

Weibliche Führungskräfte im Jahre 2022

Fortschritt in der Pipeline?

Die verheerenden Folgen der Pandemie haben Millionen von amerikanischen Frauen dazu gezwungen, aus dem Berufsleben auszusteigen. Für diejenigen, die ihre Stelle behalten konnten, hat 2022 jedoch wider Erwarten ein Plus aufzuweisen: Die Pipeline für weibliche Führungskräfte hat sich für einige Rollen in der Tat erweitert.

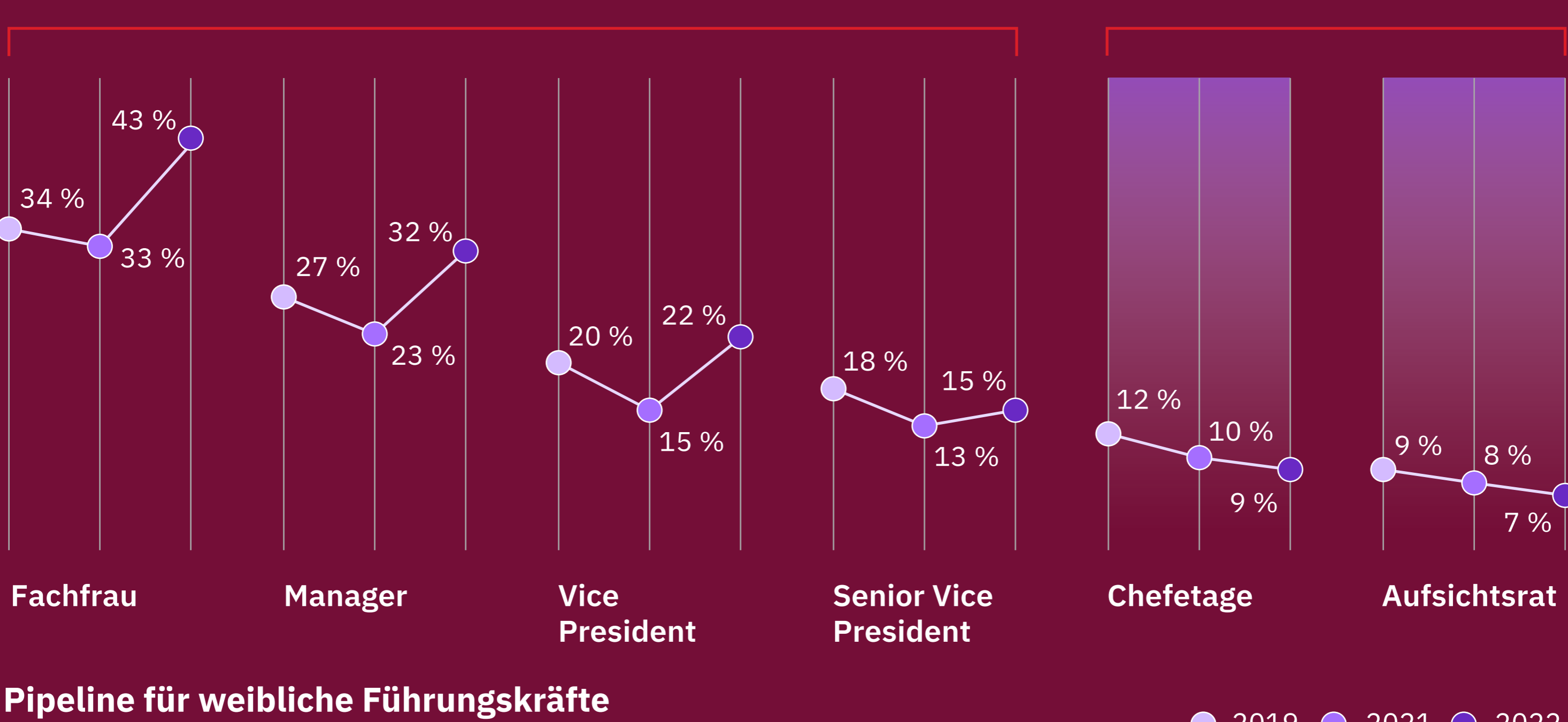
Das Top-Management entzieht sich diesem Trend jedoch nach wie vor.



Gute Nachrichten, schlechte Nachrichten

Nach einem düsteren Jahr 2021 steigt der Prozentsatz der Frauen in einigen Führungspositionen wieder an ...

... aber noch immer schaffen es nicht genügend Frauen in die Chefetage oder in den Aufsichtsrat.



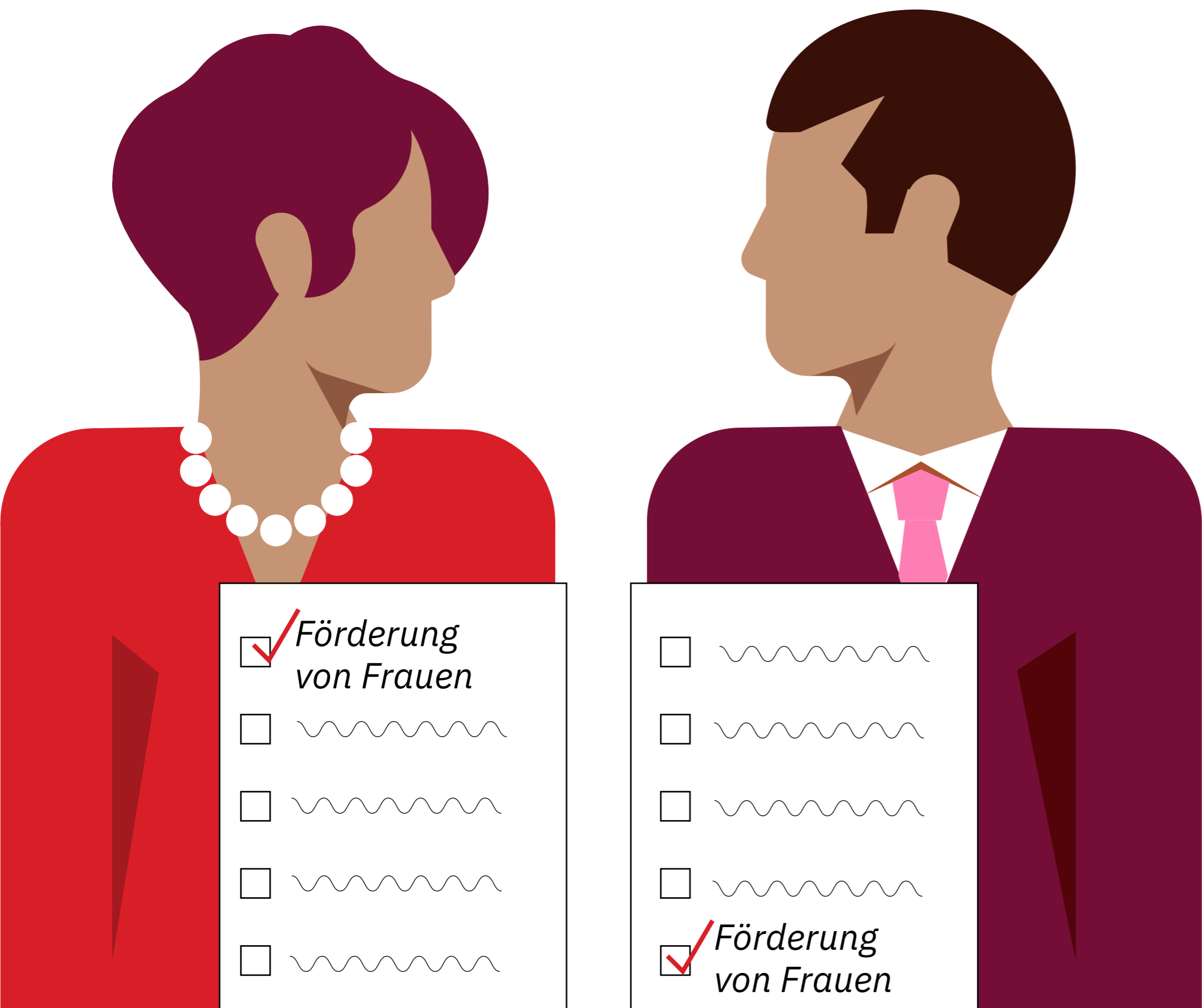
Die Pipeline als Priorität

Von den weiblichen CEOs geben 72 %

72 %

an, dass ihre Unternehmen die Förderung von mehr Frauen zu einer der **wichtigsten formellen Geschäftsprioritäten** gemacht haben.

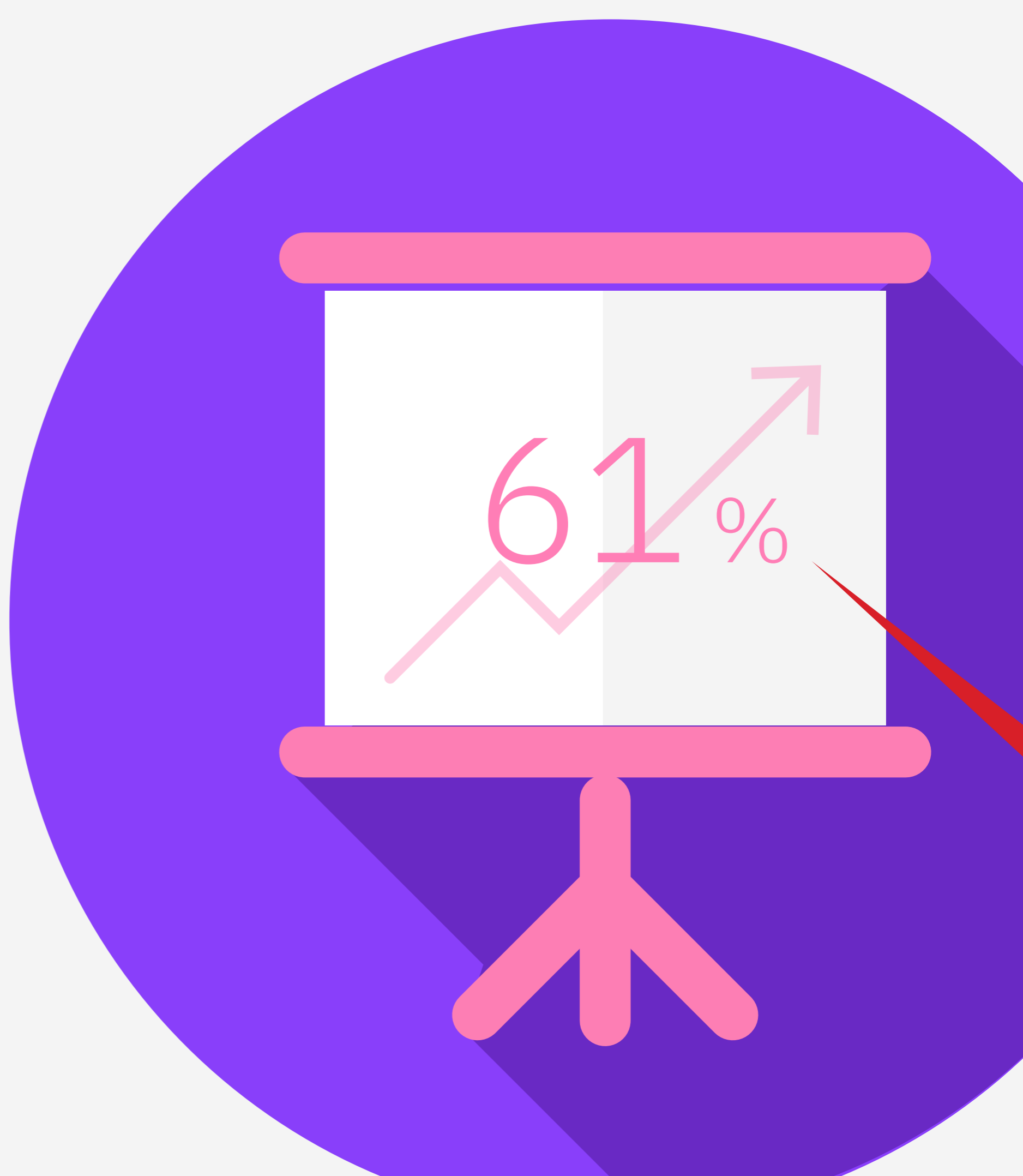
83 % der männlichen CEOs sagen, dass die Förderung von Frauen für sie keine Priorität sei, sie sich jedoch nach Möglichkeit dafür einsetzen.



Gleichstellung der Geschlechter und deren Auswirkung

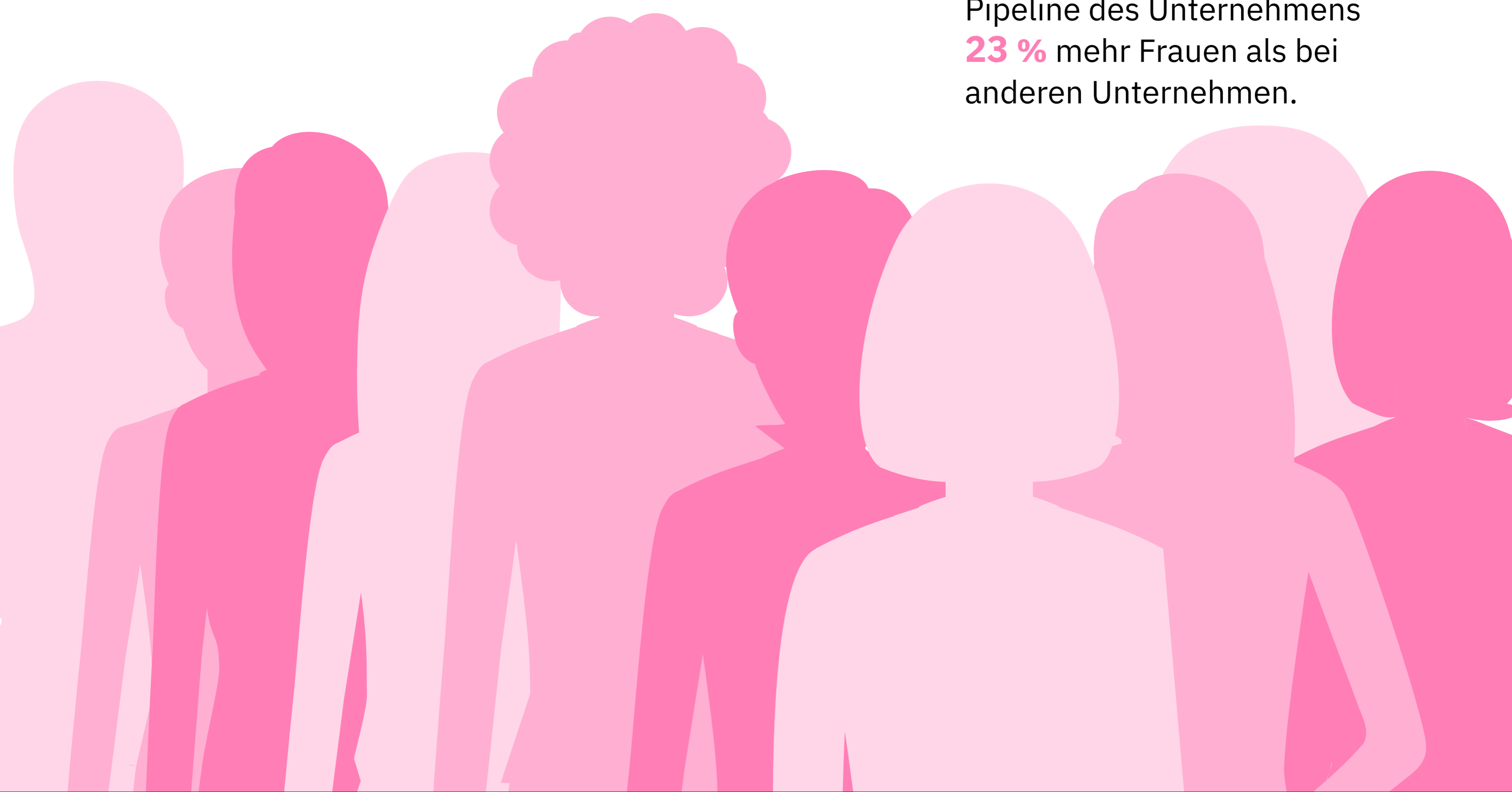
Unternehmen verzeichnen eine 61 % höhere Umsatzwachstumsrate, wenn sie:

- Die Förderung von Frauen zu einer der obersten Geschäftspriorität machen
- Die Gleichstellung der Geschlechter als eine treibende Kraft für finanzielle Leistung sehen
- Veränderungen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter voll und ganz unterstützen¹



Das Potenzial der Pipeline

Wenn eine Frau in der Chefetage sitzt, sind in der Pipeline des Unternehmens **23 %** mehr Frauen als bei anderen Unternehmen.



Die Lösung: Setzen Sie Ihre Worte in Taten um.

Lesen Sie unseren neuesten IBV-Bericht „Women, leadership, and missed opportunities“ (Frauen, Führung und verpasste Chancen).

[Erfahren Sie mehr](#)

Nicht nur reden. Handeln!

- Machen Sie die Förderung von mehr Frauen zu einer Top-Priorität Ihres Unternehmens.
- Greifen Sie auch zu unkonventionellen Ansätzen zum Einrichten gezielter Wiedereinstiegsprogramme, Qualifizierungsprogramme und flexibler Schulungstermine, die Frauen die Rückkehr in die Arbeitswelt erleichtern.
- Erkennen und überwinden Sie die zahlreichen Vorurteile, die das Vorankommen von Frauen aus Minderheiten, LGBTQ+-Frauen und Frauen mit unterschiedlichen Fähigkeiten verlangsamen.
- Wechseln Sie vom informellen Mentoring von Frauen zu aktiver Förderung, über die Rechenschaft abgelegt wird.