

# Mujeres líderes en 2022

## ¿Progreso en el proceso?

La devastación de la pandemia obligó a millones de mujeres estadounidenses a abandonar la fuerza laboral como parte de la Gran Renuncia (Great Resignation). Pero el 2022 ha revelado una ventaja inesperada para aquellas que pudieron quedarse: el proceso para mujeres líderes en realidad se amplió para algunos roles.

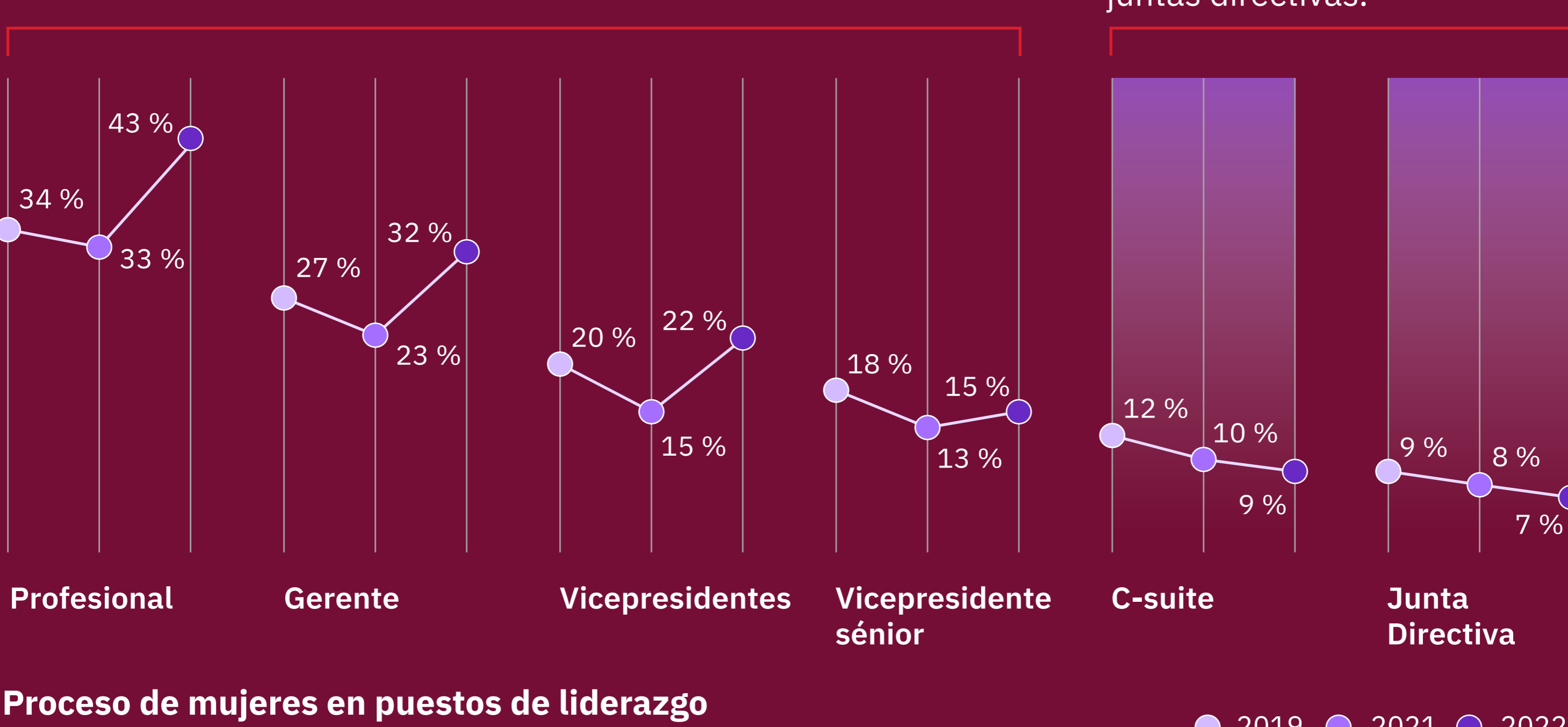
**Sin embargo, los roles más importantes son tan esquivos como siempre.**



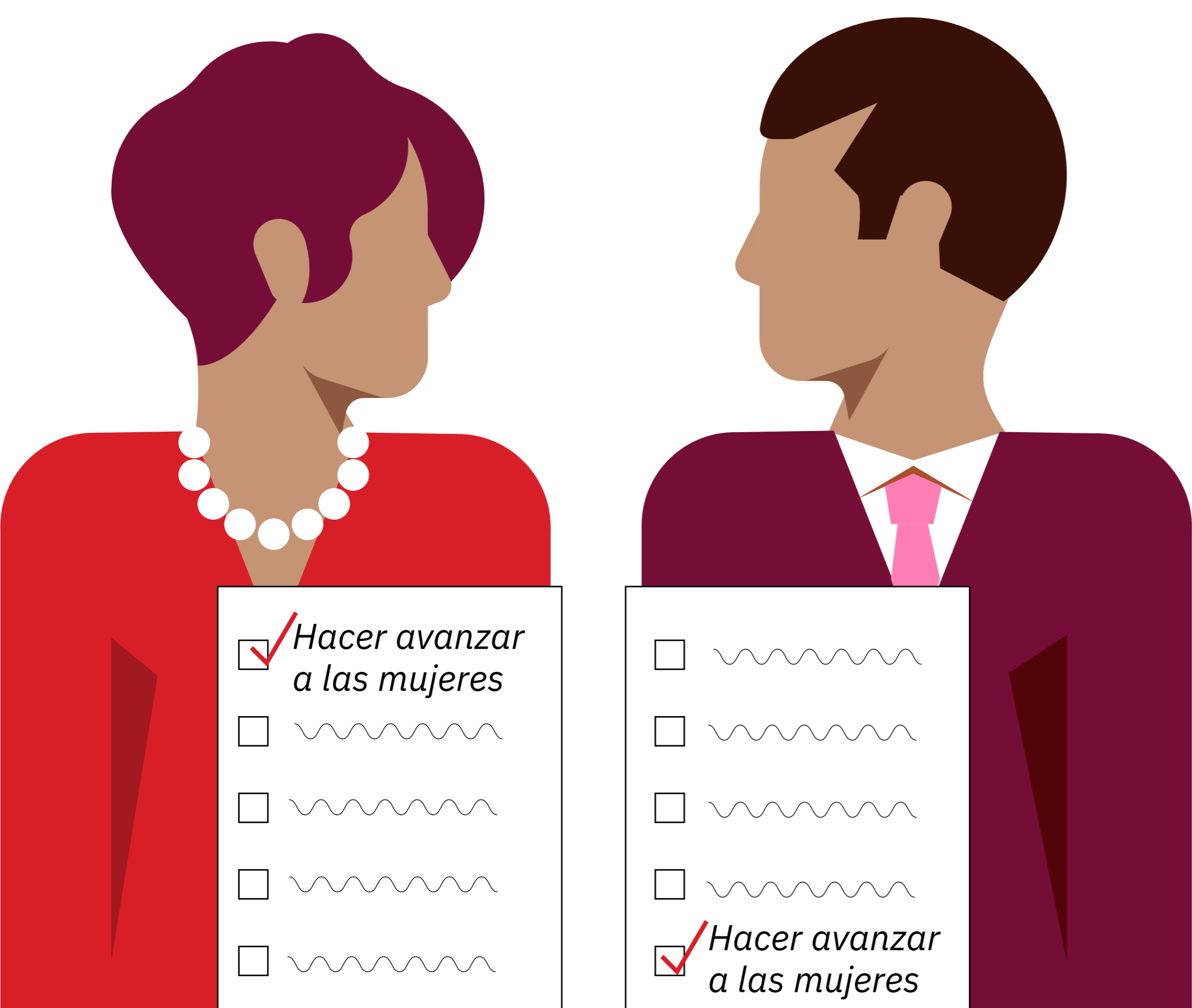
## Buenas y malas noticias

Después de un pésimo 2021, el porcentaje de mujeres en algunos roles de liderazgo se está recuperando...

...pero todavía hay varias mujeres que no llegan a ser parte del C-suite o de las juntas directivas.



## Proceso como prioridad



Entre las mujeres CEO, **72 %**

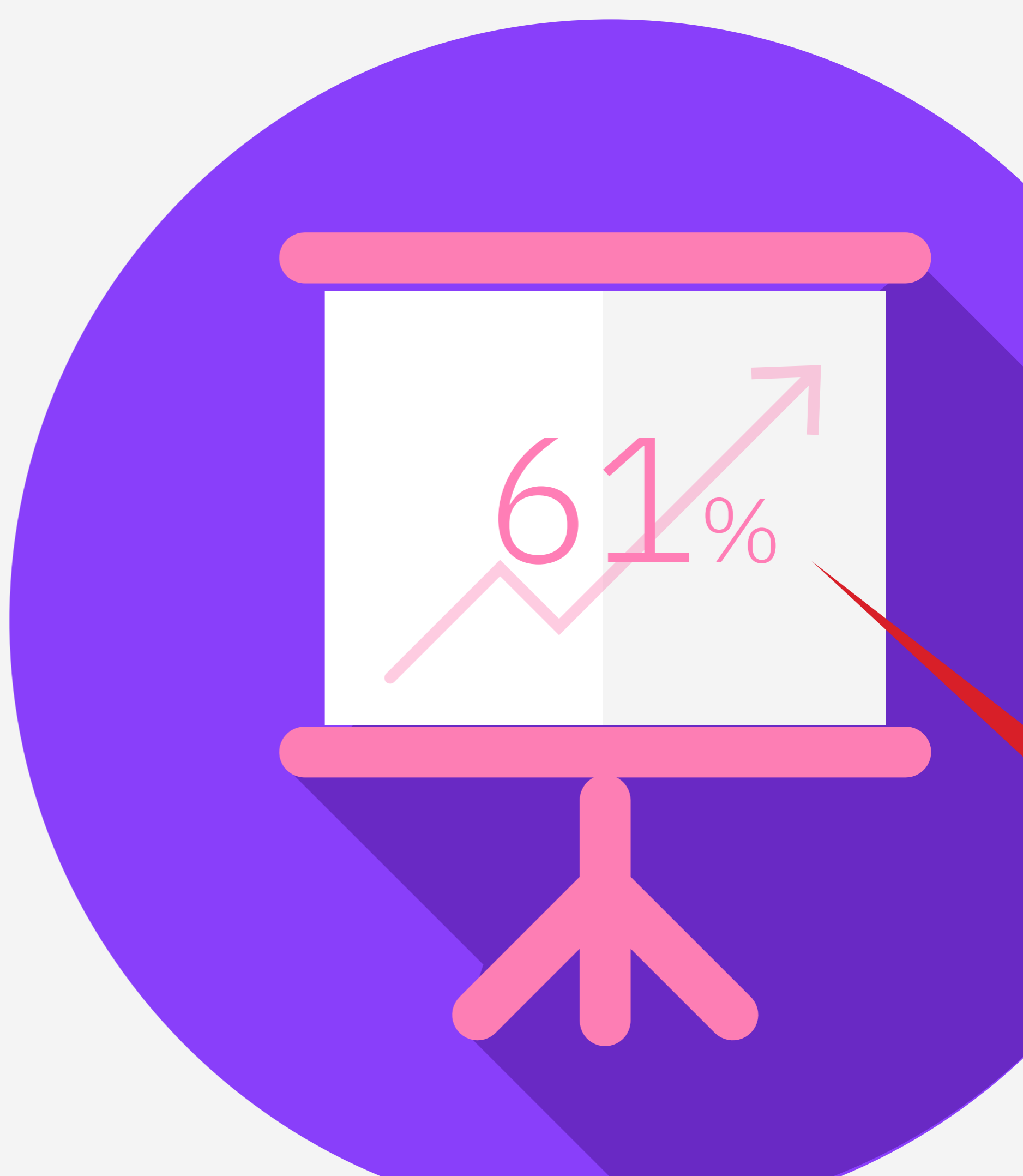
afirma que sus organizaciones han hecho que el ayudar a más mujeres a avanzar sea una de las **principales prioridades empresariales formales.**

El 83 % de los CEOs afirman que hacer avanzar a las mujeres no es una prioridad, pero que intentan hacerlo cuando pueden.

## Igualdad de género y resultados

Las organizaciones experimentan una tasa de crecimiento de ingresos un 61 % mayor cuando:

- Definen el avance de la mujer como una de las principales prioridades empresariales.
- Ven la inclusión de género como un impulsor del desempeño financiero.
- Apoyan plenamente la realización de cambios para lograr la equidad de género.<sup>1</sup>



## Potencial del proceso



Cuando una mujer se sienta en una oficina ejecutiva, el proceso de talentos de esa organización tiene un **23 %** más de mujeres que otras organizaciones.

La solución: convertir el activismo en acción.

Lea nuestro último informe, "Women, leadership, and missed opportunities".

[Descubra más](#)

### No solo hable. ¡Actúe!

- Haga que ayudar a más mujeres a avanzar sea una de las principales prioridades empresariales.
- Inove audazmente para establecer programas específicos de reingreso a la profesión, capacitación en habilidades y horarios flexibles con el fin de reducir las barreras para las mujeres que desean regresar al trabajo.
- Identifique y supere los sesgos acumulados que retrasan el progreso de las mujeres de color, las mujeres LGBTQ+ y las mujeres con capacidades diferentes.
- Pase de la tutoría informal de mujeres al patrocinio activo y responsable.