

ONUNCU BÖLÜM

PROFESYONEL MUTFAKTA KADININ YERİ VE SORUNLARI

Prof. Dr. Düriye BOZOK*

Dr. Öğr. Üyesi Müesser KORKMAZ**

GİRİŞ

Günümüz dünyasında sosyal statüsü ve toplumdaki yeri kimi ülkelerde halen tartışılmakta olan kadın, kimi ülkelerde toplumsal rolü giderek artan önemli bir faktör haline gelmektedir. Dünya siyasetine yön veren ülkelerin ve bazı önemli kurumların yönetiminde yer alan kadınlar modern toplum bağlamında varlığı ve etkisiyle zaman zaman gündemi dahi belirler hale gelmektedir. Başta Avrupa olmak üzere hemen her kıtada kimi önemli ülkelerin kadınların yönetimi altında olduğu görülmekte, kadınların uyguladığı politikaların ve aldığı kararların toplumları yönlendirdiği görülmektedir. Yine ekonomik anlamda önem taşıyan kimi kurumlarda yöneticilerinden bazıları kadımlardan oluşmakta ve bu sayede kadınlar salt siyasete değil ekonomiye de yön verir hale gelmektedir. Kadının toplumlararası diyalog sürecinde de aktif bir rol üstlendiği yadsınamaz bir gerçektir. Gerek politika ve ekonomi gerekse farklı iş kollarında ve mesleklerde ön plana çıkan kadının mutfaktaki etki ve rol derecesi ise tartışılmaya devam eden ve gündemini koruyan konular arasında yer almakta ve literatürde bazı çalışmaların önemle incelediği bir konu başlığını oluşturmaktadır. Kadınlar hemen her alanda bu denli aktifken neden profesyonel mutfaklarda yeterli seviyede yer almamaktadır? Konuya insanın en önemli ihtiyacı olan beslenme konusunu karşılayan mutfak ve mutfak çalışanları faktörleri ile başlamak yerinde olacaktır.

* Balıkesir Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, dbozok@balikesir.edu.tr

** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Gökçeada Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, m.cesurkorkmaz@comu.edu.tr

'*The Changing Social Status Of Chefs*' isimli yazısında Pizam (2016:116) yakın zamana kadar, batı toplumlarında aşçıların ve aşçılar gibi misafirperverlik mesleklerinin sosyal statüsünün çok yüksek olmadığına; ancak 20. yüzyılın son, 21. yüzyılın ilk yıllarına doğru genel anlamda konukseverlik mesleklerinin (özellikle şeflerin ve yiyecek ve içecek yöneticilerinin) imajının önemli ölçüde iyileştiğine değinmektedir. Bu bağlamda Pizam, aşçılık ve yiyecek içecek yöneticiliği gibi mesleklerin saygın meslekler arasında sayılabileceğine dikkat çekmektedir. Bu durumda önceleri çok önem verilmemesine rağmen mutfağın ve çalışanlarının prestijinin günümüzde büyük oranda arttığı rahatlıkla söylenebilir. Ancak prestijinin ve imajının artmasına rağmen genel anlamda mutfağın başta gelen sorunlarından birinin kadının temsiliyeti konusu olduğu bir gerçektir.

'*Why Are There No Great Women Chefs?*' isimli çalışmasında Druckman (2010:24) da bu konuya odaklanmakta ve kadınların mutfaktaki yeteneklerinden kimsenin şüphesi yokken ve bunca yaratıcılıklarına rağmen sorunun ne olduğunu araştırmaktadır. Kadının mutfaktaki yerinin sosyoloji, psikoloji ve gastronomi üçgeninde değerlendirilebilecek disiplinlerarası bir konu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Zira sosyolojik açıdan statü, rol, kimlik ve toplumsal cinsiyet, cinsel kimlik; psikolojik açıdan öznel iyi oluş, gastronomik açıdan ise mutfakta kadın etkisi araştırılması gereken konular olarak görülebilir (Ariza Montes ve diğerleri, 2018:84). Nitekim günümüzde araştırmacılar, cinsiyet değişkenleri ve sosyal bilimlerdeki kadınısı yaklaşımın önemini vurgulamaktadır. Ayrıca iş üzerine yapılan genel vaka çalışmalarının çoğu erkekler üzerine olmakla birlikte bu tarz çalışmaların kadınlar üzerinde de yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir (Haddaji ve diğerleri, 2017b:49). Konu mutfak bazında değerlendirildiğinde; sosyolojik ve antropolojik çalışmalar sonrası gıda uygulamalarının kadın-erkek kimliğini ve ilişkilerini ortaya çıkardığından bahsedilmektedir. Zira yemeğin kendisi kadınısı olarak kodlanmıştır. Çünkü yemeğin satın alınması, hazırlanması ve sunulması, çoğu zaman kadınların işi olarak kabul edilmektedir (Roos ve diğerleri, 2001:47).

Bu bölümde kadının mutfaktaki yeri ve önemine değinilmekte, erkek egemenliğinin görüldüğü profesyonel mutfakların geleceğinde belirleyici rol oynaması bakımından '*mutfakta kadın etkisi*' konusuna dikkat çekilmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda öncelikle literatür taraması yapmak ve bir sahne olarak da nitelendirilebilecek mutfakta kadının ne tür bir rol üstlendiğine ilişkin çalışmaları incelemek ve konuya ilkel toplumlardan başlamak yerinde olacaktır.

10.1. TARİHSEL ÇERÇEVEDE MUTFAKTAKİ KADIN

Toplum, bireyden değişmez bir ölçüt olarak kabul ettiği biyolojik cinsiyetine göre davranışlar sergilemesini istemektedir (Vatandaş, 2007:30). Burada ortaya çıkan durum; toplumun cinsiyete bakış açısının ne denli önemli olduğudur. Çünkü cinsiyet, bireylere toplumsal olarak belirlenmiş bir takım rol ve beklentiler yüklemektedir. Zira bu noktada karşımıza çıkan toplumsal cinsiyet kavramı kadın-erkek arasındaki biyolojik farklılıklara toplumun yüklediği ve bölünmeye yol açan eşitsizlikler olarak tanımlanmaktadır (Kargiglioğlu ve Özer, 2018:5). Dolayısıyla cinsiyet (sex), bireylerin doğuştan gelen fiziksel özelliklerini ve farklılıklarını ifade ederken (Uluocak ve diğerleri, 2014:48), toplumsal cinsiyet (gender), kadın veya erkek olmaya ilişkin toplumsal olarak belirlenen rolleri ve sorumlulukları (Köşgeroğlu, 2010:11) ve kalıplaştırılmış farklılıkları ifade etmektedir.

Kalıplaştırılmış farklılıklar olarak toplumsal cinsiyet gerek somut gerekse sembolik olarak kadınların ikincil planda yer alan cinsiyet grubunu temsil etmesine yol açmaktadır. Bu kapsamda işgücü sayısındaki çarpıcı artışa rağmen, kadınlar hala işletmelerde genellikle otorite, sorumluluk ve prestij olarak kabul edilen ve erkeklere atfedilen işlerde yeterince temsil edilmemektedir. Bu işlerde yer alan kadınların neden bu kadar az olduğunu inceleyen araştırmacılar ise, bu duruma neden olan temel faktörün “toplumsal cinsiyet rolleri eşitsizliği” olduğunu ileri sürmektedir (Heilman ve Haynes, 2005:905). Söz konusu roller, toplumda cinsiyete ilişkin çeşitli ayrımcılıkların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Her ne kadar bir sonraki bölümde daha detaylı incelenecek olsa da belirtmek gerekir ki, mutfaktaki cinsiyet ayrımcılığı tarihsel süreç içerisinde varlığını devam ettirme gücünü yitirmemiştir.

Mutfakta var olan cinsiyet ayrımcılığının geçmişi 14. ve 15. yüzyıla uzanan askeri tarih ile açıklanabilmektedir. Şöyle ki, savaş zamanlarında ordu mensuplarından yemek pişirmelerinin de beklendiği ve bu beklentinin profesyonel mutfaklarda askeri tarzda bir hiyerarşinin gelişmesine neden olduğu ileri sürülmektedir (Platzer, 2011:2-3). Ayrıca, Eski Mezopotamya ve Mısır’da soylulara ve hanedanlara yemeklerin tapınaklarda verildiği ve bu yemeklerin hazırlanmasında erkek aşçıların görev aldığı bilinmektedir. Akdeniz, Avrupa ve Osmanlı saraylarında da erkek aşçılara rastlamak mümkündür. Erkek dayanıklılığı ve gücünün ordu mutfaklarına da yansımış olması muhtemel olarak görülmektedir. Günümüzde profesyonel mutfaklarda da askeri hiyerarşik düzenin görülmesi bu tarihsel bilgileri tamamlar ve doğrular niteliktedir (Cooper, 1998; Swinbank, 2002; Druckman, 2010; Platzer, 2011; İnce, 2016; Doğan ve Aktan, 2018).

Kadınların profesyonel mutfaklarda görünür kılınmasının tarihi 18. yüzyıla uzanmaktadır. FungaiZengei ve diğerlerinin (2014) gerçekleştirdikleri çalışmada da detaylı olarak anlatıldığı gibi, 18. yüzyılda Kral XV. Louis kadınların yemek yapabileceği fikrine karşıdır. İyi yiyecekleri seven ve menüsünü yaşamın her alanında üstün olduğuna inandığı erkeklere emanet eden Louis’in bu tutumu sevgilisi Madame de Barry’i oldukça üzmemektedir. Bu nedenle Madame de Barry, Louis’i en iyi aşçılar tarafından hazırlanan bir akşam yemeğine davet eder. Kendisine ikram edilen yemeklerden son derece hoşnut kalan Louis, sevgilisine “Aşçınız kim? O mutlaka kraliyet ailesine katılmalı” der. Aşçısının kadın olduğunu belirten Madame de Barry, aşçısının ödüllendirilmesini talep ettiğini ve onun için CordonBleu’dan daha azını kabul edemeyeceğini belirtir. Bahsi geçen CordonBleu ise, kendi yemeklerini uygulama alanında başarılı olan kişilere verilen bir onur ödülüdür. Fakat ne yazık ki, Madame de Barry 1873 yılında idam edilir ama neyse ki kadınların harika şefler olabileceğine ilişkin fikirleri onunla birlikte ölmez. 1895 yılında, Marthe Distell isimli bir kadın aşçı “Le Cordon Bleu Ou Nouvelle Bourgeoisie” başlığı altında bir bülten yayınlamaya ve aynı yıl kadınlar için olan Le CordonBleu Okulu’nda yemek pişirme dersleri vermeye başlar. Ve tüm bu çabalar kadınların mutfakta çalışabilme yeteneğine sahip olduklarının farkına varmalarını sağlar.

Yiyeceklerin hem beden hem de ruhla ilgili olduğunu, madde ve sembolleri içerdiğini bu yüzden de yiyeceğin güçlü duygular barındırdığından bahseden Fürst (1997:442-448); ilkel toplumlarda, erkeklerin yemek pişirme konusundaki meşru katılımını din ve ritüellerle bağlantılı olarak görmektedir. Tanrılara kurban edilecek yiyecekleri hazırlamak

her zaman erkeklerin görevi olmuştur. Modern, batı toplumunda ise erkeklerin evde yemek yapma aktiviteleri çoğunlukla parti yemekleri bazında değerlendirilebilir. Kadınlar ise özel hayatın görünmezliğinde günlük yemekleri yapmaktadırlar. Ev içi görevlerde yemek yapmanın (gıda hazırlığının) genelde kadının sorumluluğunda olduğu ancak zamanla erkeklerin de yemek yapma eylemine iştirak ettikleri söylenebilir (Aarseth ve Olsen, 2008:278).

Szabo'nun (2014) da bahsettiği üzere kadın ve erkeğin mutfaktaki rolleri farklıdır. Sosyal rol ve sorumluluklar, etkileşimli konumlandırmalar, cinsiyet-pişirme ilişkisi incelendiğinde kadınların büyük bir sorumlulukla başkalarını memnun etmek, sevdiklerinin sağlığını ve iyiliğini sağlamak için yemek pişirdikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra erkeklerin yemek pişirmesi kendi kendine eğlence amaçlı olup özel günlerde (yemek yapma hissi olursa) yemek yapma aktivitesi olarak görülebilir. Erkekler için yemek pişirmek bir hobi, bir mutfak sanatı gösterimi veya baştan çıkarma stratejisidir. Oysa yemek yapmak kültürel olarak kadınlardan yerine getirmesi beklenen toplumsal rollerin başında gelmektedir. Hatta bazı araştırmacılar, bu rolün yalnızca kültürel olarak değil, biyolojik olarak da belirlendiğini iddia etmektedir (Platzer, 2011:2-3).

Hemen hemen tüm kültürlerde mutfak denince akla kadının geldiği, mutfaktaki sorumluluğu ve iş yükünden ayrı olarak, mutfağa gelen gıda ve ürünlerin üretimi, işlenmesi ve saklanmasına kadar olan tüm süreçlerde kadının etkin bir rol üstlendiği görülmektedir. Türkiye'de de benzer biçimde; pişirip yediren, yıkayan, derleyen ve toplayan bir imaj sergileyen kadındır. Diğer yandan profesyonel mutfaklarda ise güç, statü ve şov egemen bir maskülen yapı söz konusudur. Birincisinde doğalarının ve toplumsal cinsiyet rolünün gereği olarak kadınlar tarafından, ikincisinde de para ve şöhret kazanmak için genel olarak erkekler tarafından yemek yapılmaktadır. Ev mutfaklarında feminen (kadın egemen) bir yapının, profesyonel mutfaklarda ise maskülen (erkek egemen) bir yapının varlığı toplumsal cinsiyet rolleri bakımından olağan görülmektedir. Dolayısıyla ev mutfaklarında harikalar yaratsalar da kadınların teşekkür alamamaları, profesyonel mutfaklarda ise olağanı tekrar etmeleriyle erkeklerin para ve ün kazanmaları normal karşılanabilmektedir (İnce, 2016; Doğan ve Aktan, 2018:62).

Kadınların şef pozisyonunda yer alamamalarının tarihi uzun ve oldukça karmaşıktır. Öyle ki kadınlar, şef olarak kabul edilmeleri bir yana mutfak endüstrisinde çalışmalarının olanaklı hale gelmesi için bile çok uzun ve zorlu bir yol izlemek durumunda bırakılmışlardır. Çünkü kadınlar geleneksel olarak evde basit yemeklerin yapımından sorumlu tutulmuşlardır. Bu durum avcı-toplayıcı döneminden bu yana süregelmiştir (FungaiZengeni ve diğerleri, 2014:3). Dolayısıyla ev içindeki yemek hazırlama görevi kadına atfediliyor iken şeflerin geneli şaşırtıcı bir biçimde erkektir (Şener, 2016:92). Tarihsel olarak incelendiğinde, kadınların şef pozisyonunun oldukça dışında tutulduğu görülmekte ve mevcut endüstri raporları kadınların profesyonel mutfaklarda aşçıbaşı gibi yüksek pozisyonlarda yer alma olasılığının erkeklere kıyasla daha düşük olduğunu göstermektedir (Harris ve Giuffre, 2010:30-31). Örneğin İsveç'teki restoran endüstrisinde erkeklerin kadınlardan daha çok istihdam edildiği ve 2009 yılında ülkedeki şeflerin %66'sının erkeklerden oluştuğu belirlenmiştir (Arnoldsson, 2015:7). Türkiye'de gerçekleştirilen aile yapısı araştırması 2016 sonuçlarına göre ise; Türkiye genelinde yemek yapma işini %91,2

oranında kadınlar gerçekleştiriyorken, erkeklerin yemek yapma oranı %8,8'dir. Ancak yiyecek-içecek işletmelerinde veya otel mutfaklarında bu işin daha çok erkek çalışanlar tarafından yapıldığı görülmektedir (Çelik ve Şahingöz, 2018:374).

Özetle tarihin ilk zamanlarından bu yana kadının mutfaktaki yeri, özel bir şekilde ve kapalı kapılar ardında olmuş, kadının yemek pişirme işi aile bağlarını ve ocağı güçlendirme işlevi görmüştür. Denilebilir ki, Orta çağdan günümüze kadının mutfaktaki yerine dair çok fazla şey değişmemiştir (Şener, 2016:91). Öyle ki, kadınların profesyonel mutfaklarda yer almaya başlaması yirminci yüzyılın ikinci yarısında gerçekleşmeye başlamıştır. Dolayısıyla profesyonel mutfaklar gerek günümüzde gerekse tarihsel olarak erkek egemen bir yapıya sahip olmuştur (Platzer, 2011:2-3). Bu kapsamda yemek pişirmek tarihsel olarak kadınların egemenliğinde olan bir iş olmasına rağmen, profesyonel yaşamda bu bakımdan ciddi bir tutarsızlık söz konusudur (Kurnaz ve diğerleri, 2018:120).

10.2. PROFESYONEL MUTFAKLARDA KADININ YERİ

Profesyonel mutfaklar genellikle "*executive chef- aşçıbaşı*" tarafından yönetilmektedir. Aşçı (chef) kavramı, profesyonel mutfak sanatları okullarında veya meslek yüksekokullarında uzun süreli ve kapsamlı meslek eğitimi almış kişileri ifade etmektedir. Hiyerarşik olarak aşçıbaşının altında mutfağın günlük işletme görevlerinden sorumlu olan "*şef aşçı*" bulunmaktadır ve şef aşçının altında ise mutfaktaki farklı istasyonlarda (et, balık, makarna vb.) çalışan diğer aşçılar bulunmaktadır (Harris ve Giuffre, 2010:30). Restoran sektöründe bazı girişimlerde bulunmuş ve çeşitli başarılar elde etmiş olsalar da hiyerarşik çerçevede kadınların hala profesyonel mutfaklarda gerçek anlamda bir eşitlik kazanamadıkları ileri sürülmektedir (Platzer, 2011:4). Bu kapsamda profesyonel mutfaklar, cinsiyet ayrımcılığının varlığını kanıtlayan mekânlardan biri olarak değerlendirilmektedir (Kurnaz ve diğerleri, 2018:120).

Hansford (2011: aktaran Agmarpisarn, 2016), profesyonel mutfaklarda kadınların yeterli düzeyde temsil edilmeyişinin altında yatan nedenleri teorik ve yapısal açıdan incelemiş ve bu durumun üç temel boyuttan kaynaklandığını belirlemiştir. Hansford'a (2011) göre bu boyutlar; "*cinsiyetlendirilmiş gıda*", "*cinsiyetlendirilmiş yemek pişirme*" ve "*kamusal ve özel alanlardaki cinsiyetlendirilmiş bölünmedir*". Cinsiyetlendirilmiş gıda ile ifade edilmek istenen, gıdaların kişinin statüsünü belirlemede kültürel anlam ve geleneklerin bir aracı olduğudur. Örneğin, erkekten vücudunu besleyebilmesi için "*ağır yiyecekler*" tüketmesi beklenirken, kadının "*hafif yiyecekler*" tüketmesi gerekmektedir. Bu durum örneğin et yemenin bir güç eylemi olduğunu göstermektedir. Yemek yapmanın cinsiyetlendirilmesi ise, farklı pişirme tarzları ile cinsiyet arasındaki ilişki ile açıklanmaktadır. Şöyle ki, kadınlar "*günlük bir sorumluluk olarak*" ev içi yemek pişirme sorumluluğuna sahipken, erkekler "*kendi istekleri doğrultusunda*" hafta sonu veya kutlama yemeklerinde rol almaktadır. Son olarak kamusal ve özel alandaki bölünme kavramı, erkeklerin kamusal alanlar ile kadınların ise özel ve yerel alanlarla ilişkilendirildiğine karşılık gelmektedir. Bilindiği üzere "*evin mutfağı*" kadınların alanı olarak görülürken, "*profesyonel mutfaklar*" erkeklerin hâkimiyetindeki alanlar olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla kamusal alan olarak değerlendirilen restoranlarda çalışan yönetici şeflerin çoğunlukla erkeklerden oluştuğu görülmektedir.

Günümüzde kadının ticari mutfaklarda yönetici şef olarak temsil oranının düşüklüğüne neden olabilecek en önemli faktörlerden birinin “toplumsal cinsiyet kalıp yargıları” olduğu düşünülmektedir. Kalıp yargılar, “bir gruba ilişkin bilgi, inanç ve beklentileri içeren bilişsel yargılardır” ve bu yargılar çoğu zaman değişime karşı oldukça dirençlidir. Toplumsal yaşamda değişime dirençli olan en güçlü kalıp yargısı ise “cinsiyete” yönelik olandır (Kaylı, 2010:13). Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kadın ve erkeğin sergilemesi gereken davranışlara yönelik beklentileri içeren geleneksel inançlardan oluşmaktadır. Bu bağlamda özellikle ataerkil toplumlarda, “kadınlık” yüksek kapasitede bakıcılık, pasiflik, fiziksel ve duygusal güçsüzlük ile eşdeğer görülürken, “erkeklik” rekabet, bağımsızlık, rasyonellik ve güç ile eşdeğer kabul edilmektedir (Heimer ve Coster, 1999:272-273).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına göre şekillendirilen bir yaşam bu kalıp yargıların neden olduğu “cinsiyet ayrımcılığını” da beraberinde getirmektedir. Latince *discriminare* (bölmek, ayırmak) sözcüğünden gelen ayrımcılık kavramı, “bir kişi ya da kişilerle ilgili önyargıların eşitsiz davranışa dönüşerek, bir grubun üyelerine sadece o gruba ait oldukları için adil olmayan, olumsuz şekilde davranılması” olarak tanımlanmaktadır (Çelik ve Şahingöz, 2018:37). Dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığı, en basit tanımı ile bireylere cinsiyetlerinden dolayı toplumda adaletsiz bir şekilde davranılmasıdır (Demirbilek, 2007:14) ve esas olarak ayrımcılık, kalıp yargıların davranışsal ifadeleri olarak değerlendirilmektedir (Dökmen, 2006:104). İşletmelerde ırk ve etnik kökene, yaşa, inanca ve cinsiyete göre çeşitli ayrımcılık türlerinin var olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu kapsamda bilhassa kadına ve erkeğe yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ayrımcılığın ana sebeplerinden biri olduğu düşünülmektedir (Çelik ve Şahingöz, 2018:37). Çünkü Acker’ın (1990) da ifade ettiği gibi, organizasyon yapılarındaki politikalar cinsiyet ayrımı gözetmemeleri bakımından etkili değildir ve özellikle hamilelik, emzirme ve menstrüasyon (regl) gibi kadınlar için geçerli olan bedensel süreçler organizasyon yapıları için uygun olarak değerlendirilmemektedir. Dolayısıyla takım çalışması gerektiren yerler olarak profesyonel mutfaklardaki takımlar ağırlıklı olarak erkeklerden oluşmaktadır (Kurnaz ve diğerleri, 2018:120).

İş yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığı “doğrudan ve dolaylı ayrımcılık” olmak üzere iki ayrı şekilde gerçekleşmektedir. Bir çalışanın yalnızca cinsiyet farkından dolayı olumsuz muamele ve şartlara maruz kalması durumunda “doğrudan ayrımcılıktan”, objektif olarak düşünüldüğünde ayrımcılığı düşündürecek herhangi bir gerekçe bulunmadığı halde bu durumdan özellikle bir cinsiyet grubunun etkilendiği durumlarda ise “dolaylı ayrımcılıktan” söz edilmektedir (Arisoy ve Demir 2007:712-713). İlkinde (doğrudan ayrımcılık) verilebilecek en iyi örnekler arasında, personel alımı için verilen bir ilanda yalnızca erkek adayların başvurmasının istenmesi veya kadınların hamileliklerinin gerekçe gösterilerek işten çıkarılması yer almaktadır. Diğerine (dolaylı ayrımcılık) verilebilecek en iyi örnekler ise; yeni işçi alımlarında küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi, çok fazla seyahat gerektiren işlerde bekâr kadınların tercih edilmesi ve işten çıkarılacaklar listesinde ilk olarak kısmi zamanlı çalışan kadınların yer alması şeklindedir (Dalkıranoğlu ve Çetinel, 2008:279).

İlk bakışta cinsiyet ayrımcılığı ile hiçbir ilgisi yokmuş gibi görünen kısmi zamanlı işler çoğunlukla kadınlar tarafından tercih edilmektedir ve bir işverenin kısmi zamanlı

çalışanlara ilişkin getireceği uygulamalar dolaylı olarak belirli bir cinsiyet grubunu, çoğunlukla da kadınları etkilemektedir (Arısoy ve Demir 2007:714). Cinsiyet kökenli ayrımcılık uygulamaları çoğunlukla “dolaylı ayrımcılık” aracılığıyla gerçekleşmektedir. Dolayısıyla cinsiyet temelinde gerçekleşen ayrımcılık hangi şekilde gerçekleşirse gerçekleşsin, toplumda bir cinsin diğerinden daha üstün olduğuna dair inanışla ilişkilidir ve eşit şartlardaki iki bireye cinsiyetlerine bağlı olarak farklı davranılmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Çelik, 2014:8). Halihazırda görülen kadının şef olarak mutfaklarda yeterli derecede rol alamaması bağlamında olay hem sosyolojik hem de gastronomik açıdan göz ardı edilemeyecek bir derinliğe sahiptir.

Mutfak özelinde tüm kuralların ve yazıların çoğu erkekler tarafından oluşturulmuştur. Bu nedenle de mutfakta kadının sesi fiziksel ve sembolik olarak gizli tutulmaktadır (Atlas, 2012:225). Meloury ve Signal (2014) ticari mutfakların tarih boyunca erkek egemen bir meslek olarak kabul edildiğine dikkat çekmektedir. Kadının mutfaktaki konumu salt literatürde değil farklı internet sitelerindeki köşe yazarlarınca da tartışılan bir konudur. Kadının mutfaktaki rolünün öneminin arttığına, kadın ruhunun ve inceliğinin yemeklere yansımaları sağlamaya yönelik önerileri de içeren çeşitli yazılara Türkiye’deki bazı internet sitelerinde rastlamak mümkündür (www.turkascihaberleri.com.tr; www.radikal.com.tr; oguzhansarii.blogspot.com; www.milliyet.com.tr; kibeleninmutfagi.blogspot.com).

Söz konusu durum yalnızca Türkiye’de değil dünya basınında da tartışılmaya devam edilmektedir. ‘*Why Are There So Few Female Chefs?*’ başlığı ile www.theguardian.com’da yer alan haberde de İngiltere’deki kadın şeflerin sayısındaki düşüklüğün nedeni tartışılmaktadır. Sitede yer alan habere göre mutfak kültüründeki büyük değişikliklere rağmen, İngiltere’deki profesyonel şeflerin beşte birinden daha azı kadındır. Yine www.chefify.net isimli sitede aynı konu tartışılırken; kültürel algıların hala evdeki sofranın temel hazırlayıcısı olarak kadınlara odaklandığına ancak “şef” kelimesinden bahsedildiğinde çoğu insanın zihninde bir erkeğin canlandığından bahsedilmektedir. Dolayısıyla erkekler kadınlar ile benzer işleri yaptıkları zamanlarda bile şef statüsüne yükselirken, kadınlar yemek yapma eyleminin sadece “besleyici çağrışımına” sıkıştırılmıştır (Haddaji ve diğerleri, 2017c:3).

Kadınlara ilgili kalıp yargıların iş yaşamında da varlığını sürdürdüğüne dair çok sayıda ampirik kanıt bulunmaktadır. Deneysel çalışmalar neticesinde elde edilen bu kanıtlar, kadınların “güç ve başarı yönelimli” olmaktan ziyade, “bakıcılık ve ilişkili yönelimli” olarak nitelendirildiğini göstermektedir. Bu nedenle kadınlar, başarı gerektirdiği düşünülen ve erkeklere atfedilen görevler için yetersiz olarak görülmektedir (Heilman ve Haynes, 2005:905). Tüm bunların bir sonucu olarak toplumsal cinsiyet tarafından yapılandırılan iş gücü pazarında iş ve meslekler cinsiyete göre farklılaşmaktadır (Ridgeway, 2011:97). Diğer bir deyişle, bazı grup işler kadınlar tarafından gerçekleştirilirken, diğer bazı grup işler erkeklerin egemenliğindedir. Öyle ki Burrell ve diğerleri (1997) tarafından Fransa, İtalya, İspanya ve İngiltere’deki konaklama sektöründe çalışan kadınlar üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, mutfakta çalışan kadın ve erkek dağılımında dikkate değer bir fark olmamasına rağmen, yapılan iş bakımından birtakım farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre mutfakta erkekler daha çok yemek yaparken kadınlar temizlik ve bulaşık yıkama işlerinde yer almaktadır (Davras ve Davras, 2015:89).

İş ve mesleklerdeki cinsiyet ayrımı, daha çok ücret ve yetkide ortaya çıkan toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin örgütsel bir çerçeve sunmaktadır. Ücret farkının çoğu, özellikle sayıca kadınların fazla olduğu işlere, erkeklerin fazla olduğu işlerden daha az ücret ödenmesinden kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle, bir işte ne kadar fazla kadın istihdam ediliyorsa, o işe o kadar az ücret ödenmektedir. Dahası kadınlara, erkeklerin istihdam edildiği işler kadar eğitim ve beceri gerektiren işlerde istihdam edildikleri zaman bile daha az ücret ödenmektedir. Diğer yandan kadınların egemen olduğu işlerin yönetim pozisyonlarında olma olasılığı oldukça düşüktür (Ridgeway, 2011:98-99). Bu kapsamda kadın yöneticilerin çoğunluğunun genel müdür pozisyonuna girme olasılığının daha düşük olduğu satış, kat hizmetleri ve yiyecek içecek bölümlerinde istihdam edildiği ifade edilmektedir (Zhong ve Couch, 2007:359).

Dalkıranoglu ve Çetinel (2008) tarafından İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı 25 konaklama işletmesinin yöneticileri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, erkeklerin ağırlıklı olarak tercih edildiği ilk üç departmanın; servis, mutfak ve yiyecek-içecek departmanı olduğu, kadınların tercih edildiği ilk üç departmanın ise halkla ilişkiler, pazarlama ve kat hizmetlerinden oluştuğu belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca kadınların yönetim kademelerinde daha az yer almalarının nedenlerinin kadın ve erkek yöneticilere göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadın yöneticiler bu duruma gerekçe olarak; kadınların liderlik özelliklerinin yetersiz oluşunu ve yeterli eğitim ve deneyim düzeyine sahip olmamalarını göstermiştir. Erkek yöneticilere göre ise bu durum esas olarak kadınların yeterli eğitim düzeyine sahip olmamalarından kaynaklanmaktadır.

Belirtilenler ile birlikte 10.06.2003 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesi ile cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmış, eşit davranma ve aynı veya eşit değerdeki bir iş için "*eşit ücret ilkesi*" benimsenmiştir. Fakat buna rağmen halen işe alınmada cinsiyete dayalı ayrımcılıkla çok yaygın olarak karşılaşmaktadır (Dedeoğlu, 2009:49). Çelik ve Şahingöz (2018) tarafından Ankara'da yaşayan 150 kadın aşçı üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada ulaşılan sonuçlar bu durumu doğrular niteliktedir. Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre, kadın aşçıların çoğu işe almada ayrımcılık yapıldığını ve işe alınan kadın aşçıların cinsiyete göre düzenlenmiş iş bölümlerinde ve cinsiyetçi bir ortam ile (kadınlara biçilen toplumsal cinsiyet rol ve beklentileri) karşılaştıkları belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca, kadın aşçıların %78'nin yeteneklerine göre daha düşük konumlarda istihdam edildiği tespit edilmiştir.

Bu kapsamda iş ve mesleklerdeki cinsiyet ayrımından söz ederken Ridgeway'ın (2011) de belirttiği üzere, herhangi bir iş yerinde erkeklerin ve kadınların birbirleri ile karşılaşmayacakları bir ortamın oluşturulmasından bahsetmemekteyiz. En nihayetinde kadın hemşirelerin erkek cerrahlarla, benzer şekilde sekreterlerin patronlarıyla birlikte çalıştığı gibi mutfakta da farklı işlerde istihdam edilen kadın ve erkekler bir arada çalışmaktadır. Burada vurgulanmak istenilen gerçeklik yine Ridgeway'ın (2011) ifadeleriyle, erkeklerin ve kadınların yoğunlaştığı iş türlerinin, cinsiyetler arası statü farklılıkları ve her cinsiyetin uzmanlık becerilerine ilişkin kalıplaşmış varsayımlar da dâhil olmak üzere toplumsal cinsiyetin bir sonucu olarak oluşan kültürel inançları yansıttığıdır. Söz konusu kültürel inançlardan beslenerek erkeklerin kontrolü altına alınan profesyonel mutfaklarda kadınlar uğradıkları ayrımcılıkların yanı sıra işlerinde

başarılı olmaları bir yana, işyerlerindeki varlıklarını sürdürülebilmek için çok sayıda zorlukla da mücadele etmek durumunda bırakılmaktadırlar.

10.3. PROFESYONEL MUTFAKLARDA ÇALIŞAN KADINLARIN SORUNLARI

Kadınların belirli mesleklerde tarihsel olarak yetersiz temsil edilişi, hem kadın işçileri erkek işçiler lehine dışlayan, hem de sektörel ve organizasyonel düzeyde kadınların bu alanlara girmelerini zorlaştıran bir örgüt kültürünün oluşmasına neden olmuştur. Özellikle erkek egemen iş ve mesleklerde kadınlar çalıştıkları iş yerlerinde başarılı olabilmek için çok sayıda engelle karşı karşıya kalmakta ve bu engellerle mücadele etmek zorunda bırakılmaktadır (Harris ve Giuffre, 2010:27-28). İlgili alanda gerçekleştirilmiş olan çok sayıda çalışmada, birçok kadının erkek egemenliğindeki işlere girme ve ilerleme fırsatlarının, kötü muamele, ayrımcılık, açık olarak ya da üstü kapalı şekilde tacize maruz kalmaları nedeni ile engellendiğini göstermektedir (Williams, 1989; Williams, 1995; Pierce, 1995; Britton, 2003; Roth, 2004; Roth, 2006; Watts, 2009).

Profesyonel mutfaklar genellikle uzun çalışma saatleri, yüksek stres seviyesi, düşük ücret ve sektörel ilerleme olanaklarının sınırlı olduğu emek yoğun yerler olarak karakterize edilmektedir (Allen ve Iomaire, 2016:108). Düşük ücret, uzun çalışma saatleri ve işin yorucu doğasının stres dolu bir yer haline getirdiği profesyonel mutfaklar (Konkol, 2013:227), aynı zamanda yalnızca güçlü olanın var olabildiği yerlerdir. Rekabetin sürekliliğini koruduğu bu mekanlarda, kadınların varlığı ile çok sık karşılaşmamaktadır. Bunun nedeni kadınların iyi yemek pişirememesi değil, birer rakip olarak ciddiye alınmamalarıdır. Çünkü Batali'nin de ifade ettiği gibi kadınlar, doğası gereği genellikle rekabet için değil, insanları beslemek için yemek yapmaktadır (Druckman, 2010:29). Tüm bunlara bir de sektörün cinsiyetçi doğası eklendiğinde, kadınlar için rekabet yoğun bu mekânlarda çalışmak uzun ve standart olmayan çalışma saatleri, yoğun fiziksel işçilik, belirsiz izin ve özel günler nedeni ile oldukça zordur. Mesleğin cinsiyetlendirilmiş doğası az araştırılmış olsa da şef kariyerlerini yönetmek özellikle temel çocuk bakımı sorumluluklarına sahip kadınlar için zorlayıcı bulunmaktadır (Bartholomew ve Garey, 1996; Cooper, 1998; Sinclair, 2006). Öyle ki Haddaji (2017) tarafından gerçekleştirilen doktora tez çalışmasında profesyonel mutfaklarda çalışan kadın şeflerin yüzleştirdiği temel zorlukların toplumsal cinsiyet, aile uzlaşması ve annelik olduğu bulunmuştur.

Kadınların işten ziyade ailelerine öncelik verdikleri ve buna bağlı olarak da daha çok "aile dostu" işleri tercih ettikleri ileri sürülmektedir. 2015 yılında dünyanın en iyi kadın şefi olarak seçilen Helene Darroze ile yapılan bir röportajda, Helene Darroze tanıdığı yetenekli ve kıdemli şeflerin 20'li yaşlarının sonu ve 30'lu yaşlarının başında kariyerleri pahasına anne ve eş olmayı tercih ettiklerini ifade etmiştir (Allen ve Iomaire, 2010:110). Profesyonel mutfaklar, yapısı ve sahip olduğu çalışma kültürü gereği "aile dostu olmayan" yerler olarak bilinmektedir. Özellikle uzun çalışma saatleri, profesyonel mutfaklarda çalışan şeflerin aileleri ile geçirecekleri zamanı sınırlandırmaktadır. Örneğin genellikle aileler için özel günler olarak bilinen tatil günlerinde şefler, kendi aileleri ile zaman geçirmek yerine müşterinin aynı tatil gününü keyifli geçirmesi için çalışmak zorundadır. Diğer yandan uzun ve yorucu olan bu çalışma saatleri, şeflerin dengeli bir yaşam sürmesini zorlaştırmaktadır. Şöyle ki, şefler geç saatlere kadar çalışma ve gün boyunca da uyumayı içeren bir döngünün içine girmektedirler. Bu şekildeki bir çalışma

düzeni, bir aile hayatı kurmayı ve onu korumayı zorlaştırmaktadır (Konkol, 2013:229-213). Dolayısıyla profesyonel mutfaklarda çalışan kişiler için profesyonel ve kişisel destek sistemleri olmaksızın, iş ve aile arasındaki dengeyi sağlanması oldukça zordur (Knutson ve Schmidgall, 2001:46).

Kadınlara yüklenen ailevi sorumluluklar kadınların mücadele etmek zorunda oldukları zorlu koşulları daha da ağırlaştırmakta ve bazı durumlarda bu koşulları katlanılamaz hale getirmektedir. Harris ve Giuffre'nin (2010) de ifade ettiği gibi, "*çocuksuz erkek modeline*" uyan kadınlar kariyer olanaklarına sahip olabilirken, hamilelik ve doğum gibi süreçler kadın ve erkek işçiler arasındaki cinsiyet farklılıklarının belirginleşmesine yol açmaktadır. Belirtilenlerden dolayı kadınlar kişisel ve profesyonel tercihlerini yapmak için "*çocuk sahibi olmayı ertelemek*", "*işyerlerinden ayrılmak*" veya "*aile ve işe ilişkin rollerini uyumlu hale getirmek*" gibi çeşitli stratejileri uygulamak zorunda bırakılmaktadır (Harris ve diğerleri, 2017b:50). Knutson ve Schmidgall, (2001) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada belirtilenlere ek olarak hizmet sektöründe çalışan kadın yöneticilerin mesleki açıdan ilerleyebilmeleri için; "*sıkı çalışma, sabır, azim ve erkek meslektaşlarından daha uzun süre çalışmaları gerektiği*" belirlenmiştir. Bu kapsamda bazen kadın çalışanlardan mutfak işlerine ilave olarak ve herhangi bir ücret artışı veya terfi olanağı olmaksızın faturalama veya sipariş verme gibi birtakım işleri yapmaları da istenmektedir (Konkol, 2013:227).

Kadınların profesyonel mutfaklarda yüzleştikleri zorluklardan bir diğeri de bu mutfakların mekansal özellikleri ve donanımıyla ilgilidir. Örneğin kadınlar, erkekler kadar uzun boylu ve fiziksel olarak güçlü olmamalarına rağmen erkeklerin kaldırdığı ağır tencereleri kaldırmak, tüm gün ayakta durmak, tavana asılı ekipmana uzanmak gibi mekânın tüm zorluklarına erkekler kadar katlanmak zorundadır. Druckman (2010) bu durumun hiç kimse için uygun çalışma koşullarından olmamasına rağmen kadınlar için daha zor olduğunu ifade etmektedir. Bunun dışında kadınların, erkeklerin ihtiyaç duymadığı bazı özel zamanlar için özel alanlara ihtiyaç duyduğu ama bu alanların genellikle oluşturulmamış olması da dikkate alınması gereken bir başka husustur (İnce, 2016:420). Bu özellikleriyle kadınların bir "*erkekler kulübü*" (Platzer, 2011:10) olarak tanımlanan profesyonel mutfaklarda çalışmak istemeleri durumunda, çalışma zamanı ve mekânının tüm zorluklarıyla beraber bu kulübün üyeleri tarafından yapılan şakalara, aşağılamalara ve hatta tacizlere katlanmaları gerektiğine ilişkin yaygın bir görüş birliği de bulunmaktadır (LaPointe, 1992:379-385).

FungaiZengi ve diğerleri (2014) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada Zimbabwe restoran endüstrisinde çalışan kadın şeflerin sayıca az olmasının nedenlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, Zimbabwe'deki hotel mutfaklarında kadın şeflerin az olmasının nedenlerinin; kadınların bu meslek için kendilerini yetersiz görmesi ve erkeklerin kadın şeflere bakış açısının negatif olmasını içeren "*tutum, destek eksikliği, özgüven eksikliği, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve deneyim eksikliği*" olduğu belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca kadın şeflerin mutfakta yüzleştikleri zorluk ve engellerin neler olduğu da incelenmiştir. Buna göre çalışmada mutfakta çalışan kadınların, medeni durum, cinsel taciz, ayrımcılık ve ahlaksız davranışları içeren "*sosyal zorluklar*, uzun çalışma saatleri, ısı stresi, aşırı baskı ve sıvı kaybını içeren "*psikolojik zorluklar*, yetersiz

havalandırma ve kötü planlamayı içeren *yapısal zorluklar* ile *teknolojik* ve *ekonomik zorluklarla* mücadele ettikleri tespit edilmiştir.

Mutfak endüstrisinde üst düzey yönetici pozisyonlarının çoğunluğunu kadınlardan ziyade erkekler oluşturmaktadır (Allen ve Iomaire, 2010:109). Allen ve Iomaire (2010) tarafından gerçekleştirilmiş bir çalışmada ulaşılan sonuçlar bu durumu doğrular niteliktedir. 170 şef aşçı ile gerçekleştirdikleri çalışmada Allen ve Iomaire (2010), İrlanda Cumhuriyeti'ndeki şef aşçıların %84'ünün erkek olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde İngiltere'deki İstatistik Ofisi'ne göre İngiltere'deki 187 bin şeften yalnızca 37 bininin yani %19,7'si kadındır (Agmarpisarn, 2016:24). Kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarında bulunduğu durumlarda da başka bir sorun baş göstermektedir. Bu da kadınların genellikle kararsız olduğuna ilişkin yaygın bir inanın varlığına ilişkindir. Bu inanış üst kademelerde yer alan kadın yöneticilerin otoritesinin astlarınca sorgulanmasına veya görmezden gelinmesine yol açmaktadır (Konkol, 2013:227).

Yukarıda ifade edilmeye çalışan tüm ayrımcılık ve cinsiyetçi uygulamalara rağmen 1933 yılında Eugénie Brazier, üç Michelin yıldızını kazanan ilk kadın olmuştur. Eugénie Brazier ayrıca iki farklı restoran için iki kez bu ödülü kazanan ilk kadın aşçıdır (Haddaji ve diğerleri, 2017a:320). Fakat bu seçkin ödülde de kadınların payı oldukça düşüktür. 2000 yılı Michelin Rehberinde, Paris'te bir Michelin yıldızı alan 100'ü aşkın restoranın bir tanesinde bile kıdemli bir kadın şef bulunmamaktadır (Pratten, 2003:455). Benzer şekilde 2011 yılından beri, İngiltere'deki 143 Michelin yıldızlı restorandan sadece 11 tanesinde Michelin yıldızına sahip kadın şef bulunmaktadır (Agmarpisarn, 2016:24). Daha yakın bir geçmişe bakıldığında, 2014 yılında 110 aşçıdan sadece 6 kadının üç Michelin yıldızı aldığı görülmektedir (Haddaji ve diğerleri, 2017a:320). Tüm bu negatif durumlara rağmen elbette bir takım umut verici gelişmelerde olmaktadır. Bunlara verilebilecek en iyi örneklerden bir tanesi dünyanın en ünlü Fransız Şampanya Evlerinden biri olan Veuve Clicquot'un "*dünyanın en iyi kadın şefi ödülünü*" hayata geçirmesidir. Bu önemli atılım kadınların, erkek şeflerin gücü elinde tuttuğu restoran endüstrisinde giderek daha fazla tanındığını ve profesyonel olarak kabul edilmeye başladığı göstermektedir (Agmarpisarn, 2016:24).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Erkek egemen bir ortamda çalışmak için fiziksel ve duygusal açıdan zayıf olduğu düşünülen kadınlar, bu önyargıları ortadan kaldırmak ve bu zorlu koşullar ile mücadele edebilmek için "*erkeksi*" bir şekilde davranmak zorunda kalmaktadır. Bu nedenle kadın şefler, mevcut mesleki düzenlemelere ayak uydurmanın bir yolunu bulmak adına cesaretlendirilmekte ve bu homojen çalışma ortamlarına uymak zorunda bırakılmaktadır. Aksi durumda, erkek şeflerin kadın şefleri sözlü veya fiziksel olarak taciz edebileceği ve bu ortamın onlar için aşağılayıcı olabileceği düşünülmektedir (Kurnaz ve diğerleri, 2018:121). Nitekim Harris ve Giuffre de kadınların bu maskülen alanda birkaç liderlik özelliğini benimseyerek var olabildiklerini bulgulamaktadır. Bunlardan ilki "*bitchy (cadoloz)*" denilen ve maskülen yönetim tarzına adapte olarak var olanlardır. Yönetimsel olarak daha otoriter bir tarz benimseyen kadın şefler, erkeklerde doğal olarak var olan özellikleri benimseyerek mutfağı idare ederler. Diğer grupta bulunan kadın şefler ise mutfakta istediklerini yaptırmak için feminenliklerine sıkı sıkıya bağlıdırlar. Harris ve

Giuffre bu tarza “*girly (kızsal)*” adını vermektedir. Anne ya da büyük kız kardeş rolünü benimseyen kadın şefler ise bu tarz ile mutfakta erkek şeflerden çok daha fazla sözlerinin dinlendiğini düşünmektedir. Kadınlar dolayısıyla bu rollerin herhangi birinin özelliklerine sahip olduklarını göstermek zorundayken, erkekler böyle bir çaba içine girmemektedirler (Harris ve Giuffre, 2015; İnce, 2016:431). Özellikle kariyerlerine mutfakta başlayan kadınların, işyerine katılmaları, güçlerini göstermeleri ve erkek meslektaşları gibi eşit bir şekilde, işi olduğu gibi yapabileceklerini göstermeleri konusuna ayrıca önem vermeleri gerekmektedir (Black, 2015; Harris ve Giuffre, 2015:85).

Harris ve Giuffre (2015)’e göre, kadın aşçıların işlerine yaslanmaları ve mevcut mesleki düzenlemelere girmenin yollarını bulmak adına teşvik edilmeleri gerekmektedir. Ayrıca, uzun süre çalışma, yardımları reddetme, kadınsı duygusal görüntülerin herhangi bir biçiminden kaçınmayı öğrenme ve eril kültürü bozmayacaklarını ispatlama gibi işyeri çalışma kurallarına ve kültürüne bağlı kalarak fiziksel ve zihinsel güçlerini göstermeleri gerekmektedir. Elit kadın aşçılar, mutfak alanında başarı elde etmek için, adanmış ve kararlı, hırslı, yiyecek tutkusuna ve akıl hocası olabilme vasıflarına sahip olmanın yanı sıra işe odaklanmanın da önemli olduğunu bildirmektedirler (Barholomew ve Garey, 1996). Zira bir restoran bağlamında yemek pişirmek sadece bir zanaat değil, aynı zamanda çok fazla adanmışlık ve beceri gerektiren sanatsal bir iştir (Haddaji ve diğerleri, 2018:268).

Son popüler kültürün mesleğe olan ilgisi, mutfak okulu kayıtlarında ve sektöre giren kişi sayısında, özellikle de kadınlarda artışa neden olmaktadır. Nitekim kadınlar, aşçılık okullarına katılım noktasında çoğunluğu temsil etmektedir. Örneğin, 2012 yılında Uluslararası Aşçılık Merkezi’nden mezun olanların neredeyse yarısı kadınlardan oluşmaktadır. Benzer şekilde 1992 ve 2012 yılları arasında Amerika Aşçılık Enstitüsü’nden mezun olan kadınların sayısının %21’den %36’a yükseldiği gözlenmiştir (Agmarpisarn, 2016:24). Bu da kadınların profesyonel aşçılar olarak kabul edilmesinin önündeki engeller devam etse de kariyerin artan popülaritesi daha fazla kadının mutfak okullarından mezun olacağı ve profesyonel mutfaklarla tanışacağı anlamına gelmektedir (Harris ve Giuffre, 2010:28,31).

Kadınlar, gittikçe artan sayıdaki işgücünün önemli bir bölümünü oluşturduğundan, katılımlarını etkileyen belirli faktörlerin ve karşı karşıya kalabilecekleri kısıtlamaların kendilerini yöneten kişiler tarafından farkında olunmasını arzu etmektedir. Bu farkındalık ile donanmış yöneticiler, kadın çalışanlar için fırsat eşitliğini daha iyi sağlayabilmekte ve bu nedenle deneyimli, kalifiye personel bulundurabilmektedirler (Burrell ve diğerleri ,1997;161-162). Kuruluş düzeyinde işverenlerin, kadınların katkısının değerini ve kadınların potansiyellerini en üst düzeye çıkarmak için yasal hükümlerin nasıl kullanılabileceğini bilmeleri önemlidir. İşverenlerin istihdam mevzuatı konusundaki sınırlı farkındalığı ve kalıplaşmış tutumları, kurumlar içinde farkındalığın artırılması gerektiğini göstermektedir (Burrell ve diğerleri, 1997;178). Bu kapsamda Harris ve Giuffre’nin (2015) de ifade ettiği gibi, kadınların mutfak endüstrisinde karşılaştıkları zorlukların incelenmesi, mesleklerdeki cinsiyet eşitsizliklerinin devam etmesine olanak sağlayan işleyiş ve süreçlerin daha iyi anlaşılması bakımından son derece önemlidir.

Tüm sektörlerde olması gerektiği gibi profesyonel mutfaklarda çalışan kadınların

da zeka, düşünce ve hayal gücünün ve üretkenliğinin işletme verimliliğine, genel olarak ekonomiye katkısı göz ardı edilmemelidir. Dolayısıyla eğitim seviyelerinin yükseltilebilme imkanlarının kendilerine sağlanması, toplumsal ve sektörel kabulün kolaylaştırılması yönünde kadınlara fırsatlar tanınması, üst düzeylerde görev alma imkanlarının geliştirilmesi gibi yaklaşımlar toplumsal cinsiyet kalıplarının da yeniden şekillendirilmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aarseth, H. & Olsen, B. M. (2008). Food And Masculinity in Dual-Career Couples. *Journal of Gender Studies*, 17 (4), s. 277-287.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory Of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4 (2), s. 139-158.
- Agmarpisarn, C. (2016). Becoming Professional Female Chef in Thailand. A Case Study of Chef Bo, Bo.Ian Restaurant, Bangkok. *Social Science Asia*, 2 (2), s. 23-39.
- Allen, H. & Iomaire, M. M. C. (2016). "Against All Odds". Heads Chef Profiled. *Journal of Culinary Science & Technology*, 14 (2), s. 107-135.
- Arısoy, İ. A. & Demir, N. (2007). Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği. *Ege Akademik Bakış*, 7 (2), s. 707-725.
- Ariza Montes, A., Arjona Fuentes, J. M., Han, H., & Law, R. (2018). The Price Of Success: A Study On Chefs' Subjective Well-Being, Job Satisfaction, And Human Values. *International Journal of Hospitality Management*, 69, s. 84-93.
- Arnoldsson, J. (2015). "If You Dont Quite Manage The Job, It Will Be Thought For You" – A Qualitative Study on Chef Culture and Abuse Restaurant Kitchens. Stokholms Universitet, *Master Thesis*, İsveç.
- Atlas, G. (2012). Sex And The Kitchen: Thoughts On Culture And Forbidden Desire. *Psychoanalytic Perspectives*, 9 (2), s. 220-232.
- Bartholomew, P. S., & Garey, J. G. (1996). An Analysis Of Determinants Of Career Success For Elite Female Executive Chefs. *Hospitality Research Journal*, 20 (2), s. 125-135.
- Black, R. E. (2015). Cuisine Des Femmes: Finding Women İn The Kitchen İn Lyon, France. *Render: Feminist Food and Culture Quarterly*, 3, s. 30-33.
- Britton, D. M. (2003). *At Work in The Iron Cage: The Prison As Gendered Organization*. New York: New York University Press.
- Burrell, J., Manfredi, S., Rollin, H., Price, L., & Stead, L. (1997). Equal Opportunities For Women Employees İn The Hospitality Industry: A Comparison Between France, Italy, Spain And The UK. *International Journal of Hospitality Management*, 16 (2), s. 161-179.
- Cooper, A. (1998). *A Woman's Place is in The Kitchen*. New York: Van Nostrand Reinhold Company.
- Çelik, U. S. & Topbaş, F. (2014). Toplumsal Cinsiyet Ve Kadın Emegi: Turizm Sektörüne Betimsel Bir Yaklaşım. *The Journal of Academic Social Science*, 2 (7), s. 487-509.
- Çelik M. & Şahingöz A. S. (2018). İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6 (3), s. 370-383.

Turizmde Kadın Olmak

- Dalkıranoglu, T. & Cetinel, F. G. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, s. 277-298.
- Davras, G. M. & Davras, Ö. (2015). Gastronomi Ve Mutfak Sanatları Bölümü Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Düşünceleri. *Journal of Tourism The Oryand Research*, 1 (2), s. 86-96.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum / Ekonomi ve Hukuk Dergisi*. 2 (21), s. 41-54.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), s. 12-26.
- Doğan, H. & Aktan, V. (2018). Mutfakta Kadının Rolü Ve Yenilikçi Yaklaşımına Yönelik Muğla İl Merkezinde Bir Araştırma (A Research On The Woman’s Role And Innovative Approach in The Kitchen in Muğla Province). *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6 (2), s. 60-73.
- Dökmen, Z. Y. (2006). *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal ve Psikolojik Açıklamalar*. İzmir: Sistem Yayıncılık.
- Druckman, C. (2010). Why Are The Renogreat Women Chefs?. *Gastronomica*, 10 (1), s. 24-31.
- FungaiZegeni, D. M., Tendani, E., & Zegeni, N. (2014). The Absence Of Female in Executive Chef Position in Zimbabwean Hotels: Case Of Rainbow Tourism Group (RTG). *Australian Journal of Business and Management Research*, 3 (10), s. 1-18.
- Fürst, E. L. O. (1997). Cooking And Femininity. *In Women’s Studies International Forum*, 20 (3), s. 441-449.
- Glass, J. (2000). Envisioning The Integration Of Family And Work: Toward A Kinder, Gentler Workplace. *Contemporary Sociology*, 29 (1), s. 129–143.
- Glauber, R., (2011). Limited Access: Gender, Occupational Composition, And flexible Workscheduling. *Sociological Quarterly*, 52 (3), s. 472–494.
- Haddaji, M. (2017). Gender Barriers and Facilitators Faced by Women Chefs in The Gastronomy and the ‘Haute Cuisine’ Fields. Universitat Politechnica de Valencia, *Ph.D Thesis*, Valencia.
- Haddaji, M., Albors Garrigós, J., & García Segovia, P. (2017a). Women Chefs’ Access Barriers to Michelin Stars: A Case-Study Based Approach. *Journal of Culinary Science & Technology*, 15 (4), s. 320-338.
- Haddaji, M., Albors Garrigós, J., & García Segovia, P. (2017b). Women Chefs’ Experience: Kitchen Barriers And Success Factors. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 9, s. 49-54.
- Haddaji, M., Albors Garrigós, J., & García Segovia, P. (2017c). Women Progress to Chef’ Position: Result of An International Survey. *Journal of Culinary Science & Technology*, 16 (3), s. 1-18.
- Haddaji, M., Albors Garrigós, J., & García Sigovia, P. (2018). Women Professional Progress to Chef’s Position: Results of an International Survey. *Journal of Culinary Science & Technology*, 16 (3), s. 268-285.
- Harris, D. A. & Giuffre, P. (2010). “The Price You Pay”: How Female Professional Chefs Negotiate Work And Family. *Gender Issues*, 27 (1-2), s. 27-52.
- Harris, D. A., & Giuffre, P. (2015). *Taking the Heat: Women Chefs and Gender Inequality in the Professional Kitchen*. New Jersey: Rutgers University Press,
- Heimer, K. & Coster, S. D. (1999). The Gendering Of Violent Delinqueny. *Criminology*, 37 (2), s. 277-318.
- Heilman, M. E. & Haynes, M. C. (2005). No Credit Where Credit Is Due: Attributional Rationalization of Women’s Success in Male–Female Teams. *Journal of Applied Psychology*, 90 (5), s. 905–916.

- İnce, Ş. (2016). Şeflerin Savaşı: Profesyonel Mutfaklarda Erkek Ve Kadın Şefler. *Moment Dergi*, 3 (2), s. 409-435.
- Johnston, J., Rodney, A., & Chong, P. (2014). Making Change in The Kitchen? A Study Of Celebrity Cook Books, Culinary Personas, And Inequality. *Poetics*, 47, s. 1-22.
- Karaçar, E. (2018). *Turizm Sektöründe Kadın ve Eşitlik /Ayrımcılık*. Turizm ve Kadın içinde (Ed: G. E. Bayram, A. T. Bayram ve Ö. A. Sürücü). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kargıoğlu, Ş. & Özer, E. Z. (2018). *Turizm Sektöründe Kadının Yeri, Turizm ve Kadın* içinde (Ed: G. E. Bayram, A. T. Bayram ve Ö. A. Sürücü). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kaylı, D. (2010). *Kadın Bedeni ve Özgürleşme*. İzmir: İlya İzmir Yayınevi.
- Knutson, B. J. & Schmidgall, R. S. (2001). Challenge And Opportunities For Women. Achieving Success In Hospitality Financial Management. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 13 (3-4), s. 45-54.
- Konkol, S. M. (2013). Someone's in The Kitchen, Where's Dinah? Gendered Dimensions of The Professional Culinary World. De Paul University, *Ph.D Dissertation*, Chicago.
- Köşgeroğlu, N. (2010). *Kalın Duvar İnce Zar*. Ankara: İlsan Matbaacılık.
- Kurnaz, A., Kurtuluş, S. S., & Kılıç, B. (2018). Evaluation of Women Chefs in Professional Kitchens. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6 (3), s. 119-132.
- LaPointe, E. (1992). Relationships With Waitresses: Gendered Social Distance in Restaurant Hierarchies. *Qualitative Sociology*. 15 (4), s. 377-393.
- Meloury, J. & Signal, T. (2014). When The Plate Is Full: Aggression Among Chefs. *International Journal of Hospitality Management*, 41, s. 97-103.
- Özmen, K., Bilgin, E. Ö. & Ubbelohde, G. (2018). Otel İşletmelerinde Kadın Yönetici Olmak: Sakarya İli Örneği. 1. Uluslararası Turizmde Yeni Jenerasyonlar ve Yeni Trendler Kongresi, 1-3 Kasım, Sapanca-Türkiye, s. 145- 161
- Perrucci, R. & MacDermid, S. (2007). Time And Control İn A 24/7 Environment: Clock Time, Work Time, Family Time. *Research in the Sociology of Work*, 17, s. 343-368.
- Pierce, J. (1995). *Gender Trials: Emotional Lives In Contemporary Law Firms*. Berkeley: University of California Press.
- Pizam, A. (2016). The Changing Social Status Of Chefs. *International Journal of Hospitality Management*, 59, s. 116-117.
- Platzer, R. (2011). Women Not in The Kitchen: A Look At Gender Quality in Therestaurant Industry. *California Polytechnic State University*, Degree Bachelor of Arts.
- Pratten, J. D. (2003). What Makes A Great Chef?. *British Food Journal*, 105 (7), s. 454-459.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Gendering At Work*. Framed by Gender. How Gender Inequality Persist in The Modern World içinde. s. 92-127. USA: Oxford University Press.
- Roth, L. M. (2004). Engendering Inequality: Processes Of Sex Segregation On Wall Street. *Sociological Forum*, 19 (2), s. 203-228.
- Roth, L. M. (2006). *Selling Women Short: Gender And Money on Wall Street*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Roos, G., Prättälä, R., & Koski, K. (2001). Men, Masculinity And Food: Interview Swith Finnish Carpenters And Engineers. *Appetite*, 37 (1), s. 47-56.

Turizmde Kadın Olmak

- Ruhlman, M. (2007). *The Reach of A Chef: Professional Cooks in The Age of Celebrity*. New York: Penguin
- Schor, J. B. (1992). *The Over worked American: The Unexpected Decline Of Leisure*. New York: Basic Books.
- Sinclair, A. C. (2006). "On Theline": Identifying Work Place Stressors In The Restaurant Kitchen. *Ph.D. Dissertation*, Department of Education, Columbia University, New York, NY.
- Swinbank, V. (2002), The Sexual Politics Of Cooking: A Feminist Analysis Of Culinary Hierarchy in Western Culture. *Journal of Historical Sociology*, 15 (4), s. 464-495.
- Szabo, M. (2014). Men Nurturing Through Food: Challenging Gender Dichotomies Around Domestic Cooking. *Journal of Gender Studies*, 23 (1), s. 18-31.
- Şener, G. (2016). *Sosyal Yaşamda Gastronomi, Bir İletişim Biçimi Olarak Gastronomi* içinde (Ed: H. Yılmaz). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uluocak, Ş., Gökulu, G., Bilir, O., Etizer K. N., & Özbay, D. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadına Yönelik Şiddet*. Edirne: Paradigma Akademi Yayınları.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları*, (35), s. 29-56.
- Watts, J. H. (2009). "Allowed Into A Man's World" Meanings Of Work-Life Balance: Perspectives Of Women Civil Engineers As "Minority" Workers In Construction. *Gender, Work, and Organization*, 16 (1), s. 37-57
- Williams, C. L. (1989). *Gender At Work: Men And Women in Non-Traditional Occupations*. Berkeley: University of California Press.
- Williams, C. L. (1995). *Still a Man's World: Men Who Do Women's Work*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Woods, R. H. & Viehland, D. (2000). Women in Hotel Management. *Cornell Hotel and Restaurant Administration. Quarterly*, 41 (5), s. 51-54.
- Zhong, Y. & Couch, S. (2007). Hospitality Students' Perceptions Of Facilitators And Constraint Saffecting Women's Career Advancement in The Hospitality İndustry. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 35 (4), s. 357-373.
- İnternet Kaynakları**
- <http://kibeleninmutfagi.blogspot.com/2013/03/profesyonel-mutfakta-kadn-sefler-in-yeri.html>, Erişim Tarihi: 14.04.2019.
- <https://www.turkascihaberleri.com/HaberDetay/63468/Mutfakta-Kadin-Olmak-.html>, Erişim Tarihi: 14.04.2019.
- <http://www.radikal.com.tr/yazarlar/tuba-satana/mutfaktaki-kadin-1407759/>, Erişim Tarihi: 14.04.2019.
- <http://oguzhansarii.blogspot.com/2015/03/benim-bir-hayalim-var-esitlik-merhaba.html>, Erişim Tarihi: 14.04.2019.
- <http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/murat-bozok/mutfakta-kadin-olmak-1302140/>, Erişim Tarihi: 14.04.2019.
- <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/wordofmouth/2016/may/05/why-are-there-so-few-women-chefs>, Erişim Tarihi: 15.04.2018.
- <https://www.chefify.net/academy/article/why-are-there-so-few-female-chefs-gender-balance-culinary-industry>, Erişim Tarihi: 15.04.2018.