

Umsetzungsplan für Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion

2023–2028

the arts
council
ḃ chomhairle
ealaíon

Inhaltsverzeichnis

 Einleitung	6
 Abgestuftes Konzept	9
 Beweglicher Ansatz	9
 Intersektionalität	10
 Rechenschaftspflicht und Verantwortung	11
 1. Risikobereitschaft festlegen	12
 2. Neudefinition der Künste und künstlerischen Qualität	14
 3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell	18
 4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur	33
 5. Effektiveres Wissen und Kommunikation	52
 6. Fortlaufende Überwachung und Auswertung	61

Der Arts Council setzt sich vollumfänglich dafür ein, alle Stimmen und Kulturen, aus denen sich das moderne Irland zusammensetzt, alle gesellschaftlichen Schichten, alle bestehenden und neuen Gemeinschaften, und alle sozialen Hintergründe, Volksgruppen und Traditionen zu respektieren, zu unterstützen und deren Inklusion sicherzustellen.

Die Gleichberechtigungs-, Vielfalts- und Inklusionsrichtlinie (EDL, ehemals EHRD) des Arts Council beruht auf dem Grundsatz, dass alle Menschen in Irland das gleiche Recht auf Teilhabe an der Kunst haben, ungeachtet ihres Alters, ihres Personen- oder Familienstands, einer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer Zugehörigkeit zur Gruppe der Irish Travellers, ihrer Ethnizität, Religion, sexuellen Orientierung oder ihres sozioökonomischen Status. Die EDI-Richtlinie erkennt an, dass der Arts Council zwar schon seit vielen Jahren Entwicklungsprogramme gefördert und unterstützt hat, unsere Arbeit bei der Voranbringung von Veränderungen aber noch immer zu begrenzt und zu abgeschottet war. Wir sind uns besonders bewusst, dass in der irischen Kunstszene noch immer viele Ungleichheiten bestehen und dass es zahlreiche Menschen gibt, die sich bei der Beschäftigung mit und der Teilnahme an der Kunst Hindernissen gegenübersehen.

[Zum Inhalt
springen](#)

Wir sind davon überzeugt, dass wir durch die Förderung von Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion in der Kunst in Irland von wertvollen künstlerischen Ergebnissen und zeitgenössischen Praktiken profitieren können, die anspruchsvoll und relevant sind und unsere moderne Gesellschaft noch besser widerspiegeln.

Der Arts Council ist die Behörde, die mit der Entwicklung der Künste in Irland betraut ist, und hat als solche einen proaktiven und fokussierten Ansatz für die Gewährleistung eines grundlegenden Menschenrechts¹ zu wählen: er muss sicherstellen, dass alle in Irland lebenden Personen die Möglichkeit haben, sich mit Kunst zu befassen und an dieser teilzuhaben.

Mit der EDI-Richtlinie verpflichten wir uns, Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion in den Mittelpunkt der operativen und strategischen Pläne des Arts Council zu stellen. Wie aus der Richtlinie hervorgeht, wird dies grundlegende Änderungen für unsere Strukturen und Abläufe sowie für diejenigen, die wir beim Angebot von Kunst in Irland unterstützen, mit sich bringen.

Als zentraler Grundsatz der Kampagne ‚Making Great Art Work‘ wird ‚Respekt für Vielfalt‘ durch eine Reihe von Maßnahmen, fortlaufenden Aktivitäten und kurz-, mittel- und langfristigen Zielen umgesetzt.

¹ UN-Menschenrechtserklärung – Artikel 27.

(1) Jeder hat das Recht, am kulturellen Leben der Gemeinschaft frei teilzunehmen, sich an den Künsten zu erfreuen und am wissenschaftlichen Fortschritt und dessen Errungenschaften teilzuhaben.

(2) Jeder hat das Recht auf Schutz der geistigen und materiellen Interessen, die ihm als Urheber von Werken der Wissenschaft, Literatur oder Kunst erwachsen.

Einleitung

[Zum Inhalt
springen](#)



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
Umsetzungsplan für Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion
2023–2028

Einleitung

Zum Inhalt
springen

Die Entwicklung des EDI-Umsetzungsplans 2023-2028 unterstreicht den andauernden Einsatz des Arts Council bei der Beseitigung von Hindernissen, die vollumfänglichen Zugang und Teilhabe an der Kunst in Irland verhindern. Er beruht auf den Erkenntnissen einer ausführlichen Auswertung des EDI-Richtlinien-Aktionsplans 2019-2021, die 2022 durchgeführt wurde, sowie auf interner und externer Beratung, Datenanalyse, und einer umfangreichen Prüfung der Fachliteratur und der bewährten Praktiken auf diesem Gebiet.

Im Rahmen der Erkenntnisse wurden fünf primäre Hindernisse identifiziert, die Zugang und Teilhabe an der Kunst im modernen Irland verhindern.

1. Restriktive Definition von Kunstformen und vom Arts Council geförderten Praktiken
2. Unzugängliches Förderungsmodell
3. Begrenzte Integration von EDI-Arbeitspraktiken im Arts Council und begrenzte Unterstützung für und Auseinandersetzung mit dem Kunstsektor bezüglich der EDI-Arbeitspraktiken
4. Begrenztes Wissen über Teilhabehindernisse und unbeständige Ansätze für Kommunikation und Outreach
5. Mangel an fortlaufender Überwachung und Auswertung der EDI-Initiativen

Einleitung

Zum Inhalt
springen

Während diese bekannten Hindernisse bestehen, ist uns auch bewusst, dass es noch weitere unbekannte Hindernisse gibt, für die weitere Untersuchungen, Analysen und Maßnahmen erforderlich sind.

In diesem Zusammenhang beschreibt der Umsetzungsplan 2023-2028 sowohl neue Maßnahmenpunkte als auch eine neue Arbeitsweise, mit der die EDI-Grundsätze und Ziele im Arts Council und im Kunstsektor aufgenommen werden.

Er ist auf den folgenden Schlüsselmerkmalen aufgebaut:

- Er ist in **Stufen** unterteilt
- Er ist **beweglich** und **reaktiv** gestaltet
- Er beruht auf einem **intersektionalen** Ansatz
- Er stellt sicher, dass **Rechenschaftspflicht** und **Verantwortung** klar definiert sind

Abgestuftes Konzept

Der Umsetzungsplan ist in drei Stufen unterteilt:

Stufe 1: Juni 2023 - Mai 2024

Stufe 2: Juni 2024 - Mai 2026

Stufe 3: Juni 2026 - Mai 2028

Beweglicher Ansatz

[Zum Inhalt
springen](#)

Ein beweglicher Ansatz sorgt für die Flexibilität, die für echte, lang anhaltende Veränderungen erforderlich ist, indem er es dem Arts Council ermöglicht, schnell auf neu identifizierte Hindernisse zu reagieren und im die Möglichkeit zur Anpassung gibt, um zu gewährleisten, dass der neue Arbeitsansatz durchdacht in unsere Arbeit aufgenommen wird.

In der Praxis bedeutet dies, dass Maßnahmen, Meilensteine und Timelines sich auf Grundlage neuer Erkenntnisse verändern können und werden.

Intersektionalität

Im Umsetzungsplan wird berücksichtigt, dass Personen nicht einfach nach geschützten Eigenschaften unterteilt werden können und dass sich verschiedene Faktoren überschneiden können, um einen Ausschluss aus der Kunst noch zu verstärken. Wenngleich sich also einige Maßnahmen gegen ein bekanntes Hindernis für eine spezifische geschützte Eigenschaft richten, sind alle Maßnahmen und wichtigen Meilensteine mit dem Wissen gestaltet, dass die Beseitigung von Hindernissen einem größeren Personenkreis zu Gute kommen kann und soll. Anders gesagt sind wir uns bewusst, dass bei den geschützten Eigenschaften keine Rangfolge gibt und dass es unsere Pflicht ist, Gleichberechtigung für alle Personen zu gewährleisten.

Rechenschaftspflicht und Verantwortung

Zum Inhalt
springen

Die Verantwortung für den EDI-Umsetzungsplan wird auf allen Ebenen des Arts Council eingebunden, wobei die Rechenschaftspflicht für alle Maßnahmenpunkte bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung und bei dem/der Direktor:in liegt. Dadurch wird sichergestellt, dass die EDI-Grundsätze in der gesamten Organisation als wichtiger Aspekt der täglichen Arbeit verankert sind, dass es in jedem Team eindeutige Bestimmungen zu Rechenschaftspflicht, Verantwortung und Eigentum gibt, und dass es sowohl intern als auch extern eine sichtbare Führungsrolle bei den EDI-Zielen gibt.



[Zum Inhalt springen](#)

1. Risikobereitschaft festlegen



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
Umsetzungsplan für Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion
2023–2028

1. Risikobereitschaft festlegen

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Beurteilung der Risikobereitschaft	Direktor:in des Arts Council und Ratsmitglieder	– Klare Artikulation der Risikobereitschaft des Rates und der Exekutive für die Umsetzung der EDI-Ziele	– Ein Moderator/eine Moderatorin wird damit beauftragt, zusammen mit dem Rat und dem/der Direktor:in eine Risikobewertung durchzuführen – Berichterstattung über festgelegte Risikobereitschaft an die Mitarbeiter:innen des Arts Council	Stufe 1

2. Definition der Künste und künstlerischen Qualität

[Zum Inhalt
springen](#)



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
Umsetzungsplan für Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion
2023–2028

2. Definition der Künste und künstlerischen Qualität

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Neudefinition der Künste	Direktor:in für strategische Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Der Arts Council erweitert die Definition der geförderten Kunstformen und unterstützt ein vielfältigeres Spektrum an Künstler:innen und Organisationen - Solide Forschung, um verschiedene Unbekannte zu identifizieren 	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung eines groß angelegten Forschungsprojekts, einschließlich Beratung mit der Branche, zu neu entstehenden Kunstformen und Genres, um die Parameter zu erforschen und die Auswirkungen einer Erweiterung der Definition von Kunst im Einklang mit der Definition von Kunst im Kunstgesetz zu bewerten - Berichterstattung über die Erkenntnisse und Aussprechen von Empfehlungen 	Stufe 1
			<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung eines Plans für die Umsetzung der Forschungsempfehlungen - Erweiterung der Definition der vom Arts Council geförderten Kunstformen 	Stufe 2

2. Definition der Künste und künstlerischen Qualität

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Künstlerische Qualität	Direktor:in für strategische Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Neue Forschung für eine fundierte Bewertung der künstlerischen Qualität, insbesondere unter Einbeziehung der EDI-Grundsätze, und Eliminierung von ausschließenden Praktiken - Neues Bewertungsmodell unter Einbeziehung der oben genannten Forschung wird für alle Richtlinien und Verfahren zur Förderungsbewertung eingeführt 	<ul style="list-style-type: none"> - Beauftragung eines/einer wissenschaftliche:n Berater:in mit der Durchführung einer Prüfung der bestehend Forschung und der Leitung der Entwicklung von Definitionen für künstlerische Qualität (Matarasso/fünf Überlegungen), um die Definitionen für künstlerische Qualität an den EDI-Grundsätzen auszurichten - Aktualisierung der Bewertungsrichtlinien und Umsetzung des neuen Bewertungsmodells in allen Förderungsplänen - Durchführung von jährlichen Schulungen für Gutachter:innen und Panelist:innen 	Stufe 2

2. Definition der Künste und künstlerischen Qualität

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
<p>Strategisch geförderte Organisationen</p>	<p>Direktor:in für strategische Entwicklung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Neue strategisch geförderte Organisationen werden vorgestellt, die für die zunehmende Vielfalt in Irland stehen und den neuen Definitionen von Kunst, Kunstpraktiken und künstlerischer Qualität entsprechen, wodurch die Fähigkeit des Arts Council, neue Künstler:innen zu erreichen und den Sektor wachsen zu lassen, verbessert wird. - Robuste EDI-Praktiken werden als Schlüsselaspekte der grundlegenden Kunstinfrastruktur festgelegt 	<ul style="list-style-type: none"> - Forschung und Beratung aus den Phasen 1 und 2 besprechen - Entwicklung von Möglichkeiten für die schrittweise Inklusion von neuen Organisationen im Programm für strategische Förderung - Neue strategisch geförderte Organisationen werden vorgestellt 	<p>Stufe 3</p>

[Zum Inhalt
springen](#)

3. Wirkungsvolleres und zugängli- cheres Finan- zierungsmodell



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
Umsetzungsplan für Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion
2023–2028

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Bewerbungsverfahren	Direktor:in für Unternehmensdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Neue, behindertengerechte und inklusive Bewerbungsunterlagen und Richtlinien werden für alle Stipendien und Zuschüsse eingeführt, unter besonderer Berücksichtigung von (aber nicht beschränkt auf): <ul style="list-style-type: none"> - neue Bewerber:innen - Bewerber:innen mit Behinderungen - Bewerber:innen, deren Muttersprache nicht Englisch oder Irisch ist - Bewerber:innen, die Unterstützung bei der Lesekompetenz benötigen - Bewerber:innen mit begrenztem Internetzugang 	<ul style="list-style-type: none"> - Unter Berücksichtigung der bestehenden Forschung werden alle Bewerbungsinhalte geprüft und überarbeitet, um einen behindertengerechten Ansatz im Rahmen des neuen Online-Systems einzuführen - Fortführung der Finanzierung von Zugangskosten für Künstler:innen mit Behinderungen 	Stufe 1

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

Zum Inhalt springen

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Bewerbungsverfahren	Direktor:in für Unternehmensdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Neue, behindertengerechte und inklusive Bewerbungsunterlagen und Richtlinien werden für alle Stipendien und Zuschüsse eingeführt, unter besonderer Berücksichtigung von (aber nicht beschränkt auf): <ul style="list-style-type: none"> - neue Bewerber:innen - Bewerber:innen mit Behinderungen - Bewerber:innen, deren Muttersprache nicht Englisch oder Irisch ist - Bewerber:innen, die Unterstützung bei der Lesekompetenz benötigen - Bewerber:innen mit begrenztem Internetzugang 	<ul style="list-style-type: none"> - Bewerbungsunterlagen und Richtlinien in verschiedenen Sprachen zur Verfügung stellen (müssen in englischer/irischer Sprache eingereicht werden) - Entwicklung von Bewerbungsvorlagen - Aufbau eines Systems, um Zugangskosten und Unterstützung bei Online-Bewerbungen und persönlichen Bewerbungen anzubieten, unabhängig vom Ausgang der Bewerbung - Entwicklung von zusätzlichen Bewerbungsmöglichkeiten (z.B. Video) 	Stufe 3

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

Zum Inhalt springen

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Finanzierungszeitplan	Direktor:in für Unternehmensdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Längere Vorankündigung von Förderungsplänen in Verbindung mit längeren, flexibleren Bewerbungsfenstern, um die Vorbereitung und Planung von Bewerbungen zu unterstützen, wobei insbesondere, aber nicht ausschließlich, die Auswirkungen auf folgende Bereiche berücksichtigt werden sollten - Künstler:innen mit Behinderungen - Pfleger:innen - Vollzeitarbeitende - Bewerber:innen, die Unterstützung bei der Lesekompetenz benötigen - Bewerber:innen mit begrenztem Internetzugang 	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung von branchenweiten Beratungen, unter besonderer Berücksichtigung der 10 geschützten Eigenschaften, um Hindernisse beim Ausfüllen von Bewerbungen besser verstehen zu können - Zeitplan der Finanzierungspläne prüfen und neuen Finanzierungszeitplan im Rahmen des Finanzierungsrahmens 2022 - 2025 entwickeln 	Stufe 2

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

Zum Inhalt springen

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Finanzierungszeitplan	Direktor:in für Unternehmensdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Längere Vorankündigung von Förderungsplänen in Verbindung mit längeren, flexibleren Bewerbungsfenstern, um die Vorbereitung und Planung von Bewerbungen zu unterstützen, wobei insbesondere, aber nicht ausschließlich, die Auswirkungen auf folgende Bereiche berücksichtigt werden sollten - Künstler:innen mit Behinderungen - Pfleger:innen - Vollzeitarbeitende - Bewerber:innen, die Unterstützung bei der Lesekompetenz benötigen - Bewerber:innen mit begrenztem Internetzugang 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung und Umsetzung eines flexibleren Ansatzes für die Anfangs- und Endzeitpunkte für Förderung auf Grundlage der Beratung in Stufe 1 - Veröffentlichung eines jährlichen Finanzierungszeitplans zu Beginn des letzten Quartals des Vorjahrs - Bewerbungszeitraum verlängern - Einführung eines bedarfsgerechten zusätzlichen Bewerbungszeitraums 	Stufe 3

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
<p>Berater:innen und Gutachter:innen</p>	<p>Kunstdirektor:innen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Größere Repräsentation bei den Berater:innen und Gutachter:innen in allen geschützten Eigenschaften, um mögliche Vorurteile bei den Bewertungsverfahren zu vermeiden und externes Vertrauen in den Prozess zu stärken 	<ul style="list-style-type: none"> - Befragung von bestehenden Berater:innen und Gutachter:innen hinsichtlich der 10 geschützten Eigenschaften - Überarbeitung der Beschaffungsverfahren, um die EDI-Ziele zu berücksichtigen und Repräsentation aller geschützter Eigenschaften sicherzustellen - Das Beraterhandbuch und die Richtlinien für die Beauftragung von Gutachter:innen werden geprüft und überarbeitet, um die EDI-Grundsätze darin aufzunehmen 	<p>Stufe 3</p>

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Bewertung und Scoring	Direktor:in für Unternehmensdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none">– Überarbeitete Bewertungskriterien und Scoring-Verfahren, in denen die EDI-Ziele eindeutig artikuliert sind, um eine verstärkte Vielfalt der erhaltenen Bewerbungen und in Folge dessen der Förderungsergebnisse zu erzielen	<ul style="list-style-type: none">– Überprüfung aller Bewertungs- und Scoring-Verfahren– Entwicklung und Umsetzung von Empfehlungen anhand der Überprüfung in Stufe 1– Aktualisierung der veröffentlichten Bewertungs- und Scoring-Richtlinien– Durchführung von Schulungen für Mitarbeiter:innen, Rat und Gutachter:innen	Stufe 2

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

Zum Inhalt springen

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Peer Panels	Direktor:in für Unternehmensdienstleistungen	– Vielfältigere Repräsentation in den Peer Panels, um Irlands Vielfalt unter besonderer Berücksichtigung der 10 geschützten Eigenschaften widerzuspiegeln	– Überprüfung der verfügbaren Daten zur Erstellung von ausgeglichenen Panels, darunter: <ul style="list-style-type: none"> – Auswahl von Panelist:innen – Richtlinien für Peer Panels – Panel-Feedback 	Stufe 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Entwicklung und Umsetzung eines neuen Verfahrens für die Prüfung und das Befolgen von Panel-Feedback – Entwicklung und Umsetzung eines neuen Verfahrens für die Erstellung von ausgeglichenen Panels um Irlands Vielfalt unter besonderer Berücksichtigung der 10 geschützten Eigenschaften widerzuspiegeln – Entwicklung und Durchführung von EDI-Schulungen für Peer-Panelist:innen – Überprüfung und Überarbeitung der Richtlinien für Peer Panels 	Stufe 2

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

Zum Inhalt springen

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Feedback	Direktor:in für Unternehmensdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Umfassendes Feedback für alle Stipendien, um den Bewerber:innen mehr Möglichkeiten zu geben, bessere Bewerbungen einzureichen, und um die entwicklungspolitische Rolle des Arts Council zu erweitern 	<ul style="list-style-type: none"> – Prüfung der Feedback-Ansätze in allen Förderungsprogrammen – Entwicklung und Umsetzung eines neuen, einheitlichen Feedback-Verfahrens für alle Förderungsprogramme gemäß der entwicklungspolitischen Rolle des Arts Council 	Stufe 2
Nichteignung	Direktor:in für Unternehmensdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Eindeutige Eignungskriterien, um hohe Nichteignungsanteile zu reduzieren 	<ul style="list-style-type: none"> – Einführung einer jährlichen Analyse der nicht geeigneten Bewerbungen, unter Berücksichtigung der Quoten und aufgeführten Gründe – Jährliche (oder bedarfsgemäße) Überarbeitung der Bewerbungsrichtlinien und des Konzepts für Informationskliniken, um Ergebnisse zu berücksichtigen 	Stufe 2

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Unterstützung für Menschen mit Behinderung	Direktor:in und Rat	<ul style="list-style-type: none"> – Zusammenarbeit mit Stakeholdern, um Künstler:innen mit Behinderungen dabei zu unterstützen, nach der Gewährung von Förderung durch den Arts Council weiterhin Unterstützung für Menschen mit Behinderung beziehen zu können 	<ul style="list-style-type: none"> – Bewertung und Zusammenstellung von bestehender Forschung und Beratung in Zusammenarbeit mit Berater:innen, um Schlüsselhindernisse zu identifizieren – Dem Sozialamt Lösungsvorschläge unterbreiten und mit diesem zusammenarbeiten 	Stufe 1
Kosten für Eltern und Pfleger:innen	Finanzdirektor:in	<ul style="list-style-type: none"> – Einheitlicher Ansatz für die Unterstützung bei Pflegekosten wird in allen Förderungsprogrammen eingeführt, um mehr Möglichkeiten für Künstler:innen zu schaffen, die auch Pflegeaufgaben wahrnehmen müssen 	<ul style="list-style-type: none"> – Entwicklung eines einheitlichen Ansatzes für die Unterstützung bei Pflegekosten in allen Förderungsprogrammen (einschließlich strategische Förderung) – Einführung eines Verfahrens für die Beantragung von Pflegekosten in allen Förderungsprogrammen 	Étape 1

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Kosten für Eltern und Pfleger:innen	Finanzdirektor:in	<ul style="list-style-type: none">- Einheitlicher Ansatz für die Unterstützung bei Pflegekosten wird in allen Förderungsprogrammen eingeführt, um mehr Möglichkeiten für Künstler:innen zu schaffen, die auch Pflegeaufgaben wahrnehmen müssen	<ul style="list-style-type: none">- Nachfrage jährlich bewerten	Stufe 2

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Kunstschulen	Direktor:innen von Kunstschulen	– Höhere Repräsentation aller geschützten Eigenschaften unter den Kreativpartner:innen, um das Verständnis für mögliche Vorurteile und Hindernisse innerhalb des Programms zu verbessern	– Befragung von bestehenden Kreativpartner:innen um das Repräsentationsniveau hinsichtlich der 10 geschützten Eigenschaften zu bestimmen	Stufe 1
			– Überarbeitung der Beschaffungsverfahren, um die EDI-Ziele zu berücksichtigen und Repräsentation aller 10 geschützter Eigenschaften sicherzustellen – Ausweitung der EDI-Schulungsmöglichkeiten für Kreativpartner:innen	Stufe 2

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Kunstschulen	Direktor:innen von Kunstschulen	– Identifizierung von zusätzlichen Hindernissen an der Teilnahme am Kunstschulen-Programm, um ein vollständig inklusives Programm an verschiedenen Schulen und Einrichtungen zu ermöglichen	– Durchführung von Beratungen mit Schulen und Jugendeinrichtungen, die noch nie am Programm teilgenommen haben, um Bewerbungshindernisse festzustellen – Entwicklung eines Outreach-Programms und von Maßnahmen anhand von Beratung und Feedback	Stufe 2

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Kunstschulen	Direktor:innen von Kunstschulen	<ul style="list-style-type: none">– Bereitstellung zusätzlicher Mittel zur Deckung der Kosten für den Zugang und den zusätzlichen Bedarf von Kindern, Jugendlichen, Lehrer:innen und Kreativ:partnerinnen mit Behinderungen, um die vollständige Teilnahme von Schulen und alternativen Einrichtungen am Kunstschulen-Programm zu gewährleisten	<ul style="list-style-type: none">– Überarbeitung des Bewerbungsverfahrens, um Zugangskosten und Kosten für zusätzliche Bedürfnisse zu berücksichtigen– Potentielle Bewerber:innen auf die Verfügbarkeit von Zugangskosten und Kosten für zusätzliche Bedürfnisse aufmerksam machen	Stufe 1

3. Wirkungsvolleres und zugänglicheres Finanzierungsmodell

Zum Inhalt springen

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Unbekannte Hindernisse	Direktor:in für Unternehmensdienstleistungen	– Weitere Hindernisse für die Förderung durch den Arts Council werden kontinuierlich identifiziert	– Aufnahme eines Feedback-Prozesses in das neue Bewerbungssystem und jährliche Analyse der Daten	Stufe 2
			– Zweijährliche Durchführung von eingehender Beratung zu den Förderungs- und Bewerbungsformularen	
			– Neue Maßnahmen anhand der erfassten Daten entwickeln	Stufe 3

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt
springen](#)



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
Umsetzungsplan für Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion
2023–2028

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Rekrutierung von Mitarbeiter:innen/ betriebliche Interessenvertretung	Personalchef:in	<ul style="list-style-type: none"> – Gleichberechtigungsdaten zu den Mitarbeiter:innen des Arts Council werden erhoben, um die Entwicklung von effektiven EDI-Rekrutierungs- und Bindungspraktiken zu unterstützen und eine repräsentative Belegschaft zu schaffen 	<ul style="list-style-type: none"> – Entwicklung und Durchführung der jährlichen Umfrage zu Würde am Arbeitsplatz im Arts Council zu den , – Daten analysieren und anhand der Ergebnisse neue Maßnahmen entwickeln 	Stufe 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Entwicklung und Durchführung einer jährlichen Umfrage zu den 10 geschützten Eigenschaften, 3 – Datenanalyse und Entwicklung neuer Rekrutierungs-, Bindungs- und Unterstützungspraktiken anhand der Ergebnisse 	Stufe 2

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Einstellungspraktiken für Menschen mit Behinderung	Personalchef:in	– Leitfaden für die Einstellung von Menschen mit Behinderung wird entwickelt und eingeführt	– Bewertung der bestehenden Leitfäden für den öffentlichen Sektor zur Einstellung von Menschen mit Behinderung – Entwicklung eines Leitfadens für die Einstellung von Menschen mit Behinderung	Stufe 2

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Einstellungspraktiken	Personalchef:in	<ul style="list-style-type: none"> – Eine Umfrage zu Gleichberechtigungsdaten für Stellenbewerber:innen wird eingeführt, um die Entwicklung von effektiven EDI-Rekrutierungs- und Bindungspraktiken für eine repräsentative Belegschaft zu unterstützen 	<ul style="list-style-type: none"> – Entwicklung und Durchführung einer Umfrage zu Gleichberechtigungsdaten für Bewerber:innen unter besonderer Berücksichtigung der 10 geschützten Eigenschaften 	Stufe 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Jährliche Datenanalyse und ausgehend davon die Entwicklung neuer Rekrutierungspraktiken 	Stufe 2

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

Zum Inhalt
springen

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Schulungen	Personalchef:in	<ul style="list-style-type: none"> – Kontinuierliche EDI-Schulung wird eingeführt, um EDI-Praktiken im Arbeitsalltag umzusetzen 	<ul style="list-style-type: none"> – Gestaltung eines kontinuierlichen, intersektionalen EDI-Schulungsprogramms für Mitarbeiter:innen und Ratsmitglieder – Externe Berater:innen werden mit der Durchführung von vierteljährlichen Schulungen beauftragt 	Stufe 1
Entwicklung von Mitarbeiter:innen	Personalchef:in	<ul style="list-style-type: none"> – Formelle EDI-Zielsetzung wird eingeführt, um EDI-Praktiken in die Entwicklungsprozesse für Mitarbeiter:innen aufzunehmen 	<ul style="list-style-type: none"> – Überprüfung und Überarbeitung des Systems für Leistungsmanagement und -entwicklung (PMDS) und von Vorlagen, um eindeutige EDI-Ziele für alle Mitarbeiter:innen darin aufzunehmen 	Stufe 2
Arbeitsplanung	Geschäftsleitung	<ul style="list-style-type: none"> – Formelle EDI-Zielsetzung wird eingeführt, um EDI-Praktiken in die Arbeitsplanungsprozesse aufzunehmen 	<ul style="list-style-type: none"> – Überprüfung der jährlichen Arbeitsplanungsverfahren, um die EDI-Ziele für alle Abteilungen und die Arbeitsplanungsprozesse der Teams zu berücksichtigen 	Stufe 1

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Entwicklung von Richtlinien	Geschäftsführung	<ul style="list-style-type: none"> – Einführung eines formellen Prozesses zur Berücksichtigung der EDI-Grundsätze in die Verfahren zur Entwicklung von Richtlinien, um eine umfassende und einheitliche Einbeziehung der EDI-Grundsätze in alle Unternehmensrichtlinien zu gewährleisten 	<ul style="list-style-type: none"> – Überprüfung des Prozesses zur Entwicklung von Richtlinien gemäß den EDI-Grundsätzen – Festlegung eines formellen Verfahrens, um die Inklusion von EDI-Grundsätzen in allen entwickelten Richtlinien sicherzustellen 	Stufe 2
Rat	Direktor:in	<ul style="list-style-type: none"> – Verfahren zur Auswahl der Ratsmitglieder, welches die EDI-Grundsätze formell einbezieht, um eine durchgängig vielfältige Vertretung im Rat zu gewährleisten 	<ul style="list-style-type: none"> – Einführung von jährlicher Beobachtung der Richtlinien, um die Inklusion der EDI-Grundsätze sicherzustellen 	Stufe 3
			<ul style="list-style-type: none"> – Aktuelles Verfahren des Public Appointments Service prüfen – Empfehlungen an den Public Appointments Service zur Berücksichtigung von EDI-Grundsätzen beim Auswahlverfahren für Ratsmitglieder aussprechen 	Stufe 2

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

Zum Inhalt
springen

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Behindertengerechtes Gebäude	Direktor:in für Unternehmensdienstleistungen	– Umzug des Arts Council in ein vollständig behindertengerechtes Gebäude innerhalb der kommenden 5 Jahre, um vollständige Teilhabe von Mitarbeiter:innen, Kandidat:innen und Besucher:innen mit Behinderungen zu ermöglichen	– Durchführung einer Vorstellungsrunde zur Festlegung von Umfang und Anforderungen	Stufe 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Projektmanager:in mit der Leitung des Gebäudeumzugs beauftragen – Planung und Durchführung des Gebäudeumzugs zusammen mit dem/der Projektmanager:in und dem/der Change Manager:in umsetzen – Umzug in ein neues, vollständig behindertengerechtes Gebäude 	Stufe 2 – 3

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Firmenzugangsplan	Direktor:in für Unternehmensdienstleistungen	– Einführung eines formellen Firmenzugangsplans, um einen umfassenden Ansatz zur Unterstützung des Zugangs bei der Bereitstellung von Leistungen des Arts Council zu gewährleisten	<ul style="list-style-type: none"> – Beauftragung eines/einer Berater:in mit der Überprüfung der derzeitigen Zugangsdienste und der Ausarbeitung eines Firmenzugangsplan – Rekrutierung eines/einer Vollzeit-Zugangsbeauftragten – Entwicklung und Umsetzung eines Firmenzugangsplan 	Stufe 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Ausschreibung von Schulungsdienstleistungen – Externe Berater:innen werden mit der Durchführung von jährlichen Zugangschulungen für Mitarbeiter:innen beauftragt 	Stufe 2

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

Zum Inhalt
springen

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Interne Toolkits	Direktor:in für strategische Entwicklung	– EDI-Support-Tools werden eingeführt, um die Personalkapazität zu entwickeln und EDI-Ziele voranzubringen	– Entwicklung eines internen EDI-Toolkits für Mitarbeiter:innen	Stufe 2
			– Einführung von vierteljährlichen EDI-Checks der Abteilungen, um Fortschritte zu beobachten, sowie jährliche Erfassung von Feedback zu zusätzlichen Unterstützungs- oder Interventionsmethoden	
			– Überprüfung und Aktualisierung der Toolkits auf jährlicher Basis auf Grundlage des Feedbacks der Mitarbeiter:innen	Stufe 3

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
EDI-Forschung und KommunikationRolle	Direktor:in für strategische Entwicklung	<ul style="list-style-type: none">– Erweiterung des EDI-Teams, um mehr Spielraum für die Durchführung von Forschungsarbeiten, die Entwicklung von Kommunikationsmaßnahmen und die Verwaltung interner Support-Anfragen zur Erreichung der EDI-Ziele zu schaffen	<ul style="list-style-type: none">– Beantragung der Genehmigung für eine Forschungs- und Kommunikationsstelle in Vollzeit im EDI-Team– Rekrutierung von Kandidat:innen mit geeigneter Qualifikation	Stufe 2

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Beschaffung	Finanzdirektor:in	<ul style="list-style-type: none"> – Neue Beschaffungspraktiken, die den EDI-Grundsätzen entsprechen, werden entwickelt, um verstärkte Zusammenarbeit mit einem breiteren Spektrum an Zulieferern zu fördern 	<ul style="list-style-type: none"> – Durchführung einer Bewertung des bestehenden Systems und der Zulieferer in Zusammenarbeit mit einem/einer Berater:in unter Bezugnahme auf die EDI-Grundsätze 	Stufe 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Gestaltung eines neuen Beschaffungsverfahrens (unter 25.000 €), das den EDI-Grundsätzen entspricht – Neues System einführen – Bewertung der Pilot-Ergebnisse – Neues System organisationsweit einführen 	Stufe 2

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Beschaffung	Finanzdirektor:in	– Neue Beschaffungspraktiken, die den EDI-Grundsätzen entsprechen, werden entwickelt, um verstärkte Zusammenarbeit mit einem breiteren Spektrum an Zulieferern zu fördern	– Einführung eines Systems zur Überwachung und Auswertung, um die Auswirkungen zu bewerten	Stufe 2 – 3
			– Entwicklung von Wegen zur Umsetzung von Änderungen auf Grundlage der Ergebnisse der Überwachung und Auswertung	Stufe 3

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Betreuung und Netzwerken	Kunstdirektor:innen	– Neue Netzwerk- und Betreuungsmöglichkeiten für Künstler:innen werden eingeführt, um Zugang zu etablierten Wissensnetzwerken zu erleichtern	– Durchführung einer Prüfung der aktuellen Betreuungs- und Netzwerkstrukturen, um Lücken und Teilhabehindernisse zu identifizieren	Stufe 2
			– Identifizierung von Schlüsselaktionen für die Entwicklung von inklusiven Betreuungs- und Netzwerkpraktiken anhand von Forschung	
			– Empfehlungen umsetzen	Stufe 2 – 3

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

Zum Inhalt
springen

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Bezahltes Praktikum- programm	Kunstdirektor:innen	<ul style="list-style-type: none"> – Ein bezahltes Praktikumsprogramm für Künstler:innen aus benachteiligten Gruppen wird eingeführt, wobei die 10 geschützten Eigenschaften besonders berücksichtigt werden, um ihnen eine Karriere in der Kunst zu ermöglichen und zusätzliche Möglichkeiten für den Arts Council zum Kontakt mit Künstler:innen zu unterstützen 	<ul style="list-style-type: none"> – Gestaltung und Entwicklung eines jährlichen, rollierenden Programms für 3–6-monatige bezahlte Praktika auf Grundlage der fortlaufenden Analyse von Gleichberechtigungsdaten – Genehmigung von Praktikumsstellen beantragen 	Stufe 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Praktikumsstellen ausschreiben und für diese rekrutieren – Gleichberechtigungs- und Vergabedaten des Arts Council überprüfen und zusätzliche Möglichkeiten auf Grundlage der Datenerkenntnisse einführen 	Stufe 2 – 3

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Bildung	Kunstdirektor:innen	– Inklusive Wissensnetzwerke werden entwickelt, um die Laufbahnentwicklung von jungen und aufstrebenden Künstler:innen zu fördern	<ul style="list-style-type: none"> – Bestehende Beziehungen und Netzwerke überprüfen – Entwicklung von verstärkten Beziehungen mit relevanten Einrichtungen für höhere Bildung, um inklusive Wissensnetzwerke aufzubauen – Outreach-Programm mit den folgenden Inhalten entwickeln: <ul style="list-style-type: none"> – Jährliche Workshops zur Beantragung von Förderung – Gastdozent:innen 	Stufe 2
			<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung des Outreach-Programms 	Stufe 3

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Zivilgesellschaftliches Netzwerk	Kunstdirektor:in	– Formelle, bewährte Mechanismen werden eingeführt, um Künstler:innen zu erreichen, die nicht am Arts Council beteiligt sind	– Beratung mit zivilgesellschaftlichen Organisationen (unter Berücksichtigung der 10 geschützten Eigenschaften) um neue Möglichkeiten für die Zusammenarbeit zu identifizieren	Stufe 2
			– Entwicklung von Netzwerken, Workshops, Schulungen, Teilen von Informationen, und Anwendungsunterstützung	Stufe 3

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Schulungen für strategisch geförderte Organisationen	Kunstdirektor:innen	– Einführung einer verpflichtenden jährlichen EDI-Schulung für strategisch geförderte Organisationen, um Chancengleichheit für Künstler:innen zu fördern	– Entwicklung und Durchführung von Grundlagenschulungen für strategisch geförderte Organisationen	Stufe 1
			– Einführung einer verpflichtenden jährlichen EDI-Schulung für alle strategisch geförderten Organisationen	Stufe 2

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Bewertungskriterien	Direktor:in für Unternehmensdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> - Eindeutige EDI-Bewertungskriterien für strategisch geförderte Organisationen werden eingeführt, um die EDI-Ziele zu unterstützen und voranzubringen 	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung und Verankerung eines neuen evidenzbasierten Ansatzes bei der Bewertung von EDI in Anträgen auf strategische Förderung, der folgendes enthält: <ul style="list-style-type: none"> - Festlegung von eindeutigeren Kriterien - Angebot von zusätzlichem Training für Manager:innen - Jährlich Beobachtung und Anpassung auf Grundlage des Feedbacks der strategisch geförderten Organisationen und der Evaluator:innen 	Étape 2

4. Besser ausgestattete Menschen und Kultur

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
EDI-Zertifizierung	Direktor:in für strategische Entwicklung	– Einführung einer neuen EDI-Zertifizierung für Kunstorganisationen in Irland, um einheitliche EDI-Praktiken in der Kunst zu fördern	– Bestehende Modelle der EDI-Zertifizierung prüfen – Kriterien und Bewerbungsverfahren festlegen	Stufe 3
			– EDI-Zertifizierung des Arts Council einführen	Stufe 3

5. Effektiveres Wissen und Kommunikation

[Zum Inhalt
springen](#)

5. Effektiveres Wissen und Kommunikation

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Datenerfassung und -analyse (Arts Council)	Direktor:in für strategische Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> – Einführung von erweiterten Gleichberechtigungsdaten zu Bewerber:innen, um den Arts Council bei der Ermittlung und dem Verständnis von Lücken in der finanziellen Unterstützung im Hinblick auf EDI-Ziele zu unterstützen 	<ul style="list-style-type: none"> – Erweiterte Umfrage zu Gleichberechtigungsdaten im Rahmen des neuen Online-Systems einführen, in der alle 10 geschützten Eigenschaften berücksichtigt sind 	Stufe 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Daten jährlich erfassen und analysieren – Jährlichen Gleichberechtigungsdatenbericht weiterhin veröffentlichen – Jährliche Maßnahmen auf Grundlage der erfassten Daten entwickeln 	Stufe 1 - 3

5. Effektiveres Wissen und Kommunikation

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
<p>Datenerfassung und -analyse (Kunstsektor)</p>	<p>Kunstdirektor:innen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erweitertes Erfordernis von Gleichberechtigungsdaten zu Künstler:innen und Publikum wird für strategisch geförderte Organisationen eingeführt, um die Fähigkeit des Arts Council zu verbessern, Lücken in der Förderung in Bezug auf die EDI-Ziele zu erkennen und zu verstehen 	<ul style="list-style-type: none"> - Untersuchung und Umfang bestehender Modelle zur Datenerhebung - Entwicklung eines Plans für strategisch geförderte Organisationen für die Erfassung und Analyse von Gleichberechtigungsdaten in Zusammenarbeit mit einem/einer Berater:in, unter Berücksichtigung von <ul style="list-style-type: none"> - Künstler:innen - Öffentlichkeit - Mitarbeiter:innen - Rat - Erweiterte Umfrage zu Gleichberechtigungsdaten zur Verwendung durch strategisch geförderte Organisationen einführen, in der alle 10 geschützten Eigenschaften berücksichtigt sind 	<p>Stufe 2</p>

5. Effektiveres Wissen und Kommunikation

Zum Inhalt
springen

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
<p>Datenerfassung und -analyse (Kunstsektor)</p>	<p>Kunstdirektor:innen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erweitertes Erfordernis von Gleichberechtigungsdaten zu Künstler:innen und Publikum wird für strategisch geförderte Organisationen eingeführt, um die Fähigkeit des Arts Council zu verbessern, Lücken in der Förderung in Bezug auf die EDI-Ziele zu erkennen und zu verstehen 	<ul style="list-style-type: none"> - Strategisch geförderte Organisationen unterstützen, um Daten jährlich zu erfassen und zu analysieren - Jährliche Veröffentlichung eines Berichts zu Gleichberechtigungsdaten in der Branche - Jährliche Maßnahmen auf Grundlage der Ergebnisse entwickeln 	<p>Stufe 2 - 3</p>

5. Effektiveres Wissen und Kommunikation

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Outreach-Veranstaltungen	Kommunikationsdirektor:in	<ul style="list-style-type: none"> – Verstärkte Beteiligung des Arts Council bei nicht-künstlerischen und nicht vom Arts Council finanzierten Veranstaltungen, um die Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme mit neuen Künstler:innen, potenziellen Bewerber:innen und der Öffentlichkeit zu erweitern 	<ul style="list-style-type: none"> – Durchführung einer Bewertung der bestehenden Teilhabe und Reichweite gemäß den EDI-Zielen, einschließlich Beratung mit Organisationen außerhalb des Kunstsektors 	Stufe 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Einführung von verpflichtender jährlicher Teilnahmen des Arts Council an Veranstaltungen außerhalb des Kunstsektors und an nicht vom Arts Council geförderten Veranstaltungen – Jährliche Entwicklung eines Plans zur Teilnahme an Großveranstaltungen (z.B. Dublin Pride Parade) – Jährliche, landesweite Veranstaltungsreihe Meet the Arts Council mit Tagen der offenen Tür einführen 	Étape 2

5. Effektiveres Wissen und Kommunikation

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Out-reach-Veranstaltungen	Kommunikationsdirektor:in	<ul style="list-style-type: none">– Verstärkte Beteiligung des Arts Council bei nicht-künstlerischen und nicht vom Arts Council finanzierten Veranstaltungen, um die Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme mit neuen Künstler:innen, potenziellen Bewerber:innen und der Öffentlichkeit zu erweitern	<ul style="list-style-type: none">– Einführung eines Systems zur Überwachung und Auswertung, um die Reichweite zu bewerten– Jährliche Entwicklung neuer Wege auf Grundlage der Ergebnisse der Überwachung und Auswertung	Stufe 1

5. Effektiveres Wissen und Kommunikation

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Marketing	Kommunikationsdirektor:in	<ul style="list-style-type: none"> – Neue Marketingstrategie, die auf lokale Veranstaltungsorte außerhalb der Kunstbranche abzielt, um dem Arts Council mehr Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit neuen Künstler:innen, potentiellen Bewerber:innen und der Öffentlichkeit zu bieten 	<ul style="list-style-type: none"> – Durchführung einer Bewertung der bestehenden Marketingstrategie mit einem Fokus auf den EDI-Zielen 	Stufe 1
			<ul style="list-style-type: none"> – In eine Marketingstrategie investieren, die auf lokale Veranstaltungsorte außerhalb der Kunstszene abzielt, mit einer Kombination aus online-basierten und herkömmlichen Marketingformen – Einführung eines Systems zur Überwachung und Auswertung, um die Reichweite zu bewerten 	Stufe 2 - 3
			<ul style="list-style-type: none"> – Jährliche Entwicklung neuer Wege auf Grundlage der Ergebnisse der Überwachung und Auswertung 	Stufe 3

5. Effektiveres Wissen und Kommunikation

Zum Inhalt
springen

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Marketing	Kommunikationsdirektor:in	<ul style="list-style-type: none"> – Einführung einer neuen Rekrutierungs-Marketingstrategie, um die Sichtbarkeit der Beschäftigungsmöglichkeiten des Arts Council außerhalb herkömmlicher Werbeflächen zu erhöhen und sicherzustellen, dass die Angebote eine größere Gruppe potenzieller Kandidat:innen erreichen 	<ul style="list-style-type: none"> – Durchführung einer Bewertung der bestehenden Rekrutierungs-Marketingstrategie mit einem Fokus auf den EDI-Zielen – Entwicklung einer neuen inklusiven Rekrutierungs-Marketingstrategie mit einer Kombination von online-basierten und herkömmlichen Marketingformen, um die Reichweite des Arts Council zu vergrößern 	Stufe 2
			<ul style="list-style-type: none"> – Einführung eines Systems zur Überwachung und Auswertung, um die Reichweite zu bewerten 	Stufe 2 – 3
			<ul style="list-style-type: none"> – Jährliche Entwicklung neuer Wege auf Grundlage der Ergebnisse der Überwachung und Auswertung 	Stufe 3

5. Effektiveres Wissen und Kommunikation

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Unbekannte Hindernisse	Direktor:in für strategische Entwicklung	– Weitere Hindernisse für die Förderung durch den Arts Council werden kontinuierlich identifiziert	– Durchführung von jährlichen, branchenweiten Beratungen zu Hindernissen an der Teilhabe an der Kunst	Stufe 2
			– Feedback jährlich analysieren	
			– Neue Maßnahmen anhand der erfassten Daten entwickeln	Stufe 3
			– Élaborer chaque année de nouvelles voies sur la base des résultats du suivi et de l'évaluation	Stufe 3

6.

Fortlaufende Überwachung und Auswertung

[Zum Inhalt
springen](#)



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

Umsetzungsplan für Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion
2023–2028

6. Fortlaufende Überwachung und Auswertung

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Überwachung und Auswertung	Direktor:in und Geschäftsleitung	– Einführung eines formellen Rahmens für regelmäßige und fortlaufende Überwachung und Auswertung, um schnelle Antwort und Durchführung zu ermöglichen	– Interne Arbeitsgruppe wird die Umsetzung des Maßnahmenplans weiterhin begleiten – Vierteljährliche Statusberichte auf Ebene der Geschäftsleitung und des Rates – Einführung von formellen Überwachungs- und Auswertungsverfahren in regelmäßigen Abständen während der Laufzeit des Umsetzungsplans	Stufe 1 – 3

6. Fortlaufende Überwachung und Auswertung

[Zum Inhalt springen](#)

Prioritätsbereich	Verantwortlich	Ergebnis	Schlüsselaktionen	Timeline
Überwachung und Auswertung	Direktor:in und Geschäftsleitung	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung eines formellen Rahmens für regelmäßige und fortlaufende Überwachung und Auswertung, um schnelle Antwort und Durchführung zu ermöglichen 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan für Stufe 1 am Ende von Jahr 1 prüfen und die erforderlichen Anpassungen an den Maßnahmen für Stufe 2 vornehmen - Plan für Stufe 2 am Ende von Jahr 2 prüfen und die erforderlichen Anpassungen an den Maßnahmen für Stufe 3 vornehmen - Vollständigen Umsetzungsplan am Ende von Jahr 5 auswerten 	Stufe 1 – 3

The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
70 Merrion Square
Dublin 2, Ireland

arts council.ie

facebook.com/arts councilireland

twitter.com/arts council_ie

[@arts councilireland](https://instagram.com/arts councilireland)

linkedin.com/company/the-arts-council-ireland

T +353 1 618 0200

Callsave 1850 392492

reception@arts council.ie

www.arts council.ie/Equality-Diversity-Inclusion

the arts
council
an chomhairle
ealaíon