Informe realizado por el Departamento Foral de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia en colaboración con la Academia Vasca de Gastronomía y desarrollado por el Equipo Deusto Valores Sociales de la Universidad de Deusto

INTRODUCCIÓN

Este documento recoge los principales resultados de una investigación que trata de responder a la pregunta de por qué hay tan pocas mujeres en la alta cocina. El **principal objetivo** de esta investigación ha sido profundizar en los factores explicativos de la baja presencia de las mujeres cocineras en la alta cocina. Para ello se ha utilizado una metodología mixta con el uso de técnicas cualitativas (la entrevista en profundidad a mujeres cocineras) y de técnicas cuantitativas (cuestionario a estudiantes de hostelería y a mujeres cocineras con experiencia en el sector)

El marco teórico que contextualiza el análisis aporta una reflexión y datos sobre la desigualdad que persiste entre mujeres y hombres en nuestra sociedad y que se visualiza también en la segregación educativa y profesional. En la segregación educativa inciden de manera influyente los mandatos de género, lo que se considera propio de mujeres y de hombres y explica, por ejemplo, por qué están masculinizados los grados de ingeniería y feminizados los grados de estudios relacionados con el cuidado (psicología, enfermería, trabajo social, etc.). La segregación educativa tiene un impacto importante en la segregación profesional, puesto que ubica a mujeres y hombres en diferentes sectores profesionales que reciben diferentes atribuciones de valor social y económico.

Sin embargo, cuando hablamos de los estudios de cocina y del ejercicio profesional de la misma, nos encontramos con un impacto de género diferencial puesto que, una actividad tradicionalmente femenina en el ámbito privado se ha masculinizado en el ámbito público y prácticamente ha excluido a las mujeres en los ámbitos de máximo reconocimiento (estrellas Michelín, por ejemplo). La segregación educativa no sigue la pauta de los mandatos de género tradicionales y la segregación profesional se manifiesta claramente al otorgar el reconocimiento y el poder a los hombres de manera casi exclusiva.

Tras el marco teórico que contextualiza el fenómeno a analizar, se presenta el diseño metodológico de la investigación. A este sigue un primer análisis de las entrevistas a mujeres cocineras que resalta los principales factores explicativos que pueden explicar el por qué muchas mujeres cocineras no acceden a la alta cocina y la presentación de los resultados de la encuesta. A modo de conclusión, podemos afirmar que las mujeres están menos presentes en la alta cocina debido a una combinación de barreras sociales, culturales y laborales, incluyendo estereotipos de género, falta de visibilidad y apoyo, y la excluyente competencia dentro del sector.

I. MARCO TEÓRICO

Este apartado recoge una revisión de elementos contextuales, conceptuales y teóricos que se han considerado fundamentales para la comprensión y abordaje del objeto de estudio de esta investigación.

Para ello, se realiza una aproximación a la realidad de las esferas educativa y profesional en Euskadi, a partir de fuentes secundarias, que permite visibilizar los avances en estos ámbitos, así como constatar las importantes inercias que afectan a aspectos como la segregación de género en la elección de estudios y la segregación ocupacional. Seguidamente, con el objetivo de arrojar luz sobre el origen de estas desigualdades, se profundiza en el género como constructo social, abordando la construcción social e histórica de las esferas pública y doméstica, así como los estereotipos, las expectativas y la socialización de género que subyacen a los fenómenos analizados.

1. Avances y resistencias a la igualdad: la persistencia de la segregación de género en los ámbitos educativo y profesional

El siglo pasado ha sido testigo de importantes transformaciones que han modificado sustancialmente las condiciones de vida y el estatus de las mujeres en las sociedades occidentales. En nuestro contexto, la socialización diferenciada y segregada según el género[1] de la política educativa del franquismo, que propugnaba roles netamente diferenciados para mujeres y hombres (Cabrera, 2005; Dueñas, 2002), ha dado paso a la igualdad formal en el ámbito educativo, y esto ha contribuido sustancialmente a una mayor igualdad en otras esferas, públicas y privadas, de la vida social.

La reforma de 1957 posibilita los primeros cambios en el sistema educativo y supone la entrada normalizada de las mujeres en la educación y en 1970, con la aprobación de la Ley General de Educación, estas comienzan a acceder de forma regular a la universidad (Núñez, 2004). En los años setenta el aumento de las matrículas afecta particularmente a los estudios de bachillerato, donde hay una tendencia a la equiparación entre la tasa de matriculación de ambos sexos, que se alcanza en 1977 (Alberdi, 1986). Hay que esperar hasta el curso 1986-87 para que las mujeres representen la mitad del alumnado (García de León, 2006). Con el paso del tiempo, el número de mujeres supera al de los varones;

[1] Esta segregación y diferenciación tuvo su expresión legislativa en la Orden de 9 de octubre de 1945, que regulaba el funcionamiento de las escuelas y prescribía que el profesorado debía tener el mismo sexo que el alumnado (Folguera, 1997a).

en el curso 1989-90 el alumnado femenino universitario excede en casi 16.000 personas al masculino (Folguera, 1997b)[2].

En la actualidad, y centrando el análisis en Euskadi, las mujeres representan el 48,5% del alumnado matriculado en la enseñanza general y su distribución se diferencia en función del nivel educativo: Hasta la ESO la participación masculina ligeramente superior refleja su mayor representación poblacional en dichas edades; La formación profesional constituye un ámbito masculinizado, en especial la formación profesional básica con un 27,8% de mujeres, que alcanzan un 35,5% en el grado medio y un 36,2% en el grado superior; mientras los estudios de bachillerato y universitarios presentan proporciones más equilibradas, con un porcentaje superior de mujeres, que se sitúa en torno al 54% (Eustat, 2024a).

Tabla nº 1. Alumnado en la enseñanza general según nivel y sexo. CAE. Curso 2022/23

Etapa educativa	TOTAL (Abs.)	MUJERES		HOMBRES	
		(Abs.)	(%)	(Abs.)	(%)
Educación infantil	73766	35551	48,2	38215	51,8
Educación primaria	124151	60365	48,6	63786	51,4
Educación secundaria obligatoria (ESO)	88889	43063	48,4	45826	51,6
Formación profesional básica	4905	1363	27,8	3542	72,2
Bachillerato	32476	17493	53,9	14983	46,1
Formación profesional de grado medio	16088	5716	35,5	10372	64,5
Formación profesional de grado superior	23960	8679	36,2	15281	63,8
Educación especial	1686	581	34,5	1105	65,5
Educación de personas adultas (EPA)	11330	6134	54,1	5196	45,9
Estudios universitarios	71142	38555	54,2	32587	45,8

Fuente: Elaboración propia a partir de Eustat (2024a)

El análisis de la tasa bruta de escolaridad confirma el panorama dibujado por los datos anteriores, al mostrar que las jóvenes que cursan bachillerato en Euskadi superan en 16,2 puntos porcentuales a sus compañeros (83,1% vs. 66,9%), mientras la participación masculina excede a la femenina un 19,6% en los estudios de formación profesional (47,8% vs. 28,2%). La evolución desde el curso 1997/1998 muestra asimismo que el porcentaje de mujeres que cursan estudios universitarios ha aumentado en 21,3 puntos

[2] En la vertiente cualitativa del cambio, destaca el paso de una política educativa vinculada a la segregación espacial de mujeres y varones –propugnada por el Franquismo– a unos presupuestos coeducativos, que no se implantan sin problemas en una sociedad en la que los valores masculinos siguen siendo dominantes (Alberdi, 1986).

porcentuales, frente a un tímido incremento de 3,5 puntos porcentuales en Formación profesional. En el caso de los hombres, dichos porcentajes ascienden a 24,4 y 16,2, respectivamente (Eustat, 2024a). De estos datos se desprende que el crecimiento de la formación profesional en las últimas décadas se debe, sobre todo, al aumento de hombres matriculados.

Tabla nº 2. Tasa bruta de escolaridad por sexo. CAE.

Etapa educativa	1997/1998		2022/2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Educación infantil	57,9	59,0	80,0	81,5
Educación primaria	101,4	103,4	101,7	103,0
E.S.O.	106,8	111,8	100,8	101,5
Bachillerato	96,8	87,9	83,1	66,9
Formación profesional	24,7	31,6	28,2	47,8
Estudios superiores	44,0	37,4	65,3	61,8

Fuente: Elaboración propia a partir de Eustat (2024a)

Los sesgos de género no se agotan en la distribución desigual del alumnado por tipo de estudios, sino que incluyen la segregación horizontal –y vertical– de las mujeres en el ámbito educativo (García de León, 2006; Villar-Aguilés y Obiol-Francés, 2020). En este sentido, persisten patrones marcados por el género a la hora de elegir los estudios que se evidencian en los datos cuantitativos de matriculación en los distintos campos de estudio. En el ámbito universitario, tres de cada cuatro personas que cursaron estudios del ámbito de la salud y los servicios sociales durante el curso 2022/23 fueron mujeres, mientras ocho de cada diez estudiantes de las enseñanzas sobre tecnologías de la información y comunicaciones fueron hombres (Eustat, 2024b). En este sentido, destaca la composición feminizada del alumnado de la CAE en carreras como Educación infantil/Educación primaria (91,4%), Pedagogía (87,9%), Farmacia/Nutrición y dietética (86,8%), Enfermería (84,5) o Trabajo social/Educación social (81,8%), en contraposición con la masculinización imperante en estudios como Industria digital (92,2%), Ingeniería Marina (91,8%), Ingeniería mecatrónica (90,7%), Ingeniería electrónica industrial/Ingeniería informática (87,5%) o Ingeniería en tecnologías de la información (85,3%) (Eustat, 2004c).

En los estudios de Formación profesional, espacio históricamente masculinizado en nuestro contexto, podemos asimismo identificar “itinerarios generizados” que inciden en las futuras transiciones laborales (Villar-Aguilés y Obiol-Francés, 2020). El curso 2022/23 la brecha de género en esta modalidad formativa en la CAE es especialmente acusada en los estudios STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), en los que

las mujeres representaron el 12% del total, fenómeno que se ha dado de forma reiterada a lo largo del tiempo (Eustat, 2024d). La participación masculina supera el 90% en Electricidad y electrónica (93,9%), Energía y agua (92%), Fabricación mecánica (91,8%), Instalación y mantenimiento (93,9%), así como en Marítimo pesquera (95,7%) y en Transporte y mantenimiento de vehículos (95,6%). Existen, asimismo, familias profesionales en las que las mujeres representan un porcentaje elevado de la matrícula, como es el caso de Imagen personal (87,7%); Textil, confección y piel (85,9%); Servicios socioculturales y a la comunidad (77,6%) y Sanidad (76,2%).

Tabla nº 3. Alumnado matriculado en Formación profesional. CAE. Curso 2022/23

Familia profesional	TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
		Abs.	%	Abs.	%
Formación Profesional	44953	15758	35,1	29195	64,9
Actividades físicas y deportivas	1216	248	20,4	968	79,6
Administración y gestión	4040	2270	56,2	1770	43,8
Agraria	603	117	19,4	486	80,6
Artes gráficas	626	331	52,9	295	47,1
Comercio y marketing	1974	911	46,1	1063	53,9
Edificación y obra civil	507	155	30,6	352	69,4
Electricidad y electrónica	4510	273	6,1	4237	93,9
Energía y agua	226	18	8,0	208	92,0
Fabricación mecánica	5742	468	8,2	5274	91,8
Hostelería y turismo	2388	1026	43,0	1362	57,0
Imagen personal	1738	1524	87,7	214	12,3
Imagen y sonido	769	243	31,6	526	68,4
Industrias alimentarias	223	103	46,2	120	53,8
Informática y comunicaciones	4135	523	12,6	3612	87,4
Instalación y mantenimiento	3352	205	6,1	3147	93,9
Madera, mueble y corcho	625	67	10,7	558	89,3
Marítimo pesquera	514	22	4,3	492	95,7
Química	658	390	59,3	268	40,7
Sanidad	4774	3640	76,2	1134	23,8
Seguridad y medio ambiente	164	71	43,3	93	56,7
Servicios socioculturales y a la comunidad	3707	2878	77,6	829	22,4
Textil, confección y piel	205	176	85,9	29	14,1
Transporte y mantenimiento de vehículos	2257	99	4,4	2158	95,6

Fuente: Elaboración propia a partir de Eustat (2024a)

Si se comparan los distintos grados formativos de la familia profesional Hostelería y turismo, se aprecia que las disparidades entre mujeres y hombres son mayores en los dos primeros tramos formativos (básico y medio), mientras que en la formación profesional superior la proporción total de mujeres y hombres es más equilibrada. Sin embargo, las

mayores brechas de género se localizan en los ciclos formativos de ciclo superior referidos a la Dirección de cocina y Dirección de servicios de restauración.

Tabla nº 4. Alumnado matriculado en la familia profesional “Hostelería y turismo” por ciclo formativo y sexo. CAE. Curso 2022/23

	TOTAL (Abs.)	MUJERES		HOMBRES	
		(Abs.)	(%)	(Abs.)	(%)
GRADO BÁSICO	**768**	**310**	**40,4**	**458**	**59,6**
Actividades de panadería y pastelería	131	49	37,4	82	62,6
Alojamiento y lavandería	0	0	0	0	0
Cocina y restauración	637	261	41,0	376	59,0
GRADO MEDIO	**736**	**292**	**39,7**	**444**	**60,3**
Cocina y gastronomía	615	237	38,5	378	61,5
Servicios de restauración	121	55	45,5	66	54,5
GRADO SUPERIOR	**865**	**417**	**48,2**	**448**	**51,8**
Agencias de viajes y gestión de eventos	151	100	66,2	51	33,8
Dirección de cocina	388	123	31,7	265	68,3
Dirección de servicios de restauración	59	18	30,5	41	69,5
Gestión de alojamientos turísticos	79	51	64,6	28	35,4
Guía, información y asistencias turísticas	188	125	66,5	63	33,5

Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2024)

Las diferencias de género en la elección del área de estudio, que derivan en una posterior segregación ocupacional, “preocupan a las instituciones tanto por sus consecuencias a nivel personal como por su impacto en el mercado de trabajo” (Rodríguez-Esteban y Padín, 2022:148).

Las tasas de actividad y ocupación de las mujeres en Euskadi han experimentado una tendencia general ascendente en la última década (Emakunde, 2022), situándose en 2023 en 51,9% y 47,7% respectivamente (frente a 60,9% y 51,9% en los hombres) (Eustat, 2024e). Sin embargo, el análisis de la población ocupada por sectores económicos evidencia la segregación horizontal. El sector servicios concentra al 89% de las mujeres ocupadas en la CAE, mientras el 8,8% se dedica a la industria y el 1,6% a las construcción. En cambio, si bien la mayoría de los hombres trabaja en el sector servicios (59%), la dedicación a la industria y la construcción asciende al 20,1% y 9,3%, respectivamente (INE, 2023).

Asimismo, las mujeres ocupadas se concentran en dos ramas de actividad: 1) Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales y 2) Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería. En el caso de los hombres, su presencia destaca en 1) la industria general, 2) la industria manufacturera y 3) el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (INE, 2024).

Tabla nº 5. Población ocupada por rama de actividad y sexo. CAE. 2023 (Miles)

Rama de actividad	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Agricultura	10,8	2,8	8,0
Industria general	200,0	41,3	158,7
Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	12,8	4,4	8,4
Industria manufacturera	187,2	36,8	150,4
Construcción	56,7	7,6	49,1
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	227,4	105,6	121,8
Información y comunicaciones	39,5	13,8	25,7
Actividades financieras y de seguros	17,4	9,1	8,3
Actividades inmobiliarias	3,3	1,3	2,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	111,1	63,5	47,6
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	255,5	170,0	85,5
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	74,0	55,0	19,0

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2024)

Atendiendo a los grupos de ocupación, las mujeres tienen una mayor presencia en ocupaciones científicas e intelectuales, así como en las relacionadas con la restauración, los servicios personales y la venta; los empleos contables, administrativos y de oficina, y las ocupaciones elementales. Los hombres, en cambio, se concentran en las ocupaciones relacionadas con la artesanía y los trabajos cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción; como profesionales científicos e intelectuales; técnicos de apoyo y

operadores de instalaciones maquinaria y montaje, y en menor medida en la restauración, los servicios personales y la venta (INE, 2024).

Tabla nº 6. Población ocupada por grupo de ocupación y sexo. CAE. 2023 (%)

Grupos de ocupación	MUJERES	HOMBRES
Directores/as y gerentes	3,1	4,6
Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	30,5	17,8
Técnicos/as y profesionales de apoyo	9,0	15,2
Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	15,0	7,7
Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	25,6	12,1
Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,4	1,7
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1,7	20,0
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores/as	2,1	15,0
Ocupaciones elementales	12,5	5,7
Ocupaciones militares	..	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2024)

Confirmando estos datos, los contratos realizados en 2021 muestran una alta presencia de hombres entre el personal cualificado de la industria (90,3%) y del sector primario (92,4%), así como entre los operadores (85%) y un peso significativo de las mujeres entre el personal cualificado de servicios (68,4%), empleo administrativo (58,9%) o personal técnico y profesional científico (61,2%) (Emakunde, 2022).

Las desigualdades en el ámbito laboral se extienden a la renta procedente del trabajo, que según la Encuesta de Renta personal y familiar de 2020, alcanzó una brecha de género de 5.795 de euros comparando los valores medios para hombres y mujeres (15.823 y 10.028 euros, respectivamente). Entre los 25 y 29 años, coincidiendo con frecuencia con el inicio de la carrera profesional, la renta media procedente del trabajo de los hombres es 2.300 euros superior a la de las mujeres. Esta disparidad aumenta progresivamente con la edad hasta los 55-59 años, segmento en el que llega a 9.349 euros.

En cuanto a la renta total media, las diferencias son favorables a los hombres en todos los niveles educativos, con una disparidad que alcanza los 11.977 euros en el caso de la formación profesional, los 9.237 euros en el segmento de BUP/COU/ESO y Bachillerato (LOGSE) y los 16.540 euros en la población con estudios en escuelas técnicas (Emakunde, 2022).

Otra cara de la desigualdad en el empleo se refiere a quién asume los cuidados en la esfera familiar, ya que esto incide en las posibilidades de dedicación y promoción laboral (Royo et al, 2012). Según la Encuesta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de 2023, aunque las diferencias de género han disminuido en la última década, las mujeres con empleo dedican una media de 1,1 horas diarias más que los hombres en su misma situación al cuidado de menores de 15 años (4,7 vs. 3,6 horas), 0,4 horas más cuidado de otras personas dependientes a su cargo (2,3 vs. 1,9 horas), y 0,4 horas más a las tareas domésticas (2 vs. 1,6 horas) (Eustat, 2024).

Por último, cabe destacar que la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las organizaciones empresariales de Euskadi no alcanza el 20% y que la presidencia de las 35 empresas del IBEX-35 que tienen sede en Euskadi están ocupadas por hombres en su totalidad (Emakunde, 2022).

En definitiva, aunque en algo más de medio siglo se han dado pasos de gigante hacia la paridad de género en los ámbitos educativo y laboral, aún quedan importantes asignaturas pendientes. En este escenario, cabe interrogarse sobre el origen de estas desigualdades.

2. La construcción social del género como trasfondo: Roles, estereotipos y socialización *generizada*

Las elecciones de estudios, el acceso al mercado laboral o las características que adquiere la participación en el mismo son fenómenos que no tienen lugar en el vacío, sino en un contexto sociocultural marcado por el género. La cultura y los usos sociales generan una especialización simbólica sobre lo que se considera socialmente como lo masculino y lo femenino, y en función de ella se atribuyen a las personas un conjunto de rasgos no físicos, tareas, modos de pensar, tipos de carácter y de roles sociales[3] que se conciben en términos dicotómicos y que aparecen en el imaginario social como propios de su sexo. En definitiva, tal y como afirma Scott Coltrane:

> *El género se refiere a lo que significa ser hombre o mujer en un tiempo y lugar específico. Aunque la mayoría de la gente asume que la masculinidad y feminidad tienen un significado dado, lo que es deseable en un hombre o mujer varía significativamente de era en era y de cultura en cultura* (Coltrane, 1998: 7).

[3] Los roles de género designan las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura determinada, son generalmente aceptadas como socialmente adecuadas para las personas de un sexo específico (ONU Mujeres, 2021).

El género se establece en *un proceso social e histórico que se desarrolla a diferentes niveles tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales.* Este proceso implica, además, *la jerarquización de los rasgos y actividades* que se atribuyen a mujeres y varones, *de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor* (Benería, 1987: 46). En este sentido, lo más valorado –lo masculino– tiene ventajas materiales e ideológicas sobre lo menos valorado –lo femenino– (Del Valle, 1996).

Esto da lugar al sistema de género[4], entendido como un sistema de relaciones basado en la oposición masculino/femenino, en función de la cual se estructura y organiza jerárquicamente la vida en las sociedades (Del Valle, 1998: 67). Este sistema tiene bases tanto materiales como simbólicas. Las primeras incluyen una división sexual del trabajo, que en el contexto occidental supone que a las mujeres se les atribuye el trabajo doméstico y los cuidados, mientras que a los varones les corresponde la provisión económica de la familia. Este modelo, conocido como "la familia tradicional", no constituye una categoría universal y transhistórica, sino una forma específica y unívoca de relaciones de género que se consolida en la última fase de la industrialización (Scott y Tilly, 1984: 58). Así, de acuerdo a la doctrina de las esferas separadas, el mundo externo es "masculino" y el doméstico, "femenino", en coherencia con las características esencialmente distintas, contrapuestas y complementarias que se suponen en mujeres y hombres. Durante esta etapa el hogar y la maternidad se configuran como referente fundamental de la feminidad –y el trabajo doméstico como un "no-trabajo"–, mientras el trabajo definido como empleo[5] (Carrasco y Mayordomo, 2000) adquiere una posición central en el orden social y en la identidad de la mayoría de los varones, a la vez que el lugar en el que trabajan se convierte en el ámbito más relevante para la integración social[6]. La división sexual del trabajo tuvo uno de sus mejores defensores en la sociología de Parsons, que considera natural y funcional que los varones salgan al exterior para conseguir el sustento económico –rol instrumental, orientado a metas–, mientras que las mujeres en el hogar se encargan especialmente del afecto y la socialización de la prole –rol expresivo, orientado a la relaciones interpersonales– (Alberdi, 1996).

[4] La forma de designar este sistema de relaciones varía en función de las fuentes. Gayle Rubin lo denominó Sistema sexo-género en 1975.

[5] Se entiende así el trabajo como la actividad pública, definida, considerada socialmente útil, que obtiene una remuneración medible y optimizable (Gorz, 1997).

[6] Aunque numerosas mujeres de clase trabajadora continuaron con su actividad laboral para garantizar su supervivencia y la de sus familias –siendo fundamental su contribución económica–, su papel principal socialmente definido, se circunscribía a las funciones *propias de su sexo*, de forma que en este estrato socioeconómico el ideal victoriano de las esferas separadas constituía más como un ideal o una aspiración que una realidad (Chapman, 2004; Coontz, 2005).

Actualmente la doctrina de las esferas separadas está puesta en cuestión por la incorporación masiva de las mujeres al ámbito laboral, pero pervive en el universo simbólico socialmente compartido donde los diversos roles, aptitudes y espacios se atribuyen socialmente a hombres y a mujeres (Coltrane, 1996). Además, la división sexual del trabajo, como asignación estructural de distintos tipos de trabajo a mujeres y a hombres, incluye la segregación del mercado laboral, en el que las mujeres ocupan desproporcionadamente nichos laborales relacionados con los roles expresivos, el cuidado y el mantenimiento de la vida, mientras los hombres se orientan hacia roles instrumentales, vinculados al desarrollo industrial y tecnológico, y por ende, a ocupaciones que destacan por su prestigio social.

Por otra parte, las bases simbólicas del sistema de género remiten al entramado cultural e ideológico que sustenta las desigualdades sociales y de poder hacia las mujeres. El concepto de hegemonía de Raewyn Connell (1995) se refiere al dominio que ejerce un grupo determinado no mediante la fuerza bruta, sino gracias a una dinámica cultural que se extiende a los diversos ámbitos sociales –públicos y privados– y se difunde a través de canales como los medios de comunicación, la educación o la ideología. Los estereotipos de género, entendidos como *generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres* (ONU Mujeres, 2021) desempeñan un papel relevante en la re-creación de las desigualdades. Los rasgos estereotípicos de las mujeres las describen como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo e interesadas en los bienes públicos; mientras representan a los hombres como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes e interesados en los bienes privados (ONU Mujeres, 2021).

Para Smith (2014), los estereotipos de género son la base de las desigualdades de género en la educación y en el empleo. Estos estereotipos, que están presentes en la primera infancia y se desarrollan en la adolescencia[7], afectan al rendimiento académico e intereses vocacionales, e inciden en el desarrollo profesional de las mujeres, al inducirlas a no elegir ciertos campos académicos y de alto estatus, y a considerar que tienen menos oportunidades académicas y laborales que los hombres (Santana-Vega, Ruiz-Alfonso y Feliciano-García, 2022). Las creencias de autoeficacia y las expectativas de resultados se perfilan como determinantes cognitivos de los intereses académicos, condicionados

[7] Esto no significa que los sujetos sean meros receptores pasivos de los estereotipos y normas de género –que se incorporan a la subjetividad mediante el proceso de socialización–. En definitiva, como señala Lagarde, a cada persona se le enseña a ser mujer o a ser hombre de diferentes maneras y *cada quien internaliza* (…) *en grados diferentes el conjunto de mandatos de género, y cada mandato.* Y desde ahí, *cumple o desobedece* (Lagarde, 1996: 47).

por procesos de socialización diferenciada (Rodríguez-Esteban y Padín, 2022). En el ámbito de la educación secundaria, Sáinz y Meneses (2018) se refieren a la brecha de género en las aspiraciones académicas y profesionales –en función de la cual las jóvenes perciben las carreras científicas y tecnológicas como campos eminentemente masculinos y las de cuidado de la salud como campos femeninos– y exploran mecanismos invisibilizados que las recrean como su autopercepción de mayor eficacia en las asignaturas que concuerdan con los roles tradicionales de género, la falta de conciencia de ello por parte del profesorado o las mayores expectativas parentales (frecuentemente no verbalizadas) hacia los chicos en las carreras científicas y tecnológicas[8].

En este sentido, las identidades y los estereotipos de género, que forman parte de nuestra socialización y están presentes entre el alumnado, profesorado, familias, medios de comunicación e instituciones públicas, pueden reproducirse al optar o no por la formación profesional, así como al elegir una familia profesional en concreto, contribuyendo así a perpetuar la segregación formativa y ocupacional (Villar-Aguilés y Obiol-Francés, 2020). Mariño y Rial (2019), por su parte, en su estudio con mujeres que han cursado ciclos de formación profesional masculinizados apuntan que estas pueden percibir determinadas discriminaciones como condicionamientos normales propios de las profesiones masculinizadas y que sus trayectorias formativas y profesionales no siempre fueron lineales y ascendentes, lo que implica que encontraron dificultades y obstáculos que las limitaron o retrasaron por carecer de recursos para superarlas.

En definitiva, la perspectiva de género –que reconoce, asimismo, las experiencias heterogéneas de las personas en virtud diversas variables como la edad, el contexto social, el nivel educativo, etc.– resulta fundamental para comprender y visibilizar las desigualdades que persisten en los ámbitos educativos y laborales, y abre una puerta a la posibilidad de modificarlas.

[8] Miriam Canclini y María Cecilia Fernández-Darraz (2024) encuentran que las estudiantes de secundaria que proyectan estudiar carreras masculinizadas encuentran motivación en figuras familiares masculinas que estudiaron las mismas carreras o similares, a quien perciben como fuente de apoyo.

II. DISEÑO METODOLÓGICO

La metodología propuesta para abordar el objetivo anteriormente planteado ha utilizado con una metodología mixta que combina el método cuantitativo con el cualitativo. El **método cuantitativo**, trabaja a partir de los resultados de las encuestas al alumnado y a mujeres cocineras con experiencia en el sector. **Para la parte cualitativa,** se han llevado a cabo entrevistas en profundidad semi-estructuradas con mujeres cocineras que dirigen su negocio, lo que ha permitido contrastar experiencias y opiniones y enriquecer la investigación, con objeto de obtener una visión más completa del fenómeno a estudiar.

La **encuesta** nos permite recoger una amplia cantidad de información sobre las motivaciones, opiniones e ideas del alumnado de Hostelería de Euskadi. En este caso, el análisis se centra en el alumnado que cursa formación profesional de grado superior. Se persigue que las personas que respondan sean mayores de edad y cuenten con una formación más especializada.

En el trabajo de campo se ha recogido información del alumnado de las escuelas de Hostelería de Artxanda, Leioa, y Galdakao en Bizkaia y de las escuelas de hostelería Cebanc y Aiala en Gipuzkoa.

De manera paralela, a través de una encuesta on line se ha recogido la información de mujeres cocineras en cargos de responsabilidad.

El estudio se completa con **entrevistas en profundidad a mujeres cocineras expertas** en el mundo de la hostelería, con restaurantes a su cargo.

III. ANÁLISIS CUALITATIVO: Principales factores explicativos de las dificultades de las mujeres cocineras para acceder a la alta cocina.

Análisis de los resultados de las entrevistas a mujeres cocineras profesionales

Los **principales factores** que explican la escasa presencia de las mujeres en la alta cocina, según los testimonios aportados por las cocineras entrevistadas, reflejan una combinación de barreras sociales, culturales y laborales que estarían limitando el acceso y el ascenso de las mujeres en la alta cocina y perpetuando la desigualdad de género en este ámbito.

Son cuatro las categorías que pueden agrupar las razones aducidas por las cocineras entrevistadas para dar cuenta de por qué las mujeres lo tienen más complicado para acceder a la alta cocina. Esta agrupación permite identificar los diferentes tipos de barreras que enfrentan las mujeres, desde las culturales y sociales, hasta las relacionadas con la estructura laboral e institucional.

1. **Normas y expectativas sociales de género**
    - Roles tradicionales de género y expectativas sociales
    - Percepción de la cocina como un campo masculino
    - Resistencia al cambio y normas de género persistentes
2. **Conciliación de la vida laboral y personal**
3. **Desigualdad en el ámbito laboral y de liderazgo**
    - Dificultades en la gestión del liderazgo femenino
    - Redes de contactos masculinas
    - Condiciones laborales
    - Falta de visibilidad y representación
4. **Apoyo institucional y estructuras externas**

Todos estos factores tienen un elemento en común, la incidencia de los mandatos de género y sus consecuencias no solo en el ejercicio de la profesión de cocineras, sino también en el acceso a la alta cocina. El hecho de ser mujer y la circunstancia de que la cocina profesional se haya construido como un ámbito masculino, con referentes y liderazgos masculinos, con exigencias horarias y laborales que dificultan la conciliación, aporta respuestas significativas a por qué las mujeres, a pesar de cocinar, no se les reconoce el estrellato en la alta cocina.

A continuación, describimos los factores explicativos atendiendo a las respuestas y valoraciones hechas por las cocineras entrevistadas.

1. Normas y expectativas sociales de género

Roles tradicionales de género y expectativas sociales. Las entrevistadas mencionan que las mujeres han sido históricamente asociadas con la cocina en el ámbito doméstico, mientras que la cocina profesional, especialmente la alta cocina, ha sido vista como un dominio masculino. Esta diferencia en el valor social de las tareas domésticas y profesionales limita la visibilidad y el reconocimiento de las mujeres como cocineras de prestigio.

Una entrevistada menciona que tradicionalmente las mujeres han sido vistas como las encargadas de las tareas domésticas, incluido cocinar, pero dentro del ámbito privado, en casa. La cocina en restaurantes, especialmente la alta cocina, ha sido históricamente asociada con el trabajo de los hombres. Esta diferencia en el valor social de las tareas de cocina doméstica y profesional contribuye a la menor visibilidad y reconocimiento de las mujeres como cocineras en entornos más públicos y de prestigio.

Otra entrevistada menciona que, en su familia, aunque las mujeres cocinaban en casa, el rol de chef y cocinero profesional estaba más asociado a los hombres. La idea de que las mujeres deben seguir carreras "seguras" sigue siendo fuerte en muchas familias, y eso limita la elección de la cocina como carrera para ellas.

En otra de las entrevistas se señala que hay una percepción social de que ciertas profesiones, como la alta cocina, son más aptas para hombres, mientras que las mujeres tienden a ser vistas en roles más secundarios o en la parte menos visible del negocio (como en la sala, en lugar de en la cocina). La entrevistada también destaca que, aunque históricamente las mujeres han estado a cargo de la cocina en los negocios familiares, los hombres son quienes son reconocidos públicamente como los "referentes" o responsables de las casas culinarias. Esto refuerza la idea de que los

hombres tienen más visibilidad en la alta cocina.

Percepción de la cocina como un campo masculino. Muchas de las entrevistadas consideran que la alta cocina es vista como una profesión dura y físicamente demandante, tradicionalmente asociada con los hombres. Además, las mujeres suelen ser relegadas a roles menos visibles o valorados, como la pastelería, mientras los hombres ocupan los puestos de liderazgo.

Una entrevistada señala que la alta cocina es percibida como un campo dominado por los hombres, debido a que son ellos quienes, a lo largo de la historia, han ocupado roles destacados y se han hecho más visibles en la profesión. Este contexto cultural refuerza la idea de que la cocina profesional es un dominio masculino, lo que puede disuadir a las mujeres de aspirar a ocupar estos roles.

Otra entrevistada explica que la cocina es una profesión dura, tanto física como mentalmente, similar a otras que se consideran tradicionalmente masculinas, como la albañilería o la fontanería. La rudeza del trabajo, la exigencia física y los sacrificios que implica, como trabajar en condiciones extremas de calor, son factores que históricamente han dejado fuera de esta profesión a las mujeres. Además, las mujeres que se incorporan a la cocina suelen ser asignadas a tareas como la pastelería, por considerarse trabajos más delicados.

En otra entrevista se señala que en el ámbito educativo, a pesar de que hay más mujeres que hombres en las clases de gastronomía, cuando se trata de la especialización en alta cocina, los hombres tienden a ocupar más estos puestos, mientras que muchas mujeres acceden a la industria alimentaria o se desvían a otros campos.

Una entrevistada menciona que, cuando hace ofertas de empleo para trabajar en su cocina, rara vez recibe peticiones de mujeres. Esto podría estar relacionado con las dificultades mencionadas anteriormente para conciliar trabajo y familia, así como la percepción de que la cocina de alto nivel es un entorno predominantemente masculino.

Resistencia al cambio y normas de género persistentes**.** La falta de evolución en las estructuras laborales y la resistencia al cambio dentro del sector dificultan que las mujeres puedan superar las barreras históricas y acceder a puestos de liderazgo.

Una entrevistada menciona que las mujeres no suelen recibir el mismo nivel de respeto en la cocina profesional, a pesar de realizar un trabajo igualmente exigente. En el caso de la entrevistada, ella misma se describe como "guisandera", y no se siente identificada con el término "cocinera" de alta cocina, lo que refleja que reproduce una falta de

reconocimiento hacia su labor y hacia la cocina tradicional femenina.

En una entrevista se señala que, aunque las mujeres pueden estar muy involucradas en la cocina, a menudo no se les reconoce en los mismos términos que a los hombres. La entrevistada comenta cómo, al presentarse junto a su pareja, a él siempre lo identifican como cocinero, mientras que a ella la asocian con otros roles, como "jefa de sala", que no es lo que hace. Esto refleja una falta de visibilidad de las mujeres en posiciones de alta cocina.

Una entrevistada también menciona que la cultura de la alta cocina tradicional (con la imagen de cocina ruda, de "gritos y machetes") puede ser una barrera para las mujeres, ya que muchas pueden no sentirse identificadas con este ambiente. La visibilidad de nuevos modelos de negocio más inclusivos y colaborativos podría animar a más mujeres a involucrarse.

Se menciona que, a pesar de los esfuerzos, hay una gran resistencia al cambio en algunos entornos laborales, lo que dificulta que las mujeres puedan avanzar en sus carreras. Esto se ejemplifica en la dificultad de obtener formación y recursos en sectores pequeños, y en la lucha constante contra la burocracia y la falta de respaldo institucional.

En otro caso se reconoce que, a pesar de las limitaciones mencionadas, las mujeres que trabajan en la cocina deben valorarse a sí mismas y luchar por su espacio en la profesión. La entrevistada sugiere que las mujeres tienen que ser conscientes de su propio valor y superar las barreras que la sociedad y las expectativas de género imponen.

Se percibe una resistencia al cambio en unas estructuras que favorecen a los hombres y perjudican a las mujeres.

2. Conciliación de la vida familiar y profesional

Las mujeres entrevistadas afirman que las mujeres enfrentan más dificultades para equilibrar su carrera con las responsabilidades del hogar y la familia, que siguen recayendo en ellas, lo que ha podido afectar a su desarrollo profesional. Asimismo, las jornadas largas y exigentes en la alta cocina, sumadas a las expectativas de cuidado familiar, dificultan su permanencia o ascenso en el sector.

Una entrevistada destaca que las mujeres en la cocina tienen que enfrentar múltiples responsabilidades, no solo en la cocina, sino también en la gestión del hogar y de la familia.

Otra entrevistada menciona cómo la alta cocina demanda un esfuerzo físico y emocional

considerable, lo que implica sacrificios personales, especialmente en cuanto a tiempo familiar. Las mujeres, en particular, enfrentan más dificultades para equilibrar la vida profesional con las responsabilidades familiares, lo que puede llevar a muchas a abandonar la profesión o no poder aspirar a roles más altos.

Una entrevistada habla sobre los sacrificios de la profesión, como la conciliación de la vida familiar, especialmente para las madres. También menciona la importancia de la pasión por la cocina y cómo ha observado un cambio en las generaciones más jóvenes, que valoran más el equilibrio entre la vida personal y profesional. Aunque las mujeres en la gastronomía siguen siendo menos visibles, la entrevistada ve una mejora en la representación de las mujeres en la cocina, especialmente en los equipos de trabajo.

En una entrevista se señala que las mujeres a menudo enfrentan más dificultades para equilibrar la vida profesional y familiar, ya que las responsabilidades de cuidado de los hijos y el hogar suelen recaer sobre ellas. La entrevistada menciona cómo la conciliación del trabajo con la vida familiar puede ser un obstáculo para que las mujeres se desarrollen en el ámbito de la alta cocina, donde las jornadas laborales son largas. Además, menciona que las bajas maternales son un factor que puede influir en el ascenso profesional de las mujeres, pues algunas saben que, tras una baja, perderán oportunidades de ascender.

3. Desigualdad en el ámbito laboral y de liderazgo

Dificultades en la gestión del liderazgo femenino. Algunas mencionan que, en muchos casos, las mujeres enfrentan resistencia al liderar equipos en entornos tradicionalmente dominados por hombres. La falta de aceptación de un liderazgo femenino, especialmente en equipos con mentalidades más cerradas, crea barreras adicionales.

Una entrevistada señala que, a pesar de que la mujer tiene muchas cualidades apreciadas en la cocina, como la organización y la responsabilidad, la sociedad a menudo favorece a los hombres para los puestos de alto nivel, como jefaturas de cocina. Esto está relacionado con los prejuicios y la percepción de que las mujeres no pueden llegar tan lejos o desempeñar roles de liderazgo.

Una entrevistada que comparte restaurante con su pareja señala que en su restaurante los roles de liderazgo están igualmente distribuidos entre ella y su marido, pero que ha experimentado la invisibilidad mediática en comparación con él.

En otra entrevista se afirma que cuando una mujer toma las riendas de un negocio, especialmente en entornos más tradicionales o machistas, como el caso que se

menciona en el texto, se enfrenta a la resistencia de hombres mayores y con una mentalidad más cerrada. Estos hombres, acostumbrados a ser dirigidos por hombres, pueden tener dificultades para aceptar que una mujer, y más aún una más joven, les dé órdenes, lo que crea una barrera adicional para las mujeres en puestos de liderazgo en la cocina o en cualquier otro campo.

Redes de contactos masculinas. Las redes de apoyo y conexiones profesionales dentro de la alta cocina suelen estar dominadas por hombres, lo que limita las oportunidades para las mujeres de acceder a recursos y promociones. La falta de "padrinos" o apoyo institucional refuerza esta desigualdad.

La referencia a las competencias y la dificultad de encontrar oportunidades adecuadas resalta cómo las redes de contactos y la falta de apoyo estructural afectan a las mujeres para acceder a puestos altos, especialmente en un entorno muy competitivo como la cocina.

Una entrevistada habla de "amiguismo" y las redes de contactos masculinas: Una de las razones mencionadas es que, debido a la cultura laboral y social predominante, los hombres tienden a formar redes de apoyo entre ellos, lo que les facilita avanzar en sus carreras. Se destaca que las conexiones y los "padrinos" juegan un papel importante en el éxito, y, aunque no se pretenda discriminar a las mujeres, estas redes suelen estar dominadas por hombres, lo que hace más difícil que las mujeres accedan a los mismos recursos y oportunidades.

Condiciones laborales. La presión por los largos horarios de trabajo y la falta de recursos para equilibrar las responsabilidades personales y profesionales son obstáculos adicionales que vienen a dificultar la conciliación familiar y laboral que es, como veremos, uno de los factores más mencionados.

Una entrevistada señala que la alta cocina sigue siendo un mundo muy competitivo, donde la presión, el trabajo duro y la perseverancia son fundamentales para ascender. Manifiesta que las mujeres enfrentan una competencia aún mayor, ya que deben demostrar constantemente que son tan capaces como sus colegas masculinos, lo que puede generar desventajas adicionales.

Otra entrevistada menciona que, aunque más chicas se están incorporando a la formación en cocina, las mujeres tienden a abandonar más que los hombres, y las que se quedan en la profesión suelen enfrentarse a más obstáculos para llegar a puestos de responsabilidad

En una entrevista se destacan las mejoras en las condiciones laborales dentro de la

gastronomía. La entrevistada recuerda cómo en su generación las jornadas eran largas y duras, pero a través de su esfuerzo y el de más colegas, han logrado cambiar estas condiciones.

Para otra entrevistada, la alta cocina se percibe como un campo muy competitivo y físicamente demandante, lo cual es una barrera adicional que actúa para excluir a las mujeres. La entrevistada menciona cómo algunas mujeres pueden ser relegadas a roles de menor responsabilidad (como en pastelería, a pesar de que su interés estaba en otros campos) y cómo esto puede desincentivar a muchas a seguir en la alta cocina.

Falta de visibilidad y de referentes. Esta cuestión es mencionada por varias de las entrevistadas, en su opinión, la escasez de mujeres en roles de liderazgo y la falta de modelos a seguir femeninos dentro de la alta cocina contribuyen a la perpetuación de la desigualdad. A menudo, incluso cuando las mujeres están muy involucradas en la cocina, no reciben el mismo reconocimiento mediático ni profesional que sus colegas masculinos.

La falta de mentoras o modelos a seguir puede ser una barrera importante para las mujeres, ya que no hay suficientes ejemplos de mujeres que hayan alcanzado altos niveles en la cocina o en los negocios gastronómicos.

Esta cita refleja cómo las mujeres enfrentan mayores dificultades para sostener su liderazgo debido a las expectativas sociales y las cargas adicionales que deben enfrentar.

A pesar de que una entrevistada reconoce que las mujeres en la cocina pueden realizar el mismo trabajo que los hombres, señala que muchas veces no se les da el mismo reconocimiento.

En una entrevista se afirma que, aunque ha habido avances, muchas mujeres aún tienen dificultades para reconocerse como referentes dentro de la cocina de alta gama.

Una entrevistada menciona que ser cocinera es un oficio que debe ser disfrutado y que, aunque algunos lo hacen por la fama o el reconocimiento mediático, el verdadero desafío está en el trabajo diario y en el esfuerzo de hacer que el negocio sea exitoso. Aunque es consciente de que la visibilidad es importante, también destaca que no es la única forma de conseguir éxito.

En otra entrevista se afirma que, aunque las mujeres pueden estar muy involucradas en la cocina, a menudo no se les reconoce en los mismos términos que a los hombres. La entrevistada comenta cómo, al presentarse junto a su pareja, a él siempre lo identifican como cocinero, mientras que a ella la asocian con otros roles, como "jefa de sala", que no es lo que hace. Esto refleja una falta de visibilidad de las mujeres en posiciones de alta cocina.

Una entrevistada indica que, a pesar de que están surgiendo cambios, la figura del "chef" sigue siendo predominantemente masculina. La falta de modelos femeninos visibles en posiciones de poder o éxito dentro de la alta cocina contribuye a la perpetuación de la desigualdad de género.

4. **Falta de apoyo institucional**

La dificultad de competir en un entorno dominado por estructuras empresariales que favorecen a los hombres, especialmente en contextos donde el liderazgo femenino no está tan valorado se manifiesta de una manera expresa en las entrevistas.

Asociada a esta identificación de dificultades se destaca la necesidad de una política que favorezca la igualdad de mujeres y hombres. Se demandan además apoyos específicos para la juventud que opta por esta profesión y se plantean necesidades en materia conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

IV. ANÁLISIS CUANTITIVO.

A continuación de recogen los principales resultados de las dos encuestas realizadas. Por una parte, la dirigida a alumnado de hostelería (40% mujeres y 60% hombres) y por otra la dirigida a mujeres cocineras que dirigen su negocio en los términos descritos más arriba.

Entre los estudios cursados anteriormente por las y los estudiantes que han respondido al cuestionario predomina el Bachillerato (30,8%), seguido de FP de grado medio (25,6%) y de otros estudios superiores de FP o universitarios (18%). Las mujeres estudiantes tienen una trayectoria formativa superior a la de los hombres, ya que han cursado bachillerato un 42,9% y otra formación superior un 21,4% de ellas, frente a un 23,8% y 16,7%, respectivamente, en el caso de los hombres. Consecuentemente, un 32,1% de las mujeres estudiantes procede de la ESO, de FP de Grado Medio o de la hostelería; porcentaje que asciende al 54,8% en el caso de los hombres.

Las mujeres estudiantes tienen más experiencia en hostelería que los hombres (14,3% frente al 21,4%).

Se trata, en todo caso, de una experiencia actual y reciente (el 46,4% tiene una experiencia de menos de 1 año y el 42,9% de las mujeres compatibiliza actualmente sus estudios con el trabajo en hostelería). Pudiera pensarse que el trabajo en hostelería comienza en el grupo de mujeres a raíz de los estudios, mientras que en el caso de los hombres las trayectorias formativa y laboral no van tan de la mano: la compatibilización de estudios y trabajo en hostelería es 9 puntos menor en el caso de los hombres (42,9% frente a 33,3%).

Estos datos resultan coherentes con los que se extraen de los cuestionarios respondidos por las mujeres adultas que actualmente son cocineras. Parece ser que las estudiantes han iniciado una trayectoria formativa y profesional que les puede llevar a desempeñar funciones de responsabilidad tales como las que actualmente desarrollan las mujeres profesionales cocineras. Son mujeres que un 75% de los casos realizaron estudios homologados de cocina y que también en 75% de los casos tienen una formación superior (Bachillerato, FP de Grado Superior o Máster). Se trata de mujeres que en su mayoría desempeñan roles de dirección tales como jefas de cocina, gerentes y chef ejecutivas, con años de experiencia en el sector.

Por lo que respecta a las estudiantes, la principal razón para escoger estos estudios es el gusto desde siempre por la cocina. Se trata de una razón escogida por el 88.1% de los chicos y por el 82.1% de las chicas.

Tanto ellos como ellas afirman que es una profesión muy vocacional (el 80,9% de los chicos y el 75% de las chicas está de acuerdo o muy de acuerdo con esta frase) y que requiere mucha pasión (con un porcentaje de acuerdo o muy de acuerdo en el 90,4% de los chicos y del 85,7% en el de las chicas. En la misma línea se pronuncian las mujeres profesionales. El 87,5% escogió la cocina porque siempre le había gustado; todas ellas señalan que se es una profesión en la que se requiere mucha pasión y el 75% señala que es muy vocacional.

La tradición familiar como razón que motiva la elección de los estudios se da en un porcentaje escaso. Sin embargo, se trata de una razón más presente en el caso de las cocineras profesionales. En este grupo, la tradición familiar está presente como motivo en una de cada 3 mujeres (37,5%).

Por lo que respecta a las personas que sí ha podido tener influencia, tanto los estudiantes hombres como las estudiantes mujeres identifican a un/a miembro de la familia, razón que es señalada en el 71,4% de los hombres y en el 57,1% de las mujeres. Una de cada cuatro estudiantes afirma que ninguna persona ha influido en su decisión de cursar los estudios (24,4% del total de personas encuestadas; 23,8% de los hombres; 28,6% de las mujeres). Entre los familiares que han influido destacan las madres y abuelas sobre todo en el caso de los hombres (las escogen el 45,2% y el 35,7% de las mujeres) y en menor medida, los padres y abuelos (23,8% en el caso de los hombres y 17,8% en el caso de las mujeres).

Sin embargo, parece ser por lo dicho anteriormente, que esta influencia familiar no se debe a una tradición en el sector profesional de la hostelería, sino al entorno del hogar, ya que como se verá más adelante, el 64,3% de los hombres y el 60,7% de las mujeres afirma que “conocer el esfuerzo y el trabajo realizado por mi madre y/o abuela en la cocina de casa me animó para estudiar cocina”. Se trata, por tanto, de una influencia que en ocasiones no es tanto directa, como indirecta y quizá, en cierta medida, idealizada. En el caso de las mujeres profesionales, sin embargo, la influencia de familiares, principalmente madre y abuela, es señalada por el 75% y el 62,5% de ellas está de acuerdo con que conocer el esfuerzo y el trabajo realizado por mi madre y/o abuela en la cocina de casa me animó para estudiar cocina”.

Por lo que respecta al resto de fuentes, la pareja no tiene una influencia importante en la

decisión (sólo la escogen como respuesta el 7,1% de los estudiantes hombres y el 3,6% de las estudiantes mujeres), mientras que las amistades sí son una influencia relativa en el caso de los estudiantes hombres (las señalan el 16,7% de los hombres; no las señalan las mujeres). El profesorado apenas tiene influencia (es señalado en el 2,4% de las respuestas de los hombres y en el 3,6% de las de las mujeres), lo que llama la atención dada la procedencia escolar de las mujeres. Mayores influencias tienen los medios de comunicación en el caso de las estudiantes mujeres (14,3%) y la de las cocineras y cocineros famosos en el caso de los estudiantes hombres (14,3%).

En el caso de las y los estudiantes, tanto la gran mayoría de las mujeres, como de los hombres, se ve dentro de 10 años en el sector profesional de la cocina (83,3% en el caso de los hombres y 89,9% en el caso de las mujeres). Si bien un tercio de cada grupo afirma que se ve “trabajando en este sector”, sin mayor precisión, (33,3% de los hombres y 32,1% de las mujeres), las mujeres parecen visualizarse en tareas de mayor desarrollo profesional, tales como teniendo su propio negocio; dirigiendo una cocina o trabajado en un restaurante con estrella Michelín (49,9% de las mujeres frente al 38,1% de los hombres). Y ello, a pesar de las dificultades con las que puedan encontrarse, ya que, como veremos más adelante, las mujeres consideran que ser chef es cosa también de ellas, pero refieren las menores posibilidades que tienen de destacar en la alta cocina.

Por otro lado, las mujeres se ven 1,2 puntos por encima de los hombres trabajando en la administración pública y los hombres 4,8 puntos por encima de ellas trabajando en el extranjero y 5,9 puntos por encima trabajando como profesor o profesora. El porcentaje de estudiantes que se ven trabajando en otro sector es mayor en el caso de las mujeres (7,1% frente a 2,4% en el caso de los hombres). Vuelve a aparecer ese pequeño porcentaje de mujeres que no ve la hostelería como una opción laboral.

Por lo que respecta al emprendimiento, se trata de una salida más deseada que real. Tener un restaurante propio es una opción en la que se visualizan un tercio de los estudiantes hombres (35,7%) y un tercio de las estudiantes mujeres (32,1%). Sin embargo, esta es una opción ideal mucho mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres, ya que ellos se muestran de acuerdo o muy de acuerdo con la frase “En un futuro me gustaría montar mi propio restaurante” en un 71,4% de los casos y ellas únicamente manifiestan esta preferencia en el 53,6%. De hecho, un 17,9% de las mujeres se muestra totalmente en desacuerdo con la frase y un 21,4% en desacuerdo. Es decir, en el caso de las mujeres, 4 de cada 10 muestra expresamente que no se ve teniendo su propio restaurante, lo que sucede tan sólo en menos de 2 de cada 10 hombres.

Algo similar sucede con el prestigio social que puede dar esta profesión. Frente al 71,4% de los hombres, sólo el 50% de las mujeres dice valorarlo mucho. Llama la atención en relación con el emprendimiento, que el posicionamiento es similar, o incluso más bajo, en el caso de las mujeres cocineras profesionales. Solo al 37,5% de ellas les gustaría montar su propio restaurante en un futuro y el porcentaje de mujeres cocineras profesionales que valoran el prestigio social de la profesión es el mismo que el de las mujeres estudiantes. También el 50% de ellas opina que lo valora mucho y el otro 50% no piensa en el prestigio como un valor a destacar.

La totalidad de las mujeres, tanto estudiantes como cocineras profesionales, y el 88,1% de los hombres rechazan expresamente la idea de que ser chef sea cosa de hombres. En el caso de ellos, la respuesta es más matizada. En el caso de las mujeres el total desacuerdo con la frase se da en el 89,3% de las estudiantes y en el 100% de las cocineras profesionales; y el desacuerdo en el 10,7% de las estudiantes. En el caso de los hombres, sin embargo, el total desacuerdo se reduce a 64,3% y el desacuerdo es del 23,8%. Pero el 11,9% de los hombres no rechaza expresamente esta idea.

A pesar de la idea de que ser chef incumba a las mujeres, el grado de acuerdo no es tan alto entre las estudiantes cuando se pregunta por las oportunidades que ofrece la cocina a hombres y mujeres. Sólo la mitad de los hombres (54,8%) y de las estudiantes mujeres (53,5%) considera que en el mundo de la cocina en general hay las mismas oportunidades para hombres y para mujeres.

En el caso de las mujeres, los porcentajes son similares con respecto a la alta cocina. Así, el 50% de ellas considera que las mujeres tienen menos posibilidades de destacar en la alta cocina. Las mujeres cocineras profesionales tienen en este caso una visión aún más crítica con la realidad. De su experiencia se deduce que las posibilidades no son las mismas para hombres y mujeres. Ellas afirman que las posibilidades de destacar en la alta cocina son menores para las mujeres (62,5%) y se muestran en desacuerdo con que en la cocina haya las mismas oportunidades para hombres y para mujeres (87,5%).

Por lo que respecta a los estudiantes hombres, el grado de acuerdo entre los hombres se reduce al 28,6%. Resulta paradójico que la mitad de los hombres respondan que hay menos oportunidades para las mujeres en la cocina en general, pero que sólo uno de

cada cuatro exprese que las mujeres tienen menos posibilidades de destacar en la alta cocina.

En relación con los horarios y la conciliación, son los hombres quienes mayores dificultades encuentran. Son más los hombres que ven muy difícil conciliar la vida personal, familiar y laboral en la hostelería que las mujeres (78,6% frente a 64,3%). A pesar ello, sólo la mitad de los hombres (54,7%) y de las mujeres (50%) ven en los horarios un obstáculo para dedicarse a esta profesión.

Este porcentaje es mayor entre las mujeres profesionales. El 87,5% de ellas afirma que los horarios pueden ser un obstáculo para querer dedicarse a esta profesión. Con todo, parece ser que la vocación y la motivación suplen esos obstáculos y que las mujeres, en particular, reivindican su papel profesional pese a las dificultades.

Parece ser que en el caso de las y los estudiantes, sobre todo de los hombres, cuando piensan en conciliación no estén visualizando los cuidados de hijos e hijas. De hecho, el porcentaje de hombres que cree que no se puede compaginar el cuidado de hijos e hijas con la profesión desciende al 35.7%.

En el caso de las mujeres, el porcentaje que identifica dificultades de conciliación (64,3%) se acerca más al que percibe dificultades en compaginar la profesión con el cuidado de hijas e hijos (57,1%). Cabe afirmar, por tanto, que en términos generales entre las mujeres se percibe la dificultad de conciliación existente en hostelería, tanto más cuanto mayor es su experiencia en el sector. Así, el 87,5% de las mujeres cocineras profesionales afirma que la conciliación laboral, personal y familiar es muy difícil para esta profesión y el 75% se muestra en desacuerdo con que esta profesión sea compatible con el cuidado de hijas e hijos.

Cuando se pregunta por la maternidad y por la paternidad como impedimento para dedicarse a la alta cocina, las respuestas de los hombres y de las mujeres difieren.

En el caso de los hombres, la percepción que tienen de la paternidad y de la maternidad como obstáculo es similar, aunque un poco más alto para la maternidad (paternidad 47,7%; maternidad 52,4%). Sin embargo, son menos las mujeres que perciben la maternidad como obstáculo y bastantes menos en el caso de la paternidad (maternidad 35,7%; paternidad 17,9%).

En este sector, tanto los hombres como las mujeres, consideran que son sobre todo factores personales los que están relacionadas con el éxito profesional en la cocina. Y el principal tanto para hombres como para mujeres es tener contactos (45.3% y 42.9% respectivamente) seguido de contar con recursos económicos (25% y 19% respectivamente). Ya en tercer lugar se encuentran otras razones, también relacionadas con cuestiones personales, pero más vinculadas con sus propias capacidades o actitudes.

Sin embargo, cuando se les pregunta por la razón de que haya más hombres que mujeres en la alta cocina, la maternidad es la razón más señalada por ambos grupos (45,2% en el caso de los hombres; 64,3% en el caso de las mujeres). Pudiera ser que las mujeres a esa edad piensen que a nivel personal no les va a afectar la maternidad, pero que al tomar distancia y valorar lo que sucede en la sociedad sean más conscientes de las dificultades que se asocian a ella.

La respuesta de las cocineras profesionales parece confirmar esta tesis. De nuevo, el 87,5% de ellas está de acuerdo en que la maternidad puede suponer un impedimento para las mujeres que quieran dedicarse a la “alta cocina”, mientras que la mitad se muestra muy en desacuerdo en que la paternidad lo sea.

La formación no parece tener que ver en la diferencia de oportunidades. Según la percepción tanto de las y los estudiantes como de las cocineras profesionales, el diseño de los estudios de hostelería no está más pensado para hombres que para mujeres. Casi el 80% del alumnado rechaza esta idea (el 78,6% de los hombres y el 78,5% de las mujeres). En la misma línea, el 75% de las cocineras profesionales se muestra en desacuerdo con que los estudios de hostelería estén más pensados para formar a los hombres que a las mujeres.

Sin embargo, sí se aprecian diferencias en relación con el entorno en el que se desarrolla la profesión. El 40,5% de los estudiantes hombres concibe una cocina como “un entorno muy masculino y jerárquico y el 57,2% de las mujeres estudiantes están de acuerdo con esa afirmación, porcentaje que se eleva al 75% en el caso de las mujeres cocineras profesionales.

En todos los casos se percibe una fuerte competitividad en la profesión, percepción que es muy alta en el caso de las estudiantes mujeres (83,4% de los hombres; 92,9% de las mujeres) y unánime en el de las mujeres cocineras profesionales (100%).

La mitad de las estudiantes mujeres y de los estudiantes hombres consideran que “es necesario que las niñas tengan a grandes mujeres chef como referentes”.

Entre el alumnado son más mujeres las que reconocen que los hombres tienen mayor visibilidad en esta profesión que las mujeres (52,4% hombres; 60,7% mujeres).

La razón principal que esgrimen las mujeres es que los hombres tienen más reconocimiento social ante los mismos logros, razón escogida por el 25% de ellas. En el caso de las mujeres cocineras profesionales, los porcentajes varían.

Todas las cocineras profesionales están de acuerdo en que los hombres tienen mayor visibilidad y en que es necesario que las niñas tengan a grandes chefs como referentes. El 75% de ellas se muestra de acuerdo con que los hombres cocineros se animan a darse a conocer más que las mujeres. Entre las razones que explican la mayor visibilidad de los hombres, 62,5% de las mujeres aducen razones relacionadas con una sociedad machista.

BIBLIOGRAFÍA

ALBERDI, Inés (1986). “La educación de la mujer en España”, en C. BORREGUERO (Dir.). *La mujer española: de la tradición a la modernidad (1960-1980)*, Madrid: Tecnos, pp. 71-80.

BENERÍA, Lourdes (1987). “¿Patriarcado o sistema económico? Una discusión sobre dualismos metodológicos”, en C. Amorós et al. *Mujeres: ciencia y práctica política*, Madrid: Debate, pp. 39-54.

CABRERA, Luis Alberto (2005). *Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983)*, Madrid: Fundación F. Largo Caballero.

CANCLINI, Miriam y Fernández-Darraz, María Cecilia (2024). *Elecciones vocacionales de mujeres jóvenes: factores familiares, sexismo y motivaciones académicas*, Calidad en la Educación, 60, 5-28.

CARRASCO, Cristina y MAYORDOMO, Maribel (2000). “Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género”, *Política y sociedad*, 34, 101-112.

CHAPMAN, Tony (2004). *Gender and Domestic Life. Changing Practices in Families and Households*, New York: Palgrave Macmillan.

COLTRANE, Scott (1996). *Family Man, Fatherhood, Housework, and Gender Equity*, New York: Oxford University Press.

– (1998). *Gender and Families*, California: A Sage publication/Pine Forge Press Series, The Gender Lens

CONNELL, Raewyn W. (1995). *Masculinities*, Cambridge: Polity.

COONTZ, Stephanie (2005). *Marriage, a History. From Obedience to Intimacy or How Love Conquered Marriage*, New York: Viking Penguin.

DEL VALLE, Ana Irene (1996). “Género como valor. Género de los valores y valores de género”, *Inguruak*, nº 15 (julio), pp. 179-201.

– (1998). “Inercias de género y resistencia a la igualdad en la organización doméstica”, *Inguruak,* nº 22 (diciembre), pp. 61-78.

DUEÑAS, Mª Jesús (2002). “Avances y retrocesos en la educación de las mujeres en Castilla y León, 1900-1970”, en R. CID et al. *Oficios y saberes de mujeres*, Valladolid: Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial, Universidad de Valladolid, pp. 221-259.

EMAKUNDE (2022). *Cifras 2022. Mujeres y hombres en Euskadi*. https://www.emakunde.euskadi.eus/cifras/webema01-contentservi/es/

EUSTAT (2024a). *Estadística de la actividad escolar*, https://www.eustat.eus/estadisticas/tema_68/opt_1/ti_estadistica-de-la-actividad-escolar/temas.html

– (2024b). *Las universidades de la C. A. de Euskadi registraron 71142 matrículas en el curso 2022/23, un 0,9 más que el año anterior. Nota de prensa.* https://www.eustat.eus/estad/id_69/ti_estadistica-universitaria/ultima-nota-prensa.html

– (2024c). *Estadística universitaria,* https://www.eustat.eus/estadisticas/tema_300/opt_0/tipo_1/ti_alumnado-profesorado-y-centros/temas.html#el

– (2024d). *El alumnado matriculado en enseñanzas no universitarias en el curso 2022/23 descendió un 0,6% en la C.A. de Euskadi. Nota de prensa*, https://www.eustat.eus/estad/id_68/ti_estadistica-de-la-actividad-escolar/ultima-nota-prensa.html

– (2024e). *Encuesta de población en relación con la actividad*, https://www.eustat.eus/banku/id_050403/indexlistaopera.html

– (2024f). Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, https://www.eustat.eus/estadisticas/tema_267/opt_1/ti_encuesta-sobre-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal/temas.html

FOLGUERA, (1997a). “El Franquismo. El retorno a la esfera privada (1939-1975)”, en GARRIDO (Ed.). *Historia de las mujeres en España*, Madrid: Síntesis, pp. 527-548.

– (1997b). “Democracia y cambio social. De la democracia representativa a la democracia paritaria (1975-1996)”, en GARRIDO (Ed.). *Historia de las mujeres en España*, Madrid: Síntesis, pp. 549-571.

GARCÍA DE LEÓN, María Antonia (2006). “A la sombra de la Universidad”, en I. MORANT (Dir.). *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del XXI*, Madrid: Cátedra, pp. 329-366.

GORZ, André (1997). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda de sentido. Crítica de la razón económica*, Madrid: Sistema.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2024). Encuesta de población activa, https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195128&idp=1254735976595

LAGARDE, Marcela (1996). *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia*, Madrid: Horas y Horas, Cuadernos Inacabados, nº 25.

MARIÑO, Raquel y RIAL, Antonio (2018). “Balance de necesidades formativas demandadas por mujeres que cursan o que han cursado ciclos de FP en familias profesionales masculinizadas: el caso de Galicia”, *Educar*, 55(1), 251-272.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES (2024). *Estadística de las enseñanzas no universitarias*, https://www.educacionfpydeportes.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculado/2022-2023-rd.html

ONU MUJERES (2021). *Glosario de igualdad de género,* https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es

NUÑEZ, Sonia (2004). *Una historia propia. Historia de las mujeres en la España del siglo XX*, Madrid: Pliegos.

RODRÍGUEZ-ESTEBAN, Agustín y PADÍN, Alesánder (2022). “Diferencias según el género en los intereses académico-profesionales. ¿Persisten los estereotipos?”, *REOP*, 33(1), 148-166.

ROYO Raquel; ARÍSTEGUI, Iratxe; AURREKOETXEA, Maite; ESCUDERO, Ester; ESTEFANÍA, Alberto y NUÑEZ, Aranzazu (2012). *Corresponsabilidad, valores y género*, Vitoria-Gasteiz: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

SAINZ, Milagros y MENESES, Julio (2018). “Brecha y sesgos de género en la elección de estudios y profesiones en la Educación Secundaria”, *Panorama Social*, 27, 23-31.

SANTANA-VEGA, Lidia, RUIZ-ALFONSO, Zuleica y FELICIANO-GARCÍA, Luis (2022). “Estereotipos de género y variables vocacionales en alumnas de educación secundaria”, *Revista de Educación*, 400, 265-294

SCOTT, Joan Wallach y TILLY, Louise A. (1984). “El trabajo de la mujer y la familia en Europa durante el siglo XIX”, en M. NASH (Ed.). *Presencia y protagonismo. Aspectos de la historia de la mujer*, Barcelona: Serbal, pp. 51-90.

SMITH, Sophie (2014). “Limitations to Equality: Gender stereotypes and social change”. *Juncture*, 21, 144-150.

VILLAR-AGUILÉS, Alicia y OBIOL-FRANCÉS, Sonia (2020). “Itinerarios generizados en Formación Profesional Básica. Resultados de un estudio en centros educativos valencianos”, *RECERCA. Revista de pensament i anàlisi*, 26(1), 155-178