

— FORO MICE

MUJERES EN LA INDUSTRIA MICE

Igualdad, equidad y oportunidades
para transformar el sector

INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA
A ASOCIACIONES MIEMBRO

Octubre de 2026



UNA FOTOGRAFÍA DEL SECTOR, SUS RETOS Y LAS OPORTUNIDADES PARA AVANZAR EN IGUALDAD Y EQUIDAD.

UNA INICIATIVA DE LA FEDERACIÓN EMPRESARIAL FORO MICE

El presente informe nace con el propósito de conocer y visibilizar la participación de las mujeres en la industria MICE, analizar su acceso a las oportunidades profesionales y a los puestos de responsabilidad, e identificar los retos que todavía condicionan su desarrollo.

A partir de la información aportada por las asociaciones y empresas del sector, Foro MICE busca establecer una primera base de conocimiento compartido que permita orientar actuaciones, promover buenas prácticas y avanzar hacia una industria más inclusiva, competitiva y equitativa.

INTRODUCCIÓN

La industria MICE reúne actividades, empresas y profesionales muy diversos, unidos por su capacidad para conectar personas, conocimiento, negocios y destinos. Para seguir creciendo y reforzar su competitividad, necesita aprovechar todo el talento disponible y generar condiciones que permitan a mujeres y hombres desarrollar sus capacidades, acceder a oportunidades y progresar profesionalmente.

La igualdad de oportunidades es el principio de partida; la equidad exige, además, reconocer que las personas y los subsectores no siempre parten de la misma situación y que, por tanto, pueden necesitar medidas distintas para alcanzar oportunidades efectivas. Este enfoque resulta especialmente relevante en una industria en la que conviven perfiles de gestión, comerciales, creativos, técnicos, operativos y de montaje, con condiciones de trabajo y trayectorias profesionales diferentes.

Foro MICE presenta este informe como una primera aproximación a la participación de las mujeres en las empresas de sus asociaciones miembro. El documento recoge la información declarada por las asociaciones, distingue esos datos de las conclusiones interpretativas y propone una hoja de ruta para mejorar el conocimiento, compartir buenas prácticas y medir la evolución de la igualdad y la equidad en el sector.



1. OBJETIVOS DEL INFORME

- **Conocer la realidad:** identificar la presencia de las mujeres en las empresas y asociaciones que integran la industria MICE.
- **Analizar las oportunidades:** estudiar su participación en puestos directivos, promoción profesional, emprendimiento y toma de decisiones.
- **Detectar las barreras:** identificar dificultades relacionadas con la conciliación, la corresponsabilidad, los estereotipos, el edadismo y el acceso a determinadas profesiones técnicas.
- **Visibilizar el talento femenino:** reconocer el papel de las mujeres en la organización de eventos, producción, montaje, audiovisuales, logística, gestión de espacios y dirección empresarial.
- **Proponer medidas:** establecer líneas de actuación realistas para impulsar la igualdad de oportunidades y la equidad en el conjunto del sector.

2. PRINCIPALES RESULTADOS: LECTURA TRANSVERSAL

2.1. La presencia de mujeres es desigual entre subsectores

La encuesta muestra una realidad diversa dentro de la industria MICE. La presencia de mujeres es elevada en determinados subsectores y áreas, especialmente en administración, comunicación, marketing, organización y gestión, y en algunas asociaciones supera el 50% de las plantillas. Sin embargo, esta presencia no siempre se traduce en una representación equivalente en puestos directivos, órganos de decisión y perfiles técnicos.

Las respuestas muestran diferencias importantes en la participación femenina según la actividad. CEFAPIT, ADEAPE y AEVEA declaran una presencia superior al 50 % de mujeres en las plantillas o entre las personas asociadas, según el indicador contestado. APCE también señala más del 50 % de mujeres en las plantillas de los recintos sobre los que dispone de información. En cambio, AETRAM, ASEAMAC y FIAVE sitúan la presencia femenina por debajo del 10 %. En otros casos, como ASPEC, ONGO, la presencia está entre el 10 y el 15.

2.2. La presencia en plantilla no equivale a liderazgo

La encuesta recoge ejemplos de presencia femenina significativa en el empleo y, al mismo tiempo, una participación más limitada en la dirección o en los órganos de decisión. AFE, ONGO, AETRAM, ASEAMAC, FIAVE, ASPEC y AEC describen una presencia minoritaria de mujeres en puestos de dirección o gerencia, con distintos niveles de liderazgo empresarial. En contraste, AEVEA declara una dirección equilibrada y una presencia alta en órganos de decisión; CEFAPIT informa de una dirección mayoritariamente femenina, y ADEAPE señala una presencia mayoritaria de mujeres en perfiles directivos, de gestión y operativos.

El contraste no permite afirmar que exista una única barrera común ni medir la magnitud de un techo de cristal sectorial. Sí apunta a la conveniencia de observar por separado la presencia en plantilla, las promociones, la titularidad o liderazgo de empresas y la participación en órganos de decisión.



2.3. Conciliación y organización del trabajo

La conciliación aparece expresamente entre las dificultades señaladas por CEFAPIT, AFE, AEVEA, AETRAM, ASPEC y AEC, entre otras respuestas. ADEAPE identifica los horarios y la disponibilidad exigidos por la actividad. En el sector MICE, la organización de eventos puede incluir servicios nocturnos, fines de semana, desplazamientos y picos de actividad. La encuesta no cuantifica el efecto de estas condiciones, pero las respuestas justifican estudiarlas y compartir medidas realistas para empresas de distintos tamaños.

2.4. Perfiles técnicos y operativos

Varias asociaciones consideran necesario impulsar la incorporación y promoción de mujeres en puestos técnicos, de montaje, producción, operaciones, logística, innovación y tecnología. AETRAM identifica ocupaciones concretas con baja presencia femenina, como conductoras y auxiliares en ruta, jefaturas de tráfico y personal de taller —mecánicas, chapistas y pintoras—. FIAVE señala dirección, puestos técnicos y montaje, y producción y operaciones. APCE identifica puestos técnicos y de montaje e innovación y tecnología. En catering, AEC propone prestar atención a dirección, producción, cocina y coordinación de servicios.

La prioridad no es únicamente atraer talento femenino, sino también facilitar formación, acceso, permanencia y progresión profesional en ocupaciones donde la representación esté desequilibrada.

2.5. Medidas de igualdad y conocimiento de las prácticas

Las respuestas mencionan medidas como planes de igualdad, flexibilidad y conciliación, protocolos frente al acoso, formación en igualdad y diversidad, procesos de selección con criterios de igualdad y acciones de visibilidad. Sin embargo, el nivel de conocimiento varía: algunas asociaciones indican que estas medidas se aplican de forma generalizada, otras solo en algunas empresas y otras no disponen de información.

Por tanto, la existencia de una medida declarada no debe interpretarse como prueba de su cobertura, aplicación efectiva o impacto. Un futuro barómetro deberá distinguir entre medidas formalmente implantadas, personas alcanzadas, resultados y mecanismos de evaluación.

Entre las prioridades señaladas por las asociaciones destacan mejorar la conciliación, facilitar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, impulsar su incorporación a perfiles técnicos, reforzar la formación y capacitación y dar visibilidad a mujeres referentes del sector.

Un aspecto especialmente relevante es que varias asociaciones plantean la necesidad de conocer mejor la realidad del sector mediante datos periódicos. Entre las propuestas aparecen un barómetro u observatorio anual de igualdad de Foro MICE, repetir la encuesta con indicadores comunes, comparar la evolución de los distintos subsectores y elaborar una guía de buenas prácticas.



3.-DATOS APORTADOS POR CADA ASOCIACIÓN

Actividad	Principales conclusiones sobre la mujer
Agencias de eventos (AEVEA)	Presencia femenina superior al 50%. Buena representación en dirección y órganos de decisión. El reto principal es la conciliación y aumentar la presencia en innovación y tecnología.
Agencias personal para eventos (ADEAPE)	de Presencia mayoritaria de mujeres, también en dirección y gestión. Sin embargo, existe desequilibrio en determinados perfiles y se identifica la necesidad de impulsar formación y capacitación.
Recintos feriales (AFE)	Las mujeres representan entre el 26% y el 50% de las plantillas, pero su presencia en dirección es todavía poco significativa. Se señala la necesidad de avanzar especialmente en dirección y producción/operaciones.
Palacios congresos (APCE)	Uno de los ámbitos con mayor presencia femenina. Más del 50% de las de plantillas son mujeres y existe paridad en dirección general: 17 recintos dirigidos por mujeres y 17 por hombres. Destacan especialmente Comunicación y Dirección Comercial.
Catering (AEC)	Presencia femenina entre el 26% y el 50%, especialmente en comunicación, servicio, atención al cliente y RR. HH. La presencia en dirección es menor y se identifican retos de conciliación, referentes y acceso a puestos de responsabilidad.
Audiovisuales (FIAVE)	Es uno de los ámbitos con menor presencia femenina: menos del 10% de las personas trabajadoras y de las empresas lideradas por mujeres. El gran reto está en perfiles técnicos, montaje, producción y operaciones.
Instalaciones temporales / estructuras (ASPEC)	La presencia femenina en dirección es minoritaria y se sitúa por debajo / del 10% en empresas lideradas por mujeres. Se identifica como reto la incorporación a perfiles técnicos y operativos, junto con la conciliación.
Stands arquitectura (ONGO)	y Baja presencia femenina en dirección y órganos de decisión. El reto se sitúa en dirección, producción, operaciones, innovación y tecnología, aunque no se identifican dificultades específicas de acceso.
Transporte viajeros (AETRAM)	de Uno de los sectores con menor presencia femenina: menos del 10% de las plantillas y de las empresas dirigidas por mujeres. El principal reto es atraer mujeres a conducción, operaciones y perfiles de taller.
Alquiler maquinaria (ASEAMAC)	de Presencia femenina inferior al 10% y minoritaria en dirección. Existe una clara necesidad de incorporar mujeres a puestos técnicos, montaje, producción y operaciones

**Actividad****Principales conclusiones sobre la mujer**

Agencias de viajes
(Travel Advisors)

No dispone de datos suficientes sobre plantilla, pero percibe una presencia equilibrada en dirección y alta en órganos de decisión. Reclama más formación y colaboración entre empresas y asociaciones.

Guías
(CEFAPIT)

Presenta una realidad claramente feminizada: más del 50% de las personas trabajadoras y más del 50% de las empresas están lideradas por mujeres. El reto señalado se centra principalmente en conciliación y disponibilidad.

4. VARIABLES QUE TODAVÍA NO PUEDEN CUANTIFICARSE

La encuesta constituye un punto de partida, pero no permite medir con precisión varios aspectos relevantes para evaluar la igualdad y la equidad en la industria MICE. En particular:

- Brecha salarial sectorial: no se aportan datos salariales desglosados por sexo, puesto, nivel de responsabilidad, jornada o antigüedad.
- Distribución global por categorías profesionales: no existe una base homogénea que permita conocer la presencia de mujeres y hombres en dirección, mandos intermedios, administración, comercial, producción, operaciones, montaje, logística, tecnología y otros perfiles.
- Tasa agregada de empleo femenino en la industria MICE: los datos son parciales y se refieren a poblaciones distintas; no puede calcularse un porcentaje sectorial representativo.
- Promoción y desarrollo profesional: las respuestas expresan percepciones generales, pero no aportan series de promociones, contratación, permanencia, rotación o acceso a puestos de responsabilidad.
- Representación en órganos de gobierno y decisión: la información no está disponible para todas las asociaciones y las categorías de respuesta no son idénticas.
- Uso y resultados de medidas de igualdad: no se cuantifica cuántas empresas aplican cada medida, a qué parte de la plantilla alcanza ni qué resultados produce.
- Conciliación y corresponsabilidad: se identifican como temas relevantes, pero no se aportan indicadores comparables sobre flexibilidad, permisos, jornadas, turnos o responsabilidades de cuidado.
- Edadismo y otros factores que pueden cruzarse con el género: la encuesta actual no permite medir su impacto específico en las trayectorias profesionales.

Estas variables deben incorporarse de forma gradual a futuras mediciones.



5. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA FORO MICE

5.1. Crear un Observatorio o Barómetro anual de igualdad y equidad

Diseñar un cuestionario breve, común y anonimizado que las asociaciones puedan trasladar voluntariamente a sus empresas asociadas. El barómetro debería publicar resultados agregados y, cuando el tamaño de la muestra lo permita, comparativas por subsector. La participación, las definiciones y las limitaciones metodológicas deberían explicarse en cada edición.

5.2. Acordar un conjunto mínimo de indicadores

- Plantilla por sexo y categoría profesional.
- Presencia de mujeres en dirección, mandos intermedios y órganos de decisión.
- Contratación, promoción interna, formación y permanencia, cuando la empresa disponga de esos datos.
- Brecha salarial, calculada con criterios comunes y desgloses adecuados.
- Medidas de conciliación, flexibilidad, corresponsabilidad y prevención del acoso.
- Participación femenina en perfiles técnicos, producción, operaciones, montaje, logística e innovación.

5.3. Facilitar la entrada y progresión en perfiles técnicos

Impulsar acciones de orientación, formación y contacto con empresas para ampliar el conocimiento de las oportunidades profesionales del sector. Las iniciativas deben adaptarse a las actividades con menor presencia femenina e incluir referentes reales, itinerarios de capacitación y posibilidades de promoción.

5.4. Visibilizar referentes y desarrollar mentoría cruzada

Crear encuentros, entrevistas, casos de éxito y espacios de intercambio entre mujeres de distintos subsectores y niveles profesionales. La mentoría puede apoyar el desarrollo de carrera, mientras que las empresas y asociaciones deben facilitar también oportunidades concretas de responsabilidad, participación en proyectos y promoción.

5.5. Compartir buenas prácticas de conciliación

Elaborar una guía práctica que contemple turnos, horarios nocturnos, fines de semana, desplazamientos, montajes y desmontajes, picos de actividad y necesidades de las empresas pequeñas. Las medidas deben ser realistas, evaluables y compatibles con la seguridad y las condiciones de prestación del servicio.

5.6. Integrar igualdad y equidad en la cultura sectorial

Incorporar la perspectiva de igualdad y equidad a jornadas, formación, comunicación, selección de ponentes, grupos de trabajo y relaciones institucionales. El objetivo es que no se trate de una iniciativa aislada, sino de un criterio transversal de desarrollo del talento y competitividad.



9. CONCLUSIONES

La encuesta confirma que no existe una única realidad de las mujeres en la industria MICE. La participación femenina cambia entre subsectores, puestos y modelos empresariales. En algunas actividades las mujeres tienen una presencia mayoritaria; en otras, siguen estando claramente infrarrepresentadas, especialmente en determinados perfiles técnicos y operativos.

Las respuestas también ponen de manifiesto que la igualdad de oportunidades debe observarse más allá de la presencia en plantilla. Es necesario conocer el acceso a la promoción, la dirección, la toma de decisiones, la formación y las condiciones que facilitan la permanencia y el desarrollo profesional.

La conciliación y la organización del trabajo merecen atención, sin perder de vista las particularidades de cada actividad.

Foro MICE puede desempeñar un papel de coordinación: facilitar una medición anual, promover el intercambio de buenas prácticas, visibilizar referentes, apoyar la incorporación de mujeres a perfiles infrarrepresentados y mantener el diálogo con empresas, administraciones públicas y entidades colaboradoras.

El propósito es avanzar desde una primera fotografía hacia una herramienta estable de conocimiento y mejora.

Las cuatro líneas de trabajo que debería impulsar Foro MICE

1. Representación y liderazgo. Favorecer una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, órganos de gobierno y espacios de decisión de la industria.

2. Talento, formación y acceso a las profesiones técnicas. Promover vocaciones, formación especializada y oportunidades profesionales para las mujeres en todas las actividades MICE.

3. Equidad y corresponsabilidad. Impulsar condiciones que permitan desarrollar carreras profesionales sin que la conciliación, los cuidados o los sesgos limiten las oportunidades.

4. Visibilidad, alianzas y transformación cultural. Crear referentes, compartir buenas prácticas y establecer alianzas con empresas, instituciones, centros de formación y fundaciones.



La fotografía que deja la encuesta

*Se pueden distinguir tres realidades dentro del MICE:

1. Actividades con una presencia femenina elevada

Agencias de eventos, agencias de personal, palacios de congresos y guías turísticos.

2. Actividades con presencia femenina intermedia, pero con techo en puestos de decisión

Recintos feriales, catering y agencias de viajes.

3. Actividades con una clara infrarrepresentación femenina

Audiovisuales, instalaciones temporales, stands, transporte y alquiler de maquinaria, especialmente en perfiles técnicos, producción, operaciones y montaje.

***La mujer ya está presente en la industria MICE, pero el reto está en convertir esa presencia en igualdad real de oportunidades. La encuesta apunta a cuatro grandes líneas de trabajo: conciliación, liderazgo, acceso a perfiles técnicos y conocimiento mediante datos. Y, sobre todo, pone de manifiesto que el avance requiere colaboración entre empresas, asociaciones y Foro MICE**