

Gender Equality Plan (GEP)

English Version 1.0

Effective from: January 2025 / Approved by: Board of Directors, IFAI Berlin

I. Publication and Commitment

- The GEP is a publicly available formal document published on IFAI's website.
- It is signed and endorsed by the Director and Board of IFAI.
- The plan is reviewed annually and revised biannually.

II. Dedicated Resources

- A **Gender Equality Officer** is appointed within IFAI's leadership team.
- A minimum of **5% of staff time** is allocated annually for GEP implementation, monitoring, and training.
- External advisors or trainers may be engaged to support capacity building.

III. Data Collection and Monitoring

- Sex- and gender-disaggregated data is collected on:
 - Recruitment and employment
 - Leadership and decision-making roles
 - Participation in funded projects and exhibitions
 - Participation in public and educational programs
- Internal annual reports assess progress and identify areas for improvement.

IV. Training and Awareness

- All team members receive **mandatory training on gender equality**, unconscious bias, and inclusive leadership.
- Annual workshops are held on intersectionality, inclusivity in artistic and curatorial practice, and gender-sensitive communication.
- Advisory board members and project partners are invited to join awareness programs.

V. Key Focus Areas and Measures

1. Work-Life Balance and Organisational Culture

- Flexible working hours and remote work options are standard.
- Care responsibilities are respected in scheduling meetings and travel.
- Family-friendly policies are promoted during residencies, festivals, and labs.

2. Gender Balance in Leadership and Decision-Making

- IFAI commits to maintaining **gender parity** in:
 - Leadership positions (e.g., board and project leadership)
 - Selection panels, juries, and advisory boards
 - Workshop and lab facilitators

3. Gender Equality in Recruitment and Career Progression

- Job offers and collaborations ensure **non-discriminatory, inclusive language**.

- Transparent recruitment with scoring guidelines to counter bias.
- Mentoring opportunities and professional development support for underrepresented genders.

4. Gender Dimension in Research and Teaching

- Artistic research supported by IFAI integrates gender and intersectional perspectives, especially in foresight, participatory formats, and policy labs.
- Projects such as *Ocean Future Lab*, *Token4Change*, and *ARTISAN.AI* embed gender-sensitive design and methodologies.

5. Prevention of Gender-Based Violence and Harassment

- IFAI maintains a **zero-tolerance policy** on harassment and discrimination.
- Confidential reporting channels and support systems are available.
- Annual staff check-ins assess psychological safety and team well-being.

Monitoring and Evaluation

- Annual GEP reports are shared internally and with key stakeholders.
- GEP effectiveness is evaluated with qualitative and quantitative KPIs, including representation, inclusion, and satisfaction metrics.

Contact for Gender Equality at IFAI

Name: Nicole Loeser

Role: Board of Directors

Email: loeser@art-innovation.org

--

Gender Equality Plan (GEP)

Deutsche Version 1.0

Gültig ab: Januar 2025 / Verabschiedet durch: Vorstand des Institute for Art and Innovation (IFAI), Berlin

I. Veröffentlichung und Verpflichtung

- Der GEP ist ein öffentlich zugängliches, formales Dokument und wird auf der Website des IFAI veröffentlicht.
- Er ist von der Direktorin und dem Vorstand unterzeichnet und befürwortet.
- Der Plan wird jährlich überprüft und alle zwei Jahre überarbeitet.

II. Bereitstellung von Ressourcen

- Eine **Gleichstellungsbeauftragte** ist innerhalb des Leitungsteams von IFAI benannt.
- Mindestens **5 % der Arbeitszeit** des Personals werden jährlich für die Umsetzung, Überwachung und Schulung im Rahmen des GEP bereitgestellt.
- Externe Berater:innen oder Trainer:innen können zur Unterstützung der Kapazitätsentwicklung hinzugezogen werden.

III. Datenerhebung und Monitoring

- Es werden **geschlechtsdifferenzierte Daten** erhoben zu:
 - Rekrutierung und Beschäftigung
 - Führungs- und Entscheidungspositionen
 - Teilnahme an geförderten Projekten und Ausstellungen
 - Teilnahme an öffentlichen und Bildungsprogrammen
- Interne Jahresberichte bewerten den Fortschritt und identifizieren Verbesserungsmöglichkeiten.

IV. Schulung und Sensibilisierung

- Alle Teammitglieder nehmen an **Pflichtschulungen zu Geschlechtergleichstellung**, unbewussten Vorurteilen und inklusiver Führung teil.
- Jährlich finden Workshops zu Intersektionalität, Inklusion in künstlerischen und kuratorischen Praktiken sowie geschlechtersensibler Kommunikation statt.
- Mitglieder des Beirats und Projektpartner:innen sind eingeladen, an Sensibilisierungsmaßnahmen teilzunehmen.

V. Schwerpunkte und Maßnahmen

1. Work-Life-Balance und Organisationskultur

- Flexible Arbeitszeiten und Remote-Arbeitsoptionen sind Standard.
- Sorgeverantwortung wird bei der Planung von Meetings und Reisen berücksichtigt.
- Familienfreundliche Maßnahmen werden bei Residenzen, Festivals und Labs aktiv gefördert.

2. Geschlechterparität in Führungs- und Entscheidungsfunktionen

- IFAI verpflichtet sich zur **geschlechtergerechten Repräsentation** in:
 - Führungspositionen (z. B. Vorstand, Projektleitung)
 - Auswahlgremien, Jurys und Beiräten
 - Moderation von Workshops und Labs

3. Gleichstellung bei Einstellung und Karriereentwicklung

- Stellenausschreibungen und Kooperationsangebote verwenden **diskriminierungsfreie und inklusive Sprache**.
- Rekrutierungsprozesse erfolgen **transparent mit Bewertungsrichtlinien**, um Verzerrungen zu vermeiden.
- Mentoring-Programme und Weiterbildungsangebote fördern unterrepräsentierte Geschlechter.

4. Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in Forschung und Lehre

- Die vom IFAI unterstützte künstlerische Forschung integriert **geschlechter- und intersektionale Perspektiven**, insbesondere im Bereich Foresight, partizipativer Formate und politischer Labs.
- Projekte wie *Ocean Future Lab*, *Token4Change* und *ARTISAN.AI* setzen auf **geschlechtersensible Gestaltung und Methodik**.

5. Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung

- IFAI verfolgt eine **Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung und Diskriminierung**.
- Vertrauliche Meldestrukturen und Unterstützungsangebote sind verfügbar.
- Jährliche Feedbackgespräche mit Mitarbeitenden prüfen das **psychosoziale Wohlbefinden**.

Monitoring und Evaluation

- Jahresberichte zum GEP werden intern und mit wichtigen Stakeholdern geteilt.
- Die Wirksamkeit des GEP wird mit **qualitativen und quantitativen Indikatoren** (z. B. Repräsentation, Inklusion, Zufriedenheit) evaluiert.

Kontakt zur Gleichstellung beim IFAI

Name: Nicole Loeser

Funktion: Vorstandsvorsitzende

E-Mail: loeser@art-innovation.org