

Índice

Introdução

<i>O que dificulta o crescimento e a evolução das mulheres no trabalho.</i>	15
---	----

Secção 1

Torne-se visível

1. Por que razão não é valorizada pelos seus êxitos <i>Quatro comportamentos que travam o sucesso das mulheres</i> JILL FLYNN, KATHRYN HEATH E MARY DAVIS HOLT.	29
2. Desestabilize-se... e à forma como trabalha <i>Torne-se indispensável</i> WHITNEY JOHNSON E TARA MOHR	33
3. Desenvolva e promova a sua marca pessoal <i>Estabeleça uma narrativa e partilhe as suas ideias</i> DORIE CLARK	39

Secção 2

Comunique com confiança

4. As diferentes formas de comunicação das mulheres e dos homens <i>Hábitos vocais que a fazem soar menos autoritária</i> ENTREVISTA A DEBORAH TANNEN	47
---	----

5.	Mulheres, encontrem a vossa voz <i>Faça-se ouvir nas reuniões</i> KATHRYN HEATH, JILL FLYNN E MARY DAVIS HOLT.	55
6.	Mostre paixão no trabalho sem parecer «dramática» <i>Dicas para ajudar as mulheres a transmitirem opiniões fortes</i> KATHRYN HEATH E JILL FLYNN.	65
7.	Para parecerem confiantes, as mulheres têm de ser vistas como cordiais <i>Ter apenas competências não influencia os outros</i> MARGARITA MAYO	71

Secção 3

Construa uma rede de apoio

8.	Três formas para repensar a política de escritório <i>Compreenda as suas redes e garanta os seus aliados</i> KATHRYN HEATH	79
9.	Precisa de muitos mentores, não apenas de um <i>Crie um conselho de administração pessoal</i> DORIE CLARK	83
10.	A melhor forma de encontrar um patrono <i>Junte-se a alguém que irá defendê-la</i> SYLVIA ANN HEWLETT.	89
11.	Liberte-se dos grupos só de mulheres <i>Peça para ser apresentada tanto a homens como a mulheres</i> WHITNEY JOHNSON	95
12.	Salvague-se para conseguir um patrono <i>Quatro dicas para manter os rumores à distância</i> SYLVIA ANN HEWLETT.	99

Secção 4

Posicione-se para a liderança

13. Valores «femininos» podem dar vantagem aos líderes
*Características em que tanto mulheres como homens
devem focar-se*
JOHN GERZEMA 105
14. Os prós e os contras da liderança colaborativa
Às vezes, temos de tomar decisões difíceis
JILL FLYNN, KATHRYN HEATH E MARY DAVIS HOLT. 111
15. As mulheres e a visão estratégica
Mostre que a tem
HERMINIA IBARRA E OTILIA OBODARU. 115
16. Encontre a sua verdadeira identidade no trabalho
*Sejamos verdadeiros: a aparência importa, sobretudo para
as mulheres negras*
ENTREVISTA A TINA OPIE. 119

Secção 5

Negoceie o que pretende

17. Porque é que muitas mulheres não negociam
as propostas de trabalho
Ultrapasse a sua hesitação, com uma estratégia «eu-nós»
HANNAH RILEY BOWLES 131
18. Como ter a conversa «eis o que pretendo» com
o seu patrão
Faça «o» pedido
REBECCA SHAMBAUGH. 137

19. Negocieie em nome próprio quando não esperam
que o faça
Afaste-se dos cargos anteriores e das expectativas
DEBORAH M. KOLB E DEBRA A. NOUMAIR 145
20. Como reagir quando nos pedem ajuda
*Transforme «as tarefas domésticas do escritório»
numa negociação*
DEBORAH M. KOLB E JESSICA L. PORTER. 149

Secção 6

Contorne situações difíceis

21. Como é que os pais a tempo inteiro podem
regressar ao trabalho
Retome a sua carreira depois de estar um tempo fora
DORIE CLARK 155
22. Como reagir a uma avaliação de desempenho
tendenciosa
E como evitá-la no futuro
PAOLA CECCHI-DIMEGLIO E KIM KLEMAN 161
23. Responder a um comentário ofensivo no trabalho
Quer seja impróprio ou sexista
AMY GALLO 169
24. O que fazer se foi assediada sexualmente
Compreender as opções jurídicas
JOANNA L. GROSSMAN E DEBORAH L. RHODE 175
25. As mulheres mais velhas estão a ser expulsas
do mercado de trabalho
*Como o envelhecimento afeta as mulheres no mercado
de trabalho*
LAUREN STILLER RIKLEEN. 183

Secção 7

Conselhos para líderes e gestores

26. Promova a inclusão e incentive a diversidade no trabalho
Os esforços de mudança deviam ser para todos, não só para as mulheres
AVIVAH WITTENBERG-COX 191
27. Como abordar os preconceitos sem que as pessoas fiquem defensivas
Centre-se na oportunidade, não no problema
AVIVAH WITTENBERG-COX 197
28. Os homens que são mentores de mulheres
Dicas de «apoiantes homens»
ANNA MARIE VALERIO E KATINA SAWYER 201
29. Deixem de «proteger» as mulheres do trabalho exigente
Exponha-as ao risco e dê-lhes feedback útil
KRISTEN JONES E EDEN KING 211
- Índice remissivo 217