

Mulheres na liderança em 2022

Há progresso no pipeline?

A pandemia obrigou milhões de mulheres norte-americanas a abandonarem suas posições no mercado de trabalho como parte do movimento "Great Resignation". Mas para aquelas que permaneceram em suas posições, 2022 revelou uma inesperada vantagem: o pipeline para mulheres líderes foi expandido em algumas funções.

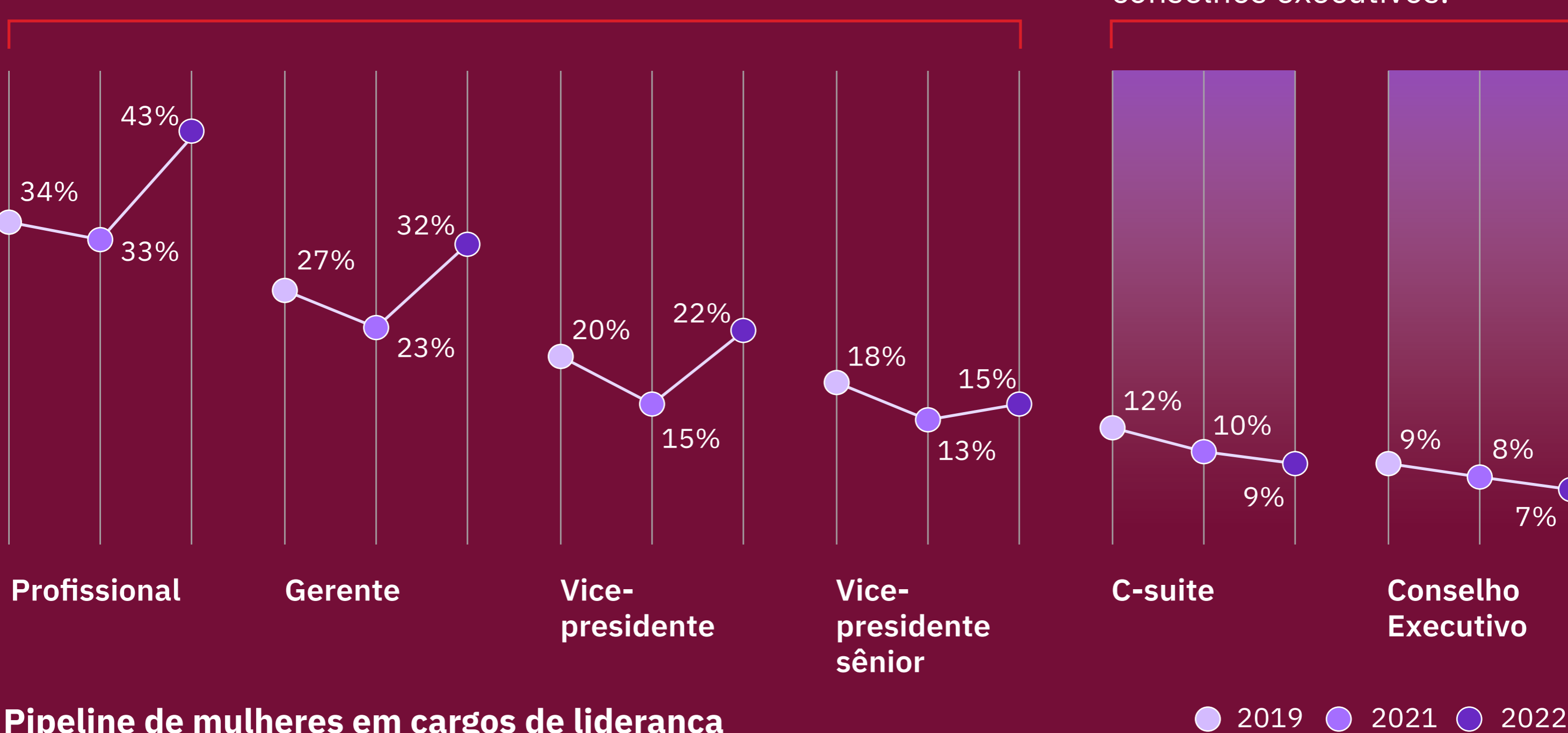
E as funções sêniores mais importantes continuam sendo as mais difíceis de alcançar.



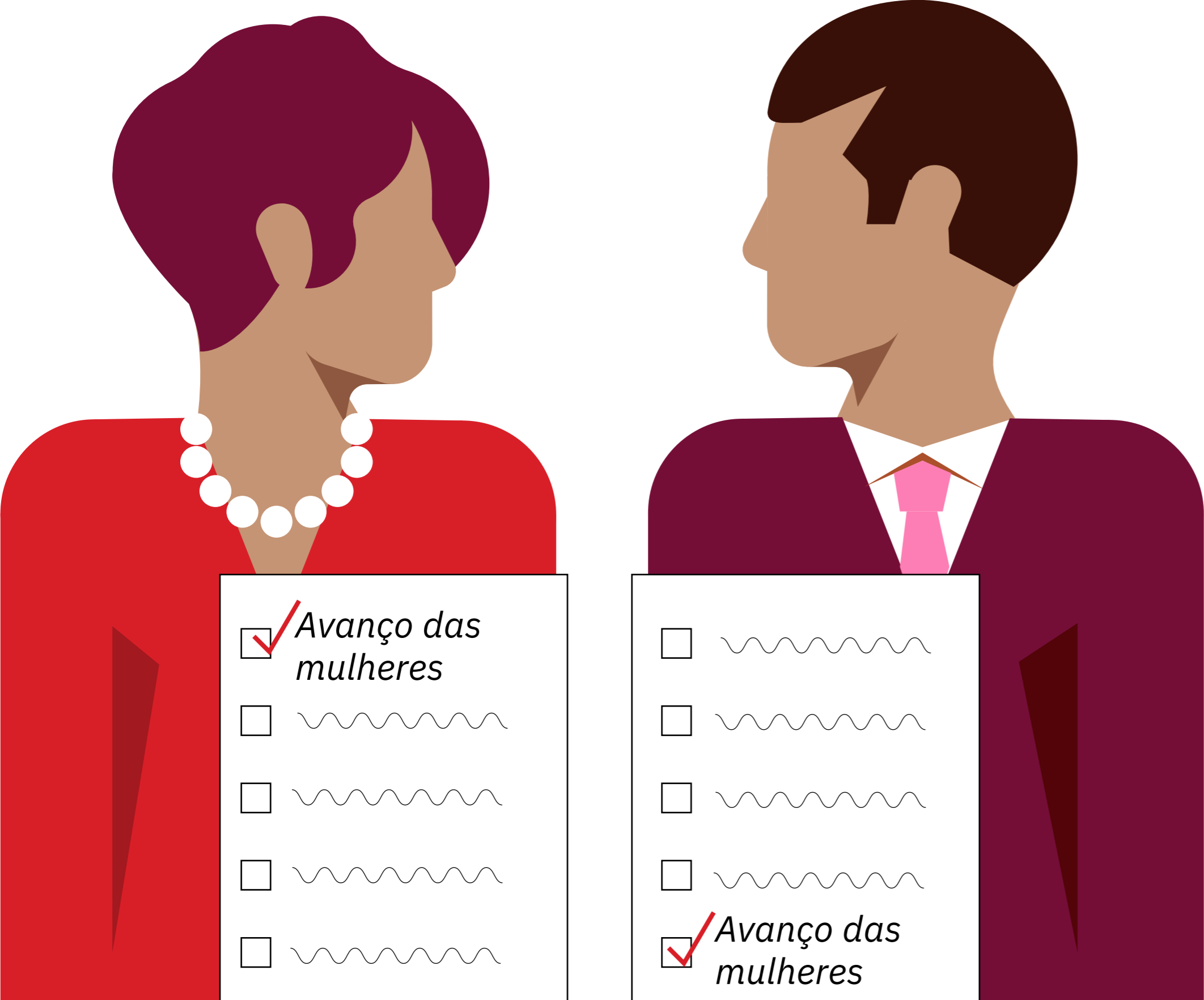
Notícias boas e ruins

Depois de um 2021 desafiador, a porcentagem das mulheres em algumas funções de liderança está se recuperando...

... mas um número significativo de mulheres ainda não está chegando ao C-suíte ou aos conselhos executivos.



Pipeline como prioridade



Entre as mulheres CEOs, **72%**

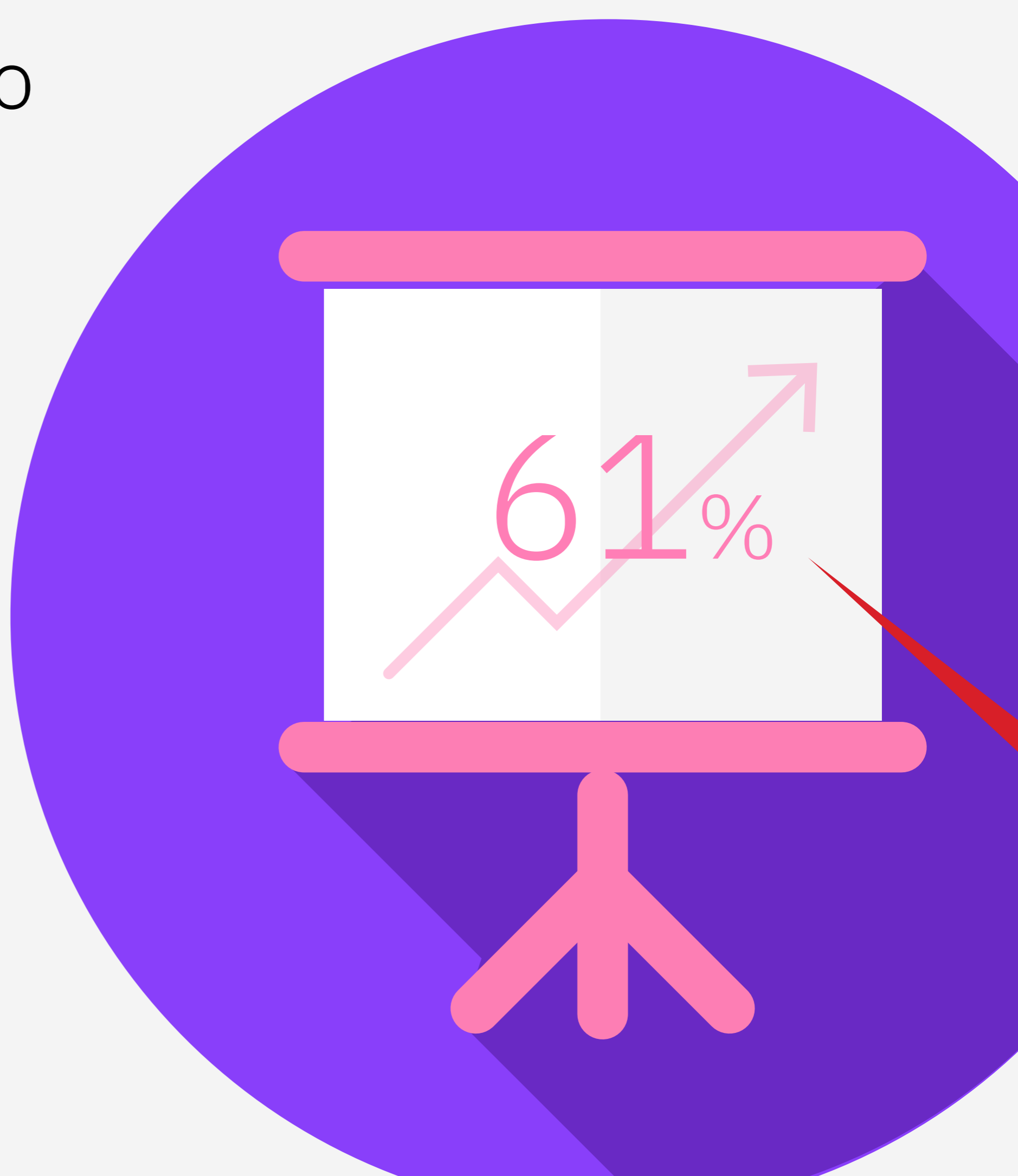
afirmam que as empresas onde trabalham definiram o avanço das mulheres como uma das **principais prioridades formais de negócios**.

Entre os CEOs homens, 83% dizem que promover mulheres não é uma prioridade, mas que tentam fazê-lo sempre que possível.

Igualdade de gênero e resultados

As organizações observam um crescimento da receita de 61% quando:

- Definem o avanço das mulheres como uma das principais prioridades da empresa
- Consideram a inclusão de gênero um meio para aumentar o desempenho financeiro
- Apoiam totalmente mudanças para alcançar a igualdade de gênero¹



Potencial de pipeline

Quando uma mulher assume uma posição de liderança, o pipeline de talentos dessa organização é preenchido com **23%** mais mulheres do que em outras organizações.



A solução: transformar a defesa das mulheres em ação.

Veja nosso relatório mais recente, "Women, leadership, and missed opportunities".

Saiba mais

Não faça apenas promessas. Coloque em prática!

- Faça com que o avanço das mulheres se torne uma prioridade dos negócios.
- Adote medidas inovadoras de alto valor para estabelecer programas direcionados de recolocação de carreira, qualificação e jornadas flexíveis a fim de reduzir as barreiras para as mulheres que desejam retornar ao trabalho.
- Identifique e supere os preconceitos que atrasam o progresso de mulheres negras, LGBTQIA+ e com diferentes capacidades.
- Adote a mentoriação informal de mulheres para promover um auxílio ativo e responsável.

IBM Institute for Business Value



Metodologia: para realizar uma atualização de 2022 sobre o estado de mulheres em funções de liderança em organizações norte-americanas, o IBV acessou dados provenientes de sua pesquisa Pulse que contou com a participação de 300 CEOs dos Estados Unidos no final do 4º trimestre de 2021. Esse relatório comparou os resultados dos dados coletados com 144 executivos C-suíte norte-americanos que participaram do estudo "Women, leadership, and missed opportunities" do IBV em 2021 com as respostas de 92 executivos C-suíte do estudo do IBV de 2019 "Women, leadership, and the priority paradox". A análise dos dados concentrou-se nas principais medidas para o progresso: reconhecimento, compromisso e ação. O estudo de 2021 está disponível em [ibm.co/women-leadership-2021](https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/women-leadership-2021).

1. Van Kralingen, Bridget, et al. "Women, leadership, and missed opportunities." IBM Institute for Business Value. Março de 2021. <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/women-leadership-2021>

PYRNMXPN-BRPT-00