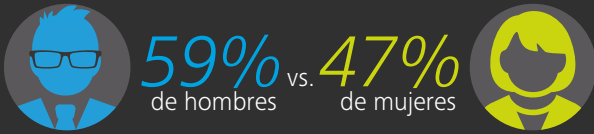


The gender gap

The 2015 Deloitte Millennial Survey



Las aspiraciones de liderazgo varían según el género

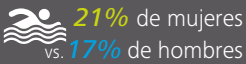


son más propensos a decir que les gustaría alcanzar un alto cargo dentro de su organización.

...y las actitudes "Si yo estuviera a cargo"

En comparación con el enfoque de los líderes actuales, las mujeres, más que los hombres, darían mayor prioridad a las necesidades del empleado, en lugar de alcanzar metas financieras o beneficios personales.

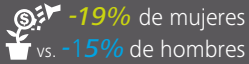
Bienestar



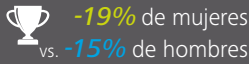
Desarrollo general



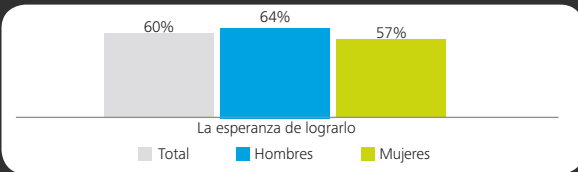
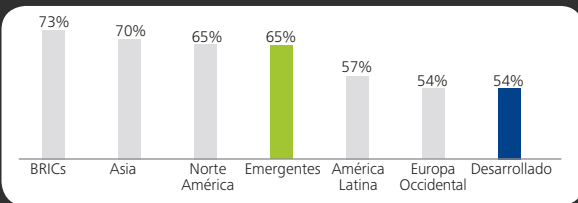
Metas financieras



Beneficios personales



Alcanzar un alto cargo en la organización actual

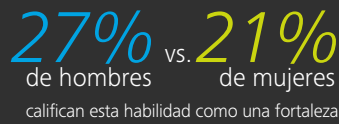


...y las capacidades

Aunque las mujeres se califican a sí mismas como iguales o más fuertes que los hombres en las diferentes habilidades comunicativas, profesionales y creativas,

HABILIDADES	Hombres	Mujeres
Profesionalidad: gestión del tiempo, trabajo duro, disciplina	37%	45%
Analítica	38%	33%
Financiero/Económico	18%	14%
Comunicación: asertividad y negociación	24%	31%
Pensamiento creativo/Ideas innovadoras	30%	30%

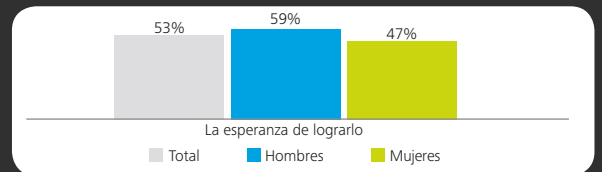
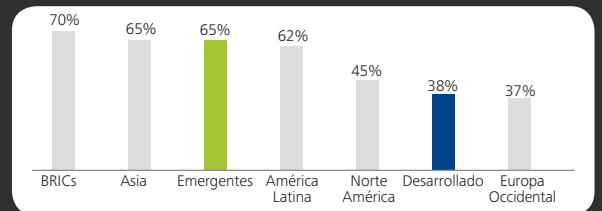
Aparece una significativa brecha de 6 puntos entre géneros cuando se preguntó acerca de las habilidades de liderazgo:



Mercados desarrollados vs. Mercados emergentes

En los mercados desarrollados, los Millennials están menos interesados en puestos de responsabilidad (con diferencias entre los géneros):

Convertirse en el CEO de su organización actual:



Sectores industriales preferidos

INDUSTRIA	Hombres	Mujeres
TMT	24%	13%
Energía y Recursos	11%	6%
Ciencias y Cuidado de la Salud	8%	15%
Viajes, Hostelería y Ocio	8%	15%

Los Millennials son las personas nacidas a partir de 1982

#MillennialSurvey

© 2015. For information, contact Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Source: The Deloitte Millennial survey