

קידום תחום להט"ב ברשות המקומית

מסמך עקרונות מקוצר לנבחרי ציבור

מסגרת עבודה לקידום תחום הלהט"ב ברשות המקומית
מדיניות סדורה, שירותית ומותאמת לצורכי התושבים והתושבות



מבוא

מסמך זה מציע מסגרת עבודה לקידום תחום הלהט"ב ברשויות המקומיות. המסמך הינו גרסה מתומצתת המכילה את עיקר ההמלצות, והוא מיועד לנבחרי ציבור, המבקשים לבנות מדיניות מקומית סדורה, שירותית ומותאמת לצרכי התושבים והתושבות. הדגש במסמך הוא על תשתיות עבודה, שירותים, שגרות ניהול, שותפויות ומנגנוני מעקב, ולא רק על מהלכים של מדיניות והצהרה.

האגודה למען הלהט"ב ומכון שיטה עומדים לרשות נבחרים ונבחרות המבקשים לקדם את התחום ברשויות השונות וכן ישמחו לשתף במידע ותשתיות עבודה נוספות שנלמדו, נחקרו ונוצרו במהלך העבודה המשותפת.

המסמך מבוסס על עבודה נרחבת שנעשתה יחדיו על ידי האגודה למען הלהט"ב ומכון שיטה, ותוצר של ראיונות ושיחות עם:

- חן אריאלי, מחזיקת תיק להט"ב. יו"ר מכון שיטה, יו"ר איגי ולשעבר יו"ר האגודה למען הלהט"ב.
- קובי פדוה, סגן ראש עיריית כפר סבא ומחזיק תיק קהילות מגוונות.
- עידו אטיאס, חבר מועצת העיר באר שבע ופעיל בולט בקידום זכויות הקהילה הגאה.
- מיכל עדן, לשעבר חברת מועצת עיריית תל אביב-יפו, פעילה ותיקה בזכויות להט"ב.
- עופר לוי, סגן ראש עיריית הרצליה ומחזיק תיק הלהט"ב, מוביל ועדת שוויון, סובלנות וגאווה.

המסמך גובש על בסיס ההנחה של הרשות המקומית כגורם משמעותי המשפיע רבות על תחושת השייכות, המוגנות והנגישות של כלל תושביה. לכן, קידום התחום אינו נפרד מעבודת הרשות השוטפת, אלא משתלב בתחומי הליבה: חינוך, רווחה, קהילה, צעירים, תרבות, שירות לתושב, משאבי אנוש, דוברות וביטחון קהילתי.

בנוסף, אנחנו רוצים להזכיר את עבודתם הקשה של יובל ברטוב ובן גלעד מתמחה במחלקת גאווה מקומית של האגודה למען הלהט"ב על העזרה הרבה באיסוף הנתונים, עיבוד הנתונים ויצירת המסמך. המסמך גם מכיל מידע המגיע מעיריית רמת גן וחיפה ששיתפו פעולה ועזרו לפתח את המסמך הסופי.

חפשו את הנורה לאורך המסמך לקבלת טיפים ודוגמאות מהשטח.



עקרונות פעולה מרכזיים

02 תשתית קהילתית
וכתובת נגישה



01 הגדרת אחריות
ומסגרת עבודה



04 רכז/ת או מנהל/ת
תחום כגורם מתכלל



03 עבודה רוחבית עם
אגפי הרשות



06 תכנית עבודה
ותקציב



05 ועדה, פורום
או צוות היגוי



08 מעבר מפעילות
נקודתית
למדיניות רציפה



07 שותפות עם ארגוני
חברה אזרחית
וגורמי מקצוע



עזרים נוספים

ארגז כלים לבדיקת
הדרה ואפליה



צ'ק ליסט לקידום
תחום הלהט"ב



הגדרות אחריות ומסגרת עבודה



הצעד הראשון הוא הגדרה ברורה של הגורם המוביל ברשות

גורם זה יכול להיות אחד מהבאים



מנהל/רכז
תחום

צוות ייעודי



גורם מקצועי
בכיר



מחזיק/ת תיק

ההגדרה צריכה לכלול

✓ תחומי אחריות ✓ ממשקי עבודה ✓ יעד שנתי ✓ תכנית עבודה ✓ ומנגנון דיווח

כדאי שיהיה דרג נבחר ודרג מקצועי שבהגדרות התפקיד שלהם אחראים על המענה לאוכלוסייה הלהט"בית ברשות.



הבחנה בין הובלת
מדיניות לביצוע
מקצועי



מסמכי עבודה רשמיים



ממשקי עבודה
ברורים

הדרג הנבחר מגדיר כיוון וסדרי
עדיפויות, והדרג המקצועי
מתרגם אותם לשירותים
ולתהליכי עבודה.

חשוב לעגן את התחום במסמכי עבודה
רשמיים: תכנית שנתית, החלטת הנהלה,
החלטת מועצה או נוהל פנימי, לפי מבנה
הרשות.

מומלץ לקבוע מראש מי
אחראי על גיבוש תכנית
העבודה, מי מאשר אותה, מי
מוביל ביצוע ומי מקבל דיווח
תקופתי.



02 תשתית קהילתית

וכתובת נגישה



כתובת קהילתית קבועה היא כלי מרכזי ליצירת רציפות בכל הנוגע לתחום הלהט"ב ברשות. העיקר הוא שתהיה נקודת קשר ברורה, מוכרת ונגישה לתושבים, לקבוצות קהילה, לארגונים ולגורמי הרשות.

מודלים אפשריים



רשויות בינוניות וגדולות

ברשויות גדולות היא יכולה להיות בית, מרכז גאה ואפילו מודל אזורי המשרת כמה רשויות סמוכות.



רשויות קטנות

ברשויות קטנות יותר היא יכולה לפעול במסגרת מרכז קהילתי, יחידת צעירים, מתנ"ס, שותפות עם עמותה.

תשתית כזו מאפשרת לרשות לזהות צרכים, להפעיל מענים, לקיים פעילות קהילתית, לחבר בין אגפים ולהנגיש שירותים. היא אינה חייבת להתחיל כמבנה עצמאי או כמערך רחב; ניתן להתחיל במודל צנוע ומדורג, כל עוד קיימים אחריות מקצועית, תכנית עבודה ויכולת להרחיב את הפעילות לאורך זמן.

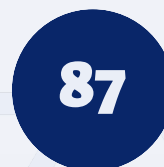
נתונים ממדד הגאווה ה-7 של האגודה למען הלהט"ב



רשויות מפעילות
בית / מרכז גאה



רשויות נמדדו
במדד 2025



רשויות פנו לאגודה
למען הלהט"ב

בדוגמאות שמופיעות במדד ניתן לראות כיצד מרכז/בית גאה משמש כמכפיל כוח לשירותים עירוניים: למשל כפר סבא מצוינת כמי שחנכה "בית גאה חדש", ובראשון לציון מתואר "מרכז גאה עירוני" שבו הורחבו שירותים, כולל תקנים ייעודיים של עו"סיות ללהט"ב. דוגמאות אלו מוכיחות כיצד המרכז אינו מהווה רק מרחב קהילתי, אלא פלטפורמה שמאפשרת לרשות להרחיב שירותים מקצועיים עבור הקהילה.



עבודה רוחבית עם אגפי הרשות

03



נקודת המוצא לעבודה עם הדרג המקצועי צריכה להיות שהמדיניות לקהילה הלהט"בית אינה תחום פעילות נפרד או מגזרי, אלא סוגייה רוחבית הנוגעת למגוון רחב של תחומי אחריות עירוניים. היא באה לידי ביטוי במערכת החינוך, בשירותי הרווחה, בהקשרים של מוגנות, מניעה וטיפול, בפעילות הקהילתית והתרבותית, בבריאות מותאמת, בתנאי העסקה ושירות מכבד, אכיפה וביטחון אישי במרחב הציבורי ועוד.

בהתאם לכך, השיח עם כל אגף צריך להתמקד בשתי שאלות מרכזיות: מהם הצרכים והפערים הקיימים בתחום אחריות האגף במענה לתושבים להט"בים, ומהם השינויים הנדרשים להבטחת שירות מקצועי, נגיש ומותאם לכלל התושבים והתושבות, ובהם גם חברי וחברות הקהילה הגאה. במקרים רבים, פיתוח הידע והיכולות המקצועיות של עובדי הרשות הוא תנאי הכרחי לקידום שינוי. לשם כך ניתן להיעזר בארגונים מקצועיים המציעים הכשרות, ליווי וייעוץ בתחום.

הרחבת המענים באגפים והמחלקות ברשות

חינוך ונוער

מוגנות, הכשרות צוותים, מענה לאירועי הדרה או פגיעה, עבודה עם יועצות וגורמי טיפול, וחיבור למסגרות בלתי-פורמליות.

קהילה, צעירים ותרבות
פעילות רציפה, קבוצות קהילתיות, חיזוק שייכות ומרחבים בטוחים במוסדות קהילה ופנאי.

משאבי אנוש ושירות לתושב
סביבת עבודה מכבדת, טפסים ושפה מותאמים, נהלי שירות ומנגנוני טיפול בתלונות.

רווחה ושירותים חברתיים
טיפול סוציאלי, כתובת מקצועית, מסלולי הפנייה, מיצוי זכויות, ליווי משפחות ויחידים, והכשרות לעובדים ולעובדות.

בריאות
תקן של רופא מתמחה לאוכלוסיית הלהט"ב בקופת החולים, חיבור לשירותים קיימים, הנגשת מידע, ימי הסברה ושיתופי פעולה עם קופות חולים וגורמי מקצוע.

ביטחון קהילתי, פיקוח ודוברות
נע"ת בפיקוח העירוני המתמחה באוכלוסיית הלהט"ב, שיפור תחושת הביטחון במרחב הציבורי, תיאום עם גורמי מניעה וטיפול, והנגשת מידע בערוצי הרשות.

רכז/ת או מנהל/ת

תחום כגורם מתכלל

04



מינוי גורם מתכלל תחום להט"ב מאפשר להפוך מדיניות לשגרת עבודה. תפקיד הגורם הוא לתכלל צרכים, לבנות תכנית עבודה, לחבר בין אגפים, לקדם הכשרות, ללוות פעילות קהילתית ולעקוב אחר ביצוע. כדי שהתפקיד יהיה אפקטיבי, עליו להיות משויך לאגף בעל יכולת השפעה, לקבל הגדרת תפקיד ברורה שאליו מיועד תקציב שוטף, ולהיות חלק מהפורומים שבהם מתקבלות החלטות רלוונטיות.

התפקיד אינו מחליף את אחריות האגפים ואינו אמור להיות המענה היחיד לכל צורך. תפקידו להבטיח שיש תהליכי עבודה, כתובות מקצועיות, שותפויות ומנגנון מעקב שמאפשרים לכל אגף לבצע את חלקו.



ועדה, פורום או צוות היגוי



רשות המבקשת לקדם את תחום הלהט"ב לאורך זמן זקוקה למסגרת קבועה לתיאום, למעקב וללמידה. המסגרת יכולה להיות ועדה עירונית, צוות היגוי מקצועי-קהילתי או פורום פנימי בין-אגפי. הבחירה במודל צריכה להיות מותאמת לגודל הרשות, למבנה הארגוני ולשלב שבו מצוי התחום.

בכל מודל חשוב לקבוע הרכב משתתפים, תדירות מפגשים, סדר יום, אחריות וביצוע וסיכומי החלטות. מסגרת כזו מסייעת להציף צרכים מהשטח, לתאם בין אגפים, למנוע כפילויות ולהפוך יוזמות נקודתיות למדיניות סדורה.

חשוב לקבוע

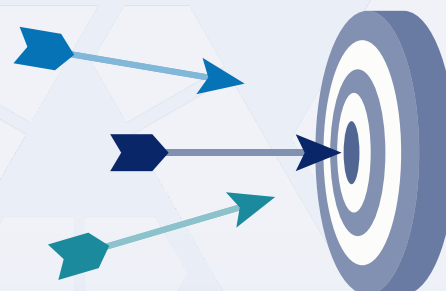


תכנית עבודה ותקציב



מדיניות אפקטיבית זקוקה לתכנית עבודה שנתית ולתקציב מוגדר וברור. לצד תקציב ייעודי לפעילות, מומלץ לשלב רכיבים רלוונטיים גם בתקציב הליבה של האגפים:

לוח אירועים ופעילות שנתית
הכשרות בחינוך וברוחה
שירותי ייעוץ והפניה
הנגשת מידע
כיבוד וציוד מתכלה



שילוב כזה מצמצם תלות ביוזמה חד-פעמית ומחזק את אחריות הרשות כולה.

טיפ



השתמשו במסמך מדד גאווה כתוכנית עבודה של האגודה למען הלהט"ב לתכנון תוכנית עבודה ותקציב.

שותפות עם ארגוני חברה אזרחית וגורמי מקצוע

07



ארגוני חברה אזרחית, קבוצות קהילה וגורמי מקצוע יכולים לסייע בפיתוח ידע, הכשרות, הפעלת קבוצות, ליווי פרטני והנגשת שירותים. שותפות טובה נשענת על חלוקת תפקידים ברורה: הרשות מחזיקה באחריות הכוללת למדיניות ולשירותים, והארגונים משמשים מקור ידע, ניסיון, קשר קהילתי ויכולת ביצוע בתחומים מוגדרים.



טיפ



מומלץ למסד את השותפות באמצעות תכנית עבודה משותפת, הגדרת תוצרים, מנגנון תיאום, מדדי הצלחה וכללי עבודה ביחס לפרטיות, הפניות ומענה למצבי מצוקה.

מעבר מפעילות נקודתית למדיניות רציפה

08



אירועי שיא וחודש גאווה יכולים לחזק נראות ושייכות, אך הם אינם מחליפים מדיניות מקומית שיטתית. המטרה היא לבנות רצף שנתי של שירותים, הכשרות, קבוצות, מענים מקצועיים ושיתופי פעולה. כך נוצרת תשתית שאינה תלויה באירוע בודד, אלא משתלבת בשגרות העבודה של הרשות. במסגרת המדיניות מומלץ לבנות לוח שנה שנתי הכולל פעולות קהילתיות, הכשרות לעובדי רשות, דיוני מעקב, מפגשי שיתוף עם הקהילה, הנגשת מידע ועדכון נהלים. בנוסף, יש להגדיר מראש מנגנון תגובה לאירועי פגיעה, הדרה או אלימות: למי מדווחים, מי מטפל, כיצד מתעדים וכיצד מחברים בין גורמי הרשות הרלוונטיים.



ארגז כלים לבדיקת הדרה ואפליה



לא בכל רשות מקומית ניתן לקדם בקלות מדיניות להט"ב רחבה או להוביל מהלכים ציבוריים בולטים. עם זאת, גם במציאות כזו ניתן לקדם שינוי משמעותי באמצעות בחינה שיטתית של הנהלים, הטפסים, השירותים והמנגנונים הקיימים ברשות. פעמים רבות, חסמים והדרה אינם נוצרים כתוצאה ממדיניות מכוונת, אלא מניסוחים מיושנים, היעדר נהלים, שפה שאינה מותאמת למציאות מגוונת או מנגנוני שירות שאינם נותנים מענה שווה לכלל התושבים והתושבות. במקרים רבים, התאמות נקודתיות יכולות לשפר באופן משמעותי את הנגישות, תחושת השייכות והאמון של חברי וחברות הקהילה הגאה בשירותים העירוניים, מבלי להידרש להקמת מערכים חדשים או לשינויים ארגוניים רחבי היקף.

איתור בעיות באמצעות נתונים

כשירות מסוים כמעט אינו מקבל פניות של תושבים להט"בים או כשיש תת-דיווח על אירועי להט"בופוביה זו לעיתים אינדיקציה לחוסר אמון, חוסר נגישות או חשש מחשיפה מול המערכת. מומלץ לקבוע מדדי שימוש בשירותים ותלונות של להט"ב, ושגרות מעקב תקופתיות לזיהוי הפערים ותיקונם.

משאבי אנוש ותרבות ארגונית כלפי מועסקים ברשות

הרשות המקומית היא גם מעסיק גדול. לכן חשוב לבחון האם נהלי השוויון והאתיקה הארגוניים כוללים התייחסות מפורשת לנטייה מינית ולזהות מגדרית, האם קיימים מנגנונים לטיפול בתלונות, והאם מערכות העבודה והניהול מאפשרות סביבת עבודה מכבדת ומכילה לכלל העובדים והעובדות.

תמיכות והקצאות

בבדיקה של נהלי תמיכות והקצאות יש לחפש סעיפים שמדירים במפורש או בעקיפין ארגונים להט"ביים.

טפסים, שפה ונראות

טפסים, מסמכים, אתרי אינטרנט ופרסומים עירוניים משקפים את האופן שבו הרשות רואה את תושביה. מומלץ לבחון האם השפה והניסוחים מאפשרים התייחסות למגוון סוגי משפחות וזהויות.

שירות לתושב ומנגנוני תלונה

בסקירת נהלי קבלה ומתן שירות במתנ"סים, בחינוך הבלתי-פורמלי, במרכזי צעירים ובשירותי רווחה, יש לאתר האם קיימים מנגנוני הגנה מפני אפליה והטרדה, ומה בדיוק קורה כאשר תושב/ת מתלונן/ת. מומלץ לקבוע נוהל קצר וברור שמגדיר מהי אפליה אסורה, איך מדווחים, מי מטפל, ומה לוח הזמנים לתגובה.

צ'ק ליסט לקידום תחום הלהט"ב



- האם הוגדר גורם מוביל ברור לתחום, בדרג הנבחר או המקצועי?
- האם קיימת תכנית עבודה שנתית לתחום הלהט"ב הכוללת יעדים, פעולות, תקציב ואחריות ביצוע?
- האם יש כתובת נגישה וברורה לתושבים ולתושבות – רכז/ת, מרכז, פורום או גורם מקצועי?
- האם לאגפי החינוך, הרווחה, הקהילה, הצעירים ושירות לתושב יש יעדים ברורים הנוגעים לתחום הלהט"ב?
- האם יש מנגנון ברור לטיפול באירועי פגיעה, הדרה או אלימות על רקע זהות מגדרית, מינית ולהט"בופיה?
- האם קיימת מסגרת תיאום קבועה – ועדה, צוות היגוי או פורום בין-אגפי ברשות?
- האם עובדי הרשות הרלוונטיים מקבלים הכשרה בסיסית לשירות מקצועי ומכבד והכרות עם תחום הלהט"ב?
- האם נהלים, טפסים וערוצי מידע נבדקו כדי לוודא שהם נגישים, שוויוניים ומכבדים?
- האם קיים מיפוי של ארגוני חברה אזרחית ושחקנים נוספים הנוגעים לתחום הלהט"ב ברשות?
- האם קיימים שיתופי פעולה מסודרים עם ארגוני חברה אזרחית וגורמי מקצוע?





האגודה
למען מרחיב'צ בישראל
جمعية المجتمع الميم في اسرائيل
The Association for LGBTQ in Israel



שיטה
מכון למדיניות מקומית
معهد سياسات الحكم المحلي

lgbt.org.il

shittah.org