

KADIN İŞGÜCÜ, KADIN İSTİHDAMI, GİRİŞİMCİLİK, KADIN GİRİŞİMCİ DESTEKLERİ

WOMEN'S LABOR FORCE, WOMEN'S EMPLOYEMENT, ENTREPRENEURSHIP AND WOMEN ENTREPRENEUR SUPPORT

Dr. Öğr. Üyesi Serap SARIBAŞ

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, İngiliz Dili ve Edebiyatı,
serapsaribas@kmu.edu.tr

Karaman / Türkiye

ORCID: 0000-0002-4079-8024

ÖZET

Kadının iş hayatında yer alması ve kadın işgücü kavramının daha iyi bir şekilde anlaşılması 18. yüzyılda İngiltere’de ortaya çıkan Sanayi Devrimine dayandırılmak mümkündür. Sanayi Devrimiyle birlikte artık dünya değişmeye başlamış, buna paralel olarak işgücü konusunda da bir talebin ortaya çıktığı, mevcut taleplerin karşılanmasında kadın ve erkek bireylerin büyük rol oynadığı ileri sürülmektedir. Girişimci, herhangi bir ihtiyacı karşılamaya yönelik mal, hizmet gibi unsurları bir araya getirip bir ürün ortaya koyan kişi olarak ele alınabilir. Her girişim faaliyetinin belirli plan ve program dahilinde gerçekleşmesi sağlıklı bir işletme temeli atmanın olmazsa olmazıdır. Aksi halde zamanla iş döngüsünde yaşanacak maddi ve teknik sorunlar sebebiyle birçok işletmenin de iflas ve iş yeri kapatma durumuyla karşı karşıya gelmesi, var olan tüm birikimlerinizi kaybetmesi gibi durumlarla karşılaşması mümkündür. Kadının istihdamının düşük oranlarda seyretmesi tek bir nedene bağlanamamaktadır. Kadının doğurgan olması ve annelik görevinin olması, Türk toplumunun büyük bir kesiminde var olan gelenekselci aile bakışı, işveren kesimin daha çok erkek temelli istihdam yaklaşımları, kırsal kesimden büyük şehirlere göç hareketleri, başta kırsal kesimler olmak üzere kadınların eğitim düzeyindeki düşüklük gibi faktörler temelde esas alınabilir. Ülkemiz için konuyu ele almak gerekirse, birçok kurum ve kuruluş kadın girişimlerini desteklemektedir. Manevi olarak destek verilmesinin yanında maddi olarak da kurumlar kadınlara özel destekleme imkanları sunabilmektedir; KAGİDER, TOBB, KOSGEB, Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Yerel Yönetimler, Girişimcilik Vakfı vb. bunlardan sadece birkaçıdır.

Anahtar Kelimeler: Sürdürebilir Kalkınma, Toplumsal Cinsiyet, Pozitif Ayrımcılık

ABSTRACT

Women's involvement in business life and better understanding of the concept women's labor force can be attributed to the Industrial Revolution that emerged in the UK in the 18th century. With the industrial revolution, the world has started to change, whereby it is suggested that demand for labor force has emerged, and women and men play an important role in meeting those demands. An entrepreneur can be defined as the person who gathers production factors to realize the production of economic good and services to meet the needs.

Realizing every entrepreneurial activity within a certain plan and schedule is an integral part of laying the foundation of a healthy enterprise. Otherwise, it is possible for many enterprises to encounter undesired situations such as bankruptcy or closure and losing all existing savings because of financial and technical problems within the business cycle. It has been suggested that the continuous low rate of women's employment cannot be associated with a single reason. However, largely, the obstacles in women's employment can be listed as follows: traditional family structure, social value judgments, gender-oriented division of labor, weakness of the demand structure for women's work, low volume of employment in the society, rural-to-urban movement of migration, disintegration in agricultural production structure, low level of women's education and especially in professional areas, fertility of women, motherhood, deinstitutionalization of housework and childcare, and lack of mechanisms that facilitate introduction of women into the labor market. In Turkey, numerous institutions and organizations support women's entrepreneurship. Apart from moral support, institutions also provide financial support for women. Some examples of these institutions are KAGİDER, TOBB, KOSGEB, Chamber of Industry, Chamber of Commerce, local administrations, and Entrepreneurship Foundation etc.

Keywords: Sustainable Development, Gender, Positive Discrimination

1.GİRİŞ: KADIN İŞGÜCÜ

Erkeklerin işgücü kapsamında değerlendirilmesinin daha kolay olduğu ifade edilmesine rağmen, kadın için bu durum biraz daha farklı bir seyir almıştır. 1950 yılından itibaren, kadın işgücünde sürekli düşüşler gözlemlendiği ifade edilmektedir. Ayrıca, kadın işgücü katılımı hakkında her ne kadar kalkınma planları içerisinde yer alsın da istenilen verilere ulaşamadığı değerlendirilmektedir. Kadınların işgücüne katılımına yönelik her ne kadar plan ve politikalar uygulanmaya çalışılsa da reelde istenilen verimin alınmadığı ifade edilmektedir (İşçi, 2011). 1950 yılı itibarıyla dünya genelinde kadınların işgücüne katılımlarında kademeli artışlar söz konusu olsa da Türkiye için negatif yönde bir akış seyretmiştir. Bu durumun en belirgin sebeplerinden biri, ilgili yıllarda Türkiye'nin tarım ağırlıklı bir ekonomi politikası izlemesi üzerine ortaya çıkan yapısal değişiklikler olarak değerlendirilmektedir. Yıllara göre değişim oranlarına bakmak gerekirse;

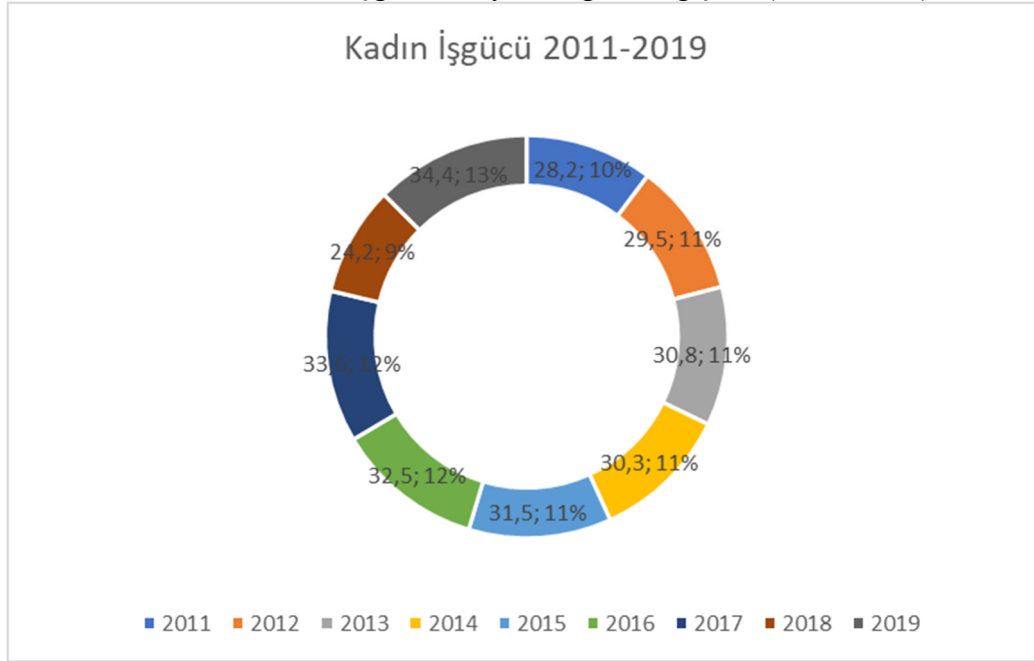
Tablo 1.1. Yıllara göre kadınların işgücüne katılım oranları.

1950	1955	1965	1990	2000	2005	2010
%81,5	%72	%56,2	%34,1	%26,6	%23,3	%27,6

Kaynak: Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *İ.İ.B.F Dergisi*, Cilt:XXXII, Sayı: I, s.235.

2011-2019 yılları arasında, kadın işgücü konusunda dikkat çekici bir düşüşün 2018 yılında gerçekleştiği görülmektedir. Genel itibarıyla, son 20 yıl içerisinde kadın işgücünde bir artış gözlemlendiğini söylemek mümkündür. (Bkz. Tablo 1.2.)

Tablo 1.2. Kadın işgücünün yıllara göre değişimi (2011-2019)

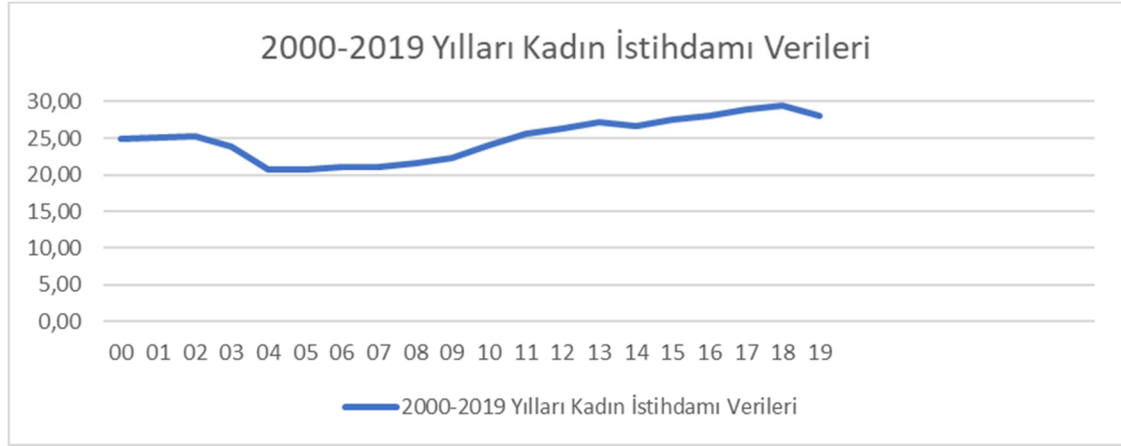


Kaynak: TÜİK İş gücü İstatistikleri, 2011-2019

2. KADIN İSTİHDAMI

Sürdürülebilir kalkınmanın ana unsurlarından birisi de kadınların işgücüne dâhil edilmesinden geçmektedir (Karabıyık, 2012). 2021 yılı G-20 ülkeleri içinde yer alan Türkiye,¹ sürekli artış gösteren nüfusu ve gelişmeyi sürdüren ekonomisiyle uluslararası arenada dikkatlerin odağı konumundadır. Ancak, bu gelişim ve büyüme hızına karşın, kadınların iş dünyasına katılım oranı yetersiz kalmaktadır. Kadınların işgücüne yetersiz katılımı ekonomide istenilen verilere ulaşılmasını hedefinden her gün biraz daha uzaklaşması anlamına gelmektedir (Karabıyık, 2012). Kadının doğurgan olması ve annelik görevinin olması, Türk toplumunun büyük bir kesiminde var olan gelenekselci aile bakışı, işveren kesimin daha çok erkek temelli istihdam yaklaşımları, kırsal kesimden büyük şehirlere göç hareketleri, başta kırsal kesimler olmak üzere kadınların eğitim düzeyindeki düşüklük gibi faktörler temelde esas alınabilir. (Hotar, 2011:84-86). Kadın istihdamının orantısızlığı önündeki en büyük sorunun, bireyin biyolojik olarak dişi olmasının, iş hayatında getirebileceği muhtemel olumsuzluklar olduğu ileri sürülmektedir. Bunlara örnek olarak ise, kadın bireyin doğurganlık özelliğinin olması sebebiyle, gebe kalması, doğum öncesi ve sonrasında muhtemel işten uzak kalacağı süreler, işveren tarafından bir istikrar sorunu olarak görülebilme düşüncesi oluşabileceğinden kadının istihdamına önyargılı bakıldığı düşünülmektedir. Türkiye’de yıllara göre kadın istihdamı (Tablo 2.1.)’de gösterilmiştir.

¹ Bkz. G-20 ülkeleri hakkında. <https://diabgm.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/g20-genel-bilgi08012021020224> Erişim Tarihi: 15.12.2021.



Tablo 2.1. Kaynak: TÜİK İstihdam verileri

(Tablo 2.1.)’den anlaşılacağı üzere, kadın istihdam oranları 2004 yılı itibariyle düşüş göstermiştir. Verilerdeki artış, 2018 yılına kadar istikrarlı bir şekilde devam etmesine rağmen 2019 yılında bir düşüş yaşadığı gözlemlenmektedir. Kadınların istihdamında yaşanan olumsuz gidişatın temelinde ekonomide izlenen istihdam politikalarıdır (KSGM, 2000). Türkiye’de toplumsal yaşam şekli olarak, genellikle erkeğin çalışıp eve gelir getirdiği bir model üzerine kurulduğu ifade edilmiştir. Yaşanabilecek bir ekonomik kriz neticesinde, erkek birey tarafından geçindirilen evde sıkıntılar olabileceğinin kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir. Kadın istihdamının bu bağlamda önem arz ettiği ileri sürülmektedir. Kadın bireylerin istihdamı neticesinde evde iki ekonomik gücün yer alması, muhtemel yoksulluğa düşme risklerini asgari seviyeyi indirebileceği öngörülmektedir. Çalışan kadın birey ev içinde ekonomik bir güç olacağından dolayı söz hakkının artacağı, eğitim seviyesinin yükselmesiyle aile içi şiddet, erken evlenme, erken doğum, taciz, ekonomik taciz gibi durumların önünde bir engel teşkil edebileceği şeklinde yorumlanmaktadır.

3.GİRİŞİMCİLİK VE KADIN GİRİŞİMCİ KAVRAMLARI

Girişimciliğin iki farklı şekilde tanımladığı görülmektedir. İlk olarak girişim kavramı; “somut bir yaklaşımla ele alınarak, bir mal ya da hizmet ortaya koyabilmek adına yahut bunların pazarlamasını yapabilmek adına, üretim unsurlarının sentezlenmesini amaç edinen, hukuki temellere dayalı teknik, ekonomik birimler” olarak tanımlanabilirken, İkinci yaklaşım ise, girişim kavramını soyut bir çerçevede ele almaktadır. İkinci bir tanım ise, bir “entre” (girmek) ve “prendre” (üstlenmek) sözcüklerinden türeyen ve “bir şey yapmak” anlamında da kullanılan ifade farklı bir bakış açısı olarak literatürdeki yerini almaktadır (Öğüt, 2006). Girişimciliğin tarihsel sürecinin tarih öncesi çağlardan itibaren başladığı şeklinde yorumlanmıştır. Özellikle maden çağıyla birlikte birtakım ticari ve girişimcilik faaliyetlerinde bulunduğu düşünülmektedir. Şehir devletlerinin kurulmasıyla birlikte ticari hayatın başladığı ifade edilmiştir. Fenikelilerin ve Lidyalıların girişimcilik konusunda tarihte önemli bir örnek olduğu vurgulanmaktadır. Lidyalıların kara ticaretinde, Fenikelilerinde özellikle Akdeniz bölgesindeki ticari faaliyetlerinin bu hususta dikkat çektiği düşünülmektedir.

3.1. Girişimci ve Girişimcilik Kavramları

Girişimcilik kapsamında kadın bireylere sağlanan pozitif ayrımcılık ise, kadınların iş hayatında daha çok istihdam edilmesinin önünü açmaktadır. Günümüzde girişimcilik faaliyetleri devletler tarafından desteklenir niteliktedir ki, Türkiye’de Avrupa Birliği üyelik sürecinde çeşitli girişimcilik hibeleri vermektedir. Alınan bu hibeler sayesinde girişimciler sermayenin %100’ünü karşılamadan yatırım fikirlerini uygulamaya geçirirken oldukça büyük avantaj sağlamaktadırlar. Girişimcilik kapsamında kadın bireylere sağlanan pozitif ayrımcılık ise, kadınların iş hayatında daha çok istihdam edilmesinin önünü açmaktadır.

3.2. İş Kurma

Kadın girişimcilerin karşılaştığı genel sorunlara şu şekilde değinilir; Toplumsal cinsiyete dayalı sorunlar, küçük yaşlardan itibaren kadınlara biçilen rollerden dolayı girişimci ruha sahip olamamaları. Eğitim sorunları, ülkemizdeki eğitim sorunları kadınları iş hayatına teşvik etme konusunda yeterli olmadığı düşünülmektedir. Finansal sorunlar, erkek egemen toplumda finansal kaynak bulunmasının zorlukları, kadınların girişimde bulunacakları iş konusunda başarısız olacakları düşüncesinin hâkim olması, finansal kaynağın boşa harcanacağı endişesi olarak birkaç örnek verilebilir. Kadın girişimcileri destekleyen kuruluşlar ise;

- Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER)
- TOBB (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği)
- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)
- Sanayi Odaları
- Ticaret Odaları
- Yerel Yönetimler
- Girişimcilik Vakıfları
- TKDK

4 Mayıs 2007 tarih ve 5648 sayılı kanunla faaliyete geçen, Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK), özel bütçeye sahip ve hem idari hem de mali açıdan özerk konumda bulunan bir kamu tüzel kişiliğidir. Kurumun öncelikli hedeflerinden birisi, Avrupa Birliği uyum süreci çerçevesinde Türkiye'nin kırsal olarak kalkınmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda, girişimci bireyler tarafından hazırlanan tarımsal alanda gerçekleştirilecek projelerden uygun görülenlerin hayata geçirilmesi esas faaliyet alanlarını oluşturmaktadır. TKDK'nin tarımsal alanda kalkınma çalışmaları yaptığı toplam 42 şehir bulunuyor.² TKDK'nin kadın girişimcilere sağladığı avantajlar dikkat çekicidir. Kadın girişimcilere teşvik planlamasında öncelik tanınması, kırk yaşını aşmayan kadınların avantajlı grupta değerlendirilmesi ve %70'e varan hibe desteğinden faydalandırılması, kadın girişimcilere ek %10 hibe imkânı sağlanması, kadınların istihdama katılımını arttırmak adına umut verici bir adım olarak ele alınabilir. 2011 yılından itibaren TKDK, toplamda 1,8 milyar Euro teşvikte bulunmuştur (TKDK, 2020). Hali hazırda, 2021 TKDK verilerine göre, toplamda 4,464 kadın girişimciye destek sağlanmıştır.

4. KADIN GİRİŞİMCİ DESTEKLERİ

4.1. Kadın Girişimci Destekleri Kuruluşları

KAGİDER, Türkiye Kadın Girişimciler Derneği, girişimci kadınların güçlenmesini hedefleyen bir kuruluş olarak misyonunu sürdürmektedir. Kadınların sadece ekonomik alanda güçlenmesini değil aynı zamanda da sosyal ve politik alanlarda da güçlenmesini arzu eden ve bunun için çalıştığını ifade eden bir kuruluştur. Ulusal ve uluslararası arenada çeşitli paydaşlarca birlikte projeler yürütmektedirler. Güncel verilere göre 350'nin üzerinde üyesi bulunmaktadır (KAGİDER , 2020). Kadın girişimcilerin güçlenmesi adına danışmanlık yapmakta, kadın-erkek eşitliği adı altında çalışmalarını sürdürmekte olduğu ifade edilmektedir. KAGİDER günümüzde 8 ana strateji adı altında görevlerini ifa ettiklerini bildirmektedir.

- Kadın çalışan sayısının artırılmasına ve kadın girişimine destek vermek.
 - Girişimci olarak iş dünyasına girmek isteyen kadın bireylere rehberlik yapmak.
- KAGİDER görevlilerin ülke çapında daha etkili olmasını sağlamak.
- Finansal kaynaklara erişim hakkında mentorluk yapmak.

² TKDK tarafından tarımsal kalkınma projelerinin icra edildiği illerin listesine ulaşmak için bkz. <https://www.tkd.gov.tr/Projelismeleri/DesteklenenillerErisimTarihi>: 15.12.2021.

- KAGİDER üyelerinin sadece iş temelli gelişimleri değil, aynı zamanda kişisel gelişimlerine de destek olmak.
- Genç kadınların iş hayatına kazandırılması adına eğitim faaliyetlerini yürütmek.
- Girişimci kadınların her anlamda hem ulusal hem de uluslararası alanda bir referans noktası olmak.

TOBB, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, kendi çatısı altında yer alan KGK, Kadın Girişimciler Kurulu ile kadın girişimlerini ve çalışmalarını desteklemektedirler (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 2020). TOBB Kadın Girişimciler Kurulu misyonlarını aşağıdaki gibi ifade etmektedirler.

- Girişimci ruha sahip kadınlara, iş kurma süreci çerçevesinde yol gösterici eğitim, seminer gibi faaliyetler düzenlemek,
- Kadın girişimcilerin daha bilinçli olarak sektördeki yerini almasını sağlamak.
- Kadın girişimcilerin tecrübe kazanmalarını sağlamak adına, bu konuda daha önce deneyim sahibi olan girişimcilerin yanında staj yapmalarına olanak tanımak,
- Deneyim aktarımını sağlamak adına, girişimcilik konusunda deneyimli olan bireyler tarafından yeni girişimcilere danışmanlık yapılmasını sağlamak,
- Kamu ve kamu kurumu niteliğindeki tüzel kişilikler aracılığıyla kadın girişimcilerin istihdama katılması adına politikalar belirlemek.

KOSGEB girişimci paketlerinden faydalanabilmek için öncelikle bireylerin kuracağı iş modeline yönelik bir NACE kodunun olması gereklidir. Ayrıca NACE kodunun KOSGEB tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Unutulmaması gereken detay ise, eğitiminizin kurmak istediğiniz iş ile uyumlu olması gerekmektedir. Bu konuya örnek bir model KOSGEB tarafından şu şekilde verilmektedir;

Kuracağınız iş, “X ürününün aksam ve parçalarının imalatı” 11.22.33 NACE³ koduna sahipse, bu kod ileri girişimci faaliyet konuları içerisinde yer alıyorsa, bu alanda tamamlamanız gereken eğitim “ileri girişimci eğitimi” olacaktır. Şayet kurmak istediğiniz iş kolu “ileri girişimci faaliyet alanı” kapsamında yer almıyorsa, “Geleneksel Girişimci Eğitimi” alanında eğitim programına dâhil olmanız gerekecektir. KOSGEB kadın girişimcilerin iş modellerini ve projelerine öncelik verdiğini ifade etmektedir (KOSGEB, 2020). TKDK, Tarımsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu, özellikle kırsal alandaki projeleri hayata geçirmek kapsamında ciddi hibe oranları ile dikkat çekmektedir. TKDK kadın girişimcilere ayrıca önem göstermektedir. 40 yaş altı kadın girişimcilerin projelerini öncelikli olarak değerlendiren TKDK, projelerin kabul edilmesi halinde kadınlara ek olarak %10 hibe desteği sağlamaktadır.

Kredi Garanti Fonu, kurum misyonunu “girişimcilerin finansmana ulaşımını kolaylaştırmak” şeklinde ifade etmektedir. Kurum, vizyonunu “KOBİ kapsamında olsun ya da olmasın, bütün işletmelerin, kredi gereksinimini karşılamada bir ekol haline gelmek” olarak dile getirmektedir. (Kredi Garanti Fonu, 2020). Kurum, 2014 yılında Garanti Bankası ile Garantili Kadın Girişimcilerin Kredilendirilmesine ilişkin “Kefalet Desteği Protokolü” imzalamıştır (Kredi Garanti Fonu, 2020). Yukarıda konu edilen kuruluşlar dışında, sanayi ve ticaret odaları, kredi fonları ve bazı yerel kuruluşlarda kadın girişimlerine destek vermektedir. İş Bankası, Halkbank gibi kuruluşlar da kendi bünyelerinde kadın girişimcileri destekleyen kredi imkânları sunmaktadır.

³ NACE kodu hakkında detaylı bilgi için bkz. <https://www.alomaliye.com/nace-kodu/> Erişim Tarihi: 15.12.2021.

5. SONUÇ

Kadının işgününe katılımının önündeki engeller değerlendirildiğinde ise, sosyo-ekonomik durumlar, eğitim seviyesi, toplumsal cinsiyet, gelir düzeyi, ataerkil bir toplum yapısı gibi faktörler olduğu ileri sürülmektedir (Kılıç & Öztürk, 2014). Toplumsal cinsiyet, erkeklik ve kadınlık ideolojilerinde ifade edilen, iş ve eğlence, cinsellik ve kadınlar ve erkekler arasındaki güç bölümlerinde sosyal olarak yapılandırılmış ilişkilerle etkileşime giren, kültürel olarak oluşturulmuş bir kimlikler sistemini ifade eder (Swain, 1995). Örnek vermek gerekirse, toplumsal cinsiyetin kadın üzerinde oluşturduğu roller işgücü önünde bir engel mahiyetinde değerlendirilebilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği faktörlerini ortadan kaldırmak, sadece kadınlara özgü bir görev olarak algılanmamalı, kadın veya erkek her bireyin elini taşın altına koymasına gereken, sürdürülebilir kalkınmanın temelini oluşturan bir durumdur (Vatan, 2019). Kadın için ev hanımlığı mesleğinin toplum tarafından daha uygun görülmesi hususu bir engel olarak düşünülebilir. Görüleceği üzere, kadın işgücü önündeki engellerin birçok sebebi bulunmaktadır. Kadın işgücüne her sektörde ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Özellikle, turizm gibi evrensel bir sektörün kadın işgücü olmadan ayakta kalması olanaksız olduğu düşünülmektedir. Tüm bu çerçevede, kadının işgücüne katılımı önündeki engellerin kalkmasının, her alanda, iyi eğitilmiş bir toplumdan geçtiği ifade edilmektedir. Çoğu işletmelerde kadınların üst düzey yönetici basamaklarını çıkma konusunda erkeklere oranla arka planda kaldığı gözlemlenmektedir. Kadınların yaşadığı bu dezavantajlı durum ilgili yazında “Cam Tavan” kavramı ile isimlendirilmiştir (Kılıç T. , 2016).

Türkiye’de özellikle son yıllarda kadın girişimcilere yapılan teşviklerin dikkat çekici değerlerde olduğu gözlemlenmektedir. Kadınların bireysel girişimlerinde KOSGEB, kadınlara pozitif ayrımcılık yapıldığını açıkça ifade etmiştir. KOSGEB Başkanı Prof. Dr. Cevahir Uzkurt; “KOSGEB desteklerinde kadınlara pozitif ayrımcılık yapıyoruz.” Burada yer alan “ayrımcılık” ifadesiyle dile getirilmek istenen, ülkemizin yararına olacak şekilde kadınların işgücüne katılımının maksimize edilmesine yönelik gayretleri içermektedir. Kadınların sorunlarına getirilecek her türlü çözüm ve çözüm önerileri ister özel sektör isterse kamu sektörü olsun, toplumsal kalkınmanın yanı sıra ülke ekonomisinin gelişmesine büyük veya küçük ölçekte katkı sağlayacağı açıktır (Çıkmaz, 2019). Ayrıca, tarımsal alanlar da kadın girişimciler için ciddi teşvikler gözlemlenmektedir.

“Tarımda Kadın Girişimciliğinin Güçlendirilmesi” programı ile kırsalda yaşayan girişimci özelliği taşıyan kadınlara İŞKUR- KOSGEB ortak girişimleriyle düzenlenen eğitim programları ile girişimci kadınları nasıl proje hazırlamaları konusunda bilgilendirerek, her bir kadın girişimcinin proje hazırlamasına ön ayak olmuştur. 2020 yılında tamamlanan programlarla birlikte, toplamda 292 kadın çiftçi girişimcilik eğitimini başarıyla bitirmiştir. “Kadın Çiftçilere Yönelik Özel Projeler Programı”yla da 2015-2018 yıllarında 20 özel projeye bin 509 kadın çiftçi eğitim alırken, 315 kadın çiftçiye istihdam ortamı yaratıldı. 2020 yılı itibarıyla 5 özel proje yürütülmeye devam edilmektedir. Anlaşılabileceği üzere, kadın girişimciler için devlet destekli hem tarımsal alanda hem de özel işletme girişimleri kapsamında birçok teşvik alternatifleri bulunduğu görülmektedir. Bu fırsatların kadınlar tarafından iyi algılanıp değerlendirilmesi de önemli bir husus olduğu vurgulanmaktadır. Tüm bunların dışında, kadınların da iş kurma, ekonomiye katkıda bulunma bağlamında istekli olması gerektiği düşünülmektedir. Küresel ticaret alanında yaşanan güncel konulardan haberdar olmaları ve güçlü bir iletişim ağının içinde yer almaları önemle vurgulanmaktadır (Bayram, 2018a).

KAYNAKÇA

(2020, 12 23). KAGİDER: <https://www.kagider.org/kurumsal/kagider-hakkinda> adresinden alındı

(2020, 12 23). Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği: <https://www.tobb.org.tr/TOBBKadinGirisimcilerKurulu/Sayfalar/Hakkimizda.php> adresinden alındı

(2020, 12 23). KOSGEB: <https://www.kosgeb.gov.tr/> adresinden alındı

Bayram, G. E. (2018a). Kadın Girişimciler ve Turizm: Mevcut Durum ve Sorunlar Üzerine Sinop İlinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10/12, 56-88.

Bayram, G. E., Bayram, A. T., & Sürücü, Ö. A. (2018b). *Turizm ve Kadın*. Ankara: Detay Yayıncılık, 1.Baskı.

Çıkmaz, E. (2019). KAMU ÖRGÜTLERİNDE YÖNETİCİ KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: NİTEL BİR UYGULAMA. *ELEKTRONİK SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ*, Cilt:18, Sayı:72, 1767-1775.

G-20 Hakkında Bilgilendirme. (tarih yok). Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı: <https://diabgm.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/g20-genel-bilgi08012021020224> Erişim Tarihi: 15.12.2021. adresinden alındı

İşçi, Ö. (2011, 06 29). AB Sürecinde Türkiye'de Kadın İstihdamı. https://cws.emu.edu.tr/Pages/PageNotFound.aspx?requestUrl=https://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd_int/pdf/. adresinden alındı

KARABIYIK, İ. (2012). TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İSTİHDAMI. *İ.İ.B.F Dergisi*, Cilt:XXXII, Sayı: I, 231-260.

Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi* Cilt 47, Sayı 1, 107-130.

Kılıç, T. (2016). Sağlık ve Eğitim Sektöründeki Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 283-303.

KOCACIK, F., & GÖKKAYA, V. B. (2005). Türkiye'de Kadın Çalışanlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1, s.201.

Kredi Garanti Fonu. (2020, 12 23). KBF: <http://www.kgf.com.tr/index.php/tr/hakkimizda/misyon-vizyon> adresinden alındı

Nace Kodu (Altılı Faaliyet) Sözlüğü. (tarih yok). Alo Maliye: <https://www.alomaliye.com/nace-kodu/> Erişim Tarihi: 15.12.2021. adresinden alındı

Öğüt, A. (2006). Türkiye'de Kadın Girişimciliğinin ve Yöneticiliğinin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Açık Erişim Kaynağı: http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/COMU/973/Adem_Ogut_Makale.pdf?sequence=1&isAllowed=y adresinden alındı

Swain, M. (1995). Gender in Tourism. Pergamon, *Annals of Tourism Research*, Vol: 22, No:2, 247-266.

TKDK. (tarih yok). IPARD Desteklenen İller. Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu: <https://www.tkd.gov.tr/ProjeIslemleri/Destekleneniller> Erişim Tarihi: 15.12.2021. adresinden alındı

Uşen, Ş., & Delen, M. G. (2011). Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği. *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:11, Sayı 4, 10-11.

Vatan, A. (2019). *Turizmde Kadın Olmak*. İstanbul: Değişim Yayınları.