

Plano de Implementação de Igualdade, Diversidade e Inclusão

2023–2028

the arts
council
ḃ chomhairle
ealaíon

Índice

	Introdução	6
	Abordagem por Fases	9
	Abordagem Flexível	9
	Interseccionalidade	10
	Prestação de Contas e Responsabilidade	11
	1. Estabelecendo o Apetite ao Risco	12
	2. Redefinindo Artes e a Qualidade Artística	14
	3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível	18
	4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas	31
	5. Conhecimento e Comunicações Mais Eficazes	48
	6. Monitoramento e Avaliação Contínuos	58

Em tudo do que faz, o Arts Council se esforça por respeitar, apoiar e garantir a inclusão de todas as vozes e culturas que compõem a Irlanda de hoje, de todos os setores da sociedade, de comunidades já existentes e comunidades novas, e de pessoas de todas as origens sociais, etnias e tradições.

A Política de Igualdade, Diversidade e Inclusão (IDI) [EDI na sigla inglesa, de Equality, Diversity and Inclusion, anteriormente EHRD] do Arts Council assenta no princípio de que todas as pessoas na Irlanda têm o mesmo direito de se engajar e participar de atividades artísticas, independentemente da idade, estado civil ou familiar, deficiência, gênero, raça, religião, orientação sexual ou status socioeconômico, ou de ser ou não membro da comunidade Traveller. A Política de IDI reconhece que, embora iniciativas de desenvolvimento tenham sido promovidas e apoiadas pelo Arts Council ao longo de muitos anos, o nosso trabalho para promover mudanças continua sendo muito limitado e compartimentado. Estamos plenamente cientes de que, no âmbito das artes na Irlanda, existe ainda muita desigualdade, com um número substancial de pessoas que continua enfrentando entraves ao seu envolvimento e participação de atividades artísticas.

Acreditamos que, por meio da promoção da igualdade, diversidade e inclusão nas artes na Irlanda, conseguimos beneficiar de resultados artísticos enriquecedores e de uma prática contemporânea desafiadora, relevante e que espelha com maior precisão a nossa sociedade atual.

Como agência incumbida do desenvolvimento das artes na Irlanda, é fundamental que o Arts Council adote uma abordagem proativa e focada na garantia de um direito humano básico¹ : assegurar que todas as pessoas que vivem na Irlanda tenham a oportunidade de se envolver e participar de atividades artísticas.

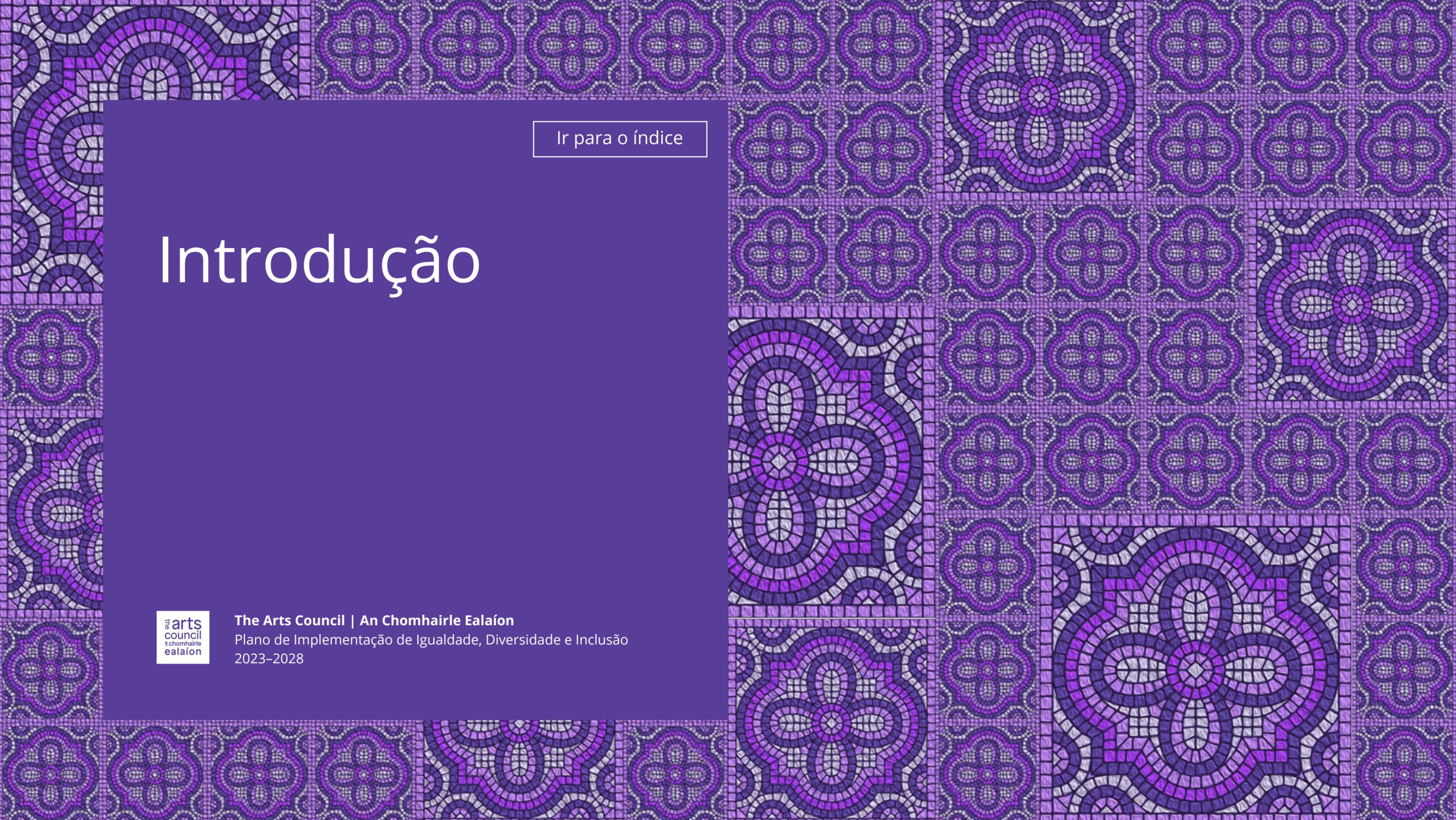
A Política de IDI se compromete a colocar a igualdade, a diversidade e a inclusão no centro dos planos operacionais e estratégicos do Arts Council. Conforme declarado na Política, isso exigirá mudanças fundamentais em nossas estruturas e operações, bem como naqueles que apoiamos na realização das artes na Irlanda.

Como princípio fundamental do Making Great Art Work, o "respeito à diversidade" será implementado por meio de uma série de ações, atividades contínuas e objetivos de curto, médio e longo prazo.

¹ Declaração de Direitos Humanos da ONU - Artigo 27.

(1) Todas as pessoas têm o direito de participar livremente da vida cultural da comunidade, de apreciar as artes e de compartilhar o avanço científico e seus benefícios.

(2) Toda pessoa tem direito à proteção dos interesses morais e materiais resultantes de qualquer produção científica, literária ou artística da qualquer autor.



[Ir para o índice](#)

Introdução



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

Plano de Implementação de Igualdade, Diversidade e Inclusão
2023-2028

Introdução

O desenvolvimento do Plano de Implementação do IDI 2023-2028 marca o compromisso contínuo do Arts Council com a erradicação das barreiras que impedem o pleno acesso e participação às artes na Irlanda. Ele se baseia nos resultados de uma avaliação aprofundada do Plano de Ação da Política de IDI 2019-2021, realizada em 2022, bem como em consultas internas e externas, análise de dados e uma extensa revisão da literatura acadêmica e das melhores práticas neste campo de atuação.

Os resultados identificaram cinco principais entraves ao acesso e à participação nas artes na Irlanda de hoje:

1. Definição restritiva das formas de arte e práticas financiadas pelo Arts Council
2. Modelo de financiamento inacessível
3. Integração limitativa das práticas de trabalho com IDI no Arts Council e apoio e envolvimento limitados com o setor artístico nas práticas de trabalho com IDI.
4. Conhecimento limitado sobre os entraves à participação e abordagens inconsistentes de comunicação e divulgação
5. Falta de monitoramento e avaliação contínuos das iniciativas de IDI

Introdução

Embora estes entraves tenham sido identificados, estamos cientes da existência de outras barreiras ainda desconhecidas, cuja divulgação requer pesquisas, análises e ações complementares.

Com isso em mente, o Plano de Implementação 2023-2028 delinea novos pontos de ação e uma nova maneira de atuação que incorpora os princípios e objetivos de IDI em todo o Arts Council e no setor artístico.

O referido plano foi desenvolvido com os seguintes atributos:

- Está dividido em **etapas**
- Foi projetado para ser **flexível** e **dar resposta pronta**
- Adota uma abordagem **intersectorial**
- Define claramente **as responsabilidades**

Abordagem por Fases

O plano de implementação está dividido em três etapas:

Etapa 1: Junho de 2023 - maio de 2024

Etapa 2: junho de 2024 - maio de 2026

Etapa 3: junho de 2026 - maio de 2028

Abordagem Flexível

[Ir para o índice](#)

Uma abordagem flexível, contendo a agilidade que a mudança genuína e duradoura exige, permite que o Arts Council produza respostas rápidas a entraves recém-identificados e permite a possibilidade de adaptação para garantir que nova abordagem de atuação seja cuidadosamente incorporada em nosso trabalho.

Na prática, isso significa que as ações, as metas e os timelines (os prazos) podem, e devem, mudar com base em novos aprendizados.

Interseccionalidade

O Plano de Implementação reconhece que as pessoas não podem ser classificadas e rigidamente compartimentadas em características protegidas, já que vários fatores podem se cruzar, como de fato se cruzam, para aumentar a exclusão das atividades artísticas. Por isso, embora algumas ações surjam como resposta a um entrave já conhecido e relacionado com uma determinada característica protegida, todas as ações e metas importantes são projetadas com o entendimento de que a remoção de entraves pode e deve beneficiar um grupo mais abrangente de indivíduos. Por outras palavras, reconhecemos não existir hierarquia entre as características protegidas e que o nosso dever é garantir igualdade para todos.

Prestação de Contas e Responsabilidade

A responsabilidade do Plano de Implementação de IDI será atribuída a todos os níveis do Arts Council, sendo os membros da Equipe Executiva e o Diretor aqueles que em última análise respondem por todos os pontos de ação. Isso garantirá que os princípios de IDI sejam incorporados em toda a organização como um aspecto fundamental do trabalho diário, garantirá que haja linhas claras de prestação de contas, de responsabilização e de propriedade em cada equipe, e fará com que haja uma liderança visível, tanto interna quanto externamente, no que se refere aos objetivos de IDI.

[Ir para o índice](#)

1. Estabelecendo o Apetite ao Risco

1. Estabelecendo o Apetite ao Risco

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Avaliação do Apetite pelo Risco	Diretor do Arts Council e membros do Conselho	<ul style="list-style-type: none">- Articulação clara do apetite ao risco do Conselho e do Executivo para promover os objetivos de IDI	<ul style="list-style-type: none">- Contratar um facilitador para conduzir uma avaliação de risco com o Conselho e o Diretor- Relatório sobre o apetite ao risco estabelecido para a equipe do Arts Council	Etapa 1

[Ir para o índice](#)

2. Redefinindo Artes e Qualidade Artística



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
Plano de Implementação de Igualdade, Diversidade e Inclusão
2023–2028

2. Definindo Artes e Qualidade Artística

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Redefinindo as artes	Diretor de Desenvolvimento Estratégico	<ul style="list-style-type: none">– O Arts Council amplia a definição das formas de arte financiadas e apoia um leque mais diversificado de artistas e organizações.– Pesquisa rigorosa para identificar várias incógnitas	<ul style="list-style-type: none">– Efetuar um projeto de pesquisa em larga escala, com consultas ao setor, sobre formas e gêneros artísticos emergentes para explorar os parâmetros e avaliar o impacto da expansão da definição de formas artísticas, de acordo com a definição de artes segundo a Lei das Artes– Relatar as descobertas e fazer recomendações	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none">– Desenvolver um plano para implementar as recomendações da pesquisa– Alargar a definição das formas de arte financiadas pelo Arts Council	Etapa 2

2. Definindo Artes e Qualidade Artística

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Qualidade artística	Diretor de Desenvolvimento Estratégico	<ul style="list-style-type: none">– Novas pesquisas que informam a avaliação da qualidade artística para incluir especificamente os princípios de IDI e remover práticas de exclusão– Novo modelo de avaliação que, incorporando a pesquisa acima, é introduzido em todas as orientações e procedimentos de avaliação de financiamento	<ul style="list-style-type: none">– Contratar um consultor de pesquisa para realizar uma análise das pesquisas já existentes e liderar o desenvolvimento das definições de qualidade artística (Matarasso/Cinco Considerações) de modo a alinhar essas definições de qualidade artística com os princípios de IDI– Atualizar as diretrizes de avaliação e incorporar o novo modelo de avaliação em todos os planos de financiamento– Oferecer treinamento anual para avaliadores e membros do painel.	Etapa 2

2. Definindo Artes e Qualidade Artística

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Organizações de financiamento estratégico	Diretor de Desenvolvimento Estratégico	<ul style="list-style-type: none">– Introdução de novas organizações estrategicamente financiadas que refletem a crescente diversidade na Irlanda e se alinham com as novas definições de artes, práticas artísticas e qualidade artística, aumentando desse modo a capacidade do Arts Council de se envolver com novos artistas e crescer com o setor– Prática sólida de IDI estabelecida como uma faceta fundamental da infraestrutura essencial das artes	<ul style="list-style-type: none">– Revisar pesquisas e consultas das fases 1 e 2– Desenvolver oportunidades para a inclusão gradual de novas organizações no programa de Financiamento Estratégico– Introdução de novas organizações no esquema de financiamento estratégico	Etapa 3

[Ir para o índice](#)

3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
Plano de Implementação de Igualdade, Diversidade e Inclusão
2023–2028

3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Processo de inscrição	Diretor de Serviços Corporativos	<ul style="list-style-type: none">- Novos formulários e diretrizes de inscrição acessíveis e inclusivos, introduzidos em todos os subsídios e prêmios, com consideração especial, mas não limitada a:<ul style="list-style-type: none">- novos candidatos- candidatos com deficiência- candidatos cujo primeiro idioma não seja o inglês ou o irlandês- candidatos que precisam de suporte de alfabetização- candidatos com acesso limitado à Internet	<ul style="list-style-type: none">- Com base na pesquisa existente, revisar e atualizar todo o conteúdo do aplicativo para incorporar uma abordagem orientada à acessibilidade como parte do novo sistema online.- Continuar a financiar os custos de acesso para artistas com deficiência	Etapa 1

3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Processo de inscrição	Diretor de Serviços Corporativos	<ul style="list-style-type: none">– Novos formulários e diretrizes de inscrição acessíveis e inclusivos, introduzidos em todos os subsídios e prêmios, com consideração especial, mas não limitada a:<ul style="list-style-type: none">– novos candidatos– candidatos com deficiência– candidatos cujo primeiro idioma não seja o inglês ou o irlandês– candidatos que precisam de suporte de alfabetização– candidatos com acesso limitado à Internet	<ul style="list-style-type: none">– Disponibilizar formulários de inscrição e diretrizes em vários idiomas (a serem submetidos em inglês/irlandês)– Desenvolver modelos de aplicativos– Desenvolver um sistema que informe os custos de acesso e suporte para candidaturas, tanto online quanto pessoalmente, independentemente do resultado das mesmas– Desenvolver métodos adicionais de candidatura (por exemplo, por vídeo)	Etapa 3

3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Cronograma de financiamento	Diretor de Serviços Corporativos	<ul style="list-style-type: none">- Aviso feito mais cedo sobre os prazos de financiamento, combinado com períodos mais longos e mais flexíveis para a candidatura, de modo a apoiar a preparação e o planejamento das candidaturas, com referência específica particular, mas não limitada, ao impacto sobre:<ul style="list-style-type: none">- artistas com deficiência- cuidadores de dependentes- trabalhadores em tempo integral- candidatos que precisam de suporte de alfabetização- candidatos com acesso limitado à Internet	<ul style="list-style-type: none">- Realizar consultas em todo o setor, com consideração especial pelas 10 características protegidas, para melhor entender os entraves ao preenchimento das candidaturas- Revisar o cronograma dos prazos de financiamento e desenvolver um novo cronograma de financiamento como parte da estrutura de financiamento de 2022 a 2025	Etapa 2

3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Cronograma de financiamento	Diretor de Serviços Corporativos	<ul style="list-style-type: none">- Aviso feito mais cedo sobre os prazos de financiamento, combinado com períodos mais longos e mais flexíveis para a candidatura, de modo a apoiar a preparação e o planejamento das candidaturas, com referência específica particular, mas não limitada, ao impacto sobre:<ul style="list-style-type: none">- artistas com deficiência- cuidadores de dependentes- trabalhadores em tempo integral- candidatos que precisam de suporte de alfabetização- candidatos com acesso limitado à Internet	<ul style="list-style-type: none">- Desenvolver e implementar uma abordagem mais flexível para as datas de início e fecho do financiamento com base nas consultas da Etapa 1- Publicar o cronograma anual de financiamento até o início do último trimestre do ano anterior- Ampliar a janela do aplicativo- Introduzir tempo adicional para a candidatura com base nas necessidades	Etapa 3

3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Consultores e Avaliadores	Diretores de Artes	<ul style="list-style-type: none">– Maior representatividade entre os consultores e avaliadores com relação a todas as características protegidas, a fim de evitar possíveis preconceitos nos procedimentos de avaliação e a promover a confiança externa no processo.	<ul style="list-style-type: none">– Fazer um levantamento junto aos consultores e avaliadores relativamente às 10 características protegidas– Atualizar os procedimentos de aceitação para incorporar os objetivos de IDI e garantir a representatividade de todas as características protegidas– Revisar e atualizar o Manual do Consultor e as diretrizes sobre subcontratação de avaliadores para incorporar os princípios de IDI	Etapa 3

3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Avaliação e Pontuação	Diretor de Serviços Corporativos	<ul style="list-style-type: none">– Critérios de avaliação e procedimentos de pontuação atualizados que articulam claramente os objetivos de IDI, promovendo uma maior diversidade de candidaturas recebidas e, conseqüentemente, de resultados de financiamento	<ul style="list-style-type: none">– Revisar todos os procedimentos de avaliação e pontuação– Desenvolver e implementar recomendações com base na análise da Etapa 1– Atualizar as diretrizes de avaliação e pontuação anteriormente publicadas– Disponibilizar treinamento à equipe, ao conselho e aos avaliadores	Etapa 2

3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Membros do Painel	Diretor de Serviços Corporativos	<ul style="list-style-type: none"> – Representatividade mais plural entre os membros do painel que reflita a diversidade da Irlanda, com referência especial às 10 características protegidas 	<ul style="list-style-type: none"> – Rever os dados existentes sobre a criação de painéis (comissões de avaliação) balanceados, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> – Seleção de seus membros – Diretrizes dos membros do painel – Feedback do painel 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Desenvolver e implementar um novo processo para analisar e agir com base no feedback do Peer Panel – Desenvolver e implementar um novo procedimento para criar painéis de decisão equilibrados que reflitam a diversidade da Irlanda, com referência especial às 10 características protegidas – Desenvolver e oferecer treinamento em IDI para os membros do Peer Panel – Revisar e atualizar as diretrizes do Peer Panel 	Etapa 2

3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Feedback	Diretor de Serviços Corporativos	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback abrangente oferecido a todas as propostas a fim de aumentar as probabilidades de melhores candidaturas e ampliar o papel de agente de desenvolvimento do Arts Council 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar as abordagens de feedback em todos os programas de financiamento - Desenvolver e implementar um novo procedimento de feedback consistente em todos os programas de financiamento e em linha com o papel de agente de desenvolvimento do Arts Council 	Etapa 2
Inelegibilidade	Diretor de Serviços Corporativos	<ul style="list-style-type: none"> - Critérios claros de elegibilidade listados para reduzir os altos níveis de inelegibilidade 	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilizar uma análise anual das candidaturas inelegíveis, considerando as taxas e os motivos apresentados. - Atualizar anualmente (ou quando necessário) as diretrizes de aplicação e a abordagem das consultas de informação para incorporar os resultados 	Etapa 2

3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Apoio a portadores de deficiência	Diretor e Conselho	<ul style="list-style-type: none"> – Colaborar com as partes interessadas para ajudar os artistas com deficiência a manter o apoio a deficientes após o recebimento do financiamento do Arts Council 	<ul style="list-style-type: none"> – Com um consultor, avaliar e reunir os dados e consultas existentes para identificar as principais barreiras – Recomendar soluções ao Departamento de Proteção Social e colaborar com ele 	Etapa 1
Custos para Pais e Cuidadores	Diretor Financeiro	<ul style="list-style-type: none"> – Abordagem consistente para apoiar os custos resultantes do cuidado de dependentes introduzida em todos os programas de financiamento para criar mais oportunidades para artistas com a responsabilidade de dependentes a seu cargo 	<ul style="list-style-type: none"> – Desenvolver uma abordagem consistente para apoiar os custos de cuidados de dependentes em todos os programas de financiamento (incluindo o Financiamento Estratégico) – Introduzir o processo de solicitação de custos com dependente em todos os programas de financiamento 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Avaliar a demanda anualmente 	Etapa 2

3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Escolas criativas	Diretor de Escolas Criativas	– Maior representação entre os Creative Associates em todas as características protegidas para melhor identificação de possíveis preconceitos e entraves dentro do programa	– Pesquisar os Creative Associates para determinar os níveis de representação relativamente às 10 características protegidas	Etapa 1
			– Atualizar os procedimentos de aquisição para incorporar os objetivos de IDI e garantir a representatividade das 10 características protegidas – Ampliar as oportunidades de treinamento em IDI para os Creative Associates	Etapa 2

3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Escolas criativas	Diretor de Escolas Criativas	<ul style="list-style-type: none"> – Identificar quaisquer entraves adicionais à participação no programa Creative Schools (Escolas Criativas) de modo a que ele seja plenamente inclusivo nas várias escolas e ambientes 	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar consultas com escolas e ambientes de jovens que nunca participaram do programa para determinar os obstáculos à inscrição/candidatura. – Desenvolver programas e ações de divulgação com base em consultas e feedback 	Etapa 2
Escolas criativas	Diretor de Escolas Criativas	<ul style="list-style-type: none"> – Recursos adicionais disponibilizados para cobrir custos de acesso e custos de necessidades adicionais para crianças, jovens, professores e Creative Associates com deficiências, para garantir a participação total de escolas e ambientes alternativos no programa Creative Schools 	<ul style="list-style-type: none"> – Atualizar o processo de inscrição/candidatura para incluir custos de acesso e necessidades adicionais – Promover a disponibilidade de custos de acesso e necessidades adicionais para possíveis candidatos 	Etapa 1

3. Modelo de Financiamento Mais Eficaz e Acessível

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Entraves desconhecidos	Diretor de Serviços Corporativos	– Identificação contínua de outros entraves ao financiamento do Arts Council	– Desenvolver um processo de feedback de candidaturas no novo sistema de candidaturas e analisar os dados anualmente	Etapa 2
			– Realizar consultas bienais e abrangentes sobre financiamento e formulários de candidatura	
			– Desenvolver novas ações com base nos dados coletados	Etapa 3

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Recrutamento de equipe/ Representatividade da força de trabalho	Diretor de Recursos Humanos	– Dados de igualdade sobre a equipe do Arts Council introduzidos para apoiar o desenvolvimento de práticas eficazes de recrutamento e retenção de IDI para criar uma força de trabalho representativa	– Desenvolver e administrar uma pesquisa anual sobre Dignidade no Local de Trabalho em todo o Arts Council, – Analisar dados e desenvolver novas ações com base nos resultados	Etapa 1
			– Desenvolver e administrar uma pesquisa anual com foco nas 10 características protegidas – Analisar dados e desenvolver novas práticas de recrutamento, retenção e apoio, com base nos resultados	Etapa 2

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Práticas de contratação para pessoas com deficiências	Diretor de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> – Desenvolvimento e introdução de um código de prática para a contratação de pessoas com deficiência 	<ul style="list-style-type: none"> – Avaliar os códigos de prática existentes no setor público sobre a contratação de pessoas com deficiência – Desenvolver um código de prática para a contratação de pessoas com deficiência 	Etapa 2
Práticas de contratação	Diretor de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> – Introdução de uma pesquisa de dados sobre igualdade para candidatos a vagas de trabalho que apoie o desenvolvimento de práticas eficazes de recrutamento e retenção de IDI para uma força de trabalho representativa 	<ul style="list-style-type: none"> – Desenvolver e efetuar uma pesquisa sobre igualdade para candidatos, com referência especial às 10 características protegidas 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Analisar os dados anualmente e desenvolver novas práticas de recrutamento como resposta 	Etapa 2

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Treinamento	Diretor de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">- Treinamento contínuo em IDI introduzido para incorporar as práticas de IDI aos padrões de trabalho diários	<ul style="list-style-type: none">- Elaborar um programa de treinamento contínuo e intersetorial em IDI para funcionários e membros do Conselho- Contratar um consultor externo para ministrar treinamento trimestralmente	Etapa 1

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Desenvolvimento da equipe	Diretor de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">– Estabelecimento formal de objetivos de IDI de modo a integrar as práticas de IDI aos processos de desenvolvimento da equipe	<ul style="list-style-type: none">– Revisar e atualizar o sistema de gestão de desempenho e desenvolvimento (SGDD) e os modelos para incluir objetivos claros de IDI para todos os membros da equipe	Etapa 2
Planejamento do trabalho	Equipe Executiva Sênior	<ul style="list-style-type: none">– Definição formal de objetivos de IDI introduzida para integrar as práticas de IDI nos processos de planejamento de trabalho	<ul style="list-style-type: none">– Revisar os procedimentos anuais de planejamento de trabalho para incluir objetivos de IDI para todos os departamentos e processos de planejamento de trabalho em equipe	Etapa 1

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Desenvolvimento de políticas	Equipe Executiva Sênior	– Introdução de um processo formal para incorporar os princípios de IDI nos procedimentos de desenvolvimento de políticas, garantindo a inclusão abrangente e consistente dos princípios de IDI em todas as políticas corporativas	– Revisar o processo de desenvolvimento de políticas de acordo com os princípios de IDI	Etapa 2
			– Introduzir o monitoramento anual das políticas para garantir a inclusão dos princípios de IDI	Etapa 3

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Conselho	Diretor	<ul style="list-style-type: none"> – Processo de seleção de membros do Conselho que incorpore formalmente os princípios de IDI a fim de garantir uma representatividade consistentemente plural no Conselho 	<ul style="list-style-type: none"> – Revisar o processo atual do Serviço de Nomeações Públicas – Fazer recomendações ao Serviço de Nomeações Públicas para incorporar os princípios de IDI ao processo de seleção de membros do Conselho 	Estágio 2
Edifício acessível	Diretor de Serviços Corporativos	<ul style="list-style-type: none"> – Mudança para um edifício do Arts Council totalmente acessível nos próximos 5 anos, a fim de permitir a participação plena de funcionários, candidatos e visitantes com deficiência 	<ul style="list-style-type: none"> – Elaborar um projeto para estabelecer o escopo e os requisitos 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Contratar um gerente de projeto para liderar a realocação do edifício – Implementar o planejamento e a entrega da realocação do edifício ao gerente de projetos e gestor da mudança – Mudança para um novo edifício totalmente acessível 	Etapa 2 - 3

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Plano de acesso corporativo	Diretor de Serviços Corporativos	– Introdução de um Plano Formal de Acesso Corporativo para garantir uma abordagem abrangente de apoio ao acesso na prestação de serviços do Arts Council	– Contratar um consultor para analisar os atuais serviços de acesso e elaborar um Plano de Acesso Corporativo	Etapa 1
			– Recrutar um Gestor de Acesso em tempo integral	– Desenvolver e implementar um plano de acesso corporativo
			– Emitir proposta para serviços de treinamento	Etapa 2
			– Contratar um consultor externo para oferecer anualmente um programa de treinamento de acesso para a equipe	

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Toolkits internos	Diretor de Desenvolvimento Estratégico	– Ferramentas de suporte de IDI introduzidas para desenvolver a capacidade da equipe e progredir nos objetivos de IDI	– Desenvolver um toolkit de IDI para a equipe interna	Etapa 2
			– Introduzir check-ins trimestrais de IDI no departamento para monitorar o progresso e coletar anualmente feedback sobre métodos adicionais de apoios ou intervenção	
			– Revisar e atualizar os toolkits anualmente em resposta ao feedback da equipe	Etapa 3

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Função de Pesquisa e Comunicações em IDI	Diretor de Desenvolvimento Estratégico	<ul style="list-style-type: none">- A equipe de IDI foi ampliada para permitir um escopo maior para realizar pesquisas, desenvolver comunicações e gerenciar consultas de apoio interno para o progresso dos objetivos de IDI	<ul style="list-style-type: none">- Solicitação de sanção para a função de Pesquisa e Comunicação em tempo integral na equipe de IDI- Recrutar candidato devidamente qualificado	Etapa 2

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Aquisição	Diretor de Finanças	<ul style="list-style-type: none"> – Novas práticas de aquisição que se alinham aos princípios de IDI, desenvolvidas para incentivar um maior envolvimento com uma gama mais ampla de fornecedores 	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar, com a ajuda de um consultor, uma avaliação do sistema e fornecedores existentes, com referência aos princípios de IDI 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Projetar um novo método de aquisição (abaixo de € 25.000) que esteja alinhado com os princípios de IDI – Novo sistema piloto – Avaliar os resultados do sistema piloto – Introduzir o novo sistema em toda a organização 	Etapa 2
			<ul style="list-style-type: none"> – Introduzir um sistema de monitoramento e avaliação para avaliar o impacto 	Etapa 2-3
			<ul style="list-style-type: none"> – Desenvolver uma via para implementar mudanças com base nos resultados de monitoramento e avaliação 	Etapa 3

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Mentoria e networking	Diretores de Artes	– Novas oportunidades de networking e mentoria introduzidas para os artistas para facilitar o acesso a redes de conhecimento existentes	– Realizar uma análise das estruturas atuais de mentoria e networking para identificar lacunas e entraves à participação	Etapa 2
			– Identificar as principais ações para o desenvolvimento de práticas inclusivas de mentoring e networking com base em pesquisas	
			– Implementar recomendações	Etapa 2 - 3

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Programa de estágio remunerado	Diretores de Artes	– Criação de um programa de estágio remunerado para artistas de comunidades minoritárias, com referência especial às 10 características protegidas, para iniciar uma carreira nas artes e apoiar mais oportunidades para o Arts Council se envolver com artistas	– Com base na análise contínua dos dados de igualdade, projetar e desenvolver um programa anual contínuo de estágios remunerados de 3 a 6 meses	Etapa 1
			– Propor aprovação para funções de estágio	
			– Anunciar e abrir vagas de estágio	Etapa 2 - 3
			– Analisar os dados sobre igualdade e os projetos financiados do Arts Council e introduzir vias adicionais com base nos resultados dos dados	

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Educação	Diretores de Artes	– Redes inclusivas de conhecimento desenvolvidas para promover a progressão na carreira de artistas iniciais e emergentes	– Analisar os relacionamentos e as networks existentes	Etapa 2
			– Desenvolver relacionamentos mais fortes com instituições de ensino superior relevantes para estabelecer redes inclusivas de conhecimento	
			– Desenvolver um programa de divulgação que inclua: <ul style="list-style-type: none">– Workshops anuais de solicitação de financiamento– Palestras de convidados	
			– Implementar programa de divulgação	Etapa 3

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Sociedade Civil	Diretor de Artes	– Mecanismos formais criados para chegar até os artistas que não estão envolvidos com o Arts Council	– Consultar organizações da sociedade civil (levando em consideração as 10 características protegidas) para identificar novas oportunidades de colaboração	Etapa 2
			– Desenvolver networks, workshops, treinamento, compartilhamento de dados e suporte a aplicativos	Etapa 3

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Treinamento para Organizações de Financiamento Estratégico	Diretores de Artes	– Foi introduzido o requisito de treinamento anual em IDI para organizações com financiamento estratégico a fim de promover a igualdade de oportunidades para artistas	– Desenvolver e disponibilizar um programa de treinamento básico para organizações com financiamento estratégico	Etapa 1
			– Estabelecer a exigência de treinamento anual em IDI para todas as organizações com financiamento estratégico	Etapa 2
Critérios de Avaliação	Critérios de Avaliação Diretor de Serviços Corporativos	– Introdução de critérios claros de classificação de IDI para organizações estrategicamente financiadas a fim de apoiar e progredir nos objetivos de IDI	<ul style="list-style-type: none"> – Estabelecer e incorporar uma nova abordagem baseada em evidências para a avaliação de IDI em solicitações de financiamento estratégico, para incluir: <ul style="list-style-type: none"> – Estabelecimento de critérios mais claros – Oferecer treinamento adicional aos gerentes – Monitorar anualmente e fazer adaptações com base no feedback das organizações estrategicamente financiadas e do avaliador 	Etapa 2

4. Pessoas e Cultura Mais Bem Equipadas

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Certificação IDI	Diretor de Desenvolvimento Estratégico	– Nova certificação IDI para entidades artísticas na Irlanda introduzida para promover a prática consistente de IDI nas artes	– Analisar os atuais modelos de certificação IDI	Etapa 3
			– Estabelecer critérios e processo de para pedido de certificação	
			– Lançamento da certificação IDI do Arts Council	Etapa 3

[Ir para o índice](#)

5. Conhecimento e Comunicações Mais Eficazes



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
Plano de Implementação de Igualdade, Diversidade e Inclusão
2023–2028

5. Conhecimento e Comunicações Mais Eficazes

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Data Collection and Analysis (Arts Council)	Diretor de Desenvolvimento Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> - Dados mais abrangentes relativos à igualdade na candidatura para ajudar o Arts Council a identificar e entender melhor as lacunas existentes no apoio financeiro relativamente aos objetivos de IDI 	<ul style="list-style-type: none"> - Lançar uma pesquisa ampliada de dados relativos à igualdade como parte do novo sistema online que incorpore as 10 características protegidas 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> - Coletar e analisar dados anualmente - Continuar a publicar o relatório anual de dados relativos à questão da igualdade - Desenvolver ações anuais em resposta aos dados coletados 	Etapa 1-3

5. Conhecimento e Comunicações Mais Eficazes

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Coleta e Análise de Dados (Arts Council)	Diretores de Artes	<ul style="list-style-type: none">– Adoção de um requisito mais abrangente de dados relativos à questão da igualdade de artistas e público entre as organizações estrategicamente financiadas para melhorar a capacidade do Arts Council de identificar e compreender as lacunas no apoio financeiro com referência aos objetivos de IDI	<ul style="list-style-type: none">– Pesquisa e escopo dos modelos de coleta dos dados existentes– Com a ajuda de um consultor, desenvolver um plano para que as organizações estrategicamente financiadas colem e analisem dados relativos à igualdade em relação a:<ul style="list-style-type: none">– Artistas– Público– Equipe– Conselho– Adotar uma pesquisa mais abrangente de dados relativos à igualdade para ser usada por organizações com financiamento estratégico e que incorpore as 10 características protegidas	Etapa 2

5. Conhecimento e Comunicações Mais Eficazes

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Coleta e Análise de Dados (Arts Council)	Diretores de Artes	<ul style="list-style-type: none">– Adoção de um requisito mais abrangente de dados relativos à questão da igualdade de artistas e público entre as organizações estrategicamente financiadas para melhorar a capacidade do Arts Council de identificar e compreender as lacunas no apoio financeiro com referência aos objetivos de IDI	<ul style="list-style-type: none">– Apoiar organizações com financiamento estratégico para coletar e analisar dados anualmente– Publicar o relatório anual de dados relativos à igualdade do setor– Desenvolver ações anuais em resposta aos resultados	Etapa 2 - 3

5. Conhecimento e Comunicações Mais Eficazes

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Eventos de Divulgação	Diretor de Comunicações	<ul style="list-style-type: none"> – Forte envolvimento do Arts Council em eventos não relacionados com a arte e não financiados pelo Arts Council, a fim de ampliar as oportunidades de engajamento com novos artistas, candidatos em potencial e membros do público 	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar uma avaliação da participação e do alcance existentes, de acordo com os objetivos de IDI, incluindo consultas a organizações não artísticas 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Estabelecer um compromisso com a participação anual do Arts Council em eventos não relacionados com artes e eventos não financiados pelo Arts Council. – Desenvolver um plano anual de participação em eventos mais abrangentes (por exemplo, o Dublin Pride Parade) – Lançar uma série de eventos anuais e nacionais de dia das portas abertas do Meet the Arts Council 	Etapa 2

5. Conhecimento e Comunicações Mais Eficazes

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Eventos de Divulgação	Diretor de Comunicações	<ul style="list-style-type: none">– Forte envolvimento do Arts Council em eventos não relacionados com a arte e não financiados pelo Arts Council, a fim de ampliar as oportunidades de engajamento com novos artistas, candidatos em potencial e membros do público	<ul style="list-style-type: none">– Introduzir um sistema de monitoramento e avaliação para avaliar o alcance conseguido– Desenvolver anualmente novos caminhos com base nos resultados de monitoramento e avaliação	Etapa 3

5. Conhecimento e Comunicações Mais Eficazes

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Marketing	Diretor de Comunicações	<ul style="list-style-type: none"> - Nova estratégia de marketing, direcionada a espaços locais não artísticos, introduzida para proporcionar mais oportunidades ao Arts Council de se envolver com novos artistas, candidatos em potencial e membros do público 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar uma avaliação da atual estratégia de marketing com foco nos objetivos de IDI 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> - Investir em uma estratégia de marketing direcionada a espaços locais não artísticos, com uma combinação de formas de marketing online e tradicionais - Introduzir um sistema de monitoramento e avaliação para avaliar o alcance conseguido 	Etapa 2 - 3
			<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolver anualmente novos caminhos com base nos resultados de monitoramento e avaliação 	Stage 3

5. Conhecimento e Comunicações Mais Eficazes

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Marketing	Diretor de Comunicações	<ul style="list-style-type: none"> – Adoção de uma nova estratégia de marketing de recrutamento para aumentar a visibilidade das oportunidades de emprego do Arts Council fora dos espaços de publicidade tradicional e garantir que as oportunidades cheguem a um grupo mais amplo de potenciais candidatos 	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar avaliação da atual estratégia de marketing de recrutamento com foco nos objetivos de IDI – Desenvolver uma nova estratégia de marketing de recrutamento inclusivo com uma combinação de marketing online e tradicional, a fim de ampliar o alcance do Arts Council 	Etapa 2
			<ul style="list-style-type: none"> – Introduzir um sistema de monitoramento e avaliação para avaliar o alcance conseguido 	Etapa 2 - 3
			<ul style="list-style-type: none"> – Desenvolver anualmente novos caminhos com base nos resultados de monitoramento e avaliação 	Etapa 3

5. Conhecimento e Comunicações Mais Eficazes

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Marketing	Diretor de Comunicações	<ul style="list-style-type: none"> – Lançamento de uma nova campanha de conscientização sobre financiamento em espaços locais não artísticos para apoiar um maior envolvimento com novos artistas, possíveis candidatos e membros do público 	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar a avaliação da atual estratégia de marketing de financiamento de acordo com os objetivos de IDI – Desenvolver e investir em uma nova estratégia de marketing de financiamento inclusivo para anunciar oportunidades de financiamento e apoio disponível em espaços não artísticos, com uma combinação de marketing online e tradicional 	Etapa 2
			<ul style="list-style-type: none"> – Introduzir um sistema de monitoramento e avaliação para avaliar o alcance conseguido 	Etapa 2 - 3
			<ul style="list-style-type: none"> – Desenvolver anualmente novos caminhos com base nos resultados do monitoramento e avaliação 	Etapa 3

5. Conhecimento e Comunicações Mais Eficazes

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Entraves desconhecidas	Diretor de Desenvolvimento Estratégico	– Entraves adicionais ao financiamento do Arts Council continuamente identificados	– Realizar consultas anuais em todo o setor sobre os entraves à participação em atividades artísticas	Etapa 2
			– Analisar o feedback anualmente	
			– Desenvolver novas ações com base nos dados coletados	Etapa 3

[Ir para o índice](#)

6. Monitoramento e Avaliação Contínuos



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

Plano de Implementação de Igualdade, Diversidade e Inclusão
2023-2028

6. Monitoramento e Avaliação Contínuos

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Monitoramento e Avaliação	Diretor e Direção Executiva	<ul style="list-style-type: none">– Estrutura formal para monitoramento e avaliação regulares e contínuos introduzida para facilitar respostas e cumprimentos flexíveis	<ul style="list-style-type: none">– O grupo de trabalho interno continuará supervisionando a implementação do plano de ação– Relatórios trimestrais de status para a direção executiva e para o Conselho– Estabelecer procedimentos formais de monitoramento e avaliação em momentos regulares ao longo do ciclo de vida do plano de implementação.– Revisar o plano do Estágio 1 no final do 1º ano e fazer as adaptações necessárias às ações do Estágio 2	Etapa 1 - 3

6. Monitoramento e Avaliação Contínuos

[Ir para o índice](#)

Área prioritária	Responsável	Resultado	Principais ações	Timeline
Monitoramento e Avaliação	Diretor e Direção Executiva	<ul style="list-style-type: none">– Estrutura formal para monitoramento e avaliação regulares e contínuos introduzida para facilitar respostas e cumprimentos flexíveis	<ul style="list-style-type: none">– Revisar o plano do Estágio 2 no final do 3º ano e fazer as adaptações necessárias às ações do Estágio 3– Avaliar o plano de implementação completo no final do 5º ano	Etapa 1 - 3

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

artscouncil.ie

[facebook.com/artscouncilireland](https://www.facebook.com/artscouncilireland)

twitter.com/artscouncil_ie

[@artscouncilireland](https://www.instagram.com/artscouncilireland)

[linkedin.com/company/the-arts-council-ireland](https://www.linkedin.com/company/the-arts-council-ireland)

T +353 1 618 0200

Callsave 1850 392492

reception@artscouncil.ie

www.artscouncil.ie/Equality-Diversity-Inclusion

the arts
council
an chomhairle
ealaíon