












Plan de implementación de igualdad, diversidad e inclusión

2023–2028

the arts
council
ḃ chomhairle
ealaíon

Índice

	Introducción	5
	Enfoque dividido en fases	8
	Enfoque ágil	8
	Interseccionalidad	9
	Rendición de cuentas y responsabilidad	10
	1. Establecer el apetito de riesgo	11
	2. Redefinir las artes y la calidad artística	13
	3. Modelo de financiación más eficaz y accesible	17
	4. Personas y cultura mejor equipadas	32
	5. Conocimientos y comunicaciones más eficaces	48
	6. Seguimiento y evaluación continuos	58

El Arts Council, en todo lo que hace, se esfuerza por respetar, apoyar y garantizar la inclusión de todas las voces y culturas que conforman Irlanda hoy en día, de todos los sectores de la sociedad, de las comunidades existentes y nuevas, y de todos los orígenes sociales, etnias y tradiciones.

La Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión (EDI, anteriormente EHRD) de Arts Council se basa en que todas las personas en Irlanda tienen el mismo derecho a participar en las artes, independientemente de su edad, estado civil o familiar, discapacidad, género, pertenencia a la comunidad nómada, raza, religión, orientación sexual o nivel socioeconómico. La Política de EDI reconoce que, si bien las iniciativas de desarrollo se han promovido y apoyado por Arts Council durante muchos años, nuestro trabajo para promover el cambio todavía ha sido demasiado limitado y demasiado compartimentado. Somos profundamente conscientes de que, en el ámbito de las artes en Irlanda, todavía existen muchas desigualdades y que hay un número sustancial de personas que continúan experimentando barreras para involucrarse y participar en las artes.

Creemos que a través de la promoción de la igualdad, la diversidad y la inclusión en las artes en Irlanda, podemos beneficiarnos de los ricos resultados artísticos y la práctica contemporánea que es desafiante, relevante y que refleja con mayor precisión nuestra sociedad actual.

Como agencia encargada del desarrollo de las artes en Irlanda, es crucial que Arts Council adopte un enfoque proactivo y centrado para garantizar un derecho humano básico¹: garantizar que todas las personas que viven en Irlanda tengan la oportunidad de participar en las artes.

La Política de EDI se compromete a situar la igualdad, la diversidad y la inclusión en el centro de los planes operativos y estratégicos de Arts Council. Como se indica en la Política, este proceso requerirá cambios fundamentales en nuestras estructuras y operaciones, así como para aquellos a quienes apoyamos en la producción de arte en Irlanda.

Como principio clave de Making Great Art Work, el "respeto por la diversidad" se implementará a través de una serie de acciones, actividades continuas y objetivos a corto, medio y largo plazo.

¹ Declaración de Derechos Humanos de la ONU – Artículo 27.

Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

[Saltar al Índice](#)

Introducción



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
Plan de implementación de igualdad, diversidad e inclusión
2023–2028

Introducción

El desarrollo del Plan de Implementación de EDI 2023–2028 marca el compromiso continuo de Arts Council para erradicar las barreras que impiden el pleno acceso y participación en las artes en Irlanda. Se basa en los hallazgos de una evaluación en profundidad del Plan de Acción de Políticas de EDI 2019–2021, realizado en 2022, así como en consultas internas y externas, análisis de datos y una extensa revisión de la literatura académica y las mejores prácticas en este campo.

Los hallazgos identificaron cinco barreras principales para el acceso y la participación en las artes en Irlanda hoy en día:

1. Definición restrictiva de las formas de arte y prácticas financiadas por Arts Council
2. Modelo de financiación inaccesible
3. Integración limitada de las prácticas de trabajo de EDI en Arts Council y apoyo limitado y compromiso con el sector de las artes en las prácticas de trabajo de EDI
4. Conocimiento limitado sobre las barreras a la participación y los enfoques inconsistentes sobre las comunicaciones y la divulgación
5. Falta de seguimiento y evaluación continuos de las iniciativas de EDI

Introducción

Si bien estas son barreras conocidas, reconocemos que siguen existiendo una serie de barreras desconocidas para las que se requiere investigación, análisis y acción adicionales.

Con esto en mente, el Plan de Implementación 2023–2028 describe tanto nuevos puntos de acción como una nueva forma de trabajar que incorpora los principios y objetivos de EDI en Arts Council y en todo el sector de las artes.

Se basa en las siguientes características clave:

- Se divide en **etapas**
- Está diseñado para ser **ágil y receptivo**
- Adopta un enfoque **interseccional**
- Garantiza que la **rendición de cuentas** y la **responsabilidad** se definan claramente

Enfoque dividido en fases

El Plan de Implementación se divide en tres etapas:

Etapas 1: Junio 2023 – Mayo 2024

Etapas 2: Junio 2024 – Mayo 2026

Etapas 3: Junio 2026 – Mayo 2028

Enfoque ágil

Un enfoque ágil permitirá la flexibilidad que requiere un cambio genuino y duradero, al permitir que Arts Council responda rápidamente a las barreras recién identificadas y permitir la posibilidad de adaptarse para garantizar que el nuevo enfoque de trabajo se integre cuidadosamente en nuestro trabajo.

En la práctica, significa que las acciones, los hitos y los plazos pueden y podrían cambiar en función de los nuevos aprendizajes.

Interseccionalidad

El Plan de Implementación reconoce que los individuos no pueden dividirse claramente en características protegidas, y que múltiples factores pueden coincidir, y lo hacen, para amplificar la exclusión de las artes. Por lo tanto, si bien algunas acciones responden a una barrera conocida relacionada con una característica protegida específica, todas las acciones e hitos clave están diseñados con el entendimiento de que la eliminación de barreras puede y debe beneficiar a un grupo más amplio de personas. En otras palabras, reconocemos que no hay jerarquía entre las características protegidas y nuestro deber es garantizar la igualdad para todos.

Rendición de cuentas y responsabilidad

La responsabilidad del Plan de Implementación de EDI se integrará en todos los niveles de Arts Council, y la responsabilidad de todos los puntos de acción recaerá en todos los miembros del Equipo de Alta Dirección y el director. Así se asegurará que los principios de EDI estén integrados en toda la organización como un aspecto clave del trabajo diario; que haya líneas claras de responsabilidad, rendición de cuentas y propiedad en cada equipo; y que haya un liderazgo visible en los objetivos de EDI tanto interna como externamente.

[Saltar al Índice](#)

1. Establecer el apetito de riesgo

1. Establecer el apetito por el riesgo

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Riesgo Evaluación del apetito	Director de Arts Council y miembros del Consejo	<ul style="list-style-type: none">- Articulación clara del apetito de riesgo del Consejo y del Ejecutivo para avanzar en los objetivos de EDI	<ul style="list-style-type: none">- Involucrar a un facilitador para realizar una evaluación de riesgos con el Consejo y el director- Informe sobre el apetito de riesgo establecido al personal de Arts Council	Etapas 1

[Saltar al Índice](#)

2. Redefinir las artes y la calidad artística



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
Plan de implementación de igualdad, diversidad e inclusión
2023-2028

2. Definición de las artes y la calidad artística

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Redefinir las artes	Director de Desarrollo Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> - Arts Council amplía la definición de formas de arte financiadas y apoya una gama más diversa de artistas y organizaciones, - Investigación sólida para identificar múltiples incógnitas 	<ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo un proyecto de investigación a gran escala, incluidas consultas con el sector, sobre formas de arte y géneros emergentes para explorar los parámetros y evaluar el impacto de ampliar la definición de las artes, en línea con la definición de las artes en la Ley de Artes - Informar sobre hallazgos y hacer recomendaciones 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar un plan para implementar las recomendaciones de investigación - Ampliar la definición de las formas de arte financiadas por Arts Council 	Etapa 2

2. Definición de las artes y la calidad artística

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
<p>Calidad artística</p>	<p>Director de Desarrollo Estratégico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nueva investigación que informa la evaluación de la calidad artística para incluir específicamente los principios de EDI y eliminar las prácticas excluyentes - Nuevo modelo de evaluación, que incorpora la investigación anterior, introducido en todas las directrices y procedimientos de evaluación de la financiación 	<ul style="list-style-type: none"> - Contratar a un consultor de investigación para realizar una revisión de la investigación existente y liderar el desarrollo de definiciones de calidad artística (Matarasso/Five Considerations) para alinear las definiciones de calidad artística con los principios de EDI - Actualizar las directrices de evaluación e incorporar un nuevo modelo de evaluación en todos los programas de financiación - Impartir capacitación anual a evaluadores y panelistas 	<p>Etapa 2</p>

2. Definición de las artes y la calidad artística

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
<p>Organizaciones de financiación estratégica</p>	<p>Director de Desarrollo Estratégico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se introdujeron nuevas organizaciones financiadas estratégicamente que reflejan la creciente diversidad en Irlanda y se alinean con las nuevas definiciones de las artes, las prácticas artísticas y la calidad artística, lo que aumenta la capacidad de Arts Council para interactuar con nuevos artistas y crecer con el sector - Fuerte práctica de EDI establecida como una faceta clave de la infraestructura artística esencial 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar la investigación y las consultas de las fases 1 y 2 - Desarrollar oportunidades para la inclusión gradual de nuevas organizaciones en el programa de Financiación Estratégica - Se introducen nuevas organizaciones financiadas estratégicamente 	<p>Etapas 3</p>

[Saltar al Índice](#)

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Proceso de solicitud	Director de Servicios Corporativos	<ul style="list-style-type: none">- Formularios y directrices de solicitud nuevos, accesibles e inclusivos introducidos en todas las subvenciones y becas, con especial consideración, pero sin limitarse a:<ul style="list-style-type: none">- nuevos solicitantes- solicitantes con discapacidades- solicitantes cuyo primer idioma no sea el inglés o el irlandés- solicitantes que requieren apoyo de alfabetización- solicitantes con acceso limitado a Internet	<ul style="list-style-type: none">- Basándose en la investigación existente, revise y actualice todo el contenido de la aplicación para incorporar un enfoque basado en la accesibilidad como parte del nuevo sistema en línea- Continuar financiando los costes de acceso para artistas con discapacidades	Etapas 1

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
<p>Proceso de solicitud</p>	<p>Director de Servicios Corporativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formularios y directrices de solicitud nuevos, accesibles e inclusivos introducidos en todas las subvenciones y becas, con especial consideración, pero sin limitarse a: <ul style="list-style-type: none"> - nuevos solicitantes - solicitantes con discapacidades - solicitantes cuyo primer idioma no sea el inglés o el irlandés - solicitantes que requieren apoyo de alfabetización - solicitantes con acceso limitado a Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - Poner a disposición los formularios de solicitud y las pautas en varios idiomas (se enviarán en inglés/irlandés) - Desarrollar plantillas de aplicaciones - Desarrollar un sistema para proporcionar costes de acceso y soporte para presentar solicitudes, tanto en línea como en persona, independientemente del resultado de la solicitud - Desarrollar métodos adicionales de aplicación (por ejemplo, vídeo) 	<p>Etapas 3</p>

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Programa de financiación	Director de Servicios Corporativos	<ul style="list-style-type: none">- Preaviso más largo de los programas de financiación, combinado con ventanas de solicitud más largas y flexibles, para apoyar la preparación y planificación de solicitudes, con referencia específica al impacto en, en particular, pero sin limitarse a:<ul style="list-style-type: none">- artistas con discapacidad- cuidadores- trabajadores a jornada completa- solicitantes que requieren apoyo de alfabetización- solicitantes con acceso limitado a Internet	<ul style="list-style-type: none">- Llevar a cabo consultas en todo el sector, con especial atención a las 10 características protegidas, para comprender mejor las barreras para completar las solicitudes- Revisar el cronograma de los esquemas de financiamiento y desarrollar un nuevo cronograma de financiamiento como parte del Marco de Financiamiento 2022 – 2025	Etapas 2

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
<p>Programa de financiación</p>	<p>Director de Servicios Corporativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Preaviso más largo de los programas de financiación, combinado con ventanas de solicitud más largas y flexibles, para apoyar la preparación y planificación de solicitudes, con referencia específica al impacto en, en particular, pero sin limitarse a: <ul style="list-style-type: none"> - artistas con discapacidad - cuidadores - trabajadores a jornada completa - solicitantes que requieren apoyo de alfabetización - solicitantes con acceso limitado a Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar e implementar un enfoque más flexible sobre las fechas de apertura y cierre de financiación en función de las consultas en la Etapa 1 - Publicar el calendario de financiación anual a principios del último trimestre del año anterior - Ampliar el plazo de presentación de solicitudes - Introducir un periodo de solicitud adicional basado en necesidades 	<p>Etapa 3</p>

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Asesores y evaluadores	Directores artísticos	<ul style="list-style-type: none">– Mayor representación entre asesores y evaluadores en todas las características protegidas para evitar posibles sesgos dentro de los procedimientos de evaluación y promover la confianza externa en el proceso	<ul style="list-style-type: none">– Encuestar a los asesores y evaluadores existentes con respecto a las 10 características protegidas– Actualizar los procedimientos de adquisición para incorporar los objetivos de EDI y garantizar la representación en todas las características protegidas– Revisar y actualizar el Manual del Asesor y las directrices sobre subcontratación de asesores para incorporar los principios de EDI	Etapas 3

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Evaluación y puntuación	Director de Servicios Corporativos	<ul style="list-style-type: none">- Actualizar los criterios de evaluación y los procedimientos de puntuación que articulan claramente los objetivos de EDI, promoviendo una mayor diversidad de solicitudes recibidas y, en consecuencia, de resultados de la financiación	<ul style="list-style-type: none">- Revisar todos los procedimientos de evaluación y puntuación- Desarrollar e implementar recomendaciones basadas en la revisión en la Etapa 1- Actualizar las pautas de evaluación y puntuación publicadas- Impartir capacitación para el personal, el consejo y los asesores	Etapa 2

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Paneles de pares	Director de Servicios Corporativos	– Representación más diversa en paneles de pares, que reflejen la diversidad de Irlanda, con especial referencia a las 10 características protegidas	– Revisar los datos existentes sobre creación de paneles equilibrados, que incluyan: <ul style="list-style-type: none">– Selección de panelistas– Pautas del panel de pares– Comentarios del panel	Etapas 1

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
<p>Paneles de pares</p>	<p>Director de Servicios Corporativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Representación más diversa en paneles de pares, que reflejen la diversidad de Irlanda, con especial referencia a las 10 características protegidas 	<ul style="list-style-type: none"> – Desarrollar e implementar un nuevo proceso para revisar y actuar en base a los comentarios del panel de pares – Desarrollar e implementar un nuevo procedimiento para crear paneles equilibrados que reflejen la diversidad de Irlanda, con especial referencia a las 10 características protegidas – Desarrollar e impartir capacitación en EDI para participantes en paneles de pares – Revisar y actualizar las pautas del panel de pares 	<p>Etapas 2</p>

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Comentarios	Director de Servicios Corporativos	– Se ofrecen comentarios exhaustivos para todas las becas a fin de aumentar las oportunidades para que los solicitantes presenten mejores solicitudes y ampliar el papel de desarrollo de Arts Council	– Revisar los enfoques de los comentarios en todos los programas de financiación – Desarrollar e implementar un nuevo procedimiento de retroalimentación coherente en todos los programas de financiación en línea con el papel de desarrollo de Arts Council	Etapas 2

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
No admisibilidad	Director de Servicios Corporativos	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios de elegibilidad claros enumerados para reducir los altos niveles de no admisibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Introducir un análisis anual de las solicitudes no admisibles, teniendo en cuenta las tarifas y las razones enumeradas - Actualizar las pautas de aplicación y el enfoque de las clínicas de información anualmente (o según sea necesario) para incorporar los hallazgos 	Etapas 2
Apoyos para discapacitados	Director y Consejo	<ul style="list-style-type: none"> - Colaborar con las partes interesadas para apoyar a los artistas con discapacidades para que retengan los apoyos por discapacidad al recibir fondos de Arts Council 	<ul style="list-style-type: none"> - Con un consultor, evaluar y cotejar las investigaciones y consultas existentes para identificar las barreras clave - Recomendar soluciones y colaborar con el Departamento de Protección Social 	Etapas 1

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Costes para padres y cuidadores	Director financiero	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque coherente para apoyar los costes de atención introducidos en todos los programas de financiación para crear más oportunidades para los artistas con responsabilidades de cuidado 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar un enfoque coherente para apoyar los costes de atención en todos los programas de financiación (incluida la financiación estratégica) - Introducir el proceso para solicitar una ayuda para costes de atención en todos los programas de financiación 	Etapas 1
			<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar la demanda anualmente 	Etapas 2

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Escuelas creativas	Director de Escuelas Creativas	<ul style="list-style-type: none"> – Mayor representación entre los asociados creativos en todas las características protegidas para mejorar la comprensión de cualquier posible sesgo y barrera dentro del programa 	<ul style="list-style-type: none"> – Encuestar a los asociados creativos existentes para determinar los niveles de representación con respecto a 10 características protegidas 	Etapa 2
			<ul style="list-style-type: none"> – Actualizar los procedimientos de adquisición para incorporar los objetivos de EDI y garantizar la representación en las 10 características protegidas – Ampliar las oportunidades de formación de EDI para asociados creativos 	Etapa 2

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Escuelas creativas	Director de Escuelas Creativas	<ul style="list-style-type: none"> – Identificar cualquier barrera adicional para la participación en el programa de Escuelas Creativas para crear un programa totalmente inclusivo en varias escuelas y entornos 	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar consultas con escuelas y entornos juveniles que nunca hayan participado en el programa para determinar las barreras a la solicitud – Desarrollar programas y acciones de divulgación basados en consultas y comentarios 	Etapa 2
Escuelas creativas	Director de Escuelas Creativas	<ul style="list-style-type: none"> – Recursos adicionales proporcionados para cubrir los costes de acceso y de necesidades adicionales para niños, jóvenes, maestros y asociados creativos con discapacidades, para garantizar la plena participación de las escuelas y entornos alternativos en el programa de Escuelas Creativas 	<ul style="list-style-type: none"> – Actualizar el proceso de solicitud para incluir los costes de acceso y necesidades adicionales – Promover la disponibilidad de acceso y los costes de necesidades adicionales para los posibles solicitantes 	Etapa 1

3. Modelo de financiación más eficaz y accesible

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Barreras desconocidas	Director de Servicios Corporativos	– Identificación continua de barreras adicionales para la financiación de Arts Council	<ul style="list-style-type: none"> – Integrar el proceso de retroalimentación sobre solicitudes en el nuevo sistema de solicitud y analizar los datos anualmente – Llevar a cabo consultas bienales de amplio alcance sobre financiación y formularios de solicitud 	Etapa 2
			<ul style="list-style-type: none"> – Desarrollar nuevas acciones basadas en los datos recopilados 	Etapa 3

[Saltar al Índice](#)

4. Personas y cultura mejor equipadas



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
Plan de implementación de igualdad, diversidad e inclusión
2023–2028

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Selección/ representación del personal	Director de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Datos de igualdad sobre el personal de Arts Council introducidos para apoyar el desarrollo de prácticas efectivas de reclutamiento y retención de EDI para crear una fuerza laboral representativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar y administrar la encuesta anual de Dignidad en el lugar de trabajo en todo el Arts Council - Analizar datos y desarrollar nuevas acciones basadas en resultados 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar y administrar una encuesta anual centrada en 10 características protegidas 	Etapa 2
			<ul style="list-style-type: none"> - Analizar los datos y desarrollar nuevas prácticas de reclutamiento, retención y soporte, basadas en los resultados 	

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Prácticas de contratación para personas con discapacidades	Director de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> – Código de prácticas para la contratación de personas con discapacidad desarrollado e introducido 	<ul style="list-style-type: none"> – Evaluar los códigos de prácticas existentes del sector público sobre la contratación de personas con discapacidad – Desarrollar un código de prácticas para la contratación de personas con discapacidades 	Etapa 2
Prácticas de contratación	Director de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> – Encuesta de datos de igualdad introducida para solicitantes de empleo para apoyar el desarrollo de prácticas efectivas de reclutamiento y retención de EDI para una fuerza laboral representativa 	<ul style="list-style-type: none"> – Desarrollar y administrar una encuesta de datos de igualdad para solicitantes, con especial referencia a las 10 características protegidas 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Analizar los datos anualmente y desarrollar nuevas prácticas de reclutamiento en respuesta 	Etapa 2

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Capacitación	Director de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> – Capacitación continua de EDI introducida para integrar las prácticas de EDI en los patrones de trabajo cotidianos 	<ul style="list-style-type: none"> – Diseñar un programa de formación de EDI continuo e interseccional para el personal y los miembros del Consejo – Contratar a un consultor externo para impartir capacitación trimestralmente 	Etapa 1
Desarrollo del personal	Director de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> – Establecimiento formal de objetivos de EDI para integrar las prácticas de EDI en los procesos de desarrollo del personal 	<ul style="list-style-type: none"> – Revisar y actualizar el sistema de gestión y desarrollo del desempeño (PMDS) y las plantillas para incluir objetivos claros de EDI para todos los miembros del personal 	Etapa 2
Planificación del trabajo	Equipo de alta dirección	<ul style="list-style-type: none"> – Establecimiento formal de objetivos de EDI para integrar las prácticas de EDI en los procesos de planificación del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> – Revisar los procedimientos anuales de planificación del trabajo para incluir los objetivos de EDI para todos los departamentos y los procesos de planificación del trabajo en equipo 	Etapa 1

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Elaboración de políticas	Equipo de alta dirección	<ul style="list-style-type: none"> – Proceso formal para incorporar los principios de EDI en los procedimientos de desarrollo de políticas introducidos, asegurando la inclusión integral y coherente de los principios de EDI en todas las políticas corporativas 	<ul style="list-style-type: none"> – Revisar el proceso de desarrollo de políticas en línea con los principios de EDI – Establecer un procedimiento formal para garantizar la inclusión de los principios de EDI en todas las políticas desarrolladas 	Etapa 2
			<ul style="list-style-type: none"> – Introducir un seguimiento anual de las políticas para garantizar la inclusión de los principios de EDI 	Etapa 3
Consejo	Director	<ul style="list-style-type: none"> – Proceso de selección de miembros del Consejo que incorpora formalmente los principios de EDI para garantizar una representación coherentemente diversa en el Consejo 	<ul style="list-style-type: none"> – Revisar el proceso actual del Servicio de Citas Públicas – Hacer recomendaciones al Servicio de Citas Públicas para incorporar los principios de EDI en el proceso de selección de miembros del Consejo 	Etapa 2

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Edificio accesible	Director de Servicios Corporativos	<ul style="list-style-type: none"> – Reubicación a un edificio de Arts Council totalmente accesible, dentro de los próximos 5 años, para permitir la plena participación del personal, candidatos y visitantes con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> – Llevar a cabo un ejercicio de previsión para establecer el alcance y los requisitos 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Involucrar al gerente de proyectos para liderar la reubicación del edificio 	Etapa 2-3
			<ul style="list-style-type: none"> – Implementar la planificación y la entrega de la reubicación del edificio con el gestor del proyecto y el gestor de cambios – Trasladarse a un nuevo edificio totalmente accesible 	Etapa 2

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Plan de acceso corporativo	Director de Servicios Corporativos	<ul style="list-style-type: none"> – Plan de acceso corporativo oficial introducido para garantizar un enfoque integral para acceder a las ayudas en la prestación de servicios de Arts Council 	<ul style="list-style-type: none"> – Contratar a un consultor para que revise los servicios de acceso actuales y elabore un Plan de acceso corporativo – Contratar a un oficial de acceso a tiempo completo – Desarrollar e implementar un plan de acceso corporativo 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Emitir licitación para servicios de formación – Contratar a un consultor externo para impartir anualmente un programa de capacitación de acceso para el personal 	Etapa 2

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Herramientas internas	Director de Desarrollo Estratégico	– Herramientas de apoyo de EDI introducidas para desarrollar la capacidad del personal y avanzar en los objetivos EDI	<ul style="list-style-type: none"> – Desarrollar un kit de herramientas de EDI para personal interno – Introducir controles de EDI departamentales trimestrales para monitorear el progreso y recopilar comentarios sobre métodos adicionales de apoyo o intervención, anualmente 	Etapa 2
			<ul style="list-style-type: none"> – Revisar y actualizar los kits de herramientas anualmente en respuesta a los comentarios del personal 	Etapa 3

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Investigación y comunicaciones de EDI Cargo	Director de Desarrollo Estratégico	<ul style="list-style-type: none">- El equipo de EDI se ha ampliado para permitir un mayor alcance para realizar investigaciones, desarrollar comunicaciones y gestionar consultas de soporte interno para avanzar en los objetivos de EDI	<ul style="list-style-type: none">- Solicitar una sanción para un puesto de investigación y comunicación a tiempo completo en el equipo de EDI- Reclutar a un candidato adecuadamente calificado	Etapa 2

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Adquisiciones	Director de Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> – Nuevas prácticas de adquisición que se alinean con los principios de EDI, desarrolladas para fomentar un mayor compromiso con una gama más amplia de proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> – Con un consultor, realizar una evaluación del sistema y los proveedores existentes, con referencia a los principios de EDI 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Diseñar un nuevo método de adquisición (menos de 25.000 €) que se alinee con los principios de EDI – Nuevo sistema piloto – Evaluar los resultados del piloto – Introducir un nuevo sistema en toda la organización 	Etapa 2
			<ul style="list-style-type: none"> – Introducir un sistema de monitoreo y evaluación para evaluar el impacto 	Etapa 2-3
			<ul style="list-style-type: none"> – Desarrollar una vía para implementar cambios basados en los resultados del monitoreo y la evaluación 	Etapa 3

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Creación de redes y tutoría	Directores artísticos	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevas oportunidades de creación de redes y tutoría introducidas para artistas para facilitar el acceso a redes de conocimiento establecidas 	<ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo una revisión de las estructuras actuales de tutoría y creación de redes para identificar brechas y barreras a la participación - Identificar acciones clave para el desarrollo de prácticas inclusivas de tutoría y creación de redes basadas en la investigación 	Etapa 2
			<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de recomendaciones 	Etapa 2-3

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
<p>Programa de prácticas remuneradas</p>	<p>Directores artísticos</p>	<p>– Programa de prácticas remuneradas creado para artistas de comunidades minorizadas, con especial referencia a las 10 características protegidas, para iniciar una carrera en las artes y apoyar más oportunidades para que Arts Council se involucre con los artistas</p>	<p>– Basado en el análisis continuo de los datos de igualdad, diseñar y desarrollar un programa anual y continuo de prácticas remuneradas de 3 a 6 meses</p> <p>– Solicitar sanción para puestos de prácticas</p>	<p>Etapas 1</p>
			<p>– Anunciar y reclutar para puestos de prácticas</p> <p>– Revisar los datos de becas de Arts Council y de igualdad e introducir vías adicionales basadas en hallazgos de datos</p>	<p>Etapas 2-3</p>

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Educación	Directores artísticos	<ul style="list-style-type: none"> – Redes inclusivas de conocimiento desarrolladas para promover la progresión profesional de artistas principiantes y emergentes 	<ul style="list-style-type: none"> – Revisar las relaciones y redes existentes – Desarrollar relaciones más sólidas con las instituciones de educación superior pertinentes para establecer redes inclusivas de conocimiento – Desarrollar un programa de divulgación que incluya: <ul style="list-style-type: none"> – Talleres anuales de solicitud de fondos – Conferencias de invitados 	Etapa 2
			<ul style="list-style-type: none"> – Implementar un programa de divulgación 	Etapa 3

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Red de la sociedad civil	Director artístico	– Mecanismos formales y establecidos introducidos para llegar a los artistas que no están comprometidos con Arts Council	– Consultar con las Organizaciones de la Sociedad Civil (teniendo en cuenta las 10 características protegidas), para identificar nuevas oportunidades de colaboración	Etapa 2
			– Desarrollar redes, talleres, capacitación, intercambio de información y soporte a solicitudes	Etapa 3
Formación para Organizaciones de Financiación Estratégica	Director artístico	– Requisito anual de capacitación de EDI introducido para organizaciones financiadas estratégicamente para promover la igualdad de oportunidades para los artistas	– Desarrollar e impartir un programa de capacitación fundamental para organizaciones financiadas estratégicamente	Etapa 1
			– Establecer el requisito de capacitación anual en EDI para todas las organizaciones financiadas estratégicamente	Etapa 2

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
<p>Criterios de calificación</p>	<p>Director de Servicios Corporativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios claros de calificación de EDI introducidos para organizaciones financiadas estratégicamente para apoyar y avanzar en los objetivos de EDI 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer e incorporar un nuevo enfoque basado en la evidencia para la evaluación de EDI en las aplicaciones de Financiación Estratégica, para incluir: <ul style="list-style-type: none"> - Establecer criterios más claros - Proporcionar capacitación adicional a los gerentes - Monitorear anualmente y adaptar en función de los comentarios de las organizaciones financiadas estratégicamente y del evaluador 	<p>Etapa 2</p>

4. Personas y cultura mejor equipadas

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Certificación EDI	Director de Desarrollo Estratégico	– Nueva certificación EDI para organizaciones artísticas en Irlanda introducida para promover la práctica coherente de EDI en todas las artes	– Revisar los modelos existentes de Certificación EDI – Establecer criterios y proceso de solicitud	Etapas 3
			– Implementar la certificación EDI de Arts Council	Etapas 3

[Saltar al Índice](#)

5. Conocimientos y comunicaciones más eficaces



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
Plan de implementación de igualdad, diversidad e inclusión
2023–2028

5. Conocimientos y comunicaciones más eficaces

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Recopilación y análisis de datos (Arts Council)	Director de Desarrollo Estratégico	– Ampliación de los datos de igualdad de los solicitantes introducidos para apoyar la identificación y comprensión por parte de Arts Council de las brechas en el apoyo financiero con respecto a los objetivos de EDI	– Introducir una encuesta de datos de igualdad ampliada como parte del nuevo sistema en línea, que incorpora las 10 características protegidas	Etapa 1
			– Recopilar y analizar datos anualmente – Continuar publicando el informe anual de datos de igualdad – Desarrollar acciones anuales en respuesta a los datos recopilados	Etapa 1-3

5. Conocimientos y comunicaciones más eficaces

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
<p>Recopilación y análisis de datos (Sector de las artes)</p>	<p>Directores artísticos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliación del requisito de datos de igualdad de artistas y audiencia entre organizaciones financiadas estratégicamente para mejorar la capacidad de Arts Council para identificar y comprender las brechas en el apoyo financiero con referencia a los objetivos de EDI 	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación y alcance de los modelos de recopilación de datos existentes - Con un consultor, desarrollar un plan para que las organizaciones financiadas estratégicamente recopilen y analicen datos de igualdad, en relación con: <ul style="list-style-type: none"> - Artistas - Público - Personal - Consejo - Introducir una encuesta ampliada de datos de igualdad para el uso por parte de organizaciones financiadas estratégicamente, que incorpore las 10 características protegidas 	<p>Etapa 2</p>

5. Conocimientos y comunicaciones más eficaces

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
<p>Recopilación y análisis de datos (Sector de las artes)</p>	<p>Directores artísticos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliación del requisito de datos de igualdad de artistas y audiencia entre organizaciones financiadas estratégicamente para mejorar la capacidad de Arts Council para identificar y comprender las brechas en el apoyo financiero con referencia a los objetivos de EDI 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyar a las organizaciones financiadas estratégicamente para recopilar y analizar datos anualmente - Publicar un informe anual de datos de igualdad sectorial - Desarrollar acciones anuales en respuesta a los resultados 	<p>Etapa 2-3</p>

5. Conocimientos y comunicaciones más eficaces

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Eventos de divulgación	Dirección de Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Fuerte participación de Arts Council en eventos no basados en las artes y no financiados por Arts Council para ampliar las oportunidades de interactuar con nuevos artistas, posibles solicitantes y miembros del público 	<ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo una evaluación de la participación y el alcance existentes, en línea con los objetivos de EDI, incluidas las consultas con organizaciones no basadas en las artes 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> - Establecer el compromiso de la participación anual de Arts Council en eventos no basados en las artes y en eventos no financiados por Arts Council - Desarrollar un plan para participar en eventos más amplios anualmente (por ejemplo, Parada del Orgullo de Dublín) - Lanzar una serie anual y nacional de eventos de puertas abiertas de Meet the Arts Council 	Etapa 2

5. Conocimientos y comunicaciones más eficaces

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Eventos de divulgación	Dirección de Comunicaciones	– Fuerte participación de Arts Council en eventos no basados en las artes y no financiados por Arts Council para ampliar las oportunidades de interactuar con nuevos artistas, posibles solicitantes y miembros del público	– Introducir un sistema de monitoreo y evaluación para evaluar el alcance – Desarrollar nuevas vías anualmente basadas en los resultados del monitoreo y la evaluación	Etapa 3

5. Conocimientos y comunicaciones más eficaces

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Marketing	Dirección de Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> – Nueva estrategia de marketing, dirigida a espacios locales no artísticos, introducida para proporcionar mayores oportunidades para que Arts Council se relacione con nuevos artistas, posibles solicitantes y miembros del público 	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar una evaluación de la estrategia de marketing existente con un enfoque en los objetivos de EDI 	Etapa 1
			<ul style="list-style-type: none"> – Invertir en una estrategia de marketing dirigida a espacios locales no relacionados con el arte, con una combinación de formas de marketing en línea y tradicionales – Introducir un sistema de monitoreo y evaluación para evaluar el alcance 	Etapa 2–3
			<ul style="list-style-type: none"> – Desarrollar nuevas vías anualmente basadas en los resultados del monitoreo y la evaluación 	Etapa 3

5. Conocimientos y comunicaciones más eficaces

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Marketing	Dirección de Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> – Nueva estrategia de marketing de reclutamiento introducida para aumentar la visibilidad de las oportunidades de empleo de Arts Council fuera de los espacios publicitarios tradicionales y garantizar que las oportunidades lleguen a un conjunto más amplio de candidatos potenciales 	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar una evaluación de la estrategia de marketing de reclutamiento existente con un enfoque en los objetivos de EDI – Desarrollar una nueva estrategia de marketing de reclutamiento inclusivo con una combinación de formas de marketing en línea y tradicionales para ampliar el alcance de Arts Council 	Etapa 2
			<ul style="list-style-type: none"> – Introducir un sistema de monitoreo y evaluación para evaluar el alcance 	Etapa 2–3
			<ul style="list-style-type: none"> – Desarrollar nuevas vías anualmente basadas en los resultados del monitoreo y la evaluación 	Etapa 3

5. Conocimientos y comunicaciones más eficaces

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Marketing	Dirección de Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> – Nueva campaña de concientización sobre la financiación en espacios locales no relacionados con el arte introducida para apoyar un mayor compromiso con nuevos artistas, posibles solicitantes y miembros del público 	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar una evaluación de la estrategia de marketing de financiación existente en línea con los objetivos de EDI – Desarrollar e invertir en una nueva estrategia de marketing de financiación inclusiva para oportunidades de financiación publicitaria y apoyo disponible en espacios no artísticos, con una combinación de formas de marketing en línea y tradicionales 	Etapa 2
			<ul style="list-style-type: none"> – Introducir un sistema de monitoreo y evaluación para evaluar el alcance 	Etapa 2-3
			<ul style="list-style-type: none"> – Desarrollar nuevas vías anualmente basadas en resultados de monitoreo y evaluación 	Etapa 3

5. Conocimientos y comunicaciones más eficaces

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Barreras desconocidas	Director de Desarrollo Estratégico	– Identificación continua de barreras adicionales a la financiación de Arts Council	– Realizar consultas anuales a nivel sectorial sobre las barreras a la participación en las artes – Analizar los comentarios anualmente	Etapa 2
			– Desarrollar nuevas acciones basadas en los datos recopilados	Etapa 3

[Saltar al Índice](#)

6. Seguimiento y evaluación continuos



The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon
Plan de implementación de igualdad, diversidad e inclusión
2023-2028

6. Seguimiento y evaluación continuos

[Saltar al Índice](#)

Ámbito prioritario	Responsable	Resultado	Actividades clave	Calendario
Supervisión y evaluación	Director y Alta Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Marco oficial para el monitoreo y la evaluación regulares y continuos introducido para facilitar respuestas y entrega ágiles 	<ul style="list-style-type: none"> - El grupo de trabajo interno continuará supervisando la implementación del plan de acción - Informes trimestrales de situación a nivel de la Alta Dirección y del Consejo - Establecer procedimientos formales de monitoreo y evaluación en coyunturas regulares a lo largo del ciclo de vida del plan de implementación - Revisar el plan de la Etapa 1 al final del año 1 y hacer las adaptaciones necesarias a las acciones de la Etapa 2 - Revisar el plan de la Etapa 2 al final del año 2 y hacer las adaptaciones necesarias a las acciones de la Etapa 3 - Evaluar el plan de implementación completo al final del año 5 	Etapa 1-3

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

arts council.ie

[facebook.com/arts councilireland](https://www.facebook.com/arts councilireland)

twitter.com/arts council_ie

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

[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@arts council.ie

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

the arts
council
an chomhairle
ealaíon