

FEMEI CARE SCHIMBĂ ROMÂNIA



FRANCE  1743

MOËT & CHANDON

CHAMPAGNE



MUNCĂ DE FEMEIE

“Femeia nu este sexul slab. E cel mai nobil dintre cele două, prin puterea sa de sacrificiu, de suferință, de umilință, credință și cunoaștere.”

Mahatma Gandhi

Suntem în secolul XXI și dacă întrebăm: Ce este femeia?, vom primi cel mai adesea răspunsul: În primul rând, femeia este mamă, soție, fiică, prietenă. Femeia are abilitatea de a naște copii, băieți sau fete, care înseamnă viitorul omenirii. În general, femeia e cea care are calitățile necesare de a avea grijă de copii și astfel de a-și petrece cel mai mult timp în sânul familiei. Dacă ar fi să spunem vorbe mari, probabil am spune: Femeia este Geneza!

Desigur, femeia s-a schimbat și nu mai poate fi redusă doar la rolul ei de născătoare de copii. Vrea să fie alături de bărbat la tot ce înseamnă viață activă, viață socială, viață economică, viață politică. Și pe bună dreptate, pentru că referindu-ne la originea femeii și la poziția sa în raport cu bărbatul, vom apela la un citat celebru care spune: dacă femeia ar fi fost creată dintr-o bucată din partea superioară a corpului lui Adam, atunci ea ar fi fost superioară lui; dacă ar fi fost creată dintr-o bucată din piciorul lui Adam, atunci i-ar fi fost inferioară. Însă femeia a fost creată din coasta lui Adam, deci din partea de mijloc a corpului său tocmai pentru a-i fi egală.

Totuși, în aproape toate culturile există o diferențiere primară a muncii depuse de către femei și a celei depuse de către bărbați. Și chiar și acum, în secolul în care comunicațiile nu mai au bariere, tehnologice bineînțeles, în care globalizarea a dus la

dispariția granițelor de tot felul, educaționale, culturale, sociale, economice, există încă sintagma „Muncă de femeie”. Educația preșcolară, serviciile de îngrijire, îngrijirea maternală, munca de secretariat și serviciile casnice sunt în continuare considerate, pe scară largă, ca fiind „muncă de femeie”. Iar pandemia a agravat inegalitățile dintre femei și bărbați.

Conform Raportului Forumului Economic Mondial (WEF) va dura 135,6 ani până când femeile și bărbații vor fi egali, ar mai dura 145,5 ani până se va atinge egalitatea de gen în politică și 267,6 ani până când se va atinge egalitatea de participare și oportunități economice. Realizările în educație și sănătatea sunt singurele domenii în care aproape s-a atins egalitatea de gen. Această diferență variază în funcție de regiune: în timp ce va dura 52,1 ani pentru a atinge egalitatea de gen în Europa de vest, această realizare va mai dura 134,7 ani în Europa de est, și 195,4 ani în sudul Asiei.

România se află pe locul 88 în topul celor mai egale țări din lume, după o cădere de 33 de locuri față de raportul din 2020. România se află pe locul 50 la „egalitatea participării și oportunităților economice” și pe locul 54 la „egalitatea realizărilor educaționale”. În privința puterii politice, România este fără dubiu codașă, aflându-se pe locul 129 din cele 155 de țări studiate.

În acest ultim an, un an plin de provocări, incertitudini, adaptări la noi situații și emoții, femeile au fost adevărate eroine, reușind să păstreze echilibrul între viața de familie și viața profesională. A fost un an în care a trebuit să ne adaptăm la o situație nouă și neașteptată, în care am trăit cu frica de infectare și în care am pierdut oameni dragi. Dar a fost și un an al tenacității, al rezistenței, al înfrângerii temerilor și al creșterii sentimentului de ajutorare, dorința de a fi utili nouă și celor din jur.

Continui să cred că viitorul femeii este încă imprevizibil, mai ales după ce am citit că se studiază evoluția embrionilor în utere artificiale. Oare în secolul XXII femeia nu va mai avea atributul de făcătoare de copii? Mă gândesc destul de îngrijorată la o lume complet robotizată și tehnologizată. Oare ne vom putea iubi, îmbrățișa copiii așa cum o facem cu drag, acum? Sau, și mai rău, vom avea parte de o lume în care „Povestea slujitoare” să nu mai pară doar fantezistă și departe de a deveni realitate. Eu sper să ne putem iubi copiii în continuare, să ne îmbrățișăm mamele, să fim alături de bărbații noștri și să ne admirăm colegile care ajung să poată să schimbe în bine România, și, de ce nu, să ajungem și noi la fel ca ele, apreciate și premiate.

Georgeta Clinca

Femei care schimbă România

Supliment al revistei **PIAȚA FINANCIARĂ**

Sediul social: Str. Tudor Ștefan nr. 17, et. 2, ap. 4, Sector 1, București, 011655

Adresa de corespondență: Str. Nicolae Constantinescu nr. 6, Bl. 15A, Sc. B, Ap. 12, Sector 1, București, 011713
e-mail: piata@piatafinanciara.ro
www.piatafinanciara.ro

www.finmedia.ro

ISSN 1224-4368

Editor publicație:

Georgeta Clinca gclinca@piatafinanciara.ro

Event Manager:

Alina Alexandru alina.alexandru@finmedia.ro

Redactor-șef Piața Financiară:

Norel Moise nmoise@piatafinanciara.ro

Graphic Designer:

Florin Părvu dtp2@finmedia.ro

Departament comercial:

Abonamente
abonamente@finmedia.ro

Difuzare/Publicitate:

office@finmedia.ro



Director general: Mihai Sândoiu

Editor-șef: Georgeta Clinca

Director evenimente: Adrian Alexandru

Nota redacției

Niciuna dintre analizele revistei nu constituie o sugestie de investiție. Conform legii, investițiile efectuate în urma lecturii revistei implică responsabilitatea exclusivă a investitorilor. Este interzisă, conform legii, reproducerea integrală sau parțială, pe orice cale și prin orice mijloace, a conținutului revistei fără acordul scris al conducerii redacției și al autorilor, care dețin dreptul de copiere. Aparține, în exclusivitate, colaboratorilor responsabilitatea privind datele și considerațiile din textele pe care le semnează. Opiniile colaboratorilor nu reprezintă instituțiile și/sau firmele cu care aceștia au relații contractuale de orice fel.

INTERVIURI



Adela SMEU

CEO, Brico Dépôt România

► Pagina 4



Cristina MAN

Fondator și General Manager,
Valoris Center

► Pagina 6



Luminița RUNCAN

Director General Adjunct Chief Risk Officer (CRO),
Banca Transilvania

► Pagina 8



Manuela Irina PĂTRĂȘCOIU

Director general, Compania Națională de Investiții (CNI)

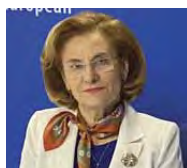
► Pagina 10



Steliana MORARU

Head of Digital Transformation pentru OTP Leasing, OTP
Group

► Pagina 12



Maria GRAPINI

Membriu al Parlamentului European

► Pagina 14



Mihaela TOADER

County Manager

► Pagina 16



Irina MĂNDOIU

CEO, Policolor-Orgachim Group

► Pagina 18



Diana ILUȚ

General Manager, SFARA TOURS

► Pagina 20



Mihaela Ioana BÎCIU

CEO, TradeVille

► Pagina 22



Gabriela ALEXANDRESCU

Președinte Executiv, Salvați Copiii România

► Pagina 24



Maria GHETEĂ

Operations Director, OTP Bank

► Pagina 26



Alina RADU

Partener, Coordonator al practicii de Drept Bancar
și Finanțări, NNDKP

► Pagina 28



Silvia USCOV

Managing Partner, USCOV | Attorneys at Law

► Pagina 30



Alina TIMOFTI

Partener și Coordonator NNDKP Consultanță Fiscală

► Pagina 32



Tova Ben NUN-CHERBIS

PREȘEDINTE FONDATOR, COMPLEXUL EDUCAȚIONAL
LAUDE-REUT / FUNDAȚIA REUT /
FUNDAȚIA MAGNA CUM LAUDE-REUT

► Pagina 34



Simona CONSTANTINESCU

CEO, Ana Hotels

► Pagina 36

Poveștile Femeilor care schimbă România

Din ce în ce mai multe femei își doresc independență financiară, posibilitatea de a avea un cuvânt de spus în progresul economic și social, realizare pe plan profesional, recunoașterea valorii și a capacităților lor excepționale. Cele care reușesc, cele care ajung să fie recunoscute și apreciate ca femei de succes devin, de fapt, modele pentru fiecare dintre noi. Ascultându-le poveștile, realizăm că secretul din spatele reușitei lor stă în curajul, perseverența, voința și munca intensă, neobosită de la care nu se abat în ciuda obstacolelor sau nereușitelor de pe drum. Citiți rândurile scrise cu sinceritate, emoție, mândrie dar și modestie ale acestor câteva excepționale femei de carieră, femei care sunt și mame, și soții, dar și manageri de succes, corporatiste de valoare, profesioniste de marcă și femei de top. Aflați cum și cu ce preț din răspunsurile pe care aceste femei de succes care doresc și chiar reușesc să schimbe România în bine le-au dat la următoarele patru întrebări ale redacției revistei.

Georgeta Clinca

1.

Pandemia a venit cu efecte neașteptate asupra vieții noastre, în plan social, economic, financiar, cultural, educațional. Cum ați simțit această perioadă, atât pe plan personal, cât și ca cetățean, ca femeie care s-a văzut pusă în situații limită cărora a trebuit să le facă față?

2.

Cum a afectat pandemia sectorul/societatea unde lucrați? Ce s-a schimbat în modul de business, de comunicare, de relaționare? A creat pandemia și oportunități de dezvoltare, de inovare?

3.

„Economia de după pandemie” se va adapta nevoii de digitalizare, impactului major asupra vieții reale a lumii virtuale, telemuncii, a corelării pregătirii profesionale cu realitatea economică?

Pandemia s-ar putea dovedi a fi un catalizator pentru progresul exponențial al femeilor în afaceri și o oportunitate de a corecta prejudecata inerentă de gen?

ADELA SMEU

CEO, BRICO DÉPÔT ROMÂNIA

Meritocrația nu este de gen masculin sau feminin

A urmat cursurile Facultății de Științe Economice și Drept, Contabilitate și Informatică de Gestiune din cadrul Universității de Vest din Timișoara, precum și o serie de cursuri de specializare în cadrul Universității Sheffield și al IMD Business School. A fost numită CEO al Brico Dépôt România în 2017, anterior ocupând rolul de director financiar în cadrul companiei.

Înainte de a se alătura echipei Brico Dépôt în 2015 ca CFO, Adela Smeu a fost timp de 8 ani director financiar al OBI Group, anterior deținând funcții la United Technology Corporation Paris (internal audit manager) și PwC România (audit manager). Este una dintre cele mai importante executive din retailul românesc și a avut un rol esențial în achiziția și integrarea magazinelor Praktiker România, în urma căreia Brico Dépôt a devenit cel de-al doilea retailer DIY pe piața de bricolaj din România, cu un număr de 2.500 de angajați și 35 de magazine. Adela Smeu este, de asemenea, membru al Grupului Executiv al Kingfisher UK, compania-mamă a Brico Dépôt.

1. Ce mi se pare important de punctat, înainte de orice, este faptul că această perioadă ne-a adus într-un punct comun, ca oameni, lucru de care nu ne-am dat seama imediat. Mă refer la faptul că ne-am aflat cu toții, la nivel global, într-o situație comună, înfruntând o problemă similară, confruntându-ne cu aceleași întrebări, în același timp, atât la nivel personal, cât și la nivel profesional. Această “globalizare”, dacă pot să spun așa, a creat o solidaritate fără precedent și cred că, dacă putem vorbi despre ceva semnificativ pozitiv în această perioadă, această solidaritate este cuvântul cheie. Experiența colectivă prin care am trecut la nivel global, cu toate nevoile, nesiguranțele și temerile implicite, ne-a făcut să pășim în noul context cu mai mult curaj, scoțând la suprafață o puternică dorință de a ne readapta. Pe mine personal acest gând m-a ajutat să trec mai ușor peste această perioadă de transformare, care a fost un exercițiu constant de reinventare pentru a reuși să fac față tuturor provocărilor întâmpinate, deloc puține. În profesie, tot despre adaptare a fost vorba. Și este în continuare. Dacă noi, la nivel individual, am trecut prin transformări majore, acest lucru nu avea cum să nu se vadă și în spectrul profesional. La nivel macro, așa spune că această perioadă s-a dovedit o oportunitate pentru brand-uri să arate că au cu adevărat empatie. În întreaga lume, comunitățile și-au arătat nevoia, sau mai bine spus, așteptarea ca brand-urile să se mobilizeze, să își manifeste și să își comunice valorile prin acțiuni concrete și prin dovezi de empatie.

Trăgând linie, anul trecut ne-a arătat că prin curaj, reacții bine cântărite, dar neamânate și perseverență, chiar și cele mai mari provocări pot fi învinse cu optimism și, mai mult decât atât, pot fi transformate în adevărate oportunități.

Pentru mulți dintre noi cred că fost o perioadă încărcată, în care a fost mai dificil să jonglăm între responsabilitățile de la birou și cele din plan personal, dar am încercat să găsim un echilibru. Și tot într-o linie pozitivă și personală, așa spune că în aceste vremuri am reînvățat bucuria lucrurilor simple – o plimbare în aer liber, bucuria meselor în familie sau a poveștilor de seară și așa putea continua cu nenumărate exemple.

2. Cum spuneam, schimbările de paradigmă la nivelul mentalității individuale s-au reflectat și la nivel macro, la nivelul societății, al brandurilor, al corporațiilor. Societatea s-a uitat mai atent ca niciodată la comportamentul brandurilor, la implicarea lor în comunitate și a taxat tot ceea ce a considerat că nu este relevant. Consumatorii sunt gata să simtă, să vadă, să judece oamenii din spatele brandurilor. A trecut vremea programelor care sună bine. La Brico Depot, ne-am străduit, în primul rând, să avem grijă de siguranța colegilor și clienților, mobilizându-ne rapid pentru a asigura toate măsurile necesare. Am reușit să ne adaptăm rapid, pentru a implementa măsurile de protecție adecvate și să putem păstra magazinele deschise pentru clienți, care acum, lucrând preponderent de acasă, au descoperit mai multe nevoi și au avut mai

Femei care schimbă România



multe urgențe legate de amenajarea casei. În mare, această perioadă a atras după sine schimbări fundamentale în interiorul organizațiilor. În cazul nostru a crescut presiunea și viteza în derularea proiectelor și procesul de luare a deciziilor. Am reușit să condensăm termenele de lucru, să lucrăm într-o manieră agilă, cu descentralizarea deciziilor la nivelurile organizației. Ne-am repliat rapid, iar rezultatele nu au întârziat să apară: am lansat în timp record platforma Click & Delivery pentru comenzi online, cu livrare la domiciliu; am dezvoltat serviciul Click & Reserve, prin care comenzile pe care le primim sunt pregătite în maximum 4 ore pentru a fi ridicate de clienți direct din magazine; am implementat sistemul de work from home pentru colegii din sediul central.

La nivelul companiei în care activez și al industriei, pot să spun că nu m-am confruntat cu comportamente de inegalitate datorate faptului că sunt femeie. Poate că am fost eu norocoasă sau poate că învățăm, ca societate, că meritocrația nu este de gen masculin sau feminin.

În sectorul de bricolaj, schimbările au fost determinate de faptul că timpul petrecut acasă de majoritatea dintre noi a crescut semnificativ. Casa a căpătat dintr-odată un rol complex: a devenit, în același timp, locul unde lucrăm, învățăm, urmărim evenimente online sau facem sport. Mai mult, în lipsa altor alternative de a petrece timpul liber, tot mai mulți consumatori au început proiecte de tip DIY, de reamenajări și zugrăvit, astfel încât cererea de produse pentru bricolaj, relaxare sau diferite hobby-uri a crescut considerabil. În ansamblu, pandemia a favorizat schimbări în comportamentul consumatorilor și apariția unor noi tendințe care susțin dezvoltarea sectorului de bricolaj – mai mult timp lucrând

de acasă, acordarea unei atenții mai mari casei transformate în „hub” și apariția unei noi generații de pasionați DIY – toate acestea creează noi oportunități de creștere pentru jucătorii de pe piață în perioada următoare.

3. În ceea ce privește digitalizarea, efectele sunt deja vizibile, având un impact semnificativ asupra tuturor domeniilor – social, educațional, în general, în viața noastră de zi cu zi. În “noul normal”, a devenit o condiție esențială și în business, nu doar pentru dezvoltare, ci și pentru a putea supraviețui pe piață.

La Brico Depot vedem deja cum vânzările online înregistrează creșteri de la zi la zi atât pe plan local, cât și în grupul Kingfisher din care facem parte. Pentru a susține această creștere, așa cum am menționat deja, am dezvoltat o serie de funcționalități noi, complementare ofertei din magazinele fizice, precum serviciul Click & Delivery, care a fost foarte bine primit de clienții noștri. Accelerarea digitalizării rămâne, așadar, una dintre prioritățile noastre în perioada următoare și vom continua să investim considerabil în această direcție.

În ceea ce privește ponderea femeilor în lumea afacerilor, cred că acest subiect este mai mult sau mai puțin legat de pandemie, și mai degrabă de mentalități generalizate. La nivel mondial, se vorbește tot mai accentuat despre diversitate și incluziune; cred, deci, că lucrurile se schimbă foarte mult în această perioadă. Femeile sunt tot mai mult recunoscute ca lideri, vedem asta și în politica mondială.

La nivelul companiei în care activez și al industriei, pot să spun că nu m-am confruntat cu comportamente de inegalitate datorate faptului că sunt femeie. Poate că am fost eu norocoasă sau poate că învățăm, ca societate, că meritocrația nu este de gen masculin sau feminin. Pe de altă parte, cred că presiunea resimțită de femei a crescut în această perioadă, pentru că a existat o suprasolicitare atât la birou, cât și în viața de familie, mai ales acolo unde există copii și unde întregul lor univers s-a reconfigurat de asemenea. De aceea, aș spune că pandemia a fost, într-adevăr, unul dintre factorii care ne-a împins să ne autodepășim limitele, să jonglam între diverse roluri și să reușim să le menținem în echilibru.

CRISTINA MAN

FONDATOR ȘI GENERAL MANAGER, VALORIS CENTER

Un mare câștig a fost înțelegerea, atât cea pe care am găsit-o în partenerii și în echipa mea, cât și pe cea care am oferit-o

A terminat Politehnica la București și are un EMBA-ASEBUSS & Kennesaw State University în Atlanta, în business administration. Are 12 ani de experiență în corporații și 15 în antreprenoriat. În 2006, Cristina Man a început o afacere cu doar 5 oameni, ca furnizor de servicii de contact center, inbound și outbound în România.

Astăzi, Valoris Center este în top companii cu capital 100% românesc care activează pe piața serviciilor de Business Process Outsourcing. Cu o echipă de peste 700 de oameni care lucrează pentru 50 de clienți în limba română și încă opt limbi de circulație internațională, compania își desfășoară activitatea în trei sedii situate în București, Râmnicu Vâlcea și Bacău. Cristina Man a cultivat cu succes spiritul inovator și flexibilitatea printre angajații companiei și a construit o afacere de succes pe plan local și internațional.

1. Am perceput această perioadă ca pe una intensă, ce ne-a ascuțit toate instinctele și mai ales pe cel de supraviețuire. Este un sentiment cu care mulți dintre noi nu ne-am confruntat până acum, însă tocmai de aceea am devenit mai atenți și ne-am adaptat din mers la multitudinea de schimbări apărute. Intensitatea vine și din faptul că de multe ori a trebuit să ne confruntăm cu schimbările de pe o zi pe alta, sau chiar de mai multe ori într-o singură zi.

2. În timp ce o parte din business a scăzut, altă parte a cunoscut o dezvoltare accelerată și suntem recunoscători pentru că, la final, balanța înclină în direcția pozitivă. Modul de lucru s-a schimbat însă semnificativ, nu trebuie să mai amintesc eu acest lucru, știm cu toții. Adaptarea la telemuncă, provocările aduse de această manieră de lucru odată cu trecerea timpului, presiunea la care am fost supuși cu toții, în confruntarea cu acest eveniment neașteptat și prelungit, au făcut din acest ultim an unul ce va rămâne



profund întipărit în devenirea noastră. Dincolo de oportunitățile de dezvoltare, de descoperire a noi moduri de a trece peste provocări sau de integrare mai profundă cu tehnologia, un mare câștig a fost înțelegerea, atât cea pe care am găsit-o în partenerii și în echipa mea, cât și pe cea care am oferit-o. În toată această perioadă am strâns legăturile cu partenerii de afaceri și am avut bucuria să văd că acest virus nu a afectat calitatea conexiunii umane, ci doar pe cea fizică.

3. Omul se va adapta și ca urmare se va adapta și economia, este soluția pe care o văd pentru supraviețuire, urmată evident de dezvoltare. Aniversăm 15 ani de activitate la Valoris Center luna aceasta, iar în compania noastră oamenii vin cu mai multă sau mai puțină experiență, noi îi primim cu drag și îi pregătim astfel încât să facă față cerințelor unui job în sistemul privat. Peste 95% din colegii noștri lucrează în

sistemul work from home de un an de zile. Rutina tuturor s-a modificat în această perioadă și chiar dacă resimțim schimbarea, am învățat multe și privim cu încredere spre viitor. În ceea ce privește progresul femeilor în afaceri, mi-a rămas în minte un citat “lumea nu este a celor ce pot ci a celor ce vor”. Voința nu este apanajul unui anumit gen așa că am mare încredere că viitorul va oferi oportunități tuturor, important este să le vedem și să le valorificăm.

LUMINIȚA RUNCAN

DIRECTOR GENERAL ADJUNCT CHIEF RISK OFFICER (CRO), BANCA TRANSILVANIA

Am văzut multă solidaritate, generozitate și grijă față de cel de lângă tine

Luminița Runcan este absolventă de Științe Economice și Drept. Și-a început cariera, putem spune, cu dreptul, în 1994, intrând în sistemul bancar la una dintre cele mai mari bănci din România, Banca Transilvania. Aici, o bună parte a activității și-a desfășurat-o coordonând activitatea de trezorerie a băncii, din 1998 având calitatea de director.

În martie 2013 a fost numită director general adjunct, responsabilă cu trezoreria iar ulterior a preluat funcția de Director General Adjunct - Chief Risk Officer (CRO), fiind responsabilă de implementarea procedurilor bancare apărute în urma noii legi a prevenirii și combaterii spălării banilor. În 2019 a fost desemnată în fruntea Asociației Piețelor Financiare (ACI România), o organizație profesională a celor care activează în domeniul piețelor financiare, având drept obiectiv promovarea standardelor etice și de competență specifice, organizație care are 25 de ani de la înființare. Este una dintre puținele femei care ajung cu mult curaj, asumându-și mari responsabilități profesionale, în organismele de conducere ale unei bănci din România.

1 După prima reacție de îngrijorare legată de sănătatea celor dragi și odată cu depășirea primului șoc legat de starea de urgență, respectiv cu trecerea unei scurte perioade de acomodare la noile condiții, am decis modul în care să îmi reorganizez planurile – profesional și personal. Nu am renunțat la a merge la birou, deoarece clienții noștri aveau nevoie de serviciile bancare. Chiar și în condițiile dificile provocate de pandemie era nevoie ca sistemele de decontare să funcționeze în parametrii normali, ca bancomatele să fie alimentate și ca unitățile și sucursalele să fie deschise și funcționale. Bineînțeles, toate aceste activități s-au întâmplat asigurându-ne în permanență că măsurile de siguranță sanitară sunt aplicate pentru toți colegii noștri și pentru clienți. A fost o perioadă extrem de

încărcată pentru mine din punct de vedere profesional deoarece într-un timp foarte scurt m-am implicat în acțiuni de identificare și implementare a unor modalități noi de servire a clienților, de creditare și de elaborare a unor reglementări specifice atât în cadrul Băncii Transilvania, cât și la nivelulul comunității bancare.

Astfel că, distincția între partea din zi alocată muncii și cea destinată familiei s-a pierdut, fiind cu toții într-o luptă constantă, contra cronometru, pentru a rezolva cât mai repede și mai eficient lucrurile care nu funcționau corespunzător.

Totodată, am descoperit oameni minunați, dedicați, care au reușit să își învingă frica pentru a-și face datoria. Am văzut multă solidaritate, generozitate și grijă față de cel de lângă tine.

Clienții și partenerii noștri au fost deschiși la schimbările propuse și astfel am implementat la scară largă plățile digitale, semnăturile electronice și întâlnirile virtuale pe care am încercat să le facilităm pe cât de mult posibil. Oportunitățile de inovare s-au concretizat în digitalizarea anumitor procese care, înainte de pandemie, păreau a fi integral de natură fizică, atât în sistemul bancar, cât și în alte domenii.



2. Criza sanitară, care a venit cu o multitudine de restricții, ne-a obligat și pe noi, băncile, să ne reinventăm peste noapte. Prin urmare, am renunțat la pași procedurali, am scurtat interacțiunea umană pentru diverse operațiuni, în scop de protecție, și am parcurs, în mare viteză, pași către produsele electronice precum cardurile virtuale. Am implementat sistemul de telemuncă pentru o bună parte a colegilor noștri, aspect pe care înainte de pandemie nu-l vedeam realizabil atât de ușor. Am învățat să gestionăm echipe doar prin intermediul mediului online și am parcurs peste noapte trecerea de la comunicarea personală la cea virtuală.

Clienții și partenerii noștri au fost deschiși la schimbările propuse și astfel am implementat la scară largă plățile digitale, semnăturile electronice și întâlnirile virtuale pe care am încercat să le facilităm pe cât de mult posibil. Oportunitățile de inovare s-au concretizat în digitalizarea anumitor procese care, înainte de pandemie, păreau a fi integral de natură fizică, atât în sistemul bancar, cât și în alte domenii.

3. Pandemia ne-a pus în situația de a accepta lucruri pe care în condiții normale le-am fi evitat. Așa că am examinat ce nu funcționează, am descoperit unde și cum să corectăm ceea ce înainte nu era bine calibrat. Cu siguranță, digitalizarea unor procese de larg impact asupra oamenilor ne va face viața mai ușoară tuturor, va elibera resurse folosite ineficient și va stimula orientarea oamenilor către noi cariere. Tot acest proces de readaptare al societății va reprezenta o sursă de inspirație și pentru cei a căror transformare digitală încă nu e atât de dezvoltată.

În mod cert, telemunca nu va dispărea odată cu sfârșitul pandemiei devenind o constantă în viața noastră. Cu toate acestea, rămâne ca noi, oamenii, să echilibrăm mediul virtual cu dorința de socializare și de apropiere fizică, iar aici, cred că genul feminin va juca un rol important.

MANUELA IRINA PĂTRĂȘCOIU

DIRECTOR GENERAL, COMPANIA NAȚIONALĂ DE INVESTIȚII (CNI)

Nevoile României nu dorm și nu pot lua pauză

Fost consilier la Ministerul Lucrărilor Publice, Transporturilor și Locuințelor, Manuela Pătrășcoiu și-a continuat cariera în Compania Națională de Investiții începând cu 2002. Din 2013 conduce una dintre cele mai importante instituții din România, Compania Națională de Investiții, care, din 2002 de când a fost înființată, are peste 2.000 de investiții finalizate. Acum răspunde de bunul mers al celor 500 de șantiere în toată țara, cu aproape 900 milioane de lei valoarea lor, ca și de cele în jur de 200 proceduri de achiziție.

O activitate prin care încearcă să schimbe și să facă România mai frumoasă, finanțând construcții pentru satisfacerea nevoilor materiale și spirituale ale comunităților locale.

1. Pandemia a fost un moment de schimbare în multe paradigme. Cred că pentru mulți dintre noi a fost un test - atât pe plan personal, cât și din punct de vedere al business-ului. Totul s-a schimbat și noi am fost nevoiți să ne adaptăm peste noapte la o nouă realitate. Sigur, am avut cu toții întrebări. Însă secretul schimbării nu este să îți concentrezi energia pe lupta cu vechiul, ci pe construirea noului. Dar pentru a te adapta, este nevoie de curaj. Să mergi înainte, să mobilizezi echipe, să știi că ești în direcția cea bună, iar dacă nu, să îți asumi că ai putea greși - dar din asta nu pierzi niciodată. Câștigi sau înveți. În vremuri de schimbare, să nu faci nimic este cel mai periculos. Ce contează e să ai curajul să te adaptezi și să îți păstrezi stăpânirea de sine. Deseori, când ai impresia că ai ajuns la final, ești de fapt aproape de un nou început. În plan personal, provocarea cea mai mare a fost găsirea echilibrului într-o furtună de neliniști. Panica nu ajută niciodată. De aceea, disciplina a fost cel mai bun aliat pentru mine. La CNI sloganul nostru este „Noi facem imposibilul posibil” și asta reflectă cu totul valorile noastre. Venirea pandemiei nu a fost o frână, pentru noi. Nu ne-am oprit, am construit zi și noapte. Atunci când știi că misiunea ta e importantă pentru sute de mii de oameni din România, când știi că fiecare zi de întârziere poate însemna atât de mult pentru beneficiarii care așteaptă ca proiectele tale să prindă viață, când știi că echipe întregi de constructori depind de tine, atunci trebuie să mergi înainte.

În cele din urmă, cea mai mare lecție pe care pandemia o poate preda umanității este aceea că suntem cu toții împreună.

2. Se spune că schimbarea aduce oportunitatea. Chiar și în vremuri de pandemie, noi am continuat să construim. Nevoile României nu dorm și nu pot lua pauză. Atunci când știi că ai de construit un spital, de exemplu, nu poți să te oprești să aștepti să vezi ce se va întâmpla. Te adaptezi rapid, adopți toate măsurile de siguranță necesare și găsești un mod de a continua. În domeniul nostru, orice blocaj poate costa extrem de mult, uneori și vieți. Oamenii depind de noi. Provocările vin și vor veni tot timpul. Niciodată viața nu devine mai ușoară, ci noi devenim mai puternici. Cred că în toate sectoarele, pandemia ne-a învățat că putem face lucrurile și altfel. În relațiile de business, ne-am împrietenit cu tehnologia și nu mai există cale de întoarcere. Am văzut că tehnologia este pentru toți. Sigur, în domeniul nostru sunt necesare vizitele pe teren, pe șantier, dar tehnologia ajută la simplificarea proceselor și a modului de lucru și noi eram deja pregătiți în acest sens. Gestionând proiecte de construcție în toată țara, eram obișnuiți să comunicăm și de la distanță. În același timp, pandemia ne-a arătat tuturor, într-un mod foarte dur, cât de importante sunt investițiile în sănătate. Numai anul trecut, în 2020, am finalizat modernizarea/construirea a 3 unități



sanitare, în valoare de 30 de milioane de lei, în Zalău (jud. Sălaj), Lipova (jud. Arad) și comuna Chețani (Jud. Mureș).

Cred că este un sector care se va dezvolta în viitor. Noi, la CNI, avem în lucru alte 19 obiective de investiții numai în zona de sănătate, care vor fi finalizate în următorii 2 ani, care vin pe lângă continuarea proiectelor de dezvoltare din domeniile infrastructură, modernizarea educației, cultură și sport. Sunt bucurătoare că sunt înconjurată de o echipă stabilă, pe care am onoarea să o conduc de 8 ani.

Sunt conștientă că la CNI suntem o oază de stabilitate, în mijlocul unei lumi politice în continuă schimbare. Și continuitatea este cheia succesului CNI: 19 spitale, 11 instituții de învățământ, peste 100 de km de drumuri în reabilitare și modernizare, peste 230 de investiții în infrastructura sportivă, peste 180 de investiții în infrastructura culturală și peste 80 de investiții precum monumente istorice, lăcașuri de cult sau centre sociale. Toate acestea sunt investiții pe care le

coordonăm la acest moment. Plus aproape 2.000 de alte obiective realizate și predate către beneficiari în 18 ani de CNI.

3. Avem nevoie să implementăm lecțiile învățate de pandemie. Cred că vom rămâne cu unele obiceiuri și după ce se încheie această perioadă, pentru că mulți au descoperit că le ușurează viața. Tehnologia ne-a învățat să fim mai eficienți, mai rapizi, mai transparenți. Atunci când ai de gestionat o nevoie ce acaparează o țară întregă, nu ai cum să reușești fără tehnologie. „Economia de după” va asimila soluțiile care vin fix pe nevoile actuale ale societății.

Cred că pandemia a fost un moment în care am aflat mai multe despre noi, despre România, despre nevoile reale din țară, despre problemele cu care se confruntă categoriile vulnerabile și ne-a durut mai tare acolo unde ele au rămas nerezolvate. Am asistat cu toții la o mobilizare exemplară din partea tuturor

pentru a veni în ajutorul celor în nevoie. Au fost rezolvate probleme peste noapte. A fost pus pe picioare un sistem educațional online. Au fost aduse servicii de livrare la domiciliu și în mediul rural. Am atâtea exemple. Este adevărat, după această radiografie a societății, plecăm la drum cu și mai multe lucruri de făcut, dar și cu mândria că am învățat să ne adaptăm mai ușor și suntem mai puternici. Pandemia s-ar putea dovedi a fi un catalizator pentru progresul exponențial al femeilor în afaceri și o oportunitate de a corecta prejudecata inerentă de gen?

Este timpul să vedem cu toții genul ca pe un spectru, în loc de două seturi de idealuri opuse. Avem echipe mixte care gestionează împreună sute de șantiere în toată țara. Cultivăm egalitatea de gen și știm să ne completăm expertizele. Când lucrezi în echipă și dai încredere oamenilor, primești rezultate peste așteptări. O lume plină de femei puternice nu este o lume în care bărbații sunt marginalizați. Este o lume în care toată lumea prosperă.

STELIANA MORARU

HEAD OF DIGITAL TRANSFORMATION PENTRU OTP LEASING, OTP GROUP

Pentru mine, dihotomia work-life nu a fost niciodată în echilibru și este un lucru asumat

Cu un background profesional divers, care îmbină experiența profesională în transformarea digitală, business management și marketing, Steliana Moraru ocupă în prezent, funcția de Head of Digital Transformation pentru OTP Leasing, în cadrul OTP Group, responsabilitățile sale fiind de a elabora strategia de accelerare a digitalizării tuturor proceselor din companie, trecerea la un nou mod de lucru (Agile) și implementarea noilor tehnologii în cadrul companiei.

Steliana Moraru susține cu multă energie accesul femeilor la cariere de succes în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii și dincolo de rolul profesional de zi cu zi, putem spune că „poartă mai multe pălării”, activând ca membru al Board-ului în cadrul Global Women in Tech și al UniHub-Student Entrepreneurial Society (Universitatea București), ca lector SNSPA, Entrepreneurship Academy.

Este pasionată de modul în care tehnologia contribuie la dezvoltarea comunităților și îi place să lucreze cu oameni care își doresc să schimbe comunitatea lor în mai bine. Este dedicată avansării în dialogul societal al temelor legate de #womenintech și #studentiantreprenori.

1. Pentru mulți dintre noi, pandemia a însemnat o schimbare radicală a stilului de viață și o serie de experiențe noi. Pentru femei, în mod particular, a avut un efect disproporționat, lucru remarcat atât la nivel empiric, cât și în studiile de gen recente. De exemplu, conform studiului Women in the Workforce 2020, realizat de McKinsey, 1 din 4 femei a luat în considerare să facă un pas în spate în carieră sau chiar să renunțe la job. Deși nu am fost în situația de a mă gândi să renunț la job, primul an pandemic a venit cu mult mai multe responsabilități, provocări atipice la nivel de business și de echipă. Acest lucru a dus implicit la mai mult stres, o pondere mai mare a activităților de lucru în comparație cu cele personale și distanțarea fizică de prieteni și familie.

Pentru mine, dihotomia work-life nu a fost niciodată în echilibru și este un lucru asumat. Munca pe care o fac este o parte importantă din viața mea și îmi aduce satisfacție. Chiar și cu acest mindset, anul trecut, mai mult ca oricând, am simțit nevoia de a găsi un alt tip de echilibru: între timp de învățare și timp de împărtășire, între timp pentru mine și cel dedicat celor apropiați, chiar și de la distanță. Am încercat să învăț mai multe despre mine și cum reacționez în anumite situații, de ce și ce pot păstra pentru viitor. Am citit și am încercat să învăț mai multe despre modul în care procesăm traumele sau pierderea. Astfel, unul dintre lucrurile care m-a ajutat a fost recomandarea să încercăm și să ne gândim să fim recunoscători pentru ceea ce avem, să ne numărăm binecuvântările cum spun americanii. Este un exercițiu pe care l-am

făcut mai des și care m-a ajutat să îmi mențin linia dreaptă în această perioadă. Totodată, am apelat mai mult la mentorii mei, doi profesioniști extraordinari, care mi-au fost alături pe tot parcursul anului și m-au sprijinit să transform mai repede provocările în oportunități.

2. Efectele pandemiei s-au resimțit puternic în toate sectoarele de business, iar provocările nu au încetat să apară nici pentru companiile de leasing. Mai mult ca oricând, în această perioadă misiunea OTP Leasing a fost aceea de a fi un partener de încredere ce oferă soluții prietenoase pentru afacerile locale, iar unul dintre obiectivele strategice pe care ni le-am asumat a fost acela de a fi customer centric. Suntem alături de clienți prin proiecte inovatoare și soluții de business care sprijină toate sectoarele de business. Consider că acest context pandemic a (re)adus în atenția multor companii strategia de transformare digitală, iar multe dintre acțiuni au fost îndreptate către soluții inovatoare și investiții tehnologice.

Pentru OTP Leasing, unul dintre proiectele cu cel mai mare impact anul trecut a fost lansarea chatbot-ului Eliza, primul din domeniul nostru, care oferă asistență 24/7 utilizatorilor website-ului OTP Leasing și platformei My Leasing destinată clienților noștri. Tocmai am lansat semnătura electronică pentru contractele de leasing și ne pregătim să lansăm un proces automatizat de online onboarding. În același timp, lucrăm să facem un upgrade al sistemelor noastre core

Femei care schimbă România



și ne așteptăm destul de curând să povestim și despre acestea.

În ceea ce privește echipa noastră, highlightul perioadei, cu tot ceea ce implică, a fost tranziția către Work from Home. Alături de cum putem funcționa în mod remote, comunicarea și transparența au fost doi piloni importanți care ne-au ghidat acțiunile în acest context. A contat foarte mult încrederea în tot acest proces, deoarece nu s-ar fi putut realiza în absența unei relații de încredere la toate nivelurile. Prioritatea noastră rămâne pentru anul acesta siguranța și sănătatea echipei.

3 • Cu siguranță cuvântul de ordine va fi adaptare. Din punctul meu de vedere, privind către lecțiile de business pe care le-am învățat în ultima perioadă, consider că modul de lucru al organizațiilor va fi supus din ce în ce mai mult incertitudinilor. Astfel, în acest sens, cred că focusul se va muta de la a prevedea pe a construi sisteme simple, pe care le poți reajusta atunci când nevoia o impune. Ca să poți face acest lucru, ai nevoie de trei piloni pe care să faci acest tip de construcție: agilitate tehnologică, cultură internă care susține și înțelege schimbarea și viziunea pe termen lung. Tehnologia nu este un panaceu universal și ea își poate produce efectele dorite doar într-un ecosistem de acest tip.

În ceea ce privește a doua parte a întrebării, ai "lovit" foarte aproape de casă. Sunt preocupată și implicată de mulți ani în a susține accesul femeilor în mod egal la oportunități și sunt voluntar în organizații care au această misiune. Din această poziție, urmăresc tendințele și datele pe care le avem cu privire la egalitatea de gen. Și ce observ, este că deși la nivel individual, nu pare că avem multe probleme, când dăm zoom out, ne dăm seama că există probleme sistematice pe care nu le identificăm la nivel macro și pe care în consecință nu le adresăm.

Pentru a completa cu câteva date cele spuse, vă aduc doar câteva informații la care vă invit să reflectați:

- Suntem 7.7 miliarde de persoane pe această planetă și jumătate dintre noi suntem de gen feminin. Cu toate acestea, când privim la boardrooms, management C-level, profesioniști de top majoritatea este formată din bărbați.
- Raportul Global Media Monitoring, care se realizează la fiecare 5 ani începând cu anul 1995, a arătat că în anul 2020 doar 1 din 3 femei este reprezentată în media și că doar 1 din 3 specialiști invitați să vorbească despre pandemie este femeie.
- La nivel global femeile realizează 75% din munca neplătită. Ele alocă între 3 și 6 ore/zi pentru acest tip de muncă comparativ cu un bărbat, care alocă între 30 min și 2 h.
- Sindromul Yentl – bazat pe filmul omonim din 1983 cu Barbara Streisand care joacă rolul unei femei evreice care se deghizează în bărbat pentru a avea acces la educație. A devenit un sindrom în medicină. Acesta descrie fenomenul prin care femeile sunt diagnosticate greșit și tratate eronat dacă simptomele lor nu se potrivesc cu cele ale bărbaților, iar acest lucru se poate dovedi fatal.
- 40% dintre femeile care lucrează în tehnologie renunță la carieră după 10 ani în comparație cu 17% dintre bărbați. Ele pleacă din cauza condițiilor de lucru, comportament care le subminează din partea managerilor, sunt trecute în mod constant cu vederea pentru promovări și proiectele lor sunt refuzate mai des.

Privind la date, este posibil ca această pandemie să nu fie totuși un catalizator care să contribuie la spargerea tavanului de sticlă pentru femei. Dacă informațiile din statisticile oficiale sunt cele la care ne raportăm pentru a răspunde, iar femeile sunt cele care preiau din presiunea profesională și personală într-un procent ridicat, atunci vom avea un segment important de profesioniști care vor decide fie să facă un pas în spate în carieră, fie să părăsească cu totul domeniul respectiv. Sper ca această evaluare să fie una personală, iar evoluția să ne arate că, de fapt, am făcut progrese către egalitatea de gen și accesul egal la oportunități.

MARIA GRAPINI

MEMBRU AL PARLAMENTULUI EUROPEAN

Eu cred în potențialul femeilor de afaceri și în puterea lor de adaptare

Este de profesie inginer. A urmat Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, Facultatea de Textile, Specializarea “Tehnologia Mecanică a Filării și Țeserii”. Și-a început cariera de inginer la Întreprinderea Garofița din Timișoara, care, după 1989, a fost privatizată de angajați și și-a schimbat denumirea în Pasmatex. A devenit acționar și manager al acestei firme, iar compania Pasmatex a devenit un nume de referință în industria textilă europeană. Maria Grapini a fost președinte al Asociației Femeilor Antreprenor din România, al Federației Patronale din Industria Ușoară, vicepreședinte UGIR 1903, și membru în Consiliul Național al Exportatorilor.

În 2014 este aleasă în Parlamentul European, și realeasă în 2019, fiind membră a Alianței Progresiste a Socialiștilor și Democraților (S&D). În 2019, a primit premiul „Internal Market & Consumer Protection Award” la evenimentul anual MEP Awards al The Parliament Magazine. O femeie care pune energie și pasiune în tot ceea ce face, care iubește și dorește să schimbe în bine România.

1. Perioada de mai bine de un an a schimbat viața fiecăruia dintre noi. Personal, am fost extrem de afectată când s-a luat decizia ca 60 de zile să nu ai voie să circule persoanele peste 65 de ani. Am stat 56 de zile doar în casă și curte! Am lucrat online dar nu mi-a plăcut! Am înțeles ce greu le este copiilor să facă școala online. În decembrie am trecut și printr-o pneumonie gravă, am făcut tratament 30 de zile și am reușit să o înving! Carantinarea unui oraș nu rezolvă problema, o spun după experimentul Timișoara! Nu a scăzut indicele de infectare prin închiderea orașului, prin închiderea oamenilor sănătoși în case. Cred că soluția era testare și izolare individuală a persoanelor infectate! Strategia de vaccinare nu ar fi trebuit să întrerupă activitatea de testare în masă și de tratare a celor infectați! Societatea în ansamblu a suferit! Există teamă, nesiguranță, suspiciuni! Grav este că și măsurile economice au fost dezordonate și incoerente luate și acest lucru a produs efecte asupra firmelor, și în final asupra oamenilor, angajaților!

2. Eu lucrez la Parlamentul european și situația pandemică a modificat mult modul de lucru. Lucrăm mixt, prezență fizică și online. Firmele la care sunt acționarul principal au avut de suferit. Fiind firme producătoare și furnizoare de accesorii textile au trebuit să-și



diminueze capacitatea de lucru, cheltuielile generale rămânând aceleași. Dacă în alte state au fost programe de susținere a IMM-urilor, în România aceste măsuri au întârziat nepermis de mult!

Sigur că orice criză crează și oportunități! Dar acestea pot fi folosite doar dacă există politici publice adecvate! Cunosc situația din alte state membre, în calitate mea de Vicepreședinte a Comisiei Piața internă și protecția consumatorului.

Voi da și un exemplu: criza a creat oportunitatea unui consum foarte mare a unor produse sanitare și de protecție! România nu a

folosit această oportunitate și a preferat să importe, dezechilibrând balanța comercială, în loc să ofere comenzile producătorilor români!

3. Este foarte clar, după pandemie, economia va avea o altă configurație. Știm că obiectivele UE sunt legate de digitalizare, pactul verde și coeziune socială.

Firmele vor fi nevoite să se adapteze și să răspundă noii configurații. Pentru acest lucru este nevoie de o strategie națională de

reindustrializare în contextul regulamentelor europene.

Eu cred în potențialul femeilor de afaceri și în puterea de adaptare. Femeile sunt inventive, vor folosi oportunitățile și cred că în următorii 3-4 ani vom avea un număr mai mare de femei în afaceri!

Prejudecata legată de locuri de muncă, activități care se pretează doar unui anumit gen, cred că este pe cale de dispariție. Argumentele sunt chiar rezultatele excelente obținute de femei, în toate domeniile, așa cum și bărbații au rezultate excelente în profesii altădată considerate feminine!

MIHAELA TOADER

COUNTY MANAGER

Femeile - actori esențiali în viața economică

A absolvit cursurile Facultății de Drept din cadrul Universității "Nicolae Titulescu" în 2002, iar în 2005 a absolvit Masterul "Spațiul Public European" din cadrul Școlii Naționale de Studii Politice și Administrative. Mihaela Toader a avut o frumoasă și interesantă carieră profesională, implicându-se în politici publice și deținând importante funcții de conducere. A fost consilier și apoi director al Direcției Politice Publice din cadrul Secretariatului General al Guvernului. Timp de 6 ani a lucrat în cadrul Ministerului Fondurilor Europene, ca secretar de stat și ministru delegat. În 2020 s-a ocupat ca director de direcția strategie, relații internaționale, fonduri europene la Romgaz. S-a întors în administrația publică, din ianuarie 2021 fiind administrator public la Consiliul Județean Ilfov.

1. Trăim o perioadă diferită de tot ceea ce am cunoscut anterior, perioadă în care am fost forțați să ne adaptăm extrem de rapid, să ne schimbăm modul de lucru și chiar stilul de viață. Evident că toate aceste provocări și incertitudini și-au pus amprenta asupra fiecăreia dintre noi, forțându-ne să ne reorganizăm viața, să găsim modalități prin care să reușim să îmbinăm viața profesională cu cea privată, și nu în ultimul rând, să ne păstrăm optimismul în timpul acestor vremuri tulburi. Pe lângă toate aspectele negative, ultimul an cred că ne-a determinat pe mulți dintre noi să inovăm, să fim mult mai adaptabili, să ne bucurăm de fiecare zi și să apreciem fiecare moment în care am putut să fim alături de colegi și de familiile noastre.

2. Administrația publică este un sector dinamic, iar o echipă eficientă găsește întotdeauna căile de a duce la bun sfârșit proiectele pe care și le asumă. Comunicarea a devenit o provocare, pentru că am mutat aproape toate canalele de interacțiune în online. În trecut, ne vizitam și ne întâlneam față în față, relaționând direct cu partenerii din alte instituții publice și cu cei din mediul privat. Astăzi, punem accent pe dezvoltarea tehnologiei, pentru a elimina blocajele comunicaționale. La Consiliul Județean Ilfov, am realizat rapid că susținerea procesului educațional este esențial. În acest context vrem să ne asigurăm, în primul rând, că elevii din Ilfov au acces la resurse educaționale, în orice scenariu de învățare ne-am afla. Pentru a-i

Administrația publică este un sector dinamic, iar o echipă eficientă găsește întotdeauna căile de a duce la bun sfârșit proiectele pe care și le asumă. Comunicarea a devenit o provocare, pentru că am mutat aproape toate canalele de interacțiune în online. În trecut, ne vizitam și ne întâlneam față în față, relaționând direct cu partenerii din alte instituții publice și cu cei din mediul privat. Astăzi, punem accent pe dezvoltarea tehnologiei, pentru a elimina blocajele comunicaționale.



stimula să descopere și un alt stil de cunoaștere a lumii, Consiliul Județean Ilfov, în colaborare cu Asociația Măgurele Science Park a dezvoltat un laborator digital inteligent, care funcționează sub forma unui centru educațional gratuit. La SmartLab Măgurele, elevii din comunitatea noastră se familiarizează cu echipamente de printare 3D, robotică și cursuri studiate prin realitatea virtuală, ceea ce îi va ajuta să se adapteze mai ușor, după terminarea studiilor, la o piață de muncă ce se va axa, cu siguranță, pe competențele digitale.

De asemenea, continuăm susținerea eforturilor în a transforma Ilfov în "Județul Verde", prin investiții în modernizarea infrastructurii rutiere și în crearea de noduri intermodale, cum va fi cel de la Moara Vlăsiei, prin care căile de comunicații terestre și aeriene vor găsi un spațiu comun de gestionare a mărfurilor, în Regiunea București-Ilfov. O amplă strategie de gestionare a deșeurilor ne permite, în egală măsură să gândim la noi modalități de eficientizare și valorificare a resurselor.

3. Dincolo de pandemie, societatea noastră trece prin modificări substanțiale. Chiar și în absența pandemiei, economia mondială se mișcă într-o direcție complet nouă, plecând de la dezideratul mondial de a elimina impactul asupra mediului a activităților economice și culminând cu evoluțiile tehnologice fără precedent.

Cred că apariția pandemiei nu a făcut altceva decât să grăbească ritmul transformărilor structural necesare, transformări care să ducă la o economie neutră din punct de vedere climatic, o economie bazată pe cunoaștere și pe inovare.

Adaptabilitatea și spiritul inovativ, trăsături pe care femeile le utilizează în fiecare zi, jonglând cu provocările zilnice, ne plasează ca actori esențiali în viața economică. Cu tact, eleganță și perseverență sunt absolut convinsă că putem dărâma orice prejudecăți și transforma orice obstacol într-o oportunitate.

IRINA MĂNDOIU

CEO, POLICOLOR-ORGACHIM GROUP

“Frica” și “Unitatea” - două teme pe care le atașez lui 2020

A urmat cursurile Facultății de Științe din cadrul Universității Lucian Blaga din Sibiu și este licențiată în biologie, cu specializare în protecția mediului. Are o experiență de peste 20 de ani în coordonarea vânzărilor, în distribuție, operațiuni și strategii de marketing. Irina Măndoiu a lucrat în echipa Albalact, unul dintre cei mai cunoscuți jucători de pe piața locală de lactate, din 2005 intrând în companie pe poziția de Trade Marketing Manager. Din 2010 când a devenit Directorul Comercial al producătorului român, a construit și condus întreaga strategie a companiei, participând totodată la poziționarea și lansarea cu succes a brandurilor și inovațiilor de produse.

După 15 ani în industria lactatelor, Director Comercial al producătorului de lactate Lactalis, a plecat din companie, preluând poziția de CEO al Grupului Policolor – Orgachim, unul dintre cei mai importanți jucători pe piața de lacuri și vopsele. A răspuns acestei provocări pe care a văzut-o drept o continuare firească a experienței și pregătirii sale profesionale.

„Regula de aur” după care Irina Măndoiu se ghidează în carieră este să împartă cu oamenii de lângă ea idei, experiențe și responsabilități, lucru care a învățat-o că e bine să și ascuți, nu doar să vorbești.

1. COVID 19 a schimbat major procesul decizional, atât pe plan personal, cât și pe plan profesional. La un an după începutul pandemiei am depășit cu toții etapa de șoc, de vulnerabilitate imediată. Suntem în zona în care ne-am recalibrat și încercăm să recăpătăm un (alt fel de) control asupra situației. Dar, dacă ar fi să mă gândesc la două teme pe care să le atașez lui 2020, ele ar fi “frica” și “unitatea”. Frica, manifestată ca impuls primar, a fost cel mai mare dușman al tuturor, fie el manager sau consumator, în viața privată sau de business. Ca leader al organizației, trebuie să treci în prima linie când există un pericol. Trebuie, prin puterea exemplului, să păstrezi calmul și echilibrul în organizație, la fel ca într-o familie și unitatea- pentru că mult mai multă lume a înțeles nevoia reală de a se susține, de a conlucra, de a se proteja pe sine și cei din jur. De aici au ieșit niște acțiuni umanitare și cetățenești admirabile. În primăvara lui 2020 am încercat să mă adaptez rapid. Atunci când ai responsabilități mari, trebuie să te resetezi repede și să generezi soluții pentru cei din jur. Exact cu un an în urmă, totul era o mare necunoscută. Am început prin a stabili prioritățile: familie și angajați în siguranță, distribuție la parametri normali pentru a reuși să fim alături de clienți și, deloc la final de listă, reinventarea punctelor de întâlnire, în familie, cu echipa și clienții. Am aceleași priorități și acum, la care s-au adăugat multe altele ce țin de noua companie, Policolor – Orgachim, a cărei conducere am preluat-o chiar anul trecut.

2. În cazul Policolor- Orgachim, grup care include fabrici de materii prime și produse finite, echipe de distribuție și vânzare, pe canale B2B și B2C, pe mai multe piețe de desfacere, toate afectate de pandemie, 2020 nu a fost ușor. Dar organizarea bună, oamenii cu experiență din echipele celor două țări (România și Bulgaria) și calitatea produselor și a brandurilor și-au demonstrat încă odată importanța în funcționarea optimă a businessului. Pe trendul crescător al proiectelor tip DIY și al rolului multifuncțional pe care locuința îl joacă în viața fiecăruia, ne-am bucurat că am putut susține constant consumatorii. SPOR sau SPOR cu Ioni de argint au făcut echipă cu cei care și-au transformat spațiile de acasă sau și-au împropățat aerul utilizând produse de calitate, foarte ușor de mânuit. Nu aș uita faptul că 2020 a însemnat pentru noi și primul an în care noua fabrică Policolor a dat drumul producției iar investiția în tehnologie ne-a asigurat un flux neîntrerupt în activitate și ne-a permis implementarea rapidă a măsurilor de siguranță în rândul angajaților. În ceea ce privește marile schimbări aduse de noua paradigmă în care funcționăm, aș spune că cea mai mare provocare este legată de distanțarea socială și efectul ei. Omul este în esența lui un animal social, fără interacțiune nu se prea poate dezvolta. Aici căutăm încă răspunsuri- la nivel personal, la nivelul echipelor (HR-ul are acum noi misiuni în față). Ne preocupă felul în care reușim să transmitem emoție sau entuziasm

Femei care schimbă România



prin intermediul unor ecrane, să păstrăm o comunicare fluentă și clară, atât în interiorul companiei, cât și în afara ei.

Fiecare companie se întreabă, de exemplu, cum poate fi alături de consumatorul său, dacă nu poate fi direct alături de el? TV, Instagram, FB Live, YouTube, Clubhouse? O dilemă pe care a ridicat-o COVID 19 majorității business-urilor. Și acest lucru se întâmplă în era personalizării, paradoxal.

Cu siguranță pandemia a și accelerat capacitatea noastră de a inova, de a ne reinventa și acest lucru se vede inclusiv în modul în care mediul de afaceri și-a recalibrat rapid sistemele de comunicare, producție, vânzări și promovare.

Cu siguranță economia după pandemie va fi mai flexibilă, mai online related și costurile se vor optimiza. Dar investitorii și managerii trebuie să se gândească mai mult și mai serios la consecințele asupra stării psihice și fizice a angajaților și a consumatorilor.

3. Pe măsură ce ne vom adapta în lumea virtuală, cu soluții digitalizate, ne vom inadaptă social. Într-un singur an trăit în pandemie, “la distanță”, aproape 20% dintre oameni susțin că sunt mai puțin sociabili, acuză un stres mai mare la muncă sau în familie și, nu în ultimul rând, manifestă diferite tipuri de epuizare, ca să nu spun burnout. Cu siguranță economia după pandemie va fi mai flexibilă, mai online related și costurile se vor optimiza. Dar investitorii și managerii trebuie să se gândească mai mult și mai serios la consecințele asupra stării psihice și fizice a angajaților și a consumatorilor. Cred că adevărata adaptare aici se va măsura, la recalibrarea proceselor de muncă, la oferta comercială direct relaționată cu starea de bine a clientului final. În acest context, femeile au un cuvânt greu de spus.

DIANA ILUȚ

GENERAL MANAGER, SFARA TOURS

Anul acesta ne-a arătat încă o dată că "ceea ce nu te doboară te întărește"

Băimăreancă, mamă a trei copii, absolventă a Facultății de Fizică și a Facultății de Științe Economice din cadrul Universității Babeș Bolyai „Cluj Napoca”, Diana Iluț și-a început cariera ca profesor de matematică. În anul 2002 a înființat agenția de turism SFARA TOURS BAI A MARE, reușind să dezvolte o afacere puternică în domeniu. A obținut și brevetul de Manager în Turism, ca și titlul de Expert Contabil-membru CECCAR Maramureș, astfel că din anul 2017 conduce și societatea de consultanță și expertiză contabilă „Sfara Expert Consulting”. Este o persoană extrem de activă și implicată în viața comunității locale. A fost mulți ani vicepreședinte a Crucii Roșii Maramureș, este membră a Clubului Rotary Baia Mare 2005 și a fost aleasă în consiliul director al Asociației Întreprinzătorilor din Maramureș.

Considerând că este important ca agenții economici zonali să dea mediului în care își desfășoară activitatea un exemplu de solidaritate socială, a finanțat echipa de baschet a orașului Baia Mare, și a fost sponsorul principal al echipelor de handbal masculin și feminin CSMINAUR BAI A MARE.

Recunoașterea profesionalismului și a calității activității sale în domeniul turismului a făcut să fie aleasă președinte al filialei Nord-Vest a Asociației Naționale a Agențiilor de Turism (ANAT). Diana Iluț este un manager de succes, o femeie profund implicată în schimbarea în bine a României și Maramureșului.

1 Anul 2020 a fost, fără îndoială, un an de cotitură. Al omenirii în ansamblul ei, al vieții economice și sociale așa cum o știam noi, al parcursurilor profesionale. Un scenariu de film transpus în realitate. O realitate pentru care nu ne-a pregătit nimeni. Generația anilor 70 a dat testul suprem de adaptabilitate: având părinți destul de în vârstă încât să aibă nevoie de ajutor și suport și copii nu suficient de mari încât să devină independenți, s-a văzut răspunzătoare pentru 3 generații. Așa am perceput eu perioada aceasta: cu îngrijorare pentru sănătatea și chiar viața părinților mei și cu o și mai mare îngrijorare pentru viitorul copiilor mei, actori într-un experiment numit "învățământ on-line". Ca și cum toate acestea nu ar fi fost suficiente, am mai avut și "norocul" de a-mi desfășura activitatea profesională într-un domeniu extrem de afectat: turismul. Au fost câteva momente grele în care am simțit, mai mult ca oricând, nevoia de sprijin, de ancorare. Am găsit energii nebanuite și oportunități extraordinare. M-am gândit, în primul rând, că e momentul solidarității. Că nimeni nu poate trece de unul singur prin această "nebulie". Și primul lucru pe care am ales să-l fac conștient a fost să ies din zona de confort și să îmi canalizez toată energia profesională înspre lupta patronală. Acolo unde se simțea nevoia unui grup comun de inițiativă, care să vorbească o unică limbă - a agențiilor de turism medii și mici, care au cea mai mare vulnerabilitate în fața partenerilor și cea mai mare atenție pentru clienții proprii. Mulți dar mici, însă extrem de pasionați de tot ceea ce înseamnă "turism", dornici mereu și

extrem de interesați să-și mulțumească clienții dar neapărați de nimeni, prinși la mijloc între interesele altora. Așa am ajuns la ANAT (Asociația Națională a Agențiilor de Turism) în conducerea națională - ca o voce a celor care până atunci reprezentau doar "o cantitate neglijabilă". Cu această ocazie am realizat că e nevoie de implicare și în administrație. Oameni din diferite instituții ale statului, aleși locali sau naționali care să fie cu adevărat profesioniști în anumite domenii, sunt extrem de puțini. În primul rând pentru că mediul antreprenorial (cel cu adevărat concurențial căci fără a fi competitiv nu rezisti pe piață) vede politicul și administrația ca o clasă stigmatizată, dominată de interese personale și de grup. Nu o să spun că nu e așa. În mare parte percepția e corectă. Și asta pentru că noi am lăsat să evolueze astfel, îndeosebi prin neimplicare. Anul 2020 este și anul în care am decis că voi intra în administrație. Cu pași mici, cu dorința de a învăța. Am decis că pentru un începător în ale administrației ca mine, postul de consilier local e cel care îmi va da ocazia să înțeleg cum funcționează lucrurile, mă va căli și îmi va arăta dacă pot să sper la mai mult. E...altceva. Nu m-am lămurit încă dacă e ceea ce trebuie, am multe idei a căror punere în practică mi-e clar că va fi extrem de greoaie, rigiditatea sistemului e mare. Desigur, nu voi abandona. E începutul unei lupte cu mine în primul rând, cu propriile limite, cu nouitatea. Am fost întrebată de multe ori în acest an cum pot face atâtea, cum găsesc timp și energie. Sincer, nu e un secret: mi-e dragă munca, mi-e drag să pun capul pe pernă seara știind că am realizat ceva, în fiecare zi, zi de zi.



2. Lucrez în turism de aproape 20 de ani...ce aş putea să mai spun?
• M-am trezit în cel mai negru coşmar posibil. Într-o lume plină de incertitudini, de la legiuitori la turişti şi organe de control, toată lumea având dreptate. Desigur, fiecare cu dreptatea lui. Martie 2020 a fost de departe cea mai grea lună. Mi-am simţit echipa extrem de speriată pentru viitorul nostru şi asta m-a mobilizat extraordinar. Totodată am găsit în colegii mei un punct de ancorare, un suport extraordinar. La fel cum susţinerea şi încrederea pe care am simţit-o din partea clienţilor noştri a fost exact imboldul de care aveam nevoie. Toate acestea au acţionat ca un scut, protejând afacerea pe care o conduc de atâţia ani. Anul 2020 a fost "anul majoratului", anul în care Sfara Tours a împlinit 18 ani. Nu am putut sărbători cum se cuvine. Dar am sărbătorit într-un fel aparte: am ieşit cu bine din acest an greu, am arătat stabilitate financiară, empatie şi apropiere faţă de clienţii noştri, ne-am consolidat legăturile cu partenerii. Şi am ales să eliminăm din jurul nostru persoanele/firmele care nu au înţeles că scopul nostru esenţial este MULŢUMIREA clientului. Nu contează dacă acesta are sau nu are dreptate, contează să fie mulţumit de soluţia găsită, să vadă în noi un partener de încredere. Anul acesta ne-a arătat încă o dată că "ceea ce nu te doboară te întăreşte". Sper să ne fi învăţat lecţia: eu ca manager, noi ca şi companie, noi ca umanitate. Catastrofe se întâmplă, important e să le învingem uniţi, păstrându-ne demnitatea şi moralitatea. Epoca turismului, aşa cum l-am cunoscut eu atât de mulţi ani, a apus. Cu siguranţă lucrurile se vor schimba. Vedem azi un apetit extraordinar pentru călătoriile exotice sau în destinaţii mai apropiate dar calde, total neobişnuit pentru perioada aceasta din an. Aşa cum şi Revelionul 2020/2021 a dus la un număr fără precedent de zboruri charter către destinaţii exotice şi Egipt, toate cu grad foarte mare de ocupare. Vedem un dezinteres crescut faţă de conceptul "early-booking", concept care ajută atât de mult industria, prin atragerea de bani din timp pentru a pregăti unităţile de cazare pentru sezonul estival. Avem o reaşezare a

lucrurilor, care cu siguranță va duce și la dezvoltare, la progres, într-o modalitate pe care azi doar o intuim. Oricum turismul era intrat bine în sfera digitalizării, însă poate paradoxal această perioadă de constrângeri de deplasare a creat o "poftă" de călătorii, de experiențe și experimente care altfel cred că nu ar fi apărut.

3. E prematur, cred, să vorbim de economia de după pandemie. Pandemia e aici, e prezentă și acest termen de "după" e greu de plasat în timp. Suntem în plin proces de schimbare. Și probabil contrar a ceea ce va spune majoritatea oamenilor căora le-ați adresa o astfel de întrebare, eu opinez că vom avea o acută dorință de experimente reale. Vom dori contact fizic, discuții directe, socializare mai mult ca înainte. Pentru că abia acum înțelegem ce am pierdut. E cam ca și cu fructul oprit. E evident că azi digitalizarea domină viața noastră. Dar asta ne dorim cu adevărat? Am trăit un an mai mult virtual decât real, am gătit virtual, vizitat muzee virtuale, călătorit virtual, învățat virtual. Desigur, digitalizarea înseamnă evoluție. Însă acest an e unul care ne-a întors mai mult înspre origini, înspre valorile reale, ne-a făcut să ne apropiem mai mult de familia reală, să apreciem lucrurile care există cu adevărat în proximitatea noastră. Realitatea virtuală ne-a cam ajuns. Telemunca a făcut ca "acasă" și "serviciu" să fie două noțiuni care se întrepătrund, devenind aproape nonsensuri. Eram acasă la serviciu sau la serviciu acasă? N-am mai fost nici acasă, nici la serviciu. Despre prejudecata inerentă de gen nu pot eu să vă vorbesc. Iubesc să fiu femeie, chiar într-o lume dominată oarecum de bărbați. Nu m-am simțit vreodată dată la o parte sau discriminată. Cred că noi, singure, ne creem prejudecăți, ne punem piedici. România de azi nu e o țară în care drepturile femeilor să fie îngărdite. Poate doar de ele însele, de prejudecățile proprii, de limitările pe care singure și le stabilesc. Am trei fete și mă bucur că este așa. E o bucurie să fii femeie, o binecuvântare. Asta nu așa schimbă cu nimic!

MIHAELA IOANA BÎCIU

CEO, TRADEVILLE

Pandemia a accentuat nevoia de empatie și deschidere către oameni în cadrul unui business, oricare ar fi el

Absolventă a Facultății de Finanțe a Academiei de Studii Economice din București și având Master of Business Administration @ Kennesaw State University, Mihaela Bîciu este CEO-ul celui mai activ broker de retail din România. Cu o vechime de 26 de ani pe piața locală de capital, TradeVille oferă celor peste 15.000 de investitori acces facil și rapid la Bursa de Valori București și la marile burse internaționale. În 2020, Mihaela Bîciu a fost inclusă în topul 105 Cele Mai Puternice Femei din Business.

Conduce TradeVille de aproape 20 de ani, iar în 2019 a fost numită în Consiliul de Administrație al Bursei de Valori București. Domnia sa spune că etica unui business e la fel de importantă precum legalitatea sa, iar pentru a ne mări șansele de succes trebuie să adăugăm entuziasm, pasiune și pragmatism.

1. Au fost momente dificile și provocări neașteptate, atât din perspectiva profesională, cât și personală. La TradeVille am reușit să ne dublăm numărul de clienți și cifra de afaceri în condițiile lucrului în mare parte de acasă și al folosirii tehnologiei în comunicare și interacțiuni zilnice. A trebuit să fiu empatică, să înțeleg temerile și nevoile fiecăruia și să nu pun presiune inutilă. La nivel personal am avut și eu propriile-mi frici, mai puțin legate de mine, mai mult legate de toți cei dragi mie.

2. Am intrat cu toții în telemuncă și am folosit cu succes metodele moderne de comunicare la distanță. Eram deja într-un business aproape 100% online când a început pandemia, am eliminat integral hârtiile în comunicarea cu clienții, am implementat subscrierea de pe telefon pentru oferte publice și plasamente



private și la finalul anului aveam un număr dublu de clienți, o cifră de afaceri dublă față de anul precedent, circa jumătate din plasamentele private ale anului 2020 și aproximativ 30% din tranzacțiile făcute pe Bursa de Valori București.

3. Chiar cred că pandemia a accentuat nevoia de empatie și deschidere către oameni în cadrul unui business, oricare ar fi el. Și mai cred că femeile au o capacitate ridicată de a fi empatiche, de a înțelege nevoile fiecăruia și

de a construi fără să intre neapărat în competiție.

De aceea sunt de părere că perioada pandemiei a scos în evidență avantajele acestui tip de management, mai des întâlnit așa zice în rândul femeilor.

GABRIELA ALEXANDRESCU

PREȘEDINTE EXECUTIV, SALVAȚI COPIII ROMÂNIA

“Avem treabă!”, a fost prima mea reacție imediat după instaurarea stării de urgență

Gabriela Alexandrescu este doctor în sociologie, are studii în management, economie și drept umanitar internațional. A urmat cursul de specializare în drepturile copiilor la Universitatea din Ghent, Belgia. Cu o experiență de peste 20 de ani, a coordonat de-a lungul timpului cercetări în domeniul drepturilor copiilor, a susținut cursuri și a derulat acțiuni de advocacy și lobby pentru îmbunătățirea implementării drepturilor copiilor și creșterea protecției acestora împotriva abuzului, neglijării și exploatării.

Între 2005 - 2007 a fost membru în Board-ul Save the Children International și din 1997 este membru în Grupul Decizional European al Save the Children International. A reprezentat Președintele României la Sesiunea Specială a Națiunilor Unite cu privire la Violența asupra Copiilor. A fost membru al Consiliului Consultativ al Organizațiilor Neguvernamentale pe lângă Cancelaria Prim-Ministrului României. Este, în continuare, membru în diverse grupuri consultative.

Gabriela Alexandrescu este una dintre cele mai influente și puternice femei din România, și contribuția ei la schimbarea în bine a României este extrem de vizibilă și importantă.

1 A fost o perioadă grea pentru noi toți, dar atunci când vezi cum au fost afectate categoriile sociale expuse, cele vulnerabile, greul acesta personal se convertește, în cel mai bun caz, în solidaritate, în energie pentru a ajuta. Acesta este ceea ce eu numesc norocul meu, aproape, pentru că faptul că profesia mea înseamnă să lucrez pentru cauza copiilor vulnerabili nu mă lasă să îmi plâng de milă, să cedez, să fiu eu însămi slabă. “Avem treabă!”, asta a fost prima mea reacție imediat după instaurarea stării de urgență. Și a început iureșul, organizarea, am înființat un

mecanism de urgență pentru spitale, am căutat soluții pentru copiii vulnerabili, pe care restricțiile sociale i-au scos în afara școlii. Nu am apucat încă să îmi trag sufletul, dar aici e și o parte bună, personală: m-am simțit utilă.

Pe plan personal, am procedat la fel. Mi-am protejat familia, tatăl, am încercat să le fiu umăr de sprijin, dar în fața lor mi-am permis să fiu obosită.

Ca o concluzie, toată această perioadă mi-a demonstrat că atâta vreme cât omul își înțelege responsabilitățile și este util celorlalți, lucrurile bune rămân.



2. Așa cum știți, România avea și înainte de pandemie o serie de probleme cronice, în sectoare esențiale: educație, sănătate, protecție socială, paliere pe care Salvați Copiii lucra. Aveam prioritizate aceste două axe, dreptul la educație al copiilor vulnerabili, și accesul la servicii medicale de calitate. Lucram cu copiii în centrele noastre educaționale, unde aveau și masa asigurată, lucram cu medicii în maternități, pentru a le asigura aparatura medicală necesară salvării copiilor născuți prematur, așa că pandemia a fost o dublă provocare: să ne continuăm programele și, în același timp, să dezvoltăm noi instrumente de protecție pentru cei vulnerabili.

Am dublat practic eforturile și am reușit să asigurăm spitalelor și echipamente de protecție anti-COVID, fără a renunța la programul de combatere a mortalității infantile. În ceea ce privește educația, odată școlile închise, am gândit noi componente care să garanteze în mod real drepturile copiilor la educație, sănătate, dezvoltare fizică și emoțională sănătoase. Am avut o linie telefonică de consiliere psihologică, am asigurat tablete cu acces la internet, dar și tichete sociale pentru familiile vulnerabile, care erau în risc vital în pandemie.

3. Cred că pandemia ne-a arătat și oportunitățile, dar și limitele și aici e un proces important. Procesul de digitalizare este unul inevitabil, tehnologia a progresat, dar asta nu înlocuiește strategia. Am înțeles cu toții că e nevoie de noi instrumente de lucru, dar nu contează doar dacă ședința e față în față sau pe Zoom, ci cum răspundem, în termeni strategici, noilor provocări și probleme.

Cred, totodată, că femeile au o mare capacitate de rezistență și de adaptabilitate, dacă vrei. Faptul că ele îmbinau și înaintea pandemiei responsabilitățile personale cu cele profesionale, latura emoțională cu aceea pragmatică, toate acestea au un mare potențial creativ acum.



MARIA GHETEȚA

OPERATIONS DIRECTOR, OTP BANK

Cuvintele-cheie pentru această perioadă sunt adaptabilitate și solidaritate

Și-a luat licența în Marketing la Academia de Studii Economice din București. Cariera sa în sectorul bancar a început în 1997 și de 16 ani lucrează la una din băncile renumite din România, OTP Bank. În 2017 a preluat Direcția Operațiuni, în calitate de Director, având ca principale responsabilități coordonarea și eficientizarea operațiunilor de back-office, incluzând centralizarea activităților tranzacționale din cadrul unităților teritoriale.

Maria Ghețea este și Ambasador-promotor al activităților privind educația financiară a copiilor și adulților în cadrul Fundației Dreptul la Educație.

Entuziasmul și energia extraordinară, flexibilitatea, respectarea colegilor și ascultarea atentă a acestora, încadrarea și respectarea termenelor limită, oferirea de soluții eficiente clienților prin implementarea de îmbunătățiri constante în sistemele informatice, sunt comportamente care au ghidat-o de-a lungul anilor în cadrul OTP Bank și care au dus la crearea unor relații solide și de calitate cu clienții interni și externi.

1 În plan personal, mărturisesc că am avut parte de sprijinul și armonia din familie. Am simțit că ne-am apropiat și mai tare unii de alții, ne-am reluat împreună amintiri din vacanțe, ne-am redescoperit talente culinare sau gospodărești, am făcut chiar și Lego. Am sărbătorit nunta de argint doar noi patru și am realizat cât de norocoși suntem. Am apreciat, așa zice, în special, lucrurile simple din viața de zi cu zi: o rază de soare, un curcubeu, primele cireșe culese din curtea părinților, florile crescute și îngrijite în grădina din fața blocului și fotografiate de mama, un buchet cu primele lăcrămioare primit în dar. Dar a fost și dificil, în mod

special la început. Avem doi copii și, practic, fiecare dintre noi eram în câte o cameră, cu lecțiile/munca lui, vorbind fiecare în fața propriului calculator. Cel mai greu pentru mine însă a fost și este faptul că nu ne putem îmbrățișa, nu putem sărbători împreună momentele speciale din viața noastră, iar stresul cotidian și veștile triste din jur, legate de pandemie, nu au cum să nu te afecteze. Avalanșa de informații de tot felul a fost un element important și pentru a mă calibra, pentru mine a fost de mare ajutor să reascult podcastul Mind Architect cu Paul Olteanu. Am totuși în suflet speranța că sintagma “totul va fi bine” se va adevăra în cele din urmă.



2. Cuvintele-cheie pentru această perioadă consider că sunt adaptabilitate și solidaritate. Adaptare pentru că, într-un termen extrem de scurt, a fost necesar să ne modificăm majoritatea proceselor operaționale la telemuncă, trecând astfel printr-un proces de digitalizare peste noapte, necesar și obligatoriu. Având o echipă sudată de-a lungul anilor, cu experiență profesională vastă, dar și cu deschidere spre soluții, am reușit acest lucru într-un termen scurt. Solidaritate, pentru că am simțit că suntem împreună în această situație, ne-am susținut și ne-am înțeles rolul nostru în asigurarea continuității operaționale la aceleași standarde înalte de calitate și în găsirea de soluții practice pentru clienții noștri. Grijele cele mai mari au avut în vedere protejarea și menținerea sănătății echipei, prin dotarea cu tot ce este necesar în acest sens, întrucât prin natura activităților gestionate, o parte dintre colegii mei au trebuit zilnic să fie prezenți la birou. Aici, în cadrul OTP Bank, totul a decurs foarte bine, asigurându-se tot echipamentul tehnic și de protecție solicitat. Pandemia a creat și oportunități de dezvoltare, a dus comunicarea la un alt nivel, la care ne-am adaptat rapid, pentru că, în operațional e o atmosferă foarte vie, o comunicare extrem de intensă și continuă, o forfotă aparte, care ne place. Suplimentar, în această perioadă, în cadrul OTP Bank au avut loc o multitudine de seminarii și cursuri de dezvoltare personală, a echipei, de înțelegere a contextului. Fiind online, cursurile au putut fi accesate de un număr mare de colegi, ceea ce a adus un plus de valoare în evoluția echipei.

3. Cred că economia este într-un continuu proces de adaptare și găsire de noi soluții, în toate domeniile dezvoltându-se noi modalități de gestionare a relațiilor cu clienții și de vânzare. Acest nou mod de lucru este dezvoltat și în OTP Bank, unde o serie de procese au migrat și în online pentru a oferi alternative clienților. Cu siguranță telemunca va fi parte integrantă din activitatea fiecăruia de acum înainte, însă este necesară și o adaptare



legislativă în același ritm, astfel încât să putem duce digitalizarea la un nivel superior atât la nivel de angajat, cât și la nivel de client. Cu toate acestea, consider că este necesar să păstrăm un echilibru între interacțiunea directă și cea digitală și să oferim fiecărui client/partener/angajat opțiunea de a alege modul de comunicare.

Personal, nu am această prejudecată și consider că integritatea, etica, profesionalismul, preocuparea pentru a face lucrurile din ce în ce mai bine, curajul, inițiativa, implicarea și pasiunea, aseasonate cu ceva umor sunt elementele de succes și progres în afaceri pentru oricine.

ALINA RADU

PARTENER, COORDONATOR AL PRACTICII DE DREPT BANCAR ȘI FINANȚĂRI, NNDKP

Pandemia ne-a motivat și ne-a dat o ocazie de a porni un proces de schimbare

Alina Radu este evidențiată în Hall of Fame al Legal 500 ca un reputat avocat român din domeniul financiar-bancar. Conduce departamentul de practică bancară și financiară al uneia dintre cele mai mari case de avocatură și și-a dezvoltat expertiza pe parcursul a peste 23 de ani de experiență într-o gamă largă de proiecte, inclusiv proiecte complexe de fuziuni și achiziții în sectorul bancar din România (fuziuni și achiziții, finanțări de peste 5 miliarde de euro în agregat, restructurări sau insolvențe, dezvoltarea cadrului de reglementare aferent serviciilor financiare), tranzacții de finanțare, vânzări / achiziții și dezvoltarea de proiecte imobiliare, precum și asistență în materie corporativă, contracte și un număr mare de proiecte care necesită cunoștințe aprofundate în materie de reglementare în domeniul serviciilor financiare.

A asistat clienții în tranzacții de referință pe piața românească, oferind consultanță companiilor în legătură cu facilitățile de finanțare și refinanțare multi-jurisdicționale sau interne, modelând structuri complexe de securitate și abordând aspecte cheie de finanțare în diferite scenarii de neîndeplinire a obligațiilor sau de insolvență.

Profesionalismul și expertiza sa se reflectă în pozițiile de top pe care le ocupă în directoarele internaționale de profil.

1. Sentimentul pe care l-am avut din primul moment a fost că suntem într-o luptă și toate simțurile noastre trebuie să fie ascuțite și pregătite pentru o confruntare cu ceva necunoscut. Mi-am impus calm și echilibru, fiindcă doar așa cred eu că pot fi de ajutor atunci când se crează vârtejuri emoționale generate de teamă, de neîncredere, de incertitudine.

A fost o perioadă în care am înțeles foarte multe despre modul diferit în care reacționăm în situații critice și despre cum alegem să ne raportăm și să ne exprimăm cu privire la acestea și despre importanța respectării alegerilor fiecăruia dintre noi. Am încercat să păstrez cât s-a putut de mult legătura cu oamenii din jurul meu. Am marea șansă de a avea în jur oameni de o calitate umană extraordinară și asta m-a încărcat cu energie constructivă și le sunt foarte recunoscătoare.

2. Ca avocați de business suntem alături de clienții noștri în proiectele lor și în activitatea de zi cu zi, așa că am resimțit alături de ei toată presiunea de adaptare rapidă la un nou mod de lucru. Totodată, am trăit starea de incertitudine în zona tranzacțiilor unde, într-o primă etapă, au existat amânări și re-evaluări în noul context.

A fost o perioadă foarte intensă de lucru la începutul pandemiei pentru a sprijini companiile să creeze cadrul contractual

potrivit lucrului la distanță, să evalueze contractele cu partenerii comerciali și să adapteze în funcție de situațiile concrete. Ne-am bucurat să vedem că după primele luni de incertitudine, companiile care aveau planuri viabile au continuat programele de dezvoltare și/sau au obținut finanțări bancare; în final, am luat parte la finalizarea cu succes a unor tranzacții care subliniază potențialul de dezvoltare a economiei românești.

Este cert că situația pandemică a lovit puternic o serie de sectoare care sunt nevoite să își schimbe modelele de business și a favorizat și accelerat creșterea altora. Este cert și că răspunsul a variat foarte mult de la firmă la firmă, chiar în interiorul aceluiași sector, abordările fiind diferite. Acest lucru mă face să mă gândesc cât de important devine, în dinamica actuală, ca organizațiile și companiile să își crească gradul de versatilitate, să își mărească capacitatea de adaptare și de asimilare a tendințelor care se conturează, păstrându-și în același timp autenticitatea și setul de valori fundamentale.

Pandemia ne-a forțat să ne concentrăm atenția asupra unor elemente noi, a unor preocupări noi, ne-a ajutat să conturăm mai rapid și mai clar tendințe pe care le intuim fără a putea anticipa momentul apariției lor. Ne-a motivat și ne-a dat o ocazie de a porni un proces de schimbare.

Cred că, în egală măsură, situația de pandemie ne-a arătat cât de importantă este dimensiunea socială, umană și că nu trebuie să pierdem din vedere faptul că relațiile de



parteneriat comercial și relațiile contractuale, nu pot să fie gândite în abstract și separate de aceste dimensiuni, ci trebuie privite în context.

3. Cu siguranță impactul digitalizării va fi enorm și va transforma modul în care gândim și ne raportăm la cei din jur.

În ceea ce privește pregătirea profesională față de realitățile economice în schimbare, acesta este un subiect extrem de important. Este esențial să fie conștientizat rapid că toate aceste schimbări de care vorbim, toate aceste elemente de noutate trebuie gândite prin prisma integrării lor în sistemul educațional și în pregătirea celor tineri și chiar a celor mai puțini tineri – fiindcă schimbarea e foarte rapidă și afectează multe categorii de oameni. Pare că sunt mulți oameni pentru care e dificil să își găsească un loc de muncă, în timp ce angajatorii din diverse sectoare caută oameni gata să muncească și nu îi găsesc pe cei potriviți. Discuția este amplă și are multe fațete. În plus, e dificil acum de anticipat care vor fi cerințele pieței de muncă în viitor.

E însă important ca acest subiect să reprezinte o preocupare permanentă și să fie gândit un cadru real, eficient, în care să se pună accent pe dobândirea și exersarea unor abilități, pe dezvoltarea gândirii, mai degrabă decât pe dobândirea exclusiv de cunoștințe și informații.

În ceea ce mă privește am avut norocul și privilegiul de a lucra într-o firmă în care femeile au fost recunoscute și promovate, iar mediul de lucru de la NNDKP este un mediu în care există totală deschidere și colaborare. Aici am învățat să prețuim diferențele dintre noi, în mod real, nu doar formal, să înțelegem ce puncte tari avem fiecare, faptul că suntem complementari. Am încredere că beneficiile recunoașterii valorii și competențelor femeilor și rolul pe care acestea și-l pot asuma în cadrul unor echipe de profesioniști sunt vizibile și acest trend va continua.

SILVIA USCOV

MANAGING PARTNER, USCOV | ATTORNEYS AT LAW

M-am orientat spre cercetarea inteligenței artificiale (AI) și impactul negativ al acesteia în plan social, al drepturilor și libertăților

Silvia Uscov este una dintre tinerele avocate de business de succes din România, specializată în domeniul dreptului civil și comercial. Este managing partenerul firmei de avocatură USCOV, o firmă în creștere, supervizând grupul de lucru privind falimentul și restructurarea. Ca avocat cu expertiză în afaceri, în practica sa se bazează pe experiența pe care o are în dreptul societăților comerciale și soluționarea litigiilor comerciale-litigii și arbitraj. Combinând expertiza în drept comercial și de afaceri cu o carieră prolifică de apărare în domeniul white-collar, poate reprezenta în mod eficient interese complexe atât ale companiilor, cât și ale directorilor acestora.

Avocată cu experiență în domeniul drepturilor omului, a protejat drepturile omului și libertățile civile prin proceduri civile și penale, în fața instanțelor locale și internaționale, precum CEDO.

1 • Dacă la începutul pandemiei, chiar și înainte de declararea stării de urgență în România, eram printre susținătorii unui lockdown care ar fi dat ocazia specialiștilor să identifice natura și efectele virusului asupra oamenilor, iar autorităților să se pregătească pentru a gestiona această criză, inclusiv în privința achizițiilor ce trebuiau realizate, mărturisesc că în prezent sunt dezamăgită de modul în care criza sanitară a fost gestionată atât pe partea de comunicare, cât și de acțiuni efective. Iar afirmațiile mele se raportează la un nivel acceptabil de realizare a obiectivelor, nu îmi stabilisem vreun target înalt.

Ca cetățean, dar mai cu seamă ca avocat care înțelege gravitatea situației, am fost asaltată de încălcări ale Constituției României și ale Convenției Europene a Drepturilor Omului, iar instanțele de judecată, deși sesizate, nu au reușit să fie un catalizator eficient al abuzului de putere. Astfel, a existat parcă un acord tacit între cele 3 puteri ale statului, care nu au venit în întâmpinarea cetățenilor, să-i sprijine cu adevărat în aceste momente dificile pentru toți, oameni sănătoși, bolnavi sau familiile celor care nu mai sunt.

În planul educației, am studenți în practică la *USCOV Attorneys at law* și am comunicat cu

tinerii de toate vârstele sau cu părinții lor, astfel încât pot afirma că mai mult de un an de educație din viața lor a fost șters cu buretele și înlocuit de o...mască a educației. Mai mult decât atât, în mod natural, au fost afectați cei care provin din medii defavorizate pentru că statul nu a reușit să le garanteze dreptul la educație nici măcar în această forma adaptată.

În plan cultural, nu numai faptul că e închis acest sector întreg, ci și faptul că îmi imaginez că e destul de greu să ai o activitate creatoare în aceste condiții, nu îmi conturează un tablou mai optimist. Unii au reușit să se adapteze, dar cei mai mulți nu au reușit sau nu li s-a creat mediul propice.

În plan social eu am încercat să îmi păstrez cât mai mult din viața de dinainte de pandemie, m-am văzut și mi-am îmbrățișat familia și prietenii, am făcut un tur cu mașina prin Europa timp de trei săptămâni în vara anului 2020, petrecând în diverse regiuni din Italia de Nord cea mai mare parte a timpului, inclusiv în zona cea mai afectată de pandemie și am mai avut două city-break-uri în Bulgaria, din care primul la o zi după ce se deschiseseră granițele la finalul primăverii. Nu pot să spun că nu a fost stresant pentru că turul prin Europa a însemnat studierea legislației fiecărei țări,



am trimis e-mail-uri ambasadelor și chiar mi-am pregătit un dosar stufos ca să demonstrez unde vreau să ajung. Îmi amintesc că atunci când am trecut granița în Ungaria am simțit parcă libertatea românilor ce părăseau țara înainte de 1989. Bineînțeles, nu am avut nicio problemă cu autoritățile pe parcursul întregului traseu așa că grijile nu au fost decât alimentate anterior de informațiile eronate pe care le-am semnalat inclusiv Ministerului Afacerilor de Externe. Sper să reușesc ca și în acest an să plec în concediu în vară pentru că este momentul din an când realizez o resetare și o reîncărcare cu energie pentru a parcurge încă un an de provocări, știut fiind că activitatea avocatului este continuă, fără pauze, fără program de lucru până la o anumită oră, fără weekend-uri clasice, iar ca manager, cu atât mai mult.

2. Avocații care au realizat venituri foarte mici au beneficiat de indemnizații din partea statului în perioada stării de urgență, la fel ca mai toate categoriile profesionale sau business-uri, deoarece activitatea instanțelor de judecată a fost întreruptă atunci, iar majoritatea avocaților fac litigii. Noi am continuat activitatea de consultanță pentru că aveam clienți ce aveau nevoie de astfel de servicii juridice în relația atât cu angajații, cu proprietarii spațiilor închiriate, cu cei cu care trebuia să negociem amânarea diverselor debite sau cu autoritățile. Prima lună de stare de urgență a determinat multe schimbări în activitatea clienților noștri așa că a fost o perioadă intensă, în a doua lucrurile s-au mai relaxat.

Deși ne-am fi așteptat ca tranzacțiile în care eram în negocieri mai mult sau mai puțin avansate să fie oprite, acestea s-au finalizat pe parcursul anului 2020, ceea ce ne-a bucurat nu numai din punct de vedere financiar, ci și pentru că era valorificată toată activitatea noastră depusă pe parcursul chiar și a 2-3 ani anteriori pandemiei, iar clienții puteau să se dezvolte în continuare, contribuind la o economie sănătoasă. Cred că sectorul de achiziții sau investiții mai degrabă s-a accelerat, în special când

discutăm de tranzacțiile transfrontaliere, dar nu am o statistică, opinia mea bazându-se pe informațiile din propriul portofoliu de clienți, precum și din spațiul public și privat.

Apoi ne-am confruntat cu mai multe tipuri de litigii derivate din aplicarea instrumentelor legislative sau guvernamentale, iar eu am realizat și câteva activități pro bono, de sesizare a instanțelor de judecată, a Avocatului Poporului, a Curții Constituționale a României cu privire la încălcări sau cu propuneri de amendamente la diverse proiecte aflate în dezbateri publice.

Strategia de comunicare cu clienții a fost aceeași, am fost la fel de aproape de ei, iar implementarea anterioară, încă din 2016, a dosarului electronic al clientului, ne-a ajutat foarte mult pentru că avem toate informațiile la un click distanță în sisteme securizate, fără necesitatea de a ne deplasa la birou pentru a realiza un anumit task. De asemenea, cu avocații noștri colaboratori (avocații nu sunt angajați, ci colaboratori, conform legislației speciale a profesiei de avocat) modalitatea de lucru nu s-a schimbat pentru că pe noi ne interesează mai degrabă rezultatul atins, nu să fim prezent într-un anumit interval la birou.

3. În contextul digitalizării și a dezvoltării unor noi tehnologii disruptive și cu potențial de a conduce la încălcarea drepturilor omului, m-am orientat spre cercetarea inteligenței artificiale (AI) și impactul negativ al acesteia în plan social, al drepturilor și libertăților, redactând articole de specialitate juridică. De asemenea, am participat la conferințe în domeniu, iar pe data de 8 martie la *Women in Data Science*, o conferință organizată pentru prima dată în 2015 de Stanford University, care se desfășoară în prezent în peste 150 de locuri de pe întregul glob la aceeași dată și care urmărește să promoveze egalitatea de gen în acest domeniu prin înlăturarea prejudecăților, dar și prin deschiderea acestei oportunități către femei. Așa cum îmi place să spun, îmi permit să nu fiu o feministă în aceste timpuri tocmai pentru că au existat alte femei înaintea mea care au luptat pentru drepturile noastre.

ALINA TIMOFTI

PARTENER ȘI COORDONATOR
NNDKP CONSULTANȚĂ FISCALĂ

În industria noastră pandemia a testat limitele profesioniștilor și capacitatea lor de a se reinventa

Alina Timofti este unul dintre cei mai apreciați consultanți fiscali din România, cu o experiență profesională de peste 23 de ani în domeniu. Marile corporații multinaționale și antreprenorii locali apreciază expertiza domniei sale și consultanța comercială oferită în toate domeniile fiscale relevante. Domeniile sale de expertiză includ consilierea fiscală internațională pentru companiile majore din România, due diligence fiscal, analize fiscale, proiectarea funcției fiscale și consultanță în ceea ce privește investițiile majore în petrol și gaze din România.

Consultant fiscal certificat, este membru al grupurilor de lucru care consiliază Ministerul Finanțelor cu privire la modificarea Codului fiscal și membru fondator al NNDKP CELF – Centrul de Excelență în Litigii Fiscale. Are zece ani de experiență în Big 4 și multinaționale de consultanță fiscală. Este membru al Camerei Consultanților Fiscali din România.

1. Din fericire, nu aș putea spune că am trecut prin situații limită, însă cu siguranță perioada a fost și este dificilă pe toate planurile de la personal, până la social și profesional. Nevoia de adaptare la o situație complet nouă și nu neapărat plăcută a adus un plus semnificativ de presiune și stres care au trebuit controlate.

2. Pandemia a modificat total modul de desfășurare a activității companiei pe care o conduc. Dintr-o activitate bazată pe studiu în echipă și brainstorming, am trecut aproape integral în telemuncă recreând circuitele de comunicare atât în interiorul echipei, cât și cu clienții. Partea cea mai complicată a fost și este în continuare asigurarea gradului semnificativ de confidențialitate care guvernează atât consultanța fiscală cât și cea juridică. Cred că mai degrabă, în industria noastră pandemia a testat limitele profesioniștilor și capacitatea lor de a se reinventa.

3. Îmi este destul de complicat să comentez din perspectiva prejudecății de gen pentru că în profesia mea nu am simțit real niciodată această provocare.



TOVA BEN NUN-CHERBIS

PREȘEDINTE FONDATOR, COMPLEXUL EDUCAȚIONAL LAUDE-REUT /
FUNDAȚIA REUT / FUNDAȚIA MAGNA CUM LAUDE-REUT

Educația și învățământul nu pot fi oprite de pandemie

A absolvit Facultatea de chimie, secțiunea de pedagogie, la Beer Sheba University și are studii de Senior Business & Management la Tel-Aviv University. Are un CV impresionant, printre activitățile sale numărându-se de la editor al revistei Snokeret, profesor de chimie, cordonator de activități culturale și educaționale, până la coordonarea unor departamente privind imigrația și diaspora. A venit în România ca delegat oficial al Agenției Evreiești pentru Israel în 14 decembrie 1992 și se implică în diverse programe legate de comunitatea evreiască.

Este foarte cunoscută și apreciată pentru ceea ce a reușit să facă prin "Laude-Reut", una dintre cele mai bune școli private de elită din România. În 1997, a înființat grădinița Laude-Reut cu un număr de 35 de copii sub îndrumarea Fundației Internaționale Ronald S. Lauder, New York și sub umbrela Fundației Ronald S. Lauder România, cunoscută în prezent sub denumirea de Fundația Reut, a cărei președinție o deține. În 2018, Școala Laude-Reut a devenit Complexul Educațional Laude-Reut, având în prezent aproximativ 500 de copii.

În 2020, absolvenții liceului Laude-Reut au înregistrat cea mai bună performanță la examenul de bacalaureat din istoria instituției, cu o medie generală pe școală de 9,50, plasând astfel școala pe primul loc în clasamentul liceelor private din București. O școală pe care a construit-o treptat, cu implicare și pasiune și unde accentul este pus pe calitate și pe fiecare elev în parte.

1. Provocările ne sunt date cu un scop: pentru a ne scoate din zona de confort și a ne dovedi nouă înșine că suntem capabili – se și spune, de altfel, că nu vei ști niciodată cât de puternic ești până când singura opțiune rămasă este cea de a fi puternic. La fel, prin provocarea ridicată de pandemie, am aflat de ceea ce suntem în stare fiind puși în situația de a decide rapid, de a ne regândi și reinventa, de a găsi soluții pe care nici nu le-am imaginat până atunci, de a strânge rândurile și a deveni mai solidari, de a ne asuma responsabilități.

Personal, nu mă dau niciodată înapoi de la o provocare, mi-a plăcut mereu să răspund la provocări, să le desfac ca pe un joc de logică și să le rezolv pas cu pas.

La nivel profesional, mărturisesc că am avut un sprijin major în familia Laude-Reut – când zic familie, mă gândesc la toți cei care sprijină misiunea noastră educațională ajunsă la un sfert de secol deja: părinți, elevi, profesori, parteneri academici și prieteni de suflet, sponsori, mentori.

2. Educația și învățământul nu pot fi oprite de pandemie, nu putem pune pauză formării unor generații pentru 2-3 ani – în fapt, nu putem pune pauză deloc, întrucât educația este un proces constant și permanent, pe care fiecare om trebuie să și-l însușească pentru tot parcursul vieții.

Se știe că pandemia a închis școala, dar chiar și așa, ne-am adaptat, am mutat activitatea în online – s-a întâmplat peste noapte aș putea spune, cu o mobilizare masivă și un efort uriaș al echipei Laude-Reut. Și consider că am demonstrat că se poate face școală și în online, elevii învață și sunt receptivi, deși cu toții ne dorim reîntoarcerea la normal, la orele din clasă și pauzele din curtea școlii, deoarece educația este o activitate socială și de socializare.

S-au schimbat multe lucruri legate de comunicare și relaționare, suntem dependenți de rețele, aplicații, platforme și alte asemenea elemente care anterior, deși existente în viața noastră, aveau un rol marginal. Acum însă, ne-am perfecționat, elevii mai ușor decât noi, cei de alte vârste, dar e cert că am intrat într-o nouă eră a internetului și a schimbului de idei, prin școala online, prin telemuncă, prin întâlniri și proiecte transmise live.

Oportunități există mereu, schimbarea este singura constantă a vieții și totul este să o îmbrățișăm, nu să îi rezistăm. Pandemia nu a făcut decât să ne demonstreze asta încă o dată: faptul că, de pe o zi pe alta, lucrurile pot deveni altceva decât ceea ce știam, dar în noi stă puterea și deschiderea de a le accepta sau a încerca să le ameliorăm. La nivelul Laude-Reut, dezvoltarea și inovarea în această perioadă a constat în:

- construirea a 10 clase modulare pentru a ne putea desfășura orele la clasă în condiții de distanțare fizică mai largă
- transpunerea proiectelor noastre



Foto: Sergiu Iezkovits

„Un sfert de secol mai târziu...”

Au trecut ani minunați și provocatori de când am venit în România cu o altă misiune și un mandat temporar. Și iată-mă acum, încă în România, cu mai mult de două decenii în urmă și sper, altele în față, cu **mii de absolvenți și 485 de elevi la grădinița noastră, ciclurile primar, gimnazial și liceal, cărora le predăm diplomație, afaceri, public speaking, debate, 8 limbi străine diferite, mass-media și comunicare, robotică și securitate cibernetică.** Și ne mândrim cu **promoții 100% de succes la bacalaureat, cu toți absolvenții noștri care studiază în universități de prestigiu din Europa, România, Israel și SUA.** Și oriunde în lume, nu uită vreodată să se întoarcă la familia Laude-Reut, la grădinița și școala din copilărie, ori de câte ori sunt în București.”

tradiționale, precum cele de media-comunicare și diplomație, din formatul față în față în cel online, cu transmisiuni live ale sesiunilor din recent creatul studio Laude-Reut

- pregătirea profesorilor pentru utilizarea noilor tehnologii, după primul val al pandemiei și perioada de lockdown, pe perioada verii, prin cursuri și seminarii specializate la care au împărtășit bune practici și au exersat și mai mult utilizarea platformelor și aplicațiilor cu care școala s-a dotat
- investiția în echipamente de ultimă generație de tipul tablelor smart, microfoanelor și a altor aparaturi care au permis desfășurarea orelor în sistem hibrid (jumătate de clasă în bănci și jumătate acasă, conectată prin platformă, în rotație săptămânală), dar și predarea orelor de la școală de către profesori către elevii aflați acasă, păstrând astfel legătura emoțională cu sala de clasă

Totul s-a realizat cu multă muncă și sprijin de care sunt mândră și pentru care exprim gratitudine, atât în numele meu, cât și al echipei Laude-Reut: profesori, elevi, părinți, parteneri și prieteni, cu toții oameni extraordinari, dedicați și stabili.

3 • Cu toții ne dorim ca lucrurile să meargă mai bine, însă dincolo de aspectul salvator oferit de digitalizare, cred că tânjim acum foarte puternic după revenirea la normalitate: elevilor le este dor de sala lor de clasă, de colegi, de profesori, de hârjoneala din pauze – cu toții am primit lecția adevăratelor valori, rămâne să vedem dacă am și învățat să prețuim un zâmbet (ascuns acum după mască), o îmbrățișare (ținută la distanță de 2 metri în această perioadă), o strângere de mână, o prezență fizică, libertatea de a călători și multe altele.

Încurajez implicarea cât mai activă a femeilor în toate domeniile profesionale și ale vieții, avem nevoie de energia și perseverența feminină care s-a dovedit ca și până acum de mare preț.

SIMONA CONSTANTINESCU

CEO, ANA HOTELS

Modelul ierarhic tradițional de leadership care a funcționat odată, nu va mai funcționa și în viitor

Simona Constantinescu a absolvit Facultatea de finanțe și bănci (în limba engleză) din cadrul Academiei de Studii Economice București și are un Executive MBA certificat de Universitatea „Washington” din Seattle în cadrul programului ASEBUSS.

A lucrat în sectorul bancar (șefă a diviziei pentru piața de capital a Băncii Turco – Române; președinte și CEO al BCR Securities din cadrul BCR), în sectorul pieței de capital (Vanguard Securities, SSIF Intervam SA), în consultanță financiară (KPMG), și are, de asemenea, experiență relevantă în domeniul industrial și în cel al medierii instituționale.

A fost membră în Consiliul de administrație al Ana Hotels între 2005-2008, și a revenit după 10 ani, în 2018, ca Director executiv al unuia dintre cei mai mari jucători de pe piața hotelieră locală, cu afaceri de peste 170 milioane de lei și peste 590 de angajați. „Adaptarea este cheia supraviețuirii și succesului unei afaceri, mai ales când vorbim despre industria ospitalității”, ne spune această distinsă doamnă care gestionează hotelurile Athénée Palace Hilton și Crowne Plaza din Capitală, trei unități în Poiana Brașov și un hotel de lux în Eforie Nord.

1. Această perioadă de pandemie este o experiență fără precedent în viața noastră, a schimbat aspecte fundamentale, atât în context profesional, cât și personal. Este mai bine de un an, de când a fost declarată pandemia, un an tulburător, ca niciunul pe care oricare dintre noi să îl fi trăit. A fost greu, cu multe situații neprevăzute și până vom putea spune că această pandemie este de domeniul trecutului, rămânem alerți și încercăm să fim atenți la modul în care ne protejăm noi și apropiații noștri, familii și echipe, pentru a depăși momentele dificile și a evita îmbolnăvirea.

Pe lângă restrângerea dramatică a activității, am avut de luptat cu acest virus și la nivel personal, pentru că un număr important dintre noi am trecut prin experiența îmbolnăvirii.

2. Odată cu declararea pandemiei în martie 2020, lucrurile s-au complicat, activitatea hotelurilor a fost afectată puternic de măsurile luate de autorități, local și internațional, în vederea limitării răspândirii virusului SARS CoV2, măsuri ce au presupus carantinarea orașelor și țărilor, închiderea sau limitarea dramatică a deplasărilor, a activității restaurantelor, a





spațiilor de conferință sau a centrelor SPA, măsuri care sunt aplicate și astăzi în diferite forme.

Cu toate acestea, am fost în permanență atenți la modul în care nevoile clienților s-au schimbat, la măsurile de igienă și siguranță aplicate în hotelurile ANA Hotels, pentru a asigura un grad cât mai ridicat de siguranță și confort. În funcție de modificarea comportamentului clientului nostru, am încercat să creăm pachete speciale, adaptate condițiilor actuale. Workation, este un pachet care se adresează celor care doresc să combine munca de birou cu ideea de relaxare și vacanță. Ne-am gândit și la cei care au trecut prin experiența COVID și am creat un pachet special de recuperare post COVID. Pe zona de business ne-am axat pe evenimentele hibrid.

3. Managerii, în perioada pandemiei sunt provocați să descopere modalități de a menține angajamentul și inițiativa celor din echipele lor. Când vorbim de angajament, vorbim în primul rând de acea atitudine pozitivă față de obiectivele și misiunea asumată, de un nivel ridicat de energie pe care fiecare îl depune în mod voit și conștient pentru asta. Unele din efectele lucrului la distanță pentru membrii echipelor ar fi: pierderea angajamentului, a conexiunilor umane, a spiritului de echipă, a sentimentului de apartenență la un grup, dificultatea angajatorilor de a stimula implicarea și loialitatea angajaților. Având în vedere complexitatea din ce în ce mai mare a schimbărilor și viteza cu care acestea se

produc, modelul ierarhic tradițional de leadership care a funcționat odată, nu va mai funcționa și în viitor. Schimbările se succed într-un ritm mult mai rapid. Va trebui ca, liderii să creeze un climat în care oricine să poată veni cu întrebări și în care angajații să se simtă în siguranță și să simtă că pot avea încredere în sistem și în oamenii cu care colaborează. La acest capitol, femeia de afaceri are abilitățile și empatia necesare, în cele mai multe cazuri aproape în mod natural, prin care să ofere încredere și deschidere. Membrii echipelor vor dori să vorbească despre felul în care se simt și despre problemele lor, pentru a depăși această perioadă de schimbare radicală a modului în care muncesc și trăiesc aceste vremuri.

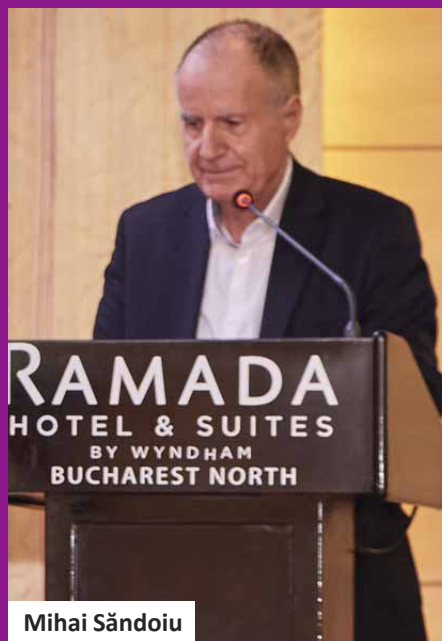
O nouă ediție a Galei „Femei care schimbă România”

Premiile acordate de către revista Piața Financiară în cadrul acestei Gale sunt un omagiu adus femeii și totodată un argument suplimentar în sprijinul diversității de gen de care orice companie are nevoie în top management.

Mihai Săndoiu, directorul revistei Piața Financiară a deschis această nouă ediție a galei.

„Îmi face o deosebită să pot deschide astăzi, 24 martie 2021, o nouă ediție a Galei „Femei Care Schimbă România”, organizată de FIN TEAM ADVERTISING și revista Piața Financiară, în acest deja bine cunoscut sistem hibrid, prezență fizică sau online, și vă pot spune că sunt onorat să mă aflu în prezența dumneavoastră, a unor personalități feminine aflate în primele rânduri la conducerea unor importante firme și instituții din România.

În martie, anul trecut, am avut un extraordinar eveniment din seria Galei „Femei Care Schimbă România”, când prezența plină de empatie și curaj a multor personalități feminine din fruntea unor societăți, instituții și firme cunoscute și recunoscute pentru rezultatele lor, a dat strălucire acestei gale. Speram, cu toții, ca epidemia să treacă, dar din păcate criza sanitară s-a adâncit și a devenit o prezență nedorită chiar și astăzi.



Mihai Săndoiu

Dar suntem optimiști! Sigur, pandemia a avut efecte negative asupra economiei, asupra vieții sociale, asupra familiilor, a limitat comunicarea iar antreprenoriatul și leadship-ul au fost puse la grele încercări. Credem în continuare că femeile care au responsabilități de conducere, de factor decizional, de factor de schimbare și inovare, s-au descurcat mai bine decât bărbații. Cine nu crede că femeile au devenit în aceste zile adevărate eroine nu trebuie decât să arunce o privire în spitale, căminele de bătrâni și

supermarketuri. Sau spre țări guvernate de femei, unde criza coronavirus este adesea mai bine gestionată decât în țări guvernate de bărbați.

Așa că vom continua să promovăm și să onorăm femeile care prin tot ceea ce fac, acasă, la serviciu, în comunitate, pun umărul la schimbarea în bine a României și contribuie din plin la resetarea ei după această perioadă de criză sanitară.”

Ca de obicei, în deschiderea Galei, au vorbit invitați de excepție, care au fost pentru toți cei prezenți în sală, fizic sau pe ecrane, o surpriză și o prezență extrem de plăcută.

Au urmat expunerile invitaților: **Anca Dragu**, prima femeie din România care a devenit Președinte al Senatului; **Tova Ben - Nun Cherbis**, președinta Fundației Reut și a Complexului educațional Laude-Reut, **Florentin Țuca**, managing partner în cadrul firmei de avocatură – Țuca, Zbârcea & Asociații, **Felix Tătaru**, președintele-fondator al GMP Group, unul dintre cele mai importante și premiate grupuri de comunicare de pe piața locală. Discursurile acestora au fost primite și ascultate cu mult interes și de aceea, ne face plăcere să vi le prezentăm în rândurile care urmează.

ORGANIZATOR:

FIN TEAM
ADVERTISING

CU SPRIJINUL:

pf
PIAȚA
FINANCIARĂ

FOUNDED IN 1742
MOËT & CHANDON
CHAMPAGNE

merci

Anca Dragu:

Femeile să fie mai active în viața civică și în viața publică

„Cred că vorbim astăzi despre toate femeile, mame, soții, parteneri, prietene. Am avut un an 2020 foarte dificil, complicat, care ne-a schimbat viețile și în care ne-am îngrijit foarte mult de sănătatea celor dragi nouă. Foarte importante în acest an au fost femeile care lucrează în spitale, în policlinici, asistentele, doctorițele, acestea au fost femeile care au schimbat România în anul 2020. Sigur, ne gândim și la partenerii acestora de viață care le ajută, le sprijină și care înțeleg să împartă viața de zi cu zi. Adică, împreună avem grijă de gospodărie, împreună avem grijă de copii, astfel încât fiecare, soțul, soția, partenerul, partenera să poată să aloce timp vieții profesionale. Nu numai femeile care ajung pe sticlă schimbă România, de fapt ajuns în viața publică, ai un dezavantaj, acele de ați pierde coordonatele private, viața privată și a fi sub reflectoare. Dar avantajul femeilor care ajung să fie cunoscute public este acela că pot inspira alte femei să fie mai active și mai vocale. Aș face aici un apel pentru femei să fie mai active în viața civică și în viața publică pentru că avem nevoie de egalitate de gen în aceste domenii. Așa cum vedem pe stradă un număr egal de femei și bărbați, așa ar trebui să vedem și în parlament, în guvern și în toate instituțiile statului la nivel de execuție sau la nivel de conducere. Revin la ideea de a schimba România, o Românie care ar trebui să fie țara în care să ne simțim în siguranță, să ne simțim ocrotiți, să simțim că suntem acasă și să vrem să contribuim la această schimbare în



Anca Dragu, de profesie economist, absolventă a Facultății de Finanțe, Bănci și Burse de Valori din cadrul ASE București, este prima femeie din România care a devenit Președinte al Senatului. A fost ministru al Finanțelor în Guvernul Cioloș după ce anterior își trecuse în CV, în ordine cronologică, Banca Națională a României (5 ani), FMI (12 ani) și Comisia Europeană (3 ani).

fiecare zi, fie că suntem femei, fie că suntem bărbați. Eu fac asta în fiecare zi și vă invit și pe dumneavoastră să faceți același lucru și aș vrea ca în fiecare seară, când trecem în revistă ce am făcut în timpul zilei, să spunem ok, am mai făcut ceva care m-a apropiat de persoana care vrem să fim, o persoană altruistă, o persoană care dăruiește pentru cei din jur și pentru familie.”

Tova Ben Nun-Cherbis:

Să nu renunți vreodată la o provocare

„Sunt fondatoarea Fundației Laude-Reut din România, astăzi Fundația Reut și fondatoarea complexului educațional Laude-Reut, un institut care crește copiii de la 3 ani până la clasa a 12-a. Mi-am propus când am intrat în acest proiect chiar să schimb ceva, să fac ceva. Nu sunt născută în România, am venit în România cu alte scopuri, am fost trimisă ca delegat oficial al Agenției Evreiești

pentru Israel. Știți că Israel e o țară foarte frumoasă, lungă și strâmtă. Din cauze demografice, statul Israel are trimiși în toate țările ca să-i încurajeze pe cei care au rădăcini evreiești, să vină să se întoarcă acasă. Credeam că voi sta în România doar câțiva ani, până la final de mandat, dar întâlnirea de la Bruxelles și din România cu fostul ambasador al Statelor Unite, Ronald S. Lauder, mi-a schimbat totalmente drumul și viitorul. Am început cu partea de educație și nu mi-am închipuit că o să ajung la 24 de ani de activitate frumoasă. Mă bucur să particip ca speaker invitat la acest eveniment extraordinar marca Finmedia, care apreciază energia feminină în viața economică și încurajează implicarea acestora tot mai activă și asumată în schimbarea pozitivă a lumii. Avem atâtea exemple la nivel mondial, în prezent și în trecut, femei puternice care au marcat destine de țară, precum regina Maria a României, o



Tova Ben Nun-Cherbis

Tova Ben - Nun Cherbis este președinta Fundației Reut și a Complexului educațional Laude-Reut. Are licență atât în Chimie, la Universitatea Beer Sheva dar și în Business la Universitatea din Tel Aviv. De un sfert de veac se ocupă de un proiect în domeniul educațional care a dobândit notorietate și a obținut performanțe remarcabile în sfera învățământului privat.

adevărată luptătoare inclusiv pe frontul Primului Război Mondial sau Golda Meir și viziunea ei pentru formarea și creșterea statului Israel. Lista poate continua, dar nu despre modelele cele mai cunoscute doresc să vă vorbesc azi. Ci despre cele comune, de zi cu zi, care nu sunt mediatizate, nu au rămas în cărțile de istorie ci în sufletele celor pe care îi inspiră, îi ajută, îi susțin, îi motivează, îi hrănesc, îi îngrijesc, îi îndrumă, îi mângâie, îi cresc și îi iubesc. Femei fără nume dar faimoase, care răspund clipă de clipă la apelativele: mamă, soție, prietenă, iubită, fiică, și sunt convinsă că fiecare dintre noi se regăsește în una din aceste ipostaze. Se pune deseori întrebarea ce este femeia și ce își dorește. Femeia este echilibru, constanță, răbdare și flexibilitate, printre multe alte calități personale ale fiecăreia dintre noi, aducând astfel o balansare a energiei masculine, pe care o completează. Pentru ca balansarea să fie reală,

femeia dorește respect și apreciere, ceea ce îi creează condițiile de a se dezvolta, a înflori. Cu cât femeia este mai apreciată, cu atât va oferi mai mult pentru că știe să își fixeze obiective pe care să le urmărească și să le atingă cu tenacitate. Știe să viseze și să transforme visele în realitate. Cu perseverență, știe să fie puternică și emoțională deopotrivă. Femeia nu este egală cu bărbatul. Știm foarte bine că la ora actuală această diferență este încă marcată în lume. Este suficient să aruncăm o privire spre lumea arabă, unde această inegalitate se întâmplă la nivel social, pentru că la nivel personal, femeia arabă este puternică, știe să jongleze cu măiestrie cariera și familia, acceptă provocări și vede oportunități de dezvoltare. Vă vorbesc acum din propria experiență pentru că acesta a fost cel mai bun sfat pe care l-am primit în viața mea profesională și personală: să nu renunț vreodată la o provocare, să nu mă tem să o

abordez și să o rezolv cu răbdare și corectitudine întrucât mi s-a dat cu scopul de a mă face mai puternică și de a-mi cunoaște capacitățile. Dacă o femeie are un vis, o credință, o speranță, luptă pentru ele, indiferent de reacția celor din jur, indiferent de lipsa de susținere și de descurajare. Visul meu din ultimul aproape un sfert de secol și în continuare până la 120 de ani este educația în excelență pe care am construit-o cu sprijinul Ronald S.Lauder sub numele Complexului educațional Laude-Reut susținut de Fundația Reut, fosta Fundație Ronald S. Lauder România, și Fundația Magna Magna Cum Lauder-Reut. Și misiunea mea asumată este de a pregăti elevii de astăzi pentru leadership-ul de mâine în diplomație, business, marketing, media, comunicare, antreprenoriat, medicină, tehnologie, fiind singura instituție de învățământ preuniversitar care, pe lângă pregătirea teoretică în aceste domenii, le pune la dispoziție stagii de practică la instituții de prestigiu, în parteneriate strategice de educație, la nivel național și internațional, precum Ministerul Afacerilor Externe, Institutul Diplomatic Român, SNSPA, Facultatea de comunicare, Este-Lauder, Adevărul, Televiziunile din România, Universitatea Politehnică din București, Facultatea de biologie, Banca Comercială Română, Google România, Confederația Națională pentru Antreprenoriat Feminin, și anul acesta vom face internship la Pfizer, pe parte de marketing, de business și de știință. Avem o foarte bună comunicare cu elevii, cu părinții, cu partenerii noștri și încurajăm elevii să se întoarcă acasă după studiile universitare și ne

bucurăm foarte mult când aceștia se întorc să predea la noi sau vin cu proiecte de dezvoltare. Când a început pandemia, noi am fost total pregătiți, chiar de la cele mai mici clase, să lucrăm online, să lucrăm digital pe platforma Microsoft Team și nu am avut probleme de nici un fel. Țin să mulțumesc mult tuturor și în special autorităților municipale și locale. Am format un Board of Trusted de oameni valoroși, ambasadorul statului Israel este președinte de onoare, cum ar fi: foști miniștri de externe și ambasadori ai României în străinătate, diplomați care sunt mentori ai elevilor noștri și participă la seminariile noastre, avem pe partea de juridic 6 avocați, ca și oameni din zona corporatelor. Tot ceea ce am reușit să datorăm faptului că avem lângă noi o comunitate frumoasă de oameni harnici care vor să facă ceva. Există oameni buni în România. Eu cred în România.”

Florentin Țuca:

Femeile reprezintă echilibru, finețe, putere; ele însele, femeile, sunt minunate.

„Firmele de avocatură sunt tot mai preocupate de stabilirea unei egalități de gen în cadrul organismelor de conducere ale acestora. Cu scuze ca discursul meu să nu fie clasificat incorect politic, eu cred că minunătoria femeilor nu are de a face cu egalitatea de gen. Și cred că femeile trebuie să lupte înainte de toate pentru a fi recunoscute ca ele însele. Nu voi obosi auditoriul cu un discurs șablonar despre leadership feminin și egalitate de gen și aș prefera, dimpotrivă, să vă răpesc atenția cu o anecdotă. E vorba despre o întâmplare pe care am



Florentin Țuca

Florentin Țuca este partener în cadrul firmei de avocatură – Țuca, Zbârcea & Asociații și, dincolo de calitățile sale manageriale, e considerat unul dintre avocații de top ai României. A absolvit Facultatea de Drept a Universității din București și are și titlul de doctor în drept cu o teză despre parteneriatul public-privat. Are un talent oratoric remarcabil dublat de un foarte bun condei, ceea ce îl face apreciat și în rândul gazetarilor.

trăit-o personal, în urmă cu vreo doi ani de zile, când am fost invitat ca speaker la o conferință precum cea de astăzi, cu diferența că auditoriul nu era dominat de minunate domnișoare și doamne, ci de tineri și tinere, cred că repartiția gen feminin-gen masculin era una echitabilă, studenți și studente de la facultăți de științe sociale: drept, istorie, filozofie, economie, științe politice, conferința respectivă fiind despre limbaj sau, dacă îmi amintesc bine, tema aleasă de mine era una care ținea de limbaj. Mi-am concentrat speech-ul pe criza limbajului juridic și politic contemporan și țin minte că unele din boscodorelile mele vizau niște aplicații moderne care țineau de un soi de autocorect, îmi corecta discursul nu ca să fie corect ortografic ci corect politic. Așa se făcea că, în baza acelei aplicații, dacă eu scriam un mesaj, un text în care foloseam termenul de gentlemen's agreement, un termen evocat la

acea conferință, aplicația mă corecta automat, expresia fiind apreciată ca fiind incorectă politic. Și era automat înlocuită cu sintagma unspoken agreement, Un alt termen era cel de policeman, aplicația, judecând foarte rapid implicațiile discriminatorii ale unui asemenea concept, aplicația m-ar fi corectat înlocuind acest oribil cuvânt cu police officer. După ce mi-am terminat speech-ul, eram într-un panel acompaniat de câteva doamne profesor și câțiva domni profesori, de la diverse facultăți de profil umanist, una din doamnele profesoare a intervenit și extrem de politic, elogiativ la adresa discursului meu, a ținut să-și exprime un dezacord și să spună că, de fapt, cel de al doilea exemplu oferit de mine, cel referitor la policeman, nu prea era în regulă. Și că aplicația folosită avea în sine dreptate. E mai corect să spunem police officer, pentru că, zicea doamna profesor, o tânără care vrea să urmeze cariera de polițist s-ar vedea discriminată. de faptul că

Femei care schimbă România

numele meseriei pe care o alege face aluzie la genul masculin. A trebuit, ca orice avocat care se respectă, să cer o replică. Mi s-a acordat și am încercat să mă fac foarte bine înțeles și am evocat câteva convingeri foarte oneste ale subsemnatului, printre care încrederea în principiul toleranței, încrederea și promovarea principiului egalității, în mod categoric, și am insistat că unul dintre principiile care vin după cele două și altele similare pe care le-am evocat este cel al competenței. Și pentru a-mi marca obiectivitatea personală, am făcut aluzie la pregătirea mea pentru o carieră de învățător. Eu am absolvit liceul pedagogic înainte de 1989, o școală care era de fete, eram trei băieți într-o clasă de 36 de elevi. Și am recunoscut public în fața acelor tineri, cu prilejul acelei conferințe, că dacă eu aș fi în situația să candidez pentru un post de învățător și alături de mine, contracandidatul meu ar fi o femeie, care să aibă aceeași vârstă, care să aibă aceleași competențe profesionale, admitând că se poate măsura nivelul competenței profesionale, că ar avea aceeași experiență profesională și că am fi, cu alte cuvinte, în exact aceeași poziție de start, dacă aș fi fost în situația să aleg, eu aș fi ales femeia. Pentru simplul motiv că o doamnă învățătoare este de preferat unui domn învățător grație inteligenței emoționale și faptului că ea este, de la natură, mai aproape de copii, că ea, cel puțin pentru un școlar de clasa 1, este cel mai potrivit substitut al mamei, în mod categoric. Atunci când aș avea în față doi candidați pentru funcția de polițist, un domn și o doamnă, de aceeași vârstă, de aceeași înălțime, de aceeași greutate și de aceleași competențe teoretice, l-aș prefera pe domn, pentru simplul

motiv că el este mai forțos, de la natură. Moment în care, din audiență, s-a ridicat un tânăr, nu o tânără, la vreo 18-20 de ani, cu un arătător foarte ferm îndreptat spre mine, cu o voce foarte vibrantă și foarte furios mi-a declarat răspicat: „aceasta este un discurs sexist”. Moment în care m-am retras, nu din cauza acestei apostrofări venite din partea tânărului student, ci pentru că reacția lui era aprobată de jumătate din cei participanți la conferință. Fusesem învins. Îmi păstrez convingerile și astăzi și cred că nu, discursul meu nu a fost sexist! Și revin la ce spunea Tova, care este un excelent profesionist, și care spunea că femeile nu sunt egale cu bărbații, afirmație pe care nu vreau să o comentez dar care îmi aduce aminte de o declarație a lui Marilyn Monroe, care spunea că dacă femeile își propun să fie egale cu bărbații înseamnă că se subvaluează. Eu cred că femeile, care sunt egale cu bărbații, trebuie să lupte pentru a fi recunoscute în deplinătatea personalității lor, pentru a fi recunoscute că ele reprezintă ceva, reprezintă echilibru, finețe, putere; ele însele, femeile, sunt minunate.”

Felix Tătaru: Școala este prima Românie pe care o întâlnește copilul

„Mulțumesc că ne întâlnim azi aici, că avem mai mult curaj și punem frica un pic deoparte. Dimineață, înainte de a veni aici, gândindu-mă la ce discurs să țin, m-am simțit ca un elev care primește un eseu de făcut și am început să iau pe rând cuvintele din titlul galei, femei care schimbă România. Apropo de balance și omul potrivit la locul

potrivit, eu provin dintr-o industrie în care nu mi-ar conveni să se schimbe ceva, pentru că în industria de comunicare, 70-80% reprezintă femei. Și e foarte bine, și nu mi-ar conveni să fie o egalitate de gen, din multe puncte de vedere. Cred că este o industrie care îl pune pe celălalt în focus și nu e despre în a-mi arăta eu mușchii. Și partea masculină din mine, doritoare de victorii, de premii ș.a.m.d., s-ar putea să uite că de fapt noi comunicăm niște lucruri folositoare unor oameni și cred că femeile fac asta mult mai bine decât bărbații. S-a vorbit de femeile asistente, medici, infirmiere și efortul lor. Eu aș vrea să vorbesc despre alte femei care schimbă România în fiecare zi. România de mâine începe cu educația de astăzi. Femeile profesor. Peste 200.000 în învățământul preuniversitar. Femei care s-au trezit odată cu începerea crizei, că nu mai pot comunica cu copiii, că nu mai pot ține ore, nu mai pot să îi testeze. Să nu știi ce este zoom și să nu fi făcut vreodată o conferință online, să ai cel mult un grup de whatsapp cu părinții, să-ți vină mii de mesaje și să nu știi cum să le gestionezi pe toate și după aceea să trebuiască să înveți, să ai proprii tăi copii, să ai familie, soț, și să trebuiască ca acasă să îți împarți calculatorul și cu ceilalți pentru că și ei au școală sau job, și primul impact să fie ecrane închise și se întâmplă, și se tot întâmplă de anul trecut. Să fii profesor în România de azi nu este un lucru râvnit și invidiat de nimeni. Dar România de mâine începe cu profesorii de azi. La nivel sistemic, ne cam doare capul, când ne dăm seama că e jale. Sistemul nostru îi învață pe copii să fie competitivi, să



Felix Tătaru este președintele-fondator al GMP Group, unul dintre cele mai importante și premiate grupuri de comunicare de pe piața locală. Este membru activ al echipelelor ce se ocupă de mai multe proiecte desfășurate sub egida Fundației Romanian Business Leaders, cum ar fi Repatriot, Antreprenorești și SuperTeach. Seminarist, absolvent de regie și film, și-a definit drept verb care îl reprezintă, verbul „A FACE”.

pună notele pe primul plan și astfel nu sunt învățați să colaboreze, să aprecieze ce au și ce nu au. Anul trecut a fost un an al fricii și este în continuare frică. Spunea un părinte de la muntele Athos: „nu lăsați fricile să răpească măreția pusă de Dumnezeu în copii voștri”. Și cred că acesta este rostul nostru principal, în primul rând în calitatea noastră de părinți, ca și de profesori. Pentru că, mă întreb cum va arăta România de mâine când o doamnă sau un domn profesor, care îți spune, blazat: „cam nasol pe la noi, mai bine cautăți în altă parte și pleacă din țară”. Școala este prima Românie pe care o întâlnește copilul. E primul sistem pe care îl vede, în afară de familie. Și dacă România asta pe care o vede îi transmite frică, lipsă de orizont, blazare, victimizare, sau nu. Menirea profesorului este în primul rând să descopere și să dezvolte măreția din fiecare copil. Și tu, ca profesor, să fii în fața unui ecran cu

majoritatea ferestrelor închise și să încerci să te conectezi cu respectivii copii și să mai și descoperi măreția din fiecare.

Tova, am avut copiii la Laude! Ați crescut în spirit curajos mii de copii. Mulțumesc. Nu știam că ai făcut liceul pedagogic, mi se pare extraordinar. Iată că discuția se duce înspre cei ce pot contribui decisiv la victoria României, respectiv profesorii. Vă rog să faceți tot ce puteți, tot ce ține de voi, ca meseria de profesor să fie acolo unde trebuie, pentru că a scăzut foarte mult respectul social pentru această meserie. Dacă nu facem asta acum, despre ce Românie a viitorului vorbim? Și știm, și știți cu toții că viitorul României pe care vrem să o schimbăm începe astăzi, cu ce se întâmplă cu profesorii noștri. În fiecare seară când vă gândiți, puteți să vă întrebați: oare ce am putea face pentru viitorul României? Și sigur veți găsi un profesor căruia să îi spuneți o vorbă

bună, să-i dați încredere în el, au foarte mare nevoie de încredere, se simt excluși, se simt puși la zid, mai ales în contextul în care sunt. Dați-le feedback cu dragoste, au nevoie de feedback. Sunt profesorii care nici nu știu ce e feedback, n-au idee de a primi feedback chiar de la elevii lor, și ei sunt creatorii viitorului României! Eu cred sincer că jumătate din profesorii din România și-au greșit vocația, nu au ce să caute în sistem. Au ajuns din greșeală și cumva sistemul i-a adus acolo. Închei spunând că în viața noastră majoritatea deciziilor le luăm având la bază doar două tipuri de porniri sau emoții: frica și dragostea. Dacă e să vorbim despre femeile care schimbă lumea, eu cred că lumea azi are nevoie de dragoste. Femeile știu mai bine decât noi bărbații ce e aceea dragoste. Multe lucruri pe care noi le facem și ne cocoșim și ne împăunăm, le facem, știți de ce, din frică. Vrem să ne simțim apreciați și iubiți ș.a.m.d. Dar e multă frică. Agresivitatea, ce are în spate? Frică. Competitivitatea ce are în spate? Frică. Așa că nu ne mai rămâne decât să facem conștient și din ce în ce mai multe izvorând din dragoste, iar voi, doamnelor, știți cum se face asta cel mai bine iar noi nu putem decât să învățăm.”

A urmat festivitatea de decernare de către domnul Mihai Săndoiu a premiilor Galei „**Femei care schimbă România**”, ediția martie 2021. Distinsele premiante ale Galei au apreciat discursurile invitaților și mărturisit că sunt onorate să se alăture unei asemenea companii de personalități feminine, cu extraordinare contribuții la dezvoltare și schimbarea României.

Premiile "FEMEI CARE SCHIMBĂ ROMÂNIA" au fost acordate doamnelor:



Anca Dragu

Anca Dragu,
Președinte, Senatul României

„ Sper să pot inspira cât mai multe femei să fie active pentru că putem face aproape orice dorim.”

Maria Grapini,
Membru al Parlamentului European

„ Mă onorează premiul și mă obligă să nu mă opresc. Trebuie să ne implicăm și în politici publice. Suntem bune mame, bune profesoare, avocate, femei de afaceri dar administrația și politicile publice nu le putem lăsa să fie doar de gen masculin. Astăzi m-au inspirat bărbații speakeri la această gală ca și organizatorul acesteia care iată este tot bărbat. Lucrez foarte mult cu Piața Financiară, o revistă de care avem nevoie cei care lucrăm în business, mă bucur că rezistă în această perioadă grea și că și-a asumat mai ales în această perioadă de pandemie să



Maria Grapini

facem o întâlnire directă, întâlniri de care mi-e tare dor. Acum lucrez online și este greu, de aceea mă gândesc cum rezistă copiii care fac lecții online de atâta timp. Fiecare femeie a avut în această perioadă de pandemie mult mai multe sarcini. Sunt de acord cu domnul avocat în ceea ce privește criteriul competenței și trebuie să ne ghidăm nu după procente matematice ci după competență și asumarea responsabilității. Trebuie să inspirăm și pe celelalte femei să își arate valoarea.”

Gabriela Alexandrescu,
Președinte Executiv, Salvați Copiii România

„ Salvați Copiii are 30 de ani de activitate în România și am ajuns la aproape 2 milioane cinci sute de copii. Anul trecut a fost un an cu multă muncă, un an cu mult teren, a trebuit să ajungem și în spitale să ajutăm 6 mii de medici, am ajuns și în școli și autorități locale, la 65.000 de



Gabriela Alexandrescu

copii pentru a le da dreptul de a învăța și de a-și trăi copilăria. Pentru copiii din comunități sărace a fost cel mai greu. Au fost vulnerabili de două ori, nu au avut acces la educație și au fost izolați neavând acces la mediul online, nu au avut tablete și de multe ori nici mâncare. Mă bucur că am foarte multe femei în echipă, suntem aproape 320 de oameni, avem 3.000 de voluntari, mulți tineri și pot să spun că vine o generație de tineri extraordinară, foarte implicați și responsabili. Femeile s-au descurcat foarte bine în pandemie, ele erau învățate cum să îmbine viața profesională cu cea personală și emoția cu pragmatismul.”

Simona Constantinescu,
CEO, Ana Hotels

„ Eu mi-am început educația cu un foarte bun învățător și în cariera mea am lucrat preponderent cu bărbați, șefi și mentori și nu m-am



Simona Constantinescu

simțit niciodată discriminată și nu am simțit diferența de gen. Acest lucru este datorat în special tenacității și dorinței de a învăța pentru că atunci când demonstrezi că poți face lucrurile bine, că poți schimba ceva în bine și că vrei să înveți, vei fi apreciat indiferent dacă ești bărbat sau femeie. Am apreciat accentul pus pe educație și cred că rolul oricărui manager este de se preocupa de pregătirea celor care vin din spate, de a clădi dorința de a învăța în cei cu care lucrează pentru a construi oameni și profesional și uman. Noi onorăm numele și valoarea unor femei remarcabile din România și avem o sală monumentală la Hotel Athenee Palace cu numele Regina Maria și la Hotel Europa Eforie Nord avem Ana Aslan Spa.”

Steliana Moraru,
Head of Digital Transformation
pentru OTP Leasing, OTP Group

„ Observ cu tristețe că de foarte multe ori atunci când vorbim de femei profesioniste rămânem la

un stadiu de *nice things*, lucruri drăguțe, femeile sunt drăguțe, vin cu dragoste și empatie. Aș vrea mai mult să aud care sunt provocările cărora le facem față. Avem multe femei care fac performanță în zona de tehnologie, dar niciodată nu ajung să ocupe funcții de conducere. Sunt curioasă de ce. Vorbim de competență și am văzut cu ochii mei foarte multă competență dar nu ajungem mai deloc spre poziții manageriale. În domeniul tehnologiei, după 10 ani de carieră, 40% dintre femei renunță la profesie față de doar 17% bărbați. Spunea domnul Tuca că noi trebuie să luptăm ca să ne facem loc, dar femeile au o lungă și intensă istorie de luptă pentru drepturile lor, deci cred că e momentul să depășim și să fim percepute ca profesioniști nu doar ca mame, soții, fiice. Doamna Dragu vorbea de politici publice dar partidul său nu are nici o femeie în guvern și nu știm cum susțin această politică de promovare a femeilor în funcții publice. Fiecare



Steliana Moraru

dintre voi să își propună ca măcar o femeie să-i fie mentor și să o susțină în cariera ei. Va face o mare diferență.”

Rucsandra Hurezeanu,
Fondator / CEO Ivatherm

„ Sunt onorată să primesc acest premiu. Îmi aduc aminte că în 2005 am căutat o sursă termală care să aibă proprietăți antiinflamatorii pentru piele și am fost extrem de fericită să găsesc o apă termală atât de bogată în calciu, magneziu, zinc care oferă beneficii superioare altor ape termale. Este o industrie extrem de dinamică și de competitivă, nu este ușor și cred că succesul s-a datorat culturii antreprenoriale pe care am reușit să o creăm, o cultură în care oamenii sunt ascultați, părerile lor contează. Felicit femeile premiate astăzi și mi-ar plăcea să văd mai multe femei antreprenor în România și cred că astfel de evenimente le încurajează să aibă astfel de activități și să aibă mai multă încredere în ele.



Rucsandra Hurezeanu

Femei care schimbă România



Cristina Man

Cristina Man,
Fondator și General Manager, Valoris Center

Dna Anca Carmacea, coordonator marketing la Valoris Center a felicitat Finmedia și Piața Financiară pentru organizarea acestei gale în numele doamnei Cristina Man.

„Felicităm toate femeile premiate astăzi, eforturile lor sunt cu siguranță o inspirație și diversitatea și multitudinea domeniilor profesionale pe care le reprezintă nu pot decât să demonstreze cât de mult potențial feminin are România. Este un premiu obținut de o companie fondată și condusă de o femeie, companie care împlinește anul acesta 15 ani, și le mulțumim celor peste 700 de colegi și колеge care sunt alături de noi.”

Irina Măndoiu, CEO,
Policolor-Orgachim Group

„Sunt onorată să mă aflu alături de aceste femei premiate astăzi. Deși nu am fost la școli înalte, provenind dintr- familie modestă, am avut



Irina Măndoiu

curajul și determinarea să învăț, să fac o facultate și să ajung în final să conduc un grup de companii. În grupul nostru avem management 50% femei și 50% bărbați iar spiritul după care ne ghidăm este cel de colaborare și întradevăr, domnule Tătaru, este foarte mare nevoie ca mediul de business să se implice în școli. Eu mă voi implica cu o altă asociație și voi încerca să transfer know-how-ul meu de business către un director de școală.”

Mihaela Ioana Bîciu,
CEO, Tradeville

„Sunt onorată să fiu invitată la evenimentul dumneavoastră. Am peste 20 de ani de când conduc compania Tradeville, o companie care și-a propus să lărgescă accesul marelui public și să simplifice accesul publicului la Bursa de Valori de la București dar și la bursele internaționale, atât prin aplicații interrelaționare foarte intuitive și ușor de folosit, cât și prin creșterea gradului de înțelegere a



Mihaela Ioana Bîciu

actului bursier. Și pentru că s-a vorbit mult de educație, vă mărturisesc că asta facem de 20 de ani, încercăm să educăm publicul larg din România în ceea ce privește serviciile bursiere, în ceea ce privește această alternativă de a-și valorifica banii. Prin creșterea gradului de instruire anul trecut, chiar dacă a fost un an atipic, am reușit să ne dublăm baza de clienți activi. Cred că ceea ce deosebește managementul feminin de cel masculin este faptul că femeile sunt mai concentrate pe a construi mai mult decât pe a ieși învingătoare din orice, au mai multă empatie și înțelegere pentru cei din jur.”

Tova Ben Nun-Cherbis,
Președinte și Fondatoare,
Complexul Educațional Laude-Reut

„Investiția cea mai bună este în educație. Pomii pe care îi am în curtea școlii, i-am plantat în urmă cu 24 de ani și sunt foarte frumoși, și așa căutăm să îi creștem



Tova Ben Nun-Cherbis

și pe copii, să fie frumoși, să fie deștepți și să aducă multă onoare părinților, familiei, să aducă valoare societății, României care, eu consider, că este o țară frumoasă, cu mare, mare potențial.”



Lumița Runcan

Lumița Runcan, Director General Adjunct Chief Risk Officer (CRO), Banca Transilvania

„Sunt împreună cu dumneavoastră chiar dacă vă salut de la Cluj. Sunt onorată pentru că am avut șansa să lucrez și să mă dezvolt într-o organizație care a promovat diversitatea de gen așa că mă alătur colegelor mele care au spus că nu au simțit discriminarea de-a lungul carierei profesionale și mi-aș dori tare mult ca acest lucru să se întâmple și în alte companii unde femeile nu se simt așa confortabil. În sectorul bancar românesc mai mult de 70% sunt femeile, suntem cumva în pole-position din perspectiva femeilor în activitate.”

Maria Ghețea, Operations Director, OTP Bank

Consider că această gală este remarcabilă, în primul rând pentru că este dedicată femeilor. După un an dificil, împreună cu membri echipei am reușit să avem rezultate bune pentru clienții noștri. În spatele unei femei care este onorată să primească acest premiu se află o echipă minunată și dedicată și le transmit mulțumirile mele. Această gală este remarcabilă și pentru că promovează ideea de schimbare a României. Eu sunt o ființă mai pragmatică și cred că schimbarea de esență a României este schimbarea de mentalitate a fiecăruia dintre noi, o mentalitate concentrată către fapte și acțiuni concrete și constante. Cei care mă cunosc știu că îmi place foarte mult voluntariatul și facerea de bine pentru cei care au adevărat nevoie. Profit de acest prilej pentru a promova Fundația OTP Bank, cunoscută sub numele Dreptul la Educație, pentru că ne lipsește mult educația financiară, preocupată de crearea de materiale și programe pentru a fi de un real suport cadrelor didactice. Putem schimba România prin educație și dacă ne pasă cu adevărat de cei din jurul nostru.”



Maria Ghețea

Loredana Apreutese, General Manager, International Alexander

Sunt director general al unei companii cu peste 2400 de angajați în acest moment. Anul trecut eram 1500 de angajați și printr-un proces de M&A am achiziționat o altă companie care face parte din holdingul International Alexander în prezent Vio Transgrup, iar la începutul acestui an s-a achiziționat o altă companie de producție de componente automotivă cu puncte de lucru în România și în Cehia. Cred în femeile din România și în capacitatea pe care acestea o au și o transmit mai departe către noile generații, dar recunosc că militez pentru un antreprenariat fără gen pentru că mi-ar plăcea să văd echipe care schimbă România, nu bărbați sau femei care schimbă România. Lucrurile cu adevărat solide se nasc din lucrul în echipă, din unitate. International Alexander susține antreprenariatul fără gen, are o echipă de management formată din 50% femei, 50% bărbați și

Femei care schimbă România



Loredana Apreutese

am reușit împreună în 17 ani să facem dintr-o companie cu capital 100% românesc o companie de succes care și-a extins activitatea și în Ungaria, Serbia, Germania, Cehia.”

Adela Smeu, CEO, Brico Dépôt România

„ Sunt bucurasă să fac parte din această elită prestigioasă de doamne a căror activitatea o urmăresc și o cunosc, iar pe altele le descopăr astăzi. Activând în domeniul de bricolaj, având 35 de magazine și 2500 de colegi în toată țara, la Brico Depot credem că o viață mai bună începe de acasă. În 2020 am văzut cum casa a devenit din ce în ce mai importantă, un hub pentru școală, pentru muncă, pentru relații de familie. Suntem bucuroși să contribuim la bunăstarea clienților noștri. Eu cred în egalitatea de șanse și compania noastră susține egalitatea de gen, completată de capacități intelectuale și de puterea de muncă. În compania noastră jumătate de colegi sunt doamne, jumătate domni, iar în



Adela Smeu

consiliul director din România suntem 6 doamne și un domn și toate doamnele au fost alese pe criteriile de competență profesională și sunt extrem de mândră să conduc această echipă.”

Manuela Irina Pătrășcoiu, Director general, Compania Națională de Investiții (CNI)

„ Sunt foarte emoționată pentru acest premiu primit și vreau să felicit organizatorii mai ales pentru prilejul de a ne putea să ne întâlnim fizic. Conduc Compania Națională de Investiții din 2013 împreună cu o echipă minunată fără de care nu am fi putut să obținem aceste rezultate. Sloganul nostru este „facem imposibilul posibil” pentru o Românie mai frumoasă, de aceea putem spune astăzi că CNI este o oază de stabilitate în mijlocul unei lumi politice sau unei lumi obișnuite într-o continuă schimbare. Avem investiții realizate în învățământ, sport, monumente istorice, sănătate. Suntem mândri că noi construim pentru România. Sperăm într-o Românie mai



Manuela Irina Pătrășcoiu

frumoasă. Pandemia este o lecție pentru toți, pentru fiecare în parte, pe noi ne-a învățat să fim mai buni, să luptăm mai mult, să învingem toate piedicile pe care le avem pentru că în domeniul în care lucrăm provocările sunt continue, sunt mari, din ce în ce mai mari, dar alături de colegii mei am reușit să facem față și să învingem, să fim mai buni.”

Silvia Uscov, Managing Partner, USCOV | Attorneys at Law

„ Mă onorează acest premiu și mă ambiționează să fac mai mult pentru România având în vedere că România se află într-o tranziție continuă și mai avem și pandemia care a schimbat lucrurile total. Aș vrea mai degrabă să amintesc despre lucrurile care nu se schimbă, de valoare, principii de bază, de o demnitate a omului, despre decența românilor. De aceea încerc să mă întorc la valorile noastre și la conservatorismul care mă caracterizează mai mult decât nevoia de a schimba lucrurile fiind mai degrabă o persoană care se adaptează



Silvia Uscov

vremurilor decât o persoană care schimbă ea, este în avangarda lor. Nici eu nu sunt o feministă, nu aş spune nici că am un discurs sexist, dar îmi permit acest lucru pentru că au existat alte femei înaintea mea care au luptat pentru ca noi să avem posibilitatea să accedem la anumite profesii, inclusiv cea de avocat, la anumite funcții în stat și acum îmi vine ușor să spun că pe baza competenței femeile nu sunt atât de discriminate, cel puțin eu nu am simțit în profesia mea o discriminare. Sunt mai multe femei avocat și în general în domeniul justiției, chiar dacă în profesia de avocat, la nivelul conducerii, Baroul București și Uniunea Națională a Barourilor din România este dominat de bărbați, din cei 16 consilieri doar unul este femeie și acest lucru sigur nu echilibrează balanța, dar poate se va schimba în viitor.”

Mihaela Virginia Toader,
Administrator public, Consiliul Județean Ilfov

” Sunt extrem de onorată de premiul pe care îl primesc astăzi. Cred că noi femeile putem fi



Mihaela Virginia Toader

agenții inovării în România pentru că avem nevoie de inovație și din acest motiv am decis să intru în administrația publică, în administrația locală și simt că am făcut un pas foarte bun. Noi credem în educație, ne dorim un Ilfov ca acasă și vreau să propun tuturor doamnelor care au fost astăzi prezente fizic sau online să se alătore eforturilor pe care noi vrem să le facem la Ilfov să readucem educația mai aproape de copii, mai aproape de cetățenii noștri. Să ne devină parteneri în acest proces de schimbare la Ilfov. Cred cu tărie în rolul nostru pentru a ne crește copiii, pentru a avea o Românie mai frumoasă și o Românie care să fie acasă.

Diana Iluț,
General Manager, SFARA TOURS

” Sunt bucuroasă să vă salut de la Baia Mare, din nordul țării fiind onorată de acest premiu. Nu este o surpriză că noi femeile schimbăm România în bine, alături de domnii noștri și de toți domnii din țară, Anul



Diana Iluț

acesta a fost un an foarte greu și pentru noi a fost anul reinventării absolute. Acest an mi-a demonstrat că trebuie să mă implic și mai mult și la nivel național pentru a aduce schimbare, pentru a face mai mult pentru colegii mei din industria turistică, din parcul feroviar, pentru a ajuta comunitatea locală. Societatea are nevoie de noi, iar cu experiența din antreprenariat, chiar dacă nu ne face plăcere, trebuie să ne implicăm și să intrăm în administrație pentru a aduce plusvaloare.”

Irina Schrotter,
Antreprenor

” Vă salut pe toți cu bucurie de la Iași unde astăzi ninge. Eu fac parte dintr-o lume mai creativă și prin natura business-ului pe care îl am îmi permit să vă invit să privim un pic spre viitor. E limpede că lumea se schimbă, chiar mult mai repede decât suntem noi pregătiți să înțelegem sau să acceptăm și vreau să vă provoc cu următoarea informație pe care probabil mulți o știu. În Israel,

Femei care schimbă România



Irina Schrotter

actualmente se fac cercetări extinse despre creșterea embrionilor umani în utere artificiale. De ce vă spun lucrul acesta? Haideți să ne imaginăm cum va arăta lumea într-o perspectivă foarte lungă, între 20 și 50 de ani. Specialiștii spun că femeia își va pierde mult din atu-urile pe care le are astăzi, vorbim de funcțiile biologice pe care Dumnezeu i le-a dat. E bine să ne uităm un pic spre această perspectivă pe care revoluția tehnologică 4.0 o arată lumii întregi și e bine să avem curajul să privim peste decenii și să încercăm să fim puțin creativi și înaintea vremurilor. Legat de egalitatea de gen, în antreprenoriatul românesc e clar că acesta există, nu este o problemă, dar dacă ne referim la egalitatea de gen în politică aș fi un pic mai circumspectă pentru că dacă ne-am uita la liderii unora dintre partidele politice importante din România am vedea că este vorba doar de un slogan care dă bine politic. Ar trebui să ne uităm și la femeile care sunt la vârf în politica românească și vedem că nu sunt foarte prietenoase cu

celelalte femei care și-ar dori să intre în politică. Deci, la acest capitol aș spune că Anca Dragu e una dintre puținele excepții care invită cu adevărat femeile să i se alăture în politică. Sunt multe lucruri de rezolvat în prezent. Ar fi bine să ne concentrăm poate să nu ne pierdem foarte multă energie pentru că viitorul nostru va fi complet diferit. Trebuie să ne gândim la ce va să vină, trebuie să fim creativi, să încercăm să fim puțin înaintea vremurilor dacă vrem cu adevărat să încercăm să schimbăm România de pe orbita pe care este încă, de țară în curs de a ajunge din urmă țările dezvoltate din Europa, și poate cu un pic mai multă imaginație, cu mai mult sprijin acordat tinerilor care și-au terminat ciclul educațional și trebuie să intre în câmpul muncii, poate am înțelege că multe din eforturile noastre sunt depășite și trebuie să ne concentrăm energiile în altă parte. După tot ce am văzut aici, multe premiante cu pregătire și competențe profesionale, înclin să cred că pentru România lucrurile vor suna chiar foarte bine.”



Alina Radu

Alina Radu,

Partener,

Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen

Doamna Anca Toma, director de marketing la NNDKP, a intrat în legătură online și a mulțumit în numele premiantei. „Nu găsesc decât cuvinte de laudă pentru trustul pe care îl conduceți, pentru echipa dumneavoastră și pentru subiectele pe care ne provocați să le discutăm pe asemenea platforme. NNDKP este o casă de avocatură care apreciază și sprijină constant femeile în dezvoltarea lor profesională. În echipa noastră peste 50% din parteneri sunt doamne și peste 60% din avocații colaboratori sunt femei active în profesia avocațială.”

Alina Timofti,

Partener,

Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen

Doamna Anca Toma, director de marketing la NNDKP, a intrat în legătură online și a mulțumit în numele premiantei.

Georgeta Clinca



Alina Timofti



STOCAREA DATELOR LA CELE MAI ÎNALTE STANDARDE DE SECURITATE

SERVICII DE DATA-CENTER

adaptabile oricărei afaceri, cu protecție ridicată pentru infrastructura esențială a companiei:

- ▲ **Cel mai înalt nivel de securitate** a datelor
- ▲ **Fiabilitate operațională**
- ▲ **Reducerea costurilor**
- ▲ **Rețele scalabile de date** și internet
- ▲ **Asistență promptă**
- ▲ **Spații private** pentru medii mai mari



GTS Telecom este un furnizor integrat de soluții și servicii de telecomunicații, cu o experiență de peste 25 de ani pe piața din România.

Prin cele două centre de date proprii, în București și Cluj, și două platforme virtuale, compania oferă cele mai înalte standarde de calitate în servicii de telecomunicații, Data Center și Cloud.

CONTACTAȚI-NE

Str. Izvor 92-96, București | office@gts.ro
+40 312 200 200 | www.GTS.ro

DATA CENTERS

BUCUREȘTI - Electromagnetica Business Park
CLUJ - Liberty Technology Park, Clădirea D



KONICA MINOLTA

30 ani în România



Schimbarea merge mai departe cu „oamenii de la Minolta”!

Production Printing | Industrial Printing | Document Management

IT Solutions | Video Solutions Services

Giving Shape to Ideas