

Plan wdrożenia polityki równości, różnorodności i integracji

2023–2028

the arts
council
ḡ chomhairle
ealaíon

Spis treści

	Wprowadzenie	5
	Podejście etapowe	8
	Podejście zwinne	8
	Intersekcjonalność	9
	Rozliczalność i odpowiedzialność	10
	1. Ustalenie apetytu na ryzyko	11
	2. Przedefiniowanie sztuki i jakości artystycznej	13
	3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania	19
	4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura	35
	5. Skuteczniejsza wiedza i komunikacja	51
	6. Ciągłe monitorowanie monitoring i ocena	61

We wszystkich swoich działaniach Rada Arts Council stara się szanować, wspierać i zapewniać uwzględnienie wszystkich głosów i kultur tworzących dzisiejszą Irlandię, ze wszystkich grup społecznych, z wcześniej istniejących i nowych społeczności oraz ze wszystkich środowisk społecznych, etnicznych i tradycji.

Polityka równości, różnorodności i integracji (EDI, wcześniej EHRD) Rady Arts Council opiera się na założeniu, że każdy w Irlandii ma równe prawo do angażowania się w sztukę i uczestniczenia w niej, niezależnie od wieku, stanu cywilnego lub statusu rodzinnego, niepełnosprawności, płci, przynależności do społeczności Travellers, rasy, religii, orientacji seksualnej lub statusu społeczno-ekonomicznego. Polityka EDI przyznaje, że chociaż inicjatywy rozwojowe były promowane i wspierane przez Radę Arts Council przez wiele lat, nasza praca na rzecz zmian była wciąż zbyt ograniczona i zbyt podzielona. Jesteśmy głęboko świadomi, że w sztuce w Irlandii nadal istnieje dużo nierówności i że istnieje znaczny katalog osób, które nadal napotykają bariery w angażowaniu się w sztukę i uczestniczeniu w niej.

Wierzimy, że poprzez promowanie równości, różnorodności i integracji w sztuce w Irlandii możemy czerpać korzyści z bogatego zakresu działań artystycznych i współczesnych praktyk, które rzucają nowe wyzwania, są istotne i dokładniej odzwierciedlają nasze dzisiejsze społeczeństwo.

Jako agencja, której zadaniem jest rozwój sztuki w Irlandii, ważne jest, aby Rada Arts Council przyjęła proaktywne i ukierunkowane podejście do zagwarantowania podstawowego prawa człowieka¹: zapewnienie, że każdy, kto mieszka w Irlandii, ma możliwość angażowania się w sztukę i uczestniczenia w niej.

Polityka EDI zobowiązuje Radę Arts Council do traktowania równości, różnorodności i integracji jako centralnego elementu planów operacyjnych i strategicznych Rady. Jak stwierdzono w Polityce, będzie to wymagało fundamentalnych zmian w naszych strukturach i działaniach, także w stosunku do podmiotów, które wspieramy w tworzeniu sztuki w Irlandii.

Jako kluczowa zasada podejścia Making Great Art Work, „szacunek dla różnorodności” będzie wdrażany poprzez szereg kampanii, bieżących działań oraz celów krótko-, średnio- i długoterminowych.

¹ Deklaracja Praw Człowieka ONZ - Artykuł 27

Każdy ma prawo do swobodnego uczestnictwa w życiu kulturalnym społeczności, do korzystania ze sztuki oraz do udziału w postępie naukowym i płynących z niego korzyściach.

Każdy ma prawo do ochrony interesów moralnych i materialnych wynikających z produkcji naukowej, literackiej lub artystycznej, której jest autorem.

[Przejdź do treści](#)

Wprowadzenie



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

Plan wdrożenia polityki równości, różnorodności i integracji
2023–2028

Wprowadzenie

Opracowanie Planu Wdrożenia Polityki EDI na lata 2023–2028 oznacza ciągłe zaangażowanie Rady Arts Council w eliminowanie barier, które uniemożliwiają pełny dostęp i uczestnictwo w sztuce w Irlandii. Plan opiera się na ustaleniach płynących z dogłębnej oceny Planu działania w zakresie Polityki EDI na lata 2019–2021, przeprowadzonej w 2022 r., a także na konsultacjach wewnętrznych i zewnętrznych, analizie danych oraz obszernym przeglądzie literatury naukowej i najlepszych praktyk w tej dziedzinie.

Na podstawie ustaleń zidentyfikowano pięć głównych barier w dostępie i uczestnictwie w sztuce w dzisiejszej Irlandii:

1. Restrykcyjna definicja form sztuki i praktyk finansowanych przez Radę Arts Council
2. Niedostępny model finansowania
3. Ograniczona integracja praktyk roboczych EDI w Radzie Arts Council oraz ograniczone wsparcie i zaangażowanie sektora sztuki w praktyki robocze EDI
4. Ograniczona wiedza na temat barier utrudniających uczestnictwo oraz niespójne podejście do komunikacji i działań informacyjnych
5. Brak ciągłego monitorowania i oceny inicjatyw EDI

Wprowadzenie

Chociaż są to znane bariery, zdajemy sobie sprawę, że nadal istnieje wiele nieznanych barier, w przypadku których wymagane są dodatkowe badania, analizy i działania.

Mając powyższe na uwadze, plan wdrożenia na lata 2023-2028 przedstawia zarówno nowe punkty działania, jak i nowy sposób pracy, który obejmuje zasady i cele EDI w całej Radzie Arts Council i sektorze sztuki.

Plan opiera się na następujących kluczowych cechach:

- Działania są podzielone na **etapy**
- Plan został zaprojektowany tak, aby był **zwinny i responsywny**
- Przyjmuje podejście **intersekcjonalne**
- Zapewnia jasne określenie **odpowiedzialności i obowiązków**

Podejście etapowe

Plan wdrożenia podzielony jest na trzy etapy:

Etap 1: czerwiec 2023 - maj 2024

Etap 2: czerwiec 2024 - maj 2026

Etap 3: czerwiec 2026 - maj 2028

Podejście zwinne

Zwinne podejście umożliwia elastyczność, której wymaga prawdziwa, długotrwała zmiana, umożliwiając Radzie Arts Council szybkie reagowanie na nowo zidentyfikowane bariery i dając możliwość dostosowania się, aby zapewnić, że nowe podejście do pracy jest dobrze osadzone w naszej pracy.

W praktyce oznacza to, że działania, kamienie milowe i harmonogramy mogą ulec zmianie w oparciu o nowe doświadczenia.

Intersekcjonalność

W Planie wdrożenia uznano, że jednostki nie mogą być podzielone według cech chronionych oraz że wiele czynników może mieć i ma wpływ na zwiększenie wykluczenia ze sztuki. W związku z tym, podczas gdy niektóre działania są odpowiedzią na znaną barierę związaną z konkretną cechą chronioną, wszystkie działania i kluczowe kamienie milowe zostały zaprojektowane ze zrozumieniem, że usuwanie barier może i powinno przynosić korzyści szerszej grupie osób. Innymi słowy, uznajemy, że nie ma hierarchii między cechami chronionymi, a naszym obowiązkiem jest zapewnienie równości dla wszystkich.

Rozliczalność i odpowiedzialność

Odpowiedzialność za plan wdrożenia EDI będzie zintegrowana na każdym poziomie działania Rady Arts Council, a odpowiedzialność za wszystkie punkty działania spoczywać będzie na wszystkich członkach zespołu zarządzającego wyższego szczebla i dyrektorze. Powyższe ma zapewnić, że zasady EDI są zakorzenione w całej organizacji jako kluczowy aspekt codziennej pracy; że istnieją jasne zakresy odpowiedzialności w każdym zespole; i że istnieje wyraźne przywództwo w zakresie celów EDI zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz.

[Przejdź do treści](#)

1. Ustalenie apetytu na ryzyko



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

Plan wdrożenia polityki równości, różnorodności i integracji
2023–2028

1. Ustalenie apetytu na ryzyko

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmonogram
Ryzyko Ocena apetytu	Dyrektor Rady Arts Council i członkowie Rady	– Jasne określenie apetytu na ryzyko Rady i Zarządu w celu realizacji celów EDI	– Zaangażowanie moderatora do przeprowadzenia oceny ryzyka wraz z Radą i Dyrektorem – Raportowanie ustalonego apetytu na ryzyko pracownikom Rady Arts Council	Etap 1

[Przejdź do treści](#)

2. Przeddefiniowanie sztuki i jakości artystycznej



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

Plan wdrożenia polityki równości, różnorodności i integracji
2023–2028

2. Przedefiniowanie sztuki i jakości artystycznej

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmonogram
Redefiniowanie sztuki	Dyrektor ds. rozwoju strategicznego	– Rada Arts Council rozszerza definicję finansowanych form sztuki i wspiera bardziej zróżnicowaną gamę artystów i organizacji, – Solidne badania pozwalające zidentyfikować wiele niewiadomych	– Przeprowadzenie zakrojonego na szeroką skalę projektu badawczego, w tym konsultacji z podmiotami z sektora, dotyczącego nowych form i gatunków sztuki w celu zbadania parametrów i oceny wpływu rozszerzenia zakresu definicji sztuki, zgodnie z definicją sztuki zawartą w ustawie o sztuce – Raportowanie ustaleń i formułowanie zaleceń	Etap 1
			– Opracowanie planu wdrożenia zaleceń badawczych – Rozszerzenie definicji form sztuki finansowanych przez Radę Arts Council	Etap 2

2. Przedefiniowanie sztuki i jakości artystycznej

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmonogram
Redefiniowanie sztuki	Dyrektor ds. rozwoju strategicznego	– Rada Arts Council rozszerza definicję finansowanych form sztuki i wspiera bardziej zróżnicowaną gamę artystów i organizacji, – Solidne badania pozwalające zidentyfikować wiele niewiadomych	– Przeprowadzenie zakrojonego na szeroką skalę projektu badawczego, w tym konsultacji z podmiotami z sektora, dotyczącego nowych form i gatunków sztuki w celu zbadania parametrów i oceny wpływu rozszerzenia zakresu definicji sztuki, zgodnie z definicją sztuki zawartą w ustawie o sztuce – Raportowanie ustaleń i formułowanie zaleceń	Etap 1

2. Przedefiniowanie sztuki i jakości artystycznej

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmonogram
Redefiniowanie sztuki	Dyrektor ds. rozwoju strategicznego	– Rada Arts Council rozszerza definicję finansowanych form sztuki i wspiera bardziej zróżnicowaną gamę artystów i organizacji, – Solidne badania pozwalające zidentyfikować wiele niewiadomych	– Opracowanie planu wdrożenia zaleceń badawczych – Rozszerzenie definicji form sztuki finansowanych przez Radę Arts Council	Etap 1

2. Przedefiniowanie sztuki i jakości artystycznej

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmonogram
Jakość artystyczna	Dyrektor ds. rozwoju strategicznego	– Nowe badania informujące o ocenie jakości artystycznej, aby w szczególności uwzględnić zasady EDI i wyeliminować praktyki wykluczające – Nowy model oceny, uwzględniający powyższe badania, wprowadzony we wszystkich wytycznych i procedurach oceny finansowania	– Zaangażowanie konsultanta badawczego do przeprowadzenia przeglądu istniejących badań i kierowania rozwojem definicji jakości artystycznej (Matarasso/ pięć rozważań) w celu dostosowania definicji jakości artystycznej do zasad EDI – Aktualizacja wytycznych dotyczących oceny i włączenie nowego modelu oceny do wszystkich systemów finansowania – Przeprowadzanie corocznych szkoleń dla asesorów i panelistów	Etap 2

2. Przedefiniowanie sztuki i jakości artystycznej

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmonogram
Strategiczne organizacje finansujące	Dyrektor ds. rozwoju strategicznego	– Wprowadzono nowe strategicznie finansowane organizacje, które odzwierciedlają rosnącą różnorodność w Irlandii i są zgodne z nowymi definicjami sztuki, praktyk artystycznych i jakości artystycznej, zwiększając zdolność Rady Arts Council do angażowania nowych artystów i rozwoju sektora – Silna praktyka EDI ustanowiona jako kluczowy aspekt podstawowej infrastruktury artystycznej	– Przegląd badań i konsultacji z etapów 1 i 2 – Rozwijanie możliwości stopniowego włączania nowych organizacji do programu finansowania strategicznego – Wprowadzono nowe strategicznie finansowane organizacje	Etap 3

[Przejdź do treści](#)

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

Plan wdrożenia polityki równości, różnorodności i integracji
2023–2028

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmonogram
Proces składania wniosków	Dyrektor ds. usług korporacyjnych	– Nowe, dostępne i integracyjne formularze zgłoszeniowe i wytyczne wprowadzone we wszystkich dotacjach i nagrodach, ze szczególnym uwzględnieniem m.in: – nowych kandydatów – wnioskodawców z niepełnosprawnościami – kandydatów, których pierwszym językiem nie jest angielski lub irlandzki – kandydatów potrzebujących wsparcia w zakresie czytania i pisanie – wnioskodawców z ograniczonym dostępem do Internetu	– Opierając się na istniejących badaniach, należy przejrzeć i zaktualizować całą zawartość aplikacji, aby uwzględnić podejście oparte na dostępności jako część nowego systemu online – Dalsze finansowanie kosztów dostępu dla niepełnosprawnych artystów	Etap 1

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmonogram
Proces składania wniosków	Dyrektor ds. usług korporacyjnych	– Nowe, dostępne i integracyjne formularze zgłoszeniowe i wytyczne wprowadzone we wszystkich dotacjach i nagrodach, ze szczególnym uwzględnieniem m.in: – nowych kandydatów – wnioskodawców z niepełnosprawnościami – kandydatów, których pierwszym językiem nie jest angielski lub irlandzki – kandydatów potrzebujących wsparcia w zakresie czytania i pisanie – wnioskodawców z ograniczonym dostępem do Internetu	– Udostępnienie formularzy zgłoszeniowych i wytycznych w wielu językach (do złożenia w języku angielskim/irlandzkim) – Opracowanie szablonów aplikacji – Opracowanie systemu zapewniającego dostęp do kosztów i wsparcia przy składaniu wniosków, zarówno online, jak i osobiście, niezależnie od wyniku rozpatrzenia wniosku – Opracowanie dodatkowych metod aplikacji (np. wideo)	Etap 3

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmonogram
Harmonogram finansowania	Dyrektor ds. usług korporacyjnych	– Powiadomienie z większym wyprzedzeniem o harmonogramach finansowania, w połączeniu z dłuższymi, bardziej elastycznymi oknami czasowymi na składanie wniosków, w celu wsparcia przygotowania i planowania wniosków, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu na, w szczególności, ale nie wyłącznie: – artystów z niepełnosprawnościami – opiekunów – pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin – kandydatów potrzebujących wsparcia w zakresie czytania i pisanie – wnioskodawców z ograniczonym dostępem do Internetu	– Przeprowadzenie konsultacji w całym sektorze, ze szczególnym uwzględnieniem 10 cech chronionych, w celu lepszego zrozumienia barier w wypełnianiu wniosków – Przegląd harmonogramu systemów finansowania i opracowanie nowego harmonogramu finansowania w ramach ram finansowania na lata 2022–2025	Etap 2

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Harmonogram finansowania	Dyrektor ds. usług korporacyjnych	– Powiadomienie z większym wyprzedzeniem o harmonogramach finansowania, w połączeniu z dłuższymi, bardziej elastycznymi oknami czasowymi na składanie wniosków, w celu wsparcia przygotowania i planowania wniosków, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu na, w szczególności, ale nie wyłącznie: – artystów z niepełnosprawnościami – opiekunów – pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin – kandydatów potrzebujących wsparcia w zakresie czytania i pisanie – wnioskodawców z ograniczonym dostępem do Internetu	– Opracowanie i wdrożenie bardziej elastycznego podejścia do dat otwarcia i zamknięcia finansowania w oparciu o konsultacje na etapie 1 – Publikacja rocznego harmonogramu finansowania na początku ostatniego kwartału poprzedniego roku – Rozszerzenie okna czasowego składania wniosków – Wprowadzenie dodatkowego czasu na złożenie wniosku w zależności od potrzeb	Etap 2

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Doradcy i asesory	Dyrektorzy artystyczni	– Większa reprezentacja doradców i oceniających we wszystkich cechach chronionych w celu uniknięcia potencjalnej stronniczości w procedurach oceny i promowania zewnętrznego zaufania do procesu	– Badanie obecnych doradców i asesorów w odniesieniu do 10 cech chronionych – Aktualizacja procedur przetargowych w celu uwzględnienia celów EDI i zapewnienia reprezentacji wszystkich cech chronionych – Przegląd i aktualizacja podręcznika doradcy oraz wytycznych dotyczących podwykonawstwa asesorów w celu uwzględnienia zasad EDI	Etap 3

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Ocena i punktacja	Dyrektor ds. usług korporacyjnych	– Zaktualizowane kryteria oceny i procedury punktacji, które jasno określają cele EDI, promując większą różnorodność otrzymanych wniosków i, odpowiednio, wyników finansowania	– Przegląd wszystkich procedur oceny i punktacji – Opracowanie i wdrożenie zaleceń na podstawie przeglądu przeprowadzonego na etapie 1 – Aktualizacja opublikowanych wytycznych dotyczących oceny i punktacji – Prowadzenie szkoleń dla pracowników, rady i asesatorów	Etap 2

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Panele równorzędne	Dyrektor ds. usług korporacyjnych	– Bardziej zróżnicowana reprezentacja w panelach partnerskich, odzwierciedlająca różnorodność Irlandii, ze szczególnym uwzględnieniem 10 cech chronionych	– Przegląd istniejących danych dotyczących tworzenia zrównoważonych paneli, w tym: – Wybór panelistów – Wytyczne dotyczące panelu partnerskiego – Informacje zwrotne z panelu	Etap 1
			– Opracowanie i wdrożenie nowego procesu przeglądu i działania na podstawie informacji zwrotnych z panelu partnerskiego – Opracowanie i wdrożenie nowej procedury tworzenia zrównoważonych paneli odzwierciedlających różnorodność Irlandii, ze szczególnym uwzględnieniem 10 cech chronionych – Opracowanie i przeprowadzenie szkolenia EDI dla panelistów – Przegląd i aktualizacja wytycznych dotyczących panelu partnerskiego	Etap 2

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Opinia zwrotna	Dyrektor ds. usług korporacyjnych	– Kompleksowa informacja zwrotna oferowana w odniesieniu do wszystkich nagród w celu zwiększenia możliwości składania lepszych wniosków przez wnioskodawców i rozszerzenia roli rozwojowej Rady Arts Council	– Przegląd podejścia do informacji zwrotnych we wszystkich programach finansowania – Opracowanie i wdrożenie nowej, spójnej procedury informacji zwrotnej we wszystkich programach finansowania zgodnie z rolą rozwojową Rady Arts Council	Etap 2

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Niekwalifikowalność	Dyrektor ds. usług korporacyjnych	– Jasne kryteria kwalifikowalności wymienione w celu zmniejszenia wysokiego poziomu niekwalifikowalności	– Wprowadzenie corocznej analizy niekwalifikujących się wniosków, z uwzględnieniem wskaźników i wymienionych powodów – Coroczna aktualizacja wytycznych dotyczących aplikacji i podejścia do poradni informacyjnych (lub w razie potrzeby) w celu uwzględnienia ustaleń z procesu	Etap 2

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Wsparcie dla osób niepełnosprawnych	Dyrektor i Rada	– Współpraca z interesariuszami w celu wspierania artystów z niepełnosprawnościami w utrzymaniu wsparcia dla osób niepełnosprawnych po otrzymaniu finansowania z Rady Arts Council	– Wraz z konsultantem ocena i zestawienie istniejących badań i konsultacji w celu zidentyfikowania kluczowych barier – Rekomendowanie rozwiązań i współpraca z Departamentem Ochrony Socjalnej	Etap 1

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Koszty dla rodziców i opiekunów	Dyrektor finansowy	– Spójne podejście do wspierania kosztów opieki wprowadzone we wszystkich programach finansowania, aby stworzyć więcej możliwości dla artystów z obowiązkami opiekuńczymi	– Opracowanie spójnego podejścia do wspierania kosztów opieki we wszystkich programach finansowania (w tym finansowania strategicznego) – Wprowadzenie procesu ubiegania się o zwrot kosztów opieki we wszystkich programach finansowania	Etap 1
			– Coroczna ocena popytu	Etap 2

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Kreatywne szkoły	Dyrektor ds. szkół kreatywnych	– Większa reprezentacja wśród partnerów kreatywnych we wszystkich cechach chronionych w celu lepszego zrozumienia wszelkich potencjalnych uprzedzeń i barier w ramach programu	– Przeprowadzenie ankiety wśród obecnych partnerów kreatywnych w celu określenia poziomu reprezentacji w odniesieniu do 10 cech chronionych	Etap 1
			– Aktualizacja procedur przetargowych w celu uwzględnienia celów EDI i zapewnienia reprezentacji wszystkich 10 cech chronionych – Rozszerzenie możliwości szkoleniowych EDI dla partnerów kreatywnych	Etap 2

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Kreatywne szkoły	Dyrektor ds. szkół kreatywnych	– Identyfikacja wszelkich dodatkowych barier w uczestnictwie w programie Kreatywne Szkoły w celu stworzenia w pełni włączającego programu w różnych szkołach i placówkach	– Przeprowadzenie konsultacji ze szkołami i środowiskami młodzieżowymi, które nigdy nie uczestniczyły w programie, w celu określenia barier w składaniu wniosków – Opracowanie programu i działań informacyjnych w oparciu o konsultacje i informacje zwrotne	Etap 2

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Kreatywne szkoły	Dyrektor ds. szkół kreatywnych	– Dodatkowe środki na pokrycie kosztów dostępu i dodatkowych potrzeb dzieci, młodzieży, nauczycieli i niepełnosprawnych twórców, aby zapewnić pełne uczestnictwo szkół i placówek alternatywnych w programie „Kreatywne Szkoły”	– Uaktualnienie procesu składania wniosków w celu uwzględnienia kosztów dostępu i dodatkowych potrzeb – Promowanie dostępności kosztów dostępu i dodatkowych potrzeb wśród potencjalnych wnioskodawców	Etap 1

3. Bardziej efektywny i dostępny model finansowania

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Nieznane bariery	Dyrektor ds. usług korporacyjnych	– Stale identyfikowane są dodatkowe bariery dla finansowania przez Radę Arts Council	– Włączenie procesu informacji zwrotnej w nowy system aplikacji i coroczna analiza danych – Przeprowadzanie co dwa lata szeroko zakrojonych konsultacji dotyczących finansowania i formularzy wniosków	Etap 1
			– Opracowanie nowych działań na podstawie zebranych danych	Etap 3

[Przejdź do treści](#)

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

Plan wdrożenia polityki równości, różnorodności i integracji
2023–2028

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Rekrutacja personelu/ Reprezentacja pracowników	Dyrektor ds. zasobów ludzkich	– Dane dotyczące równości pracowników Rady Arts Council wprowadzone w celu wsparcia rozwoju skutecznych praktyk rekrutacji i zatrzymywania pracowników EDI w celu stworzenia reprezentatywnej siły roboczej	– Opracowanie i przeprowadzenie corocznej ankiety dotyczącej godności w miejscu pracy w całej Radzie Arts Council, – Analizowanie danych i opracowywanie nowych działań na podstawie wyników	Etap 2
			– Opracowanie i przeprowadzenie corocznej ankiety koncentrującej się na 10 cechach chronionych, 3 – Analizowanie danych i opracowywanie nowych praktyk w zakresie rekrutacji, zatrzymywania i wsparcia w oparciu o wyniki	Etap 2

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Praktyki zatrudniania osób niepełnosprawnych	Dyrektor ds. zasobów ludzkich	– Opracowanie i wprowadzenie kodeksu praktyk w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych	– Ocena istniejących w sektorze publicznym kodeksów postępowania dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych – Opracowanie kodeksu praktyk w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych	Etap 2
Praktyki zatrudniania	Dyrektor ds. zasobów ludzkich	– Ankieta dotycząca danych na temat równości wprowadzona dla kandydatów do pracy w celu wsparcia rozwoju skutecznych praktyk rekrutacji i zatrzymywania EDI dla reprezentatywnej siły roboczej.	– Opracowanie i administrowanie ankietą dotyczącą równości kandydatów, ze szczególnym uwzględnieniem 10 cech chronionych	Etap 1
			– Coroczne analizowanie danych i opracowywanie w odpowiedzi nowych praktyk rekrutacyjnych	Etap 2

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Szkolenie	Dyrektor ds. zasobów ludzkich	– Wprowadzono ciągłe szkolenia EDI w celu włączenia praktyk EDI do codziennych schematów pracy	– Opracowanie ciągłego, przekrojowego programu szkoleniowego EDI dla pracowników i członków Rady – Zaangażowanie zewnętrznego konsultanta do przeprowadzania szkoleń raz na kwartał	Etap 1

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Rozwój personelu	Dyrektor ds. zasobów ludzkich	– Wprowadzono formalne ustalanie celów EDI w celu zintegrowania praktyk EDI z procesami rozwoju personelu	– Przegląd i aktualizacja systemu zarządzania wynikami i rozwoju (PMDS) oraz szablonów w celu uwzględnienia jasnych celów EDI dla wszystkich pracowników	Etap 2
Planowanie pracy	Zespół zarządzający wyższego szczebla	– Wprowadzono formalne ustalanie celów EDI w celu zintegrowania praktyk EDI z procesami planowania pracy.	– Przegląd rocznych procedur planowania pracy w celu uwzględnienia celów EDI dla wszystkich działów i procesów planowania pracy zespołu	Etap 1
Rozwój polityki	Zespół zarządzający wyższego szczebla	– Wprowadzono formalny proces włączania zasad EDI do procedur opracowywania polityk, zapewniając kompleksowe i spójne włączenie zasad EDI do wszystkich polityk korporacyjnych	– Przegląd procesu opracowywania polityki zgodnie z zasadami EDI – Ustanowienie formalnej procedury zapewniającej włączenie zasad EDI do wszystkich opracowywanych polityk	Etap 2
			– Wprowadzenie corocznego monitorowania polityk w celu zapewnienia uwzględnienia zasad EDI	Etap 3

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Rada	Dyrektor	– Proces wyboru członków Rady, który formalnie uwzględnia zasady EDI w celu zapewnienia konsekwentnie zróżnicowanej reprezentacji w Radzie	– Przegląd obecnego procesu powoływań na stanowiska publiczne – Sformułowanie zaleceń dla organizacji ds. powoływań na stanowiska publiczne w celu włączenia zasad EDI do procesu wyboru członków Rady	Etap 2

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Dostępny budynek	Dyrektor ds. usług korporacyjnych	– Przeniesienie Rady Arts Council do w pełni dostępnego budynku w ciągu najbliższych 5 lat, aby umożliwić pełne uczestnictwo pracowników, kandydatów i odwiedzających z niepełnosprawnościami	– Przeprowadzenie analizy w celu ustalenia zakresu i wymagań	Etap 1
			– Zaangażowanie kierownika projektu do przeprowadzenia relokacji budynku – Wdrożenie planowania i realizacji relokacji budynku wraz z kierownikiem projektu i kierownikiem ds. zmian – Przeniesienie do nowego, w pełni dostępnego budynku	Etap 2–3

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Korporacyjny plan dostępu	Dyrektor ds. usług korporacyjnych	– Wprowadzenie formalnego Korporacyjnego Planu Dostępu w celu zapewnienia kompleksowego podejścia do promowania dostępu w świadczeniu usług Rady Arts Council	– Zaangażowanie konsultanta do przeglądu bieżących usług dostępu i opracowania korporacyjnego planu dostępu – Zatrudnienie specjalisty ds. dostępu w pełnym wymiarze godzin – Opracowanie i wdrożenie korporacyjnego planu dostępu	Etap 1
			– Ogłoszenie przetargu na usługi szkoleniowe – Zaangażowanie zewnętrznego konsultanta do przeprowadzenia corocznego programu szkoleń dostępowych dla pracowników	Etap 2–3

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Wewnętrzne narzędzia	Dyrektor ds. rozwoju strategicznego	– Wprowadzenie narzędzi wsparcia EDI w celu rozwijania zdolności personelu i realizacji celów EDI	– Opracowanie zestawu narzędzi EDI dla pracowników wewnętrznych – Wprowadzenie kwartalnych kontroli EDI w dziale w celu monitorowania postępów i zbierania informacji zwrotnych na temat dodatkowych metod wsparcia lub interwencji, corocznie	Etap 2
			– Coroczny przegląd i aktualizacja narzędzi w odpowiedzi na opinie pracowników	Etap 3

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Badania EDI i Komunikacja Rola:	Dyrektor ds. rozwoju strategicznego	– Powiększenie zespołu EDI, aby umożliwić większy zakres prowadzenia badań, rozwijania komunikacji i zarządzania wewnętrznymi zapytaniami wsparcia w celu realizacji celów EDI	– Wniosek o usankcjonowanie pełnoetatowego stanowiska ds. badań i komunikacji w zespole EDI – Rekrutacja odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów	Etap 2

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Zamówienia publiczne	Dyrektor finansowy	– Nowe praktyki zakupowe zgodne z zasadami EDI, opracowane w celu zachęcenia do większego zaangażowania szerszego grona dostawców	– Wraz z konsultantem przeprowadzenie oceny istniejącego systemu i dostawców, w odniesieniu do zasad EDI	Etap 1
			– Zaprojektowanie nowej metody zamówień (poniżej 25 000 EUR) zgodnej z zasadami EDI – Pilotaż nowego systemu – Ocena wyników programu pilotażowego – Wprowadzenie nowego systemu w całej organizacji	Etap 2
			– Wprowadzenie systemu monitorowania i ewaluacji w celu oceny wpływu	Etap 2–3
			– Opracowanie ścieżki wdrażania zmian w oparciu o wyniki monitoringu i oceny	Etap 2

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Mentoring i networking	Dyrektorzy artystyczni	– Wprowadzono nowe możliwości nawiązywania kontaktów i mentoringu dla artystów, aby ułatwić dostęp do istniejących sieci wiedzy	– Przeprowadzenie przeglądu obecnych struktur mentoringu i networkingu w celu zidentyfikowania luk i barier w uczestnictwie – Określenie kluczowych działań na rzecz rozwoju integracyjnych praktyk mentoringu i networkingu w oparciu o badania naukowe	Etap 2
			– Wdrażanie zaleceń	Etap 2–3

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Program płatnych praktyk	Dyrektorzy artystyczni	– Ustanowienie programu płatnych praktyk dla artystów ze społeczności mniejszościowych, ze szczególnym uwzględnieniem 10 cech chronionych, w celu rozpoczęcia kariery w sztuce i wspierania większych możliwości współpracy Rady Arts Council z artystami	– W oparciu o bieżącą analizę danych dotyczących równości, opracowywanie i rozwijanie rocznego programu płatnych staży trwających od 3 do 6 miesięcy – Ubieganie się o usankcjonowanie stanowisk związanych z praktykami	Etap 1
			– Ogłoszenia i rekrutacja na stanowiska związane z praktykami – Przegląd danych dotyczących równości i nagród Rady Arts Council oraz wprowadzenie dodatkowych ścieżek w oparciu o wyniki badań	Etap 2–3

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Edukacja	Dyrektorzy artystyczni	– Integracyjne sieci wiedzy opracowane w celu promowania rozwoju kariery dla początkujących i wschodzących artystów	– Przegląd istniejących relacji i sieci – Rozwijanie silniejszych relacji z odpowiednimi instytucjami szkolnictwa wyższego w celu ustanowienia integracyjnych sieci wiedzy – Opracowanie programu pomocy obejmującego: – Coroczne warsztaty dotyczące wniosków o finansowanie – Wykłady gościnne	Etap 2
			– Wdrożenie programu pomocy środowiskowej	Etap 3

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Sieć społeczeństwa obywatelskiego	Dyrektor artystyczny	– Formalne, ustalone mechanizmy wprowadzone w celu dotarcia do artystów, którzy nie są związani z Radą Arts Council	– Konsultacje z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego (z uwzględnieniem 10 cech chronionych) w celu określenia nowych możliwości współpracy	Etap 2
			– Rozwój sieci, warsztaty, szkolenia, wymiana informacji i wsparcie aplikacji	Etap 3
Szkolenie dla strategów Organizacje finansujące	Dyrektorzy artystyczni	– Wprowadzono wymóg corocznego szkolenia EDI dla organizacji finansowanych strategicznie w celu promowania równych szans dla artystów	– Opracowanie i dostarczenie podstawowego programu szkoleniowego dla organizacji finansowanych strategicznie	Etap 1
			– Ustanowienie wymogu corocznego szkolenia EDI dla wszystkich organizacji finansowanych strategicznie	Etap 2

4. Lepiej wyposażeni ludzie i kultura

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Kryteria oceny	Dyrektor ds. usług korporacyjnych	– Wprowadzenie jasnych kryteriów klasyfikacji EDI dla organizacji finansowanych strategicznie w celu wspierania i realizacji celów EDI	– Ustanowienie i wdrożenie nowego, opartego na dowodach podejścia do oceny EDI we wnioskach o finansowanie strategiczne: – Ustanowienie jaśniejszych kryteriów – Zapewnienie dodatkowych szkoleń dla kierownictwa – Coroczne monitorowanie i dostosowywanie w oparciu o strategicznie finansowane organizacje i informacje zwrotne od oceniających	Etap 2
Certyfikacja EDI	Dyrektor ds. rozwoju strategicznego	– Nowa certyfikacja EDI dla organizacji artystycznych w Irlandii wprowadzona w celu promowania spójnych praktyk EDI w całej sztuce	– Przegląd istniejących modeli certyfikacji EDI – Ustanowienie kryteriów i procesu składania wniosków	Etap 3
			– Wdrożenie certyfikacji EDI Rady Arts Council	Etap 3

[Przejdź do treści](#)

5. Skuteczniejsza wiedza i komunikacja



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

Plan wdrożenia polityki równości, różnorodności i integracji
2023–2028

5. Skuteczniejsza wiedza i komunikacja

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Gromadzenie i analiza danych (Rada Arts Council)	Dyrektor ds. rozwoju strategicznego	– Rozszerzone dane dotyczące równości wnioskodawców wprowadzone w celu wsparcia Rady Arts Council w identyfikacji i zrozumieniu luk we wsparciu finansowym w odniesieniu do celów EDI	– Wprowadzenie rozszerzonej ankiety dotyczącej równości w ramach nowego systemu online, która obejmuje wszystkie 10 cech chronionych	Etap 1
			– Coroczne zbieranie i analizowanie danych – Dalsze publikowanie rocznych raportów dotyczących równości – Opracowanie rocznych działań w odpowiedzi na zebrane dane	Etap 1–3

5. Skuteczniejsza wiedza i komunikacja

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Gromadzenie i analiza danych (Sektor artystyczny)	Dyrektorzy artystyczni	– Rozszerzony wymóg dotyczący danych na temat równości artystów i odbiorców wprowadzony wśród organizacji finansowanych strategicznie w celu poprawy zdolności Rady Arts Council do identyfikowania i rozumienia luk we wsparciu finansowym w odniesieniu do celów EDI	– Badania i zakres istniejących modeli gromadzenia danych – Wraz z konsultantem opracowanie planu dla organizacji finansowanych strategicznie w celu gromadzenia i analizowania danych dotyczących równości w odniesieniu do następujących elementów: – Artyści – Publiczność – Personel – Rada	Etap 2

5. Skuteczniejsza wiedza i komunikacja

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Gromadzenie i analiza danych (Sektor artystyczny)	Dyrektorzy artystyczni	– Rozszerzony wymóg dotyczący danych na temat równości artystów i odbiorców wprowadzony wśród organizacji finansowanych strategicznie w celu poprawy zdolności Rady Arts Council do identyfikowania i rozumienia luk we wsparciu finansowym w odniesieniu do celów EDI	– Wprowadzenie rozszerzonej ankiety dotyczącej danych na temat równości dla organizacji finansowanych strategicznie, która obejmuje wszystkie 10 cech chronionych.	
			– Wspieranie organizacji finansowanych strategicznie w corocznym gromadzeniu i analizowaniu danych – Publikacja rocznego raportu na temat równości w sektorze – Opracowanie rocznych działań w odpowiedzi na wyniki	Etap 2–3

5. Skuteczniejsza wiedza i komunikacja

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Wydarzenia środowiskowe	Dyrektor ds. komunikacji	– Silne zaangażowanie Rady Arts Council w wydarzenia niezwiązane ze sztuką i niefinansowane przez Radę Arts Council w celu poszerzenia możliwości nawiązania kontaktu z nowymi artystami, potencjalnymi wnioskodawcami i członkami społeczeństwa	– Przeprowadzenie oceny istniejącego uczestnictwa i zasięgu, zgodnie z celami EDI, w tym konsultacje z organizacjami niezwiązanymi ze sztuką	Etap 1
			– Ustanowienie zobowiązania do corocznego udziału Rady Arts Council w wydarzeniach niezwiązanych ze sztuką i wydarzeniach niefinansowanych przez Radę Arts Council – Opracowanie planu corocznego uczestnictwa w szerszej gamie wydarzeń (np. Dublin Pride Parade) – Coroczna, ogólnokrajowa seria wydarzeń otwartych Meet the Arts Council	Etap 2

5. Skuteczniejsza wiedza i komunikacja

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Wydarzenia środowiskowe	Dyrektor ds. komunikacji	– Silne zaangażowanie Rady Arts Council w wydarzenia niezwiązane ze sztuką i niefinansowane przez Radę Arts Council w celu poszerzenia możliwości nawiązania kontaktu z nowymi artystami, potencjalnymi wnioskodawcami i członkami społeczeństwa	– Wprowadzenie systemu monitorowania i ewaluacji w celu oceny zasięgu działań – Coroczne opracowanie nowych ścieżek w oparciu o wyniki monitorowania i oceny.	Etap 3

5. Skuteczniejsza wiedza i komunikacja

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Marketing	Dyrektor ds. komunikacji	– Nowa strategia marketingowa, skierowana do lokalnych przestrzeni pozaartystycznych, wprowadzona w celu zapewnienia Radzie Arts Council większych możliwości angażowania nowych artystów, potencjalnych wnioskodawców i członków społeczeństwa	– Przeprowadzenie oceny istniejącej strategii marketingowej z naciskiem na cele EDI	Etap 1
			– Inwestowanie w strategię marketingową skierowaną do lokalnych przestrzeni pozaartystycznych, łącząc internetowe i tradycyjne formy marketingu – Wprowadzenie systemu monitorowania i ewaluacji w celu oceny zasięgu działań	Etap 2–3
			– Coroczne opracowanie nowych ścieżek w oparciu o wyniki monitorowania i oceny.	Etap 3

5. Skuteczniejsza wiedza i komunikacja

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Marketing	Dyrektor ds. komunikacji	– Wprowadzono nową strategię marketingu rekrutacyjnego, aby zwiększyć widoczność możliwości zatrudnienia w Radzie Arts Council poza tradycyjnymi przestrzeniami reklamowymi i zapewnić, że możliwości dotrą do szerszego grona potencjalnych kandydatów	– Przeprowadzenie oceny istniejącej marketingowej strategii rekrutacyjnej z naciskiem na cele EDI – Opracowanie nowej integracyjnej marketingowej strategii rekrutacyjnej z połączeniem internetowych i tradycyjnych form marketingu w celu poszerzenia zasięgu Rady Arts Council	Etap 2
			– Wprowadzenie systemu monitorowania i ewaluacji w celu oceny zasięgu działań	Etap 2–3
			– Coroczne opracowanie nowych ścieżek w oparciu o wyniki monitorowania i oceny.	Etap 3

5. Skuteczniejsza wiedza i komunikacja

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Marketing	Dyrektor ds. komunikacji	– Wprowadzono nową kampanię informacyjną na temat finansowania w lokalnych przestrzeniach pozaartystycznych, aby wspierać większe zaangażowanie nowych artystów, potencjalnych wnioskodawców i członków społeczeństwa	– Przeprowadzenie oceny istniejącej strategii marketingu finansowania zgodnie z celami EDI. – Opracowanie i zainwestowanie w nową integracyjną strategię marketingu finansowania w celu reklamowania możliwości finansowania i dostępnego wsparcia w przestrzeniach pozaartystycznych, z połączeniem internetowych i tradycyjnych form marketingu	Etap 2
			– Wprowadzenie systemu monitorowania i ewaluacji w celu oceny zasięgu działań	Etap 2–3
			– Coroczne opracowanie nowych ścieżek w oparciu o wyniki monitorowania i oceny	Etap 3

5. Skuteczniejsza wiedza i komunikacja

[Przejdź do treści](#)

Obszar priorytetowy	Osoba odpowiedzialna	Wynik	Kluczowe działania	Harmogram
Nieznane bariery	Dyrektor ds. rozwoju strategicznego	– Stale identyfikowane są dodatkowe bariery dla finansowania przez Radę Arts Council	– Prowadzenie corocznych, ogólnosektorowych konsultacji na temat barier w uczestnictwie w sztuce – Coroczna analiza informacji zwrotnych	Etap 2
			– Opracowanie nowych działań na podstawie zebranych danych	Etap 3

[Przejdź do treści](#)

6. Ciągłe monitorowanie monitoring i ocena



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

Plan wdrożenia polityki równości, różnorodności i integracji
2023–2028

6. Ciągłe monitorowanie monitoring i ocena

[Przejdź do treści](#)

Priority Area	Accountable	Outcome	Key Actions	Timeline
Monitoring i ocena	Dyrektor i kierownictwo wyższego szczebla	– Wprowadzono formalne ramy regularnego i ciągłego monitorowania i oceny w celu ułatwienia sprawnego reagowania i realizacji działań	– Wewnętrzna grupa robocza będzie nadal nadzorować wdrażanie planu działania – Kwartalne raporty dotyczące statusu na poziomie kierownictwa wyższego szczebla i Rady – Ustanowienie formalnych procedur monitorowania i oceny w regularnych odstępach czasu przez cały cykl obowiązywania planu wdrożenia – Przegląd planu Etapu 1 na koniec roku 1 i wprowadzenie wszelkich niezbędnych dostosowań działań Etapu 2 – Przegląd planu Etapu 2 na koniec roku 3 i wprowadzenie wszelkich niezbędnych dostosowań działań Etapu 3 – Ocena pełnego planu wdrożenia na koniec roku 5	Etap 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