






Universitat Autònoma de Barcelona

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi queda condicionat a l'acceptació de les condicions d'ús establertes per la següent llicència Creative Commons:  http://cat.creativecommons.org/?page_id=184

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis queda condicionado a la aceptación de las condiciones de uso establecidas por la siguiente licencia Creative Commons:  <http://es.creativecommons.org/blog/licencias/>

WARNING. The access to the contents of this doctoral thesis it is limited to the acceptance of the use conditions set by the following Creative Commons license:  <https://creativecommons.org/licenses/?lang=en>

Mirades i relats de les dones xefs sobre la seva trajectòria professional: entrelaçant vida personal, gènere i restauració.

-

Marta Méndez Creu, 2020 | Directora: Dra. Clara Selva Olibé
Doctorat en Persona i Societat en el Món Contemporani
Departament de Psicologia Social

**Mirades i relats de les dones xefs sobre la seva trajectòria professional:
entrellaçant vida personal, gènere i restauració**

Tesi Doctoral

Marta Méndez Creu _____

Dirigida per

Clara Selva Olid _____

Tutoritzada per

Juan Muñoz Justicia _____

AGRAÏMENTS

La Gemma Ventura va escriure que: 'Si t'hi apropessis i la toquessis, sentiries amb quina discreció pot arribar a tremolar una porta quan sap que mai et tornarà a portar al mateix lloc', i així és com em sento a l'acabar la tesi i miro enrere. Veig amb perspectiva aquest meravellós, i a la vegada, caòtic, viatge que m'ha portat per tants camins i tants llocs, que ja mai podran tornar a ser. És per tot el que ha suposat aquest trajecte, que vull agrair a totes les persones que m'han acompanyat durant aquest període de temps.

En primer lloc, vull agrair a totes les dones que han fet possible que es dugui a terme aquesta tesi, a les xefs que ens han explicat la seva història. He intentat ser fidel al vostre relat i tractar-lo amb tot el respecte que es mereix, sense vosaltres, aquesta tesi no hauria pogut ser. També volia donar les gràcies a totes aquelles dones de la meva vida que de manera directa o indirecta m'han inspirat, m'han acompanyat i m'han donat forces per afrontar-me al repte que suposa fer una tesi.

A la **Clara Selva**, per dirigir el projecte al llarg d'aquests anys i per l'acompanyament que ha realitzat, sense treva. Clara, gràcies per apostar pel projecte des del primer moment i sobretot, per creure en mi. El suport, les forces i ganes que has posat les he sentit sempre i han sigut motor per seguir. Ets inspiració.

A la **Maria Naqui**, per ser companya de doctorat i finalment, una amiga. Gràcies per les xerrades i per tot el suport. Ha estat un plaer fer i ser equip amb tu.

A la família Mexicana de la Universitat Autònoma d'Aguascalientes, per acollir-me tan bé durant la meva estada. En especial, agrair-li al **Miguel Sahagún** per capitanejar la supervisió de la tesi a Mèxic. *Miguel, gracias por tu mirada crítica, por las charlas, los consejos dados y por todo el apoyo que sentí.* Al **Carlos Palacios**, per ser un pilar fonamental en el meu creixement acadèmic i personal al llarg dels quatre mesos. *Carlos, gracias por todos los momentos compartidos, por las críticas (siempre constructivas) por nuestras charlas sin fin, divagando y cuestionándolo todo. Como te dije una vez, gracias por animarme a reflexionar sin complejos.* I gràcies a l'**Ana Velázquez**, perquè, sense ella saber-ho, va aportar molta llum en els moments més difícils. *Ana, gracias por tu amistad, por tu sororidad y por todo lo vivido, te*

admiro mucho. Per últim, agrair-li a l'**Enrique Fuentes** que em convidés a presentar el projecte a la Universitat Latina de America a Morelia.

També vull agrair a totes les persones que han estat al meu costat i que potser, sense saber-ho, han contribuït a la tesi donant-me suport i posant valor a la feina feta. A la **Montse Gatell**, per implicar-se amb la tesi i revisar-la de la millor manera que podia fer. M'has donat llum al final d'aquest tram, gràcies de cor. A la **Laia Passarell**, per apropar-me al fascinant món de la restauració i concretament, al de les dones xefs. Al **Carles**, pels textos inicials llegits i pel seguiment de la meva tesi, intentant no perdre fil de la investigació. Al **grup 4**, perquè tot i que costi reunir-nos tots, per mi, aquests moments són sanadors. A la **Cris**, a la **Laia Galán** i a l'**Aroa** per totes les xerrades que han sigut refugi, per recolzar-me i fer-me sentir estimada en tot moment. I com no, a les **nenes**, per seguir fent camí al meu costat i per animar-me en els moments essencials, us admiro i estimo molt a totes.

A la **família**, als meus pares i a les meves dues germanes per ser-hi sempre, fins i tot quan no enteneu què faig i el per què ho faig. Gràcies per l'estima incondicional, per tot el que m'heu ensenyat i per donar-me totes les eines possibles per afrontar-me a la vida i a la realització d'aquesta tesi. Gràcies de tot cor, sense vosaltres no podria ser. Als meus **avis**, que han estat present en els meus pensaments cada dia, al llarg de tot el procés... *Gracias por haberme dado tanto amor y por haberme querido de una de las formas más bonitas que se puede querer, y que estoy segura que nunca encontraré en nadie más. Sé, que, de saberlo, os sentiríais muy orgullosos de mi.*

Al **Jordi**, per ser refugi i el meu pilar fonamental, company d'aventures i batalles... Gràcies per ser-hi sempre i ser la crossa que m'ha permès mantenir dempeus. Gràcies per deixar-me ser i per fer que tot aquest procés hagi sigut més fàcil al teu costat.

En darrer lloc, sempre li agrairé a ella que il·luminés tot amb la seva arribada i ens ajudés a superar la pèrdua. I és que, com he pogut aprendre a *Espaiart*, ser petita no significa no fer grans coses. La tieta cada dia aprèn amb i de tu, **Blanca**.

ÍNDIX: LA CARTA

UN TAST: INTRODUCCIÓ	6
CAPÍTOL 1: ELS ENTRANTS	14
1. APROXIMACIONS TEÒRIQUES	14
1.1. Desigualtats organitzacionals	15
1.2. El gènere: un constructe social	16
1.3. Les desigualtats de gènere a la restauració comercial	19
2. PLANTEJAMENT I OBJECTIUS DE LA INVESTIGACIÓ	27
CAPÍTOL 2: PLAT PRINCIPAL	30
3. MÈTODE	30
3.1. Estudi preliminar: la revisió bibliomètrica	30
3.2. L'estudi de les trajectòries	32
3.2.2. Les participants	32
3.2.3. Instrument	34
3.2.4. Procediment analític	34
4. RESULTATS DE L'ANÀLISI	35
4.1. El receptari de codis	35
4.1.1. Com s'utilitza el receptari de codis	36
4.1.2. Implicacions	37
4.2. La creació dels models de carrera	37
4.2.1. Els tipus de transició	38
4.2.2. Les etapes de carrera	39
4.2.3. Els patrons de trajectòria	40
4.2.4. Elements condicionants	43
CAPÍTOL 3: ELS SUGGERIMENTS DE LA XEF	50
5. ELS MODELS DE CARRERA	50
5.1. <i>Ho porto a la sang</i>	53
5.2. <i>Trepitjar ferm</i>	60
5.3. <i>Mai és tard per començar</i>	69
5.4. <i>Canvi de rumb</i>	77
5.5. <i>La vida són etapes</i>	85
5.6. <i>Marcant la direcció</i>	92
CAPÍTOL 4: LES POSTRES	99

6. DISCUSSIÓ I CONCLUSIONS	99
6.1. <i>Ser dona i xef: condicionants i implicacions en la trajectòria professional</i>	105
6.2. <i>Aportacions, limitacions i futures línies d'investigació</i>	116
7. REFERÈNCIES	118

CAPÍTOL 5: FORA DE CARTA **130**

8. ANNEXOS	130
8.1. Article Publicat (1)	131
8.2. Article 2 (en revisió)	142
8.3. Article 3 (en revisió)	143
8.4. El Receptari de Codis	144
8.5. Guió temàtic de l'entrevista	230

TAULES

TAULA 1	33
<i>CARACTERÍSTIQUES DE LES PARTICIPANTS DE L'ESTUDI</i>	
TAULA 2	38
<i>GLOSSARI DELS ELEMENTS ANALÍTICS: TIPUS DE TRANSICIÓ</i>	
TAULA 3	39
<i>GLOSSARI D'ELEMENTS ANALÍTICS: ETAPES DE CARRERA.</i>	
TAULA 4	40
<i>GLOSSARI D'ELEMENTS ANALÍTICS PATRONS DE TRANSICIÓ</i>	
TAULA 5	42
<i>GLOSSARI DELS ELEMENTS ANALÍTICS: PATRONS DE TRAJECTÒRIA.</i>	
TAULA 6	44
<i>GLOSSARI DELS ELEMENTS ANALÍTICS: ORIENTACIONS FONAMENTALS</i>	
TAULA 7	48
<i>LA CONSTRUCCIÓ DELS MODELS</i>	

FIGURES

FIGURA 1	38
<i>DIAGRAMA DELS COMPONENTS QUE CONFIGUREN ELS MODELS DE CARRERA.</i>	
FIGURA 2	45
<i>DIAGRAMA DE LES RELACIONS QUE S'ESTABLEIXEN ENTRE ELS DIFERENTS ELEMENTS PERSONALS.</i>	
FIGURA 3	46
<i>DIAGRAMA DE LES RELACIONS QUE S'ESTABLEIXEN ENTRE ELS DIFERENTS ELEMENTS SECTORIALS.</i>	
FIGURA 4	47
<i>DIAGRAMA DE LES RELACIONS QUE S'ESTABLEIXEN ENTRE ELS DIFERENTS ELEMENTS DE GÈNERE.</i>	

UN TAST: INTRODUCCIÓ¹

L'hostaleria destaca per ser un sector que genera molta ocupabilitat a l'estat Espanyol i per ser un eix clau en el seu sistema econòmic. Les últimes dades de l'associació *Hostelería de España*, antigament coneguda com la *Federación Española de Hostalería* (FEHR) mostren que, al 2018, 1,7 milions de persones van treballar en aquest sector, que es va considerar la tercera indústria en termes d'ocupació, per darrera de la indústria de la manufactura i del comerç a l'engròs i al detall. Tot i que les dades siguin positives en termes quantitius, cal destacar que l'any 2017 es van incrementar els contractes temporals i a temps parcial, intensificant així la inseguretat laboral (Ons-Cappa et al., 2017). Pel que fa a l'àmbit econòmic, la restauració es considera un sector important que va aportar 123.612 milions d'euros anuals i el 6,2% del PIB a l'Estat Espanyol l'any 2018. En aquest sentit, cal puntualitzar que l'hostaleria es ramifica en dos subsectors diferents: l'allotjament i la restauració, que compten, l'any 2017, amb 32.086 i 309.625 establiments respectivament. D'aquesta manera es justifica el paper principal de la restauració en el sector de l'hostaleria. Al seu torn, la restauració es divideix en dos subsectors que es diferencien pel tipus d'activitats que realitzen i pel públic a qui es dirigeixen: la restauració col·lectiva o social i la restauració comercial.

Per una banda, la restauració col·lectiva o social fa referència al servei d'alimentació que es dona en institucions públiques i privades com: escoles, hospitals, residències i/o presons. Tot i que no sigui el subsector més destacat, cada cop està guanyant més importància i visibilitat pel creixement que està vivint en els darrers anys (Lee-Ros, 2002). Segons les dades de la FEHR (2017), les col·lectivitats van presentar un dels creixements més pronunciats en el sector, que es fixa en un +26,6% en el període comprès entre els anys 2010 i 2016. Pel que fa a les investigacions que estan enfocades a analitzar les col·lectivitats, l'objecte d'estudi se centra, principalment, en: la satisfacció dels pacients respecte al servei d'alimentació en centres hospitalaris (Benítez et al., 2016; Fallon, Gurr, Hannan-Jones i Bauer, 2008; Wright, Conelly, Capra i Hendriks, 2011), l'evolució de l'alimentació hospitalària i el seu funcionament (León,

¹ Al llarg del document i quan es pugui, s'aplicaran diferents recursos lingüístics (inclusius i visibilitzadors) per tal de fer un ús no sexista de la llengua, ja que es considera necessari incloure el gènere femení. Alguns dels recursos inclusius emprats són l'ús de mots invariables i mots col·lectius. Pel que fa als recursos visibilitzadors es farà ús de les formes dobles. Tot i això, aquest últim recurs es limitarà i no es farà un abús per afavorir la fluïdesa de la lectura. Per altra banda, tal com s'indica a la guia de l'ús no sexista en textos administratius (2019): "Cal partir de la consideració que la llengua catalana, com a sistema lingüístic, té el masculí com a categoria gramatical no marcada pel que fa al gènere". És per això que en alguns casos, quan no es puguin aplicar els recursos esmentats, s'utilitzarà el masculí plural com a genèric.

2004) i el valor nutricional dels menús escolars (Martínez et al., 2010). El plantejament alternatiu que situa l'eix en les organitzacions i en les variables psicosocials que les condicionen destaca, però, altres interessos: el lideratge en la restauració hospitalària (Baum, 2006), la motivació laboral de les persones assalariades (Lee-Ross, 2001) o la teoria de l'intercanvi líder-membre (LMX) i la seva influència en el *burnout* en dietistes i xefs (Lee,2011).

Per altra banda, la restauració comercial es caracteritza per ser el subsector més conegut per la població, ja que és el que més es consumeix en els moments d'oci, i fa referència a: restaurants gastronòmics, franquícies o restaurants en hotels, entre d'altres. En els darrers anys, aquest subsector ha sofert diversos canvis, entre els quals destaca l'evolució en la forma d'entendre l'ofici. La professió de cuiner no implicava tenir una formació reglada, sinó que consistia, bàsicament, a tenir unes habilitats culinàries que s'acompanyaven d'un procés d'autoaprenentatge que, en la majoria dels casos, tenia vinculacions familiars. Segons Pratten (2003), en l'actualitat, i cada cop més, l'ideal de ser cuiner s'associa a un entorn eminentment mediàtic en l'alta gastronomia. Svejenova, Mazza i Planellas (2007) afirmen que la cuina moderna espanyola va emergir a causa del creixement econòmic que es va donar al final de la dictadura franquista i que va generar un canvi social i d'hàbits que va permetre que la societat tingués més temps per l'oci. En aquest procés evolutiu, destaca el guany de visibilitat de l'alta cuina, que esdevé un sector mediàtic. Aquest context facilita l'aparició de xefs que es converteixen en personatges públics com Ferran Adrià o Joan Roca, per ser pioners a crear noves metodologies culinàries, i que desperten l'interès acadèmic que els ha portat a ser investigats en diversos estudis (Stierand, Dörfler i Macbryde, 2014). Aquesta visibilitat i rellevància dels xefs es deu a la creació de premis gastronòmics que guardonen als millors cuiners i a la seva aparició en prestigioses guies gastronòmiques, com la guia Michelin. En aquesta guia es distribueixen puntuacions als restaurants (d'una a tres estrelles) tenint en compte diferents criteris d'avaluació com l'oferta gastronòmica o la creativitat culinària dels xefs.

El gir mediàtic de la restauració comercial, juntament amb les característiques inherents al sector (i.e. horaris antisocials, salaris precaris, etc.) han suposat que l'ofici de cuinar, i el que l'envolta, guanyi major interès i rellevància tant a nivell social com a nivell acadèmic. D'aquesta manera, la restauració comercial esdevé el subsector que ha despertat més interès en diferents marcs teòrics, com ara la psicologia del treball i de les organitzacions (Ballesteros-Rodríguez, de Saá-Pérez i Domínguez-Falcón, 2012; Pratt i Whitney,1991; Yousaf, Sanders i Yustantio, 2016). És precisament des de la psicologia del treball i de les organitzacions i les

investigacions associades a aquesta disciplina, que es planteja i s'aborda aquesta tesi. D'aquesta manera, amb la intenció de conèixer el sector des d'aquesta perspectiva acadèmica, en un estadi inicial i com a punt de partida de la recerca principal, es va realitzar la revisió teòrica per encabir les aportacions sobre la restauració que s'havien realitzat des d'aquest àmbit. Aquesta revisió ens ha permès entendre en termes generals el sector i endinsar-nos dins la restauració, així com aproximar-nos a les seves particularitats i característiques que s'exposaran a continuació.

Els estudis que posen l'atenció en la restauració comercial descriuen, des d'un enfocament organitzacional, l'entorn laboral, les característiques inherents al sector i la cultura organitzacional (Méndez i Selva, 2018). En aquest sentit, es dibuixa un entorn amb unes condicions laborals adverses pel personal de cuina i de sala. Des del punt de vista econòmic, les condicions són precàries i la majoria de la feina que es genera és, cada cop més, mitjançant la contractació temporal (Lopez-Cabarcos et al., 2010). Els horaris són disruptius i es descriuen com antisocials, ja que la jornada laboral es realitza en el temps d'oci de la majoria de la població, fent excessivament llargs els torns de treball, que acostumen a sobrepasar el màxim legal d'hores treballades, i dificulten la conciliació laboral, personal i familiar (Yang i Chih-Hung, 2012). Pel que fa a les condicions físiques i psicològiques del sector, es destaca, per una banda, l'exigència física de les tasques que s'han de realitzar, associades a postures incòmodes en espais estrets i a altes temperatures amb elevats nivells de soroll (Pratten, 2003). Per altra banda, es destaca la pressió, la poca autonomia que tenen els cuiners, la competitivitat que s'exerceix i la tensió que s'exigeix en cada servei que es realitza (Lee et al., 2016).

Establerta aquesta situació, la cultura organitzacional, entesa com la interacció, la construcció i la negociació de significats compartits per tots els integrants de la mateixa (Belalcázar, 2010), adquireix un paper destacat en la restauració. En aquest sentit, diferents autors (p.ex. Alexander et al., 2012; Bloisi i Hoel, 2008) afirmen que en l'entorn de la restauració hi predominen situacions i conductes violentes, així com una cultura de la violència verbal, psicològica i física, instaurada en el sector i que gairebé forma part del procés d'aprenentatge i socialització del col·lectiu de joves cuiners; cuiners, que són el col·lectiu que pateix abusos amb més freqüència (Mathisen, Einarsen i Mykletun, 2008). Gálvez (2017) diferencia dues tipologies de violència ocupacional: la interna, que es produeix entre persones que treballen en la mateixa organització i l'externa, que respon a la violència que produeixen els agents externs a l'organització, com ara clients o proveïdors.

Al seu torn, Gálvez, Blanch i Selva (2017) afirmen que hi ha entorns i sectors que faciliten la presència de violència, sent el sector serveis un dels més damnificats i, la restauració, un clar exemple ja que la violència s'entén en aquest sector com una estratègia per motivar al grup i mantenir la tensió al llarg de la jornada laboral. És més, la presència de violència es justifica com a mitjà per aconseguir alts nivells de disciplina a l'equip de treball. Com a conseqüència, es desenvolupa una certa tolerància a l'agressivitat en les persones que treballen en el sector i fins i tot s'arriba a entendre la violència com un factor que contribueix al creixement professional i a l'enduriment personal. Aquests comportaments són interpretats com un procés d'aprenentatge necessari que atorga al col·lectiu de cuiners les competències i l'experiència apropiades per a sobreviure i prosperar en el sector. D'aquesta manera, es normalitzen l'abús i la violència i es reforça la idea que cal realitzar un gran sacrifici per assolir certs objectius professionals (Méndez i Selva, 2018). A aquesta circumstància, cal afegir-hi l'abús i la violència sexual que pateixen les xefs i distingir-la de la violència pròpia del sector, ja que té uns condicionants i una naturalesa pròpia i exclusiva que la fa diferent (Matulewicz, 2016).

Són diversos els estudis (p.ex. Johns i Menzel, 1999) que aborden la problemàtica esmentada, així com els efectes que se'n deriven. Entre aquests efectes, destaquen la presència del fenomen de *mobbing* i *bullying* a les cuines, considerats un risc psicosocial freqüent en el sector (Meloury i Signal, 2004). Les conseqüències del *mobbing* i *bullying* són de naturalesa psicològica i afecten negativament a l'individu i a l'equip. Tot i això, el risc psicosocial per excel·lència en el sector, pel seu efecte en les persones que hi treballen i en l'organització, és l'estrès. Segons Chiang et al., (2010), l'estrès que pateix el personal de cuina deriva o es veu incrementat per les condicions laborals pròpies del sector, entre elles, la poca autonomia en el treball i el nombre elevat de demandes. És davant d'aquest estat d'estrès prolongat que pot aparèixer la síndrome del *burnout*, un dels riscos psicosocials més rellevants i estudiats en el sector (Blanch, 2011; Han et al., 2016; Koc i Bozkurt, 2017).

Les conseqüències dels abusos i les condicions inherents al sector afecten directament a la salut de les persones, al seu benestar psicològic i a la seva satisfacció laboral i personal (Mathisen et al., 2008). D'aquí que, en aquests casos, a causa de l'enrarament del clima laboral, sigui més fàcil que el context es torni més procliu als conflictes. Un factor que és important per abordar aquesta problemàtica és el paper que té la persona responsable de l'equip i el seu estil de lideratge (Martínez-Gonzalez, et al., 2016). Les estructures organitzatives de la restauració estan altament jerarquitzades i d'aquesta manera afavoreixen l'estil de lideratge autoritari. En

l'alta gastronomia, això es tradueix en una escassa comunicació entre la persona a càrrec i la resta de la plantilla, i en un major protagonisme dels rangs intermitjos, que són els que fan de nexa comunicatiu entre uns i altres. No obstant això, són diverses les investigacions que apunten a l'existència d'altres estils de lideratge més enllà de l'autoritari, com: a) el lideratge creatiu (Mainemelis, Kark i Epitropaki, 2015); b) el lideratge ètic (Tang et al., 2015); c) el lideratge autèntic (Lee, SM et al., 2016); d) el lideratge servicial (Liden, Wayne i Mauser, 2014) i e) el lideratge transformacional (Méndez, Selva i Naqui, 2017; Zopiatis, 2010). En aquest sentit, l'enfocament d'algunes investigacions ha respost a la hipòtesi que certs estils de lideratge (transformacional, autèntic i ètic) poden afavorir la satisfacció laboral i l'apoderament del personal de cuina, o bé, reduir els nivells de *burnout* i els nivells de rotació, treballant la relació líder-seguidor i promovent els valors col·lectius i de responsabilitat social per part de l'organització (Gill et al., 2012; Zopiatis i Constanti, 2010).

Tots aquest autors i autores tenen en comú el fet d'haver posat l'accent en que les condicions laborals que conformen el sector de la restauració, així com els riscos psicosocials associats al mateix, es tradueixen en una major dificultat per atreure i retenir el talent. Així, l'àmbit perd atractiu per treballar-hi. De fet, es destaca que les persones que treballen en aquest sector duen a terme diferents estratègies o accions per fer front als riscos psicosocials associats a la restauració (Kjeerheim et al., 1997). Normalment, aquestes estratègies d'afrontament o mecanismes de defensa impliquen processos cognitius (p.ex. revaluació positiva) i/o conductuals (p.ex. incrementar conductes perjudicials per a la salut) per controlar o reduir el malestar que es genera de la situació (Belloch i Ramos, 2008). Concretament, aquestes accions van des del consum de substàncies il·legals i/o alcohol, per tal de suportar les extenses jornades laborals i els elevats nivells de tensió, fins a deixar el lloc de feina, de manera que es fomenta la rotació o, en el cas més extrem, s'abandona el sector (Pidd et al., 2014; Sok, 2013). En relació amb aquest últim cas, les dones xefs són les que tenen un major risc d'abandonar el sector a causa de la sobrecàrrega de rols que els dificulta la conciliació d'espais (laboral i privat).

Tot l'exposat ens mostra la restauració com un sector complex, amb unes condicions i característiques concretes i exclusives que mostren les diferents qüestions transversals del sector. La situació descrita forma part d'un bucle que no permet posar solució a les dinàmiques del sector, sinó que manté la problemàtica i empitjora la situació laboral de totes les persones que hi treballen. La idea del bucle neix com a producte de l'anàlisi de la revisió realitzada i

s'exposa en un dels articles que conformen aquesta tesi². Aquest bucle, per tant, es produeix per la combinació dels diferents elements presents en la restauració. És a dir, la interacció entre la cultura sectorial i les condicions laborals afavoreixen l'aparició dels riscos psicosocials que, conseqüentment, provoquen que el personal de cuina busqui mecanismes o conductes d'afrontament per fer front a les condicions desfavorables, lluny de millorar la difícil situació laboral, provoquen el manteniment o inclús l'empitjorament de les condicions. Un altre aspecte que cal remarcar, i que en molts dels estudis no es contempla, és que la major afectació d'aquestes condicions laborals la viuen les dones, ja que es veuen sotmeses a diferents tipus de desigualtats en entorns masculinitzats que els hi provoca desavantatges i situacions de discriminació que afecten a la seva projecció i al seu desenvolupament laboral.

Malgrat l'entrada, cada vegada més freqüent, de la dona al sector de la restauració i el creixent interès per l'estudi de la discriminació de les dones en els espais de treball masculinitzats, en l'entorn de la restauració no s'ha posat l'accent de la investigació en la trajectòria professional de les dones xefs. Hi ha autors que destaquen les dificultats que tenen les xefs en l'entorn laboral però ho fan des d'una posició descriptiva i sense fer una lectura global de la trajectòria professional. L'enfocament sempre ha estat parcial, és dir, tractant de destacar les barreres i obstacles que experimenten les xefs però sense atendre a totes les qüestions que poden condicionar la seva trajectòria. És per aquesta raó que, en aquest estudi, s'entén la trajectòria laboral de manera holística, com un tot que integra les dificultats associades a l'experiència laboral de les xefs juntament amb altres elements que poden condicionar-la. En altres paraules, l'estudi de la trajectòria permet aproximar-nos a com és la trajectòria i a tots els elements que la configuren de manera transversal.

En termes generals, l'enfocament de les diferents investigacions que posen atenció a la restauració ho fan des d'una mirada androcèntrica, és per això que es considera essencial desenvolupar aquesta tesi des d'una perspectiva de gènere. Per fer-ho es partirà de les teories d'Acker (1990) sobre les desigualtats organitzacionals i la *genderització* de les organitzacions i l'obra *La domination masculine* de Bourdieu (2000) entre d'altres. Algunes de les obres que es consideren referents per la formulació d'aquesta tesi perquè es desenvolupen a la restauració i prenen el gènere com eix central d'estudi són: *Taking the heat: Chefs and Gender Inequality in the Professional Kitchen*, de les autores Harris i Giuffré (2015) i *Gender barriers and facilitators*

² Méndez, M i Selva, C. (2018). Género, cultura organizacional y riesgos psicosociales: tres piedras angulares del sector de la restauración. *Quaderns de Psicologia*, 20(2), 207.

faced by women chefs in the gastronomy and the haute cuisine' fields, tesi doctoral de Haddaji (2018). Per altra banda, en referència a l'estudi de les trajectòries de les dones i a l'anàlisi d'aquestes, la tesi es fonamentarà en la investigació: *Explicant la pròpia carrera: una mirada longitudinal sobre gènere, organitzacions i vida personal en els relats de les trajectòries professionals* de Selva (2012) per la descripció minuciosa que es fa sobre les trajectòries i per la transformació d'aquestes en models de carrera com a resultat de l'estudi. Per tant, l'anàlisi d'aquesta tesi es realitzarà fent èmfasi en el gènere i en com aquesta variable afecta a la trajectòria de les xefs. S'entén per gènere el constructe social que assigna diferents atributs, actituds i aptituds que ens instrueixen des que naixem sobre el significat de ser dona i home a la nostra societat. Aquesta distinció crea, fomenta i manté desigualtats pel que fa a la concepció d'home i dona i determina de quina manera ens relacionem i ens (auto)concebem respecte a aquestes categories (Federici, 2004).

Aquest estudi prendrà com a base el relat de les xefs sobre les seves trajectòries professionals mitjançant la realització d'entrevistes. Això ens permetrà respondre diferents qüestions que ens interpel·len com: la manera que la dona ha viscut el recorregut des que inicia la seva trajectòria laboral fins a l'actualitat, com ha arribat a dirigir o a tenir un restaurant propi i quines han sigut les seves subjectivitats, expectatives i motivacions al llarg de tot el trajecte laboral. Per fer-ho, es proposa un abordatge qualitatiu des d'una aproximació fenomenològica a partir del relat de les pròpies protagonistes, les dones xefs. Aquest és, precisament, un dels punts que es volen destacar de la investigació, ja que els relats aporten un coneixement sobre la realitat i la trajectòria personal i professional de la dona que permet mostrar els elements que la caracteritzen, la percepció que elles mateixes tenen respecte a aquests elements i les estratègies que desenvolupen per assolir les seves fites professionals i vitals. Per tant, l'objectiu principal de la investigació és el d'analitzar les trajectòries professionals de les dones xefs tenint en compte els diferents elements socials, sectorials i personals que destaquen en el seu relat i que expliquen i caracteritzen el recorregut. D'aquesta manera, l'aportació de la tesi serà la de reconstruir i analitzar la trajectòria de les xefs a través del seu relat i des d'una perspectiva organitzacional i de gènere que ens permeti entendre la mirada i l'experiència de les xefs respecte a la seva trajectòria.

En darrer terme, i pel que fa a l'estructura, la tesi es dividirà en cinc capítols que, fent una metàfora al sector estudiat, responen als diferents elements que es poden trobar en una carta de restaurant. En el primer capítol, *Els entrants*, es presenten un recull i una síntesi de les principals aportacions teòriques que s'han produït sobre les desigualtats organitzacionals, el

concepte de gènere i finalment, sobre les desigualtats per motiu de gènere en el sector de la restauració. A més, s'exposarà el plantejament de la investigació i els seus objectius. En el segon capítol, *El plat principal*, es presenta la proposta metodològica i el procediment analític. Seguidament, al capítol tres, *Els suggeriments de la xef*, s'exposaran els principals resultats de la tesi fruit de l'anàlisi realitzada. En el quart capítol, *Les postres*, es realitzarà la discussió dels resultats per posar-los en perspectiva respecte a altres investigacions. També es presentaran les conclusions, les limitacions de l'estudi i es plantejaran futures línies d'investigació que poden emergir d'aquest estudi. Finalment, en el sisè capítol, *Fora de carta*, es trobarà material complementari que permetrà tenir una visió més acurada de la tesi. Alguns dels documents que es troben en aquest darrera apartat són: l'article que s'ha publicat i el receptari de codis, eina elemental per entendre el procediment analític que s'ha realitzat.

1. APROXIMACIONS TEÒRIQUES

La trajectòria professional respon al conjunt d'etapes per les quals una persona transita en iniciar l'activitat laboral (Boado, 1996). Aquestes etapes poden ser estables o inestables i, en funció d'això, es poden determinar l'evolució o estancament de la trajectòria, així com les seves continuïtats o discontinuïtats. Les etapes que configuren la trajectòria professional es produeixen a causa de les transicions experimentades, que estan altament condicionades per la formació rebuda i per la combinació de factors micro i macrosocials - com, per exemple, el gènere o les condicions del mercat laboral - (Jiménez, 2009). Per tant, la trajectòria professional i les transicions que la caracteritzen, donen compte del teixit de condicions que obstaculitzen o dificulten l'accés de la dona en entorns de treball altament masculinitzats o a la promoció fins a càrrecs de responsabilitat.

En els últims anys, amb l'entrada a una societat més industrialitzada, caracteritzada per la incertesa i el canvi constant, les trajectòries tendeixen a ser més fragmentades, intermitents i diversificades que anys enrere. La trajectòria professional sempre ha sigut objecte d'interès per la literatura acadèmica i els canvis esdevinguts en els últims temps l'han situat en un lloc privilegiat en els eixos d'estudi de les ciències socials. D'entre les múltiples aproximacions, es volen destacar els estudis que aborden la trajectòria professional des d'una perspectiva de gènere. Aquests, identifiquen trajectòries lineals, similars a un camí de pedres, en el cas dels homes, i altres en ziga-zaga, com un riu en el que es van deixant portar, en el cas de les dones (Selva, Tresserra, Sahagún i Pallarès, 2012). També identifiquen fases i models específics de desenvolupament professional o subratllen les barreres o limitacions en les trajectòries professionals de les dones, derivades de la cultura patriarcal i de la reproducció d'estereotips i rols associats al gènere; assenyalant fenòmens com el sostre de vidre, el sostre de ciment o les dificultats per conciliar (Barberá, Ramos i Candela, 2011; Boone et al., 2013).

És davant les desigualtats associades al gènere que es considera rellevant atendre als diferents aspectes vinculats a la trajectòria professional de les dones. Més concretament, es vol incidir en la trajectòria de les xefs per les particularitats que predominen en el sector i que poden dificultar, encara més, aspectes com la conciliació o la continuïtat en el sector. Així doncs, en aquest capítol es partirà de les aproximacions teòriques que ens apropen a les desigualtats

organitzacionals per, seguidament, explicar què s'entén per gènere. Finalment, es posarà èmfasi a les condicions laborals i desigualtats associades al gènere a les quals s'han d'afrontar les xefs i de quina manera això pot incidir en la seva continuïtat en el sector. A més, també es destacaran algunes aportacions teòriques rellevants en el camp de la trajectòria professional de les dones.

1.1. Desigualtats organitzacionals

Acker (2006) afirma que la desigualtat social i econòmica en els països industrialitzats s'inicia en les organitzacions, en les activitats laborals quotidianes i en l'organització del treball. És més, descriu les desigualtats organitzacionals com les disparitats sistemàtiques entre els participants que tenen el poder i control de recursos, les decisions laborals en l'organització de la feina, les oportunitats per promocionar, la seguretat en la feina i els beneficis i, finalment, la possibilitat de gaudir de la feina i de les relacions a la feina – dels que no. Respecte al primer punt, Acker (1990; 2006) destaca les relacions de poder que es donen en les organitzacions i, especialment, les desigualtats organitzacionals fonamentades en les diferències de gènere, raça i classe social. Més concretament, introdueix el concepte de les *organitzacions genderitzades*³, que fa referència a l'ocupació i dominació estructural i sistemàtica d'homes en posicions de poder i que les dones ocupen de manera excepcional quan actuen socialment com a homes. D'altra banda, Comas (1995) mostra la necessitat de teoritzar sobre els diferents aspectes de gènere en les organitzacions per tal de fer front a: la segregació per gèneres, a partir de la qual es crea la divisió del treball remunerat i el no remunerat a través de pràctiques i accions, la desigualtat en l'estatus dels homes i les dones, fruit de diferents processos organitzacionals, la producció cultural com un dels factors clau en la construcció del gènere i, per tant, de la desigualtat, o bé, les individualitats pròpies de la identitat de gènere, en particular la masculinitat com a producte dels processos i les pressions socials i organitzacionals

Al seu torn, Ridgeway (2009; 2011), apunta la importància de l'estudi de la desigualtat de gènere en els entorns de treball perquè és a través d'aquest que els homes i les dones tenen accés als recursos materials i a les posicions de poder. Val a dir, però, que aquestes desigualtats i les seves formes són canviants i tendeixen a fluctuar en funció de la situació política, històrica i cultural en la que es contextualitza l'organització. És per això que en l'actualitat es pot entendre que ja no hi ha desigualtats i es pressuposa l'entorn com a neutral.

³ La paraula "genderitzada" s'ha traduït del concepte "gendered organizations" descrit per Acker (1990).

Aquesta visió androcèntrica pren el gènere com una variable aproblemàtica. Per tant, en aquestes investigacions s'ometen les possibles diferències pel que fa a les condicions i experiències viscudes que es poden donar entre homes i dones i es pressuposa una situació d'igualtat que, en realitat, pot emmascarar un cert biaix entre gèneres. És precisament per aquest motiu que en aquesta investigació s'ha volgut entendre què és el gènere de manera que l'estudi tingui un enfocament des d'aquesta perspectiva.

1.2. El gènere: un constructe social

El concepte de gènere s'interpreta com una creació exclusivament social, és a dir, el que les representacions col·lectives interpreten què és ser socialment un home o una dona (Bird i Rhoton, 2011). Concretament, el gènere es refereix al conjunt d'atributs, continguts o significats que cada societat atribueix a les diferències sexuals. Es tracta, per tant, d'una construcció social que expressa la conceptualització que fa cada societat del que és masculí i femení en relació a les categories home i dona com a éssers sexuats i, per tant, biològicament diferenciats (Comas, 1995). D'aquesta manera, el gènere resulta fonamental per transformar comportaments socials i per posar de manifest els nostres propis estereotips i actituds respecte a les categories biològiques home/dona definides. Beneria (1987) defineix el gènere com el conjunt de creences, trets personals, actituds, sentiments, valors, conductes i activitats que diferencien homes i dones a través d'un procés de construcció social. En la majoria dels casos, el gènere s'ha conceptualitzat com quelcom binari que estableix una realitat en la qual les persones només es poden (auto)concebre com a dones o homes.

El significat del gènere, com pot veure's, remet a les normes socials i el conjunt de les pràctiques col·lectives. Això ens permet entendre de quina manera les societats estan organitzades i, per tant, conèixer l'ordre social establert (Selva i Vitores, 2014). Una de les primeres conclusions derivades de l'aparició del concepte de gènere consisteix a reconèixer que la desigualtat entre l'home i la dona no és un fet immutable, d'ordre natural, sinó que sorgeix d'una relació social i històricament construïda (Federici, 2004). La construcció d'aquest ordre social es fonamenta en les relacions socials de dominació i d'explotació instituïdes entre els sexes i s'inscriuen progressivament dues classes d'hàbits diferenciats que condueixen a classificar tant els éssers com els objectes i les pràctiques o accions en masculí o femení. Per tant, hi ha una jerarquització dels diferents trets i activitats, de manera que a tot allò que és masculí se li atribueix un valor major (Bourdieu, 2000).

En base a aquesta diferenciació, va constituir-se la divisió sexual del treball al llarg del segle XVI i XVII (Federici, 2004; 2018), segons la qual, la divisió de les activitats productives a les quals s'associa la idea de treball, és a dir, totes les activitats oficials i públiques, van ser monopolitzades pels homes. Les dones, en canvi, van perdre representació en les ocupacions que havien desenvolupat i només els era permès produir per ajudar als marits. És així com va néixer el “treball domèstic”, que corresponia a les tasques que s'atribuïen a les dones, un treball no remunerat econòmicament i que es realitzava a la llar. De manera directa, aquesta situació va comportar una devaluació del treball femení que va excloure les dones dels diferents gremis per recloure-les en el treball reproductiu i de la cura, construint així un nou ordre patriarcal (Federici, 2004; 2018). En l'actualitat, un factor que ens indica la devaluació del treball femení té a veure amb la feminització de la pobresa. N'és un bon exemple la precarietat dels salaris en els entorns laborals on predominen les dones. Encara més, en entorns inicialment “masculins” i que després han esdevingut “femenins”, els salaris han disminuït considerablement (England, 2010; Mendel, 2013). És, en aquest punt, quan convé ressaltar el concepte de violència simbòlica descrit per Bourdieu (2000), ja que és un element clau per tal d'establir i perpetuar l'ordre patriarcal.

La violència simbòlica respon al conjunt de processos inconscients mitjançant el qual s'exerceix la dominació social i cultural. En aquest sentit, hi ha un conjunt d'esquemes construïts socialment que funcionen com a matrius de percepcions que, en ser universalment compartides, s'imposen a qualsevol agent com a transcendents. Així és com s'accepten i es construeixen tots els estereotips de gènere que permeten la divisió sexual de la producció i de reproducció biològica i social que atorga a l'home tots els privilegis (Bourdieu, 2000). Tanmateix, la violència simbòlica serveix per mantenir i reforçar el rol i la posició que pertoca a les dones en aquesta jerarquia social. L'ordre social, doncs, discrimina les dones i les relega a posicions inferiors als homes. Això succeeix, en part, per l'alineació i cooperació de les pròpies agents que, a causa de la interiorització de la jerarquia social, atorguen el poder als homes i així contribueixen a mantenir l'ordre social establert. Alguns dels factors que afavoreixen aquesta cooperació són la inculcació dels gèneres, la privació de l'ensenyament i la prohibició de les dones a conèixer la seva història (entre d'altres) (Lerner, 1986).

D'aquí neix el concepte d'alienació, que respon al moment en què les dones apliquen a qualsevol realitat, concretament, a les relacions de poder en les quals estan atrapades, uns esquemes mentals que són producte de l'assimilació d'aquestes relacions de poder i que expliquen l'ordre simbòlic. D'aquesta manera, es produeixen uns actes de reconeixement

pràctic i d'adhesió a la creença que no cal pensar ni afirmar-se, sinó que provoca, en cerca mesura, la violència simbòlica que ella mateixa pateix. Dit d'una altra manera, els dominats apliquen a les relacions de dominació unes categories construïdes des del punt de vista dels dominadors, fent-les aparèixer com a naturals. Això pot portar a una espècie d'autodenigració sistemàtica on el grup oprimat comparteix i participa dels símbols dels dominadors. En resum, la violència simbòlica es constitueix a través de l'adhesió del dominat als esquemes de poder del dominador i, per tant, provoca que la visió androcèntrica estigui contínuament legitimada per les mateixes pràctiques que determina (Bourdieu, 2000).

Amb la finalitat d'il·lustrar la construcció de la societat desigual i del que suposa l'ordre social establert i els mecanismes que es posen en marxa per tal de que es mantingui, Lerner (1986) utilitza la metàfora de les representacions teatrals segons les quals els homes i les dones viuen en un escenari en el qual han d'interpretar el paper que els ha tocat, sent els homes qui han escrit i dirigit l'obra, han concebut les diferents escenes i han interpretat els significats de l'acció. D'aquesta manera, ells són qui han protagonitzat les parts més significatives i han deixat per a les dones els papers secundaris. En el moment que les dones prenen consciència d'aquesta situació, després d'obtenir el dret d'accedir a un repartiment més igualitari, han de mostrar el seu valor com a agents i la seva qualificació, tot i que els homes continuen sent els qui mesuren i valoren aquesta qualificació i tenen a les seves mans l'autoritat de permetre'ls accedir o no a aquest espai. Aquest argument permet afirmar que no hi haurà igualtat mentre els arguments, la posada en escena i la direcció estiguin en mans d'homes. És més, remarca que la gran majoria de les representacions que s'han donat al llarg dels anys, sempre han estat creades i explicades pels homes i, per tant, des d'una visió androcèntrica. Els homes ens han explicat el món amb les seves paraules i han definit quines eren les qüestions d'importància per convertir-se en els protagonistes del discurs.

En darrer terme, aquest estudi pren com a base el gènere entès com la significació social a la que s'associen aptituds, actituds, rols socials i expectatives que permeten interpretar què és ser dona i què és ser home en un context determinat (Méndez i Selva, 2018). Es tracta, doncs, d'una ordenació de creences i actuacions que generen o mantenen diferències entre dones i homes i es produeixen, se sostenen i es reben a través d'un sistema elaborat de pràctiques i significats col·lectius dins la societat (Morgan i Pritchard, 2018). En definitiva, a partir del gènere es constitueix un ordre social jeràrquic i una divisió del treball que permet assignar activitats i espais en funció del sexe (Hall, 1993) i/o gènere.

1.3. Les desigualtats de gènere a la restauració comercial

Per tal d'entendre la creació i el manteniment de les desigualtats en la restauració comercial, prenem com a marcs teòrics les teories d'Acker (1990) sobre la genderització de les organitzacions i el concepte de *camp* de Bourdieu (1997). Pel que fa a aquest darrer, Bourdieu i Wacquant (1992) defineixen el *camp* com un microcosmos social que es caracteritza per tenir unes normes, regles i estàndards d'avaluació concrets. Descriuen el *camp* mitjançant la metàfora d'un joc en el qual es realitza una competició per guanyar un estatus o *capital* que pot ser social, econòmic, cultural o humà. Aquest capital permet ascendir posicions i prestigi en el *camp* i, per tant, hi ha un guany de poder que permet incidir en les normes del joc. Dit d'una altra manera, es descriu el *camp* per emfatitzar el caràcter dinàmic i relacional de la producció cultural i per descriure el procés mitjançant el qual es creen els productes i de quina manera aquests productes culturals i qui els produeix guanyen prestigi segons el conjunt de relacions entre els agents i les institucions. Vinculat al concepte de *campus*, Bourdieu elabora també el d'*habitus*, que fa referència als esquemes mentals que són el fruit de les creences i visions socials que configuren principis de diferència o pertinència en diferents *camps*, teoria a la qual Orozco (2018) hi afegeix les interaccions entre els diferents agents.

La teoria de Bourdieu (1997) ens permet entendre el domini d'un tipus de cultura en un *camp* concret. D'altra banda, Acker (1990), afirma que totes les organitzacions estan genderitzades, ja que es reproduïxen i es mantenen els conceptes de masculinitat i feminitat, no sent una excepció el *camp* de la restauració comercial. Per tant, la discriminació de gènere present a la restauració és una reproducció i un reflex del que succeeix en una societat sustentada per un ordre patriarcal, tal com s'ha comentat amb anterioritat. En el cas que ens ocupa, el *camp* de la restauració ha estat dominat (en l'esfera pública) per homes xefs i és per això que el domini cultural està altament masculinitzat. D'aquesta manera els homes xefs són qui han creat les creences, normes i l'ordre organitzacional i això explica l'exclusió i discriminació cap a les xefs (Fine, 1987). La genderització i divisió sexual del treball s'observa en els diferents rols que tenen les xefs a les cuines, que, en la majoria dels casos, estan desenvolupant tasques de rebosteria i es troben allunyades de les posicions de prestigi i de responsabilitat o bé, en la reproducció de creences o assumpcions lligades als diferents gèneres, com per exemple, que les dones no poden treballar tan ràpid com ho fan els homes o que són massa acurades preparant els plats (Hall, 1993).

Morgan i Pritchard (2018), afirmen que les dones realitzen el 66% del treball en la restauració, que es tradueix en la producció de la meitat del menjar a nivell global, però tot i així, guanyen el 10% dels ingressos i posseeixen l'1% de la propietat. Tenint en compte aquestes dades, tot i que sigui un sector amb una cultura masculinitzada, està altament feminitzat i segregat (verticalment i horitzontal) (Purcell, 1993; 1996; Ramos, Barberá i Sarrió, 2003). A banda d'això, les posicions que estan sobrerrepresentades per les dones són les menys qualificades, les més precàries i les que gaudeixen de menor estatus. Per contra, les posicions més representades per homes són les més qualificades, atractives i que impliquen tenir la responsabilitat i gestió d'un equip de treball, com passa també en altres camps d'estudi (Martínez i Pallarès, 2001; Selva, Pallarès i Sahagún, 2013). Això ens mostra que tot i el canvi de paradigma que suposa la incorporació de les dones al mercat laboral, encara hi ha una gran monopolització dels homes en els espais de treball, fent que les desigualtats perdurin. Aquestes desigualtats persisteixen perquè es regeixen pels paradigmes socials que estableixen el significat dels conceptes dona i home i, generalment, aquests paradigmes, tot i ser discriminatoris cap a la dona, s'accepten sense ser qüestionats.

Tradicionalment, l'activitat gastronòmica s'ha associat a la dona, ja que és l'activitat que han (hagut de) desenvolupar a la societat. Aquesta relegació de les dones a l'espai privat ha impedit que hagin pogut dedicar-ne professionalment a la seva especialitat en l'àmbit de la restauració i, per tant, que hagin assolit de manera natural la categoria de xefs (Harris i Giuffrè, 2010; 2015). Fins i tot les dones que van poder dedicar-se professionalment a la restauració han estat invisibilitzades sistemàticament. Aquest és el cas d'Eugénie Brazier, la primera xefa a guanyar una estrella Michelin el 1933, seguida d'altres cuineres com Marguerite Bise o Marie Bourgeois. En l'actualitat, malgrat la investigació que s'ha dut a terme i els avenços que s'han fet en matèria d'igualtat, la realitat segueix mostrant que, tot i ser un sector molt feminitzat, la cultura sectorial de la restauració comercial és predominantment masculina i, en efecte, els llocs de responsabilitat segueixen copats per homes, de manera que la representació de les dones xefs de cuina és quasi anecdòtica (Haddaji et al., 2017). Sense anar més lluny, consultant les dades dels restaurants amb estrella Michelin el 2018 a Espanya, només 20 dels 205 restaurants premiats per la guia estan liderats per dones. Així doncs, és evident el desequilibri en l'oferta d'oportunitats que es donen en el sector als homes i les dones i la posició de discriminació i infrarepresentació que aquestes pateixen.

La poca representació en posicions de responsabilitat de les dones en els restaurants gastronòmics és una de les formes de desigualtat més explícites i visibles però també es

produeixen d'altres més complicades de detectar com: la dificultat de les xefs per adaptar-se al sector i als grups de treball on, habitualment, són les úniques dones (Harris i Giuffre, 2015). Aquestes dificultats tenen a veure amb l'entorn altament informal que hi ha a les cuines i al tipus de masculinitat que es desenvolupa a causa de la cultura organitzacional imperant que permet i fomenta la presència de comentaris de contingut sexual i l'ús de llenguatge obscè dirigits directament a les dones. A més, les xefs també es troben amb la dificultat per ser acceptades (o no) pels companys homes, ja que són qui hauran de facilitar (o no) la seva adaptació a l'entorn (Dellinger, 2014). Això provoca que les xefs hagin de realitzar un ajustament per poder encaixar en aquesta atmosfera tan masculina, obligant-les a posar en marxa diferents estratègies per a afrontar la incomoditat i la pressió afegida a les condicions inherents al sector, a fi d'adaptar-se. A banda, les xefs també han de fer front a situacions d'abús i violència sexual, utilitzades a fi d'exercir control i poder sobre les dones, el que demostra, a banda de la situació de precarietat de les dones en l'àmbit professional a què ens referim, que aquest és un sector no exempt de les pràctiques habituals de violència masclista (Ineson, 2013; Wright, 2016).

Les dones que es troben en organitzacions altament masculinitzades desenvolupen diferents estratègies personals lligades al gènere per tal d'adaptar-se i combatre les diferents formes de discriminació que pateixen. En alguns casos, aquestes estratègies poden anar alineades a pràctiques d'una masculinitat hegemònica que predomina en l'entorn (Bird i Rhoton, 2008). Això vol dir que el grup de referència per les dones és el masculí i per tant, aquestes donen suport i s'adhereixen al seu sistema de creences. Altres defensen la idea que les estructures organitzacionals, la cultura i pràctiques del sector no estan genderitzades i que, per tant, l'entorn laboral és un espai neutral en termes de gènere (Acker, 1990). D'aquesta manera, les dones intenten demostrar als seus companys homes que no els consideren discriminadors, sinó que són col·legues i és així com busquen guanyar-se el seu respecte i "convertir-se en un d'ells". No obstant això, perquè les xefs puguin ser acceptades en el grup, han d'aprovar les normes i regles establertes pels homes. Tot i els esforços emprats per poder encaixar en l'entorn i davant el supòsit que les dones alineades podran tenir una major legitimitat i una major probabilitat de promocionar, són poques les que acaben formant part de la xarxa de contactes dels homes i sent protagonistes en els processos de presa de decisions (Ong, 2005). Així doncs, la necessitat de sentir-se acceptades i que pertanyen al grup de referència, arriba a ser una dificultat afegida en el procés d'adaptació de les xefs, ja que es considera que trenquen la interacció i les normes que els homes han creat i és sota l'amenaça de la pèrdua dels seus privilegis que exclouen les dones (Fine, 1987).

És important entendre que aquests processos i accions per part de les xefs no es realitzen de forma conscient, sinó que, en molts casos, són producte de les exigències del sector i de les premisses de gènere integrades. En aquest sentit, les dones han de demostrar que són física i emocionalment fortes, i és per això que reprimeixen emocions i la manifestació de les mateixes (p.ex. plorar o cridar) per tal de preservar la seva professionalitat (Harris i Giuffre, 2015). Les xefs han interioritzat tant els missatges basats en els estereotips de gènere que consideren (perquè així es considera en el sector) que mostrar les seves emocions és un signe de debilitat o una falta de professionalitat (Fine, 1987). Per tant, Les diferents formes de discriminació i desigualtat que es viuen en el sector fan que les xefs pateixin majors riscos psicosocials que els seus homòlegs masculins, perquè tenen una elevada càrrega psicològica, física i emocional. A banda, a això se li sumen les condicions laborals inherents al sector (i.e. horaris antisocials o competitivitat) i la manca de conciliació laboral, familiar i personal. Com a conseqüència, les xefs tenen majors problemes de salut com l'estrès o la depressió, i és per això que són les persones amb més risc d'abandonament del sector (Haddaji et al., 2018).

L'abandonament del sector és un aspecte que impacta directament en la trajectòria professional de les xefs però no és l'únic factor que la determina. Les xefs es veuen atrapades en un entorn dominat per una cultura masculista que pel simple fet de néixer dones les jutja i les exposa a uns nivells d'exigència més elevats que els establerts pels homes (Martin i Barnard, 2013). Aquesta desigualtat també es veu reflectida en l'escletxa salarial que hi ha entre homes i dones, on els homes tenen unes retribucions econòmiques més elevades per desenvolupar les mateixes tasques que elles. Per altra banda, en tots els processos organitzacionals es produeixen biaixos basats en estereotips de gènere i discriminacions que perpetuen les diferències entre ambdós gèneres i que desfavoreixen laboralment a les dones (Cairns, Johnston i Baumann, 2010). Un clar exemple és el que es produeix en els processos de selecció de personal, quan es nega contractar a les dones pressuposant que no podran encaixar en aquest entorn (Bobbit-Zeher, 2011). La promoció cap a posicions jeràrquicament més elevades també és un procés organitzacional que desfavoreix les aspiracions i vulnera el dret d'igualtat d'oportunitats laborals de les xefs. Des d'aquesta perspectiva les dones es troben amb unes barreres invisibles, més concretament, amb el fenomen del sostre de vidre que ve donat per les estructures organitzacionals i socials que obstaculitzen la promoció de les dones cap a posicions de direcció. Això provoca que difícilment les xefs es trobin en igualtat d'oportunitats respecte els homes xefs i que per tant, siguin poques les que tinguin un desenvolupament i una projecció laboral semblant a la que tenen ells. En algunes ocasions també es produeix el sostre de ciment que remet a les barreres internes que les mateixes dones s'imposen per

manca de confiança. Aquesta, la manca de confiança, es pot desenvolupar per experiències personals prèvies que ens porten a experimentar una indefensió apresada. La indefensió apresada⁴ és un concepte que respon a l'aprenentatge personal que ens fa actuar passivament per la creença que no podrem afrontar o canviar una situació. Altres motius que poden explicar el sostre de ciment és l'aprenentatge social adquirit definit per Bandura i Walters (1977) que explica que les persones adquireixen nous aprenentatges mitjançant l'observació dels elements socials que l'envolten. En aquest cas concret, la manca de referents femenines en el sector ens mostra que les dones no tendeixen a ocupar posicions directives i per tant, integrem aquest aprenentatge, que les dones no dirigeixen, com una evidència. A això també cal afegir l'associació que es fa de la posició de direcció amb trets o característiques que de manera estereotipada es vinculen als homes, ja que són ells qui normalment ocupen aquestes posicions. És per aquest motiu que, les dones que aconsegueixen arribar a dirigir organitzacions assumeixen el rol laboral desenvolupant actituds pròpiament masculines. Aquest fenomen rep el nom de *Think manager- think male* (Garcia, Cuadrado i Molero, 2014). Finalment, les xefs pateixen un altre tipus de desigualtat que té a veure amb la sexualització dels espais laborals de les dones en el sector i la sexualització de les dones a la feina establint codis de vestimenta que les converteix amb un reclam per atraure clients (Ineson et al., 2013).

És pertinent remarcar que la desigualtat d'oportunitats i discriminació que es produeix en el sector no dista del que succeeix en altres sectors i àmbits de la societat, si no que és el reflex d'una societat masclista. Això s'accentua a la restauració ja que al ser un sector tan absorbent i demandant pels horaris antisocials que hi predominen, aspectes com la maternitat es converteixen en un element discriminatori perquè, des de les organitzacions s'entén com una manca de compromís de les xefs amb la seva professió i organització. En canvi, la paternitat no és quelcom que fa qüestionar la professionalitat dels homes. És per aquesta raó que és imprescindible tenir en compte que la maternitat s'estableix també en el sector com una condició de discriminació que pot alterar la trajectòria de les xefs. En aquest sentit, és necessari destacar les diferents premisses i elements que envolten la concepció de la maternitat tant a nivell social com individual. Les experiències singulars i històriques en les que es troba cada dona, juntament amb els models, discursos, pràctiques i ideals, serveixen de referents per la pròpia construcció com a dona i (no) mare (Baca et al., 2018). D'aquesta manera, el discurs i retòrica que gira al voltant de la maternitat té a veure amb la renegociació de rols i les relacions de gènere en els diversos contextos socials. A més, les expectatives

⁴ La indefensió apresada és un concepte que deriva de la Teoria de Seligman en el 1972.

socials de la maternitat que responen a l'ideal de la mare que ha d'estar focalitzada en les necessitats i la criança dels fills, es converteixen en un factor estressant pel que fa a la vivència de la maternitat, atès que això pot generar conflictes de rols en les dones. El conflicte de rol respon a les dificultats de les dones per adaptar-se a la nova situació que suposa la maternitat. En aquest sentit, les xefs poden sentir certa incomoditat o conflicte quan desenvolupen el rol de la criança dels seus fills i això suposa allunyar-se de l'espai laboral. D'altra banda, quan segueixen desenvolupant el seu rol en l'àmbit laboral i no estan duent a terme el rol que socialment s'espera de les dones com a mares, és a dir, assumir tota la responsabilitat de la criança dels fills, també pot esdevenir un conflicte per a elles (Hays, 1998; Martin i Barnard, 2013).

Per tant, la maternitat pot ser un element condicionant de la trajectòria si es consideren algunes formes de discriminació organitzacionals i socials, com, per exemple: la no contractació o promoció de la xef pel fet d'estar embarassada o les idees construïdes sobre la maternitat. La concepció de la maternitat per part de les dones, per molt diversa que sigui respecte unes i altres, implicarà la renúncia d'un espai. La dona, davant la maternitat pot canviar el seu rol professional per fer-se càrrec de la criança dels fills, o seguir la *macho maternity*, que fa referència a la pressió que senten algunes xefs a reduir el termini de la baixa per maternitat per mostrar compromís amb l'organització i que això no tingui efectes negatius en el seu lloc de treball i, consegüentment, en la seva trajectòria professional (Harris i Giuffre; 2010; 2015).

La restauració és un sector que, a causa de les seves condicions inherents, dificulta l'equilibri de la vida personal amb la professional, però la maternitat accentua aquest desequilibri, sobretot quant a la impossibilitat de la conciliació i l'excés de competitivitat (Cleveland et al., 2007). En aquest sentit, la competitivitat característica del sector i les possibles conseqüències que té la maternitat en la projecció laboral de les xefs, fa que les dones que decideixen ser mares planifiquin i gestionin les conseqüències laborals d'aquesta circumstància o que, directament, n'hi hagi que no contemplin la maternitat com una opció. Per altra banda, les xefs que decideixen ser mares, per tal de fer compatible l'activitat laboral amb les necessitats familiars, reorganitzen i modifiquen les seves tasques reduint la jornada laboral o centrant-se en ser formadores per l'alta exigència que requereix seguir a les cuines. Cal ressaltar aquestes formes de desigualtat organitzacional lligades al gènere, que s'accentuen en el moment de la maternitat i que provoquen que aquesta condició repercuteixi directament, i sovint

negativament, en la seva trajectòria professional, fins arribar, fins i tot, a truncar-la (Haddaji et al., 2018).

En relació a les dificultats i els obstacles que es troben les xefs al llarg de la seva trajectòria, resulta sorprenent que, tot i que la literatura s'hagi fet càrrec de la representació dels aspectes relacionats amb les trajectòries professionals de les dones, el seu abordatge en l'àmbit de la restauració no hi estigui representat en la mateixa proporció. És precisament per aquest motiu que en aquesta tesi ens volem centrar en el desenvolupament de la trajectòria professional de les dones xefs. En el següent punt es destacaran algunes investigacions que encabeixen els eixos de la restauració i trajectòria professional i d'altres que a més, incorporen la variable del gènere.

Algunes investigacions mostren, principalment, el recorregut laboral dels homes xefs mediàtics per la seva capacitat d'innovar i d'emprendre noves tècniques culinàries, sense tenir en compte les trajectòries de les dones i per tant, visibilitzen només les masculines (Dornenburg i Page, 2003; Svejenova et al., 2007). També hi ha estudis que contemplen les trajectòries professionals en termes generals, és a dir, sense posar èmfasi en la variable del gènere i prenent-la com a neutral. Des d'aquest posicionament es destaquen dos aspectes clau en la trajectòria dels xefs: en primer lloc, la importància de la transferència del coneixement a través de l'aprenentatge entre iguals que es fa internament en els restaurants, com passa en molts altres àmbits (p.ex. Riera, 2013; Riera, Sahagún i Selva, 2020) i en segon lloc, els elevats nivells de mobilitat, que implica treballar en diferents restaurants Heldt, Thulemark i Duncan (2017). Aquests nivells de mobilitat es converteixen en quelcom característic de les carreres en el sector i és per aquest motiu que apareixen en les narratives dels xefs com a expectatives auto-imposades (Heldt et al., 2017). Altres estudis, s'interessen per comparar les trajectòries de dones i homes en el sector i conclouen que les xefs necessiten esforçar-se més per arribar a un major aprenentatge del lloc de feina i que la presència d'un mentor les apodera més que en el cas dels homes (Haddaji et al., 2017). En darrer terme, una de les investigacions que indaguen únicament les trajectòries de les dones ens apropen a les fases per les quals transiten diferents cuineres fins arribar a posicions de xef (Bartholomew i Garey, 1996). S'assenyala, com a principal resultat, vuit fases en el desenvolupament de les dones: la passió primerenca, la cerca de formació i d'un mentor, l'assumpció de riscos i la cerca activa d'oportunitats, la consecució de l'èxit, el desenvolupament de competències de lideratge, el desenvolupament de competències de màrqueting, la cerca de conciliació i el manteniment de l'èxit.

Per altra banda, convé ressaltar altres estudis allunyats del sector de la restauració, però igualment interessats en l'impacte del gènere en el desenvolupament professional, sintetitzen les trajectòries professionals de les dones en diferents models de carrera, assenyalant, concretament, quatre models (Selva, 2013; 2018): *Caçar oportunitats*, *Carreró sense sortida*, *La meva vida és a un altre lloc* i *Tot per la meva organització*. El model *Caçar oportunitats*, que, com un símil de les carreres típicament masculines, remet a les trajectòries en les quals existeix un desig d'ocupar càrrecs de responsabilitat mitjançant l'assoliment de reptes als quals la dona és convidada. Contràriament, el model *Carreró sense sortida* remet a les trajectòries sense rumb, conformades per transicions a cap lloc i que no tenen en compte la presència d'un mentor que albira oportunitats de desenvolupament. D'altra banda, el model *La meva vida és a un altre lloc*, té com a eix central el voler arribar, o haver arribat, a posicions de responsabilitat per, un cop provades, realitzar retrocessos en pro de buscar comoditat en l'esfera personal i/o familiar. Finalment, el model *Tot per la meva organització*, que remet a les trajectòries que es desenvolupen en una única organització, la qual denominen "casa seva" i amb la qual se senten altament compromeses.

Amb independència del sector professional on s'emmarquin, les trajectòries professionals de les dones presenten com a denominadors comuns diferents aspectes. Principalment, es fa èmfasi a la presència de mentors que brinden i/o albiren oportunitats que contribueixen al desenvolupament laboral i a una major projecció de les dones dins de l'àmbit professional. Un altre aspecte que es defineix com a característic de les trajectòries femenines és l'espera constant de noves oportunitats professionals que, quan arriben, atribueixen a la sort. Per altra banda, és habitual que es destaquï la perseverança respecte a l'aprenentatge que s'adquireix i a la necessitat constant de demostrar la seva vàlua (Selva, 2012). Aquest marcat *locus de control extern*, és a dir, la percepció que tot transcorre com a resultat de l'atzar o la sort, sumat a les múltiples barreres o limitacions que es troben en el seu desenvolupament professional, ha portat a diferents autors a descriure la trajectòria professional femenina com un laberint de vidre ple d'obstacles i barreres (Barbará, López i Candela, 2011). Atenent a l'interès social que suscita la restauració comercial, als riscos psicosocials inherents al sector (que segueixen passant desapercibuts) i a la desatenció de l'efecte que tenen aquests en les carreres, especialment femenines, el propòsit d'aquesta tesi és descriure i analitzar la trajectòria professional de la dona que treballa en la restauració comercial a través del seu propi relat.

2. PLANTEJAMENT I OBJECTIUS DE LA INVESTIGACIÓ

La revisió teòrica realitzada i exposada en el marc de la restauració ens mostra un sector complex amb una cultura sectorial i unes condicions laborals molt característiques. Els horaris són antisocials i les jornades laborals molt extenses, fet que impossibilita que les persones que hi treballen tinguin una certa conciliació. Les condicions laborals físiques són extremes, ja que la major part del temps els xefs desenvolupen les tasques laborals a altes temperatures i en espais habitualment reduïts. Pel que fa a les condicions psicològiques, les persones que treballen en el sector han de fer front a una tensió i pressió constants i cal que adaptin al clima de competitivitat que predomina per tal de mantenir-se en el sector. Un altre punt característic de la restauració és la normalització de la violència verbal i física, que fomenta un clima laboral que acaba generant un malestar psicològic en els treballadors. Tenint en compte tots aquests factors, la restauració es converteix en un sector procliu a riscos psicosocials com l'estrès, el *burnout*, el *mobbing* i el *bullying*. A totes aquestes circumstàncies cal afegir que les dones també han de fer front a un entorn altament masculinitzat que sistemàticament permet desigualtats i violències de naturalesa masclista i és per això que es considera essencial incidir en el gènere com quelcom transversal.

Atenent als aspectes de gènere destacats en les diferents investigacions revisades, es pot veure que són diversos els fenòmens que afavoreixen la discriminació de les dones en el sector de la restauració i posen en perill el seu benestar i projecció laboral. És per això que les dones presenten un risc més elevat d'abandonament del sector i que, a causa de les estructures tan jerarquitzades i genderitzades, no arriben (o difícilment ho fan) a posicions de responsabilitat, com ho és ser propietària del seu propi restaurant, amb la mateixa freqüència que ho fan els homes. A més, tal com indica Lerner (1968), als llarg dels anys els homes s'han apoderat dels espais i del discurs social que els caracteritza, i la restauració no n'és una excepció. És per aquest motiu que considerem oportú fer èmfasi en la situació de les dones dins d'un context tan masculinitzat com és la restauració, per tal d'entendre la seva evolució professional i, en definitiva, la seva trajectòria laboral des del seu propi relat, el que pot permetre visibilitzar-les i donar-los el lloc i l'espai que han de tenir. Més en concret, aquesta investigació s'interessa per la trajectòria professional de les dones que treballen en el sector de la restauració, des dels seus inicis fins l'actualitat que respon al moment en que es va realitzar l'entrevista. Aquest moment pot coincidir quan s'assoleix la posició de cap de cuina i/o (co)propietària d'un restaurant gastronòmic o no.

En aquest sentit, és important senyalar la manca d'interès que fins aleshores ha rebut aquest fenomen en el sector i, especialment, el seu abordatge des d'una aproximació fenomenològica que es centri en el relat. És més, en la majoria dels estudis que s'havien interessat per la trajectòria professional de les persones que treballen en la restauració s'ha fet èmfasi en les trajectòries més mediàtiques: les dels homes xefs. A diferència d'aquesta investigació, l'enfocament que han realitzat és molt descriptiu i destaquen: la valoració i el balanç del propi desenvolupament professional en l'últim estadi de la trajectòria professional, és a dir, quan ja s'ocupa la posició de xef i en les competències que cal desenvolupar per tal d'arribar a aquesta posició. Les investigacions que sí s'han centrat en la trajectòria de les dones xefs ho fan definint i enumerant les fases per les quals transita una xef al llarg de la seva experiència laboral. Tot i que s'aproximi a la trajectòria laboral de les dones considerem que és insuficient per mostrar la seva realitat, ja que no s'exposen els elements que poden condicionar la trajectòria. A més, aquests plantejaments tendeixen a obviar la història i el relat de l'individu en termes d'experiència personal, centrant-se en destacar, únicament, els aspectes que les han portat a la posició de xef.

Altres estudis (p.ex. Harris i Giuffre, 2015; Haddaji, 2018) ens aproximen a les qüestions de gènere que predominen en el sector des d'una metodologia qualitativa. Específicament, un dels aspectes que destaquen pel que fa a la trajectòria de la dona és el moment en que decideixen abandonar el sector i els motius que les porten a prendre aquesta decisió: la manca de conciliació en el moment de la maternitat i la violència masclista. En aquest cas s'expliquen els elements discriminatoris i la violència que s'exerceix cap a la dona de manera que condicionen la trajectòria, però només es destaca la trajectòria en l'estadi final, és a dir, quan abandonen el sector. Es considera que en aquestes investigacions l'estudi de la trajectòria és parcial i s'allunya d'una visió holística, ja que es descriuen les fases com a parts del recorregut laboral o els elements de gènere que condicionen la trajectòria en un moment puntual, quan s'abandona el sector. Per altra banda, l'estudi de Selva (2013) posa l'atenció en la trajectòria de manera global mitjançant la creació de models de carrera, però no es desenvolupa en la restauració i per tant, es considera difícil extrapolar directament aquests resultats a un entorn laboral tan particular com ho és la restauració.

Així doncs, partint d'aquests estudis i de les mancances exposades, es considera oportú plantejar una investigació que es focalitzi en la trajectòria professional de les xefs en la seva totalitat. És d'aquesta manera, posant l'atenció a la restauració, que es podrà engruixir la disciplina acadèmica que es centra en l'estudi de les trajectòries professionals per la manca

d'estudis sobre la temàtica en aquest àmbit. Per altra banda, entenent l'estudi de la trajectòria de manera holística i atenent a les qüestions que engloben aquest fenomen i als diferents elements que la configuren, es contribuirà al camp acadèmic sobre la restauració. En altres paraules, incidint en la trajectòria laboral de les xefs des de la globalitat del fenomen, sense centrar-se en un moment concret o puntual, sinó fent una anàlisi des que s'inicien en el sector fins el moment en el que es troben al realitzar l'entrevista ens permetrà conèixer els elements més destacats, les percepcions, subjectivitats i les estratègies que elles mateixes destaquen i que expliquen la trajectòria.

Per tot l'exposat aquesta tesi té l'objectiu de comprendre la trajectòria professional de les dones en el sector de la restauració a partir del seu relat, analitzant la seva vivència i de quina manera s'expliquen el seu recorregut. És mitjançant l'elaboració d'entrevistes i des d'una metodologia qualitativa que es pretén arribar a una anàlisi més profunda sobre la qüestió. Des del punt de vista metodològic, el plantejament inicial de la tesi rau en estudiar un camp concret, la restauració, una població concreta, les dones xefs i un fenomen a observar, la seva trajectòria entesa com un tot. Així doncs, no hi ha hipòtesis inicials ni preguntes específiques d'investigació, sinó la intenció d'estudiar un fenomen concret. En aquest sentit, la metodologia de la tesi s'aproxima a la Teoria Fonamentada, en la qual no es parteix de cap supòsit, sinó que les pròpies dades són les que guien la recerca. En darrer terme, es considera pertinent desglossar l'objectiu principal en propòsits més específics. Principalment, es vol descriure les trajectòries professionals i les transicions que es realitzen al llarg de tota la trajectòria per tal d'entendre el seu desenvolupament i les motivacions que guien a les xefs a fer els diferents canvis i/o moviments. Per altra banda, es pretén identificar els elements clau que construeixen el relat de les xefs i que expliquen i/o condicionen les seves decisions i per tant, la seva trajectòria. En darrer terme, s'espera delimitar els aspectes de gènere destacats per les dones en la seva trajectòria ja que es considera essencial per entendre les desigualtats de gènere i com aquestes són percebudes per les pròpies participants.

3. MÈTODE

En aquest capítol, *El plat principal*, detallarem la metodologia que hem seguit per tal de donar resposta als objectius principals d'aquesta tesi. Per una banda, exposarem cronològicament les dues fases metodològiques que hem seguit i que donen forma a la investigació. Així doncs, en primer lloc mostrarem l'estudi preliminar que fa referència a la revisió bibliomètrica. Aquesta fase ens ha permès tenir una imatge global del sector des del punt de vista acadèmic. Això implica veure les seves mancances pel que fa a la recerca realitzada i d'aquesta manera ens permet plantejar i abordar la següent etapa: l'estudi de les trajectòries. L'estudi de les trajectòries correspon, més concretament, a la recollida de les dades i el procediment analític de tota la informació obtinguda en les entrevistes. D'altra banda, al final del capítol es presentaran com a resultat de l'anàlisi, la base analítica de la tesi: el receptari de codis i com s'han construït els resultats de la tesi.

3.1. Estudi preliminar: la revisió bibliomètrica

Inicialment, vam realitzar una revisió sobre la literatura acadèmica que es desenvolupa dins l'àmbit de la restauració. El disseny de la metodologia es basa en l'estudi bibliomètric realitzat per Selva, Sahagún i Pallarès (2011) en relació a les trajectòries professionals i l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat. L'estudi bibliomètric permet realitzar un recompte de les característiques d'un text per, posteriorment, realitzar-ne l'anàlisi. És a dir, es codifica cada article segons diferents propietats com la temàtica, el tipus d'estudi (i.e. qualitatiu, quantitatiu o mixte) o l'any de publicació, entre d'altres, per, seguidament fer una anàlisi amb taules de freqüència i de contingència. Aquesta metodologia ens permet tenir una imatge genèrica de la investigació acadèmica que s'ha realitzat sobre l'àmbit, permetent-nos trobar les mancances de la recerca en el sector i d'aquesta manera, arribar a plantejar l'objectiu de la investigació.

El corpus analitzat consta d'un conjunt d'articles sobre restauració comercial des d'un enfocament organitzacional i/o de gènere, publicats en revistes científiques. La cerca dels articles es va realitzar en diferents bases de dades com *Web of Science*, *Scopus* i *Redalyc* a partir de combinacions de paraules que es van consensuar prèviament amb l'equip d'investigació. En

aquest sentit, es van determinar les paraules clau de primer ordre (i.e. restauració, hoteleria, xef, restauració col·lectiva, alta cuina, alimentació) i les de segon ordre (i.e. benestar laboral, recursos humans, riscos psicosocials, estrès, lideratge i gènere) en anglès i en castellà per focalitzar la cerca.

Per realitzar la selecció i la inclusió dels articles en el corpus d'anàlisi, es van establir dos criteris: en primer lloc, que abordessin la restauració comercial des d'un punt de vista organitzacional, és a dir, tenint en compte variables i/o fenòmens que s'emmarquen en la psicologia del treball i de les organitzacions i estudis que tinguessin en compte la variable de gènere o amb un enfocament amb perspectiva de gènere i, en segon lloc, que es tractés d'articles publicats en revistes acadèmiques indexades. Tenint en compte aquests criteris, es va dur a terme una preselecció dels articles i se'n van excloure aquells orientats a la vessant nutricional i alimentària o bé els publicats en revistes no indexades. Seguidament, es van emmagatzemar i organitzar els articles amb el gestor de referències Zotero i es va completar cada un d'ells amb un breu resum que destacava els aspectes més rellevants de les publicacions. L'últim pas va ser la depuració de la informació, que va permetre excloure aquells articles emmarcats en la restauració col·lectiva i aquells que s'allunyaven dels criteris de la selecció inicial, per exemple, tots aquells que desenvolupaven únicament aspectes gastronòmics i/o culinàries. D'aquesta manera, el corpus va passar de 116 a 75 articles.

El procés de codificació es va iniciar un cop es va realitzar la depuració. És per això que es van traspasar els 75 articles seleccionats a un full de càlcul que va permetre codificar-los tenint en compte les variables: autors, anys de publicació, revista, idioma, tipus d'estudi i tema abordat. El procés de codificació va ser una tasca complexa quant a les variables tipus d'estudi i temàtica, ja que es podien donar creuaments entre les variables. Pel que fa al tipus d'estudi, s'ha comptat amb un llistat previ de categories extretes de l'article de Selva, Sahagún i Pallarès (2011), ja que classifiquen, descriuen i engloben de manera molt clarificadora els diferents mètodes d'investigació presents en el món acadèmic. Pel que fa a la codificació de la temàtica, el procediment va esdevenir diferent, similar també al d'altres investigacions (Selva i Recordà, 2018), on els codis es van establir a través de la revisió inductiva dels articles, és a dir, a partir de les seves temàtiques es van anar configurant els diferents codis. Posteriorment, per evitar un possible biaix, es va comptar amb la visió externa d'una experta en l'àmbit per tal de discutir i consensuar el llistat definitiu de codis.

L'anàlisi de les dades va partir de la generació de taules de freqüència per les variables d'any de publicació, autors i autores, tipus d'estudi, tema de la revista i temàtica de l'article, que es van obtenir mitjançant el *software* R. Posteriorment, es va realitzar el test exacte de Fisher que permet contrastar la hipòtesi nul·la de la independència de files i columnes per la taula de contingència entre variables. Aquest test s'utilitza quan les freqüències esperades són del 20% o menors d'1 o quan les freqüències esperades són iguals o menors de 5. D'aquesta manera, es va obtenir el *p-value* mitjançant la simulació de Montecarlo amb la funció *Fisher.test* del paquet *stats*. És important assenyalar que el motiu pel qual es va realitzar el test de Fisher en lloc del test de Chi-quadrat va ser perquè no es donaven les condicions d'aplicació d'aquest últim, ja que per poder utilitzar aquest test els valors esperats han de ser majors a 5 i en aquest cas no es donaven.

3.2. L'estudi de les trajectòries

Un cop realitzada la revisió bibliomètrica, va ser possible tenir una imatge global de la restauració comercial, a través de les investigacions realitzades, que va permetre copsar la mancança d'estudis que es focalitzin en les trajectòries professionals de les dones del sector. És per això que l'estudi bibliomètric va permetre delimitar, acotar i concretar el subjecte i l'objecte d'estudi.

El mètode escollit ha estat el qualitatiu, d'acord amb el tipus d'informació que es volia analitzar, ja que l'anàlisi està orientada pels relats de les participants a través de l'explicació que aquestes fan de la seva trajectòria professional. L'enfocament dels relats de vida respon a la necessitat d'entendre les experiències i valors compartits de les xefs. De manera que la investigació no buscava la representativitat de les dades, sinó arribar a la saturació d'informació per entendre el recorregut laboral de les dones en el sector. Això ha permès analitzar la subjectivitat i vivència de les participants i conèixer la realitat social d'una població concreta, les xefs, a partir de tot allò individual (Mallimaci i Giménez, 2006).

3.2.2. Les participants

En la investigació hi han participat 11 dones (Veure Taula 1) d'edats compreses entre els 32 i els 54 anys que viuen en diferents zones del territori espanyol (i.e. Catalunya, Galícia o la Comunitat de Madrid). La posició laboral de les participants és o ha sigut la de caps de cuina i/o

(co)propietàries d'un restaurant gastronòmic. Per tant, el seu lloc de feina exigeix el desenvolupament de dues funcions diferenciades: per una banda, la creativitat (per la creació de l'oferta gastronòmica) i, per l'altra, la gestió (per dirigir i coordinar l'equip de persones que treballen en el restaurant). L'antiguitat de les participants en el sector oscil·la entre els 15 i els 25 anys i la formació que han realitzat va des dels estudis d'FP de grau superior amb especialització en cuina (n=5), a l'auto didactisme (n=2), passant per altres estudis universitaris aliens al món de la cuina (n=4).

La selecció de les participants es va realitzar a través de dues estratègies de mostreig: per conveniència, amb la finalitat de seleccionar a participants que complissin amb el perfil requerit, tenint en compte que les posicions de responsabilitat en la restauració tendeixen a estar copsades per homes i per bola de neu, com a resultat de la xarxa de contactes de les dones seleccionades per conveniència.

Taula 1
Característiques de les participants de l'estudi

ID	Edat	Lloc residència	Anys sector	Formació
Eugénie Brazier	54	Barcelona	25	Autodidacta
Maria Marte	32	Madrid	16	FP Hostaleria
Marie Bourgeois	43	Valencia	22	Grau
Clare Smyth	37	A Coruña	18	FP Hostaleria
Cristeta Comerford	43	Murcia	25	Autodidacta
Victorie Gouliubi	36	Soria	20	FP Hostaleria
May Chow	35	A Coruña	20	CF Grau Mig
Dominique Crenn	42	Barcelona	22	Grau
Karime López	40	Barcelona	24	FP Hostaleria
Soledad Nardelli	45	León	20	Grau i FP hostaleria
Marguerite Bise	47	Barcelona	15	Grau i Curs Hostaleria

NOTA: Amb l'objectiu de conservar l'anonimat de les participants i per donar visibilitat a altres dones del sector, el nom de les participants correspon a noms de cuineres que formen part de la història de la gastronomia i a cuineres que estan en actiu però que no han format part de l'estudi.

3.2.3. Instrument

La recollida de dades es va realitzar mitjançant una entrevista semi-estructurada per la qual es va elaborar un guió temàtic⁵ que aborda la trajectòria professional de la dona des d'una perspectiva de gènere. Amb la intenció d'explorar les experiències i vivències de les dones en relació amb els diferents moments de la seva trajectòria professional en la restauració, el guió es va organitzar en diferents apartats en funció de les diferents etapes professionals per les quals han passat. En aquest punt, és important destacar que el desenvolupament de l'entrevista, així com el contingut de la mateixa, es va anar modulant en funció del relat de cada dona en particular. La durada de les entrevistes va oscil·lar entre els 60 i els 90 minuts i van ser enregistrades en àudio i transcrites *verbatim* a l'any 2018. Les transcripcions realitzades es van escriure tenint en compte l'oralitat de les participants i és per això que s'ha mantingut en les cites que apareixen en l'apartat de resultats.

3.2.4. Procediment analític

Es va realitzar una anàlisi de contingut temàtic de les transcripcions amb la intenció de trobar temes i patrons recurrents en les entrevistes. D'aquesta manera, es van combinar l'aproximació inductiva (*bottom up*), a partir del relat de les dones, amb la deductiva (*top down*), prenent com a base la investigació sobre carreres professionals de Selva (2013). El procediment d'anàlisi es va portar a terme en dues fases: la pre-anàlisi i l'anàlisi sistemàtica.

En primer lloc, el procediment **pre-analític** ha consistit en una primera lectura oberta dels documents primaris, és a dir, de les transcripcions dels relats de les agents provinents de les entrevistes realitzades. En aquesta primera lectura, es van anar realitzant anotacions i comentaris per poder arribar a uns resultats inicials que tinguessin en compte l'objectiu principal de la investigació i les temàtiques abordades en les entrevistes. D'aquesta manera, la pre-anàlisi va albirar alguns dels eixos principals de la investigació: les trajectòries professionals i les transicions viscudes, els elements personals que destaquen les participants i el paper del gènere en les seves trajectòries.

En segon lloc, per realitzar l'**anàlisi sistemàtica** es va partir dels resultats de la pre-anàlisi que van permetre configurar l'esquema analític per, posteriorment, analitzar metòdicament el

⁵ El guió temàtic de l'entrevista es pot trobar a la part dels annexos, "Fora de carta".

conjunt del corpus. En aquesta fase es va reduir, segmentar i conceptualitzar la informació obtinguda, es van elaborar diferents categories i, posteriorment, es van relacionar les dades entre si (Strauss i Corbin, 2002). D'aquesta manera, el procés de codificació propi de l'anàlisi sistemàtic es va realitzar amb el suport del software de l'anàlisi Atlas.Ti.7 i el manual d'ús realitzat per Muñoz i Sahagún (2017). D'aquesta fase emergeix el receptari de codis que aglutina de forma sistemàtica els codis analítics resultants i les seves definicions.

En aquest punt, és de vital importància destacar el paper que pot haver jugat la subjectivitat de la investigadora en tot el procés d'elaboració de la tesi, des del plantejament de la investigació fins al procés analític, ja que es parteix d'una manera particular de pensar i concebre la realitat social concreta, tal com indiquen Strauss i Corbin (2002), que fa impossible establir un estat d'objectivitat completa. Més enllà d'aquest incís, la interpretació de les entrevistes va respondre als diferents esdeveniments i a les diferents fases per les quals passa cada participant al llarg de la seva trajectòria laboral. En aquest cas, ser objectiva significa escoltar el que diuen les participants i interpretar-ho sent fidels al seu relat. Tot i que l'objectivitat és necessària per aconseguir una interpretació precisa del relat de les dones, també és essencial la sensibilitat amb la temàtica per reconèixer les diferents connexions entre els elements analítics (Strauss i Corbin, 2002). Això explica que l'eix central que va permetre identificar, delimitar i definir cada esdeveniment o fase va ser el significat expressat per les participants i la forma en què ho havien viscut i reviscut, cada una d'elles, a l'hora de relatar-ho. Per tant, els esdeveniments i fases van ser subsumits en grans categories aplicables al conjunt de trajectòries analitzades.

4. RESULTATS DE L'ANÀLISI

4.1. El receptari de codis

Un dels resultats de l'anàlisi de les dades és el receptari de codis que és una eina imprescindible per entendre la lògica amb la qual s'han analitzat les dades i el procediment analític albirat. El receptari és el document on apareixen tots els codis que han emergit de les entrevistes i és la base per construir el resultat de la tesi que es presenta en el següent capítol: els models de carrera. Tenint en compte les dimensions del receptari, s'ha considerat oportú situar-lo al capítol Fora de Carta. A continuació expliquem com està estructurada aquesta eina d'anàlisi.

El receptari de codis representa la base analítica de la tesi i, per tant, part dels resultats de la investigació. Els codis, per una banda, han anat emergent a partir del relat de les dones i, per l'altra, s'han anat configurant fonamentant-se o prenent com a referència els codis analítics generats en l'estudi: "Explicant la pròpia carrera: una mirada longitudinal sobre gènere, organitzacions i vida personal en els relats de les trajectòries professionals" (Selva, 2012). En aquest sentit, s'ha considerat oportú prendre com a base analítica aquest estudi pel bon plantejament i l'anàlisi minuciosa que s'ha realitzat sobre les trajectòries professionals de les dones en àmbits diferenciats al de la restauració. Tal com s'ha plantejat en altres apartats, el sector de la restauració té moltes complexitats i particularitats, és per això que, tot i que l'estudi de Selva (2013) hagi sigut una referència pel que fa a l'anàlisi de les trajectòries, s'han produït diversos canvis en la categorització i la significació de molts dels codis que descriuen les trajectòries i s'ha adaptat al relat de les xefs. En el cas dels elements condicionants, s'han creat de manera original.

Els diferents codis remetent a codis de primer, segon i tercer nivell. La lògica d'aquesta distribució és la d'anar desgranant el relat de les dones des de codis genèrics fins a codis més específics. Els codis de primer nivell són els que engloben la família de categories i, per tant, són els eixos principals d'anàlisi. En aquest cas, hi ha quatre codis de primer nivell: trajectòries professionals i transicions, condicionants personals, condicionants sectorials i condicionants de gènere. Els codis de segon nivell són els subcodis que deriven dels codis de primer nivell i remetent a categories més concretes i específiques. Finalment, els codis de tercer nivell deriven dels codis de segon nivell i, per tant, són els codis que presenten el contingut d'anàlisi més específica i extensa.

4.1.1. Com s'utilitza el receptari de codis

El receptari de codis està estructurat en diferents parts: la definició del codi, realitzada a partir del cúmul de cites codificades; els casos específics, que ajuden a complementar la definició del codi; les especificacions sobre quan (i quan no) s'utilitza el codi; les implicacions del codi en termes de la trajectòria i de la vivència de la mateixa i, finalment, les cites d'exemples concrets, extretes dels seus relats indicant el número de la participant (i.e. Maria Marte i el número de la cita a la que correspon).

4.1.2. Implicacions

El receptari de codis és un dels resultats analítics de la tesi i es presenta en quatre eixos principals connectats entre si: el tipus de trajectòries que les dones narren i els elements condicionants que han incidit i influenciat la trajectòria des d'un pla personal, sectorial i des de la seva condició de dones. Per tant, els eixos principals són: les trajectòries i transicions professionals, els elements condicionants personals, els elements condicionants sectorials i els elements condicionants de gènere. Val a dir que la seva condició de dona es quelcom transversal a tota l'anàlisi i per tant, els elements condicionants de gènere no són els únics elements que contempen aquesta variable. El cert és que com a condicionants de gènere s'engloben aspectes com la maternitat o els comportaments masclistes patits, entre altres. En definitiva, aquesta classificació ha estat una manera de categoritzar els diferents elements que han anat apareixent en el relat de les dones però l'anàlisi realitzada s'ha fet des d'una perspectiva de gènere.

Finalment, mitjançant la categorització recollida en el receptari, s'han pogut construir els resultats de la tesi: els models de carrera. Per fer-ho, s'han combinat i considerat diferents elements comuns en els relats de les dones. A continuació, expliquem de quina manera s'ha plantejat la configuració dels models de carrera.

4.2. La creació dels models de carrera

Com a principal resultat de l'anàlisi de les dades⁶ emergeixen sis models de carrera que corresponen a les diferents trajectòries professionals de les participants en la investigació. Els models són una síntesi de la trajectòria que segueixen les participants des del seu inici en el sector de la restauració passant per l'arribada a càrrecs de responsabilitat, més concretament, quan arriben (o no) a dirigir un restaurant propi, fins el moment en que es realitza l'entrevista. La construcció dels models s'ha realitzat mitjançant la combinació de diferents elements que emergeixen de les dades obtingudes i categoritzades en el receptari de codis: el tipus de transició, les etapes de carrera, els patrons de carrera i/o els elements condicionants. L'esquema dels components que configuren els models es pot veure a la Figura 1.

⁶ Tot i que la creació dels models de carrera també és un resultat de l'anàlisi realitzada, s'ha decidit crear un apartat diferenciat a l'anterior per a facilitar la comprensió i la lectura en termes organitzatius del text.

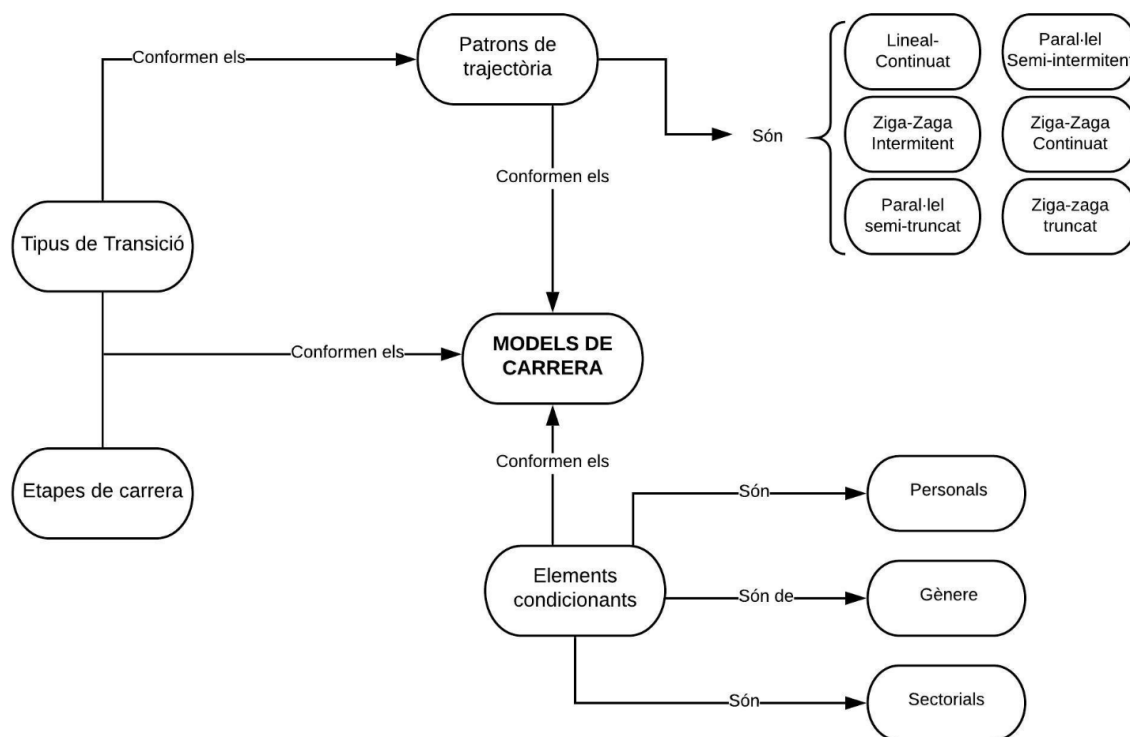


Figura 1
 Diagrama dels components que configuren els models de carrera.

4.2.1. Els tipus de transició

Els tipus de transició remetent a les configuracions o combinacions d'esdeveniments de transició⁷ i de les implicacions de les transicions que han anat realitzant les dones al llarg de la trajectòria⁸. Aquesta categorització se n'extreuen deu tipus de transicions que ens permeten descriure les trajectòries laboral de les dones i configurar els patrons de trajectòria (veure Taula 2).

Taula 2
 Glossari dels elements analítics: tipus de transició

Tipus de transició	Definició
Ampliació	Augment de funcions respecte a les que es desenvolupen fins al moment i que no impliquen un augment de responsabilitat o un canvi de posició que impliqui l'ascensió jeràrquica.

⁷ Veure els esdeveniments de transició a l'apartat Fora de Carta.

⁸ Veure les implicacions de la transició a l'apartat Fora de Carta.

Gir funcional	Canvi acusat en les funcions que desenvolupa la dona en l'àmbit laboral, que pot produir-se dins del mateix sector o en un salt sectorial.
Mudança	Canvi d'organització que no implica un canvi de sector professional.
Pas enrere	Retrocés en la carrera professional que pot implicar l'ocupació de posicions jeràrquiques inferiors.
Pas endavant	Progressió cap a posicions jeràrquicament superiors que permeten augmentar la projecció de la trajectòria professional.
Arribar a la direcció	Arribar jeràrquicament a la posició més elevada i assolir un dels objectius com a professional de la restauració, és a dir, tenir el seu propi restaurant.
Re-priorització	Canvi en la significació i priorització de la vida professional respecte a la vida privada.
Re-organització	Posada en marxa de diferents mesures o accions organitzacionals per afrontar els efectes d'un moment o situació que en la majoria dels casos comporta canvi.
Re-ubicació	Nova ubicació o emplaçament d'espai de treball de l'agent respecte al que s'ocupava, sense canviar d'organització.
Mobilitat	Canvi de residència que implica un canvi d'organització, més concretament, una transició de <i>Mudança organitzativa</i> .
Canvi al joc	Abandonament o reincorporació a l'àmbit laboral després d'una etapa de <i>Parèntesi</i> .

NOTA: Aquesta anàlisi s'ha obtingut prenent com a base l'estudi de Selva (2013).

4.2.2. Les etapes de carrera

Les etapes de carrera professional són fases que es distingeixen, fonamentalment, pel que han significat laboralment i vital per a les dones que les han viscut. Els significats que caracteritzen cada etapa estan lligats a una sèrie de rutines que donen ordre i estabilitat a la vida laboral durant un període de temps.

Taula 3
Glossari d'elements analítics: etapes de carrera.

Etapas de carrera	Definició
<i>Aprendre i esperar</i>	Etapa de carrera en què les rutines d'aprenentatge i espera donen ordre i estabilitat a la vida laboral durant un cert temps. Es tracta de l'aprenentatge continuat com una forma d'ascensió.
<i>Introducció en el sector</i>	Fa referència a l'inici de la funció laboral de la dona en el sector de la restauració. Aquesta introducció es pot donar com a inici de la

	trajectòria o com a conseqüència d'un salt sectorial.
<i>Iniciant la trajectòria</i>	Apunta al moment en què la dona s'incorpora al món laboral; no significa necessàriament iniciar-se en el sector.
<i>Dirigint</i>	Etapa de carrer en què la dona està en una posició de responsabilitat que implica ser propietària i/o directora d'un restaurant.
<i>Parèntesi</i>	Remet a períodes que, d'alguna manera, es caracteritzen per la seva inestabilitat o irregularitat en termes laborals i personals; és un temps d'espera.
<i>Estancament</i>	Etapa de carrera en què la dona sent que no hi ha una evolució en la situació en la qual es troba, en la posició que ocupa o en l'organització en la qual està. Aquesta etapa es caracteritza per no proporcionar aprenentatges ni eines per al seu desenvolupament professional.

NOTA: Aquesta anàlisi s'ha obtingut prenent com a base l'estudi de Selva (2013).

4.2.3. Els patrons de trajectòria

Els diferents patrons de trajectòria emergeixen de la cerca d'elements comuns en els diferents recorreguts laborals de les dones. En un primer moment, es van trobar vuit patrons de trajectòria que s'articulen a l'entorn de dos eixos: l'eix espai de treball i l'eix de continuïtat laboral (Veure Taula 4).

Taula 4
Glossari d'elements analítics Patrons de transició

Eixos	Patrons de transició		
Espai de treball públic i remunerat	Lineal	Ziga-zaga	Paral·lel
	Trajectòries en les quals s'ocupa únicament un espai de treball, sent aquest l'eix principal. La trajectòria professional es desenvolupa en una única organització.	Trajectòries en les quals s'ocupen diferents espais de treball i es realitzen salts organitzacionals.	Trajectòries en les quals s'ocupen diferents espais de treball de manera simultània al llarg del temps. No hi ha cap activitat que predomini en termes de temps de dedicació respecte l'altra.

Continuïtat laboral en espai públic	Continuat	Semi-truncat
	És la no interrupció de l'activitat laboral. Mai s'abandona l'espai laboral remunerat (exceptuant la baixa per maternitat)	Es refereix a la situació de mantenir diferents activitats laborals (en l'espai públic) simultànies i una l'alteració d'una d'aquestes activitats.
	Intermitent	Semi-intermitent
	És la interrupció de l'activitat laboral en l'espai públic i remunerat de manera temporal per motius personals i/o familiars.	Alternança en l'entrada i la sortida de diferents activitats laborals en l'espai públic que poden coincidir o no en espai i temps.
	Truncat	
	És la interrupció laboral que propicia un trencament en l'activitat laboral en l'espai públic respecte a la situació laboral que es tenia.	

El primer eix (Espai de treball) està conformat per tres patrons de trajectòria que tenen en compte l'espai o els espais laborals que han ocupat les dones (p.ex. cuinera o docent) així com el nombre d'organitzacions on es desenvolupa l'activitat. Es vol matisar que d'ara en endavant, quan es parli d'espai laboral o de treball, es farà referència a l'espai laboral públic i remunerat. És a dir, si la dona decideix dedicar-se a la cura familiar, no deixa la seva activitat laboral, sinó que canvia de l'espai públic a l'espai/esfera privada. La diferència recau en què no hi ha una remuneració econòmica per fer l'activitat, el que no significa que no desenvolupi una activitat laboral. A més, també es relaciona directament amb la manca de prestigi social i laboral que suposen aquestes tasques en l'esfera privada. Tenint en compte aquest eix, els patrons que es troben són: lineal, ziga-zaga i paral·lel. El segon eix (continuïtat laboral), està conformat per cinc patrons que tenen en compte la continuïtat i l'estabilitat de l'activitat laboral al llarg del temps. Cal puntualitzar que el permís per maternitat no es contempla com a interrupció, ja que

s'entén com un procés comú pel que passa la dona quan és mare. Aquests patrons poden ser: continuat, intermitent, semi- intermitent, truncat i semi-truncat.

En combinar-se els dos eixos (espai de treball i continuïtat laboral) emergeixen els patrons de trajectòria que defineixen el recorregut de les participants en termes d'espai i de continuïtat laboral, que a la vegada i indirectament, són l'expressió dels diferents tipus de transició que es donen (i.e. mudances, mobilitat, etc.) i si hi ha etapes de carrera de parèntesi o no. Per tant, els patrons finals resultants d'aquesta combinació són sis (Veure Taula 5): lineal continuat, ziga-zaga continuat, ziga-zaga intermitent, ziga-zaga truncat, paral·lel semi-truncat i paral·lel semi-intermitent.

Taula 5
Glossari dels elements analítics: patrons de trajectòria.

Patró de trajectòria	Definició
Lineal continuat	La dona ocupa un únic espai de treball i no es produeix cap interrupció (exceptuant el permís per maternitat) en la trajectòria. Més concretament, es refereix a quan les dones es mantenen en un restaurant familiar al llarg de tota la carrera.
Ziga-zaga continuat	Les dones ocupen un únic espai de treball però al llarg de la seva trajectòria es va canviant d'organització o empresa. Per altra banda, no es produeix cap interrupció laboral. És a dir, no s'abandona l'àmbit laboral en cap moment, ni tan sols han agafat el permís per maternitat quan han sigut mares.
Ziga-zaga intermitent	Les dones ocupen un únic espai de treball però es va canviant d'organització o empresa al llarg de la carrera professional. A això se suma que es produeixen interrupcions laborals; és a dir, s'abandona l'espai laboral temporalment.
Ziga-zaga truncat	La dona ocupa un espai de treball però es va variant d'organització al llarg de la carrera professional. A això cal sumar que l'activitat laboral s'interromp de manera definitiva per un curt-mig període de temps en el qual es produeix una fissura respecte la situació que es tenia abans de la interrupció laboral.
Paral·lel semi-truncat	La dona ocupa diferents espais de treball de manera simultània, però un d'aquests es trunca. Les dues activitats que es compaginen no s'inicien en el mateix moment.
Paral·lel semi-	La dona ocupa diferents espais de treball de manera simultània i es

intermitent	produeixen períodes inestables (pel que fa a entrades i sortides) en una o en ambdues activitats laborals.
-------------	--

4.2.4. Elements condicionants⁹

Els elements condicionants són tots aquells factors o fenòmens que, per la seva presència o absència, han condicionat o influenciat la trajectòria de la dona, sent aquesta qui ho exposa en el seu propi relat. És l'explicació que les dones donen a alguns esdeveniments vitals i professionals, així com a les transicions que han anat realitzant i a les decisions preses al llarg de la vida. Els elements condicionants es classifiquen en tres categories de caire personal, sectorial o de gènere. És important remarcar que, tot i que s'hagi fet una classificació d'aquesta naturalesa, no vol dir que no hi hagi factors o variables transversals com ho és el gènere i que no afecti als diferents elements englobats en tota l'anàlisi. Tal com s'ha comentat en el capítol anterior, tot i que hi hagi elements de gènere molt marcats encabits en el codi *condicionants de gènere* l'anàlisi realitzada s'ha fet des d'aquesta perspectiva transversalment. El desenvolupament d'aquests tres eixos es podrà veure reflectit en el receptari de codis situat al capítol Fora de Carta.

a) Elements condicionants personals

Els condicionants personals són tots aquells elements que conformen l'espai més individual i íntim de la dona, que apareixen en el relat de manera recurrent i que expliquen les diferents trajectòries i transicions professionals que s'han realitzat. Per una banda, els condicionants personals són les orientacions fonamentals (Sahagún, Coyaso, Selva i Blanch, 2015) de les participants, que responen als desitjos i a les aspiracions que guien les seves formes d'operar respecte als seus entorns laborals (Veure Taula 6). Per l'altra, es troba la influència de la família, és a dir, com les diferents persones del nucli familiar (pares, mares, germans/es i/o parella) incideixen en les trajectòries de les participants i en la seva presa de decisions respecte la mateixa. Cal matisar que quan es parla d'influència familiar no s'hi encabeixen els fills i filles, sinó que es fa referència a les persones adultes que tenen la capacitat i el poder d'influència sobre la dona, de manera conscient o inconscient.

⁹ La definició de cada tipus d'elements condicionants (personals, de gènere i sectorials) es podran trobar a l'apartat Fora de Carta.

Taula 6
Glossari dels elements analítics: orientacions fonamentals

Orientacions fonamentals	Definició
<i>Tot per la meva professió</i>	Les dones descriuen la seva professió com l'eix principal de la seva vida i sovint fa referència al significat que té per elles la seva professió. En aquest cas, té a veure amb entendre que la professió ho és tot a la seva vida i que constitueix la seva identitat.
<i>Tenir/ Esperar la sort</i>	Les dones no tenen cap tipus de planificació respecte a la seva trajectòria, si no que esperen a que els canvis es vagin produint i que les oportunitats vagin arribant.
<i>Estar per la meva família</i>	Les dones cerquen un equilibri entre la vida personal i la professional, però davant la dificultat que això comporta, prioritzen l'espai familiar. Així doncs, aquesta orientació pot respondre a voler gaudir d'altres esferes vitals, que no siguin la professional, o a les necessitats sorgides en el nucli familiar o en la vida privada.
<i>Positivitzar</i>	Les dones descriuen la seva experiència des d'una posició d'il·lusió i passió per la seva feina. En alguns casos això es pot interpretar des d'una vessant cínica ja que sovint es respon a les diferents situacions revaluant-les positivament.
<i>Cerca de comoditat</i>	Les dones cerquen un benestar o confort vital que proporciona el fet d'estar en una posició determinada. És una qualitat que es vincula amb sentir-se còmoda en termes de satisfacció, estabilitat i, en definitiva, de qualitat de vida.
<i>Treball Constant</i>	Les dones tenen una actitud de treball constant adoptada al llarg de la trajectòria, aquesta actitud proporciona eines i maneres de fer que generen experiències i que possibiliten la promoció professional.
<i>Seguir aprenent</i>	Les dones adquireixen experiència laboral i una àmplia visió de l'organització, professió o sector i això passa per ocupar posicions diferents, aprendre d'elles i aprofitar les possibilitats de formació que puguin aparèixer al llarg del camí.

NOTA: Aquesta anàlisi s'ha obtingut prenent com a base l'estudi de Selva (2013).

La influència familiar remet a com les diferents persones de la família (pares, mares, germans/es i parella) incideixen en la trajectòria de les participants i en la presa de decisions respecte la mateixa. Aquestes persones poden actuar donant suport, proporcionant un llegat

familiar i/o intentant ser (conscient o inconscientment) bloquejadors de la trajectòria professional.

Les relacions que s'estableixen entre els diferents elements personals i els seus subtipus són els següents:

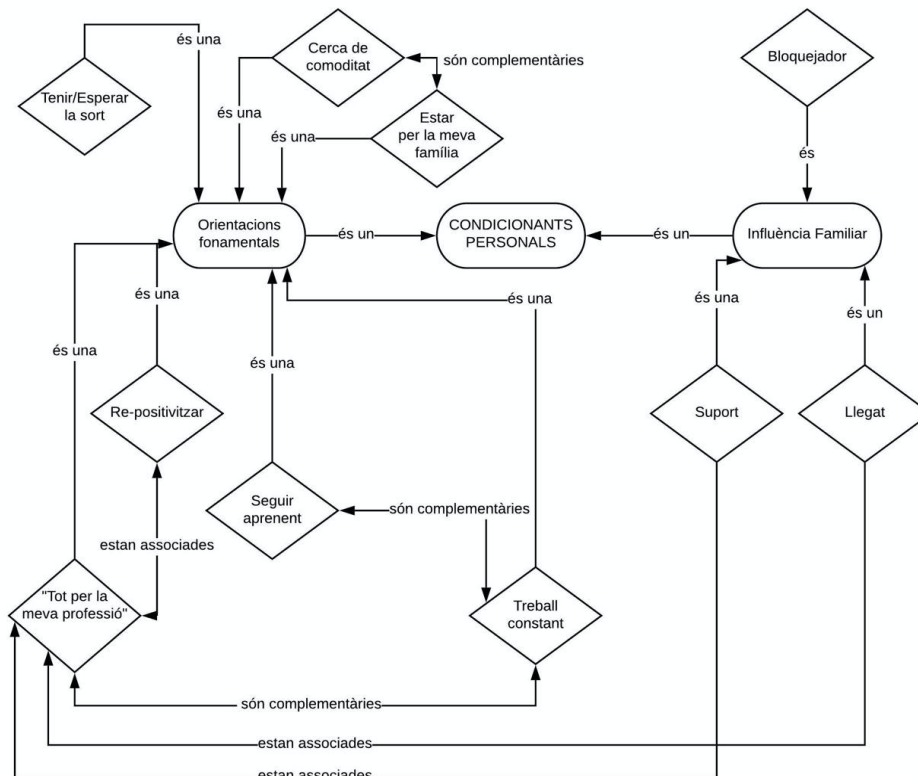


Figura 2

Diagrama de les relacions que s'estableixen entre els diferents elements personals.

b) Elements condicionants sectorials

Els condicionants sectorials són tots aquells elements que conformen la manera d'operar en la seva professió i en el sector, que apareixen en el relat de manera recurrent i que expliquen les diferents trajectòries i transicions que s'han realitzat. Els condicionants sectorials són factors externs a les agents que condicionen la seva trajectòria: la participació en competicions, l'equip de treball, la crisi econòmica, la xarxa de contactes, les condicions laborals, els riscos psicosocials, la (no) conciliació, el treball en restaurants estrellats i el reconeixement.

Les relacions que s'estableixen entre els diferents elements sectorials i els seus subtipus són els següents:

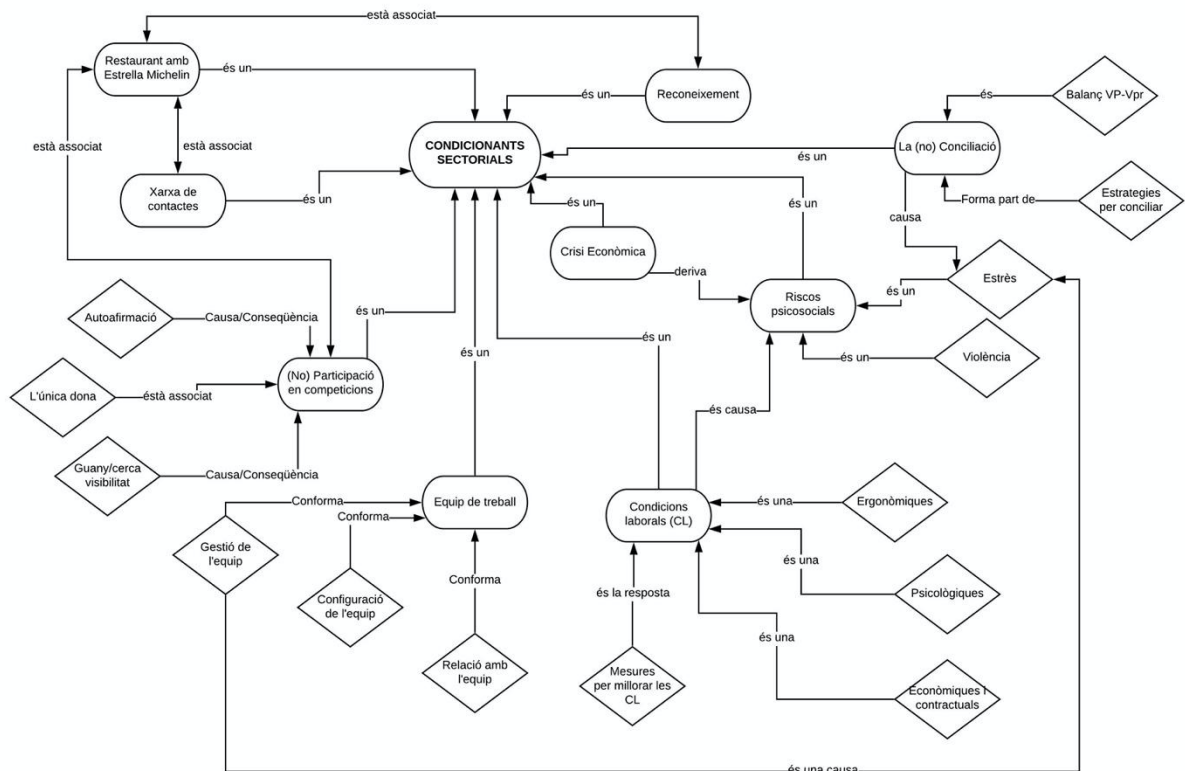


Figura 3
 Diagrama de les relacions que s'estableixen entre els diferents elements sectorials.

c) Elements condicionants de gènere

Els condicionants de gènere fan referència a tots aquells factors que, d'alguna manera, han afectat de manera directa o indirecta a la trajectòria de les dones pel simple fet de ser dones. Són aquells elements pels quals les participants han sentit o viscut (com a protagonista o com espectadora) una certa discriminació expressada de manera implícita o explícita per part del seu entorn laboral i/o familiar. Trobem, com a elements de gènere, les premisses de gènere i la maternitat.

Les relacions que s'estableixen entre els diferents elements de gènere i els seus subtipus són els següents:

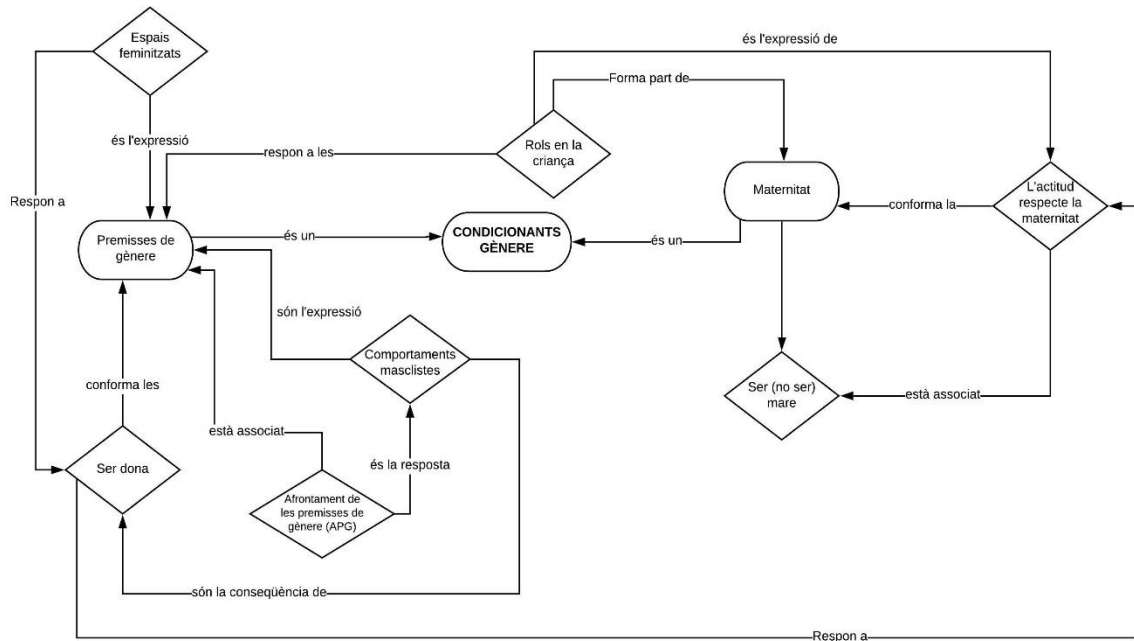


Figura 4
 Diagrama de les relacions que s'estableixen entre els diferents elements de gènere.

4.2.5. En resum

Així doncs, de la suma d'aquests quatre factors o elements (tipus de transició, etapes de carrera, patrons de carrera i elements condicionants) emergeixen els sis models de carrera, que és la màxima aportació de la tesi: *Ho porto a la sang*, *Trepitjar ferm*, *Mai és tard per començar*, *Canvi de rumb*, *La vida són etapes* i *Marcant la direcció*.

Cal destacar que els elements condicionants estan, en la seva majoria, presents en totes les trajectòries i afecten en diferent grau i de diferent manera a totes les participants, de manera que és molt difícil d'emmarcar o quantificar els condicionants en un model o altre categòricament (per aquest motiu no s'incorporen en la taula que es presenta a continuació). En aquest sentit, els condicionants no es troben de manera exclouent en uns models i no en els altres, sinó que es poden trobar en les diferents trajectòries adquirint diferents significats. Així doncs, les dones poden interpretar de diferent forma l'afectació o el condicionament que té la presència o absència d'aquests elements respecte la seva trajectòria, inclús formant part del mateix model. És per això que hi pot haver elements condicionants que només es trobin en uns models concrets i d'altres que es trobin en quasi tots els models. Un altre aspecte a ressaltar és que els condicionants, tot i classificar-se en tres grans eixos, hi ha relacions entre

ells i el tractament del gènere es fa de manera transversal, ja que és una condició que afecta a totes les dimensions de les xefs.

Per tal de fer més comprensible la construcció dels models, en la següent taula es poden veure la combinació dels diferents elements exposats que han permès configurar els diferents models de carrera, juntament amb el nombre de participants que els conformen (Veure la Taula 7).

Taula 7
La construcció dels models

Model	Tipus de Transició	Etaques de Carrera	Patrons de Transició	Participants que el formen
<i>Ho porto a la sang</i>	<i>Ampliació</i> <i>Arribar a la direcció</i>	<i>Aprendre i esperar</i> <i>Dirigint</i> <i>Iniciant la trajectòria</i>	<i>Lineal i continuat</i>	<i>Eugénie Brazier</i> <i>Cristeta Comerford</i> <i>Victorie Gouloubi</i>
<i>Trepitjar en ferm</i>	<i>Mobilitat</i> <i>Pas endavant</i> <i>Arribar a la direcció</i>	<i>Aprendre i esperar</i> <i>Dirigint</i>	<i>Ziga-zaga i continuat</i>	<i>Maria Marte</i> <i>Marie Bourgeois</i> <i>Mary Chow</i>
<i>Mai és tard per començar</i>	<i>Gir funcional</i> <i>Canvi de joc</i> <i>Pas endavant</i> <i>Pas enrere</i> <i>Mudances</i>	<i>Aprendre i esperar</i> <i>Introducció en el sector</i> <i>Arribar a la direcció</i> <i>Parèntesi</i>	<i>Ziga-zaga i intermitent</i>	<i>Dominique Crenn</i> <i>Marguerite Bise</i>
<i>Canvi de rumb</i>	<i>Re-ubicació</i> <i>Pas enrere</i> <i>Pas endavant</i> <i>Canvi al joc</i> <i>Mobilitat</i>	<i>Aprendre i esperar</i> <i>Estancament</i> <i>Parèntesi</i>	<i>Ziga-zaga i truncat</i>	<i>Karime López</i>
<i>La vida són etapes</i>	<i>Mudança</i> <i>Pas endavant</i> <i>Ampliació</i> <i>Re-priorització</i> <i>Canvi al joc</i>	<i>Aprendre i esperar</i> <i>Estancament</i> <i>Dirigint</i>	<i>Paral·lel i semi-truncat</i>	<i>Clare Smyth</i>

<i>Marcant la direcció</i>	Ampliació	Aprendre i Esperar	Paral·lel i	Soledad Nardelli
	Mobilitat	Dirigint	semi-	
	Re-organització		intermitent	

5. ELS MODELS DE CARRERA

Com a introducció als models de carrera, en primer lloc i amb la intenció de respectar l'estructura de la metodologia, mostrarem els resultats de l'estudi preliminar: la revisió bibliomètrica. Tot i que no siguin els resultats principals o més rellevants de la tesi, les troballes extretes d'aquesta revisió han servit com a un punt de partida per la investigació central, ja que ens ha permès concretar el plantejament de l'estudi principal i és per això que volem fer visibles aquests resultats. Així doncs, com a fruit d'aquesta anàlisi, s'exposen algunes dades dels resultats obtinguts. En primer lloc, cal fer menció a l'interès creixent en l'estudi del sector al llarg dels anys. És durant els anys 2010 i 2014 que s'han realitzat més publicacions a l'entorn de la restauració (45,3% del total de 75 articles) i en els últims 8 anys és on es concentra el major nombre de publicacions (el 74% del total dels articles publicats). Per tant, aquest és un període prolífic pel que fa als estudis centrats en aquesta temàtica. Per altra banda, si ens centrem en la tipologia d'articles i la seva metodologia, la major part de les publicacions segueix una metodologia quantitativa (60%), seguida pels estudis qualitius fenomenològics i interaccionistes (21,3%), els de revisió (9,3%), els estudis mixtes que emfatitzen la part quantitativa (5,3%) i els teòrics (4,0%). Pel que fa a la temàtica de les investigacions, i tenint en compte que es van establir unes paraules clau per acotar la cerca, es destaquen sobretot els estudis sobre els riscos psicosocials en el sector (33,3%) entre els quals es destaca: l'estrès (24%), el burnout (28%) i el mobbing (24%), les rotacions (20%) i la depressió (4%) i els estudis que contempen el gènere (22,6%) i aspectes organitzacionals (15%).

A la vista d'aquests resultats, vam delimitar l'objecte d'estudi a les trajectòries de les dones xefs ja que era un àmbit poc estudiat, com s'ha esmentat en el capítol anterior. En aquest sentit, tot i exposar les dades sobre les investigacions de manera quantitativa en la revisió bibliomètrica, també vam realitzar una anàlisi qualitativa amb la lectura dels estudis. Això ens va permetre detectar i identificar les mancances pel que fa a les temàtiques investigades en l'àmbit de la restauració, una de les quals, l'estudi de les trajectòries en la seva totalitat, camp encara incomplet i, d'altra banda, l'estudi centrat en les trajectòries de les dones. És des d'aquest plantejament i posant de relleu la trajectòria de les professionals, que assenyallem com a eix principal de la investigació el relat de les dones xefs.

Al llarg dels anys, la història de les dones ha estat absent en el relat hegemònic que s'ha fet en el sector i aquesta invisibilitat i les dificultats per accedir als espais públics i de presa de decisions, fa que les dones hagin hagut de conquerir la seva pròpia autoritat per tal d'assolir els objectius professionals i personals de la mateixa manera que ho fan els seus companys. És més, precisament en la restauració, cal recordar la diferenciació per gèneres que s'estableix quan l'activitat es realitza en l'àmbit privat o públic. Les dones pateixen la manca de prestigi social i de remuneració econòmica que s'atorga a l'àmbit privat, al qual estan relegades, contràriament al que succeeix quan els homes realitzen la mateixa tasca en l'àmbit que els és més propi en el repartiment en funció dels estereotips de gènere, el públic. Les desigualtats de gènere ens mostren que, inevitablement, la realitat laboral de les dones en el sector i la manera que tindran de relatar la seva experiència serà diferent a la dels seus homòlegs masculins.

Aquesta experiència és formulada pels estudis de la diferència sexual des de la combinació entre l'experiència personal i el context històric en una pràctica d'escriptura femenina a la que Maria Milagros Rivera Garreta ha anomenat "història vivent". Rivera Garreta fa referència, sobretot, a l'escriptura de la història i proposa la idea que la "història vivent" és l'espai en què es troben allò real i allò irreal, és a dir, en paraules de María Zambrano, "la vida de les entranyes" (Rivera Garreta, 2011: 103). Així doncs, la "història vivent" accepta la intervenció de la ficció en la història real, en el benentès que la ficció simbolitza allò que la història no és i que pertany, parcialment, al món de la formulació pròpia, d'aquella història particular que, necessàriament, s'alimenta de les percepcions i les emocions personals. En paraules de Mariñi Martinengo (2005), de qui Rivera Garreta pren l'expressió "història vivent":

"Hay una historia viviente anidada en cada una y cada uno de nosotros, formada por memorias, por afectos, por signos en el inconsciente; no creo que solo tenga valor histórico lo que está afuera, lo que otro ha certificado, la famosa historia objetiva. Yo narro una historia viviente que no rechaza la imaginación, una imaginación que hunde sus raíces en la experiencia personal [...]">(p.21).

És aquest l'enfocament que serveix aquesta investigació per justificar la importància que prenen els relats de les dones xefs, establerts en conversa sense formulacions estrictes, que responen, únicament, a la narració de la pròpia experiència i que conformen un conjunt de relats al marge de la literatura oficial sobre la restauració i les històries canòniques dels xefs.

Des d'aquesta vessant més literària, fem referència a la importància de la història de les dones per fer evidents diferents maneres d'explicar, de narrar i d'entendre les experiències i realitats obviades al llarg de la història. Amb aquest plantejament volem donar pas als resultats principals de la tesi: sis models de carrera que descriuen i expliquen les diferents trajectòries professionals i personals que tenen les dones xefs que han participat en aquest estudi. Els models els representem amb una imatge i una citació amb la intenció de mostrar la seva essència d'una manera metafòrica. Així doncs, trobem els models: *Ho porto a la sang*; *Trepitjar ferm*; *Mai és tard per començar*; *Canvi de rumb*; *La vida són etapes* i *Marcant la direcció*.

5.1. Ho porto a la sang



“L’únic lloc en què ets capaç de ser tu amb tota la rotunditat del món.

Lloc on has sigut i ets, on has après a ser”

Anònima, 2018

Les dones inicien la seva trajectòria laboral gastronòmica en restaurants familiars, es mantenen en aquests al llarg de tot el seu recorregut professional i desenvolupen pràcticament tota la carrera en l'etapa que hem determinat com a *Dirigint* (Veure Taula 3). Tot i que en un inici se situïn en l'etapa de carrera d'*Aprandre i esperar*, comencen a gestionar el restaurant de manera molt prematura, perquè s'inicien en edats molt primerenques (15 anys) al món laboral. L'etapa d'*Aprandre i esperar* ha sigut clau pel seu desenvolupament, especialment en dos dels casos de participants que han sigut autodidactes i no han tingut estudis específics en escoles de cuina, per tant, tot el coneixement l'han adquirit "fent" i treballant en el restaurant de la família i s'han forjat així un currículum ocult en els seus primers anys d'activitat laboral.

La vinculació laboral familiar es manté al llarg de tota la trajectòria i la família es converteix en una influència recurrent en la presa de decisions de la dona tant en l'àmbit laboral com en el personal. D'aquesta manera, el fet de ser filles de família hostalera ha transcendit en la seva visió sobre la professió i el sector; en aquest sentit, les dones afirmen que els pares els hi han inculcat uns valors i una manera de fer que configuren la seva identitat:

"...aquests primers anys que són uns anys que, que a tu t'inculquen hàbits, valors, em.... si a més és d'una manera natural, aquests hàbits i valors culinàries, gastronòmics i de hospitalitat, doncs això ja et reforça la teva personalitat" (Eugénie Brazier, 2018).

Davant la passió transmesa i la transferència del restaurant com a "llegat familiar", algunes dones responen amb un compromís ferm amb la direcció i la continuïtat del restaurant familiar, prenent aquesta decisió des d'un pla emocional per la connotació sentimental i familiar que comporta: *"lo abrieron en el 52, entonces era como retomar algo que habían hecho ellos, pues también es parte del trabajo, la situación, también a mí personalmente era muy importante seguir con ello"* (Victorie Gouliubi, 2018). Mentre que d'altres donen continuïtat al restaurant familiar obligades per la família i per la situació per la qual travessaven: *"... porque realmente era una persona muy joven, y me metí en la empresa de manera involuntaria, yo no quería trabajar en la empresa, pero no me dieron más opción"* (Cristeta Comeford, 2018).

La presència constant de la família, germans i/o parella en l'entorn laboral pot ser entesa com un facilitador o com un bloquejador pel que fa al seu desenvolupament professional i personal. En els primer casos, el clima familiar fa que els lligams que estableixen amb els respectius equips de treball siguin més pròxims. És per això que destaquen aquesta relació amb l'equip

com un element clau per haver assolit els objectius marcats. D'aquesta manera quan hi ha alguna peça important de l'equip que marxa, ho poden viure com una pèrdua:

“...cada vegada que se me’n va una peça amb la qual jo hi creo uns vincles i som còmplices pues...fas un dol, fas un dol, perquè dius: Ostres... em... perds, perds una persona, perds un, no un membre, perds un tros de, de... perquè la gent que treballa a aquestes cases, són els teus peus, són les teves mans, són els teus ulls, són la teva, la, el teu cervell, són la teva boca, són... saps?” (Eugénie Brazier, 2018).

Mentre que, quan l'entorn familiar actua com a bloquejador, s'obstaculitza la trajectòria de les dones mitjançant la persuasió i la influència en la seva presa de decisions laborals. Una altra manera d'actuar com a bloquejadors és no confiant en els seus projectes i augurant reiteradament el seu fracàs laboral:

“Clar, el fet de no tenir un pla de negocis, llavors, això... diguem que jo vaig començar aquest negoci en contra de, de, de la benedicció dels meus pares, sobretot del meu pare. La meva mare si que hi va ser... em va, es va... No... que tothom estava en contra de, tothom estava molt en contra d'això i per tant, m.... eh... els meus germans em van dir, això et durarà un telediari...” (Eugénie Brazier, 2018).

O evitant que participin en concursos gastronòmics, posant en dubte la seva capacitat per assolir aquests reptes:

“...nadie de mi familia quería que me presentara porque me decían: “tú qué necesidad tienes, tu empresa, tu establecimiento, tu gente, los clientes, que eso...” pero es que tío, yo es que quería, yo me sentía con fuerza y me daba igual lo que dijeran los demás...” (Cristeta Comeford, 2018).

Aquesta disposició de la família a bloquejar les trajectòries provoca que les dones apostin per la seva professió i l'afrontin com un repte adoptant una orientació fonamental *Tot per la meva professió*¹⁰. Així doncs, la seva professió es converteix en l'eix principal de la seva vida i arriba a configurar la seva identitat. Aquesta orientació s'acompanya d'una visió romàntica de la seva professió: *“...estic malalta d'hostaleria”* (Eugénie Brazier, 2018), *“... el restaurante es mi todo, o*

¹⁰ L'orientació fonamental *Tot per la meva professió* és una orientació fonamental que es descriu a la Taula 6 i en el receptari de codis que es troba a Fora de Carta.

sea, el restaurante lo llevo en el pecho, mi familia en la espalda, eso es lo máximo que tengo yo...” (Cristeta Comeford, 2018). Tot i que pot haver algun moment en què sentin que han hagut de mantenir-se al marge de la seva vida personal, afirmen que no han renunciat a res, professionalment parlant, i és quelcom del que se senten orgullosos.

Des d'aquest model, les dones no entenen la feina de cap altra manera que no sigui prestant-li una dedicació total i una constància que creuen que els portarà noves oportunitats laborals. És per això que no planifiquen de manera explícita la seva trajectòria, sinó que estan convençudes que amb la seva actitud i dedicació obtindran un retorn, i d'aquesta manera esperen que les oportunitats arribin: *“...yo creo que a veces las cosas vienen solas, entonces no hay que buscar el... determinadas cosas...”* (Victorie Gouliubi, 2018). Per tant, la lectura que fan a l'hora d'avaluar la seva trajectòria és molt satisfactòria, ja que veuen una evolució positiva en elles mateixes i un guany de confiança i seguretat que no esperaven, fet que les omple d'orgull:

“...yo veo la trayectoria después de 25 años y me siento tan orgullosa de donde estoy... pues porque profesionalmente, eh, tengo una gran empresa, tengo reconocimiento que creo que el reconocimiento es lo que nos mueve a las personas, eh, tengo gente que me quiere, tengo un equipo chulo, ¿qué más puedo pedir?” (Cristeta Comeford, 2018).

El fet d'haver conegut poques realitats organitzatives no ha suposat quelcom negatiu en la valoració que fan del seu recorregut. Tot i això, encara que hi hagi un eix laboral principal molt definit, les dones busquen realitzar activitats complementàries de manera esporàdica per tal de trobar altres fonts de motivació, malgrat que el seu objectiu sigui la direcció del seu propi restaurant. És per això que en l'ampliació de funcions es troben diversitat d'activitats laborals (sempre dins del sector de la restauració) que poden (o no) estar directament relacionades amb la seva tasca com a cuineres. És a dir, aquestes tasques poden implicar: obrir altres restaurants; realitzar estades per augmentar el seu coneixement i/o realitzar tasques divulgatives i d'exposició mediàtica com ho són la docència, la participació en concursos o aparèixer en programes de televisió. Un altre tipus de transició recurrent és la de “re-organització”, que implica canvis en el propi restaurant a causa dels diferents condicionants macro del sector; és a dir, aquells condicionants que són més genèrics i que contextualment és molt difícil que no afectin a la trajectòria (ex. crisi econòmica). És més, la crisi econòmica és un condicionant que cal destacar perquè suposa un dels moments més crítics de la trajectòria d'una de les dones i la “re-organització” ha sigut necessària per evitar tancar el seu restaurant: *“...bueno es que estàvem a les últimes, érem pobres, es que no teníem ni un duro, estàvem fatal”*

(Eugénie Brazier, 2018). El fet d'haver guanyat una estrella Michelin també ha sigut motiu de "re-organització":

"O sea, de normal el restaurante se cerraba domingo noche y lunes. A partir de la estrella, cerró el martes porque necesitábamos un día para producir, necesitábamos un día de elaboración. O sea, antes se elaboraba durante la semana pues para el fin de semana, que es cuando más trabajo había, pero es que eh... a partir de la estrella un miércoles podías llenar perfectamente o un jueves" (Victorie Gouliubi, 2018).

En aquest model també es destaquen les condicions laborals inherents al sector, pel tipus de tasca que s'ha de realitzar i les hores de treball que s'hi han de dedicar. En aquest sentit, les condicions que afecten directament a aquest model són les físiques i les psicològiques, pel desgast que els generen i pels inconvenients que suposa la manca de conciliació laboral i familiar. És per això que les condicions laborals les relacionen directament amb un dels riscos psicosocials més destacats, l'estrès:

"El trabajo físico cuando lo tensionas con estrés después estás dos días que no te puedes mover y yo soy de las que piensa que yo no puedo estar así muchos más años porque al final digo, cuando yo vaya a tener 50 años voy a estar fundida..." (Cristeta Comeford, 2018).

En canvi, les condicions contractuals i econòmiques no les han destacat, ja que, tret de les possibles afectacions en els períodes de crisi, la gestió ha depès més d'elles. Així doncs, per poder combatre els efectes de l'estrès al que s'han vist sotmeses, realitzen diferents tasques a nivell individual: classes de ball amb la parella, reduir els dies de treball i concentrar l'activitat en uns dies concrets. Tenint en compte la importància que té l'equip de treball per elles, també posen en marxa mesures per atendre les seves necessitats i poder millorar les seves condicions laborals en termes de conciliació.

En el relat de les dones no s'ha fet èmfasi en els elements condicionants de gènere de manera explícita. Cal destacar que la maternitat no ha sigut un factor que hagi condicionat de manera directa la seva activitat laboral ja que, atenent al seu relat, ha sigut un condicionant més aviat indirecte. En canvi, la no maternitat sí s'associa a un desenvolupament laboral i a un manteniment de la posició actual de treball, és per això que no hi ha un plantejament imminent

de ser mare. En aquest sentit, són dones que atorguen molt valor a la seva vida laboral, la prioritzen i tenen clar que aquest és l'eix principal de les seves vides.

L'únic aspecte a destacar de les diferències de gènere ha estat la poca representació de les dones en les competicions. Tot i això, la participació en aquests esdeveniments ha sigut quelcom que es destaca positivament per la gran visibilitat que els ha donat. Tal com es menciona a la següent cita, els concursos també han servit com una estratègia per fer-se més visibles i per donar-se a conèixer. A més, també expressen una satisfacció i una autoafirmació vers elles mateixes que, d'aquesta manera, s'enfronten a les seves inseguretats i als auguris de fracàs que les han acompanyat en moltes etapes de la vida. Així doncs, ho han viscut com un repte i com una manera de provar-se a si mateixes:

“... pues mira, si te soy sincera, primero era como reto personal mío, para ver hasta donde yo soy capaz o como... como puedo... si voy a ser capaz de presentarme, de crear unos platos de... de decir... la tensión, si la voy a poder aguantar... todo lo que conlleva un concurso, pero también había una función detrás que era darme a conocer” (Victorie Gouliubi, 2018).

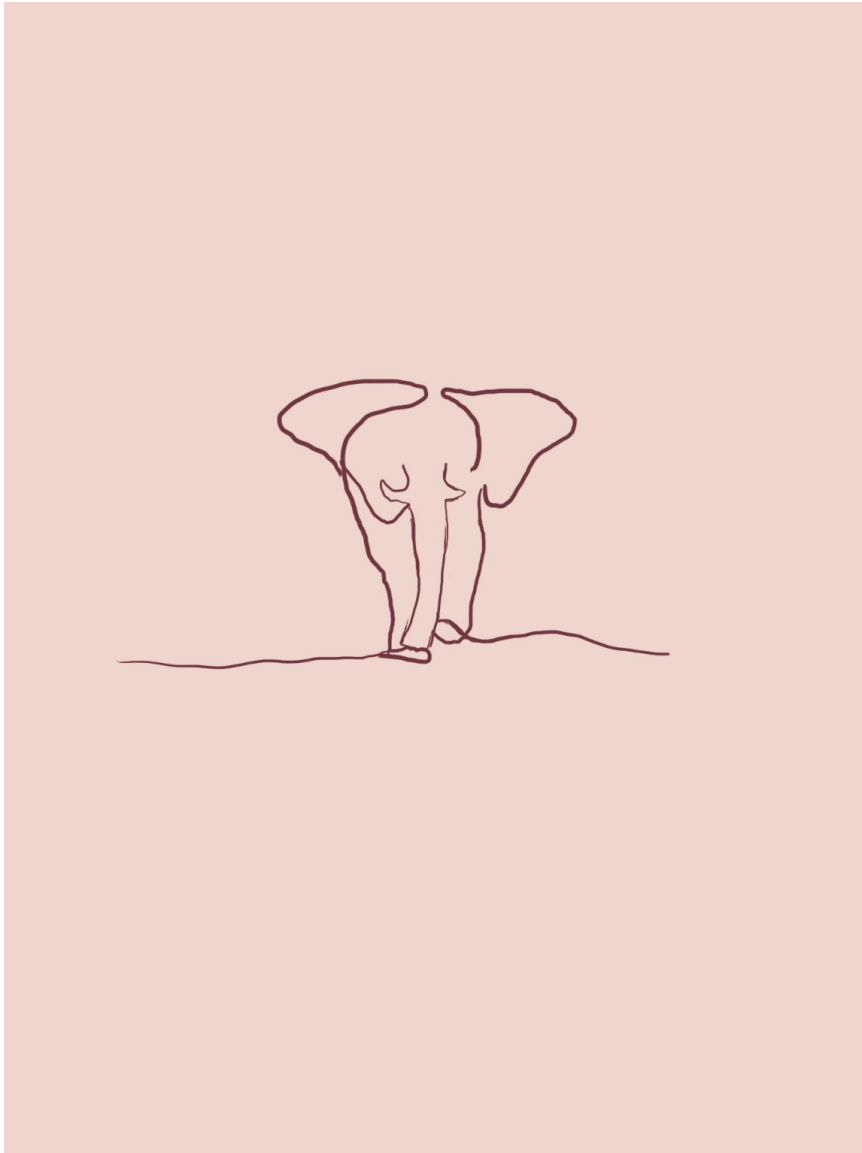
Pel que fa a les premisses de gènere i als comportaments discriminatoris patits, totes relaten les desigualtats que hi ha de manera genèrica en el sector, però afirmen que en els seus restaurants no hi ha lloc a comportaments masclistes. A més, hi ha certa tendència a remarcar que cal *sororitat*¹¹ entre les dones i ho intenten posar en pràctica en els seus restaurants amb la implementació de mesures específiques: *“Entonces, empresarias que seamos mujeres tenemos que ser más sensibles y entonces de esas cosas, ser capaces de darle más oportunidades a mujeres, porque como no lo hagamos nosotras no lo va a hacer nadie”* (Cristeta Comeford, 2018). A nivell individual, sí que han sentit que han d'esforçar-se per demostrar el seu potencial i les seves capacitats, ja que han estat en el punt de mira dels seus companys:

“... sí que tienes que demostrar que, que estás ahí porque de verdad te lo mereces, o sea, que sí que soy mujer, ya, pero qué tienes que decir bueno... pues que estoy aquí, que lo hago igual de bien que un hombre, ¿no? o mejor” (Victorie Gouliubi, 2018).

¹¹ La *sororitat* és el lligam estret entre dones basat en el compartiment d'experiències, interessos, preocupacions, etc. Definició extreta de diccionaris terminològics de TERMCAT.

És més, l'únic moment en què es relata haver patit comportaments masclistes de manera directa ha estat quan han sortit del propi restaurant i han anat de manera puntual a altres restaurants per ampliar coneixements. Per tant, és un model on els condicionants de gènere queden en un segon pla, ja que les dones ho viuen des d'una posició allunyada i prenen distància respecte al masclisme imperant en el sector. És per això que no ho destaquen recurrentment en el seu relat ni ho integren com a experiència pròpia.

5.2. Trepitjar ferm



“Notaba en las terminaciones nerviosas la resistencia de todos a hundirse. Esa resistencia se convirtió en mi compañera. Nunca me sentía menos sola que cuando estaba en una calle abarrotada. Allí descubrí que podía imaginarme a mi misma. Allí sentía que ganaba tiempo”

Vivian Gornick

La mujer singular y la ciudad

Aquest model presenta dos inicis diferents de trajectòria laboral en la restauració. D'una banda, les dones que han iniciat la seva trajectòria en un restaurant familiar però, posteriorment, inicien un nou camí laboral que les deslliga de l'entorn familiar: *“Eh... de ahí empecé ya con mis padres, con dieciséis años trabajando, estudiaba y trabajaba. Luego lo que hice fue irme a trabajar a un hotel de cinco estrellas que hay en la isla de La Toja, estuve cinco años”* (May Chow, 2018). De l'altra, les dones que no han tingut mai cap vinculació familiar amb el món de la cuina i s'inicien en aquesta professió de manera casual i per circumstàncies de la vida:

“Y nada, estuve limpiando hoteles, luego al cabo de un mes dije, bueno si no me sale nada mejor me vuelvo a España porque he estudiado para algo, pero bueno coincidió que había un chico español que trabajaba en las cocinas de Marriot y me dijo que había una plaza libre, falsificamos un currículum y empecé a trabajar haciendo desayunos en Marriot” (Marie Bourgeois, 2018).

D'aquesta manera, tot i haver passat per diferents restaurants i tenir un cert bagatge laboral, arriben a l'etapa *Dirigint* sent joves fet que s'explica per la seva iniciació primerenca en el sector, majoritàriament amb 16 anys.

Les oportunitats que els sorgeixen es produeixen alternant l'ocupació d'una organització a una altra fins arribar a la direcció del propi restaurant. Una de les transicions recurrents en els estadis inicials de la trajectòria, que correspon a l'etapa d'*Aprendre i esperar*, és el de “mobilitat” que implica una mudança però amb l'afegit d'un canvi de residència: *“...pero yo ya había decidido que me iba a Londres, Nick me había conseguido un trabajo ahí en un sitio que estaba bastante bien, [...] también me apetecía...”* (Marie Bourgeois, 2018). Com dèiem més amunt, en aquest model les trajectòries o bé es poden desenvolupar en una mateixa organització, escalant jeràrquicament, promocionant dins de l'organització, com el cas que segueix:

“Entraba de prácticas para tres meses, pero al mes me quisieron contratar, eh... a dos meses estaba de jefa de partida de cuarto frio, al tercer mes de jefa de partida de carnes y al año estaba de jefa de cocina” (Maria Marte, 2018).

O bé transitant cap a altres organitzacions mitjançant “passos endavant” que possibiliten aconseguir l'objectiu final que és tenir el seu propi restaurant. Aquest tipus de trajectòria

permet a les dones conèixer diferents realitats organitzacionals fins que es senten preparades per iniciar un nou projecte. Així doncs, no existeix una planificació conscient de la trajectòria sinó que es tracta d'un desig o aspiració per aconseguir certs reptes, més que no pas una planificació estricta del camí a seguir per aconseguir-los. Malgrat això, segueixen sent elles les que marquen els seus objectius i les que busquen o sol·liciten canvis a través de la seva xarxa de contactes (que, principalment, han fet a partir de la seva participació en competicions). El mateix passa amb els companys de professió que s'han anat trobant pel camí, que els ha permès realitzar diferents transicions: *"...no he echado nunca un currículum, o sea, no... Y siempre que quiero, quiero cambiar de trabajo, llamas a un amigo que está en un restaurante, llamas a otro...o sea, no he tirado un currículum en mi vida"* (María Marte, 2018). Per últim, en aquest model també s'hi vincula un altre tipus de cas, concretament el d'una de les dones que explica les seves transicions cap endavant a partir del seu esforç, ja que no ha pogut teixir aquesta xarxa de contactes i destaca aquesta mancança com a quelcom difícil:

"Quizás lo más difícil que tengo yo es eso, que no tengo contactos, tiene que ser todo con trabajo, esfuerzo y el boca a boca. Ese es el problema, lo que tenía que tener es contactos, pero no los tengo" (May Chow, 2018).

Tot i això, la majoria de les transicions es produeixen de forma activa, incloent el cas esmentat:

"Porque ya me había quedado estancada, ya era... ya estaba haciendo la cocina de otro jefe, de otro propietario y yo lo que quería era sentirme relacionada con mi propia cocina y con lo que yo hacía, para mí, no para otra persona" (María Marte, 2018).

És més, les dones, en aquest model, tendeixen a tenir molt clar què és el que volen i no tenen inconvenient a renunciar a la feina, si hi ha quelcom que no els sembla bé de l'organització en què es troben, de manera que fan prevaldre les seves creences i les seves maneres d'actuar:

"En MP duré tres días porque le mandé a la mierda..." (María Marte, 2018).

"No estábamos en la misma línea, iban, trabajaban, pero... entonces eh, decidí que no quería hacerlo y aguanté dos meses o así. No sé, era un desentendimiento con todo en general, con la gente que llevaba el local, no sé, nunca he visto yo la cocina..." (Marie Bougeois, 2018).

En aquest model, l'orientació fonamental més destacada és la de *Treball constant* i *Seguir aprenent*. La dona està molt orientada a la tasca i es regeix per la màxima de fer la feina ben feta malgrat els obstacles:

“Me daba igual si no se salía en todo el día, o si había que echar quince días que no iba a casa en todo el día. Lo miraba como si fuera ya un objetivo, ¿no?, como decir: “Esto tiene que salir bien, eh...”. Los servicios perfectos, siempre intentar para adelante, ¿no? Sentirme... que se sintiesen agradecidos de que yo estaba allí o quizás sentirme valorada, ¿no?” (May Chow, 2018).

Les dones també entenen la professió com un procés de renovació constant on és necessari un aprenentatge, que passa per ocupar diferents càrrecs que expliquen les diferents transicions que han anat realitzant. D'aquesta manera, posen molt en valor l'aprenentatge en el seu lloc de feina i és per aquest motiu que la manca d'aprenentatge pot portar a cercar un canvi laboral, ja que es percep com un estancament: *“En la hostelería y en la cocina siempre aprender, siempre estás renovando, sigues haciendo cursos y sigues haciendo cosas y aprendiendo... Si no, te quedas estancado en lo mismo y al final, a mí me aburre”* (Maria Marte, 2018).

En el moment en el qual tenen un posició estable en el seu restaurant, amplien funcions obrint nous restaurants que els ofereixen part de les seves xarxes socials que han anat fent al llarg de la trajectòria. Elles accepten i aprofiten l'oportunitat que se'ls ofereix. Tal com s'ha comentat anteriorment, un factor que destaquen és la seva participació en concursos com a un mitjà per aconseguir majors oportunitats i que els ha permès guanyar visibilitat dins del sector. Així doncs, relaten que els concursos els obren diferents canals o sortides laborals que entenen que no tindrien si no hi participessin. A més, afirmen que el fet d'haver sigut les úniques dones que hi han participat, les ha fet més visibles. Per tant, ser “l'única dona” és un aspecte que valoren com a positiu: *“... más visible, ¿no? Al ser la única mujer... sí, más visible...”* (May Chow, 2018).

Trepitjar ferm és un model que prioritza el reconeixement de les dones a la seva feina, tot i que aquest reconeixement és percebut de maneres diferents. D'una banda, el reconeixement de la seva actuació en els concursos en què han participat és un dels factors que es destaquen com a moment clau: *“Y así van pasando y surgiendo las cosas, me presenté en el 2011, con un poco de miedo pero bueno, al campeonato gallego, y eso me dio un poco de impulso también, gané la*

medalla de plata, quedé segunda” (May Chow, 2018). De l'altra, el reconeixement com a resultat de l'acceptació dels companys de professió: “ha habido.... Más que momentos de premios que a mi, más allá de lo que es la anécdota, la verdad que momentos en que los compañeros de curro han estado a mi lado” (Marie Bourgeois, 2018). A més, es destaca la sort que tenen de treballar en un sector on els clients cada dia els estan reconeixent la feina feta: “... a nosotros nos dicen todos los días, todos los días, siempre viene alguien y te dice qué bien me lo he pasado, cómo ha molado, cómo hemos disfrutado...” (Marie Bourgeois, 2018).

Tenint en compte tots aquests aspectes, l'avaluació que les dones fan de la seva trajectòria és molt positiva:

“De todas formas, ya considero que hice lo más grande... o sea, llegué a lo que quise y eso sí, con muchísimo trabajo, ahora miro hacia atrás y digo: “dios mío si tengo que hacer todo lo que hice, no sé si tendría fuerza ni valor” (May Chow, 2018).

En aquest sentit, cal posar èmfasi en el fet que no es destaca cap moment negatiu en la trajectòria. És més, tots els moments complicats que han pogut viure els entenen com un aprenentatge. Aquest fet es pot percebre amb cert cinisme:

“Ninguno. No he tenido, es que a veces esto suena un poco raro, pero creo que todos los momentos así que han sido como más, más difíciles, me han ayudado mucho a avanzar después” (Marie Bougeois, 2018).

“Ninguno. La verdad que no creo que haya sido negativo ni... o sea, ha sido siempre para ir a mejor, para mejorar tanto psicológico como profesionalmente. O sea, te vas haciendo duro, vas recibiendo lecciones de la vida y vas. No tengo, la verdad, nada negativo” (Maria Marte, 2018).

Tot i això, viuen amb certa incredulitat tot el que han aconseguit al llarg de la trajectòria i asseguren que no saben com ho han aconseguit. A banda, atorguen certa responsabilitat dels seus èxits al seu equip de treball: “...trabajo mío y de mi equipo, ¿eh? Que yo sin mi equipo no soy nada, un buen maître, un buen sommelier, quiero decir, que somos todos. Yo sola no hago nada” (May Chow, 2018). No obstant això, l'equip de treball i la gestió del mateix han estat un dels punts més difícils d'afrontar quan s'han trobat dirigint un restaurant... *lo más difícil para mí ha sido la gestión de personal. Ahora estoy empezando un poco a pillarle el truco, a saber cómo*

funcionan las cosas, también porque nadie nos enseña a ser jefes, entonces, eh...” (Marie Bourgeois, 2018).

Pel que fa a les orientacions fonamentals, són dones que no tendeixen a positivitzar la seva professió ni el sector. En canvi, sí que positivitzen la seva trajectòria laboral quan afirmen que no han viscut cap moment negatiu. Al mateix temps, són molt conscients de les mancances i problemàtiques que té la seva professió, relativitzen la seva tasca com a xefs i mostren cert rebuig cap a la part mediàtica que envolta el món gastronòmic, que en molts moments es pot percebre com a artificios i superficial. També neguen el seu desig d’aconseguir una estrella Michelin ja que no li veuen un benefici:

“El estrés... es mucho... no lo quiero. Un restaurante con una estrella Michelin es dinero, es mucho dinero. Si te das cuenta, trabajas para mantenerlo, tiras de gente de prácticas, tienes contratados a cuatro de personal y el resto son de prácticas. O sea, un restaurante con una estrella Michelin no te da un beneficio que digas...” (Maria Marte, 2018).

Un aspecte negatiu que destaquen del sector és la manca de conciliació. Concretament, relaten una renúncia a la vida social (que no la familiar) pel que fa a les seves amistats i a l’hora de fer vida en parella (quan aquesta no es dedica al sector): *“Sí, claro.. sí, sí, sí, imagínate, muchas tardes, las amigas vamos a la playa... y yo muchas tardes no puedo porque me tengo que quedar en el mes de agosto en el restaurante” (May Chow, 2018).*

“Compras y... sí claro, vida social... cuando todas las amigas están por ahí tu te pasas media horita a tomar algo a las 2 de la mañana, y a las 2.30h para casa, que a las 7:30h toca el despertador” (May Chow, 2018).

Relaten que el seu cercle d’amics acaba sent de persones que es dediquen al mateix ofici per compatibilitat d’horaris: *“...los estilos de vida son tan diferentes que no hay ningún sentido tampoco. Entonces al final nos... la gente de hostelería nos juntamos con hosteleros porque tenemos los mismos horarios, las mismas cosas” (Marie Bougeois, 2018).* També destaquen que han hagut de deixar relacions sentimentals per no poder cedir espai a la vida personal: *“...tema pareja no entienden este tipo de horarios, he perdido alguna que otra... Eh... yo que sé, sobre todo eso, no entienden los horarios, no entienden que sea tan esclavo” (Maria Marte, 2018).* Quant a la conciliació familiar, expliquen que el problema real no és la conciliació en sí, sinó les condicions econòmiques que ofereix el sector i que no permet dur a terme una bona conciliació. D’altra

banda, les condicions ergonòmiques (i.e. espais tancats i a elevades temperatures) i psicològiques (p.ex. tensió i pressió) també es destaquen com a quelcom perjudicial en la salut de les persones que hi treballen. Aquestes condicions laborals permeten crear un context que és procliu a la violència ja que facilita actituds i comportaments agressius per tal d'estar en tensió durant el servei: *“O sea, yo tuve un chiquito que me dijo una vez que le pegara, y yo dije... eh, ¿que me estás diciendo que te pegue? Sí, tu pégame en la espinilla, no sé qué, no sé cuántos, que a mí me lo han hecho...”* (Marie Bougeois, 2018). En aquest sentit, es troben dues posicions respecte a la violència que s'exerceix en el sector molt diferenciades; per una banda, hi ha una necessitat de treballar amb tensió:

“Yo creo que si no hubiese esa tensión en cada servicio, no, no es cocina, ¿sabes? O sea, no se puede decir mira yo vengo a la cocina, pero quiero estar relajada, quiero... Un servicio de cocina tiene que tener tensión, si no, no es un buen servicio seguro” (May Chow, 2018).

I per l'altra, intenten eradicar aquestes condicions que creuen que responen a models tradicionals i “antiquats” en els seus propis restaurants. És en aquest últim cas que, a través de les seves pròpies experiències en diferents organitzacions, la dona intenta pal·liar els efectes de les condicions inherents al sector quan té el seu propi restaurant, implementant mesures per tal de millorar-ho:

“Tengo dos personas que se encargan del mantenimiento del local y se nos queda atrás. O sea, a mí no me parece normal que un cocinero después de echarse 10h se tenga que poner a limpiar una cocina...” (Marie Bourgeois, 2018).

“...yo siempre dije que, si tenía restaurante, nunca tendría una cocina cerrada y de hecho los dos que tengo tienen cocina totalmente abierta que se ve todo. Esto te hace, quieras que no, trabajar de una forma más pausada, más... no sé...” (Marie Bourgeois, 2018).

Per tal d'aconseguir l'equilibri entre la vida personal i la professional, han delegat els rols de la criança dels fills en les seves parelles o ho han compaginat amb el suport de la família, tenint així un rol secundari en la criança dels seus fills: *“... la que viajo soy yo, la que trabajo soy yo, la que trabajo por las noches soy yo, la que salg soy yo, y él se encarga de mi hijo”* (Marie Bourgeois, 2018). En aquest sentit, no s'entén la maternitat com l'eix principal sinó com un element més de la seva vida: *“... entonces me parece un error, eh, dejar, parar tu vida por alguien*

que el día de mañana evidentemente va a hacer la suya, ¿sabes? Que no quiere decir descuidarlo, que hay muchas maneras de cuidar” (Marie Bourgeois, 2018). En el cas de les dones que no són mares, en l’actualitat no es plantegen ser-ho perquè entenen que inevitablement condicionaria la seva trajectòria professional i es veu impossible una conciliació que no afecti directament a la seva projecció com a xef: *“No... no, claro que no, pero ahora mismo es inviable, siendo mujer es muy complicado. Tendrías que tener una media jornada para poder ocuparte, es distinto un hombre a una mujer en este sentido” (Maria Marte, 2018).*

Per tant, la maternitat no ha tingut una gran influència en aquestes trajectòries, ja que no ha condicionat els seus recorreguts ni la seva projecció laboral, però la carrera professional sí que ha intervingut en el model de criança o de maternitat. Les dones han estat dedicades a la tasca i a la vida professional, ja que han decidit (perquè les condicions les han acompanyat) no deixar el curs de la seva trajectòria laboral. No es destaca un sentiment de renúncia respecte la vida familiar ni cap als respectius fills, sinó que aquesta ha sigut l’única manera en què ho han pogut gestionar i estan satisfetes amb aquesta decisió. En aquest sentit, la família juga un paper important pel suport que dona a les participants, bàsicament en dos aspectes: per facilitar-los la conciliació laboral i per l’ajut que presten en la criança dels fills, com es pot comprovar en aquest cas:

“Entonces, ahí compaginando un poco. Iba a casa, le daba la comida, se la daba a mi madre, volvía a ir a las cinco, yo la llevaba un poco a merendar, a dar una vuelta... a las 8 trabajaba... Pues compaginándolo un poquito, y llevándolo como se podía... “(May Chow, 2018).

i també pel suport que han rebut en termes econòmics per poder muntar el seu propi restaurant:

“... bueno, mis padres, que es el que realmente siempre ha apostado por nosotros, que nos ha dado el empujón. Date cuenta que, con 31 años, montar un restaurante con mi hermano no hay presupuesto, no hay dinero, o sea que... el que nos ha apoyado y el que nos ha empujado ha sido mi padre...” (Maria Marte, 2018).

En darrer terme, una de les problemàtiques del sector que mencionen recurrentment és el masclisme i destaquen alguns moments en els quals s’han sentit discriminades i menystingudes pels homes pel fet de ser dones:

“Pero sí que reconozco que machismo lo hay y lo hubo, y lo seguirá habiendo mientras no haya más mujeres” (May Chow, 2018).

“Sobre todo en el País Vasco que es una cocina de hombres es como que menosprecian a la mujer. Mis primeras prácticas que fueron con, con MP, el jefe de cocina me mandó limpiar un horno, el cual, estaba estropeado y era para tirar. Me tuvo cuatro horas limpiando un horno para luego tirarlo” (Maria Marte, 2018).

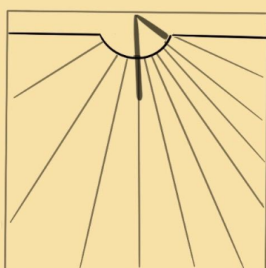
També han sentit que no se les ha pres seriosament quan han dirigit el seu equip:

“Le pregunté: ¿Si fuera un tío tú me hablarías así? Y me dijo que no, y entonces... Pero eso un chaval de 19 años que flipé, que dije... pues nada recoge tus cosas y pírate porque, o sea, no voy a... no estamos en la misma onda” (Marie Bougeois, 2018).

Per tant, totes les vivències que han anat configurant la trajectòria, les actituds i comportaments masculistes i de menyspreu que han viscut, les afronten des d'una posició combativa i de resistència, tot i que afirmen que inicialment ha estat dur: *“al principio cuesta, es duro... porque dices: “¿Por qué, no? ¿Por qué?, ¿por qué me tienen que menospreciar por ser mujer?””* (Maria Marte, 2018). Davant d'aquests comportaments, diuen haver-se sentit “obligades”, per tal d'afrontar-ho, a “tornar-se com ells” i fer-se dures, adquirint una actitud masculinitzada d'acord amb els estereotips heteronormatius: *“...pero al final te vas haciendo dura y al final... entonces te haces respetar, yo me he hecho respetar, tengo mucho carácter y no me dejo pisotear por nadie ni que me menosprecien”* (Maria Marte, 2018). És per aquest motiu que poden adoptar un posat masculinitzat o realitzar una gestió més pròpiament masculina amb els seus equips com a estratègia d'adaptació i supervivència: *“...luchando, vas haciéndote dura, hasta que te haces como ellos al final”* (Maria Marte, 2018), *“...pero quizás por mi carácter y porque desempeñaba el trabajo como cualquier otro chico”* (May Chow, 2018).

Pel fet que la maternitat no hagi estat un factor condicionant en termes de trajectòria professional, és a dir, que no l'hagi modificat dràsticament pel re-plantejament i la re-priorització de la vida familiar que sol provocar i que sovint s'associa a frenar i/o truncar la trajectòria per haver de conciliar, pot ser, que, de manera estereotípica, el model ens recordi a una trajectòria “masculina”.

5.3. Mai és tard per començar



“Dame la perseverancia de las olas del mar, que hacen de cada retroceso un punto de partida para un nuevo avance”.

Gabriela Mistral

L'inici de les dones en el sector és diferent al de la resta de models, ja que la trajectòria professional la comencen en altres àmbits professionals (audiovisual o la carnisseria) i s'introdueixen a la restauració de manera casual i sense tenir formació en l'àmbit. Les participants consideren que s'incorporen de manera tardana al sector, en comparació a la resta de dones cuineres, i és per això que, en termes de desenvolupament professional, l'inici a la restauració és un moment clau per elles, ja que implica començar una nova vida laboral, i de zero, en un nou àmbit. La importància del moment d'inici i del què representa la professió per elles modula les seves orientacions fonamentals. En aquest sentit, la seva màxima és la d'aprendre i aprofitar cada experiència i això explica que la trajectòria es caracteritzi per etapes discontinues i transicions constants, on són elles les que busquen i demanen canvis proactivament amb l'objectiu de progressar i avançar professionalment. De fet, les participants creuen que aquesta actitud és molt positiva i efectiva per poder ascendir i promocionar cap a posicions jeràrquicament més elevades en un mateix restaurant.

El cert és que sí que hi ha una planificació de la trajectòria, tot i donar-se inconscientment, ja que estableixen una estratègia per desenvolupar-se professionalment dins del sector:

“Y entonces ves, aquí vas a pasarte 5 años pelando ajos, y tú lo que necesitas es tener cosas, trabajar en diferentes sitios para ver cómo funciona el sector porque yo quería montar mi restaurante y tenía que formarme, no solo cocina, sino gestión también”
(Marguerite Bise, 2018).

En aquest sentit, les transicions que realitzen les fan amb la finalitat d'adquirir coneixement i aprendre de la posició i l'organització de la que formen part. Així doncs, es regeixen per l'orientació fonamental *Seguir aprenent* que és el mecanisme que utilitzen per desarticlar les inseguretats que tenien respecte a la seva manca de formació en la professió:

“...era mi hobby y me daba cuenta de que cuando cocinaba, eh... me convertía en una persona muy feliz porque me, me permitía ser creativa, etc... lo que sí que es cierto es que me encontré en un momento en que veía limitaciones porque no tenía técnica y entonces ahí es cuando yo decidí, estudiar... ¿Sabes?” (Marguerite Bise, 2018).

L'aprenentatge el troben en la formació específica de l'àmbit i en la rotació i transició cap a diferents posicions i organitzacions que els permet conèixer altres realitats. Pel que fa a la formació, les dones prenen la decisió d'estudiar, entenent que és “el seu moment” per fer-ho:

“Tenia parella, però no tenia fills, però en aquell moment vaig decidir que era el meu moment de formar-me el màxim possible, val? Era la meva oportunitat laboral en aquell moment” (Dominique Crenn, 2018). És per això que per elles, la formació és important i han dedicat el temps necessari per poder aprendre:

“... entonces ahí dije: ‘Va, esta es la mía, esta es la mía, voy a... voy a estudiar en Hoffman que es donde realmente quiero estudiar’. Y entonces, mientras, por ahí en medio, por ahí en medio, mmm... me iban saliendo trabajitos” (Marguerite Bise, 2018).

A tot això cal sumar-li l’orientació fonamental *Tot per la meva professió* en què la dona es regeix per l’entrega, la passió i el compromís per la seva professió i, en aquest cas, també per la seva organització. Això comporta que en alguns moments hagin arribat a anteposar les necessitats de l’organització a les seves. És un model on les dones es reinventen constantment i davant de situacions adverses aconseguen sortir endavant amb un nou projecte i amb una actitud de “treball constant”.

Tenint en compte l’anteriorment exposat, les dones situen la seva professió com a eix principal de la seva vida: *“es que mi vida es gastronomía, mi vida... mi vida gira alrededor de la gastronomía, es mi vida y me encanta”* (Marguerite Bise, 2018). Pel que fa a la trajectòria laboral, afirmen que no canviarien res del que han viscut, incloent les exigències de la vida: *“Súper satisfecha, no lo cambiaría... no cambiaría mi trayectoria por nada... no la cambiaría, he aprendido mucho y he trabajado mucho, mucho, mucho... cosas muy chulas”* (Marguerite Bise, 2018). Per elles, la seva professió és molt important i en certs moments ha esdevingut, a més, el seu refugi. En el cas d’una d’elles, tot i que situï la feina com l’eix principal, la maternitat ha sigut motiu per realitzar etapes de parèntesi, producte d’un procés de re-priorització en el que ha sentit que havia “d’estar per la família” en aquell moment: *“Vaig decidir parar amb tot el que em comportés, a lo millor tornar-me a re-enganxar seria complicat, o que potser que decidia seguir sent mare la resta de la meva vida i que mai més treballava”* (Dominique Crenn, 2018).

L’etapa *Parèntesi* es produeix quan es realitzen entrades i sortides de l’entorn laboral, sent aquest un tret característic d’aquest model. Malgrat que les dones tinguin una visió romàntica de la professió, també la relativitzen i li resten importància respecte a la seva vida personal. És per això que senten una major facilitat (o deure) per interrompre l’activitat laboral (remunerada), centrar-se en elles mateixes i permetre’s tenir el seu espai o “estar per (amb) la família” si és el que necessiten. Per tant, el parèntesi no es viu com una auto-imposició, sinó

com una decisió presa des d'una mateixa i per una mateixa: “Clar, això és xulo, no? De jo poder continuar, de tenir la feina que a mi m’agrada, el poder fer el que a ell [el marit] li agrada i alhora mantenir una família” (Dominique Crenn, 2018). És a dir, la dona pren decisions sense tenir en compte les conseqüències que poden tenir aquestes accions en la seva trajectòria. És per aquest motiu que s’ha anat entrant i sortint del món laboral en funció del seu moment vital i personal i sempre deixant-se emportar per les seves necessitats:

“...i clar, costa dir paro i tornaré a re-enganjar-me a lo que fins ara havia anat esglaonadament aconseguint, no? Però bueno, és una decisió que realment, és lo que dic, no tot sempre és laboral i a vegades, en aquest cas, vaig fer una decisió personal” (Dominique Crenn, 2018).

Així doncs, de la mateixa manera que ha necessitat parar per “estar per la seva família”, també ha necessitat incorporar-se al món laboral i així ho ha fet:

“Però també arriba un moment que la Dominique Crenn que està súper feliç amb el seu fill necessita un altre cop la seva vida laboral, vale? No perquè sigui una persona hiperactiva, no, perquè realment Dominique Crenn per sentir-se bé necessita la part laboral” (Dominique Crenn, 2018).

Pel que fa a la trajectòria professional, les etapes de parèntesi no els ha repercutit negativament, ja que tenen facilitat per, passat aquest temps d'interrupció, incorporar-se de nou a una altra organització. En aquest sentit, tenen una xarxa de contactes que els ha anat proposant ofertes de feina per tornar a accedir a l'espai laboral remunerat:

“Escolta, com vas?” He tingut un fill però bueno, ara començo a tindre una miqueta de... té 10 mesets. I em va dir: “Mira, em surten puntualment molts, molts càterings i jo sé que vas estar al càtering Baldufa¹² que és un món que t’agrada, que t’agrada molt” (Dominique Crenn, 2018).

D'aquesta manera, es mantenen a la professió i aconsegueixen progressar, sent capaces de modificar les seves funcions segons la situació en la qual es troben. Tot i que destaquen

¹² Baldufa fa referència a un nom fictici per tal de preservar el nom oficial del catering.

moments crítics al llarg del seu recorregut laboral i personal, sempre tenen una actitud positiva i reconeixen no penedir-se de cap de les decisions preses:

“Súper positiva, súper positiva... no lo cambio, no cambio nada, no cambio... Hombre me hubiera gustado salir del restaurante airosa evidentemente, ¿no? Pero no lo cambio, pero era... era primordial pasar por una experiencia como la que tuve, como tener un restaurante” (Marguerite Bise, 2018).

Per tant, tenen una percepció molt satisfactòria de la seva trajectòria professional per com l’han afrontat i les decisions que han pres per ocupar les posicions en les quals es troben actualment.

És important destacar que també és freqüent la transició “pas enrere” i es pot donar en dos contextos i amb dues intencionalitats: per aprendre de la posició i de la possible projecció que aquesta experiència laboral els pot donar, d’una banda. Per tant, en aquest cas, “el pas enrere” en un futur implicarà dues “passes endavant”, ja que en el moment en que surt una posició més elevada la proposen per ocupar-la:

“Doncs, bueno, vaig pensar: companyia X, una altra companyia, alguna cosa aprendré segur, vaig sis mesos, és igual. Tornava a baixar-me la categoria. Quan el meu company o el meu amic em deia: “és que em sap molt greu”, jo li deia: “No, no, és una decisió meva, puc suportar-la econòmicament” (Dominique Crenn, 2018).

O bé, d’altra banda, com a obligatorietat per la situació en la que es troben (crisi laboral) per la qual es veuen obligades a retrocedir:

“Pero claro, lo que pasa es que tú de repente tienes dos, tres meses buenos y dices: Va, continuo, continuo, continuo... hasta que ves que... que no... que no puede ser, que no puede ser porque te estás arruinando, ¿sabes? también coincidió con el final de mi matrimonio porque cerré y me divorcié todo en tres meses...” (Dominique Crenn, 2018).

Pel que fa a la maternitat es donen dues situacions molt diferenciades, ja que una de les participants és mare i l’altra no ho ha pogut ser. D’aquesta manera, el fet de no ser mare ha estat un aspecte clau en la seva trajectòria ja que la no maternitat involuntària ha estat un punt d’inflexió per iniciar-se en el sector i s’ha viscut com un salvavides:

“Evidentemente yo no he podido tener hijos con lo cual, me he dedicado 100% a mi carrera y mi... y nada, mi carrera me salvó en ese momento de... de pillar una depre de quedarte lelo tiempo... pero bueno, son cosas que pasan en la vida, y se superan... bueno, no se superan, te acostumbras a vivir con ellas... pero... forma parte de la vida, la vida es así...” (Marguerite Bise, 2018).

Tot i aquest moment que ella relata com a crític, associa la no maternitat amb la dedicació plena a la seva feina i, tal i com afirma, el seu fill és el seu projecte laboral. En aquest sentit, creu que si hagués estat mare no hauria arribat fins el punt en el qual es troba actualment, amb la seva pròpia empresa:

“Y está claro que si hubiera tenido hijos está claro que lo que he llegado a hacer es muy probable que no lo hubiera podido hacer o hubiera tardado más... pero claro, imagínate el drama, empezar a los 30 y algo, luego tener hijos y tal... esto no se hubiera acabado nunca... ¿sabes?” (Marguerite Bise, 2018).

Tot i que es percebi certa re-positivització de la professió, identifiquen i fan una crítica de les mancances i problemàtiques del sector. Una de les problemàtiques més recurrents amb les quals es troben és la violència de la qual fan un relat explícit dels episodis que, com a protagonistes, han viscut en els diferents restaurants: *“M’he trobat una vegada i una altra realment amenaçar-me. Una persona amb un, amb el rollo de film aquest que tapes el menjar, amenaçar-me, vindre a amenaçar-me”* (Dominique Crenn, 2018). També, com a agent observadora: *“...rodeada de niños que iban todo el día a voces, que se sacaban los cuchillos... gritaban, que se pelaban... rodeada de chavales, de chavales y... bueno ya estaba acostumbrada a trabajar con hombres porque en televisión trabajaba con mucho hombre”* (Marguerite Bise, 2018). Les situacions puntuals que destaquen es donen transversalment, ja que es parla tant de mobbing, com de violència simbòlica, verbal i física que es dona per raons de raça i de gènere:

“No, freqüent no... ho he vist una vegada, també, no? Generar un mobbing racista cap a una persona, també és dur, molt dur, no? Tractar per racisme, perquè siguis d’un país o d’un altre, no? D’una manera molt despectiva i molt despreciativa” (Dominique Crenn, 2018).

“Sí que he vist eh, veure, veure a dones que s’han sentit intimidades per algun cap, sí que ho he vist també i dir-ho... ‘no ho permetis això’, ‘és impermissible, no?’ També a vegades, suposo que a lo millor, m’he trobat amb dones més submises o hi ha molta gent molt necessitada a la feina” (Dominique Crenn, 2018).

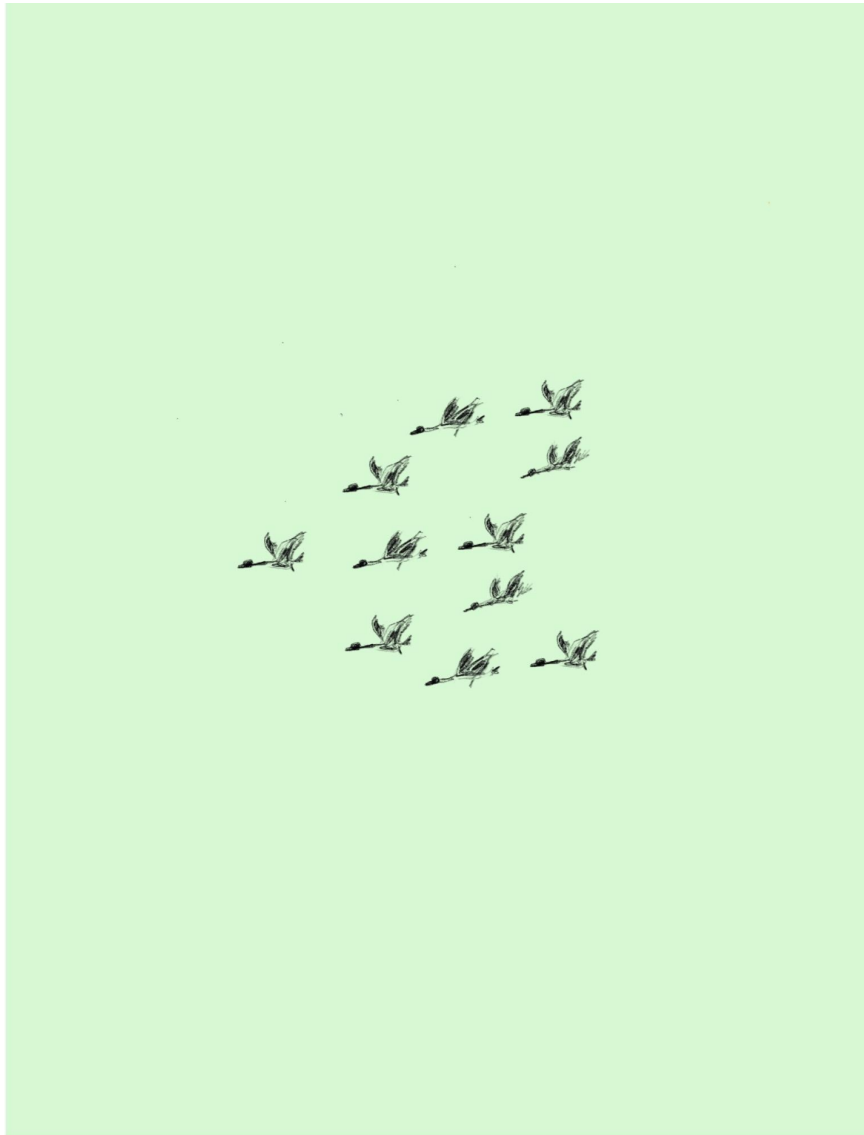
També destaquen haver viscut situacions desagradables com a xefs executives en les quals no es concep a la dona ocupant aquest càrrec, vivint així la masculinització del sector i la manca d’espais feminitzats: *“...jo he arribat a fer entrevistes, no? Quedar amb gent per fer una entrevista, dintre d’un hotel de 5 estrelles, i citar-me, sentar-me, presentar-me el currículum i dir: ‘Ostres pensava que l’entrevista me la faria el xef executiu’ (Dominique Crenn, 2018); “Que los proveedores me vacilaban, me vacilaban como diciendo: esta mujer, esta chica, que qué, ¿qué coño sabe de esto? Es que siempre ha sido un mundo muy... muy de hombre incluso los comerciales y los proveedores también” (Marguerite Bise, 2018). En un cas concret, també es relaten situacions d’abús i de violència directa cap a la dona: “Una cosa és dir: ‘ei aparta’ i l’altra vindre i agafar-te el cul i voler tocar-te el cul. I Dir-li: ‘ets el meu company, no em toquis el cul, vale?’” (Dominique Crenn, 2018). L’actitud que tenen davant d’aquestes situacions és de denúncia i entenen que han de lluitar en contra d’aquesta discriminació per, també, fer-se més visibles: “...ser mujer dentro del sector es duro, es muy duro, que te tienes que... tienes que pelear, tienes que hacerte un hueco porque... para tener un poquito de visibilidad” (Marguerite Bise, 2018).*

Una altra crítica que es fa del sector són les condicions laborals inherents al mateix, que provoquen que hi hagi una falta de conciliació amb altres esferes de la vida. Més concretament, les dones estan en desacord amb els horaris tan extensos que hi ha i afirmen que en la majoria dels casos coincideixen amb les hores de nit, el que per a elles és encara més dur. En un dels casos, contràriament a la resta de participants, l’etapa de *Dirigint* el seu propi restaurant ha esdevingut una experiència molt negativa, ja que aquesta dedicació plena pel seu propi projecte l’ha fet sentir molt atrapada i enclaustrada: *“El formato restaurante a mí me ahogaba porque yo estaba acostumbrada a... a-. pues a mucha marcha y quieras o no, estás ahí encerrado” (Marguerite Bise, 2018). Això, sumat a la sensació de fracàs experimentada durant la crisi econòmica que la va portar a tancar el seu propi restaurant, l’han portat a assegurar que en l’actualitat no tornaria a tenir un restaurant. En l’altre cas, tot i que inicialment no contemplava l’opció de tenir un restaurant propi, acaba sent propietària d’un restaurant, al sentir-se encoratjada per la seva parella:*

“l em diu: ‘per què intentes convèncer a tothom perquè se’l quedi i no te’l quedes tu?’ i... clar vaig fer un: ‘Ui, no sé si m’ho puc permetre això jo, no?’ Em vaig tornar a fer molt petita i no vaig entendre per què, per què.... no sé, no? No sé, per què em vaig fer de cop petita i vaig dir: ‘no, no, no, em veig preparada per portar-ho’” (Dominique Crenn, 2018).

Les dones que configuren aquest model han pogut participar en concursos i competicions, però no és quelcom que les hagi condicionat o que hagi sigut determinant laboralment per a elles. La seva trajectòria tampoc es destaca per haver treballat en restaurants amb estrella Michelin ni han tingut aquesta fita com una aspiració a aconseguir, a diferència d’altres models.

5.4. Canvi de rumb



“Ahora

en esta hora inocente
yo y la que fui nos sentamos
en el umbral de mi mirada”

Alejandra Pizarnik

Poesía completa

Inicialment la dona comença a treballar en la restauració realitzant tasques de cambrera i és, a través de les pràctiques que realitza en una FP d'especialització en cuina, que comença la seva trajectòria com a cuinera. El que destaca d'aquesta etapa, *Aprender i esperar*, és l'aprenentatge que va adquirint a mida que treballa en restaurants amb estrella Michelin. La participant sent que haver treballat en restaurants d'aquestes característiques és un element clau en la seva trajectòria per tot el que ha après:

“Yo tenía un compañero de trabajo que me decía: “Aprovechate del Bulli¹³, lo que el Bulli se aprovecha de ti”, ¿no? Y así fue... nunca he tenido problemas pa' encontrar trabajo, siempre he estado recomendada... o sea que... por suerte aprendí mucho y he conocido a muchísimos compañeros y amigos que hoy en día son como parte de mi familia”¹⁴

El que es destaca d'aquesta experiència és la xarxa de contactes i amics que s'han fet, és a dir, els vincles afectius amb els companys de feina que posteriorment han sigut importants a l'hora de fer diferents transicions:

“Los años que estuve ahí, mis compañeros de trabajo, no eran compañeros de trabajo, se convirtieron en familia... éramos gente que estábamos fuera de casa, viviendo juntos, trabajando juntos... se ha convertido en mi familia, entonces yo... para mi ha sido, ha sido muy ... una experiencia dura, pero a la vez gratificante”.

A part, també relata la disciplina apresada durant l'etapa d'*Aprender i esperar* (en el període de pràctiques) i ho posa al mateix nivell del que actualment seria fer un màster universitari. En aquest sentit, relativitza la seva situació com *stager*¹⁵, tot i que en altres models aquesta condició es defineixi com un abús cap als i les treballadores per la precarització de les condicions laborals. En el seu cas, la dona ho veu com quelcom positiu, ja que considera que és una situació que els cuiners i cuineres en el lloc d'*stager* han triat i de la qual han tret profit:

“... o sea, que todos nos hemos beneficiado de... ¿se han aprovechado de nosotros? Yo no lo veo así, yo también me he aprovechado de ellos, y uno aguanta hasta que quiere

¹³ El Bulli és un restaurant gastronòmic que va ser guardonat amb 3 estrelles Michelin i va ser referent del món gastronòmic de la mà de Ferran Adrià.

¹⁴ Aquest model està format per una única dona: Karime López. És per això que no es posarà la identificació a cada cita esmentada.

¹⁵ *Stager* és el nom que se li dona als treballadors que estan amb un contracte de pràctiques.

aguantar y lo que quiere aguantar también... O sea que nadie nos obliga a estar ahí... ni... también va mucho por la actitud, ¿sabes?”.

En aquest model la dona no realitza moltes “mudances” i les transicions que es realitzen s’acompanyen d’etapes que impliquen llargs períodes de temps en la mateixa organització. És a dir, es promou bàsicament a través de “passos endavant” o “re-ubicacions”, que impliquen treballar en el mateix restaurant però canviant físicament d’establiment i, en aquest model, implica també un canvi de residència, sent un aspecte molt comú en el treball en restaurants de cadenes hoteleres. En aquest sentit, les mudances que es realitzen a altres organitzacions estan promogudes per la seva xarxa de contactes al sector, que l’inviten i ella accepta, però en cap cas es tracta d’una cerca activa de feina per part d’elles. Moltes de les mudances que es realitzen impliquen un canvi de residència i, en conseqüència, es produeix una mobilitat. És per això que quan s’arriba a un punt de maduració de la trajectòria la dona intenta fer transicions per tornar a casa, amb feines físicament més a prop, ja que sent que ha passat molt temps fora del seu entorn familiar i considera que és el moment de tornar:

“También decidí irme yo porque bueno, me ofrecieron el trabajo este en Tarragona. Y como había estao’ tantos años en... en Sevilla, en Málaga y eso, viviendo... yo soy de Tarragona y ya que estaba ahí en Gerona y tal y me ofrecieron lo del trabajo este, dije: “pues mira, es una buena oportunidad pa’ volver a casa” y mi idea era quedarme en Tarragona ya definitivamente. Pero entonces... apareció este...”.

Un altre tipus de transició que es produeix quan arriba la maternitat és el “canvi al joc”. Aquest esdeveniment vital provoca que la incorporació de la dona al mercat laboral, després d’un període de nou mesos, no sigui ocupant la mateixa posició ni tenint la mateixa càrrega laboral que tenia abans de la interrupció laboral: *“Ahora, actualmente, por el tema del bebé y eso, he decidido tener un poquito más de calma y ahora trabajo los jueves, viernes y sábados”*. Per tant, es considera que la dona fa un “pas enrere” pel que fa a la seva trajectòria, ocupant una posició jeràrquicament inferior.

Pel que fa a les condicions laborals, aquestes destaquen per la poca conciliació amb la vida personal i pels alts nivells d’estrès que la porten a realitzar canvis: *“...Y ya me apetecía cambiar, estaba muy quemada: cinco cocinas, mucho personal... llegó un punto que ya estaba también, cada vez que tenía que cambiar la carta era como... pf.. no tenía ideas ¿sabes?”*. Un altre element generador d’estrès ha sigut la gestió de l’equip de treball, que es defineix com un dels punts

més esgotadors de l'etapa *Dirigint*: *“El personal me quemó mucho, mucho mucho, los quiero a todos como si fuera mi familia ¿eh?, pero si no me llevo a ir yo, los mato a ellos”*.

En aquest model hi ha dos punts a destacar respecte als condicionants de gènere: l'experiència de la maternitat, ja que és un element clau en el relat de la trajectòria de la dona i les premisses de gènere, els comportaments masculistes i l'afrontament de la dona davant d'aquests. En primer lloc, la rellevància i el significat que la dona li assigna a la maternitat fa que l'eix principal del seu relat es fonamenti en aquest esdeveniment vital: ser mare. La dona entén el fet de ser mare com a: *“...hasta que no eres madre no ves las cosas que eres capaz de hacer y las pocas horas que eres capaz de dormir porque tienes que hacer (...)”*. D'aquesta manera, en el model *Canvi de rumb* es percep la maternitat com un punt d'inflexió en la trajectòria de la dona, ja que ella mateixa entén el fet de tenir fills com un truncament de la seva trajectòria: *“...y a mí me encantan los críos, pero... pero me iba a truncar... me iba a fastidiar... bueno, a fastidiar tampoco... pues bueno, iba a cambiar mi vida profesional”*. Així doncs, quan la dona es queda embarassada, ho viu de forma negativa:

“Ara ya lo que venga... ya serán otras etapas y ya está, que me costó también ¿eh?, que me llevé mis berrinches de llorar también y decir: “uh..., ahora que estaba aquí en Tarragona posicionándome un poquito y que la gente estaba conociendo el restaurante, y venia gente de fuera, porque... me vinieron hasta los del Restaurante D y todo, al restaurante, ¿sabes?”.

Tot i així, ha re-prioritzat i entén que ara té unes altres obligacions:

“Ahora tengo otras obligaciones, otras prioridades, que no las había tenido nunca hasta ahora. Entonces, quiero poder disfrutar de eso también porque sé que se me va a pasar volando y no... y no lo voy a aprovechar. Entonces bueno... Ahora mi prioridad es mi familia”.

Pel que fa a la criança del seu fill, la dona adopta un rol totalment principal. És més, s'assenyalen les dificultats per coordinar-se amb la parella, que queda en un pla exclusivament secundari en la criança del seu fill. Això fa que ella no pugui conciliar els diferents temps com voldria i que el rol que adopta, en quedar-se a casa, la faci sentir incòmoda perquè no sent que sigui el seu lloc:

“Ahora me ha costado mucho, al principio, sobre todo, los primeros meses de embarazo que estaba de baja y tal, ser ama de casa... buf... no lo llevaba nada bien, porque no, porque yo estoy acostumbrada a hacer lo que me da la gana, bueno, a llevar las riendas de todo y me veía limitada, me veía pesada... uf... me ha costado ahí eh...”

En aquest model no hi ha una orientació fonamental que destaqui respecte les altres o que sigui clau per definir i/o entendre aquest model, ja que es produeix una evolució en funció de les etapes vitals en les que es troba la dona. En definitiva, la dona està albirant un possible canvi de rumb.

En un estadi inicial de la trajectòria, es podria dir que l'orientació fonamental més definida seria la de *Tot per la meva professió*, en què la feina és l'eix principal de la seva vida, fins al punt de sentir-se anul·lada: *“Porque ya llega un punto que quema. Sí. psicológicamente, ya estaba anulada, como... yo solo sabía hablar de cocina, no sabía hablar de otra cosa”*. Per tant, la dona es dedica a la seva feina i la destaca com la seva prioritat mentre deixa al marge altres esferes de la vida, fet que l'ha portat a renunciar a parelles i, també, a la maternitat:

“... he estado 11 años de jefa de cocina en un hotel en Marbella que tenía 5 cocinas a mi cargo... tenía mucho personal a mi cargo, o sea que menos persona era todo, o sea, no era buena pareja, no era buena, en ese momento no era ni... no era ni buena para mí misma... menos todavía para ser madre, ¿no? Pero... bueno... he pasado por muy buenos restaurantes, entre ellos el Restaurante F¹⁶ y lo que menos me planteaba era ser madre porque... sabía que me iba a truncar profesionalmente...”

D'aquesta manera, tal com afirma la participant, la maternitat es viu com un truncament de la trajectòria, que s'interpreta com una situació de no retorn. És per això que les orientacions fonamentals actuals, en el moment en què es fa l'entrevista, són les d'*Estar per la família* i la de *Cerca de comoditat*, que li permet conciliar la vida personal amb la professional i on l'eix principal, després d'un procés de re-priorització, és la família: *“Bueno, de momento aquí estoy cómoda y estoy bien y entonces bueno, por lo menos un par de años espero poder... seguir ahí por el tema sobre todo del niño”*. La dona sent que ha canviat i que és moment d'agafar responsabilitats i “estar per la família”:

¹⁶ S'utilitza Restaurante F per preservar l'anonimat del restaurant que es menciona a l'entrevista.

“...y si es tuyo el negocio tienes que dejar de lado a tu hijo... entonces yo decidí no quedarme con el negocio porque... con lo que he esperado, no quería tampoco... que mi prioridad fuera el trabajo. Por una vez quería que mi prioridad fuera mi... yo... mi vida personal”.

L'orientació fonamental que es podria dir que es manté al llarg de la trajectòria (fins al moment de l'entrevista), és la tendència a positivitzar la professió i el sector. En aquest sentit, es normalitzen o relativitzen les diferents problemàtiques (i.e. la violència) que hi ha en el sector de dues maneres: negant-les, perquè les sent lluny de la seva vivència i experiència i hi una postura equidistant o normalitzant-les, perquè el sector “és així”: *“...el jefe de cocina que teníamos pues a veces tenía salidas de tono un poco... pero bueno eso era quizás lo que menos nos importaba en realidad, ¿sabes? Para mí fue una experiencia muy, muy gratificante y muy buena”.* En aquest sentit, quan la dona se sent perjudicada, mostra una actitud de denúncia i crítica davant les situacions discriminatòries (i.e Falta de conciliació).

Pel que fa a la influència familiar, no es destaca cap aspecte rellevant, ja que és un model en el qual la dona està acostumada a ser lluny de casa. Tot i això, a l'inici de la trajectòria s'identifiquen sentiments de nostàlgia i enyorança cap a la família. En aquest sentit, quan s'arriba a un estadi madur de la trajectòria i es té la sensació de portar molt de temps allunyada, es decideix tornar a casa.

En aquest model també s'han viscut episodis de violència (tot i que ella no ho expliciti) exercida per alguns dels seus caps. El seu relat es fa des d'una posició de normalitat i acceptació de la situació:

“...lo típico que hacen algunos jefes de cocina para tener autoridad, pues chillar, tirarte los platos a la basura (se ríe) ... Sí... me llegó a tirar hasta flaneras y todo, pero yo me reía porque me parecía un poquito surrealista”.

“Pero bueno, en una cocina cuando hay tensión y hay nervios se dicen y se hacen muchas barbaridades, ¿no? Pero siempre hay que saber diferenciar cuando es por la tensión y los nervios y cuando te están faltando al respeto a ti como persona o no, ¿no?”.

A més, també relata una problemàtica sectorial que no s'ha mencionat en cap altre model, que és la normalitat amb la qual es consumeixen substàncies il·legals: *“En casi todos los sitios donde*

he trabajado. La rara era yo (se ríe). A mí me decían: ‘Cómo aguantas trabajando 16 horas sin drogarte?’”.

Un altre tipus de violència és la que fa referència als comportament masclistes i discriminatoris. No obstant això, i a través del seu relat, la dona resta importància a les situacions de violència simbòlica que s'exerceix cap ella, com pot ser el cas de no contractar-les pel simple fet de ser dones:

“Entonces él trabajaba ahí y él se iba en verano a trabajar a otro sitio y entonces me recomendó y el hombre este me decía: “Karime, sobre todo, he dado tu apellido porque si digo que te llamas Karime, no te hacen la entrevista”.

Aquesta manca d'identificació del masclisme i, en algun moment, de justificació o de normalització de l'acció discriminatòria, es percep com una alienació respecte al discurs masclista que es fonamenta en els estereotips de gènere. És important destacar que, fins i tot la dona, cau en la reproducció d'estereotips de gènere per construir el seu relat:

“Bueno, también hay mujeres que aprovechan el hecho de ser mujeres para: “cógeme, tráeme”, hay mujeres que aprovechan sus encantos, pues ¡olé ellas! entonces yo nunca he ido de víctima. Hay muchas mujeres que es verdad que algunas van de víctima, aprovechan el machismo para... y yo, es que de verdad te lo digo eh, es que nunca jamás he sentido...”

Per tant, hi ha una falta d'empatia i sensibilitat respecte a la situació de les dones en el sector; a excepció d'aquells aspectes en que es veu reflectida perquè li ha tocat viure-ho, com és el cas de la maternitat i de tot allò que envolta aquest procés. Tot i això, cal destacar que en el seu relat es troben contradiccions respecte les diferents premisses de gènere i els comportaments masclistes patits. Aquestes contradiccions tenen a veure amb la negació d'haver presenciat i viscut actituds masclistes, malgrat que posteriorment relati algunes situacions explícites d'actituds d'abús de poder o discriminació (i.e. que li neguin fer una entrevista per ser dona).

Les actituds i la personalitat li ha permès afrontar les exigències extremes que ha patit pel fet de ser dona i també ha facilitat que es guanyi el respecte dels seus companys: *“Entonces, a lo mejor mi personalidad también ha hecho un poco que yo me lo tomara... En vez de tomármelo como algo malo me lo tomaba como un reto, ¿sabes? ¿Sí? Pues ahora te vas a enterar. ¿Qué no*

puedo hacer esto?, pues ahora te lo voy a hacer el doble, ¿sabes? Supongo que la actitud también hace”.

Finalment, un altre punt a destacar és la participació en concursos gastronòmics com un dels moments més crítics de la trajectòria, ja que va arribar al punt de plantejar-se abandonar el sector; contràriament a la resta de models, que han destacat els concursos com una oportunitat per visibilitzar-se i projectar-se: *“Sí... salí muy, muy, muy decepcionada, muy desmotivada y muy... ahí tuve un bache emocional... considerable, ¿sabes? Pero emocional, todo lo demás lo he superado, que al final también lo superas eh, pero pf... me cambió hasta la cara...”.*

L'avaluació que es fa sobre la trajectòria es realitza des d'una posició nostàlgica, com si ja no es tingué més projecció i ja s'hagués aconseguit tot. És per això que recorda els anys en els quals va gaudir i en els quals sent que va aprofitar la vida:

“...he viajado, he hecho todo lo que me ha dado la gana profesionalmente, he estado en sitios con estrella Michelin, he sido jefa de cocina, me he presentado a un concurso, que para mí fue una mala experiencia, pero, en realidad decías: ‘no todo el mundo ha podido vivir esa experiencia, ¿no?’ (...). He hecho cosas que posiblemente no hubiese hecho nunca si hubiese tenido familia”.

5.5. La vida són etapes



“Natsukashii designa la nostalgia feliz- responde ella-, el momento en que el recuerdo hermoso regresa a la memoria y llena de dulzura. En cambio, su expresión y su voz expresaban pena, así que interpreté que se trataba de la nostalgia triste...”

Amelie Nothomb

La nostalgia feliz

Aquest model es caracteritza perquè la dona, seguint el seu desig professional, inicia la trajectòria laboral dedicant-se a la cuina. És a causa de l'atzar i sense prèvia planificació que, passat uns anys després d'haver-se iniciat en el món laboral, comença a realitzar tasques de docent. Quan arriba aquest moment és quan la seva trajectòria es ramifica i passa a ser un patró paral·lel on, en lloc de tenir un únic espai laboral, en té dos. El model *La vida són etapes* no s'ha de confondre amb el model *Ho porto a la sang*, on es fan activitats alternatives de manera esporàdica o temporal. En aquest model la dona passa a tenir dues professions que, durant un temps determinat, manté simultàniament.

No obstant això, la professió que més destaca és la de cuinera, ja que és ella qui la tria i és a la que més temps li ha dedicat. És a l'inici de la trajectòria, quan la dona se situa en l'etapa d'*Aprendre i esperar* i si sent que està entrant en una etapa d'*Estancament* (per manca d'aprenentatge), que busca i/o demana canvis de posició o d'organització. Així doncs, abandona la posició o organització de la qual formava part perquè considera que no li està aportant tot l'aprenentatge que voldria: *“Yo podía seguir trabajando, pero quería seguir formándome, no quería quedarme ahí”*¹⁷. Per tant, les transicions que es realitzen com a cuinera estan pensades per desenvolupar-se i créixer dins del sector fins arribar a tenir el seu restaurant. És per això que es produeixen diverses transicions de “mudança” i de “pas endavant” fins que la dona arriba, sense esperar-ho, a l'etapa *Dirigint* el seu propi restaurant. Aquesta última etapa, és la que més es destaca perquè és en la qual més temps ha viscut i s'ha establert.

Un altre tipus de transició característic d'aquest model és el de “canvi al joc”, que esdevé quan la dona tria deixar al marge la professió de cuinera per dedicar-se a la docència, deixa en espera els aspectes culinaris i prioritza la vida personal i familiar: *“También ahora mismo decidí dar un paso muy grande en mi profesión, que es apartarla un poquito...”*. És precisament en el moment de maduració de l'etapa *Dirigint* que re-prioritza i es produeix aquest canvi: *“...entonces llegó un momento que dije: mira, prefiero parar un poquito, bajar un poquito el listón, dedicarle un poquito más a mi familia y... y también a mí, porque al final nunca, siempre es el trabajo, el trabajo, entonces, eh... llegamos al acuerdo de cerrar el negocio”*.

Al llarg de tota l'activitat laboral com a cuinera, la dona ha transitat per diferents orientacions fonamentals que s'han anat modulant segons el moment en el qual es trobava. El cert és que,

¹⁷ Aquest model està format per una única dona: Clare Smyth. És per això que no es posarà la identificació a cada cita esmentada.

en les etapes d'*Aprender i esperar* i *Dirigint*, la dona entén que tot el que envolta la professió forma part d'un estil de vida, el seu. És per això que en destaca una actitud de *Treball constant* i de *Seguir aprenent*. Tot i que no hi hagi una planificació conscient de la trajectòria, la dona entén que en els primers estadis és moment per fer diverses activitats que contribueixen en el seu aprenentatge:

“...yo quería seguir formándome y ya empecé a trabajar, hice prácticas y ya empecé a trabajar en Santiago, todo lo que pude hacer, lo hice, o sea viajé, trabajé fuera, estuve en París, estuve haciendo diferentes cosas fuera, todo lo que podía, e incluso... o sea en mi tiempo libre y en mis vacaciones lo que hacía era seguir trabajando”.

Aquest “treball constant” es fa més evident quan es fa sòcia del seu restaurant, ja que la necessitat de fer front a una hipoteca des de ben jove la porta a adquirir aquesta actitud respecte la trajectòria: *“Y empecé ahí. Entonces, de repente, me veo con veinticuatro años con una hipoteca de... hipotecado la casa de mis padres, para un negocio y lo único que tenía que hacer es trabajar, entonces lo que hice fue trabajar”.* Al llarg del relat destaca l'edat com un element diferenciador per ella i que al mateix temps serveix per posar en valor la feina feta i la responsabilitat que ha anat adquirint al llarg dels anys. Tal com s'esmentava anteriorment, aquest trànsit cap a diferents orientacions fonamentals es produeix també en el moment en què decideix apartar-se de la faceta de cuinera per dedicar-se únicament a la docència. Aquest pas respon, únicament, a l'orientació fonamental de *Cerca de comoditat* per poder conciliar, moment en el qual decideix apostar per la professió que creu que li garantirà una conciliació real. Això resulta un nou escenari en la seva vida, ja que passa de tenir un rol secundari en la criança dels seus fills, a tenir un rol completament primari.

En aquest sentit, la participant es regeix pel que ella entén que és ser dona, ser mare i quina és l'experiència viscuda: *“...muchas mujeres no salen porque tienen otras tareas innatas que no... que prefieren, y yo hoy por hoy lo entiendo, que prefieren estar en casa cuidando a los niños o viendo una película con ellos que estar en Madrid viendo, eh, cualquier congreso”.* Així doncs, també es veu un canvi en la seva actitud respecte la maternitat, vivint el naixement del seu primer fill des d'un pla més distant i, el del segon, des d'una posició més propera. En altres paraules, amb el primer fill viu la maternitat desenvolupant un rol secundari pel que fa a la criança i és el marit el que té un rol principal: *“Eh, a ver, es difícil como madre, pero para mí fue sencillo, mi pareja, mi marido, quería tener un bebé y lo cuidaba él, y me prometió que lo iba a cuidar, entonces le dije: “¡vale! Pues si lo vas a cuidar, pues lo tenemos”, afirmando, a més, que: “si*

no tuviera este apoyo, no tendría un niño”. En canvi, amb el segon fill vol prendre un paper més actiu ja que no se sent còmoda amb el rol que fins el moment estava desenvolupant: sent que està sent egoïsta i que està renunciant a la seva família i mostra un to de culpabilitat per no estar amb els seus fills: “... los niños necesitan tiempo para ayudarles con los deberes, para llevarlos a las actividades, para verlos jugar, entonces es algo que me había perdido con el otro y que ahora que... que no lo voy a perder”.

Així doncs, afirma que sempre ha pensat en ella mateixa i que és el moment de pensar més enllà de la feina i “estar per la família” i és per això que decideix no quedar-se amb el restaurant: “...tenía la opción de quedármelo pero, pero pienso que siempre pensé en mí y nunca en mi familia, entonces era más importante mi familia”, o bé: “nunca he ido a verlo a un partido, o sea, me parece, ¿sabes? Me parece injusto para él e injusto para mí”. D’aquesta manera, la dona canvia el seu rol familiar respecte la criança del seus fills i afirma que:

“... es un cambio muy grande porque de ser una persona súper activa, de estar siempre fuera de casa, muy independiente, trabajar siempre fuera y nunca estar en casa, más que lo necesario, las horas de dormir, pues es bien, bien difícil, bien diferente, que no estoy mal, eh, estoy bien”.

La dona assenyala com a punt d’inflexió de la seva trajectòria el moment en el qual li van oferir la societat del restaurant, de la mateixa manera que senyala com a moment molt dur la presa de decisió de tancar-lo:

“... un punto de inflexión fue cuando cogí el negocio, porque pasas de ser empleada a ser empresaria, ese fue un momento crítico, o sea crítico, fue un momento difícil pero también el decir, em... dejar el negocio, em... en el que llevas invertido mucho dinero, mucho trabajo, eh... muchos años, el decir ‘dejarlo’ eso es un momento muy duro”.

Però tot i això, se sent satisfeta amb el canvi realitzat i amb el seu nou rol dins de la família: “... sí, a ver, ahora estoy muy satisfecha, evidentemente que estoy un poco agobiada porque estoy todo el día con mi bebé, pero estoy muy satisfecha porque de repente tengo todas las actividades que nunca hacía antes”.

Per altra banda, la família també és un factor molt important que es destaca pel suport que li ha donat al llarg de la trajectòria. El nucli familiar (marit i pares) és un element facilitador en el seu desenvolupament professional en termes econòmics i en la criança dels seus fills:

“Importante no, importantísimo, porque aparte de, de su disponibilidad horaria que era más flexible para tener un bebé y yo seguir trabajando, también su apoyo, su apoyo incondicional siempre es importante y que es el apoyo de mi marido, es el apoyo de un hombre”.

En el model *La vida són etapes*, els condicionants sectorials són rellevants per la dona i estan presents de manera recurrent en el seu relat. Concretament, en aquest model, és molt característica la tipologia de restaurants en els quals la dona ha treballat, restaurants amb estrella Michelin. La seva experiència ve marcada per aquest tipus d'entorn i les transicions que ha anat realitzant han estat per ascendir i ser reconeguda dins del mateix. Partint d'aquesta lògica, la dona destaca en el seu relat el reconeixement a millor cuinera de l'Estat Espanyol i l'atorgament de dues estrelles Michelin. Aquests esdeveniments són clau per a ella, ja que un encadena l'altre: el guany de l'estrella Michelin l'associa i relaciona amb el premi (previ) a millor cuinera a nivell estatal. El mateix succeeix amb altres oportunitats laborals que li han anat arribant a partir d'aquell moment (p.ex. *Showcookings*). Així doncs, l'experiència de la participació en concursos es considera molt positiva, tot i que en un inici no fos una iniciativa que partís d'ella, sinó del seu soci. Es podria dir que la figura del soci compleix amb la figura d'un mentor, tot i que ella no utilitzi aquesta paraula en el seu relat, però sí que ha sigut una persona que l'ha encoratjat i animat a afrontar-se a diferents reptes al llarg de la trajectòria.

Aquests esdeveniments són els pilars del relat de la dona, ja que, la bona actuació que va tenir en el concurs va permetre que el guanyés i que, per tant, tingués molta visibilitat i li apareguessin oportunitats laborals que mai abans havia tingut: *“...y a raíz del premio, pues empezaron yo creo a reconocerse más el trabajo, a dar visión al negocio que teníamos, al restaurante y luego conseguimos una estrella Michelin”.* El mateix passa amb l'obtenció de l'estrella Michelin en el seu restaurant que descriu com: *“Jolín! Fue un momentazo, era muy, muy importante para mi incluso llegaron a decir que era la mujer más joven en conseguir una estrella Michelin”.* Però el que la dona destaca d'haver aconseguit aquest premi és el reconeixement que se li va donar, ja no tant per auto-afirmar-se (com en altres models), sinó per sentir-se reconeguda per tota la feina feta: *“Al final.. el... los... la recompensa no son regalos, sino recompensas por el trabajo, por el esfuerzo y yo lo veo así, ¿no? Que esa estrella fue el*

resultado de un trabajo continuo, constante y de cada día". Així doncs, la dona posa en valor aquest reconeixement i el considera el fruit i la recompensa al sacrifici i a les hores que ha invertit en la seva feina.

Pel que fa a d'altres condicionants sectorials, l'experiència de participar en concursos també la considera positiva per ser l'única dona, fet que l'ha ajudat a ser més visible mediàticament: *"la repercusión fue máxima y más que era un concurso nacional y más siendo mujer. Yo creo que el haber sido mujer, en ese caso en particular, me ayudó a que fuera más mediático"*. En aquest sentit, assegura no haver estat víctima de comportaments masclistes ni s'ha vist discriminada en el seu entorn laboral per ser (l'única) dona. Tampoc destaca diferències entre homes i dones en els equips de treball. És per aquesta raó que l'explicació que dona al fet que els homes siguin més visibles en el sector és que hi ha poques dones, aspecte que entra en contradicció amb el relat que fa de la seva experiència participant als concursos (on és visible, justament, perquè hi ha poques dones). D'aquesta manera, el seu afrontament a situacions de desigualtat o discriminació consisteix a negar les premisses de gènere:

"...pero no veo, o sea, rivalidad ni veo que quieran ser mejores los hombres que las mujeres o las mujeres mejores que los hombres, yo creo que son caracteres de personas humanas y que unos salen más en los medios y otros menos, no salen...".

La dona també destaca les conseqüències laborals del sector en termes psicològics, ja que en algun moment va haver de canviar de restaurant per l'alta pressió a la que estava sotmesa: *"Ya llevaba tres años, más de tres años y llegaba un momento en que no podía seguir con esa presión, era mucha presión, mucha..."* i a causa de la duresa de l'activitat laboral: *"pues tres años y algo, casi cuatro años, pero bueno.. eso es como la mili, creo que esos tres años son como diez"*. A més, també fa menció de la duresa de dirigir d'un ex-cap: *"Era un genio, sigue siendo un genio, entonces era muy duro, era muy duro trabajar con él, era muy exigente, eh, esa exigencia, pues me llevó al límite de saber lo que está bien y lo que está mal, evidentemente"*. Tot i mencionar les desfavorables condicions laborals, la dona busca la part positiva i destaca què és el que li han aportat i com l'han ajudat a progressar i a aprendre en el sector i a nivell personal: *"...esa presión constante hace creer más en ti mismo, o sea, a mí me hizo creer más en mí misma y sabía perfectamente lo que hacía, y saber que, que podría hacer todo lo que me propusiera"*. És a dir, respon a la dita popular: *"no hay mal que por bien no venga"*.

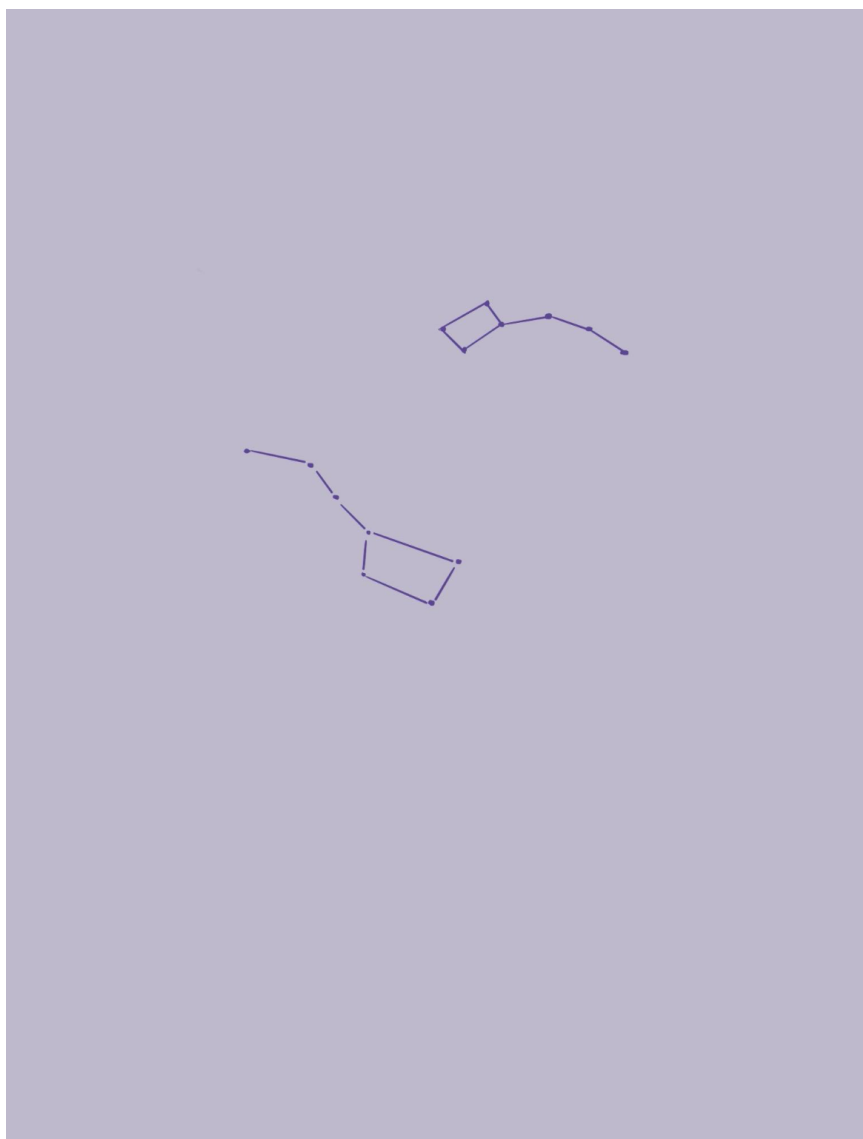
L'avaluació que es realitza de la trajectòria és positiva, denota satisfacció i es fa èmfasi en el reconeixement rebut i en la rellevància que la dona considera haver tingut per la cuina de la seva Comunitat Autònoma:

“Debía tener veintidós años y la verdad que fue un subidón de adrenalina, de valorar el trabajo, o sea de decir, están valorando el trabajo, están valorando el esfuerzo, no el esfuerzo de una persona sola, el esfuerzo de un equipo entero, ni el trabajo, se ve recompensado todo lo que haces, porque allí trabajábamos muchísimas horas”.

Així doncs, tot i que es relati un cert sentiment de nostàlgia o de renúncia cap a la seva passió, la dona està satisfeta amb les decisions que ha pres i amb la seva situació, i ho expressa des d'una posició o perspectiva que assenyala, justament, que la vida té etapes i que ha arribat al final de la que es proposava dirigir el seu propi restaurant:

“...es triste ver que se deteriora, pero es una etapa, son etapas, ¿no?, son etapas muy bonitas. Yo pasé muy buenos momentos en el restaurante y me da pena, pero estoy a gusto con la situación que estoy viviendo ahora mismo”.

5.6. Marcant la direcció



«...Valent qui sigui capaç de no trair-se a ell mateix, qui esquivi el soroll asfixiant dels altres i sigui fidel a les seves passes, al seu impuls, a aquella veu»

Gemma Ventura, 2018

El model es caracteritza per la influència familiar que la dona ha viscut des de l'inici de la seva trajectòria. La seva introducció en el sector es va donar en el restaurant dels seus pares però, contràriament, es destaca la figura paterna per ser qui va intentar impedir que ella es dediqués a aquest sector: “...bueno es que mi padre, somos tres hijas y yo soy la pequeña. No quería que su hija la pequeña se presentara... se dedicara a esto, ¿no?”¹⁸. Recurrentment, al llarg de la trajectòria, la figura paterna tindrà un rol bloquejador, que anirà qüestionant les decisions de la seva filla i augurant un fracàs laboral:

“...pues nada, está muy orgulloso, pero como estoy con el nuevo proyecto que es un macro proyecto, pues volvemos a las mismas: no sé por qué haces esto, es mucho para ti, te vas a morir, mucho trabajo, o sea, se ha pasado la vida diciéndome que no haga nada...”

Així doncs, les expectatives del pare no seran les mateixes que les d'ella. Davant d'aquesta lluita d'expectatives, la dona cedirà en alguna de les decisions imposades, com, per exemple, estudiar per unes oposicions de professora. Tot i així, arriba un moment on deixa de cedir a les imposicions i entoma la presa de decisions, tenint en compte què és el què vol i què s'ha de fer per aconseguir-ho: “... ahorré dinero y luego mi padre ya no me dejaba marchar a Santiago, pero yo me fui porque quería estudiar cocina y me marché... enfadándose mi padre, pero... Yo me marché porque quería estudiar cocina”. En aquest model, la família es destaca com un element de suport primordial per facilitar-li la conciliació de la vida professional i personal. La participant relata que sense la família i el seu marit, que és amb qui dirigeix el restaurant, no hauria pogut assolir els seus objectius. És més, la relació amb el seu marit la descriu així:

“Yo sin Alberto¹⁹ no soy nadie, yo tengo unas cosas, Alberto tiene otras y yo creo que “esto ha sido también la clave del éxito, lo que aportamos los dos, yo desde luego que si me falta Alberto igual cierro el restaurante. Yo sola no lo quiero, yo lo quiero con él, ¿sabes? Somos un dúo, somos dos”

Un altre aspecte que és característic d'aquest model és haver treballat en restaurants amb estrella Michelin des de l'inici de la trajectòria fent d'*stager*. Aquesta experiència es relata com el moment més important i més feliç de la seva trajectòria, ja que s'aprèn a fer en un

¹⁸Aquest model està format per una única dona: Soledad Nardelli. És per això que no es posarà la identificació a cada cita esmentada.

¹⁹Per afavorir l'anonimat de les terceres persones que es mencionen a les entrevistes, s'ha utilitzat un altre nom.

restaurant d'alta gastronomia i teixeix una xarxa de contactes que en el futur li permetrà seguir en contacte amb el món gastronòmic d'alt nivell. Així doncs, la dona, tot i que tingui etapes intermitents en la restauració, mai no se'n desvincularà. És important destacar que aquesta intermitència no és buscada ni desitjada per ella, ja que recurrentment veu la necessitat de tornar a l'àmbit pròpiament culinari en un restaurant: *"... aparte de dar clases yo me iba a sitios, me iba a restaurantes de León, me iba a hacer cosas, hacía mis cosas, porque si no, no podía"*.

En aquest cas, tot i que l'etapa d'*stager* sigui la més destacada de la seva trajectòria, també relata les precàries condicions laborals a les que es va haver d'afrontar durant aquesta època: *"Luego estábamos 40 staggers haciendo prácticas que era exagerado, no sé si tenía a 5 personas contratadas y el resto éramos todos staggers"*. D'aquesta manera, la dona té una visió crítica respecte la situació que va viure, tot i que també posa en valor la disciplina i el coneixement adquirits al llarg d'aquest període: *"... es verdad que aprendí mucho, que tuve una experiencia maravillosa, pero yo no estoy de acuerdo con tener a gente en prácticas sin que sea reglado y sin pagarles, me parece fatal"*.

Com s'anticipava, aquest model es caracteritza per alternar dues professions: cuinera i docent, fins que es compaginen simultàniament, d'aquí s'extreu el patró semi – intermitent. En aquest model, la dona agraeix haver-se format en cuina i en docència, ja que acaba sentint com a seves les dues professions. Però, en un inici, arrossegada per la influència familiar, realitza els estudis de magisteri contra la seva voluntat. És per això que, quan la família la persuadeix perquè realitzi les oposicions al cos de docents i ho aconsegueix, se sent poc satisfeta: *"...aprobé casi sin estudiar y entonces me veo de funcionaria encajada y diciendo: '¿Qué hago yo aquí metida?'"*.

Les transicions més destacades en l'etapa de carrera *Aprender i esperar* són les transicions de *Mobilitat*, que impliquen un canvi de residència que es realitza de forma temporal mentre es descansa de l'altra professió, és a dir, durant les vacances de l'estiu. És durant el seu temps de vacances que aprofita per marxar a diferents restaurants per aprendre i seguir gaudint de la cuina. Aquesta etapa es descriu com la més positiva i en la que es gaudeix més de la seva professió com a cuinera. D'aquesta manera, la dona aprèn i es desenvolupa en la restauració tot i que sigui per períodes curts de temps, ja que ho considera una necessitat: *"...yo seguía entrando en la cocina, me iba los veranos a hacer prácticas por diferentes restaurantes. Yo no podía estar sin entrar: es como una droga."* D'aquesta manera, no abandona cap de les dues

professions, però sí que hi ha un retard en la projecció i desenvolupament com a cuinera. Per tant, aquesta activitat es pot considerar una “ampliació” de les seves funcions.

En un moment donat, decideix emprendre un projecte amb el seu marit, que és obrir el seu propi restaurant i compaginar les tasques de cuinera i docent de manera sistemàtica, no esporàdicament. Així, es produeix una ampliació de tasques que es mantindrà en el temps, ja que la cuina era fins aleshores una activitat “secundària” pel que fa al temps dedicat. Per tant, s’inicia com a propietària i, en l’etapa *Dirigint*, transita per diferents moments, un dels quals provoca que hagi de fer re-organitzacions a causa de factors externs, com l’adquisició d’una estrella Michelin:

“Estamos la plantilla, ya te digo somos ahora 10, empezamos 4, y ahora somos 10, 10 sin parar (ríen), sin poder respirar, y ahora pues eso, hemos llegado a un punto que nos llaman, nos demandan y nuestro restaurante no da más, son treinta plazas y no podemos dar más”.

D’altra banda, haver guanyat una estrella Michelin també és un factor que ha condicionat la seva trajectòria i la gestió del seu restaurant, ja que se li va atorgar el premi en el moment de la crisi econòmica. Aquest és un aspecte que destaca positivament, ja que no la va afectar en termes econòmics, però sí que va notar un canvi en el volum i la tipologia de clientela:

“En el 2009 cuando empezó toda la crisis: los constructores, los visitantes médicos ya no venían al restaurante, fue cuando nos dieron la estrella y entonces nos empezaron a llegar chinos, alemanes, japoneses, rusos... que venían con la guía en la mano y decían que querían comer porque en ese restaurante se comía bien”.

Sent molt agraïment per aquest reconeixement ja que això li ha permès conèixer nous escenaris dins del món gastronòmic:

“... estoy súper agradecida, o sea gracias a la estrella, a partir de ese momento, pues te llaman para congresos, te llaman para no sé que... haces libros con cocineros que alucinas, es una pasada, es una chulada, está genial, o sea yo todo lo que tengo de la estrella Michelin es positivo, pero claro, si te la quitan, es una jodienda”.

Per tant, la crisi econòmica es veu esmorteïda pel prestigi i la repercussió que té aparèixer a la guia Michelin en termes de visites i pels ingressos derivats d'aquestes. El fet d'haver guanyat l'estrella Michelin els porta a ella i al seu marit a realitzar canvis organitzatius com ara atendre a les noves necessitats que sorgeixen a causa del guardó, així com a les noves incorporacions en el restaurant. Per tant, es produeix una etapa de canvis en les condicions laborals, com, per exemple, tancar més dies de la setmana per poder descansar i, a la vegada, poder conciliar, ja que l'augment del ritme de treball va associat a un alt nivell de pressió. La mateixa pressió que senten per voler mantenir l'estrella cada any: *"...porque es verdad, hay muchas cosas, estás en tensión, que a veces pues, o sea, cuando yo no tenía la estrella, yo no tenía esa tensión que tengo ahora..."*. A més, també els obre portes i els ofereixen oportunitats que abans no tenien.

En el moment de l'entrevista, la dona també es troba en un període molt convuls de la seva trajectòria, ja que ha decidit deixar l'escola on realitzava tasques docents per centrar-se en el seu nou projecte: el canvi de local i l'ampliació del seu nou restaurant, és a dir, la re-localització del restaurant. Això provoca que se senti molt desbordada i amb molta inquietud respecte al seu futur. Tot i això, se sent contenta per la presa de decisions que ha realitzat i perquè amb l'obertura del nou local podrà compaginar en un mateix espai les dues professions. És a dir, realitzarà tasques de cuinera i docent impartint cursos formatius per cuiners/es.

Algunes de les orientacions més recurrents al llarg de la trajectòria han sigut les de *Tot per la meva professió* i *Seguir aprenent* en les quals la dona relata que només hi ha un focus en la seva vida que és la cuina i l'aprenentatge constant per progressar en la seva professió:

"...o sea, a mí me encanta la cocina, estoy todo el día en la cocina, llego a la cama y le hablo de cocina y me dice: 'déjame en paz' o sea, es exagerado..."

"Yo aprender, aprender, mi objetivo era aprender y de hecho estaba todo el día haciendo cursos, estudiando, leyendo, practicando, mi objetivo es ese. Yo soy feliz, dice mi marido que estoy enferma, que ahora ya menos, porque soy más mayor, pero yo llegaba a las dos de la mañana y ponía canal cocina para seguir... después de trabajar".

No obstant això, la dona té una visió crítica del sector i no tendeix a positivitzar-lo, com sí succeeix en altres models. És a dir, és capaç de reconèixer les problemàtiques que hi ha i exposar-les en forma de denúncia i desacord.

Pel que fa als condicionants de gènere, en aquest model hi ha diferents aspectes que es destaquen. En primer lloc, la dona relata la seva experiència en restaurants gastronòmics on només li donaven tasques que es consideraven femenines, és a dir, explica que hi ha espais que estan feminitzats dins del sector, com és el cas de la pastisseria:

“... pues allí también de jefa de cocina de pastelería. Es que a las chicas nos ven también con cara de pastel. Nos meten siempre en la partida de pastelería, no sé qué pasa, pero es lo que pasa con la cocina, con el mundo este de los cocineros...”

Davant d'aquesta “imposició de rol” en el qual es fa un repartiment de tasques segons el gènere dins del sector, assegura no estar d'acord i que no és el que volia fer: *“Me habría gustado no estar en pastelería, pescados en carnes me hubiera gustado mucho más, pero era lo que nos ofrecían a las chicas”*. Davant d'aquesta situació, la dona relata que va insistir molt perquè li deixessin provar altres partides i es mostra satisfeta per haver-ho aconseguit. Tot i això, també descriu el masclisme que hi ha dins del sector i que, segons la seva experiència, l'ha posada davant de molts obstacles:

“Sí, barreras, muchas. Sí, porque... El mundo este es súper machista y lo que te digo, que nos mandan para la pastelería y no se fían de que tú puedas ser profesional de tu trabajo, ¿sabes? Entonces reconocen más su trabajo, les han pagado mucho más a ellos que a mí y cosas así, yo sí lo he notado”.

Així doncs, fa patent els comportaments discriminatoris que poden patir les dones en el sector i destaca, sobretot, l'escletxa salarial i el poc reconeixement que tenen respecte a la feina que fan.

Pel que fa a les premisses de gènere, hi ha diferents aspectes que estan molt interioritzats i que influeixen en la presa de decisions respecte al rol que es tindrà en la criança dels seus fills: *“...pues chungo, chungo porque un hijo te cambia la vida y además soy un poco paranoica y si tengo un hijo es para cuidarlo, porque todo el mundo, pues mete a alguien que los cuide y yo que no, yo”*. D'aquesta manera, té un paper principal pel que fa a la criança dels seus fills, que afirma compaginar amb el seu marit. Tot i així, assegura: *“... ya sabes, las madres siempre tiramos más, nos toca un poquito más de todo, porqué es así...”*. Per tant, tot i que respectin els espais familiars i hagin realitzat canvis organitzacionals en el restaurant per poder tenir una

major conciliació, es podria dir que és ella qui té més responsabilitat en la criança i educació dels seus fills.

6. DISCUSSIÓ I CONCLUSIONS

En aquest capítol, exposarem la discussió dels resultats que s'han obtingut: els sis models de carrera i els elements condicionants que s'hi associen. D'altra banda, presentarem les conclusions principals de la investigació en relació als objectius que ens han anat guiant al llarg de tot el procés i reflexionarem sobre les possibles limitacions de l'estudi i les perspectives de futur que se'n deriven.

Una de les principals finalitats que es van plantejar a la presentació de la tesi era la de conèixer la trajectòria professional de les xefs de manera global, des que s'inicien en el món laboral fins al moment en el qual es fa l'estudi. Més concretament, establíem com un dels propòsits de l'estudi la descripció de les trajectòries professionals i les transicions que es realitzen al llarg de tot el recorregut professional de les xefs. En la revisió de la literatura existent en el sector, es fa èmfasi en l'estudi de les trajectòries dels homes xefs i, en el cas de les investigacions que s'interessen per la trajectòria de les dones, l'enfocament és incomplet, és a dir, s'estudia parcialment el recorregut laboral de les xefs: per una banda, s'exposen les fases per les quals transiten les dones (Bartholomew i Garey, 1996) i per l'altra, s'estudien els elements clau en moments puntuals o en determinades fites de la trajectòria, com és el cas de l'abandonament del sector (Harris i Giuffre, 2015). Val a dir, però, que l'estudi de Harris i Giuffre (2010; 2015) realitza una important aportació sobre la situació de les dones en el sector que contribueix a esclarir els condicionants de gènere presents en l'àmbit laboral. Tot i això, aquestes investigacions ens mostren una visió molt reduïda de la carrera laboral de les dones en termes de trajectòria, ja que no prenen una òptica que englobi tots els elements que la configuren. És precisament amb la intenció d'engruixir les investigacions en aquest àmbit que es planteja la present investigació.

Per seguir amb el propòsit de donar resposta a la qüestió principal de la tesi, mitjançant l'anàlisi qualitativa de les entrevistes realitzades, s'han configurat sis models de carrera¹ que expliquen les trajectòries professionals de les xefs: *Ho porto a la sang*, *Trepitjar ferm*, *Canvi de rumb*, *Mai és tard per començar*, *La vida són etapes* i *Marcant la direcció*. Així doncs, una de les principals aportacions de la tesi és la construcció dels sis models de carrera que encabeixen els diferents tipus de trajectòria professional de les dones xefs i que permeten explicar-les i donar

forma al seu relat. D'altra banda, la metodologia seguida per a la construcció dels models i els elements que s'han tingut en compte a l'hora de conformar-los constitueixen una altra de les aportacions genuïnes de la recerca. Concretament, els elements identificats com a constituents dels models són: el tipus de transicions, les etapes de carrera, els patrons de trajectòria i els elements condicionants de la trajectòria.

La conclusió que es desprèn dels resultats obtinguts en l'aplicació d'aquests models és que hi ha diverses maneres de planificar, enfocar, transitar i afrontar la feina de cuineres. Tot i que sembli una evidència, ho considerem quelcom rellevant, ja que posa de manifest la diversitat de relats i d'experiències en l'entorn laboral que fins aleshores s'havien subsumit en conceptes molt genèrics i certament estereotipats del què és la trajectòria professional de les dones. En aquest sentit, els models de carrera, tot i que presentin elements comuns, mostren que les trajectòries professionals de les dones en el sector no segueixen un patró de desenvolupament únic. És a dir, fugint de l'essencialització del gènere, la carrera professional de les xefs que han arribat a liderar restaurants no remet a un relat extrapolable a totes les dones del sector sinó que, atenent a les experiències personals i als marcs contextuais, els sis models de carrera definits mostren la diversitat de trajectes laborals que realitzen les dones en el sector i les seves complexitats i, d'aquesta manera, es trenca amb la creença que totes les dones, en assolir un càrrec de responsabilitat, responen a un perfil o a una manera d'operar concreta i estereotipada.

És des d'aquesta perspectiva, i amb la voluntat expressa de presentar una recerca que fugi dels tòpics i que no es recolzi en els estereotips de gènere, que es planteja l'anàlisi com una estratègia avaluativa que té en compte totes les realitats de les xefs, incloent-hi les que s'allunyen d'aquelles associades tradicionalment a les dones. Aquest plantejament correspon a la voluntat de la investigadora per visibilitzar les trajectòries personals de les dones xefs i els seus contextos, de manera que passin a formar part de l'imaginari col·lectiu i subverteixin, així, la monopolització del relat masculí i la imposició d'un relat hegemònic en el sector.

En termes generals, podem afirmar que la majoria de les trajectòries professionals de les xefs responen a les exigències d'una societat canviant, que promou i facilita que hi hagi un gran nombre de transicions al llarg de la vida professional. Especialment, en aquest sector, existeix la tendència a rotar i fer canvis en les organitzacions on les xefs treballen. Tot i que hi hagi estudis que entenen la rotació com un indicador d'inseguretat laboral (Gill et al., 2012), les xefs ho perceben com una manera d'operar pròpia del sector i això es veu reflectit en algunes de

les seves trajectòries, tal i com s'ha pogut comprovar en els seus relats i en l'anàlisi que se n'ha fet.

Des d'aquest punt de vista, un altre focus de discussió es situa en els estudis que, tot i tractar les especificitats d'altres sectors, s'interessen per presentar diferents models de carrera professional de les dones, prenent com a base els seus propis relats. Algunes d'aquestes investigacions (Selva, 2013) afirmen que els homes sovint segueixen trajectòries més lineals que les dones, qui presenten un desenvolupament professional en ziga-zaga. Els resultats del present estudi van en la línia d'aquests resultats ja que la majoria dels patrons de carrera que segueixen les xefs són d'una trajectòria no lineal. De fet, dels sis models de carrera, només un segueix un patró lineal: el model *Ho porto a la sang*. En aquest cas, la linealitat i continuïtat del model respon al fet que la trajectòria laboral es desenvolupa en un entorn molt estable pel que fa a les transicions i respon a una situació molt específica: la de les dones que treballen en restaurants familiars. De la mateixa manera, altres models combinen dues trajectòries que tenen com a conseqüència l'assumpció de dos rols professionals diferenciats. L'associació de la doble trajectòria lineal i paral·lela és una de les marques qualitatives d'aquesta investigació que respon a la voluntat de nodrir l'estudi de models complexos que referencien els models existents.

Tot i no ser equivalents, alguns models presentats en aquest estudi també presenten semblances amb els models descrits per Selva (2018) i s'observa certa complementaritat entre els models *La vida són etapes* i *La meva vida és a un altre lloc*, ja que la renúncia al propi restaurant del primer model respon a la necessitat o desig de fer-se càrrec de la família, descrits en el segon. Contràriament al que succeeix amb el model *Canvi de rumb*, on es produeix un gir de la trajectòria que la dona entén com una regressió involuntària i que respon a la situació personal en què es troba. En aquest model, per tant, no és que el lloc de la dona sigui a un altre lloc, com s'afirma en el model equivalent de Selva (2013) sinó que es veu obligada a prendre aquesta decisió que l'allunya de la seva aspiració laboral inicial: tenir el seu propi restaurant. Un altre paral·lelisme es troba entre els models *Ho porto a la sang* i *Tot per la meva organització*, en els quals les trajectòries professionals es desenvolupen en una única organització. Malgrat això, les característiques difereixen, ja que, en el primer cas, l'organització és pròpia o familiar i no així en el segon. Tot i les referències que se n'han fet al llarg de la tesi, l'estudi de Selva (2013) ha servit de base per plantejar l'anàlisi descriptiva de les trajectòries de les dones xefs però no se'n poden equiparar ni la metodologia ni els resultats, ja

que les investigacions es desenvolupen en àmbits diferents i hi ha alguns factors d'anàlisi diferents que atenen, necessàriament, als sectors estudiats.

D'altra banda, tot i que no respongui a objectiu inicial de la tesi, volem destacar que s'han trobat relacions de semblança i oposició entre els diferents models de carrera i això ens permet comprendre millor els matisos que els diferencia o els aproxima. A tall d'exemple, una relació de semblança és la que s'estableix entre el model *La vida són etapes* i *Canvi de rumb* pel que fa a la re-priorització que fan les xefs de la seva vida personal per tal d'afrontar la maternitat. Entre aquests models es produeix un paral·lelisme respecte al truncament de la trajectòria professional tot i que no s'afronti d'igual manera. En aquest punt, és important matisar que l'ús del concepte «truncament de la trajectòria» en el moment que arriba la maternitat és una realitat que ens descriuen les xefs com a obstaculitzador de la projecció professional. Així doncs, s'han de tenir en compte elements que condicionen a la dona a prendre decisions en aquest sentit – canvi de rumb o final d'etapa – com ara la pressió social i/o les condicions precàries amb què el sector atén aquestes circumstàncies.

En el model *La vida són etapes*, aquesta situació es produeix quan la dona té el segon fill i, davant la possibilitat de quedar-se com a única sòcia del restaurant, decideix deixar la professió de cuinera i seguir amb la seva professió com a docent, el que li permet assumir la maternitat amb més dedicació i amb un model de criança dels fills més estable. Aquesta decisió també està associada a sentiments de culpabilitat que l'acompanyen perquè sent que s'ha perdut moltes vivències amb el seu primer fill i no vol que succeeixi el mateix amb el segon. Així doncs, la dona sent la necessitat de dedicar-li temps a la família ja que considera que sempre ha pensat en ella i la seva carrera professional més que no pas en la resta dels membres de la família. És una decisió meditada que es veu impulsada per diferents motius i situacions davant un canvi d'escenari en la vida de la protagonista.

En el model *Canvi de rumb*, la dona no compta amb l'autoritat necessària davant la nova situació de ser mare. És així com assoleix el rol principal en la criança del seu fill, justament perquè no té una altra opció. Com a conseqüència, la valoració respecte a la trajectòria també és diferent en els dos casos. Tot i que les dues dones identifiquin un sentiment d'enyorança, una ho fa des de la nostàlgia i l'altra des de la resignació i l'auto-convenciment que ella ja ha realitzat tot el que podia, com si la seva trajectòria hagués arribat al final. És a dir, hi ha una re-avaluació i una re-priorització de la situació personal i professional i es determina el que per ella és la maternitat: una responsabilitat que constreny i que impedeix la realització d'una vida

autònoma. En definitiva, i parafrasejant les seves pròpies paraules, la maternitat acaba truncant la trajectòria professional i atorga una connotació negativa al canvi de situació. Un altre aspecte que cal destacar en relació a l'actitud d'aquestes dones davant la maternitat és el desenvolupament del rol de cuidadores ja que, en el cas del model *Canvi de rumb*, sent certa incomoditat davant aquesta nova responsabilitat i això comporta l'alienació respecte la posició social que li toca assumir. Per altra banda, al model *La vida són etapes* s'expressa la dificultat del canvi però des de l'optimisme i l'acceptació de les noves condicions de vida.

En canvi, en el model *Trepitjar ferm* la maternitat es viu de forma molt diferent. En aquest cas, les dones relaten que la maternitat és un factor més en la seva vida i no l'identifiquen com un eix principal. Són dones que han assolit un rol secundari en la criança dels seus fills i entenen la maternitat com quelcom que no modifica la seva situació laboral ni els impedeix seguir amb la seva carrera professional. Així doncs, ens trobem davant uns models que, tot i presentar-se com a opòsits, comparteixen elements comuns que s'entrellacen en els diferents relats.

El segon propòsit d'aquesta tesi ha estat, precisament, el d'identificar els elements clau que constitueixen el relat de les dones i que els permet explicar la seva trajectòria. Aquests elements ens permeten entendre millor aquesta trajectòria, ja que de manera implícita o explícita l'han condicionat i apareixen recurrentment en el relat establint un punt comú en els sis models. Cal assenyalar que els condicionants no són característics d'un sol model, sinó que poden prendre una determinada dimensió i rellevància segons la trajectòria i els contextos particulars de cada participant, la seva història, la seva experiència i la percepció que tenen sobre tot el que han viscut al llarg de la seva vida. En aquest relat, les participants destaquen diferents factors que hem classificat en personals, de gènere i sectorials.

Des d'un punt de vista sectorial, i atenent al concepte de *camp* de Bourdieu (1990), hi ha aspectes que es poden llegir en totes les trajectòries de les dones i que formen part d'una cultura laboral molt específica. Alhora, hi ha variables de naturalesa social que incideixen transversalment en totes les trajectòries i que, per tant, també són elements comuns en els diferents models, com és el cas del gènere. En aquest sentit, i d'acord amb la literatura consultada al respecte, es vol evidenciar que el gènere és un constructe creat des d'una visió androcèntrica i que ens assigna, com a dones, una situació de desigualtat des que naixem i que estarà present en tots els àmbits de la societat i en els diferents estadis de la vida de les dones (per tant, atén a uns vectors sectorials tant diacrònics com sincrònics). D'aquesta manera, el gènere és un element que no tan sols condiona la trajectòria laboral sinó tota la història de

vida de les dones i és per això que també repercutirà en els elements condicionants personals (Bourdieu, 1990).

En aquest cas, ens centrem en l'entorn laboral i en la teoria d'Acker (1990) que explica que, les organitzacions tendeixen a estar genderitzades, és a dir, que segueixen les mateixes estructures i l'ordre patriarcal de la societat dins l'àmbit laboral. Des d'aquesta perspectiva, es considera impossible desprendre's del gènere o prendre aquesta variable com una unitat d'anàlisi dissociada de la resta, per la seva transversalitat. És per aquest motiu, i atenent a la transversalitat del gènere, que el tercer objectiu de la tesi, això és, l'anàlisi dels elements associats al gènere que poden incidir en les trajectòries personals i laborals, s'engloba dins el segon objectiu.

La configuració dels sis models donen compte de les diferències que hi ha en els tipus de trajectòries de les xefs i la dificultat que suposa extrapolar aquests resultats a altres dones del sector, ja que aquests models ens mostren una imatge fixa de la trajectòria en el moment en què es realitza l'estudi. El que és representatiu dels resultats obtinguts és la desigualtat i la discriminació cap a la dona en l'àmbit laboral. És per aquest motiu que s'ha pres el gènere com una variable transversal que impregna i condiona tots els aspectes i elements d'anàlisi de la trajectòria de les dones. Per tant, la condició de dona i la desigualtat que se'n deriva és una evidència que s'ha vist reflectida en el relat de les participants. En base al seu relat, afirmem que la restauració no és una excepció pel que fa a la influència de l'ordre patriarcal que ordena la societat i que s'hi instaura de manera estructural i sistemàtica (Morgan i Pritchard, 2018).

En definitiva, s'han trobat diferents patrons en els relats de les xefs que ens han permès classificar les trajectòries en diferents models de carrera. En canvi, la irrupció dels elements condicionants en tots els models fa que no es puguin establir com a característics d'un model en concret. Per tant, considerem oportú destacar la transversalitat d'alguns dels factors socials presents i la importància d'aquests en les diferents trajectòries. Més concretament, en el proper punt farem èmfasi en el gènere i en la manera com aquesta variable s'entrellaça amb altres aspectes sectorials i personals al llarg de la trajectòria professional de les dones xefs.

6.1. Ser dona i xef: condicionants i implicacions en la trajectòria professional

Hi ha elements personals que incideixen en la forma d'entendre i d'afrontar les condicions del sector i això fa que la manera d'operar de les dones sigui molt diversa. En aquest estudi, les dones mostren diferents orientacions professionals, una de les més freqüents és la de *Tot per la meva professió*, que es produeix quan la feina es converteix en l'eix principal de les seves vides i això les aboca a uns nivells de compromís molt elevats. Les participants tenen la creença que han nascut per treballar en aquesta professió i que aquesta forma part de la seva identitat, és a dir, que ho fan de manera vocacional. És per això que quan en parlen mostren passió i entrega absoluta i posen en valor tot el que la professió els ha aportat i els ha fet percebre la seva vida laboral i professional com un tot. En el model *Canvi de rumb*, la dona és conscient del nivell d'absorció diària a la que és sotmesa, fins i tot assenyala que aquest fet incideix constantment en els temes de conversa i en el seu cercle social i això provoca un desgast psicològic que, en alguns casos, provoca que duguin a terme transicions. La reducció del cercle social a persones que només formen part de l'àmbit professional és quelcom destacat en altres models com el de *Trepitjar ferm*. Aquesta circumstància denota la rellevància i la monopolització de la feina en l'àmbit personal de les xefs. D'altra banda, els models *Marcant la direcció* i *Ho porto a la sang* que són per excel·lència els models que operen sota aquesta orientació fonamental, tenen un visió romàntica de la professió fins al punt de no ser conscients de les mancances d'aquest.

En els cas del model *Ho porto a la sang*, aquesta idealització i entrega per la professió s'associa al llegat familiar, és a dir, s'explica per la influència que han tingut en haver treballat en restaurants familiars. Per contra, la influència familiar també pot esdevenir un bloquejador de la trajectòria professional, concretament quan membres de la família intenten persuadir a les filles que no s'introdueixin en el sector perquè consideren que no és el lloc ideal per a elles. La reacció que tenen les dones davant d'aquesta imposició és la contrària a l'esperada ja que insisteixen que es volen dedicar al sector i aquesta determinació fa que es prenguin la seva feina com un repte vital. Quan les xefs operen sota l'orientació *Tot per la meva professió*, es justifica l'esforç i la dedicació que han mostrat per la seva professió. Tot i que aquest aspecte estigui associat a una orientació fonamental de caire personal, està altament vinculada a la cultura sectorial i també a la creença del treballador ideal que remet a una dedicació plena a la feina (Acker, 1990).

Tot això porta a que l'orientació *Tot per la meva professió* estigui molt lligada i es complementi amb la de *Treball constant*, ja que quan es dona una és freqüent que es doni l'altra. Les agents que es regeixen per l'orientació fonamental *Treball constant* són aquelles que estan alineades amb el discurs de la cultura de l'esforç que predomina en el sector, en el qual es destaca el sacrifici i l'entrega com a mitjà per poder aconseguir els objectius proposats. D'aquesta manera, les participants justifiquen la dedicació i l'entrega cap a la seva feina posant la mirada en el futur pel que després recolliran, que serà donar compliment a les seves expectatives professionals, bàsicament, tenir un restaurant propi o dirigir-ne un. De fet, una de les explicacions que fan a l'hora de valorar la seva trajectòria és que aquesta orientació ha sigut el mitjà per aconseguir els seus objectius. En alguns casos, aquesta actitud pot semblar una auto-imposició i una auto-exigència per tal de sobreviure i seguir el ritme que el propi sector els imposa. En ocasions, les orientacions *Tot per la meva professió* i *Treball constant* coexisteixen amb *Seguir aprenent*, que és un dels principis pels quals es regeixen a l'hora de realitzar (o no) transicions de *Mudança*. És a dir, el progrés en la seva trajectòria l'associen directament amb l'aprenentatge que els pot aportar la posició o organització en la qual estan. Així doncs, quan la feina no els aporta un aprenentatge directe, decideixen canviar d'organització i assumir nous reptes, perquè en el cas contrari es trobarien en un període que entenen com a estancament. Per tant, la seva estratègia és la de cercar l'aprenentatge continu, ocupar diverses posicions i viure diferents experiències laborals estant en múltiples restaurants amb l'objectiu de desenvolupar-se dins el sector. L'ambició i aspiració a anar evolucionant laboralment en el sector no té a veure amb escalar posicions jeràrquiques més elevades ni entrar en jocs de poder. Així doncs, quan dirigeixen el seu restaurant busquen noves experiències com la participació en concursos o les rotacions de l'equip (en les posicions baixes) com a mesures per renovar-se i evolucionar.

En termes generals, les orientacions fonamentals destacades tenen característiques (i.e. implicació, dedicació i sacrifici) que s'associen al treballador ideal, ja que són qualitats que poden facilitar el progrés i el desenvolupament en un àmbit laboral concret. No obstant això, els alts nivells de dedicació també es poden entendre com el mecanisme perfecte perquè els treballadors dediquin bona part del seu temps vital a la feina. És per això que aquesta concepció de la feina com un tot i com l'eix principal de la seva vida, pel qual cal sacrificar-se i esforçar-se, pot esdevenir un discurs pervers en el sentit que pot identificar el sacrifici personal i la dedicació plena a la feina com una causa directa de l'èxit professional i això provoca que es responsabilitzi al propi individu, precisament, d'aquest èxit o fracàs laboral, sense contemplar factors externs que hi poden contribuir. Cal afegir que la restauració és un sector que, a causa

dels alts nivells de competitivitat que hi ha, promou aquestes orientacions fonamentals que, portades a l'extrem, poden ocasionar el desenvolupament de diferents riscos psicosocials (Lee et al., 2016; Pratten, 2003; Yang i Chih-Hung, 2012).

Per altra banda, volem afegir que aquestes tres orientacions fonamentals es donen, principalment, a l'inici de la trajectòria i concretament en les etapes d'*Introducció en el sector* i *Aprendre i esperar*, ja que és el període laboral en què es poden permetre aquests elevats nivells d'exigència. En canvi, quan les xefs es troben en una situació més consolidada i, en alguns casos, decideixen ser mares, aquesta circumstància es torna incompatible amb els elevats nivells de dedicació i ritme de treball i, per tant, busquen noves maneres de fer encaixar la seva activitat laboral amb les responsabilitats associades a la maternitat, modulant aquestes orientacions fonamentals i acostant-se a d'altres com la *Cerca de comoditat* i *Estar per la família*. Aquesta dedicació a la professió també pot ser complementària a l'orientació de *Positivitzar*. En primer lloc, hi ha dones que, tot i identificar mancances i problemàtiques del sector, resten importància i relativitzen els elements negatius i característiques inherents al mateix (i.e. horaris extensos o salaris precaris). Això pot explicar que no es destaquin riscos psicosocials que, segons els diversos estudis, són molt freqüents com és el cas de l'estrès, la violència o l'abús de substàncies. El cert és que, en el seu relat, sí que expliquen haver patit estrès però no ho destaquen com el motiu principal per cercar una transició, a diferència del que assenyalen Haddaji et al., (2018), que ho descriu com el motiu principal d'abandonament de les xefs en el sector. És més, tal com indiquen Harris i Giuffre (2015), el motiu principal de transició, parèntesi o re-priorització que realitzen les dones respecte a la seva trajectòria es produeix per la manca de conciliació entre la vida laboral i la personal. En segon lloc, les dones també positivitzen la seva trajectòria quan afirmen que no han viscut cap moment negatiu que puguin destacar, ja que de totes les situacions viscudes n'extreuen un aprenentatge. És interessant destacar aquest aspecte que associem com una estratègia o mecanisme d'afrontament que consisteix a fer una re-avaluació positiva de les experiències viscudes.

Un altre aspecte a destacar és la violència que predomina en el sector i que s'assenyala en diferents estudis com quelcom inherent al mateix (Mathisen et al., 2008). Aquesta violència s'exemplifica amb comportaments com els crits, insults o accions violentes, entre d'altres conductes. En el relat de les xefs, hem pogut diferenciar dos discursos referents a la violència que s'exerceix en el sector. Segons un d'aquests discursos, hi ha dones que confirmen la presència de violència verbal a les cuines i mostren un rebuig rotund davant d'aquesta manera d'operar. En molts casos, les xefs expressen la duresa de treballar en un entorn d'aquestes

característiques i, a l'hora de descriure el sector, fan un símil d'aquest amb la realització del servei militar obligatori. Aquesta comparació també és un aspecte que destaquen Harris i Giuffre (2015) en el seu estudi. Tot i això, en alguns casos, algunes xefs afirmen que en l'actualitat aquest hàbit ja no és característic del sector i que el personal de cuina es regeix per altres maneres de fer que els cuiners tradicionals. Un altre dels discursos sobre la violència relativitza i normalitza aquesta violència verbal i l'abús de substàncies, ja que aquestes actituds s'entenen com a comportaments habituals a les cuines. És a dir, resten importància a conductes denigrants i mostren un alt nivell de tolerància davant d'aquestes situacions. La permissivitat i tolerància davant de comportaments agressius i violents és producte de la cultura sectorial i de la socialització que les xefs han sofert al llarg de la seva trajectòria laboral. En alguns casos, l'ús de la violència també s'ha entès com una eina per exercir i imposar una disciplina o com un procés d'aprenentatge pel qual s'ha de transitar per ser una bona cuinera (Méndez i Selva, 2018). Aquesta acceptació i interiorització de la violència per part de les dones pot ser un mecanisme d'adaptació i de supervivència a situacions adverses que es posa de manifest mitjançant la positivització de les condicions del sector. Tot i que s'allunyi de l'objecte d'estudi, un altre aspecte que caldria veure és si ocupar-se en la restauració provoca conflictes interns en les dones. En cas afirmatiu, això pot provocar que les xefs duguin a terme conductes per tal de reduir aquest conflicte i, d'aquesta manera, s'establiria que la positivització del sector podria ser el mecanisme per reduir la discrepància que pot suposar per a elles treballar en un àmbit on s'exerceix aquest tipus de violència.

Un altre tret distintiu de les trajectòries de les participants i que no ha estat desenvolupat de manera concloent en els estudis previs a aquesta recerca, és la rellevància de la participació en competicions i, concretament, en concursos gastronòmics. Aquest aspecte ha estat central en aquesta investigació ja que la majoria de les dones xefs hi han participat. Independentment de la naturalesa i del format (televisat o no) que tingui la competició, la participació en aquests esdeveniments és quelcom essencial per a les trajectòries descrites perquè serveix les xefs per guanyar visibilitat. El fet de ser les úniques dones que hi participen és considerat un aspecte avantatjós, ja que això els permet diferenciar-se més respecte a la resta de participants, tots homes. A més, també els serveix com a mecanisme per afirmar-se i per demostrar-se a elles mateixes que estan a l'alçada de les circumstàncies i que poden competir amb els homes. La circumstància de demostrar-se a elles mateixes la seva vàlua és un tret que es reproduïx constantment en els diferents models i que es vincula, en aquesta investigació, a la manca de referents femenines i a les premisses de gènere que socialment estan acceptades segons les quals, les dones, dins la jerarquia social, es consideren sistemàticament inferiors als homes

(Lerner, 1986). En aquest sentit, mentre els homes busquen ser els millors en els seus àmbits, les dones busquen arribar on ho fan els seus homòlegs masculins. Aquesta és la fita a la que se'ls permet aspirar: la de la igualtat efectiva amb els homes. Així doncs, el gènere no només condiona les possibilitats d'arribar a certes posicions, sinó que també determina les disposicions i les aspiracions de les dones respecte a la seva trajectòria. Aquesta situació és pròpia de la violència simbòlica que s'exerceix sobre les dones i que, inevitablement, es tradueix en múltiples accions i maneres d'afrontar els reptes professionals.

La participació en concursos també és un condicionant del sector que els permet evolucionar i tenir una major projecció. Les xefs també destaquen que els concursos els aporten una gran xarxa de contactes que poden condicionar les seves trajectòries més que no pas la figura d'un mentor (aspecte que aborden, també, Haddaji *et al.*, 2018). Les xefs consideren que aquests contactes, majoritàriament homes, són el que els fa tenir majors oportunitats laborals i en cap dels casos destaquen una figura concreta sinó que donen valor, justament, a la xarxa de contactes creada. A això s'hi suma el fet de treballar en restaurants amb estrelles Michelin que, malgrat no sigui quelcom determinant per tenir un restaurant propi, també els permet engruixir la seva llista de contactes. Per altra banda, hi ha xefs que han sigut premiades amb estrelles Michelin que troben essencial haver participat en els concursos de cuina, ja que ha sigut un espai que els ha donat major visibilitat. L'atorgament de l'estrella Michelin és vist com un reconeixement necessari per tot l'esforç que han mostrat i la dedicació que han tingut amb la seva feina i això denota la necessitat que tenen d'autoreconeixement i de reconeixement extern com a compensació de l'alta dedicació a la professió.

El següent punt a considerar és la cultura sectorial i el seu alt nivell de masculinització, el que respon a la poca presència de les dones en posicions jeràrquiques elevades (Acker, 1990). La representació de les dones en els entorns laborals en un àmbit concret sovint és un indicador que s'utilitza per mesurar la situació de la dona en els espais de treball en termes d'igualtat. En aquest sentit, a la restauració hi ha una infrarepresentació de dones en posicions de responsabilitat, fet que es contradiu amb la tipologia d'activitat que es desenvolupa en la professió, la de cuinar, i que tradicionalment ha estat associada a les tasques de la dona dins de la llar. Això és possible pel que Federici (2014) anomena «devaluació del treball femení». El treball de les dones és menystingut, en aquest cas, des del punt de vista econòmic i de prestigi social, respecte el mateix treball realitzat per homes, que sí es percep com a productiu. És més, la devaluació del treball de les dones a la cuina pot suposar que els pares intentin persuadir les seves filles perquè no s'endinsin en aquest sector perquè consideren que no és un entorn

adient per a elles i que no representa un lloc prou qualificat en relació amb les seves aspiracions professionals. Entenem aquesta actitud com un bloquejador de la trajectòria de la dona perquè és una imposició, en alguns casos, que coarta la llibertat d'elecció i de decisió respecte al seu futur.

La divisió sexual del treball a la qual es refereix Federici (2004) també és un fenomen que les dones remarquen en el seu relat. Tal com es menciona en la literatura especialitzada, les dones afirmen que hi ha espais feminitzats, és a dir, que se'ls hi assignen uns rols i tasques per defecte, destinant-les a les partides de pastisseria i de plats freds, com les amanides. També se les destina a la neteja. En canvi, els homes ocupen i lideren les partides on el producte a treballar és més car i més prestigiós (Harris i Giuffre, 2015). En aquest sentit, les xefs han hagut d'afrontar-ho amb esforç i dedicant tot el temps a la seva professió per tal de poder arribar a càrrecs de responsabilitat. L'absència de dones en posicions de lideratge fa que s'associïn aquestes posicions a les figures masculines i aquesta situació generalitzada i normalitzada provoca, per exemple, que les mateixes xefs s'autodenominin en masculí – per la manca d'identificació amb la seva pròpia condició de dones i per l'establiment dels models de referència en masculí – o bé que els treballadors no les identifiquin amb els càrrecs de responsabilitat. Lluny de considerar-se com un fet menor, l'autodenominació en masculí respon a una identificació de les xefs amb el grup majoritari i posa de relleu la importància de la construcció de la realitat a través del llenguatge i del caràcter performatiu d'aquest.

Al llarg de la seva trajectòria, les participants es veuen exposades a un gran nombre de desigualtats. Alguns dels casos més explícits de comportaments masculistes són, en primer lloc, que no les hagin contractat en un lloc de feina pel fet de ser dones, privant-les del dret a la igualtat d'oportunitats laborals. Quan han tingut posicions de responsabilitat, els seus companys les han desautoritzat i han qüestionat la seva capacitat de dirigir i gestionar un equip de cuina. A tot això, cal afegir la desigualtat salarial respecte als seus companys per al compliment de les mateixes tasques. D'altra banda, la màxima expressió de la violència masclista que les dones destaquen ha estat l'abús de poder per part dels seus superiors i l'abús sexual. Ineson (2013) estipula que la violència i l'abús sexual exercits sobre les dones no és inherent al sector de la restauració i que, per tant, cal desvincular-los-en. En el cas de les participants en aquesta investigació, en alguns casos s'han destacat situacions i comportaments d'abús, com poden ser tocaments i comentaris sexuals en forma de bromes que han patit en primera persona o que han observat dels seus caps o companys cap a altres dones. És més, una dona destaca que molts caps s'aprofiten de la vulnerabilitat i precarietat en

les que es troben algunes dones per forçar situacions sexuals, fent ús de l'abús de poder que li atorguen en rang jeràrquic i els privilegis propis del seu gènere. En alguns casos, aquests comportaments han condicionat la trajectòria professional de manera directa (sent motiu de canvi de feina) o de manera indirecta (canviant o modulant la seva actitud respecte a la professió). Per tant, en alguns casos manifesten que s'han trobat amb moltes dificultats per poder fer camí en aquest món que descriuen com a masculista i que els ha posat barreres per créixer. Malgrat la duresa que destaquen haver viscut, atorguen a l'orientació fonamental *Tot per la meva organització i Treball constant*, per tant, a la seva disposició, actitud i força, el fet d'haver arribat a dirigir els seus restaurants. Alguns dels comportaments masculistes i de les barreres interposades emmascaren una violència implícita i simbòlica (Bourdieu, 1990) que en molts casos costa d'identificar i, per tant, no consideren que siguin comportaments masculistes. Aquest és el motiu pel qual alguns relats de vida mostren un discurs contradictori en aquest aspecte.

Aquestes experiències relatades proven que les dones no només tenen dificultats en l'accés als espais masculinitzats, sinó que un cop hi arriben han de fer front a la cultura eminentment masculina i masculista del sector (Fine, 1987). Harris i Giuffre (2015) expliquen que les xefs són percebudes com a invasores que poden trencar la solidesa dels ciments que els homes han construït. La resistència per part dels homes a integrar a les xefs en el seu col·lectiu provoca que aquestes hagin de posar en marxa diferents mecanismes per adaptar-se i encaixar en els equips de treball. En el relat de les dones s'han destacat diferents actituds o maneres d'afrontar les premisses de gènere i els comportaments masculistes, això és, el desafiament, la negació, l'alienació i/o sororitat. El desafiament consisteix a afrontar la situació de discriminació masculinitzant la seva pròpia actitud. Aquesta actitud provoca que vulguin encaixar en els equips de treball, tal com indiquen Harris i Giuffre (2010; 2015), semblant-se a ells i per tant, desenvolupant trets estereotipadament masculins i que responen al model *Think manager-Think male* (Garcia et al., 2014). El desafiament es troba present en els models *Trepitja ferm* i *Ho porto a la sang*.

La negació dels comportaments discriminatoris pot donar-se de manera conscient o inconscient i remet a l'afirmació que en el sector hi ha neutralitat pel que fa al gènere i, per tant, no s'identifiquen comportaments masculistes. Així doncs, neguen les diferències de gènere i asseguren que aquesta variable no incideix en les seves trajectòries. D'aquesta manera, negant la pròpia desigualtat senten que tenen el control respecte a la seva vida perquè el gènere no és determinant. No només neguen haver viscut comportaments

masclistes sinó que afirmen que elles no els han patit gràcies a la seva personalitat, ja que els homes han assumit la seva autoritat. En aquest discurs s'entreveu una manca de consciència respecte a les desigualtats de gènere i a la vegada una negació de situacions que després asseguren haver viscut. El cert és que hi ha una insistència a no concebre's com a dones víctimes i és per això que neguen tot tipus de discriminació o desigualtat perquè de manera paradoxal no volen sentir que s'han pogut beneficiar de qualsevol situació a causa del seu gènere.

En alguns casos, aquesta actitud de negació es complementa amb la d'alienació que destaca Bourdieu (1990), segons la qual les dones són oprimides i, a la vegada, opressoras, de manera que contribueixen a la seva pròpia opressió i a la d'altres dones. Aquesta alienació la podem concebre com una estratègia d'afrontament per adaptar-se a l'entorn altament masculinitzat. A més, la poca representació de les dones en el sector provoca que no tinguin referents femenins i, per tant, en molts casos el grup de referència esdevé el masculí. Tot i que no pertanyin a aquest grup, les dones poden sentir el desig o la necessitat de pertànyer-hi i és per això que desenvolupen diferents estratègies com adaptar el seu comportament i el seu sistema de creences i de normes al del grup de referència. D'aquesta manera, no desenvolupen cap sentiment de pertinença ni s'identifiquen amb el que seria el seu grup de referència, el de les dones xefs (Bird i Rhoton, 2008). Això provoca que al llarg del relat reproduïxin el discurs predominant en el sector (i en la societat), un discurs amb connotacions masclistes que marca les diferències entre homes i dones i que reforça i promou actituds sexistes. Davant les connotacions negatives associades a la feminitat, algunes de les dones renuncien a les marques de gènere i s'allunyen dels comportaments estereotipats propis del seu gènere.

Per altra banda, també es produeix el que s'anomena "síndrome de l'abella reina", un procés actitudinal que fa referència a les dones que no afavoreixen ni ajuden les altres dones ja que consideren que aquestes han de lluitar, de la manera que elles mateixes ho han fet, per aconseguir arribar a posicions elevades en l'àmbit professional (Staines, Tavis i Jayaratne, 1974; Johnson i Mathur-Helm, 2011). D'aquesta manera, les mateixes dones contribueixen a perpetuar els estereotips que les constrenyen i discriminen.

Per finalitzar aquest punt, la sororitat és l'actitud d'agermanament i de solidaritat entre les dones i que requereix la sensibilització, l'empatia i el suport mutu. Aquesta és una actitud que no és molt freqüent en el relat de les dones protagonistes d'aquest estudi, tot i que hi ha

moments que apareix en els seus relats. En un dels casos, una de les xefs explica que li agrada treballar més amb dones perquè són més organitzades i tenen una sensibilitat especial que els homes no tenen. En aquest sentit, també té en compte a les dones que són mares i implementa mesures per tal que puguin conciliar durant l'horari de nits. És per això que els seus equips de treball són majoritàriament femenins i amb persones amb risc d'exclusió social. Cal destacar que tot i que hi hagi una actitud de sororitat, les raons que justifiquen aquesta actituds estan fonamentades en els estereotips de gènere que assignen certes característiques com a trets femenins.

Un altre tipus de discriminació laboral que pateixen les dones es produeix quan arriba la maternitat. Aquest és un element clau lligat al sexe que ens permet entendre les trajectòries professionals, ja que a les dificultats inherents a les condicions laborals, s'hi sumen els obstacles propis de la maternitat. Tal com indiquen Baca et al., (2018), hi pot haver una desigualtat que prové de l'organització i la que es produeix per la pressió social en relació a la criança dels fills. El primer cas es destaca en una de les històries, ja que la xef va ser acomiadada en el moment que va haver d'agafar el permís per maternitat. En el segon cas, es fan patents les diferències sobre la significació de la maternitat de les xefs pel que fa a l'actitud i a l'afrontament de la mateixa. Baca et al., (2018) indiquen que l'actitud que les dones prenen respecte la maternitat està condicionada o determinada per les creences i la significació que elles fan sobre el que és ser mare i com s'ha de viure la maternitat. Aquestes creences en molts casos estan fonamentades en estereotips de gènere que poden ser, o no, una auto-imposició de les pròpies dones. Es pot veure una relació de causalitat entre aquestes creences i l'actitud que prenen respecte a la maternitat, tot i que després el rol que tenen en la criança dels seus fills sigui un altre.

Entre les participants es poden diferenciar diverses maneres d'afrontar la maternitat. En primer lloc, es troben aquelles dones que es regeixen per l'orientació de *Cerca de comoditat* i que, per tant, decideixen fer un canvi en l'àmbit laboral per tal de fer compatible les tasques de cura dels fills, com pot ser reduir la jornada de treball o convertir-se en formadores pels beneficis en els horaris. En aquests casos, les condicions laborals que s'acceptaven abans de la maternitat, ara es tornen inadmissibles (Harris i Giuffre, 2015). En els relats també s'entreveu l'aflorent d'un sentiment de renúncia cap a la trajectòria laboral i la seva professió i és per això que quan valoren la seva trajectòria expressen nostàlgia pel temps passat, però la pressió social i el sentiment de culpabilitat i d'egoisme fa que decideixin relegar-la a un segon pla.

En segon lloc, hi ha dones que segueixen la seva trajectòria laboral sense cap canvi ja que compten amb el suport familiar i de la parella en la criança dels fills (*Ho porto a la sang i Trepitjar ferm*). Per tant, hi ha dones que afirmen que la maternitat no els ha afectat i que han seguit amb la seva vida professional al mateix nivell. El cert és que tot i que la maternitat no hagi afectat l'àmbit laboral, aquest sí que ha determinat que tinguin menys dedicació als aspectes associats a la maternitat. En aquest cas, el model *Trepitjar ferm* respon al concepte de *macho-maternity* exposat per Harris i Giuffre (2010) en el que es conceben certes actituds vers la maternitat com a masculines, ja que són més comunes en els homes. Un exemple pot ser reduir el temps de baixa per maternitat per no perdre el seu rol dins l'equip de treball. En referència a això, malgrat que els homes siguin propensos a dur a terme certes accions davant la paternitat, no cal caure en l'estereotip i descriure les accions com a masculines o femenines. És moment de donar cabuda a altres maneres d'entendre la maternitat. És a dir, tot i aproximar-se a la forma de fer majoritàriament masculina, hem de permetre que dins l'imaginari de la maternitat es puguin encabir altres formes de ser mare i d'entendre la maternitat sense que aquestes s'associïn directament a un model masculí. És d'aquesta manera, canviant l'imaginari, i no atorgant-li una categoria masculina, que es podran incorporar diferents maneres de gestionar la maternitat que respondran també a un model femení i és així, com podrem desprendre'ns, les dones, de tota la carrega social que suposa el constructe i la significació de la maternitat que ens assigna uns rols principals que ens relaciona directament amb la cura dels fills i les filles.

En tercer lloc, apareixen dones que realitzen transicions de *Canvis al joc*, entrant i sortint de l'àmbit laboral segons les seves necessitats familiars i/o personals, relativitzant així les dues esferes. Finalment, trobem les dones que no són mares perquè no han pogut ser-ho o perquè consideren que el moment en el que es troben no és l'oportú, d'aquesta manera endarrereixen la maternitat per l'alta competitivitat que predomina en el sector i les altes demandes del mateix.

Les xefs poden modular l'actitud respecte la maternitat i és per això que quan són mares, re-prioritzen les diferents esferes de la seva vida. D'aquesta manera, poden variar i adaptar la seva actitud respecte la maternitat en funció de la situació personal en la que es troben. En aquest procés es poden produir els conflictes de rols (Hays, 1998; Martin i Bernard, 2013), ja que el rol principal que han assumit en la criança dels seus fills les avoca a sentiments de renúncia i enyorança cap a la seva professió. En alguns casos, els és molt complicat adaptar-se a la nova situació que representa dedicar tot el temps a la família perquè es senten fora de lloc.

Pel que fa a les que han desenvolupat un rol secundari, poden aparèixer (o no) sentiments de culpa i egoisme per no haver dedicat més temps a la família, és per això que algunes dones, *a posteriori*, han realitzat canvis organitzacionals per poder conciliar millor. En un cas, el mateix sentiment de culpa amb el primer fill fa que assumeixi el rol principal en el segon. Finalment, només una dona considera que ha tingut un rol de coresponsabilitat amb la parella i ho viu de manera molt positiva. Tenint en compte la dificultat per conciliar, d'acord amb Harris i Giuffrè (2013), si la dona sent que la família la relega a casa o a posicions menys exigents, és l'estructura del seu lloc de feina la que l'empeny a la renúncia d'aquest espai, per la inflexibilitat i dificultat de les estructures organitzacionals.

Aquesta concepció dicotòmica de vida personal vers vida professional, ens porta a afirmar que, en la majoria dels casos, les dones, per ser mares han de renunciar (encara que sigui temporalment) a alguna de les dues esferes, com afirmen Cleveland *et al.*, (2007). És per això que les dones contempen la conciliació com el principal problema al que s'enfronten en el sector. Per tant, la maternitat es converteix en un element que cal tenir en compte a l'hora de planificar la trajectòria professional, ja que tindrà alguna implicació en aquesta. Cal dir que el plantejament de la maternitat és un aspecte que inicialment situa les dones en una posició de desigualtat respecte als homes, ja que aquests no han de fer planificacions sobre si seran pares o no i de quina manera ho afrontaran. D'aquesta manera, hi ha decisions i qüestions que s'associen i que involucren únicament a les dones, a qui afegeixen majors responsabilitats i pressions socials. Per canviar aquesta perspectiva, és important canviar el model de família i restablir els rols de la cura dels fills i filles. També serien oportuns els plans d'igualtat i la creació de plans d'acció per facilitar la conciliació real dels diferents temps de les dones. Tot i que aquest no sigui un dels objectius explícits de la tesi, és important fer èmfasi en la necessitat de canvi que hi ha en el sector, ja que en l'actualitat no hi ha mesures suficients que facilitin la conciliació a les dones sense que hi hagi una renúncia laboral o familiar (Méndez i Selva, 2018). És més, són les pròpies dones que busquen diferents recursos com el canvi de feina amb horaris que permetin la conciliació o la reducció de la seva jornada laboral. En el cas contrari, aquelles dones que segueixen amb la seva vida laboral, estan abocades a renunciar a la seva vida familiar.

En resum, per tot l'exposat i per tal de respondre a les qüestions que ens plantejàvem a l'inici de la tesi, volem destacar els elements clau que posen de relleu les participants i que les ha portat a tenir el seu restaurant propi són de diferent naturalesa. Principalment, les xefs expliquen que l'assoliment dels seus objectius és producte de tot el sacrifici i esforç que han

realitzat al llarg de la trajectòria. Per altra banda, també destaquen el llegat familiar (en els casos de famílies restauradores) com a resultat de la influència familiar que d'alguna manera els ha inculcat la passió per la seva feina i les eines per tal d'afrontar-la. Un altre aspecte que remarquen de la família és l'ajut econòmic i el suport en la cura dels fills, que els ha permès una major conciliació i, per tant, han pogut progressar i escalar posicions. Pel que fa als elements sectorials, la xarxa de contactes i la participació en concursos gastronòmics són els aspectes més assenyalats, ja que són els que d'alguna manera els han aportat la visibilitat i la seguretat necessàries per fer-se un lloc en el món gastronòmic. Tots aquests elements són una aportació d'aquesta investigació que no han estat estudiats amb anterioritat en el corpus teòric de l'àmbit. Finalment, l'element que més es destaca – tot i que no es descriu obertament en tots els casos com a condicionant – és la maternitat i el balanç que s'intenta fer de la vida personal amb la professional quan arriba aquest moment. Per tant, tenint en compte el seu relat i tot l'exposat al llarg del present document, no podem obviar l'evidència que el gènere és un constructe que ens marca i ens constitueix com a persones des que naixem i, inevitablement, també és determinant al llarg de tota la nostra vida, també la professional (Morgan i Pritchard, 2018).

6.2. Aportacions, limitacions i futures línies d'investigació

La principal aportació d'aquesta investigació és l'atenció que fa a una temàtica, l'estudi de la trajectòria professional de les dones xefs, que ha estat poc estudiada amb anterioritat. Com a resultat de l'estudi, presentem el desenvolupament de sis models de carrera que permeten donar compte de la trajectòria professional de les xefs, ja que fins al moment, no s'havia atès a la seva trajectòria de manera holística tenint en compte tots els elements condicionants que la configuren. Destaquem, com a tret diferencial de la investigació, l'enfocament de gènere que vertebrava tota la recerca i que ha permès posar en el centre de l'anàlisi el relat de les xefs, convertint-les en agents del seu propi discurs.

Finalment, algunes de les conclusions a les quals s'ha arribat amb aquest estudi és que tot i que la situació i experiència de les dones en l'àmbit laboral, i més específicament, en la restauració, cada cop sigui més present en l'agenda acadèmica, és necessari realitzar estudis que no només identifiquin i mostrin les desigualtats existents sinó que es proposin plans d'acció que permetin implementar millores. Des d'aquesta perspectiva, malgrat no ser l'objectiu principal de la tesi, aquesta podria considerar-se una de les seves limitacions. D'altra banda, els resultats de la recerca esdevenen un punt de partida per una futura línia de recerca que inclogui un pla

d'acció concret que permeti resoldre algunes qüestions respecte la cultura i les condicions inherents al sector i, evidentment, que incideixi en les desigualtats organitzacionals. Pel que fa a altres limitacions de l'estudi, és important destacar que, en la majoria dels casos, les trajectòries estudiades corresponen a models d'èxit, ja que la gran part de les participants han aconseguit tenir en algun moment el seu propi restaurant i, per tant, no s'han vist representades les veus de dones en posicions jeràrquiques inferiors o que no hagin estat propietàries del seu propi restaurant. És per això que serà convenient contemplar aquesta variable en futurs estudis amb la intenció de fer una comparativa que permeti trobar punts comuns i divergències amb els models presentats. Un altre punt que limita la investigació és que el fenomen de les trajectòries ens les permet analitzar fins el moment que s'estudii i això fa que els models, al cap del temps, puguin no respondre al desenvolupament posterior de la trajectòria. D'aquesta manera, considerem que seria interessant realitzar un estudi longitudinal que permeti recollir els estadis posteriors de la trajectòria de les participants d'aquesta tesi i, per tant, veure l'evolució dels models i si segueixen sent vigents o no.

En darrer terme, per concloure, cal fer esment que aquest estudi no ha tingut com a objectiu la cerca de representativitat de les dades, sinó conèixer la realitat de les participants i és per això que la metodologia triada ha estat la qualitativa. El resultat d'aquesta decisió ha comptat amb sis models que poden explicar les trajectòries concretes de les xefs que han participat en l'estudi. En aquest sentit, es pot veure la diversitat de models que poden englobar les diferents trajectòries laborals i en conseqüència, la riquesa pel que fa a les experiències de les xefs. En la investigació s'han trobat models que es caracteritzen pel gran volum de transicions que es realitzen i que dibuixen una trajectòria en ziga-zaga, models que són completament lineals o d'altres que compaginen dues trajectòries paral·lelament. D'altra banda, també hi ha trajectòries que s'interrompen i altres que segueixen sense cap tipus de pausa. Així doncs, la trajectòria professional de les xefs és diversa i d'una gran complexitat i no respon a un model únic de desenvolupament sinó que, tenint en compte el component de vocació i personal que descriu les històries professionals d'aquestes xefs, respon també a models de vida.

7. REFERÈNCIES

- Acker, J. (1990). *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations* (Vol. 4).
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.
- Alexander, M., MacLaren, A., O’Gorman, K., i Taheri, B. (2012). “He just didn’t seem to understand the banter”: Bullying or simply establishing social cohesion? *Tourism Management*, 33(5), 1245-1255. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2011.11.001>
- Baca, N., García, S., Ronzón, Z., i Román, R. (2018). *Maternidades y no maternidades: modelos, prácticas y significancias en mujeres y espacios diversos*. Ciudad de México: Gedisa.
- Ballesteros-Rodríguez, J. L., De Saá-Pérez, P., i Domínguez-Falcón, C. (2012). The role of organizational culture and HRM on training success: Evidence from the Canarian restaurant industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(15), 3225-3242. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.637071>
- Bandura, A., i Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-hall.
- Barberá, E., Ramos, A., i Candela, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2), 173–179.
- Baum, T. (2006). Food or facilities? The changing role of catering managers in the healthcare environment. *Nutrition & Food Science*, 36(3), 138-152. <https://doi.org/10.1108/00346650610664878>
- Belalcázar, S. B. (2012). Cultura organizacional. *Informes Psicológicos*, 12(1), 41–51.
- Belloch, A., Sandín, B., i Ramos, F. (2011). *Manual de Psicopatología Volume 2. Volume 2*. McGraw-Hill España. Recuperat a: <https://library.biblioboard.com/content/obdfb6a2-bd28-483d-aa22-34853d548ef6>
- Beneria, L. (1987). “¿Patriarcado o sistema económico? Una discusión sobre dualismos metodológicos”. *Mujeres, ciencia y práctica política*, Madrid, debate, página 39-45.

- Benítez, N., Oliva, J. G., Delgado, I., Pereyra-García, F., Suárez, J. P., Leyva, F. G., i Palacio, J. E. (2016). Análisis del grado de satisfacción alimentaria percibido por los pacientes en un hospital de tercer nivel. *Nutrición Hospitalaria*, 33(6). <https://doi.org/10.20960/nh.796>
- Bird, S., i Rhoton, L. (2011). Women professionals' gender strategies: Negotiating gendered organizational barriers. En *Handbook of Gender, Work and Organization* (p. 245-262).
- Blanch, JM. (2011). Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales Bajo la Nueva Gestión. FOCAD. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos.
- Bloisi, W., i Hoel, H. (2008). Abusive work practices and bullying among chefs: A review of the literature. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 649-656. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.09.001>
- Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. *Revista de Ciencias Sociales*, v. 11, n. 12, pp. 121-131.
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764-786. <https://doi.org/10.1177/0891243211424741>
- Boone, J., Veller, T., Nikolaeva, K., Keith, M., Kefgen, K., i Houran, J. (2013). Rethinking a Glass Ceiling in the Hospitality Industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(3), 230-239. <https://doi.org/10.1177/1938965513492624>
- Bourdieu, P., i Walcquant, L. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bourdieu, P. (1997). The forms of Capital. En A.H. Halsey, H. Lauder, P. Brown i A.S. Wells (Eds). *Education: Culture, Economy and Society* (pp- 46-59). Oxford: Oxford University Press.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación Masculina* (Jordá, trad). Barcelona: Editorial Anagrama (Obra original publicada l'any 1998).
- Cairns, K., Johnston, J., i Baumann, S. (2010). Caring About Food: Doing Gender in the Foodie Kitchen. *Gender & Society*, 24(5), 591-615. <https://doi.org/10.1177/0891243210383419>

- Chiang, F. F. T., Birtch, T. A., i Kwan, H. K. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 25-32. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.04.005>
- Cleveland, J. N., O'Neill, J. W., Himelright, J. L., Harrison, M. M., Crouter, A. C., i Drago, R. (2007). Work and Family Issues in the Hospitality Industry: Perspectives of Entrants, Managers, and Spouses. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 275-298. <https://doi.org/10.1177/1096348007299919>
- Comas, D. (1995). Trabajo, género y cultura. *La construcción de desigualdades entre hombre y mujeres*. Barcelona: Icaria.
- England, P. (2010). The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender & Society*, 24(2), 149-166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>
- Fallon, A., Gurr, S., Hannan-Jones, M., i Bauer, J. D. (2008). Use of the Acute Care Hospital Foodservice Patient Satisfaction Questionnaire to monitor trends in patient satisfaction with foodservice at an acute care private hospital. *Nutrition & Dietetics*, 65(1), 41-46. <https://doi.org/10.1111/j.1747-0080.2007.00219.x>
- Federici, S. (2018). *Caliban i la bruixa: Dones, cos i acumulació primitiva* (Pera, trad). Barcelona: Virus (Obra original publicada l'any 2004).
- Federici, S., Catalán Altuna, M. A., Fernández Guervós, C., i Martín Ponz, P. (2018). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficante de Sueños.
- Figuerola, M., Sánchez, M. y Herranz, J.L. (2017). *Los sectores de la hostelería* (pp. 11-140). Madrid: Federación Española de hostelería (FEHR)
- Fine, G. (1987). One of the Boys: Women in Male-Dominated Settings. En *In Changing men: New directions in research on men and masculinity* (p. 131-17). Newbury Park, CA: Sage Publications.

- Gálvez, G. (2017). La reclamación como herramienta de violencia ocupacional: un estudio de la agresión verbal expresada en formularios de reclamación en un hospital general. Tesis doctoral: Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible a: https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_457966/gmgh1de1.pdf
- Gálvez, G., Selva, C., i Blanch, JM. (2019). Violencia ocupacional en un hospital manifestada a través de reclamacions. Athenea Digital. <http://doi.org/10.5565/rev/athenea.2247>
- Gill, A., Fitzgerald, S., Bhutani, S., Mand, H., i Sharma, S. (2010). The relationship between transformational leadership and employee desire for empowerment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(2), 263-273. <https://doi.org/10.1108/09596111011018223>
- Haddaji, M. (2018). *Gender barriers and facilitators faced by women chefs in the gastronomy and theHaute Cuisine'fields*. [PhD Thesis].
- Haddaji, M., Albors-Garrigós, J., i García-Segovia, P. (2017a). Women chefs' experience: Kitchen barriers and success factors. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 9, 49-54. <https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2017.06.004>
- Haddaji, M., Albors-Garrigós, J., i García-Segovia, P. (2017b). Women Chefs' Access Barriers to Michelin Stars: A Case-Study Based Approach. *Journal of Culinary Science & Technology*, 15(4), 320-338. <https://doi.org/10.1080/15428052.2017.1289133>
- Haddaji, M., Albors-Garrigós, J., i García-Sigovia, P. (2017). Women Professional Progress to Chef's Position: Results of an International Survey. *Journal of Culinary Science & Technology*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/15428052.2017.1363109>
- Hall, E. J. (1993). Waitering/Waitressing: Engendering the work of table servers. *Gender & Society*, 7(3), 329-346.
- Han, S. J., Bonn, M. A., i Cho, M. (2016). The relationship between customer incivility, restaurant frontline service employee burnout and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 52, 97-106. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.10.002>

- Harris, D. A., i Giuffre, P. (2010a). "The Price You Pay": How Female Professional Chefs Negotiate Work and Family. *Gender Issues*, 27(1-2), 27-52. <https://doi.org/10.1007/s12147-010-9086-8>
- Harris, D. A., i Giuffre, P. (2010b). "Not one of the guys": Women chefs redefining gender in the culinary industry. Dins C. L. Williams i K. Dellinger (Ed.), *Research in the Sociology of Work* (Vol. 20, p. 59-81). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0277-2833\(2010\)0000020006](https://doi.org/10.1108/S0277-2833(2010)0000020006)
- Harris, D. A., i Giuffre, P. (2015). *Taking the heat: Women Chefs and Gender Inequality in the Professional Kitchen* (Rutgers University Press).
- Hays, S. (1998). *The cultural contradictions of motherhood*. Yale University Press.
- Heldt, S., Thulemark, M., i Duncan, T. (2018). Career paths and mobility in the Swedish hospitality sector. *Tourism Geographies*, 20(1), 29-48. <https://doi.org/10.1080/14616688.2017.1402946>
- Heredia, E., Ramos, A., i Candela, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2), 173-179.
- Ineson, E., Yap, M., i Whiting, G. (2013). Sexual discrimination and harassment in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.04.012>
- Jiménez, M. S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: Una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(1), 1-21.
- Johns, N., i Menzel, P. J. (1999). If you can't stand the heat!: Kitchen violence and culinary art. *Hospitality Management*, 18(2), 99-109. Disponible a: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431999000134>

- Johnson, Z., i Mathur-Helm, B. (2011). Experiences with queen bees: A South African study exploring the reluctance of women executives to promote other women in the workplace. *South African Journal of Business Management*, 42(4), 47-55.
- Kjeerheim, K., Haldorsen, T., Andersen, A., Mykletun, R., i Aasland, O. G. (1997). Work-related stress, coping resources, and heavy drinking in the restaurant business. *Work & Stress*, 11(1), 6-16. <https://doi.org/10.1080/02678379708256818>
- Koc, E., i Bozkurt, G. A. (2017). Hospitality Employees' Future Expectations: Dissatisfaction, Stress, and Burnout. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/15256480.2017.1305318>
- Lee, K.-E. (2011). Moderating effects of leader-member exchange (LMX) on job burnout in dietitians and chefs of institutional foodservice. *Nutrition Research and Practice*, 5(1), 80. <https://doi.org/10.4162/nrp.2011.5.1.80>
- Lee, S. M., Lim, K. J., Swanson, E., Park, D. H., Lee, Y. K. (2016). Authentic leadership and its consequences in a hotel restaurant context. *Global Business and Finance Review*, 21(2), 1-19. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2016.21.2.1>
- Lerner, G. (1986). *The creation of patriarchy* (Vol. 1). Oxford University Press, USA.
- Lee-Ross, D. (2002). An exploratory study of work motivation among private and public sector hospital chefs in Australia. *Journal of Management Development*, 21(8), 576-588. <https://doi.org/10.1108/02621710210437554>
- León, M. L. (2004). La evolución de la alimentación hospitalaria. *Ars Medica*, 1, 45-56. http://www.revistadehumanidades.es/revista/v3n1/La_evolucion_de_la_alimentacion_hospitalaria.pdf
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., i Meuser, J. D. (2014). Servant Leadership and Serving Culture: Influence on Individual and Unit Performance. *Academy of Management Journal*, 57(5), 1434-1452. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0034>

- López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., i Montes-Piñeiro, C. (2010). Bullying at work: Psychological antecedents and consequences on job satisfaction. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), 215–224. Disponible a: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-05342010000200005&script=sci_arttext&lng=en
- Mainemelis, C., Kark, R., i Epitropaki, O. (2015). Creative Leadership: A Multi-Context Conceptualization. *The Academy of Management Annals*, 9(1), 393-482. <https://doi.org/10.1080/19416520.2015.1024502>
- Mallimaci, F., i Giménez, V. (2006). Historias de vida y método biográfico. *Estrategias de investigación cualitativa*, 1, 23–60.
- Mandel, H. (2013). Up the Down Staircase: Women’s Upward Mobility and the Wage Penalty for Occupational Feminization, 1970-2007. *Social Forces*, 91(4), 1183-1207. <https://doi.org/10.1093/sf/soto18>
- Martin, P., i Barnard, A. (2013). The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 01–12.
- Martinengo, M. (2005). *La voce del silenzio. Memoria e storia di Maria Massone, donna “sotrata”. Ricordi, immagini, documenti*. Génova: ECIg.
- Martínez, A. B., Caballero-Plasencia, A., Mariscal-Arcas, M., Velasco, J., Rivas, A., i Olea-Serrano, F. (2010). Estudio de los menús escolares servidos en colegios de Granada. *Nutrición Hospitalaria*, 25(3), 394–399. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-16112010000300009
- Martínez, M., i Pallarès, S. (2000). Dones en càrrecs de responsabilitat: des del comandament intermedi a l'alta direcció. Barcelona: Institut Català de la Dona
- Martínez-Gonzalez, M., Monreal-Bosch, P., Perera, S., i Selva, C. (2016). Public Healthcare Organizations: Leadership or Management? *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 16(3), 245. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1706>

- Mathisen, G. E., Einarsen, S., i Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector: Bullying in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49(1), 59-68. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00602.x>
- Matulewicz, K. (2016). Law's Gendered Subtext: The Gender Order of Restaurant Work and Making Sexual Harassment Normal. *Feminist Legal Studies*, 24(2), 127-145. <https://doi.org/10.1007/s10691-016-9322-z>
- Meloury, J., i Signal, T. (2014). When the plate is full: Aggression among chefs. *International Journal of Hospitality Management*, 41, 97-103. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.05.006>
- Méndez, M., Selva, C. i Naqui, M. (2017). Liderazgo y roles de equipo: análisis de un restaurante gastronómico. In Conferência-Investigação e Intervenção em Recursos Humanos (No. 7). <https://doi.org/10.26537/iirh.vi7.2691>
- Méndez, M., i Selva, C. (2018). Gender, organizational culture and psychosocial risks: Three cornerstones of the catering sector. *Quaderns de Psicologia*, 20(2), 207. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1451>
- Morgan, N., i Pritchard, A. (2019). Gender Matters in Hospitality (invited paper for 'luminaries' special issue of International Journal of Hospitality Management). *International Journal of Hospitality Management*, 76, 38-44. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.008>
- Muñoz, J., i Sahagún, M. (2017). Hacer análisis cualitativo con Atlas. ti 7. Manual de uso. Disponible a: <http://manualatlas.psicologiasocial.eu/atlasti7.pdf>
- Ons-Cappa, M., García-Pozo, A., i Sánchez-Ollero, J. L. (2017). Incidencia de factores personales y laborales en los salarios del sector hostelero: Una visión de género. *Cuadernos de Turismo*, 39, 417. <https://doi.org/10.6018/turismo.39.290631>
- Orozo, O. (2018). *Capital social y expectativas profesionales en estudiantes universitarios*. Tesis Maestría. Universidad Autónoma de Aguascalientes. Disponible a: <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/11317/1591>

- Pidd, K., Roche, A., i Kostadinov, V. (2014). Trainee chefs' experiences of alcohol, tobacco and drug use. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 108-115.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2014.10.001>
- Pratt, R. W., i Whitney, D. L. (1991). Attentional and interpersonal characteristics of restaurant general managers in comparison with other groups of interest. *Hospitality Research Journal*, 15(1), 9-24.
<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/109634809101500103>
- Pratten, J. D. (2003a). The training and retention of chefs. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(4), 237-242.
<https://doi.org/10.1108/09596110310475702>
- Pratten, J. D. (2003b). What makes a great chef? *British Food Journal*, 105(7), 454-459.
<https://doi.org/10.1108/00070700310497255>
- Pratten, J. D. (2003c). The importance of waiting staff in restaurant service. *British Food Journal*, 105(11), 826-834. <https://doi.org/10.1108/00070700310511618>
- Purcell, K. (1993). Equal opportunities in the hospitality industry: Custom and credentials. *Journal of hospitality management*, 12(2).
- Purcell, K. (1996). The relationship between career and job opportunities: Women's employment in the hospitality industry as a microcosm of women's employment. *Women in Management Review*, 11(5), 17-24. <https://doi.org/10.1108/09649429610122618>
- Ramos, A., Barberá, E., i Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 34(2), 267-278.
- Ridgeway, C. (2009). Framed Before We Know It: How Gender Shapes Social Relations. *Gender & Society*, 23(2), 145-160. <https://doi.org/10.1177/0891243208330313>
- Ridgeway, C. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford: University Press.

- Riera, C. (2013). *Aprenentatge entre iguals i aprenentatge informal a l'organització: plantejament d'un nou itinerari d'investigació per a l'aprenentatge organitzatiu*. Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible a: https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2013/hdl_10803_125862/crc1de1.pdf
- Riera, C., Sahagún, M., i Selva, C. (2020). Peer and informal learning among hospital doctors: An ethnographic study focused on routines, practices and relationships. *Journal of Workplace Learning*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2018-0141>
- Rivera Garretas, M. M. (2011). La historia viviente: historia más verdadera. *DUODA: estudios de la diferencia sexual*, núm. 40, pàg. 98-110.
- Sahagún, M., Ruvalcaba, F.J., Selva, C., i Blanch, JM. (2015). Orientaciones fundamentales en trayectorias profesionales: avances en el desarrollo de un concepto guía. Dins Octavio Martín Maza (Coord.), *Estudios sobre el trabajo en la región centro de México* (pp. 129-152). Mèxic: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Seligman, M.E (1972). Learned helplessness. *Annual review of medicine*, 23(1), 407-412.
- Selva, C. (2012). *Explicant la pròpia carrera: Una mirada longitudinal sobre gènere, organitzacions i vida personal en els relats de les trajectòries professionals*. Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible a: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/96301/cs01de1.pdf?sequence=1>
- Selva, C. (2013). Models of professional career of the managerial woman. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1237-1254. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy12-4.mopc>
- Selva, C. (2018). Gender and professional trajectories: Management life stories. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 31(2), 378-391. <https://doi.org/10.1108/ARLA-05-2013-0056>

- Selva, C., Sahgún, M., i Pallarès, S. (2011). Estudios sobre trayectoria profesional y acceso de la mujer a cargos directivos: Un análisis bibliométrico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 227-242. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n3a6>
- Selva, C., Pallarès, S., i Sahagún, M. A. (2013). ¿Entre obstáculos anda el camino? Trayectoria y mujer directiva. *Revista de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo*, 13(1), 75-88. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672013000400019
- Selva, C., i Recordà, A. (2018). Spanish youth is emigrating: A bibliometric approach to the media coverage. *Plos One*, 13(6), e0198423. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0198423>
- Selva, C., Tresserra, O., Pallarès, S., i Sahagún, M. A. (2012). El río y el sendero como carreras profesionales: Contrastando relatos con género. *Quaderns de Psicologia*, 14(1), 61–70.
- Selva, C., i Vitores, A. (2014). Género, nuevos retos teórico-metodológicos. *Quaderns de Psicologia*, 16(1). <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1227>
- Sok, J., Blomme, R., i Tromp, D. (2013). The use of the psychological contract to explain self-perceived employability. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 274-284. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.03.008>
- Stierand, M., Dörfler, V., i MacBryde, J. (2014). Creativity and Innovation in Haute Cuisine: Towards a Systemic Model: Creativity and Innovation in Haute Cuisine. *Creativity and Innovation Management*, 23(1), 15-28. <https://doi.org/10.1111/caim.12050>
- Strauss, A. L., Corbin, J., i Zimmerman, E. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquía.
- Staines, G., Tavis, C., i Jayaratne, T. E. (1974). The queen bee syndrome. In C. Travis (Ed.) *The Female Experience*, del Mar, Ca. CRM Books.

- Svejenova, S., Mazza, C., i Planellas, M. (2007). Cooking up change in haute cuisine: Ferran Adrià as an institutional entrepreneur. *Journal of Organizational Behavior*, 28(5), 539-561. <https://doi.org/10.1002/job.461>
- Tang, G., Cai, Z., Liu, Z., Zhu, H., Yang, X., i Li, J. (2015). The Importance of Ethical Leadership in Employees' Value Congruence and Turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(4), 397-410.
- Wright, T. (2016). Women's Experience of Workplace Interactions in Male-Dominated Work: The Intersections of Gender, Sexuality and Occupational Group: Workplace Interactions in Male-Dominated Work. *Gender, Work & Organization*, 23(3), 348-362. <https://doi.org/10.1111/gwao.12074>
- Yang, C.-Y., i Chih-Hung, H. (2012). Effect of recreational involvement on stress relief and job performance in restaurant workers: the moderating role of psychological contract. *Pakistan Journal of Statistics*, 28(5).
- Yousaf, A., Sanders, K., i Yustantio, J. (2016). High commitment HRM and organizational and occupational turnover intentions: The role of organizational and occupational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1256905>
- Zopiatis, A. (2010). Is it art or science? Chef's competencies for success. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 459-467. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.12.003>
- Zopiatis, A., i Constanti, P. (2010). Leadership styles and burnout: Is there an association? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(3), 300-320. <https://doi.org/10.1108/0959611011035927>

8. ANNEXOS

Els annexos conformen la part final de la tesi, és l'apartat on trobem material que complementa i que dona compte de tot el que s'ha realitzat al llarg de la recerca. En el cas que ens ocupa, a part d'integrar material complementari, també trobem eines que són necessàries per entendre el procediment analític i la construcció dels resultats de la tesi: el receptari de codis. Tal com s'ha anat esmentant al llarg del document, el receptari de codis l'hem situat en aquest capítol, ja que consideràvem que era massa extens per incorporar-ho en el cos del document principal. Malgrat això, fem èmfasi i remarcuem la importància de revisar aquest document per fer patent la recerca i l'anàlisi feta. És només d'aquesta manera que es podran entendre els diferents codis i categories establertes que es mencionen a l'apartat de resultats i discussió.

Per altra banda, es troba el guió de l'entrevista que permet veure de quina manera s'han obtingut les dades i l'enfocament de l'entrevista que s'ha dut a terme. A més, incorporem l'article publicat en el 2018: *Gender, organizational culture and psychosocial risks: three cornerstones of the catering sector* (Méndez i Selva, 2018) a la revista acadèmica *Quaderns de Psicologia*. També mostrarem els resums dels altres articles que s'han redactat com a fruit de la investigació realitzada. En aquest cas s'ha decidit presentar només els resums d'aquests articles per respectar el procés de revisió en el que es troben per tal de ser publicats en revistes acadèmiques.

8.1. Article Publicat (1)

Género, cultura organizacional y riesgos psicosociales: tres piedras angulares del sector de la restauración

Gender, organizational culture and psychosocial risks: three cornerstones of the catering sector

Resumen:

La restauración se caracteriza por ser uno de los principales sectores generadores de empleo en España. En este artículo, y desde una óptica organizacional y de género, realizamos una aproximación teórica crítica a los estudios que se han elaborado en el contexto de la restauración comercial, siendo el objetivo principal conocer los factores y elementos psicosociales más característicos del mismo. Los resultados vislumbran que las condiciones laborales inherentes a la restauración (i.e. horarios antisociales, precariedad, rotación de personal) son factores de riesgo psicosocial para los trabajadores y trabajadoras, señalándose como principales el *burnout*, el estrés laboral y el *mobbing*. En términos de género, la discriminación hacia las mujeres explica la desigualdad salarial respecto a sus homónimos masculinos y el fenómeno del techo de cristal, o la sobrerrepresentación masculina en posiciones de responsabilidad. Finalmente, se presentan algunas propuestas para subvertir los riesgos psicosociales y la desigualdad del sector, haciendo especial hincapié en la cultura organizacional como fuente de malestar.

Palabras clave: sector restauración; género; factores psicosociales; revisión.

Abstract:

Catering is characterized by being one of the main sectors in employment generation in Spain. In this article, and from an organizational and gender perspective, we offer a theoretical approach, critical to the studies that have been developed in the context of commercial catering, the main objective being to know the most characteristic factors and psychosocial elements of this sector. The results reflect that the working conditions inherent to the catering sector (i.e., antisocial hours, precariousness, staff turnover) are psychosocial risk factors for workers, with the main highlights being burnout, work stress and mobbing. In terms of gender, discrimination against women explains wage inequality with respect to their masculine

counterparts and the phenomenon of the glass ceiling, or male overrepresentation in positions of responsibility. To conclude, some proposals are presented to subvert the psychosocial risks and the inequality of the sector, with special emphasis on the organizational culture as a source of discomfort.

Keywords: catering sector; gender; psychosocial factors; review.

1. Introducción

En España, la restauración destaca por ser uno de los sectores que más empleabilidad genera, contabilizando, solo en 2016, 413.900 nuevos empleos (Figuerola, Sánchez y Herranz, 2017). Sin embargo, debido a la crisis económica y a las reformas laborales de los últimos años, las organizaciones del sector de la restauración han reducido aún más sus ya precarizadas condiciones laborales; valga como ejemplo el aumento del 6,8% de los contratos a tiempo parcial frente al 1,8% de los contratos indefinidos respecto al año anterior (Figuerola et al., 2017). Como consecuencia, las condiciones de precariedad que tradicionalmente han predominado en el sector se han acentuado, devaluando aún más la calidad del empleo y propiciando un mayor desajuste en las variables psicosociales (motivación, satisfacción, estrés) de las personas empleadas. El panorama que se dibuja es el de un sector caracterizado por ofertar trabajos no cualificados, acompañados de una baja remuneración e inseguridad laboral, que, a su vez, conllevan altos niveles de rotación (Ons-Cappa, García-Pozo y Sánchez-Ollero, 2017). En este artículo ofrecemos una revisión teórica crítica de las investigaciones que se han realizado en el entorno de la restauración comercial, siendo el objetivo principal conocer, desde una perspectiva organizacional y de género, los factores y elementos psicosociales que la literatura describe como más característicos en este sector.

2. Las piedras angulares de la restauración

Las organizaciones, mediante la interacción de las personas que las conforman, construyen y negocian significados compartidos por todos sus integrantes (Belalcázar, 2012). En este entramado, la cultura organizacional adquiere un papel destacado. En el ámbito de la restauración comercial, no son pocos los estudios que ponen el énfasis en sus peculiaridades culturales (Alexander et al., 2012; Bloisi y Hoel, 2008), afirmando, de forma común, que: a) es un sector donde la violencia y el abuso están generalizados y extendidos, percibiéndose casi como una norma; b) el *mobbing* es parte del entorno laboral y aparece como un fenómeno

aceptado en las cocinas; c) el abuso sexual hacia las mujeres está a la orden del día, con tocamientos o comentarios en tono jocoso y componente sexual recurrentes; y d) la cosificación y sexualización de las mujeres mediante códigos de vestimenta son una constante, utilizados como forma de reclamo de la clientela (Matulewicz, 2016).

En este sentido, diferentes autores afirman que la cultura de la violencia (verbal y física) forma parte del proceso de aprendizaje y socialización del colectivo de jóvenes cocineros, siendo éstos el público más frecuente que sufre este tipo de abusos (Mathisen, Einarsen y Mykletun, 2008). En estos entornos, la violencia verbal se entiende como una estrategia para motivar al grupo y mantener la tensión de trabajo (Brunat, 2017), y se vincula a un alto nivel de disciplina en el equipo (Johns y Menzel, 1999). Esto provoca en las personas trabajadoras cierta tolerancia a la agresividad, llegándose a entender como un factor que contribuye al crecimiento profesional y al endurecimiento personal, e interpretando estos comportamientos como un proceso de aprendizaje necesario que otorga al colectivo de cocineros las competencias y experiencia apropiada para sobrevivir y prosperar en el sector. De este modo, se normalizan el abuso y la violencia, y se refuerza la idea de que realizar un gran sacrificio es imprescindible para lograr ciertos objetivos profesionales. Podríamos decir que nos encontramos ante la representación perversa de la cultura del esfuerzo y sacrificio, que dictamina que si no logramos el éxito es por no habernos esforzado ni sacrificado lo suficiente. Es decir, donde se responsabiliza a cada persona de los éxitos y/o fracasos de su vida personal y profesional, sin tener en cuenta factores externos a sí mismos/as.

Las consecuencias de los abusos en el entorno laboral de la restauración afectan directamente a la salud de las personas trabajadoras, a su bienestar psicológico y a su satisfacción laboral y personal (Mathisen et al., 2008), pero también influyen en el trabajo en equipo y en la confianza en el mismo. De aquí que, en estos casos, debido al enrarecimiento del clima laboral, el contexto se torne más prolífico para los conflictos (López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez y Montes-Piñeiro, 2010). Un factor importante para abordar esta problemática debería ser la influencia y el papel que tiene el/la líder en el equipo, ya que diferentes estudios (López-Cabarcos et al., 2010) asocian el estilo de liderazgo con comportamientos de abuso, señalándolo como una de las principales causas de violencia en este entorno.

Según David Brunat (2017) y otras investigaciones, el estilo de liderazgo autoritario es el que suele predominar en la restauración, como consecuencia de la estructura jerárquica tan definida que caracteriza al sector. Esto se traduce en una comunicación más bien escasa entre

el/la chef y la plantilla de cocineros y en un mayor protagonismo de los mandos intermedios, quienes hacen de nexo comunicativo entre unos y otros. La complejidad del sector y la diversidad del entorno han hecho que recientemente se haya puesto en cuestionamiento los estilos de liderazgo más adecuados para este tipo de contexto (Yousaf, 2016). Para ello, se ha hecho especial hincapié en el impacto e influencia que tienen distintos estilos de liderazgo, como el ético (Tang et al., 2015), el auténtico (Lee, SM. et al., 2016), el servicial (Liden et al., 2014) o el transformacional (Zopiatis y Constanti, 2010), siendo el transformacional el más estudiado en el sector de la restauración.

Respecto al género, como en la mayoría de organizaciones y sectores, no siendo ésta ninguna excepción, las posiciones de supervisión en la restauración están sobrerrepresentadas y dominadas por hombres, atribuyendo a la figura masculina el papel del líder (Haddaji, Albors-Garrigós y García-Segovia, 2017). La literatura (Crafts y Thompson, 1997) parte de la creencia de que la discriminación de género que se da en la restauración es una reproducción y un reflejo de lo que sucede en un sistema global sustentado por el patriarcado. Por tanto, sería sorprendente que en un contexto de estas características las mujeres no vivieran en desigualdad. En este punto es necesario preguntarnos: *¿Dónde están las mujeres en la restauración?*

En este entorno, la desigualdad se reproduce de distintas maneras, como, por ejemplo, por la escasa representación de las mujeres en posiciones de supervisión, por su mayor precariedad laboral o por las dificultades asociadas a la conciliación laboral. La poca representación femenina en posiciones de responsabilidad y supervisión se relacionan directamente con el fenómeno del techo de cristal, que remite a las barreras invisibles que encuentran las mujeres en su desarrollo profesional (Selva, 2013). Parece claro que nos encontramos ante dicho fenómeno cuando, según cifras del 2017, de los 195 restaurantes con una estrella Michelin en España, solo 18 están liderados por mujeres, o cuando en estudios donde la muestra cuenta con responsables y/o supervisores, la representación de las mujeres se sitúa en el 4,35% (Zopiatis, 2010) o el 17% (Lee, Sardeshmukh y Hallak, 2016). Es decir, a pesar de ser un sector ampliamente feminizado, por el alto número de empleadas con las que cuenta (Figuerola et al., 2017), la representación de las mujeres se sitúa, principalmente, en posiciones de trabajo que no requieren de responsabilidad ni poder. Por lo que sus trayectorias profesionales entrañan un desafío mayor, por la escasez de oportunidades y las dificultades asociadas al desarrollo laboral en contextos dominados por hombres, donde el sistema patriarcal se mantiene por la constante reproducción de estereotipos de género (Harris y Giuffre, 2010). De aquí en

adelante, y tomando en consideración que la restauración es un sector ampliamente feminizado en su núcleo de operaciones, el artículo hará recurrentemente referencia a las personas trabajadoras del sector desde el género gramatical femenino.

Joan Acker (1990) afirma que las estructuras y relaciones del mercado laboral, junto con los salarios, se ven siempre afectados por desigualdades entre hombres y mujeres. Es decir, el género como variable para leer e interpretar las relaciones de poder en el ámbito laboral. En este ámbito, se considera que hay una jerarquía de géneros en la cual, convencionalmente, lo que se entiende como aceptable es lo masculino (Matulewicz, 2016). Matizar la concepción de género, entendida como la significación social a la que se adscriben aptitudes, actitudes, roles sociales y expectativas que permiten interpretar lo que significa ser hombre y ser mujer (Selva y Vitores, 2014), se torna importante. Por ejemplo, en la restauración, tradicionalmente, la diferenciación por géneros que se produce entre el ámbito público y el privado ha atribuido la actividad de cocinar en la esfera privada a la mujer (en la familia heteronormativa) mientras que ha asociado la profesión de cocinero al hombre (Haddaji et al., 2017).

Los roles y estereotipos de género todavía abundan en nuestra sociedad y la crianza de los hijos/as y, en la mayoría de casos, el cuidado del hogar, se siguen asociando a la figura femenina. Asociar el cuidado al rol de la mujer origina que éstas tengan más dificultades para compaginar su vida laboral con la personal, lo que a menudo desencadena una reducción de la jornada laboral que les permita hacerse cargo de las tareas domésticas (socialmente impuestas por la sociedad). Estas situaciones propician menores ingresos económicos y agravan la ya de por sí precariedad laboral de las mujeres en este ámbito laboral. A todo ello cabe añadir, además, la acentuada brecha salarial que atraviesa el sector, por la que las mujeres cobran menos por realizar las mismas funciones que los hombres; aumentando aún más la desigualdad económica entre géneros. Por todo ello, múltiples investigaciones afirman que el sector de la restauración contribuye a reproducir expectativas y roles de género derivados del sexismo (i.e., Cairns, Johnston y Baumann, 2010). Este bucle de desigualdad constante hace que nos planteemos la perversidad que supone que uno de los sectores con mayor precariedad sea el más feminizado (Figuerola et al., 2017), cuestionándonos: *En la restauración, ¿la precariedad se da porque trabajan mujeres o las mujeres trabajan más en este sector (que sus homónimos masculinos) porque es donde más empleabilidad se les da?*

Como ya hemos apuntado anteriormente, las mujeres tienen menos oportunidades laborales en entornos no precarios y, por ello, se ven empujadas a aceptar trabajos que sí lo son. De este

modo, la condición de ser mujer perpetua la precariedad, retroalimentándose así la desigualdad. Es importante precisar que una de las consecuencias de esta desigualdad es que, además, los niveles de estrés también tienen un efecto mayor en las mujeres por la doble carga de trabajo que las acompaña (Haddaji et al., 2017). Es por ello que son el colectivo con más riesgo de abandonar el sector. La constante injusticia social en el ámbito laboral nos permite afirmar que el género es, y debe ser, una lente fundamental e indispensable para visibilizar la contribución de las mujeres en la sociedad y, más concretamente, en la restauración. Si bien es cierto que este sector se caracteriza por sus múltiples demandas y dificultades, que afectan a todos sus trabajadores, éstas se ven agravadas en el caso de las mujeres, a quienes perjudica de una forma más directa.

El entorno de trabajo de la restauración es, *per se*, un factor de riesgo por las condiciones laborales y físicas que lo conforman. El espacio de trabajo suele ser estrecho, se realizan actividades a altas temperaturas y con elevados niveles de ruido, además de que para desarrollarlas se requiere de una gran exigencia física que implica adoptar posturas estáticas durante un tiempo sostenido (Pratten, 2003). En cuanto a las condiciones psicológicas, se caracteriza por tener altos niveles de competitividad, presión y exigencia (Lee, C. et al., 2016). Según Chaung y Lei (2011), las personas empleadas en el ámbito de la restauración tienen escasa autonomía y se sienten poco reconocidas por su trabajo, ya que la actividad que realizan es considerada mecánica y repetitiva, y no contribuye al desarrollo de competencias de carácter cognitivo. Además, sus horarios son disruptivos (López-Cabarcos et al., 2010), con jornadas laborales antisociales, ya que las horas laborales se dan en la jornada de ocio de la mayoría de la población y con turnos de trabajo excesivos, que suelen sobrepasar el máximo legal de horas trabajadas, hecho que no permite (o dificulta en mayor medida) la conciliación de la vida laboral con la personal. Finalmente, y a todo ello, debe sumarse lo que inicialmente se señalaba, la reducción en la calidad del empleo sufrida en los últimos tiempos, por la que las organizaciones del sector han aumentando los contratos a tiempo parcial frente a los indefinidos, aumentando así la precariedad.

3. Discusión

Es común que la literatura especializada describa el sector de la restauración como uno de los entornos con mayores índices de estrés, impactando directa y negativamente en la vida de las trabajadoras y siendo uno de los principales riesgos psicosociales del mismo (Murray-Gibbons y Gibbons, 2007). En la interacción entre la cultura del sector y las condiciones laborales

inherentes a este, se encuentra, como raíz, el estado de estrés constante que viven sus trabajadoras (viéndose agravado en el caso de las mujeres). Una exposición prolongada a situaciones de estrés puede desencadenar desgaste emocional o, lo que es lo mismo, el ya tan conocido *burnout* (o síndrome de quemarse en el trabajo) (Blanch et al., 2010 ; Gálvez, Selva y Blanch, 2018). Para hacer frente a ello, las trabajadoras acaban desarrollando diversas estrategias para afrontar la experiencia laboral estresante, siendo algunas de éstas (como el consumo de sustancias y alcohol, el absentismo o la rotación) directamente perjudiciales para ellos (Pidd et al., 2014). Con todo lo expuesto, podemos afirmar que las variables que conforman la cultura organizacional en la restauración, las condiciones laborales del sector, el estrés y las estrategias de afrontamiento señaladas, conforman un bucle reiterativo que perpetua y mantiene el malestar en el sector.

Los estudios revisados (i.e., Yousaf, 2016), a pesar de partir de contextos culturales distintos (España, China o Estados Unidos), coinciden en realizar un mismo diagnóstico: la problemática compartida en la restauración es consecuencia de su cultura sectorial. Es decir, con independencia del país (y de las diferencias culturales), el sector de la restauración padece los mismos fenómenos y riesgos psicosociales. Por lo tanto, entendemos que es necesario repensar nuevas prácticas, ideales y comportamientos organizativos, y de desaprender otros muy enraizados, que permitan mejorar las condiciones y la experiencia laboral de las personas empleadas.

Hasta ahora, la cultura de la restauración se ha caracterizado por sus prácticas orientadas al mercado, siendo la atención y satisfacción de las necesidades del consumidor su único cometido como forma de hacer frente a la competitividad constante del sector, y descuidando así otras prácticas igualmente importantes orientadas a sus propias empleadas. La transformación sectorial pasa por otorgar un papel primordial a las empleadas, orientando también a ellas sus prácticas. Este es el punto de partida para replantear el funcionamiento de la restauración y poder realizar cambios significativos y con un impacto social real en el sector. De aquí la necesidad de contar con agentes de cambio que impulsen y lideren las organizaciones y que, desde el propio campo de acción y apoyándose en los estudios realizados desde el sector académico, atiendan y palien los riesgos psicosociales identificados. En relación a la investigación realizada en el sector de la restauración, es primordial traducir en decálogos prácticos los abordajes teóricos ofrecidos por los estudios académicos. Esto explica por qué desde 1991 no ha habido una evolución real en el sector y no se hayan implementado estrategias y acciones que permitan mejorar la situación de las trabajadoras, perpetuándose

así los fenómenos y problemáticas de antaño.

En definitiva, a partir de la revisión realizada, que ha permitido conocer los factores y elementos más característicos de la restauración, entendemos que es primordial intervenir en las condiciones laborales de las personas que trabajan en este sector. Estas acciones empiezan, en primer lugar, por incrementar los salarios e, indiscutiblemente, por igualar la remuneración de hombres y mujeres, eliminando así la brecha salarial. En segundo lugar, por implementar medidas para favorecer la conciliación laboral con la personal, siendo el aumento del número de personas trabajadoras por turno de trabajo una de las propuestas que pueda paliar la excesiva carga laboral actual. Asimismo, pasan por plantear un plan estratégico efectivo de igualdad de oportunidades en el sector, que permita una representación equilibrada de géneros (tanto en presencia como en condiciones laborales) e impulse medidas específicas para que la conciliación (de las mujeres) sea efectiva y no como consecuencia de sacrificar la propia trayectoria profesional y/o abandonar el sector. En otras palabras, un plan estratégico de igualdad de oportunidades que vele por la igualdad social en el entorno laboral y por la viabilidad del desarrollo profesional de todas las personas.

Para lograr el cambio será imprescindible modificar las normas, prácticas, patrones de conducta, actitudes, valores y supuestos implícitos que conforman la tan arraigada cultura sectorial de la restauración. Un factor clave para ello será el cuestionamiento del estilo de liderazgo aún imperante a día de hoy en el sector: el autoritario. Basándonos en la revisión realizada afirmamos que un estilo de liderazgo transformacional, más focalizado en las trabajadoras, y no tanto en los resultados, puede mejorar el clima de trabajo en la restauración y, en definitiva, reducir los altos niveles de estrés que la propia actividad genera (Zopiatis y Constanti, 2010). En términos de intervención, las acciones pasan por reducir todos aquellos factores que pueden acrecentar al riesgo psicosocial por excelencia en este sector: el estrés. Finalmente, y desde un ideal de futuro que no quiere caer en la utopía, será necesario revisar la legislación vigente en aras de mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras que siguen permitiendo sueldos que empujan a la pobreza.

4. Referencias

Acker, Joan (1990). *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations* (Vol. 4).

<https://doi.org/10.1177/089124390004002002>

Alexander, Matthew; MacLaren, Andrew; O’Gorman, Kevin y Taheri, Babak (2012). «He just

- didn't seem to understand the banter»: Bullying or simply establishing social cohesion? *Tourism Management*, 33(5), 1245-1255. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2011.11.001>
- Belalcázar, Sonia (2012). Cultura organizacional. *Informes Psicológicos*, 12(1), 41–51.
- Blanch, Josep M.; Sahagún, Miguel; Cantera, Leonor y Cervantes, Genís (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157–170.
- Bloisi, Wendy y Hoel, Helge (2008). Abusive work practices and bullying among chefs: A review of the literature. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 649-656. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.09.001>
- Brunat, David (2017). La miseria de ser becario de Adrià, Muñoz o Berasategui: 16 horas a palos y sin cobrar. *El Confidencial*. Recuperado el 17 de marzo de 2018 en: https://www.elconfidencial.com/espana/2017-04-24/los-becarios-de-adria_1371187/
- Cairns, Kate; Johnston, José y Baumann, Shyon. (2010). Caring About Food: Doing Gender in the Foodie Kitchen. *Gender & Society*, 24(5), 591-615. <https://doi.org/10.1177/0891243210383419>
- Chuang, Ning -Kuang y Lei, Simon (2011). Job Stress Among Casino Hotel Chefs in a Top-Tier Tourism City. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 20(5), 551-574. <https://doi.org/10.1080/19368623.2011.570642>
- Crafts, Daniel y Thompson, Loanna (1997). Managers' Perceptions of Career Advancement Obstacles for Women Managers in the Food Service Industry, *Journal of College & University Foodservice*, 3(1-2), 41-56. https://doi.org/10.1300/J278v03n01_05
- Figuerola, Manuel; Sánchez, Manuel y Herranz, José Luis (2017). *Los sectores de la hostelería* (pp. 11-140). Madrid: Federación Española de hostelería (FEHR)
- Gálvez, Gloria; Selva, Clara y Blanch, Josep M. (2019). Violencia ocupacional en un hospital manifestada a través de reclamaciones. *Athenea Digital*. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2247>
- Haddaji, Majd; Albors-Garrigós, José, y García-Segovia, Purificación (2017). Women chefs' experience: Kitchen barriers and success factors. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 9, 49-54. <https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2017.06.004>
- Harris, Deborah y Giuffre, Patti (2010). «The Price You Pay»: How Female Professional Chefs Negotiate Work and Family. *Gender Issues*, 27(1-2), 27-52. <https://doi.org/10.1007/s12147-010-9086-8>
- Johns, Nick y Menzel, Penelope (1999). If you can't stand the heat!: Kitchen violence and culinary art. *Hospitality Management*, 18(2), 99–109.
- Lee, Craig; Sardeshmukh, Shruti y Hallak, Rob (2016). A qualitative study of innovation in the

- restaurant industry. *Anatolia*, 27(3), 367-376.
<https://doi.org/10.1080/13032917.2016.1191769>
- Lee, Sae-Mi; Lim, Keum-Ja; Swanson, Eric; Park, Dae-Hwan y Lee, Yong-ki (2016). Authentic Leadership and its Consequences in a Hotel Restaurant Context. *Global Business Finance Review*, 21(2), 1-19. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2016.21.2.1>
- Liden, Robert; Wayne, Sandy; Liao, Chenwei y Meuser, Jeremy (2014). Servant Leadership and Serving Culture: Influence on Individual and Unit Performance. *Academy of Management Journal*, 57(5), 1434-1452. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0034>
- López-Cabarcos, M^a Angeles; Vázquez-Rodríguez, Paula y Montes-Piñeiro, Carlos (2010). Bullying at work: Psychological antecedents and consequences on job satisfaction. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), 215–224.
- Mathisen, Gro; Einarsen, Ståle y Mykletun, Reidar (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector: Bullying in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49(1), 59-68. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00602.x>
- Matulewicz, Kaitlyn (2016). Law's Gendered Subtext: The Gender Order of Restaurant Work and Making Sexual Harassment Normal. *Feminist Legal Studies*, 24(2), 127-145.
<https://doi.org/10.1007/s10691-016-9322-z>
- Murray-Gibbons, Robert y Gibbons, Chris (2007). Occupational stress in the chef profession. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(1), 32-42.
<https://doi.org/10.1108/09596110710724143>
- Ons-Cappa, Miriam; García-Pozo, Alejandro y Sánchez-Ollero, José Luis (2017). Incidencia de factores personales y laborales en los salarios del sector hostelero: una visión de género. *Cuadernos de Turismo*, (39), 417. <https://doi.org/10.6018/turismo.39.290631>
- Pidd, Ken; Roche, Ann y Kostadinov, Victoria (2014). Trainee chefs' experiences of alcohol, tobacco and drug use. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 108-115.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2014.10.001>
- Pratten, John (2003). The training and retention of chefs. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(4), 237-242.
<https://doi.org/10.1108/09596110310475702>
- Selva, Clara (2013). Models of professional career of the managerial woman. *Universitas Psychologica* 12(4), 1237–1254. [doi:10.11144/Javeriana.UPSY12-4.mopc](https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.mopc)
- Selva, Clara y Vitores, Anna (2014). ¿Cómo pensar y construir preguntas con, desde y más allá de los lugares comunes y debates clásicos en torno al género?. *Quaderns de Psicologia*, 16(1), 7-16. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1227>

- Tang, Guiyao; Cai, Zhenyao; Liu, Zhiqiang; Zhu, Hong; Yang, Xin y Li, Ji (2015). The Importance of Ethical Leadership in Employees' Value Congruence and Turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(4), 397–410.
- Yousaf, Amma; Sanders, Karin y Yustantio, Jessica (2016). High commitment HRM and organizational and occupational turnover intentions: the role of organizational and occupational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1256905>
- Zopiatis, Anastasios y Constanti, Panayiotis (2010). Leadership styles and burnout: is there an association?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(3), 300-320. <https://doi.org/10.1108/09596111011035927>
- Zopiatis, Anastasios (2010). Is it art or science? Chef's competencies for success. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 459-467. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.12.003>

8.2. Article 2 (en revisió)

Analyzing the catering sector from an organizational and gender perspective: A bibliometric study

Resum

La restauració és un sector que és conegut pels alts nivells d'empleabilitat que genera a Espanya. Tot i això, és un sector gairebé invisible en l'àmbit acadèmic. En aquest article es presenta un mapa de la literatura existent en la restauració comercial a través de la construcció i de l'anàlisi de variables bibliomètriques. El corpus analitzat està constituït per 75 articles publicats en revistes acadèmiques. Els articles s'han codificat seguint les següents variables: autors, any de publicació, tema de la revista, llenguatge, tipus d'estudi i temàtica de l'article. Els resultats mostren que hi ha un interès creixent en la restauració comercial que atrau a l'àmbit acadèmic, sent la temàtica dels riscos psicosocials com l'estrès o el *burnout* el que més interès genera en els estudis. A més, els resultats també mostren la relació que s'estableix entre les diferents variables: tipus d'estudi i anys de publicació, temàtica de l'article i temàtica de la revista i entre idioma i temàtica de la revista.

Paraules Clau: Revisió, bibliomètric, restauració, gènere, organitzacions.

8.3. Article 3 (en revisió)

Professional career models of female chefs in haute cuisine Women's experience in male-dominated workplace

Resum

La restauració comercial es caracteritza pels alts nivells d'empleabilitat que genera i per les condicions laborals precàries que ofereix als seus treballadors, especialment a les dones xefs. L'objectiu d'aquest estudi és el de descriure la trajectòria professional de les dones que treballen en la restauració comercial a través del seu propi relat. D'aquesta manera, s'han realitzat entrevistes semiestructurades a 11 dones que desenvolupen la posició de xefs. L'anàlisi temàtic del corpus s'ha realitzat en dues fases (pre-anàlisi i anàlisi sistemàtica) que han permès la construcció de sis models de carrera que sintetitzen les trajectòries professionals de les dones xefs: *Ho porto a la sang*; *Canvi de rumb*; *Mai és tard per començar*; *Marcant la direcció*; *Trepitjar ferm* i *La vida són etapes*. Els relats obtinguts ens mostren que tot i que les dones no segueixin un patró homogeni, les seves trajectòries presenten elements comuns.

PARAULES CLAU: Gènere, trajectòria professional, restauració, hostaleria, models de carrera.

8.4. El Receptari de Codis

El receptari de codis, tal com hem esmentat al llarg de tot el document, és una eina necessària per entendre el procediment analític i els resultats de l'anàlisi sistemàtica que s'ha realitzat.

TRAJECTÒRIES PROFESSIONALS ²⁰

El codi trajectòries professionals fa referència al relat que les dones fan respecte a la seva trajectòria laboral *per se*. En aquest codi s'inclouen les experiències laborals i els canvis que han anat realitzant al llarg dels anys, les diferents etapes o moments pels quals han transitat i l'avaluació que fan d'aquest recorregut.

1. Disposició davant la transició

Fa referència a l'actitud que tenen les participants davant d'una possible transició i els motius que les porten a la mateixa. És a dir, si són agents actives o passives pel que fa als canvis que realitzen. En el cas de ser agents actives són persones que tantegen, busquen o demanen un canvi. En el cas de ser agents passives és l'organització o xarxes socials (ex-companys, caps, etc.) qui les conviden, encoratgen o les recomanen per dur a terme un canvi o transició.

1.1. Cerca / demana un canvi

Definició

Les dones prenen la iniciativa perquè es produeixi una transició en la seva trajectòria laboral, que es pot resoldre de manera positiva (acceptació) o negativa (declinació) per part dels caps i/o organització. Fa referència a quan la dona cerca o demana un canvi en la seva situació, que pot associar-se a un canvi d'organització o a modificacions que es produeixen dins de l'organització en la que es troben i que impliquen un canvi en el seu estat dins la mateixa.

Casos específics:

Els casos específics remeten a:

- Seguir aprenent amb la voluntat d'assumir nous reptes i projectar la trajectòria professional.
- La necessitat de canvi *per se*.

²⁰ Tal com s'ha esmentat en el capítol 2, les transcripcions realitzades s'han transcrit respectant l'oralitat de les participants.

- Diferències amb la gestió de la direcció o dels caps que remetent a comportaments masculistes.
- Conciliar espais, sobretot lligats a la família.
- Incomoditat en la posició ocupada, associada a un desgast per la pressió viscuda.
- Percepció d'avorriment i/o estancament laboral.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que hi ha la intenció de realitzar un canvi en l'activitat laboral i aquest respon a una acció pròpia de la dona a mode de petició o iniciant ella mateixa les accions pel canvi. No s'ha de confondre pel que fa ella accepta una proposició de l'organització o d'algú altre.

Implicacions:

En termes de trajectòria laboral, aquesta disposició de canvi implica que es produeixin mudances, és a dir, canvis d'organitzacions per poder seguir aprenent i projectant la seva trajectòria. Una altra implicació és la reducció d'hores de feina i càrrega laboral o inclús una interrupció de l'activitat laboral a causa d'un canvi de prioritats per poder estar per la família.

Cites:

Maria Marte (2_22): *“Porque ya me había quedado estancada, ya era... ya estaba haciendo la cocina de otro jefe, de otro propietario y yo lo que quería era sentirme relacionada con mi propia cocina y con lo que yo hacía para mi, no para otra persona”.*

Marie Bourgeois (3_54): *“...Ya sabes cuando no tienes más que rascar del sitio. Y decidí que me quería marchar, pero me costó irme eh, porque la verdad que vivía muy bien y de hecho cuando fui a Sevilla a vivir, eché mucho de menos, porque Londres es una ciudad muy cómoda, vas con tu bici, no pierdes tiempo, trabajas, tienes una vida social...”.*

May Chow (7_8): *“Pues un poquito el aburrimiento, porque llegó un momento que ya me conocía toda la carta, ya sabía todo y me paré a pensar y dije: ‘¿Qué quiero? Yo quiero más, yo quiero crecer...’ Entonces me fui a este restaurante que era muy conocido, quizá por aburrimiento un poquito... Aquí el invierno es muy largo y entonces como era siempre lo mismo... Entonces lo hice un poquito por eso”.*

Dominique Crenn (8_62): *“Bueno, jo mateixa, amb la meva actitud vaig voler aprendre més i quan ja tenia consolidat un espai, demanava més: ‘Escolta i per què no em passes ara al restaurant? I per què no del restaurant em passes al servei de roomservice i quan estigui, tingui consolidat el roomservice, per què no em deixes a banquetes, no?’”.*

Karime López (9_50): *“...Y ya me apetecía cambiar, estaba muy quemada: cinco cocinas, mucho personal... Llegó un punto que ya estaba también, cada vez que tenía que cambiar*

una carta era como... pf... No tenía ideas... ¿Sabes? Llegó un punto que, que es como todo... todo... todo queda, son todo etapas”.

1.2. Tanteja

Definició:

Implica provar, tantejar o cercar noves opcions laborals, és a dir, les participants pensen en diferents projectes a seguir que, en la majoria dels casos, tenen a veure amb la creació d'un restaurant propi. El tanteig o exploració pot ser per una cerca realitzada per part de les dones o pot esdevenir després de ser impulsades, convidades i/o recomanades per persones de la seva xarxa de contactes. Aquest esdeveniment pot ser real, on es fan accions per explorar altres posicions o àmbits laborals, o pot ser fruit de l'imaginari, reflex de futur i del que pot succeir.

Casos específics:

Els casos en els que es produeix tanteig són per iniciativa pròpia, quan la dona és convidada a portar un restaurant i/o quan la impulsen o encoratgen per a iniciar el seu propi projecte.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza quan el relat de la dona fa referència a la cerca o tanteig d'altres opcions laborals (ja sigui de forma activa o havent estat convidada o impulsada) respecte a la posició ocupada en l'actualitat.

Implicacions:

Implica buscar noves alternatives laborals i tantejar nous camins per projectar la carrera professional. En alguns casos pot implicar un procés de negociació que pot (o no) acabar sent fructífer i que es viu amb certa naturalitat. Sovint el tanteig que es realitza acaba suposant que es produeixi el canvi, ja que es prefereix “provar per veure què passa”. Només una participant acaba declinant la transició per la maternitat.

Cites:

Clare Smyth (4_35): *“Yo tenía ganas de tener un negocio, pero bueno con los tiempos que corrían era muy complicado tener un negocio por ti solo. Había que montarlo desde cero... Con... Teniendo un socio pues teníamos la oportunidad o de estar uno o estaba el otro, pues entonces... La verdad es que me decidí, ¡Me decidí! También porque me apoyaron mis padres, hipotecamos la casa de mis pedres para poder comprar la mitad del negocio”.*

Dominique Crenn (8_259): “Sí que sempre he anat mirant locals i tal, però una cosa és mirar-ho, la teoria, i l'altra és la pràctica...I en aquell moment la teoria la tenia i ara ja era pràctica, ja. Jolin, pues sí, per què no ho porto a la pràctica? Va ser el moment en que em vaig sentar amb aquestes persones i vaig dir: ‘Què és lo que demaneu? Quins requisits? Què necessiteu per agafar a algú per a què s’ho quedi?’”.

Karime López (9_11): “Bueno, yo me iba a quedar con el restaurante, estábamos en negociaciones para quedármelo y cuando me enteré de que estaba embarazada decidí que bueno... Mejor, mejor esperar y tal... porque quizá no era el momento”.

1.3. És recomanada/convidada

Definició:

Remet a quan les dones són convidades i/o recomanades pels caps, la família o per persones de la seva xarxa de contactes, a realitzar una transició. Aquests oferiments poden ser el resultat de canvis organitzatius (que marxi el cap de cuina i elles siguin el relleu natural i, per tant, promocionin) o d'oportunitats que es presenten i que les dones accepten o declinen.

Casos específics:

Els casos específics per ser recomanada/convidada són:

- Quedar-se a l'empresa i fer un canvi contractual de pràctiques a un contracte fix.
- Obrir el seu propi restaurant.
- Dirigir un restaurant i ser la líders del projecte.
- Reincorporar-se al món laboral després d'un temps parades.
- Promocionar a posicions jeràrquiques més elevades dins l'organització on es troba.
- Canviar d'organització.
- Canviar de funcions laborals que les porten a iniciar-se en un altre sector.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi respon a quan hi ha, de manera implícita o explícita, una proposta de canvi en la seva trajectòria. No s'ha de confondre amb el *és encoratjada* que té a veure a quan se'ls hi proporcionen recursos i confiança a les dones per emprendre els seus projectes. En aquest cas, té a veure amb una oportunitat que sorgeix, que és exposada i/o proposada. També es fa referència a les promocions naturals dins d'una mateixa organització, que de manera explícita les participants no es postulen. Elles entenen que algú les ha proposat a elles com un relleu natural per ocupar aquesta posició. El mateix passa quan es tracta de restaurants familiars, són oportunitats que sorgeixen i que elles aprofiten. En aquest cas, les dones declinen o accepten la proposta (amb processos de tanteig inclosos) contràriament al codi “ser encoratjada” on sempre hi ha una resposta d'acceptació.

Implicacions:

Ser convidada o recomanada significa ser reconeguda i valorada per la feina realitzada en el sector. Aquest reconeixement es tradueix en oportunitats laborals de desenvolupament de la pròpia trajectòria. Les participants ho entenen com un resultat a la feina feta i a l'esforç realitzat al llarg de la trajectòria.

Cites:

Eugénie Brazier (1_91): “Buena, perquè m’ho oferien, em deien, venia gent i em deia: ‘Escolta, tu, una cosa, muntaré això, t’apuntes?’ ‘Perquè no em portes tal?’ I això, ai mira, què divertit!”.

Marie Bourgeois (3_84): “Y cuando vinieron los del centro comercial y me lo ofrecieron dije: ‘pues igual que yo habrá otra gente... Es un centro comercial muy guay, es un centro comercial abierto, ¿sabes?’. Y bueno era un reto y entonces decidimos de hacer esto, de poner un poco la cocina... Hicimos platos del principio del restaurante Azul que hacemos ahora en el restaurante Rojo”.

May Chow (7_15): “Durante el embarazo me surgió de este establecimiento y ahí empecé ya con las obras, con todo a... De hecho, yo dí a luz en marzo y se inauguró el 16 de junio”.

Karime López (9_38): “Yo me iba a ir con él, pero bueno, me ofrecieron de dirección si quería quedarme yo con el puesto, y me pareció un reto interesante, puede ser que también me despidan y... pero bueno”.

1.4. Encoratjada

Definició

Fa referència a quan les dones són encoratjades a iniciar un projecte que, en la totalitat dels casos, respon a obrir el seu propi restaurant. Aquest apoderament pot ser econòmic o personal (proporcionant-li força i confiança en ella mateixa i sovint va de la mà d'un mentor o familiar). L'apoderament no és un procés automàtic, sinó que hi ha un procés de persuasió que ajuda a que les dones avaluin la proposta i s'autoconvencin per acceptar-la. Tot i que hi hagi algú que les ajuda, no s'ha de treure agència a les dones a l'hora d'iniciar el seu projecte.

Casos específics:

Els casos específics remetent a un canvi de rol de la dona. Pel que fa al procés d'arribada a la direcció del seu restaurant, respon a quan els hi proporcionen eines o recursos econòmics i personals.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi no s'ha de confondre amb el de "ser convidada", ja que en la proposta de "ser convidada", el subjecte que convida no realitza cap altre acció, és a dir, no li proporciona eines o recursos per poder dur a terme el seu projecte. A més, en la majoria dels casos, "ser convidada" remet a propostes de canvi que poden ser un canvi natural o esperable, és una oportunitat donada. En canvi "ser encoratjada" és quelcom amb major transcendència, en aquest cas, les dones prenen la decisió de crear el seu restaurant, després d'un procés de persuasió i d'apoderament personal, on la majoria de respostes per part d'elles són d'acceptació.

Implicacions:

En alguns casos les participants contemplaven muntar el seu restaurant però com un desig professional o expectativa d'un futur idealitzat, i no com a una opció real i realitzable. És més, en alguns casos, les dones ni contemplaven obrir el seu restaurant o aventurar-se en el projecte. Per tant, és una opció que no entrava dins el seu imaginari, tot i que fos un desig o anhel professional.

Cites:

Maria Marte (2_30): *"Pues fue por mi padre y de ahí, el nombre del restaurante²¹, que es el que... bueno mi padre, que es el que realmente siempre ha apostado por nosotros, que nos ha dado el empujón. Date cuenta que con 31 años, muntar un restaurante con mi hermano... No hay presupuesto, no hay dinero, o sea que... el que nos ha apoyado y el que nos ha empujado ha sido mi padre"*.

Clare Smyth (4_34): *"Entonces me, me dio la... La oportunidad de si quería coger con él la Sociedad. La verdad es que para mí, que debía de tener unos veinticuatro años, coger una sociedad cuando todo mis amigos de esa edad están comprándose un coche... Fue difícil"*.

Dominique Crenn (8_258): *"I em diu: 'Per què intentes convèncer a tothom perquè se'l quedi i no te'l quedes tu?' i... i clar, vaig fer un: 'Ui, no sé si m'ho puc permetre això jo, no?' Em vaig tornar a fer molt petita i no vaig entendre perquè, perquè... no sé, no? No sé, perquè em vaig fer de cop petita i vaig dir: 'No, no, no, em veig preparada per portar-ho'."*

²¹ S'ha modificat la cita per tal de conservar l'anonimat del nom del restaurant i per tant, de la dona.

1.5. Sentir-se obligada/ És obligada

Definició:

Implica que no es produeixi un canvi en la trajectòria o que es produeixi sense una presa de decisió activa per part de la participant. Fa referència a la pressió i imposició que les dones reben per part dels caps, de l'entorn familiar, d'elles mateixes o de factors externs a elles, a que realitzi (o no) un canvi en la seva situació o una transició en la seva trajectòria.

Casos específics:

- Introduir-se en el sector de manera involuntària o impulsada per motius personals.
- Rebre pressió per part de l'organització per tal que no marxi del restaurant on treballen.
- Tancar el (propi) restaurant o haver d'adoptar polítiques precàries que provoquen un Expedient de Regulació d'Ocupació (ERO)
- Marxar d'un restaurant com una imposició moral pròpia per les diferències amb els diferents caps.
- Realitzar canvis organitzacionals per factors externs a elles.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza quan el relat fa referència a imposicions per part dels propis caps, la família o d'elles mateixes a realitzar la transició. La obligació o imposició no es descriu de manera explícita en tots els casos, però si que hi ha un sentiment per part de la participant de resignació per no tenir cap altra opció o alternativa.

Implicacions:

En termes de trajectòria, la imposició esmentada les dones la viuen des d'una posició conformista per la manca d'alternatives que tenen. En alguns casos suposa un dels moments més crítics de la trajectòria perquè diferents factors externs (p.ex. la crisi econòmica) les porten a fer canvis organitzacionals dràstics o, fins i tot, a tancar el propi restaurant. Per una altra banda, el sentir-se obligada es viu de manera positiva quan el factor extern té a veure en ser premiades amb una estrella Michelin. En aquest cas, els canvis organitzacionals que han de realitzar es fan per poder atendre a la demanda que tenen. En el cas de la introducció en el sector de manera involuntària o per motius personals, ho valoren de manera molt positiva, ja que tot i no haver-ho buscat, han trobat el que més els hi agrada fer, cuinar.

Cites:

Cristeta Comeford (5_3): “Eh, soy formadora, de empezar a ser una persona autodidacta como empecé siendo muy pequeñina... Porque realmente era una persona muy joven, y

me metí en la empresa de manera involuntària. Yo no quería trabajar en la empresa, pero no me dieron más opción”.

Dominique Crenn (8_267): *“I si tenia que marxar certa gent o tenia que prescindir d’alguna gent vaig decidir que també prescindirien de mi, vale? I vaig prendre aquesta decisió, molt a nivell factor humano, factor companyerisme”.*

Dominique Crenn (8_73): *“El càtering va tancar. Vaig tindre que deixar de fer events amb ells, vale? Tinc molt bon contacte amb tot l’apartat de direcció del càtering i de més, però el càtering va tancar”.*

Karime López (9_48): *“De allí me fui porque nos hicieron un ERE los últimos dos años y tal... Y yo, pues lo del ERE como que no tenía muchas ganas. Estaba harta de decirles que me mandaran los meses que cerraba el hotel, que me mandaran a otros hoteles de la cadena...”.*

2. Resposta a la (no) transició

Fa referència a la resposta que obtenen les participants, o que elles mateixes donen, respecte a una proposta de canvi o transició. En alguns casos aquesta resposta es pressuposa pel propi relat de les participants, ja que no s’expressa de manera explícita.

2.1. Rebre acceptació

Definició

Canvi en l’entorn de treball o en la situació laboral que es duu a terme com a resposta positiva a una decisió-peticció-acció iniciada per la dona. El rebre acceptació sempre va acompanyat de sentiments de benestar i confort, ja que és la resposta a una voluntat o acció iniciada per la participant.

Casos específics:

Els casos específics remetent a quan les dones són seleccionades en un restaurant després de realitzar un procés de selecció, o quan els hi cedeixen més espais i responsabilitats dins del restaurant per petició d’elles.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s’utilitzarà quan les dones siguin les iniciadores de les decisions -peticions-accions que en resposta tenen una acceptació, que ve donada per l’organització, els caps o la xarxa de contactes. No s’ha de confondre amb “acceptar” que és la resposta que donen les participants davant les propostes dels caps mentors o de les xarxes de contactes que tenen.

Implicacions:

El rebre acceptació va unit a una major projecció de les seves trajectòries laborals, ja que elles demanen ampliació de responsabilitat o accedir a feines que entenen els hi donaran major recorregut. El rebre acceptació també fa referència a quan les han recomanat i les integren a l'equip. També hi ha una acceptació implícita quan decideixen reduir la seva càrrega laboral o abandonen el sector durant un període concret per atendre a aspectes familiars. És important destacar que les dones fan referència a la proposta fent evident que han rebut acceptació per part de la organització o dels caps però no s'expressa de manera explícita.

Cites:

Marie Bourgeois (3_131): *“Y nada, estuve limpiando hoteles, luego al cabo de un mes dije: ‘Bueno si no me sale nada mejor me vuelvo a España porque he estudiado para algo’. Pero bueno coincidió que había un chico español que trabajaba en las cocinas del hotel y me dijo que había una plaza libre, falsificamos un currículum y empecé a trabajar haciendo desayunos”.*

May Chow (7_5): *“Hice las prácticas en un... en otro restaurante... que era estrella Michelin... En aquel entonces no lo era, fue posteriormente. Luego de ahí presenté mi currículum, me cogieron ya... En el mismo momento me cogieron, empecé a los dos o tres días y de ahí ya empecé a trabajar”.*

Karime López (9_95): *“Me llaman al día siguiente... porque a lo primero les dije que no, que no me interesaba y tal... Me llaman al día siguiente y me dicen: ‘mira, yo soy muy cabezón y a mi cuando se me mete algo en la cabeza... Yo tenía a una persona buscada pero he hablado con esa persona y ya no la quiero, yo te quiero ahora a ti, nosotros nos ajustamos y hacemos a como tu puedas, que puedes tres días, pues nosotros nos adaptamos...”.*

2.2. Acceptar

Definició:

És un esdeveniment que condiona un canvi d'estat pel que fa a l'activitat laboral de les dones, ja que determina una transició i s'associa a l'esdeveniment de transició: “ser recomanada o convidada”, per caps o per les seves xarxes de contactes. Abans d'acceptar,, les dones passen per un període dubitatiu i/o de reflexió.

Els casos específics remetent a:

- Quedar-se en propietat o obrir un restaurant.

- Acceptar feines amb càrrecs amb majors responsabilitats, entenent que les ajudarà a progressar.
- Realitzar noves funcions o activitats dins l'àmbit laboral amb la intenció de conciliar espais.
- Acceptar posicions on tenen una responsabilitat i càrrega menor.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que les dones acceptin les diferents oportunitats que se'ls hi presenten o se'ls hi proposen. No s'ha de confondre amb rebre acceptació, ja que en aquesta última ella és la iniciadora de les decisions.

Implicacions:

Les participants tendeixen a acceptar posicions de major responsabilitat i que ocupen una jerarquia organitzacional més elevada (promocionar). Aquest canvi, en alguns casos implica canvis d'organització (mudança) i/o de ciutat (mobilitat). En altres casos, elles accepten posicions de menor responsabilitat que en un inici poden suposar un pas enrere en la seva trajectòria però que s'acaben transformant en un pas endavant. Per altra banda, també accepten realitzar activitats allunyades de les cuines i de la seva professió per poder conciliar amb la seva vida personal, com és el cas de ser formadores o docents.

Cites:

Marie Bourgeois (3_132): *“Pues me llamó un chico que trabajaba conmigo en Italia español, me ofreció un puesto de cocina en un sitio en Mallorca y Bueno, no hablaba español, no había estado nunca en España y dijimos: ‘pues vamos a probar’. Como no estaba muy contenta ahí en Irlanda, pues...”*

Dominique Crenn (8_165): *“Doncs en aquest cas el meu amic va dir: ‘En tres mesos sortirà aquesta posició, perquè m’ha dit el cap de cuina que marxa... la vols?’ i jo vaig dir: ‘Fantàstic, apostes per mi? Genial, perquè portarem un equilibri molt maco’”*

2.3. Declinar

Definició:

Les dones refusen un canvi d'estat pel que fa a la seva activitat laboral. Aquest esdeveniment va lligat a ser recomanades o convidades a tenir una feina amb majors responsabilitats o, dins de la mateixa organització, promocionar. Declinar implica canviar de feina perquè l'oferta no li atrau suficient, perquè ja s'han compromès amb altres persones o perquè volen seguir aprenent i això implica un canvi.

Els casos específics remetent a declinar una oferta per:

- Incompatibilitat amb la conciliació d'espais quan arriba la maternitat.

- Aspectes familiars que no tenen a veure amb la maternitat, com estar per la família.
- Considerar que la proposta que es realitza no els hi proporciona un aprenentatge.
- Falta de motivació pel projecte o proposta.
- Estar prèviament compromesa amb un altre projecte.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que les dones declinin determinats oferiments amb l'objectiu de transitar. No s'ha de confondre amb rebre negativa, on l'acció principal de l'esdeveniment "donar negativa" parteix dels altres (organització, caps, ex-companys, etc.) i no d'elles mateixes.

Implicacions:

En termes de trajectòria, la declinació implica refusar la permanència en una organització on s'han fet les pràctiques. En concret, després d'un període de pràctiques, els hi ofereixen quedar-se en el restaurant i elles ho refusen. En un cas, els motius que al·leguen són familiars. En altres casos, la declinació es produeix per estar compromeses amb altres projectes. En termes generals, la declinació té a veure amb no veure una possibilitat d'aprenentatge o de desenvolupar-se professionalment. Les dones consideren que l'oferta és insuficient o poc motivadora. Cal destacar que només en un cas, la dona declina assolir el seu objectiu laboral que és tenir el seu restaurant perquè es queda embarassada.

Cites:

Maria Marte (2_132): *"Tres meses y me querían contratar. Lo que pasa es que tuve una hermana por aquel entonces y me vine a Barcelona porque si no, no la iba a conocer, iba a ser sino... Ya me hubiera quedado ahí a vivir en el País Vasco, entonces preferí venirme aquí, conocer a mi hermana pequeña y de más y ya me quedé en Barcelona"*.

Clare Smyth (4_84): *"Era una buena opción, porque era un hotel, tenían buenas condiciones, pero no quise seguir allí simplemente porque era mi pueblo. Entonces mi pueblo lo iba a tener siempre"*.

Karime López (9_65): *"También me han ofrecido ir a la escuela donde yo estudié em... Estar ahí de profesora y eso, pero bueno ahora mismo, pues no me motiva"*.

3. Esdeveniments de transició

Esdeveniments que condicionen un canvi d'estat pel que fa a l'activitat laboral de les dones. Més concretament, fa referència als antecedents i/o condicionants de la transició que pot (o no) succeir. Tota transició va precedida per la disposició de les dones i/o de l'organització a realitzar la transició i i posteriorment, es produeix la resposta per part d'elles, de l'organització

o de les seves xarxes socials. **Els esdeveniments de transició en combinar-se amb les implicacions de la pròpia transició creen els tipus de transició.**

3.1. Actiu+

Definició:

És la combinació de la disposició de la dona davant d'una transició i de la resposta davant de la proposta. L'esdeveniment *Actiu* es una combinació de la disposició de la dona en buscar i/o demanar un canvi i s'acompanya del signe (+) perquè la resposta a tal acció és positiva.

És un esdeveniment de transició molt freqüent, ja que moltes de les transicions realitzades han sigut per iniciativa de la pròpia agent, sempre buscant canviar per avançar en la seva trajectòria laboral i cercant nous reptes. Entenen com a progrés i evolució de la trajectòria el fet de seguir aprenent, i és per això que quan entenen que hi ha un estancament en aquest sentit, busquen o demanen el canvi. També busquen o demanen un canvi quan se senten "cremades" i esgotades psicològica i físicament en el restaurant on es troben. Un altre motiu per demanar o buscar el canvi és per reduir la càrrega de treball per poder conciliar l'espai personal, familiar i professional.

3.2. Reactiu +

Definició:

És la combinació de la disposició de la dona davant d'una transició i de la resposta davant de la proposta. L'esdeveniment *Reactiu* es una combinació de la disposició de l'organització, ex-company, caps o familiars de convidar i/o recomanar a les participants i s'acompanya del signe (+) perquè la resposta a tal invitació és positiva.

És un esdeveniment de transició molt freqüent, ja que moltes de les transicions que han realitzat ha sigut per iniciativa d'una altra persona que pot ser: un ex-company, un cap o un familiar. Aquest és l'esdeveniment de transició que podria marcar el *modus operandi* en la trajectòria de les dones (en el sector). Les xefs valoren que les recomanacions o invitacions acceptades sempre han implicat fer un canvi cap a millor respecte a la situació en la que es trobaven en termes d'aprenentatge, progrés i nous reptes.

3.3. Reactiu -

Definició:

És la combinació de la disposició de la dona davant d'una transició i de la resposta davant de la proposta. L'esdeveniment Reactiu es una combinació de la disposició de l'organització, ex-companys, caps o familiars de convidar i/o recomanar a les participants, i s'acompanya del signe (-) perquè la resposta a tal invitació és negativa, és a dir, hi ha una declinació.

És un esdeveniment de transició poc freqüent. En el moment en que no s'han acceptat les propostes, les xefs han cercat un altre canvi, és a dir, s'ha donat un altre tipus d'esdeveniment de transició (Actiu+). El cas Reactiu - més recurrent és l'oferiment a romandre en una organització amb una posició més elevada o amb un canvi contractual, que s'acompanya d'una resposta negativa per part de la dona motivada per raons personals i familiars o a que entenen que no hi ha una projecció laboral.

3.4. Tanteig +

Definició:

És la combinació de la disposició de la dona davant d'una transició i de la resposta davant de la proposta. L'esdeveniment Tanteig es una combinació de la disposició de la dona per tantejar un canvi i s'acompanya del signe (+) perquè la resposta a tal acció és positiva.

Aquest esdeveniment de transició només es proeuidex en un cas concret, on la dona no es sent a gust en el restaurant on es troba i li demanen que recomani a algú per una posició en una altra restaurant. Així doncs, tanteja proposant-se a ella mateixa per conèixer l'oferta, finalment accepta i realitza la transició.

3.5. Reactiu de Tanteig (RT-)

Definició:

És la combinació de la disposició de la dona davant d'una transició i de la resposta davant de la proposta. L'esdeveniment RT- es una combinació de la disposició de l'organització, ex-companys, caps o familiars de convidar i/o recomanar a les participants (R) que s'acompanya de T- perquè la dona que és convidada, té com a resposta un tanteig (o prova), però finalment acaba declinant.

És un esdeveniment que només succeeix en un cas concret, quan a una participant li proposen quedar-se amb el restaurant on treballa, hi ha un període de tanteig i d'exploració, i una acceptació posterior, però que, en assabentar-se que està embarassada, acaba declinant.

3.6. Apoderament (AP+)

Definició:

És la combinació de la disposició de la dona davant d'una transició i de la resposta davant de la proposta. L'esdeveniment AP+ es una combinació de la disposició per part de (ex) companys, caps o familiars per donar-li apoderament, és a dir quan la dona és encoratjada i s'acompanya de + perquè té com a resposta un tanteig (o prova), que finalment s'acaba acceptant. És important no restar agència a la dona respecte la seva presa de decisions al llarg de la seva trajectòria, i és per això que és ella qui pren la decisió d'acceptar. Tot i que en un inici la idea d'aventurar-se en el projecte estigui impulsada per algú altre. Per tant, davant la proposició i l'apoderament hi ha una fase de tanteig, de valoració per part de la dona i, finalment, d'acceptació.

És un esdeveniment que es dona quan les dones aconsegueixen tenir el seu propi restaurant o quan assoleixen càrrecs elevats com ser xef executiva²² en un hotel. Les persones que les encoratgen a tenir el seu restaurant sovint els hi donen un recolzament econòmic (família) i/o emocional (parella, ex-companys) que elles destaquen com a essencial en el procés.

3.7. Obligació (O+/-)

Definició:

És la combinació de la disposició de la dona davant d'una transició i de la resposta davant de la proposta. L'esdeveniment O+/- es una combinació de la imposició per la situació en la que es troben o per familiars, i s'acompanya de +/- perquè la dona no té cap altra opció que acceptar la situació que se li està "imposant". A diferència de l'ET Encoratjada, en aquest cas la dona no té agència respecte la decisió.

És un esdeveniment que es dona quan se senten obligades per la situació en la que es troben, és el cas de la crisi econòmica, que provoca que hagin de realitzar transicions i canvis organitzacionals en els seus respectius restaurants, o quan la influencia familiar és tan elevada que la imposició a iniciar-se en el sector fa que sigui l'inici de la seva trajectòria.

²² Les dones entrevistades sempre parlen del càrrec de xef executiu per la falta de dones en aquestes posicions. És per això, que tot i que no sigui correcte, s'ha decidit posar xef executiva.

4. Implicacions de la transició

Les implicacions de la transició responen als canvis de l'activitat laboral de les dones i a les seves conseqüències. Aquests canvis d'estat poden remetre al què canvia en les característiques de la posició que s'ocupa o a la relació que es té amb aquesta posició.

4.1. Ampliació funcional

Definició:

La transició remet al canvi en les característiques de la posició ocupada. Aquesta transició suposa noves possibilitats laborals o una major càrrega de feina, ja que implica una ampliació de les funcions a realitzar. Aquesta ampliació de funcions no està associada a tenir una major responsabilitat, sinó que sovint es correspon a promocions horitzontals. És una transició on la dona valora les seves possibilitats de creixement i enriquiment personal.

Els casos específics remeten a:

- Canvis d'organització que impliquen exercir el mateix rol que s'ocupava però amb funcions afegides.
- Augment de funcions en la mateixa posició i que no implica una mudança o un canvi en l'organització, sinó que es produeix en la mateixa organització.
- Ampliació de funcions que impliquen treballar en un altre restaurant o en altres activitats laborals sense deixar la feina principal prèvia. Per tant, les dones tenen més d'una ocupació i les compaginen.
- Obrir nous restaurants.

Implicacions:

En termes de la trajectòria l'ampliació funcional pot suposar ampliar el ventall d'oportunitats i possibilitats de fer carrera per ampliació d'experiència, aprenentatges i xarxa de contactes. En alguns casos també suposa compaginar diferents activitats quan tenen el propi restaurant, que fa que estiguin involucrades en altres projectes a part del seu o que s'iniciïn en tasques docents. Per una altra banda, és molt comú que a part de treballar en el seu restaurant, realitzin tasques de divulgació i visibilitat de la seva feina, com ho és la participació en congressos o fires gastronòmiques fent demostracions o xerrades. La duplicitat o ampliació de tasques no sempre es manté en el temps, ja que la càrrega i la dificultat per poder conciliar provoca que les dones acabin triant una de les activitats que realitzaven i sovint trien aquella que els hi permet conciliar amb major facilitat. L'ampliació funcional pot implicar major autonomia però no té a veure amb assolir majors responsabilitats o una posició jeràrquica més elevada.

Quan utilitzar i quan o utilitzar el codi:

S'utilitza quan en el relat de les dones es fa referència a ampliacions de funcions respecte a les desenvolupades prèviament. No s'ha de confondre amb un augment de la responsabilitat o amb una promoció vertical. S'ha d'entendre com una ampliació de funcions que pot comportar una mudança organitzacional i/o una compaginació de diverses activitats laborals.

Cites:

Clare Smyth (4_82): *“Vale, antes lo que hacía era compagarlo con el restaurante. Tenía un restaurante y trabajaba por las noches y por las mañanas iba a la escuela, las horas de servicio pues también llegaba para el restaurante y así pues todos los días, escuela y restaurante”.*

Dominique Crenn (8_184): *“Doncs també era un repte en aquell moment, no? Jo vaig estudiar, vaig estar estudiant fins a quart de gestió d'empresa, però no havia treballat aquesta fórmula d'assentar-me i presentar realment números, no? Doncs, doncs vaig començar amb aquest primer pas a fer números, vale?”.*

Soledad Nardelli (10_85): *“A parte de dar clases yo me iba a sitios, me iba a restaurantes de León, me iba hacer cosas, hacía mis cosas, porque si no me moría”.*

4.2. Augment de responsabilitats

Definició:

Les transicions impliquen un augment de les responsabilitats que tenen les dones en les seves posicions de feina. Aquest canvi pot esdevenir voluntari i s'associa a processos de promoció, que en la majoria dels casos, es produeixen per un oferiment per part de l'organització. En aquest sentit, l'organització es veu obligada a realitzar canvis i per tant, realitzar promocions o l'augment de responsabilitats en alguns casos també implic una mudança organitzativa.

Casos específics:

Els casos específics remetent a passar a posicions jeràrquicament més elevades que poden ser dins el mateix restaurant o en una altra organització i/o començar a dirigir el seu propi restaurant o el d'algú altre.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que el relat apunti a un escalonat en la responsabilitat de la participant en forma de promoció vertical.

Implicacions:

En termes de trajectòria té a veure en anar ocupant posicions cada cop més elevades i, per tant, anar promocionant fins arribar a posicions de responsabilitat o en acabar creant el propi restaurant, que seria la màxima ascensió dins de la trajectòria. L'augment de responsabilitat també va lligat a l'assoliment d'una certa autonomia en la realització de les tasques. Sovint es relaciona amb el tipus de transició: mudances organitzatives, pas endavant i arribar a la direcció.

Cites:

Maria Marte (2_50): “A los dos meses estaba de jefa de partida de cuarto frio, al tercer mes de jefa de partida de carnes y al año estaba de jefa de cocina”.

Victorie Gouliubi (6_11): “Yo siempre he estado en el negocio, eh, pero el tomar las decisiones y los cambios es donde se produce este cambio, ¿no? Y las responsabilidades que ellos dejan de tener... Las adquiero yo”.

Marguerite Bise (11_69): “Y entonces de repente me... empecé a poner en marcha mi proyecto personal, a buscar local... Todo eso llevó su tiempo...”

4.3. Canvi de residència

Definició:

La transició suposa un canvi significatiu en la ubicació de l'espai de treball quotidià de les dones. Específicament, fa referència a un canvi de residència. El canvi de residència pot ser de país i/o de ciutat i es destaca per tenir un impacte directe en la seva trajectòria. És a dir, la mobilitat és *per se* rellevant pel que fa a la pròpia vida laboral o privada, sense importar la durada d'aquesta mobilitat.

Casos específics:

Els casos específics remetent a canviar de residència per propostes de treball que impliquen mobilitat i/o per exigències de la vida que les porten a canviar de residència i que normalment s'associen a la vida personal i/o familiar de la participant.

Quan utilitzar i quan no utilitzar aquest codi:

S'utilitza quan les dones fan transicions cap a altres organitzacions i a altres ciutats. Això implica que s'hagin de traslladar i canviar de residència sense importar el temps que hagin d'estar en el nou lloc de treball. No s'ha de confondre amb la re-localització, en la qual, es pot donar un canvi de residència (o no) però no es produeix un canvi d'organització. Per altra

banda, el canvi de residència sempre implica una mudança organitzativa, en canvi, la mudança no sempre implica un canvi de residència.

Implicacions:

En termes de la trajectòria, dins del sector de la restauració, el canvi de residència és molt habitual sobretot en els primers anys de la trajectòria o en la fase d'*Aprendre i esperar* (pràctiques), és per aquest motiu que és un canvi molt freqüent en aquestes etapes, ja que les dones no han format una família. En la majoria dels casos on s'ha produït un canvi de residència, s'ha reproduït en més d'una ocasió al llarg de la trajectòria de les dones i es destaquen com a transicions essencials en el seu recorregut laboral. El canvi de residència acostuma a anar acompanyat de sentiments d'enyorança cap a la ciutat d'origen i és per això que en la majoria dels casos acaben tornant al seu lloc o ho intenten. Per altra banda, també es produeix el canvi de residència per motius personals i exigències de la vida, com ho és, per exemple, estar a prop de la família.

Cites:

Marie Bourgeois (3_132): *“Pues me llamó un chico que trabajaba conmigo en Holanda español, me ofreció un puesto de cocina en un sitio en Girona y no hablaba español, no había estado nunca en España y dijimos pues vamos a probar, como no estaba muy contenta ahí en Irlanda pues...”*.

Clare Smyth (4_30): *“Fue un cambio muy grande, porque ya era para venir para San Sebastián, volver a estar sola, emmm... Pero tenía ganas de hacer un cambio, me hubieses gustado quedarme por Pontevedra por estar cerca de casa otra vez, pero bueno si hubiese estado cerca de casa quizás no llegaría a todos los reconocimientos que llegué”*.

Karime López (9_54): *“También decidí irme yo porque bueno, me ofrecieron el trabajo este en Tarragona. Y como había estao' tantos años en... en Gijón, en Bilbao y eso, viviendo... Yo soy de Barcelona y ya que estaba ahí en Gerona y tal... y me ofrecieron lo del trabajo este dije: ‘Pues mira, es una buena oportunidad pa’ volver a casa’ y mi idea era quedarme en Barcelona ya definitivamente”*.

4.4. Re-localització

Definició:

La re-localització fa referència a la nova ubicació o emplaçament de l'espai de treball quotidià de l'agent respecte el restaurant que abans s'ocupava. Quan diem que és significatiu volem dir que la re-localització té implicacions o és rellevant ja sigui pel que fa a la pròpia vida laboral o, especialment, en la vida privada, ja que pot incrementar o disminuir la complexitat i les exigències pel que fa a la coordinació d'horaris i tasques quotidianes.

Casos específics:

Els casos específics que remeten a re-localitzacions es produeixen quan les dones marxen a un restaurant d'un mateix grup o cadena però aquest canvi implica una mobilitat física o quan les dones han de canviar el local del seu restaurant, tot i que es situï a la mateixa ciutat.

Quan utilitzar i quan no utilitzar aquest codi:

Aquest codi s'utilitza quan les dones canvien d'espai físic (això pot implicar un canvi de residència o no) però segueix en la mateixa organització o restaurant. Per tant, no es produeix una mudança com en el cas de la mobilitat.

Implicacions:

La re-localització és una transició poc recurrent que només es realitza en dos casos. En un dels casos, la re-localització es produeix quan ofereixen a la dona a ocupar una posició en un altre establiment que forma part de la mateixa organització on hi treballa. En l'altre cas, la re-localització la realitza la pròpia dona amb el seu restaurant, ja que decideix canviar de local i ampliar així l'espai de treball. Així doncs, és molt més habitual o freqüent trobar-nos casos on el desplaçament físic impliqui una mudança o un canvi de feina que no pas una re-localització.

Cites:

Karime López (9_135): *“Sí... empecé haciendo prácticas ahí y después ya me quedé a trabajar con ellos, pero me fui a Sevilla al hotel que tenían entonces, que era la ciudad de Benazuza y estuve 4 años trabajando”.*

Soledad Nardelli (10_79): *“Cuando lo miro, porque es un edificio por el que pasaba yo toda mi vida de 800 m², que dices: ‘¿Cómo voy yo a ponerme yo ahí a cocinar?’. Lo miro y digo: ‘¡Menudo monstruo, es que es una pasada!’”.*

4.5. Canvis funcionals

Definició:

És la modificació de l'activitat laboral i l'element que determina la transició és un canvi en les funcions del lloc de treball. Els canvis funcionals als que són convidades les participants sovint són horitzontals i no s'associa a canvis jeràrquics.

Els casos específics remeten a:

- Salts sectorials o subsectorials (passar d'un restaurant gastronòmic a un càtering).

- Canvis de partida (departament) dins del restaurant.
- Canvi d'activitat dins del sector. En alguns casos això correspon a allunyar-se de les cuines.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi es farà servir quan hi hagi canvis en les funcions que fan les dones. Aquesta transició, implica que es produeixen canvis jeràrquics o de responsabilitat. És un canvi de funcions que no s'ha de traduir a un canvi de posició, rol o amb una ampliació de funcions. L'ampliació de funcions pot implicar que es realitzin tasques diferents però s'han d'agregar a una activitat o tasca principal. D'altra banda, el canvi funcional implica deixar una tasca per fer altres de diferents. També fa referència al canvi d'activitat dins del sector.

Implicacions:

El canvi de funcions està associat al procés d'aprenentatge que les xefs realitzen, canviant de partides. És a dir, és un procés molt habitual i característic del sector, rotar per totes les partides (fred, postres, carns, peixos, etc.) com a caps de partida abans d'assolir la posició de caps de cuina del restaurant. També fa referència al canvi d'activitat dins del sector, que s'associa a l'activitat docent per poder conciliar. Per tant, en molts casos realitzen aquest canvi quan són mares. També es donen casos de canvis de sector que impliquen un canvi en les funcions que realitzen, aquests salts es produeixen del món de l'audiovisual al de la cuina o del món de l'enginyeria a la cuina. Per exigències de la vida també es produeixen canvis de funcions com és el cas de passar d'un sector a un altre.

Cites:

Dominique Crenn (8_51): “ Quan vaig entrar a una masia, l'ambient era totalment diferent, també la dinàmica de feina era molt diferent. No és lo mateix fer un plat preparat precuinat, elaborat, que el treballes amb una maquinaria, l'envases, les condicions i les marxés cap endavant que porten, que estar en una cuina d'un restaurant i fer una amanida i portar-ho”.

Soledad Nardelli (10_34): “Pues claro... aprobé casi sin estudiar y entonces me veo de funcionaria en Soria encajada y diciendo: ‘¿Qué hago yo aquí metida?’ Pero Bueno... eh... así es como surgió, no me arrepiento tampoco, pero... La verdad es que, si no llega a ser lo de la escuela, pues yo no sé dónde estaría ahora mismo, seguramente en Soria no”.

4.6. Mudança organitzativa

Definició:

La mudança organitzativa remet a un canvi d'organització. El canvi pot suposar ocupar la mateixa posició que ja s'ocupava o una altra. La mudança pot ser cercada per la pròpia agent o

pot ser una oportunitat donada. La finalitat que es persegueix és un canvi professional que normalment va associat a una major projecció de la pròpia carrera, en termes d'aprenentatge, experiències i amplitud de xarxa de contactes, o pot ser el resultat de no aguantar més en una organització.

Casos específics:

Els canvis es poden donar d'una organització a una altra ocupant el mateix rol funcional.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

S'utilitzarà sempre que les xefs canviïn d'organització per iniciativa pròpia o per ser convidades o recomanades.

Implicacions:

En termes de trajectòria aquesta transició implica adquirir nous aprenentatges i experiències així com la cerca d'oportunitats professionals en altres organitzacions. En la majoria dels casos, les dones volen realitzar un canvi perquè senten que ja no poden créixer més a la feina on són. Hi ha un estancament i una fase d'avorriment laboral. Per altra banda, també remet a la *Síndrome d'estar cremades a la feina* i no aguantar més. En aquest canvi, les dones no prioritzen la part econòmica sinó la cerca de projecció laboral i d'aprenentatge. La mudança organitzativa també pot donar lloc a un canvi de residència.

Cites:

Maria Marte (2_51): *“Estuve trabajando ahí 4 años y eh... de ahí me fui al restaurante Metafora, que en Metafora digamos metí mi cocina, hice mi cocina, estuve 4 años. Y ahí ya fue cuando tomé, cuando tomamos la decisión de montar nuestro negocio”.*

Marguerite Bise (11_33): *“Entonces yo empiezo a trabajar en varios sitios, eh... con Arola en el hotel dónde me querían hacer fija. Pero dije que no. Lo que interesaba era una apertura que me habían ofrecido pero trabajado de cocinera”.*

4.7. Reducció de càrregues/hores

Definició:

Canvi d'estat que remet a la reducció de les hores de feina o de la càrrega laboral, respecte a la posició ocupada. La reducció de càrrega i la reducció d'hores pot ser buscada per la participant, associant-se a un re-ajustament de les expectatives i/o a un canvi de prioritats. També pot ser induïda per l'organització, per motius econòmics produïts per la crisi.

Els casos específics remeten a:

- Una reducció de la càrrega labora o de les hores de feina per la cura dels fills.
- Problemes econòmics de l'organització.
- La cerca d'espais per poder conciliar.
- Replantejament del seu negoci.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que el relat apunti a reduccions horàries o de càrregues de treball i que aquestes responguin a una necessitat de les dones. No s'ha de confondre amb una reducció de responsabilitats ni amb una reducció dels dies de treball, que en aquest cas té a veure amb acumular hores de feina en uns dies concrets.

Implicacions:

En termes de trajectòria, la reducció de càrregues o hores de la jornada laboral es du a terme per la necessitat de les dones per poder parar, re-ajustar i re-prioritzar la seva vida. Sovint, aquest estat té una durada concreta, és una fase o etapa en la qual es prioritza la vida personal que és viscuda com un parèntesi en la pròpia trajectòria laboral. En un primer estadi les dones redueixen la càrrega laboral però posteriorment s'interromp l'activitat laboral de manera temporal. La reducció de càrrega i hores de treball també té a veure amb reduir el ritme de treball que és inherent al sector i que els hi provoca un desgast físic i mental. Aquesta reducció de càrrega o hores, la solen fer quan són propietàries, ja que tenen la flexibilitat per poder organitzar-se més fàcilment. En alguns casos, aquest canvi ve imposat per l'organització i per les dificultats econòmiques per les que atravessen, és per això que les dones busquen una transició de mudança.

Cites:

Soledad Nardelli (10_4): *“Pues difícil, difícil... Lo que pasa es que en la escuela me he pedido reducción de jornada y lo llevo mejor, claro. Por eso, es que sino no llego a media jornada en el restaurante y los niños...Una vorágine tremenda”.*

Marguerite Bise (11_7): *“Eh... Total que nada, que he... He frenado un poquito y estoy en estos momentos reorganizando la empresa para ver hacia dónde voy ara centrarme en lo que realmente en lo que me está funcionando y hacia dónde va...Pues es eso, hacia trabajar con las marcas, con la industria alimentaria”.*

4.8. Reducció de la responsabilitat

Definició:

Canvi d'estat que remet a una disminució de la responsabilitat que té la dona en els equips de persones, tasques o processos. Aquesta reducció de responsabilitat es pot donar voluntàriament i s'associa a donar un pas enrere en la trajectòria o es pot donar com una auto-imposició.

Casos específics:

Els casos específics remetent a la cerca de conciliació entre l'espai laboral i la maternitat o la cura dels fills i/o accedir a un entorn laboral concret amb la creença de que les podrà portar a un desenvolupament professional major.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que es produeix un canvi en la posició o rol de l'agent cap a càrrecs on hi ha una menor responsabilitat respecte al lloc ocupat. No s'ha de confondre amb els canvis de funcions ni ampliació funcional.

Implicacions:

Quan és una auto-imposició de les dones, sovint respon a prioritzar la vida personal i familiar. Aquesta decisió és viscuda com un fracàs i com si no estiguessin desenvolupant el rol que elles volen o que creuen que els hi correspon. Sovint, s'associa a la maternitat, ja que la reducció de responsabilitats també implica menys càrrega laboral i, per tant, això els hi permet tenir una major conciliació. En alguns casos, la reducció de la responsabilitat té a veure amb la creença que començar de nou (en posicions més baixes) en una organització et pot permetre un creixement a mig-llarg termini que aportarà nous aprenentatges i noves experiències. Es relaciona amb les orientacions fonamentals de *Seguir aprenent* i *Treball constant* que es desenvoluparan més endavant.

Cites:

Dominique Crenn (8_152): “ Vaig començar un altre cop de baix, jo mateixa venia de ser m... la cap o responsable d'events en una masia on fèiem tres bodes cada cap de setmana, jo mateixa em vaig baixar de categoria”.

Karime López (9_164): “Y aquí, en este sitio no tengo grandes responsabilidades ni nada. Pero, pero hago cocina graciosa que la gente aquí en el pueblo no está acostumbrada y... y bueno, no dejamos de hacer alitas de pollo y patatas bravas pero ya no haces las típicas patatas fritas, ya no haces las típicas alitas ahí...”.

4.9. Reducció de dies de treball

Definició:

És un canvi d'estat laboral que remet a una reducció dels dies de treball però no a les hores de treball. Les participants acumulen les hores de treball en uns dies concrets, que són els que els hi permeten tenir una major conciliació amb la vida personal i familiar.

Els casos específics remeten a:

- Fer-se càrrec pel que fa a la cura dels seus fills.
- Re-organitzar la feina dins del restaurant producte de canvis organitzacionals.
- Necessitat de reduir el ritme de treball pel desgast que senten.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que en el relat de les dones es faci evident que hi ha una reducció dels dies de treball. No s'ha de confondre amb la reducció d'hores de feina o directament amb una reducció de responsabilitat, ja que es realitzen les mateixes hores de treball, però s'acumulen en els dies que elles poden organitzar-se.

Implicacions:

Aquesta implicació està molt vinculada amb els primers estadis de la maternitat, on les dones intenten organitzar la seva vida buscant la conciliació i mostrant una actitud orientada a *Estar per la família*. En la majoria dels casos aquesta reducció de dies de treball és més fàcil poder tenir-la en el sector del càtering, ja que es realitzen moltes hores de treball però es concentren en els dies que es tenen esdeveniments. La reducció de dies de feina pot suposar una reducció de la responsabilitat (o no) i de la càrrega laboral, però no d'hores de feina. És una estratègia que els hi permet conciliar, però, per contra, ho viuen amb un major desgast físic.

Cites:

Cristeta Comeford (5_29): “ Mira, de dos años a esta parte, yo abría todos los días el restaurante, horario normal de medios días y de noches. ¿Pero qué pasa? Que al final para mi no era rentable, no era rentable económicamente ni personalmente tampoco. Entonces miré el compensar fue muy importante y para mi hermano también”.

Karime López (9_5): “Para mí ha sido un poquito duro, que trabajo tres días, pero hago... hago una jornada, hago casi 40h en tres días. Entonces es como que reparto lo de los días de la semana, lo junto todo en tres días, entonces es un poquito... lo paso un poquito mal también”.

4.10. Canvis organitzacionals

Definició:

Són aquells canvis o mesures que les dones realitzen en els seus restaurants a causa de factors externs a elles, que les aboquen a adaptar-se a la nova situació. Aquest canvi d'estat és una imposició donada per la situació en la que es troben, que les obliga a fer canvis en la gestió del seu restaurant per tal de mantenir-lo.

Els casos específics remeten a:

- La reducció o ampliació de l'equip de treball.
- Re-plantejar l'oferta gastronòmica del restaurant.
- Canvis en el disseny del local i en la dinàmica del restaurant per tal d'estalviar.
- Canvis en els dies de servei com a conseqüència de la nova situació.

Els canvis organitzacionals es realitzen quan són guardonades amb una estrella Michelin, ja que augmenta el volum de clients, per la crisi econòmica i/o per canvis en la tipologia de la clientela del restaurant.

Quan utilitzar i quan no utilitzar aquest codi:

El codi s'utilitza quan les dones són propietàries o dirigeixen un restaurant i han de realitzar canvis organitzacionals impulsades per les circumstàncies que les acompanyen. No s'ha de confondre amb els diferents canvis que es poden donar: reducció de la càrrega laboral o la reducció de dies de treball (entre d'altres), ja que els canvis organitzacionals venen donats per factors externs a elles i que no tenen a veure amb la vida personal o familiar.

Implicacions:

És un procés que relaten com un moment molt dur, ja que cal una adaptació a la nova situació. Tot i que el motiu pel qual han hagut de realitzar els canvis organitzatius sigui un factor extern a elles, s'atorguen certa responsabilitat de la nova situació.

Cites:

Eugénie Brazier (1_58): *“En aquell moment només quedàvem 10 de personal, ara som 20. Però veníem de 22... s'havien anat aprimant, aprimant fins a 10 i vam dir... vam canviar la carta de dalt a baix, la vam reestructurar tota, no vam posar ni primers ni segons, una carta que no se sap si és primer o segon [...] vam posar el menú del migdia, no teníem menú de migdia, vam posar el menú de migdia...”*

Victorie Gouliubi (6_60): “O sea, de normal, el restaurante se cerraba domingo noche y lunes, y a partir de la estrella cerró el martes porque necesitábamos un día para producir, necesitábamos un día de elaboración. O sea, antes se elaboraba durante la semana pues para el fin de semana, que es cuando más trabajo había, pero es que eh... a partir de la estrella un miércoles podías llenar perfectamente o un jueves”.

4.11. Interrupció de l'activitat laboral

Definició:

És un canvi d'estat que remet a la suspensió de l'activitat laboral per part de la dona, que es pot donar de manera voluntària o involuntària (per exigències de la vida). Les dones poden planificar la pausa per un temps determinat, tenint clar el temps que durarà o, per contra, que la pausa no estigui planificada i per tant, les dones no sàpiguen quan tornaran a exercir. En el cas més extrem poden, fins i tot, no tenir clar si tornarà a exercir la professió.

Els casos específics remetent a:

- La maternitat.
- Exigències de la vida, com ho és problemes de salut.
- Plantejar i posar en marxa el seu projecte laboral.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza quan el relat de la dona fa referència a una suspensió de l'activitat laboral de manera voluntària o involuntària a causa d'una impossibilitat a compaginar diferents activitats.

Implicacions:

La interrupció de l'activitat laboral sovint està associada a motius personals i és un període on les dones organitzen la seva vida. En tots els casos, es torna a l'entorn laboral i en el cas de la interrupció per baixa per maternitat és difícil tornar a inserir-se en el món laboral, ja que tenen la preocupació de conciliar amb la vida personal. Les dones que trien aquesta interrupció, i que va més enllà de complir els mesos per baixa maternal, ho viuen de manera molt positiva. Tot i que arriba un moment en que necessiten retornar a la feina i sentir-se realitzades professionalment. En aquests casos, la xarxa de contactes ajuda a que es puguin reincorporar a la feina després de la pausa.

Cites:

Clare Smyth (4_1): “Bueno es un cambio muy grande, por que de ser una persona súper activa de estar siempre fuera de casa, muy independiente, trabajar siempre fuera y nunca

estar en casa más que lo necesario, las horas de dormir, pues es bien, bien difícil, que no estoy mal ¿eh?, estoy bien”.

Marguerite Bise (11_76): *“Evidentemente y normalmente si las mujeres que... tienen niños y tienen que estar 3-4 meses de baja por un tema de maternidad... Por un tema de depre y tal.. pues imagínate, si nace la niña y no te la llevas a casa... Ahí estuve 6 meses cazando moscas ¿eh?...”.*

4.12. Deixar la direcció

Definició:

És un canvi d'estat que remet a deixar la direcció o la gestió del seu negoci. Aquesta interrupció es pot donar de manera voluntària (aspectes familiars i personals) o involuntària (crisi econòmica).

Casos específics:

Els casos específics remetent a deixar la direcció del seu propi restaurant o, com en un cas, deixar-la abans de començar amb el projecte per motius familiars inesperats o a la crisi econòmica.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que en el relat, les dones destaquen de manera explícita que ha deixat la direcció del seu restaurant de manera voluntària o involuntària.

Implicacions:

El canvi de deixar la direcció és poc freqüent, únicament es produeix en tres casos. Les conseqüències de deixar la direcció dels seus projectes els hi provoca una certa tristesa i nostàlgia quan parlen del succés. Tot i així, quan ho fan de manera voluntària, destaquen que estan contentes amb la situació actual i les decisions preses al llarg de la trajectòria. Deixar la direcció implica tancar el seu propi restaurant per sentir-se incapaces de portar el projecte soles, per poder conciliar amb la vida familiar o per la crisi econòmica.

Cites:

Clare Smyth (4_62): *“Hombre, es triste verlo que se deteriora, pero es una etapa, son etapas, ¿no? Son etapas muy bonitas, yo pasé muy buenos momentos ahí en el restaurante, eh...Me da pena, pero estoy a gusto con la situación que estoy viviendo ahora mismo”.*

Marguerite Bise (11_2): “Al empezar en el restaurante muy bien, lo abrí en el 2007 y funcionaba de maravilla, pero bueno, en el 2014 ya era insostenible, imagínate fuera de Barcelona, además un pueblecito pequeño, súper castigado por el paro, por la situación por la que se encontraba el país. Eh... entonces decidí cerrar y divorciarme...”.

5. Tipus de transició

Els tipus de transició remeten a configuracions o combinacions d'esdeveniments de transició i implicacions de la transició. Per això aquests tipus de transició són producte d'una síntesi.

5.1. Ampliació

Definició:

El tipus de transició *Ampliació* remet a una configuració específica d'esdeveniments de transició (ET) i d'implicacions de la transició (IT). Concretament està formada per reactius+, esdeveniments pels que s'és convidada i que tenen com a resposta l'acceptació de les dones (R+) o actius +, és a dir, transicions que són buscades per les pròpies participants i per les quals reben acceptació (A+). **Aquests esdeveniments de transició es combinen amb les implicacions de la transició d'ampliació funcional.**

El nom *Ampliació* fa referència a un augment en les funcions que desenvolupen les dones com poden ser obrir nous restaurants o iniciar-se com a docent. Aquesta ampliació de tasques no implica de manera directa augmentar les seves responsabilitats dins del restaurant. Tampoc significa que es produeixi un canvi de posició o ascendir jeràrquicament. Simplement, la dona decideixen explorar noves opcions i alternatives afegint noves tasques pel que fa a la seva activitat laboral principal. Aquesta ampliació pot implicar desenvolupar nous rols professionals.

5.2. Gir funcional

Definició:

El tipus de transició *Gir funcional* remet a una configuració específica d'esdeveniments de transició (ET) i d'implicacions de transició. Concretament, està formada per ET reactius+, és a dir, esdeveniments pels que s'és convidada i que tenen com a resposta l'acceptar (R+); o actius+, és a dir, transicions que són buscades i/o tantejades per les pròpies agents i per les quals reben acceptació (A+). El gir funcional també es pot donar perquè les dones se senten obligades a causa del context o de la seva situació personal (O+/-). **Aquests esdeveniments de transició es combinen amb el canvi funcional.**

El nom *Gir funcional* posa èmfasi en el que esdevé central d'aquest patró de transició, el canvi acusat en les funcions que desenvolupa la dona en l'àmbit laboral, que pot produir-se dins del mateix sector o en un salt sectorial. En els casos que es dona aquest tipus de transició, el salt sectorial es fa des d'un àmbit diferenciat: economia, enginyeries o audiovisuals, i es passa al sector de la restauració. És a dir, el canvi de funcions es realitza per iniciar-se i/o introduir-se en el sector on posteriorment es desenvoluparan.

5.3. Mudança

Definició:

El tipus de transició *Mudança* remet a una configuració específica d'esdeveniments de transició (ET) i d'implicacions de transició. Concretament, està formada per ET reactius+, és a dir, esdeveniments pels que s'és convidada i que tenen com a resposta l'acceptar o actius+, és a dir, transicions que són buscades i/o tantejades per les pròpies agents i les quals reben acceptació (A+, T+). **Aquests esdeveniments de transició es combina amb la mudança organitzativa.**

El nom *Mudança* posa èmfasi en l'aspecte central d'aquest tipus de transició: el canvi d'organització, que no de sector professional. És un tipus de transició bastant freqüent i que respon a un esdeveniment reactiu per part de la dona. En la majoria dels casos són convidades o recomanades a la posició que acaben ocupant. La mudança es produeix per la cerca d'un desenvolupament professional amb la finalitat d'adquirir nous aprenentatges i optar a noves oportunitats laborals que les enriqueixin professionalment.

5.4. Pas enrere

Definició:

El tipus de transició *Pas enrere* remet a una configuració específica d'esdeveniments de transició (ET) i d'implicacions de transició. Concretament, està formada per ET reactius+, és a dir, esdeveniments pels que s'és convidada i que tenen com a resposta l'acceptar o actius+, és a dir, transicions que són buscades per les pròpies agents i per les quals reben acceptació (A+). Aquests esdeveniments de transició es combinen amb la reducció de responsabilitat i amb la variant de deixar la direcció.

El nom de *Pas enrere* remet a retrocés en la carrera professional. El significat d'aquest tipus de transició va més enllà d'un simple estancament laboral i es viu com un pas enrere en el camí realitzat, que pot esdevenir un retrocés sense retorn. La lectura que fan sobre la reducció de responsabilitats és positiva quan no entenen el progrés o l'evolució de la trajectòria laboral com quelcom jeràrquic. És a dir, hi ha transicions buscades per les dones que consideren que

són necessàries per aprendre, independentment si requereix donar un pas enrere jeràrquicament. En canvi, quan el motiu del pas enrere (o al costat) és la cerca de conciliació, entenen que s'anteposa la família a la carrera professional i per tant, la lectura que es fa és negativa.

5.5. Pas endavant

Definició:

El tipus de transició *Pas endavant* remet a una configuració específica d'esdeveniments de transició (ET) i d'implicacions de transició. Concretament, està formada per ET reactius+, és a dir, esdeveniments pels que s'és convidada/encoratjada i que tenen com a resposta l'acceptar (A+, AP+); o actius+, és a dir, transicions que són buscades i/o tantejades per les pròpies agents i per les quals reben acceptació (A+, T+). Aquests esdeveniments de transició es combinen amb l'augment de responsabilitats.

El nom *Pas endavant* fa referència al que implica per a la dona aquest tipus de transició en termes de trajectòria professional; és a dir, significa fer passos endavant, cap a posicions jeràrquicament superiors que permeten augmentar la projecció de la seva trajectòria professional.

5.6. Arribar a la direcció

Definició:

El tipus de transició *Arribar a la direcció* remet a una configuració específica d'esdeveniments de transició (ET) i d'implicacions de transició. Concretament, està formada per ET reactius+, és a dir, esdeveniments pels que s'és convidada/encoratjada i que tenen com a resposta (en alguns casos) el tanteig i, posteriorment, l'acceptació (A+, AP+) o actius+, és a dir, transicions que són buscades i/o tantejades per les pròpies agents i per les quals reben acceptació (A+). En la transició *Arribar a la direcció*, també es produeix l'esdeveniment de transició d'obligació (O+/-), és a dir, que per motius personals i/o familiars, les xefs se senten obligades a dirigir un restaurant. Aquests esdeveniments de transició es combinen amb augments de responsabilitats, canvis funcionals i ampliacions de funcions.

El nom *Arribar a la direcció* significa assolir jeràrquicament una posició més elevada possible i assolir un dels seus objectius com a professional de la restauració: tenir el seu propi restaurant. *Arribar a la direcció* és sinònim d'autonomia i de ser dones empresàries. Aquest tipus de transició implica un nou escenari en termes de trajectòria laboral, que repercuteix directament en les participants i que les porta a construir una manera de gestionar i d'entendre el sector. Les trajectòries professionals de les dones es poden considerar models d'èxit, ja que 10 de les 11 han arribat a tenir o tenen el seu propi restaurant.

5.7. Re-priorització

El tipus de transició *Re-priorització* remet a la configuració específica d'esdeveniments de transició (ET) i d'implicacions de transició. Concretament està formada per ET reactius+, és a dir, esdeveniments pels que s'és convidada/recomanada i que tenen com a resposta el acceptar (R+); o actius + és a dir, transicions que són buscades per les pròpies agents i per les quals reben acceptació (A+). Aquests esdeveniments de transició es combina amb la reducció de càrrega i hores de treball amb la variant de reducció de dies de treball.

El nom *Re-prioritzar* posa èmfasi en el que esdevé central d'aquest tipus de transició, el canvi en la significació i priorització de la vida professional respecte a la vida privada i familiar que sovint s'acompanya de diferents transicions que possibiliten gaudir o atendre les necessitats sorgides en altres espais vitals. És un tipus de transició que respon a la des-priorització de l'espai professional en pro del personal, com a conseqüència d'una demanda en el nucli familiar que provoca un re-ajustament d'expectatives professionals i que s'associa a la reducció de responsabilitats i a una reducció de la càrrega laboral i de les hores i dies de treball.

5.8. Re-organització

El tipus de transició *Re-organització* remet a una configuració específica d'esdeveniments de transició (ET) i d'implicacions de transició. Concretament, està formada per ET d'obligació, és a dir, per la situació en la que es troben les participants, que poden ser factors externs a elles (i.e. crisi econòmica, ser premiades amb una estrella Michelin) o interns (i.e. ser premiades en la participació d'un concurs). Aquest esdeveniment de transició es combina amb els canvis organitzacionals.

El nom de *Re-organització* és el canvi en la significació del negoci i la gestió del mateix. És un tipus de transició que respon a la posada en marxa de diferents mesures que ajuden a afrontar els efectes de la situació (adversa o no) en la que es troben. En el cas de la crisi econòmica, significa replantejar el projecte i realitzar canvis com la reducció de l'equip de treball. En el cas de ser guardonades amb una estrella Michelin, significa tenir una resposta ràpida al creixent volum de feina que tenen/tindran.

5.9. Re-ubicació

Definició:

El tipus de transició *Re-ubicació* remet a una configuració específica d'esdeveniments de transició (ET) i d'implicacions de transició. Concretament, està formada per ET reactius+, és a dir, esdeveniments pels que s'és convidada/encoratjada i que tenen com a resposta (en alguns casos) el tanteig i posteriorment, l'acceptació. Aquests esdeveniments de transició es combinen amb la re-localització.

El nom de *Re-ubicació* fa referència a la nova ubicació o emplaçament d'espai de treball de l'agent respecte al que s'ocupava, sense canviar d'organització. La re-ubicació es produeix quan destinen a la dona a treballar a un restaurant del mateix grup empresarial, i això pot implicar un canvi de residència o que la dona decideixi canviar el seu restaurant en un altre ubicació de la mateixa ciutat en el que s'ubicava. És un tipus de transició que només es dona en dos casos i, per tant no és recurrent.

5.10. Mobilitat

Definició:

El tipus de transició *Mobilitat* remet a una configuració específica d'esdeveniments de transició (ET) i d'implicacions de la transició (IT). Concretament està formada per reactius+, esdeveniments pels que s'és convidada i que tenen com a resposta un tanteig i posterior acceptació de les participants (R+) o actius +, és a dir, transicions que són buscades per les pròpies agents i les quals reben acceptació (A+). En alguns casos es poden sentir obligades (0+/-) a realitzar la transició per exigències de la vida i en pro de la vida familiar. Aquests esdeveniments de transició es combinen amb el canvi de residència i la mudança organitzativa.

El nom de *Mobilitat* fa referència al canvi de residència que implica un canvi d'organització, és a dir, una mudança organitzativa. Aquest tipus de transició és molt freqüent en la trajectòria de les dones i és una pràctica normalitzada en el sector. En la majoria dels casos la mobilitat es produeix en els primers estadis de la trajectòria laboral, en el període en que fan pràctiques, i ho associen a un major aprenentatge i bagatge per la tipologia de restaurants (gastronòmics) en els que treballen. La mobilitat en alguns casos es produeix de manera recurrent en les seves vides, però sempre tornen a la seva ciutat d'origen per poder viure un període de comoditat laboral o familiar.

5.11. Canvi al joc

Definició:

El tipus de transició de *Canvi al joc* remet a una configuració específica d'esdeveniments de transició (ET) i d'implicacions de transició (IT). Concretament està formada per actius+, és a dir, transicions que són buscades per les pròpies agents i les quals reben acceptació (A+). En alguns casos, aquest tipus de transició el realitzen per obligació per exigències de la vida (0+/-). Aquests esdeveniments de transició combina amb la interrupció de l'activitat laboral, és a dir, remet a entrades i/o sortides del terreny laboral.

El nom de *Canvi al joc* fa referència al canvi per a la dona en termes de trajectòria. Concretament, quan s'abandona l'àmbit laboral o es reincorpora a ell després d'una etapa de

Parèntesi. És un espai de temps on es deixa en espera la carrera professional en pro de prioritzar altres espais. Aquesta interrupció de l'activitat laboral es pot donar per diversos motius, sent el més recurrent la maternitat, com una estratègia per a poder "conciliar", però, finalment és prioritzada la vida familiar a la laboral.

6. Etapes de carrera

Les etapes de carrera són fases que determinen el significat laboral i vital per a les dones. La significació que atorguen a cada etapa està relacionada a rutines que ordenen i estableixen la vida laboral durant un temps determinat (Selva, 2012).

6.1. Iniciant la trajectòria

Definició:

L'etapa de carrera *Iniciant la trajectòria* apunta al moment en que les dones s'incorporen al món laboral. No significa necessàriament iniciar-se en la professió de cuineres. Sovint consisteix en incorporar-se al món laboral i en interioritzar les dinàmiques que el caracteritzen. Per tant, *Iniciant la trajectòria* correspon al primer contacte amb el món laboral, la primera feina amb independència si és remunerada econòmicament o no.

Casos específics:

Casos específics remetent a iniciar la trajectòria treballant en restaurants familiars donant suport a la família o començar en altres sectors diferenciats de la restauració i que corresponen a la professió principal.

Quan utilitzar i quan no aquest codi:

El codi s'utilitzarà per a assenyalar els relats que es refereixin a la incorporació de la participant a l'àmbit laboral. No s'ha de confondre amb els inicis en el sector de la restauració.

Implicacions:

En termes de trajectòria, el codi assenyala el moment en que les dones comencen en el món laboral, que en la majoria dels casos coincideix amb l'inici en el sector de la restauració. En aquests casos, la primera aproximació al món laboral es realitza a edats molt primerenques (15-16 anys) i s'inicien en posicions de cambriera o d'ajudant de cuina en restaurants familiars. En aquesta primera etapa laboral s'adonen de la seva vocació per la cuina i és per això que decideixen seguir. Tot i així, en alguns casos les famílies poden actuar de bloquejadors,

imposant l'estudi i/o el treball en un altre sector. Hi ha dones que s'han iniciat laboralment en el sector dels audiovisuals, l'educació (entre d'altres) i després han fet el salt a la restauració.

Cites:

Maria Marte (2_5): “Lo mío no era estudiar y... Eh... Me metí en la cocina y mira, eso se me daba bien, me gustaba mucho y pa'lante. Además, tenía 16 años, me aburría en casa, le dije a mi padre que quería trabajar, me metí de camarera y eh... y desde entonces”.

Soledad Nardelli (10_9): “Mi primera experiencia laboral fue familiar. Mis padres también son hosteleros, tenían aquí bares en Soria en la zona del húmedo de tapas y bueno mi primera experiencia laboral... bueno muy pequeñita con 15 años íbamos a ayudarles”.

Marguerite Bise (11_70): “Y yo lo que hacía era producción de televisión, hacía todo lo que es gestión. Entonces, ¿Qué pasa? Que ahora me encuentroque...Parte del trabajo que estoy que estoy realizando, claro son producciones”.

6.2. Introducció al sector de la restauració

Definició:

L'etapa de carrera *Introducció al sector* fa referència a l'inici de les dones en el sector de la restauració. Aquesta introducció al sector es pot produir a l'inici de la trajectòria, on comencen en posicions de practicants o en el restaurant familiar, o també es pot dur a terme com a producte d'un salt sectorial.

Casos específics:

Els casos específics remetent a l'inici de la trajectòria en el sector de la restauració mitjançant pràctiques o treballant en restaurants familiars o fruit d'un salt sectorial, pel qual s'inicien en el sector de la restauració.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitzarà quan la dona de manera implícita o explícita senyali la seva primera experiència en el sector. No s'ha de confondre amb l'etapa *d'Inici de la trajectòria*, que pot (o no) coincidir amb la introducció en el sector.

Implicacions:

La introducció en el sector, en alguns casos, està molt condicionada per la història familiar, ja que moltes de les dones tenen familiars que són propietaris d'un restaurant. A causa d'això, la introducció al sector ha sigut molt més fàcil que no pas per les que no tenen familiars amb restaurant. En aquests casos, la introducció al sector no sempre es dona en els primers estadis

de la trajectòria laboral. En canvi, hi ha altres dones que van començar la seva trajectòria en altres sectors i posteriorment han fet el salt. Aquest salt sectorial s'ha pogut donar de dues maneres: per una banda, deixen un sector i comencen en la restauració, i per l'altra, aquest procés pot ser molt progressiu, s'apropen a través de les transicions que s'han anat fent.

Cites:

Maria Marte (2_5): “Lo mío no era estudiar y... eh... me metí en la cocina y mira, eso se me daba bien, me gustaba mucho y pa' lante. Además, tenía 16 años, me aburría en casa, le dije a mi padre que quería trabajar, me metí de camarera y eh... y desde entonces”.

Dominique Crenn (8_38): “Vaig estar sis anys treballant amb aquesta persona, i em vaig donar compte que estava molt bé estar de carnissera i tal però que em tirava més aquesta cuina i tot aquest elaborat, doncs és quan em vaig posar a fer cuina”.

Marguerite Bise (11_1): “Luego ya trabajando porque claro cuando empecé a trabajar yo tenía ya unos 30 años y venía de producción televisiva, y tenía que empezar de o en una profesión nueva y más como la restauración, pero bueno, muy bien”.

6.3. Aprendre i esperar

Definició:

És una etapa de carrera on les rutines d'aprenentatge i d'espera donen ordre i estabilitat a la vida laboral durant un cert temps, fins que es desencadena una transició (Selva, 2013). Aquesta transició possibilita que es segueixi aprenent i esperant fins que es desencadena una nova etapa de carrera que té un altre significat laboral i vital per a les dones. Aquesta fase remet a formes d'actuar relativament constants, que donen possibilitats de creixement i/o d'aprenentatge i que s'acompanyen de certes dosis d'espera respecte a possibles promocions professionals. És un aprenentatge continu com a mitjà d'ascens.

Casos específics:

Els casos específics remetent a l'ocupació d'una posició o projecte laboral de forma sostinguda en el temps i/o a la successió de posicions o rols laborals diferents. En tots els casos el que destaca del relat és el valor de l'aprenentatge i del creixement professional que té la posició o posicions.

Quan utilitzar i quan no aquest codi:

El codi s'utilitza sempre que el relat faci referència a etapes de carrera i al seu significat pel que fa aprenentatges i formació. No s'ha de confondre amb l'orientació fonamental seguir

aprenent, que destaca l'aprenentatge com un dels principis bàsics amb els que opera la dona en l'entorn laboral.

Implicacions:

L'etapa *Aprender i esperar* sovint és la fase prèvia a l'etapa *Dirigint*. Les participants donen molta importància a l'aprenentatge al llarg de la seva trajectòria i sovint s'associa a una etapa de gaudiment tot i que les condicions en les que es troben quan estan en aquest període tendeixen a ser precàries.

Cites:

Maria Marte (2_15): *“Date cuenta que, estás de prácticas, estás sin cobrar pero es que, necesitas tener esas prácticas para poder luego poderte meter en el mundo de la cocina. Porque en la cocina tienes que llegar por lo menos con una base, tienes que llegar con algo. O sea, cuando entras que seas activo, que seas rápido, que seas despierto”*

Karime López (9_153): *“Claro... es como hoy en día te vas a hacer un master y tal, bueno en aquella época no había másteres y no todo el mundo podía permitirse el lujo de irse por ahí porque valía muy caro y ibas a cambio de alojamiento, comida, y bueno, trabajabas... y luego si destacabas y eras bueno te dejaban en plantilla... Entonces era un poco... un poquito eso, ¿no?”*

6.4. Parèntesi

Definició:

El parèntesi és una etapa de carrera que remet a períodes que, d'alguna forma, es caracteritzen per la seva inestabilitat o irregularitat en termes laborals i personals. Es podria resumir com un temps d'espera on el que es “paralitza” és el desenvolupament de la trajectòria.

Casos específics:

Els casos específics remetent a la maternitat i/o per exigències de la vida i motius personals.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitzarà en els casos en que les dones relatin una suspensió o interrupció de la carrera professional.

Implicacions:

En termes de trajectòria, el parèntesi pot tenir més o menys utilitat depenent de la carrera i del moment vital en el qual es troba la dona. En la majoria dels casos que es decideix fer una parada, es fa per necessitat, ja sigui per poder viure els primers mesos dels fills, o per motius personals que les porten a veure's amb l'obligació de prendre's un temps per elles. Tot i que semblaria complicat reprendre la trajectòria, i en el seu relat expressen aquesta por, després d'un parèntesi les dones poden tornar a la seva activitat laboral amb certa facilitat i seguir desenvolupant-se fins assolir les seves fites.

Cites:

Dominique Crenn (8_159): “Doncs vaig fer un petit parón, res, dos o tres mesos, que també senta bé. Estàs a casa, tornes una miqueta... m'agrada estar a casa meva, m'agrada molt, però torno al mateix, jo també necessito agafar el bolso i marxar i tindre la meva vida, vale?”

Marguerite Bise (11_72): “Evidentemente y normalmente si las mujeres que... tienen niños y tienen que estar 3-4 meses de baja por un tema de maternidad, por un tema de depre y tal.. pues imagínate, si nace la niña y no te la llevas a casa... Ahí estuve 6 meses cazando moscas eh...”

6.5. Estancament

Definició:

L'Estancament és una etapa de carrera on la dona sent que no hi ha un avenç i que la situació que ocupa o l'organització en la que està, no li està donant un aprenentatge o eines necessàries per poder desenvolupar-se professionalment.

Els casos específics remeten a:

- No tenir oportunitats de promocionar dins d'un restaurant.
- No tenir l'oportunitat d'aprendre més en un restaurant.
- Sentir que no s'està evolucionant en la trajectòria, és a dir, moure's en el mateix càrrec i funcions en un temps que les participants entenen com a prolongat.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitzarà sempre que les dones relatin una situació d'estancament o de saturació dins d'una organització o en la seva trajectòria, que les porta a prendre una actitud proactiva per canviar la seva situació.

Implicacions:

L'etapa d'Estancament porta a les dones a tenir una actitud proactiva per buscar alternatives o per cercar altres restaurants on treballar. S'associa, principalment, a una manca d'aprenentatge i al que elles entenen com una falta de creixement professional. Per tant, les etapes d'Estancament seran una prèvia a la cerca de canvi i de transitar cap a una altra posició o organització.

Cites:

Marie Bourgeois (3_54): *“Ya sabes cuando no tienes más que rascar del sitio, y decidí que me quería marchar, pero me costó irme ¿eh?, Porque la verdad que vivía muy bien y de hecho, cuando fui a Irlanda a vivir, eché mucho de menos. Porque Londres es una ciudad muy cómoda, vas con tu bici, no pierdes tiempo, trabajas, tienes una vida social”.*

May Chow (7_8): *“Pues un poquito el aburrimiento porque llegó un momento que ya me conocía toda la carta, ya sabía todo y me paré a pensar y dije: “¿Qué quiero? Yo quiero más, yo quiero crecer... Entonces me fui a este restaurante que era muy conocido, quizá por aburrimiento un poquito... Aquí el invierno es muy largo y entonces como era siempre lo mismo. Entonces lo hice un poquito por eso”.*

Karime López (9_35): *“Pues también porque después de tanto tiempo te quedas estancado y quería aprender más, quería... No sé”.*

6.6. Dirigint

Definició:

Fa referència a l'etapa de carrera on les dones són les directores i/o propietàries d'un restaurant i tenen un equip a càrrec. Aquesta posició els hi permet ser autònomes i tenir poder de decisió. És una etapa de carrera que està molt lligada a gaudir treballant.

Casos específics:

Els casos específics únicament remetent a ocupar posicions de direcció que poden implicar ser propietàries del restaurant o no.

Quan utilitzar i quan no utilitzar aquest codi:

El codi s'utilitza sempre que les dones hagin ocupat o ocupin un càrrec de direcció que impliqui gestionar un restaurant que pot ser propi o no.

Implicacions:

En la majoria dels casos les participants estan dirigint el seu restaurant en el moment en que s'ha realitzat l'entrevista, és a dir, han assolit un dels seus objectius principals dins del sector de la restauració. Només hi ha un cas en el que no ha dirigit com a propietària un restaurant ja que, en el moment que ho anava a fer, va declinar l'oferta per la maternitat. Per altra banda, hi ha dues participants que han venut el seu negoci i ara tenen altres activitats laborals vinculades a la restauració. Una de les dones que ha hagut de tancar el restaurant que dirigia relata que no tornaria a repetir aquesta experiència, ja que no se sentia còmoda en aquesta posició. L'etapa *Dirigint* sovint ve vinculada a sentiments d'inseguretat i de vertigen per afrontar el nou rol, però un cop gestionades aquestes emocions, és quan se senten segures de si mateixes i de la feina que estan fent, i és quan gaudeixen. Estar a la direcció també és sinònim de l'orientació *Treball constant* i *Tot per la meva professió*.

Cites:

Marie Bourgeois (3_73): *“Una vez llegué a Madrid, ya fue cuando desarrollé muchos conocimientos en mi cocina, porque yo anteriormente lo que hacía era poner en marcha las ideas de otro. Entonces, claro, cuando llegué aquí ya empecé, ya vi otro punto de vista de la cocina y otra forma de divertirme y otra forma de realizarme muchísimo más gratificante a nivel personal, pero nunca, nunca, nunca, pensé que iba a dar tanto una profesión como me ha dado”.*

Cristeta Comford (5_26): *“Yo no he vivido fiestas, yo no he vivido grandes salidas, no he vivido grandes viajes, porque el negocio ya es demasiado, ¿no? Cuando la empresa es tuya todavía te absorbe mucho más que si eres una persona asalariada, tienes tus vacaciones estructuradas, tus días libres estructurados, pero yo nada, yo no tengo nada de estructurado, nada más que sé que el trabajo es sagrado”.*

7. Avaluació de la trajectòria

Definició:

L'avaluació de la trajectòria té a veure amb el valor que les participants atorguen a la pròpia trajectòria professional. Fa referència a quan les dones reconstrueixen i resumeix el seu recorregut en termes explicatius, emocionals, i/o vivencials.

Els casos específics remeten a:

- Haver viscut la trajectòria amb satisfacció i orgull de tot el que s'ha fet.
- Considerar que s'ha fet tot el que s'ha pogut.
- Haver posat en valor l'aprenentatge i l'evolució en termes de projecció laboral i personal.
- Aprofitar tot el temps i les oportunitats que s'han tingut.

Quan utilitzar el codi i quan no:

El codi s'utilitzarà sempre que el relat de les dones posi l'èmfasi en com han viscut la seva trajectòria i com s'han sentit, a través de les seves vivències i/o sentiments. No s'ha de confondre amb la descripció de la trajectòria com a tal.

Implicacions:

En termes generals, les dones fan una avaluació molt positiva de la seva trajectòria, ja que se senten satisfetes i orgulloses del seu recorregut. Tot i que hagin passat per experiències dures i complicades, per elles ha sigut un aprenentatge necessari per poder evolucionar i créixer personalment i professionalment. En alguns casos, la negació de la vivència de moments durs ens porta a interpretar-ho com una re-avaluació positiva de l'experiència com a mecanisme d'afrontament.

Cites:

Cristeta Comerford (5_71): *"...Yo veo la trayectoria después de 25 años y me siento tan orgullosa de donde estoy pues porque profesionalmente eh, tengo una gran empresa, tengo reconocimiento que creo que el reconocimiento es lo que nos mueve a las personas, eh, tengo gente que me quiere, tengo un equipo chulo, ¿Qué más puedo pedir?"*.

May Chow (7_38): *"Estoy... si, si, estoy muy contenta. ¿Qué es lo que me gustaría ya como satisfecha de decir: "hice todo lo que pude"? Pues llegar a tener mi propio restaurante. O sea, en propiedad porque ahora, claro, son alquileres, son... estoy bien, renuevo cuando quiero, pero ahora falta tener mi propio restaurante"*.

Marguerite Bise (11_64): *"Súper satisfecha, no lo cambiaría... No cambiaría mi trayectoria por nada, no la cambiaría, he aprendido mucho y he trabajado mucho, mucho, mucho... cosas muy chulas"*.

ELEMENTS CONDICIONANTS PERSONALS

Els condicionants personals, són tots aquells elements que conformen l'espai més individual i personal de la dona, que apareixen en el relat de manera recurrent i que expliquen les diferents trajectòries i transicions que s'han realitzat. Els condicionants personals són les orientacions fonamentals de les participants i la influència de la família al llarg de tot el recorregut.

8. Orientacions fonamentals

Orientacions fonamentals remet als principis bàsics, desitjos i aspiracions que regeixen la forma d'operar de la dona respecte el seu entorn laboral. És la seva actitud respecte la trajectòria. És la base per a la presa de decisions que guien les relacions i reaccions que aquestes estableixen i mantenen en l'àmbit professional.

8.1. Tot per la meva professió

Descripció:

El codi remet a quan les dones descriuen la seva professió com l'eix principal o una part fonamental de la seva vida. Sovint fa referència al significat que tenen respecte a la seva professió. Ho defineixen com quelcom essencial per tot el que consideren que els hi ha aportat a nivell personal i professional. També fa referència a quan les dones entenen l'esfera personal i la professional com un tot. És a dir, la dona no només entén que la professió ho és tot en la seva vida, sinó que forma part d'ella i la seva identitat, expressant una visió romàntica de la professió.

Els casos específics remetent a:

- Parlar de la seva professió amb passió, entrega i compromís.
- Sentir-se absorbida per la professió, ocupant la major part del seu espai i temps (el seu cercle social inclòs).
- Tenir la creença que "s'ha nascut" per exercir aquesta professió.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza quan en el relat de les dones s'expressen una actitud cap a la seva professió o trajectòria on preval el sacrifici i l'esforç. No s'ha de confondre amb el codi *Seguir treballant* ja que, en aquest cas, hi ha un sentiment o significat de la professió amb un caire romàntic.

Implicacions:

Aquesta orientació fonamental està associada al lema *Ho porto a la sang*, les participants tenen la creença que "han nascut" per treballar en aquesta professió i ho fan de manera vocacional. És per això que, l'eix principal de la seva vida és la seva professió com a cuineres. Quan parlen de la professió, ho fan mostrant passió i entrega absoluta, fent èmfasi en tot el que la professió els hi ha aportat. Hi ha alguna dona que arriba a ser conscient de l'absorció que té la seva professió en el seu dia a dia, ja que fins i tot incideix constantment en els temes de conversa i el cercle social que tenen, i això els hi provoca desgast psicològic. Per tant, l'orientació *Tot per la meva professió* respon a tenir una visió romàntica de la seva feina que, en alguns casos, prové del llegat familiar, per la qual cosa es justifica l'esforç i dedicació que tenen. Caure en aquesta entrega per la professió és molt fàcil ja que les condicions i

característiques del sector, d'alguna manera, indueixen a aquesta orientació fonamental. És per això que el codi *Tot per la meva professió* està molt lligat i complementa el de: *Seguir treballant*.

Cites:

Eugénie Brazier (1_82): *“I en canvi a mi, eh... estic malalta de, de hostaleria”.*

Cristeta Comerford (5_69): *“Mira, el restaurante es mi todo, o sea, el restaurante lo llevo en el pecho, mi familia en la espalda, eso es lo máximo que yo tengo. Me veo inmortal en el restaurante”.*

Karime López (9_33): *“Porqué ya llega un punto que quema (se ríe). Sí... psicológicamente, ya estaba anulada, como... yo sólo sabía hablar de cocina, no sabía hablar de otra cosa”.*

Soledad Nardelli (10_77): *“O sea a mi me encanta la cocina, estoy todo el día pensando en la cocina, llego a la cama y le hablo de cocina, y me dice: ‘Déjame en paz’. O sea, es exagerado, soy... Lo tengo en sangre, yo disfruto”.*

Marguerite Bise (11_63): *“Es que mi vida es gastronomía, mi vida... mi vida gira alrededor de la gastronomía, es mi vida y me encanta”.*

8.2. Tenir/Esperar (la) sort

Definició:

És una orientació fonamental on no hi ha cap tipus de planificació de la trajectòria per part de les dones. És més, s'espera a que els canvis es vagin produint i a que les oportunitats vagin arribant. Hi ha una certa actitud de passivitat i la manera com expliquen els seus èxits té a veure amb “ser una persona afortunada”.

Els casos específics remetent a:

- Quan no hi ha una planificació de la trajectòria professional.
- Quan s'espera a que les oportunitats arribin.
- La sort en si mateixa.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza en tots aquells relats on les dones fan referència a la forma com s'ha desenvolupat la seva trajectòria, és a dir, el que elles s'expliquen a si mateixes. Sovint va lligat a cops de sort o a situacions on factors externs han condicionat el transcurs de la carrera.

Implicacions:

Les participants no realitzen una planificació de la pròpia trajectòria i atribueixen a factors externs (com la sort) els seus èxits o l'haver arribat a la posició on són. Es veuen com "persones de sort" que interpreten com un conjunt de casualitats i d'atzar el transcurs de la trajectòria laboral. Això es tradueix en una actitud d'espera per a que succeeixi "allò que ha de passar" de forma natural i fent-se més paradoxal aquesta espera si es té en compte que es produeix inconscientment per a elles mateixes. El seu discurs és d'oportunitats/sort però per a que aquesta sort arribi s'ha d'estar preparat i tenir les competències necessàries.

Cites:

Eugénie Brazier (1_50): *"No podia suportar els seus sous, perquè aquest restaurant ja, per ells era molt petit, molt poca cosa ja, ja estava superada aquesta fase i.. i... Per tant, per mi era una pena immensa desprendre'm del restaurant que em funcionava molt bé i que havia construït, el restaurant, no? Per tant, em van fer un regalàs, em van dir: 'Mira, marxem, ens quedem això seguirem amb tot el que tu has fet i... Bueno estarem vinculats per sempre, no?' Per tant, ja et dic sóc una dona de molta sort".*

Victorie Gouliubi (6_55): *"Lo hemos hablado, pero yo creo que a veces las cosas vienen solas, entonces a veces no hay que buscar el... determinadas cosas, porque a veces hay que conocer a determinada persona para que te proponga un proyecto, entonces las cosas creo que tienen un tiempo y un proceso y no tenemos prisa, no tenemos prisa".*

8.3. Seguir aprenent

Definició:

És una orientació fonamental que es dona quan les dones entenen que s'ha d'adquirir un rodatge i una visió àmplia de l'organització, professió o sector. Això passa per ocupar posicions diferents, aprendre d'elles i aprofitar les possibilitats de formació que puguin aparèixer al llarg del camí. Aquesta actitud destaca el paper preponderant que té per a la dona la seva formació i l'aprenentatge per tal de potenciar el seu desenvolupament professional.

Els casos específics que remetent a seguir aprenent són:

- La formació com a font de nous coneixements.
- La transmissió d'aprenentatges a través de caps i equips, propis o dels que es forma part.

- Ocupar diferents càrrecs dins del mateix restaurant, entre els que trobem els càrrecs pont, que no són els llocs “desitjats” però que s’accepten pels coneixements i experiència que poden aportar.
- Canvis d’organització que et fan coneixedora de noves realitats i que obre portes i xarxes professionals.
- La cerca de noves experiències com la participació a concursos per assolir nous aprenentatges i experiències.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

Aquest codi s’utilitza sempre que les dones remeten a les excepcions mencionades i que persegueixen l’objectiu “d’estar preparada” en formació i aprenentatge. No s’ha de confondre amb *Treball constant*, ja que “seguir aprenent” es regeix per la cerca d’aprenentatge. Malgrat això, poden ser orientacions complementàries.

Implicacions:

Les dones entenen la seva professió com un aprenentatge constant i és un dels principis pels quals es regeixen a l’hora de realitzar (o no) mudances organitzatives, ja que per elles progressar al llarg de la seva trajectòria té a veure amb les oportunitats d’aprenentatge que els hi pot donar una feina. Quan consideren que una feina no els hi aporta aquesta oportunitat d’aprendre, decideixen canviar d’organització i assolir nous reptes, ja que ho entenen com un estancament. Per tant, la seva estratègia és la d’estar en continu aprenentatge, ocupant diverses posicions, viure diverses experiències laborals i estar en diferents restaurants per tal de poder desenvolupar-se dins del sector. Quan estan dirigint el seu restaurant, busquen noves experiències com la participació en concursos o les rotacions de l’equip (en les posicions baixes), com estratègies per renovar-se i aprendre.

Cites:

Maria Marte (2_40): *“En la hostelería y en la cocina siempre aprendes, siempre te estás renovando, sigues haciendo cursos y sigues haciendo cosas y aprendiendo... Si no, te quedas estancado en lo mismo y al final, a mi me aburre”.*

Clare Smyth (4_88): *“Yo podía seguir trabajando, pero quería seguir formándome, no quería quedarme ahí”.*

Dominique Crenn (8_54): *“Jo necessito que entri gent nova i em renovi o anar a veure coses, sempre estàs pendent de fer cursos, de... no? De formar-te, d’aprendre més coses, o clients nous, o productes nous, tot lo que surt, estar al dia, del mercat, de tot. Perquè sinó realment t’estanques”.*

Marguerite Bise (11_34): *“Y entonces ves que aquí vas a pasarte 5 años pelando ajos, y tu lo que necesitas es tener cosas, trabajar en diferentes sitios para ver cómo funciona el*

sector porque yo quería montar mi restaurante y tenía que formarme, no sólo cocinar, si no gestión también”.

8.4. Estar per la meva família

Definició:

És una orientació fonamental que modula la presa de decisions de les participants, on es cerca l'equilibri entre la vida personal i la professional, però on té més pes un estar amb la família. Pot respondre a voler gaudir d'altres esferes vitals, que no siguin la professional, o a les necessitats sorgides en el nucli familiar o en la vida privada.

Els casos específics remeten a:

- Tenir una activitat laboral que els hi permeti tenir una certa “comoditat” a compaginar la vida personal amb la professional.
- Deixar l'activitat laboral temporalment per dedicar temps a la família.
- No assolir la propietat d'un restaurant o tancar el restaurant propi per incompatibilitat amb la maternitat.
- Reduir la jornada laboral o les hores de treball.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

Aquest codi s'utilitza sempre que el relat remeti a les necessitats de conciliació o d'organització dels diferents espais vitals de la dona, on es prioritzi la vida personal.

Implicacions:

Implica un desig de prioritzar l'espai personal o familiar sobre el professional. Sovint va lligat a la cerca de comoditat i pot aparèixer en diferents moments de l'etapa vital i per varis motius. Un dels quals és el sentir que sempre s'han prioritzat a elles mateixes i a la feina i que és moment de donar espai i temps a la família. Aquesta orientació està fortament lligada a la maternitat i en alguns casos, les dones han de fer un re-ajustament en la seva vida i en les seves expectatives, que els hi fa prendre decisions respecte a la seva trajectòria. Pel seu relat, es pot entreveure que aquest desig d'estar per la família es converteix en una auto-imposició a causa dels sentiments de culpabilitat que senten per haver dedicat massa temps a la seva professió. Aquesta orientació fonamental es complementa amb la de *Cerca de comoditat*.

Cites:

Clare Smyth (4_64): *“Tenía la opción de quedármelo pero pienso que siempre pensé en mí y nunca en mi familia, entonces era más importante mi familia”.*

Dominique Crenn (8_77): “I clar, costa de dir: ‘Paro i tornaré a re-enganxar-me a lo que fins ara havia anat esglaonadament aconseguint, no?’ Però bueno, és una decisió que realment, és lo que et dic, no tot sempre és laboral i a vegades, en aquest cas, vaig fer una decisió personal”.

Dominique Crenn (8_115): “Bueno, de momento aquí estoy cómoda y estoy bien y entonces bueno, por lo menos un par de años espero poder seguir ahí por el tema, sobre todo del niño”.

8.5. Positivitzar

Definició:

Es una orientació fonamental que remet a l'explicació que les dones realitzen respecte a situacions concretes que han viscut al llarg de la seva trajectòria en termes d'il·lusió, passió i diversió. També respon a la descripció, sovint de manera positiva, de situacions adverses al llarg de la seva vida, fent que en alguns casos es pugui interpretar des d'una vessant cínica.

Els casos específics remeten a:

- Prendre una actitud cínica i de negació davant certes situacions adverses per a la pròpia dona al llarg de la trajectòria.
- Posar bona cara davant les exigències de la professió amb la premissa de que això farà que es tinguin majors oportunitats laborals.
- Justificar les pràctiques (i.e. masclistes, precarietat, violència etc.) que hi ha en el sector perquè “el sector és i funciona així”, restant-li importància.

Quan s'utilitza i quan no aquest codi:

El codi s'utilitza sempre que la relativitza de forma explícita o implícita les problemàtiques del sector i de la pròpia trajectòria laboral.

Implicacions:

Les participants en el seu relat no identifiquen ni reconeixen que hi hagi moments crítics al llarg de la seva trajectòria. Tot i que n'hi pugui haver, passen per alt mencionar-los i determinen que tot moment, sigui positiu o negatiu, forma part d'un aprenentatge. En la majoria dels casos, hi ha una tendència a negar determinades situacions que es viuen al sector (violència, condicions precàries, masclisme). Sovint, aquest relat es vesteix afirmant que hi ha un canvi de mentalitat en el sector i que tota aquesta problemàtica forma part del passat. Per tant, es produeix una negació o una justificació, afirmant que el “sector és així”, fet que en moltes ocasions pot interpretar-se com un cert cinisme per la contradicció que suposa el seu relat. Aquesta orientació és complementària amb la de *Tot per la meva professió*, ja que

s'obvien els aspectes negatius de la professió o se li resten importància. També respon a un principi estratègic que és el d'aguantar, per tal d'incrementar les possibilitats de rebre noves oportunitats laborals o, pel contrari, respon a una actitud cínica respecte a la pròpia trajectòria professional.

Cites:

May Chow (7_52): “Bueno, cada uno vamos a lo de siempre, dirige su casa como quiere o cada encargado o cada jefe, no? Pero sí... sí, quizás, formas de dirigir una cocina como diciendo: ‘Ella va para ayudante tuya’. No, perdona, yo llevo mi partida, mi, sabes? Sí... un poco sí...”

Karime López (9_32): “O sea, que todos nos hemos beneficiado de... se han aprovechado de nosotros, no? Yo no lo veo así, yo también me he aprovechado de ellos y uno aguanta hasta que quiere aguantar y lo que quiere aguantar también... O sea que nadie nos obliga a estar ahí... ni... También va mucho por la actitud, ¿sabes?”

Soledad Nardelli (10_32): “Nos meten siempre para la pastelería, yo te lo agradezco, porque de tanto meterme, pues se me da fenomenal. Es una cosa... que a la mayoría de los cocineros no les gusta, pero es que gracias al tener que meterme siempre en la partida de pastelería, me han hecho un favor”.

8.6. Cerca de comoditat

Definició:

Remet al tenir i/o cercar el benestar o confort que proporciona el fet d'estar en una posició determinada. És una qualitat que es vincula amb sentir-se còmoda en termes de satisfacció, estabilitat i, en definitiva, de qualitat de vida. S'acostuma a donar en certs períodes de la trajectòria professional en els que les dones ja s'han assolit certa maduresa personal i professional, i que sovint coincideix amb el moment en el que estan dirigint el seu propi restaurant.

Els casos específics remeten a:

- Tenir qualitat de vida en el treball i en la vida personal.
- Tenir estabilitat.
- Estar “al meu lloc” referit al rol o posició laboral ocupat, en el que se sent comoditat.
- Sentir control de la situació laboral i personal i conseqüentment, de l'estrès que es pateix.
- Relativitzar el temps i els recursos per poder organitzar-se la vida.
- La comoditat com a revulsiu per plantejar nous reptes en la trajectòria professional.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza quan en el relat s'apunta a aquelles posicions o etapes que, a través del bagatge acumulat d'experiències i aprenentatges, suposen un control, una tranquil·litat i, en definitiva, una qualitat de vida en l'entorn laboral.

Implicacions:

El sentir-se còmode pot implicar quedar-se en una posició concreta que proporciona estabilitat i confort. En alguns moments les dones han cercat la comoditat fent mudances organitzatives a organitzacions que elles han considerat, erròniament, que el ritme de treball seria més baix (com ara hotels). De fet, hi ha dones que afirmen que quan siguin més grans, per tenir més tranquil·litat, optaran per treballar en hotels. El sentir-se còmode sovint s'associa a l'etapa *Dirigint*, ja que elles són les que prenen les decisions i poden realitzar canvis organitzatius per cercar la comoditat com reduir hores de treball o redistribuir-se els dies de feina. Per altra banda, la docència també és una professió recurrent per a les dones i amb la qual, troben certa qualitat de vida.

Cites:

Maria Marte (2_46): *“El día de mañana, cuando ya tenga cierta edad, a lo mejor acabe en un hotel porque, yo que sé, la vida es más tranquila en un hotel. Tienes tus horas fijas, tus tal...”*.

Cristeta Comeford (5_26): *“Mira, de dos años a esta parte, yo abría todos los días el restaurante, horario normal de medios días y de noches. Pero, ¿Qué pasa? Que al final para mí, no era rentable, no era rentable económicamente ni personalmente tampoco. Entonces, miré el compensar, y el compensar fue muy importante, para mi hermano también”*.

Dominique Crenn (9_34): *“Quería un poquito de vida y decidí irme a un hotel, pensándome que iba a tener más vida, pero... da igual. En esta profesión, a veces, que te metas en un chiringuito de playa, que te metas en un hotel con estrella Michelin, que te metas en un restaurante de menús del día... da igual. Al final, lo que se implica la persona es lo que cuenta entonces pues... bueno...”*.

8.7. Treball constant

Definició:

És un principi bàsic que regeix la forma d'operar de les dones en l'àmbit laboral i que fa referència a una actitud de treball constant adoptada al llarg de la trajectòria. S'entén que

aquesta actitud proporciona eines i formes de fer a les dones, que generen experiències i que, per tant, possibiliten la promoció professional.

Els casos específics remeten a:

- Una successió de posicions o càrrecs on el que s'emfatitza és el valor del treball realitzat.
- Prioritzar o renunciar a la vida personal en pro de la laboral.
- Destacar recurrentment en el propi discurs, la cultura de l'esforç i del sacrifici, acceptant i aguantant les condicions laborals precàries de la professió.
- La forma de relatar la trajectòria, on el *Seguir treballant* justifica bona part de les promocions professionals per les que s'ha transitat.
- Necessitat de seguir treballant per demostrar la seva vàlua, que com a dones, també poden copar càrrecs que actualment ocupen els homes.

Quan utilitzar i quan no aquest codi:

El codi s'utilitza sempre que es fa referència, implícita o explícitament, al valor que té treballar per poder aconseguir els objectius que s'han proposat a nivell laboral. No s'ha de confondre amb *Tot per la professió*, que més aviat és una creença de que s'està destinada a treballar en aquest sector. Tampoc s'ha de confondre amb *Seguir aprenent*, tot i que el voler aprendre desencadeni el treballar constantment. Aquestes dues actituds són complementaries de *Treball constant*, però que es doni una no vol dir que s'hagi de donar l'altra.

Implicacions:

Les dones que es regeixen per aquesta orientació fonamental solen ser aquelles que estan alineades amb el discurs de la cultura de l'esforç que predomina en el sector. També es destaca el sacrifici i l'entrega com a mitjà per poder aconseguir el que una es proposa. Aquesta actitud és beneficiosa pel que fa a la seva projecció laboral, però els hi provoca molt desgast emocional i físic, sent en alguns casos, motiu de transició. L'actitud de *Seguir treballant* es complementa amb la de *Tot per la meva professió*, ja que implica succeir per diferents posicions mostrant una actitud de compromís. D'aquesta manera, les dones justifiquen la dedicació i l'entrega cap a la seva feina pel què després recolliran, que serà complir amb les seves expectatives professionals: tenir un restaurant propi o dirigir-ne un. En alguns casos, aquesta actitud pot semblar una auto-imposició i una auto-exigència de les pròpies agents.

Cites:

Clare Smyth (4_8): “...y quería seguir formándome, y ya empecé a trabajar. Hice prácticas y ya empecé a trabajar en Santiago. Todo lo que pude hacer, lo hice, o sea viajé, trabajé fuera, estuve en París, estuve haciendo diferentes cosas fuera, todo lo que podía, e incluso... o sea en mi tiempo libre y en mis vacaciones, lo que hacía era seguir trabajando”.

Cristeta Comeford (5_25): “Y para mi siempre ha sido muy importante y bueno, ahí he renunciado a cosas. Profesionalmente no he renunciado a nada porque yo he sido una jabata que cuanto más difícil me lo has puesto, yo más me he empeñado, ¿no? (se ríe) Me gustan los retos y no me gustan las cosas fáciles”.

Dominique Crenn (8_62): “Bueno, jo mateixa, amb la meva actitud vaig voler aprendre més i quan ja tenia consolidat un espai, demanava més: ‘Escolta i perquè no em passes ara al restaurant? I perquè no del restaurant em passes al servei de roomservice i quan estigui, tingui consolidat el roomservice perquè no em deixes a banquets, no?’”.

9. Influència Familiar

La influència familiar (pares, mares, germans/es i parella) incideixen i poden condicionar la trajectòria de les participants i en la presa de decisions respecte a la mateixa. Aquestes persones poden actuar donant suport, proporcionant un llegat familiar i/o intentant ser, conscient o inconscientment, bloquejadors. En la majoria dels casos, la família es relata com un element clau en l’inici de la trajectòria de les dones i en el propi desenvolupament dins del sector. En aquest sentit, les participants assignen a la família un pes important en la consecució dels seus objectius al llarg del seu recorregut laboral i personal.

9.1. Suport

Descripció:

La família és un eix essencial per a les participants, és un suport i facilitador (directe o indirecte) en la seva trajectòria en termes de conciliació laboral, economia i en l'àmbit laboral. En primer lloc, la família facilita que es puguin dedicar a la seva feina, donant suport a les tasques de la criança dels fills. En el cas de les parelles, en alguns casos, són qui assumeixen el rol principal de la criança dels fills i, en el cas dels pares i mares, ajuden en les tasques de criança. Per altra banda, la família també actua com element clau en termes econòmics, ja que fan possible que tinguin o hagin tingut un restaurant propi. Per últim, la família també actua com a facilitador en l'àmbit laboral, ja que treballar conjuntament amb la família pot ser quelcom positiu per les participants.

Els casos específics remeten a:

- Poder dedicar temps a la seva professió. Es destaca, especialment, el paper de la parella, ja que pren el rol principal de la criança dels fills.
- Ajuda econòmica per poder dur a terme els seus projectes.
- Generar oportunitats laborals, permetent que treballin en el restaurant familiar.
- Ajuda en els negocis que tenen, sent els companys i/o socis de treball.

Quan s'utilitza i quan no s'utilitza el codi:

El codi s'utilitza quan la família és un dels màxims suports que tenen les dones a nivell personal i professional. Quan es parla de suport com a codi, fa referència a la família, no s'ha de confondre amb el codi de contactes, on sí que s'hi pot incloure la família.

Implicacions:

El suport que més es destaca és la parella i el seu paper dins del nucli familiar, ja que en molts casos és qui assumeix el rol principal de la criança dels fills i això permet que elles puguin desenvolupar la seva trajectòria, estant estretament lligat a la orientació fonamental *Tot per la meva professió*. Per tant, les participants ho consideren un element clau en el seu èxit professional. En termes econòmics es destaquen als pares, que ajuden i aposten per elles, fent real els seus projectes personals i actuant com a impulsors. Quan parlen de l'ajuda de les famílies amb la criança dels fills i de les filles, sempre destaquen la figura de la mare, marcant els rols de gènere socialment assignats. Per altra banda, els germans i germanes, sovint solen ser un suport laboral, ja que solen treballar amb elles i són la seva mà dreta o responsables del negoci/s que tenen.

Cites:

Maria Marte (2_30): *“Pues fue por mi padre y de ahí el nombre de NP, que es el que... bueno mis padres, que es el que realmente siempre ha apostado por nosotros, que nos ha dado el empujón...”*.

Clare Smyth (4_35): *“Yo tenía ganas de tener un negocio, pero bueno con los tiempos que corrían era muy complicado tener un negocio, por ti solo, había que montarlo desde cero.... Con... teniendo un socio, pues tenía la oportunidad y ¡Me decidí! También porque me apoyaron mis padres, hipotecamos la casa de mis padres para poder comprar la mitad del negocio”*.

May Chow (7_21): *“Pues cuando nació, con ayuda de la familia, por supuesto. De mi madre, de mi suegra, un poquito de todos...”*.

9.2. Llegat

Descripció:

Fa referència a l'herència transmesa a les dones per part de les seves famílies en termes laborals. Té a veure amb aquelles famílies que s'han dedicat al sector i que han afavorit o promogut (de manera voluntària o involuntària) que la dona s'introdís en el sector o seguis amb el negoci familiar.

Els casos específics remeten a:

- Inculcar els valors del sector.
- Apropar-les al sector des de l'adolescència, fent-les coneixedores de que cuinar és el que els hi agrada fer.
- Introduir-les en el sector, fent que la primera experiència laboral sigui en el restaurant familiar.
- Donar continuïtat al negoci familiar.

Quan s'utilitza i quan no s'utilitza el codi:

El codi s'utilitza quan les famílies que han treballat o treballen en el sector promouen que elles també ho facin. No s'ha de confondre amb que la família ha treballat o treballa en el sector, ja que en alguns casos aquest motiu provoca l'efecte contrari (que no volen que s'hi dediquin i fan de bloquejador).

Implicacions:

El llegat familiar és una influència directa cap a la dona, ja que elles han viscut des de petites el que suposa treballar en aquest sector i les repercussions que té. Això ha portat a que tinguin una visió molt determinada de la seva professió, que la visquin amb molta passió i la considerin quelcom essencial en la seva vida. D'aquesta manera, el llegat familiar les crida a iniciar-se en el sector (de manera voluntària o involuntària) i traçar un camí laboral. En alguns casos les dones, després d'haver treballat en el restaurant familiar decideixen fer el seu camí independentment de la família. En altres casos, a causa de la càrrega emocional i el significat que elles li donen, perduren en els restaurants familiars fins arribar a dirigir-los. Només hi ha un cas en que la dona se sent obligada a iniciar-se en el sector pel llegat familiar. La majoria de les participants treballen amb la família (germans/es i/o parella). En alguns casos, treballar amb familiars ho veuen com un aspecte positiu (suport) i, en canvi, en altres, com quelcom negatiu (bloquejadors).

Cites:

Eugénie Brazier (1_3): *“El teu món és culinari i això és molt important perquè... ja no és: “he après a”, sinó que “he crescut a” i llavors aquí, durant aquests primers anys t'inculquen hàbits, valors, em.... Sí, a més és d'una manera natural, aquests hàbits i valors culinàries, gastronòmics i de hospitalitat, doncs això ja et reforça la teva personalitat”.*

Victorie Gouliubi (6_20): *“Lo abrieron en el 52, entonces era como retomar algo que habían hecho ellos, pues también a parte del trabajo, la situación, también para mí personalmente era muy importante seguir con ello”.*

9.3. Bloquejador / Bloqueig

El codi bloquejador fa referència a totes aquelles relacions, expectatives, actituds, opinions i/o imposicions familiars amb les quals es troben les dones i que, ja sigui de manera voluntària o involuntària, pretenen dissuadir i/o obstaculitzar a les participants.

Els casos específics remeten a:

- La negativa de la figura paterna davant dels projectes de la filla.
- Treballar amb la família i les dificultats que pot comportar.
- Les expectatives de fracàs que el nucli familiar augura als projectes de les dones.
- La família, com element de pressió a causa d'una confrontació d'expectatives que es tenen vers la carrera laboral de la dona.
- La negativa a que participin en concursos gastronòmics.

Implicacions:

La família provoca pressió sobre les participants i, en aquest rol, destaca la figura paterna de manera recurrent, on les expectatives que tenen cap a la seva filla no són les mateixes que les que elles tenen per a sí mateixes. Això provoca una lluita per poder satisfer aquestes expectatives. Recurrentment, els pares pretenen impedir la introducció de la dona al sector i/o la participació de la mateixa en concursos gastronòmics. Tot i que algunes dones entenguin la posició paterna i arribin a justificar els seus arguments, elles lluiten contra el fracàs professional augurat pel cercle familiar i aquest mateix auguri, les estimula i encoratja per a prendre's més seriosament la seva trajectòria laboral i la consecució dels diferents objectius i reptes.

Cites:

Eugénie Brazier (1_18): *“Clar, el fet de no tenir un pla de negocis, llavors, això... diguem que jo vaig començar aquest negoci en contra de, de, de la benedicció dels meus pares, sobretot del meu pare, la meva mare si que hi va ser. Tothom estava en contra d'això i, per tant, els meus germans em van dir, això et durarà un telediari...”*.

Cristeta Comeford (5_68): *“A mi, nadie de mi familia quería que me presentara porque me decían: ‘Tu qué necesidad tienes, tu empresa, tu establecimiento, tu gente, los clientes, que eso...’ Pero es que tío, yo es que quería, yo me sentía con fuerza y me daba igual lo que dijeran los demás”*.

Soledad Nardelli (10_15): *“Ahorré dinero y luego mi padre ya no me dejaba marchar a Santiago, pero yo me fui porque quería estudiar cocina y me marché, enfadándose mi padre. Yo me marché porque quería estudiar cocina”*.

ELEMENTS CONDICIONANTS SECTORIALS

Els condicionants sectorials són tots aquells elements que conformen la manera d'operar de la dona en la seva professió i en el sector, i que apareixen en el seu relat de manera recurrent i que permeten explicar les diferents trajectòries i transicions que s'han realitzat. Els condicionants sectorials són factors externs a les dones i que condicionen la seva trajectòria: la (no) participació en competicions, l'equip de treball, la crisi econòmica, la xarxa de contactes, les condicions laborals, els riscos psicosocials, la (no) conciliació, treballar en restaurants estrellats i el reconeixement.

10. (No) participació en competicions

El codi fa referència al significat que les participants donen a l'experiència de participar en esdeveniments gastronòmics en els quals competeixen. La competició pot ser explícita (concursos) i/o implícita (estrelles Michelin). En aquest últim cas, sempre seran premiades o reconegudes per una institució que valora positivament la feina de la dona sense elles haver-se presentat a la competició, és el cas de les estrelles Michelin. Aquest codi també fa referència als motius pels quals es presenten als concursos i les conseqüències que se'n deriven d'aquesta experiència. La participació en competicions es destaca per ser un element clau en la seva carrera, ja que provoca diversos canvis tant en elles mateixes com en les seves trajectòries laborals.

10.1. “ L'única dona”

Definició:

Ser “l'única dona” és un aspecte que totes les participants destaquen en la seva participació en concursos. El codi fa referència a la poca presència i representació de dones en els concursos i com això les fa sentir i/o afrontar la competició. També remet a la repercussió o incidència que té ser l'única dona en els concursos, de quina manera relaten l'experiència i les conseqüències o els efectes que se'n deriven d'aquesta circumstància.

Els casos específics remeten a:

- El fet en sí mateix: la poca presència de dones en els concursos.
- L'afrontament d'aquesta circumstància com un repte més elevat i amb major motivació.
- L'augment de visibilitat que els hi proporciona.
- Sobrevalorar el resultat positiu obtingut en el concurs.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi fa referència a ser la única dona en els concursos, no s'ha de confondre amb la presència de les dones en el sector.

Implicacions:

Ser les úniques dones en els concursos és quelcom molt freqüent i que per tant, normalitzen. En alguns casos ho viuen com quelcom positiu, ja que els mitjans de comunicació els hi donen major visibilitat i cobertura. Tot i que en un primer moment no se sentin (en la majoria de casos) com a possibles guanyadores, senten que han d'estar a "l'alçada" quan competeixen contra homes. Quan queden en bones posicions o guanyen, ho viuen amb certa sorpresa i incredulitat, fent èmfasi que han guanyat als seus companys de professió. Per altra banda, lluny de "fer-se petites", el fet de veure que són les úniques dones fa que es prenguin el concurs com un repte major i els hi dona més força. Només dues de les onze participants no han competit en concursos gastronòmics.

Cites:

Clare Smyth (4_15): *"También fui a un concurso nacional de cocina, y lo gané, siendo la única mujer entre no sé cuántos cocineros..."*.

Cristeta Comeford (5_66): *"Bueno, eso es lo más chulo, a mí me encanta, es que además me ponía las pilas cuando yo llegaba al concurso y yo me veía la única chica. Me daba una fortaleza, lejos de achicarme, me ponía como un boomerang y decía: 'Dios, es que aquí tengo que dar todo'. Y profesionalmente he crecido muchísimo. Me han encantado, y el hecho de verme sola como chica, todavía me daba más fuerza"*.

Victorie Gouliubi (6_32): *"Sí... en mi vida de concursos, siempre he concursado contra hombres, nunca ha habido mujeres en los concursos cuando yo he participado. Y yo decía: '¿Por qué no tengo compañeras de concurso?' Siempre eran hombres. O sea, en mi vida siempre he estado muy vinculada, en un círculo de hombres"*.

10.2. Autoafirmar-se

Definició:

Fa referència al procés que viuen les xefs prèviament, durant i posteriorment a la participació en un concurs, o quan són premiades per la guia Michelin. És un procés d'autorealització i d'autoafirmació que permet que sentin una major seguretat en elles mateixes, així com la certesa que poden fer front a aquesta situació que moltes vegades descriuen com a dura i estressant.

Els casos específics remeten a:

- Afrontar la situació de competició amb inseguretats inicials.
- Prendre's la participació en els concursos com un repte personal, tot i que no estiguin convençudes de la seva capacitat per guanyar.

- Sentir-se reconegudes i satisfetes amb la seva actuació als concursos i prendre consciència que estan fent les coses bé.
- Posar-se a prova a sí mateixes i comprovar el què valen.

Quan s'utilitza el codi i quan no s'utilitza el codi:

Aquest codi s'utilitza quan les xefs passen per un procés que inicia amb sentiments de inseguretat o poc convenciment i, finalment, acaba amb un reconeixement i una sensació de seguretat i d'afirmació. Aquesta autoafirmació ve donada pel reconeixement (haver guanyat un premi/concurs i/o haver fet una bona actuació en el concurs). No s'ha de confondre amb la valoració positiva de la seva trajectòria.

Implicacions:

En la majoria dels casos, els concursos els hi serveixen per sentir-se realitzades i per millorar personalment i professionalment. Ho entenen com un procés d'aprenentatge i de creixement que els hi permet posicionar-se millor en l'entorn laboral. El sentit dels concursos per algunes de les participants respon a posar-se a prova a elles mateixes i veure fins on són capaces d'arribar; fer-se un "càsting a si mateixes" i que esdevingui un repte personal que els hi proporcioni major seguretat i autoconfiança. En aquesta re-afirmació és important destacar la comparació que fan amb els seus homòlegs homes, als qui no sentien que podien guanyar.

Cites:

Marie Bourgeois (3_82): *"Y la verdad que no me veía yo con posibilidades, pero bueno, al final gané y esto fue muy bueno para mí, para mí personalmente y para el negocio también, evidentemente"*.

Clare Smyth (4_41): *"Pues fui a Barcelona, yo fui como Paco Martínez Soria, pensando que bueno... cualquier, vasco, madrileño, catalán, me iba a comer las papas...y mira al final gané"*.

May Chow (7_42): *"Eso me ayudó mucho, también, porque ahí ya me hicieron un reconocimiento dentro del pueblo, de ahí ya me llamaron para el campeonato de España... Ahí también un poquito todo es lo que yo decía: 'Pues esto si voy superando las pruebas es porque algo bueno hago' o sea, fui superando... gané muchos premios"*.

10.3. Guany/Cerca de visibilitat

Descripció:

La visibilitat és un dels factors que les xefs destaquen en la participació en competicions i que associen al fet de ser les úniques dones que hi participen. Per una banda, aquesta visibilitat la guanyen com a producte o conseqüència de la pròpia participació i actuació de la dona en el concurs. Per altra banda, pot ser conscientment cercada, és a dir, el guany de visibilitat és l'objectiu principal per participar en una competició i d'aquesta manera, fer publicitat del seu restaurant i d'elles mateixes. En els dos casos, la participació en els concursos permet que facin un salt dins del sector, ja que se'ls hi generen moltes oportunitats i s'obren canals que no esperaven.

Els casos específics remeten a:

- Guanyar visibilitat que s'associa a ser l'única xef als concursos o l'única dona premiada.
- Participar en concursos com una estratègia de màrqueting, és a dir, cercant visibilitat.
- La (sobre) explotació mediàtica que es genera fruit de la participació en concursos televisius.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza quan es fa referència a la visibilitat que es deriva o que es cerca mitjançant la participació en els concursos gastronòmics, no a la visibilitat que es pot cercar en la trajectòria a través d'altres mitjans.

Implicacions:

La visibilitat és un aspecte que es cerca o que ve donada per la pròpia participació de les xefs en els concursos o pel guany d'algun premi. Sigui com sigui, veuen o consideren els concursos com una oportunitat per poder donar-se a conèixer i fer-se més visibles i, per tant, per tenir majors oportunitats laborals i una trajectòria ascendent. En termes generals, aquesta visibilitat la viuen de manera positiva, quan es refereixen a concursos nacionals no televisats o de les respectives comunitats autònomes. Però en el cas dels concursos televisats, destaquen tot el entramat mediàtic i la sobre exposició a la que es veuen sotmeses, sent un dels aspectes negatius de fer-se visibles. En un dels casos, aquesta (sobre) exposició es tradueix en un dels moments més crítics de la seva trajectòria.

Cites:

Victorie Giuliubi (6_27): *“Pues mira, si te soy sincera, primero era como reto personal mío, para ver hasta donde yo soy capaz. Si voy a ser capaz de presentarme, de crear unos*

platos, de decir... la tensión, si la voy a poder aguantar... todo lo que conlleva un concurso, pero también había una función detrás, que era darme a conocer”.

May Chow (7_47): *“No... más visible yo creo, ¿no? Al ser la única mujer... sí, más visible. No sé si ellos personalmente darían importancia a esta chica, al ser esta chica no... pero claro, al ver que vas acabando... Imagínate en el gallego, eran 7 chicos y yo, aunque ellos pensarán: ‘Bah, esta chica no...’ al final, la que quedó segunda fui yo...”.*

11. Equip de treball

El codi equip de treball fa referència a la rellevància que té per a les dones l’equip humà amb el que treballen. En el codi es destaca la configuració de l’equip, la gestió del mateix i les relacions que s’estableixen amb els i les components dels seus equips de treball. L’equip és quelcom primordial per elles i és per això que és un condicionant sectorial en la seva trajectòria.

11.1. Configuració de l’equip

Definició:

El codi remet a la formació dels equips de treball i tots aquells factors que es tenen en compte o que les dones valoren més per poder crear el seu equip. Es busca que hi hagi un equip consolidat i que les posicions estratègiques no rotin, així doncs, es cerca l’estabilitat per poder delegar funcions als i les treballadores.

Els casos específics remeten a:

- La necessitat que entri gent jove de pràctiques per renovar els equips.
- La preferència de treballar i formar equips de dones o homes.
- La cerca d’estabilitat en posicions estratègiques i rotació a les posicions de menys responsabilitat.
- La consolidació i jerarquització de l’equip per poder delegar funcions.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s’utilitzarà sempre que en el seu relat, les dones parlin dels aspectes que valoren a l’hora de configurar el seu equip de treball, l’objectiu principal i els criteris o paràmetres amb els que es basen per a la creació del seu equip.

Implicacions:

La configuració de l'equip és un aspecte molt important per les xefs, atès que l'equip és un suport primordial per elles, és un factor essencial i que en moltes ocasions explica els seus èxits. L'objectiu principal per configurar un equip és la consolidació del mateix per poder delegar funcions i que l'equip pugui funcionar sense elles. Aquest és un dels aspectes que més destaquen i valoren. És per això que busquen cuidar els seus equips i atendre a les seves necessitats, cercant l'estabilitat i la cohesió del grup. Tot i que determinin que els hi és indiferent treballar amb homes o dones, sempre s'acaben decantant cap a un gènere o un altre. Són moltes les que al llarg de la seva trajectòria han enyorat treballar amb dones i és per això que quan tenen l'oportunitat de crear el seu equip prefereixen treballar amb elles. En altres casos, el haver treballat sempre amb homes, fa que ja estiguin adaptades i, per tant, se sentin més còmodes treballant amb ells.

Cites:

Marie Bourgeois (3_23): *“Yo con... con compañeros que hay sí que lo veo, que hay esta tendencia que ven la necesidad de... de que los trabajadores estén a gusto, que no se vayan. Al final todos lo que queremos es tener un equipo que sea muy compacto y que se quede tiempo a tu lado porque al final es mucho más fácil”.*

Cristeta Comeford (5_35): *“Yo tengo a muchas mamás trabajando pues, porque yo soy muy de chicas, y ¿Qué pasa? Que eso permite también que puedan llevar su familia ordenada, que no tenga dificultades, que puedan conciliar y bueno... eso también es importante, ¿no?”.*

May Chow (7_61): *“Trabajo mío y de mi equipo, eh. Que yo sin equipo no soy nada, un buen maître, un buen somelier, quiero decir que somos todos. Yo sola no hago nada”.*

Dominique Crenn (8_136): *“No hi havia dones que portessin equips perquè la majoria de l'equip sempre han sigut homes. Un cop he començat a portar equips, la majoria d'equips he escollit per mi, sempre han sigut homes”.*

11.2. Gestió de l'equip

Definició:

La gestió de l'equip fa referència a l'experiència que les dones han tingut a l'hora de dirigir l'equip de treball. Per tant, remet a tots els aspectes que destaquen en la configuració, desenvolupament i gestió dels seus equips, així com la complexitat de ser caps i el procés pel qual han passat per determinar quin paper volen tenir dins de l'equip o com gestar les relacions amb els integrants del mateix. Per tant, la gestió de l'equip té a veure amb el paper

que han desenvolupat com a líders i les decisions que han anat prenent respecte a l'equip de treball.

Els casos específics remeten a:

- Destacar la gestió dels equips de treball com el punt més difícil de la posició de responsabilitat.
- La importància d'atendre a les necessitats individuals de cada treballador/a.
- Ser una companya més en l'equip.
- Deixar clar els límits i les posicions jeràrquiques.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que les dones relatin quina és la seva percepció i/o visió, així com l'experiència en la gestió del seu equip de treball, quins aspectes destaquen i quin paper tenen dins de l'equip com a cap i/o líder.

Implicacions:

La manera d'entendre la figura de la cap és la de ser una figura que dona un suport i que atén a les necessitats dels seus treballador. És per això que destaquen el no tractar a tothom igual. Aquest és uns dels aspectes que destaquen com a més negatiu i desgastant en el moment de dirigir un restaurant, ja que han hagut de lidiar amb la resistència al canvi de treballador(e)s que tenien maneres de treballar tradicionalment molts arraigades o quan l'equip de treball és la pròpia família. Tot i així, afirmen que aquest procés els hi ha permès aprendre i créixer i ha conformat la seva manera d'entendre el seu paper com a líders. És per això que moltes dones intenten aplicar mesures per millorar les condicions laborals dels seus treballadors/es i per establir al màxim el seu equip. La gestió de l'equip la descriuen com quelcom dur i desgastant.

Cites:

Marie Bourgeois (3_7): “Lo más difícil para mí ha sido la gestión de personal. Ahora estoy empezando un poco a pillarle el truco, a saber cómo funcionan las cosas, también porque nadie nos enseña a ser jefes”.

Cristeta Comeford (5_45): “Que cuando hablamos de iguales a iguales, esas diferencias no se ven tanto. Me refiero, yo hablo con mis compañeros, y como yo soy igual que ellos, me miran bien, el trato es bueno. Pero si no hablamos de iguales a iguales, la gente sí que no te lo agradece”.

Marguerite Bise (11_9): “... Yo cuando tengo empleados es porque los subcontrato. Acabé en el restaurante con el tema de los empleados horrorizada, muy duro, ¿sabes?”.

11.3. Relació amb els/les companys/es

Definició:

Té a veure amb els vincles que les xefs creen amb les persones que formen part del seu equip de treball. Sovint, aquestes relacions perduren en el temps i s'acaba teixint una xarxa de contactes que serà essencial durant el seu recorregut laboral.

Els casos específics remeten a:

- Fan el símil d'un dol quan marxen figures importants de l'equip de treball.
- Una família, de la qual elles són unes més.
- Els "hereus", o possibles hereus, dels seus restaurants.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitzarà sempre que les dones destaquin en el seu relat la relació que tenen amb el seu equip de treball, els vincles que han realitzat i la importància que tenen les persones amb les que treballa des d'un punt de vista personal.

Implicacions:

Les condicions inherents al sector fan que les hores de treball siguin molt elevades i és per això que les hores compartides amb l'equip fan que es teixeixin uns vincles personals forts. Aquest és el motiu pel qual sempre destaquen la xarxa de contactes que tenen i els beneficis de la mateixa per que fa a la seva trajectòria. En molts casos, descriuen els seus companys i companyes com a part de la família. En aquest sentit, elles senten que són un component més de l'equip i és per això que quan les persones de confiança emprenen els seus propis negocis, ho poden viure com un procés de dol.

Cites:

Eugénie Brazier (1_52): *"Cada vegada que se me'n va una peça amb la qual jo hi creo uns vincles i som còmplices pues fas un dol, fas un dol, perquè dius: 'Ostres... em... perds, perds una persona, perds un, no un membre, perds un tros de, de... perquè la gent que treballa a aquestes cases, són els teus peus, són les teves mans, són els teus ulls, són la teva, la, el teu cervell, són la teva boca'"*.

Marie Bourgeois (3_76): *"O sea, ahora mandando una casa, pero soy una persona muy poco apegada, o sea no tengo... esto es mi casa, esto es mi tal... pues bueno, si tengo una casa y mañana tengo que vender o la alquilo y me voy, pues guay, además yo creo que el restaurante un día se lo dejaré a mis empleados que lo sigan ellos, no sé"*.

Karime López (9_152): *"Mis compañeros de trabajo, no eran compañeros de trabajo, se convirtieron en familia... éramos gente que estábamos fuera de casa, viviendo juntos,*

trabajando juntos, se han convertido en mi familia, entonces yo... para mí ha sido una experiencia dura, pero a la vez gratificante”.

12. Xarxa de contactes

Definició:

El codi *Xarxa de contactes* fa referència a totes aquelles persones que poden formar part de l'entorn laboral de les xefs i que en alguns casos han facilitat el desenvolupament de la seva trajectòria laboral. Aquestes persones, pràcticament en la seva totalitat homes, han estat: companys, familiars, ex-companys, socis i/o caps de cuina.

Els casos específics remeten a:

- Haver ofert i proporcionat diferents oportunitats laborals.
- Apoderat a les dones a participar en concursos i a crear el seu propi projecte.
- Reinsserir-les en el món laboral després d'haver tingut un parèntesis per maternitat.
- Col·laborat en el desenvolupament laboral, prenent el rol de formador.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza quan es fa referència a les persones que les han ajudat, recomanat, apoderat i/o convidat. No s'ha de confondre amb els codis de: ser encoratjada o és convidada, ja que aquests fan referència a l'acció i, en aquest cas, parlem dels subjectes que la realitzen.

Implicacions:

Els contactes apareixen en els relats de manera recurrent, com a formadors i com a facilitadors d'oportunitats laborals, mitjançant la promoció i les recomanacions. En la majoria dels casos, els canvis de feina que han experimentat les participants s'han realitzat per recomanacions de contactes provinents d'homes: companys, ex-companys, socis, caps de cuina i/o amics. La seva contribució facilita que en alguns casos elles arribin a posicions de responsabilitat, o les animen a participar i competir en concursos de cuina. Només és una participant la que relata no haver tingut contactes i que aquest fet ha dificultat el desenvolupament de la seva trajectòria per la manca d'impuls dels seus projectes.

Cites:

Maria Marte (2_38): *“No he echado nunca ningún currículum. O sea, no... y siempre que quiero cambiar de trabajo, llamas a un amigo que está trabajando en un restaurante, llamas a otro... sea, no he tirado un currículum en mi vida”.*

Clare Smyth (4_40): “Y un día mí, el que era mi socio, me comentó: ‘¿Por qué no te presentas a este concurso?’. Cogí y me presenté, o sea, la inscripción había que hacerla solo por el ordenador. O sea, por vía electrónica, lo hice y me llamaron, mira has sido seleccionada, tienes que mandar un...y yo: ‘¡No puede ser!’”.

May Chow (7_59): “Pues no... quizás lo más difícil que tengo yo es eso, que no tengo contactos, tiene que ser todo con trabajo, esfuerzo y el boca a boca. Ese es el problema, lo que tenía que tener es contactos, pero no los tengo”.

13. Crisi econòmica

Definició:

Aquest codi fa referència a l'impacte (o no) de la crisi econòmica espanyola en la trajectòria professional de les dones i com aquesta crisi ha estat determinant en les transicions que han realitzat. Per tant, remet a les implicacions que ha tingut aquest fenomen i als canvis que han hagut de realitzar, impulsades per la situació en la que es trobaven.

Els casos específics remetent a:

- Haver de vendre algun dels restaurants que tenien.
- Veure's en una situació de pobresa que els hi ha sigut molt dura d'afrontar.
- Tancar el seu restaurant.
- Fer front a ERO en els restaurants on estaven treballant i, per tant, haver de canviar de feina.
- Adaptar-se al canvi de clientela.
- Implementar canvis organitzacionals per tal de subsistir a la situació límit en la que es trobaven.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que la situació econòmica derivada de la crisi econòmica a Espanya (en concret, en el sector) sigui el factor que condiciona la trajectòria laboral.

Implicacions:

La crisi econòmica ha sigut un factor o element que ha condicionat la trajectòria d'alguna de les dones. En alguns casos, ha provocat que visquessin la situació més dura de la seva trajectòria laboral ja que va provocar que venguessin els seus restaurants o inclús, van haver de tancar-los. En altres casos, ho han viscut des de la posició de treballadores i no propietàries, i això ha portat a que visquessin moltes modificacions en els restaurants i, impulsades per la situació, canviessin de feina. En un dels casos, la crisi només ha afectat al tipus de clientela que anava al restaurant, ja que al atorgar-li una Estrella Michelin es va contrarestar l'efecte negatiu

de la crisi, fet que va provocar que la xef hagués de fer una re-organització en el seu restaurant pel elevat volum de feina. En la resta de casos, no es menciona la crisi com a punt determinant o d'inflexió en la trajectòria.

Cites:

Eugénie Brazier (1_60): “...bueno es que estàvem a les últimes, érem pobres es que no teníem ni un duro... estàvem fatal...”.

Soledad Nardelli (10_84): “... al principio no había crisis, pero cuando fue toda la crisis y la verdad es que nosotros ni la notamos, trabajamos bien desde el día 1, fue impresionante la acogida que tuvimos en León”.

Marguerite Bise (11_52): “...durísimo, fue durísimo, durísimo, muy duro, muy duro... porque claro, es tu proyecto, ¿sabes? Pero ves que las cosas no van bien, porque claro, te estoy hablando de 2007 al 2014... en plena crisis y entonces los últimos tres años fueron muy duros, estaba en una zona súper castigada por el paro... y... bueno, ya no sabía qué fórmula inventarme”.

14. Experiència en un restaurant estrellat

Descripció:

El codi fa referència a l'experiència de treballar o haver treballat en algun dels restaurants que han estat premiats per aquesta prestigiosa guia gastronòmica. El codi remet al condicionament d'haver estat guardonades amb aquest premi en el seus propis restaurants, així com els beneficis i el que ha implicat en la seva trajectòria haver treballat en un restaurant d'aquestes característiques (independentment de si han sigut propietàries o no).

Casos específics:

A les dones que han guanyat l'estrella Michelin en el propi restaurant, els hi ha:

- Brindat més oportunitats laborals i impulsat la seva trajectòria.
- Incrementat el volum de feina i, per tant, els hi ha obligat a fer canvis organitzatius.
- Augmentat la visibilitat i la xarxa de contactes en el sector.
- Aportat un reconeixement per la feina i fent-les sentir satisfetes amb això.

A les dones que han treballat en un restaurant amb Estrella Michelin els hi ha:

- Obert diferents canals i oportunitats laboral.
- Impulsat la trajectòria laboral fruit dels contactes realitzats i la formació rebuda.
- Aportat els anys de més sacrifici i dedicació de la seva trajectòria.

Implicacions:

Els restaurants amb estrella Michelin han sigut un element condicionant, tant en el cas que han guanyat una Estrella Michelin en el seu propi restaurant, com quan han treballat, no sent-ne propietàries, en un restaurant amb estrella Michelin.

En el primer cas, ha estat un factor condicionant perquè el ser premiades els hi ha portat a tenir major visibilitat dins del sector i això ha fet que tinguin un volum de feina més elevat fent la crisi no els hi hagi afectat a nivell econòmic. En els casos que han guanyat l'estrella, no ho esperaven i ho han viscut amb sorpresa i a contra peu. Això ha fet que hagi sigut complicat adaptar, planificar i complir amb la (possible) demanda futura del restaurant. Tot i així, han pogut sortir endavant i adaptar-se a la nova situació realitzant canvis organitzatius. El premi els hi ha provocat molta satisfacció laboral, ja que ho veuen com un reconeixement al seu esforç al llarg de la trajectòria.

En el segon cas, treballar en restaurant d'aquestes característiques s'ha traduït en una font de contactes i amics, i en una font de noves oportunitats laborals. Tot i que hagin sigut restaurants on han viscut molt estrès i han hagut de dedicar-li moltes hores, sobretot en la primera etapa de la trajectòria com a pràctiques o *stagers*, ho han viscut com quelcom positiu pel que els hi ha aportat posteriorment.

Cites:

Marie Bourgeois (3_87): *“Si tú tienes una estrella Michelin se te abren muchas vías, sabes? Eso es una cosa, y la otra es que tu trabajes para conseguirla, que es diferente, porque esto me parece que es enfermizo y no llega a ningún lado”.*

Victorie Gouliubi (6_38): *“Ay dios, ¿qué ha pasado? Y de repente me dice: ‘¡Nos han dao’ una estrella!’ Y yo le dije: ‘¿Y ahora qué hacemos?’. O sea, fue un momento... Me eché a llorar de nervios, de tensión de yo que sé que me pasó por la cabeza y... Así nos enteramos, en la clase de baile”.*

15. Condicions laborals

Són totes aquelles condicions que s'emmarquen en el sector i que el configuren, és a dir, les condicions ergonòmiques, psicològiques i econòmiques-contractuals a les quals les participants han de fer front recurrentment. El codi fa referència a com les dones ho han viscut, de quina manera ha condicionat la seva trajectòria i les mesures que elles mateixes han implementat amb la intenció de millorar aquestes condicions.

15.1. Ergonòmiques

Definició:

Les condicions ergonòmiques fan referència a l'entorn de treball en el qual es troben les dones: els espais que ocupen laboralment i les condicions físiques a les que es veuen sotmeses.

Casos específics:

Els casos específics remetent a exigència, duresa i desgast físic per la tipologia de feina que es realitza i tipologia d'espais on treballen, en la majoria dels casos són espais tancats, amb altes temperatures, sorolls elevats i constants, etc.

Quan utilitzar i quan no el codi:

El codi s'utilitza sempre que les dones facin referència a com és l'espai de treball i quines exigències té en termes físics.

Implicacions:

Les condicions ergonòmiques fan que les dones sentin que han de reduir o dosificar les seves tasques, ja que requereixen d'un esforç físic molt elevat. És per això que relaten que si segueixen així, no trigaran molts més anys a reduir-les o dosificar-les pel desgast físic que tenen després de cada torn. És més, utilitzen el terme "la mili" per fer referència a l'experiència en un restaurant i a la duresa i exigència a la que es veuen sotmeses. Pel que fa a l'espai laboral, el destaquen per ser petit i tancat, és per això que quan tenen l'oportunitat de muntar els seus restaurants, busquen allunyar-se d'això i creen cuines obertes.

Cites:

Marie Bougeois (3_45): *"Cuando trabajé en Irlanda dos meses en uno de esos zulos cerrados y dije, evidentemente todos los cocineros están todos pillaos y mal de la cabeza porque trabajan en zulos y al final se vuelven locos ahí 15h metidos y todos acaban mal de la cabeza".*

Clare Smyth (4_17): *"Pues, tres años y algo, casi cuatro años, pero bueno... eso es como la mili, creo que esos tres años son como diez".*

Cristeta Comeford (5_42): *"...el trabajo físico cuando lo tensionas con estrés después estás dos días que no te puedes mover y yo soy de las que piensa que yo no puedo estar*

así muchos más años porque al final digo, cuando yo vaya a tener 50 años voy a estar fundida”.

15.2. Psicològiques

Definició:

El codi psicològiques fa referència a tots els aspectes psicològics que les dones viuen en l'entorn laboral, així com els efectes que se'n deriven dels mateixos.

Casos específics:

Els casos específics remetent a alts nivells d'exigència, competitivitat i disciplina. Més concretament a treballar amb tensió i pressió constant i/o la presència de violència dins del sector.

Quan utilitzar i quan no el codi:

El codi s'utilitza sempre que les dones facin referència a les exigències que requereix la seva feina en termes psicològics i la forma en que ho viuen.

Implicacions:

El fet de treballar en un entorn on hi ha alts nivells d'exigència, tensió i pressió fa que hi hagi un clima laboral on es propicien comportaments inadequats (i.e. violència verbal). D'aquest panorama laboral poden esdevenir diferents riscos psicosocials com l'estrès i el desgast constant que les dones destaquen, i provocar que busquin o demanin canviar d'organització (mudança organitzacional). Tot i que les demandes psicològiques de la professió els hi provoquin un cert desgast, hi ha qui ho destaca com quelcom inherent al sector i que no ho pot deslligar. És més, hi ha xefs que consideren treballar sota pressió com una necessitat.

Cites:

Clare Smyth (4_24): *“Ya llevaba tres años, más de tres años, y llegaba un momento en que no podía seguir con esa presión era mucha presión, mucha.”*

May Chow (7_52): *“Yo creo que, si no hubiese esa tensión en cada servicio, no, no es cocina, ¿sabes? O sea, no se puede decir mira yo vengo a la cocina, pero quiero estar relajada, quiero... Un servicio de cocina tiene que tener es tensión, si no, no es un buen servicio seguro”.*

Dominique Crenn (9_86): *“Hay gente que chilla y eso, yo me voy, me echo cuatro llantos y ya se me ha quitado todo. Yo creo que nunca he cogido depresión en el trabajo por eso, porque echo cuatro llantos y ya está”.*

15.3. Econòmiques- Contractuals

Definició:

El codi econòmiques-contractuals fa referència a tots aquells aspectes que les dones destaquen respecte als horaris i els salaris laborals i de quina manera ho han viscut al llarg de la seva trajectòria.

Els casos específics remeten a:

- Les llargues jornades laborals (16h) i, en concret, la nocturnitat.
- Els salaris precaris.
- La poca conciliació laboral que hi ha en el sector.
- La falta de remuneració econòmica en el període de pràctiques.

Quan utilitzar i quan no el codi:

El codi s'utilitza sempre que les dones facin referència a termes econòmics o contractuals, com els horaris. No s'ha de confondre amb el codi de conciliació, ja que aquesta és una conseqüència de les condicions.

Implicacions:

Les condicions econòmiques-contractuals sovint són molt precàries, ja que els salaris són insuficients i en alguns casos, quan realitzen pràctiques no hi ha una remuneració econòmica. Les participants viuen amb indignació que el sistema se sustenti tenint a gent en pràctiques sense cobrar, d'altres, en canvi, accepten amb cert cinisme que és part del món gastronòmic i destaquen les avantatges de treballar en aquest tipus de restaurants (aprenentatge i xarxa de contactes). Pel que fa als horaris, descriuen la feina com a molt esclava i demandant, i això provoca que hi hagi molt problemes per poder conciliar, ja que l'horari de treball coincideix amb hores fonamentals per estar amb la família, els fills i parella o els amics com són: la nit, caps de setmana i festius. Això fa que hi hagin de renunciar a diversos aspectes de la vida personal i que ho visquin amb certa dificultat.

Cites:

Eugénie Brazier (1_36): *“No és només que et roba moltes hores, sinó que et roba hores fonamentals, que és la nit, que és el cap de setmana, que és el dia de nadal, que és tot això, que costa molt, costa molt”.*

Dominique Crenn (8_130): “La cuina és molt esclava, són moltes hores, són torns de dia i de nit, són caps de setmana i són festius, vale? I deixes de fer moltes coses a casa amb la família”.

Karime López (9_53): “o sea, cobrava mal y aun así, como es vocación, a veces te da igual, te da un poquito hasta igual el tema económico, pero cuando ya ves un poquito que te toman el pelo... dices bueno... me da igual, pero, pero tampoco soy tan tonta...”.

15.4. Mesures per millorar les condicions laborals

Definició:

Són totes aquelles mesures i accions que algunes dones han realitzat en el moment que han tingut una posició de responsabilitat i que els hi ha permès implementar canvis per poder millorar les condicions laborals en els seus restaurants, atenent a les necessitats dels seus treballadors i treballadores.

Els casos específics remeten a:

- Crear espais de treball oberts i amb llum.
- Establir horaris menys extensos del restaurant, per tal de tenir un equip descansat.
- Tenir en consideració la conciliació laboral de les dones i rotar l’horari de nit.
- Reduir la càrrega laboral als treballadors, contractant personal de suport en tasques de neteja.

Quan utilitzar i quan no el codi:

El codi s’utilitzarà sempre que les dones relatin o exposin propostes i/o mesures que elles duen a terme en els seus restaurants per tal de millorar les condicions laborals.

Implicacions:

Tot i que sigui quelcom que s’ha trobat de manera explícita en dues de les participants, hi ha una certa voluntat de que es produeixin canvis en les condicions laborals per millorar la professió. En els casos de les participants que són motor de canvi, proposen facilitar les tasques laborals als seus treballadors, ja que ho veuen com un guany a nivell d’equip de treball. L’objectiu principal és atendre a les necessitats dels treballadors per tal de tenir un equip content i satisfet. Per aconseguir això, s’implementen mesures com: horaris rotatius, espais amplis i lluminosos o rebuig absolut cap a qualsevol tipus de violència.

Cites:

Marie Bourgeois (3_21): “Tengo dos personas que se encargan del mantenimiento del local y se nos queda atrás. O sea, a mí no me parece normal que un cocinero después de echarse 10h se tenga que poner a limpiar una cocina, por mucho que sea disciplina, constancia y todas estas cosas viejunas que hay dentro de los discursos de cocina”.

Cristeta Comeford (5_84): “En muchos casos nos hacen renunciar a muchas cosas pues porque las cosas no son fáciles, pero como mujer que soy, pondría a mis mujeres por las mañanas e iré rotando, no todas pueden trabajar por la noche, pues una noche cada una. Y vas rotando y haciendo las cosas, pero de manera consciente, ¿no?”.

16. La (no) conciliació

La (no) conciliació és un condicionant sectorial en la vida de les dones, ja que té a veure amb l'equilibri entre la vida professional i la vida personal. Més concretament, remet a les dificultats que tenen les dones per poder conciliar a causa de les condicions inherents al sector i, a les mesures que elles prenen en els seus restaurants per tal de trobar (o no) aquest balanç.

16.1. Balanç entre vida privada i personal

Definició:

Remet a totes les afirmacions i percepcions que tenen les dones respecte a la conciliació, entesa com un equilibri entre la vida personal i la professional en el sector de la restauració. És a dir, fa referència a l'experiència que han tingut per poder conciliar la vida laboral amb la personal. També remet a les conseqüències que s'en deriven de la mateixa dificultat de conciliar. En aquest sentit, s'ha de tenir clar que conciliar no vol dir fer malabarismes, sinó que ha de ser una conciliació real, que no impliqui haver de renunciar a res.

Els casos que més es destaquen per la dificultat de conciliar són:

- Les condicions inherents al sector (jornades de treball, horaris de cap de setmana, salaris, etc.).
- La maternitat.
- Tenir diferents projectes en marxa.
- Tenir diferents feines, que sovint són les de formadora i cap de cuina.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que les dones relatin com és la seva conciliació entre la vida laboral i/o personal. No s'ha de confondre amb el codi de ser (no ser) mare, ja que tot i que en molts casos la maternitat està molt lligada a la falta de conciliació, en aquest cas, remet a altres

aspectes com per exemple les altes hores de treball, que es donen independentment a la maternitat.

Implicacions:

El ritme de treball en el sector és molt elevat i és per això que en molts casos és difícil fer compatible la vida laboral amb la personal. Les dones relaten que aquesta situació és molt dura perquè es veuen obligades a renunciar a moltes coses a nivell personal, com ara a les relacions socials, i a nivell professional també, especialment quan són mares. Aquest sentiment de renúncia ve donat per les elevades hores de treball i el temps que han de dedicar a la seva professió. És per això que acaba desgastant-les, portant-les a prendre diferents mesures que passen per: reduir el ritme i la càrrega laboral o realitzar petits parèntesis en la seva trajectòria per poder fer efectiva la conciliació, sobretot en el moment en que són mares.

Cites:

Maria Marte (2_36): *“Tus amigas se van de fin de semana: ‘Uh, que bien nos vamos de fin de semana’ Pero tu no puedes... tema pareja, no entienden este tipo de horarios, he perdido alguna que otra... Yo que sé, sobretodo eso, no entienden los horarios, no entienden que sea tan esclavo, en plan: ‘¿Porqué no te coges dos días y nos vamos?’ No puedo, cuando la gente sale a disfrutar es cuando más trabajo, ¿sabes?”.*

Marie Bourgeois (3_99): *“A veces las amistades se van perdiendo, o sea que cuando les ves, pero que no tienes mucho... los estilos de vida son tan diferentes que no hay ningún sentido tampoco. Entonces al final la gente de hostelería nos juntamos con hosteleros porque tenemos los mismos horarios, las mismas cosas”.*

16.2. Mesures per conciliar

Definició:

Remet a totes aquelles mesures o accions que les dones o altres agents externs a elles (caps, familiars, etc.) han implementat en els seus restaurants per tal que es pugui compaginar la vida laboral amb la personal. En la majoria dels casos, aquestes estratègies no han sigut efectives pel que fa a la conciliació, ja que han hagut de renunciar (temporalment) a un dels àmbits: el familiar, personal o el laboral.

Els casos específics remeten a:

- Haver de renunciar temporalment a la seva activitat laboral.
- Haver de renunciar a tenir un rol actiu i principal en la criança del fills.
- Comptar amb el suport extern (familiar i/o caps) per poder seguir l'activitat laboral.

- Realitzar canvis organitzatius com reduir la jornada laboral i/o les responsabilitats a la feina.
- Renunciar a tenir un restaurant propi o vendre'l.
- Canviar l'activitat laboral buscant que proporcioni major comoditat a l'hora de conciliar, passant per canviar de funcions o canviar de feina (p.ex. ser formadora o treballar a prop de casa).
- La irrupció de la vida personal en l'espai laboral (i.e. portar el nen a la feina o la incorporació el marit al restaurant).

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que les dones, en el seu relat, especifiquin quines mesures i/o accions estan prenent per tal de poder compaginar la vida laboral amb la personal. També fa referència a les accions que fan els altres per tal de facilitar-ho.

Implicacions:

Les mesures per conciliar, en la majoria dels casos, es busquen i es realitzen en el moment en que són mares. Tot i això, no resulten del tot efectives, ja que no acaben de compaginar la vida personal amb la professional de manera plena. Quan inicien les seves trajectòries, tot i que no tinguin una bona conciliació, entenen que renunciar a la vida social i personal és part de la seva feina. El problema de la conciliació el fan més evident quan decideixen ser mares i ja no poden tenir la dedicació plena a la feina (almenys de manera temporal). És per això que moltes mesures passen per reduir les seves càrregues laborals o comptar amb terceres persones, en la majoria dels casos, la família (parella i pares) i/o els caps.

Cites:

Eugénie Brazier (1_32): “El meu marit es va incorporar en el negoci, quan vam tenir el primer fill, perquè jo evidentment pues clar, vull dir... Jo sóc molt treballadora i molt voluntariosa però, el primer fill vaig voler compartir, estar amb el meu fill un mes, dedicar-li un mes, el primer mes de la seva vida...”.

Karime López (9_15): “Han decidido abrir el mediodía, que no lo estaban haciendo hasta ahora para que yo pueda adaptarme para que yo pueda dejar el niño en la guardería para que y pueda conciliar. Entonces estoy, la verdad, estoy teniendo mucha suerte, los dos propietarios son hombres además y la verdad que me he encontrado con un equipo humano que me está facilitando todo sin conocerme”.

Soledad Nardelli (10_60): “Pues el domingo era el día que cerrábamos porque yo necesitaba descansar, que era horrible, porque te acostabas a las tres de la mañana el sábado el domingo te levantabas tarde porque estabas reventado y te ponías ya a hacer facturas, hacer menús y ya volvías a empezar el lunes, o sea no había tregua, muchísimo trabajo”.

17. Riscos psicosocials

Són tots aquells elements que es converteixen en riscos psicosocials i que les dones destaquen haver viscut en alguna de les seves experiències laborals, i totes aquelles accions que elles mateixes han realitzat (o no) per combatre'ls. Els riscos psicosocials sovint deriven de les condicions laborals que predominen en el sector i es destaquen principalment dos: l'estrès i la violència i abús en el sector. No obstant això, normalitzen la seva presència per les condicions laborals inherents a la restauració. D'aquesta manera, aquests riscos psicosocials les han acompanyat al llarg de la seva trajectòria, condicionant en moltes ocasions el seu recorregut laboral.

17.1. Estrès

Definició:

Remet a l'estat psicològic d'esgotament en el que les dones han estat i/o estan, en com ho han viscut i a les conseqüències que se'n deriven del mateix fenomen. L'estrès es relaciona amb les condicions inherents al sector i a l'alta exigència a la que les xefs s'han sentit sotmeses. L'estrès també respon a estar cremades i/o esgotades psicològica i físicament.

Els casos específics remeten a:

- A cremar-se en el treball a causa de les condicions psicològiques (pressió i exigència).
- Participació en concursos com a moment estressant per la tensió viscuda o la sobre-exposició.
- Afrontament a posicions de feina de responsabilitat.
- Absorció de la feina, que passa a ser l'eix principal per elles.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que les dones relatin situacions en les que han patit o pateixen estrès, com ho han viscut i les conseqüències que això ha tingut en la seva experiència en el restaurant i en la seva trajectòria laboral.

Implicacions:

Destaquen com a conseqüència de l'estrès, l'esgotament psicològic i física i la tensió que la pròpia feina genera. En alguns casos això ha fet que se sentin anul·lades i/o a pateixin canvis fisiològics com és una gran pèrdua de pes. D'aquesta manera, ho relacionen amb el elevat ritme de treball que tenen, fet que també ha implicat que es plantegin si podran seguir aguantant aquestes condicions laborals durant molts més anys. Això ha provocat que hagin pres accions com reduir la càrrega i les hores de treball, realitzar canvis organitzacionals, o realitzar activitats fora de l'espai professional per tal d'alliberar l'estrès. Per tot això, la vivència

de l'estrès ha sigut motiu per buscar i/o demanar un canvi de feina. Així doncs, l'estrès ha sigut un condicionant de canvi recurrent en les seves trajectòries, associat als tipus de transició de mudança, re-ajustaments, re-organització i pas enrere. Tot i això, no ho destaquen com quelcom preocupant o perjudicial.

Cites:

Clare Smyth (4_43): *“Muy dura, muy dura porque es un estrés máximo y en el momento que se te va acabando el tiempo, que yo estoy deseando que vengan todos los que conozco allí adelante, pero son cuatro o cinco horas de competición, y entonces digo: ‘¿Por qué no vienen?, ¿Por qué no están aquí?’”.*

Cristeta Comeford (5_42): *“El trabajo físico cuando lo tensionas con estrés después estás dos días que no te puedes mover y yo soy de las que piensa que yo no puedo estar así muchos más años porque al final digo, cuando yo vaya a tener 50 años voy a estar fundida”.*

Karime López (9_50): *“y ya me apetecía cambiar, estaba muy quemada: cinco cocinas, mucho personal... Llegó un punto que ya estaba también, cada vez que tenía que cambiar una carta era como... pf... no tenía ideas... ¿sabes? Llegó un punto que, que es como todo... son todo etapas”.*

17.2. Violència i/o abús

Definició:

Fa referència a la presència explícita de violència i/o abús en el sector. Aquesta violència i/o abús pot ser viscuda/t en primera persona o que hagin presenciats situacions sense ser elles les que ho patien. En tots els casos que elles han patit algun tipus de violència, aquesta ha estat exercida pels seus companys i caps, tots homes. El codi també fa referència a la violència exercida per elles com a resultat d'un procés de socialització.

Els casos específics remetent a:

- Violència verbal i amenaces.
- Abús de substàncies com l'alcohol i altres drogues.
- Comportaments racistes reiterats que acaben sent una situació de *mobbing* laboral.
- Comportaments masclistes i sexistes.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitzarà sempre que les dones relatin de manera explícita situacions que hagin viscut o presenciat qualsevol tipus de violència i/o abús. No s'ha de confondre amb el codi comportaments masclistes, ja que són d'una altra naturalesa. Tot i que els comportaments masclistes estiguin sota el paraigües de la violència, hi ha molts comportaments implícits que no s'han inclòs en aquest codi, ja que no respon a una violència pròpia del sector, sinó per motiu de gènere, i la violència de gènere (malauradament) és present en tots els àmbits de la societat. Per tant, únicament s'han tingut en compte en aquest codi els comportaments violents o abusius que s'han relatat explícitament.

Implicacions:

La presència de violència i abús respon a les diferents pràctiques que estan normalitzades en el sector, i és per això que davant de les violències verbals hi ha un discurs d'acceptació i normalització per part de les xefs, ja que ho entenen com a part de la tensió i estrès que viuen a les cuines. En alguns casos, inclús, elles mateixes afirmen haver exercit aquesta violència, per exemple, cridant al seu equip de treball. No obstant això, ho associen a una manera de fer de la cuina "tradicional" de la qual se senten allunyades, i afirmen que les coses estan canviant. Tot i això, el seu discurs no mostra que aquest canvi s'estigui efectuant. Pel que fa a l'abús de substàncies (fruit de les condicions laborals) només s'ha relatat en un cas. El mateix succeeix amb la violència per raça, que només una dona ho ha presenciat. En aquests casos, denuncien aquest tipus de violències i prenen partit, posicionant-se en contra en el moment en que ho presenciem.

Cites:

Marie Bourgeois (3_47): *...” o sea, yo tuve un chiquito que me dijo una vez que le pegara y yo le dije: ‘¿Qué me estás diciendo que te pegue?’ Sí, tu pégame en la espinilla, no sé qué, no sé cuántos, que a mí me lo han hecho”*

Dominique Crenn (8_115): *“M’he trobat una vegada, realment d’amenaçar-me. Una persona amb un, amb un rotllo d’aquest que tapes el menjar, amenaçar-me, vindre a amenaçar-me”.*

Karime López (9_46): *“En casi todos los sitios donde he trabajado. La rara era yo. A mí me decían: ‘Cómo aguantas trabajando 16h sin drogarte?’ digo: ‘Pues porque a lo mejor no me drogo, por eso a lo mejor aguanto 16h’”.*

Karime López (9_26): *“Lo típico que hacen algunos jefes de cocina para tener autoridad, pues chillar, tirarte platos a la basura. Sí... me llegó a tirar hasta flaneras y todo, pero yo me reía porque me parecía un poquito surrealista”.*

Marguerite Bise (11_23): *“No, no, ayudante de cocina pura y dura, pelando ajos... rodeada de niños que iban todo el día a voces, que se sacaban los cuchillos... gritaban que se*

pelaban... rodeada de chavales, de chavales y... Bueno ya estaba acostumbrada a trabajar con hombres...”.

18. Reconeixement

El reconeixement normalment s’associa al fet de ser premiades, però per les dones té diferents connotacions. El fet de sentir-se reconeguda respon a l’atorgament d’un premi en un concurs o aconseguir l’estrella Michelin. El reconeixement pot ser cercat o venir donat i arribar per diferents fonts: clients, companys, caps, institucions culinàries, etc. Hi ha moltes maneres d’entendre el reconeixement i sovint, les dones ho destaquen com quelcom important a nivell personal, ja que és una valoració a la feina realitzada.

Els casos específics remeten a/a/:

- Suport dels companys d’ofici.
- Guanyar un premi per haver participat en un concurs.
- Les valoracions dels clients.
- Guanyar una estrella Michelin.

Quan utilitzar el codi i quan no:

El codi s’utilitza quan les dones fan èmfasi en els diferents tipus de reconeixement que han tingut al llarg de la trajectòria. És a dir, quan se’ls hi ha valorat l’esforç i la feina realitzada.

Implicacions:

És recurrent que les dones relatin el reconeixement que han rebut al llarg de la seva trajectòria i és quelcom que posen en valor. Per una banda, hi ha un relat de satisfacció, ja que es considera com una recompensa a la feina i sacrifici realitzat. Per l’altra, hi ha una actitud cauta, on es destaca i es posa en valor la recurrència del reconeixement en la seva professió per part de clients. La cerca o necessitat de sentir-se reconegudes pot residir en la manera en que s’explica i s’entén la professió, ja que està envoltada d’un món mediàtic que viu de l’atorgament de premis i concursos.

Cites:

Marie Bourgeois (3_116): *“A nosotros nos lo dicen todos los días, todos los días, siempre viene alguien y te dice: ‘Qué bien me lo he pasado, cómo ha molado, como hemos disfrutado’. Esto, todos los días, o sea tienes que estar muy bien de aquí (se señala la cabeza) para que no se te suba a la cabeza, porque todos los días te están diciendo lo bueno que eres. ¡Esto es la hostia!”.*

Marie Bourgeois (3_101): “Más que momentos de premios que la verdad que a mí, más allá de lo que es la anécdota, de que te lo den, siempre ha sido bonito en los momentos en los que los compañeros de curro han estado a mi lado”.

Clare Smyth (4_18): “Debería tener veintidós años, y la verdad es que fue un subidón de adrenalina, de valorar el trabajo, o sea de decir... están valorando el trabajo, están valorando el esfuerzo. No el esfuerzo de una persona sola, el esfuerzo de un equipo entero, ni el trabajo, se ve recompensado todo lo que haces, porque allí trabajábamos muchísimas horas, eran muchas, o sea te puedo decir que dieciséis horas al día”.

Karime López (9_61): “Yo con que la gente salga contenta es lo que me importa. Nunca he tenido aires de grandeza ni... ¿sabes? Entonces... Yo, para mí, lo importante es que la gente disfrute y coma bien y que te repitan... que para mí es el mejor premio”.

ELEMENTS CONDICIONANTS DE GÈNERE

Els condicionants de gènere fan referència a tots aquells factors socials que de manera directa o indirecta condicionen la trajectòria de la dona pel simple fet de ser dones. Per tant, són aquells elements pels quals les participants han sentit o viscut discriminació que pot ser expressada de manera implícita o explícita per part del seu entorn laboral i/o familiar.

19. Premisses de gènere

Les premisses de gènere remetent a tots aquells estereotips que les dones mencionen sobre què és ser dona. Aquests estereotips sobre les dones fan que hi hagi una distribució de rols i espais feminitzats en el sector, que sovint són els llocs menys desitjats i menys prestigiosos. Per tant, es produeixen uns comportaments discriminatoris vers la dona, que fan que tingui majors dificultats per assolir les seves fites i arribar a posicions de responsabilitat. Per últim, a les premisses de gènere també s’hi inclouen els diferents mecanismes d’afrontament vers aquestes conductes discriminatòries que deixen a la dona en una posició de desigualtat respecte els seus homòlegs masculins. Aquesta desigualtat i aquests comportaments han condicionat recurrentment la seva trajectòria, ja sigui afectant en la presa de decisions, o en la seva actitud respecte a la pròpia trajectòria.

19.1. Ser dona

Definició:

El codi *Ser dona* fa referència al significat de ser dona, és a dir, tots els estereotips que estan associats a la dona que treballa en el sector de la restauració. Per tant, són les premisses i/o

creences del que les dones entenen què és ser dona i de quina manera això afecta i/o modula (o no) la seva trajectòria en termes de presa de decisions, configuració d'equips de treball i de les relacions amb les seves companyes cuineres.

Els casos específics remetent a expressions i mantes com:

- Les dones som més organitzades.
- Hi ha competitivitat entre dones.
- Les dones tenim més sensibilitat.
- Les dones som deslleials entre nosaltres.
- Algunes dones decideixen deixar la feina per estar pels fills, ja que és quelcom innat.
- Les dones “ho podem tot”, fer-nos càrrec de l'àmbit laboral i privat.
- Hi ha dones que aprofiten els seus encants i es fan les víctimes, s'aprofiten del masclisme que hi ha per treure benefici.

Quan utilitzar i quan no aquest codi:

El codi s'utilitzarà sempre que la dona en el seu relat faci referència als estereotips que elles mateixes tenen associats a la dona, o aquells que elles mateixes han viscut.

Implicacions:

Tenir aquestes premisses de gènere sobre què és ser dona, fa que elles modulin les seves aspiracions, la presa de decisions, la configuració que fan del seu equip de treball, la seva trajectòria laboral així com les relacions professionals amb les dones. És a dir, hi ha un condicionament respecte a la relació i visió que tenen de la seva vida personal i professional respecte què és ser dona en termes genèrics (i específicament ser cuinera) i sobre la seva posició social, laboral i personal sent dones. Hi ha xefs que quan arriben a la direcció prefereixen establir equips femenins perquè consideren que són més sensibles i organitzats. No obstant això, altres decideixen seguir treballant amb homes. El fet de creure que les dones tenim quelcom innat per cuidar als nens, provoca que quan són mares sentin que han d'estar pels fills, modulant així la seva trajectòria.

Cites:

Clare Smyth (4_89): *“Muchas mujeres no salen porque tienen otras tareas innatas que prefieren, y yo hoy por hoy entiendo, que prefieren estar en casa cuidando a los niños o viendo una película con los niños, que estar en Madrid viendo, eh... cualquier congreso”.*

Cristeta Comeford (5_36): *“Las mujeres si estamos relajadas, tranquilas, no tenemos ese condicionante de que tenemos mil problemas en casa. Si somos capaces de dejar esos problemas y actuar profesionalmente, tenemos mucha capacidad. Tenemos una finura, una elegancia, una... donde no llegan los hombres, nosotras tenemos ese sexto sentido que llegamos”.*

Victorie Gouliubi (6_36): “Sí que tienes que demostrar que, que estás ahí porque de verdad te lo mereces, o sea, que sí que soy mujer, ya pero que, que tienes que decir bueno... Pues que estoy aquí, que lo hago igual de bien que un hombre, ¿No? ¡O mejor!”.

Karime López (9_99): “Bueno también hay mujeres que aprovechan el hecho de ser mujeres para: cógeme, tráeme... Hay mujeres que aprovechan sus encantos, pues olé ellas...”.

19.2. Espais feminitzats

Definició:

Es parteix de l'escassa presència de dones en el sector i, en particular, en les posicions de responsabilitat. Per tant, el codi *Espais feminitzats* remet als espais que els hi és permès accedir a les xefs dins el sector. El lloc que ocupen (o els hi deixen ocupar), els rols que desenvolupen i de quina manera elles ho experimenten i hi fan front. Aquests espais i rols associats a la dona sovint parteixen d'estereotips de gènere generalitzats en la nostra societat que responen a què és ser dona i que es fonamenten en les desigualtats de gènere.

Els casos específics remeten a:

- Presència de dones en les partides de pastisseria i d'aliments freds.
- Presència de dones en les tasques de neteja.
- Escassa presència de dones en posicions de responsabilitat (com a caps de cuina o directores de restaurant), així com en la participació de concursos.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitza sempre que es parli del rol que tenen les dones en el sector, quins espais ocupen de manera recurrent i a quins els hi costa arribar pel fet de ser dones.

Implicacions:

Les dones viuen els rols que els hi han assignat amb certa impotència i indignació, ja que afirmen que per defecte ja les destinen a les partides de pastisseria (quan no els hi agradava) i a la partida de freds, deixant als homes en les partides on el producte a treballar és més car i més prestigiós. D'aquesta manera, les dones han hagut d'afrontar-ho esforçant-se i dedicant tot el temps a la seva professió, per tal de poder arribar a càrrecs de responsabilitat. L'absència de dones en posicions de responsabilitat fa que hi hagi una associació d'aquestes posicions a la figura de l'home, fent que elles mateixes s'autodenominin en masculí i que els treballadors no les relacionin amb aquests càrrecs, ja que l'experiència els hi diu que sempre han estat ocupats per homes.

Cites:

Cristeta Comeford (5_35): “Yo he trabajado en cocina fuera de casa y era la única mujer. Éramos muy pocas, y las muy pocas... si habíamos tres, una estaba en cocina y dos estaban en la zona de fregadores y limpieza. Las mujeres en la cocina profesional nunca han tenido mucho valor, actualment, por suerte, eso está cambiando, ¿no? Entonces, como yo me lo puedo permitir porque es mi empresa, yo decido”.

May Chow (7_70): “Sí... es como decir: ‘Necesito cualquier establecimiento, ¿no?’ Pues un jefe: ‘Necesito mujeres para lavar’.¿Cómo, mujeres? ¿Luego, hombres no pueden ser? O necesito un ayudante de cocina, y luego,¿Una cocinera no puede ser? ¿Me entiendes?”.

Dominique Crenn (8_109): “Jo he arribat a fer entrevistes, quedar amb gent per fer una entrevista, dintre d’un hotel de cinc estrelles, i... citar-me, sentar-me, presentar-me el currículum i dir: “Ostres, pensava que l’entrevista me la faria el xef executiu””.

19.3. Comportaments masclistes

Definició:

Són el conjunt d’accions i conductes discriminatòries que les dones relaten que haver viscut al llarg de la seva trajectòria laboral per part dels seus companys i/o treballadors del sector pel fet de ser dones; és a dir, per raó de gènere. Aquestes conductes se les han trobat de manera transversal en diferents tipus de restaurant i en diferents moments de la seva vida laboral, ja pot ser a l’inici de la trajectòria (com a *stagers*), com en el moment actual en el que es troben al fer les entrevistes (com a propietàries i/o caps de cuina). El conjunt d’aquestes conductes han pogut modular la seva trajectòria i la seva actitud respecte la mateixa.

Els casos específics remeten a:

- Desautorització i sentir-se qüestionades per part dels seus companys sobre la seva capacitat de dirigir i gestionar un equip de cuina.
- Desigualtats salarials respecte els seus companys homes per fer les mateixes tasques.
- Dificultats per conciliar quan han sigut mares.
- Abús de poder per part dels seus superiors.
- Menors oportunitats per arribar a espais masculinitzats, de responsabilitat.
- Violència sexual cap a les participants.

Quan utilitzar i quan no utilitzar aquest codi:

El codi respon a totes aquelles actituds amb les quals, les dones s’han sentit discriminades i/o menyspreades pels seus companys i/o caps. No s’ha de confondre amb el codi de violència i/o

abús dins del sector, ja que tot i que s'inclouguin comportaments masclistes en aquest codi, no és la totalitat. El codi és un paraigües on s'inclou tot tipus de violència expressada explícitament i és per això que no es pot obviar la masclista, tot i que la naturalesa sigui diferent.

Implicacions:

Al llarg de la trajectòria les dones han hagut de fer front a comportaments discriminatoris per part dels seus companys. Aquests comportaments han condicionat la seva trajectòria de manera directa (sent motiu de canvi de feina) o de manera indirecta (modulant la seva actitud respecte a la professió). Les xefs consideren que s'han trobat amb moltes dificultats per poder fer camí en aquest món que descriuen com a masclista i que els hi ha posat barreres per créixer (la no contractació per ser dones, cobrar menys que els seus companys, humiliacions, etc.). Tot i la duresa que destaquen haver viscut, atorguen a la seva disposició, actitud i força, el fet d'haver arribat a dirigir els seus restaurants. Alguns dels comportaments masclistes i de les barreres viscudes emmascaren una violència implícita i simbòlica que en molts casos costa d'identificar i, per tant, no les consideren realment com a comportaments masclistes, portant a la dona a tenir un discurs contradictori.

Cites:

Maria Marte (2_9): *“Mis primeras prácticas que fueron con, con MP, el jefe de cocina me mandó limpiar un horno, el cual, estaba estropeado y era para tirar. Me tuvo cuatro horas limpiando el horno para luego tirarlo”.*

Dominique Crenn (8_118): *“Una cosa és dir: ‘Ei, aparta’ i l'altra i vindre i agafar-te el cul i voler tocar-te el cul. I dir-li: ‘Ets el meu company, no em toquis el cul, vale?’”.*

Karime López (9_116): *“Entonces él trabajaba ahí y él se iba en verano a trabajar a otro sitio y entonces me recomendó y el hombre este me decía: ‘Lidia, sobre todo, he dado tu apellido porque si digo que te llamas Lidia, no te hacen la entrevista, ¿sabes?’”*

Soledad Nardelli (10_68): *“Sí, barreras muchas, sí, porqué... El mundo este es súper machista y lo que te digo, que nos mandan para la pastelería y no se fían de que tú puedas ser profesional de tu trabajo, ¿Sabes? Entonces reconocen más su trabajo, les han pagado mucho más a ellos que a mí, y cosas así, yo si lo he notado”.*

19.4. Afrontament a les premisses de gènere

Definició:

El codi remet a com les dones afronten les premisses de gènere. Concretament, els estereotips i els rols associats a la dona, es materialitzen mitjançant comportaments masclistes dins del

sector. L'afrentament pot donar-se de manera conscient o inconscient per part de la dona i, en molts casos, l'absència d'acció ja és una manera d'afrentar-ho.

Els casos específics remeten a:

- Certa alineació amb el discurs patriarcal.
- Accions i actituds desafiantes.
- Negació de les premisses de gènere.
- Actitud de (manca de) sororitat cap a les altres companyes.

Quan utilitzar i quan no el codi:

El codi s'utilitza sempre que en el relat de les dones, i de manera explícita o implícita, es vegi de quina manera ha afrontat les premisses de gènere i els comportaments masclistes que ha hagut de viure al llarg de la seva trajectòria.

Implicacions:

La presència de comportaments masclistes genera una resposta per part de les dones. En aquesta investigació es destaquen quatre actituds principals: desafiant, negació, alineació i la sororitat. L'actitud desafiant té a veure amb plantar-se davant de situacions que han entès que les estaven perjudicant, sentint que es fan "més dures" i fortes, com ells. La negació pot donar-se de manera conscient o inconscient, però remet a la no identificació de comportaments masclistes. En alguns casos aquesta actitud es complementa amb la d'alineació, que remet a reproduir un discurs amb connotacions masclistes on es marquen molt les diferències entre homes i dones, i on es reforcen i promouen actituds que no són sorores. Finalment, la sororitat seria l'actitud de solidaritat amb les altres dones dins del sector i que passa per sensibilitzar-se, empatitzar i recolzar-les. Cada dona pot reaccionar als comportaments masclistes prenent les diferents actituds, és a dir, es poden donar contradiccions en el propi discurs, entre el que es diu i es fa o s'ha fet.

Cites:

Maria Marte (2_10): "Luchando, vas haciéndote dura, hasta que ya te haces como ellos al final".

Marie Bourgeois (3_128): "Es que yo, ahora cuando salió un reportaje y no sé qué y... y sé que salían algunas diciendo: 'Ay a mí me tocaban el culo, a mí no sé qué' y claro, a mí me toca una vez uno el culo y le estampo la cabeza, o sea, entonces... no sé, ¿Sabes? Tienes que denunciarlo al momento, esto para mí".

Cristeta Comeford (5_80): "Entonces, empresarias que seamos mujeres tenemos que ser más sensibles y entonces de esas cosas, ser capaces de darle más oportunidades a mujeres, porque como no lo hacemos nosotras no lo vamos a hacer nadie".

May Chow (7_49): “Pero quizá por mi carácter y porque yo desempeñaba el trabajo como cualquier otro chico. Entonces, no podían rebatirme ni decirme nada, ¿Sabes?”.

Karime López (9_13): “Yo no sabía que me iba a suponer todo eso porque jamás he considerado en mi profesión, nunca me he sentido que me hayan tratado de forma machista por ser mujer. He sido jefa de cocina muchísimos años, eh... y nunca jamás... lo típico, pero nunca he sentido que fuera un ataque personal por ser mujer, sino simplemente por ser la jefa”.

20. Maternitat

El codi de maternitat fa referència a tot allò que engloba la maternitat. És a dir, la significació i el sentit que les dones donen al fet de ser mare, al rol que desenvolupen en la criança dels seus fills i a l'actitud que prenen al llarg del procés.

20.1. Ser (no ser) mare

Definició:

Fa referència al significat de ser (no ser) mare, són tots aquells adjectius i premisses sota les quals elles expliquen què vol dir ser mare, és a dir, el que representa i les implicacions que té. Ser (no ser) mare també fa referència a com elles han viscut la maternitat, que en la majoria dels casos, ho descriuen com un procés complicat, dur, sacrificat i difícil.

Els casos específics remetent a que per les dones el fet de ser (no ser) mare també està lligat o és sinònim a:

- Sentir que es perden molts moments i aspectes de les seves vides, vinculat a sentiments de renúncia tant de l'àmbit laboral, social com del personal.
- Prioritzar la vida familiar.
- Un possible truncament de la carrera laboral.

Quan s'utilitza i quan no s'utilitza el codi:

El codi s'utilitza sempre que en el relat de les dones es mostri de manera explícita o implícita què ha significat o significa ser mares per elles, i de quina manera ho han viscut.

Implicacions:

La significació que li donen a la maternitat modula la seva trajectòria i les decisions que han pres al respecte. Tot i que vulguin o entenguin que han d'estar per la família, s'entreveu en el relat que se'ls desperta un sentiment de renúncia cap a la trajectòria laboral i la seva professió, ja que parlen des de la nostàlgia i de manera desesperança. És a dir, donant per fet que la

seva vida laboral no tornarà (o serà difícil que torni) a ser com abans. En alguns casos, inclús, sembla que la donin per acabada. És per això que fan una revisió de la seva trajectòria i destaquen que elles ja ho han fet tot, professionalment parlant. Aquest relat es realitza des de l'enyorança i des d'una certa tristesa. Tot i això afirmen que la maternitat la viuen de manera positiva i en plenitud. Per altra banda, i contràriament, hi ha dones que afirmen que la maternitat no els hi ha afectat i que han seguit amb la vida professional al mateix nivell. Les que no són mares (tres participants) i no es plantegen ser-ho en l'actualitat, ho atribueixen a les condicions del sector i a la dedicació que els hi exigeix la professió.

Cites:

Clare Smyth (4_2): *“Estoy bien pero bueno, es muy difícil ser madre de 24 horas seguidas pues es muy, muy, muy, muy duro”.*

Karime López (9_119): *“Y a mí me encantan los críos, pero... pero me iba a trincar... me iba a fastidiar... bueno, a fastidiar tampoco pues bueno, iba a cambiar mi vida profesional”.*

Karime López (9_11): *“Mi último trabajo, cuando estaba embarazada en Barcelona. Allí, bueno, yo me iba a quedar con el restaurante, estábamos en negociaciones para quedármelo y cuando me enteré de que estaba embarazada decidí que bueno... Mejor esperar y tal porque quizá no era el momento”.*

20.2. Rols en la criança dels fills

Definició:

El codi fa referència al paper que les dones desenvolupen en el procés de la maternitat i en la criança dels seus fills, i com això pot condicionar la seva trajectòria laboral.

Els casos específics remeten a:

- Rol principal que correspon a quan tenen un paper actiu i són l'agent principal en la criança dels seus fills. En aquests casos les dones tendeixen a deixar la seva activitat laboral durant un temps o reduir la jornada laboral per poder conciliar.
- Rol secundari, que correspon a tenir un paper passiu i a no ser l'agent principal en la criança dels fills. En aquests casos, el rol primari l'ocupa la parella (en tots els casos, homes) o la família (en la majoria dels casos, la família per part de la dona).
- Rol de co-responsabilitat, que correspon a tenir un pes similar al de la parella o família i, per tant, a que hi hagi una distribució de tasques pel que fa a la criança, equitativa.

Quan utilitzar i quan no utilitzar el codi:

El codi s'utilitzarà sempre que en el relat de les dones es faci èmfasi a quin ha sigut o és el seu paper en la criança dels fills i filles. És a dir, si la parella és qui es manté al marge de l'activitat laboral o no, si ho és ella o si hi ha una distribució de tasques equitativa en la parella. Per tant, respon a la manera d'organitzar-se la vida respecte la maternitat.

Implicacions:

En termes de trajectòria laboral, les dones que han assumit un rol principal en la criança dels seus fills experimenten sentiments de renúncia i enyorança cap a la seva professió i, en alguns casos, els hi és molt complicat adaptar-se a la nova situació, ja que se senten fora de lloc. Pel que fa a les que han desenvolupat un rol secundari, poden aparèixer (o no) sentiments de culpa i egoisme per no haver dedicat més temps a la família, és per això que algunes dones a posteriori han realitzat/realitzen canvis organitzacionals per poder conciliar millor. En un cas, el sentiment de culpa amb el primer fill fa que assoleixi el rol principal en el seu segon fill. Per últim, només una dona considera que ha tingut un rol de coresponsabilitat amb la parella, i ho viu de manera molt positiva.

Cites:

Eugénie Brazier (1_86): *“Jo sóc molt treballadora i molt voluntariosa però, el primer fill vaig voler compartir, estar amb el meu fill un mes, dedicar-li un mes, el primer mes de la seva vida i això va fer que el meu home, em va dir: “Ja et supleixo jo””.*

Marie Bourgeois (3_92): *“La que viajo soy yo, la que trabajo soy yo, la que trabajo por las noches soy yo y la que salgo soy yo y él se encarga de mi hijo”.*

Dominique Crenn (8_139): *“Clar, això és lo xulo, no? De jo poder continuar, de tenir la feina que a mi m'agrada, el poder fer la que a ell li agrada i a l'hora mantindre una família”.*

Karime López (9_129): *“Si... me veía fuera de lugar. Ojo, sin menospreciar a la gente que se quiere quedar en casa, al revés, eh. Pero no... Yo nunca he querido eso...”.*

20.3. Actitud respecte a la (no) maternitat

Definició:

És la disposició o resposta que han tingut les dones que han sigut (o no) mares al llarg de la seva trajectòria. La conducta que han tingut i els pensaments associats al procés de ser mares. Aquesta actitud ha condicionat la seva trajectòria i les decisions que han anat prenent.

L'actitud respecte a la maternitat esdevé la combinació de la significació que les dones donen a la maternitat i al paper que prenen respecte a la mateixa.

Els casos específics remeten a:

- “Ara no és el moment per ser mare”.
- Deixar a un costat la professió per poder viure la maternitat d'una manera que considerin plena.
- Normalitat, on no ha influenciat en la trajectòria laboral.
- Estar disposada a sacrificar-se.
- Entendre que els fills són importants però tenint clar que no renunciaran a la seva professió.

Quan utilitzar aquest codi i quan no:

El codi s'utilitza sempre que la dona relati la seva manera de plantejar la maternitat i la seva disposició respecte a la mateixa.

Implicacions:

L'actitud respecte la maternitat està condicionada o determinada per les creences i la significació que elles fan sobre el que és ser mare i com s'ha de viure la maternitat. Aquestes creences en molts casos estan fonamentades en estereotips de gènere que poden ser, o no, una auto-imposició de les pròpies dones. Es pot veure una coherència entre aquestes creences i l'actitud que prenen respecte la maternitat, tot i que després el rol que tenen en la criança dels seus fills sigui un altre.

Cites:

Clare Smyth (4_52)²³: “Eh, a ver es difícil como madre, pero para mí fue muy sencillo, mi pareja, mi marido Juan eh... quería tener un bebé y lo cuidaba él, y me prometió que lo iba a cuidar, entonces le dije: “¡Vale! Pues si lo vas a cuidar, pues lo tenemos””.

Marie Bourgeois (P3_ 21): “O sea es un tío muy independiente con lo pequeño que es... entonces me parece que es un error, eh, dejar, parar tu vida para alguien que el día de mañana, evidentemente va a hacer la suya, ¿sabes? Que no quiere decir descuidarlo que hay muchas maneras de cuidar”.

Soledad Nardelli (10_59): “Pues chungo, chungo porque... un hijo te cambia la vida, y además soy un poco paranoica. Y si tengo un hijo es para cuidarlo, porqué todo el mundo, pues mete alguien que los cuide y yo que no, yo”.

²³ Aquesta cita s'ha modificat per tal de preservar l'anonimat de les participants.

8.5. Guió temàtic de l'entrevista

1. Informació sociodemogràfica

- Nom/cognom
- Edat
- Lloc de residència
- Posició
- Formació acadèmica
- Anys d'antiguitat en el restaurant actual
- Anys en el sector

2. Situació actual

- On està treballant?
 - Mida de la organització (número de treballadors).
- Responsabilitats/Funcions
 - Com fa compatibles el seu rol professional amb els seus rols personals?
 - Què és el més estressant del càrrec que ocupa?
 - Què li aporta el seu lloc (des del punt de vista de satisfacció professional?)
- Condicions laborals -> horaris, equip, salari, quan temps porta, etc.
 - Com definiria la relació amb el seu personal?
- Canvis significatius en el restaurant actual?

3. Trajectòria professional i personal

- Es tractava d'un anhel o ha estat fruit de la sort o de diferents circumstàncies que l'han dut fins on és avui?
- Història -> Transicions experimentades
- Vivències en la trajectòria -> Expectatives vs. procés real
- Valoració de la trajectòria en termes de gènere
 - Quin paper ha jugat el gènere en la seva trajectòria?
 - El fet de ser un terreny d'homes, ser dona l'ha fet més visible o pel contrari, ha trobat més dificultats?
 - En el seu equip hi ha/ha hagut alguna dona més?

- Ha tingut caps de cuina dones al llarg de la seva trajectòria? -> Com ha sigut l'experiència?
- Diferència de treballar amb homes o dones?
- Moments crítics i claus (formació, experiència, xarxa de contactes, mentor)
- Afavoridors i barreres
 - ¿Quin és l'obstacle (si ha tingut) més significatiu per aconseguir els seus objectius?
- Pressa de decisions -> decisions preses i efectes
- Renuncies o sentiments de pèrdua
- Descobriments en la trajectòria
- Recolzaments i obstacles (personals, socials i organitzacionals)
- Comptabilització de rols al llarg de la trajectòria.
- **Expectatives**
 - Personals i professionals -> s'han complert?
 - Futur -> 1 a 5 anys: On es veu? On li agradaria ser?



**Mirades i relats de les dones xefs sobre la
seva trajectòria professional: entrellaçant
vida personal, gènere i restauració.**

-

Marta Méndez Creu, 2020 | Directora: Dra. Clara Selva Olid
Doctorat en Persona i Societat en el Món Contemporani
Departament de Psicologia Social