

ASOCIAȚIA QUANTIC

Plan de Egalitate de Gen 2026–2028

Document public, adoptat de Președinta Asociației

Angajament public

Asociația Quantic, înființată în 2013 la București, se dedică prin statut dezvoltării socio-culturale sustenabile, integrând toate categoriile sociale, fără discriminare. Prezentul Plan de Egalitate de Gen (PEG) formalizează acest angajament pentru perioada 2026–2028. Planul este un document public, disponibil pe site-ul asociației, adoptat și semnat de președinta asociației. Se aplică membrilor, echipelor de proiect, colaboratorilor și activităților publice ale asociației.

Punct de plecare: parcursul nostru

Egalitatea de gen face parte din practica asociației, nu doar din documentele ei – mai precis, Regulamentul Intern. De la înființare, funcția de președinte a fost ocupată exclusiv de femei, iar activitățile proiectelor au fost coordonate în mare majoritate de femei. Consiliul Director actual este format din două femei și un bărbat.

Mai multe dintre programele noastre au avut explicit teme feministe și de gen: Graffiti (2015–2016), susținere și formare pentru fete și femei într-un domeniu artistic marcat de inegalități de gen; programele multianuale „Literatură și feminism” și „Literatură și Muncă” (2020–2025), dedicate muncii femeilor, privită din perspective multiple; „Negreșită. Teatru Queer Itinerant” (2018–2020), demers de autoreprezentare LGBTQ+; „Miceliu” (2025), care explorează dreptul la locuire, identitatea de gen și sănătatea mintală. Cercetările noastre despre locuire au documentat constant munca de îngrijire și situația femeilor din comunitățile afectate de evacuări.

Resurse dedicate

În perioada 2013–2019, președinta asociației a fost experta în studii de gen și egalitate de gen Ioana Ilie. Direcția dedicată a fost realizată sub coordonarea ei. Din anul 2019, actuala președintă Ioana Florea coordonează implementarea tuturor măsurilor, iar din anul 2026 aceasta se va face cu sprijinul Comitetului de Etică a Cercetării. Fiecare buget de proiect include, acolo unde finanțatorul o permite, o linie pentru formare și monitorizare pe egalitate de gen. Asociația apelează la expertiză de gen externă atunci când este necesar, inclusiv din rețeaua sa de cercetătoare și practiciene feministe. Plata persoanelor femei și non-binare care lucrează în proiecte respectă cele mai înalte standarde pentru a combate diferența de remunerare între femei și bărbați de la nivelul societății române (aprox. 20%).

Colectarea datelor și monitorizare

Fiind o asociație mică, indicatorii urmăriți sunt ușor de sintetizat: în toți anii de existență a asociației și pe viitor, ponderea femeilor în funcțiile de decizie a fost și va fi 100%; ponderea femeilor în rolurile de coordonare de proiect a fost și va fi de cel puțin 70%; distribuția pe gen a colaboratorilor remunerați a fost și va fi de cel puțin 70% persoane remunerate femei (în prezent toate cele 4 persoane cu contracte de muncă sunt femei și persoane non-binare); distribuția pe gen a participanților/participanțelor a fost și va fi de cel puțin 60% femei și persoane non-binare.

Formare și conștientizare

Cel puțin o sesiune anuală de formare și conștientizare privind egalitatea de gen, incluzând prejudecățile de gen inconștiente, este organizată pentru membri, echipele de proiect și persoanele cu rol de decizie. Temele de gen sunt incluse în pregătirea echipelor la începutul fiecărui proiect nou. Începând cu anul 2026, persoanele experte externe din Comitetul de Etică a Cercetării vor susține aceste activități.

Principalele reglementări legislative naționale cu privire la egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați și în vederea eliminării discriminării directe și indirecte pe criteriul de sex, în câmpul muncii sunt următoarele:

- Constituția României;
- Codul muncii, Legea nr. 53/2003 - republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Codul penal - Legea nr. 286/2009, cu modificările și completările ulterioare;
- Carta socială europeană revizuită, ratificată prin Legea nr. 74/1999;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, publicată în M.Of. nr. 166 din 7 martie 2014;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, publicată în M.Of. nr. 326 din 5 iunie 2013;
- Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 333 din 2 mai 2019;
- Hotărârea Guvernului nr. 970 din 12 octombrie 2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 939 din 17 octombrie 2023.

Arii tematice, măsuri și ținte

- **Echilibrul viață-muncă și cultura organizațională.** Program flexibil, adaptat responsabilităților de îngrijire; ședințele se programează în intervalul 10:00–16:00, cu posibilitate de participare online. Țintă: consultarea anuală a întregii echipe cu privire la echilibrul viață-muncă.
- **Echilibrul de gen în conducere și decizie.** Menținerea ponderii femeilor în Consiliul Director și în rolurile de coordonare. Țintă: minimum 70% femei în funcțiile de decizie pe toată durata planului.
- **Egalitatea de gen în recrutare și evoluție profesională.** Anunțuri de colaborare cu limbaj neutru de gen; criterii de selecție transparente; remunerare egală pentru muncă egală. Țintă: 100% din anunțuri și selecții verificate de responsabil de egalitate de gen.
- **Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul cultural.** Analiza dimensiunii de gen la proiectarea fiecărei cercetări noi; continuarea programelor culturale cu tematică feministă și de gen. Ținte: 100% din proiectele noi evaluează relevanța dimensiunii de gen în faza de design; cel puțin un program cu tematică de gen în fiecare ciclu multianual.
- **Măsuri împotriva violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.** Toleranță zero; canal confidențial de semnalare, către Președintă sau Comitetul de Etică a Cercetării; sesizările sunt tratate conform procedurilor de etică, cu protejarea persoanei care semnalează; prevenirea hărțuirii este inclusă în formarea anuală. Țintă: confirmarea oricărei sesizări în cel mult 5 zile lucrătoare.

Adoptare și revizuire

Planul este adoptat și semnat de președinta asociației. Este valabil în perioada 2026–2028 și este revizuit cel târziu la sfârșitul anului 2028, pe baza rapoartelor de monitorizare. Versiunile anterioare sunt disponibile la cerere.

Adoptare

Adoptat de Președintă: Ioana Florea

Semnătura:

Data: 15.12.2025