

# Il genere della sociologia. Vita familiare e percorsi accademici dei sociologi e delle sociologhe in Italia

Valeria Quaglia, Francesca Alice Vianello

La letteratura mostra come le dinamiche di genere e le traiettorie familiari abbiano un impatto significativo sulla progressione delle carriere di uomini e donne, in accademia ma non solo. In Italia, questi aspetti assumono contorni specifici, influenzati da norme sociali e strutture istituzionali. Il presente contributo è parte di una ricerca più ampia e si focalizza sull'esplorazione di come il genere e le traiettorie familiari – in termini di eventi come la formazione di una coppia, la convivenza, il matrimonio, la maternità/paternità, il divorzio e più in generale il lavoro di cura familiare – interagiscono con la carriera professionale universitaria, un campo tendenzialmente caratterizzato da lunghi periodi di precariato e una forte presenza maschile. Tali dimensioni sono state esplorate tramite la conduzione di 29 interviste in profondità rivolte a un campione di sociologhe e sociologi accademici di prima fascia, differenziati per età, genere e localizzazione geografica della loro università. L'analisi delle interviste ha evidenziato significative differenze di genere nella modalità di integrare e narrare le esperienze lavorative e familiari. Gli uomini intervistati tendono a distinguere nettamente la sfera lavorativa da quella familiare mentre, nelle narrazioni delle donne, eventi e impegni familiari appaiono strettamente intrecciati al loro percorso professionale, denotando il permanere di differenze di genere significative nei modi di gestire e percepire l'intersezione tra identità professionale e responsabilità familiari.

Parole chiave: genere, accademia, conciliazione vita-lavoro, disuguaglianze di genere

DOI: 10.1485/2281-2652-202527-14

## Introduzione

Il mondo accademico italiano e internazionale è ancora oggi profondamente segnato da disuguaglianze di genere, che riducono le opportunità di carriera delle donne e che ne differenziano i percorsi accademici rispetto ai colleghi (Lombardo *et al.*, 2024; Naldini e Poggio, 2023; Cois *et al.*, 2023; Gaiaschi, 2022; Picardi, 2020). A questo riguardo, il report *She Figures* della Commissione Europea del 2021 evidenzia che, nonostante le donne costituiscano il 48,1% dei dottorandi in Europa, esse rappresentano solo il 26% dei professori ordinari. La letteratura nazionale e internazionale offre diverse spiegazioni che portano a questo marcato svantaggio femminile, distinguendosi principalmente in due aree di interesse: il lato della domanda e quello dell'offerta (cfr. Naldini e Poggio, 2023; Carriero e Naldini, 2022). Il primo filone di studi suggerisce che la minore presenza femminile in posizioni di rilievo nel mondo accademico potrebbe derivare da una serie di meccanismi di auto-selezione. Si ipotizza che le donne tendano ad avere una

minore fiducia in sé stesse, a essere meno competitive, a mostrare una minore propensione al rischio e a privilegiare la sfera familiare, dedicando meno tempo alla carriera rispetto ai colleghi uomini. Questi meccanismi di autoselezione sarebbero all'origine di una produttività inferiore delle ricercatrici rispetto ai colleghi maschi e al fatto che ricoprono meno frequentemente ruoli strategici nell'ambito accademico (*ibidem*). Un secondo filone di ricerche esplora il «lato della domanda» del divario di genere in accademia, identificando pregiudizi e stereotipi nelle organizzazioni che si manifestano in discriminazioni nelle assunzioni e nelle promozioni. Questi studi evidenziano anche barriere culturali e istituzionali, oltre a resistenze all'implementazione di politiche di equità di genere nelle istituzioni accademiche (*ibidem*).

In questo contributo ci concentreremo su un fattore specifico all'origine delle disuguaglianze di genere in accademia, ovvero quello dell'equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa. Svitati studi condotti in contesti differenti, coinvolgendo uomini e donne in fasi diverse della loro carriera, hanno messo in luce che il maggior carico di lavoro riproduttivo che ricade sulle donne costituisce uno dei principali ostacoli alle loro possibilità di avanzamento di carriera (cfr. Naldini e Poggio, 2023; Bertolini e Poggio, 2022). La difficoltà di conciliare l'impegno lavorativo con la vita familiare deriva secondo queste ricerche dalle aspettative sociali di genere, che impongono loro il dovere di occuparsi della cura dei figli e di non sottrarre tempo alla vita familiare a favore del lavoro (Toffoletti e Starr, 2016). Di conseguenza, esse non riescono a performare a pieno il modello ideale dell'accademico dedicato a tempo pieno alla professione, costruito attorno alla figura egemone del professore di genere maschile che gode del privilegio di poter delegare alla moglie/compana la cura dei figli senza per questo sentirsi inadeguato come padre, marito o compagno (Gatta e Roos, 2004; Misra *et al.*, 2012; Savigny, 2014). La letteratura mostra che le donne per riuscire a soddisfare le aspettative sociali di buone madri e brave accademiche adottano strategie volte a conciliare i due ruoli. Esse posticipano la maternità, lavorano di sera quando i bambini sono a letto allungando di molto le loro giornate lavorative, rinunciano ai congedi di maternità, viaggiano meno e riducono il tempo per la ricerca e le pubblicazioni a favore dei compiti istituzionali a cui non possono sottrarsi (didattica, commissioni ecc.) (Cannito *et al.*, 2023; Cohen *et al.*, 2020; Misra *et al.*, 2012; Rafnsdóttir e Heijstra, 2013; Santos e Cabral-Cardoso, 2008). Alcune di queste strategie danneggiano in modo significativo le carriere delle donne, poiché la mobilità internazionale e la produttività scientifica sono tra i principali criteri di valutazione in sede concorsuale.

Gli accademici, invece, non evidenziano altrettante difficoltà nella conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Innanzitutto, perché essi hanno un carico di lavoro domestico limitato (Rafnsdóttir e Heijstra, 2013; Santos, 2015). Inoltre,

anche coloro che adottano un modello di paternità più presente e impegnato nella cura dei figli esprimono un minor livello di frustrazione delle donne rispetto all'uso del tempo (Cannito e Santero, 2024). Altresì è significativo che gli uomini non riconducono eventuali difficoltà di progressione di carriera al fatto di essere padri, ma rappresentano il processo di promozione come un gioco basato sulla resistenza, la tenacia e la determinazione (Gunter e Stambach, 2003).

La letteratura menzionata si è focalizzata soprattutto sulle generazioni più giovani, mostrando le difficoltà che la conciliazione pone alle progressioni di carriera nell'accademia odierna, mentre minore attenzione è stata rivolta alle traiettorie di professori e professoresse ordinari/e delle generazioni passate. Il presente articolo contribuisce a colmare questa lacuna nel dibattito scientifico sulle declinazioni di genere della conciliazione tra vita professionale e vita familiare, analizzando le narrazioni delle carriere accademiche di 29 docenti universitari/e di prima fascia, di cui 14 donne e 15 uomini, che sono entrati nell'Università italiana tra gli anni Settanta e gli anni Novanta.

Non ci soffermeremo, quindi, sulla questione del tetto di cristallo, dato che si tratta di donne e uomini che si trovano all'apice della carriera accademica, quanto piuttosto su se e come il tema della conciliazione emerge dai loro racconti del percorso universitario, segnando eventuali differenze di genere. Ai fini metodologici è importante evidenziare che la traccia dell'intervista utilizzata dal gruppo di ricerca è stata elaborata nell'ambito del progetto di ricerca *Ci-cerchie* sulle reti della sociologia italiana promosso dall'AIS nel quarantennale dalla sua fondazione (per un approfondimento si veda in questo volume il saggio introduttivo di Agodi e Tognetti, 2025), che non prevedeva domande esplicite né su questioni di genere né sulla conciliazione. Di conseguenza, baseremo la nostra analisi sulle dichiarazioni spontanee date dagli intervistati rispetto al tema in oggetto. Tale sguardo risulta essere particolarmente fecondo perché, come vedremo, ci permette di mostrare in che modo il discorso di genere entra nelle narrazioni dei professori e delle professoresse intervistati/e, specialmente per quanto riguarda la messa in relazione della storia accademica con la vita familiare e i carichi di cura a essa associati.

## 1 Vite (s)legate

Dalle interviste emergono stili diversi tra uomini e donne nel ricostruire e raccontare il proprio percorso accademico. Un elemento significativo di differenza riguarda il fatto di menzionare esplicitamente o meno gli eventi familiari che si intrecciano con il proprio percorso accademico. Nelle narrazioni degli uomini, le tappe della carriera universitaria sono raramente legate agli eventi delle traiettorie familiari e, quando lo sono, i riferimenti rimangono comunque vaghi. Un primo

dato significativo è che la maggioranza degli intervistati uomini non nomina mai eventi di tipo familiare, come la nascita dei figli, per cui dall'intervista non si evincono importanti aspetti dello stato di famiglia dell'intervistato. In una minoranza di casi, l'esistenza dei figli viene menzionata in modo superficiale dopo parecchio tempo dall'inizio dell'intervista. Per esempio, nell'intervista che segue, l'intervistato nomina la figlia solo in seguito a un'esplicita sollecitazione dell'intervistatrice. In questo estratto l'intervistato esplicita quanto rimane invece implicito nella maggior parte delle narrazioni degli uomini, ovvero il fatto di aver dato priorità alla propria carriera mettendo in secondo piano la propria vita familiare. Questo sacrificio si configura come un «prezzo» da pagare, doloroso ma, forse, necessario. Nelle sue parole:

Intervistatrice: Hai figli? Quanti figli ha? Età?

Intervistato: Sì, una. X anni. [...] è uno dei costi che ho pagato, è una delle cose di cui mi rendo conto che ho pagato e che rispetto ad altri avrei voluto dedicare più tempo. Adesso mi rendo conto che avrei dovuto dedicare più tempo, quindi quando tu mi dici ci sono stati costi? Sì che ci sono stati. Un po' li ho capiti dopo, un po' li ho capiti però li ho pagati, non mi sto a lamentare (I37)<sup>1</sup>.

In altri casi, la presenza di figli emerge in modo estemporaneo, durante un racconto aneddotico, come in questa intervista:

Una volta X arriva e dice: «La fondazione X mi ha chiesto di partecipare al convegno su X e di fare una relazione». Adesso io non voglio sbagliarmi, ma sarà stato... poi siamo andati a X, è venuta anche mia figlia che aveva un cappottino verde (I12).

A differenza degli uomini, la maggioranza delle donne tende a intrecciare gli eventi che costellano la propria biografia in un'unica narrazione. Vita professionale e vita familiare si intersecano l'una con l'altra nelle ricostruzioni delle intervistate che riportano con una ricchezza di particolari le tappe sia della carriera sia del corso di vita, evidenziando sin da subito quanto i due emisferi si siano influenzati a vicenda. I fallimenti e i successi nei concorsi, le scelte professionali, le fasi della carriera, la mobilità nazionale e internazionale, la vittoria di finanziamenti per la ricerca, sono eventi spesso collegati ad altrettante tappe della vita familiare. Le due citazioni che seguono costituiscono due esempi emblematici di tale stile narrativo. Nel primo caso, l'intervistata situa il concorso da ricercatrice all'interno di una particolare sequenza di eventi familiari, quali la nascita della figlia e la morte del padre, per spiegare la fatica e il carico emotivo con cui ha vissuto quella fase

---

1. Per garantire la privacy dei partecipanti, tutte le citazioni delle interviste sono contrassegnate da codici alfanumerici.

della sua vita. Nel secondo caso, l'intervistata colloca le motivazioni che l'hanno portata ad accettare un'importante offerta di lavoro in un istituto di ricerca nel contesto familiare, evidenziando come le difficoltà di conciliazione siano state un fattore importante nella decisione.

Tra l'altro mi trovai in una congiuntura personale terribile perché ad agosto è nata la mia seconda figlia, a ottobre feci il concorso e a dicembre è morto mio padre. E guarda io veramente ho quest'immagine di me stessa che va avanti e indietro nel corridoio con questa bambina neonata appoggiata sulla spalla che non voleva dormire ovviamente, andavo avanti indietro e ripetevi le cose per il concorso perché all'epoca era una prova abbastanza impegnativa. Quando ho preso il primo stipendio mi misi a piangere, piangevo a dirotto perché c'erano tutte queste sensazioni veramente contrastanti la gioia di un secondo figlio, un traguardo raggiunto, il dolore che non potevo neanche dirlo a mio padre (18).

[Mi offrirono un posto in un istituto di ricerca] allora in quei sei mesi io ci pensai e dissi, avevo un bambino piccolo, [mio marito] era riuscito a entrare nell'accademia vincendo un concorso a X [città molto lontana dalla residenza della coppia] ed era sempre in giro per il mondo perché ha fatto 16 anni di vita sui treni e sugli aerei e io avevo un bambino piccolo e nessun parente a X [città di residenza della coppia] per cui ero tentata, per comodità. Il problema della conciliazione che noi ben conosciamo della vita accademica (13).

La distinzione di due stili narrativi differenti tra gli uomini e le donne intervistati/e, il primo slegato dalla vita familiare e il secondo strettamente connesso a essa, segnala due modelli profondamente diversi di pensarsi e rappresentare la propria biografia. Per spiegare tale differenza ricorriamo al concetto classico di «doppia presenza» (Balbo, 1978) che va oltre l'idea di doppio lavoro, per evidenziare come l'identità delle donne, specialmente delle generazioni a cui appartengono le nostre intervistate, sia costruita nel processo di socializzazione dal pensarsi simultaneamente nella sfera familiare e lavorativa. L'identità maschile si costruisce, invece, prevalentemente attorno alla sfera professionale, per cui nel raccontarsi essi separano nettamente la carriera accademica dalla vita privata.

## 2 La conciliazione tra lavoro e famiglia

Come abbiamo visto nell'introduzione, la letteratura scientifica sul tema del *work-life balance* nell'accademia ha già ampiamente messo in luce le asimmetrie di genere per quanto concerne il diverso carico di lavoro di cura e l'impatto sulla carriera accademica. Le interviste raccolte confermano la difficoltà delle docenti di conciliare vita familiare e vita lavorativa anche per via di una concezione diffusa del lavoro accademico come totalizzante. L'arrivo dei figli o l'invecchiamento dei genitori rappresentano eventi importanti che modificano il loro grado di aderenza al modello egemonico di professore ideale. Gli uomini, invece, tranne alcuni casi

sporadici, non sembrano avere difficoltà ad abbracciare tale visione, per cui accettano senza troppe preoccupazioni posizioni lavorative in sedi molto lontane dal loro luogo di residenza e si dedicano a tempo pieno al lavoro.

La lunga citazione che segue esprime bene sia il cambiamento che impone ai ritmi lavorativi l'arrivo di un figlio, sia il conflitto organizzativo e di genere che permea l'Università italiana per quanto concerne la definizione dei tempi di lavoro.

... allora, io ho avuto una carriera sicuramente veloce, non posso dire di no, a parte l'ordinariato. Però è anche stata legata un po' alla mia storia ovviamente di vita personale, al mio corso di vita, io non ho avuto figli fino a 45 anni, sono diventata madre solo a 45 anni... [...] E poi quando è arrivata mia figlia io in realtà ero proprio diciamo all'apice della mia carriera, e adesso già mi sento molto in declino. Almeno da due tre anni. All'apice della mia carriera e credo che sia l'apice insomma se... dopo dieci anni, dodici anni dal dottorato, dieci anni dal dottorato no? In cui puoi dare davvero il massimo... ho avuto mia figlia con un po' di fatica come ti dicevo, e in contemporanea avevo due progetti di ricerca, avevo già fatto il bando prima che nascesse. Quindi in quel periodo lì... e lì mi è... per esempio mi è stato proposto di fare il direttore di X [rivista], mi sono state proposte tante cose. Però io ho dovuto come dire, rallentare su alcuni fronti. Quindi il fatto di, come dire, farli troppo tardi può avere un vantaggio... Io credo di aver avuto dei vantaggi perché ho potuto fare la mia carriera e poi ho avuto mia figlia. Però è anche vero che era anche un momento in cui potevo espandere di più se non avessi... se mia figlia invece che due anni avesse avuto 12 anni, o anche solo adesso... e quindi cioè comunque io volevo essere... alle cinque e mezzo/sei volevo essere a casa, capito? Non è che volevo lavorare fino alle dieci di sera come magari potevo fare prima. E poi quando ho avuto mia figlia e negli anni successivi io ho smesso... non ho più lavorato la sera dopo cena, devo ammettere, a parte qualche mail, ovviamente, o qualche cosa da rispedire. Ma mentre prima io lavoravo, come molti di noi fanno e fanno, lavorano... anche il sabato potevo lavorare tutto il sabato, poi lavorare tutta la domenica mattina, potevo lavorare la sera dopo cena. Adesso ovviamente ogni riunione, da dieci anni, con le mie colleghe che abbiamo figli, diciamo «vedi, vedi in questa riunione» magari siamo nelle video call questi ci dicono «no, dalle quattro alle sei» poi alle sei e mezzo sei ancora lì... io poi scrivo e dico «scusate ma io ho un altro impegno» [...] No perché cioè questi colleghi maschi, quando fai delle riunioni a volte, cioè... questi sono liberi da qualsiasi vincolo, possono andare... intanto ti mettono la riunione alle quattro, normalmente, e poi vanno avanti fino alle sette... che problema c'è? (I34)

Come racconta l'intervistata, posporre la maternità è una delle strategie più diffuse per non trovarsi in una condizione di svantaggio nelle prime fasi della carriera accademica, che richiedono un elevato grado di dedizione al lavoro in termini sia di studio e ricerca per poter mantenere elevati livelli di produttività scientifica, sia di disponibilità e flessibilità spaziale e temporale. Diventare madri una volta stabilizzate consente infatti di poter modificare il proprio stile lavorativo senza troppi contraccolpi sulla carriera, anche se questa scelta implica comunque dei costi e degli attriti con i colleghi che godono del privilegio di non avere obblighi di cura. Gli uomini intervistati riportano minori difficoltà di conciliazione e trascurabili

rinunce sul piano lavorativo: vincono concorsi in altre città, viaggiano spesso per collaborazioni nazionali e internazionali e non sembrano avere problemi di orario. In una minoranza di casi, però, anche nelle loro narrazioni emerge qualche difficoltà nel conciliare la vita lavorativa con quella familiare, nonché il riconoscimento del diverso carico di lavoro riproduttivo che ricade sulle spalle delle colleghe.

C'è anche un problema di conciliazione, quando è nato mio figlio, ero a metà della borsa post-dottorale. C'era il rinnovo, becco il direttore del dipartimento che mi diceva «Be' allora, vedo che lei ha rinunciato alla borsa». Io dico: «Scusa? Come la borsa?» «Sì, ieri scadeva la domanda per il rinnovo della borsa e tu non l'hai presentata». Siccome mio figlio grande non dormiva mai... Questo era anche un'altra difficoltà. Io so che parlo con una donna e le difficoltà di conciliazione delle colleghe sono maggiori delle nostre, però mia moglie ha sempre lavorato, fino all'altro ieri faceva il manager di una multinazionale, non è una cosa semplice, quindi questa è un'altra difficoltà (I19).

Le diverse difficoltà di conciliazione delle professoressa e dei professori intervistate/i si riflettono anche nelle percezioni stereotipate dei colleghi. Come racconta questa intervistata, quando le donne hanno dei figli si dà per scontato che siano loro a doversene occupare, mentre questo non avviene con i padri.

E quindi arrivo a X [città del sud Italia] nel '92, in una situazione complicata sul piano sia familiare... insomma sei un professore fuori sede, poi sei una donna... Questo va anche detto: eravamo tre che venivamo per così dire dal nord, due colleghi che venivano da X, io che venivo da X. Quindi siamo andati insieme. Uno dei due colleghi era anche lui sposato, e aveva una bimba piccolina, più piccola anche di mio figlio, allora. E notai subito che nessuno gli ha mai chiesto «come fai con tua figlia?», e la domanda a me era: «come fai con tuo figlio?». E io dicevo: «Scusa, ma a lui glielo hai chiesto?». Dico, «Ma guarda che non è in mezzo alla strada, ha anche un padre questo bambino, non lo ho abbandonato in mezzo alla strada». Comunque... Effettivamente, insomma, non era semplice gestire il tutto (I15).

Come vedremo nella prossima sezione, il ruolo dei partner nella conciliazione della vita professionale con quella familiare e, più in generale, nel percorso accademico, è fondamentale per il successo delle e degli intervistate/i.

### **3 Quale «genere» di supporto? Il ruolo dei partner nel favorire la carriera accademica**

Il percorso accademico rappresenta un contesto a elevata complessità e pressione, caratterizzato da un lungo periodo di precarietà e incertezza per il futuro ed elevate aspettative di performance e produttività che accompagnano pressoché ogni fase della carriera. In questo contesto, il supporto del/la proprio/a partner riveste un ruolo fondamentale nel facilitare il successo professionale e il benessere complessivo di chi decide di percorrere questo percorso.

Un primo elemento che va considerato a questo riguardo consiste nel fatto che il nostro campione è composto da professori ordinari, docenti che quindi raccontano una storia, per così dire, «a lieto fine», che li ha portati a ricoprire i ruoli all'apice della gerarchia accademica. Mancano, dunque, le voci di chi non ce l'ha fatta, o di chi fatica a continuare questo percorso per mancanza di supporto. Dall'analisi delle nostre interviste risulta però interessante, in questo quadro, osservare come e se viene messo a tema il supporto del/la partner nella progressione della propria carriera. I risultati dell'analisi sembrano suggerire che sono gli intervistati uomini, più delle donne, a ricevere questo tipo di supporto dalle loro partner. Anche in questo caso, dunque, le modalità attraverso cui il supporto (emotivo ma anche pratico e organizzativo) viene offerto sembra essere influenzato dalle norme di genere dominanti. Ciò emerge in particolar modo quando si sollecitano gli intervistati a parlare delle risorse a cui hanno attinto, nel corso degli anni, per far fronte alle difficoltà e agli ostacoli incontrati lungo il loro percorso professionale. Di questo possiamo trovare un esempio illustrativo nel seguente estratto:

Beh intanto, lo faccio non per... io non sarei riuscito a fare la carriera universitaria senza mia moglie, questa è una cosa che vorrei dire perché ci sono stati momenti molto difficili in cui sono stato sostenuto, appoggiato. Ho insegnato a scuola per mantenermi e poi, insomma, se non ci fosse stata questa fiducia di sopportare una persona impegnata in questa faticosa carriera, sinceramente non credo che ce l'avrei fatta (I12).

Molto spesso, la carriera accademica implica numerosi cambiamenti della sede lavorativa, almeno fino alla stabilizzazione, ma non di rado anche in seguito. Questi spostamenti non sono solo il risultato di decisioni individuali, ma si inseriscono all'interno di dinamiche relazionali che caratterizzano il mondo accademico, in cui reti professionali e appartenenze disciplinari giocano un ruolo chiave nel facilitare od ostacolare le opportunità di carriera. Per un'analisi dedicata alle infrastrutture relazionali e alle reti accademiche nella sociologia italiana, si rimanda al contributo di Picardi e Serino (2025). Dall'analisi delle interviste del sottogruppo degli uomini, non emergono sacrifici legati alla rinuncia a opportunità lavorative per dedicarsi alle responsabilità familiari. Le partner, nei rari casi in cui vengono citate, sono rappresentate complessivamente come supportive nel farsi carico della cura dei figli e nell'accettare le soluzioni abitative che si configurano come migliori per assecondare le esigenze lavorative dei loro compagni, anche a costo di rinunciare o modificare la propria carriera lavorativa. L'estratto di intervista che segue è illustrativo a questo riguardo sotto diversi punti di vista: l'intervistato parla di un lungo periodo di pendolarismo tra diverse città, prima di riuscire a prendere servizio nella città di residenza della famiglia. Un'esperienza che comporta inevitabilmente difficoltà logistiche, un discreto carico emotivo nonché una comples-



sa gestione familiare. Nel momento in cui l'intervistatrice lo sollecita in relazione agli «anni faticosi» relativi alla carriera universitaria, in modo eloquente l'intervistato riconosce che la fatica è stata, soprattutto, a carico di sua moglie:

Intervistato: Io avevo scelto casa in periferia di X [città di residenza] anche in funzione dell'Università X, di una certa... di una relativa vicinanza. Ho sempre fatto il pendolare. Prima su X [città a circa un'ora dalla residenza] e poi su X [città in una regione limitrofa, a circa due ore dalla residenza]. X anni di pendolarismo.

Intervistatrice: Eh, con la famiglia che viveva a X [città di residenza], chiaramente.

Intervistato: Sì.

Intervistatrice: E i bambini e tutto, quindi sì, quindi sono stati anche anni faticosi ovviamente questi...

Intervistato: Soprattutto per mia moglie devo dire (I4).

Dall'analisi delle interviste emerge una esigua minoranza di casi in cui sono le intervistate a raccontare del supporto ricevuto dai loro partner. A questo riguardo, il prossimo estratto di intervista risulta particolarmente illustrativo perché, da una parte, l'intervistata osserva come, essendo a sua volta un accademico, il marito condividesse il suo stesso stile di vita, e quindi fosse consapevole degli impegni e delle fatiche che ciò implica; dall'altra, è interessante notare come vi sia, nelle sue parole, una esplicita consapevolezza delle aspettative di genere da cui, in qualche modo, si considera emancipata. Per la sua generazione, infatti, il sostegno del marito alla sua carriera si configura più come eccezione che non come regola. In particolare, l'intervistata fa riferimento al fatto che il marito non sia stato di ostacolo quando lei ha deciso di trascorrere un periodo di ricerca all'estero, arrivando anche a rinunciare a un'opportunità lavorativa per seguirla. Allo stesso tempo, risulta interessante notare come nonostante sotto diversi punti di vista la loro situazione di coppia sia caratterizzata da una maggiore parità di genere, permangano alcuni elementi tipici della suddivisione tradizionale dei ruoli, e in particolare il lavoro domestico, che ancora sembra rimanere una responsabilità femminile, nonostante svolgano la medesima professione. Nelle sue parole:

Ecco... quindi in parte c'è stato l'avere un marito come il mio forse, come dire, ha favorito no? Cioè, il fatto che fosse normale l'attività... non tutti i mariti accademici... da questo punto di vista noi siamo una eccezione come coppia accademica, almeno nella nostra generazione abbastanza. Però, cioè, non è mai stato messo in discussione che io lo facessi e per cui anche lui è andato via... con le sue borse di studio, quando io l'ho avuta a X [paese esterno all'Europa] lui ha rinunciato ad andare in X [paese in Europa] è venuto con me. Cioè, è stato sempre una... Da questo punto di vista un sostegno, non tanto nella divisione del lavoro ma certamente nel riconoscimento che questa fosse una cosa un po' come dire, venuta spontaneamente da sé (I7).

## 4 Conclusioni

Il presente contributo ha esplorato le narrazioni dei percorsi accademici di 29 docenti universitari in Italia, e ha messo in luce il permanere di significative differenze di genere nel modo di integrare e raccontare l'esperienza lavorativa con quella familiare. Le carriere accademiche di sociologi e sociologhe emergono, infatti, come processi dinamici costruiti nel corso del tempo, in cui eventi biografici e fattori strutturali si intrecciano influenzando le opportunità di avanzamento e carriera (Elder, 1998). Le traiettorie accademiche risultano, dunque, essere il risultato di un'interazione continua tra agency individuale, vincoli istituzionali e norme di genere, dove le transizioni lavorative e familiari rappresentano *turning point* cruciali, che hanno un impatto rilevante nel percorso professionale. Eventi biografici significativi come il matrimonio e la nascita dei figli si rivelano momenti particolarmente incisivi per le donne, che vedono il loro percorso accademico più frequentemente rimodellato in funzione delle responsabilità familiari. Infatti, i risultati mostrano che, mentre la maggior parte delle docenti donne intreccia discorsivamente gli eventi familiari con la propria carriera accademica, gli intervistati uomini tendono invece a separare o minimizzare il racconto degli eventi e impegni familiari rispetto a quelli professionali. In particolare, le narrazioni maschili raramente includono riferimenti a eventi familiari significativi come la nascita di un figlio, o il lavoro di cura, che quando menzionati emergono spesso in risposta a sollecitazioni specifiche durante le interviste. Al contrario, le donne non solo narrano questi eventi senza esplicite sollecitazioni, ma spesso li collocano come punti di svolta o elementi influenti nel loro percorso professionale, delineando una carriera biografica dove lavoro e famiglia vengono rappresentati come dimensioni interdipendenti. Tale riflessività potrebbe derivare non solo dai costrutti identitari delle accademiche, ma anche da una specifica sensibilità sociologica alle questioni di genere che accomuna molte delle studiose intervistate. Ecco che studiare come la conciliazione e la vita familiare entrino nelle narrazioni di sociologhe e sociologi costituisce un'angolatura particolare e innovativa per comprendere sia le implicazioni delle relazioni di genere nelle carriere accademiche, sia il livello di introspezione di professori e professoressa su questo tema.

Questo studio presenta alcune limitazioni che meritano considerazione. In primo luogo, le interviste utilizzate per l'analisi sono state originariamente raccolte per uno studio focalizzato sulla ricostruzione delle reti della sociologia italiana, piuttosto che sul tema specifico della conciliazione vita-lavoro. Pertanto, la traccia dell'intervista non includeva esplicitamente domande relative alla conciliazione vita-lavoro o sulle disuguaglianze di genere, il che ha impedito la raccolta di informazioni più dettagliate e specifiche su questi temi. Ciò potrebbe aver limi-

tato la profondità e l'ampiezza delle risposte relative al tema della conciliazione e alle disuguaglianze di genere, riducendo la possibilità di analizzare questi aspetti in maniera più sistematica e approfondita.

Inoltre, nella traccia di intervista mancavano domande sociodemografiche specifiche relative allo status relazionale e al numero di figli degli intervistati, e questa mancanza di informazioni ha inevitabilmente influenzato la quantità e qualità delle informazioni raccolte e delle analisi effettuate. Questi elementi limitano, inoltre, l'estendibilità dei risultati. Nonostante queste limitazioni, il fatto che i temi della conciliazione e delle disuguaglianze di genere emergano con rilevanza anche in un contesto di intervista non specificamente orientato a questi argomenti, sottolinea l'importanza e la pervasività di tali questioni nell'ambito della carriera accademica.

## Riferimenti bibliografici

- Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32(8), 3-11.
- Bertolini, S. e Poggio, B. (eds.) (2022). *Research Handbook on Work-Life Balance: Emerging Issues and Methodological Challenges*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Cannito, M. e Santero, A. (2024). Balancing Work, Life, and Care Responsibilities in Academia: The Male Perspective. *Sociologia del Lavoro*, 168, 88-111.
- Cannito, M., Naldini, M. e Santero, A. (2023). Investigating the Glass Ceiling in Italian Academia. Women's Strategies and Barriers to Career Advancement, *Sociologica*, 17(2), 93-114.
- Carriero, R. e Naldini, M. (2022). Gender Disparity in Access to Academia in Italy. Are there barriers to women's early career stages?. *Polis*, 36(1), 5-32.
- Cohen, S., Hanna, P., Higham, J., Hopkins, D. e Orchiston, C. (2020). Gender discourses in academic mobility. *Gender Work & Organization*, 27(2), 149-165.
- Cois, E., Naldini, M. e Solera, C. (2023). Addressing Gender Inequality in National Academic Contexts. An Introduction to the Symposium «Don't Fix Women, Fix Academia?», *Sociologica*, 17(2), 1-15.
- Commissione europea (2021). Tracking Progress on The Path Towards Gender Equality in Research and Innovation (R&I). Disponibile a: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/61564e1f-d55e-11eb-895a-01aa75ed71a1>
- Elder Jr, G.H. (1998). The life course as developmental theory. *Child development*, 69(1), 1-12.
- Gaiaschi, C. (2022). *Doppio Standard. Donne e carriere scientifiche nell'Italia contemporanea*. Roma: Carocci.
- Gatta, M.L. e Roos, P. A. (2004). Balancing without a net in academia: Integrating family and work lives. *Equal Opportunities International*, 23(3/4/5), 124-142.
- Gunter, R. e Stambach, A. (2003). As balancing act and as game: How women and men science faculty experience the promotion process. *Gender Issues*, 21, 24-42.
- Lombardo, E., Naldini, M. e Poggio, B. (2024). Gender Inequalities in Academia: Multiple Approaches to Closing the Gap. *Sociologia del Lavoro*, 168, 9-27.
- Misra, J., Lundquist, J.H. e Templer, A. (2012). Gender, work time, and care responsibilities among faculty. *Sociological forum*, 27(2), 300-323.

- Naldini, M. e Poggio, B. (2023). *Genere e accademia: carriere, culture e politiche*. Bologna: Il Mulino.
- Picardi, I. (2020). *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*. Milano: FrancoAngeli.
- Rafnsdóttir, G.L. e Heijstra, T.M. (2013). Balancing work–family life in academia: The power of time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283-296.
- Santos, G.G. (2015). Narratives about work and family life among Portuguese academics. *Gender, Work & Organization*, 22(1), 1-15.
- Savigny, H. (2014). Women, know your limits: Cultural sexism in academia. *Gender and education*, 26(7), 794-809.
- Toffoletti, K. e Starr, K. (2016). Women Academics and Work–Life Balance: Gendered Discourses of Work and Care. *Gender, Work & Organization*, 23, 489-504.