



GASTRONOMİ SEKTÖRÜNDE KADINLARIN DURUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

 İlkay Yılmaz¹,  Ecem Akay^{2*}

¹*İstanbul Ayyansaray Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi
Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, İstanbul, Türkiye*

²*İstanbul Ayyansaray Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gastronomi ve Mutfak Sanatları
Bölümü, İstanbul, Türkiye*

**Sorumlu Yazar*

E-mail: akay_ecem@outlook.com

(Geliş tarihi: 20 Ağustos 2020 ; Kabul tarihi: 10 Aralık 2020)

ÖZET. Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları Beyannamesine göre “Bütün insanlar hür, haysiyet sahibi ve haklar bakımından eşit doğarlar. Bu maddeyi, “Herkes, cinsiyeti, ulusal kökeni, dili, dini, siyasal yönelimi ve diğer herhangi başka bir ayrımı gözetilmeksizin yayınlanan bildirgeye göre bütün haklardan ve hürriyetlerden yararlanabilir.” maddesi takip etmektedir. Bu maddeler göz önünde bulundurulduğunda kadın, erkek eşitliği birçok ülke tarafından kabul edilen bir olgudur. Fakat yirmi birinci yüzyılda olmamıza rağmen kadınlar, erkeklerle eşitliği kabul edilemeyen tutum ve davranışlara maruz kalmaya devam etmektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği hedefi yönünde belirtilen amaçlar ve ekonomiye yön veren işletmelerin, bu amaçlar doğrultusunda alabileceği aksiyonlar mevcuttur. Bunlardan ilki kadın hak ve hürriyetlerine saygı duyulması olup, kadının sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel bağlamda yeterliliğinin karşılanıyor olmasıdır. Bu, kadınların eğitim ve iş hayatında daha aktif olmasından geçmektedir. Özellikle, erkek istihdamı yoğun olan yiyecek- içecek sektöründe kadınların güçlenmesine yönelik tutum ve davranışlar uygulanmalıdır. Bu çalışma kadının yiyecek içecek sektöründeki konumunu aktarmak, bu sorunlara çözüm önerileri sunmak için irdelenmiştir. Derlemenin sonucunda kadının toplumda, özellikle hizmet sektöründe varoluşu kabul edilebilir bulunmuştur. Kadının sosyal ve ekonomik sınıftaki yerinin istenilen düzeyde olabilmesi için gerekli eğitimlerin verilmesiyle birlikte fırsat eşitliğinin de sağlanması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Keywords: *Toplumsal cinsiyet eşitliği, gastronomi sektöründe kadının yeri, sürdürülebilir kalkınma amaçları, fırsat eşitliği*

EVALUATION OF THE SITUATION OF WOMEN GASTRONOMY INDUSTRY

ABSTRACT. According to the Declaration of Human Rights, adopted by the United Nations General Assembly on 10 December 1948, “All human beings are born free, dignified and equal in rights. This article states that "Everyone can enjoy all rights and freedoms according to the declaration published without any discrimination, regardless of gender, national origin, language, religion, political orientation or any other." item is followed. Considering these articles, gender equality is a phenomenon accepted by many countries. However, although we are in the twenty-first century, women continue to be exposed to attitudes and behaviors whose equality with men cannot be accepted. There are the stated goals in the direction of the Gender Equality goal and actions that businesses that direct the economy can take in line with these goals. The first of these is the respect for women's rights and freedoms, and the fulfillment of women's competence in the socio-economic and socio-cultural context. This is due to the fact that women are more active in education and business life. In particular, attitudes and behaviors towards the empowerment of women should be implemented in the food and beverage sector, where male employment is high. This study has been examined in order to convey the position of women in the food and beverage industry and to offer solutions to these problems. As a result of the review, the existence of women in society, especially in the service sector, was found acceptable. It was concluded that in order for women to have their place in the social and economic class at the desired level, the necessary training should be provided and equal opportunity should be provided.

Keywords: *Gender equality, women's place in the gastronomy industry, sustainable development goals, opportunity equality*

GİRİŞ

1925 senesinde Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün Kastamonu seyahatinde yaptığı bir konuşmasında belirttiği gibi, toplumu kadın ve erkek iki farklı tür oluşturmaktadır. Kadının erkeğe, erkeğin de kadına karşı bir üstünlüğü olmadığı gibi bir noksanlığı da yoktur. Bununla birlikte cinsiyet temeline dayanan her kültür, bu iki türü çeşitli kalıplara sıkıştırmakta, dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerine büründürmektedir. Büründürülen roller kadın ve erkek cinsi için farklılık göstermekte olup, erkeğe ailenin ekonomik refahını sağlama sorumluluğu yüklerken kadına da ev hanımlığı, çocuk bakıcılığı sorumluluğu yüklemiştir. Bu roller bağlamında kadının, eğitim hayatı, sosyal ve ekonomik hayatı gibi bireysel alanlarında karar verebilme durumunu sekteye uğratmış, kadını iş hayatında olumsuz etkilemiştir. Değişen ve gelişen teknoloji kadını da iş hayatında etkin olmaya yöneltmiş ve yıllar ilerledikçe de iş hayatında çalışan kadın sayısında artış olmasını sağlamıştır. Bu artış kadının anne, eş kimliğinin yanında çalışan kadın olma kimliğini de beraberinde getirmiştir. Fakat bu gelişmelere karşın kadınların erkeklerle eşit haklara ulaştığını söylemek mümkün değildir. Kadının toplumsal rolünde elde ettiği kimlikler arttıkça kadının efor sarf edeceği alanlar da fazlaştığı için belirli mesleklere yönelmiş veya yönlendirilmiş, nispeten daha düşük mevkide çalıştırılmış ve yine nispeten daha düşük maaş alarak değersizleştirilmişlerdir (Tekin,2017). Bu çalışmada kadının yiyecek içecek sektöründeki konumunu aktarmak, bu sorunlara çözüm önerileri sunmak için irdelenmiştir.

ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ

Değişen ve gelişen teknoloji kadının iş hayatında etkinliğini artırsa da kadınların karşılaştığı zorluklar özellikle 1970'li yıllarda hız kazanmış olup, sorunların ilerleyen süreçlerde de artarak devam etmesi öncelikle uluslararası ölçekte ülkeleri, sonrasında sendika ve sivil toplum kuruluşlarını da aksiyon almaya yöneltmiştir (Çelik ve Şahingöz, 2018).

2008-2013 yılları arasında yayınlanan "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı" na göre; gerek evrensel gerekse de ulusal anlamda raporlanan "Binyıl Kalkınma Hedefleri"nden toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadının gerek toplumdaki yerini göstermede gerekse de ekonomik özgürlüğünü beyan etmede önemli bir kaynaktır (T.C. Başbakanlık, 2008).

Birleşmiş Milletler 2030 senesine kadar sürdürülebilir kalkınma hedefi için 17 maddeden oluşan bir eylem planı çağrısında bulunmuştur (Özgen, 2020). Bu çağrı, dünya barışı ve ülkeler arasındaki uyumu sağlamakla birlikte, cinsiyet eşitliği ve kadının toplumdaki yerini güçlendirmeye yöneliktir. Bahsi edilen güçlendirilme, kişinin salt eğitim ve sağlık alanında değil, her türlü kaynağı kullanımlarına ve her türlü değerlendirebilecekleri fırsatı diledikleri gibi kullanmalarına imkan tanımaktadır (Akgül, 2020).

Tarih araştırmaları gösteriyor ki kadının, medeniyetler içerisindeki konumu çok eski tarihlere dayanmaktaysa da 1970'li yıllarda ancak literatüre kadın araştırmaları konularının girdiği saptanmaktadır. Tarihsel süreçte varlığını konumlandırın pek çok medeniyette kadın çeşitli roller üstlenmiş ve kendi işlevselliği ile etkisini göstermiştir. Öyle ki kadınlar, siyasette, ekonomide, savaşlarda, üretimin olduğu hemen her alanda etkin rol oynamıştır (Bayram ve Ak, 2018).

Ülkemizde ise 1800'lü yıllarda kadınlar ücretli işçi olarak her alanda varlığını konumlandırmıştır. 1913 yılında devlet memuru olma hakkını elde etmişler,

Cumhuriyet'in ilan edilmesi ile de toplumsal rollerinde farklılıklar meydana gelmiştir. Kadının eğitim alması, ekonomik hayatta varlığını hissettirmesi, siyasi anlamda fikirlerini beyan edebilmesi ve temsil edebilmesi, kamu kurum ve kuruluşlarında faaliyet gösterebilmesi Cumhuriyet'in ilanından sonra gelişerek ilerlemiştir. Kadının ekonomik hayata atılması ile bazı sorunlar da meydana gelmiştir. Çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar içerisinde, ücretlendirme, psikolojik veya fiziksel taciz, eğitim de fırsat eşitliğinden yararlanamama, yükselmeme gibi konular yer almaktadır. Bu sorunları engellemek için çeşitli politikalar uygulanmaya çalışılmaktadır (Bayram ve Ak, 2018).

İnsani gücü en yoğun tüketen hizmet dallarından biri olan turizm, geleneksel tarım uygulama politikalarına sahip olmayan ülkelerde veya gerek doğal güzelliği gerekse de turizmi oluşturan diğer parametrelere sahip oluşu ile söz konusu ülkelerde önemli istihdam alanı olarak görülmektedir (Topbaş ve Uguz, 2014).

Bahsi geçen sektörün en faal olan turizm dalında, işletmeler ihtiyacı olan emeği ve bu ihtiyacı karşılayacak personeli cinsiyetine göre çoğunlukla gruplandırmış olmasına karşın kadına da sektörde yer vermektedir. Bununla birlikte, yapılan araştırmalara göre kadının yönetici, üst düzey yönetici ve lider vasıflarında çok sayıda açık pozisyon da olmasına karşın etkin olmadığı saptanmıştır (Akgül, 2020).

Bir ülkede kadının iş gücüne katılımını o ülkenin makro ekonomik kalkınma düzeyi belirlemektedir. Kadın istihdamını piyasanın kadın için yarattığı talep, çalışma koşulları ve piyasadaki cinsiyet ayrımcılığı belirler. Bazı ülkelerde ihracat hedefleyen kalkınma planları çalışan kadın sayısını hızla arttırmıştır. Ülkemizde çalışan sayısına bakıldığında kadın ve erkekler arasında büyük farklılıklar görülmektedir. Kadınların %25'i istihdam edilirken erkeklerin % 71 istihdam edilmektedir (Dedeoğlu, 2009). TÜİK verilerine göre 2008 ve 2013 yılları arasında kadın istihdamında 1,5 milyona yakın artış görünmesine rağmen artışın asıl nedeni TÜİK'in kadın istihdamına yeni bir kategori olarak evde bakım hizmetlerini eklemiş olmasıdır. Buna göre ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılımı artmakta değil aksine düşmektedir (Çetin ve Sevrüktekin, 2014).

GASTRONOMİ SEKTÖRÜNDE KADININ YERİ

Kadınların meslek seçiminde toplumsal algılar mevcuttur. Mesela kamyon şoförlüğü, inşaat işçiliği gibi meslekler erkeklere yakıştırılırken öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekler kadınlara yakıştırılmaktadır (Ensari ve Alay, 2017). Fakat gıda ve yemek pişirme ile en çok ilişkilendirilen cinsiyet olan kadınların profesyonel mutfaklarda erkeklerin gerisinde kaldığı bir gerçektir (Kiser, 2015).

Akgül'ün (2020) araştırmasında da değindiği üzere kadın çalışanlar konaklama ve yiyecek içecek sektörünün yaklaşık yüzde yetmişini oluştururken, üst düzey yönetici personel sayısı toplamda yüzde kırk iken, genel yönetim biriminde çalışan kadın personel sayısı ise toplamın yüzde yirmisini oluşturmaktadır. Sektördeki lider kadınların payı ise toplamın yaklaşık yüzde sekizini oluşturmaktadır. Kısaca kadının hizmet sektörünün bu ayağında, karar verebilme mekanizmasında ki etkinliği yeterli değildir. Yine aynı çalışmada kadın ve erkeğin maaşları arasındaki dengesizliğe ise şöyle değinmektedir; evrensel ölçekte kadın ve erkek arasındaki ücret farkı sıfır ile atmış arasında olmakla birlikte bu farklar ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Kısacası batı ülkelerinde uygulanan ücret ve pozisyon farkı, doğu ülkelerine göre nispeten daha azdır.

Kadınların, doğum yapması, evlenmesi, ev işleri ile ilgilenmesi, kariyer basamaklarındaki durumu ile ilgili bilgiler iş verenler için olumsuzluk arz etmekle beraber kadınların hizmet sektörü başta olmak üzere genel ülke ekonomisine yön veren diğer sektörlerde de istihdam olanağını zorlaştırmaktadır (Topbaş ve Uguz, 2014). Fakat

modern ekonomide ve işgücü piyasasına katılan kadınların artmasıyla, erkekler yemek pişirme dahil ev işlerine daha fazla dahil olmuşlardır. Örneğin Batı dünyasında erkekler daha çok ev içinde yemek pişirirken kadınlar daha çok evin dışında çalışmaktadırlar. İskandinav erkeklerin ev yemeklerine katılımı üzerine bir çalışmada, ortakların geleneksel ev içi görevler ayrımına meydan okuduğunu ileri sürmüştür. Erkekler, ona yeni bir anlam vererek ve bunu “ortak bir yaşam tarzı projesinin” bir parçası olarak görerek günlük aile işine daha fazla dahil olmuşlardır (Aarseth, 2009). Aynı bağlamda, erkeklerin ev içi görevlere katılımının, erkeksi kimliği nasıl yeniden çerçvelendirdiğini ve geleneksel olarak kadınsı olarak kabul edilenleri dahil ederek kapsamını genişlettiğinin tartışıldığı bir çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı işbölümünün, aile barınağı gibi destekleyici yapısal koşulların eşlik etmediği takdirde sona ermeyeceği belirtilmiştir (Szabo, 2013).

Günümüzde gastronomi sektöründe yiyecek içecek alanında istihdam talebi gün geçtikçe artmaktadır. Fakat bu sektörde çalışan kadın ve erkeklere bakıldığında aralarında erkek sayısı lehine önemli bir fark olduğu dikkat çekmektedir. Bu farklılık sebebiyle bu sektörde çalışanların arasında farkın nereden kaynaklandığı merak edilmiş ve çeşitli çalışmalarla incelenmiştir. Yiyecek içecek bölümlerine gastronomi ve mutfak sanatları istihdam sağlamaktadır. Öğrenciler arasında yapılan bir çalışmada sorular terfi ve işe alımda cinsiyet faktörü üzerinde oluşturulmuştur. Çalışma sonucunda “Terfi ve işe alım” ve “ücret” sorularında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (Davras ve Davras, 2015).

Kadınların aşçılık mesleğine erişimi ve bu alanda aşçı statüsüne ilerlemelerinin önündeki engeller, akademik literatürde bolca incelenmiş ve küresel medyada ele alınmıştır. Gastronomi dünyasının önde gelen şefleri ve iş ortakları, kadının endüstriyel mutfakta güçlenmesi konusunda farkındalık yaratmak için “Gastronomiye İlham Veren Kadınlar Platformu” oluşturmuş ve toplantılar yapmakta ve bu sektörde kadın istihdamını teşvik etmeye çalışmaktadırlar. Gelecek dönemde sektördeki kadın liderler, şefler, iş ortakları ve öğrencilerle yapılacak ilham verici bu vebunun gibi projelerle farkındalık yaratarak, gastronomide kadınların güçlenmesine destek olmayı hedeflenmekte ve girişimci kadınların kooperatifleşerek gastronomi sektöründeki yerlerini almaya başlaması hedeflenmektedir (Anadolu Ajansı, 2018).

Gelişen ve değişen dünyada kadınlar için iş hayatının bir parçası olmak yaygınlaşmışken profesyonel mutfaklarda bu durum aynı değildir. Erkek aşçılara göre erkek egemen mutfaklarda yer kazanmak kadınlar için zor görünmektedir. Bir çalışmada, profesyonel mutfaklarda kadın aşçıların mevcut durumunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma, erkeklerin egemen olduğu bu sektörde nasıl var olabileceklerine dair çıkarımlar yapılmaktadır. Bu çalışmada nitel veri toplama araçlarından biri olan görüşme yöntemi seçilmiştir. Veriler yarı yapılandırılmış bir anket aracılığıyla 10 şeften elde edilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcılar kadının mutfakta bulunmasını fırsat olarak değerlendirilmiştir. Özellikle, ekip çalışmasında sabırlı ve uyumlu olmak kadın şefler için bir avantaj olarak değerlendirilirken, fiziksel olarak zayıf olmalarının kendileri için en büyük dezavantajı olduğu belirtilmektedir. Araştırmanın en belirgin sonuçlarından biri, kadın aşçıların erkek aşçıların terfi, eşit ücret, yönetime katılım, profesyonel mutfakta karar verme açısından eşit olmasıdır (Kurnaz, 2018). Kadın aşçıların turizm sektöründe çalışmaları ve yaşadıkları sorunlar üzerine yapılan bir çalışmada; kadın aşçıları işe almada ayrımcılık yapıldığını düşündüklerini ve işe alınsalar bile iş bölümünün de cinsiyete göre yapılmış olduğunu gördükleri belirtilmiştir (Yılmaz 2019).

Bu durumun sebeplerini açıklayan bir çalışmada ise özellikle otellerde yoğun çalışma saatleri gerektiren aşçılığın kadın mesleği olarak düşünülmediği bildirilmiştir. Meslek yıpratıcı ve yorucudur. Kullanılan ekipmanlar ağır ve tehlikelidir, çalışma alanı dikkat gerektirir şekilde her an kazaya yol açabilmektedir. Özellikle otel mutfakları ve yiyecek içecek işletmeleri erkek kontrolü altındadır ve endüstriyel mutfaklarda kadınlar, düşük statülü pozisyonlarda çalıştırılarak ve yükselmelerinin önüne engeller konularak önemli derecede ayrımcılığa uğramaktadırlar (İnce, 2016: 420). İşletmelerde genellikle genç ve bakımlı, tercihen bekar ve kişilerle iletişimi kuvvetli kadın personellerin çalıştırılması alternatif olarak sunulmaktadır. İşletmeler bu gibi yönleri güçlü olan personellerle devam ettiklerinde ise şirket kazancının ve işletmenin marka değerinin yükseldiğini görmektedirler. Başka bir perspektiften bakıldığında, yaşananlar gösteriyor ki kadınların bu gibi değerleri erkek personellere karşı bir kuvvet olarak da kullanılmaktadır. Fakat genel ortalamayı esas alırsak kadının erkeğe karşı yaşadığı mağduriyet daha yükündür (Demir, 2011).

Gastronomi alanının yoğun rekabete dayanan, emek yoğun bir hizmet sektörüdür ve bu sektörün ihtiyacı gastronomi eğitimi veren kurumlar tarafından karşılanmaktadır. (Akoğlu vd, 2017). Kadın erkek eşitliği ve ayrımcılığın olmaması gerektiğinin okul sırasında öğrencilere aşılması gerekmektedir. Kadının cinsiyetinden yahut kimliğinden ziyade çalıştığı kuruma, işletmeye, markaya katacağı değer düşünülmesi ve onlara yaşam alanları tanınmalıdır. İşletmeler çalışanlarını demografik özelliklerinden bağımsız değerlendirmeli, şirket içerisinde verilen eğitimler bu özelliklerden bağımsız olarak kişilere sunulmalıdır.

SONUÇ

Yapılan araştırmalar gösteriyor ki kadının toplumda etkinliği henüz “iş insanı” sıfatıyla yeni yeni özdeşleşirken üst düzey yönetici kimliği hala istenilen düzeyde değildir. Bu durum sadece hizmet sektöründe bu şekilde olmamakla birlikte, kadına, her anlamda fırsat eşitliği yaratılmak zorundadır. Zira kadın toplumun bel kemiği, toplumu yönlendiren bireylerin annesi, toplumda kendi özgürce var etmek isteyen kız çocuğudur. Kadınların toplumsal yapı içerisinde var olması günümüzde oldukça tartışılan bir konudur. Küresel anlamda bakıldığında, insan ömrünün nasıl uzatılabileceği, hizmet sektöründe teknolojinin nasıl kullanılabileceği gibi sorunlar tartışılırken hala ülkemizde kadının toplumdaki rolüne değer biçilmeye çalışılmakta, kalıp aranmaktadır. Kadınları iş hayatında özellikle gastronomi sektörü gibi hizmet alanında yoğunlaşan meslek seçimlerinde desteklemek, lider ya da yönetici olarak tüm meslek dallarında var olabilmelerini sağlamak ve bu alanlarda karar verebilme mekanizmalarını etkin kılmak için işletmeler kendilerine uygun yol haritaları oluşturmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aarseth H, From Modernized Masculinity to Degendered Lifestyle Projects: Changes in Men's Narratives on Domestic Participation 1990-2005 Men Masc., 11 (4) (2009), pp. 424-440 Anadolu Ajansı. (2018). Gastronomiye İlham Veren Kadınlar Buluştu. <https://www.aa.com.tr/tr/sirkethaberleri/gida/gastronomiye-i%CC%87lham-veren-kadınlar-bulustu/643897> Erişim tarihi 06.11.2020
- Akgül Özdemir S. (2020). Turizmde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi ile Mutluluk Endeksi Arasındaki İlişki. Turizm ve Araştırma Dergisi. 9(2):160-178.

- Akoğlu A, Cansızoğlu S, Orhan N, Özdemir Z (2017) Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik bakış açıları. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 5(2): 146-159.
- Bayram E. G. ve Ak S. (2018). *Turizm Sektöründe Cinsel Taciz ve Kadın*. Turizm ve Kadın Kitabı. Detay Yayıncılık. Nisan, Ankara.
- Çelik M. ve Şahingöz A.S., (2018). İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*. 6/3:370-383.
- Çetin I., Seyüktekin, M. (2014). “Türkiye’de Kadın İstihdamının Geleceği”, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, Cilt: 10 - Sayı: 02, s.52-83
- Davras, G., & Davras, Ö. (2015). Thoughts About Sex Discrimination in Tourism Sector by Student Who are in Gastronomy and Culinary Program. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2): 86-96.
- Dedeoğlu S, (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, *Çalışma ve Toplum*.
- Demir M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 8(1):760-784.
- Ensari, M. Şebnem ve Hazal K. Alay (2017), “Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler İle İlişkinin Araştırılması: İstanbul İlinde Bir Uygulama”, *Humanitas*, 5 (10), ss. 409-422.
- İnce, Şengül (2016), “Şeflerin Savaşı: Profesyonel Mutfaklarda Erkek Ve Kadın Şefler”, *Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 3 (2), ss.409-435.
- Kiser, A.I.T. (2015). “Workplace and Leadership Perceptions between Man and Women”. *Gender in Management: An International Journal*, 30(8), 598–612.
- Kurnaz, S.S. Kurtuluş, B. Kılıç (2018). Evaluation of Women Chefs in Professional Kitchens J. *Tour. Gastron. Stud.*, 6 (3), pp. 119-132.
- Özgen Ö. (2020). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları İle Kurumsal Dönüşüm Kitabı*. 111-132.
- Szabo M. (2013), *Men Nurturing Through Food: Challenging Gender Dichotomies Around Domestic Cooking* J. *Gend. Stud.*, 23 (1), pp. 18-31
- Tekin A.Ö., (2017). Turizm Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Algısı: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 4(12):669-984.
- Topbaş F. Ve Uguz Çelik S. (2014). Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeği: Turizm Sektörüne Betimsel Bir Yaklaşım. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 7:487-509.
- Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013. (2008). T.C. Başbakanlık Kadının statüsü Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Yılmaz, H, Çemrek, F. (2019). Aşçılık Programı İle Gastronomi Bölümünde Okuyan Kadın Öğrencilerin Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutumları: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği . *Journal Of Gastronomy Hospitality And Travel*, 2 (2), 141-156.