve yetiştiren etnik azınlık kadınların daha yüksek hiyerarşik pozisyonlara sahip olma ve bu pozisyonları koruma olasılıkları daha düşüktür. Ancak, çocuk sahibi olmak istemeyen kadınlar daha üst sıralarda yer almak için başvururlar. Felicitas Hilmann'ın (1998) Berlin'de serbest meslek sahibi Türk erkek ve kadınları üzerine yaptığı çalışma, erkeklerin aile üyelerinin işlerini destekleme konusunda yardımlarına daha fazla güvenirken, kadınların başka stratejiler sergilediğini ve göçmen topluluklarında aynı şansa sahip olmadığını gösterdi. .

Doğrusal bir kariyer yolundaki hiyerarşik ilerleme, etnik azınlık kadınlar için diğer kadınlara göre daha az olasıdır. Etnik azınlık kadınları, örgütlerindeki ırkçı tutumlar ve stereotipler nedeniyle kariyer fırsatları ve ilerlemede ek engellerle uğraşmak zorundadır (Kamenou, 2002). Etnik azınlık kadınlar, cinsiyetleri ve ırkları nedeniyle işyerinde çifte ayrımcılığa maruz kalmaktadır (ILO, 2013). Kadınlar, yönetici pozisyonlarına erişimde işgücü piyasası engelleriyle karşılaşmaktadır. Dolayısıyla, iş dünyasında çalışan kadınlara baktığımızda, işveren olma olasılıkları erkeklerden dört kat daha azdır. (ILO, 2018). Bu nedenle, etnik azınlık kadın yöneticilerinin diğer meslektaşlarının karşılaştığı 'cam tavan' sendromundan daha güçlü bir engelle karşılaştıkları söylenebilir (Kamenou, 2002).

Girişimcilikte etnik azınlıklar çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır. Rahman, Ullah ve Thompson (2018) etnik girişimcilerin (1) finansmana erişim, (2) iletişim becerileri (dil becerileri ve paylaşılan kültürel anlayış) ve işgücü piyasası, (3) düzenlemeler (vergi kanunları) , kurallar ve düzenlemeler) ve yönetim becerilerinin eksikliği. Marlow (1997), her iki cinsiyetten girişimcilerin işlerine başlarken kadınların ayrımcılığa uğradığını düşünürken, kadınların büyük bir kısmının ayrımcılığın var olduğuna inandığını keşfetti. Ayrıca Hisrich ve Brush (1984) kadın girişimcilerin karşılaştığı engellerin finans ve kredi, iş eksikliği ve finansal planlama eğitimini içerdiğini göstermiştir. BAME (Black, Asian and minority ethnic || Siyah,

Asyalı ve azınlık etnik) kadınların sosyal girişimcilik faaliyetlerine katılmalarını engelleyen bazı zorluklar da vardır. Bu zorluklar şu şekilde ifade edilmektedir (Hükümet Eşitlikler Ofisi, 2008);

1. Etnik azınlıkların sosyal girişimcilik bilincinin düşürülmesi,
2. Zaman kısıtlamaları ve aile yükümlülükleri,
3. Finans (potansiyel foncuların nasıl tanımlanacağı; fonlamaya nasıl başvurulacağı ve güvenliğinin nasıl sağlanacağı; hangi kaynaklara fon sağlamaları gerektiğini belirleme vb.),
4. Beceri boşluğu (veya iş geliştirme ve finans bilgisi eksikliği),
5. Düşük güven ve motivasyon,
6. Çoklu dezavantajlar (kültürel klişeleştirme, dil, izolasyon vb.).

Carter ve diğerleri (2015), Wong'un (2013) çalışmasıyla, etnik azınlıktaki kadınların çoğunun küçük ölçekli perakendecilik ve catering, gıda hizmeti işletmeleri ve diğerleri gibi düşük maliyetli işlere odaklandığını kabul ediyor. Ne yazık ki, bu tür niş pazarlar endüstride oldukça doymuş hale gelmiştir ve yoğun rekabet ile ilişkilidir. Bu durum etnik azınlık geçmişlerinden gelen kadın girişimcilerin rekabetçi pazarlarda sadece marjinal ve sıkışık kalmış karlar üretmesine neden olmuştur. Buna göre, bu fenomen, etnik azınlık kadınların sahip olduğu bazı işletmelerin hayatta kalma oranlarının neden genel olarak girişimci nüfusundan daha düşük olduğunu açıklamaktadır. Bununla birlikte, bu oranlar tartışmasız diğer dış faktörlerden kaynaklanmaktadır. Örneğin, Carter ve ark. (2015), etnik azınlık kadın girişimcilerinin, nispeten düşük iş zekası ve sağlam bir mali sicili bulunmaması gibi doğal risk faktörleri nedeniyle finansal engellerle karşılaştıklarını; buna etnik azınlık kadınlar arasında düşük performansın göstergesi olarak borçtan kaçınma da dahil olduğunu ifade etmektedir. Sınırlı kaynakları olan etnik azınlık kadınları genellikle işgücü piyasası dezavantajları ile motive edilmektedir (Inman, 1999). İşlerini, müşteri olarak onlara bağlı olan azınlıkların yaşadığı alanlara yerleştirme eğilimindedirler (Smith-Hunter ve Boyd, 2004). Bu kadınların birçoğu başarıya yöneliktir, ancak işlerinin arkadaşları ve ailelerinden gelen sosyal sermayeye güvenmeleri nedeniyle sınırlı büyüme potansiyeli vardır (Smith-Hunter ve Boyd, 2004).

Girişimci performansla ilgili olarak, Gyapong, Monem ve Hu (2016) kadın ve etnik azınlık yöneticilerinin bir firmanın girişimci performansı üzerinde bir etkisi olup olmadığını

araştırmıştır. Çalışmaları, kurulların daha fazla kadın yöneticiye sahip olması durumunda girişimcinin değerinin daha yüksek olmasına rağmen, etnik azınlık yöneticilerinin kurulda daha fazla olduğunda firma değerlerine daha az katkıda bulunmaları nedeniyle karışık sonuçlar üretti. Gyapong, Monem ve Hu (2016) başarılı girişimcilik performansının cinsiyet çeşitliliğinden daha fazla etnik çeşitlilikle daha yakından ilişkili olduğunu ileri sürmektedir.

Yukarıdaki literatür (örn. Carter ve ark., 2015), etnik azınlık kadınlara ait işletmeler hakkındaki bazı çalışmaların, özellikle performanslarını genel olarak girişimcilerin performanslarıyla karşılaştırırken karışık sonuçlar ürettiğini göstermektedir. Sonuç olarak, bulguların genelleştirilmesi mümkün olmayabilir. Tartışmalı olarak, etnik azınlık kadın girişimcilerinin ayrımcılık, yetenekler (**bu soruyu cevaplayın: neden etnik azınlık kadınların performansı neden marjinal kabul edildi?**) ve verimlilik (neden bir soru olduğunu cevaplayın: neden finansal ve diğer girişimci destekleri almakta bazı güçlükler yaşandı?) gibi sonuçsuz alanlarda daha fazla araştırma yapılmalıdır. Bu alanların yanı sıra, küçük işletmelerdeki etnik azınlık kadınların büyümelerini desteklemek amacıyla benzersiz satış noktalarını geliştirmek için rekabet stratejilerini yeniden tasarlamaları gerektiği söylenebilir. Mevcut literatürde, bu çalışma alanları hala yeterince araştırılmamıştır.

Görüldüğü gibi, etnik azınlık kadınlar özellikle hem işyerinde hem de sosyal girişimcilik faaliyetlerine katılımda birçok zorlukla karşı karşıyadır. Bununla birlikte, kadın girişimcilerin karşılaştığı en yaygın zorluklar, girişimcilik temel yeterliliklerinin ve iş becerilerinin geliştirilmesi için yaşam boyu öğrenme eğitim ve öğretim fırsatlarına erişim eksikliği, iş destek sistemlerinin eksikliği, sermayeye erişim ve destek ağlarına erişim olarak belirlenmiştir (ETF, 2014).

Etnik Azınlıklara Mensup Kadınlara Yönelik İş Becerileri

İş becerileri eğitimi sağlamak, kadın girişimcileri güçlendirmek için önemli bir adımdır, ancak gerçekten dönüştürücü bir değişim sağlamak için, eğitim programlarının kadınların karşılaştığı daha derin psikolojik ve sosyal kısıtlamaları ele alması gerekmektedir (Siba, 2019). Literatürde girişimcilik / iş için bazı beceriler gerekli görülmektedir. Bu beceriler Smith, Schallenkamp ve Eichholz (2006) tarafından dört boyutta tanımlanmaktadır: teknik, yönetsel, girişimci ve kişisel olgunluk. Tablo 3'te bu beceriler açıklanmaktadır.

Tablo 3. *Temel Girişimcilik Becerileri*

Kategoriler	Skills
Teknik Beceriler	<ol style="list-style-type: none"> 1. Operasyonel (ürün veya hizmeti üretmek için gerekli beceriler) 2. Malzemeler / Hammaddeler (gerektiğinde bunları elde etme becerileri) 3. Ofis veya Üretim Alanı (ihtiyaçları ve kullanılabilirliği karşılama becerileri) 4. Ekipman / Tesis / Teknoloji (bunları tanımlama ve elde etme becerileri)
Yönetimsel Beceriler	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yönetim (planlama, örgütleme, denetleme, yönlendirme, ağ oluşturma) 2. Pazarlama (müşterileri, dağıtım kanallarını, tedarik zincirini tanımlamak) 3. Finansal (finansal kaynakları yönetme, muhasebe, bütçeleme) 4. Yasal (organizasyon formu, risk yönetimi, gizlilik ve güvenlik) 5. İdari (insan ilişkileri, danışma kurulu ilişkileri) 6. Üst düzey öğrenme, problem çözme
Girişimcilik Becerileri	<ol style="list-style-type: none"> 1. İş Kavramı (iş planı, sunum becerileri) 2. Çevresel Tarama (pazardaki boşluğu tanımak, bir pazar fırsatından yararlanmak) 3. Danışma Kurulu ve Ağ Oluşturma (bağımsızlığı yardım istemekle dengelemek)
Kişisel Olgunluk Becerileri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kendini Tanıma (yansıtma ve içgörü sahibi olma yeteneği) 2. Hesap verebilirlik (bir sorunun çözümü için sorumluluk alma yeteneği) 3. Duygusal Başa Çıkma (bir problemle başa çıkabilmek için duygusal yetenek) 4. Yaratıcılık (bir soruna yaratıcı bir çözüm üretme yeteneği)

Tablo 3'te görüldüğü gibi, kadın girişimcilerin başarılı olması için birçok beceriye sahip olmaları gerekmektedir. Dahası, günümüzün iş ortamında, kadınların teknik becerilerden problem çözmeye, inisiyatif ve kurumsal becerilere, ekip çalışmasına, öğrenme ve özyönetim ve yeni iş modelleri gibi iletişim teknoloji, etkileşimli iletişim ve sosyal ağ kullanımı ve dijital ekonomi becerilerine kadar meta-yeterliliklere ihtiyacı vardır (Braun, 2008).

Adeyemo (2009), girişimci becerilerin Sosyal Girişimcilerin ev işletmelerinde başlamasını, gelişmesini, finanse etmesini ve başarılı olmasını sağlamak için gerekli temel beceriler olduğunu belirtmektedir. Bu becerileri dört kategoride sınıflandırır:

1. Kişisel özellikler (iyimserlik; vizyon; inisiyatif; kontrol, dürtü ve kalıcılık arzusu; risk toleransı; esneklik);
2. Kişilerarası beceriler (liderlik ve motivasyon, iletişim becerileri, dinleme, kişisel ilişkiler, müzakere ve etik);
3. Eleştirel ve yaratıcı düşünme becerileri (Yaratıcı düşünme, problem çözme, fırsatları tanıma) ve
4. Pratik beceriler (araştırma yürütme, veri toplama ve analiz).

Etnik Azınlık Kadınlarının Güçlendirilmesi İçin Olası Destek Stratejileri ve Politikaları

Kadınlar, dünyadaki toplulukların ve ekonomilerin gelişiminde merkezi bir role sahiptir. Dolayısıyla uluslar, girişimciliği kadınları ekonomik kalkınma sürecine dahil etmenin bir yolu olarak görmektedir (Harding, 2007). Ayrıca, kadın girişimciliği, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, ekonomik kalkınmanın önemli bir bileşeni olarak görülmektedir. Kadınlar, kendi şirketlerini kurarak ülkelerinin işsizlik oranını azaltmalarına ve şirketlerinde başkalarını çalıştırdıklarında ülkenin istihdam oranlarını artırmalarına yardımcı olmaktadır (Alexandre-Leclair, 2014).

Kadınların işgücüne katılımını artırmak için dünya çapında çeşitli sosyal politikalar uygulanmaktadır. Genellikle çocuk bakım hizmetleri, bakım zamanı, esnek çalışma koşulları ve aktif işgücü politikaları üzerine odaklanırlar. Resmi bakım hizmetleri, istihdam engellerini ortadan kaldırmak için önemli bir araçtır (Avrupa Birliği, 2017). Kaliteli, erişilebilir ve uygun fiyatlı resmi bakım hizmetleri, bakım sorumluluğu olan kadın ve erkeklerin işe girmesini sağlamak için önemlidir. Bununla birlikte, kaliteli ve uygun fiyatlı çocuk bakımı tesislerinin mevcudiyeti, Almanya, İspanya, İtalya, Macaristan, Polonya, Romanya, Malta, Slovakya ve Birleşik Krallık gibi önemli sayıda üye ülkede bir sorun olmaya devam etmektedir (Avrupa Birliği, 2018).

Leave policies for employees have a significant impact on women's access and their staying in the workforce market and their decision to leave the workforce market. In addition, active workforce policies are quite important for increasing women's participation in the workforce.

Çalışanlar için kadınların izin politikalarına erişiminin ve işgücü piyasasında kalmaları ve işgücü piyasasını terk etme kararları üzerinde önemli bir etkisi vardır. Ayrıca, aktif işgücü politikaları kadınların işgücüne katılımını artırmak için oldukça önemlidir. Aktif işgücü politikaları, işsizlerin iş bulmada karşılaştıkları zorlukları ortadan kaldırmak, yeni istihdam fırsatları yaratmak, kurumsal yapılanma ile işgücü arzını ve talebini bir araya getirerek işgücü piyasasına erişimi kolaylaştırmak gibi ilkeler üzerine kurulmuştur. Bu politikalar gençler, kadınlar, yaşlılar ve engelliler için mesleki eğitim politikaları, hükümetin yeni istihdam alanları yaratması, istihdamı artırıcı sübvansiyonlar, istihdam danışmanlığı hizmetleri, girişimcilere sübvansiyonlar, esnek çalışma programlarının geliştirilmesi, bilgi, danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetleri, istihdam yaratma programları ve programları içermektedir. **İşgücüne** düşük katılımı olan kadınlar için uygulanan politika örnekleri, kadınların ücret ve vergilerle ilgili olarak istihdama katılımını daha zor hale getiren, iş bulmalarını ve eğitim almalarını, çalışma zamanını düzenleyen uygulamaları teşvik etmelerini sağlayan mali engelleri ortadan kaldırmakta ve kadın girişimciliği ve kadınlara sübvansiyon verilmesi için desteklenmektedir (Sümer, 2015). Aslında, cinsiyet ve sosyal girişimciliği aynı bağlamda tartışmak oldukça önemlidir, çünkü kadınlar yoksullukla mücadelede başarılı bir yaklaşımın temel unsurlarıdır. Bu işletmeler, en iyi kadınları doğrudan sosyal girişimin gelişimine dahil ederek elde edilebilir. Bu nedenle, kadın girişimciliğinin yoksulluğu azaltmaya ve sosyo-ekonomik gelişimi teşvik etmeye nasıl yardımcı olabileceğini araştırırken, sosyal girişimcilik bir faktör olarak dahil edilmelidir (Boateng, 2018)

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO, 2018) göre, kadınların örgün eğitim ve mesleki eğitim ve girişimcilik programlarına katılımını teşvik etmek kadınların daha iyi işlere geçişini desteklemek için çok önemlidir. Eğitim ve öğretim yoksulluk, açlık ve kadınların güçlendirilmesi için güçlü araçlardır (FAO, IFAD ve ILO, 2010). Türkiye'de yapılan bir araştırma, kadın işgücünün artması için en önemli faktörün eğitim düzeyinin arttığını ortaya koymuştur (Akgeyik, 2017). Aşağıda etnik azınlıklardan gelen sosyal girişimleri ve kadınları destekleme stratejileri için belirli politika önerileri listelenmiştir (ILO, 2018; EU, 2017; & EU, 2018)) ve;

- Sosyal girişim kavramını yaygın olarak tanıtmak
- Farklı düzeylerde kamu kurumları arasındaki koordinasyonu geliştirmek
- Tutarlı bir yasal ve düzenleyici ortam tasarlamak
- Finansmana erişimi iyileştirmek

- AB Yapısal fonlarının kullanımı
- Kamu ve özel pazarlara erişim
- Sosyal işletmeler için iş destek yapıları
- Sosyal işletmeler için ağlar ve iş destek yapıları
- Sosyal girişimcilik becerilerini geliştirmek ve araştırmayı desteklemek
- Sosyal girişimcilik eğitimi ve araştırması
- Sosyal girişimciliğin gelişimi için mevcut engeller ve olanak sağlayan faktörler üzerine tartışma
- SE'nin farkındalığının ve görünürlüğünün oluşturulması (tanıtım kampanyaları)
- Bir iş fikri geliştirmek (kuluçka makineleri...)
- İş planlaması ve geliştirme (genel beceri geliştirme)
- Sosyal girişimcilik ve liderlik gelişimi (beceri geliştirme, danışmanlık, rehberlik ve koçluk).
- İş sektöründeki çeşitliliği artırmak için pozitif ayrımcılık
- Toplumdaki eşitsizlikle mücadele için başlangıç kredileri
- Etnik azınlıklardan gelen kadınların işlerini büyütmeleri ve başarılı olmaları için finansmana erişim
- Etnik azınlıklardan gelen kadınlar için açık kültür merkezleri
- Etnik azınlıklardan gelen kadınlara (mülteciler, göçmenler) ülkenin hakim dilini öğretmek
- Mesleki eğitim vermek
- Özel ve kamu hizmetlerine katılmayı kolaylaştırır.

Sosyal işletmelerde çalışan kadınların, destek ağları, diğer sosyal işletmeler, yerel yönetimler / kurumlar ve özel sektör gibi farklı aktörlerle iş pazarında işbirliği kurmaları ve ağlar oluşturmaları önemlidir. Literatürde sosyal girişimcilere Yerel Yönetimler, iş sektörü, hükümet, Avrupa Birliği ve bankacılık sektöründen sosyal işletmelerin finansmanında ve geliştirilmesinde destek verilmiştir.

Özet

Strateji ve nitelikli çalışanlar olmadan, bir organizasyon dümensizdir ve günümüzün değişen ve talepkar dünyasında uzun süre hayatta kalamaz. Potansiyel işçilere, eğitmenlere ve iş danışmanlarına yönetmek ve / veya koçluk yapmak için yeterli araçları sağlamadan sürdürülebilir bir girişimcilik mümkün değildir. Bu rapor, etnik azınlıklardan gelen kadınların sosyal girişimler yoluyla nasıl güçlendirilebileceğini anlamaya çalışmaktadır.

Sosyal işletmeler, sosyal ve ekonomik politikanın iki kilit alanında politika hedeflerini gerçekleştirmek için etkili bir araç olarak ortaya çıkmıştır: hizmet sunumu ve toplumsal kapsayıcılık. Literatürde “Etnik azınlık” terimi, nüfusun çoğunluğundan farklı kültürel tercihleri veya farklı kültürel ve sosyal kökenleri olan gruplara odaklanmaktadır (Kahanec, Zaiceva ve Zimmermann, 2010).

Raporun odak noktası, etnik azınlıklardan gelen kadınların sosyal girişim yoluyla güçlendirilmesidir. Bu nedenle, bir Sosyal Girişim Sektörünün ortaya çıkması için gerekli koşulları anlamak için küresel olarak kadın işgücüne bakmak önemlidir. Kadın istihdam oranları belirli sektörler için farklıdır. Örneğin, cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bir rapor (AB, 2018), tüm AB Üye Devletlerinde, erkeklerin mühendislik ve teknoloji gibi belirli alanlara hâkim olduklarını, ancak öğretim ve bakım işi gibi sektörlerde daha az yer aldıklarını göstermektedir. Kadınlar, erkek istihdam oranlarına kıyasla daha çok eğitim ve sağlık sektöründe istihdam edilmektedir.

Bu rapor, etnik azınlık kadınların işgücü piyasasında yaşadığı zorlukları, işgücü piyasasına erişimin önündeki olası engelleri, etnik azınlıklardan gelen kadınlar için gerekli iş becerilerini ve etnik azınlık kadınlarının güçlendirilmesi için olası destek stratejilerini ve politikalarını incelemiştir. Green, Moore, Easton ve Heggie (2004) etnik azınlıklardan gelen kadınların istihdam ve ilerleme önündeki temel engelleri şöyle özetlemektedir:

1. Başkalarının veya çocukların bakımı,
2. Esnek çalışma saatleri ve süresi,
3. Destek eksikliği,
4. İlerleme beklentileri - benlik saygısı, güven ve kendini etkileme ve
5. Uygun istihdam olanakları ve eğitim.

İş sektöründeki etnik azınlıklardan gelen kadınlar için işe erişim, finansal konular, iletişim ve dil gibi engeller, sosyal, kurumsal, kültürel ve psikolojik zorluklar da vardır.

Etnik azınlıklardan gelen kadınları güçlendirmek için, onları sosyal girişimde gerekli becerilerle donatmak gerekir. Bu nedenle, iş becerileri eğitimi sağlamak, Sosyal Girişimcilerdeki kadın girişimcilerin güçlendirilmesinde önemli bir adımdır. Literatürde temel girişimcilik becerileri 1) teknik beceriler, 2) yönetim becerileri, 3) girişimcilik becerileri ve 4) kişisel olgunluk becerileri olmak üzere dört ana tema altında toplanmıştır. Adeyemo, (2009) girişimcilik becerilerinin sosyal girişimcilerin ev işletmelerinde başlamasını, gelişmesini, finanse etmesini ve başarılı olmasını sağlamak için gerekli temel beceriler olduğunu belirtmektedir.

Etnik azınlık kadınlarının küresel düzeyde güçlendirilmesi için olası destek stratejileri ve politikalarının geliştirilmesi de çok önemlidir. Kadınların işgücüne katılımını artırmak için dünya çapında çeşitli sosyal politikalar uygulanmaktadır. Genellikle çocuk bakım hizmetlerine, bakım için zaman ayırmaya, esnek çalışma koşullarını geliştirmeye ve aktif işgücü politikalarına odaklanırlar. Kaliteli, erişilebilir ve uygun fiyatlı resmi bakım hizmetleri, bakım sorumlulukları olan kadın ve erkeklerin sağlanmasında önemlidir. Bunlar istihdam önündeki engellerin kaldırılması için önemli araçlardır (Avrupa Birliği, 2017; 2018). Ayrıca, sosyal işletmelerdeki etnik azınlıklardan gelen kadınların eğitim ihtiyaçlarına göre eğitim programları tasarlamak ve geliştirmek son derece önemlidir.

Etnik azınlıklara mensup kadınlara Sosyal İşletmelerin geliştirilmesi ile ilgili gerekli beceri ve araçları sağlamak, kadınları güçlendirecek ve iş piyasasına dahil olmalarını sağlayacaktır. İşyerinde eğitim fırsatları ve geleneksel olmayan rollere katılım, kadınların yeni ve daha üst düzey pozisyonlara erişimini artırma, liderlik ve karar verme becerilerini artırma potansiyeline sahiptir. Gelir artışı ve gelirin nasıl harcanacağı konusunda daha fazla kontrole sahip olmak, kadınlara daha fazla satın alma gücü sağlıyor. Bu güçlendirilmiş kadınların artık sosyal girişimlerin hizmetlerini satın alma ve sosyal etkileri artırmak için sosyal girişim bağlamının bir parçası olma olasılığı daha yüksek olabilir. Rehberlik ve danışmanlık, bölgesel ve ulusal düzeylerde yaşam boyu öğrenme ve istihdam edilebilirlik stratejilerinin işletilmesi için anahtar stratejik unsurlardır.

Literatür değerlendirmesinden, etnik azınlıklardan gelen kadınları sosyal girişim bağlamında ve farklı aşama ve düzeylerde yenilikçi eğitim materyali ve araçlarının geliştirilmesi ve uygulanmasına dahil etmek ve dahil etmek için kilit unsurlar belirlenmiştir.

Kaynakça

- Adeyemo, S.A. (2009). Understanding and acquisition of entrepreneurial skills: A pedagogical re-orientation for classroom teacher in science education, *TÜFED-TUSED/ 6(3)*, 57 – 65.
- Akgeyik, T. (2017). Factors That Affect Labor Force Participation Of Women in Turkey: Analysis of data from Turkish statistical institute. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 70(1), 31-53.
- Alexandre-Leclair, L. (2014). Diversity as a motive for entrepreneurship?: The case of gender, culture and ethnicity. *Journal of Innovation Economics & Management*, 2(14), 157-175.
- Barrett, R (2010). Disadvantaged groups in the labour market. *Economic and Labour Market Review*, 4(6), 18-24.
- Berdahl, J.L., & Moore C.(2006). Workplace harassment: double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology* 2006, 91(2):426-36.
- Boateng, A. (2018). *African female entrepreneurship merging profit and social motives for the greater good*. Palgrave Macmillan.
- Bornstein, D., & Davis, S. (2010). *Social entrepreneurship: What everyone needs to know*. Teaching notes. Oxford University Press, New York.
- Braun, P. (2008). Women Entrepreneurs In The Digital Economy: What Skills Do They Really Need?. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/28ab/5a278c1f8532e36278fdda037e52f1b30da5.pdf>
- Carter, S., Mwaura, S., Ram, M., Trehan, K. and Jones, T. (2015). ‘Barriers to ethnic minority and women’s enterprise: Existing evidence, policy tensions and unsettled questions’, *International Small Business Journal*, Vol. 33, No. 1, pp. 49–69.

- Catalyst. (2009). Quick Take: Women in the Workforce—Europe. Retrieved from <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-europe/>.
- Ceci, S.J., Williams, W.M., Sumner, R.A., & DeFraine, W.C. (2011). Do subtle cues about belongingness constrain women's career choices? *Journal of Psychological Inquiry*, 22(4), 255-258.
- Davidson, M. J., Fielden, S. L. and Omar, A. (2010). 'Black, Asian and minority ethnic female business owners: Discrimination and social support', *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 16, No. 1, pp. 58-80.
- Dees, J.G. (1998). *The meaning of social entrepreneurship*. Kauffman Foundation and Stanford University, Kansas City, MO and Palo Alto, CA.
- English, F.W. (2006). *Encyclopedia of educational leadership and administration*. United States of America: Sage Publications.
- ETF. (2014). Training and support for women's entrepreneurship. ETF Working Paper. Retrieved from https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/A6FAE24F1DE8FA27C12580DC005F733D_Women%20entrepreneurship.pdf
- European Union. (2017). European Semester: Thematic factsheet – Women in the labour market. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_0.pdf
- European Union. (2018). 2018 Report on equality between women and men in the EU. Retrieved from https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074.
- Eurostat (2019). (Online data code: une_rt_m). Retrived from: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en
- FAO, IFAD & ILO (2010). Investing in skills for socio-economic empowerment of rural women. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_150831.pdf
- Global Entrepreneurship Monitor (2019/2020) Global Report. Retrieved from: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50443>
- Global Entrepreneurship Monitor (2018/2019) Global Report. Retrieved from: <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50213>

- Glasgow Works. (2011). *Working with ethnic minority clients: A toolkit for employability partnerships and projects*. Retrieved from http://www.employabilityinscotland.com/media/111232/working_with_ethnic_minority_clients.pdf.
- Government Equalities Office. (2008). *Social Enterprise: Making it Work for Black, Asian and Minority Ethnic Women*. Retrieved from https://www.equality-ne.co.uk/downloads/271_SocialEnterprise.pdf
- Gyapong, E., Monem, R. M. and Hu, F. (2016). 'Do Women and Ethnic Minority Directors Influence Firm Value? Evidence from Post-Apartheid South Africa', *Journal of Business Finance*, Vol. 43, No. 3-4, Issue: March-April, pp. 370-413.
- Harding, R. (2007). *State of women's enterprise in the UK*. Prowess Ltd.
- Hilman, F. (1998). *Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe*. WZB discussion paper FS I 97-101, Berlin
- Hisrich, R., & Brush, C. (1984). The woman entrepreneur: Management skills and business problems. *Journal of Small Business Management*, 22(1), 30-37. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1505240>
<http://repository.upenn.edu/sire/8>
- ILO. (2013). The sex and race workplace double whammy. Retrieved from https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_203525/lang-en/index.htm
- International Labor Organization (ILO). (2018). *World employment social outlook trends for women 2018 Global snapshot*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf.
- Kahanec, M., Zaiceva, A., & Zimmermann, K.F. (2010). *Ethnic minorities in the European union: An overview*. Germany: The Institute for the Study of Labor (IZA).
- Kamenou, N. (2002). *Ethnic minority women in English organisations career experiences and opportunities*. Thesis. The University of Leeds.
- Kıral, G., & Karlılar, S. (2017). Factors affecting female labor force participation in Turkey: an analysis on Adana province. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(3), 272-286.

- Kwong, C., Jones-Evans, D., & Thompson, P. (2012). Differences in perceptions of access to finance between potential male and female entrepreneurs: Evidence from the UK. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 18(1), 75-97.
- Li, Y., & Heath, A. (2017). The socio-economic integration of ethnic minorities. *Social Inclusion*, 5(1), 1-4.
- London, M., & Morfopoulos, R.G. (2010). *Social entrepreneurship*. New York: Routledge.
- Mair, J., & Marti, I. (2006). Social entrepreneurship research: a source of explanation, prediction and delight. *Journal of World Business*, 41(1), 36-44.
- Miller T.L., Wesley C. L., & Williams D.E. (2012). Educating the minds of caring hearts: Comparing the views of practitioners and educators on the importance of social entrepreneurship competencies. *Academy of Management Learning & Education*, 11(3), 349-370.
- Mokta, M. (2014). Empowerment of women in India: a critical analysis. *Indian Journal Of Public Administration*, LX(3), 478-88.
- O'Neil, T., Domingo, P., & Valters, C. (2014). *Progress on women's empowerment from technical fixes to political action*. Working Paper No. 6. London: ODI. Retrieved from <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9282.pdf>.
- Poon, D. (2011), The emergence and development of social enterprise sectors, *Social Impact Research Experience (SIRE)*. 8.
- Rahman, A. (2013). Women's Empowerment: Concept and Beyond. *Global Journal of Human Social Science*, 13(6), 8-14.
- Rahman, M. Z. Ullah, F. and Thompson, P. (2018). Challenges and issues facing ethnic minority small business owners: The Scottish experience. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, doi: 10.1177/1465750317753932
- Smith, W.L., Schallenkamp, K., & Eichholz, D.E. (2006). Entrepreneurial skills assessment: An exploratory study. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 4(2). <https://doi.org/10.1504/IJMED.2007.011791>

- Stiell, B., & Tang, N. (2006) Ethnic minority women and access to the labour market in Newcastle. Sheffield Hallam University [online]. Retrieved from <http://circle.group.shef.ac.uk/wp-content/uploads/2018/05/bme-women-newcastle.pdf>
- Stromquist, N. P. (1995). The theoretical and practical bases for empowerment. In C. Medel-Anonuevo (Ed.), *Women, Education and Empowerment: Pathways towards Autonomy* (pp. 13-22). Hamburg, Germany: UNESCO Institute for Education.
- Sümer, G. (2015). *Effect of social policies for women on participation labor force and employment of the women: An implementation on people receiving widows' and orphans' payments in Bursa (Turkey)*. Master thesis. Uludağ University, Social Science Institution.
- Thevenon, O. (2009). Increased women's labour force participation in Europe: Progress in the worklife balance or polarization of behaviours?. *Population*, 64(2), 235-272.
- Wang, Q. (2013). 'Industrial concentration of ethnic minority- and women-owned businesses: Evidence from the survey of business owners in the united states', *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, Vol. 26, No. 3, pp. 299-321
- World Bank, (2019). Labor force, female (% of total labor force). Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=LT>
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & Izci, F. (2008). A research on difficulties women employees face at public sector workplaces. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.