



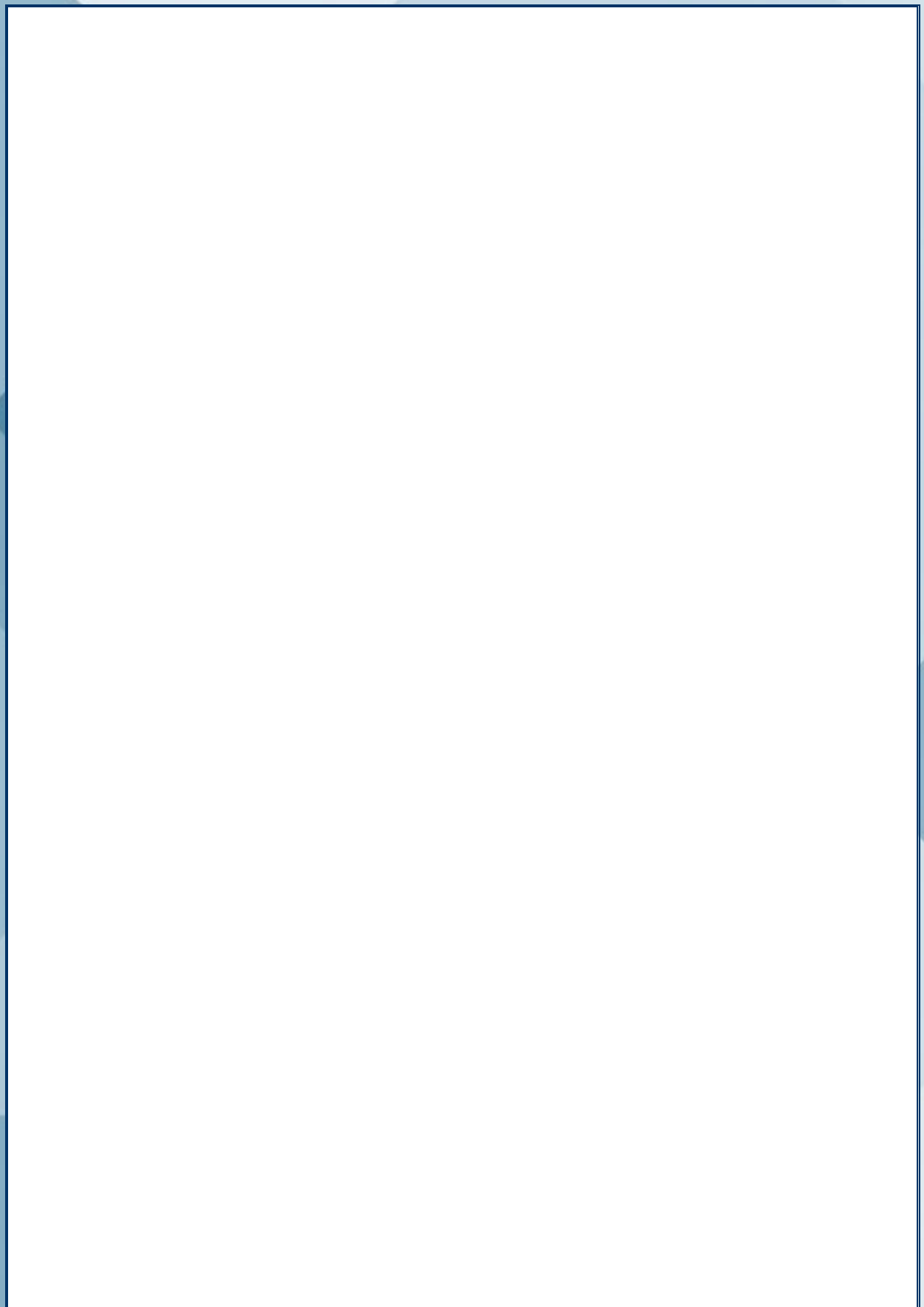
**Coopération Bancaire pour l'Europe - GEIE**  
GROUPEMENT EUROPÉEN D'INTÉRÊT ECONOMIQUE

***STUDIO COMPARATIVO SUL GENDER  
GAP NELLE PROFESSIONI TECNICHE IN  
EUROPA***

*FOCUS SU ARCHITETTURA, INGEGNERIA E SERVIZI  
PROFESSIONALI IN GERMANIA, FRANCIA, SPAGNA E  
ITALIA*



*Bruselles, giugno 2026*



## INDICE

EXECUTIVE SUMMARY .....	1
METODO E LIMITI.....	3
TABELLA COMPARATIVA PRINCIPALE .....	4
SCHEDE PAESE .....	6
Germania.....	6
Francia .....	6
Spagna .....	7
Italia.....	8
INCARICHI, OPPORTUNITÀ ECONOMICHE E RUOLI APICALI .....	9
NORME E POLICY RILEVANTI .....	10
DATI NON REPERITI E DISPONIBILITÀ DEI DATI .....	12
TABELLA FINALE DI DISPONIBILITÀ DEI DATI.....	13
FONTI .....	14

## EXECUTIVE SUMMARY

La ricerca mostra un quadro netto: il materiale più solido e comparabile riguarda soprattutto l'**architettura** e il **lavoro autonomo/libero-professionale**, mentre per **ingegneria** e, soprattutto, per **accesso agli appalti pubblici per genere dell'aggiudicatario**, la copertura è molto più debole o assente. Dove esistono dati diretti, il gap economico resta ampio: in **Germania**, per l'architettura dipendente, la *Bundesarchitektenkammer* rileva nel 2023 un **gender pay gap annuo non corretto del 26%** e, anche a parità di posizione e contesto lavorativo, un **gap orario corretto del 6,8%**; in **Francia**, nelle imprese di architettura, la retribuzione netta annua mediana 2021 è **27.381 euro per le donne contro 32.534 per gli uomini**; in **Spagna**, lo studio CSCAE indica una **brecha salarial del 19%** tra architetti e architette, che sale al **21% nel settore privato**; in **Italia**, tra gli iscritti Inarcassa nel 2024 gli ingegneri di sesso femminile hanno dichiarato in media il **56% del reddito** degli ingegneri di sesso maschile, mentre gli architetti di sesso femminile il **60%**.

La presenza femminile è quasi ovunque **più alta in architettura che in ingegneria**. In **Francia** le donne sono il **33,35%** della professione architettonica iscritta all'Ordine, ma arrivano al **42,7%** tra i salariati e al **57,4%** tra i funzionari; tra gli **ingénieurs en activité** le donne sono invece il **24%**. In **Italia** le donne sono il **44,2%** degli architetti iscritti agli Albi e il **17,3%** degli ingegneri; nella sola platea Inarcassa la presenza femminile arriva al **41% tra gli architetti** e si ferma al **15% tra gli ingegneri**. In **Spagna** il dato più robusto recuperato per ingegneria è del **20% di donne** nel complesso della professione; in **Germania**, per il solo *Bauingenieurwesen*, la quota femminile è del **28%** nelle attività equiparabili ad attività d'impresе e del **46% nella pubblica amministrazione**.

Sul terreno dell'**accesso alle opportunità economiche**, la Spagna è il Paese per cui emerge la migliore evidenza diretta: tra le architette collegiali, il **40,5%** si è presentato a concorsi della pubblica amministrazione, contro il **47,1%** degli uomini; inoltre, nel proprio lavoro dichiarano di dipendere da sé stesse nel **58,3%** dei casi, contro il **75,2%** dei colleghi. In Germania, la struttura del mercato architettonico mostra una segmentazione rilevante: nel 2023 gli studi di architettura hanno ricavato in media il **43% del fatturato da clienti privati**, il **28% da clienti business** e il **22% da committenti pubblici**; la quota pubblica cresce dal **10% negli studi mono proprietario senza dipendenti** al **30% negli studi con 10 o più addetti**, segnalando un accesso al mercato pubblico molto legato alla scala organizzativa.

Il principale limite informativo è il seguente: **non emergono dati amministrativi robusti e comparabili, per i quattro Paesi, sul genere degli aggiudicatari di appalti pubblici di servizi di architettura e ingegneria.** Nello strato informativo ufficiale consultato, gli operatori economici risultano identificati tramite **dati legali o fiscali dell'impresa** e non tramite una variabile standard di sesso/genere del titolare o del team: gli **eForms/TED** sono lo standard europeo di pubblicazione dei notice; nel dataset francese consultato i titolari sono tracciati con **SIREN/SIRET**; nella documentazione spagnola consultata compare il **NIF** dell'entità aggiudicataria. Per questa ragione, il report **non inferisce mai il genere dai nomi** e classifica questo indicatore come **non reperito** oppure, in pochi casi, come **proxy debole**.

## METODO E LIMITI

La ricerca ha seguito la gerarchia richiesta:

1. **dati diretti su architetti e ingegneri;**
2. poi dati su **servizi di architettura e ingegneria;**
3. poi, solo se necessario, dati su **ambiti tecnici o professioni tecniche molto vicine;**
4. infine, dati generali nazionali soltanto come contesto.

Sono stati separati, quando possibile, **dipendenti e autonomi, architettura e ingegneria, mercato pubblico e mercato privato**. Le fonti dominanti sono state organismi professionali e previdenziali settoriali, statistiche ufficiali nazionali e, soltanto in seconda battuta, survey di settore metodologicamente trasparenti.

C'è però un limite strutturale che incide sulla comparabilità: i dati disponibili mescolano **medie e mediane, lordo e netto, retribuzione oraria, mensile e annua, lavoro subordinato e libero-professionale, universi diversi** come iscritti agli ordini, iscritti alle casse, rispondenti a survey professionali, occupati di settore e lavoratori dipendenti full-time. Quindi, quando nel report si mettono accanto valori di Paesi diversi, non li si tratta come "ranking" omogenei, ma come **evidenze nazionali di intensità e struttura del gap**.

Sul procurement è stata applicata una regola metodologica rigida: **nessuna attribuzione del genere sulla base del nome del titolare, del legale rappresentante o del team**. Dove il dato non era ricavabile da una fonte ufficiale o da una metodologia solida, l'indicatore è stato marcato come "*non reperito*"; dove esisteva solo una traccia indiretta, per esempio la partecipazione delle professioniste a concorsi pubblici, oppure la quota di fatturato da committenti pubblici, l'evidenza è stata marcata come "*proxy*" e non usata per sostenere conclusioni più forti del consentito.

*Nota metodologica sulla tabella*

I valori non sono perfettamente omogenei tra Paesi: si alternano stipendio lordo mensile full-time, retribuzione netta annua mediana, reddito medio annuo da libera professione e risultati di survey professionali. La tabella serve quindi a confrontare **direzione e intensità delle disuguaglianze**, non a costruire una graduatoria meccanica.

## TABELLA COMPARATIVA PRINCIPALE

Paese	Retribuzioni e redditi	Presenza femminile	Incarichi, mercato e ruoli	Classificazione prevalente	Fonte
Germania	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Architettura dipendente: gap annuo non corretto 26%, gap orario corretto 6,8%;</li> <li>✦ Architekt/in full-time: 4.178 €/mese donne vs 5.340 uomini;</li> <li>✦ Ingenieur/in-Bau: 4.994 vs 6.028 €/mese.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Bauingenieurinnen: 28% nelle imprese e 46% nella PA;</li> <li>✦ per la presenza femminile complessiva in architettura il dato diretto, univoco e recente non è emerso nel set consultato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Studi architettura: 43% del fatturato da privati, 28% da business, 22% da committenti pubblici;</li> <li>✦ quota pubblica dal 10% negli studi minimi al 30% negli studi con 10+ addetti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Diretto per architettura dipendente e civil engineering;</li> <li>✦ non reperito per redditi autonomi per sesso;</li> <li>✦ procurement per genere non reperito.</li> </ul>	<a href="#">GER</a>
Francia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Imprese di architettura: mediana netta annua 2021 27.381 € donne vs 32.534 € uomini, indice di parità 84,2;</li> <li>✦ Architetti libéraux: reddito medio 2022, 35.132 € donne vs 54.265 € uomini, gap 35,2%.</li> <li>✦ Per gli ingegneri, la survey IESF mostra gap retributivi crescenti con l'età e con la responsabilità.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Architetti iscritti: 33,35% donne nel 2023;</li> <li>✦ 55,9% delle salariate nelle agenzie di architettura sono donne;</li> <li>✦ Ingegneri attivi: 24% donne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Tra gli ingegneri: responsabilità gerarchiche 34% donne vs 47% uomini;</li> <li>✦ Membri di organi di direzione 14% vs 25%.</li> <li>✦ Dato diretto sugli appalti pubblici per sesso dell'aggiudicatario non reperito.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Diretto per architettura;</li> <li>✦ diretto ma survey professionale per ingegneria;</li> <li>✦ proxy ufficiale per autonomi tecnici non architetti/ingegneri in senso stretto.</li> </ul>	<a href="#">FRA</a>
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Architettura: gap salariale 19%; nel privato 21%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Per ingegneria: 20% donne nel complesso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Architetture: 40,5% si sono presentate a concorsi della PA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Diretto per architettura;</li> </ul>	<a href="#">SPA</a>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Nel panel collegiale 2017 il reddito lordo medio è 19.184 € per le architetto e 23.641 € per gli architetti.</li> <li>✦ Per l'ingegneria non è emerso un headline salary gap settoriale robusto.</li> </ul>	<p>della professione, 24% nella civile/caminos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Per la quota femminile complessiva nella professione architettonica il dato stock recente e diretto non è emerso nel set consultato;</li> <li>✦ resta, come contesto, la parità tra studenti/egressi di architettura.</li> </ul>	<p>contro 47,1% degli uomini;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✦ dipendono da sé stesse nel lavoro nel 58,3% dei casi contro 75,2% degli uomini;</li> <li>✦ negli studi di riferimento il 52,7% dei casi femminili chiude 4 o meno progetti annui contro 46,6% dei casi maschili.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ diretto di survey per ingegneria;</li> <li>✦ procurement per genere non reperito, con accesso ai concorsi come proxy diretto.</li> </ul>	
Italia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Inarcassa: reddito medio 2024 degli iscritti 50.524 €;</li> <li>✦ Le ingegnere dichiarano in media il 56% del reddito degli uomini e le architetto il 60%.</li> <li>✦ Dato settoriale robusto sul gap orario dei dipendenti non reperito.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Albi 2024: 17,3% donne tra gli ingegneri e 44,2% tra gli architetti;</li> <li>✦ nella sola platea Inarcassa la presenza femminile è 29%, con 41% tra gli architetti e 15% tra gli ingegneri.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Evidenza robusta sull'accesso differenziale a incarichi pubblici/privati per genere non reperita;</li> <li>✦ il dataset consultato è solido sul lavoro autonomo, molto meno sui dipendenti e sul procurement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Diretto per lavoro autonomo/libera professione;</li> <li>✦ non reperito per dipendenti e procurement per genere.</li> </ul>	<a href="#">ITA</a>

## SCHEDE PAESE

### GERMANIA

La base più robusta è l'architettura. La Bundesarchitektenkammer, su dati 2023 raccolti nella rilevazione 2024, documenta un **gender pay gap annuo non corretto del 26%** e un **gap orario corretto del 6,8%** tra architette e architetti dipendenti, anche tenendo conto di esperienza, dimensione del datore di lavoro e posizione. La stessa evidenza collega il gap alla minore presenza femminile nelle posizioni apicali e nei contesti che pagano salari orari più alti. Per l'ingegneria civile, l'Entgeltatlas della Bundesagentur für Arbeit mostra per il full-time un **mediano mensile di 4.994 euro per le donne e 6.028 per gli uomini**; per l'architettura, il mediano mensile è **4.178 contro 5.340 euro**.

Sul lavoro autonomo, il quadro tedesco disponibile è forte sulla **struttura economica degli studi**, ma non altrettanto sulla scomposizione per sesso del reddito individuale. La survey BAK sugli studi autonomi mostra che nel 2023 il **fatturato degli studi** proveniva mediamente per il **43% da clienti privati**, per il **28% da clienti business** e per il **22% da committenti pubblici**; negli studi di architettura la quota pubblica vale il **21%**, ma sale molto nelle specializzazioni più vicine alla pianificazione pubblica. Inoltre, il **surplus mediano per titolare** cresce da **49.500 euro** nei monostudio a **190.283 euro** negli studi con 10 o più addetti, il che segnala una forte relazione tra scala organizzativa e opportunità economiche. Il dato su **reddito autonomo per sesso** non è invece emerso in modo pulito e utilizzabile, quindi va considerato **non reperito**.

Per presenza femminile e mercato del lavoro, l'evidenza diretta recuperata riguarda soprattutto il **Bauingenieurwesen**: la Bundesingenieurkammer riporta un **28% di donne** tra i civil engineers occupati in impresa e un **46%** nella pubblica amministrazione. La Bundesagentur für Arbeit segnala inoltre che nel 2024 circa **133.000 persone** lavoravano come architetti e circa **269.000** nel campo del civil engineering e della direzione lavori; poco più di un quarto dei profili di architettura e circa il **12%** del Bauingenieurwesen risultavano in posizione autonoma.

### FRANCIA

È il Paese più leggibile sul lato architettura, grazie all'Ordre des architectes e all'OMPL. Nel 2023 le donne rappresentano il **33,35%** della professione iscritta, ma la loro presenza cambia molto secondo il modo di esercizio: **42,7%** tra i salariati, **31,8%** tra gli associati, **34,9%** tra i libéraux e **57,4%** tra i funzionari. Nelle imprese di architettura, il barometro salariale OMPL calcolato su dati Insee/DSN mostra per il 2021 una

**retribuzione netta annua mediana di 27.381 euro per le donne e 32.534 per gli uomini**, con un **indice di parità di 84,2**; in pratica, un differenziale annuo di circa **5.153 euro** a favore degli uomini.

Il divario francese risulta ancora più marcato nel lavoro autonomo architettonico. Archigraphie 2024-2026, su fonte **CIPAV**, indica che nel 2022 il **reddito medio degli uomini architetti libéraux** era **54.265 euro**, contro **35.132 euro** per le donne; l'Ordre quantifica il gap medio in **35,2%**. La stessa pubblicazione mostra inoltre che, nelle agenzie di architettura, le donne sono la **maggioranza della forza lavoro salariata (55,9% nel 2022)**, ma restano molto meno rappresentate nel corpo professionale complessivo e nelle forme di esercizio più vicine alla proprietà e all'associazione.

Per l'ingegneria, la fonte più utile è la grande survey IESF 2024. Non è una statistica amministrativa ufficiale, ma è una fonte settoriale consolidata e di alto profilo. IESF stima **1,137 milioni di ingegneri in attività**, con **24% di donne**. Le disuguaglianze non sono solo di presenza, ma di accesso al potere e alla retribuzione: ha responsabilità gerarchiche il **34%** delle donne contro il **47%** degli uomini; è membro di organi di direzione il **14%** delle donne contro il **25%** degli uomini. Le retribuzioni mediane mostrano un gap crescente con l'età: tra i **30-39 anni** si passa da **52.600 euro** per le donne a **59.500** per gli uomini; tra i **50-64 anni** da **81.998** a **101.014 euro**; tra chi ha responsabilità di **direction générale**, il mediano è **95.373 euro** per le donne e **135.000** per gli uomini.

Per gli autonomi in senso più ampio, l'Insee offre anche un dato ufficiale utile ma più largo del perimetro architetti/ingegneri: nel **domaine technique** delle professioni liberali non salariate, nel 2022 il **reddito mensile medio** era **2,96 mila euro per le donne** e **4,69 mila per gli uomini**; inoltre, nel raggruppamento **architecture, ingénierie**, i non salariati erano circa **80 mila**, con **24,3% di donne**, un reddito medio mensile di **2.940 euro** per i non micro-entrepreneurs e **920 euro** per i micro-entrepreneurs.

## SPAGNA

Qui l'architettura offre la migliore evidenza diretta, grazie allo studio CSCAE sulla situazione delle donne nella professione. Il dato chiave è semplice: **brecha salarial del 19%** tra architetti e architette, con un differenziale che arriva al **21% nel settore privato**. Sul piano della situazione professionale, le architette collegiali lavorano **meno spesso in proprio** dei colleghi: il **62,1%** contro una quota maschile superiore di circa 11 punti; al contrario, lavorano più spesso per conto altrui (**20,9%** contro **11,1%** degli uomini).

Nel campione professionale collegiale, il reddito lordo medio per attività professionale nel 2017 era **19.184 euro per le donne e 23.641 euro per gli uomini**.

La Spagna è anche il caso migliore, nel materiale consultato, per capire l'**accesso agli incarichi pubblici** senza forzare i dati. Il CSCAE rileva che il **40,5%** delle architetture si è presentato almeno una volta a **concorsi della pubblica amministrazione**, contro il **47,1%** degli architetti; il **15,2%** delle donne dice di non essersi ancora presentata ma di starci pensando, contro l'**11,2%** degli uomini. La stessa indagine mostra un'altra asimmetria importante: nel lavoro, dichiarano di dipendere da sé stesse il **58,3%** delle architetture contro il **75,2%** degli uomini. È una differenza che dice molto sull'accesso effettivo all'autonomia professionale, alla continuità dell'incarico e alla capacità di stare sul mercato in posizione non subordinata.

Anche la **scala del lavoro** appare diversa. Negli studi di riferimento delle architetture intervistate, il **52,7%** dei casi femminili chiudeva **4 o meno progetti annui**, contro il **46,6%** dei casi maschili; i casi con **più di 15 progetti** erano **12,4%** per le donne e **16,0%** per gli uomini. Non è una prova definitiva su ricavi o qualità degli incarichi, ma è una buona evidenza diretta del fatto che le professioniste si concentrano più spesso in strutture e portafogli di attività meno estesi. Più in generale, oltre metà delle architetture intervistate ritiene che nel settore esistano disuguaglianze di genere che ostacolano lo sviluppo professionale.

Per l'ingegneria spagnola, la fonte più utile recuperata è l'**Observatorio de la Ingeniería de España**. Il quadro è molto meno ricco che per l'architettura, ma un dato è chiaro: in Spagna vi sono circa **750.000 ingegneri**, con una presenza femminile attorno al **20%**; la quota sale al **24%** nell'ingegneria civile/caminos, scende al **19%** nell'industriale e al **12%** nelle telecomunicazioni. Lo stesso osservatorio riporta che il **15%** degli ingegneri è imprenditore o esercita liberamente la professione e che il **14%** occupa ruoli direttivi, ma questi ultimi dati non sono disaggregati per sesso, quindi sono **solo contesto** e non prova diretta di un gap di genere nei ruoli apicali.

## ITALIA

Per il lavoro autonomo è il caso più forte in assoluto, grazie a Inarcassa. Nel 2024 il **reddito medio** degli iscritti ha raggiunto **50.524 euro**. Ma il gap di genere resta pesante: le **ingegnere** hanno dichiarato in media il **56% del reddito degli uomini**, mentre per le **architetture** la quota è il **60%**. In termini sostanziali, il divario resta enorme anche in una fase di crescita del reddito medio.

Anche sulla presenza femminile l'Italia è molto leggibile. Nel 2024 gli ingegneri iscritti agli Albi erano **253.394**, di cui **43.928 donne**, cioè il **17,3%**; gli **architetti iscritti** erano **160.423**, di cui **70.902 donne**, cioè il **44,2%**. Dentro la sola platea Inarcassa, la presenza femminile è pari al **29%** complessivo, ma si scompone in modo molto netto: **41% tra gli architetti** e **15% tra gli ingegneri**. È una delle conferme più nette, tra i quattro Paesi, che architettura e ingegneria non vanno schiacciate in una categoria unica.

Il limite italiano è speculare al suo punto di forza. Le fonti disponibili consentono una lettura ampia sui **liberi professionisti iscritti alla cassa**; più limitata nel set consultato, sui **dipendenti** delle società di ingegneria/architettura e quasi nulla, in forma robusta e disaggregata per genere, sugli **aggiudicatari di lavori pubblici** o sui volumi di incarico per sesso. Quindi l'Italia è il Paese più forte per il **reddito professionale** e uno dei più deboli per la **lettura di genere del procurement**.

## INCARICHI, OPPORTUNITÀ ECONOMICHE E RUOLI APICALI

Se si guarda all'**accesso agli incarichi pubblici**, la sola evidenza davvero diretta e utilizzabile è spagnola: il **40,5%** delle architetture collegiali si è presentato a concorsi della pubblica amministrazione, contro il **47,1%** degli uomini; tra le lavoratrici autonome si sale al **47,0%**, mentre tra le salariate si scende al **27,0%**.

La Germania offre un'altra chiave, più indiretta ma ancora utile: negli studi di architettura il **peso dei committenti pubblici** è mediamente del **22%** del fatturato, ma il differenziale per dimensione è forte. Gli studi con un solo titolare e senza dipendenti ricavano dal pubblico solo il **10%**, quelli con **2-4 addetti** il **15%**, quelli con **5-9 addetti** il **25%** e quelli con **10 o più addetti** il **30%**. In parallelo, il surplus mediano per titolare cresce in modo molto forte con la scala dello studio. Qui il messaggio è chiaro: nel mercato architettonico tedesco, l'accesso al pubblico e agli incarichi economicamente più continui passa molto più facilmente per strutture organizzative più grandi. È una prova sul funzionamento del mercato, non sul genere del vincitore.

Sul lato dei **ruoli apicali**, la Francia è il Paese con il materiale più robusto per l'ingegneria. Nella survey IESF 2024, le donne hanno meno spesso responsabilità gerarchiche (**34%** contro **47%** degli uomini), siedono meno spesso in organi di direzione (**14%** contro **25%**) e, quando svolgono ruoli di **direction générale**, hanno una retribuzione mediana molto più bassa (**95.373 euro** contro **135.000**). Per l'architettura

francese, la lettura combinata dei dati Ordre/OMPL segnala una professione in cui le donne sono già maggioritarie tra i salariati di agenzia (55,9%), ma restano minoritarie tra gli associati (31,8%) e nell'insieme della professione iscritta (33,35%).

Per la Spagna, il materiale diretto mostra una minore **autonomia professionale** femminile e una minore presenza nei canali pubblici, oltre a strutture di attività mediamente più piccole. Per l'Italia e la Germania, il tema dei ruoli apicali esiste chiaramente nei testi e nelle survey professionali, tuttavia dalla ricerca **non emerge con la stessa precisione numerica** disponibile per Francia e Spagna.

## NORME E POLICY RILEVANTI

Il quadro normativo e di policy emerso dalla ricerca presenta due livelli distinti. Il primo è trasversale e riguarda gli strumenti generali di parità retributiva, trasparenza salariale, piani di uguaglianza e presenza equilibrata nei ruoli decisionali. Il secondo è settoriale e riguarda le iniziative promosse da ordini, camere professionali e organismi di categoria per misurare o correggere gli squilibri nelle professioni tecniche. Nessuno dei Paesi analizzati dispone, tuttavia, di una disciplina settoriale organica specificamente dedicata al gender gap nelle professioni di architetto e ingegnere, né di strumenti amministrativi pienamente idonei a misurare l'accesso agli incarichi pubblici per genere dell'aggiudicatario.

In **Germania**, il quadro disponibile combina strumenti generali di trasparenza retributiva con iniziative professionali settoriali. Per il settore architettura, la Bundesarchitektenkammer ha collegato la rilevazione sul gender pay gap a un percorso più ampio sulla parità di opportunità e sulla diversità nella professione, anche attraverso il gruppo di lavoro dedicato alla Chancengleichheit. La rilevanza di queste iniziative è soprattutto conoscitiva e di indirizzo: consentono di misurare meglio il divario retributivo e di ricondurlo a fattori quali posizione, esperienza, dimensione del datore di lavoro e accesso alle funzioni meglio remunerate. Restano invece meno coperte la libera professione individuale e la relazione tra genere, titolarità dello studio e accesso agli incarichi pubblici.

In **Francia**, il quadro è più strutturato sul piano degli obblighi generali per le imprese. L'Index de l'égalité professionnelle e la normativa successiva sulla presenza equilibrata di donne e uomini nelle istanze dirigenti incidono soprattutto sulle società medio-grandi, comprese le imprese di ingegneria e le agenzie di architettura che

superano le soglie dimensionali previste. La loi Rixain ha inoltre rafforzato l'attenzione alla presenza femminile tra quadri dirigenti e membri degli organi decisionali. Ai fini del presente studio, queste misure sono rilevanti perché collegano il gender gap non solo alla retribuzione, ma anche all'accesso ai ruoli di responsabilità. Il loro limite è che incidono soprattutto sulle organizzazioni strutturate, mentre coprono meno efficacemente il lavoro autonomo, gli studi piccoli e l'attribuzione degli incarichi professionali.

In **Spagna**, il quadro normativo generale è particolarmente rilevante sul terreno della trasparenza retributiva e dei piani di uguaglianza. La Ley Orgánica 3/2007 costituisce la base della disciplina sull'uguaglianza effettiva tra donne e uomini; il Real Decreto 901/2020 regola i piani di uguaglianza e il relativo registro; il Real Decreto 902/2020 disciplina la parità retributiva, il principio di trasparenza, il registro retributivo e le audit retributive. Nel settore architettura, il CSCAE ha affiancato a questa cornice generale uno studio di genere e un proprio Plan de Igualdad. Per il presente lavoro, la Spagna è quindi il caso in cui la policy settoriale dialoga in modo più chiaro con la normativa generale. Anche qui, tuttavia, il limite resta netto: le regole di trasparenza aiutano soprattutto a leggere rapporti di lavoro organizzati, mentre non producono automaticamente dati completi su lavoro autonomo, valore degli incarichi e aggiudicazioni pubbliche disaggregate per genere.

In **Italia**, il quadro rilevante emerso dalle fonti è più legato alla previdenza professionale e alla tutela delle carriere autonome che alla misurazione del gender pay gap nelle società tecniche. Le fonti Inarcassa richiamano strumenti di tutela quali la maternità delle professioniste e l'evoluzione del regolamento assistenziale. Tali misure sono importanti per la sostenibilità delle carriere libero-professionali femminili, ma non equivalgono a strumenti diretti di trasparenza retributiva settoriale, né consentono di misurare il rapporto tra genere e accesso agli incarichi pubblici o privati.

Nel complesso, le policy esaminate mostrano un avanzamento maggiore sul piano della trasparenza, della presenza femminile e della conciliazione, mentre restano più deboli sulla misurazione dell'effettivo accesso alle opportunità economiche. Gli strumenti normativi disponibili permettono di leggere meglio le disuguaglianze dentro imprese e organizzazioni strutturate, ma non colmano i principali buchi informativi dello studio: redditi dei liberi professionisti per genere in tutti i Paesi, valore e continuità degli incarichi per sesso, e genere degli aggiudicatari nei servizi di architettura e ingegneria. Questo conferma che la governance del tema è più avanzata della base dati amministrativa oggi disponibile.

## DATI NON REPERITI E DISPONIBILITÀ DEI DATI

Indicatore critico	Paese	Fonti consultate	Esito	Motivo della mancata reperibilità
Gender pay gap orario specifico per ingegneria	Spagna	OIE; fonti INE consultate via ricerca	Non reperito	L'OIE fornisce presenza femminile e alcuni dati su ruoli/assetto del settore, ma nel materiale consultato non emerge un headline robusto e specifico sul gap salariale per sesso tra ingegneri.
Reddito annuo/complessivo per autonomi con taglio di genere	Germania	BAK gender pay page; BAK survey autonomi; BA Entgeltatlas	Non reperito per sesso in modo pulito e comparabile	Le fonti tedesche consultate descrivono bene economia degli studi e salari dipendenti, ma non offrono nel set recuperato una scomposizione robusta uomo/donna del reddito autonomo individuale di architetti/ingegneri.
Gender pay gap dei dipendenti in architettura/ingegneria	Italia	Inarcassa bilanci e report sociale	Non reperito	Inarcassa copre la libera professione iscritta alla cassa, non il lavoro dipendente delle società.
Genere degli aggiudicatari di appalti pubblici di servizi A/E	Tutti i Paesi	TED/eForms; dataset francese BOAMP-SIRENE; documentazione spagnola PLACE; layer di fonti nazionali consultate	Non reperito	Gli strati informativi consultati identificano l'operatore economico con standard e identificativi d'impresa o fiscali, non con una variabile sesso/genere del titolare o del team.
Ruoli apicali nelle società/studi con base amministrativa completa	Germania, Italia	BAK; Inarcassa	Parzialmente non reperito	Esistono segnali e indicazioni qualitative, ma nel set consultato manca una base amministrativa completa e omogenea sulle posizioni apicali nelle imprese/studi per sesso.

## TABELLA FINALE DI DISPONIBILITÀ DEI DATI

Indicatore	Germania	Francia	Spagna	Italia
Gap retributivo orario / salariale dipendenti	Disponibile per architettura; disponibile per civil engineering via mediane BA	Disponibile per architettura; disponibile per ingegneria via survey IESF	Disponibile per architettura; non reperito per ingegneria	Non reperito
Reddito annuo/complessivo autonomi	Non reperito per sesso in modo robusto	Disponibile per architettura; disponibile come proxy per "domaine technique"	Disponibile per architettura ma con base survey e anno non recente; non reperito per ingegneria	Disponibile
Presenza femminile nel settore/professione	Disponibile per civil engineering; parziale per architettura	Disponibile	Disponibile per ingegneria; parziale per architettura professionale	Disponibile
Accesso a incarichi pubblici	Disponibile come proxy	Non reperito	Disponibile come proxy	Non reperito
Continuità/dimensione opportunità economiche	Disponibile per studi di architettura	Parziale	Disponibile per architettura	Parziale
Ruoli apicali/decisionali	Parziale	Disponibile	Parziale	Non reperito / parziale
Norme/policy rilevanti	Disponibile	Disponibile	Disponibile	Disponibile

La profondità realisticamente raggiungibile è quindi alta per: architettura in Francia e Spagna; libera professione in Italia; architettura dipendente in Germania. È invece solo media o bassa per: ingegneria in Spagna, ruoli apicali in Italia e Germania, e procurement gender-disaggregato in tutti e quattro i Paesi.

### Bibliografia / report istituzionali e di settore

#### Germania

- [Fonte](#): Bundesagentur für Arbeit. (n.d.). *Architektur und Bauingenieurwesen. Statistik der Bundesagentur für Arbeit.*
- [Fonte](#): Bundesarchitektenkammer. (2024). *Strukturbefragung selbstständiger Kammermitglieder 2024: Bericht Selbstständige.*
- [Fonte](#): Bundesingenieurkammer. (n.d.). *Bauingenieurin: Zahlen und Fakten zum Frauentag.*

#### Francia

- [Fonte](#): Conseil national de l'Ordre des architectes. (2024). *Archigraphie 2024–2026.*
- [Fonte](#): Ingénieurs et scientifiques de France. (2024). *35e enquête nationale IESF: Édition 2024.*
- [Fonte](#): Institut national de la statistique et des études économiques. (n.d.). *Professions libérales: Emploi et revenus des indépendants.*
- [Fonte](#): Institut national de la statistique et des études économiques. (n.d.). *Revenus d'activité des non-salariés.*
- [Fonte](#): Observatoire des métiers dans les professions libérales. (2023). *Fiche rémunération 2023: Entreprises d'architecture.*
- [Fonte](#): Observatoire des métiers dans les professions libérales. (2023). *Baromètre 2023: Entreprises d'architecture.*

#### Spagna

- [Fonte](#): Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España. (n.d.). *Las mujeres en la arquitectura en España.*
- [Fonte](#): Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España. (n.d.). *Plan de Igualdad del CSCAE.*
- [Fonte](#): Observatorio de la Ingeniería de España. (n.d.). *Primer estudio sobre la ingeniería en España.*

- [Fonte](#): Colegio Oficial de Ingenieros de Telecomunicación. (n.d.). *El Observatorio de la Ingeniería de España presenta su primer estudio sobre la ingeniería en España.*

#### Italia

- [Fonte](#): Inarcassa. (2024). *Report sociale 2024.*
- [Fonte](#): Inarcassa. (2024). *Bilancio consuntivo 2024.*
- [Fonte](#): Inarcassa. (n.d.). *Bilancio consuntivo 2025.*

### **Sitografia / pagine web istituzionali e professionali**

#### Germania

- [Fonte](#): Bundesarchitektenkammer. (n.d.). *Umfrage zum Gender Pay Gap in Architekturberufen.*

#### Spagna

- [Fonte](#): Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España. (n.d.). *Un estudio de género impulsado por el CSCAE revela una brecha salarial del 19% entre arquitectos y arquitectas.*
- [Fonte](#): Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España. (n.d.). *En la última década, los estudios de arquitectura han alcanzado la paridad entre el alumnado, pero aún existe una brecha salarial del 19% entre arquitectos y arquitectas.*
- [Fonte](#): Ingeniería.es. (n.d.). *Por qué elegir la ingeniería como carrera.*

### **Banche dati, strumenti statistici e open data**

#### Germania

- [Fonte](#): Bundesagentur für Arbeit. (n.d.). *Entgeltatlas: Architekt/in.*
- [Fonte](#): Bundesagentur für Arbeit. (n.d.). *Entgeltatlas: Ingenieur/in – Bau.*

#### Unione europea / procurement

- [Fonte](#): European Union. (n.d.). *TED eForms. Tenders Electronic Daily.*

#### Francia / procurement

- [Fonte](#): Data.gouv.fr. (n.d.). *Base étendue, améliorée et unifiée des annonces des marchés publics.*

#### Spagna / procurement

- [Fonte](#): Plataforma de Contratación del Sector Público. (n.d.). *Documento relativo a dati dell'operatore economico e identificazione tramite NIF.*

