

## הגדרת תפקיד היועצת ברשות המקומית

תפקיד היועצת לקידום מעמד האישה ברשות המקומית, התעצם והתפתח מאז הוחלט עליו לראשונה בחקיקה בשנת 2000 (חוק הרשויות המקומיות [יועצת לענייני נשים], התש"ס 2000). כתפקיד חדש הנמצא בהתהוות מתמדת, נוצר הצורך לכנס את הידע שנצבר, לסכם את השינויים שנוצרו ולייצר "מצפן" אשר יכוון וימקד את היועצות הממלאות את התפקיד.

בסביבה דינאמית, משתנה ורבת תהפוכות כמו זו שבה אנו חיים, כל הגדרה היא זמנית ויחסית, משום שאנו יודעים שידע חדש, שינויים חברתיים, תרבותיים וארגוניים, יהפכו אותה עם השנים ללא רלוונטית. כל הגדרה היא יחסית, מכיוון שהיא מעוצבת ברוח הזמן, האנשים והצרכים וביחס ישיר אליהם. כל תפקיד חייב שיבחן מול השפעות אלה, ומעת לעת יהיה עליו לעבור שדרוג, עדכון או אפילו הגדרה מחדש.

המסמך שלפנינו מציג תהליך של בחינה מחודשת של מטרות, צרכים ותהליכים המעצבים יחד את תפקיד היועצת לקידום מעמד האישה. למרות המאמץ המערכתי והחשיבתי הרב, שהושקע בחשיבה ובפיתוח תפיסת התפקיד, אין כוונתו של צוות הפיתוח לעצב הגדרה סופית ומחלטת, שכן הגדרה כזו אינה אפשרית. מטרת מסמך זה, היא לשמש כלי עבודה אשר יסייע ליועצות ותיקות וחדשות לבצע את התפקיד בצורה הטובה ביותר האפשרית.

צוות הפיתוח הסתמך על ניסיון שנצבר במגוון רחב של רשויות מקומיות, על מגמות ומחקרים עדכניים בתחום הפוליטיקה והפרקטיקה המגדרית, והביא בחשבון את סביבת העבודה של היועצת לקידום מעמד האישה ואת צרכיה המקצועיים. לכל אורך תהליך הפיתוח נשמרה הכוונה למקצע את התחום, מתוך אמונה עמוקה שהתנהלות מקצועית תתרום לקידום מעמד האישה ולהשגת שוויון מגדרי.

תפיסת התפקיד, מבוססת על חוק הרשויות המקומיות משנת 2000 ועל התיקון בחוק כפי שאושר ביולי 2008. (החוק המעודכן מופיע באוגדן זה). המסמך מהווה כלי עבודה משלים, מרחיב ומבאר את כוונות המחוקק, במטרה לאפשר את יישומו ואת תרגומו לשפת המעשה והפעילות במסגרת התפקיד והחוק. על היועצת להתבסס על החוק כמקור לקביעת גבולות הסמכות, האחריות והפעילות של התפקיד. בכל מקום שבו נותרה עמימות, או לחילופין, מצב שבו המסמך הנוכחי אינו מתייחס אליו במפורש, יהיו החוק, הוראותיו, כוונותיו ורוחו, תשתית ובסיס לפעילותה ולהתנהלותה של היועצת, ובכלל זה כל ענייני הדירוג, הכפיפות, המינוי והכישורים לאיזו התפקיד ולביצועו.

המסמך נועד לשמש את העושות במלאכה וייוחדו בכך שיעודכן וישודרג מעת לעת. בארץ ישנן כ-253 רשויות מקומיות ובכ-220 מהן, מונתה יועצת למעמד האישה. ברוב הרשויות המוניציפאליות מכהנות היועצות בכפל תפקידים, כלומר: הן משמשות כיועצות בנוסף לתפקידן העיקרי. עובדה זו עמדה לנגד עינינו בגיבוש מסמך זה, וכן הובאה בחשבון השונות הרבה בין ישוב לשוב במדדים כגון: מספר תושבים, שטח שיפוט, מצב דמוגרפי, סביבת הפעילות הארגונית והפוליטית ועוד. יחד עם זאת, על מנת ליצור בסיס מקצועי משותף, יש להתמקד במספר נושאי ליבה ובגיבוש תפיסה משותפת מעבר ולמרות השונות הקיימת.

בפיתוח תפיסת התפקיד המוצגת לפנינו, הסתמכנו על הנעשה בפועל בארץ ועל חומרים השוואתיים מן העולם.

## חברי צוות הפיתוח

יו"ר ועדת ההיגוי: **מרית דבון**, מנהלת הרשות לקידום מעמד האישה, משרד ראש הממשלה

**שרון עזריאל**, מ"מ מנכ"ל מרכז השלטון המקומי

**ישראלה בן-אשר** עיריית ראשון לציון

**אורנה מגר** עיריית מודיעין-מכבים-רעות

**רותי סופר** עיריית תל-אביב -יפו

**חנה יאול** עיריית פתח תקוה

**מלכה לב** עיריית בני ברק

**עדנה קריבוי-סבאג** עיריית באר שבע

**חנה מוסקוביץ** מועצה מקומית בית אל

**בירה גרנות** עיריית הרצליה

**אורה שמואל** עיריית גבעתיים

**בת-שבע אפרים** הרשות לקידום מעמד האישה, משרד ראש הממשלה

ריכז הוועדה: **רינה הוד**, ממנה ארצית על קידום מעמד האישה, מרכז השלטון המקומי

ייעוץ והנחיה: **צביקה רול**, יועץ ארגוני

## יועצת לקידום מעמד האישה ברשות המקומית: ייעוד ומטרות התפקיד\*

היועצת לקידום מעמד האישה, ברשות המקומית (להלן "היועצת"), תפעל לקידום מעמד האישה ולקידום השוויון המגדרי (להלן תחומי הפעילות), בקרב אוכלוסיית הרשות המקומית ובקרב העובדות והעובדים ברשות המקומית (עירייה, מועצה, מועצה אזורית).

היועצת תיזום, תקדם ותתאם פעילויות במחלקות הרשות המקומית, בחברות העירוניות ובקרב גופים אחרים הפועלים בתחומי אחריותה של היועצת.

היועצת תוביל, בתיאום עם ראש הרשות המקומית ועם המועצה, את תהליך התווית המדיניות של הרשות המקומית, לשם קידום מעמד האישה והשגת השוויון המגדרי, לביעור כל סוגי ההפליה ולמינעת אלימות נגד נשים.

היועצת תהיה מעורבת ושותפה בתהליכי קבלת החלטות הקשורים לתחומי הפעולה של התפקיד.

היועצת תייצג את סדר היום המגדרי- הנשי, בכל הצמתים שבהם מתקבלות ההחלטות ברשות המקומית.

תפקידה של היועצת הינו תפקיד "מטה" המורכב מיישום תהליכי ניהול, קבלת החלטות, מעקב ובקרה. היועצת תסתמך על גופים ומנגנונים קיימים, תוך הגברת התיאום של פעילותם- בינם לבין עצמם ובינם לבין גורמים בתחומי הרשות המקומית ומחוצה לה.

הכלים הניהוליים והמערכתיים העומדים לרשותה יכללו:

**ייזום** והרחבה של תוכניות, שיקדמו את השוויון המגדרי וקידום מעמד האישה.

**תכנון** לטווח ארוך ולטווח קצר, תוך שאיפה ליצירת "תוכנית אב" מערכתית שממנה יגזרו תוכניות עבודה שנתיות ורב שנתיות.

**גיוס** משאבים לטובת תוכניות/פעילות/שירותים, המקדמים את השוויון המגדרי תוך דגש על קידום מעמד האישה.

**תיאום** בין גורמים ברשות המקומית ובקהילה, ליצירת שיתוף פעולה בין גופים ומערכות ארגוניות וחברתיות שונות שפעילותם נוגעת לתחומי הפעילות של היועצת.

**הפעלת מדדים** לבחינה של הפעילויות המבוצעות ובכלל זה: מדדי יעילות לבחינת אופן הקצאת המשאבים והפעולות ולבחינת הפעילויות שבתחום התפקיד של היועצת.

\* סדר הנושאים המובאים לעיל אינו משקף את סדר העדיפות/ חשיבות הנושא. כל יועצת רשאית להחליט על פי שיקול דעתה וצרכי המקום לגבי סדר הפעולות והתחומים.

## תחומי הליבה של תפקיד היועצת

ממחקרים שנעשו בארץ ובעולם, נמצא כי יש מספר נושאים המשפיעים על השגת השוויון המגדרי וקידום מעמד האישה ועל כן עלינו להתמקד בתחומים המרכזיים הבאים:

### 1. תעסוקה:

- תכנון וייזום פעולות, תוכניות וכלי מדידה כלהלן:
- הגדלת שיעור ההשתתפות של נשים בשוק העבודה ברשות המוניציפאלית.
- הבטחת ייצוג הולם של נשים בתפקידי ניהול בכל הדרגים הניהוליים שברשות המקומית ובחברות הקשורות אליה.
- שמירה על זכויות העובדת (ביישוב וברשות המקומית) ויצירת שוויון הזדמנויות מלא בתעסוקה.
- עידוד מעסיקים לאמץ מדיניות של "מקום עבודה תומך משפחה".

### 2. חינוך והשכלה:

- תכנון וייזום פעולות, תוכניות וכלי מדידה כלהלן:
- קידום תוכניות לתלמידים בתחום השוויון בין המינים, בתיאום עם גורמי החינוך המוסמכים.
- עידוד נערות ללמוד מקצועות מדע וטכנולוגיה.
- יצירת שוויון הזדמנויות מלא לנשים במסגרות ההשכלה והחינוך ברשות המוניציפאלית.
- הגדלת שיעור השתתפות הנשים במסגרות להשכלה גבוהה.

### 3. ייצוג הולם:

- תכנון וייזום פעולות, תוכניות וכלי מדידה כלהלן:
- שילוב נשים במוקדי קבלת החלטות.
- קידום החלטות במסגרת המוניציפאלית בדבר ייצוג שוויוני לנשים בעמדות השפעה.
- מעקב אחר יישומו של סעיף 6 לחוק שווי זכויות האישה, תשי"א-1951, הקובע העדפה מתקנת וייצוג הולם לנשים באלה\*:
- בגוף ציבורי.
- בוועדות המכרזים והמינויים של גוף ציבורי.
- בסוגי המשרות ובדירוגים השונים בקרב העובדים, ההנהלה, הדירקטוריון והמועצה.
- עידוד נשים לגשת למכרזים.
- מעקב אחרי יישומו של סעיף 2ב לחוק חובת המכרזים, בדבר עידוד נשים בעסקים ומתן העדפה מתקנת לעסקים בשליטת אישה.
- מעקב אחר יישומו של סעיף 249 לפקודת העריות, הקובע ייצוג הולם לנשים בקרב נציגי העירייה שאינם חברי המועצה של תאגידים עירוניים ושל חברות עירוניות מיוחדות.
- מעקב אחר יישומו של סעיף 9א לחוק הספורט, תשמ"ח-1988, הקובע ייצוג הולם לנשים באגודות ספורט ובגופי ספורט המקבלים תמיכה לפי חוק יסודות התקציב, ומעקב אחר יישומו של סעיף 10(ב) לחוק הספורט, הקובע כי בתקנונים של ארגוני ספורט ייקבעו הוראות בעניין מתן הזדמנות שווה לפעילות נשים בספורט.

\* הוראת חוק דומה מצוייה גם בסעיף 15א(א) לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 המחייב ייצוג הולם לנשים בכל הדרגות והמקצועות של הגוף המעסיק בהחלטת ממשלה מיום 14.8.1997 נקבע כי הוראת סעיף 15א(א) לחוק שירות המדינה (מינויים) התשי"ט-1959 יחולו גם על הרשויות המקומיות. החלטת הממשלה פורסמה בילקוט הפרסומים מס' 4563 ביום 2.9.1997

#### 4. אלימות

תכנון וייזום פעולות, תוכניות וכלי מדידה כלהלן:

- העלאת המודעות לתופעת האלימות כלפי נשים באמצעות כנסים ופעילות הסברה, ובתיאום, במידת האפשר, עם הרשות לקידום מעמד האישה ומרכז השלטון המקומי.
- העלאת המודעות לתופעת הסחר בנשים באמצעות פעילות הסברה.
- העלאת המודעות למרכזים לטיפול ולמניעת אלימות במשפחה ולמסגרות נוספות העוסקות במאבק באלימות ובטיפול בנפגעות, לפי הקיים ביישוב.
- קידום החלטות הקשורות למניעת אלימות כלפי נשים.
- ייזום תוכניות למניעת האלימות נגד נשים בבתי ספר ובמסגרות חינוכיות, בתיאום עם גורמי החינוך המוסמכים.
- מתן סיוע והכוונה, בעת הצורך, לנשים נפגעות אלימות.

#### 5. זכויות ומידע

תכנון וייזום פעולות, תוכניות וכלי מדידה כלהלן:

- הפצת מידע לגבי זכויות נשים בכל הנושאים הנוגעים למעמד האישה, והפצת מידע לגבי שירותים המטפלים בכך, בתחומי הרשות המוניציפאלית.
- איסוף מידע ונתונים על אודות מעמד האישה ברשות המוניציפאלית.
- הרחבה ופיתוח של שירותים המסייעים בהנגשת מידע ובמימוש הזכויות.

#### 6. בריאות

תכנון וייזום פעולות, תוכניות וכלי מדידה כלהלן:

- העלאת המודעות לנושאי בריאות האישה ולסיכונים בריאותיים של נשים.
- מתן דגש ייחודי לאוכלוסיית הנשים בעלות צרכים מיוחדים (נכות פיזית ונפשית).

## דרכי פעולה

### גיבוש מדיניות

היועצת תיזום, תגבש ותקדם, בתיאום עם ראש הרשות המקומית, מדיניות כוללת לקידום מעמד האישה, לקידום השוויון המגדרי, לביעור כל סוגי ההפליה נגד נשים ובכלל זה למניעת אלימות נגד נשים. היועצת תפעל לביצוע המדיניות שאושרה, ותבחן את הקצאת המשאבים מההיבט המגדרי. היועצת תבחן את ההשלכות של ההצעות להחלטות הרשות המקומית הנוגעות לתחומי הפעולה של היועצת, ותגיש אודותן חוות דעת מגדרית, בטרם קבלת ההחלטות.

### תכנון ופיתוח של פעילויות, תוכניות ושירותים

לאתר צרכים וקבוצות באוכלוסיה, ברשות המוניציפאלית, במטרה למצוא מענה לצרכים אלו, לרבות באמצעות הכנת תוכניות פעולה והפעלתן. ליזום, לתכנן ולקדם הקמת מסגרות פעולה ושירותים בתחומי פעולתה של היועצת. לתמוך ולסייע בהרחבה ובשיפור שירותים קיימים כדי לתת מענה לקידום הנושאים שבתחום טיפולה ואחריותה של היועצת. להוביל פעילויות ברמה המקומית התואמות את מדיניות הרשות לקידום מעמד האישה במשרד ראש הממשלה והתאמתן לצרכים ולמדיניות המקומיים. לפעול לקידום הצעות לנהלים, תקנות ודפוסי עבודה המקדמים את השוויון המגדרי.

### ייעוץ והסברה

תפקיד היועצת לייעץ לראש הרשות, למחלקות ברשות המקומית, לחברות העירוניות או לגורמים ולארגונים הקשורים לפעילות המוניציפאלית השוטפת. לפעול להעמקת המודעות הציבורית בתחומי פעולתה של היועצת, באמצעות מערכת החינוך, אמצעי התקשורת, הדרכה והסברה. לפעול ליישומה של האמנה לביעור כל צורות ההפליה נגד נשים (1979) (ראו נספח חוקים ואמנות), ברמה המקומית.

### תיאום, תכלול ושיתופי פעולה

לפעול בתיאום מלא עם כל הארגונים העוסקים בתחום פעילותה של היועצת, כולל מועצת נשים ככל שקיימת, על מנת להביא לניצול מיטבי של הקצאת המשאבים, הרחבת סל הפעילויות ויצירת שיתופי פעולה מערכתיים, בין השירותים והפעילויות ביישוב. ליזום ולקיים קשרים עם גופים עירוניים וחופי עירוניים, לרבות גופים בערים תאומות, הפועלים בתחומי פעולתה של היועצת, תוך עידוד שיתוף הפעולה ביניהם.

### מעקב, בקרה והערכה

להכין דוח פעילות שנתי ולהציגו בפני ראש הרשות המקומית ולאחר אישורו, להגישו, בהתאם לחוק, לרשות לקידום מעמד האישה ולמועצת הרשות המוניציפאלית. על-פי הנוהל הקיים, יועבר העתק מדוח זה לידי הממונה הארצית על מעמד האישה במרכז השילטון המקומי.

לאסוף ולרכז מידע ונתונים הנוגעים לתחומי פעילותה ובשימת דגש על יישום החקיקה בדבר ייצוג הולם.

ליזום מחקרים, סקרים ואיסוף נתונים מגופים אחרים ולהשתמש בנתונים אלה לטיוב תהליכי קבלת ההחלטות, גיבוש המדיניות והקצאת המשאבים ביישוב.

לבצע מחקרי הערכה לבדיקת היעילות של הפעילויות.

לעקוב אחר מילוי המלצותיו של מבקר הרשות המקומית הנוגעות לתחומי פעילותה של היועצת.

לקיים מעקב ובקרה לגבי יישומו של הייצוג ההולם ברשות המקומית, בתאגידים ובחברות העירוניות.

לבחון את ההקצאות התקציביות המוניציפאליות מההיבט המגדרי.

### תרשים דרכי הפעולה



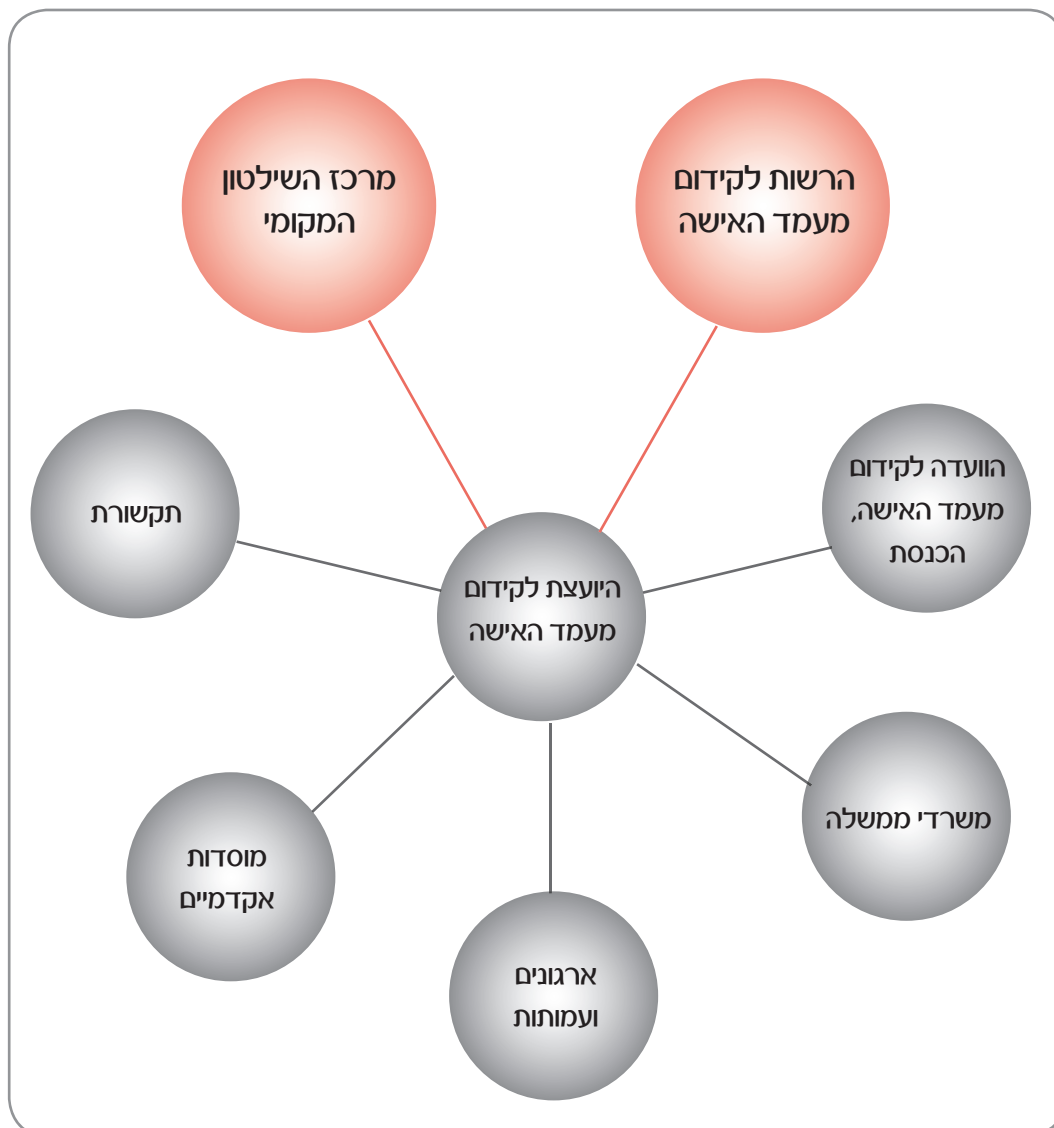
## ממשקים מרכזיים

היועצת תפתח, תקיים ותנהל קשרים מקצועיים ושותפויות עם גורמים חיצוניים ופנימיים לצורך קידום נושאים שבתחומי פעילותה.

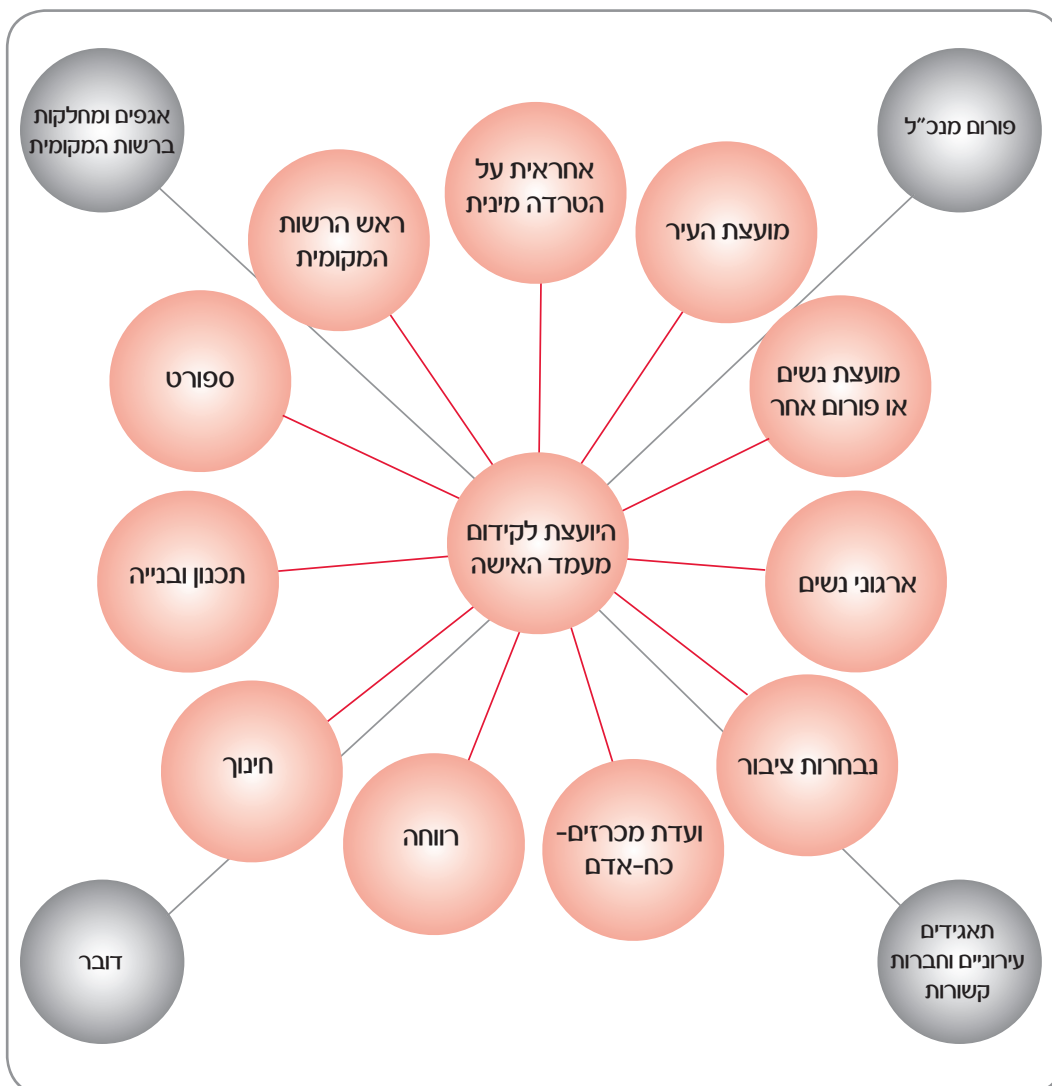
להלן רשימת ממשקים מרכזיים. בכל רשות יתכנו שינויים והתאמות מעבר לגופים המוצגים בפרק זה, על פי המאפיינים הייחודיים של כל רשות.

בכל יישוב יש פורומים שונים שבהן מתקבלות החלטות, כגון: מועצה, הנהלה, מנהלי אגפים/ראשי מינהלים וכו', הוועדה למרכזי כ"א, ועדות השכלה/פרישה, ועדות עירייה אחרות, בעיקר ועדה למעמד האישה (במקומות שבהם היא קיימת) וכו'. נוכחותה של היועצת במסגרות אלה חשובה ביותר.

### ממשקים חיצוניים:



## ממשקים פנימיים



### חברות במנגנונים ברשות המקומית:

היועצת תהיה חברה בוועדת המכרזים ובפורום מנהלי אגפים.