



SRATI

www.srati.ro

Societatea Română de Anestezie - Terapie Intensivă

Sediu social: București, Str. Răspântiilor nr. 20A, Mansardă, Biroul 2, Sector 2
Cod fiscal 8472416, înregistrată la Registrul Asociațiilor și Fundațiilor cu nr. 11091/A/2003

Nr. 20 / 04.03.2026

PLAN DE EGALITATE DE GEN (Gender Equality Plan – GEP) Societatea Română de Anestezie - Terapie Intensivă (SRATI) 2026 - 2030

I. INTRODUCERE

Planul de Egalitate de Gen al Societății Române de Anestezie - Terapie Intensivă (SRATI) este conceput ca expresie a angajamentului instituțional al societății pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul comunității profesionale pe care o reprezintă. Societatea Română de Anestezie - Terapie Intensivă (SRATI) își asumă promovarea egalității de gen, a incluziunii și a diversității în cadrul comunității profesionale de anestezie și terapie intensivă, considerând că aceste principii susțin coeziunea, performanța și calitatea vieții profesionale.

Elaborarea Planului 2026 - 2030 are la bază nevoia de aliniere la standardele europene și naționale aplicabile, precum și la bunele practici de guvernanță, transparență și nediscriminare specifice organizațiilor profesionale moderne. Egalitatea de gen reprezintă un principiu fundamental pentru excelența științifică, echitatea profesională și dezvoltarea carierei în medicina academică, iar SRATI urmărește consolidarea unui cadru în care meritul și competența sunt recunoscute în mod echitabil.

Planul reprezintă o strategie adaptată particularităților SRATI, construită în urma unei analize prealabile a contextului și a modului de funcționare instituțională, precum și prin consultare și dialog cu membri și actori relevanți implicați în activitățile societății. În acest sens, documentul reflectă o asumare publică și transparentă a principiilor egalității de gen și a direcțiilor de acțiune necesare pentru consolidarea unui cadru incluziv, bazat pe merit, respect și integritate profesională. SRATI promovează un mediu profesional în care toate persoanele beneficiază de oportunități egale de participare, dezvoltare și recunoaștere.

În spiritul cerințelor și orientărilor de la nivel european, Planul include arii de interes, obiective, măsuri și activități, precum și responsabilități, resurse dedicate și instrumente de monitorizare, împreună cu termene de implementare aferente perioadei 2026 - 2030. Implementarea planului va fi urmărită prin mecanisme periodice de evaluare, iar rezultatele monitorizării vor fundamenta revizuirea și îmbunătățirea sa, astfel încât documentul să rămână relevant și eficient.

Prezentul Plan de Egalitate de Gen stabilește cadrul strategic pentru integrarea principiilor egalității de gen în structurile de guvernanță ale SRATI, în activitățile științifice, educaționale și în inițiativele de dezvoltare profesională ale societății. Planul este, prin urmare, un document strategic care articulează angajamentul SRATI față de promovarea egalității de gen și, implicit, față de dezvoltarea unor practici și politici incluzive în toate activitățile societății. Este un document realist, în măsura în care răspunde unei evaluări prealabile și definește clar atribuții, proceduri, resurse și termene. Totodată, este un document dinamic, care permite ajustări și dezvoltări ulterioare, pe baza unui dialog constant cu întreaga comunitate profesională din domeniul anesteziei și terapiei intensive.

Existența unui Plan de Egalitate de Gen în cadrul Societății Române de Anestezie - Terapie Intensivă (SRATI) depășește dimensiunea unei simple alinieri formale la tendințe europene sau la așteptări



SRATI

www.srati.ro

Societatea Română de Anestezie - Terapie Intensivă

Sediu social: București, Str. Răspântiilor nr. 20A, Mansardă, Biroul 2, Sector 2
Cod fiscal 8472416, înregistrată la Registrul Asociațiilor și Fundațiilor cu nr. 11091/A/2003

instituționale contemporane. Beneficiile reale ale unui astfel de plan țin de asumarea, în mod autentic, a unui set de valori, norme și standarde care sprijină consolidarea unei culturi organizaționale în care aspirația către excelență științifică și profesională se îmbină coerent cu respectul pentru diversitate, incluziune și tratament echitabil.

Măsurile și activitățile incluse în Planul de Egalitate de Gen sunt concepute pentru a servi întregii comunități SRATI – membri, structuri de conducere, comitete științifice, grupuri de lucru, formatori și participanți la activitățile societății – și sunt fundamentate pe principii de transparență, merit și responsabilitate. Planul urmărește să creeze un cadru predictibil și sigur de participare și dezvoltare profesională, în care contribuțiile sunt recunoscute echitabil, iar orice formă de discriminare sau hărțuire este prevenită și descurajată.

Perioada de implementare: 4 martie 2026 - 31 decembrie 2030.

Document aprobat de organele statutare competente ale SRATI, în conformitate cu procedurile interne aplicabile.

II. CADRUL DE REGLEMENTARE

a) Context legislativ național

Promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în România se sprijină, în primul rând, pe cadrul constituțional, Constituția României consacrand principiile egalității în drepturi și ale nediscriminării. La nivelul angajamentelor internaționale asumate de statul român, un reper central îl constituie ratificarea Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW), realizată prin Decretul nr. 342/1981, instrument care consolidează obligația de a preveni și combate discriminarea pe criteriul de sex și de a adopta măsuri proactive pentru egalitatea de gen.

În plan intern, cadrul general privind nediscriminarea este stabilit prin O.G. nr. 137/2000 (prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare), iar arhitectura specifică pentru egalitatea de gen este reglementată prin Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, împreună cu normele sale de aplicare aprobate prin H.G. nr. 262/2019. În domeniul relațiilor de muncă, principiile egalității de tratament și ale protecției împotriva discriminării sunt dezvoltate în Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, iar măsurile de protecție legate de maternitate și condițiile de muncă sunt completate de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

Echilibrul dintre viața profesională și viața de familie și măsurile de sprijin parental sunt susținute prin reglementări dedicate, precum Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal și O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor. Totodată, principiul egalității de tratament este reflectat și în domenii conexe, inclusiv în cadrul schemelor profesionale de securitate socială, prin O.U.G. nr. 67/2007, precum și în accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, prin O.U.G. nr. 61/2008.

În ceea ce privește remunerarea în sectorul public, un reper relevant îl reprezintă Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. De asemenea, cadrul național



SRATI

www.srati.ro

Societatea Română de Anestezie - Terapie Intensivă

Sediu social: București, Str. Răspântiilor nr. 20A, Mansardă, Biroul 2, Sector 2
Cod fiscal 8472416, înregistrată la Registrul Asociațiilor și Fundațiilor cu nr. 11091/A/2003

include și inițiative de conștientizare la nivel simbolic, precum Legea nr. 23/2015 (8 mai – Ziua egalității de șanse între femei și bărbați) și Legea nr. 22/2016 (8 martie – Ziua femeii; 19 noiembrie – Ziua bărbatului).

La nivel de politici publice, direcțiile naționale sunt consolidate prin documente strategice, inclusiv H.G. nr. 877/2018 (Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030), precum și H.G. nr. 1.547/2022, care aprobă Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022 - 2027. Un instrument normativ esențial pentru climatul organizațional și pentru prevenirea abuzurilor în mediul de muncă este H.G. nr. 970/2023, care stabilește metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă.

b) Context legislativ internațional

La nivel european, fundamentele juridice sunt consacrate prin tratatele UE: Tratatul privind Uniunea Europeană (în special art. 2 și art. 3 alin. (3)) consacră egalitatea între femei și bărbați ca valoare a Uniunii, iar Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (în special art. 8 și art. 10) stabilește integrarea obiectivului de eliminare a inegalităților și combaterea discriminării pe motiv de sex în ansamblul politicilor și acțiunilor Uniunii.

Un element normativ recent, cu impact practic important în zona muncii și remunerării, este Directiva (UE) 2023/970, care întărește aplicarea principiului „plată egală pentru muncă egală sau muncă de aceeași valoare” prin cerințe de transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării obligațiilor legale.

III. CONTEXT INSTITUȚIONAL

Egalitatea de gen este o valoare fundamentală a Uniunii Europene și un reper tot mai important pentru organizațiile profesionale care urmăresc excelența, calitatea și integritatea în activitatea lor. În comunitățile științifice și profesionale, promovarea egalității de șanse și de tratament, alături de respectarea principiilor de echitate și nediscriminare, contribuie la creșterea performanței instituționale, la consolidarea încrederii și la valorificarea completă a resursei umane. În același timp, inițiativele de egalitate de gen răspund unor realități actuale: persistă forme subtile sau structurale de inegalitate, iar în spațiul public și profesional pot apărea perioade de rezistență sau contestare a politicilor de incluziune, ceea ce impune o abordare coerentă, asumată și bazată pe date și dialog.

În acest cadru, Societatea Română de Anestezie - Terapie Intensivă (SRATI), ca organizație profesională reprezentativă pentru specialitatea ATI, își desfășoară activitatea într-un domeniu medical cu impact critic asupra sănătății publice și asupra siguranței pacientului. Specificul anesteziei și terapiei intensive presupune standarde ridicate de competență, colaborare interdisciplinară, reziliență profesională și capacitate decizională în contexte de urgență și risc major. Tocmai de aceea, SRATI își asumă consolidarea unui mediu profesional în care excelența este promovată împreună cu respectul față de demnitate, echitate și tratament nediscriminatoriu, astfel încât participarea la activitățile societății, accesul la oportunități și recunoașterea profesională să se realizeze pe criterii de merit și performanță.



SRATI

www.srati.ro

Societatea Română de Anestezie - Terapie Intensivă

Sediu social: București, Str. Răspântiilor nr. 20A, Mansardă, Biroul 2, Sector 2
Cod fiscal 8472416, înregistrată la Registrul Asociațiilor și Fundațiilor cu nr. 11091/A/2003

Misiunea și rolul SRATI, așa cum rezultă din statut, vizează susținerea dezvoltării specialității ATI pe multiple planuri, sprijinirea serviciilor medicale implicate, creșterea prestigiului specialității la nivel național și internațional și informarea societății cu privire la importanța intervențiilor de ATI. În același timp, obiectivul principal al SRATI este promovarea unor standarde naționale etice, științifice, tehnice și de practică medicală, în concordanță cu nevoile din România și cu evoluțiile recunoscute la nivel internațional. Aceste direcții presupun o comunitate profesională puternică, capabilă să se dezvolte sustenabil, să atragă și să mențină specialiști, să sprijine formarea continuă și să asigure un cadru de participare echitabilă în activitățile științifice și educaționale.

Prin activitățile sale, SRATI acționează ca un actor relevant de formare, reprezentare și standardizare profesională: organizează cursuri, conferințe, congrese și webinarii; produce și difuzează materiale științifice și informative; facilitează participarea membrilor la manifestări naționale și internaționale; sprijină cercetarea, acordă premii și burse; dezvoltă parteneriate cu autorități și instituții; și contribuie la stabilirea normelor de practică medicală în specialitate, inclusiv prin comisii de lucru și colaborare cu universități și organizații profesionale. Într-un asemenea cadru de activitate, integrarea egalității de gen devine o condiție de calitate a desfășurării activității, aceasta influențează modul în care sunt structurate oportunitățile, modul în care sunt recunoscute contribuțiile și modul în care sunt selectate și reprezentate opiniile profesionale.

În egală măsură, dinamica actuală a profesiilor medicale evidențiază nevoia de politici interne care să prevină apariția dezechilibrelor de reprezentare și a barierelor invizibile în accesul la poziții de conducere și coordonare, la programe de dezvoltare și la recunoaștere. În domeniile cu o presiune profesională ridicată, precum ATI, un cadru organizațional care susține echilibrul, respectul și tratamentul egal contribuie inclusiv la retenția resursei umane, la coeziunea comunității și la menținerea standardelor de performanță.

În acest context instituțional, Planul de Egalitate de Gen SRATI 2026 - 2030 se poziționează ca un instrument de guvernare și dezvoltare organizațională, prin care societatea susține angajamentul pentru egalitate de gen, incluziune și diversitate. Planul urmărește să sprijine consecvența și transparența în funcționarea structurilor SRATI, în organizarea activităților științifice și educaționale și în inițiativele de dezvoltare profesională, astfel încât SRATI să rămână un cadru modern și orientat către excelență, în care toți membrii beneficiază de oportunități echitabile de participare, dezvoltare și recunoaștere.

IV. DOMENIU DE APLICARE

Prezentul Plan de Egalitate de Gen se aplică tuturor activităților inițiate, organizate, coordonate sau susținute de Societatea Română de Anestezie - Terapie Intensivă (SRATI), precum și proceselor interne asociate acestora. Domeniul de aplicare include, fără a se limita la:

- structurile de conducere ale societății (organe de conducere, structuri executive și consultative);
- comitetele științifice, comisiile de specialitate și grupurile de lucru constituite în cadrul SRATI;
- congresele, conferințele, cursurile, webinariile și celelalte activități educaționale și științifice desfășurate sub egida SRATI;
- proiectele de cercetare, inițiativele academice și colaborările naționale și internaționale în care SRATI este implicată;

- procedurile și criteriile privind acordarea premiilor, burselor, distincțiilor și altor forme de recunoaștere profesională.

În aplicarea Planului, SRATI urmărește promovarea unor procese transparente, predictibile și bazate pe merit, precum și asigurarea unui climat profesional incluziv, sigur și respectuos, în care sunt prevenite și combătute orice formă de discriminare, hărțuire sau tratament inegal.

Totodată, Planul are în vedere realitățile actuale de reprezentare în structurile de conducere ale SRATI. Conform componenței Consiliului Director (Senatul) SRATI (Anexa 2), reprezentarea este echilibrată la nivelul structurii lărgite (40 membri: 50% femei și 50% bărbați), în timp ce la nivelul Comitetului Executiv reprezentarea este în prezent exclusiv masculină. Aceste elemente constituie repere de monitorizare și analiză în implementarea măsurilor prevăzute pentru perioada 2026 - 2030, cu accent pe accesul echitabil la roluri de decizie și responsabilitate.

V. PLAN DE EGALITATE DE GEN AL SRATI, 2026 - 2030. OBIECTIVE GENERALE

Obiectiv 1. Echilibru viață profesională – viață personală în activitățile SRATI

1.1. Revizuirea și actualizarea regulilor interne aplicabile activităților SRATI (ex. organizare evenimente, participare în comisii/grupuri de lucru, reguli de selecție a lectorilor/moderatorilor) astfel încât să fie încurajată participarea echitabilă și sustenabilă (inclusiv pentru persoane cu responsabilități de îngrijire).

1.2. Integrarea de măsuri „family-friendly” în evenimentele SRATI (ex. programare predictibilă, pauze adecvate, opțiuni hibride unde este posibil, recomandări de organizare care reduc barierele de participare).

1.3. Inițiative de sprijin și orientare pentru membri aflați la început de carieră sau în perioade de tranziție (ex. revenire după concedii parentale, schimbări de rol profesional), prin activități de mentorat și ghidare.

Obiectiv 2. Guvernanță și management organizațional incluziv

2.1. Stabilirea unei responsabilități clare în cadrul SRATI pentru coordonarea implementării Planului (ex. desemnarea unui responsabil/coordonator PEG și a unei structuri de monitorizare).

2.2. Constituirea/opționalizarea unui grup de lucru consultativ (format din membri SRATI cu expertiză relevantă) pentru sprijinirea implementării, consultare și diseminare internă.

2.3. Revizuirea documentelor interne relevante (ex. regulamente de interne funcționare, criterii de selecție/nominalizare, coduri/ghiduri de conduită pentru evenimente) din perspectiva egalității de șanse, incluziunii și prevenției discriminării.

2.4. Analiza periodică a reprezentării de gen în structurile SRATI (Consiliu Director, Comitet Executiv, comisii, grupuri de lucru), cu raportare sintetică și recomandări de îmbunătățire.

2.5. Promovarea echilibrului de gen în reprezentarea publică a excelenței profesionale (ex. paneluri, conferințieri invitați, moderatorii, premii, comunicare instituțională), prin standarde de organizare și monitorizare.



SRATI

www.srati.ro

Societatea Română de Anestezie - Terapie Intensivă

Sediu social: București, Str. Răspântiilor nr. 20A, Mansardă, Biroul 2, Sector 2
Cod fiscal 8472416, înregistrată la Registrul Asociațiilor și Fundațiilor cu nr. 11091/A/2003

2.6. Consolidarea principiilor de transparență și predictibilitate în procesele interne (ex. criterii și proceduri pentru selecții/nominalizări), astfel încât deciziile să fie ușor de urmărit și justificate.

Obiectiv 3. Egalitate de șanse în accesul la roluri, responsabilități și recunoaștere profesională

3.1. Definirea și aplicarea unui set de criterii transparente pentru nominalizări și selecții (ex. roluri în comitete, grupuri de lucru, moderare, lectorat, poziții de coordonare în proiecte SRATI).

3.2. Monitorizarea anuală a distribuției pe gen a rolurilor de vizibilitate profesională în evenimente (lector, moderator, coordonator curs, coordonator sesiune, autor principal invitat).

3.3. Integrarea principiului oportunităților egale în programele SRATI dedicate formării și mobilității (ex. burse, granturi, facilitarea participării la manifestări științifice).

Obiectiv 4. Integrarea dimensiunii de gen în activitățile științifice, educaționale și de cercetare

4.1. Încurajarea includerii, acolo unde este pertinent clinic și științific, a perspectivei sex/gen în conținutul educațional (ex. diferențe de răspuns la tratament, particularități de risc, dovezi clinice relevante).

4.2. Promovarea unei reprezentări echilibrate în comitetele științifice și în structurile care evaluează lucrări/rezumat (peer-review, selecție prezentări).

4.3. Sprijinirea inițiativelor de cercetare și colaborărilor academice ale membrilor SRATI, inclusiv prin vizibilitate, conectare și facilitarea schimburilor profesionale, cu atenție la acces echitabil.

4.4. Colectarea și utilizarea de indicatori relevanți pentru SRATI (ex. distribuția pe gen în roluri de speaker / moderator, instructor, premii, burse, paneluri) pentru fundamentarea îmbunătățirilor.

Obiectiv 5. Prevenirea și gestionarea discriminării și hărțuirii (inclusiv pe criteriul de sex)

5.1. Adoptarea/actualizarea unui cadru intern (politică și procedură) aplicabil în activitățile SRATI (evenimente, formări, reuniuni, activități de comisie), cu reguli clare de raportare și gestionare.

5.2. Stabilirea unui mecanism de sesizare confidențial și a unui traseu procedural predictibil (primire, analiză, măsuri, feedback), cu respectarea confidențialității și a echității procedurale.

5.3. Integrarea unor standarde de conduită în documentele evenimentelor SRATI (ex. cod de conduită al congresului) și în comunicările oficiale.

5.4. Informare periodică a membrilor privind comportamentele inacceptabile și resursele disponibile, inclusiv măsuri de protecție pentru persoanele afectate.

Domenii transversale

Obiectiv 6. Formare, mentorat și dezvoltare profesională

6.1. Sesiuni periodice (webinarii/ateliere) pentru membri și lideri SRATI privind egalitatea de șanse, bias-ul inconștient, comunicare incluzivă și prevenirea hărțuirii în contexte profesionale.

6.2. Dezvoltarea/continuarea unui program de mentorat pentru tineri specialiști (rezidenți, specialiști, membri la început de carieră), cu acces echitabil și criterii transparente de selecție.



SRATI

www.srati.ro

Societatea Română de Anestezie - Terapie Intensivă

Sediu social: București, Str. Răspântiilor nr. 20A, Mansardă, Biroul 2, Sector 2
Cod fiscal 8472416, înregistrată la Registrul Asociațiilor și Fundațiilor cu nr. 11091/A/2003

6.3. Activități dedicate dezvoltării leadership-ului profesional (ex. training-uri pentru coordonare, vorbit în public, management de proiect), cu încurajarea participării echilibrate.

Obiectiv 7. Informare, comunicare și monitorizare

7.1. Crearea sau actualizarea unei secțiuni dedicate pe canalele SRATI (site/newsletter) cu informații despre Plan, măsuri, resurse și raportări.

7.2. Campanii periodice de informare privind drepturi, standarde și comportamente așteptate în activitățile SRATI (inclusiv codul de conduită).

7.3. Raportare periodică (cel puțin anual) privind progresul implementării Planului: activități realizate, indicatori, dificultăți și recomandări.

7.4. Revizuire și îmbunătățire continuă a Planului, pe baza monitorizării și a feedback-ului comunității SRATI.

VI. COORDONAREA IMPLEMENTĂRII PLANULUI DE EGALITATE DE GEN

Implementarea Planului de Egalitate de Gen al Societății Române de Anestezie - Terapie Intensivă (SRATI) este coordonată de un Grup de Lucru pentru Egalitate de Gen (Gender Equality Working Group – GEWG), desemnat de conducerea SRATI, în conformitate cu mecanismele interne ale societății. GEWG are rolul de a sprijini conducerea SRATI în aplicarea consecventă a măsurilor prevăzute în Plan și în integrarea principiilor egalității de gen în activitățile societății, cu respectarea transparenței, meritului și tratamentului nediscriminatoriu.

Principalele responsabilități ale GEWG includ:

- monitorizarea echilibrului de gen în structurile de conducere și guvernanta ale SRATI, precum și în comitete, comisii și grupuri de lucru relevante;
- colectarea, centralizarea și analiza datelor relevante, dezagregate pe criteriul de gen, în măsura în care acestea pot fi obținute în mod legitim și proporțional cu scopul Planului;
- formularea de recomandări și propuneri de măsuri pentru îmbunătățirea egalității de gen, inclusiv pentru reducerea eventualelor dezechilibre în accesul la roluri, responsabilități și recunoaștere profesională în cadrul activităților SRATI;
- elaborarea de rapoarte periodice privind progresul implementării Planului, cu prezentarea principalilor indicatori, a activităților desfășurate și a eventualelor dificultăți întâmpinate, în vederea informării conducerii SRATI și, după caz, a comunității SRATI.

Componența GEWG este stabilită astfel încât să asigure o reprezentare adecvată a expertizei și a perspectivelor relevante pentru activitatea SRATI. Grupul poate include, după caz, membri ai conducerii SRATI, cadre universitare, cercetători și medici aflați la început de carieră, precum și alți membri cu experiență pertinentă în domeniul eticii, guvernantei organizaționale, educației medicale sau al politicilor de incluziune. GEWG funcționează pe baza unui mandat și a unor reguli de lucru stabilite la nivelul SRATI, inclusiv în ceea ce privește periodicitatea întâlnirilor, modalitatea de raportare și colaborarea cu structurile relevante ale societății.



SRATI

www.srati.ro

Societatea Română de Anestezie - Terapie Intensivă

Sediu social: București, Str. Răspântiilor nr. 20A, Mansardă, Biroul 2, Sector 2
Cod fiscal 8472416, înregistrată la Registrul Asociațiilor și Fundațiilor cu nr. 11091/A/2003

VII. RESURSE

SRATI asigură resursele necesare implementării prezentului Plan de Egalitate de Gen prin alocarea de resurse umane, administrative și financiare dedicate, integrate în planificarea anuală a activităților societății. Pentru implementarea și monitorizarea Planului, SRATI stabilește un buget anual distinct destinat activităților specifice de egalitate de gen, incluziune și prevenirea discriminării/hărțuirii, în conformitate cu procedurile interne de aprobare și execuție bugetară.

Coordonarea și monitorizarea sunt realizate de Grupul de Lucru pentru Egalitate de Gen (GEWG), care beneficiază de suport administrativ din partea structurilor SRATI. Bugetul dedicat poate acoperi, după caz:

- organizarea de activități de formare și conștientizare (webinarii, ateliere, materiale);
- activități de colectare/analiză și raportare a indicatorilor Planului (instrumente, procesare, consultanță);
- măsuri pentru asigurarea participării echitabile în activitățile SRATI (ex. soluții tehnice pentru format hibrid, accesibilitate, facilități logistice);
- expertiză externă punctuală (audit/consultanță, facilitare, formatori);
- comunicare și diseminare (secțiune dedicată pe site, materiale informative, raport anual).

În completarea resurselor interne, SRATI poate contracta sau coopta expertiză externă de specialitate în domeniul egalității de șanse/egalității de gen și al politicilor de incluziune. Expertul/expertii externi pot avea rol de:

- consultanță în elaborarea/actualizarea procedurilor și documentelor interne relevante (ex. cod de conduită, mecanisme de sesizare și gestionare);
- facilitarea sesiunilor de formare și conștientizare (bias, comunicare incluzivă, prevenirea hărțuirii);
- sprijin în definirea indicatorilor, metodologia de colectare/analiză a datelor și în redactarea rapoartelor de progres;
- evaluare periodică (audit/peer review) a implementării Planului și recomandări de îmbunătățire.

VIII. MONITORIZARE ȘI COLECTARE DE DATE

Pentru a evalua progresul și a fundamenta măsuri proporționale și eficiente, SRATI colectează și analizează date dezagregate pe criteriul de gen (în formă agregată), relevante pentru modul în care societatea funcționează și oferă oportunități de participare și recunoaștere profesională. Monitorizarea este realizată de GEWG (Grupul de Lucru pentru Egalitate de Gen), care centralizează indicatorii, îi analizează periodic și formulează concluzii și recomandări pentru conducerea SRATI.

În concret, SRATI centralizează date privind distribuția pe gen a membrilor, evoluția anuală a acestora și participarea la evenimente, acolo unde datele sunt disponibile în mod legitim prin procesele de înscriere/înregistrare. În paralel, sunt urmărite date privind reprezentarea pe gen în Consiliul Director, Comitetul Executiv, comitete științifice, comisii și grupuri de lucru, inclusiv din perspectiva rolurilor cu decizie, coordonare sau vizibilitate. Un set distinct de indicatori urmărește reprezentarea pe gen în



SRATI

www.srati.ro

Societatea Română de Anestezie - Terapie Intensivă

Sediu social: București, Str. Răspântiilor nr. 20A, Mansardă, Biroul 2, Sector 2
Cod fiscal 8472416, înregistrată la Registrul Asociațiilor și Fundațiilor cu nr. 11091/A/2003

cadrul programelor științifice, prin analiza rolurilor de speaker și moderator la congresele SRATI și la alte evenimente majore.

Ca exemplu de aplicare, programul științific al Congresului Național SRATI 2025 poate fi utilizat pentru a evidenția distribuția pe gen a speakerilor și moderatorilor, constituind un reper de comparație pentru monitorizările din anii următori.

Indicatorii sunt analizați periodic de structura responsabilă (GEWG) și raportați conducerii SRATI pentru a orienta dezvoltarea ulterioară a politicilor și practicilor de egalitate de gen, inclusiv ajustarea criteriilor de selecție/nominalizare, a componenței structurilor de lucru și a modului de planificare a activităților științifice și educaționale. Colectarea și raportarea se realizează cu respectarea confidențialității și a principiului proporționalității, utilizând preponderent date agregate și evitând orice prelucrare care nu este necesară scopului prezentului Plan.

IX. DISPOZIȚII FINALE

Prezentul Plan de Egalitate de Gen este aprobat de conducerea Societății Române de Anestezie - Terapie Intensivă și este publicat pe website-ul oficial al societății.

Prof. Dr. Habil. Șerban-Ion BUBENEK-TURCONI

Președinte SRATI

Elaborat

Dr. Mihai ȘTEFAN

Membru ales în Senatul SRATI

Adoptat de Consiliul Director SRATI

Data: 4 martie 2026

Anexa nr. 1 – Indicatori minimali de performanță și planificare (SRATI 2026 - 2030)

Domeniu	Activitate / Indicator	Indicator minimal de performanță	Perioada
1. Echilibru viață personală – viață profesională	1.1. Revizuirea/propunerea de documente interne relevante (ghid organizare evenimente, recomandări de participare echitabilă, reguli pentru implicarea în comisii/grupuri de lucru)	Cel puțin 1 document revizuit sau emis în ciclul Planului (cu revizuire ulterioară, dacă este cazul)	2026 - 2030
1. Echilibru viață personală – viață profesională	1.2. Măsuri de facilitare a participării în activitățile SRATI (programare predictibilă, pauze adecvate, opțiuni hibride unde este posibil, recomandări organizatorice)	Minimum 1 măsură aplicată anual în cadrul evenimentelor majore SRATI	Anual, 2026 - 2030
1. Echilibru viață personală – viață profesională	1.3. Sprijin pentru membri în tranziții profesionale (orientare/mentorat pentru început de carieră, reintegrare, schimbări de rol)	Minimum 1 activitate anuală (sesiune/atelier/mentorat)	Anual, 2026 - 2030
2. Management organizațional incluziv	2.1. Organizarea guvernanței pentru implementarea Planului (deemnare responsabil PEG / structură de coordonare)	Deemnare formală a responsabilității/structurii de coordonare	2026
2. Management organizațional incluziv	2.2. Grup de lucru consultativ și mecanism de consultare (proceduri interne, roluri, diseminare)	Minimum 1 procedură de funcționare și minimum 1 consultare/an	2026 - 2030
2. Management organizațional incluziv	2.3. Revizuirea documentelor interne (regulamente, criterii de selecție/nominalizare, cod/ghid conduită pentru evenimente)	Minimum 1 document revizuit la fiecare 2 ani	2026 - 2030
2. Management organizațional incluziv	2.4. Analiza reprezentării de gen în structurile SRATI (Consiliu	Minimum 1 analiză raportată/an (raport sintetic)	Anual, 2026 - 2030

Domeniu	Activitate / Indicator	Indicator minimal de performanță	Perioada
	Director, Comitet Executiv, comitete, grupuri de lucru)		
2. Management organizațional incluziv	2.5. Reprezentare echilibrată în vizibilitatea publică (paneluri, moderatori, lectori invitați, comunicare instituțională)	Minimum 1 inițiativă anuală (standard/ghid aplicat sau măsură de corecție)	Anual, 2026 - 2030
3. Egalitate de șanse în acces la roluri și recunoaștere	3.1. Proceduri/cutume transparente pentru selecții și nominalizări (comitete, moderatori, lectori, coordonatori)	Procedură și criterii publicate + aplicare în evenimentele majore	2027 - 2030
3. Egalitate de șanse în acces la roluri și recunoaștere	3.2. Monitorizare roluri de vizibilitate în evenimente (speaker/moderator/coord.)	Minimum 1 raport anual (per eveniment major / per an)	Anual, 2026 - 2030
3. Egalitate de șanse în acces la roluri și recunoaștere	3.3. Premii/burse/distincții – transparență și echitate	Raportare anuală a distribuției (beneficiari/comisii), fără date sensibile	Anual, 2026 - 2030
4. Dimensiunea de gen în activități științifice/educaționale	4.1. Recomandări pentru integrarea dimensiunii sex/gen în conținut (unde e relevant clinic/științific)	Elaborare set de recomandări/ghid scurt	până în 2028
4. Dimensiunea de gen în activități științifice/educaționale	4.2. Echilibru în structuri de evaluare/științifice (comitet științific, evaluatori rezumate)	Monitorizare anuală + recomandări de îmbunătățire (dacă e cazul)	Anual, 2026 - 2030
5. Prevenirea și gestionarea discriminării/hărțuirii	5.1. Politică și procedură internă aplicabilă activităților SRATI (inclusiv evenimente)	Adoptare document + mecanism minim de sesizare și analiză	până în 2027
5. Prevenirea și gestionarea discriminării/hărțuirii	5.2. Cod de conduită pentru evenimente SRATI	Cod aplicat în minimum 1 eveniment major/an	Anual, 2027 - 2030



Domeniu	Activitate / Indicator	Indicator minimal de performanță	Perioada
5. Prevenirea și gestionarea discriminării/hărțuirii	5.3. Informare/Formare privind prevenția (organizatori, comisii, membri)	Minimum 1 sesiune/an (webinar/atelier/briefing)	Anual, 2026 - 2030
6. Formare și mentorat	6.1. Formări tematice (bias, comunicare incluzivă, leadership, prevenție)	Minimum 1 activitate/an	Anual, 2026 - 2030
6. Formare și mentorat	6.2. Mentorat pentru tineri membri (rezidenți/specialiști la început de carieră)	Minimum 1 ciclu/an sau minimum 1 întâlnire structurată/an	Anual, 2026 - 2030
7. Promovare, informare și monitorizare	7.1. Secțiune dedicată Planului pe canalele SRATI (site/newsletter)	Publicare + actualizare periodică (minimum trimestrial)	2026 - 2030
7. Promovare, informare și monitorizare	7.2. Campanii de informare (drepturi, standarde, resurse, conduită)	Minimum 1 campanie/an	Anual, 2026 - 2030
7. Promovare, informare și monitorizare	7.3. Raport de progres	Minimum 1 raport anual publicat intern/extern (după decizia SRATI)	Anual, 2026 - 2030
7. Promovare, informare și monitorizare	7.4. Revizuirea Planului pe baza monitorizării	Minimum 1 revizuire în ciclul Planului	2028 - 2029

