

# الخطة التنفيذية لسياسة المساواة والتنوع والشمول

the arts  
council  
by chomhairle  
ealaíon

2028 – 2023



## المحتويات

٥	مقدمة 
٨	نهج تدريجي 
٨	نهج قابل للتطوير والتعديل 
٩	التقاطعية 
٠١	المسؤولية والمحاسبة 
١١	١. تحديد مستوى المخاطر المقبول. 
٣١	٢. إعادة تعريف الفنون ومستويات الجودة الفنية. 
٨١	٣. تحسين عملية التقدم للحصول على التمويل لتسهيل وصول المنظمات والأفراد إلى الموارد التي يحتاجون إليها 
٧٢	٤. مجتمع أكثر استعدادًا وقدرة هو وأفراده 
٧٣	٥. تعزيز كفاءة المعرفة والاتصالات. 
٢٤	٦. الرصد والتقييم المُستمران 

يلتزم مجلس الفنون (Arts Council) بتعزيز التنوع والشمول في جميع أنشطته، ويهدف إلى دعم واحترام أصوات وثقافات جميع الأشخاص في آيرلندا، بما في ذلك أولئك الذين ينتمون إلى خلفيات اجتماعية وأعراق وتقاليد مختلفة. يسعى المجلس جاهداً لضمان إشراك الجميع -بغض النظر عن خلفيتهم أو مجتمعهم- في عمله.

إن سياسة المساواة والتنوع والشمول (يُشار إليها اختصاراً بـ EDI والتي كانت معروفة سابقاً بـ EHRD) الخاصة بمجلس الفنون (Arts Council) مبنية على أساس أنه يحق للجميع في آيرلندا المشاركة في أنشطة الفنون بصورة متساوية بصرف النظر عن العمر أو الحالة المدنية أو الحالة الاجتماعية أو الإعاقة أو النوع أو الانتماء لجماعةٍ من الرُّحَل أو الأصل الإثني أو الدين أو التوجُّه الجنسي أو الحالة الاجتماعية والاقتصادية. وتقر سياسة المساواة والتنوع والشمول (EDI) بأنه رغم إطلاق مركز الفنون (Arts Council) مبادرات تنموية والقيام بدعمها على مدار العديد من السنوات، إلا أن جهودنا نحو تحقيق المزيد من التغيير لا تزال في بواكيرها الأولى ولا يزال هناك الكثير الذي يمكننا إنجازه وتحقيقه. وإنما على يقين تام بأن الممارسات التمييزية وعدم المساواة لا تزال تضرب بجذورها في مجال الفنون في آيرلندا، وثمة عدد كبير من الأشخاص يَحُوّل بينهم وبين المشاركة في أنشطة الفنون الكثير من عوائق وعراقيل الممارسات التمييزية وعدم المساواة.

وبدورنا فإننا نؤمن بأنه عن طريق تعزيز أواصر المساواة والتنوع والشمول في مجال الفنون بآيرلندا، يمكننا أن نحقق نتائج فنية مُثمرة إلى جانب الممارسات المعاصرة التي تمثل تحدياً كبيراً كما أنها تُعد وثيقة الصلة بمجتمعنا المعاصر وتعكس واقعه بشكل دقيق.

ولما كان مركز الفنون (Arts Council) هو الوكالة المعنية التي تم تكليفها بمهمة تطوير الفنون في آيرلندا، فإنه من الضروري والمهم للمركز أن يتخذ مجموعة من الإجراءات الاستباقية مع تطبيق منهج مُركّز يهدف إلى ضمان الحفاظ على الحقوق الإنسانية الأساسية:1 بما يضمن أن يحظى جميع مَنْ يعيش في آيرلندا بفرصةٍ للمشاركة في أنشطة الفنون.

بموجب سياسة المساواة والتنوع والشمول (EDI) يجب أن تكون المساواة والتنوع والشمول الركيزة الأساسية وحجر الزاوية لجميع الخطط الإستراتيجية والتشغيلية لمجلس الفنون (Arts Council) وكما هو منصوص عليه في أحكام هذه السياسة، فإن ذلك سوف يتطلب إجراء مجموعة من التغييرات الجوهرية في الهياكل البنيوية والعمليات التشغيلية الخاصة بالمركز، وكذلك لدى هؤلاء الذين تُقدم لهم الدعم من أجل توفير أنشطة الفنون في آيرلندا.

ومما لا شك فيه أن أحد مُقوّمات تحقيق النجاح في مجال الفنون وسبل تقديم فن عظيم، هو اتباع نهجٍ قوامه المساواة والتنوع من خلال مجموعة من الإجراءات والمبادرات المستمرة والأهداف التي سيجري تحقيقها على المدى القصير والمتوسط والطويل.

1 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - مادة (27).

(1) يجب أن يحظى الجميع بحرية المشاركة في أنشطة الحياة الثقافية في المُجتمع، والاستمتاع بأنشطة الفنون، والمشاركة في تحقيق التقدم العلمي وجني ثماره على أرض الواقع.

(ب) يجب أن يحظى الجميع بالحماية فيما يخص جميع المزايا الأخلاقية والمادية الناتجة عن أي نشاط من أنشطة الإنتاج العلمي أو المكتبي أو الفني التي تكون من تأليفهم أو إنتاجهم.



[انتقل إلى المحتويات](#)

# مقدمة

The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

الخطة التنفيذية لسياسة المساواة والتنوع والشمول

2028–2023

arts  
council  
chomhairle  
ealaíon



إن إعداد الخطة التنفيذية لسياسة المساواة والتنوع والشمول (2023-2028) يُعد خير دليل على الالتزام المُستمر لمركز الفنون (Arts Council) نحو استئصال شأفة العوائق والعراقيل التي تحول دون وصول الجميع إلى أنشطة الفنون في آيرلندا، وتُهدد الطريق نحو بلوغهم تلك الأنشطة ومشاركتهم فيها. تستند تلك الخطة إلى النتائج التي خلصت إليها عملية التقييم المُتعمق التي أُجريت عام 2022 للخطة التنفيذية لسياسة المساواة والتنوع والشمول لعام (2019-2021)، وإلى المشاورات الداخلية والخارجية، وعمليات تحليل البيانات، والمراجعة الشاملة للأدبيات العلمية، وأفضل الممارسات في ذلك المجال.

وقد تمخضت تلك النتائج عن وجود خمسة عوائق أساسية تحول دون وصول ومشاركة الجميع في أنشطة الفنون في آيرلندا في وقتنا الحالي:

1. التعريف الضيق لمفهوم المجالات والأشكال الفنية وكذلك الممارسات التي يتولى مركز الفنون (Arts Council) تمويلها.
2. نموذج التمويل الذي يصعب الوصول إليه.
3. عمليات الدمج المحدودة لممارسات التطبيق العملي لسياسة المساواة والتنوع والشمول (EDI) داخل مركز الفنون (Arts Council) والدعم والمشاركة المحدودة من قِبَل قطاع الفنون في ممارسات التطبيق العملي لسياسة المساواة والتنوع والشمول (EDI).
4. محدودية المعرفة وقلة الإلمام بطبيعة العوائق والعراقيل التي تحول دون عملية المشاركة، والافتقار إلى الاتساق في أساليب التواصل والاتصال.
5. الافتقار إلى أنشطة المراقبة والتقييم المستمر لمبادرات المساواة والتنوع والشمول (EDI).

فقد استندت تلك الخطة إلى المحاور الأساسية التالية:

- تقسيم الخطة إلى مراحل

- تصميم الخطة على نحو يجعلها أكثر قابلية للتعديل والتطوير وأكثر استجابة

- اتباع نهج متداخل ومتعدد الجوانب

- تبني مفاهيم واضحة وصريحة بشأن المحاسبة والمسؤولية

ورغم أن كل تلك العراقيل والعوائق تُعد معلومة للجميع، إلا أنه لا يزال هناك عدد من العراقيل الخفية غير المعلومة والتي تحتاج إلى المزيد من البحث والتحليل واتخاذ إجراءات للتعامل معها.

وفي ضوء جميع المُدخلات السابقة، جرى إعداد الخطة التنفيذية لعام 2023-2028 بحيث تتناول بالتفصيل النقاط التنفيذية الجديدة وطريقة العمل والتنفيذ الجديدة التي تجمع بين كلٍّ من مبادئ سياسة المساواة والتنوع والشمول (EDI) وبين الأهداف المنشودة في بوتقة واحدة في كلٍّ من مركز الفنون (Arts Council) وقطاع الفنون.

## نهج تدريجي

جرى تقسيم الخطة التنفيذية إلى ثلاث مراحل:

المرحلة (1) الأولى: يونيو 2023 - مايو 2024

المرحلة (2) الثانية: يونيو 2024 - مايو 2026

المرحلة (3) الثالثة: يونيو 2026 - مايو 2028

## نهج قابل للتطوير والتعديل

يمنح ذلك النهج القابل للتطوير والتعديل الخطة المزيد من المرونة على نحو يجعلها أكثر تكيفًا واحتواءً للتغيرات الأصلية والمستمرة، الأمر الذي بدوره يُمكن مجلس الفنون من الاستجابة والتعامل السريع مع أي عوائق أو عراقيل جديدة يتم الكشف عنها؛ مما يعزز من قدرته على التكيف ومسايرة التغيرات بما يضمن دمج نهج العمل بشكل مدروس في كل الجوانب العملية.

بشكل عملي، فإن هذا يعني أنه يمكن للإجراءات والمعالم الأساسية والجداول الزمنية أن تخضع للتغيير والتعديل على نحو يلائم التعليمات الجديدة.



## التقاطعية

بموجب الخطة التنفيذية، فإنه ليس من الممكن تصنيف الأفراد على أساس سماتهم التي يحميها القانون فقط؛ إذ يمكن للعديد من العوامل أن تتقاطع وتؤدي إلى المزيد من الاستبعاد والإقصاء من الفنون، أو بعبارة أخرى يمكننا القول بأن هُويات الأشخاص مُعقدة ولا يمكن اختزالها في خاصية واحدة. ولذا، ورغم أن هناك بعض الإجراءات التي يمكنها التعامل مع بعض العوائق والعراقيل المعلومة والمتعلقة ببعض السمات والخصائص التي يحميها القانون، إلا أن جميع الإجراءات والمعالم الأساسية مُصممة ضمن إطار فكرة أنه يمكن لعملية تذييل العقبات وإزالة العراقيل -بل ويجب أن تكون كذلك- أن تعود بالنفع على مجموعة أكبر من الأشخاص. بعبارة أخرى، فإننا نُدرك أنه ليس هناك أي تسلسل هرمي بين الخصائص والسمات التي يحميها القانوني، وتتمثل مهمتنا الأساسية في ضمان تحقيق المساواة للجميع.



## المسؤولية والمحاسبة

سوف يجري دمج المسؤولية فيما يخص الخطة التنفيذية لسياسة المساواة والتنوع والشمول على جميع المستويات في مجلس الفنون (Arts Council) مع تفعيل المحاسبة عن جميع النقاط التنفيذية وذلك لكل أعضاء فريق الإدارة العليا والمدير. الأمر الذي بدوره يضمن دمج مبادئ سياسة المساواة والتنوع والشمول (EDI) في جميع جوانب ومستويات المنظمة لتكون السمة الأساسية والمميزة لجميع الأعمال والأنشطة اليومية على نحوٍ يكون معه لكل فريقٍ أُطر واضحة للمحاسبة والمسؤولية والملكية بالإضافة إلى مستويات واضحة من الإدارة فيما يخص أهداف سياسة المساواة والتنوع والشمول (EDI) سواء داخل المنظمة أم خارجها.



انتقل إلى المحتويات

# ١. تحديد مستوى المخاطر المقبول.

The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

الخطة التنفيذية لسياسة المساواة والتنوع والشمول

2028-2023

arts  
council  
chomhairle  
ealaion



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الاستعانة بخبير لإجراء تقييم للمخاطر بالتعاون مع المجلس ومدير المجلس.</li> <li>- رفع تقرير بمستوى المخاطر المقبولة إلى أعضاء مجلس الفنون (Arts Council)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التعميم الواضح لتعريف مستوى المخاطر المقبول لمجلس الفنون وكذلك مجلس إدارته فيما يخص الأهداف المتقدمة لسياسة المساواة والتنوع والشمول (EDI).</li> </ul>	مدير مجلس الفنون وأعضاء المجلس	تقييم المخاطر



انتقل إلى المحتويات

.٢

# إعادة تعريف الفنون ومستويات الجودة الفنية.

The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

الخطة التنفيذية لسياسة المساواة والتنوع والشمول

2028-2023





الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ مشروع بحثي شامل على نطاق واسع، يتضمن التعامل مع قطاع الفنون من خلال المشاورات حول الأشكال والأنواع الفنية الناشئة وفهمها؛ لاستكشاف المعايير وتقييم التأثير لتوسيع تعريف الفنون، بما يتماشى مع تعريف الفنون في قانون الفنون.</li> <li>- رفع تقرير بالنتائج وتقديم التوصيات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أجرى مجلس الفنون (Arts Council) مؤخرًا تغييرات على أنواع الأشكال الفنية التي يوفر التمويل لها، وهذا التوسُّع في تعريف الأشكال الفنية المُمَوَّلة يعني أن مجموعة واسعة من الفنانين والمنظمات أصبحت الآن قادرة على تلقي الدعم من مجلس الفنون.</li> </ul>	مدير التطوير الإستراتيجي	إعادة تعريف الفنون
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إعداد خطة من أجل تنفيذ التوصيات البحثية.</li> <li>- توسعة تعريف أشكال الفنون التي يُموَّلها مجلس الفنون (Arts Council).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ عمليات بحث قوية لتحديد العوائق الخفية وغير المعلومة.</li> </ul>		



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الاستعانة بمستشار بحثي لإجراء مراجعة للأبحاث الحالية وتولي إدارة إعداد تعريفات الجودة الفنية، (بناءً على إطار ماثاراسو/ الاعتبارات الخمسة) حيث يتمثل الهدف من هذه المراجعة في مواءمة تعريفات الجودة الفنية مع مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI).</li> <li>- تحديث إرشادات التقييم، ودمج نموذج التقييم في جميع مخططات التمويل.</li> <li>- تقديم التدريبات السنوية للمقيمين وأعضاء اللجنة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إجراء دراسات بحثية جديدة لإثراء تقييم الجودة الفنية، مع التركيز بشكل خاص على دمج مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI)، وذلك من أجل القضاء على الممارسات الإقصائية وتعزيز الشمولية داخل مجتمع الفنون.</li> <li>- تقديم نموذج جديد لتقييم الجودة الفنية، والذي يتضمن البحث المذكور أعلاه، حيث يجري تطبيق هذا النموذج الجديد عبر جميع إرشادات وإجراءات تقييم التمويل لضمان أخذ مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI) في الاعتبار عند تقييم الجودة الفنية.</li> </ul>	مدير التطوير الإستراتيجي	مستويات الجودة الفنية



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الاستعانة بمستشار بحثي لإجراء مراجعة للأبحاث الحالية وتولي إدارة إعداد تعريفات الجودة الفنية، (بناءً على إطار ماثاراسو/ الاعتبارات الخمسة) حيث يتمثل الهدف من هذه المراجعة في مواءمة تعريفات الجودة الفنية مع مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI).</li> <li>- تحديث إرشادات التقييم، ودمج نموذج التقييم في جميع مخططات التمويل.</li> <li>- تقديم التدريبات السنوية للمقيمين وأعضاء اللجنة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إجراء دراسات بحثية جديدة لإثراء تقييم الجودة الفنية، مع التركيز بشكل خاص على دمج مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI)، وذلك من أجل القضاء على الممارسات الإقصائية وتعزيز الشمولية داخل مجتمع الفنون.</li> <li>- تقديم نموذج جديد لتقييم الجودة الفنية، والذي يتضمن البحث المذكور أعلاه، حيث يجري تطبيق هذا النموذج الجديد عبر جميع إرشادات وإجراءات تقييم التمويل لضمان أخذ مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI) في الاعتبار عند تقييم الجودة الفنية.</li> </ul>	مدير التطوير الإستراتيجي	مستويات الجودة الفنية



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (3) الثالثة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراجعة البحث والاستشارات من المرحلتين الأولى والثانية.</li> <li>- خلق الفرص من أجل الشمول والتضمين التدريجي للمنظمات الجديدة ضمن برنامج التمويل الإستراتيجي.</li> <li>- اختيار منظمات جديدة بعناية لتلقي التمويل بناءً على توافقها مع أهداف وغايات جهة التمويل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اختيار منظمات جديدة بعناية لتحظى بالتمويل الإستراتيجي وهي المنظمات التي تعكس ممارستها التنوع المتزايد في آيرلندا. وهذه المنظمات تتوافق مع التعريفات الجديدة للفنون والممارسات الفنية والجودة الفنية. الأمر الذي من شأنه أن يزيد من قدرة مجلس الفنون (Arts Council) على التعامل مع الفنانين الجدد ومواكبة النمو في هذا القطاع.</li> <li>- لقد باتت عملية إعداد ممارسات قوية للمساواة والتنوع والشمول (EDI) إحدى الركائز الأساسية للبنية الأساسية للفنون.</li> </ul>	مدير التطوير الإستراتيجي	منظمات التمويل الإستراتيجي



انتقل إلى المحتويات

٣.

# تحسين عملية التقدم للحصول على التمويل لتسهيل وصول المنظمات والأفراد إلى الموارد التي يحتاجون إليها

The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

الخطة التنفيذية لسياسة المساواة والتنوع والشمول

2028-2023





الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراجعة جميع محتويات الطلبات وتحديثها -بناءً على البحث الحالي- لتطبيق نهج يمنح الأولوية لإمكانية الوصول، وسيتم ذلك كجزء من النظام الجديد عبر الإنترنت.</li> <li>- الاستمرار في توفير التمويل لتغطية تكاليف الوصول للفنانين ذوي الإعاقة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- توفير مجموعة من نماذج الطلبات والمبادئ التوجيهية الجديدة عبر جميع المنح والجوائز التي يسهل الوصول إليها والتي تتسم بأنها أكثر شمولية، مع العلم بأنه تم تصميم هذه النماذج والمبادئ التوجيهية الجديدة مع إيلاء مجموعة واسعة من المتقدمين اهتمامًا خاصًا، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:</li> <li>- أصحاب الطلبات الجدد.</li> <li>- أولئك الذين ربما واجهوا في السابق عوائق تحول دون الحصول على التمويل.</li> <li>- المتقدمون الذين لا تُعد اللغة الإنجليزية أو الأيرلندية لغتهم الأولى.</li> <li>- المتقدمون الذين لا يجيدون القراءة والكتابة.</li> <li>- المتقدمون الذين لديهم إمكانية وصول محدودة إلى الإنترنت.</li> </ul>	مدير خدمات الشركات	عملية تقديم الطلبات
- المرحلة (3) الثالثة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إتاحة وتوفير نماذج الطلبات والتوجيهات الإرشادية بأكثر من لغة (على أن يجري تقديمها باللغة الإنجليزية/ الأيرلندية).</li> <li>- إعداد قوالب لطلبات التقديم.</li> <li>- تطوير وإعداد نظام لتوفير الدعم لتغطية تكاليف الوصول والمساعدة في تقديم الطلبات، سواء عبر الإنترنت أو شخصيًا.</li> <li>- توفير المزيد من طرق التقديم (على سبيل المثال الفيديو).</li> </ul>			



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إجراء المشاورات عبر القطاع بأكمله، مع إيلاء الخصائص العشر التي يحميها القانون اهتمامًا خاصًا؛ من أجل فهم أفضل للعوائق التي يواجهها المتقدمون عند استكمال طلبات التمويل.</li> <li>- مراجعة جدول ومخططات التمويل وإعداد مخطط وجدول تمويل جديد كجزء من إطار التمويل لعام 2022 - 2025.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الإعلان عن جداول التمويل مع إشعار أطول، وستكون الفترات الزمنية الخاصة بتقديم الطلبات أطول وأكثر مرونة. سيسمح هذا للمتقدمين بإعداد طلباتهم وتخطيطها بشكل أفضل. يهدف هذا التغيير إلى إحداث تأثير إيجابي على مجموعة واسعة من المتقدمين، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: <ul style="list-style-type: none"> <li>- الفنانين ذوو الإعاقة.</li> <li>- هؤلاء الذين لديهم أشخاص يتولون رعايتهم.</li> <li>- العاملون الذين لديهم أشغال بدوام كامل.</li> <li>- المتقدمون الذين لا يجيدون القراءة والكتابة.</li> <li>- المتقدمون الذين لديهم إمكانية وصول محدودة إلى الإنترنت.</li> </ul> </li> </ul>	مدير خدمات الشركات	جدول التمويل
- المرحلة (3) الثالثة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إعداد وتنفيذ نهج أكثر مرونة فيما يخص تواريخ بدء عمليات التمويل وانتهائها بناءً على المشاورات التي جرت في المرحلة الأولى.</li> <li>- نشر جدول التمويل السنوي وذلك في بداية الربع الأخير من العام السابق.</li> <li>- تمديد الفترات الزمنية الخاصة بتقديم الطلبات</li> <li>- توفير المزيد من الوقت للتقديم الإضافي بناءً على احتياجات المتقدمين.</li> </ul>			



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (3) الثالثة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- جمع معلومات من المستشارين والمُقَيِّمين الحاليين حول تجاربهم ووجهات نظرهم المتعلقة بالخصائص العشر التي يحميها القانون.</li> <li>- مراجعة عمليات الشراء (اختيار الموردين والمقاولين) للتأكد من أنها تعزز المساواة والتنوع والشمول، وأنه يتم تمثيل الأفراد من جميع الخصائص المحمية في عملية الشراء.</li> <li>- مراجعة المبادئ التوجيهية لاختيار المستشارين والمُقَيِّمين، والعمل معهم للتأكد من أنهم يعززون سياسات المساواة والتنوع والشمولية وأنها مُصمَّنة في عملية التقييم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- لتفادي الوقوع في أي شكل من أشكال التحيز المحتمل في إجراءات التقييم وتعزيز الثقة الخارجية في العملية، سوف يكون الأفراد المسؤولون عن تقييم الطلبات أكثر تنوعًا وتمثيلاً للسكان؛ مما يساعد في ضمان حيادية عملية التقييم وعدم تحيزها.</li> </ul>	مديرو الفنون	المستشارون والمُقَيِّمون
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراجعة جميع إجراءات التقييم والتصنيف.</li> <li>- إعداد وتنفيذ التوصيات بناءً على المراجعة التي جرت في المرحلة الأولى.</li> <li>- تحديث إرشادات التقييم والتصنيف والمنشورة.</li> <li>- تقديم التدريب اللازم للعاملين وللمجلس والمُقَيِّمين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديث معايير التقييم وإجراءات التصنيف لتعكس مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI) بكل وضوح؛ الأمر الذي يعزز المزيد من التنوع في الطلبات الواردة، ومن ثم في نتائج التمويل.</li> </ul>	مدير خدمات الشركات	التقييم والتصنيف



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراجعة البيانات الحالية المتعلقة بإعداد لجان أكثر توازنًا:</li> <li>- اختيار أعضاء اللجنة.</li> <li>- التوجيهات الإرشادية المتعلقة بلجان النظراء.</li> <li>- تعقيبات اللجنة.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- إعداد وتنفيذ مجموعة من العمليات الجديدة المتعلقة بمراجعة تعقيبات لجان النظراء واتخاذ الإجراءات والتصرف بناءً على تلك التعقيبات.</li> <li>- إعداد وتطوير مجموعة من الإجراءات الجديدة التي ترمي إلى إنشاء لجان أكثر توازنًا على نحو يعكس التنوع في آيرلندا وخاصة فيما يتعلق بالخصائص العشر التي يحميها القانون.</li> <li>- إعداد وتقديم برامج تدريبية بخصوص ممارسات المساواة والتنوع والشمول لأعضاء لجنة النظراء.</li> <li>- مراجعة وتحديث التوجيهات الإرشادية المتعلقة بلجان النظراء.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يجب أن تتمتع لجان النظراء بتمثيل أكثر تنوعًا يعكس التنوع في آيرلندا، خاصةً فيما يتعلق بالخصائص العشر التي يحميها القانون.</li> </ul>	مدير خدمات الشركات	لجان النظراء



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراجعة أساليب تلقي التعليقات عبر جميع برامج التمويل.</li> <li>- إعداد وتنفيذ آلية جديدة ومُتَّسِقَة لتلقي التعليقات عبر جميع برامج التمويل بما يتوافق مع الدور التنموي لمجلس الفنون (Arts Council).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يقدم مجلس الفنون الآن مجموعة من التعقيبات الشاملة لجميع الجوائز في محاولة لزيادة فرص المتقدمين لتقديم طلبات أفضل، كما سيساعد ذلك في توسيع الدور التنموي لمجلس الفنون.</li> </ul>	مدير خدمات الشركات	التعقيبات
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إجراء تحليل سنوي للطلبات غير المؤهلة مع أخذ معدلات تلك الطلبات وأسباب عدم أهليتها في الاعتبار.</li> <li>- التحديث السنوي (أو حسب الحاجة) للتوجيهات الإرشادية بشأن تقديم الطلبات وكذلك النهج المُتعلق بمراكز المعلومات لتضمين النتائج.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ومن خلال توفير معايير أهلية واضحة ومُحددة جيداً، يمكن للمؤسسات تقليل عدد الطلبات غير المؤهلة التي تتلقاها.</li> </ul>	مدير خدمات الشركات	عدم الأهلية
- المرحلة (1) الأولى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- العمل مع أحد الاستشاريين لتقييم ومقارنة الأبحاث والمشاورات الحالية من أجل تحديد العوائق الرئيسية التي قد تمنع مجموعات معينة من الوصول إلى التمويل أو الدعم.</li> <li>- التوصية بالحلول، والتعاون مع دائرة الحماية الاجتماعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يعمل مجلس الفنون مع أصحاب المصلحة لضمان تعزيز قدرة الفنانين ذوي الإعاقة على مواصلة تلقي الدعم الذي يحتاجون إليه، مع الاستفادة أيضاً من التمويل الذي يقدمه لهم مجلس الفنون.</li> </ul>	الرئيس والمجلس	دعم الأشخاص ذوي الإعاقة



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يعمل مجلس الفنون على تطوير منهج ثابت لدعم تكاليف الرعاية عبر جميع برامج التمويل الخاصة به، بما في ذلك التمويل الإستراتيجي.</li> <li>- إتاحة إمكانية تقديم طلب للحصول على دعم لتغطية مصاريف الرعاية وذلك عبر جميع برامج التمويل</li> </ul>	- تطبيق منهج ثابت لتغطية ودعم تكاليف الرعاية عبر جميع برامج التمويل لخلق المزيد من الفرص للفنانين الذين يتحملون مسؤوليات رعاية أشخاص آخرين.	المدير المالي	تغطية تكاليف ومصاريف الآباء من الفنانين وغيرهم الذين يتحملون مسؤوليات رعاية الآخرين
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقييم مستوى الطلب سنويًا</li> </ul>			



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	- إجراء دراسة استقصائية لبرنامج شركاء الإبداع (Creative Associates) الحالي لتحديد مستويات التمثيل فيما يتعلق بالخصائص العشر التي يحميها القانون.	- يعمل برنامج شركاء الإبداع (Creative Associates) على زيادة التمثيل بين أعضائه عبر جميع الخصائص التي يحميها القانون، سيساعد ذلك في تحسين فهم جوانب التحيز والعوائق المحتملة داخل البرنامج والتأكد من شموليته وتوفره للجميع.	مدير المدارس الإبداعية	المدارس الإبداعية
- المرحلة (2) الثانية	- مراجعة عمليات الشراء (اختيار الموردين والمقاولين) للتأكد من أنها تعزز المساواة والتنوع والشمول، وأنه يجري تمثيل الأفراد من جميع الخصائص العشر المحمية في عملية الشراء.  - يعمل برنامج شركاء الإبداع (Creative Associates) على توسيع فرصه التدريبية في مجال المساواة والتنوع والشمول (EDI) لأعضائه.			



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إجراء المشاورات مع المدارس وبيئات الشباب الذين لم يسبق لهم المشاركة في البرنامج لتسليط الضوء على العوائق التي حالت دون تقدُّمهم بطلبات المشاركة.</li> <li>- إعداد برنامج توعوي وتثقيفي وتنفيذ الإجراءات بناءً على التعليقات والاقتراحات التي تم تلقيها خلال المشاورات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديد أي عقبات أخرى قد تحول دون المشاركة في برنامج المدارس الإبداعية، من أجل إنشاء برنامج شامل تمامًا عبر مجموعة متنوعة من المدارس والإعدادات والبيئات.</li> </ul>	مدير المدارس الإبداعية	المدارس الإبداعية
- المرحلة (1) الأولى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديث إجراءات تقديم الطلبات لتشمل تكاليف الوصول وغير ذلك من الاحتياجات الإضافية.</li> <li>- إبلاغ المتقدمين المحتملين بمدى توفر التمويل للوصول وتكاليف الاحتياجات الإضافية، لتشجيع مشاركتهم في البرنامج.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- توفير المزيد من التمويل لتغطية تكاليف الوصول والاحتياجات الإضافية للأطفال والشباب والمعلمين وشركاء الإبداع من ذوي الإعاقة؛ لضمان قدرة المدارس والبيئات البديلة على المشاركة الكاملة في برنامج المدارس الإبداعية.</li> </ul>	مدير المدارس الإبداعية	المدارس الإبداعية
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دمج عملية التغذية الراجعة والتعقيبات في نظام التقديم الجديد لجمع المدخلات من المتقدمين وتحليل البيانات المُجمَّعة على أساس سنوي.</li> <li>- إجراء مشاورات شاملة كل عامين حول موضوع التمويل ونماذج الطلبات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الكشف دائماً وباستمرار عن أي عوائق إضافية تحول دون الحصول على التمويل من مجلس الفنون</li> </ul>	مدير خدمات الشركات	العوائق الخفية وغير المعلومة
- المرحلة (3) الثالثة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إعداد مجموعة من الإجراءات الجديدة استناداً إلى البيانات المُجمَّعة</li> </ul>			



انتقل إلى المحتويات

٤.

# مجتمع أكثر استعدادًا وقدرة هو وأفراده

The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

الخطة التنفيذية لسياسة المساواة والتنوع والشمول

2028-2023





الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إعداد وتنفيذ استبيان سنوي يُسلط الضوء على احترام كرامة العاملين في مكان العمل وذلك لجميع موظفي مجلس الفنون.</li> <li>- تحليل البيانات وإعداد مجموعة من الإجراءات الجديدة استنادًا إلى نتائج ذلك الاستبيان.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- بدأ مجلس الفنون (Arts Council) في جمع البيانات والمعلومات عن فاعلية ممارسات المساواة والتنوع والشمول بين موظفيه من أجل تحسين إستراتيجيات توظيف العمال واستبقائهم، بهدف إنشاء قوة عاملة أكثر شمولًا وتمثيلًا.</li> </ul>	مدير الموارد البشرية	تعيين الموظفين وتمثيل قوة العمل
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إعداد وتنفيذ استبيان سنوي يُركز على الخصائص العشر المحمية.</li> <li>- تحليل البيانات وإعداد مجموعة جديدة من ممارسات التوظيف والاستبقاء والدعم بناءً على تلك النتائج.</li> </ul>			



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقييم مجموعة ممارسات التوظيف الحالية في القطاع العام بخصوص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.</li> <li>- تطوير مجموعة من قواعد ممارسات التوظيف من أجل توظيف الأفراد والأشخاص ذوي الإعاقة.</li> </ul>	- تطوير وتطبيق مجموعة من قواعد ممارسات التوظيف من أجل توظيف الأفراد والأشخاص ذوي الإعاقة.	مدير الموارد البشرية	ممارسات التوظيف التي تخص الأشخاص ذوي الإعاقة
- المرحلة (1) الأولى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إعداد وإجراء استبيان حول المساواة بين المتقدمين وتحديدًا فيما يخص الخصائص العشر التي يحميها القانون.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إجراء دراسة استقصائية للمتقدمين للوظائف لجمع معلومات حول التنوع والشمول؛ بهدف تحسين إستراتيجيات التوظيف والاستبقاء من أجل إنشاء قوة عاملة أكثر تمثيلاً.</li> </ul>	مدير الموارد البشرية	ممارسات التوظيف
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحليل البيانات سنويًا، وإعداد مجموعة من ممارسات التوظيف الجديدة بناءً على تلك التحليلات</li> </ul>			
- المرحلة (1) الأولى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إنشاء برنامج تدريبي مستمر وشامل في مجال المساواة والتنوع والشمول (EDI) للموظفين وأعضاء المجلس يركز على تعزيز الشمول لشتى الهويات.</li> <li>- الاستعانة بمستشار خارجي من أجل تقديم دورات تدريبية على أساس ربع سنوي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ التدريب المستمر في مجال المساواة والتنوع والشمول (EDI) لدمج مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI) في إجراءات العمل اليومية.</li> </ul>	مدير الموارد البشرية	التدريب



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (2) الثانية	- مراجعة وتحديث قوالب ونظام إدارة وتطوير الأداء (PMDS) لتضمين الأهداف الواضحة للمساواة والتنوع والشمول (EDI) فيما يخص جميع الموظفين والعاملين.	- تنفيذ عملية تحديد الأهداف الرسمية للمساواة والتنوع والشمول (EDI) لدمج مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI) ضمن عمليات وممارسات النمو المهني للموظفين.	مدير الموارد البشرية	تنمية الموظفين وتطويرهم
- المرحلة (1) الأولى	- مراجعة الإجراءات السنوية لتخطيط الأعمال لتشمل أهداف المساواة والتنوع والشمول (EDI) وذلك في عمليات تخطيط الأعمال للفريق وجميع الأقسام.	- تنفيذ عملية تحديد الأهداف الرسمية للمساواة والتنوع والشمول (EDI) لدمج مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI) ضمن عمليات تخطيط الأعمال	فريق الإدارة العليا	تخطيط الأعمال
- المرحلة (2) الثانية	- مراجعة عملية إعداد السياسات للتأكد من أنها تتوافق مع مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI). - إعداد مجموعة من الإجراءات الرسمية التي تضمن مراعاة مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI) وتطبيقها عند إعداد جميع السياسات.	- تنفيذ نهج منظم لدمج مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI) فيما يخص إعداد سياسات المجلس؛ مما يضمن تطبيق مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI) بشكل مُتسق وشامل في جميع السياسات التنظيمية.	فريق الإدارة العليا	إعداد السياسات
- المرحلة (3) الثالثة	- تنفيذ مراجعات سنوية للسياسات للتأكد من توافقها باستمرار مع مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI).			
- المرحلة (2) الثانية	- تقييم الإجراءات الحالية التي تستخدمها خدمة التعيينات العامة. - تقديم التوصيات والاقتراحات بشأن إجراء تغييرات على خدمة التعيينات العامة لدمج مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI) في عملية اختيار أعضاء المجلس.	- تنفيذ نهج مُنظَّم لاختيار أعضاء المجلس الذي يُطبق مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI) لضمان التنوع المستمر بين ممثليه.	مدير المجلس	المجلس



## مجتمع أكثر استعدادًا وقدرة هو وأفراده

انتقل إلى المحتويات

الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	- تنفيذ مجموعة من الأنشطة التخطيطية والتصورية لتحديد نطاق المشروع ومواصفاته.	- يخطط مجلس الفنون (Arts Council) للانتقال إلى مبنى جديد يمكن للأفراد ذوي الإعاقة الوصول إلى جميع أرجائه خلال السنوات الخمس المقبلة؛ وذلك لضمان إمكانية المشاركة الكاملة لجميع الموظفين والمتقدمين والضيوف.	مدير خدمات الشركات	مبنى مُصمم على نحوٍ يسهل على الأفراد ذوي الإعاقة التنقل فيه واستخدامه
- المرحلة 2-3	- الاستعانة بمدير مشروع لتولي إدارة عملية الانتقال إلى المبنى الجديد. - تنظيم وتنفيذ عملية الانتقال إلى المبنى الجديد بالتعاون مع مدير المشروع ومدير التغيير. - الانتقال إلى مبنى مُصمم على نحوٍ يسهل للأفراد ذوي الإعاقة التنقل فيه واستخدامه.			
- المرحلة (1) الأولى	- الاستعانة بأحد الخبراء لتقييم خدمات إمكانية الوصول الحالية، ووضع إستراتيجية شاملة لضمان أن جميع الأفراد - بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة - يمكنهم الوصول بسهولة إلى موارد المجلس ومرافقه. - تعيين مسؤول تقييم بنظام الدوام الكامل. - إعداد وتنفيذ إستراتيجية تضمن سهولة الوصول إلى مرافق المجلس وموارده	- تنفيذ إستراتيجية رسمية لضمان سهولة الوصول إلى خدمات مجلس الفنون لجميع الأفراد، بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة، من خلال نهج شامل ومنهجي.	مدير خدمات الشركات	تنفيذ إستراتيجية تضمن سهولة الوصول إلى مرافق المجلس وموارده
- المرحلة (2) الثانية	- طرح عطاءات أمام مقدمي خدمات التدريب. - الاستعانة بمستشار من خارج المجلس لتوفير تدريب سنوي للموظفين حول كيفية تحسين إمكانية الوصول للأفراد ذوي الإعاقة.			



## مجتمع أكثر استعدادًا وقدرة هو وأفراده

الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إعداد مجموعة من الأدوات المساعدة الداخلية التي تُعزز المساواة والتنوع والشمول (EDI) بين الموظفين.</li> <li>- تنفيذ مراجعات ربع سنوية منتظمة داخل كل قسم لتتبع التقدم المُحرَز في مبادرات المساواة والتنوع والشمول (EDI) وجمع المدخلات حول تدابير الدعم الإضافية المحتملة أو التدخلات على أساس سنوي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- استخدام الأدوات المساعدة لتعزيز مبادرات المساواة والتنوع والشمول (EDI) ، بهدف تعزيز قدرات الموظفين، وتعزيز أهداف مبادرات المساواة والتنوع والشمول (EDI) الخاصة بالمجلس.</li> </ul>	مدير التطوير الإستراتيجي	الأدوات المساعدة الداخلية
- المرحلة (3) الثالثة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقييم الأدوات المُساعدة وإجراء التعديلات والتحديثات عليها على أساس ربع سنوي استجابةً للتعقيبات والتعليقات المُقدمة من الموظفين.</li> </ul>			
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- طلب الموافقة على استحداث وظيفة بدوام كامل في مجال البحث والاتصالات ضمن فريق المساواة والتنوع والشمول (EDI).</li> <li>- بدء البحث عن مرشح مؤهل لشغل هذا المنصب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- توسيع فريق المساواة والتنوع والشمول (EDI) لزيادة قدرته على إجراء البحوث، وتطوير إستراتيجيات الاتصالات، والتعامل مع استفسارات الدعم الداخلي، من أجل تعزيز التقدم في تحقيق أهداف المساواة والتنوع والشمول (EDI)</li> </ul>	مدير التطوير الإستراتيجي	دور قسم البحوث والاتصالات المتعلقة بالمساواة والتنوع والشمول



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	- تقييم النظام الحالي للشراء والمُورِّدين، وذلك بالتعاون مع أحد المستشارين والخبراء في ضوء مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI)	- تطوير مجموعة من ممارسات الشراء الجديدة التي تتوافق مع مبادئ المساواة والتنوع والشمول لتشجيع مشاركة شريحة أكبر من المُورِّدين.	مدير الشؤون المالية	المشتريات
- المرحلة (2) الثانية	- تصميم وإعداد طريقة شراء جديدة (أقل من 25,000 يورو) تتوافق مع مبادئ المساواة والتنوع والشمول (EDI). - تجربة النظام الجديد - تقييم نتائج البرنامج التجريبي. - تنفيذ النظام الجديد في جميع أنحاء المؤسسة.			
- المرحلة 2-3	- تنفيذ نظام لرصد ومراقبة أثر البرنامج وتقييمه.			
- المرحلة (3) الثالثة	- وضع خطة لتنفيذ التغييرات بناءً على نتائج عملية الرصد والتقييم.			
- المرحلة (2) الثانية	- إجراء مراجعة لهياكل التوجيه والتواصل الحالية لتحديد الثغرات أو العقبات التي قد تحول دون المشاركة. - تحديد الإجراءات الأساسية التي يجب اتخاذها من أجل تطوير ممارسات التوجيه والتواصل الشاملة وذلك بناءً على البحث.	- إتاحة مجموعة جديدة من فرص التواصل والإرشاد للفنانين، من أجل تزويدهم بإمكانية الوصول إلى شبكات المعرفة والخبرة القائمة.	مديرو الفنون	إتاحة فرص التوجيه والتواصل
- المرحلة 2-3	- تنفيذ التوصيات			

الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تصميم وتنفيذ برنامج سنوي للتدريب الداخلي مدفوع الأجر لمدة تتراوح بين 3 و6 أشهر، وذلك استنادًا إلى التحليل المستمر لبيانات المساواة.</li> <li>- طلب الموافقة على استحداث وظائف تدريب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إنشاء برنامج تدريب مدفوع الأجر للفنانين من المجتمعات المُمَثَّلة تمثيلاً ناقصًا، مع التركيز على الخصائص العشر التي يحميها القانون، من أجل تزويدهم بالفرصة لبدء مهنة فنية وزيادة مشاركة مجلس الفنون مع هؤلاء الفنانين.</li> </ul>	مديرو الفنون	برنامج التدريب المدفوع
- المرحلة 2-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الإعلان عن وظائف تدريب والتعيين فيها.</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراجعة البيانات المتعلقة بجوائز المساواة ومجلس الفنون، وتنفيذ خطط جديدة لمعالجة أي ثغرات أو مشكلات تم تحديدها استنادًا إلى نتائج عمليات المراجعة.</li> </ul>			



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراجعة العلاقات والشبكات الحالية</li> <li>- توطيد أواصر العلاقات بين المؤسسات التعليمية العليا وذلك لإنشاء شبكات معرفة شاملة.</li> <li>- إعداد برنامج تثقيفي توعوي يتضمن: <ul style="list-style-type: none"> <li>- عقد ورش عمل سنوية لتناول عمليات التقديم للحصول على التمويل.</li> <li>- محاضرات الضيوف</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إنشاء مجموعة من شبكات المعرفة الشاملة لدعم التقدم الوظيفي للفنانين القدامى والصاعدين</li> </ul>	مدير الفنون	التثقيف
- المرحلة (3) الثالثة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ وتطبيق برنامج تثقيفي.</li> </ul>			
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التشاور مع منظمات المجتمع المدني (مع أخذ الخصائص العشر التي يحميها القانون في الاعتبار) لسبر أغوار مجموعة من الفرص الجديدة للتعاون.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطبيق مجموعة من الآليات الرسمية والمحددة للتواصل مع الفنانين غير المشاركين في مجلس الفنون.</li> </ul>	مدير الفنون	شبكة المجتمع المدني
- المرحلة (3) الثالثة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إنشاء مجموعة من شبكات الإنترنت وتنظيم ورش العمل وتوفير الدورات التدريبية ومشاركة المعلومات وتقديم الدعم بخصوص تقديم الطلبات.</li> </ul>			

الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	- إعداد وتقديم برنامج تدريبي تأسيسي وذلك من أجل المنظمات المستفيدة من التمويل الإستراتيجي.	- وضع متطلبات إجراء دورات تدريبية سنوية فيما يخص المساواة والتنوع والشمول (EDI) وذلك للمنظمات المستفيدة من التمويل الإستراتيجي لتعزيز تكافؤ الفرص بين الفنانين.	مديرو الفنون	توفير التدريب لمنظمات التمويل الإستراتيجي
- المرحلة (2) الثانية	- وضع متطلبات لإجراء دورات تدريبية سنوية فيما يخص المساواة والتنوع والشمول (EDI) وذلك للمنظمات المستفيدة من التمويل الإستراتيجي.	- تطبيق مجموعة من معايير التصنيف الواضحة بخصوص المساواة والتنوع والشمول (EDI) من أجل المنظمات المستفيدة من التمويل الإستراتيجي وذلك لدعم أهداف المساواة والتنوع والشمول (EDI) وتعزيز تنفيذها.	مدير خدمات الشركات	معايير التصنيف
- المرحلة (2) الثانية	- تنفيذ ودمج نهج جديد قائم على الأدلة لتقييم المساواة والتنوع والشمول (EDI) فيما يخص تقديم طلبات التمويل الإستراتيجي على أن يتضمن: - إعداد مجموعة من معايير التصنيف الواضحة. - تقديم دورات تدريبية إضافية للمديرين. - إجراء مراجعات سنوية وإجراء تعديلات بناءً على التعليقات الواردة من المُقيِّمين والمنظمات المستفيدة من التمويل الإستراتيجي.	- تطبيق شهادة اعتماد جديدة بخصوص المساواة والتنوع والشمول (EDI) لمنظمات الفنون في آيرلندا لتشجيع ممارسات المساواة والتنوع والشمول (EDI) المتَّسِّقة في جميع أنحاء قطاع الفنون.	مدير التطوير الإستراتيجي	شهادة اعتماد المساواة والتنوع والشمول (EDI)
- المرحلة (3) الثالثة	- مراجعة النماذج الحالية لشهادات اعتماد المساواة والتنوع والشمول (EDI). - إنشاء مجموعة من المعايير والإجراءات الخاصة بتقديم الطلبات.	- تنفيذ برنامج شهادة اعتماد المساواة والتنوع والشمول (EDI) التابع لمجلس الفنون.		



انتقل إلى المحتويات

.5

# تعزير كفاءة المعرفة والاتصالات.

The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

الخطة التنفيذية لسياسة المساواة والتنوع والشمول

2028-2023





الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	- تضمين إجراءات مسح مَوْسَّعة لبيانات المساواة وذلك ضمن النظام الجديد عبر الإنترنت على نحوٍ يغطي جميع الخصائص العشر التي يحميها القانون.	- لا شك أن إدخال البيانات المتعلقة بممارسات المساواة المَوْسَّعة للمتقدمين سيساعد مجلس الفنون في تحديد وفهم فجوات دعم التمويل المتعلق بأهداف المساواة والتنوع والشمول (EDI)	مدير التطوير الإستراتيجي	تجميع البيانات وتحليلها (مجلس الفنون Arts Council)
- المرحلة 1-3	- تجميع البيانات وتحليلها على أساس سنوي. - مواصلة نشر التقارير السنوية لبيانات المساواة. - إعداد مجموعة من الإجراءات السنوية استجابةً لعمليات تجميع البيانات.			



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة 2-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقديم الدعم للمنظمات المستفيدة من التمويل الإستراتيجي لمساعدتها في تجميع البيانات وتحليلها على أساس سنوي.</li> <li>- نشر تقرير سنوي عن بيانات المساواة داخل القطاع.</li> <li>- إعداد مجموعة من الإجراءات السنوية استناداً إلى النتائج.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- قام مجلس الفنون بتطبيق متطلب جديد للمنظمات المستفيدة من التمويل الإستراتيجي لتوفير بيانات أكثر تفصيلاً حول المساواة بين الفنانين والجمهور؛ مما يساعد مجلس الفنون في تحديد وفهم فجوات دعم التمويل بشكل أفضل فيما يتعلق بأهداف المساواة والتنوع والشمول (EDI).</li> </ul>	مديرو الفنون	تجميع البيانات وتحليلها (قطاع الفنون)
- المرحلة (1) الأولى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إجراء تقييم للمشاركة الحالية والوصول، وفقاً لأهداف المساواة والتنوع والشمول (EDI) على أن يتضمن هذا التقييم مشاورات مع المنظمات التي لا تعتمد على الفنون؛ وذلك لتحقيق فهم أفضل لمدى نجاح مجلس الفنون في تحقيق أهداف المساواة والتنوع والشمول وتحديد المجالات التي يمكن إجراء تحسينات فيها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يسعى مجلس الفنون جاهداً للمشاركة في مجموعة متنوعة من الفعاليات، ليس فقط تلك المتعلقة بالفنون أو تلك التي تتلقى تمويلاً من مجلس الفنون؛ وذلك بهدف توسيع فرص التواصل مع الفنانين الجدد والمتقدمين المحتملين وأفراد الجمهور.</li> </ul>	مدير المراسلات	الفعاليات التوعوية التثقيفية
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشاركة مجلس الفنون في مجموعة متنوعة من الفعاليات، ليس فقط تلك المتعلقة بالفنون أو تلك التي تتلقى تمويلاً من مجلس الفنون.</li> <li>- إعداد خطة من أجل المشاركة في مجموعة أكبر من الفعاليات (مثل موكب فخر دبلن للمثليين)</li> <li>- إطلاق سلسلة من فعاليات اليوم المفتوح تُسمى "اللقاء بمجلس الفنون" على أساس سنوي في جميع أنحاء البلاد.</li> </ul>			
- المرحلة (3) الثالثة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ نظام لرصد ومراقبة وصول البرنامج وتقييمه.</li> <li>- وضع خطط سنوية جديدة بناءً على نتائج عملية الرصد والتقييم.</li> </ul>			

الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (1) الأولى	- إجراء تقييم لإستراتيجية التسويق الحالية مع التركيز على أهداف المساواة والتنوع والشمول (EDI).	- تطبيق إستراتيجية تسويق جديدة، مُوجهة إلى المساحات غير الفنية المحلية؛ لتوفير فرص أكبر لمجلس الفنون للتعامل مع الفنانين الجدد والمتقدمين المحتملين وأفراد الجمهور.	مدير المراسلات	التسويق
- المرحلتان (2-3)	- تخصيص الموارد من أجل تطبيق نهج تسويقي يستهدف الأماكن المحلية غير الفنية، باستخدام أساليب التسويق الرقمية والتقليدية. - تنفيذ نظام لرصد ومراقبة وصول البرنامج وتقييمه.			
- المرحلة (3) الثالثة	- وضع خطط سنوية جديدة بناءً على نتائج عملية الرصد والتقييم.			
- المرحلة (2) الثانية	- إجراء تقييم لإستراتيجية التسويق الحالية فيما يخص فرص العمل مع التركيز على أهداف المساواة والتنوع والشمول (EDI). - إعداد وتطوير إستراتيجية تسويق جديدة تتسم بالشمولية فيما يخص فرص العمل والتوظيف مع الجمع بين أساليب التسويق التقليدية والرقمية؛ من أجل تحقيق مستويات أعلى من الوصول لمركز الفنون (Arts Council).	- تطبيق نهج تسويقي جديد للتوظيف؛ لتعزيز طرح فرص العمل في مجلس الفنون خارج القنوات الإعلانية التقليدية؛ مما يضمن وصولها إلى شريحة أكبر وأوسع من المتقدمين والمرشحين المحتملين.	مدير المراسلات	التسويق
- المرحلتان 2-3	- تنفيذ نظام لرصد ومراقبة وصول البرنامج وتقييمه.			
- المرحلة (3) الثالثة	- وضع خطط سنوية جديدة بناءً على نتائج عملية الرصد والتقييم.			



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إجراء تقييم إستراتيجية التمويل الحالية فيما يخص عمليات التمويل بما يتوافق مع أهداف المساواة والتنوع والشمول (EDI).</li> <li>- إنشاء وتخصيص الموارد لتطبيق نهج تسويقي جديد وشامل؛ لتعزيز فرص التمويل والدعم المُتاح في الجوانب غير الفنية باستخدام أساليب التسويق الرقمية والتقليدية على حدٍ سواء.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إطلاق حملة جديدة لزيادة الوعي بشأن عمليات التمويل في الجوانب غير الفنية، بهدف زيادة التفاعل مع الفنانين الناشئين والمتقدمين المحتملين وأفراد الجمهور.</li> </ul>	مدير المراسلات	التسويق
- المرحلتان (2-3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ نظامٍ لرصد ومراقبة وصول البرنامج وتقييمه.</li> </ul>			
- المرحلة (3) الثالثة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وضع خطط سنوية جديدة بناءً على نتائج عملية الرصد والتقييم.</li> </ul>			
- المرحلة (2) الثانية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إجراء مشاورات سنوية على مستوى القطاع بشأن العوائق والعراقيل التي تحول دون المشاركة في أنشطة الفنون.</li> <li>- تحليل التغذية الراجعة والتعقيبات على أساس سنوي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الكشف دائماً وباستمرار عن أي عوائق إضافية تحول دون الحصول على التمويل من مجلس الفنون.</li> </ul>	مدير التطوير الإستراتيجي	العوائق الخفية وغير المعلومة
- المرحلة (3) الثالثة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إعداد مجموعة من الإجراءات الجديدة استناداً إلى البيانات المُجمَّعة</li> </ul>			



انتقل إلى المحتويات

# ٦. الرصد والتقييم المُستمرانِ

The Arts Council | An Chomhairle Ealaíon

الخطة التنفيذية لسياسة المساواة والتنوع والشمول

2028-2023

arts  
council  
chomhairle  
ealaíon



الجدول الزمني	الإجراءات الأساسية	النتيجة	المسؤول	منطقة الأولوية
المرحلة 1-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- قيام مجموعة العمل الداخلية بمواصلة مراقبة تنفيذ خطة العمل.</li> <li>- تقديم تقارير الحالة إلى الإدارة العليا وإلى المجلس على أساس ربع سنوي.</li> <li>- إعداد مجموعة من إجراءات الرصد والتقييم الرسمية على فترات منتظمة طوال مدة خطة التنفيذ.</li> <li>- مراجعة خطة المرحلة الأولى للسنة الأولى، وإجراء أي تعديلات ضرورية على إجراءات المرحلة الثانية.</li> <li>- مراجعة خطة المرحلة الثانية في نهاية السنة الثالثة، وإجراء أي تعديلات ضرورية على إجراءات المرحلة الثالثة.</li> <li>- تقييم الخطة التنفيذية بالكامل في نهاية العام الخامس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ هيكل وإطار عمل رسمي للرصد والتقييم المتسق والمستمر لتمكين عمليات الاستجابة والتنفيذ المرنة.</li> </ul>	المدير والإدارة العليا	الرصد والتقييم



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

[arts council.ie](http://arts council.ie)

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

[twitter.com/arts council\\_ie](https://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](mailto:reception@arts council.ie)

[www.arts council.ie/Equality-Diversity-Inclusion](http://www.arts council.ie/Equality-Diversity-Inclusion)

the arts  
council  
an chomhairle  
ealaíon