



**ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ
ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΦΥΣΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΑΜΖΕΛΗ ΧΑΡΙΚΛΕΙΑ

*Η θέση των ανδρών ως σεφ και των γυναικών ως
μαγείρισσες στην επαγγελματική κουζίνα*

Αθήνα, Οκτώβριος 2022



**ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ
ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΦΥΣΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΑΜΖΕΛΗ ΧΑΡΙΚΛΕΙΑ

*Η θέση των ανδρών ως σεφ και των γυναικών ως
μαγείρισσες στην επαγγελματική κουζίνα*

Επιβλέπουσα:

ΜΑΝΙΟΥ ΜΑΓΔΑΛΗΝΗ, ΕΔΠ

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

ΜΑΓΔΑ ΜΑΝΙΟΥ, ΕΔΠ, ΣΕΜΦΕ

ΘΕΟΛΟΓΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ, ΔΕΠ, ΣΕΜΦΕ

ΜΑΥΡΟΓΟΝΑΤΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑ, ΕΔΠ, ΣΕΜΦΕ

Αθήνα, Οκτώβριος 2022

*Στα παιδιά μου,
Ναταλία & Λευτέρη*

Ευχαριστίες:

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσά μου κα. Μανιού Μαγδαληνή για το ενδιαφέρον και επίκαιρο θέμα της διπλωματικής εργασίας που μου πρότεινε να μελετήσω, καθώς και για την άρτια καθοδήγησή της. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον κύριο Θεολόγου Κωνσταντίνο και την κυρία Μαυρογονάτου Γεωργία για την συμμετοχή τους στην τριμελή επιτροπή και τη συμβολή τους στην ολοκλήρωση αυτής της προσπάθειάς μου. Τέλος, εκφράζω τις ευχαριστίες μου και στον κ. Μιχαηλίδη Παναγιώτη, Αναπληρωτή Καθηγητή του τομέα ΑΚΕΔ της ΣΕΜΦΕ, για το ενδιαφέρον και τη βοήθειά του στην στατιστική επεξεργασία της έρευνας.

Την μεγαλύτερη ευγνωμοσύνη την οφείλω στους γονείς μου και στον άντρα μου, οι οποίοι στάθηκαν στο πλευρό μου σε όλους τους τομείς και με βοήθησαν να κλείσω αυτό τον κύκλο ύστερα από αρκετά χρόνια. Χωρίς την συμπαράσταση και την υπομονή τους δεν θα τα είχα καταφέρει.

Καμζέλη Χαρίκλεια

Αθήνα, 2022

Copyright © Καμζέλη Χαρίκλεια, 2022

Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο. All rights Reserved. Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς το συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σ' αυτό το έγγραφο εκφράζουν το συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευτεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου.

Περίληψη

Τα στερεότυπα φύλου εξακολουθούν να υπάρχουν και μεταδίδονται μέσω των μέσων ενημέρωσης, των φορέων της κοινωνικοποίησης, της εκπαίδευσης, της ψυχαγωγίας που σε μεγάλο βαθμό προάγουν την προκατάληψη και τις διακρίσεις λόγω φύλου. Η παρούσα εργασία σκιαγραφεί πτυχές των στερεοτύπων για το φύλο και τον αντίκτυπό τους στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον των επαγγελματιών κουζινών. Η εργασία στηρίχθηκε στην υπάρχουσα βιβλιογραφία στην προσπάθεια της να εντοπίσει τις επιπτώσεις μιας κοινωνικής πραγματικότητας, με έμφυλο διαχρονικά πρόσημο, στα χαρακτηριστικά των γυναικών και τις επαγγελματικές τους επιλογές, διαδικασία που αναπτύσσεται στο πρώτο μέρος του κειμένου. Η διερεύνηση όμως του θέματος δεν περιορίστηκε στη θεωρητική προσέγγισή του, αλλά στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας εκπονήθηκε έρευνα μέσα από ερωτηματολόγιο με τη συμμετοχή εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, στις επαγγελματικές κουζίνες, ώστε να συλλεχθεί πρωτογενές σχετικό υλικό. Το ερευνητικό μέρος, που καλύπτει το δεύτερο μέρος του κειμένου φιλοδοξεί, να συμβάλλει με τα στοιχεία που προκύπτουν από την ποιοτική και στατιστική επεξεργασία των αποτελεσμάτων στην ερμηνεία των έμφυλων σχέσεων, στο χώρο της επαγγελματικής κουζίνας σήμερα στην Ελλάδα.

Λέξεις-κλειδιά : Γυναίκες στην διαχείριση, ρόλοι φύλου, στερεότυπα φύλου, διακρίσεις φύλου, επαγγελματικές κουζίνες

Abstract

Gender stereotypes still exist and are transmitted through media, socialization agencies, education, entertainment which greatly promote gender bias and discrimination. This paper outlines aspects of gender stereotypes and their impact on women's career development in the working environment of professional kitchens. The paper relied on the existing literature in its attempt to identify the effects of a social reality, with a gendered temporal sign, on the characteristics of women and their professional choices, a process that is developed in the first part of the text. However, the investigation of the subject was not limited to its theoretical approach, but in the context of this work, a survey was prepared through a questionnaire with the participation of workers, men and women, in professional kitchens, in order to collect primary relevant material. The research part, which covers the second part of the text, aspires to contribute with the data obtained from the qualitative and statistical processing of the results to the interpretation of gender relations, in the field of professional kitchens in Greece today.

Keywords: Women in management, gender roles, gender stereotypes, gender discrimination, professional kitchens

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1: Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου.....	55
Διάγραμμα 2: Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα	55
Διάγραμμα 3: Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα.....	56
Διάγραμμα 4: Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ.....	56
Διάγραμμα 5: Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ	57
Διάγραμμα 6: Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα....	57
Διάγραμμα 7: Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα.....	58
Διάγραμμα 8: Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ	58
Διάγραμμα 9: Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα	59
Διάγραμμα 10: Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα.....	59
Διάγραμμα 11: Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους.....	60
Διάγραμμα 12: Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα	60
Διάγραμμα 13: Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ.....	61
Διάγραμμα 14: Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα.....	61
Διάγραμμα 15: Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα.....	62
Διάγραμμα 16: Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων των ερωτήσεων 1 – 15 του ερωτηματολογίου	65
Διάγραμμα 17: Scatter plot των ερωτήσεων E5 και E8 του ερωτηματολογίου	71
Διάγραμμα 18: Scatter plot των ερωτήσεων E8 και E9 του ερωτηματολογίου	71

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Φύλο	49
Πίνακας 2: Ηλικία	50
Πίνακας 3: Οικογενειακή κατάσταση	50
Πίνακας 4: Εκπαίδευση.....	51
Πίνακας 5: Σπουδές μαγειρικής	52
Πίνακας 6: Εισόδημα	53
Πίνακας 7: Τι βαθμό έχετε στην brigade της κουζίνας στην οποία εργάζεστε αυτή τη στιγμή;.....	54
Πίνακας 8: Απόλυτες και σχετικές συχνότητες των ερωτήσεων 1 – 15 του ερωτηματολογίου	64
Πίνακας 9: Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των ερωτήσεων 1 – 15 του ερωτηματολογίου.....	66
Πίνακας 10: Συντελεστής συσχέτισης Spearman των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου	70
Πίνακας 11: Εφαρμογή κριτηρίου t-test στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου.....	77
Πίνακας 12: Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των απαντήσεων στις 15 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου με τη διάκριση του φύλου.....	78
Πίνακας 13: Έλεγχος για τις διαφορές των απόψεων στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών	82
Πίνακας 14: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των απαντήσεων με τη διάκριση των ηλικιακών κατηγοριών.....	83
Πίνακας 15: Έλεγχος για τις διαφορές των απόψεων στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου μεταξύ των διαφορετικών βαθμών στην κουζίνα.....	87
Πίνακας 16: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των απαντήσεων με τη διάκριση του βαθμού στην κουζίνα	88

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	7
<i>Κεφάλαιο 1 : Ιστορική Αναδρομή</i>	8
1.1. Ιστορική εξέλιξη της μαγειρικής τέχνης.....	9
1.2. Φύλο, μαγειρική και διαφορετικές σφαίρες.....	10
1.3. Η εξέλιξη των επαγγελματιών σεφ	12
1.3.1. Από τον Careme στον Escoffier.....	13
1.3.2. Τα αποτελέσματα του αποκλεισμού των γυναικών	19
<i>Κεφάλαιο 2: Τα έμφυλα χαρακτηριστικά της σύγχρονης κουζίνας</i>	21
2. 1 Άνδρες σεφ στην κουζίνα	22
2.2 Γυναίκες σεφ στην κουζίνα.....	23
2.3 Ανισότητα των δύο φύλων στην κουζίνα.....	25
<i>Κεφάλαιο 3ο : Οι δυσκολίες των γυναικών στην επαγγελματική εξέλιξή τους ως σεφ</i>	29
3.1 Το εργασιακό περιβάλλον	31
3.2 Έλλειψη προτύπων.....	32
3.3 Δίλημμα καριέρα-οικογένεια	34
3.4 Διαιώνιση και αναπαραγωγή των στερεότυπων κοινωνικών αντιλήψεων	36
<i>Κεφάλαιο 4 : Ο ρόλος των reality μαγειρικής στην ανισότητα μέσα στην κουζίνα</i>	43
II. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	45
<i>Κεφάλαιο 1: Στόχος έρευνας, Μεθοδολογία και παρουσίαση δείγματος</i>	46
1.1 Σκοπός της έρευνας.....	46
1.2 Υποθέσεις της έρευνας.....	46
1.3 Μεθοδολογία της έρευνας.....	47
<i>Κεφάλαιο 2: Ανάλυση των αποτελεσμάτων του δείγματος</i>	49
2.1 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων του ερωτηματολογίου	49

2.2 Ανάλυση των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου.....	55
Κεφάλαιο 3: Συμπεράσματα Έρευνας	67
3.1 Συσχετίσεις των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου	67
3.2 Έλεγχος διαφοράς απόψεων	72
3.2.1 Έλεγχος διαφοράς απόψεων μεταξύ των δύο φύλων	72
3.2.2 Έλεγχος διαφοράς απόψεων μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών κατηγοριών	79
3.2.3 Έλεγχος διαφοράς απόψεων μεταξύ των διαφορετικών βαθμών στην κουζίνα	84
III. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ	89
IV. ΕΠΙΛΟΓΟΣ	94
V. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	96
VI. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	102

Εισαγωγή

Η ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων είναι διαπιστωμένη και καταγεγραμμένη στα περισσότερα επαγγέλματα. Η ανισότητα εκφράζεται συχνά, με απαξιοτική συμπεριφορά απέναντι στην γυναίκα και συνδέεται με τα αρνητικά στερεότυπα και τις προκαταλήψεις που διακονίζονται και στέκονται εμπόδιο στην επίλυση του προβλήματος, γιατί η ανισότητα αυτή, αποτελεί πρόβλημα της κοινωνίας, το οποίο για να λυθεί πρέπει να υπάρξει ολική αλλαγή νοοτροπίας και κοινωνικών δομών. Δεν πρέπει η ισότητα να αντιμετωπίζεται ως ελεημοσύνη και παραχώρηση προς την γυναίκα, αλλά ως αναγνώριση της προσφοράς της προς την κοινωνία και την ανάπτυξη, αλλά και ως ανθρώπινο δικαίωμα, το οποίο παραβιάζεται.

Κάτι τέτοιο συμβαίνει ακόμη και στον χώρο της μαγειρικής, ο οποίος ήταν ταυτισμένος ανέκαθεν, με την γυναίκα, σύμφωνα με τις πατριαρχικές αντιλήψεις¹. Πλέον, όμως, όταν μιλάμε για την μαγειρική τέχνη και την υψηλή γαστρονομία αναφερόμαστε συχνά στους άνδρες, ενώ όταν μιλάμε για μαγείρεμα στο σπίτι αναφερόμαστε στις γυναίκες. Είναι τελείως παράδοξο γενιές ολόκληρες να μεγαλώνουν με την νοοτροπία ότι μια γυναίκα πρέπει να ξέρει να μαγειρεύει για να κρατήσει σπιτικό, ότι η θέση της γυναίκας είναι στην κουζίνα και ξαφνικά, όταν πρόκειται να ασχοληθεί επαγγελματικά, το παρουσιάζουν δύσκολο, αδύνατον να αντέξει μέσα στον χώρο που τόσα χρόνια ήταν η «θέση» της. Ακόμη και αν αποφασίσει να προσπαθήσει και να σπουδάσει μαγειρική τέχνη, πιθανά θα υπάρχει κάποιος άνδρας που δεν θα την θεωρεί αρκετά δυνατή ή θα την χαρακτηρίζει ευαίσθητη, που θα την παρενοχλεί σεξουαλικά ή που θα νιώθει ότι απειλείται από τις ικανότητές της και θα την υποβιβάζει συνεχώς. Και ακόμη και αν καταφέρει να αντέξει κάθε αντιξοότητα και να ισορροπήσει την οικογένεια με την δουλειά, πρέπει συνεχώς να δείχνει δυνατή, χωρίς το δικαίωμα να αρρωστήσει για να μην ακούσει την κλασική φράση: «είναι γυναίκα και δεν αντέχει».

Η παρούσα εργασία έχει ως βασικό στόχο να διερευνήσει την θέση της γυναίκας στον χώρο της υψηλής γαστρονομίας και της επαγγελματικής κουζίνας και κατ' επέκταση το αν

¹ www.ergasiakanea.eu/giati-oi-kalyteroi-sef-ston-kosmo-einai-andres

είναι έμφυλα διαμορφωμένος ο καταμερισμός εργασίας στον χώρο αυτό και ποια τα χαρακτηριστικά αυτού του καταμερισμού. Η εργασία είναι διαρθρωμένη σε δύο μέρη, ένα θεωρητικό και ένα ερευνητικό. Το θεωρητικό μέρος προσπαθεί, πιο συγκεκριμένα, να καταγράψει το κοινωνικό προφίλ του χώρου της γαστρονομίας. Κάτω από ποιες συνθήκες διαμορφώθηκε ως επαγγελματικός χώρος και απέκτησε τόση δημοφιλία; Ποιος ο ρόλος, η συμβολή των ΜΜΕ στην διαμόρφωση αυτής στην σημερινή πραγματικότητα; Το πώς βιβλιογραφικά περιγράφεται και ερμηνεύεται ο ρόλος των γυναικών στον χώρο αυτό. Στο ερευνητικό μέρος της εργασίας, ζητήθηκε από επαγγελματίες του χώρου, άνδρες και γυναίκες, να απαντήσουν σε ερωτηματολόγιο ώστε να προκύψει μια εικόνα για το τι συμβαίνει πραγματικά μέσα στον χώρο μιας επαγγελματικής κουζίνας και να διαπιστωθεί αν το θεωρητικό κομμάτι ταυτίζεται με τον ερευνητικό.

Έτσι το θεωρητικό μέρος της εργασίας θα προσπαθήσει να καταγράψει την ιστορική εξέλιξη της μαγειρικής τέχνης και το πώς κατάφερε από απλή κάλυψη της βιολογικής ανάγκης του ανθρώπου για τροφή και επιβίωση να γίνει μία γαστρονομική απόλαυση την οποία αναζητά πλήθος κόσμου και πλέον αρκετοί τουριστικοί προορισμοί χαρακτηρίζονται ως «γευστικοί προορισμοί». Ακόμη, θα προσπαθήσει να διερευνήσει τις συνθήκες που διαμόρφωσαν το κύρος του επαγγελματία σεφ και τους λόγους που επηρεάζουν την εισαγωγή γυναικών στον χώρο της επαγγελματικής κουζίνας με ίσους όρους όπως ένας άνδρας.

I. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 1 : Ιστορική Αναδρομή

Στην αρχή του θεωρητικού μέρους παρουσιάζεται η ιστορική εξέλιξη τόσο της μαγειρικής τέχνης όσο και του επαγγέλματος του σεφ. Για να γίνει κατανοητός ο λόγος της ανισότητας στην κουζίνα είναι σημαντικό να προσδιοριστούν οι συνθήκες κάτω από τις οποίες αναδείχθηκε τόσο ο χώρος της γαστρονομίας όσο και το επάγγελμα του σεφ και μέσα από αυτές τις συνθήκες να προσδιοριστούν οι λόγοι που υπήρξε εξαρχής η ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων στην γαστρονομία. Οι λόγοι αυτοί, όπως θα δείξει η εργασία, επηρεάζουν και παρατείνουν τις κοινωνικές ανισότητες στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο, όπως και τον μηχανισμό και την διαδικασία που επιτρέπει τις ανισότητες σε κάθε επάγγελμα που χαρακτηρίζεται ανδρικό ή γυναικείο.

Πριν, όμως, ξεκινήσει η ιστορική αναδρομή, είναι σημαντικό να ξεκαθαρίσουμε τις έννοιες του όρου «σεφ». Προέρχεται από την γαλλική λέξη chef, που σημαίνει αρχηγός (για την κουζίνα). Εξαιτίας της αυξανόμενης προβολής που έχει λάβει το επάγγελμα, το ποιον καλούμε σεφ είναι αμφιλεγόμενο θέμα (Ruhlman, 2007). Σε όλα τα εστιατόρια εργάζονται μάγειρες. Στα μεγάλα εστιατόρια και ξενοδοχεία, όμως, εργάζονται τόσο μάγειρες όσο και σεφ. Ο σεφ είναι ο «αρχηγός» της κουζίνας και έχει υποχρέωση να οργανώνει τόσο την κουζίνα όσο και το προσωπικό, όπως, επίσης, και να διατηρεί την δημιουργικότητα μέσα στην κουζίνα. Μερικοί σεφ έχουν κάποιο πτυχίο μαγειρικής, ενώ άλλοι έχουν μάθει εμπειρικά, μέσα από την «θητεία» τους σε διάφορα εστιατόρια. Γενικά ο σεφ, που ονομάζεται και αρχιμάγειρας, αναλαμβάνει εστιατόρια με αυξημένες απαιτήσεις. Αμέσως μετά τον σεφ, είναι ο sous chef, ο οποίος εργάζεται στενά με τον σεφ και είναι συνήθως υπεύθυνος για την καθημερινή λειτουργία της κουζίνας, όπως επίσης και για την επίβλεψη των chef de partie και των commis (βοηθών), οι οποίοι θεωρούνται κατώτεροι και αποτελούν τους μάγειρες της κουζίνας, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για συγκεκριμένους τομείς και παρασκευές στην κουζίνα και στην προετοιμασία.

1.1. Ιστορική εξέλιξη της μαγειρικής τέχνης

Με την πάροδο των χρόνων, η γαστρονομία έχει μεταβληθεί από πολλούς και διαφορετικούς παράγοντες, όπως οι παραδόσεις, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις, οι πολιτικές και οικονομικές αλλαγές, τα ιστορικά γεγονότα που στιγμάτισαν κάθε κοινωνία, οι κλιματολογικές αλλαγές, η αγροτική παραγωγή κ.ά.. Η γαστρονομία αποτελεί το αποτύπωμα της καθημερινότητας του κάθε έθνους και διαφέρει εκπληκτικά από χώρα σε χώρα, αλλά και από πόλη σε πόλη.

Σημείο αναφοράς για την γέννηση και την εξέλιξη της μαγειρικής τέχνης, υπήρξε η ανακάλυψη της φωτιάς από τον άνθρωπο². Πριν την ανακάλυψη της φωτιάς, οι πρώτοι άνθρωποι έτρωγαν το φαγητό τους ωμό, με αποτέλεσμα να είναι δύσπεπτο και ιδιαίτερα δύσκολο στην μάσηση. Με την ανακάλυψη της φωτιάς, το φαγητό μαγειρευόταν μέσα από το ψήσιμο στις στάχτες. Ο ρόλος των δύο φύλων ήταν ξεκάθαρος: ο άνδρας έβρισκε το φαγητό και η γυναίκα το μαγείρευε. Εκείνη την περίοδο, δεν ενδιέφερε η γεύση, αλλά η ευκολία στην μάσηση και την πέψη. Σταδιακά, όμως, άρχισαν να τυλίγουν το φαγητό σε φύλλα, δίνοντας στα φαγητά επιπλέον γεύση.

Περνώντας τα χρόνια, ανακαλύφθηκαν νέοι τρόποι μαγειρέματος και επεξεργασίας των πρώτων υλών. Σε αυτό έπαιξε σημαντικό ρόλο τόσο το εμπόριο όσο και οι πόλεμοι που γίνονταν. Έτσι, ο κάθε πολιτισμός επηρεαζόταν από τις γευστικές προτιμήσεις άλλων πολιτισμών και ανακάλυπταν νέους τρόπους μαγειρέματος. Ο ρόλος των δύο φύλων, όμως, συνέχιζε να είναι ξεκάθαρος: ο άνδρας δούλευε ή πολεμούσε, έφερνε τις πρώτες ύλες στο σπίτι και η γυναίκα μαγείρευε. Ακόμη και στις ταβέρνες της εποχής, οι γυναίκες μαγείρευαν, ενώ οι άνδρες ήταν υπεύθυνοι για την λειτουργία της εκάστοτε επιχείρησης.

Συνέπεια όλων αυτών των επιρροών μεταξύ των πολιτισμών ήταν η δημιουργία πληθώρας συνταγών για φαγητά, γλυκά, ποτά κ.ά., τα οποία πλέον δεν αποσκοπούσαν μόνο στην ικανοποίηση της βασικής ανάγκης για επιβίωση, αλλά και στην γευστική απόλαυση. Ανακάλυψαν ότι με το φαγητό αισθάνονταν ευφορία μέσα από την απόλαυσή του. Άρχισαν

²<https://paraschosaxiotis.gr/anadromi-stin-istoria-tis-gastronom/>

να συνοδεύουν πληθώρα δραστηριοτήτων με φαγητό, όπως γιορτές, συμπόσια, εκδηλώσεις, ακόμη και θρησκευτικά μυστήρια. Ο συνδυασμός, μάλιστα, του καλού φαγητού, του ποτού, της καλής παρέας, της μουσικής και του χορού αποτελούσε μια ευχάριστη και διασκεδαστική εμπειρία. Ο διαχωρισμός των ρόλων των δύο φύλων συνέχιζε να είναι ξεκάθαρος με τις γυναίκες να μαγειρεύουν και τους άνδρες να δουλεύουν, με μόνη εξαίρεση τις μονές, στις οποίες δεν επιτρέπονταν γυναίκες και η μαγειρική αποτελούσε αρμοδιότητα των μοναχών.

Έτσι, αυτό που παλιά αποτελούσε βασική ανάγκη επιβίωσης και ήταν αποκλειστικά ρόλος των γυναικών, άρχισε να εμπορευματοποιείται και να αποκτά αναγνώριση, με αποτέλεσμα να διεκδικούν θέσεις στις επαγγελματικές κουζίνες όλο και περισσότεροι άνδρες. Θέσεις τις οποίες μέχρι πρότινος τις θεωρούσαν κατώτερες. Συνέπεια όλης αυτής της διεκδίκησης από τους άνδρες είναι η ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων που υπάρχει στις επαγγελματικές κουζίνες, με τις γυναίκες να είναι αισθητά λιγότερες από τους άνδρες (το 2013 μόνο το 20% των σεφ και αρχιμαγείρων ήταν γυναίκες (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2013), ενώ το μαγείρεμα στο σπίτι να αποτελεί ακόμα υποχρέωση της γυναίκας και να θεωρείται κατώτερο. Και ξαφνικά, ο ξεκάθαρος ρόλος τόσων αιώνων αλλάζει: οι γυναίκες είναι μαγείρισσες μόνο για το σπίτι, ενώ οι άνδρες είναι σεφ μόνο για τις επαγγελματικές κουζίνες.

1.2. Φύλο, μαγειρική και διαφορετικές σφαίρες

Το φύλο και η μαγειρική είναι περίπλοκα συνδεδεμένα μέσα στα χρόνια. Συνήθως, το μαγείρεμα συνδεόταν με την καθημερινή ρουτίνα της μητρικής φροντίδας και της τροφής της οικογένειας και θεωρούνταν υποδεέστερο του ανδρικού μαγειρέματος, το οποίο κατείχε μεγαλύτερη αναγνώριση και θεωρούνταν πιο σημαντικό. Μερικοί από τους πρώτους άνδρες που μαγείρεψαν δημόσια, ήταν άνδρες που δούλευαν για τους αρχαίους Αιγύπτιους βασιλιάδες (Swinbank, 2002). Η ανάδειξη, όμως, του μαγειρέματος ως επάγγελμα, καθιερώθηκε από τους ιερείς, οι οποίοι συμπεριέλαβαν στις θυσίες στους θεούς τους την προετοιμασία και το μαγείρεμα του κρέατος. Οι ιερείς αυτοί, κατάφερναν να συνδέσουν την προετοιμασία του φαγητού με τις θεϊκές και συγκεντρωτικά ισχυρές θέσεις στην κοινωνία.

Για τον λόγο αυτό, το μαγείρεμά τους κατείχε εξέχουσα θέση και θεωρούνταν ανώτερο του συνηθισμένου, καθημερινού μαγειρέματος των γυναικών (Pollan, 2013).

Από το παράδειγμα των ιερέων, γίνεται εμφανής η διαφορετική αντιμετώπιση και αναγνώριση που λάμβανε το μαγείρεμα ανδρών και γυναικών, το οποίο ήταν αντίστοιχα δημόσιο ή ιδιωτικό. Αυτό, άλλωστε, συμπεραίνεται και από την λεγόμενη «διαφορετική σφαίρα» μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία ήταν απόρροια της ανάπτυξης της βιομηχανοποίησης κατά τα τέλη του 1700 και τις αρχές του 1800 (Crittenden, 2001). Ιστορικά, η δημόσια γεωργική εργασία των ανδρών θεωρούνταν σημαντικότερη από το σπιτικό μαγείρεμα των γυναικών (Symons, 2000). Χαρακτηριστικό παράδειγμα της εποχής εκείνης αποτελεί η αρχή της έμμισθης εργασίας των ανδρών και η ανάμειξή τους με την πολιτική και άλλους τομείς της δημόσιας ζωής, ενώ οι γυναίκες παρέμεναν υποβιβασμένες στην ιδιωτική σφαίρα του σπιτιού, αναλαμβάνοντας οικιακές εργασίες χωρίς κάποια οικονομική απολαβή. Συνέπεια αυτής της διαφορετικής οικονομικής ανταμοιβής (οι άνδρες πληρώνονταν με χρήματα, ενώ οι γυναίκες όχι), η άμισθη εργασία στο σπίτι χαρακτηρίστηκε ως αντιπαραγωγική. Η εργασία των γυναικών για την φροντίδα της οικογένειας (ειδικά της μεσαίας και της υψηλής τάξης γυναικών) χαρακτηρίστηκε ως εργασία αγάπης, καθώς οι γυναίκες αναλάμβαναν την φροντίδα της οικογένειας και την κάλυψη των συναισθηματικών αναγκών της.

Όπως επισημαίνει η Ann Crittenden (2001), αυτή η ιδεολογία της «διαφορετικής σφαίρας» βοήθησε να θεσμοθετηθεί η δύναμη στα χέρια των ανδρών και να θεωρείται το φύλο που ήταν στενά συνδεδεμένο με θέσεις επιρροής στις επιχειρήσεις, στα νομικά και στα πολιτικά. Με τον τρόπο αυτό, οι γυναίκες δεν είχαν κανένα νομικό δικαίωμα να συμμετέχουν σε κανέναν τομέα της δημόσιας ζωής, και έτσι αργότερα καλλιεργήθηκε η πεποίθηση, ότι άνδρες και γυναίκες είναι απλά καλύτεροι σε διαφορετικούς τομείς. Οι διαφορετικοί αυτοί τομείς, ταυτίζονταν με τις δύο σφαίρες: την δημόσια και την ιδιωτική. Έτσι λοιπόν, η δημόσια έμμισθη εργασία των ανδρών αντιμετωπιζόταν ως σημαντικότερη από την άμισθη οικιακή εργασία των γυναικών.

Αυτός ο έμφυλος διαχωρισμός, συνδέεται επίσης με το μαγείρεμα. Καθώς η μαγειρική εργασία αποτελεί ένα καθημερινό γεγονός σε κάθε σπίτι, λαμβάνει λίγη προσοχή και αναγνώριση από την κοινωνία και αποτελεί μία αόρατη εργασία κυρίως των γυναικών. Και επειδή το μαγείρεμα γίνεται ιδιωτικά στο κάθε σπίτι και χωρίς οικονομική απολαβή, θεωρείται αυτομάτως ασήμαντο μπροστά στην έμμισθη εργασία των ανδρών εκτός σπιτιού, όσο και μπροστά στο επαγγελματικό μαγείρεμα από άνδρες σεφ (Shapiro, 2001).

1.3. Η εξέλιξη των επαγγελματιών σεφ

Οι κοινωνικοί τους ρόλοι εμποδίζουν την επαγγελματική επιτυχία των γυναικών. Εξαιτίας των στερεοτύπων για την φύση της γυναίκας και των υποχρεώσεών της (μαγειρική στο σπίτι), οι γυναίκες πρέπει να προσπαθούν περισσότερο στον τομέα της μαγειρικής να αποδείξουν την αξία τους και να ανελιχθούν. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο ο αριθμός των γυναικών σεφ δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από τους άνδρες σεφ. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τον Arnoldsson (2015: 7) στην Σουηδία, το 66% των επικεφαλής σεφ αποτελείται από άνδρες (Ince, 2016: 420). Στην ανδρική κουζίνα, δεν προκαλεί έκπληξη η έλλειψη γυναικείας εκπροσώπησης για κορυφαίες θέσεις. Σε αυτό το «ανδρικό κλαμπ» (Platzer, 2011: 10), οι γυναίκες εκτίθενται σε ορισμένα προβλήματα όπως η ταπείνωση, η κοροϊδία. Σύμφωνα με τον LaPontie (1992: 379/385), εάν οι γυναίκες θέλουν να εργαστούν σε επαγγελματικές κουζίνες, πρέπει να υπομείνουν όχι μόνο όλες τις δυσκολίες του χώρου, αλλά και να ανέχονται τα αστεία, τον εξευτελισμό και την σεξουαλική παρενόχληση.

Αντιμετωπίζουν μεγάλη πίεση που ανοίγει τον δρόμο για mobbing. Εξαιτίας της εργασίας υπό πίεση που προκαλεί στρες, η προσπάθειά τους να φτάσουν σε υψηλές θέσεις εμποδίζεται σημαντικά. Η χειρότερη πλευρά αυτής της κατάστασης είναι ότι οι γυναίκες αισθάνονται υποχρεωμένες να προσαρμοστούν στην φαλλοκρατική ατμόσφαιρα που υπάρχει, επειδή σε μεγάλο βαθμό, γνωρίζουν το γεγονός ότι η εξάλειψη της εκτεταμένης προκατάληψης προς τις γυναίκες σχετικά με την ικανότητά τους να εκτελούν καθήκοντα είναι πραγματικά δύσκολη. Τα εμπόδια που ορθώνονται στις γυναίκες κάνουν πολλούς άνδρες να φτάσουν σε ηγετικές θέσεις στις επαγγελματικές κουζίνες.

Επομένως, σύμφωνα με τους Heilman και Haynes (2005), οι γυναίκες πρέπει να κάνουν την δουλειά τους πιο ορατή στην κουλτούρα του ανδρισμού σε αντίθεση με τους άνδρες. Πολλές μελέτες έδειξαν, ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά και τα χαρακτηριστικά των ανδρών σχετίζονται περισσότερο με τις απαιτήσεις ηγεσίας. Ξεχωριστές αντιλήψεις και στερεότυπα για τους ρόλους των φύλων προκάλεσαν αυτήν την κατάσταση. Για παράδειγμα, οι άνδρες νόμιζαν ότι ήταν καλύτεροι πολιτικοί ηγέτες και στελέχη επιχειρήσεων (Kiser, 2015). Σύμφωνα με τους Heilman και Haynes (2005), οι στερεότυπες σκέψεις για το φύλο δείχνουν τις γυναίκες ως «φροντισμένες», «προσανατολισμένες στις σχέσεις», «όχι δυναμικές» και «μη προσανατολισμένες στα επιτεύγματα». Ως εκ τούτου, χαρακτηρίζονται ως «ελλιπείς» σε ανδρικά προσανατολισμένα καθήκοντα, τα οποία επηρεάζουν την απόδοσή τους. Επιπλέον, ο Burgess δηλώνει ότι οι γυναικείες δεξιότητες υποτίθεται ότι είναι πιο κατάλληλες για «θέσεις χαμηλότερου επιπέδου» (2003).

1.3.1. Από τον Careme στον Escoffier

Ο Marie Antoine Careme (1784-1833), ήταν ο πρώτος σεφ που έγινε διάσημος, χαρακτηρίστηκε ως «ο Βασιλιάς των σεφ» όσο ζούσε και διαμόρφωσε την γαστρονομική κουλτούρα (Ferguson, 2004). Παρόλο που μερικοί πιστεύουν ότι υπήρχαν και άλλοι σεφ που είχαν κάποια φήμη στους γαστρονομικούς κύκλους της εποχής, στον Careme πιστώνεται η ριζική αλλαγή της έννοιας του σεφ και η επιρροή του αποδεικνύεται ακόμη και σήμερα, ειδικά στην παραδοσιακή γαλλική κουζίνα.

Κατά την διάρκεια της καριέρας του, ο Careme μαγείρευε για πληθώρα ευγενών και για πολλούς άλλους εύπορους πελάτες. Ο Ian Kelly (2003) περιγράφει ότι μία τυπική γιορτή που αναλάμβανε ο Careme, περιλάμβανε 18 επιλογές πιάτων για καθέναν από τους 12 καλεσμένους. Αυτά τα δείπνα έπαιρναν μέρες προετοιμασίας και απαιτούνταν πολυάριθμοι βοηθοί (Kelly, 2003). Ο Careme είχε ένα μεγάλο όραμα για τον ρόλο των σεφ στην γαλλική γαστρονομία. Πίστευε ότι οι σεφ έπρεπε να είναι ένα νόμιμο και αναγνωρισμένο επάγγελμα και έδινε έμφαση στον ρόλο του σεφ ως “ο λόγιος, ο επιστήμονας και ο καλλιτέχνης”

(Ferguson, 2004). Το όραμά του βασιζόταν στην εγκατάλειψη των παραδοσιακών διαιτολογίων ή φαρμακευτικών τρόπων μαγειρικής, της εποχής εκείνης. Την εποχή εκείνη, τα εστιατόρια δεν έμοιαζαν καθόλου με αυτό που γνωρίζουμε σήμερα. Οι ιδιοκτήτες εστιατορίων ταυτίζονταν με τους πρακτικούς ιατρικής και πουλούσαν κυρίως θεραπευτικούς ζωμούς στους ευγενείς.

Μέχρι το 1700, η ιατρική αναπτυσσόταν και διαχωρίστηκε από τους μάγειρες και τους θεραπευτικούς τους ζωμούς λόγω των ιδιαίτερων γνώσεων που απαιτούσε η ιατρική σε σχέση με την εμπειρική και χειρωνακτική εργασία της μαγειρικής (Spang, 2000). Η μαγειρική του Careme διαχώρισε τα τρόφιμα από τα φάρμακα, δίνοντας έμφαση στην «γαστρονομική αισθητική» και την ιδέα ότι το φαγητό σερβίρεται ως τέχνη για χάρη των καλλιτεχνών (Fantasia, 2010). Ένα από τα μεγαλύτερα επιτεύγματά του ήταν η ικανότητά του να χρησιμοποιεί τις τεχνικές μαγειρικής με τέτοιο τρόπο που αναδεικνυόταν η φυσική γεύση των φαγητών του, τα παρουσίαζε σε εκπληκτικά εκθέματα και πετύχαινε να παντρέψει την γαστρονομική γεύση με την τέχνη. Επίσης, στον Careme οφείλεται ο σχεδιασμός της στολής του σεφ που φοριέται μέχρι και σήμερα από επαγγελματίες σεφ ώστε να δείχνει την θέση τους (Ferguson, 2004). Αυτές οι ενδυματολογικές επιλογές ήταν καθοριστικές για την θέση του σεφ και την αναβάθμιση του επαγγέλματος από χειρωνακτική εργασία σε επάγγελμα που χαίρει σεβασμού.

Την περίοδο εκείνη, δημιουργήθηκαν επίσης μαγειρικά περιοδικά που περιλάμβαναν σεβαστούς σεφ. Η κίνηση αυτή του Careme και των σύγχρονών του σεφ να δημοσιεύουν τεχνικές και συνταγές κατάφερε να τους βγάλει από την οικιακή ανωνυμία και να αναγνωριστούν ως ειδικοί στην μαγειρική, αφού πλέον η γνώση τους μπορούσε να μεταλαμπαδευτεί σε όλους (Trubek, 2007). Αυτά τα κείμενα βοήθησαν στην ανάδειξη της επαγγελματικής φύσης των σεφ κωδικοποιώντας και τυποποιώντας την γαλλική κουζίνα. Όπως και η ιατρική, η οποία έπρεπε να προβεί σε τυποποίηση σε κείμενα και εκπαίδευση ώστε να γίνει νόμιμο επάγγελμα, έτσι και τα κείμενα των πρώιμων σεφ βοήθησαν να δοθεί μια νομιμοποίηση στο επάγγελμά τους. Αυτά τα κείμενα επίσης, ενδυνάμωσαν την ανισότητα και τον διαχωρισμό μεταξύ της ανώτερης μαγειρικής των ανδρών, οι οποίοι ήταν καθηγητές,

από της απλής μητρικής μαγειρικής των γυναικών, οι οποίες μπορούσαν να μάθουν από τα βιβλία των επιτυχημένων σεφ.

Η ιδέα των ανδρών επαγγελματιών σεφ ως καθηγητές των γυναικών που μαγείρευαν στο σπίτι, δεν ήταν κάτι νέο. Ακόμη και πριν την Επανάσταση, άνδρες όπως ο Francois Marin και ο Francois Menon χρησιμοποιούσαν την εργασία τους στα σπίτια ευγενών με μεγάλο αριθμό προσωπικού ώστε να δημοσιεύουν βιβλία για να βοηθήσουν μικρότερα νοικοκυριά, όπου το μαγείρεμα γινόταν από τις γυναίκες (Pinkard, 2009). Το κύρος και η θέση των ανδρών ως πηγή μαγειρικής πληροφόρησης εδραιώθηκε εξαιτίας της αφάνειας των γυναικών από την έκδοση βιβλίων την εποχή εκείνη. Οι πιο δυνατές φωνές που παρήγαγαν μαγειρική γνώση ήταν οι άνδρες και η συνεισφορά των γυναικών στην γαλλική κουλτούρα της γαστρονομίας καταπνιγόταν. Με τον ίδιο τρόπο, τα πρότυπα των φύλων εκείνης της εποχής, απαγόρευαν στις γυναίκες να συμμετέχουν στο νέο τρόπο λειτουργίας των εστιατορίων, επιβεβαιώνοντας ότι το δημόσιο μαγείρεμα ήταν όνειρο των ανδρών.

Μετά τον Careme ακολούθησε ο Georges Auguste Escoffier (1846-1935). Ο Escoffier ήταν σεφ και συγγραφέας του βιβλίου «Οδηγός Μαγειρικής», που δημοσιεύθηκε το 1902 και ακόμη και σήμερα θεωρείται σημαντικό από πολλούς σεφ. Πριν την Επανάσταση, οι σεφ εργάζονταν κυρίως σε σπίτια ευγενών. Οι δημόσιοι χώροι όπου το φαγητό ήταν διαθέσιμο, όπως οι ταβέρνες, τα πανδοχεία και τα μαγειρεία θεωρούνταν κατώτερης τάξης και επιχειρήσεις γνωστές ως Tables d'hote, δηλαδή τραπέζια του οικοδεσπότη, τα οποία ήταν μεγάλα δημόσια σπίτια φαγητού, όπου οι πελάτες κάθονταν σε μεγάλα κοινόχρηστα τραπέζια και τους σερβιριζόταν φαγητό, το οποίο τον είχε επιλέξει ο ιδιοκτήτης ή ο οικοδεσπότης (Gorpiak, 2011). Μια άλλη επιλογή για φαγητό ήταν οι επιχειρήσεις που τις διαχειρίζονταν προμηθευτές, οι οποίοι αποτελούσαν μία συντεχνία που τους επέτρεπε να μαγειρεύουν για σπίτια ή εταιρείες που δεν διέθεταν κουζίνα. Σε αυτές τις συντεχνίες υπήρχαν αυστηροί νόμοι και ο τρόπος λειτουργίας του σήμαινε ότι υπήρχαν λίγα μέρη στα οποία μπορούσαν να εργαστούν οι σεφ, εκτός από τα σπίτια των ευγενών.

Ακολούθησε η Επανάσταση του 1789, κατά την διάρκεια της οποίας οι περιορισμοί στην εργασία των σεφ άρθηκαν και πλέον οι σεφ που είχαν προϋπηρεσία στα σπίτια των

ευγενών μπορούσαν να εργαστούν δημόσια στα εστιατόρια (Rao, 2003) και να έχουν περισσότερο έλεγχο οι ίδιοι απ' ότι είχαν όταν εργάζονταν στα σπίτια των ευγενών. Ο Escoffier δεν διέφερε και το 1889 βοήθησε στο άνοιγμα του Savoy Hotel στο Λονδίνο. Η συνεργασία ενός σεφ με ένα ξενοδοχείο θεωρείται κάτι πολύ συνηθισμένο στην σημερινή εποχή, όμως για την εποχή εκείνη ήταν κάτι πρωτοπόρο και ασυνήθιστο και βοήθησε ώστε η υψηλή γαστρονομία να είναι πλέον προσβάσιμη στα δημόσια εστιατόρια και να μην είναι αποκλεισμένη στην ιδιωτική κουζίνα των νοικοκυριών της ανώτερης τάξης. (Fantasia, 2010).

Η μετακίνηση από τα σπίτια των ευγενών στα δημόσια εστιατόρια ήταν το σημείο που η γαλλική κουλτούρα και το επάγγελμα του σεφ έκαναν μία στροφή. Στο Savoy, ο Escoffier επηρεασμένος από την εποχή του ως σεφ στρατού, αναδιοργάνωσε την κουζίνα του εστιατορίου με έναν πιο σταθερό τρόπο, με αυστηρή ιεραρχία σε κάθε πόστο εργασίας και δημιούργησε την σημερινή δομή της κουζίνας. Πλέον, δεν αναλάμβανε ένας σεφ από μόνος του την παρασκευή ενός πιάτου από την αρχή μέχρι τον τέλος, αλλά οι εργασίες και οι παρασκευές διαμοιράζονταν ανάμεσα στους μάγειρες. Για παράδειγμα, σε ένα πιάτο, ένας μάγειρας αναλάμβανε να μαγειρέψει τον κομμάτι ψαριού, άλλος την σάλτσα που θα περιέχει τον συγκεκριμένο πιάτο, ένας άλλος τα λαχανικά που θα σερβίρονταν ως συνοδευτικό του πιάτου. Με τον διαχωρισμό αυτόν των εργασιών, η παρασκευή του τελικού πιάτου αποτελούσε ομαδική δουλειά και επιτεύχθηκε να βελτιωθεί η παραγωγικότητα και η ταχύτητα με την οποία οι μάγειρες παρασκεύαζαν το φαγητό.

Ο Escoffier εφάρμοσε αρκετές ακόμα αλλαγές στην υψηλή γαστρονομία, όπως η παραγγελία a la carte, μειώνοντας τον αριθμό των πιάτων που προσφέρονταν σε ένα γεύμα και εξάλειψε πολλές από τις περίτεχνες μεν αλλά περιττές δε παρουσιάσεις και γαρνιτούρες που είχαν χαρακτηρίσει την εποχή της καλής κουζίνας κατά την εποχή του Careme (Rao et al., 2003). Επίσης, αντικατέστησε τον παραδοσιακό γαλλικό τρόπο σερβιρίσματος του φαγητού στην μορφή του συμποσίου, το οποίο απαιτούσε όλο το φαγητό να τοποθετείται στον τραπέζι με μιας, με ένα ρωσικό τρόπο σερβιρίσματος κατά τον οποίο τα πιάτα σερβίρονταν στην παραγγελία, με τρόπο που επέλεγε ο οικοδεσπότης ή ο σεφ (Gornik, 2011).

Ο Escoffier έδωσε ιδιαίτερη σημασία στην επιστημονική πτυχή του επαγγελματικού μαγειρέματος, προσπαθώντας να δημιουργεί συνταγές οι οποίες θα μπορούσαν να επαναλαμβάνονται και να παράγονται για μεγάλο αριθμό πελατών κάθε βράδυ. Με αυτές τις αλλαγές, ο Escoffier κατάφερε να εξοικονομεί εργασία και να απλοποιήσει την παραγωγή του φαγητού. Ο μοντέρνος σχεδιασμός του εστιατορίου που έχει την ευχέρεια να σερβίρει εκατοντάδες πελάτες κάθε βράδυ θα ήταν αδιανόητος χωρίς πολλά από αυτά τα συστήματα και τις ρυθμίσεις που καθιέρωσε ο Escoffier στην εποχή του στην κουζίνα.

Ακολούθησε η Ευρωπαϊκή γεωργική ύφεση το 1873, κατά την διάρκεια της οποίας οι Ευρωπαίοι γεωργικοί παραγωγοί και οι σεφ ανησυχούσαν ότι η είσοδος των Αμερικανών παραγωγών και των Αμερικανικών τρόπων παραγωγής φαγητού θα υπονόμευαν την αξιοσέβαστη γαλλική γαστρονομία. Οι σεφ ανησυχούσαν ότι το αμερικανικό μοντέλο, το οποίο βασιζόταν στην αποτελεσματικότητα, τον μεγάλο όγκο παραγωγής και την τυποποίηση των προϊόντων, θα οδηγούσε στην έλλειψη δεξιοτήτων στο επάγγελμα. Φοβόνταν ότι αυτή η χαλάρωση στην παραγωγή φαγητού, θα διάβρωνε την αξιοπιστία που μέχρι τότε είχαν επιτύχει με πολύ αγώνα οι σεφ. Για να καταφέρουν να νικήσουν αυτή την απειλή, οι σεφ δημιούργησαν συνδικάτα με στόχο την εκπαίδευση και την εξειδίκευση των Γάλλων σεφ.

Οι γυναίκες δεν επιτρεπόταν να συμμετέχουν στα συνδικάτα και ήταν ακόμη ανεπιθύμητες στις επαγγελματικές κουζίνες κατά την διάρκεια αυτής της εποχής. Υπήρχαν συγκεκριμένοι πολιτιστικοί κανόνες οι οποίοι καθόριζαν τους κατάλληλους κοινωνικούς χώρους για άνδρες και γυναίκες, αφήνοντας πολλές γυναίκες εκτός των πρώιμων εστιατορίων που αναπτύσσονταν στην Ευρώπη την εποχή εκείνη. Κάποιοι θέλησαν να δικαιολογήσουν τον αποκλεισμό των γυναικών από τα εστιατόρια αναφέροντας πεποιθήσεις ότι η παρουσία γυναικών θα αποσπούσε την προσοχή από το φαγητό, στο οποίο έπρεπε να εστιάζεται η προσοχή του πελάτη κατά την διάρκεια του γεύματος (Spang, 2000).

Ένας άλλος λόγος ήταν ότι πολλές γυναίκες δεν διέθεταν το αναγκαίο οικονομικό κεφάλαιο που χρειαζόταν για να συμμετάσχουν στην εστιατορική μόρφωση (Ferguson, 2004). Έτσι οι γυναίκες μαγείρισσες μπορεί να υπήρχαν στα πανδοχεία της εξοχής ή σε πιο ταπεινές εγκαταστάσεις, όμως οι γυναίκες σεφ ήταν ανύπαρκτες στην γαλλική γαστρονομία της

εποχής. Ο ίδιος ο Escoffier σύγκρινε δυσμενώς το λεπτομερές μαγείρεμα των ανδρών σεφ με τις γυναίκες μαγείρισσες, οι οποίες έπρεπε να δουλεύουν με, συνήθως, λιγοστά διαθέσιμα υλικά και έπρεπε να μετράνε τα πάντα, λόγω έλλειψης αφθονίας υλικών στην κουζίνα τους. Για τον Escoffier η διαφορά μεταξύ των δύο διαφορετικών τρόπων μαγειρέματος (και αντίστοιχα του φύλου που ταυτιζόταν με τον κάθε τρόπο) ήταν ξεκάθαρη.

Ο χαρακτηρισμός αυτός του γυναικείου μαγειρέματος ως κατώτερο ενισχυόταν από πολιτικές που απαγόρευαν στις γυναίκες να συμμετέχουν σε διαγωνισμούς μαγειρικής και σε σχολές μαγειρικής. Το 1800 χαρακτηρίστηκε από μαγειρικές εκθέσεις στις οποίες οι σεφ διαγωνίζονταν στις μαγειρικές τους τεχνικές και παρουσιάσεις. Οι γυναίκες ήταν αποκλεισμένες από αυτά τα γεγονότα και το χάσμα μεταξύ του επαγγελματικού μαγειρέματος των ανδρών και του γευστικού και θρεπτικού σπιτικού μαγειρέματος των γυναικών μεγάλωσε (Trubek, 2000). Οι διαγωνισμοί αυτοί, όπως και άλλα συστήματα βράβευσης και αναγνώρισης των σεφ, καθιέρωσαν την σπανιότητα του πραγματικά εξαιρετικού σεφ και όπως γίνεται αντιληπτό, πραγματικός σεφ μπορούσε να είναι μόνο άνδρας και όχι γυναίκα, αφού δεν επιτρεπόταν σε γυναίκες η συμμετοχή στις εκδηλώσεις αυτές και παρόλο που το μαγείρεμα ήταν συνηθισμένο, η πραγματική γαστρονομική καλλιτεχνία ήταν σπάνια και πολύτιμη και την κατείχαν μόνο άνδρες.

Οι γυναίκες αποκλείονταν επίσης, από τα πρώιμα γαστρονομικά σχολεία, τα οποία αναπτύχθηκαν θέτοντας όρια γύρω από την εργασία του σεφ, με σκοπό την εδραίωση του επαγγέλματος (Trubek, 2000). Οι πρώτοι σεφ έμαθαν την δουλειά μέσω μαθητείας ή ενώ ήταν στον στρατό, αλλά καθώς αυξανόταν η τυποποίηση των συνταγών, αυξάνονταν και οι απαιτήσεις από τους σεφ σε γνώσεις σε συγκεκριμένες βασικές τεχνικές και χρειαζόταν πλέον περαιτέρω εκπαίδευση. Με τον τρόπο αυτό, θεσμοθετήθηκε η εκπαίδευση της μαγειρικής και ιδρύθηκαν καταξιωμένες σχολές μαγειρικής, κάτι το οποίο έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην αναγνώριση του επαγγέλματος του σεφ ως νόμιμο επάγγελμα. Οι σχολές μαγειρικής επέτρεπαν στους αποφοίτους τους (άνδρες αφού οι γυναίκες αποκλείονταν από τις σχολές) να αναγνωρίζονται και να θεωρούνται ανώτεροι των μη πτυχιούχων (συμπεριλαμβανομένων και των σπιτικών μαγείρων-γυναικών), ώστε να εδραιωθεί ακόμη περισσότερο η νομιμότητα του επαγγέλματος.

1.3.2. Τα αποτελέσματα του αποκλεισμού των γυναικών

Σύμφωνα με την Priscilla Ferguson (2004, 132) «Περιορισμένες στην κουζίνα του σπιτιού, αποκλεισμένες από την δημόσια γαστρονομική ζωή της επαγγελματικής κουζίνας, και εξαιτίας αυτού αποκλεισμένες από τον πολιτιστικό χώρο που καταλαμβάνονταν από μαγειρικά κείμενα....η γυναικεία μαγειρική ήταν καιρό απύσχα από τον διάσημο γαστρονομικό-πολιτιστικό χώρο της επαγγελματικής γαστρονομίας». Ο αποκλεισμός των γυναικών από τις επαγγελματικές κουζίνες, λοιπόν, είχε ως αποτέλεσμα να είναι πολύ μικρή η παρουσία τους στον χώρο της γαστρονομίας για πολλά χρόνια και ενώ οι γυναίκες μαγείρευαν και δημιουργούσαν συνταγές και κείμενα εκείνη την περίοδο, η δουλειά τους θεωρούνταν κατώτερη και η προσπάθειά τους να αναδείξουν τον ταλέντο τους υποβιβάζονταν στον επαγγελματικό χώρο της γαστρονομίας και περιορίζονταν στον οικιακό μαγείρεμα.

Είναι παράδοξο ότι ενώ οι άνδρες σεφ εμπνέονταν από τις συνταγές και τις τεχνικές των γυναικών, μανάδων και γιαγιάδων, σπάνια αναγνωριζόταν η συνεισφορά τους (Swinbank 2002). Αυτό συνέβαινε, διότι το επάγγελμα του σεφ κατάφερε να αποκτήσει κύρος ύστερα από πολλή προσπάθεια πολλών χρόνων και οι άνδρες σεφ φοβόνταν ότι με την εισχώρηση των γυναικών στις επαγγελματικές κουζίνες, το επάγγελμα θα υποβιβάζονταν. Έτσι, διαχώρισαν τους χώρους όπου μπορεί να λειτουργεί ο άνδρας και οι γυναίκες. Ο άνδρας μπορούσε να εργάζεται σε εστιατόρια ενώ η γυναίκα ήταν ικανή μόνο για το σπίτι, κατηγοριοποιώντας έτσι και τις ικανότητες του κάθε φύλου: οι άνδρες είναι επαγγελματίες ενώ οι γυναίκες ερασιτέχνες. Ακόμη, θεωρούσαν ότι ο επαγγελματίας άνδρας σεφ εκφράζει την δημιουργικότητά του μέσα από το μαγείρεμα, ενώ η γυναίκα το μόνο που ήθελε ήταν να φροντίζει την οικογένειά της (Harris, 2015). Όλα αυτά καθιέρωσαν την έμφυλη ανισότητα στην μαγειρική και εδραίωσαν την νοοτροπία ότι η μαγειρική των ανδρών ήταν ανώτερη από την μαγειρική των γυναικών.

Παράδειγμα του διαχωρισμού αυτού μεταξύ επαγγελματικού και ερασιτεχνικού μαγειρέματος αποτελεί η θεωρία του Alexandre Balthazar Laurent Grimod de La Reyniere (1758-1837), ο οποίος θεωρείται ο πρώτος κριτικός φαγητού και ο δημιουργός του όρου

«καλοφαγά» για να χαρακτηριστεί κάποιος που απολαμβάνει το φαγητό. Ο Grimod de La Reyniere υποστήριζε ότι για να μπορέσει κάποιος να απολαύσει το φαγητό, δεν θα έπρεπε να έρχεται σε επαφή με την προετοιμασία του. Αυτό σημαίνει ότι το επαγγελματικό μαγείρεμα στα εστιατόρια διαχώριζε την κουζίνα από την τραπεζαρία και οι πελάτες έβλεπαν λίγη ή καθόλου από την προετοιμασία των πιάτων που θα καταλάωναν. Αντιθέτως, στον ερασιτεχνικό μαγείρεμα που γινόταν στα σπίτια, η προετοιμασία του φαγητού αποτελούσε μέρος της καθημερινής ρουτίνας της γυναίκας και η κουζίνα δεν ήταν αποκλεισμένη από τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας.

Ακόμη και στις σημερινές ανοιχτές κουζίνες στα εστιατόρια, η προετοιμασία που μπορεί να δει ο πελάτης είναι περισσότερο παράσταση του τελικού στησίματος των πιάτων και όχι πραγματική προετοιμασία των ωμών υλικών και της σκληρής δουλειάς που συμβαίνει πριν καν ανοίξει το εστιατόριο για τους πελάτες (Pearlman, 2013). Με τον τρόπο αυτό, το μαγείρεμα των ανδρών σεφ περιβαλλόταν από μία μαγεία, μία μυστικότητα, καθώς ένα πιάτο παραγγελλόταν και εμφανιζόταν μετά από λίγο μπροστά στον πελάτη από το πουθενά. Ακόμη και αυτό ενίσχυε την άποψη ότι το μαγείρεμα που λάμβανε χώρα σε μια επαγγελματική κουζίνα από έναν άνδρα σεφ ήταν ανώτερο από το καθημερινό μαγείρεμα των γυναικών στον σπίτι, από το οποίο έλειπε το μυστήριο.

Κεφάλαιο 2: Τα έμφυλα χαρακτηριστικά της σύγχρονης κουζίνας

Στον δεύτερο κεφάλαιο θα συζητηθεί η διαφορετική συμπεριφορά που υιοθετούν άνδρες και γυναίκες σεφ σήμερα, ώστε να μπορέσουν να επιτελέσουν τα καθήκοντά τους ως σεφ και να διαχειριστούν το προσωπικό σε μία επαγγελματική κουζίνα. Δεν θεωρείται αυτονόητο ότι άνδρες και γυναίκες έχουν την ίδια συμπεριφορά και ότι αυτή η συμπεριφορά είναι αποδεκτή από το προσωπικό. Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει προσπάθεια να αναδειχθούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σεφ στην προσπάθειά τους να αλληλεπιδράσουν με το προσωπικό και να γίνουν αποδεκτές ως ηγέτες της κουζίνας και να κερδίσουν τον σεβασμό και την εκτίμηση των υπολοίπων. Για τους άνδρες, ο ρόλος του ηγέτη μπορεί να θεωρείται κάτι εύκολο και οικείο, και οποιαδήποτε συμπεριφορά να θεωρείται αποδεκτή καθώς ο ανδρικός τρόπος ηγεσίας έχει εδραιωθεί ως προεπιλογή (Katila and Eriksson, 2013), όμως οι γυναίκες πρέπει να αποδεικνύουν συνεχώς τις ικανότητές τους και να προσπαθούν να αποφύγουν τους χαρακτηρισμούς και τα επικριτικά σχόλια των συνεργατών τους.

Πολλοί μπορούν να υποστηρίξουν ότι γυναίκες και άνδρες αντιμετωπίζουν τις ίδιες προκλήσεις στην κουζίνα ως αρχηγοί. Είναι αλήθεια ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες σεφ αντιμετωπίζουν μια σκληρή συμπεριφορά μέσα στην ιεραρχία μίας κουζίνας καθώς ανεβαίνουν, και η εργασία αυτή δεν θέλει να υπονοήσει ότι οι άνδρες έχουν πάντα ομαλή μετάβαση καθώς προάγονται στην κουζίνα. Όμως, λαμβάνοντας υπόψη την ιστορία του επαγγέλματος, τα στερεότυπα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο εργασίας και αν υπολογίσουμε πως στον παρελθόν υπήρχε αποκλεισμός των γυναικών από την δημόσια ζωή και την εκπαίδευση, γίνεται κατανοητό ότι οι γυναίκες πρέπει να προσπαθήσουν περισσότερο από τους άνδρες για να ξεπεράσουν όλα τα προβλήματα που έχουν δημιουργηθεί λόγω των προκαταλήψεων για το φύλο τους. Μέχρι και σήμερα έχουν μείνει κάποιες προκαταλήψεις, που δυσκολεύουν τις γυναίκες να γίνουν αποδεκτές σε σχολές μαγειρικής, σε σχέση με τους άνδρες.

Αυτό το αποδεικνύει και έρευνα του Στατιστικού Γραφείου Εργασίας των Ηνωμένων Πολιτειών (2013), σύμφωνα με την οποία μόνο το 20% των γυναικών κατείχαν την θέση του

σεφ και σε αυτές συμπεριλαμβάνονται και γυναίκες σεφ που είναι ιδιοκτήτριες ή συνιδιοκτήτριες των εστιατορίων τους, άρα το ποσοστό για τις γυναίκες σεφ που κατάφεραν να αναδειχθούν και να σκαρφαλώσουν στην ιεραρχία της κουζίνας ανάμεσα στους άνδρες είναι πολύ μικρότερο. Στο κεφάλαιο αυτό, θα γίνει προσπάθεια, λοιπόν, να διερευνηθούν τα προβλήματα και τα διλήμματα που αντιμετωπίζει μία γυναίκα σεφ σε σχέση με έναν άνδρα ώστε να γίνει αποδεκτή ως ηγέτιδα και των λόγων που δημιουργούνται αυτά τα προβλήματα.

2. 1 Άνδρες σεφ στην κουζίνα

Η μαγειρική έχει αναγνωρίσει τις γυναίκες ως οικιακές μαγείρισσες, στην ευθεία αντίθεση με τον κόσμο της αρσενικής επαγγελματικής κουζίνας. Ο καταμερισμός της εργασίας από την Βιομηχανική Επανάσταση μέχρι τα σημερινά μέσα ενημέρωσης, ενισχύει αυτόν τον έμφυλο κόσμο, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να αναγνωρίζονται ως «εισβολείς», ανεπιθύμητες και απειλητική δύναμη μέσα στην επαγγελματική κουζίνα (Harris και Giuffre, 2015).

Καθώς οι σεφ άρχισαν να παίρνουν περισσότερη δύναμη στην διαμόρφωση του πολιτιστικού και γαστρονομικού κόσμου γύρω τους, αναζήτησαν τρόπους να διαχωρίσουν την κουζίνα με υψηλή κοινωνική αξία, ή την υψηλή κουζίνα, από την καθημερινή και ελάχιστα εκτιμώμενη μαγειρική των γυναικών (Chakraborty 2013; Cooper 1997· DeVault, 1991· Ferguson 2004· Swinbank 2002· Symons 2000· Trubek 2000). Αυτή η έμφυλη διαίρεση, υποβοηθούμενη από την άνοδο των χωριστών σφαιρών για άνδρες και γυναίκες, εμπόδισε τις γυναίκες να συμμετάσχουν στην αναπτυσσόμενη βιομηχανία εστιατορίων στην Ευρώπη (Ferguson, 2004). Οι άντρες, όπως έχει ήδη αναδειχθεί, έλεγχαν τα μέσα επαγγελματικής νομιμοποίησης, όπως την συγγραφή βιβλίων μαγειρικής, την διδασκαλία σε σχολές μαγειρικής και την έκθεση σε εκθέσεις μαγειρικής, αντιπαραθέτοντας έτσι τους άνδρες στον ρόλο του «εκπαιδευτή» και τα μέλη του γυναικείου κοινού τους ως «μαθητές» και βοηθώντας στην θεσμοποίηση του αποκλεισμού των γυναικών από την επαγγελματική μαγειρική (Ferguson 2004; Symons 2000; Trubek 2000).

Οι όροι σεφ και μάγειρας έχουν άμεση σχέση με τον διαχωρισμό της δημόσιας και της ιδιωτικής σφαίρας. Ο σεφ σημαίνει «σεφ της κουζίνας» ή «αρχηγός της κουζίνας» και

σχετίζεται άμεσα με το μέτρο της προετοιμασίας φαγητού στην επαγγελματική δημόσια σφαίρα. Ένας σεφ είναι ο ηγέτης μιας επαγγελματικής κουζίνας, ένας ριψοκίνδυνος, το πρόσωπο μιας εταιρείας ή μιας ιδέας και, πάνω από όλα, ένας ειδικός. Ο μάγειρας, αντίθετα, νοείται περισσότερο ως ένα πολύ πιο εργατικό επάγγελμα. Ο σεφ είναι ένας επαγγελματίας που περνάει από την κατάλληλη εκπαίδευση και ανεβαίνει στις τάξεις ενός στρατιωτικού συστήματος, όρος που συνδέεται ιστορικά με τους άνδρες, ενώ ο μάγειρας είναι αυτοδίδακτος, σπιτικός, εργάζεται από ένστικτο και έχει συνδεθεί ιστορικά με γυναίκες και την ιδιωτική σφαίρα.

Ένας σεφ έχει υψηλότερη δημόσια θέση και ελευθερία να είναι δημιουργικός και ευφάνταστος με το φαγητό του, σε αντίθεση με έναν μάγειρα που οφείλει μόνο να ακολουθεί τις συνταγές του σεφ και να παράγει φαγητό. Η έρευνα δείχνει ότι αυτή η διχοτομική σχέση διαδραματίζεται στον κόσμο του επαγγελματία σεφ, όπου γυναίκες και άντρες κρίνονται σύμφωνα με το φύλο τους για την ικανότητα μαγειρικής και ενισχύεται από τη μειονεκτική θέση των γυναικών στην κουλτούρα μας (Ferguson, 2004, Swinbank, 2002, Symons, 2000· Trubek, 2000· Cooper, 1998· DeVault, 1991).

Στην ταινία *Ratatouille*, ο Revel πιστεύει ότι *«οι πρώτες φαγώσιμες ύλες στα χέρια των «μητέρων» μπορούν να οδηγήσουν σε κάποια ωραία «χειροτεχνία» αλλά όχι μεγάλη τέχνη, ενώ οι σεφ πρέπει να ξεπεράσουν τις καθημερινές μεθόδους για να πραγματοποιήσουν μια μεγάλη κουζίνα που πρέπει να περιοριστεί μόνο σε επαγγελματίες»* (Chakraborty 2013, σελ.362). Για τον Revel, γίνεται σαφής διάκριση μεταξύ τέχνης/χειροτεχνίας, μορφωμένης επαγγελματικής κουζίνας/οικιακής μαγειρικής και ανδρών σεφ/γυναικών μαγειρισμών. Αυτή η ιεραρχική στάση έχει εκδηλωθεί ιστορικά στον δημόσιο χώρο μέσω δημόσιων ιδρυμάτων που απέκλεισαν τις γυναίκες από την είσοδο στην επαγγελματική κουζίνα (Harris and Giuffre 2015).

2.2 Γυναίκες σεφ στην κουζίνα

Οι επαγγελματικές κουζίνες ήταν ιστορικά, ανδροκρατούμενες. Αυτό εξηγείται από την στρατιωτική ιστορία το δέκατο τέταρτο και δέκατο πέμπτο αιώνα, όταν σε περιόδους πολέμων, μέλη του στρατού υποχρεώνονταν να μαγειρεύουν. Αυτό εξελίχθηκε σε ιεραρχικό

στρατιωτικό στυλ στην επαγγελματική κουζίνα. Και στην κορυφή της ιεραρχίας της κουζίνας ήταν το στέλεχος σεφ. Αυτή η «machismo», ατμόσφαιρα εξακολουθεί σε μεγάλο βαθμό να υπάρχει σε πολλές επαγγελματικές κουζίνες ακόμη και μέχρι σήμερα (Cooper, 1998).

Για δεκαετίες, οι άνδρες ελέγχουν τις κουζίνες των εστιατορίων, απομακρύνοντας την δουλειά τους από την απλή μαγειρική που έκαναν οι γυναίκες στον σπίτι. Δεν ήταν παρά το δεύτερο μισό του εικοστού αιώνα που οι γυναίκες άρχισαν να εισβάλλουν στις επαγγελματικές κουζίνες. Ειδικά την δεκαετία του 1980 και την δεκαετία του 1990 ένα κύμα επιτυχημένων γυναικών σεφ άρχισαν να κάνουν γνωστό το όνομά τους στις κουζίνες εστιατορίων. Οι γυναίκες εισέρχονται και αποφοιτούν από σχολές μαγειρικής όλο και περισσότερο. Στην δεκαετία του 1970 και την δεκαετία του 1980, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν περίπου το πέντε έως δέκα τοις εκατό των εγγεγραμμένων σε σχολές μαγειρικής. Από το 2003, από τους μαθητές που εγγράφηκαν στην Ακαδημία Μαγειρικής του Σαν Φρανσίσκο, περίπου οι μισοί ήταν γυναίκες. Ωστόσο, ακόμη και με την αύξηση των γυναικών απόφοιτων μαγειρικής, οι γυναίκες εξακολουθούν να μην είναι εκπροσωπούνται εξίσου στις υψηλότερες θέσεις κουζίνας εστιατορίου (Stein, 2008).

Αν και έχουν κάνει κάποιες «επιδρομές» και έχουν πετύχει κάποιες επιτυχίες στη βιομηχανία εστιατορίων, οι γυναίκες δεν έχουν ακόμη αποκτήσει πραγματική ισότητα στην επαγγελματική κουζίνα. Υπάρχουν πολλές πιθανές εξηγήσεις για το γιατί. Ένα από τα πιο διάχυτα επιχειρήματα είναι ότι οι επαγγελματικές κουζίνες εξακολουθούν να αποτελούν μια «λέσχη αντρών». Σύμφωνα με τον Gary Alan Fine, αν και οι γυναίκες μπορεί να έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, οι γυναίκες πρέπει ακόμα να εργαστούν για να γίνουν αποδεκτές από τους «άντρες» (Laborde, 2010).

Ένα ακόμη εξίσου σημαντικό επιχείρημα για το γιατί οι γυναίκες είναι λιγότερο εκπροσωπούμενες στην κορυφή της ιεραρχίας της κουζίνας είναι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας. Οι Deborah A. Harris και η Patti Giuffre (2010) υποστηρίζουν, ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας λειτουργεί ως «μηχανισμός φυλετικού χαρακτήρα», εμποδίζει τις γυναίκες να φτάσουν σε υψηλότερα επίπεδα εκπροσώπησης σε ανδροκρατούμενους τομείς. Επίσης, υποστηρίζουν ότι υπάρχουν τρεις τρόποι επίλυσης αυτής της σύγκρουσης, είτε

καθυστερούν ή επιλέγουν να μην κάνουν παιδιά για να πετύχουν επαγγελματικά, είτε εγκαταλείπουν την επαγγελματική κουζίνα για μια άλλη καριέρα στον τομέα της μαγειρικής είτε προσαρμόζουν τους δύο ρόλους για να τους κάνουν πιο «συμβατούς».

Άλλοι πάλι υποστηρίζουν ότι το φύλο είναι λιγότερο πειστικό ζήτημα. Η σεφ Ana Sortun (2006) υποστηρίζει ότι δεν έχει να κάνει με το να είσαι άντρας ή γυναίκα, αλλά να έχεις αυτοπεποίθηση και προσωπικότητα. Η κορυφαία σεφ Cat Cora πιστεύει επίσης ότι δεν υπάρχει έλλειψη γυναικών σεφ, απλώς έλλειψη διορατικότητας και ότι οι γυναίκες σεφ πρέπει να προωθήσουν περισσότερο τον εαυτό τους. Η Lisa Belkin (2003) υποστηρίζει ότι οι γυναίκες έχουν επαναπροσδιορίσει τι σημαίνει να είσαι επιτυχημένη με όρους, όπως «ισορροπία» και «ικανοποίηση». Ότι η μακρά, εξαντλητική, σωματική, συναισθηματική και αγχωτική δουλειά που απαιτείται για να φτάσεις στις κορυφαίες θέσεις μιας κουζίνας εστιατορίου δεν σημαίνει πια για τις γυναίκες ότι είσαι επιτυχημένη. Αντί να ανοίγει ο χώρος εργασίας για γυναίκες σε υψηλότερα επίπεδα, οι γυναίκες απορρίπτουν τον χώρο εργασίας, ή επιλέγουν να εργαστούν σε άλλους τομείς του μαγειρικού τομέα, όπως η συγγραφή, η εστίαση ή η ζαχαροπλαστική.

2.3 Ανισότητα των δύο φύλων στην κουζίνα

Από τον 17ο αιώνα, οι γυναίκες μαγείρευαν παραδοσιακά σε αγροτικές ταβέρνες και εστιατόρια, ενώ η ντελικάτη κουζίνα σε ακριβά εστιατόρια και σε άλλα αποκλειστικά ιδρύματα εστίασης ήταν πάντα προνόμιο των ανδρών. Ο Τόμας Τζέφερσον, πριν γίνει πρόεδρος το 1801, ζούσε σε μια υπέροχη φυτεία στην Βιρτζίνια και το φαγητό του παρασκευαζόταν από σκλάβες. Όταν ο Τζέφερσον μετακόμισε στην Ουάσιγκτον, χρησιμοποίησε εκεί έναν Γάλλο σεφ για να διαχειρίζεται την προεδρική κουζίνα. Από τότε, πολλοί Πρόεδροι των ΗΠΑ, συμπεριλαμβανομένων των Αϊζενχάουερ, Τρούμαν και Τζον Κένεντι, απασχολούσαν γυναίκες μαγείρισσες για ιδιωτικά δείπνα. αλλά πήραν άνδρες σεφ για την διαχείριση της κουζίνας στον Λευκό Οίκο.

Στην Αγγλία, οι γυναίκες ήταν παραδοσιακά υπεύθυνες για το μαγείρεμα στα σπίτια των πριγκίπων, των βαρόνων και των κομήτων από τον 15ο αιώνα. Οι επικεφαλής της βασιλικής κουζίνας, από την άλλη, ήταν πάντα άντρες εκεί. Οι γυναίκες δεν έγιναν δεκτές

στην Βασιλική Εταιρεία Αρχιμαγείρων. Υπάρχουν πέντε κύρια επιχειρήματα, τα οποία σχεδόν πάντα υποστηρίζουν τους άνδρες σεφ και προσπαθούν να εξηγήσουν την απουσία γυναικών στις υψηλότερες βαθμίδες αυτού του επαγγέλματος (Narayan 17). Τα τρία πρώτα αναδεικνύουν τις διαφορές των φύλων ως προς την φυσιολογία και τα άλλα δύο αφορούν ψυχολογικές διαφορές.

1. Η σωματική δραστηριότητα που απαιτείται να πραγματοποιηθεί από τον σεφ είναι πολύ βαριά για την πλειοψηφία των γυναικών.
2. Λόγω της ανάγκης και της επιθυμίας να αποκτήσουν και να αναθρέψουν παιδιά οι γυναίκες δεν μπορούν να εργαστούν για όσο χρόνο απαιτείται από έναν σεφ.
3. Οι γυναίκες έχουν χαμηλότερο επίπεδο γευστικής ευαισθησίας από τους άνδρες. Αυτό τον χαρακτηριστικό τους αποκλείει στην πορεία δημιουργίας στην κουζίνας.
4. Οι γυναίκες αντιλαμβάνονται την μαγειρική ως μια προσωπική δουλειά, ενώ οι άντρες ως ένα δείγμα ικανότητας και με κάθε επίτευγμα σε αυτό τον κλάδο αισθάνονται υπερήφανοι.
5. Οι διοικητικές δεξιότητες των γυναικών, απαραίτητες για την οργάνωση της διαδικασίας μαγειρέματος, είναι σε χαμηλότερο βαθμό αναπτυγμένες.

Όλα αυτά τα επιχειρήματα ακούγονται εύλογα με την πρώτη ματιά. Ωστόσο, μετά από μια πιο ενδελεχή εξέταση του καθενός από αυτά, δεν συνάδουν με μια λογική θεώρηση ή δεν αντιπροσωπεύουν τα γεγονότα. Για παράδειγμα, ο σεφ χρειάζεται μεγάλη σωματική αντοχή για να σηκώσει μεγάλα τηγάνια, να μεταφέρει βαριά κουτιά με προϊόντα καθώς και να ανακατέψει σάλτσες ή σούπες, που ετοιμάζονται για μεγάλο αριθμό καλεσμένων.

Αυτό θα μπορούσε να ισχύει σε σχέση με τον Μεσαίωνα, αλλά όχι στις μέρες μας. Σήμερα, που κανείς δεν αρνείται ότι η δουλειά του σεφ είναι μια σκληρή σωματική εργασία, οι σύγχρονοι σεφ δεν χρειάζεται να μετακινούν σχεδόν 4-5 τόνους έπιπλα όλη την ημέρα, να πλένουν και να σκουπίζουν με ηλεκτρική σκούπα τεράστιους χώρους, να καθαρίζουν γυαλιστερές οροφές, να πλένουν τουαλέτες, τσάντες με προϊόντα — Εξάλλου τέτοιες δραστηριότητες πραγματοποιούνται καθημερινά από τις περισσότερες γυναίκες νοικοκυρές.

Το δεύτερο επιχείρημα, που λέει ότι είναι απαραίτητο για έναν σεφ να κοπιάζει πολύ, συχνά με υπερωρίες ή με βάρδιες, είναι αρκετά λογικό. Μπορεί εύκολα να εξηγηθεί από το γεγονός γιατί πολλοί άνθρωποι δεν προχωρούν με το επάγγελμα του μάγειρα. Ωστόσο, είναι πολύ σημαντικό αυτό το επιχείρημα να σχετίζεται εξίσου τόσο με τις γυναίκες όσο και με τους άνδρες. Μπορεί να φανεί ότι δεν ευσταθεί από έναν συνεχώς αυξανόμενο αριθμό γυναικών στην ιατρική, την νομική, την ψυχιατρική, την δημοσιογραφία — επαγγέλματα που απαιτούν επίσης πολύ χρόνο.

Μερικά άτομα, μιλώντας για την αυξημένη απασχόληση, ισχυρίζονται ότι οι γυναίκες δεν πετυχαίνουν ως σεφ γιατί ο δρόμος προς την επιτυχία περνά μέσα από μια μακρά και δύσκολη επαγγελματική κατάρτιση. Μια τέτοια εκπαίδευση είναι αναμφίβολα απαραίτητη για την εκπαίδευση ενός καλού σεφ, αν και αποτελεί επίσης μέρος της διαμόρφωσης ενός καλού χειρουργού ή δικηγόρου. *«Η οικογενειακή κατάσταση μιας γυναίκας ή η παρουσία παιδιών επηρεάζει την δυνατότητα μακράς ή υπερωριακής εργασίας»* είναι μια σωστή δήλωση, ειδικά για τις παραδοσιακές οικογένειες όπου μια γυναίκα αναλαμβάνει θεμελιώδεις υποχρεώσεις για τις δουλειές του σπιτιού, τα ψώνια και την εκπαίδευση των παιδιών. Ωστόσο, αυτό το επιχείρημα δεν επεκτείνεται στις δυνατότητες και τις επιθυμίες των ανύπαντρων γυναικών ή εκείνων των οποίων ο σύντροφος μοιράζεται μαζί τους τις δουλειές του σπιτιού.

Το τρίτο επιχείρημα, που δηλώνει ότι οι γυναίκες έχουν γενετικά χαμηλότερο επίπεδο ευαισθησίας στην γεύση, είναι μια «λαϊκή σοφία», η οποία προήλθε από την εποχή των Αιγυπτίων Φαραώ και δεν αποδεικνύεται ότι είναι στην πραγματικότητα αληθινή. Πολλές βιολογικές έρευνες απέδειξαν ότι ένα συγκεκριμένο φύλο δεν είχε άμεση επίδραση στα αρωματικά συναισθήματα. Μια μάλλον επιπόλαιη άποψη ότι οι γυναίκες είναι τόσο ανήσυχες με την σιλουέτα τους που ποτέ δεν μπορούν να προσπαθήσουν αρκετά για να «εκπαιδεύσουν» το γούστο τους μπορεί επίσης να παραλειφθεί εύκολα. Είναι προφανές ότι πολλοί γνωστοί σεφ του παρόντος (Pierre Ganyer, Jean-Michel Loreyn, Jean-Marie Amat, Alain Ducass και Didier Udil, για παράδειγμα) είναι αρκετά λεπτοί άνθρωποι. Οι μεγάλοι σεφ *«δεν έχουν εφαρμόσει ποτέ το στερεότυπο να είναι υπέρβαροι»*.

Το τέταρτο επιχείρημα επιδεικνύει πως οι γυναίκες παίρνουν στα σοβαρά τον ρόλο της μαγειρικής. Επιθυμούν να φέρουν εις πέρας τον εγχείρημα που έχουν με απόλυτη επιτυχία. Λαμβάνουν αυτό που έχουν να διεκπεραιώσουν ως προσωπικό στόχο. Αντίθετα οι άνδρες σεφ είναι υπερήφανοι για την προσπάθεια που καταβάλλουν, παρά το αποτέλεσμα. Ρισκάρουν και πειραματίζονται καθώς ανταποδίδουν το αποτέλεσμα στην ικανότητα και όχι στην προσπάθεια και στην προσωπική επιτυχία. Αναφέρεται ότι οι γυναίκες μαγειρεύουν με την καρδιά, ενώ οι άντρες με το κεφάλι. Είναι ένα στερεότυπο που στις περισσότερες βιομηχανίες δεν ισχύει, αλλά είναι πολύ έντονο στην μαγειρική βιομηχανία.

Το πέμπτο και τελευταίο επιχείρημα αφορά τις διοικητικές ικανότητες των γυναικών, που δεν είναι τόσο ισχυρές όσο των ανδρών. Δεν είναι τόσο εφικτό να επιβληθούν σε μία κουζίνα, σε αντίθεση με τους άνδρες. Η εξουσία είτε στερεοτυπικά είτε προληπτικά ανήκει στο ανδρικό φύλο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα για μια ομαλή λειτουργία σε μια κουζίνα, να προτιμώνται άνδρες και όχι γυναίκες.

Κεφάλαιο 3^ο : Οι δυσκολίες των γυναικών στην επαγγελματική εξέλιξή τους ως σεφ

Οι γυναίκες που επιλέγουν να εργαστούν ως σεφ αντιμετωπίζουν διαχρονικά δυσκολίες λόγω φύλου όπως συμβαίνει και για πολλές άλλες κατηγορίες γυναικών που απασχολούνται σε διαφορετικούς κλάδους.

Από τον 19ο αιώνα, το φεμινιστικό κίνημα προσπάθησε να προωθήσει την ισότητα των γυναικών στην δημόσια σφαίρα και όλο και περισσότερο στην ιδιωτική σφαίρα. Στις περισσότερες χώρες οι άνθρωποι εργάζονται σε πολλά επίπεδα προκειμένου να αναπτύξουν πιο ισότιμες κοινωνίες. Με την πάροδο του χρόνου, οι φεμινίστριες ακτιβίστριες έκαναν εκστρατείες για ζητήματα όπως τα νόμιμα δικαιώματα των γυναικών, ειδικά όσον αφορά τα συμβόλαια, την ιδιοκτησία και την ψήφο, την ακεραιότητα και αυτονομία του σώματος, τις αμβλώσεις και τα δικαιώματα αναπαραγωγής, συμπεριλαμβανομένης της αντισύλληψης και της προγεννητικής φροντίδας, την προστασία από ενδοοικογενειακή βία, την σεξουαλική παρενόχληση και βιασμό, τα δικαιώματα στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της άδειας μητρότητας και της ίσης αμοιβής· και ενάντια σε κάθε μορφή διάκρισης που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Στις δυτικές δημοκρατικές χώρες παρέχονται, κατ' αρχήν, στις γυναίκες ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση και προστατεύονται οι διακρίσεις και η παρενόχληση οποιουδήποτε τύπου, ανεξάρτητα από φυλή, χρώμα, θρησκεία, ηλικία, φύλο, εθνική καταγωγή, κ.λπ.

Ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις, λόγω της αντίστασης στην δομημένη αναπαραγωγή της εξουσίας και των προνομίων, η ανισότητα παραμένει (Pease, 2010). Δεν υπάρχει ακόμη χώρα στον κόσμο όπου οι γυναίκες έχουν ίση πρόσβαση στην εξουσία και στην λήψη αποφάσεων, καθώς και σε αξιοπρεπείς και καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας (EIGE, 2019). Οι γυναίκες αποτελούν το ήμισυ του παγκόσμιου πληθυσμού, ωστόσο παράγουν μόνο το 37% του παγκόσμιου ΑΕΠ, αντικατοπτρίζοντας την έλλειψη ίσης πρόσβασης στις αγορές εργασίας, τις ευκαιρίες και τα δικαιώματα (McKinsey, 2019).

Υπάρχουν 655 εκατομμύρια λιγότερες γυναίκες στο εργατικό δυναμικό από τους άνδρες, οι οποίες αφιερώνουν σχετικά περισσότερο χρόνο σε σχέση με τους άνδρες σε απλήρωτη εργασία φροντίδας στο σπίτι, 195 εκατομμύρια λιγότερες γυναίκες από τους

άνδρες είναι εγγράμματοι, 190 εκατομμύρια λιγότερες γυναίκες απ' ότι άνδρες έχουν τραπεζικό λογαριασμό , και υπάρχουν μόνο είκοσι δύο γυναίκες σε υπουργικές και κοινοβουλευτικές θέσεις για κάθε 100 άνδρες (McKinsey, 2019). Το Παγκόσμιο Ινστιτούτο McKinsey (MGI) έχει χαρτογραφήσει δεκαπέντε δείκτες ισότητας των φύλων τόσο στην εργασία όσο και στην κοινωνία για ενενήντα πέντε χώρες. Η MGI διαπίστωσε ότι οι απόλυτες βαθμολογίες για την ισότητα στην κοινωνία τείνουν να είναι υψηλότερες από αυτές της ισότητας στην εργασία για τις περισσότερες χώρες (McKinsey, 2019).

Αντίθετα, σχεδόν καμία χώρα με υψηλή ισότητα σε κοινωνικούς δείκτες δεν είχε χαμηλή ισότητα όσον αφορά την απασχόληση και τις αγορές εργασίας, υποδηλώνοντας ότι η ισότητα των φύλων στην κοινωνία είναι ισχυρός παράγοντας ή καθοριστικός παράγοντας της ισότητας των φύλων στην εργασία (McKinsey, 2019). Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Ισότητας των Φύλων μετρά έξι βασικούς τομείς (εργασία, χρήμα, γνώση, χρόνο, δύναμη και υγεία) για τα κράτη μέλη (EIGE, 2019). Τα στοιχεία για το 2015 αποκάλυψαν ότι καμία χώρα δεν είχε επιτύχει ισοτιμία σε κανέναν από τους πέντε τομείς για την ισότητα των φύλων. Μια σύγκριση μεταξύ των κρατών μελών αποκάλυψε ότι η Σουηδία σημείωσε την υψηλότερη βαθμολογία για την συνολική ισότητα των φύλων. Οι σκανδιναβικές χώρες είχαν τις καλύτερες επιδόσεις, ενώ η Ιρλανδία βρισκόταν στην όγδοη θέση από τα είκοσι οκτώ κράτη μέλη, ελαφρώς υψηλότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ, ενώ οι χώρες του πρώην ανατολικού μπλοκ είχαν τις χειρότερες επιδόσεις (EIGE, 2019).

Οι γυναίκες έχουν σημειώσει μεγάλη πρόοδο στην εκπαίδευση. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, την Ευρωπαϊκή Ένωση και σε ορισμένες άλλες χώρες, οι γυναίκες ξεπερνούν πλέον τους άνδρες σε εκπαιδευτικά επιτεύγματα (Blau and Kahn, 2017· van Hek et al., 2016). Ωστόσο, σε ολόκληρο τον ΟΟΣΑ, οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να απασχοληθούν από τους άνδρες, αν και το μέγεθος του χάσματος διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών (ΟΟΣΑ, 2019). Το 2018, το μέσο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στον ΟΟΣΑ ήταν 65% ενώ ο μέσος όρος του ΟΟΣΑ για τους άνδρες ήταν 76%. Σε ορισμένες χώρες (π.χ. Μεξικό και Τουρκία), ήταν υψηλότερο από τριάντα ποσοστιαίες μονάδες (ΟΟΣΑ, 2019). Ωστόσο, παγκοσμίως οι γυναίκες στον χώρο εργασίας συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν διακρίσεις σε διάφορους βαθμούς σε πολλαπλά επίπεδα, όπως άνιση αμοιβή, σεξουαλική παρενόχληση,

έλλειψη πρόσβασης σε ανώτερους ρόλους και είναι πιο πιθανό να εργάζονται σε μερική απασχόληση ή σε χαμηλά αμειβόμενους στερεοτυπικούς γυναικείους ρόλους (EC, 2019, Grant Thornton, 2019, Johnson et al., 2019).

3.1 Το εργασιακό περιβάλλον

Η στερεότυπη απειλή είναι η δυσάρεστη αντιμετώπιση ότι κάποιος μπορεί να κριθεί από την άποψη ενός αρνητικού στερεότυπου ή ότι μπορεί να φαίνεται ότι το επιβεβαιώνει. Το αρνητικό στερεότυπο εμφανίζεται προσωπικά, ίσως παρέχοντας μια προφανή εξήγηση της συμπεριφοράς ή μιας εμπειρίας (Steele, Spencer, & Aronson, 2002). Με άλλα λόγια, η στερεότυπη απειλή προκύπτει όταν ένα άτομο αναμένει την προοπτική να κριθεί ή να του φερθούν άσχημα με βάση την αρνητική αντίληψη της ομάδας του (Goff, Steele, & Davies, 2008).

Ο Bell (2007) διερευνά τον αντίκτυπο των στερεοτύπων για το φύλο, εξετάζοντας συγκεκριμένα την διαφορετική μεταχείριση. Ο συγγραφέας επιβεβαιώνει ότι τα στερεότυπα σχετικά με την απόδοση ή τις ικανότητες των ανθρώπων μπορεί να προκαλέσουν ανόμοια μεταχείριση ή ακούσιες διακρίσεις, που σημαίνει την διαφορετική μεταχείριση ορισμένων εργαζομένων λόγω εμπλοκής σε μια αρνητικά στερεότυπη ομάδα. Για παράδειγμα, η υπόθεση ότι οι γυναίκες δεν είναι ικανές στους υπολογισμούς ή στα μαθηματικά θα μπορούσε να οδηγήσει σε διαφορετική μεταχείριση, με τις γυναίκες να μην αναρριχώνται σε θέσεις που απαιτούν μαθηματικές δεξιότητες.

Ομοίως, τα στερεότυπα φύλου που καθοδηγούν σιωπηρά την κρίση των ανθρώπων επηρεάζουν τις ευκαιρίες εργασίας και καριέρας για τις γυναίκες. Δυστυχώς, σε αντίθεση με τους άνδρες, οι γυναίκες, όταν γίνονται γονείς, θεωρείται ότι είναι πιθανό να δίνουν προτεραιότητα στην φροντίδα των παιδιών τους έναντι της δέσμευσης στην εργασία (Ellemers et al., 2018). Μπορεί να ειπωθεί ότι η ετερόκλητη μεταχείριση είναι προγενέστερη καθώς και συνέπεια των στερεοτύπων των φύλων.

Οι Cabrera, Sauer και Thomas-Hunt (2009) εξετάζουν τον αντίκτυπο των στερεοτύπων χρησιμοποιώντας την θεωρία συνάφειας ρόλων για να εξηγήσουν πώς οι

γυναίκες ηγέτες μπορεί να γίνονται αντιληπτές διαφορετικά από τους άνδρες σε διάφορα βιομηχανικά πλαίσια. Οι αντιλήψεις για την ασυμφωνία των χαρακτηριστικών των γυναικών με εκείνα που σχετίζονται με τους ηγέτες έχουν ως αποτέλεσμα χαμηλότερες προσδοκίες για τις δυνατότητες των γυναικών για ηγεσία και χαμηλότερες αξιολογήσεις για την πραγματική συμπεριφορά των γυναικών ηγετών. Όπως σχολιάζουν οι Zahidi και Ibarra, (2010), το φύλο, η φυλετική και πολιτιστική σύνθεση του διοικητικού συμβουλίου που αντιμετωπίζουν τα διευθυντικά στελέχη, οι διευθυντές και οι μέτοχοι της σύγχρονης εταιρείας εξακολουθεί να είναι τα πιο σημαντικά ζητήματα της σύγχρονης διακυβέρνησης.

Οι επαγγελματικές κουζίνες είναι μία από αυτές τις επιχειρήσεις που αποδεικνύουν διακρίσεις λόγω φύλου. Κυριαρχούνταν ο χώρος της μαγειρικής κυρίως από γυναίκες σε όλη την πορεία της ιστορίας. Ωστόσο, ο χώρος της επαγγελματικής κουζίνας ανήκει στο ανδρικό φύλο, που κυριαρχεί. Ουσιαστικά εισβάλουν οι άντρες σε ένα "γυναικείο" επάγγελμα και τις υποβιβάζουν σε κάτι που γνωρίζουν να κάνουν χρόνια. Κάποιες φορές οι γυναίκες πετυχαίνουν στον επαγγελματικό τομέα, αλλά δεν έχουν τις ίδιες συνθήκες και απολαβές σε σύγκριση με τους άνδρες. Απασχολούνται σε χαμηλότερα επαγγέλματα. Έτσι, οι άνδρες κυριαρχούν στις επαγγελματικές κουζίνες και μπορούν να αποφέρουν κέρδος.

Οι επαγγελματικές κουζίνες είναι χώροι που απαιτούν ομαδική εργασία. Δυστυχώς, η ομάδα μέσα σε αυτές αποτελείται κυρίως από άνδρες. Σύμφωνα με τον Acker (1990: 139), η ουδέτερη πολιτική σχετικά με το φύλο δεν είναι αποτελεσματική στις οργανωτικές δομές. Ως εκ τούτου, οι γυναίκες κρατούνται έξω. Επιπλέον, ο Acker (1990: 152) δηλώνει ότι η σωματική διαδικασία για τις γυναίκες όπως η εγκυμοσύνη, ο θηλασμός και η έμμηνος ρύση δεν είναι κατάλληλες για οργανωτικές δομές.

3.2 Έλλειψη προτύπων

Το ζήτημα του σεξισμού και του θεσμικού μισογυνισμού στην βιομηχανία εστιατορίων δεν είναι ιδιαίτερα νέο και πιθανότατα δεν θα εξαφανιστεί σύντομα. Οι κοινωνίες μπορούν να χαρακτηριστούν και να συγκριθούν με βάση τις περιγραφές κάποιων

κοινωνικών προτύπων, κανόνων και δομών. Σε κάθε κοινωνία τα πρότυπα, οι νόρμες και οι δομές είναι καθορισμένες.

Τα μέλη μιας κοινωνίας επίσης γνωρίζουν, λίγο πολύ συνειδητά, πώς λειτουργεί η κοινωνία τους, πώς αναμένεται να συμπεριφέρονται, ποιους κανόνες πρέπει να σεβαστούν. Τέτοιοι κανόνες μπορεί να είναι επίσημοι (όπως νόμοι), άτυποι κανόνες (όπως κοινωνικοί κανόνες) για το τι θεωρείται ευγενική συμπεριφορά και μάλιστα παραβιάσεις των κανόνων, εάν ανιχνεύονται, τιμωρούνται από την κοινωνία. Οι κυρώσεις στα δύο φύλα μπορεί και πάλι να είναι επίσημες (όπως μια δικαστική ποινή) ή ανεπίσημες (όπως ο αποκλεισμός από συνομηλίκους ή συναδέλφους ή γενικά από τον περίγυρό του). Δεν υπάρχει διαχωρισμός μεταξύ των πολιτών για τις κυρώσεις.

Λαμβάνοντας υπόψη το φύλο, τα μοτίβα μπορούν επίσης να αναγνωριστούν στο πώς τείνουν να είναι και να συμπεριφέρονται οι γυναίκες και οι άνδρες αντίστοιχα και να αναγνωριστούν οι ρόλοι που καταλαμβάνουν στην κοινωνία. Για την περιγραφή τέτοιων μοτίβων μεταξύ των δύο φύλων πρέπει να αναζητήσει κανείς τους κοινούς παρονομαστές σε κάθε ομάδα, τις ομοιότητες (και όχι τις διαφορές) εντός των ομάδων, που αναπόφευκτα οδηγεί σε υπερβολική γενίκευση. Τέτοιες υπερβολικές γενικεύσεις οδηγούν σε στερεότυπα.

Δεδομένου, ότι οι νόρμες γενικά είναι ρυθμιστικές, το ίδιο και οι νόρμες φύλου είναι σημαντικό να έχουν μια περιγραφική και έναν προστατευτικό χαρακτήρα (Prentice & Carranza, 2002). Το πρόβλημα με τα στερεότυπα φύλου είναι ότι επειδή είναι γενικές πεποιθήσεις, υπερβολικές γενικεύσεις, συχνά οδηγούν σε διακρίσεις λόγω φύλου: οι άνθρωποι αντιμετωπίζονται άδικα από άλλους, επειδή αυτοί οι άλλοι οδηγούνται από στερεότυπες πεποιθήσεις για το φύλο αντί να βασίζονται τις πράξεις τους σε γεγονότα που αληθεύουν και αντιστοιχούν στην μεμονωμένη περίπτωση (Kite, Deaux, & Haines, 2008).

Προκειμένου να αναγνωριστούν τέτοιες διακρίσεις λόγω φύλου όπου παρουσιάζονται, καθώς και για να τις αποφύγουμε, είναι σημαντικό να γνωρίζουμε την ύπαρξη στερεοτύπων φύλου, το περιεχόμενό τους, τους τομείς της καθημερινής ζωής στους οποίους εντάσσονται. τους μηχανισμούς με τους οποίους επηρεάζουν τις επιλογές και τις αποφάσεις και για το πόσο

ακριβώς οδηγούν σε διακρίσεις. Η έρευνα για τα στερεότυπα για το φύλο συμβάλλει σε αυτή την γνώση και ως εκ τούτου είναι απαραίτητη. Ωστόσο, είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι τα στερεότυπα φύλου είναι υπεργενίκευση των κοινωνικών προτύπων που υπάρχουν. Τα στερεότυπα ακολουθούν τις εξελίξεις στην κοινωνία, αν και με κάποια καθυστέρηση. Ως εκ τούτου, τα στερεότυπα θα υπάρχουν πάντα, και η κατάρριψη των στερεοτύπων των ίδιων των φύλων είναι δυνατή μόνο στον βαθμό που αλλάζει και η κοινωνία.

3.3 Δίλημμα καριέρα-οικογένεια

Όλοι αυτοί οι διαχωρισμοί και οι προκαταλήψεις που δημιουργήθηκαν, κατάφεραν να θεωρηθούν «φυσιολογικοί» και οι γυναίκες αντιμετώπιζαν πολλές δυσκολίες στην προσπάθειά τους να εισχωρήσουν στο γαστρονομικό πεδίο. Πλέον, ήταν δεδομένο ότι το γυναικείο μαγείρεμα ήταν μία βιολογική ικανότητα που διέθεταν οι γυναίκες για να μπορούν να φροντίσουν τις οικογένειες, ενώ το ανδρικό μαγείρεμα αποτελούσε μία εκδήλωση έκφρασης της καλλιτεχνίας τους (Swinbank, 2002). Παρόλο, λοιπόν, που οι γυναίκες είναι «φυσικές» μαγείρισσες, οι προσπάθειές τους είναι απλές, ενώ οι άνδρες εκπαιδεύονται χρόνια για να γίνουν σεφ και αποκτούν πληθώρα δεξιοτήτων. Ο εκπαιδευμένος πλέον, επαγγελματικός τρόπος μαγειρέματος των ανδρών επιτρέπει να αναδειχθεί το προσωπικό και επαγγελματικό στυλ του κάθε σεφ ως ανώτερο από το μαγείρεμα της κάθε γυναίκας, η οποία μαγειρεύει για να προσφέρει τροφή στην οικογένειά της.

Και μπορεί όλα αυτά να μοιάζουν απαρχαιωμένα και ξεπερασμένα, όμως το 2005 δεν είναι και τόσο μακριά και η δήλωση του Scott Haas στο περιοδικό *Gastronomica* είναι αρκετά εύγλωττη. Στο άρθρο του, ο συγγραφέας και ψυχολόγος εξηγεί ότι από την μια μεριά το να είναι κάποιος σεφ ταυτίζεται με την μητρική φροντίδα, διότι ο σεφ είναι κάποιος που ανατρέφει τους καταναλωτές. Ο Haas (2005) επισημαίνει ότι *«αντίθετα από τις μητέρες των οποίων τα μωρά επιβιώνουν με μία διατροφή γάλακτος και για χρόνια μετά με άνοστο σχεδόν φαγητό, οι σεφ πρέπει να διαχειριστούν υλικά που θα βοηθήσουν τους καταναλωτές τους να αναπολήσουν μνήμες ή να ενθουσιαστούν. Το εστιατορικό μαγείρεμα αναβαθμίζει τις πρώιμες ψυχολογικές εμπειρίες της ανατροφής»*.

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι ακόμη και μέχρι σήμερα, το γυναικείο μαγείρεμα ταυτίζεται με το μητρικό μαγείρεμα, το οποίο αποτελεί μία λειτουργία της βιολογίας, καθώς οι γυναίκες δεν το επιλέγουν από μόνες τους, αλλά θεωρείται δεδομένο ότι μαγειρεύουν για να φροντίσουν την οικογένειά τους. Αντιθέτως, οι άνδρες σεφ επιλέγουν να προσφέρουν φαγητό, και μέσω αυτής της επιλογής, οι προσπάθειές τους και η αφοσίωσή τους θεωρείται ανώτερη, πρέπει να αναγνωρίζεται και να επαινείται, καθώς αψηφούν την βιολογία και καταφέρνουν να αναβαθμίσουν την σίτιση από βιολογική ανάγκη σε μορφή τέχνης. Έτσι, και λόγω του φόβου για θηλυκοποίηση του επαγγέλματος και συνεπώς υποβιβασμού τους, οι άνδρες προσπαθούν να κρατήσουν μακριά τις γυναίκες από τις επαγγελματικές κουζίνες, κάτι που το έχουν καταφέρει καθώς η μαγειρική ως επάγγελμα θεωρείται ανδροκρατούμενη.

Σε αντίθεση με αυτούς τους στερεοτυπικούς ρόλους των φύλων, υπάρχουν μερικές διάσημες γυναίκες σεφ. Σημαντικό παράδειγμα αποτελεί η Daniela Soto-Innes. Νεότερη σεφ στην ιστορία του θεσμού που στέφεται ως καλύτερη γυναίκα σεφ από τα βραβεία «The World's 50 Best» μόλις στα 28 της. Επίσης και η May Chow σημαντική για την πρόοδό της στον κλάδο της επαγγελματικής κουζίνας. Είναι μια αντισυμβατική περίπτωση top chef όχι τόσο λόγω του ότι αναζητά την έμπνευσή της στο σημείο τομής του street food και του fine dining, αλλά κυρίως λόγω της προσωπικής της ιστορίας (Πρωϊμάκης Ι., 2020)

Ωστόσο, είναι ακόμα αρκετά δύσκολο για μια γυναίκα να φτάσει στις ηγετικές θέσεις. Οι αυστηρές ώρες εργασίας (συντά 12-14 ώρες την ημέρα) μπορεί να είναι δύσκολες γι' αυτές ενώ φροντίζουν την οικογένειά τους λόγω των παραδοσιακών ρόλων των φύλων. Στον τομέα της «Haute Cuisine», οι γυναίκες σεφ συναντούν πολλά εμπόδια για να εξελιχθούν στην θέση του σεφ και δυσκολεύονται να εξισορροπήσουν την εργασία και την οικογένεια (Bartholomew and Garey, 1996· O'Brien, 2010).

Σύμφωνα με την μελέτη που έγινε από τους Haddaji et all. (2017), έχει αναφερθεί ότι πολλές γυναίκες μαγείρισσες εγκατέλειψαν την δουλειά τους λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Πιστεύουν ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη τάση να το κάνουν από τους άνδρες, καθώς είναι πιο συναισθηματικές, κάνουν περισσότερες επαγγελματικές θυσίες ενώ κάνουν λιγότερα για την οικογένειά τους. Οι γυναίκες γενικά υποτίθεται ότι δεν είναι σωματικά και συναισθηματικά αρκετά δυνατές για να εργαστούν σε περιβάλλον «*tacho*».

Ως εκ τούτου, οι γυναίκες πρέπει να ενεργούν με ανδρικό τρόπο για να εξαλείψουν αυτή την προκατάληψη. Σύμφωνα με τους Harris και Giuffre (2015), οι γυναίκες σεφ «ενθαρρύνονται να κλίνουν στην δουλειά και να βρίσκουν τρόπους να ταιριάζουν στις τρέχουσες επαγγελματικές ρυθμίσεις» και πρέπει να «ταιριάζουν σε ομοιογενή περιβάλλοντα εργασίας» ως ξένοι. Διαφορετικά, οι άνδρες σεφ μπορεί να παρενοχλούν τις γυναίκες σεφ λεκτικά και σωματικά και αυτός ο χώρος εργασίας μπορεί να είναι εξευτελιστικός για αυτές.

Η έλλειψη ύπαρξης των γυναικών στον τομέα της μαγειρικής δεν επιτρέπει τίτλους όπως οι «σεφ με την μεγαλύτερη επιρροή» για τις γυναίκες. Οι Eagly και Carli (2007) αναφέρουν ότι οι γυναίκες δεν έχουν πολλές εμπειρίες σε υψηλότερα ιεραρχικά επίπεδα. Αυτή η υποεκπροσώπηση των γυναικών επιδεινώνεται για να γίνουν ηγέτες σε εξέχουσες κουζίνες. Ο Platzer (2011: 6) υποστηρίζει ότι «η δομική οργάνωση και η φαλλοκρατική ατμόσφαιρα της επαγγελματικής κουζίνας, πέρα από τις έμφυλες προσδοκίες που έχει η κοινωνία μας για τις γυναίκες, ευθύνονται για την έλλειψη γυναικείας εκπροσώπησης στις επαγγελματικές κουζίνες».

3.4 Διαιώνιση και αναπαραγωγή των στερεότυπων κοινωνικών αντιλήψεων

Η κοινωνική επιστήμη έχει δημιουργήσει τρεις γενικές προσεγγίσεις για τα στερεότυπα. Η πρώτη, η οικονομική προσέγγιση των Phelps (1972) και Arrow (1973) βλέπει τα στερεότυπα ως εκδήλωση στατιστικής διάκρισης που αφορά στον ορθολογικό σχηματισμό πεποιθήσεων για ένα μέλος της ομάδας σε σχέση με τις συνολικές πεποιθήσεις για αυτήν την ομάδα. Η στατιστική διάκριση μπορεί να επηρεάσει τα πραγματικά χαρακτηριστικά της ομάδας σε ισορροπία (Arrow 1973). Για παράδειγμα, εάν οι εργοδότες έχουν αρνητικές πεποιθήσεις για τις δεξιότητες των μαύρων εργαζομένων, οι μαύροι θα επένδυαν ελάχιστα στην εκπαίδευση, εκπληρώνοντας έτσι τις αρνητικές προηγούμενες πεποιθήσεις. Ωστόσο, επειδή σε αυτή την θεωρία τα στερεότυπα βασίζονται σε ορθολογικές προσδοκίες, δεν αντιμετωπίζεται ένα κεντρικό πρόβλημα ότι τα στερεότυπα είναι συχνά ανακριβή.

Η δεύτερη, η κοινωνιολογική προσέγγιση των στερεοτύπων αφορά μόνο κοινωνικές ομάδες. Θεωρεί τα στερεότυπα ως θεμελιωδώς εσφαλμένες και υποτιμητικές γενικεύσεις των

χαρακτηριστικών της ομάδας, που αντανακλούν τις υποκείμενες προκαταλήψεις του στερεότυπου (Adorno et al. 1950) ή άλλα εσωτερικά κίνητρα (Schneider 2004). Κοινωνικές ομάδες που έχουν ιστορικά κακομεταχειριστεί, όπως οι φυλετικές και εθνοτικές μειονότητες, συνεχίζουν να υποφέρουν από κακά στερεότυπα, ίσως επειδή οι ομάδες στην εξουσία θέλουν να διαιωνίσουν ψευδείς πεποιθήσεις για αυτές (Steele 2010, Glaeser 2005). Τα στερεότυπα κατά των μαύρων έχουν επομένως τις ρίζες τους στην ιστορία της δουλείας και των συνεχιζόμενων διακρίσεων. Αυτή η προσέγγιση μπορεί να είναι σχετική σε ορισμένες σημαντικές περιπτώσεις, αλλά αφήνει πολλά έξω. Ενώ ορισμένα στερεότυπα είναι ανακριβή, πολλά είναι αρκετά δίκαια ("Οι Ολλανδοί είναι ψηλοί", "Οι Σουηδοί είναι ξανθοί"). Επιπλέον, πολλά στερεότυπα είναι κολακευτικά για την εν λόγω ομάδα και όχι υποτιμητικά ("Οι Ασιάτες είναι καλοί στα μαθηματικά"). Τέλος, τα στερεότυπα αλλάζουν, επομένως ανταποκρίνονται τουλάχιστον εν μέρει στην πραγματικότητα και δεν είναι εξ ολοκλήρου ριζωμένα στον παρελθόν (Madon et. al., 2001).

Η τρίτη προσέγγιση είναι η «προσέγγιση της κοινωνικής γνώσης», που έχει τις ρίζες της στην κοινωνική ψυχολογία (Schneider 2004). Αυτή η προσέγγιση κέρδισε έδαφος στη δεκαετία του 1980 και βλέπει τα κοινωνικά στερεότυπα ως ειδικές περιπτώσεις γνωστικών σχημάτων ή θεωριών (Schneider, Hastorf και Ellsworth 1979). Αυτές οι θεωρίες είναι διαισθητικές γενικεύσεις που τα άτομα χρησιμοποιούν συστηματικά στην καθημερινή τους ζωή και συνεπάγονται εξοικονόμηση γνωστικών πόρων.¹ Οι Hilton και Hippel (1996) τονίζουν ότι τα στερεότυπα είναι «νοητικές αναπαραστάσεις πραγματικών διαφορών μεταξύ των ομάδων [. . .] που επιτρέπει την ευκολότερη και αποτελεσματικότερη επεξεργασία των πληροφοριών. Τα στερεότυπα είναι επιλεκτικά, ωστόσο, καθώς εντοπίζονται γύρω από τα χαρακτηριστικά της ομάδας που είναι τα πιο διακριτικά, που παρέχουν τη μεγαλύτερη διαφοροποίηση μεταξύ των ομάδων και που παρουσιάζουν τη μικρότερη διαφοροποίηση εντός της ομάδας». Μια σχετική «υπόθεση του πυρήνα της αλήθειας» υποστηρίζει ότι τα στερεότυπα βασίζονται σε κάποια εμπειρική πραγματικότητα. Ως εκ τούτου, είναι χρήσιμα, αλλά μπορεί να συνεπάγονται υπερβολές (Judd and Park 1993).

Πολλοί φραγμοί, λοιπόν, και προκαταλήψεις που σχετίζονται με το φύλο αδιαμφισβήτητα έχουν μειωθεί με τα χρόνια, αλλά τα στερεότυπα για το φύλο συνεχίζουν να

δημιουργούν προβλήματα στην πρόοδο της σταδιοδρομίας των γυναικών καθώς πρόκειται για πεποιθήσεις, όπως περιγράφηκε και παραπάνω, ιδιαίτερα ισχυρές όποια προσέγγιση και αν χρησιμοποιηθεί ως σχετική με αυτά αναλυτική κατηγορία. Η διαθεσιμότητα ευκαιριών στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους συνεχίζει να επηρεάζεται αρνητικά από τα στερεότυπα των φύλων, τα οποία διαμορφώνουν την διευθυντική συμπεριφορά και τις επαγγελματικές προοπτικές στον χώρο εργασίας με πατριαρχικές προσδοκίες.

Υπάρχουν μόνο 29% γυναίκες σε ανώτερες διευθυντικές θέσεις παγκοσμίως (IBR, 2020). Το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (2017) αναδεικνύει ότι υπήρχε ένα μέσο χάσμα μεταξύ των φύλων 32,0 τοις εκατό σε τέσσερις τομείς, και συγκεκριμένα, «Οικονομική Συμμετοχή και Ευκαιρίες», «Εκπαιδευτικό Επίτευγμα», «Υγεία και Επιβίωση» και «Πολιτική Ενδυνάμωση». Αυτό δείχνει αύξηση από το μέσο χάσμα των φύλων 31,7 τοις εκατό σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια.

Παρά τις πολλές πολιτικές για την αύξηση της ισότητας των φύλων τις τελευταίες δεκαετίες, οι διακρίσεις λόγω φύλου με βάση τα στερεότυπα του φύλου συνεχίζουν να υφίστανται καθώς τα στερεότυπα . Υπάρχουν προοδευτικές και ριζικές αλλαγές στις θεωρίες διαχείρισης από τις Γυναίκες στην Διοίκηση, τις Γυναίκες και την Διοίκηση και το Φύλο και την Διοίκηση. Η θεωρητική μετάβαση από τις Γυναίκες στην Διοίκηση στις Γυναίκες και την Διοίκηση δεν άλλαξε την πρακτική των στερεοτύπων των φύλων στην κοινωνία.

Τα στερεότυπα φύλου εξακολουθεί να θεωρείται ένα σημαντικό ζήτημα που εμποδίζει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών στην διοίκηση. Η συνέχιση της ελάχιστης εκπροσώπησης και συμμετοχής των γυναικών σε διοικητικές θέσεις ανώτατου επιπέδου (Elacqua, Beehr, Hansen, & Webster, 2009; Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, 2017). Ύστερα από κριτική προσέγγιση της βιβλιογραφίας, μπορεί να ειπωθεί πως παρόλες τις έρευνες που έχουν γίνει, οι αιτίες του σεξουαλικού ρόλου και των στερεοτύπων δεν επαρκούν και δεν έχουν διατυπωθεί με πληρότητα. Αν δεν βρεθούν τα αίτια, το φαινόμενο θα συνεχίσει να αναπτύσσεται αδιάκοπα (Desvaux, Devillard-Hoellinger, & Baumgarten, 2007).

Τα στερεότυπα είναι ανθεκτικά εξαιτίας των χαρακτηριστικών τους. Αναδύονται σε πολλά πλαίσια για να βοηθήσουν τις λειτουργίες που απαιτούνται από αυτά τα πλαίσια. Πολλαπλοί σκοποί εξυπηρετούνται από την στερεότυπη σκέψη που αντικατοπτρίζει μια ποικιλία γνωστικών και παρακινητικών διαδικασιών (Hilton & Von Hippel, 1996). Η εμφάνιση των στερεοτύπων μπορεί να γίνει κατανοητή ως ένας τρόπος απλοποίησης των απαιτήσεων (Macrae, Milne, & Bodenhausen, 1994), επιτρέποντας να βασιστεί σε προηγουμένως αποθηκευμένη γνώση αντί για εισερχόμενες πληροφορίες και να ανταποκριθεί σε διάφορους περιβαλλοντικούς παράγοντες, όπως διαφορετικοί κοινωνικοί ρόλοι (Eagly, 1995), ομαδικές συγκρούσεις (Robinson, Keltner, Ward, & Ross et al., 1995) και διαφορές στην εξουσία (Fiske, 1993). Τα στερεότυπα μπορούν επίσης να προκύψουν ως τρόπος δικαιολόγησης του status quo (Jost & Banaji, 1994) ή ως απάντηση στην κοινωνική ταυτότητα (Hogg & Abrams, 1988). Επιπλέον, είναι ζωτικής σημασίας να θυμόμαστε ότι οι απόψεις που εισάγουν διακρίσεις δεν υιοθετούνται απαραίτητα σκόπιμα (Agars, 2004).

Τα στερεότυπα των φύλων, έτσι, επιμένουν παρά την παροχή ίσων ευκαιριών στους χώρους εργασίας. Αν και έχει σημειωθεί βελτίωση, με αυξανόμενους αριθμούς γυναικών να αποκτούν διάφορες διοικητικές θέσεις στο εργασιακό χώρο, η στάση Think Manager–Think Male του Schein (1973) εξακολουθεί να υπάρχει στους άνδρες. Ωστόσο, ο συσχετισμός Think Manager–Think Male του Schein (1973) μετριάζεται στην περίπτωση επιτυχημένων εταιρειών και το Think Crisis–Think Female παρατηρείται ότι σχετίζεται με γυναίκες ηγέτες. Η αντιληπτή καταλληλότητα των γυναικών για ανώτερες θέσεις είναι πιθανό να αυξηθεί υπό συνθήκες οργανωτικής κρίσης (Ryan, Alexander, & Postmes, 2007).

Παρόλα αυτά οι γυναίκες συνεχίζουν να βιώνουν υψηλά επίπεδα πίεσης από την δουλειά τους και έχει βρεθεί ότι βιώνουν υψηλά επίπεδα άγχους όταν ηγούνται ανδροκρατούμενους κλάδους (Gardiner & Tiggemann, 1999). Η συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο υποκινεί και αποθαρρύνει τις γυναίκες στον χώρο εργασίας. Σε οργανωτικά περιβάλλοντα, οι αρνητικές πεποιθήσεις σχετικά με την απόδοση ή την αποτελεσματικότητα των γυναικών μπορεί να βλάψουν την φιλοδοξία τους για επαγγελματική ανέλιξη (Dickerson & Taylor, 2000). Οι γυναίκες μπορεί να επιλέξουν να μην υποβάλουν αίτηση λόγω

προκλητικών ή ηγετικών ρόλων, εάν φοβούνται ότι δεν έχουν την ικανότητα να εκτελέσουν τέτοιους ρόλους.

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες λόγω των στερεοτύπων του φύλου μπορεί να είναι καταστροφικές. Για παράδειγμα, οι Singh και Sebastian (2018) στην παγκόσμια μελέτη τους στον Γκουτζαράτ της Ινδίας διαπίστωσαν ότι οι κύριοι δεσμοί των γυναικών με την επιχειρηματικότητα είναι μέσω των επιχειρηματικών επαγγελμάτων των πατέρων και των συγγενών τους. Η διαδικασία ένταξής τους στην οικογενειακή επιχείρηση είναι θέμα γέννησης και όχι επιλογής και παρά την έκθεση αυτών των γυναικών σε επιχειρηματικές πρακτικές, ως γυναίκες, δεν θεωρούνται ως πιθανοί διάδοχοι στις επιχειρήσεις. Επιπλέον, η παραδοσιακή στάση αποτελεί απειλή για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών επειδή δεν τους επιτρέπεται να αναζητούν εργασία εκτός του νοικοκυριού ή να αλληλεπιδρούν με άτομα εκτός της οικογένειας. Αυτή η πατριαρχική κουλτούρα παράγει ανδρικό εργασιακό περιβάλλον, όπου οι γυναίκες μάνατζερ τείνουν να εξιδανικεύουν «τους άνδρες ως διευθυντές, τους διευθυντές ως άνδρες» (Collinson & Hearn, 1995) και οι γυναίκες διευθυντές γίνονται μέρος της πατριαρχικής εργασιακής κουλτούρας.

Ο αντίκτυπος των στερεοτύπων φύλου στις γυναίκες εξακολουθεί να είναι εμφανής ανεξάρτητα από το επίπεδο θέσης που ανήκουν οι γυναίκες σε έναν οργανισμό. Ωστόσο, είναι πιο εμφανές όταν πρόκειται για διευθυντικές ή ηγετικές θέσεις (Koenig et al., 2011; Kang, 2012). Για παράδειγμα, η Schein (1973, 1975) στις μελέτες της διαπίστωσε ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες συμφώνησαν ότι οι επιτυχημένοι ηγέτες διαθέτουν χαρακτηριστικά που συνδέονται συνήθως με τους άνδρες, όπως ηγετική ικανότητα, ανταγωνιστικότητα, αυτοπεποίθηση, αντικειμενικότητα, επιθετικότητα, δύναμη, φιλοδοξία και επιθυμία για την ευθύνη.

Αντίθετα, οι γυναίκες συνδέονται με ιδιότητες που σχετίζονται με το ενδιαφέρον για την συμπονετική μεταχείριση των άλλων. Αυτά περιλαμβάνουν το να είσαι στοργικός, χρήσιμος, φιλικός, ευγενικός και συμπονετικός, καθώς και διαπροσωπικά ευαίσθητος, ευγενικός και μειλίχιος (Eagly & Carli, 2007). Ο Kanter (1977) αναφέρει ότι οι γυναίκες στις αίθουσες συσκέψεων μπορεί να θεωρηθούν ως «συμβολικά θηλυκά» παρά ως μέλη του

διοικητικού συμβουλίου από μόνα τους. Οι γυναίκες, που συνήθως αποτελούν μειοψηφία στις αίθουσες συσκέψεων, συχνά δεν ακούγονται ούτε εκτιμώνται επί ίσοις όροις με τους άνδρες μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

Ο Brescoll σε πρόσφατη έρευνα του (Brescoll, 2016) διαπίστωσε ότι οι συμμετέχοντες στην μελέτη θεώρησαν ότι οι αποφάσεις των γυναικών ηγετών καθοδηγούνται από συναισθήματα και ως εκ τούτου ενδιαφέρονται λιγότερο να προσλάβουν γυναίκες σε ηγετικές θέσεις. Ομοίως, οι Fischbach, Lichtenthaler και Hosrtnann (2015), ερευνώντας το παράδειγμα Think Manager–Think Male, διαπίστωσαν ότι τα συναισθήματα που εκδηλώνουν οι επιτυχημένοι μάνατζερ είναι τα ίδια με τα συναισθήματα που θεωρούνται χαρακτηριστικά των ανδρών σε αντίθεση με τις γυναίκες. Η παραπάνω συζήτηση δείχνει τις στερεότυπες απόψεις για τις γυναίκες ως μάνατζερ.

Για περισσότερες από τέσσερις δεκαετίες, αρκετοί ερευνητές έχουν εξερευνήσει τα στερεότυπα του φύλου και τα απαραίτητα χαρακτηριστικά διαχείρισης (Heilman, Block, Martell, & Simon, 1989; Brenner, Tomkiewicz, & Schein, 1989; Schein & Muller, 1992; Orser, 1994; , Mueller, Lituchy, & Liu, 1996· Elsaid & Elsaid, 2012· Berkery, Morley, & Tiernan, 2013) ακολουθώντας διαφορετικά παραδείγματα στερεοτύπων φύλου για την ανάληψη έρευνας σε διαφορετικά πλαίσια χωρών. Τα ευρήματα αυτών των μελετών δείχνουν ότι τα στερεότυπα που αναφέρθηκαν στις προηγούμενες μελέτες συνεχίζουν να επιμένουν.

Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες πιστεύουν ότι οι άνδρες είναι πιο κατάλληλοι από τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις, αν και αυτή η πεποίθηση υποστηρίζεται περισσότερο από άνδρες παρά από γυναίκες. Τα ευρήματα δείχνουν επίσης ότι η νοοτροπία Think Manager–Think Male είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο. Μια αλλαγή στην αντίληψη των γυναικών έχει παρατηρηθεί σε πρόσφατες μελέτες, κυρίως στις ΗΠΑ, όπου οι γυναίκες ήταν λιγότερο διατεθειμένες να βλέπουν την διαχείριση ως τομέα των ανδρών (Powell, 2011).

Ομοίως, οι Stoker, Van der Velde και Lemmers (2012) διαπίστωσαν ότι παρόλο που το γενικό στερεότυπο ενός διευθυντή είναι αρσενικό και παρόλο που οι περισσότεροι προτιμούν έναν άνδρα ως διευθυντή, οι γυναίκες υπάλληλοι, οι εργαζόμενοι με μια γυναίκα διευθυντή

και οι υπάλληλοι που εργάζονται σε έναν οργανισμό με υψηλό το ποσοστό των γυναικών διευθυντικών στελεχών, έχει μεγαλύτερη προτίμηση στα γυναικεία διευθυντικά χαρακτηριστικά και στις γυναίκες μάνατζερ. Η παραπάνω παράθεση καταδεικνύει ότι οι κοινωνικο-πολιτιστικοί παράγοντες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αύξηση ή την μείωση του επιπέδου προσκόλλησης σε στερεότυπους τρόπους γνώσης και ότι απαιτείται να καθοριστεί ένας κοινωνικός φορέας για να αλλάξει τις κοινωνικές δομές σχετικά με το ζήτημα της ανισότητας των φύλων.

Κεφάλαιο 4 : Ο ρόλος των reality μαγειρικής στην ανισότητα μέσα στην κουζίνα

Οι εκπομπές μαγειρικής (στην προ ριάλιτι εποχή) ξεκίνησαν από το ραδιόφωνο, για να περάσουν κατά την δεκαετία του '40 στην μικρή οθόνη. Πρώτη τηλεοπτική εκπομπή του είδους θεωρείται το «I love to eat», το οποίο ξεκίνησε να προβάλλεται στις 30 Αυγούστου του 1947 από το NBC και ολοκληρώθηκε τον Μάιο της ερχόμενης χρονιάς: Σε ζωντανή μετάδοση ο σεφ και συγγραφέας Τζέιμς Μπίαρντ μαγείρευε, για να κατηγορηθεί για την απροκάλυπτη διαφήμιση των εταιρειών με προϊόντα διατροφής αλλά και για να ανοίξει τον δρόμο στο από τηλεοράσεως sponsoring.

Η πρώτη γυναίκα απόφοιτος της περίφημης σχολής Le Cordon Bleu, η Ντιόν Λούκας, παρουσίασε τα δικά της μαγειρικά σόου ξεκινώντας από τον «The queens taste» (CBS 1948-1949), ενώ η Τζούλια Τσάιλντ (η πληθωρική μαγείρισσα, την ζωή της οποίας ερμήνευσε η Μέριλ Στριπ στον κινηματογράφο) με το «The French chef» (WGBH 1963-1973) έφερε την γαλλική κουζίνα σε όλα τα αμερικανικά σπίτια. Σιγά-σιγά και ενώ η από τηλεοράσεως ψυχαγωγία περνούσε σε μια νέα εποχή, οι εκπομπές μαγειρικής έδωσαν την θέση τους σε πιο «σύνθετες» παραγωγές, όπως π.χ. στον «Two fat ladies» (BBC 2, 1996) όπου οι ευτραφείς κυρίες του τίτλου, η Κλαρίσα Ντίξον Ράιτ και η Τζένιφερ Πάτερσον, ταξίδευαν στην Βρετανία (κυρίως) και μαγείρευαν, ή το «A cook's tour» (Food Network 2002), όπου ο διάσημος σεφ Αντονι Μπουρντέν ταξίδευε σε όλον τον κόσμο και μας παρουσίαζε τις τοπικές κουζίνες. Ανάμεσα σε αυτά, το γιαπωνέζικο «Iron chef» (Fuji Television, 1993) είναι ένα από τα πρώτα μαγειρικά ριάλιτι διεθνώς, μια παραγωγή που μεταφέρθηκε στον Καναδά, στην Αυστραλία αλλά και στις ΗΠΑ με επιτυχία.

Το 2003 ο celebrity chef Ρόκο ντι Σπίριτον παρουσίασε το «Restaurant» (NBC) που αφορούσε την δημιουργία (διαμόρφωση, διακόσμηση, στελέχωση) ενός νέου εστιατορίου. Δηλαδή (και) την φαγωμάρα ανάμεσα σε όσους μπλέχτηκαν στην επιχείρηση, από τον αρχιμάγειρα ως τον τελευταίο σερβιτόρο. Στο «Ramsay's Kitchen Nightmares» ο σεφ Γκόρντον Ράμσεϊ λάμβανε SOS από ιδιοκτήτες εστιατορίων που βλέπουν τις επιχειρήσεις

τους να πεθαίνουν και έσπευδε να βοηθήσει και να τους περιποιηθεί με την φαρμακερή ειρωνεία του και την εξίσου φαρμακερή γλώσσα του.

Το αγγλικό «Hell's Kitchen», που ξεκίνησε να προβάλλεται το 2004, διαδέχτηκε η αμερικανική εκδοχή του, η οποία ξεκίνησε να προβάλλεται το 2005 και συνεχίζει μέχρι σήμερα, δείχνοντας πως πράγματι η κουζίνα μπορεί να γίνει κόλαση - φροντίζει γι' αυτό και ο Έκτορας Μποτρίνι στην ελληνική version του παιχνιδιού. Όσο για το «Top chef» (Bravo), ξεκίνησε το 2006 και συνεχίζεται και αυτό μέχρι σήμερα.

Μια βασική διαπίστωση είναι πως οι κριτές είναι σχεδόν πάντα σε τηλεοπτικά σόου άνδρες. Τουλάχιστον όσον αφορά την ελληνική πραγματικότητα. Για παράδειγμα έρευνα έχει δείξει πως μόνο το 18,5 τοις εκατό από τους κορυφαίους σεφ της Βρετανίας ήταν γυναίκες. (House of Commons. The Business, Innovation and Skills Committee, 2013). Στην Αυστραλία, στατιστικά στοιχεία από την περιοχή της Νέας Νότιας Ουαλίας ανέφεραν ότι ο σεφ είναι ένα από τα κορυφαία επαγγέλματα για τον διαχωρισμό των φύλων, όπου 21.274 ήταν άνδρες και μόνο 4.385 γυναίκες (Women NSW, 2012). Το Γραφείο Στατιστικών Εργασίας των ΗΠΑ βρήκε μόνο 20% το ποσοστό των σεφ και των επικεφαλής μαγείρων που ήταν γυναίκες (Harris & Giuffre, 2015).

Ωστόσο, η ανδροκρατούμενη, ως γνωστόν, κουζίνα των επαγγελματιών, δείχνει το πιο δυσάρεστο και αρνητικό πρόσωπό της. Για να χρησιμοποιήσουμε μια λέξη που είναι του συρμού, οι σεξιστικές συμπεριφορές των ανδρών προς τις γυναίκες που συμμετέχουν (αναφερόμαστε πάντα στους παίκτες και όχι στους προσεκτικούς κριτές) τούς εκθέτουν ανεπανόρθωτα. Ο απαξιοτικός τρόπος με το οποίο αναφέρονται σε αυτές (θεωρώντας εμφανώς εαυτούς πολύ ανώτερους), οι μεθοδεύσεις τους για να τις διώξουν και η αγένεια με την οποία τις αντιμετωπίζουν, επιβεβαιώνει πως αν η κουζίνα ενός εστιατορίου είναι χώρος σκληρός για όσους δουλεύουν εκεί, για μια γυναίκα μπορεί να είναι διπλά σκληρός (Kimberly Holland, 2019).

II. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 1: Στόχος έρευνας, Μεθοδολογία και παρουσίαση δείγματος

1.1 Σκοπός της έρευνας

Σύμφωνα με το θεωρητικό μέρος, η έμφυλη ανισότητα είναι εμφανή στην επαγγελματική κουζίνα λόγω των στερεοτύπων που υπήρχαν προς το γυναικείο φύλο σε όλα τα χρόνια. Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η θέση της γυναίκας στην επαγγελματική κουζίνα και αν αυτό συμφωνεί με το θεωρητικό μέρος. Μέσα από την έρευνα θα προσπαθήσουμε να απαντήσουμε σε σημαντικά ερωτήματα, όπως αν υπάρχει ανισότητα ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες μέσα στην κουζίνα, αν εμπιστεύονται τις γυναίκες σεφ το ίδιο με τους άνδρες σεφ, αν γυναίκες και άνδρες σεφ θεωρούνται ισάξιοι μέσα στην κουζίνα και γενικά αν υπάρχουν ακόμη στερεότυπα απέναντι προς το γυναικείο φύλο και αν αυτά επηρεάζουν την εξέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

1.2 Υποθέσεις της έρευνας

Βασική υπόθεση της έρευνας είναι ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνα θα συμφωνούν ότι υπάρχει διακριτική μεταχείριση της γυναίκας στην επαγγελματική κουζίνα.

Για την υποστήριξη της ανωτέρω ερευνητικής υπόθεσης οι ακόλουθες υποθέσεις τέθηκαν:

1^η Μηδενική: Δε θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απόψεις των ερωτώμενων για τη θέση της γυναίκας στην επαγγελματική κουζίνα μεταξύ των δύο φύλων.

1^η Εναλλακτική: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απόψεις των ερωτώμενων για τη θέση της γυναίκας στην επαγγελματική κουζίνα μεταξύ των δύο φύλων.

2^η Μηδενική: Δε θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απόψεις των ερωτώμενων για τη θέση της γυναίκας στην επαγγελματική κουζίνα μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών κατηγοριών.

2^η Εναλλακτική: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απόψεις των ερωτώμενων για τη θέση της γυναίκας στην επαγγελματική κουζίνα μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών κατηγοριών.

3^η Μηδενική: Δε θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απόψεις των ερωτώμενων για τη θέση της γυναίκας στην επαγγελματική κουζίνα μεταξύ των διαφορετικών βαθμών στην brigade της κουζίνας

3^η Εναλλακτική: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απόψεις των ερωτώμενων για τη θέση της γυναίκας στην επαγγελματική κουζίνα μεταξύ των διαφορετικών βαθμών στην brigade της κουζίνας.

1.3 Μεθοδολογία της έρευνας

Δείγμα έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 370 εργαζόμενοι σε επαγγελματικές κουζίνες στην Αθήνα, από τους 11040 μάγειρες της Αθήνας (ΕΛΣΤΑΤ,2011). Τα δεδομένα συλλέχθηκαν με ανώνυμα ερωτηματολόγια τα οποία μοιράστηκαν στους συμμετέχοντες από τον Δεκέμβριο του 2021 έως τον Ιανουάριο του 2022. Η δειγματοληψία ήταν ευκολίας και χιονοστιβάδας. Η δειγματοληψία ευκολίας είναι μη πιθανοθεωρητική και δίνει τη δυνατότητα στον ερευνητή να επιλέξει τους συμμετέχοντες που είναι πιο εύκολα προσβάσιμοι σε αυτόν. Συνήθως τα άτομα του δείγματος είναι γνωστά σε αυτόν (Özdemir et al., 2011). Η δειγματοληψία χιονοστιβάδας είναι όταν οι ίδιοι συμμετέχοντες στην έρευνα προσκαλούν άλλα άτομα για να συμμετάσχουν.

Διαδικασία

Για τη διεξαγωγή της έρευνας η ερευνήτρια ήλθε σε επαφή με γνωστά της άτομα που δούλευαν στο χώρο της κουζίνας και τους μοίρασε το ερωτηματολόγιο. Οι επαγγελματικοί χώροι στους οποίους έγινε αρχικά η διανομή του ερωτηματολογίου ήταν πέντε. Επίσης η ερευνήτρια ζήτησε από τους συμμετέχοντες να το διανείμουν και σε άλλα άτομα που δούλευαν στην κουζίνα είτε στον ίδιο επαγγελματικό χώρο είτε και σε άλλους χώρους. Η ερευνήτρια συνέλλεγε τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια κάθε βδομάδα από τους αρχικούς 5 επαγγελματικούς χώρους που είχαν αρχικά διανεμηθεί. Η παρουσία της ερευνήτριας κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν ήταν δυνατή λόγω των συνθηκών της πανδημίας. Όμως ήταν διαθέσιμη τηλεφωνικά για να απαντήσει σε όλες τις ερωτήσεις των συμμετεχόντων.

Στη συνέχεια τα ερωτηματολόγια αριθμήθηκαν, κωδικοποιήθηκαν οι απαντήσεις και έγινε η εισαγωγή των στοιχείων στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS 21. Έπειτα πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις των απόλυτων και σχετικών συχνοτήτων και περιγραφική ανάλυση προκειμένου να αποτυπωθούν καλύτερα τα χαρακτηριστικά του δείγματος. Επίσης υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου και στη συνέχεια έγιναν αναλύσεις συσχέτισης των ερωτήσεων και ανάλυση διακύμανσης με εξαρτημένες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου και ανεξάρτητες τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

Εργαλείο έρευνας

Για την έρευνα δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από 15 ερωτήσεις και απαντήσεις σε 5βάθμια κλίμακα Likert (1=Καθόλου, ... , 5=Πάρα πολύ). Επίσης στο ερωτηματολόγιο υπήρξαν 7 δημογραφικές ερωτήσεις. Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου υπολογίστηκε με τον δείκτη Cronbach's και εκτιμήθηκε σε 0,765 (>0,7) που μας δείχνει ότι η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου είναι αρκετά καλή.

Κεφάλαιο 2: Ανάλυση των αποτελεσμάτων του δείγματος

2.1 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων του ερωτηματολογίου

- Στην έρευνα συμμετείχαν 370 άτομα εκ των οποίων το 58,1% (215 άτομα) ήταν άνδρες και το 41,9% (155 άτομα) ήταν γυναίκες (Πίνακας 1). Από τα ποσοστά της έρευνας συμπεραίνουμε ότι η παρουσία ανδρών και γυναικών στον χώρο της επαγγελματικής κουζίνας δεν είναι ίσος, όμως είναι σημαντικό ότι με την πάροδο των χρόνων και από εκεί που δεν επιτρεπόταν καν στις γυναίκες να μαγειρεύουν επαγγελματικά, πλέον υπάρχει σημαντικός αριθμός γυναικών στις επαγγελματικές κουζίνες. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την έρευνα του Στατιστικού Γραφείου Εργασίας των Ηνωμένων Πολιτειών το 2013, οι γυναίκες σεφ αποτελούσαν το 20%.

	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα	Αθροιστική Συχνότητα
Άνδρας	215	58,1	58,1
Γυναίκα	155	41,9	100,0
Total	370	100,0	

Πίνακας 1: Φύλο

- Επίσης όσον αφορά στην ηλικιακή κατανομή, 12,4% (46 άτομα) των συμμετεχόντων άνηκε στην κατηγορία «18-25», το 37,6% (139 άτομα) άνηκε στην ηλικιακή κατηγορία «26-35», το 32,2% (119 άτομα) άνηκε στην ηλικιακή κατηγορία «36-45», το 17,3% (64 άτομα) άνηκε στην ηλικιακή κατηγορία «46-65» και τέλος ένα 0,5% (2 άτομα) ήταν μεγαλύτερο των 66 ετών (Πίνακας 2).

	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα	Αθροιστική Συχνότητα
18-25	46	12,4	12,4
26-35	139	37,6	50,0
36-45	119	32,2	82,2
46-65	64	17,3	99,5
66+	2	,5	100,0
Total	370	100,0	

Πίνακας 2: Ηλικία

Τα παραπάνω αποτελέσματα συνάδουν και με την πραγματικότητα. Φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (37,6%) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 26-35 χρονών. Σε αυτό έχουν παίξει σημαντικό ρόλο οι εκπομπές και τα reality μαγειρικής, τα οποία έχουν αναδείξει το επάγγελμα της μαγειρικής. Επίσης, είναι μία σχετικά εύκολη επιλογή για όσους δεν έχουν περάσει σε κάποια σχολή ή ακόμη και για όσους θέλουν να αλλάξουν επαγγελματικό προσανατολισμό. Είναι αρκετά εύκολο να βρει κάποιος εργασία σε κουζίνα, ειδικά στην Ελλάδα, που στηρίζομαστε στον τουρισμό και υπάρχει πληθώρα ξενοδοχείο και εστιατορίων να εργαστούν. Στις επόμενες ομάδες το ποσοστό μειώνεται μέχρι που φτάνουμε στην ηλικιακή ομάδα 66+. Που απάντησαν μόνο 2 άτομα. Ο παραπάνω πίνακας μπορεί να ερμηνεύσει και την ηλικιακή ομάδα που προτιμάται σε επαγγελματικές κουζίνες.

- Όσον αφορά στην οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων το 52,4% (194 άτομα) ήταν ανύπαντροι ενώ το υπόλοιπο 47,6%(176 άτομα) ήταν παντρεμένοι (Πίνακας 3).

	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα	Αθροιστική Συχνότητα
Όχι	194	52,4	52,4
Ναι	176	47,6	100,0
Total	370	100,0	

Πίνακας 3: Οικογενειακή κατάσταση

- Οι περισσότεροι συμμετέχοντες 38,4% (142 άτομα) ήταν απόφοιτοι τεχνικοί σχολής και επίσης ένα σημαντικό ποσοστό 35,4% (131 άτομα) ήταν απόφοιτοι Λυκείου. Απόφοιτοι πανεπιστημίου ήταν το 18,1% (67 άτομα) και με μεταπτυχιακές σπουδές το 4,9% (18 άτομα). Επίσης 11 άτομα (3,0%) ήταν απόφοιτοι γυμνασίου και ένα άτομο (0,3%) ήταν απόφοιτος Δημοτικού (Πίνακας 4).

	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα	Αθροιστική Συχνότητα
Δημοτικό	1	,3	,3
Γυμνάσιο	11	3,0	3,2
Λύκειο	131	35,4	38,6
Τεχνική Σχολή	142	38,4	77,0
Πανεπιστήμιο	67	18,1	95,1
Μεταπτυχιακές Σπουδές	18	4,9	100,0
Total	370	100,0	

Πίνακας 4: Εκπαίδευση

Από τον παραπάνω πίνακα είναι ξεκάθαρο ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες είναι απόφοιτοι Λυκείου και Τεχνικής Σχολής. Το άθροισμά τους είναι μεγαλύτερο από το άθροισμα των υπόλοιπων επιλογών (73,8%). Αυτό φαίνεται από την ηλικιακή κατανομή για το ποιες ηλικίες προτιμούν το επάγγελμα του μάγειρα. Είναι άτομα που μπορεί να μην κατάφεραν να περάσουν σε σχολή της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή άτομα που πέρασαν και αποφάσισαν να εγκαταλείψουν την σχολή ώστε να σπουδάσουν μαγειρική, που είναι και τάση, και έχει και γρηγορότερη επαγγελματική αποκατάσταση. Λίγοι είναι αυτοί που ολοκλήρωσαν το Πανεπιστήμιο και ακόμη λιγότεροι αυτοί που δεν έχουν τελειώσει την Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

- Σπουδές μαγειρικής σε ιδιωτικό ΙΕΚ είχε ολοκληρώσει το 46,8% (173 άτομα) και σε δημόσιο ΙΕΚ το 28,6% (106 άτομα). Γνώσεις μαγειρικής από εμπειρία ή από προσωπική ενασχόληση είχαν 56 άτομα (15,1%) και σπουδές στο εξωτερικό 30 άτομα (8,1%). Σεμινάρια είχε το 1,4% (5 άτομα) (Πίνακας 5).

	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα	Αθροιστική Συχνότητα
Εμπειρία – προσωπική ενασχόληση	56	15,1	15,1
Σεμινάρια	5	1,4	16,5
Ιδιωτικό ΙΕΚ	173	46,8	63,2
Δημόσιο ΙΕΚ	106	28,6	91,9
Σπουδές στο εξωτερικό	30	8,1	100,0
Total	370	100,0	

Πίνακας 5: Σπουδές μαγειρικής

Στον παραπάνω πίνακα οι περισσότεροι συμμετέχοντες έχουν ολοκληρώσει κάποιο ΙΕΚ (75,4%), είτε Δημόσιο, είτε Ιδιωτικό. Ελάχιστο είναι το ποσοστό που έχουν μόνο κάποιο σεμινάριο πάνω στην μαγειρική και εξίσου μικρό ποσοστό αυτοί που έχουν σπουδές στο εξωτερικό ή μόνο προσωπική εμπειρία. (8,1% και 15,1%). Είναι σημαντικό ότι πλέον τα άτομα που εργάζονται στις κουζίνες έχουν αποκτήσει τις απαραίτητες γνώσεις μέσα από τις σπουδές τους κυρίως σε δημόσια και ιδιωτικά ΙΕΚ. Το ποσοστό των ιδιωτικών ΙΕΚ είναι υψηλότερο, διότι στην Αθήνα είναι ελάχιστες οι θέσεις για τις δημόσιες σχολές. Επίσης, σίγουρα όσοι επιλέγουν ιδιωτικές σχολές έχουν την οικονομική δυνατότητα να πληρώσουν για την εκπαίδευσή τους και να λάβουν την καλύτερη εκπαίδευση στον τομέα που επέλεξαν, καθώς στις δημόσιες σχολές υπάρχουν αρκετές ελλείψεις. Πλέον, στις κουζίνες εργάζονται άτομα με πτυχίο μαγειρικής και όχι με απλή εμπειρική γνώση. Είναι άτομα που ακολουθούν τεχνικές και συνταγές και αποσκοπούν στην καταξίωση τους στον χώρο της μαγειρικής.

- Όσον αφορά στο εισόδημα οι περισσότεροι 39,2% (145 άτομα) αμείβονται μέχρι 1000 ευρώ, το 34,3% (127 άτομα) αμείβονται μέχρι 1500 ευρώ, το 13,0% (48 άτομα) αμείβεται μέχρι 2000 ευρώ και με περισσότερο από 2000 ευρώ αμείβεται το 13,5% (50 άτομα) (Πίνακας 6).

	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα	Αθροιστική Συχνότητα
0-1000	145	39,2	39,2
1001-1500	127	34,3	73,5
1501-2000	48	13,0	86,5
2001+	50	13,5	100,0
Total	370	100,0	

Πίνακας 6: Εισόδημα

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων αμείβονται ως 1500 ευρώ που για συνθήκες Ελλάδας, είναι αρκετά ικανοποιητικό. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την Κλαδική Σύμβαση στον επισιτισμό, ο μισθός ενός μάγειρας Α ξεκινάει από τα 756, 29 ευρώ και του σεφ από τα 964,42 ευρώ. Ο μισθός αυτός προσαυξάνεται με 10% επίδομα γάμου, 10% επίδομα ειδικών συνθηκών, και 10% αν ο εργαζόμενος έχει πάρει δημόσια πιστοποίηση από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. για την αναγνώριση του πτυχίου του. Φυσικά, αυτοί οι μισθοί είναι οι μισθοί βάσης και ο καθένας μπορεί να κάνει οποιαδήποτε συμφωνία για μεγαλύτερο μισθό.

- Όσον αφορά στο βαθμό που έχουν οι συμμετέχοντες στην έρευνα στην brigade της κουζίνας, στην οποία εργάζονται, το 24,9% (92 άτομα) είναι Commis Chef³, το 20,5% (76 άτομα) είναι Demi Chef de partie⁴, το 23,2% (86 άτομα) είναι Chef de partie⁵, το 13,2% (49 άτομα) είναι Sous chef⁶ και το 18,1% (67 άτομα) είναι Chef⁷ (Πίνακας 7).

	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα	Αθροιστική Συχνότητα
Commis Chef	92	24,9	24,9
Demi Chef de partie	76	20,5	45,4
Chef de partie	86	23,2	68,6
Sous chef	49	13,2	81,9
Chef	67	18,1	100,0
Total	370	100,0	

Πίνακας 7: Τι βαθμό έχετε στην brigade της κουζίνας στην οποία εργάζεστε αυτή τη στιγμή;

Ο παραπάνω πίνακας δεν μπορεί να βγάλει κάποιο σημαντικό αποτέλεσμα, καθώς τα ποσοστά σε κάθε περίπτωση είναι σχεδόν ισάριθμο (περίπου στο 20%). Αυτό σημαίνει πως σε μια κουζίνα υπάρχουν όλοι οι βαθμοί στην brigade της κουζίνας. Δεν υπερισχύει κάτι πολύ σημαντικό.

³ Commis chef: Βοηθός μαγείρα

⁴ Demi chef de partie: Β' μάγειρας

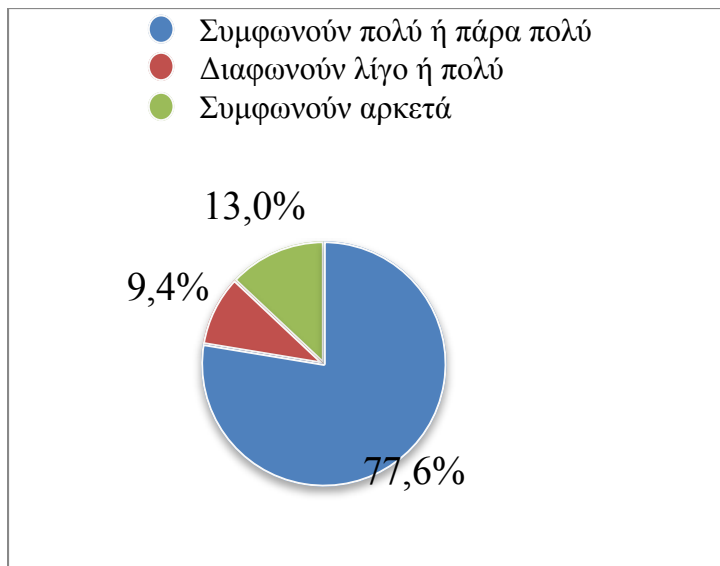
⁵ Chef de partie: Α' μάγειρας

⁶ Sous chef: Βοηθός σεφ

⁷ Chef: Αρχιμάγειρας

2.2 Ανάλυση των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου

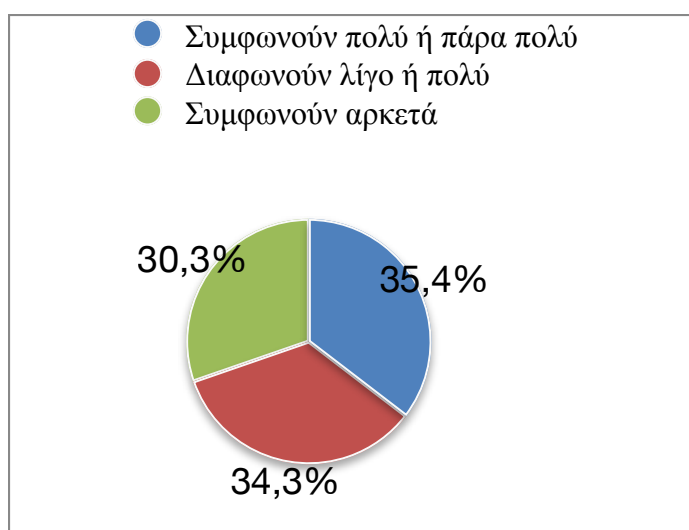
Ερώτηση 1: «Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου»



Διάγραμμα 1: Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου

Το 77,60% (287 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με το ότι οι άνδρες και οι γυναίκες μπορούν να αποδώσουν το ίδιο σε μια κουζίνα. Αρκετά δηλώνει το 13,00% (48 άτομα) και 9,40% (35 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 4,19 (1,09).

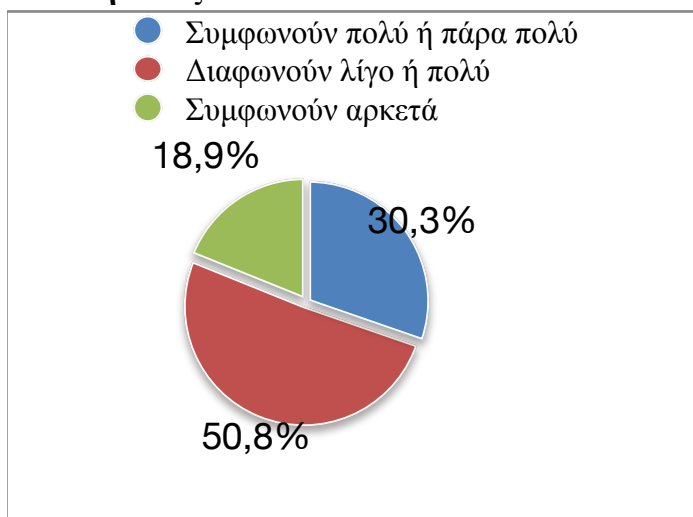
Ερώτηση 2: «Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα»



Διάγραμμα 2: Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα

Το 35,40% (131 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 30,30% (112 άτομα) και το 34,30% (127 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 2,96 (1,30).

Ερώτηση 3: «Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα»



Διάγραμμα 3: Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα

Το 30,30% (112 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 18,90% (70 άτομα) και το 50,80% (188 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 2,61 (1,43).

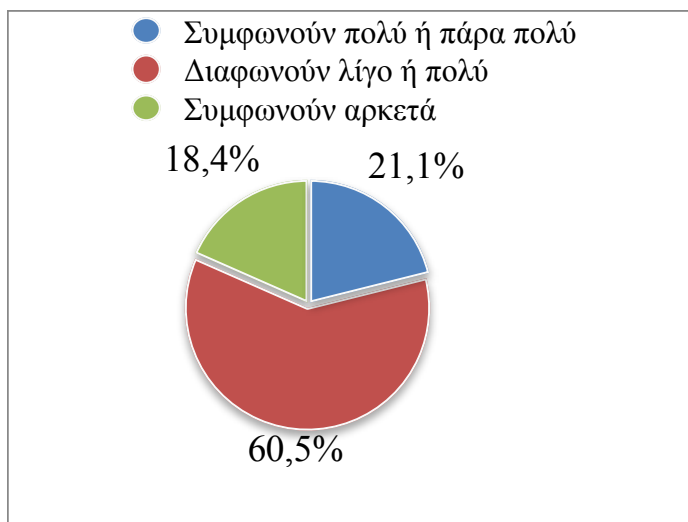
Ερώτηση 4: «Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ»



Διάγραμμα 4: Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ

Το 58,60% (217 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 14,90% (55 άτομα) και το 26,50% (98 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 3,60 (1,52).

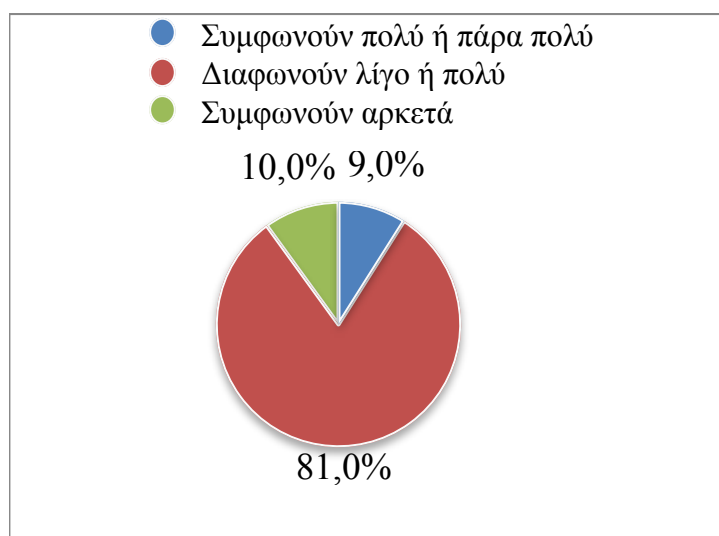
Ερώτηση 5: «Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ»



Διάγραμμα 5: Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ

Το 21,10% (78 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 18,40% (68 άτομα) και το 60,50% (224 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 2,24(1,36).

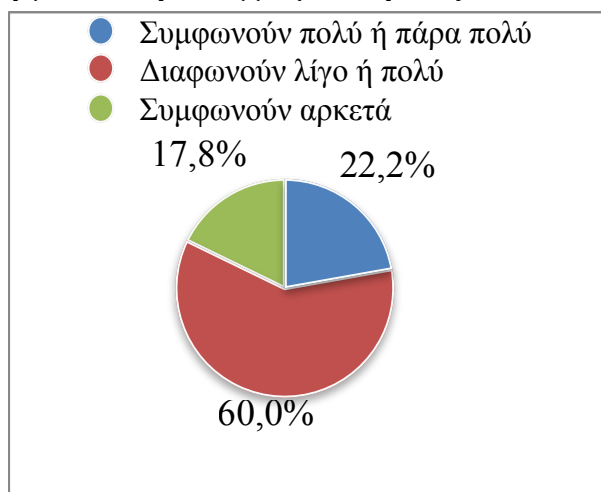
Ερώτηση 6: «Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα.»



Διάγραμμα 6: Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα

Το 9,00% (33 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 10,00% (37 άτομα) και το 81,10% (300 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 1,65 (1,10).

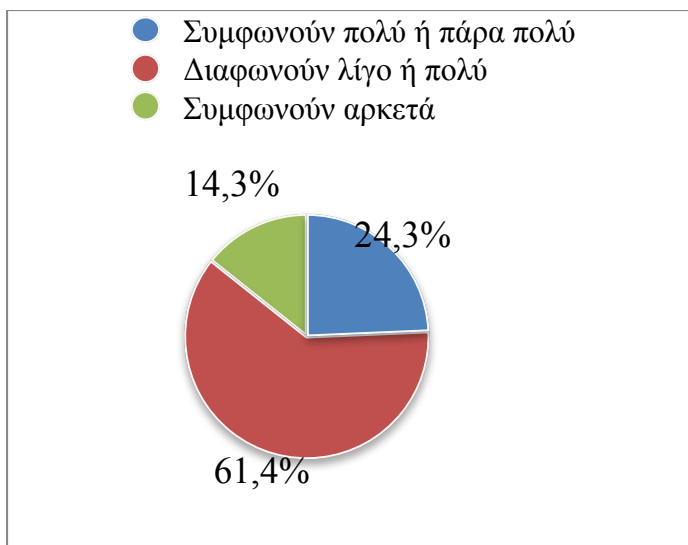
Ερώτηση 7: «Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα»



Διάγραμμα 7: Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα

Το 22,20% (82 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 17,80% (66 άτομα) και το 60,00% (222 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 2,27 (1,38).

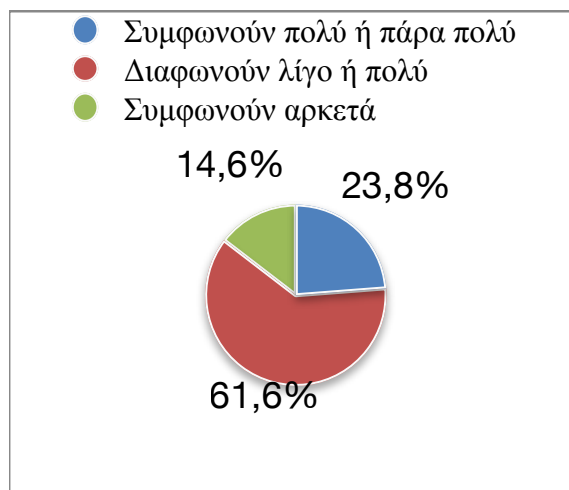
Ερώτηση 8: «Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ.»



Διάγραμμα 8: Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ

Το 24,30% (90 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 14,30% (53 άτομα) και το 61,30% (227 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 2,24 (1,45).

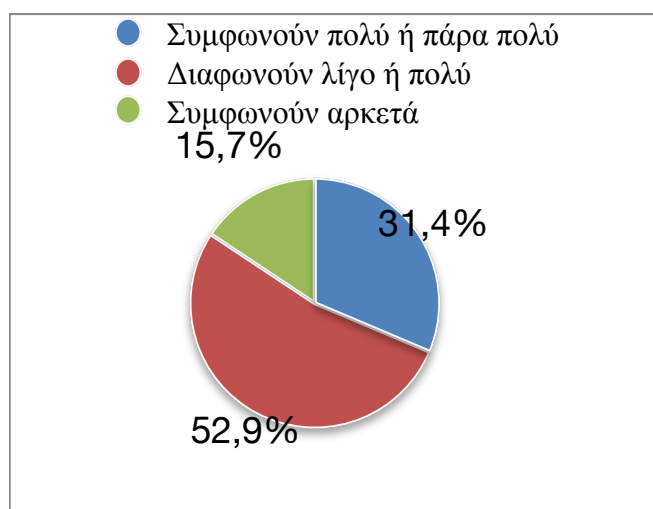
Ερώτηση 9: «Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα»



Διάγραμμα 9: Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα

Το 23,80% (88 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 14,60% (54 άτομα) και το 61,70% (228 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 2,24 (1,45).

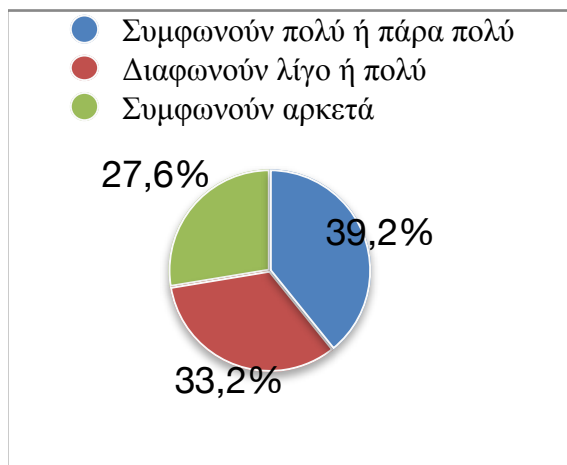
Ερώτηση 10: «Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα»



Διάγραμμα 10: Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα

Το 31,40% (116 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 15,70% (58 άτομα) και το 53,00% (196 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 2,54 (1,50).

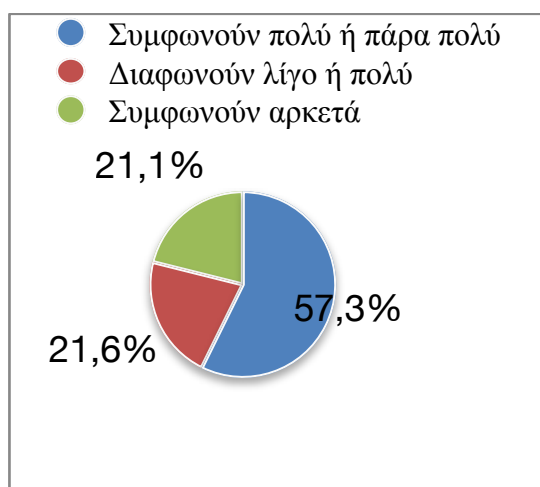
Ερώτηση 11: «Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους»



Διάγραμμα 11: Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους

Το 39,20% (145 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 27,60% (102 άτομα) και το 33,20% (123 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 3,03 (1,31).

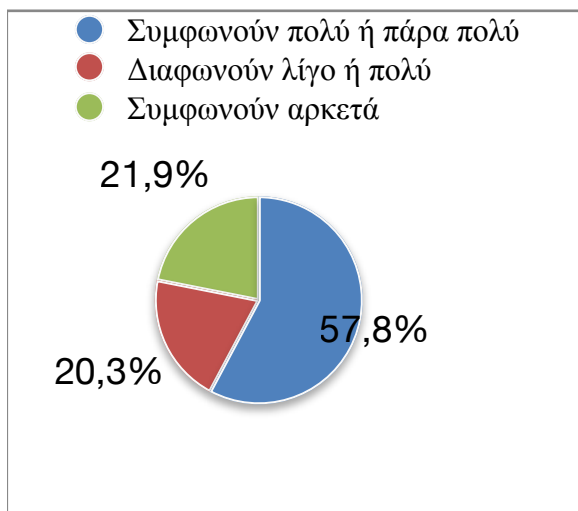
Ερώτηση 12: «Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα»



Διάγραμμα 12: Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα

Το 57,30% (212 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 21,10% (78 άτομα) και το 21,60% (80 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 3,57 (1,34).

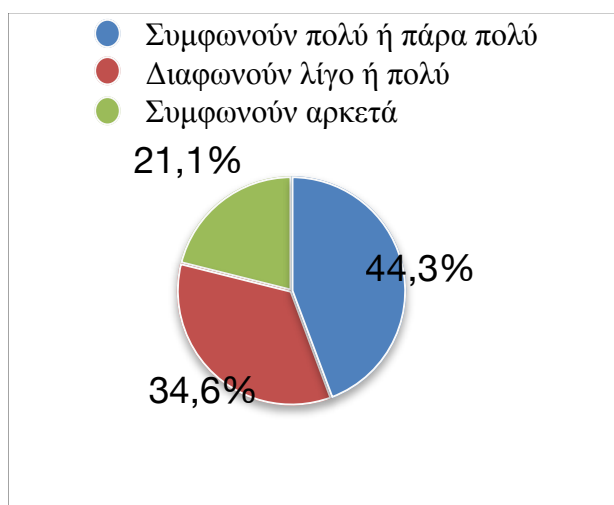
Ερώτηση 13: «Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ»



Διάγραμμα 13: Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ

Το 57,80% (214 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 21,90% (81 άτομα) και το 20,30% (75 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 3,57 (1,28).

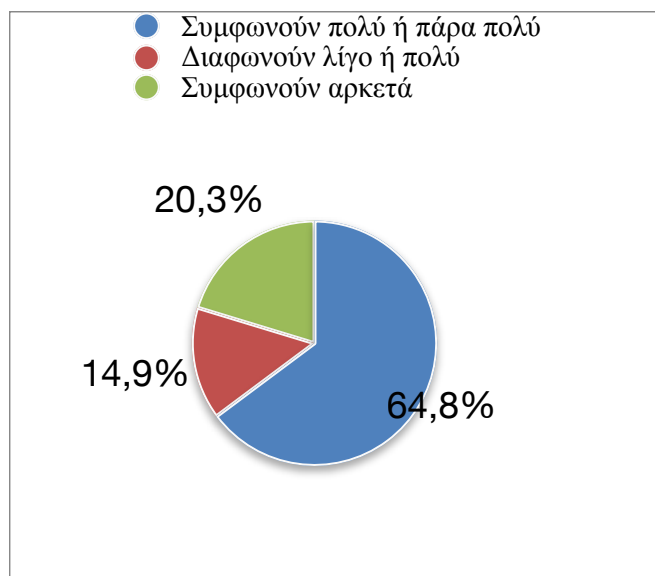
Ερώτηση 14: «Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα»



Διάγραμμα 14: Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα

Το 44,30% (164 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 21,10% (78 άτομα) και το 34,60% (128 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 3,19 (1,37).

Ερώτηση 15: «Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα»



Διάγραμμα 15: Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα

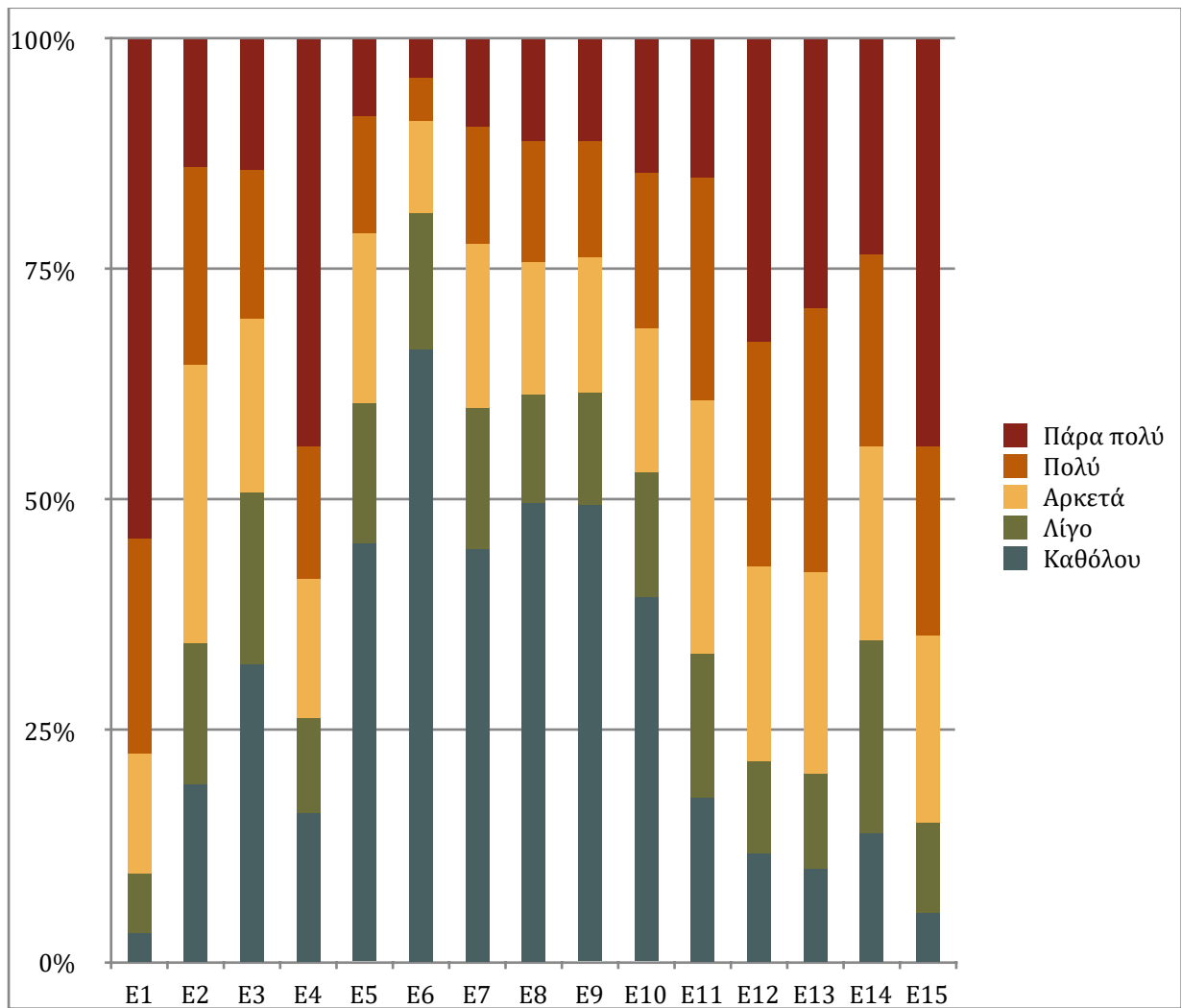
Το 64,80% (240 άτομα) συμφωνούν πολύ ή πάρα πολύ με την πρόταση, αρκετά δηλώνει το 20,30% (75 άτομα) και το 14,90% (55 άτομα) διαφωνεί λίγο ή πολύ με την πρόταση. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση ήταν 3,89 (1,23)

Στον πίνακα 8 παρουσιάζονται οι απόλυτες και σχετικές συχνότητες των ερωτήσεων 1 – 15 του ερωτηματολογίου και στον πίνακα 9 οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις τους.

α/ α	Ερώτηση	Καθόλου		Λίγο		Αρκετά		Πολύ		Πάρα πολύ	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου.	12	3,2	23	6,2	48	13,0	87	23,5	200	54,1
2	Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα.	71	19,2	56	15,1	112	30,3	80	21,6	51	13,8
3	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα.	119	32,2	69	18,6	70	18,9	60	16,2	52	14,1
4	Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ.	60	16,2	38	10,3	55	14,9	53	14,3	164	44,3
5	Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ.	168	45,4	56	15,1	68	18,4	47	12,7	31	8,4
6	Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα.	246	66,5	54	14,6	37	10,0	18	4,9	15	4,1
7	Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα.	165	44,6	57	15,4	66	17,8	47	12,7	35	9,5
8	Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ.	184	49,7	43	11,6	53	14,3	49	13,2	41	11,1
9	Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα.	183	49,5	45	12,2	54	14,6	47	12,7	41	11,1

α/ α	Ερώτηση	Καθόλου		Λίγο		Αρκετά		Πολύ		Πάρα πολύ	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
10	Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα.	146	39,5	50	13,5	58	15,7	62	16,8	54	14,6
11	Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους.	66	17,8	57	15,4	102	27,6	89	24,1	56	15,1
12	Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα.	43	11,6	37	10,0	78	21,1	91	24,6	121	32,7
13	Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ	37	10,0	38	10,3	81	21,9	106	28,6	108	29,2
14	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα.	51	13,8	77	20,8	78	21,1	77	20,8	87	23,5
15	Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα.	20	5,4	35	9,5	75	20,3	76	20,5	164	44,3

Πίνακας 8: Απόλυτες και σχετικές συχνότητες των ερωτήσεων 1 – 15 του ερωτηματολογίου



Διάγραμμα 16: Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων των ερωτήσεων 1 – 15 του ερωτηματολογίου

α/α	Ερώτηση	Μ.Ο.	Τ.Α.
1	Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου.	4,19	1,09
2	Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα.	2,96	1,30
3	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα.	2,61	1,43
4	Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ.	3,60	1,52
5	Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ.	2,24	1,36
6	Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα.	1,65	1,10
7	Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα.	2,27	1,38
8	Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ.	2,24	1,45
9	Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα.	2,24	1,45
10	Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα.	2,54	1,50
11	Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους.	3,03	1,31
12	Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα.	3,57	1,34
13	Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ	3,57	1,28
14	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα.	3,19	1,37
15	Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα.	3,89	1,23

Πίνακας 9: Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των ερωτήσεων 1 – 15 του ερωτηματολογίου

Κεφάλαιο 3: Συμπεράσματα Έρευνας

3.1 Συσχετίσεις των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου

Προκειμένου να εξετάσουμε τις συσχετίσεις των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου εφαρμόσαμε τον συντελεστή συσχέτισης Spearman. Όπως φαίνεται και στον Πίνακα 10, οι περισσότεροι παράγοντες συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους σε επίπεδο σημαντικότητας 5% και 1%. Τα ερωτήματα συσχετίζονται θετικά ή αρνητικά και οι αντίστοιχες συσχετίσεις είναι από ασθενείς έως μέτριες. Οι πιο ισχυρές συσχετίσεις είναι μεταξύ των ερωτήσεων:

(α) «Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ» με την ερώτηση «Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα» ($\rho=0,610$, $p<0,01$)

(β) «Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ» με την ερώτηση «Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα. ($\rho=0,660$, $p<0,01$) (Διάγραμμα 9)

(γ) «Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ» με την ερώτηση «Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα» ($\rho=0,800$, $p<0,01$) (Διάγραμμα 10).

Στον Πίνακα 10, παρουσιάζονται αναλυτικά όλες οι συσχετίσεις. Δηλαδή, οι ισχυρότερες συσχετίσεις εμφανίζονται στις ερωτήσεις που ισχυρίζονται ότι οι άνδρες είναι καλύτεροι, πιο δημιουργικοί και εμπνέουν περισσότερο από τις γυναίκες.

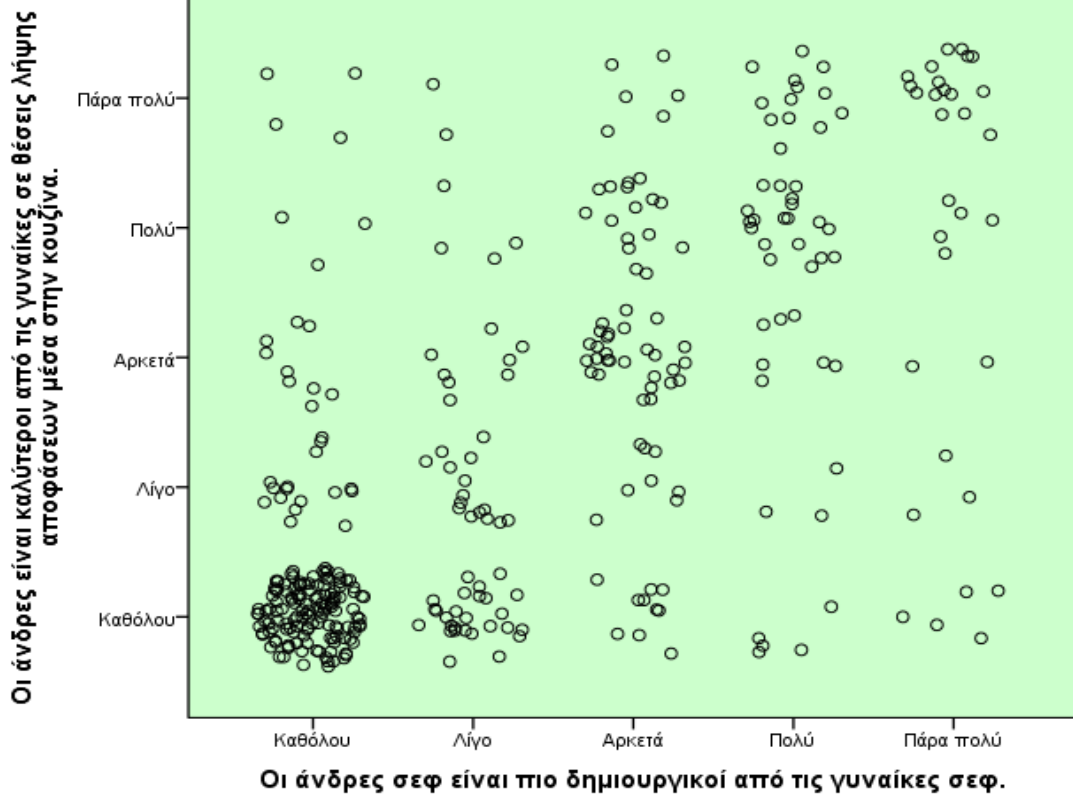
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου.	1	-0,390**	-0,422**	-0,192**	-0,467**	-0,127*	-0,424**	-0,513*	-0,505**	-0,460**	0,003	0,062	0,075	-0,326**	0,195**
2	Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα.		1	0,428**	0,235**	0,512**	0,229**	0,452**	0,489**	0,454**	0,397**	-0,069	-0,022	0,013	0,402**	-0,161**
3	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα.			1	0,252**	0,437**	0,252**	0,445**	0,469**	0,503**	0,662**	0,187**	0,085	0,074	0,595**	-0,160**
4	Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ.				1	0,119*	0,115*	0,089	0,149**	0,179**	0,229**	0,013	-0,082	0,020	0,196**	-0,184**
5	Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ.					1	0,301**	0,610**	0,616**	0,660**	0,526**	0,002	-0,039	0,107*	0,458**	-0,153**
6	Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα.						1	0,381**	0,417**	0,367**	0,216**	0,092	0,156**	0,088	0,183**	0,038

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
7	Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα.							1	0,580**	0,597**	0,570**	0,041	-0,040	0,135**	0,403**	-0,150**
8	Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ.								1	0,800**	0,506**	0,057	-0,018	0,118*	0,416**	-0,178**
9	Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα.									1	0,537**	0,012	-0,075	0,097	0,458**	-0,217**
10	Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα.										1	0,213**	0,022	0,125*	0,579**	-0,253**
11	Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους.											1	0,563**	0,270**	0,179**	0,232**
12	Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα.												1	0,332**	0,145**	0,399**

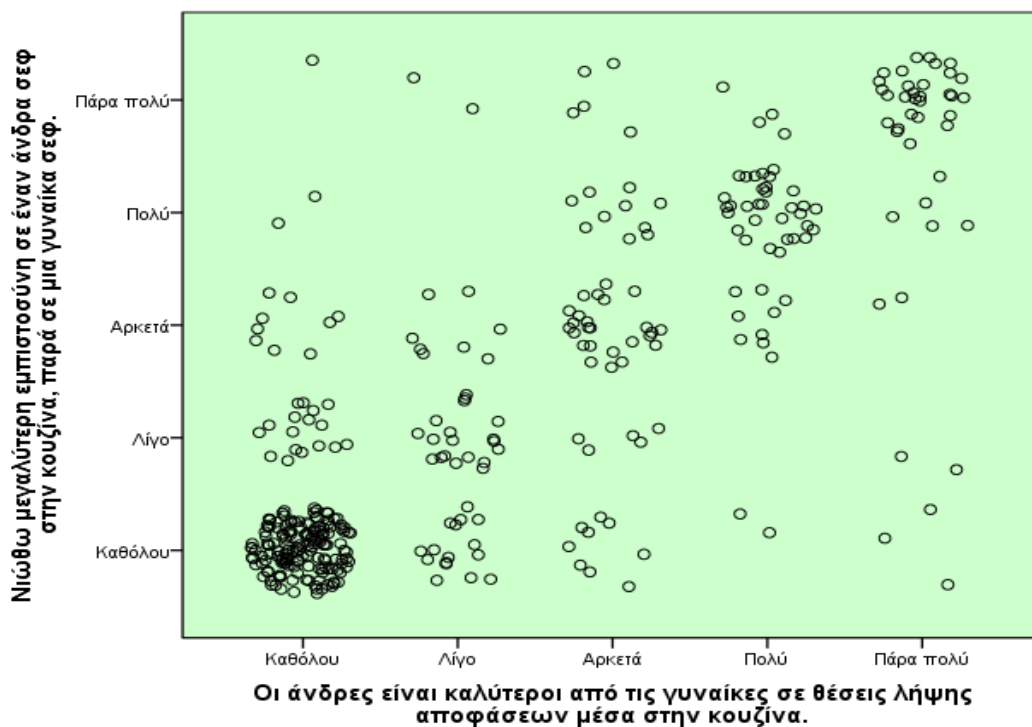
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
13	Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ													1	0,184**	0,083
14	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα.														1	-0,239**
15	Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα.															1

Πίνακας 10: Συντελεστής συσχέτισης Spearman των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου

Σημείωση: * $p < 0.05$ και ** $p < 0.01$



Διάγραμμα 17: Scatter plot των ερωτήσεων E5 και E8 του ερωτηματολογίου



Διάγραμμα 18: Scatter plot των ερωτήσεων E8 και E9 του ερωτηματολογίου

3.2 Έλεγχος διαφοράς απόψεων

3.2.1 Έλεγχος διαφοράς απόψεων μεταξύ των δύο φύλων

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση της διαφοράς μεταξύ των απόψεων των δύο φύλων με το κριτήριο t-test. Τα αποτελέσματα του κριτηρίου παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 11. Στον Πίνακα 12 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων με τη διάκριση του φύλου. Όπως φαίνεται υπάρχουν διαφορές στις απόψεις μεταξύ των δύο φύλων σε όλες σχεδόν τις ερωτήσεις, εκτός από την ερώτηση 6: «Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα». Πιο συγκεκριμένα στατιστικά σημαντική διαφορά ($p < 0.05$) στις απόψεις μεταξύ των δύο φύλων έχουν οι ακόλουθες ερωτήσεις (όλες πλην μίας):

1) «Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου» υπάρχει ($p < 0.05$). Οι γυναίκες συμφωνούν πάρα πολύ με τη δήλωση αυτή (M.O. = 4,68, T.A. = 0,64) σε σχέση με τους άνδρες (M.O. = 3,84, T.A. = 1,2). Αυτό οφείλεται ίσως στο ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και στις ικανότητές τους από ότι οι άνδρες αισθάνονται για το γυναικείο φύλο.

2) «Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα» υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις απόψεις μεταξύ των δύο φύλων ($p < 0.05$). Οι γυναίκες διαφωνούν περισσότερο (M.O. = 2,7, T.A. = 1,38) από τους άνδρες (M.O. = 3,14, T.A. = 1,21). Φαίνεται ότι οι γυναίκες έχουν περισσότερο την άνεση να συνεργαστούν με το γυναικείο φύλο στην κουζίνα από ότι οι άνδρες, οι οποίοι δείχνουν μία αρνητική στάση. Παρόλο αυτά, και τα δύο φύλα έχουν κατά μέσο όρο μία ουδέτερη στάση.

3) «Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα» ($p < 0.05$). Οι γυναίκες διαφωνούν περισσότερο με τη δήλωση

(M.O. = 2,28, T.A. = 1,4) από ότι οι άνδρες (M.O. = 2,86, T.A. = 1,41). Οι γυναίκες δε θεωρούν ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις θα τις εμποδίσουν να εργαστούν σε υπεύθυνη θέση μέσα στην κουζίνα και είναι πιο κατηγορηματικές από τους άνδρες ως προς την άποψη αυτή. Αλλά και τα δύο φύλα θεωρούν ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα στη γυναίκα για να μπορέσει να ανέλθει σε υπεύθυνη θέση. Ίσως η αποτύπωση αυτή είναι ενδεικτική μιας νέας πραγματικότητας, καθώς σήμερα οι κοινωνικές καταστάσεις έχουν αλλάξει πλέον και τα δύο φύλα έχουν μάθει, περισσότερο από άλλες εποχές, να συνεργάζονται και να μοιράζονται μεγάλο μέρος των οικογενειακών υποχρεώσεων ώστε να μην πέφτει όλο το βάρος στις γυναίκες. Οπότε, και οι γυναίκες έχουν πλέον τη δυνατότητα να εξελιχθούν επαγγελματικά και να ακολουθήσουν μία επαγγελματική καριέρα.

4) «Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ» υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις απόψεις μεταξύ των δύο φύλων ($p < 0.05$). Οι γυναίκες διαφωνούν περισσότερο με τη δήλωση (M.O. = 3,34, T.A. = 1,57) από ότι οι άνδρες (M.O. = 3,8 T.A. = 1,45). Και τα δύο φύλα τείνουν να συμφωνούν με την άποψη αυτή με τους άνδρες να συμφωνούν περισσότερο από ότι οι γυναίκες. Αυτό ίσως να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες μεταφέρουν τον τρόπο επαγγελματικής μαγειρικής στην καθημερινή σπιτική μαγειρική περισσότερο από ότι οι άνδρες.

5) «Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ» υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις απόψεις μεταξύ των δύο φύλων ($p < 0.05$). Οι γυναίκες διαφωνούν περισσότερο με τη δήλωση (M.O. = 1,7, T.A. = 1,16) από ότι οι άνδρες (M.O. = 2,62 T.A. = 1,36). Είναι αναμενόμενο οι γυναίκες που εργάζονται σε μία επαγγελματική κουζίνα να αρνούνται ότι δεν είναι τόσο δημιουργικές όσο οι άνδρες. Και οι άνδρες δεν συμφωνούν με αυτή τη δήλωση, αλλά σε πολύ μικρότερο βαθμό από ότι οι γυναίκες. Αυτό ίσως να δείχνει ότι αισθάνονται κατά βάθος πως οι άνδρες είναι πιο κατάλληλοι από τις γυναίκες στην επαγγελματική κουζίνα.

6) «Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα» ($p < 0.05$). Οι γυναίκες διαφωνούν περισσότερο με τη δήλωση (M.O. = 1,9, T.A. = 1,32) από ότι οι άνδρες (M.O. = 2,54 T.A. = 1,37). Και εδώ παρόμοια με την προηγούμενη ερώτηση, οι γυναίκες δε δέχονται ότι δε διαθέτουν τα ψυχικά χαρίσματα όπως οι άνδρες, ενώ αντίθετα το ανδρικό φύλο έχει μια πιο μετριοπαθή στάση σε αυτή τη δήλωση, δείχνοντας ότι υπάρχει ακόμα το στερεότυπο πως η επαγγελματική κουζίνα είναι ένα επάγγελμα που αρμόζει περισσότερο στους άνδρες.

7) «Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ» ($p < 0.05$). Οι γυναίκες διαφωνούν περισσότερο με τη δήλωση (M.O. = 1,83, T.A. = 1,31) από ότι οι άνδρες (M.O. = 2,54 T.A. = 1,48). Και εδώ οι γυναίκες, παρόμοια με την προηγούμενη δήλωση, δείχνουν περισσότερο αρνητική στάση από ότι οι άνδρες που τείνουν σε μία πιο μετριοπαθή στάση.

8) «Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα» ($p < 0.05$). Οι γυναίκες διαφωνούν περισσότερο με τη δήλωση (M.O. = 1,59 T.A. = 1,14) από ότι οι άνδρες (M.O. = 2,7 T.A. = 1,47). Οι γυναίκες σταθερά σε όσες ερωτήσεις θίγουν τις ικανότητές τους για να αναλάβουν θέσεις ευθύνης, δηλώνουν ότι δε νιώθουν να υστερούν από τους άνδρες, οι οποίοι εξακολουθούν και κρατούν μια σχετικά μετριοπαθή στάση σε θέματα που θίγουν θέσεις ιεραρχίας και ικανότητας στην επαγγελματική κουζίνα.

9) «Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μια γυναίκα» ($p < 0.05$). Οι γυναίκες διαφωνούν περισσότερο με τη δήλωση (M.O. = 2,17 T.A. = 1,42) από ότι οι άνδρες (M.O. = 2,8 T.A. = 1,5). Ο μέσος όρος των απαντήσεων εδώ είναι παρόμοιος με την ερώτηση «Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα».

10) «Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους» ($p < 0.05$). Οι γυναίκες συμφωνούν περισσότερο με τη δήλωση (Μ.Ο. = 3,41 Τ.Α. = 1,31) από ότι οι άνδρες (Μ.Ο. = 2,76 Τ.Α. = 1,24). Οι απόψεις των δύο φύλων είναι πιο μετριοπαθείς με τις γυναίκες να τείνουν στο να συμφωνήσουν και τους άνδρες να τείνουν περισσότερο στο να διαφωνήσουν. Αυτό ίσως να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες βλέπουν τους άνδρες να καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης περισσότερο από τους άνδρες (όπως φαίνεται και στην επόμενη ερώτηση), και αυτό αντικατοπτρίζεται και στον μισθό. Αυτό έρχεται σε συμφωνία με το θεωρητικό μέρος, σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και πιο αργή ανέλιξη στην ιεραρχία της κουζίνας, διότι έχουν συμβιβαστεί με την ύπαρξη στερεοτύπων για το φύλο τους, όπως ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας τις εμποδίζει ώστε να φτάσουν σε θέσεις ηγεσίας. Αλλά σύμφωνα με το θεωρητικό κομμάτι, ακόμη και αν πετύχουν επαγγελματικά, και πάλι δεν θα έχουν τις ίδιες απολαβές σε σχέση με τους άνδρες. Και με αυτό συμβιβάζονται καθησυχάζοντας τον εαυτό τους ότι κατάφεραν όμως να κατακτήσουν μία ηγετική θέση.

11) «Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα» ($p < 0.05$). Οι γυναίκες συμφωνούν περισσότερο με τη δήλωση (Μ.Ο. = 4,02 Τ.Α. = 1,29) από ότι οι άνδρες (Μ.Ο. = 3,24 Τ.Α. = 1,29). Οι άνδρες έχουν μια πιο μετριοπαθή στάση στη δήλωση αυτή, ενώ οι γυναίκες φαίνεται ότι αισθάνονται μια διάκριση όσον αφορά στην επαγγελματική εξέλιξη. Οι γυναίκες συμφωνούν καθώς το αντιμετωπίζουν στην καθημερινότητά τους, σε αντίθεση με τους άνδρες που δεν θέλουν να αποδεχτούν ότι υπάρχει διαφορετική αντιμετώπιση. Οι γυναίκες τις περισσότερες φορές θα είναι αυτές που θα πρέπει να ασχοληθούν με την οικογένειά τους, άρα δεν θα μπορούν να δουλέψουν υπερωρίες, άρα δεν δικαιολογείται η ανέλιξή τους στην ιεραρχία της κουζίνας ούτε η μισθολογική αύξηση.

12) «Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ» ($p < 0.05$). Οι γυναίκες διαφωνούν περισσότερο με τη δήλωση (Μ.Ο. = 3,79 Τ.Α. = 1,15) από ότι οι άνδρες (Μ.Ο. = 3,41 Τ.Α. = 1,35). Δε θεωρούν οι γυναίκες ότι το πρότυπο των ανδρών θα αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα της επαγγελματικής τους ανόδου.

13) «Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα» ($p < 0.05$). Οι γυναίκες διαφωνούν περισσότερο με τη δήλωση (M.O. = 2,87 T.A. = 1,31) από ότι οι άνδρες (M.O. = 3,43 T.A. = 1,36). Σε όλες τις ερωτήσεις που αφορούν στο ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα οι γυναίκες υιοθετούν πιο αρνητική στάση σε σχέση με τους άνδρες. Γενικά, αυτό ίσως υπονοεί ότι είναι πιο επίμονες στο ότι θα πρέπει η οικογένεια να αποτελεί υποχρέωση και των δύο γονέων σε σχέση με τους άνδρες που προτιμούν να κρατήσουν μία ουδέτερη στάση στο θέμα.

14) «Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα» ($p < 0.05$). Οι γυναίκες συμφωνούν περισσότερο με τη δήλωση (M.O. = 4,29, T.A. = 1,07) από ότι οι άνδρες (M.O. = 3,6 T.A. = 1,25). Φυσικά, οι γυναίκες ως αποδέκτες τις σεξουαλικής παρενόχλησης ή έχοντας ακούσει αρκετά περιστατικά να συμβαίνουν στο οικείο περιβάλλον δηλώνουν περισσότερο από τους άνδρες ότι είναι πραγματικότητα. Αυτό ίσως να συμβαίνει επειδή οι γυναίκες φοβούνται ή ντρέπονται να αναφέρουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης από τον χώρο της εργασίας τους και πολλές φορές το αναφέρουν μόνο σε γνωστούς τους ως ένα μυστικό που δε θα πρέπει να κοινοποιηθεί περαιτέρω.

α.α	Ερώτηση	t-test	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου.	-8,687	0,000
2	Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα.	3,156	0,002
3	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα.	3,904	0,000
4	Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ.	2,900	0,004
5	Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ.	6,941	0,000
6	Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα.	-1,068	0,286
7	Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα.	4,522	0,000
8	Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ.	4,925	0,000
9	Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα.	9,171	0,000
10	Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα.	4,080	0,000
11	Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους.	-4,799	0,000
12	Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα.	-5,729	0,000
13	Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ	-2,903	0,004
14	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα.	3,935	0,000
15	Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα.	-5,693	

Πίνακας 11: Εφαρμογή κριτηρίου t-test στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου

Φύλο	Άνδρας N=215		Γυναίκα N=155		Σύνολο	
	Μ.Ο.	Τ.Α.	Μ.Ο.	Τ.Α.	Μ.Ο.	Τ.Α.
Ερώτηση						
Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου.	3,84	1,20	4,68	0,64	4,19	1,09
Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα.	3,14	1,21	2,70	1,38	2,96	1,30
Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα.	2,86	1,41	2,28	1,40	2,61	1,43
Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ.	3,80	1,45	3,34	1,57	3,60	1,52
Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ.	2,62	1,36	1,70	1,16	2,24	1,36
Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα.	1,60	0,97	1,73	1,26	1,65	1,10
Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα.	2,54	1,37	1,90	1,32	2,27	1,38
Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ.	2,54	1,48	1,83	1,31	2,24	1,45
Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα.	2,70	1,47	1,59	1,14	2,24	1,45
Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα.	2,80	1,50	2,17	1,42	2,54	1,50
Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους.	2,76	1,24	3,41	1,31	3,03	1,31
Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα.	3,24	1,29	4,02	1,29	3,57	1,34
Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ	3,41	1,35	3,79	1,15	3,57	1,28
Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα.	3,43	1,36	2,87	1,31	3,19	1,37
Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα.	3,60	1,25	4,29	1,07	3,89	1,23

Πίνακας 12: Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των απαντήσεων στις 15 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου με τη διάκριση του φύλου

3.2.2 Έλεγχος διαφοράς απόψεων μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών κατηγοριών

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση της διαφοράς των απόψεων μεταξύ των διάφορων ηλικιακών κατηγοριών με το κριτήριο One Way Anova. Επειδή στην ηλικιακή κατηγορία «μεγαλύτερο των 66 ετών» υπήρχαν μόνο 2 άτομα, οι τελευταίες 2 κατηγορίες συνενώθηκαν σε μία. Τα αποτελέσματα του κριτηρίου παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 13. Στον Πίνακα 14, παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων με τη διάκριση των ηλικιακών κατηγοριών. Όπως φαίνεται, υπάρχουν διαφορές στις απόψεις μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών κατηγοριών σε αρκετές ερωτήσεις. Πιο συγκεκριμένα, στατιστικά σημαντικές διαφορές (με επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $p < 0,05$) έχουμε στις ερωτήσεις:

1) «Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα» ($p < 0,05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων στις ηλικιακές κατηγορίες κυμαίνεται από 2,48 (1,11) στην ηλικιακή κατηγορία «18-25» μέχρι 3,33 στην «46+». Δηλαδή όσο αυξάνει και η ηλικία τείνουν να υιοθετούν ουδέτερη στάση σε αυτή τη δήλωση. Δηλαδή οι μεγαλύτεροι δεν έχουν προβλήματα στη συνεργασία αλλά όσον αφορά στις ικανότητες διακρίνουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα.

2) «Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα» ($p < 0,05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων στις ηλικιακές κατηγορίες κυμαίνεται από 2,33 έως 3,2. Περισσότερο διαφωνούν με τη δήλωση η ηλικιακή ομάδα «26-36», ενώ κρατούν ουδέτερη στάση οι μεγαλύτεροι. Οι νέοι έχουν υιοθετήσει περισσότερο το πρότυπο ότι στην οικογένεια συμμετέχουν και τα δύο φύλα εξίσου περισσότερο από τους μεγαλύτερους οι οποίοι γνωρίζουν ότι αυτό το οικογενειακό πρότυπο έχει αργήσει να υιοθετηθεί από την ελληνική κοινωνία και έχουν, ίσως, και διαφορετικά ερεθίσματα από την οικογενειακή τους ζωή.

3) «Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ» ($p<0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων στις ηλικιακές κατηγορίες κυμαίνεται από 1,67 (0,92) στους 18-25 έως 2,95 (1,57). Και εδώ οι νεότεροι διαφωνούν περισσότερο, ενώ όσο αυξάνει η ηλικία τείνουν να είναι περισσότερο σύμφωνοι με τη δήλωση οι ερωτώμενοι.

4) «Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα» ($p<0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων στις ηλικιακές κατηγορίες κυμαίνεται από 1,2 (0,5) έως 2,11(1,35) και εδώ το ποσοστό των απαντήσεων αυξάνει με την ηλικία αλλά και οι μεγαλύτεροι εξακολουθούν να είναι αρνητικοί απέναντι σε αυτή τη δήλωση.

5) «Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα» ($p<0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων στις ηλικιακές κατηγορίες κυμαίνεται από 1,76 (0,99) έως και 3,00 (1,6). Το ποσοστό των απαντήσεων αυξάνει με την ηλικία και από το «συμφωνώ λίγο» που δηλώνουν οι 18-25 φτάνει στο «συμφωνώ αρκετά» στους άνω των 46. Οι νεότεροι είναι πιο ευέλικτοι σε ερωτήσεις που αφορούν στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας θεωρώντας ότι και τα δύο φύλα έχουν παρόμοιες συμπεριφορές, ενώ οι μεγαλύτεροι προτιμούν και πάλι να είναι ουδέτεροι στις απαντήσεις τους.

6) «Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ» ($p<0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων στις ηλικιακές κατηγορίες κυμαίνεται από 1,8 (0,96) έως και 2,83 (1,7) Το ποσοστό των απαντήσεων αυξάνει με την ηλικία και από το «συμφωνώ λίγο» που δηλώνουν οι 18-25, φτάνει στο «συμφωνώ αρκετά» στους άνω των 46. Και πάλι οι νεότεροι δείχνουν πιο έντονα ότι δεν θα υιοθετούν διαφορετική συμπεριφορά απέναντι στον προϊστάμενό τους ανάλογα με το φύλο.

7) «Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα» ($p<0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων στις ηλικιακές κατηγορίες κυμαίνεται από

1,78 (1,09) έως και 2,88 (1,75) το ποσοστό των απαντήσεων αυξάνει με την ηλικία και από το «συμφωνώ λίγο» που δηλώνουν οι 18-25 φτάνει στο «συμφωνώ αρκετά» στους άνω των 46. Παρόμοια, οι νεότεροι και εδώ δείχνουν ότι δεν αντιμετωπίζουν τους συναδέλφους τους διαφορετικά ανάλογα με το φύλο. Φαίνεται ότι είναι πλέον έχουν αποβάλει περισσότερο τα πρότυπα διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων.

8) «Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων στις ηλικιακές κατηγορίες κυμαίνεται από 2,24 (1,41) στην ηλικία των 26-35 έως και 3 (1,65) στους άνω των 45. Οι μεγαλύτεροι τείνουν να συμφωνήσουν περισσότερο σε σχέση με τις μικρότερες κατηγορίες. Και εδώ οι μεγαλύτεροι υιοθετούν ουδέτερη στάση και οι νεότεροι διαφωνούν με τη δήλωση αυτή. Παρόλα αυτά, δεν έχουν τόσο αρνητική στάση όπως στα θέματα ικανότητας και προσωπικών χαρακτηριστικών. Ίσως όταν θίγεται (εμμέσως) το πρότυπο της μητέρας έχοντας μεγαλώσει σε μια κοινωνία όπου οι γυναίκες με δυσκολία ακολούθησαν επαγγελματική καριέρα να νιώθουν ότι δεν είναι εύκολη η ανταπόκριση των γυναικών στις υποχρεώσεις των θέσεων ευθύνης.

α/α	Ερώτηση	F	Asymp. Sig.
1	Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου.	2,495	0,051
2	Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα.	3,037	0,017
3	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα.	4,690	0,001
4	Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ.	1,964	0,099
5	Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ.	8,531	0,000
6	Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα.	7,454	0,000
7	Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα.	7,584	0,000
8	Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ.	5,011	0,001
9	Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα.	7,110	0,000
10	Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα.	4,117	0,003
11	Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους.	1,523	0,195
12	Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα.	1,384	0,239
13	Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ	0,874	0,480
14	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα.	2,256	0,063
15	Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα.	0,603	0,661

Πίνακας 13: Έλεγχος για τις διαφορές των απόψεων στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών

α/α	Ερωτήσεις	Ηλικία		18-25 N=46		26-36 N=139		36-45 N= 119		46+ N=66		Σύνολο N=370	
		M.O.	T.A.	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.		
1	Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου.	4,30	0,96	4,22	1,04	4,30	0,93	3,83	1,41	4,19	1,09		
2	Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα.	2,48	1,11	2,93	1,29	2,97	1,31	3,33	1,33	2,96	1,30		
3	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα.	2,39	1,45	2,33	1,37	2,71	1,40	3,20	1,44	2,61	1,43		
4	Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ.	3,70	1,47	3,49	1,59	3,74	1,43	3,53	1,57	3,60	1,52		
5	Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ.	1,67	0,92	2,01	1,22	2,31	1,37	2,95	1,57	2,24	1,36		
6	Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα.	1,20	0,50	1,46	0,93	1,81	1,19	2,11	1,35	1,65	1,10		
7	Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα.	1,76	0,99	2,08	1,30	2,29	1,34	3,00	1,60	2,27	1,38		
8	Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ.	1,80	0,96	2,01	1,35	2,35	1,48	2,83	1,70	2,24	1,45		
9	Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα.	1,78	1,09	1,97	1,28	2,37	1,44	2,88	1,75	2,24	1,45		
10	Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα.	2,52	1,50	2,24	1,41	2,63	1,47	3,00	1,65	2,54	1,50		
11	Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους.	3,07	1,45	2,91	1,33	3,00	1,23	3,32	1,30	3,03	1,31		
12	Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα.	3,30	1,35	3,52	1,37	3,61	1,28	3,79	1,39	3,57	1,34		
13	Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ	3,70	1,13	3,52	1,38	3,47	1,18	3,76	1,34	3,57	1,28		
14	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα.	2,89	1,40	3,04	1,38	3,30	1,30	3,53	1,39	3,19	1,37		
15	Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα.	3,98	1,09	3,88	1,23	3,82	1,26	3,97	1,26	3,89	1,23		

Πίνακας 14: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των απαντήσεων με τη διάκριση των ηλικιακών κατηγοριών

3.2.3 Έλεγχος διαφοράς απόψεων μεταξύ των διαφορετικών βαθμών στην κουζίνα

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση της διαφοράς των απόψεων μεταξύ των διάφορων βαθμών στην κουζίνα με το κριτήριο One Way Anova. Τα αποτελέσματα του κριτηρίου παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα 15. Στον πίνακα 16 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων με τη διάκριση των διαφορετικών βαθμών στην κουζίνα. Όπως φαίνεται υπάρχουν διαφορές στις απόψεις σε αρκετές ερωτήσεις. Πιο συγκεκριμένα στατιστικά σημαντική ανομοιογένεια ($p < 0.05$) έχουμε στις ερωτήσεις:

1) «Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από 3,83 (1,25) του βαθμού Demi Chef de partie και 4,63 (0,72) του βαθμού Chef de partie. Όλοι όμως οι βαθμοί συμφωνούν με τη δήλωση αυτή.

2) «Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από 2,45 (1,4) που σημειώθηκε στο βαθμό Sous chef έως 3,52 (1,02) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef. Οι Chef δείχνουν μία ελαφριά προτίμηση στο ανδρικό φύλο.

3) «Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από 2,19 (1,33) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef de partie έως 2,97 (1,43) που σημειώθηκε στο βαθμό Commis Chef. Γενικά όλες οι μέσες τιμές είναι κάτω του 3 που φαίνεται ότι δε θεωρούν ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι αυτές που δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις.

4) «Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από 3,19 (1,53) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef de partie έως 3,82 (1,62, 1,37) που σημειώθηκε στο βαθμό Commis Chef και στο βαθμό του Demi Chef de partie. Όλοι όμως φαίνεται να συμφωνούν αρκετά με τη δήλωση.

5) «Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από 1,69 (1,09) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef de partie έως 2,57 (1,49) που σημειώθηκε στο βαθμό Commis Chef. Όλοι όμως φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με τη δήλωση.

6) «Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από 1,74 (1,11) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef de partie έως 2,66 (1,48) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef. Όλοι όμως φαίνεται να διαφωνούν με τη δήλωση.

7) «Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από 1,73 (1,15) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef de partie έως 2,8 (1,45) που σημειώθηκε στο βαθμό Demi Chef de partie. Όλοι όμως φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με τη δήλωση. Όλοι όμως φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με τη δήλωση

8) «Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από 1,53 (0,97) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef de partie έως 2,79 (1,59) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef. Όλοι όμως φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με τη δήλωση

9) «Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από 1,94 (1,29) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef de partie έως 2,91 (1,59) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef. Όλοι όμως φαίνεται να διαφωνούν αρκετά με τη δήλωση.

10) «Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από 2,65 (1,34) που σημειώθηκε στο βαθμό Commis Chef έως 3,44 (1,32) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef de partie. Όλοι όμως φαίνεται να συμφωνούν αρκετά με τη δήλωση.

11) «Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από 3,18 (1,35) που σημειώθηκε στο βαθμό Demi Chef de partie έως 4,17 (1,05) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef de partie. Όλοι όμως συμφωνούν λίγο ή πολύ με τη δήλωση αυτή.

12) «Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από 2,8 (1,23) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef de partie έως 3,43 (1,38) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef. Όλοι όμως φαίνεται να συμφωνούν αρκετά με τη δήλωση

13) «Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα» ($p < 0.05$). Ο μέσος όρος των απαντήσεων κυμαίνεται από 3,48 (1,39) που σημειώθηκε στο βαθμό Commis Chef έως 4,47 (0,88) που σημειώθηκε στο βαθμό Chef de partie. Όλοι όμως συμφωνούν λίγο ή πολύ με τη δήλωση αυτή.

	Ερωτήσεις	F	Asy mp. Sig.
1	Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου.	6,505	0,000
2	Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα.	9,319	0,000
3	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα.	4,734	0,001
4	Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ.	2,601	0,036
5	Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ.	8,171	0,000
6	Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα.	0,148	0,964
7	Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα.	6,396	0,000
8	Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ.	7,879	0,000
9	Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα.	11,527	0,000
10	Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα.	5,365	0,000
11	Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους.	5,913	0,000
12	Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα.	8,397	0,000
13	Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ	0,750	0,558
14	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα.	3,652	0,006
15	Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα.	10,665	0,000

Πίνακας 15: Έλεγχος για τις διαφορές των απόψεων στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου μεταξύ των διαφορετικών βαθμών στην κουζίνα

	Βαθμός στην brigade	Commis N=92		Demi Chef de partie N=76		Chef de partie N=86		Sous chef N=49		Chef N=67		Total N=370	
		M.O.	T.A.	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.
1	Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου.	4,12	1,13	3,83	1,25	4,63	0,72	4,31	0,96	4,04	1,13	4,19	1,09
2	Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα.	3,16	1,37	3,07	1,14	2,49	1,26	2,45	1,40	3,52	1,02	2,96	1,30
3	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα.	2,97	1,43	2,78	1,27	2,19	1,33	2,24	1,38	2,76	1,61	2,61	1,43
4	Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ.	3,82	1,62	3,82	1,37	3,19	1,53	3,49	1,45	3,69	1,50	3,60	1,52
5	Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ.	2,57	1,49	2,55	1,39	1,69	1,09	1,80	1,06	2,45	1,37	2,24	1,36
6	Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα.	1,65	1,15	1,72	1,05	1,64	1,13	1,57	1,15	1,66	1,02	1,65	1,10
7	Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα.	2,38	1,49	2,58	1,36	1,74	1,11	1,98	1,22	2,66	1,48	2,27	1,38
8	Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ.	2,15	1,47	2,80	1,45	1,73	1,15	1,92	1,27	2,63	1,61	2,24	1,45
9	Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα.	2,27	1,48	2,72	1,50	1,53	0,97	1,90	1,23	2,79	1,59	2,24	1,45
10	Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα.	2,75	1,51	2,68	1,59	1,94	1,29	2,43	1,40	2,91	1,52	2,54	1,50
11	Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους.	2,65	1,34	2,84	1,17	3,44	1,32	3,43	1,29	2,96	1,25	3,03	1,31
12	Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα.	3,29	1,49	3,18	1,35	4,17	1,05	3,86	1,24	3,39	1,23	3,57	1,34
13	Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ	3,52	1,48	3,42	1,29	3,58	1,14	3,82	1,11	3,60	1,27	3,57	1,28
14	Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα.	3,39	1,50	3,37	1,25	2,80	1,23	2,92	1,34	3,43	1,38	3,19	1,37
15	Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα.	3,48	1,39	3,86	1,09	4,47	0,88	4,20	1,15	3,52	1,24	3,89	1,23

Πίνακας 16: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των απαντήσεων με τη διάκριση του βαθμού στην κουζίνα

III. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ

Κατά την διερεύνηση του θεωρητικού μέρους και βασιζόμενοι στην υπάρχουσα βιβλιογραφία, ανακαλύψαμε ότι οι γυναίκες στις επαγγελματικές κουζίνες άργησαν πολύ να εμφανιστούν και αυτό διότι το επαγγελματικό μαγείρεμα θεωρούνταν ανώτερο του οικιακού μαγειρέματος, άρα αφορούσε μόνο τους άνδρες. Με το πέρασμα των χρόνων, και ύστερα από πολλή προσπάθεια, οι γυναίκες κατάφεραν να εισχωρήσουν στην μαγειρική εκπαίδευση και σιγά σιγά και στην επαγγελματική κουζίνα. Αντιμετώπιζαν όμως, συχνά προβλήματα λόγω των στερεοτύπων που υπήρχαν: η αδυναμία τους στην φυσική δύναμη, η αδυναμία προσαρμογής τους στην “λέσχη ανδρών” που αποτελεί η επαγγελματική κουζίνα, οι ώρες εργασίας (συχνά υπερωριακή εργασία) και οι επιπτώσεις της οικογενειακής ζωής θεωρούνται μειονεκτικές πτυχές για την αναγνώριση ή ακόμα και την πρόσληψη γυναίκας στην κουζίνα. Αντίθετα, όλες οι επαγγελματικές κουζίνες χρειάζονταν έναν σεφ, δηλαδή έναν “αρχηγό” και δεν θα μπορούσε να είναι άλλος από έναν άνδρα. Οι γυναίκες μπορούσαν να εργαστούν ως απλές μαγείρισσες, δηλαδή βοηθοί, οι οποίες θα εκτελούσαν τις εντολές του άνδρα αρχηγού της κουζίνας. Η ανισότητα μεταξύ των φύλων αποδεικνύεται και από το ερευνητικό μέρος, αφού οι άνδρες αποτελούν το 58,1% των ερωτηθέντων, ενώ οι γυναίκες το 41,9%.

Το ενθαρρυντικό, βέβαια, είναι ότι όσο περνάνε τα χρόνια, η κοινωνία αποδέχεται σιγά σιγά τις γυναίκες σε ανδροκρατούμενο επαγγέλματα και γίνεται μια σημαντική προσπάθεια ώστε να μειωθεί όσο είναι δυνατόν η έμφυλη ανισότητα. Αν και για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο χρειάζεται ολική αλλαγή νοοτροπίας από την κοινωνία. Επίσης, σημαντικό ρόλο στην αποδοχή των γυναικών, παίζει ότι πλέον στις κουζίνες σε μεγάλο ποσοστό απασχολούνται νεαρά άτομα, όπως αποδεικνύεται και από την έρευνα (26-35 ετών είναι το 37,6% των ερωτηθέντων), και αυτό συνεπάγεται ότι οι συνάδελφοι των γυναικών είναι πλέον άτομα με πιο “ανοιχτά” μυαλά, που αναγνωρίζουν την προσφορά των γυναικών τόσο στην κοινωνία, όσο και στην εργασία και την οικογένεια και καταλαβαίνουν ότι δεν υπάρχει το “ο άνδρας εργάζεται, η γυναίκα μεγαλώνει τα παιδιά” και ότι η εργασία είναι για όλους και οικογένεια κάνουν, και οι δύο σε μία οικογένεια πρέπει να συμμετέχουν ισάξια. Σε αυτό συμφωνεί και η έρευνα με την *Ερώτηση 1*: “*Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου*”, με το οποίο συμφωνεί το 77,6% των ερωτηθέντων.

Ένα ακόμη θέμα είναι οι συμπεριφορές με τις οποίες ενοχλούνται περισσότερο οι γυναίκες σεφ στις επαγγελματικές κουζίνες, όπως είναι η απαξίωση, η ταπείνωση, η παρενόχληση και τη συνεχή προσπάθεια να αποδεικνύουν την αξία τους. Αυτό το αποτέλεσμα επιβεβαιώνει τις δηλώσεις των LaPontie (1992) και Platzer (2011) σχετικά με αυτό το θέμα που αναφέρθηκε στο εισαγωγικό μέρος. Σύμφωνα με αυτούς, οι γυναίκες εκτίθενται σε εξευτελισμό, παρενόχληση, κοροϊδία στις επαγγελματικές κουζίνες. Επιπλέον, οι LaPontie (1992) και Platzer (2011), Demirkol et all. (2004) διαπίστωσαν επίσης ότι οι γυναίκες εργαζόμενες αντιμετωπίζουν παρενόχληση στον τουριστικό τομέα. Αυτό αποδεικνύεται και από την έρευνα, από την *Ερώτηση 15: “Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα”*, με το οποίο δεν συμφωνεί μόνο το 14,9% των ερωτηθέντων, αλλά και από την *Ερώτηση 12: “Ο άνδρας ανεβαίνει ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα”*, με το οποίο διαφωνεί μόνο το 21,6% , κάτι το οποίο σημαίνει ότι μία γυναίκα πρέπει να καταβάλλει περισσότερη προσπάθεια από έναν άνδρα και να υπομείνει κάθε συμπεριφορά ώστε να καταφέρει να ανέβει ιεραρχικά και ίσως και μισθολογικά κάποια στιγμή.

Σημαντικό ρόλο, βέβαια, σε όλες αυτές τις συμπεριφορές και τα στερεότυπα προς το γυναικείο φύλο στην επαγγελματική κουζίνα, παίζει η έλλειψη γυναικείων προτύπων-σεφ στην γαστρονομία. Είναι ελάχιστα τα παραδείγματα γυναικών που κατάφεραν να ξεχωρίσουν. Με αυτό συμφωνούν και οι ερωτηθέντες της έρευνας σε ποσοστό 79,7% (57,8% συμφωνεί πολύ και 21,9% συμφωνεί αρκετά). Είναι σημαντικό, λοιπόν, να αναδειχθούν γυναίκες σεφ στον χώρο, να δημιουργηθούν νέα πρότυπα, τα οποία βοηθούν ψυχολογικά νέες γυναίκες που ξεκινούν την πορεία τους στον χώρο της γαστρονομίας, και αποδεικνύουν την ίση αξία των γυναικών και των ανδρών σεφ, ώστε να καταπολεμηθεί ο σεξισμός και ο μισογυνισμός στην βιομηχανία των εστιατορίων.

Στην ανάλυση της έρευνας, πραγματοποιήθηκε έλεγχος της διαφοράς απόψεων μεταξύ των δύο φύλων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις απόψεις μεταξύ των δύο φύλων, εκτός από την *Ερώτηση 7: “Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα”*, με την οποία συμφωνεί μόνο το 22,2% των ερωτηθέντων, ανδρών και γυναικών.

Στις υπόλοιπες ερωτήσεις, και ύστερα από την ανάλυση με το κριτήριο t-test, φαίνεται ότι οι γυναίκες υποστηρίζουν περισσότερο τις δυνατότητές τους και έχουν εμπιστοσύνη ικανότητές τους τόσο σε βοηθητικές όσο και σε ηγετικές θέσεις, ακόμη και με την ύπαρξη οικογενειακών υποχρεώσεων, από ότι έχουν οι άνδρες σε αυτές. Ακόμη, νιώθουν πιο άνετα από ότι οι άνδρες να εργάζονται με άλλες γυναίκες, ακόμη και αν αυτές κατέχουν την θέση του σεφ στην κουζίνα. Ένα ακόμη σημαντικό αποτέλεσμα είναι ότι οι γυναίκες υποστηρίζουν ότι ανεβαίνουν ιεραρχικά και μισθολογικά δυσκολότερα από τους άνδρες και στο τέλος τείνουν να συμβιβάζονται με τις διακρίσεις. Αυτό έρχεται σε συμφωνία με το θεωρητικό μέρος, σύμφωνα με το οποίο λόγω όλων των διακρίσεων που υπομένουν, πολλές φορές καταλήγουν να απορρίπτουν τον χώρο εργασίας και να αλλάζουν επάγγελμα ή επιλέγουν να εργαστούν σε άλλους τομείς του μαγειρικού τομέα, όπως η συγγραφή ή η ζαχαροπλαστική. Τέλος, παρατηρείται ότι στο κομμάτι των οικογενειακών υποχρεώσεων ως ανασταλτικός παράγοντας για την εξέλιξη των γυναικών, οι γυναίκες διαφωνούν περισσότερο από ότι οι άνδρες, καθιστώντας τις γυναίκες πιο επίμονες στο να τα καταφέρουν και ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις αφορούν και τους δύο γονείς και δεν θα έπρεπε να επηρεάζουν την εξέλιξή τους στο χώρο της κουζίνας.

Ένας ακόμη έλεγχος που έγινε είναι αυτός μεταξύ των διαφορετικών απόψεων ανάμεσα στις διαφορετικές ηλικίες του δείγματος. Από την ανάλυση αυτή, προκύπτει ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά είναι περισσότερο προκατειλημμένοι απέναντι στις γυναίκες. Οι νεότεροι έχουν υιοθετήσει περισσότερο το πρότυπο ότι στην οικογένεια συμμετέχουν και τα δύο φύλα εξίσου, σε αντίθεση με τους μεγαλύτερους ηλικιακά, οι οποίοι έχουν μεγαλώσει με διαφορετικά ερεθίσματα και περισσότερα στερεότυπα, τα οποία στη νέα γενιά μειώνονται σιγά σιγά. Είναι σημαντικό ότι παρατηρείται γενικά μία διαφορετική αντίληψη μεταξύ “νέων” και “παλαιών” μαγείρων. Οι νέοι μάγειρες, είναι πιο ανοικτοί και με λιγότερα στερεότυπα προς το γυναικείο φύλο στην επαγγελματική κουζίνα. Νιώθουν πιο άνετα να συνεργάζονται με γυναίκες και νιώθουν πιο άνετα με γυναίκες σε ηγετικές θέσεις, από ότι οι ηλικιακά μεγαλύτεροι.

Τελευταίος έλεγχος που διενεργήθηκε είναι αυτός της διαφοράς απόψεων μεταξύ των διαφορετικών βαθμών στην κουζίνα. Μπορεί να υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην άποψη

των διαφορετικών βαθμών στην κουζίνα, όμως η διαφορά στην ένταση συμφωνία ή διαφωνίας. Όλοι οι βαθμοί θεωρούν τις γυναίκες ικανές να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις μίας επαγγελματικής κουζίνας, ικανές να ισορροπήσουν καριέρα-οικογένεια και ικανές να αναλάβουν ακόμη και ηγετικές θέσεις. Συμφωνούν όμως, και με το γεγονός ότι η αναγνώριση των ικανοτήτων τους γίνεται δυσκολότερα από ότι των ανδρών, με συνέπεια την καθυστερημένη ανέλιξή τους στην ιεραρχία της κουζίνας και την μισθολογική τους αύξηση. Τέλος, όλοι συμφωνούν λίγο ή πολύ με την ύπαρξη σεξουαλικής παρενόχλησης στην κουζίνα.

Τα ευρήματα της έρευνας είναι σημαντικά, γιατί με τα στοιχεία τους τροφοδοτούν τον προβληματισμό για ένα θέμα τόσο επίκαιρο όπως είναι οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων σε εργασιακό επίπεδο, αλλά παράλληλα αφορούν και ένα χώρο, την επαγγελματική κουζίνα που δεν έχει διερευνηθεί αρκετά από κοινωνιολογικής σκοπιάς τουλάχιστον στην ελληνική πραγματικότητα. Ας κρατήσουμε για το τέλος ότι πλέον, οι νεότερες γενιές φαίνεται να υιοθετούν νέες στάσεις και ιδεολογίες απέναντι την ισότητα των φύλων, αναγνωρίζοντας την ανάγκη για ίση μεταχείριση και ίσα δικαιώματα ανάμεσα στα δύο φύλα. Σημαντικό είναι, επίσης, ότι οι άνδρες δείχνουν να θέλουν να μοιράζονται τις οικογενειακές υποχρεώσεις και αυτό δεν είναι θετικό μόνο για τις γυναίκες, αλλά και για το γαλούχισμα των παιδιών, τα οποία θα μεγαλώνουν με ένα πρότυπο πατέρα που σέβεται και υπολογίζει το γυναικείο φύλο.

IV. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν γενικά την βιβλιογραφική ανασκόπηση, δείχνοντας βέβαια σημάδια βελτίωσης από τις νέες γενιές. Τα στερεότυπα προς το γυναικείο φύλο να μην υπάρχουν και δρουν ακόμη περιοριστικά στην όποια εξέλιξη έχουν οι γυναίκες στο χώρο της μαγειρικής, όμως με συλλογική προσπάθεια από άνδρες και γυναίκες, με σωστό διαμερισμό ευθυνών τόσο στην εργασία όσο και στο σπίτι, ο χώρος θα γίνει πιο ανοιχτός για το γυναικείο φύλο.

Υπάρχουν πολλές σχετικές παράμετροι που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης και δεν μπορούσαν βέβαια να καλυφθούν στο πλαίσιο της συγκεκριμένης έρευνας. Όπως το καθεστώς που ισχύει σε άλλους επαγγελματικούς χώρους που θεωρούνται ανδροκρατούμενοι και αν καταγράφονται αντίστοιχες τάσεις σαν αυτές που προέκυψαν από τη συγκεκριμένη έρευνα ή και θέματα πιο εξειδικευμένα όπως παραδείγματος χάριν κατά πόσο οι σχολές μαγειρικής συμβάλλουν ή όχι στην αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων μέσα από το δικό τους ρόλο ως εκπαιδευτικός μηχανισμός.

V. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Acker, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations," *Gender & Society*, 4(2), 139- 158.

Arnoldsson, J. (2015). "If you don't quite manage the job, it will be tough for you." A qualitative study on chef culture and abuse in restaurant kitchens. Stockholm University, Master Thesis in Sociology.

Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J., Sanford, R. N. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harper and Row.

Agars, M. D. (2004). Reconsidering the impact of gender stereotypes on the advancement of women in organizations. *Psychology of Women Quarterly*, 28, 103–111.

Akanbi, T. A., Salami, A. O. (2011). Women in managerial positions (problems and prospects). *Journal of Business and Organizational Development*, 3, 47–59.

Al-Manasra, E. A. (2013). What are the glass ceiling barriers effects on women career progress in Jordan? *International Journal of Business and Management*, 8(6), 40–46.

Amodio, D. (2014). The neuroscience of prejudice and stereotyping. *Nature Reviews Neuroscience*, 15, 670–682.

Barreto, M., Ellemers, N. (2015). Detecting and experiencing prejudice: New answers to old questions. *Advances in Experimental Social Psychology*, 52, 139–219.

Bartholomew, P.S. & Garey, J.G. (1996). "An Analysis of Determinants of Career Success for Elite Female Executive Chefs", *J. Hosp. Tour.* 20(2): 125–135.

Burgess, C., 2003. "Gender and Salaries in Hotel Financial Management: It is still a Man 's World", *Women Manag. Rev.* 18(1/2), 50–59.

Cabrera, S. F., Sauer, S. J., Thomas-Hunt, M. C. (2009). The evolving manager stereotype: The effects of industry gender typing on performance expectations for leaders and their teams. *Psychology of Women Quarterly*, 33(4), 419–428.

Cacioppo, J. T., Marshall-Goodell, B. S., Tassinary, L. G., Petty, R. E. (1992). Rudimentary determinants of attitudes: Classical conditioning is more effective when prior knowledge about the attitude stimulus is low than high. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28, 207–233.

Cooper, A. (1998). *A Woman's Place is in the Kitchen: An Evolution of Women Chefs*, New York: Van Nostrand Reinhold.

Demirkol, Ş. Fidan, F. ve Pelit, E. (2004). "Turizm Sektöründeki Bayan İşgörenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(8), 71- 88.

Eagly, A. & Carli, L.L. (2007). "Women and the Labyrinth of Leadership." *Harv. Bus. Rev.* 85(9), 62-71.

Garcia-Retamero, R., Muller, S. M., Lopez-Zafra, E. (2011). The malleability of gender stereotypes: Influence of population size on perceptions of men and women in the past, present, and future. *Journal of Social Psychology*, 151, 635–656.

Gardiner, M., Tiggemann, M. (1999). Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male and female dominated industries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(3), 301–315.

Gorman, E. H. (2005). Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: Evidence from law firms. *American Sociological Review*, 70(4), 702–728.

Haddaji, M., Albors-Garrigósa, J. & García-Segovia, P. (2017). "Women Chefs' Experience: Kitchen Barriers and Success Factors," *International Journal of Gastronomy and Food Science* 9, 49-54.

Harrington, R., Herzog, C., 2007. Chef John Folse: A Case Study of Vision Leadership and Sustainability. *J. Hosp. Tour. Educ.* 19 (3), 5–10. <http://dx.doi.org/10.1080>

Harris, D. A. & Giuffre, P. (2010). "The Price You Pay: How Female Professional Chefs Negotiate Work and Family," *Gender Issues*, 27(1-2), 27-52.

Harris, D.A. & Giuffre, P. (2015). *Taking the Heat: Women Chefs and Gender Inequality in the Professional Kitchen*. Rutgers University Press, New Jersey.

Heilman, M.E. & Haynes, M.C. (2005). "No Credit Where Credit is Due: Attribution Rationalization of Women's Success in Male-Female Teams". *J. Appl. Psychol.* 90 (5): 905–916.

Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657–674.

İnce, Ş. (2016). “Şeflerin Savaşı: Profesyonel Mutfaklarda Erkek ve Kadın Şefler”, *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 3(2), 409-435.

Kiser, A.I.T. (2015). “Workplace and Leadership Perceptions between Man and Women”. *Gender in Management: An International Journal*, 30(8), 598–612.

Kite, M. E., Deaux, K., & Haines, E. L. (2008). *Gender Stereotypes*. In F. L. Denmark & M. A. Paludi (Eds.), *Psychology of women: A handbook of issues and theories* (Second Edition). Westport: Praeger Publishers.

Küçük, M. (2015). “Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi* 7(1), 1-17.

LaPointe, E. (1992). “Relationships with Waitresses: Gendered Social Distance in Restaurant Hierarchies”, *Qualitative Sociology*. 15(4), 377-393.

O'Brien, P.W. (2010). *The Careers of Chefs: A Study of Swiss Expatriates Working in Thailand*. Nagoya University of Foreign Studies.

Öter, Z. (2010). “Türk El Sanatlarının Kültür Turizmi Bağlamında Değerlendirilmesi”, *Milli Folklor*, 22(86), 174- 185.

Parent-Thirion, A., Fernandez Macias, E. , Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007). Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working- Conditions, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0698en.pdf

Patton, M. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. California: Sage.

Platzer, R. (2011). “Women not in the kitchen: a look at gender equality in the restaurant industry”. California Polytechnic State University Master Thesis.

Purcell, K. (1996). The Relationship Between Career and Job Opportunities: Women's Employment in the Hospitality Industry as a Microcosm of Women's Employment. *Women Manag. Rev.* 11(5), 17–24.

Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What Women and Men Should Be, Shouldn't Be, Are Allowed to Be, and Don't Have to Be: The Contents of Prescriptive Gender Stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 269-281.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Schein, V.E. (2007). Women in management: Reflections and projections. *Women in Management Review*, 22(1), 6–18.

Sherman, S. J., Mackie, D. M., Driscoll, D. M. (1990) Priming and the differential use of dimensions in evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 405–418.

Steele, C. M., Spencer, S. J., Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. *Advances in Experimental Social Psychology*, 34, 379–440.

Stoker, J. I., Van der Velde, M., Lemmers, J. (2012). Factors relating to managerial stereotypes: The role of gender of the employee and the manager and management gender ratio. *Journal of Business Psychology*, 27(1), 31–42.

Tatlı, H. (2015). “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Bir Mikro Uygulama”, “İŞ, GÜÇ” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 17(4): 215-238.

Reynolds, L. S. (2008). “The evolution of the American woman chef: an ecofeminist approach to gender, food, and power”, Union Institute & University Master Thesis.

Woolf, V. (1929). *A Room of One's Own*, Hogarth Press, UK.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

Κούρκουλα Χ. (2012). «Η εικόνα της γυναίκας στα Μ.Μ.Ε.», <https://tomov.gr/2012/11/30/eikona-tis-gynaikas-sta-m-m-e/>

Λινά Γιάνναρου (2022). «Όταν η ισότητα καίγεται στη μάχη της κουζίνας: Ιστορίες μπούλινγκ με θύματα μαγείρισσες», <https://www.kathimerini.gr/society/561693097/otan-i-isotita-kaigetai-sti-machi-tis-kouzinis/>

Μπαλαφούτη Κωνσταντίνα (2022). «Οι διακρίσεις στις επαγγελματικές κουζίνες είναι μια αρχαία ιστορία», <https://www.gastronomos.gr/topikes-kouzines/kosmos/oi-diakriseis-stis-epaggelmatikes-kouzines-einai-mia-archaia-istoria/117441/>

Παπουτσάκης Μανώλης (2022). «Γυναίκες και άνδρες είμαστε ίσοι μέσα κι έξω από την κουζίνα», <https://www.olivemagazine.gr/guest-editors/manolis-papoutsakis-gynaikes-kai-andres-eimaste-isoι-mesa-ki-exo-apo-tin-kouzina/>

Παρασκευούδη Μάρω (2021). «Πώς επιβιώνει μια γυναίκα σε επαγγελματική κουζίνα στην Ελλάδα», <https://www.oneman.gr/food-drink/pos-epivionei-mia-ginaika-se-epangelmatiki-kouzina-stin-ellada/>

VI. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Ονομάζομαι Χαρούλα Καμζέλη, είμαι φοιτήτρια της ΣΕΜΦΕ του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου. Παράλληλα με τις σπουδές μου στο Πολυτεχνείο, παρακολούθησα και σπουδές ζαχαροπλαστικής και εργάζομαι και στο χώρο της επαγγελματικής κουζίνας. Γι' αυτό αποφάσισα το θέμα της διπλωματικής μου να είναι σχετικό με το χώρο αυτό. Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελεί μέρος της διπλωματικής μου εργασίας.

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθούν πτυχές από το κοινωνικό προφίλ των εργαζομένων σε όλες τις θέσεις στις επαγγελματικές κουζίνες και πώς αυτό το κοινωνικό προφίλ επιδρά στις μεταξύ τους σχέσεις στον επαγγελματικό τους χώρο.

Θα με βοηθήσει πολύ στην έρευνά μου αν αφιερώσετε μερικά λεπτά να το συμπληρώσετε. Είναι ανώνυμο και τα στοιχεία που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν μόνο στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.

Φιλικά Χαρούλα

Μέρος Α:

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
1. Άνδρες και γυναίκες μπορούν, εξίσου καλά, να αποδώσουν στην κουζίνα, ανεξαρτήτως φύλου					
2. Προτιμώ να συνεργάζομαι με άνδρες στην κουζίνα					
3. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται σε υπεύθυνες θέσεις μέσα στην κουζίνα					
4. Η μαγειρική στο σπίτι δεν έχει σχέση με το επάγγελμα του σεφ					
5. Οι άνδρες σεφ είναι πιο δημιουργικοί από τις γυναίκες σεφ					
6. Μου είναι πιο εύκολο να κάνω παρατήρηση σε γυναίκα συνάδελφο παρά σε άνδρα					
7. Η γυναίκα δε διαθέτει όλες εκείνες τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις που απαιτούνται για την εργασία στην επαγγελματική κουζίνα					
8. Νιώθω μεγαλύτερη εμπιστοσύνη σε έναν άνδρα σεφ στην κουζίνα, παρά σε μια γυναίκα σεφ					
9. Οι άνδρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων μέσα στην κουζίνα					
10. Καριέρα και οικογένεια δε συμβαδίζουν για μία γυναίκα.					
11. Οι γυναίκες τείνουν να συμβιβάζονται με χαμηλότερες αμοιβές και άλλες διακρίσεις εις βάρος τους.					
12. Ο άνδρας ανεβαίνουν ιεραρχικά και μισθολογικά ευκολότερα από μια γυναίκα.					
13. Η ανισότητα στην κουζίνα οφείλεται και στην απουσία γυναικών-προτύπων στη θέση του/της σεφ					
14. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επιτρέπουν στη γυναίκα να εργάζεται στα ωράρια που απαιτεί μία επαγγελματική κουζίνα					
15. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πραγματικότητα					

Μέρος Β: Στοιχεία ατόμου που συμπληρώνει το ερωτηματολόγιο

Κυκλώστε αυτό που σας αντιπροσωπεύει.

1. Φύλο

A. Άνδρας

B. Γυναίκα

Γ. Άλλο

2. Η ηλικία σας είναι μεταξύ:

A. 18-25

B. 26-35

C. 36-45

D. 46-65

E. 66 και άνω

3. Είστε παντρεμένος/-η;

A. Ναι

B. Όχι

4. Εκπαίδευση:

A. Δημοτικό

B. Γυμνάσιο

C. Λύκειο

D. Τεχνική Σχολή

E. Πανεπιστήμιο

F. Μεταπτυχιακές σπουδές

5. Σπουδές μαγειρικής

A. Ιδιωτικό ΙΕΚ

B. Δημόσιο ΙΕΚ

C. Σπουδές στο εξωτερικό

D. Σεμινάρια

E. Εμπειρία – προσωπική ενασχόληση

6. Μηνιαίο καθαρό εισόδημα:

- A. 0-1000 ευρώ
- B. 1001-1500 ευρώ
- C. 1501-2000 ευρώ
- D. 2000 και άνω

7. Τι βαθμό έχετε στην brigade της κουζίνας στην οποία εργάζεστε αυτή τη στιγμή;

- A. Commis chef
- B. Demi Chef de partie
- C. Chef de partie
- D. Sous chef
- E. Chef