

QUI CUINA?

Estudi dels rols de gènere en el sector de l'alta cuina a Catalunya



Autora: Anna Pladeoliva Perez

Tutor: Francesc Fusté Forné

Grau en Administració i Direcció d'Empreses

Facultat de Ciències econòmiques i Empresarials

Curs acadèmic: 2020 - 2021

Resum / L'estudi té l'objectiu d'analitzar els rols de gènere en la societat i concretament en el sector de l'alta cuina i pretén determinar si es produeixen discriminacions de gènere dins l'entorn laboral. Per fer-ho, primer es fa un viatge a través de la història per analitzar de quin punt es partia i quina és la situació actual. A partir d'una metodologia qualitativa que parteix d'una mostra de set entrevistes a xefs catalans amb Estrella Michelin, els resultats mostren una major presència de xefs masculins i això permet concloure que encara queda molt camí per fer en la igualtat de gènere en aquest sector.

Abstract/ The study aims to analyze the gender roles in our society, especially, in the *haute-cuisine*, and attempts to determine if there are gender discriminations in the work environment. In order to carry it out, a look through history is done first so as to analyze how the situation was in the past and how it is nowadays. From a qualitative methodology, which is based on a sample of seven interviews with Michelin-starred Catalan chefs, the results show a greater presence of male chefs which let us conclude that there is still a lot to be done to gather the gender equality in the sector.

Agraïments:

Agraïments a tots els xefs que m'han concedit un temps i han fet possible el treball, al meu tutor Francesc Fusté Forné per haver estat disponible sempre que l'he necessitat i per totes les idees que m'ha aportat, a la meva família per donar-me la possibilitat d'estudiar un grau i als meus amics per l'ajuda incondicional.

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ.....	6
1.1. Metodologia	7
2.DISCRIMINACIÓ I TIPOLOGIES	9
2.1.Discriminació laboral per raó de gènere	10
3.EVOLUCIÓ DELS ROLS DE GÈNERE.....	13
4. DESIGUALTAT EN EL SECTOR GASTRONÒMIC: la cuina professional d'Estrella Michelin....	14
5.PUNT DE VISTA DELS PROFESSIONALS DE L'ALTA CUINA	17
5.1. Presència del personal en funció del gènere	17
5.2. Efectes de la vida professional sobre la personal	18
5.3. Perspectives de futur.....	19
6. CONCLUSIONS	20
7.BIBLIOGRAFIA.....	22
8.ANNEXOS	24
ANNEX 1: La segregació sexual del treball i la bretxa salarial	24

ÍNDEX D'IL·LUSTRACIONS

Il·lustració 1. Model entrevista.....	7
Il·lustració 2. Context demogràfic.....	8
Il·lustració 3. Titulacions ensenyaments universitaris a Catalunya.....	11
Il·lustració 4. Titulacions ensenyaments universitaris a Espanya.....	11
Il·lustració 5. Titulacions ensenyaments universitaris Espanya.....	11
Il·lustració 6. Titulacions ensenyaments universitaris Espanya.....	11
Il·lustració 7. Xefs amb Estrella Michelin a Catalunya.....	14
Il·lustració 8. Participació masculina als sectors econòmics Catalunya.....	24
Il·lustració 9. Participació femenina als sectors econòmics Catalunya.....	24
Il·lustració 10. Participació femenina als sectors econòmics Espanya.....	25
Il·lustració 11. Participació masculina als sectors econòmics Espanya.....	25
Il·lustració 12. Jornada completa Espanya.....	25
Il·lustració 13. Jornada parcial Espanya.....	25
Il·lustració 14. Salari brut Espanya.....	26
Il·lustració 15. Salari brut Catalunya.....	26
Il·lustració 16. Salari brut anual.....	26
Il·lustració 17. Bretxa salarial.....	27

1. INTRODUCCIÓ

Al llarg de la història, la societat espanyola ha evolucionat lentament però satisfactòriament en matèria d'igualtat. El gènere femení porta recorregut un llarg camí en la batalla per a una societat igualitària. La revolució femenina va començar amb gran intensitat des de principis del segle XX reclamant i aconseguint drets dels quals ja disposaven els homes com el dret a vot, l'accés a l'educació i l'accés al món laboral i ha seguit cada vegada amb més força fins a dia d'avui.

Històricament els homes han estat els encarregats de treballar remuneradament i suportar econòmicament la família mentre que les dones han estat les encarregades de les labors no remunerades: labors domèstiques i de càrrec familiar. Tot i així, si històricament la dona és l'encarregada de cuinar a casa, en el món laboral succeeix tot el contrari, ja que els homes destaquen significativament en el món de l'alta cuina. Aquesta cultura poc inclusiva i limitativa, al llarg dels anys s'ha anat revertint fins al punt que en l'actualitat la dona està molt ben arrelada al món laboral formant així gairebé un 46% de l'ocupació a Espanya (INE, 2021).

L'objectiu del present treball és realitzar un estudi aplicat al sector gastronòmic de l'alta cuina de l'Estrella Michelin de Catalunya des d'una perspectiva de gènere. Per fer-ho, es partirà d'un estudi sobre la discriminació i de totes les tipologies discriminatòries existents per seguidament, aprofundir en la discriminació laboral per raó de gènere que és la base de l'estudi. Cal analitzar des d'una perspectiva històrica els fets més rellevants de l'evolució dels rols de gènere amb la finalitat de determinar els canvis que s'han produït al llarg del temps i la situació actual, és a dir, la participació i situació laboral del gènere femení davant el gènere masculí, determinar quins tipus de treballs realitza cada un i analitzar si es produeixen diferències en les condicions laborals entre gèneres.

Un cop obtinguda tota la informació necessària sobre discriminació laboral, es realitza una anàlisi aplicada al sector gastronòmic de l'alta cuina professional, específicament dels restaurants amb Estrella Michelin de Catalunya per tal de poder observar si hi ha diferències entre gèneres en aquesta professió a partir de la realització d'entrevistes per tal d'obtenir les perspectives de diversos xefs. Finalment, a través d'aquest estudi es vol proporcionar una fidel imatge de la realitat actual per tal de poder extreure conclusions pròpies i considerar possibles millores.

1.1. Metodologia

La metodologia d'aquest treball parteix d'un disseny qualitatiu a partir de la realització d'entrevistes semi-estructurades amb professionals de la restauració d'alta cuina a Catalunya. El primer pas a l'hora de realitzar la part pràctica del treball va consistir en la planificació de la plantilla de l'entrevista, que es va dividir en tres blocs amb un total de quinze preguntes, tal com s'observa a la il·lustració 1.

Les preguntes del primer bloc fan referència a la presència per gènere del personal dels restaurants i engloben qüestions relacionades amb la composició de l'organització del restaurant com la quantitat de treballadors i la posició que ocupen. Per altra banda, les preguntes del segon bloc fan referència als efectes de la professió sobre la vida personal i engloben qüestions relacionades amb les possibles barreres d'entrada existents dins la professió i de l'efecte que ha tingut la professió sobre la vida personal dels xefs. Finalment, les preguntes del tercer bloc fan referència a les perspectives de futur i engloben qüestions sobre possibles mesures que es podrien prendre globalment per millorar la situació actual.

Il·lustració 1. Model entrevista

Nom:

Edat:

Nom restaurant:

1. Quants anys fa que et dediques a la cuina?
2. Com vas aprendre a cuinar?
3. Com està composta l'organització del teu restaurant? Quants treballadors tens?
Quina posició ocupa cadascun d'ells (separat per sexes)?
4. Dins la jerarquia o organització de l'alta restauració, hi ha algun sector on predomini més un gènere que l'altre? Si és així, en quins predomina el gènere femení i en quins el gènere masculí? Per què?
5. Quines qualitats consideres que ha de tenir un xef professional?
6. Consideres que hi ha desigualtat de treball en el món de l'alta cuina?
7. Quines barreres consideres que poden existir i dificultar l'entrada del gènere femení en el món de l'alta cuina?
8. Quina influència té el fet de ser mare o no dins del món de l'alta cuina?
9. Homes i dones treballen bé junts a la cuina?
10. Recordes alguna situació que hagis viscut relacionada amb la discriminació de gènere en el món de l'alta cuina?
11. Confies en que la igualtat entre ambdós sexes pel què fa a les condicions laborals s'aconsegueixi en els propers 10 anys o creus que encara queda molt camí?
12. Concretament, en el sector de l'alta cuina, quines mesures creus que haurien d'adoptar les empreses per tal de que es pogués compatibilitzar millor la vida laboral i la familiar?
13. Creus que s'hauria de fer alguna acció en qualsevol altre àmbit per tal de millorar la desigualtat en el món de l'alta cuina?
14. Com t'ha afectat la carrera professional en la vida familiar?
15. Alguna vegada has pensat en canviar de feina? Si és així, per què?

Un cop definides les preguntes a realitzar, es va procedir a obtenir un llistat de tots els xefs amb Estrella Michelin de Catalunya i els seus respectius restaurants per tal de poder-hi contactar via correus electrònics. Així, es va contactar amb cinquanta-cinc restaurants d'arreu de Catalunya, explicant-los la temàtica del treball i invitant-los a realitzar una entrevista.

De tots ells, set xefs van donar feedback. A partir d'aquí, entre els mesos d'octubre i novembre de 2020 es va concertar una data per fer l'entrevista i es van realitzar les set entrevistes. Tenint en compte que ens trobàvem en plena pandèmia, les entrevistes es van realitzar via telefònica a excepció d'una que es va fer de forma presencial, ja que així ho va requerir el xef Toni Sala.

Una vegada realitzades totes les entrevistes, es va elaborar una graella amb informació sobre el context demogràfic de cada entrevistat, tal com s'observa a continuació:

Il·lustració 2. Context demogràfic

NOM XEF	EDAT	NOM RESTAURANT	ESTRELLES MICHELIN	UBICACIÓ	ANYS DE DEDICACIÓ A LA CUINA
Jeroni Castell	56	Les Moles	1	Ulldecona (Tarragona)	28
Xavier Lorés	45	La Cuina de Can Simon	1	Tossa de Mar (Girona)	28
Toni Sala	71	Fonda Sala	1	Olost (Barcelona)	51
Josep Xandri	58	Estany Clar	1	Berga (Barcelona)	39
Ivan Margalef	46	L'Ó	1	Sant Fruitós del Bages	30
Quim Casellas	40	Casamar	1	Llafranc (Girona)	25
Carme Ruscalleda*	68	Moments, Blanc i Sant Pau (Tokyo)	2 (En total 7)	Barcelona (Barcelona)	45

*Carme Ruscalleda també regenta dos restaurants més a part del restaurant Moments. El Sant Pau a Tokyo el qual està guardonat amb dues estrelles Michelin i el restaurant Blanc a Barcelona. En total, al llarg de la seva carrera ha obtingut 7 estrelles Michelin.

Font: Elaboració pròpia, 2020.

Finalment, una vegada s'han transcrit les entrevistes, s'ha realitzat un buidatge de tota la informació que proporcionaven per tal de poder-ne obtenir els principals temes, els punts més importants de les respostes de les persones entrevistades i elaborar les posteriors conclusions.

2.DISCRIMINACIÓ I TIPOLOGIES

Viure en un món globalitzat implica una societat composta per una gran varietat d'ètnies, religions, ideologies, cultures i estils de vida molt diversos. L'existència d'aquesta pluralitat social provoca l'aparició de discriminacions a l'entorn, que tal com defineix el Diccionari de l'Institut d'Estudis Catalans consisteixen en la "infravaloració d'un grup social que en fa a un altre, amb el corresponent comportament de segregació" (IEC, 2021). El què suposa, un dany a la dignitat i una limitació d'oportunitats.

Es poden distingir dues tipologies de discriminacions, per una banda, la discriminació directa, que es dona quan aquesta és intencionada, premeditada i explícita com per exemple per raó d'origen o ètnia (Organització Internacional del Treball, 2003). Per altra banda, la discriminació indirecta, que es dona quan una llei o pràctica aparentment neutral causa efectes negatius a una part de la societat (Organització Internacional del Treball, 2003) com per exemple, que en una selecció de personal s'hi permetin presentar homes i dones per un lloc de treball en el qual només es contractaran individus d'un únic gènere.

Les discriminacions es produeixen per raons d'orientació sexual, identitat de gènere, discapacitat, origen, política, estètica, edat, malaltia, entre moltes altres. Reskin i Padavic (1994) conclouen que aquestes discriminacions són degudes a característiques personals que no tenen res a veure amb la forma d'actuar de les persones. Al llarg de l'estudi se centra l'atenció en la discriminació laboral per raó de gènere, ja que és a la feina on es passa gran part de la vida i altrament, també és la feina la que pot decidir una part del futur de les persones, ja que tal com indiquen Baquero, Guataquí i Sarmiento "en l'àmbit social i en el cas de la discriminació de gènere, els tractes desiguals han impedit que la unitat familiar assigni els recursos dels dos gèneres d'acord amb les seves capacitats i el més eficientment possible entre les ocupacions productives, per tant, la família perd possibilitats de generar majors ingressos i un major nivell de vida, és a dir, un major benestar" (2000: 22). Així, la igualtat i el benestar derivat de l'entorn laboral és una de les premisses principals que ha de perseguir la societat.

La igualtat està a l'ordre del dia dels drets fonamentals de les persones i de gran multitud de documents legals com és el cas de la *Declaració Universal dels Drets Humans* que en l'Article 7 indica que "tots som iguals davant la llei i tots tenim el mateix dret a igual protecció de la llei" (Declaració Universal dels Drets Humans, 1948). També podem trobar normatives referents a la no discriminació a l'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978, que inclou el dret de tots els espanyols a la igualtat davant la llei, sense que hi pugui haver cap tipus de discriminació sigui per raó de naixement, raça, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (Constitució Espanyola, 1978). A més, la Generalitat de Catalunya el març del 2020 va aprovar la tramitació de la Llei per a la igualtat de tracte i no discriminació amb la finalitat d'impulsar el dret a la igualtat que inclou principis d'actuació davant d'una situació de discriminació, mesures preventives per tal de corregir i eliminar possibles situacions de discriminació, acompanyament per a les persones afectades i un pla de conscienciació i formació de la població en matèria d'igualtat.

2.1. Discriminació laboral per raó de gènere

Es considera discriminació laboral el fet que “dues persones amb la mateixa capacitat productiva rebien un tracte diferent i discriminatori en l’entorn laboral causat per característiques personals varies com per exemple el sexe” (Jacobsen, 1994: 310-311).

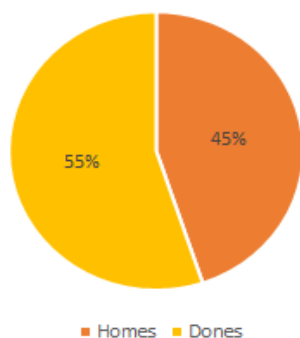
Al llarg dels anys el gènere femení ha lluitat i ha agafat impuls per accedir a drets dels quals no disposava dins del territori espanyol com és el cas del dret a l’estudi “ja que no va ser fins al 1910 que la dona no va poder accedir a l’ensenyament superior” (Plaza, 2020) i el dret al treball “ja que al 1950 ja hi havia dones realitzant treballs assalariats, però no va ser fins al 1970 quan es va produir una massiva entrada del gènere femení al món laboral” (Bustelo, 1983). Tant va ser així, que la Constitució Espanyola de 1978 va reconèixer el dret a la igualtat de gènere: “tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas, es pugui fer discriminació per raó de sexe” (Article 35, Constitució Espanyola, 1978).

Cal tenir en compte que “les dones sempre han treballat” (Kessler-Harris citat per Maruani, Chantal i Torns, 1998: 36), ja que a Espanya, anteriorment al segle XIX, les dones eren les encarregades de la llar, dels fills i fins i de donar un cop de mà al camp si era necessari, una feina sense horaris, dura i no remunerada. No va ser fins als anys 1960 que es va produir un fort desenvolupament industrial que va suposar l’entrada de la dona al món laboral espanyol. En aquest sentit, “els anys 1940 al 1981 van suposar una moderada i progressiva incorporació de les dones al treball assalariat, especialment a partir dels anys seixanta, a conseqüència dels canvis culturals, econòmics i legals que van tenir lloc a la societat espanyola” (Ferreiro, 2015: 11).

Avui en dia, el paper de la dona al món laboral ha incrementat considerablement respecte als seus inicis, ja que al 1950 la població activa femenina a Espanya representava només el 16% (Bustelo, 1983), un percentatge molt inferior a l’actual. Aquest fet va provocar canvis socials com un augment d’escolarització femenina. Així, “no va ser fins al 1910 que la dona va poder accedir en igualtat de condicions que l’home a l’ensenyament superior. I així, a l’any 1910 el nombre de dones matriculades a estudis superiors va ser de 21 alumnes, tot i que va anar evolucionant considerablement, ja que al cap de vint-i-cinc anys ja hi havia unes 2.000 alumnes escolaritzades a estudis superiors a Espanya” (Plaza, 2018: 1). Actualment, els papers han canviat i a l’any 2017 hi havia 172.576 dones i 125.405 homes matriculats a estudis universitaris al conjunt espanyol dels quals, un 55% de dones i un 45% d’homes es van titular segons les dades de l’Institut d’Estadística de Catalunya (2020). Aquestes dades indiquen que les dones actualment estan molt més preparades acadèmicament que en el passat i això fa que presentin un major compromís laboral i vulguin ocupar millors càrrecs laborals que els hi permetin mantenir un bon nivell de vida, motiu pel qual al llarg dels anys hi ha hagut una important disminució de fecunditat¹ tal com s’observa al gràfic i un retard en l’edat de maternitat. Tots aquests canvis produïts al llarg dels anys han generat un gran impacte social que tal com diu Ribas, consisteixen en un “canvi en la percepció dels rols de les dones com a mares i com a treballadores que ha propiciat la incorporació d’aquestes al treball assalariat a la recerca d’una valoració social i d’independència econòmica” (Ribas, 2004: 15).

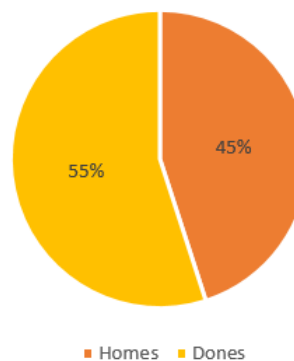
¹ Idescat defineix fecunditat com a “nombre mitjà de fills per dona” (IDESCAT, 2020).

Il·lustració 3. Titulacions ensenyaments universitaris a Catalunya (2016-17)



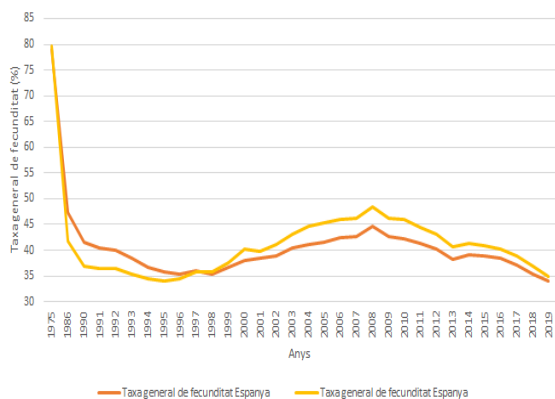
Font: IDESCAT, a partir de dades del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport de l'INE. Elaboració pròpia, 2021

Il·lustració 4. Titulacions ensenyaments universitaris a Espanya (2016-17)



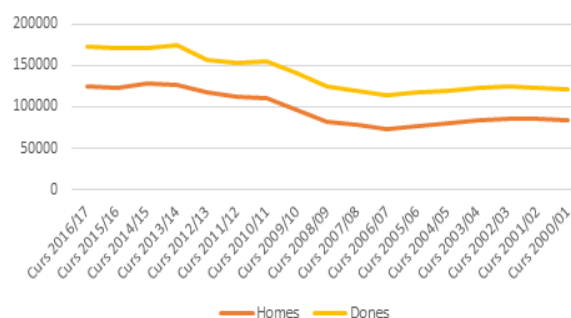
Font: IDESCAT, a partir de dades del Departament d'Empresa i Coneixement. Elaboració pròpia, 2021

Il·lustració 5. Taxa de fecunditat (1975-2019)



Font Catalunya: IDESCAT. Estadística de naixements. Elaboració pròpia, 2021.

Il·lustració 6. Titulacions ensenyaments universitaris Espanya



Font : IDESCAT, a partir de dades del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport. Elaboració pròpia, 2021

Observant les dades de l'Institut d'Estudis Catalans, al 2019 a Catalunya hi havia una població activa² total de 3.867.100 persones, de les quals 2.023.800 eren homes i 1.843.300 dones. Si ho comparem amb les dades del 2001, observem una població activa total de 3.092.800, dels quals 1.818.700 eren homes i 1.274.100 dones. Contrastant aquests resultats amb els del conjunt espanyol, veiem que a l'any 2019 hi havia 23.027.100 persones actives, de les quals 10.753.700 eren dones i 12.273.400 homes, el que representa un augment respecte 2001 quan hi havia un total de 18.050.700 persones actives de les quals 10.078.600 eren homes i 7.072.100 dones. Per tant, la població activa en general ha augmentat i amb ella la participació femenina en un 6,46% més respecte 2001, tot i que continua destacant la presència masculina amb un 52,33%.

Aquest increment de la presència femenina és degut a l'augment d'escolarització i a la recerca d'independència econòmica comentades anteriorment.

² Idescat defineix població activa com a "persones de 16 anys i més que tenen ocupació o estan disponibles i fan gestions per incorporar-se al mercat de treball" (IDESCAT, 2020).

La població ocupada³ ha anat en la mateixa direcció que la població activa, és a dir, a Catalunya la taxa de participació laboral masculina ha disminuït un 7,59% respecte l'any 2001 on hi havia 1.700.600 homes ocupats. Pel què fa a la població femenina ocupada, aquesta representa un 47,41%, augmentant un 7,59% respecte 2001 amb 1.631.200 dones ocupades, tot i que la presència masculina segueix predominant amb 1.809.500 homes ocupats, els quals suposen un 52,59%. El mateix ha succeït amb el conjunt espanyol. Comparant aquestes dades amb les del passat, a Espanya a l'any 1976 hi havia un 71,14% d'homes ocupats i un 28,86% de dones ocupades. Dades que es van anar invertint lentament fins a l'actualitat (Rodríguez, 1997: 119).

Finalment, les dades de població desocupada⁴ entre gèneres van en sentit contrari. Mentre que la taxa de desocupació dels homes a Catalunya ha augmentat un 6,01% respecte l'any 2001, suposant actualment un 50,26%, moment en què hi havia 118.100 aturats, la taxa de desocupació femenina, que representa actualment un 49,74%, ha disminuït en un 6,01% respecte 2001, moment en el qual el percentatge de desocupades era del 55,75%. El fet que les taxes de desocupació hagin disminuït és lògic, ja que en l'actualitat hi ha moltes més dones que treballen, de la mateixa manera que és normal que les taxes masculines de desocupació hagin augmentat ja que actualment tenen més competència dins del mercat laboral.

Altrament, si ens fixem en la tipologia de contractes empleats a Catalunya, veiem que el percentatge d'homes amb contracte indefinit és major al de les dones en un 8,4%. En canvi, en el cas dels contractes temporals veiem que són les dones les que s'emporten el major percentatge amb un 48,16% respecte als homes, amb un 51,84%, el què suposa una diferència del 3,68% (IDESCAT, 2020). A més, el percentatge de persones que treballen a jornada completa és superior en el cas dels homes amb un 56,96% respecte a les dones 43,04%, però quan observem els contractes a temps parcial són les dones amb diferència les que predominen en aquests tipus de contractes amb un 72,91% respecte el 27,09% del gènere oposat. D'aquestes dades se'n pot extreure que són els homes els que aspiren a millors tipologies de contractacions i jornades laborals en relació a les dones, fet que podria estar relacionat amb els rols i estereotips de gènere (per ampliar, veure Annex 1).

³ Idescat defineix població ocupada com a "persones de 16 anys i més que han treballat en una ocupació de forma remunerada, com a mínim una hora durant la setmana de referència, per compte propi o d'altri, incloent-hi les persones temporalment absents que esperaven la seva reincorporació. Cal destacar el subcol·lectiu de la població ocupada assalariada que s'obté classificant la població segons la situació professional." (IDESCAT, 2020)

⁴ Idescat defineix població desocupada com a "persones de 16 anys i més que no treballen, cerquen feina i estan disponibles per treballar. Inclou els que cerquen la primera feina i els que ja han treballat anteriorment." (IDESCAT, 2020)

3.EVOLUCIÓ DELS ROLS DE GÈNERE

El concepte rol s'entén com un “comportament que, en una societat determinada, s’espera d’una persona en relació amb el seu estatus” (Institut d’Estudis Catalans, 2020) o bé “comportaments que s’esperen d’una persona al considerar-se adequats pel fet de ser home o dona. Descriuen què fa cadascú, els llocs que ocupen i quina és la participació en el repartiment dels recursos i dels resultats” (Expansión, 2020).

Fins al segle XX, els rols eren molt marcats. Des de ben petits els nens i nenes rebien l’educació adequada a la seva condició sexual, sent les dones les encarregades de vetllar per la cura de la família i de la llar mentre l’home era l’encarregat de suportar econòmicament la família. Per exemple, a l’any 1950 les dones tenien prohibit treballar ja que era mal vist per la societat, ja que representava una falta de respecte cap al marit (Capitán, 2017).

A mitjans del 1970, les dones van accedir massivament al món laboral gràcies a un “gran salt cap a la globalització de la producció” (Benería, 2006: 309) i a la forta industrialització. Tot i que se’ls permetia treballar, era molt restringit degut a la segregació ocupacional i només podien accedir a “professions considerades femenines com la d’institutriu, cartera a correus, telegrafista, comerciant, sector de serveis i salut i ensenyament primari” (Capitán, 2016: 17), llocs de treball menys remunerats i menys qualificats degut a la falta d’escolarització.

Actualment, la cultura que l’home ha de mantenir la família ha donat pas a una nova forma de vida amb la qual s’han “transferit rols” (Ribas, 2004: 16) sobre l’educació i la cura dels fills als homes i la dona inverteix un gran capital humà en coneixements i és econòmicament independent, tal com indica María Antonia Ribas Bonet, “les dones cada vegada són més reticents a interrompre la seva carrera professional per motius familiars (matrimoni, fills, etc.), i com més joves són les dones s’observa que participen en major mesura en el mercat laboral en qualsevol edat fins als 65 anys” (Ribas, 2004: 16).

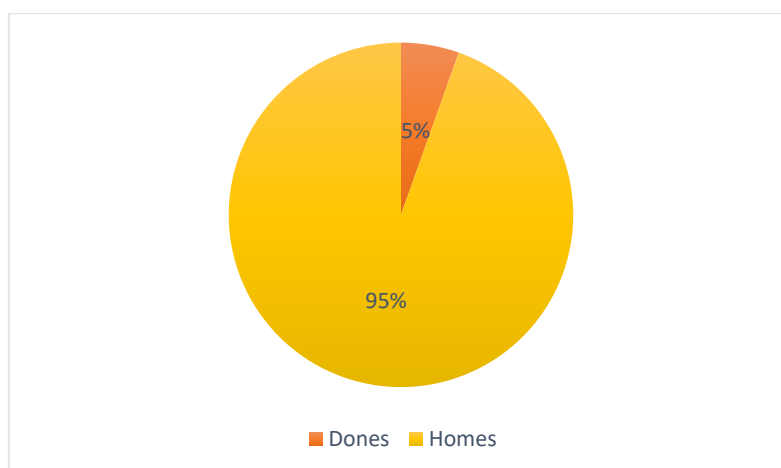
També s’han produït canvis en els models familiars que han donat peu a les dones a buscar la seva independència econòmica, ja que anteriorment predominava la família tradicional que consistia en un pare, una mare i els fills i la resta de models familiars eren mal vistos. Actualment, la família tradicional continua sent la que predomina a Espanya tot i que “és contrarestada per la proliferació de llars unipersonals, famílies monoparentals, parelles sense fills o amb fills adoptius, parelles de fet i unions homosexuals” (Capitán, 2016: 23).

4. DESIGUALTAT EN EL SECTOR GASTRONÒMIC: la cuina professional d'Estrella Michelin

Històricament la dona ha estat l'encarregada de les tasques domèstiques i l'home l'encarregat de la subsistència. Tenint en compte els marcats rols del passat que persisteixen en l'actualitat tot i que amb menor intensitat des que la dona va accedir al món laboral, el dubte que sorgeix és: si la cuina històricament ha estat una "ocupació tradicionalment associada a un conjunt d'habilitats feminitzades" (Ibáñez, 2008: 92), com és que quan es tracta de l'alta cuina professional majoritàriament hi ha un alt predomini del gènere masculí?

El gràfic de xefs amb Estrella Michelin destaca la presència dels homes a la cuina amb un 95%, mentre que les dones queden a l'ombra o millor dit "a la cuina domèstica" (Gracia, 2014: 27), ja que només tenen una presència del 5% a les cuines catalanes amb estrella. Concretament, de 55 restaurants amb Estrella Michelin a Catalunya l'any 2021, 52 tenen un xef masculí i únicament 3 de gènere femení.

Il·lustració 7. Xefs amb Estrella Michelin a Catalunya 2021



Font: Elaboració pròpia a partir de Gastroeconomy.com, 2021.

La cuina sempre ha suposat una obligació per al gènere femení i mai se li ha atribuït cap reconeixement, tot el contrari al gènere masculí. Antigament, a Egipte i a les grans corts d'Europa i del Mediterrani, "les dones s'associaven a la cuina domèstica, mentre els homes eren xefs i utilitzaven les receptes quotidianes practicades diàriament per les dones per conformar la cuina cortesana, caracteritzada per un reconeixement social que no tenia res a veure amb el reconeixement del treball alimentari diari. La diferència entre l'alta cuina i la baixa cuina tendia a ser una diferència entre gèneres masculí i femení respectivament" (Goody, 1995: 250). Tot i que sembla que el més normal és veure la imatge de la dona a una cuina domèstica, quan es tracta del terreny professional, les dones tenen poca visibilitat dins les cuines professionals i no reben el mateix reconeixement que els homes, arribant a considerar en aquests contextos "que els homes són xefs i les dones són cuineres" (Gracia, 2009:211).

Degut a la creença social que les dones són encarregades de les tasques domèstiques i a l'actual inserció d'aquestes al món laboral, s'exposen a dobles jornades de treball, una remunerada i l'altra no remunerada, les mai se'ls han valorat, tot i que actualment la societat "comença a pensar en termes dels dos rols de la dona, treball domèstic i extra-domèstic, i dóna un pas al reconeixement de la doble càrrega de treball que suporten moltes d'elles" (Gracia, 2014: 27).

Aquesta baixa presència del gènere femení en cuines professionals s'atribueix als estereotips de gènere relacionats amb les feines femenines i masculines i que l'"híper-ritualització normalitza l'exageració de les conductes que pertanyen a les categories de masculí o femení" (Goffman, 1991: 167). A causa d'aquesta atribució d'estereotips als diferents gèneres, la dona sempre s'ha menyspreat i considerat dèbil i és per això que se li atribueixen estereotips de gènere com "sensibilitat interpersonal, calidesa, amabilitat o empatia" (Godoy i Mladinic, 2009: 54), mentre que a l'home sempre se l'ha idolatrat i se li han atribuït estereotips com "dominant, agressiu, independent i treballador" (Torres, 2018: 68). Aquesta suposada debilitat femenina es considera un impediment per a les dones a l'hora de dirigir una cuina a nivell professional, ja que es considera que no tenen prou caràcter com per poder obtenir l'èxit. Així que "el camp de l'alta cuina de per si pot arribar a ser un ambient hostil independentment del sexe dels seus integrants. Però, pels estereotips que s'han perpetuat, es proposa caracteritzar el camp culinari com un camp predominantment masculí. En caracteritzar-lo d'aquesta manera, implica que la dona, per no ser home, és immediatament exclosa d'aquest i aquelles dones que ingressen en l'alta cuina és perquè posseeixen cert capital" (Domínguez, 2018: 5). Harris i Giuffree (2010) afegeixen que hi ha dones que arriben a ser grans xefs ja que "amaguen la seva feminitat per tal de ser acceptades com a xefs per exemple, assumint aparences i qualitats masculines" (Beverly, McIntosh, Harris i Goodsir, 2020: 2).

Un altre motiu pel qual les dones tenen menys participació en la direcció i lideratge de l'alta cuina és la rigidesa i exigència de l'ocupació que dificulten la conciliació entre la família i el treball "les més de 60 hores d'horari setmanal, els vespres laborables, els caps de setmana i festius i els conflictes amb els horaris escolars que inicialment es consideraven acceptables, cada vegada són més insostenibles després de tenir fills" (Lindeman, 2015: 4). Aquestes càrregues laborals provoquen que sovint moltes dones hagin de "negociar el conflicte laboral-familiar mitjançant diferents estratègies com retardar el moment de tenir fills o directament no tenir-ne per tal de triomfar com a xef, deixar la feina de cuina per una altra feina en el camp culinari i adaptar el treball o la família per fer més compatibles els dos rols" (Harris i Giuffree, 2010: 27).

Moltes dones retarden el moment de tenir fills, redueixen el nombre de fills desitjats o bé decideixen renunciar directament a la maternitat, ja que consideren que és una barrera per la seva carrera professional "només l'espectre del futur embaràs, penalitza les dones cuineres en la contractació i promoció, fins i tot aquelles que no són mares" (Lindeman, 2015: 5). Per contra, els homes dins del sector de l'alta cuina no tenen aquest problema i a més, s'ajuden entre ells, ja que "ideologies organitzatives i ocupacionals defineixen els homes com a més productius i més adequats pels llocs directius degut a que es creu que tenen menys responsabilitats familiars i per tant, se'ls dóna suport i es reforça el domini organitzatiu d'aquests" (Harris i Giuffree, 2010: 31).

A l'hora d'arribar a alts càrrecs dins l'alta cuina, les dones ho tenen molt més complicat. El fet que els homes predominin en aquests ambients fa que quan una persona del mateix gènere vol entrar a treballar en una cuina se li faciliti la inserció. En canvi, quan es tracta de l'entrada d'una dona al món de l'alta cuina, aquesta es topa amb una forta pressió cap a ella per tal de ser

reconeguda “les dones han d’evitar la mala visió que tenen d’elles els homes treballadors i han de treballar llargues hores per demostrar que mereixen la posició en la qual se situen i una futura promoció basada en el mèrit i no en la sort” (Harris i Giuffre, 2010: 30). A més, les posicions jeràrquiques estan molt definides, així, “en la part alta de la piràmide, és a dir, en la posició de xef sol predominar el gènere masculí que és qui s’encarrega de les tasques de funcionament de la cuina. La resta de cuiners que treballen a la cuina, estan repartits en les diferents estacions de la cuina. Les estacions que representen el costat calent de la cuina, és a dir, on es fa la pasta, la carn i el peix entre d’altres, estan dominades pel gènere masculí. Mentre que la part freda de la cuina, és a dir, on es fa la preparació d’amanides i aperitius freds així com pastisseria, té un repartiment més igualat entre homes i dones” (Harris i Giuffre, 2010: 30).

A causa de les dificultats que se’ls presenten a les dones per accedir a l’alta cuina juntament amb els horaris que regeixen aquesta professió moltes dones es veuen incapaces de seguir treballant a aquest nivell i es veuen pressionades a deixar l’ofici per poder-se dedicar a altres relacionats amb el món de la gastronomia, però que els permetin horaris més flexibles i una millor conciliació familiar-laboral. Així, “la culpa per la manca de temps per prestar atenció als seus fills i la seva incapacitat per realitzar activitats intensives de maternitat, les obliga a buscar una alternativa laboral més adequada a la seva situació. Sovint, aquestes alternatives de feina segueixen estant relacionades amb el món de la gastronomia com per exemple càterings o fleques que els permeten tenir un major control sobre els seus horaris” (Harris i Giuffre, 2010: 35-38).

L’última estratègia per negociar el conflicte laboral-familiar i que les dones puguin treballar dins l’àmbit de l’alta cuina sense haver de renunciar a la vida familiar, és adaptar el treball a la família per fer més compatibles els dos rols. Aquesta estratègia consisteix a tenir “extenses xarxes de parentiu i amistats per ajudar a omplir els buits escolars” (Harris i Giuffre, 2010: 42) i per tant, que les dones puguin realitzar la seva professió tot i la inflexibilitat i rigidesa d’horaris gràcies a l’ajuda de familiars o amics que s’ocupin de les criatures mentre elles realitzen la jornada laboral. Harris i Giuffre afirmen que “si les dones aconseguissin arribar a les altes posicions jeràrquiques de la cuina i tenir més responsabilitats, també tindrien més poder per incloure regles de treball més familiars que permetessin una millor conciliació entre el treball i la família” (2010: 41). D’aquesta manera tindrien més recursos i capacitats per imposar mesures que les ajudessin a elles i al seu equip a conciliar la vida laboral amb la familiar en la mesura del possible i així aconseguir que es tinguin més en compte les dificultats que sovint ocasiona el lloc de treball per conciliar la vida familiar-laboral i es tingui més present a l’hora d’imposar normatives o ajudes.

5.PUNT DE VISTA DELS PROFESSIONALS DE L'ALTA CUINA

Un cop realitzat l'estudi del percentatge de xefs amb Estrella Michelin a Catalunya per gèneres, es procedeix a analitzar els resultats amb les pròpies opinions de xefs professionals de l'alta cuina. En aquesta part, s'ha realitzat una entrevista a set xefs amb Estrelles Michelin per tal d'obtenir un punt de vista més real sobre la segregació de gènere dins la seva professió. Un cop realitzades les entrevistes, s'ha procedit al buidatge de la informació i s'han agrupat les respostes en tres blocs diferents.

El primer bloc fa referència a les proporcions de gènere dins el sector de l'alta cuina i al repartiment de funcions entre aquests. El segon, busca aprofundir en la vida personal dels xefs i analitzar la conciliació entre la família i la vida laboral. Finalment, el tercer bloc busca solucions als problemes esmentats en els apartats anteriors i un progrés per al futur.

5.1. Presència del personal en funció del gènere

Un cop analitzades les dades obtingudes a les entrevistes es presenta la composició de l'organització dels restaurants, és a dir, el nombre de treballadors i quina posició ocupa cadascun d'ells. També és important saber si hi ha alguna posició dins la professió ja sigui en els diferents apartats de la cuina com a la sala en la qual hi predomini més un gènere que l'altre i a què es deu.

Pràcticament tots els xefs ens han comentat el mateix que Jeroni Castell, la quantitat de treballadors en general "fluctua molt", ja que depèn de la temporada, a l'estiu hi sol haver molta més feina que a l'hivern. A més, la quantitat de treballadors també depèn molt de les dimensions del restaurant, ja que per exemple el restaurant Moments de Carme Rusalleda i Raül Balam disposa de disset treballadors mentre que els restaurants L'Ó i Estany Clar compten amb set.

Els xefs coincideixen en el fet que degut a la variació de treballadors segons la temporada és molt difícil dir quina posició ocupa cadascun d'ells, ja que hi ha una gran rotació i afegeixen que els hi és indiferent quin gènere ocupi cada posició ja que, tal com comenta Raül Balam "no contracten homes o dones, sinó que contracten professionals". Tot i així, és cert que el gènere femení predomina a sala i al sector de la neteja, mentre que el gènere masculí a la cuina. Aquest fet no l'ha sabut explicar cap cuiner, tot i que Josep Xandri diu que "potser no hi ha tantes dones que estudiïn cuina" o Ivan Margalef diu que "anteriorment, el gènere masculí predominava més a la cuina, ja que era una feina molt dura i pesada amb cuines de carbó, però actualment, el gènere femení cada vegada reivindica més que hi és i que té nivell".

5.2. Efectes de la vida professional sobre la personal

S'ha demanat als xefs la seva opinió sobre si consideren que existeixen desigualtats de gènere o barreres d'entrada en el món de l'alta cuina i la resposta ha estat unànimement un no rotund. Atribueixen el fet que el gènere femení tingui molt poca representativitat a les llistes de millors xefs de Catalunya al fet que "les dones s'han incorporat més tard en aquest món" segons Toni Sala, a causa de la tardana entrada de les dones al món laboral. A més, remarquen que les dones són igual de capaces i bones que els homes i que l'únic atribut necessari per ser destacat en aquesta feina segons Carme Rusalleda és el talent, és a dir, "qui està a l'alta cuina és perquè s'ho ha guanyat pel seu propi talent i no penso que sigui per qüestió de gènere".

Una de les parts més dures de la professió que han volgut remarcar molts d'ells són els llargs i durs horaris que requereix aquesta. Per una banda, xefs com Carme Rusalleda, Jeroni Castell, Josep Xandri, Xavier Lorés i Toni Sala consideren que la part dura de la professió no els ha afectat en la vida personal, ja que tots han embarcat a la família dins la mateixa aventura i per tant, han pogut passar moltes estones junts. Però en contrast amb aquest pensament, trobem al xef Ivan Margalef que comenta que aquests horaris contraris als de la resta de la societat, "em van costar la separació amb la meva dona".

Tot i que el pensament general és que la professió de xef implica molt sacrifici, la gran majoria comenten que no s'han plantejat mai canviar de feina, ja que és una professió molt apassionant i el fet de ser els seus propis caps els facilita molt la conciliació entre la feina i la vida familiar que a vegades resulta tan i tan necessària. Per exemple, Xavier Lorés explica que té un fill amb una discapacitat i el fet de ser el seu propi cap li ha facilitat molt les coses, ja que l'havia de portar diversos cops per setmana al metge i a col·legis especials, i afirma que "m'ho puc fer i desfer tot a la meva manera, així que mai m'he plantejat canviar de feina, de fet, des de ben petit m'hi he volgut dedicar".

Quim Casellas comenta que alguna vegada s'ha plantejat canviar de feina, però al final el pes de la passió per aquesta pot amb aquest pensament. El xef afirma que "tinc una feina molt maca on comparteixo coneixements amb molta gent, viatjo, puc ser creatiu, treballo amb productes que em dóna la natura, comparteixo experiències amb clients i a sobre, em guanyo bé la vida".

5.3. Perspectives de futur

Després de realitzar diverses preguntes relacionades amb l'entorn professional de la cuina, es pot concloure que cap xef considera que hi hagi discriminació de gènere dins la professió. Però en el que sí que tots estan d'acord és en el fet que no hi ha equitat. La meitat d'ells consideren que sempre hi haurà més homes a les llistes de xefs professionals o que encara falten molts anys per veure un equilibri entre xefs femenins i masculins amb Estrella Michelin, ja que tal com diu Jeroni Castell, cal una reorganització absoluta de la vida laboral de l'hostaleria per tal que més gent es dediqui a la professió i les dones ho tinguin més fàcil".

Per contra, l'altre meitat de xefs consideren que falta molt poc per veure aquest equilibri i que inclús a la llarga es pot donar la situació que hi hagi més dones al capdavant de cuines professionals. De fet, Carme Rusalleda afirma "penso que les generacions joves ho tenen claríssim. Són generacions que sempre han pujat amb la mateixa formació acadèmica. A l'escola es troben en igualtat de condicions, es respecten, conviuen, experimenten i es fan grans junts. Tot això ja els equilibra de manera que entre els joves no penso que hi hagi desigualtats laborals".

Tot i la perspectiva general que no hi ha existència de discriminacions, alguns comentaris denoten que encara hi ha certs pensaments que demostren que no sempre és així. Concretament, Toni Sala comenta "les dones de joves no tindran cap problema, però quan comencin a tenir fills els hauran de cuidar i cuidar-se de la casa i no crec que tinguin temps suficient com per a dedicar tantes hores a la professió com un home".

De cara al futur la majoria de xefs veuen la necessitat d'aplicar mesures a nivell empresarial per tal de millorar la conciliació entre la vida familiar i la laboral. S'ha preguntat per les mesures que consideren necessàries i Xavier Lorés ha contestat que "si es treballés molt, a la llarga es podrien fer jornades de vuit hores, en un servei una plantilla i en l'altre una altra. D'aquesta manera, s'aconseguiria tenir el personal més descansat" al què Quim Casellas contesta que aquestes mesures serien idònies per la conciliació, però requereixen "una infraestructura que ho faci possible". Consideren que la solució està a les mans dels empresaris i no confien en la implicació governamental per solucionar la situació.

6. CONCLUSIONS

El primer dubte que va sorgir en plantejar l'estudi va ser si el fet que hi hagi un gran predomini de xefs masculins reconeguts amb Estrella Michelin a Catalunya era una qüestió de desigualtat de gènere. Després d'un recorregut al llarg de la història de l'entorn laboral en perspectiva de gènere per tal d'entendre d'on partíem i on ens trobem ara i a partir del punt de vista de set xefs catalans amb Estrella Michelin, s'han pogut extreure un seguit de conclusions.

En primer lloc, la majoria de professions estan en major o menor proporció influenciades per desigualtats de gènere, ja que partim del principi que les dones van ser privades del treball remunerat fins l'any 1961 (veure apartat 3). Tot i que s'han fet un lloc dins l'entorn laboral, encara queda molt camí per fer, ja que les dades relaten la desigualtat de condicions entre gèneres. Aquestes dades (veure apartat 4) mostren que les diferències més destacables rau en la tipologia de contractacions que realitzen les empreses. Mentre que les contractacions masculines solen ser amb llocs de treball més reconeguts, sous superiors i jornades completes, les contractacions femenines són tot el contrari i fan que les dones sempre tinguin present el sostre de vidre. A més, aquestes es topen amb la realització de les tasques domèstiques i la cura dels fills, el que representa per elles una doble càrrega de feina. Tot i que la societat en aquest sentit progressa i cada vegada hi ha més transferència i equilibri de tasques domèstiques entre gèneres, la gran majoria d'aquestes obligacions continuen recaient sobre el gènere femení, havent de realitzar jornades maratonianes per complir amb totes les obligacions.

En segon lloc, gràcies a les entrevistes realitzades s'ha pogut determinar la situació de les dones dins la professió de xef professional d'alta cuina. Els resultats de les entrevistes mostren que no hi ha discriminacions de gènere dins la professió i que cada vegada són més les dones que estudien cuina, però és important remarcar que a la majoria de restaurants d'alta categoria, a la sala hi ha un major predomini de dones, mentre que la cuina és un espai masculí. Tot i que majoritàriament a mesura que disminueix l'edat del xef, més presència de dones hi ha a les cuines.

A més, el fet que la feina domèstica i de cura dels fills recaigui en major proporció al gènere femení pot ser una causa de la poca presència femenina dins de la professió si es tenen en compte els llargs i durs horaris que aquesta requereix i que poden complicar la conciliació familiar i laboral. De fet, la majoria de xefs diuen que han pogut seguir amb aquesta professió gràcies al suport incondicional de la família.

Les respostes de com revertir aquestes situacions engloben diversos àmbits. La primera modificació que s'hauria de realitzar és una reeducació de la societat. Conscienciar a la societat en matèria de gènere a totes les etapes educatives per tal que les dones tinguin les mateixes possibilitats que els homes en accedir a llocs de treball, sense restriccions. D'aquesta manera, s'aconseguirien reduir i eliminar els clixés i crear una societat més igualitària. De fet, actualment ambdós gèneres creixen junts des de ben petits i estan acostumats a interrelacionar-se entre ells i respectar-se, a diferència de l'antiguitat, on els homes ja disposaven de moltes més possibilitats respecte a les dones i des de ben petits els educaven en superioritat.

Un cop reeducada la societat penso que són necessàries un seguit de reformes polítiques socials transversals, ja que penso que els canvis han de ser a nivell global, començant amb ajudes i mesures per a la conciliació familiar-laboral per ambdós gèneres, passant per una reforma educativa per evitar que hi hagi estudis on predomini més un gènere que l'altre, fins a reformes

laborals per eliminar les inferioritats laborals i el sostre de vidre. Tot i que gran part de la solució està en mans de les empreses, públiques i privades, ja que són les encarregades de la selecció de personal, de les contractacions, de les condicions laborals i de la qualitat del treball, així com les primeres interessades en obtenir una millor qualitat de vida del personal.

Finalment, afegir que quan els xefs diuen que no hi ha discriminacions de gènere dins la professió considero que no és del tot cert, ja que penso que les discriminacions existeixen a tota la societat i professions tot i que no són directes, sinó més aviat estan latents, generalitzades i interioritzades dins la societat fins al punt en que ni tan sols es percep que hi són. Per exemple, després de realitzar l'estudi, crec que en el cas de l'alta cuina hi ha poc predomini de dones xefs degut a les incompatibilitats horàries que hi ha a l'hora d'afrontar les obligacions familiars, les quals es segueixen atribuint majoritàriament al gènere femení, i per tant, indirectament es segueix privant a aquest l'entrada a certs llocs de treball. Tot i així, aquest estudi qualitatiu parteix de set entrevistes, que tot i ser una mostra reduïda i per tant una limitació per al treball, és a l'hora una oportunitat per seguir estudiant sobre el tema i ampliant espais geogràfics per observar amb més profunditat la situació. Ampliant la zona d'estudi possiblement s'ampliaria la mostra d'entrevistats i això permetria percebre si els resultats obtinguts en aquest treball a nivell català es mantenen més enllà de les fronteres. També seria una oportunitat per poder contactar amb xefs femenines, ja que Catalunya disposa únicament de tres xefs femenines, de les quals només una ha estat disposada a participar en l'estudi.

7. BIBLIOGRAFIA

- Baquero, J, Guataquí, J.C i Sarmiento, L. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. *Borradores de investigación*, 8, 1-31.
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>
- Benería, L. (2006). *Globalització, mercats de treball i la transformació dels rols de les dones*.
<http://revistes.iec.cat/index.php/TSCG/article/view/54557/54754>
- Beverly, C., McIntosh, A., Harris, C., i Goodsir, W. (2020). Media images and the gendered representation of chefs. *Research in Hospitality Management*, 10, 1-6.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/22243534.2020.1790202>
- Bustelo, C (1983, març 9). El derecho al Trabajo de la mujer. *El País*. [Consulta: 17/08/2020].
https://elpais.com/diario/1983/03/09/economia/416012402_850215.html
- Capitán, A. (2017). *L'evolució de la dona al món laboral*. (Treball de fi de grau no publicat). Universitat de Lleida, Catalunya.
- Constitució Espanyola. (1978). [Consulta: 08/06/2020].
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- Domínguez, J. (2018). *La cocina invisible*.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/81588/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Expansión. (2021). *Rol de genero*. [Consulta: 03/02/2021].
<https://www.expansion.com/diccionario-economico/rol-de-genero.html>
- Ferreiro, M^a P. (2015). *La revolución laboral de las mujeres: Luces y sombras*. (Treball de fi de Màster no publicat). Universitat Jaume I, València.
- Godoy, L. i Maldinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhe*, 18, 51-64.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psykhe/v18n2/art04.pdf>
- Goody, J. (1995). *Cocina, cuisine y clase: Estudio de sociología comparada*.
https://drive.google.com/file/d/1WwgoxdTIGclB58M4hWAJHX22xpbp9Qw5/view?fbclid=IwAR0A_w_hxq5HQYaCbvZJXypSeH5FB3PnfgPlyk3vIUhQISBupiqJpuqbElc
- Goffman, E. (1991). *Los momentos y sus hombres: Textos seleccionados y presentados por Yves Winkin*. <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2013/02/Libro-Los-Momentos-y-Sus-Hombres.-E-Goffman.pdf>
- Gracia, M. (2009). *¿Qué hay hoy para comer? Alimentación cotidiana, trabajo doméstico y relaciones de género*.
https://www.researchgate.net/publication/261190173_Que_hay_hoy_para_comer_alimentacion_cotidiana_trabajo_domestico_y_relaciones_de_genero
- Gracia, M. (2014). *Alimentación, trabajo y género: De cocinas, cocineras y otras tareas domésticas*. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/019art03.pdf

- Harris, D. i Giuffre, P. (2010). "The price you pay": How Female Professional Chefs Negotiate Work and Family. *Gend. Issues*, 27, 27-52.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12147-010-9086-8.pdf>
- Ibáñez, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen: Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123, 87-122.
<file:///C:/Users/Usuari/Downloads/Dialnet-LaSegregacionOcupacionalPorSexoAExamen-2666442.pdf>
- Institut d'Estadística de Catalunya (2021). [Consulta: 14/08/2020]. <https://www.idescat.cat/>
- Institut d'Estudis Catalans. (2021). *Diccionari de la llengua catalana*. [Consulta: 04/01/2021].
<https://dlc.iec.cat/>
- Institut Nacional d'Estadística. (2021). *Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto el total de cada sexo*. [Consulta: 23/03/2021].
<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4745>
- Jacobsen, J. P. (1994). *The Economics of Gender*. Blackwell, Oxford.
- Lindeman, S. (2015). Taking the Heat: Women Chefs and Gender Inequality in the Professional Kitchen. *Contemporary Sociology*, 45(4), 448-449.
<https://www.jstor.org/stable/pdf/43996599.pdf?refreqid=excelsior%3A063983e7b7a4e71f7b59d7362ba5653c>
- Maruani, M., Rogerat, Chantal i Torns, Teresa. (1998) *Las Nuevas Fronteras de la Desigualdad: Hombres y Mujeres en el mercado de Trabajo*. Icaria.
- Naciones Unidas. (2021). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. [Consulta: 10/06/2020]. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organització Internacional del Treball. (2020). *Eliminación de la discriminación en materia de Trabajo y ocupación*. [Consulta: 04/01/2021].
<https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang--es/index.htm>
- Plaza, A. (2020). *Cien años de igualdad en la Universidad*. [Consulta: 17/08/2020].
<https://www.rtve.es/noticias/dia-internacional-mujer/universidad/>
- Reskin, B. i Padavic, I. *Women and men at Work*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, California. [Consulta: 09/06/2020].
- Ribas, M^a A. (2004). *Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual*.
https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf
- Rodriguez, J. (1997). *Evolución de la población activa, ocupación y paro en España 1976-1996*.
[file:///C:/Users/Usuari/Downloads/26259-Texto%20del%20art%C3%ADculo-26278-1-10-20110607%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/Usuari/Downloads/26259-Texto%20del%20art%C3%ADculo-26278-1-10-20110607%20(1).PDF)
- Torres, L. (2018). *Interiorización de los estereotipos de género en la sociedad argentina y el ideal de belleza en los mensajes publicitarios*. (Tesi doctoral, Universitat Complutense de Madrid, Madrid). <https://eprints.ucm.es/id/eprint/47905/1/T39985.pdf>

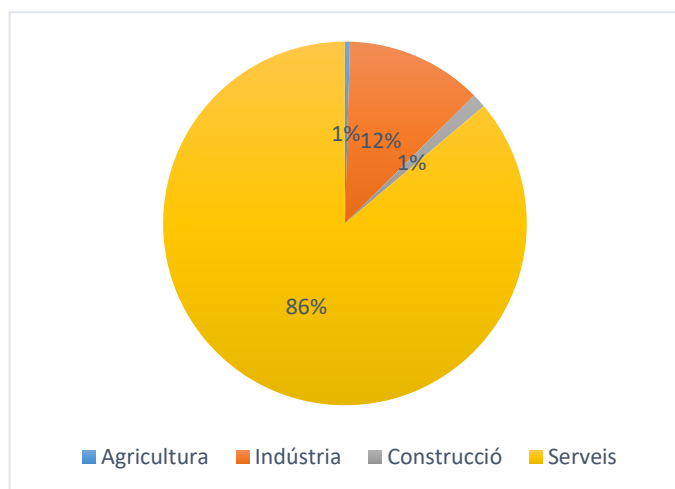
8.ANNEXOS

ANNEX 1: La segregació sexual del treball i la bretxa salarial

La segregació sexual del treball és una forma més de discriminació de gènere que consisteix en la diferent representació d'homes i dones en les diverses ocupacions i càrrecs laborals. Existeixen dues classes de segregació de gènere. Per una banda, la segregació horitzontal succeeix quan un gènere està més present dins d'un sector econòmic que en un altre.

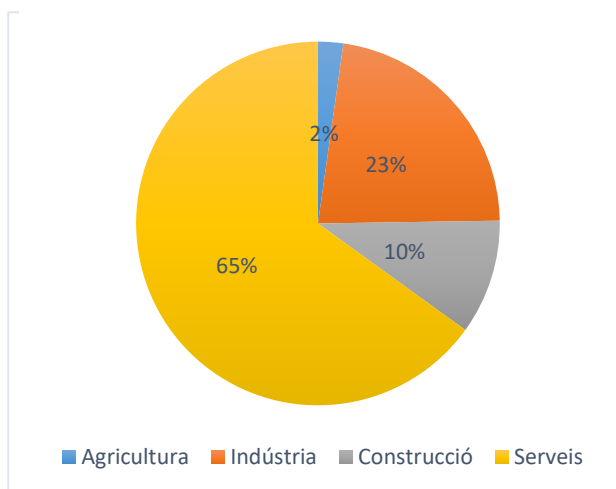
Observant les dades de l'IDESCAT sobre la participació de les dones en els diferents sectors econòmics a Catalunya durant l'any 2020 veiem que aquestes pràcticament no tenen presència dins els sectors de l'agricultura i la construcció, ja que representen un 1%. En el sector industrial representen un 12% del total, mentre que en el sector de serveis tenen un predomini majoritari amb una representació del 86%. En el cas dels homes, també tenen una gran presència en el sector dels serveis però, amb menor representació envers les dones, concretament un 65%, però en el cas de la indústria, la construcció i l'agricultura els homes superen significativament la participació envers les dones amb uns percentatges de 23%, 10% i 2% respectivament. Si observem les proporcions del conjunt espanyol, segueixen la mateixa tendència que les de Catalunya, sent el sector terciari el que predomina amb un 89% de participació femenina i un 64% de participació masculina, mentre que la resta de sectors denoten un clar predomini masculí. Aquest predomini d'homes en els sectors primari i secundari i de dones en el sector terciari està relacionat amb els rols de gènere instaurats a la societat.

Il·lustració 8. Participació femenina als sectors econòmics Catalunya



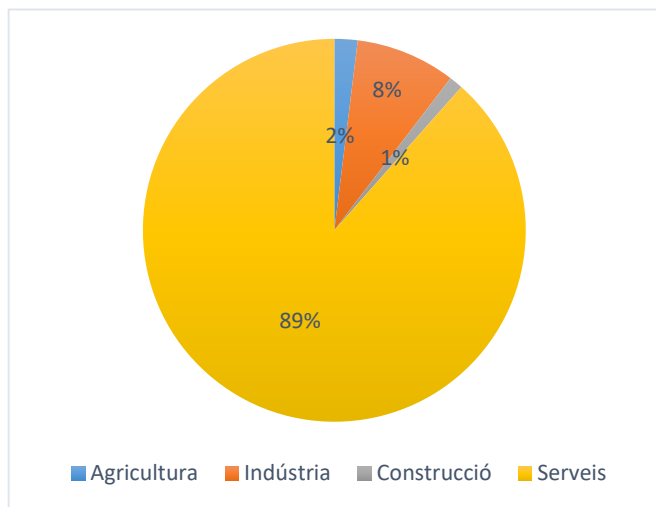
Font: IDESCAT, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE. Elaboració pròpia, 2020.

Il·lustració 9. Participació masculina als sectors econòmics Catalunya 2020



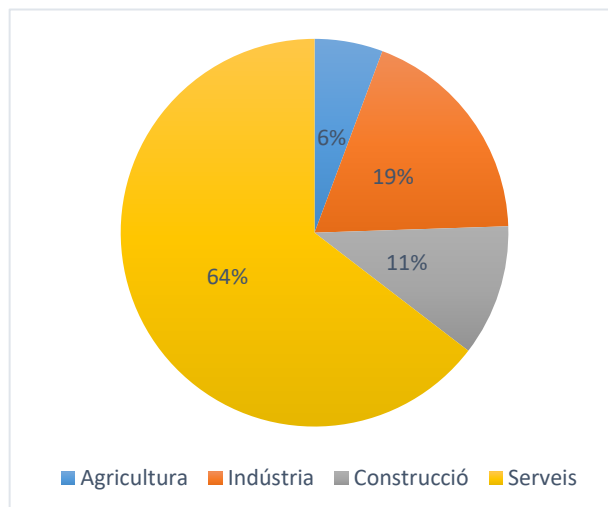
Font: IDESCAT, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE. Elaboració pròpia, 2020.

Il·lustració 10. Participació femenina als sectors econòmics Espanya 2020



Font: IDESCAT, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE. Elaboració pròpia, 2021.

Il·lustració 11. Participació masculina als sectors econòmics Espanya 2020

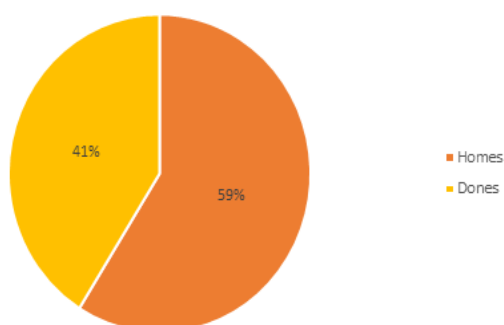


Font: IDESCAT, a partir de dades de l'Enquesta de població activa de l'INE. Elaboració pròpia, 2021.

Per altra banda, la segregació vertical fa referència a les diferents ocupacions jeràrquiques a les quals poden accedir els homes i les dones al llarg de la seva carrera professional. Aquesta es pot explicar a través del concepte sostre de vidre que fa referència a les barreres invisibles que impedeixen ascendir a les dones a càrrecs superiors amb la mateixa facilitat que els homes.

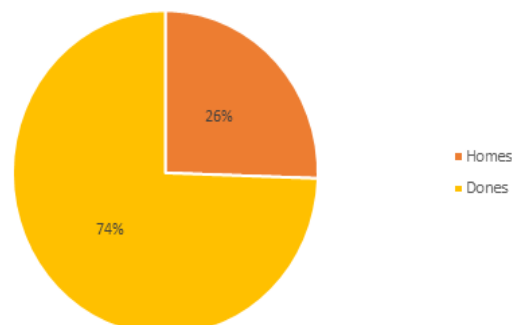
Tot i que últimament les dones han augmentat considerablement la seva participació al món acadèmic i s'han introduït exitosament al món del treball hi segueix havent una gran diferència amb la situació d'aquesta al món laboral envers els homes. El problema és que aquestes han de seguir realitzant la majoria de treballs domèstics i han de tenir cura dels fills. Això provoca que les dones busquin ocupacions amb menors responsabilitats, pitjors condicions de treball i horaris flexibles per tal de poder fer front a les responsabilitats familiars i conciliar la vida familiar amb la laboral, mentre que els homes donen major importància a l'àmbit laboral i obtenen més feines de reputació i amb bones condicions laborals.

Il·lustració 12. Jornada parcial Espanya 2019



Font: INE. Elaboració pròpia, 2021.

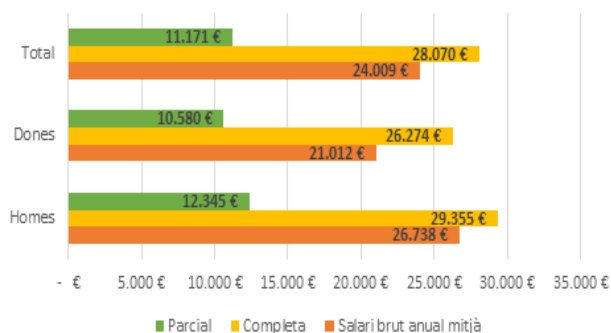
Il·lustració 13. Jornada completa Espanya 2019



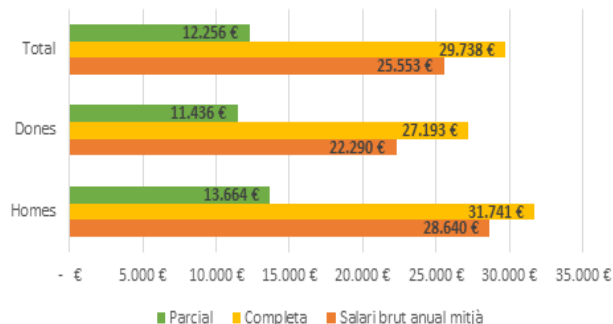
Font: INE. Elaboració pròpia, 2021.

Observant els gràfics de salari brut anual per gènere i tipus de jornada de Catalunya i Espanya, veiem que les dones que realitzen jornada parcial al treball cobren un salari brut anual de 11.436€ i 10.580€ respectivament, en canvi, els homes que realitzen la mateixa tipologia de jornada laboral obtenen un salari brut anual de 13.664€ i 12.345€ respectivament. Les dones que treballen a jornada completa obtenen un salari brut anual de 27.193€ a Catalunya i 26.274€ a Espanya. En el cas dels homes, aquests obtenen un salari brut anual de 28.640€ a Catalunya i 29.355€ a Espanya realitzant jornada completa.

Il·lustració 14. Salari brut i tipus de jornada a Espanya 2018



Il·lustració 15. Salari brut i tipus de jornada a Catalunya 2018



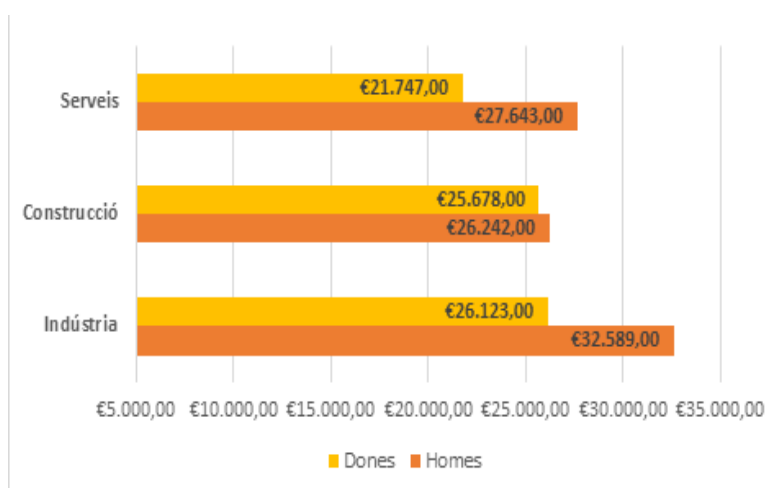
Font: INE, enquesta d'estructura salarial. Elaboració pròpia, 2021.

Font: IDESCAT, a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE. Elaboració pròpia, 2021.

Per tant, observant aquests resultats podem concloure que sí que és cert que existeix una bretxa salarial per raó de gènere, ja que per iguals jornades salarials hi ha una evident diferència entre el salari brut anual d'homes i dones. Fet causat per la baixa remuneració dels treballs amb predomini femení.

A continuació es mostra el gràfic de salari brut anual per sexe i tipus de jornada a Catalunya i Espanya per tal de poder observar les diferències en la remuneració dels gèneres.

Il·lustració 16. Salari brut anual a Catalunya 2018

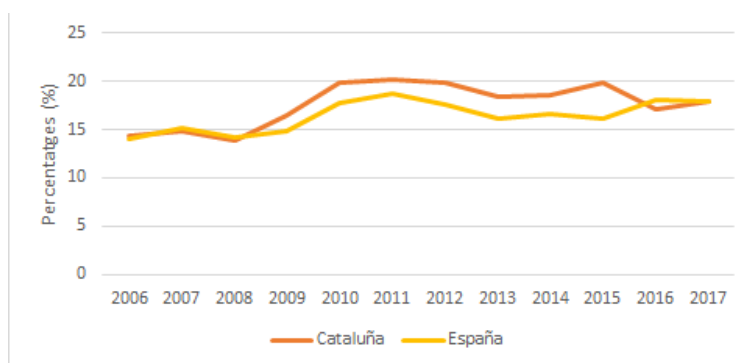


Font: IDESCAT, a partir de les dades de l'enquesta d'estructura salarial de l'INE. Elaboració pròpia.

Analitzant els gràfics de sectors d'ocupació veiem que el gènere femení en general ocupa majoritàriament el sector serveis. Però fixant l'atenció en el salari brut anual que perceben els diferents gèneres dins del sector serveis, les dones reben un salari brut mitjà de 21.747€ molt inferior al que percep el gènere contrari de 27.643€. Per tant, es pot concloure que els treballs amb presència femenina reben remuneracions molt inferiors als treballs amb major presència masculina.

Si bé ara s'observa el sector de la construcció, tot i que hi segueix havent diferència salarial entre gèneres, aquesta és mínima, ja que els homes cobren un salari brut anual de 26.242€ mentre que les dones cobren 25.678€. Així, "en termes econòmics a les dones els hi compensa més treballar en ocupacions en les que són minoria" (Ibáñez, 2008; 156). El mateix succeeix en el sector indústria, on la diferència de salaris és més important que en el sector de la construcció, però per contra, és el sector on el gènere femení obté una major remuneració sent aquesta de 26.123€ i la del gènere masculí de 32.589€.

Il·lustració 17. Bretxa salarial a Espanya 2006-2017



Font dades Catalunya: IDESCAT, a partir de les dades de l'enquesta d'estructura salarial de l'INE. Elaboració pròpia.

Font dades Espanya: EUROSTAT, a partir de les dades de l'enquesta d'estructura salarial de l'INE. Elaboració pròpia.

Finalment, podem concloure que tal com indica el gràfic de salari brut anual per sexe i tipus de jornada a l'any 2018 a Catalunya, el guany mig anual de les dones era de 22.290€ i la dels homes de 28.640€, el què suposa una diferència de 6.350€ i una bretxa del 18% aproximadament. Això significa que el salari mig anual de les dones ha d'augmentar prop d'un 18% per equiparar-se al dels homes. En el cas d'Espanya, les dones al 2018 rebien un guany anual mig de 21.012€, mentre que els homes 26.728€, el què implica una diferència de 5.716€ i una bretxa similar a la de Catalunya.

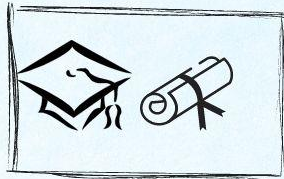
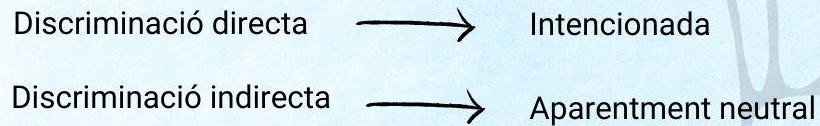
QUI CUINA?

Estudi dels rols de gènere en el sector de l'alta cuina a Catalunya

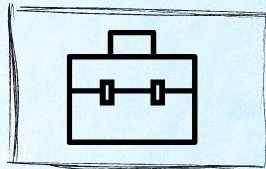
1. Introducció i objectius

L'estudi vol analitzar els rols de gènere en el sector de l'alta cuina i determinar si es produeixen discriminacions de gènere dins l'entorn laboral. Per fer-ho, es parteix d'un disseny qualitatiu a partir de la realització d'entrevistes a professionals de la restauració d'Estrella Michelin a Catalunya.

2. Discriminació i rols de gènere



1910



1950-1960



1978

Els rols de gènere són els comportaments que espera la societat d'una persona en relació amb el seu gènere.

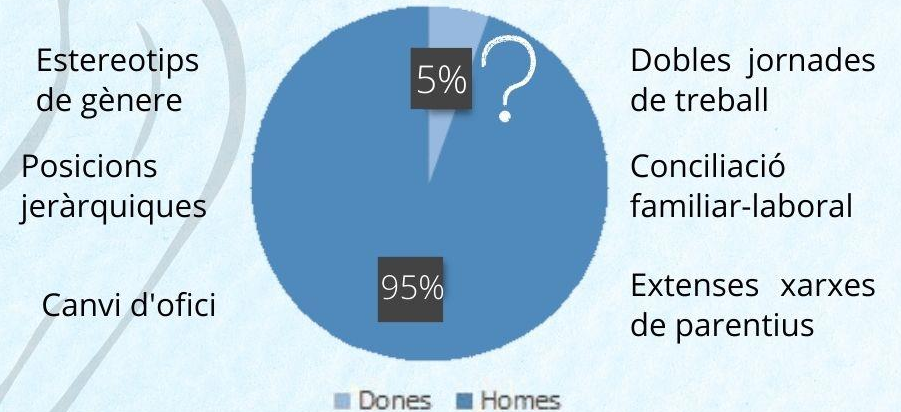
Rols de gènere molt marcats



Transferència de rols

3. Desigualtats en el sector gastronòmic de l'Estrella Michelin

Restaurants amb xefs amb Estrella Michelin per gèneres a Catalunya, 2021



4. Conclusions

Discriminacions laborals de gènere indirectes latents

Costums i tradicions

Responsabilitats domèstiques

Transferència de rols

Progrés cap a la igualtat de gènere mitjançant mesures transversals en tots els àmbits socials i polítics