

ועדת משנה – תכניות הכשרה לגורמי האכיפה מסמך המלצות

יו"ר הוועדה – אברמי טורם, נציב שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
מרכזת הוועדה - ד"ר גבי אדמון, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

תוכן

4.....	פתח דבר
5.....	תקציר מנהלים
5.....	ההמלצות המרכזיות
7.....	חברי ועדת המשנה
8.....	המפגש בין כוחות האכיפה לאנשים עם מוגבלות
9.....	מי הם אנשים עם מוגבלות?
9.....	אנשים עם מוגבלות וקשיים במפגש בינם לבין גורמי אכיפה
9.....	אנשים עם מוגבלות חושית
10.....	אנשים עם מוגבלות פיסית
10.....	אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית או מוגבלות קוגניטיבית
11.....	אנשים עם מוגבלות נפשית
11.....	אנשים על הספקטרום האוטיסטי
11.....	המצב החוקי - חוק השוויון ואמנת האו"ם
12.....	תכנית ההדרכה הנדרשת על פי תקנות נגישות השירות
13.....	קהלי יעד רלוונטיים להכשרה
13.....	מטרות תכנית הכשרה
14.....	מבנה מודולרי של הדרכה:
14.....	תכני ההדרכה ומתודות
15.....	מפגשים אישיים עם אנשים עם מוגבלות
16.....	סדנת התנסות חווייתית – התנסות ועיבוד
16.....	דיון והגברת מודעות לשפה הרווחת בקרב גורמי אכיפה ולסטיגמות הקיימות
17.....	תוכן לימודי אודות אנשים עם מוגבלות, מאפיינים וזיהוי
18.....	גיבוש עקרונות פעולה "עשרת דיברות" כיצד לנהוג במצבים ספציפיים
18.....	תרגול באמצעות סימולציות
19.....	ביצוע מיפוי ושלבי הכנה לקראת בניית תכנית הדרכה
19.....	שלב ראשון: קבלת החלטה וקביעת גורמים מובילים
19.....	שלב שני: מיפוי הקיים
20.....	שלב שלישי: קביעת יעדים לתכנית הדרכה והטמעה
20.....	שלב רביעי: קביעת שגרות תיעוד
21.....	זיהוי וולונטרי של אדם עם מוגבלות
21.....	חיזוק הקשר בין אנשים עם מוגבלות לבין גורמי האכיפה על ידי מפגשים הדדיים והרצאות
22.....	מפגש הכרות של אנשים עם מוגבלות עם נציגים של גופי אכיפה
22.....	מפגש עם אנשים עם מוגבלות בשטח בפרקי זמן קבועים ובאופן בלתי אמצעי

23.....	כישורי חיים בבתי הספר
23.....	תעסוקה והתנדבות של אנשים עם מוגבלות בקרב גורמי האכיפה
23.....	תעסוקה
24.....	התנדבות
25.....	נספח א': הניסיון הנצבר בארץ ובעולם בהקשר לתכניות הדרכה
25.....	מוגבלות נפשית מודל ממפיס, ארה"ב
25....	מוגבלות נפשית מודל MHIT, אוסטרליה: Mental Health Intervention Team (MHIT)
26.....	מוגבלות נפשית משטרת ברלין, גרמניה
26.....	מוגבלות נפשית הז'נדרמריה, צרפת
26.....	אנשים על הספקטרום האוטיסטי סנט פול-מינסוטה, ארה"ב: Cops Autism Response Education
27.....	מוגבלות שמיעה ברזיל
27.....	מוגבלות קוגניטיבית ספרד
28.....	נספח ב': פרוייקטים ותכניות פילוט שבוצעו בישראל
28.....	מודל ממפיס בישראל
28.....	ישראל מעבר למגבלות - המכללה הלאומית לשוטרים
28.....	משרד הביטחון – הכשרת מערך האבטחה
28.....	נספח ג': אנשים עם מוגבלות, זיהוי ודרכי ההתנהגות המומלצות לגורמי האכיפה

פתח דבר

אני מתכבד להציג בפניכם את מסמך ההמלצות של ועדת המשנה שעסקה בתכניות הכשרה לגורמי אכיפה. הועדה הוקמה כחלק מהוועדה הבנמגזרית ביוזמת נשיא המדינה מר רובי ריבלין. הועדה הוקמה בעקבות המקרה הטראגי של מותו של איאד אל חלאק, שהצטרף למקרים אחרים שאירעו בתקופה האחרונה, ולהיתקלויות לא פשוטות בין אנשים עם מוגבלות לכוחות האכיפה בתקופת משבר הקורונה.

האתגרים הניצבים בפני כוחות האכיפה בשטח מאתגרים ורבים. אומנם תקנות הנגישות קובעות דרישות הכשרה בסיסיות אשר יכולות לסייע לכוחות האכיפה לפעול נכון במפגש עם אנשים עם מוגבלות ואף כי חל שיפור רב בשנים האחרונות בתהליך יישומם של הדרישות מתוך חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, לצערנו אלו טרם יושמו באופן מלא על ידי גורמי האכיפה. חשוב לציין כי דרישות אלו שבתקנות מהוות בסיס בלבד ועליהן יש להוסיף נדבכים רבים על מנת להגיע לכך שכלל גורמי האכיפה הפועלים בשטח יידעו כיצד לפעול בממשק עם אנשים עם מוגבלות. לתפיסתי, יש ליצור תכנית רחבה ולקבוע מודולים קבועים להכשרה כמו גם שגרות תדרוך ואימון שיכללו התייחסות לנושא.

הדו"ח שבפניכם הוא תוצר של עבודה משותפת של ועדה בינמגזרית. בועדה השתתפו אנשים עם מוגבלות, נציגי משרדים ממשלתיים, מנכ"לי ארגונים הפועלים בשדה המקצועי ואנשי מקצוע מומחים כמו גם נציגים מתוך צוות נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. כולם נרתמו לשורה של דיונים מרתקים והביאו מהידע והרעיונות שלהם במסמכים שהוגשו וברצוני להודות לכל אחת ואחד מהם על ההשקעה הרבה, הדיונים המעמיקים והעבודה בין המפגשים השונים. תודה לד"ר גבי אדמון-ריק, מרכזת הוועדה אשר פעלה רבות לאיסוף וריכוז חברי הוועדה, המידע והחומרים השונים.

לצערי גורמי האכיפה ובראשם משטרת ישראל לא הצטרפו לעבודת הוועדה ועל כן הדו"ח אינו כולל את המצב הקיים וההמלצות שעולות מהם.

אני מקווה כי המשטרה וכן גורמי אכיפה אחרים "ירימו את הכפפה" וייעזרו בהמלצות שבדו"ח על מנת לבנות תכניות הדרכה מותאמות ורלוונטיות לפעילותם הייחודית.

תודתי שוב לכל חברי הוועדה,

בברכה,

אברמי טורם

נציב שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

תקציר מנהלים

מפגש מתוכנן או בלתי מתוכנן של אנשים עם מוגבלות וכוחות האכיפה במדינת ישראל, לא פעם הסתיים באלימות כלפי האדם עם מוגבלות. בשנה האחרונה אירעו מספר מקרים כאלה. מניתוח חלק מהאירועים נראה כי העדר ידע של כוחות האכיפה, חוסר יכולת לזהות את צרכיו המיוחדים של האדם, העדר כלים כיצד לנהוג בסיטואציה זו, ועוד הביאו לתוצאות קשות שחלקן אף טרגיות. אנו עדים למקרים דומים ולפרויקטים לשינוי המצב שבוצעו גם במדינות נוספות.

הועדה הבינמגזרית ביוזמת נשיא המדינה מר רובי ריבלין ובהובלת מנכ"ל משרד הרווחה שהתכנסה בעקבות מותו של איאד אל-חלק, צעיר על הספקטרום האוטיסטי בעיר העתיקה בירושלים בעקבות מפגש טראגי עם כוחות מג"ב קבעה כי יתכנסו 3 ועדות משנה.

תוצר זה שלפניכם הנו פרי עבודתה של ועדת המשנה לנושא תכניות הכשרה לגורמי אכיפה בראשות אברמי טורם נציב שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

הועדה התבקשה לדון בסוגיות הבאות:

- מיפוי גורמי האכיפה והביטחון אשר במגע עם אנשים עם מוגבלות.
- מיפוי סוגי אנשים עם מוגבלות ומאפיינים.
- אפיון סוגי התנהגויות העלולות להיחשב כחריגות בקרב גורמי האכיפה.
- הצעות לתכנית הדרכה והטמעה מדורגת בקרב כל גורמי האכיפה הפועלים בשטח לרבות הכרות וזיהוי אנשים עם מוגבלות בשטח ודרכים להתמודדות עם מצבי קיצון.
- הצעות לתכנית הכשרה למגויסים חדשים לשורות גורמי האכיפה והביטחון השונים, תוך התייחסות לשוני בין גופי האכיפה השונים.
- המלצות לקיומם של מפגשי היכרות ובניית אמון בין גורמי אכיפה ובטחון לבין אנשים עם מוגבלות.
- המלצות על הסתייעות שוטפת של גורמי האכיפה והביטחון באנשים עם מוגבלות והמלצות על הצטרפות אנשים עם מוגבלות לשורות גורמי האכיפה.

ההמלצות המרכזיות

מטרת הדו"ח לספק מידע בסיסי וכיווני פעולה עליהם יכולים גורמי האכיפה להסתמך בבואם לתכנן תכנית הכשרה מקיפה בנושא. ההמלצה היא ליצור תכנית הכשרה שיוצרת שינוי של ממש בעמדות ובתפיסות כלפי אנשים עם מוגבלות ובד בבד מעניקה ידע בנושא שיאפשר לגורמי השטח להבחין בכך שעומד מולך אדם עם מוגבלות, זאת תוך מתן כלים כיצד לנהוג על מנת לשמור על כבודו, על שוויונו ואף על חייו של האדם.

הדו"ח מגדיר את הבעיה, מספק הגדרה של אנשים עם מוגבלויות והקשיים האפשריים במפגש בינם לבין כוחות האכיפה, ומציין שורה של המלצות.

ההמלצות מיועדות לכלל גופי האכיפה הקיימים כולל משטרה ומשמר הגבול, כוחות אבטחה עירונית ופיקוח עירוני, חיילים מאבטחים ושומרים הנפגשים עם ציבור רב (כגון בתי משפט, תחבורה ציבורית ורכבת, משרדי ממשלה וכיוב'), סדרנים, פיקוח קורונה וכיוב'.

להלן ההמלצות המרכזיות:

- א. עמידה בדרישות החוק - על כל גוף אכיפה לעמוד בדרישות חוק השוויון ותקנות הנגישות בנוגע להדרכת עובדים. הדרכה זו מהווה את הבסיס ועליה יש לבנות את תכנית ההכשרה הייעודית עבור כל גוף אכיפה.
 - ב. קהלי יעד – יש לפתח את תכנית ההכשרה כך שתתאים לכל אנשי הצוות הרלוונטיים אשר בממשקים עם אנשים עם מוגבלות, כולל עובדים קבועים שעברו תהליכי גיוס והכשרה מסודרים, מתנדבים, גורמים שגויסו באופן זמני וכו'.
 - ג. תכנית הכשרה מתמשכת - אין להסתפק בהכשרה או הרצאה חד פעמית, יש ליצור תכנית מודולרית ומתמשכת אשר תוטמע בכל רבדי ההכשרה וההדרכה בארגון כולל בשגרות ההכשרה המקצועית, האימונים והתדריכים.
 - ד. שיתוף גורמי האכיפה - חשוב כי תכנית ההכשרה תיכתב ביחד עם גורמי האכיפה על מנת לייצר חיבור לתוכן ולשפה בה אנשי כוחות האכיפה מדברים. כמו כן מומלץ להיעזר באנשים מתוך כוחות האכיפה אשר מכירים את הנושא באופן אישי ישתתפו באופן פעיל בהכשרה ויעבירו מהידע שלהם.
 - ה. תכנים מרכזיים – בכל תכנית הדרכה מומלץ לשלב מגוון תכנים וביניהם: שינוי עמדות, הכרות עם זכויות אנשים עם מוגבלות וחקיקה, הכרות עם קבוצות שונות של אנשים עם מוגבלות, כלים לזיהוי ולתקשורת, דרכי התנהגות בסיטואציות של מפגש.
 - ו. מרכיבים מרכזיים – על מנת שהלמידה תהיה משמעותית מומלץ להשתמש במגוון שיטות ומתודות בתכנית ההדרכה. מומלץ לכלול את המרכיבים הבאים: מפגש אישי עם אדם עם מוגבלות, סדנה חווייתית, דיון בשפה הרווחת בקרב גורמי אכיפה ובסטיגמות הקיימות, תוכן לימודי אודות אנשים עם מוגבלות, מאפיינים וזיהוי, הכרת "עשרת הדברות" של הארגון כיצד לנהוג במצבים ספציפיים, סימולציות של מצבים ותרגול מתוך חיי היום יום של גורמי האכיפה.
 - ז. כללים להתנהגות במפגש – רוכזו כללים מרכזיים הממליצים כיצד להתנהג במפגש עם אדם עם מוגבלות.
 - ח. זיהוי וולנטרי - התייחסות לסוגיית הזיהוי הוולנטרי ולמורכבות שלה.
 - ט. העמקת ההכרות - חשוב להעמיק את ההכרות ולחזק את הקשר בין אנשים עם מוגבלות לבין כוחות האכיפה על ידי מפגשי הכרות הדדיים, כגון מפגשים בהם גורמי אכיפה יגיעו לעמותות ואנשים עם מוגבלות בשטח וישוחח איתם על תפקידם, ושיעורים במסגרת תכנית כישורי חיים במערכת החינוך.
 - י. תעסוקה והתנדבות – מומלץ לעודד תעסוקה והתנדבות של אנשים עם מוגבלות בקרב גופי האכיפה ולפתח תכניות ייעודיות שיקדמו את הנושא.
- כנספחים לדו"ח סקירה של תכניות הכשרה שבוצעו בארץ ובחו"ל ומסמך המפרט מידע אודות אנשים עם מוגבלות וכללי התנהגות מומלצים.

חברי ועדת המשנה

להלן רשימת חברי הועדה:

יו"ר הועדה אברמי טורם, נציב שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

ד"ר גבי אדמון-ריק, ע' נציב שוויון, מנהלת תחום מחקר וקשרי חוץ –מרכזת וועדת המשנה

גדעון שלום, ראש מינהל מוגבלויות, משרד הרווחה העבודה והשירותים החברתיים

יובל וגנר, מייסד ויו"ר עמותת נגישות ישראל

ד"ר הלה הדס, מנכ"לית עמותת אנוש

אבי אורן, יו"ר המועצה לשיקום פסיכיאטרי

ג'וש ארונסון, נציג ציבור, פעיל חברתי.

אורן יצחקי, מנכ"ל מרכז נא לגעת

ד"ר דליה ניסים, מנהלת פדגוגית, מכון טראמפ בית איזי שפירא

נתי ביאליסטוק, מנכ"ל המרכז לעיוור

עבאס עבאס, מנכ"ל עמותת אלמנארה

ורד רז, ישראל מעבר למגבלות, ג'וינט

רויטל בר, מפקחת ארצית באגף החינוך המיוחד, משרד החינוך

שרית טילוביץ לוי, מנהלת שרות הערכה והכרה, מינהל מוגבלויות, משרד הרווחה

נעמה שביט, מנהלת תחום פיתוח ידע והכשרת כוח אדם, מינהל מוגבלויות, משרד הרווחה

בן דסטה, משרד הביטחון

גילה שחר, הכשרות ידע ומידע על אוכלוסיות מיוחדות במשרד הביטחון

מצוות נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות: טל שחר לוצאטו (מנהל הסברה), תמר ויזנפלד (מפקחת נגישות ארצית תחום השירות), אבנר גורדון (רכז תוכן וניו מדיה).

המפגש בין כוחות האכיפה לאנשים עם מוגבלות

מפגשים בין אנשים עם מוגבלות לבין כוחות אכיפה, מתקיימים בהקשרים שונים כאשר אנשים עם מוגבלות יכולים להיות נפגעי עבירה, מבצעי עבירה, עדים לעבירה או מפגש אחר הנוצר עקב התנהגות הנתפסת ע"י הסביבה כהתנהגות חשודה ואירועים כגון אלימות במשפחה, בריחה, חירום רפואי ועוד.

שכיחות המפגשים בין אנשים עם מוגבלות לכוחות האכיפה גבוהה מאוד. כך לדוגמא, פרוייקטים שנערכו בארה"ב ציינו כי שיעור ההיתקלויות של גורמי משטרה עם אנשים עם מוגבלות יכולים להגיע ל 50-80% מההיתקלויות. בספרד לדוגמא, נמצא כי אנשים עם מוגבלות שכלית והתפתחותית לרוב באים במגע עם שוטרים כנפגעי עבירה ושכיחות חשיפתם לפשע גבוהה פי עשרה מזו של האוכלוסייה הכללית.¹

אנשים עם מוגבלות חשופים להיתקלויות מרובות יותר ואלימות יותר עם המשטרה. אלו כוללים – אנשים עם אוטיזם, מוגבלות שכלית ודמנציה, מוגבלות נפשית, מוגבלות ראייה או שמיעה, מוגבלות פיזית, תסמונת טורט, לקויות למידה (כגון ADHD) ועוד.

מפגש עם גורם אכיפה עלול להוות חוויה רגשית לא פשוטה עבור כל אזור, ולבטח כאשר מדובר באנשים עם מוגבלות ובני משפחותיהם. למפגש של אדם עם מוגבלות עם גורמי האכיפה יש פוטנציאל גבוה להפוך למפגש טעון שעשוי, בהיעדר הבנה והכשרה מתאימים, להיגרר לפסים אלימים. במקרים לא מעטים, בפרט כאשר מתקיים המפגש עם מוגבלויות "בלתי נראות", מצוי גורם האכיפה עצמו בחוסר הבנה, חוסר הכרות או בקונפליקט פנימי. מאחר ויש קושי של ממש לזהות כי האדם שמולו הוא אדם עם מוגבלות וכן בשל העובדה שמצופה מבעל התפקיד להגיב בשטח תוך זמן קצר. במצבים אלו עלולה להתרחש אסקלציה מהירה ולא פעם אירועים "פשוטים" עלולים להסלים במהירות בשל אי הבנה הדדית הנובעת מזיהוי שגוי של הסיטואציה, העלול לסכן את כלל הצדדים המעורבים.

כמו במדינות רבות, רווחות בחברה הישראלית עמדות שליליות, דעות קדומות וסטיגמות כלפי אנשים עם מוגבלות. אלו עדין קושרות, לא אחת, בין מוגבלות לבין חוסר יכולת, חוסר אונים. סטיגמות אחרות קושרות בין מוגבלות ובפרט מוגבלות נפשית ושכלית לבין התנהגות לא צפויה ואף אלימה. סטיגמות אלו מושרשות בכל חלקי החברה הישראלית וביניהם גם בקרב גורמי אכיפה ומערכת המשפט והן משפיעות ותורמות להסלמה של מפגשים בין גורמי אכיפה לבין אנשים עם מוגבלות.

אחת ההשלכות הנוספות של הסטיגמה היא הנטייה של אנשים עם מוגבלות להסתיר את מוגבלותם ולהימנע מחשיפתה. דבר המשפיע גם הוא על מורכבות המפגש.

בעשורים האחרונים קיימת מגמה בינלאומית של שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. תנועת השוויון מדגישה את זכותם של אנשים עם מוגבלות לחיות חיים מלאים ועצמאיים בקהילה ולהשתתף בכל תחומי החיים. תנועה זו מגולמת בחקיקת שוויון במדינות שונות וביניהן ישראל. וכן באמנת האו"ם בדבר זכויות אנשים עם מוגבלות, כאשר החובות החוקיות הנגזרות מכך כוללות בין היתר הנגשה של כל השירותים הניתנים לציבור והכשרה של נותני השירות בנושא.

מכאן כי קיימת חשיבות רבה להכרות של גורמי האכיפה עם הנושא. דבר זה ניתן להשיג על ידי יישום תכנית הכשרה שיוצרת שינוי של ממש בעמדות ובתפיסות כלפי אנשים עם מוגבלות ובד בבד מעניקה ידע בנושא שיאפשר לגורמי השטח להבחין בכך שעומד מולך אדם עם

מוגבלות, זאת תוך מתן כלים כיצד לנהוג על מנת לשמור על כבודו, על שוויונו ואף על חייו של האדם.

מי הם אנשים עם מוגבלות?

על פי נתוני נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, על בסיס הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, יש בישראל כ- 1.5 מיליון אנשים עם מוגבלות.

על פי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות שנחקק בשנת 1998, אדם עם מוגבלות מוגדר כ"אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים".

חוק השוויון מושתת על ההכרה בערך האדם שנברא בצלם ומעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים, ומתוך מטרה לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד תוך מיצוי יכולותיו.

המונח "אנשים עם מוגבלות" משקף מעבר מהגדרת הפרט על פי לקותו (הפיזית, חושית, קוגניטיבית נפשית וכו'), לתפיסה המדגישה את אנושיותו – תפיסה של "אדם תחילה", כאשר הלקות היא רק אחת מתוך מכלול תכונותיו ומאפייניו של האדם.

השימוש במונח מוגבלות משקף את יחסי הגומלין בין תפקודו של הפרט לבין התייחסות החברה אליו, שכן המוגבלות מהווה תוצר של מפגש בין אדם לסביבתו, והיא מושפעת מגורמים סביבתיים כגון היעדר נגישות, יחס מפלה, דעות קדומות ועוד.

כדאי לזכור כי ישנם אנשים עם מוגבלויות נראות ואנשים עם מוגבלויות ש"אינן נראות" ולא ניתן להבחין בהם. כמו כן, אנשים עם מוגבלות לא תמיד יזדהו בעת מפגש ספונטני ויאמרו שהם עם מוגבלות, לא יסבירו את התנהגותם. לעיתים מכיוון שלא יראו צורך ולעיתים מכיוון שהם חוששים מסטיגמות ויחס מפלה שיזכו לו אם יזדהו. בכל מקרה אנשים עם מוגבלות, ככל אזרח יצפו דווקא מהסביבה, לקבל ולהכיל ולהתנהג באופן מכבד.

אנשים עם מוגבלות וקשיים במפגש בינם לבין גורמי אכיפה

מקובל לחלק אנשים עם מוגבלות למספר קבוצות. להלן תיאור קצר של המוגבלויות השונות ופירוט קצר של קשיים אפשריים במפגש בינם לבין גורמי אכיפה.

אנשים עם מוגבלות חושית

אנשים עם מוגבלות חושית מתמודדים עם קושי בראיה או בשמיעה ולעיתים בשניהם.

- אנשים עם מוגבלות ראייה:

- אנשים עם מוגבלות ראייה הם אנשים שיש להם קושי משמעותי בראיה ברמות שונות. הקושי עשוי להשתנות בהתאם לתנאים סביבתיים משתנים (כגון יום ולילה). חלקם ישתמשו בעזרים (כלב, מקל נחיה) חלקם לא, כך שהמגבלה יכולה להיות גלויה או סמויה.
- אנשים שאינם משתמשים בעזרים כגון מקל נחיה נחשדים לעיתים בשל התנהגותם. אחת הדוגמאות שעלתה בועדה הייתה שאנשים

נחשדים כאשר הם נתקלים במכשולים או כאשר מבטם מרצד, או שהם מבצעים הטיות ראש שנראות "מוגזמות" על מנת לרכז מבט למוקד מסויים

○ אנשים עם מוגבלות ראייה יתקשו לעיתים להישיר מבט אל הדובר איתם.

- אנשים עם מוגבלות שמיעה:

○ אנשים עם מוגבלות שמיעה הם אנשים שיש להם קושי משמעותי לשמוע גם כאשר מרכיבים מכשיר שמיעה. אנשים עם מוגבלות שמיעה נעזרים לעיתים במכשירי שמיעה בגדלים שונים או בשתל שבלול.

○ אנשים עם מוגבלות שמיעה מתקשרים בדרכים שונות כגון תקשורת מילולית, קריאת שפתיים ושפת סימנים.

○ אנשים עם מוגבלות שמיעה לעיתים אינם נשמעים להוראות ולהנחיות הניתנות ברמקול או בצעקות פשוט כיוון שאינם שומעים אותן.

- קיימת קבוצה של אנשים שהם חירשים ועיוורים. פעמים רבות אנשים אינם מזהים אדם חירש-עיוור כמי שיש לו שתי מוגבלויות חושיות. אנשים נוטים לחשוב שמדובר בעיוור או כבד ראייה בלבד.

אנשים עם מוגבלות פיסיית

- אנשים עם מוגבלות פיסיית הם אנשים עם מוגבלויות בגפיים או אחרות. חלקם עשויים להיעזר בכסא גלגלים או קביים או אמצעים אחרים וחלקם מתניידים ללא סיוע כלל.

- אנשים עם מוגבלות פיסיית יכולים להיות גם אנשים עם מוגבלות בידיים או עם מוגבלויות כגון גמגום או "טיקים".

○ אנשים מגמגמים מעוררים לעיתים חשד כמהססים. ונתקלים לעיתים באי הבנה וסובלנות לדבריהם.

○ אנשים שיש להם "טיקים" (כגון תסמונת טורט) נתקלים במצבים של אי הבנה של התנהגותם.

אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית או מוגבלות קוגניטיבית

- **אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית או קוגניטיבית** מתמודדים עם קושי ביכולת לבצע תהליכי חשיבה ולמידה כגון זיכרון, למידת דברים חדשים, הבנת הוראות, פתרון בעיות, לעיתים קשיים בתקשורת כגון דיבור לא ברור. חשוב לזכור כי חלק מהקשיים הם בתחום ההתנהגות החברתית וקשורים לזיהוי מצבים חברתיים שונים, תגובה חברתית בהתאם לסיטואציה, הבנת כללים חברתיים, ועוד. כל אלו יכולים להעמיד אותם במצבי ניצול, בקושי בהבנת הסיטואציה ובתגובה מותאמת.

- לעיתים קיים מפגש בין כוחות אכיפה לבין אנשים עם מוגבלות קוגניטיבית בשל התנהגות שאינה מותאמת לגיל שלא מתוך כוונה פלילית (למשל משחק של בוגר עם ילדים, התקרבות מעבר למרחק חברתי מקובל וכו'), בשל קושי בהבנת הסיטואציה, בריחה או התקרבות למקום סכנה.

- לא תמיד ניתן לזהות כלפי חוץ כי מדובר באדם עם מוגבלות ולעיתים הזיהוי קשור למאפיינים ההתנהגותיים הללו.

אנשים עם מוגבלות נפשית

- אנשים המתמודדים עם מוגבלות נפשית, הם הקבוצה הגדולה והשכיחה ביותר בקרב אנשים עם מוגבלות (מהווים כ- 30% מקבוצת האנשים עם מוגבלות). הביטויים של המוגבלות משתנים מאדם לאדם ובאותו אדם בתקופות שונות. המגבלה היא ברובה סמויה.
- קיימות סטיגמות חברתיות שגויות אשר קושרות בין אנשים עם מוגבלות נפשית להתנהגות בלתי צפויה. חשוב לדעת שמרבית האנשים עם מוגבלות נפשית אינם מתנהגים באופן אלים או בלתי צפוי. לעיתים, הביטוי של מוגבלות נפשית הוא דווקא הסתגרות והתרחקות.
- בשל היחס לו זוכים מצד החברה אנשים נוטים להסתיר את המוגבלות.

אנשים על הספקטרום האוטיסטי

- אוטיזם הוא מצב התפתחותי-ניורולוגי שמשפיע על תקשורת חברתית והתנהגות.
- המונח הספקטרום האוטיסטי משקף כי קיימים אופנים מגוונים ושונות גדולה בדרך בה אנשים על הרצף האוטיסטי חווים את העולם.
- במפגש עם גורמי אכיפה הם יכולים לא לדבר או לא להגיב לפניה אליהם, יכולים לחזור על מילים או משפטים, יכולים להגיב באמצעות תגובות כגון חרדה- בריחה, קיפאון, עימות, יכולים להיות רגישים מאוד לריח, אור מסנוור, נגיעה ורעש.
- לעיתים התנהגותם נתפסת כחשודה כגון נפנופי ידיים, התעסקות בידיים או בחפצים, צעקות, התנדנדות, קפיצות, היעדר תגובה, הימנעות או התנגדות למגע.
- לא תמיד ניתן לזהות כלפי חוץ כי מדובר באדם עם אוטיזם ולעיתים קרובות לא יהיו לכך ביטויים נראים לעין.

שימו לב – לחלק גדול מהאנשים עם מוגבלות קימת יותר ממוגבלות אחת. כלומר, משתייכים ליותר מאחת הקבוצות הללו.

המצב החוקי - חוק השוויון ואמנת האו"ם

על פי החוק כל גוף נותן שירות מחויב להנגיש את כל השירותים לציבור, להתאים את הנהלים ולערוך הדרכות לכל העובדים ובפרט לעובדים הנותנים שירות לציבור. כחלק מתהליך ההנגשה, על הארגון למפות את השירותים שהוא נותן ואת נהליו, וכן לקבוע תכנית הדרכה רב שנתית לעובדים וכיוב'.

אמנת האו"ם בדבר זכויות אנשים עם מוגבלות אשר ישראל מחויבת לה, קבעה כי על המדינות לפעול כדי לוודא שלאנשים עם מוגבלות הזכות לנגישות לצדק תוך מתן התאמות בהליכים משפטיים, כמו כן על המדינות להגן על חירותם וביטחונם האישי. האמנה קובעת כי על המדינה להבטיח מתן התאמות בהליכים משפטיים שיאפשרו השתתפות בכל הליך משפטי במישרין

ובעקיפין לרבות כעדים ולרבות בשלב החקירה ובשלבים מקדמיים אחרים. כמו כן קובעת האמנה כי כדי לסייע בה בהבטחת נגישות יעילה לצדק עבור אנשים עם מוגבלות, על המדינה לקדם הדרכות הולמות לעובדים בתחום עשיית הצדק לרבות סגל המשטרה ובתי הסהר.

תכנית ההדרכה הנדרשת על פי תקנות נגישות השירות

על פי תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התאמות נגישות לשירות), תשע"ג-2013, כל גוף המספק שירות נדרש להדריך את עובדיו בנושא נגישות. תכנית הדרכה זו היא הסטנדרט המינימלי שכל גוף אכיפה (כגוף נותן שירות לציבור) חייב לעמוד בו. מומלץ להוסיף עליו את הרבדים אשר יוצגו בהמשך על מנת לתת את הידע והכלים הספציפיים לגורמי האכיפה.

הדרכת הנגישות נחלקת לשתי רמות:

1) רמה כלל ארגונית – יש ליידע את כל העובדים של נותן השירות בדבר איסור ההפליה של אנשים עם מוגבלות בשל מוגבלותם, חובת מתן שירות שוויוני ומכיל ועיקרי החוק והתקנות. בנוסף, יש ליידעם בדבר חובות הנגישות הספציפיות החלות על נותן השירות. ניתן לבצע באמצעות מסמך/ סרטון/ לומדה.

2) רמה מעמיקה - מיועדת להכשיר את העובדים נותני השירות לספק שירות נגיש ללקוחות באמצעות התנסות חוויתית.

על נותן השירות לקבוע מי העובדים שנותנים שירות ולתת הדרכות בהתאם. כמו כן צריך לתת הדרכות לריענון.

הנושאים, התכנים והיעדים המרכזיים של ההדרכה מוגדרים אף הם בתקנות:

- על נותני השירות להכיר את הדרכים והאמצעים למתן שירות נגיש, לדוגמא כיצד מתקשרים עם אדם עם מוגבלות שמיעה וכיצד מפעילים מערכת עזר לשמיעה במידה ויש כזו בעמדת העבודה שלו.
- על העובדים ללמוד כיצד נערך הארגון שלהם למתן שירות נגיש - מה השתנה בנהלי מתן השירות וסדרי העבודה, כיצד לתפעל ציוד מיוחד שהותאם לאנשים עם מוגבלות, כיצד להפיק מידע נגיש ממערכות המחשב בארגון וכדומה.
- שינוי עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות - על ידי הקניית ידע אודות אנשים עם מוגבלות, התנסות בחוויה של קבלת שירות על ידי אנשים עם מוגבלות, יצירת מפגש ודיאלוג עם ואודות אנשים עם מוגבלות, התמקדות בדומה בין אנשים עם מוגבלות לאנשים שאינם עם מוגבלות ולא רק בשונה ביניהם, ולמידה של האתגרים והקשיים העומדים בפני מקבלי השירות ונותני השירות.
- התנסות חוויתית - כל גורם המעסיק יותר מ 25 עובדים צריך להעביר את כל העובדים "התנסות חוויתית". הכוונה היא לסדנאות נגישות הכוללות מרכיבים חוויתיים והתנסותיים וכן מפגש ושיח.

הגורמים החייבים לעבור הדרכה:

- העובדים המספקים שירות ישירות לציבור, לרבות מתנדבים ועובדים שלא בשכר.
- הממונים הישירים על עובדים המספקים שירות ישירות לציבור.
- חובה לנהל רישום של העובדים שעברו הדרכה והמועד בו הודרכו.
- חובה כי תהיה תכנית ההדרכה מאושרת על ידי מורשה נגישות השירות.

קהלי יעד רלוונטיים להכשרה

אף כי המשטרה מהווה את גורם האכיפה המרכזי והגדול ביותר, קיימים גורמי אכיפה רבים אשר באים במגע עם אנשים עם מוגבלות וחשוב כי יוכשרו לנושא וביניהם:

- כוחות המשטרה
- אבטחה עירונית ופקחים ברשות המקומית
- משמר הגבול
- מאבטחים ושומרים
- סדרנים
- פקחים למיניהם כולל פקחי "אכיפת קורונה"

בנוסף, יש לשים לב לתתי הקבוצות ולרקע השונה של אנשים העוסקים באכיפה, אלו כוללים לעיתים:

- אנשי מקצוע שעברו תהליך מיון, גיוס והכשרה מסודרים.
- חיילים תוך כדי שירותם הצבאי ובסמוך להכשרה.
- חיילי מילואים.
- חיילים משוחררים וצעירים העוסקים בשמירה ואבטחה.
- מתנדבים כגון משמר אזרחי
- גורמים מקצועיים אזרחיים שתפקידם אינו בהכרח אכיפה אך עוסקים בפיקוח (כגון פיקוח עירוני בתחומים שונים, אכיפת הגבלות קורונה וכו').

מומלץ לערוך הכשרה כחלק מההכשרות השוטפות המתקיימים לבעלי תפקידים שונים תוך אבחנה בין תפקידים כגון גורמי שטח, גורמי פיקוד, חוקרים וכו'. באופן הבא:

- מגויסים חדשים – "קהל שבוי", הכשרה בנושא כחלק מהכשרתם לתפקיד.
- גורמי אכיפה וותיקים בשטח – במהלך תפקיד בתחנות – הכשרות קצרות.
- גורמי אכיפה בתהליך הכשרה מקצועית, קורסים מקצועיים – הכשרה כחלק מהקורס
- אנשי הפיקוד – קורס ייעודי עבור מובילי הארגון בדגש על גורמי הפיקוד המבצעיים.
- כוח אדם אזרחי – הכשרה והדרכה בקליטה.

מטרות תכנית הכשרה

הציפיה היא שגורם האכיפה ידע לזהות כי מדובר באדם עם מוגבלות אשר אין לו כוונה להפר את החוק, לבצע עבירה פלילית או עבירת טרור ויש לנהוג בו בדרך אחרת. בכדי שגורם האכיפה ידע לזהות מצב בו עומד לפניו אדם עם מוגבלות ולנהוג באופן המתאים, הארגון חייב להטמיע בכל שלב של הכשרת עובדיו את הנושא.

להלן מספר מטרות אשר צריכות לעמוד בבסיס כל תכנית הכשרה:

- העלאת מודעות והכרות של אנשי כוחות האכיפה מיהם אנשים עם מוגבלות, לשכיחותם ולנקודות אפשרויות למפגשים עמם.
- הסרת סטיגמות ושינוי עמדות בקרב גורמי האכיפה.
- העברת ידע בנוגע לקבוצות של אנשים עם מוגבלות.
- הקניית כלים יישומיים לשימוש במפגש עם אדם עם מוגבלות.
- העצמת גורמי האכיפה לגבי תפקידם ויכולתם להשפיע על חייו של אדם עם מוגבלות ועל משפחתו בעת מפגש שכזה.

מבנה מודולרי של הדרכה:

על מנת ליצור שינוי ממשי בתחום זה מומלץ להטמיע את הנושא בכל רבדי ההכשרה וההדרכה בארגון, וליצור הכשרה מתמשכת שתשולב בשגרת ההכשרות המקצועיות, האימונים והיומיום המבצעי. **אין להסתפק בחוויה חד פעמית!**

חשוב כי כל גורם אכיפה בארגון ייחשף לנושא בדרכים שונות ולאורך כל השנה- בכל הדרכה, תהליך לימודי וכן כחלק משגרת העבודה. להלן כמה המלצות:

- יש לשלב את הנושא בכל תכניות ההכשרה הקיימות בארגון כחלק אינטגרלי מהתוכן המקצועי של הקורסים ולא תחת סעיף של "ערכים חברתיים" או "תרומה לקהילה".
- יש להגיע לגורמי השטח אשר אינם נמצאים בתהליך הכשרה באופן שוטף. ניתן לעשות זאת באמצעות מודולות הדרכה קצרות כגון סרטונים, לומדה, תיאורי מקרה, ניתוח אירועים, סיפורי הצלחה.
- מומלץ להטמיע את הנושא בשגרות היומיומיות – תדריכים, התכונות לממשק עם אוכלוסייה, סימולציות ואימונים.
- מומלץ ליצור אפשרויות שונות למפגש עם אנשים עם מוגבלות – על ידי מפגשים מסודרים ופורמליים (כגון הרצאות), התנדבות בארגונים, יצירת קשר עם גורמים העוסקים בתחום ברשות המקומית (פורום עירוני וכו'), עבודה בבתי ספר להכשרת ילדים בחינוך המיוחד למפגש עם כוחות אכיפה וכו'. הצעות מפורטות בהמשך המסמך.

תכני ההדרכה ומתודות

תכנית ההכשרה צריכה להיכתב ביחד עם גורמי האכיפה עצמם (סגל וגורמים מקצועיים רלוונטיים כגון יועצים ארגוניים). זאת על מנת לייצר חיבור לתוכן ולשפה בה אנשי כוחות הביטחון משתמשים.

בכל תכנית הדרכה מומלץ לשלב את התכנים הבאים:

- שינוי עמדות גורמי האכיפה כלפי אנשים עם מוגבלות
- הכרות עם זכויות אנשים עם מוגבלות וחקיקה רלוונטית: נגישות, התאמות, הזכות למשפט הוגן,
- הכרות עם קבוצות שונות של אנשים עם מוגבלות.
- כלים לזיהוי ולתקשורת עם אנשים עם מוגבלויות שונות
- דרכי התנהגות בסיטואציות של מפגש

על מנת שהלמידה תהיה משמעותית והשינוי שינוי עומק, מומלץ להשתמש במגוון שיטות ומתודות. להלן מספר מרכיבים מומלצים לכל תכנית הדרכה:

- מפגש אישי עם אדם עם מוגבלות
- סדנה חווייתית, התנסות בחוויה כאדם עם מוגבלות ועיבוד החוויה
- דיון בשפה הרווחת בקרב גורמי אכיפה ובסטיגמות הקיימות
- תוכן לימודי אודות אנשים עם מוגבלות, מאפיינים וזיהוי
- הכרת "עשרת הדיברות של הארגון" כיצד לנהוג במצבים ספציפיים
- סימולציות של מצבים ותרגול מתוך חיי היום יום של גורמי האכיפה.

להלן פירוט לגבי כל אחד מהנושאים:

מפגשים אישיים עם אנשים עם מוגבלות

מפגש בלתי אמצעי חד פעמי ובוודאי מספר מפגשים יוצרים שינוי עומק בעמדות ובתפיסות כלפי אנשים עם מוגבלות. במפגש זה אדם עם מוגבלות מקיים מפגש הכרות עם אנשי גוף האכיפה ומציג בפניהם את עצמו. מפגש שכה מאפשר הכרות בלתי אמצעית, בגובה העיניים תוך קיומו של שיח פורה ומפרה.

על מנת שמפגש זה יהיה מוצלח, עליו להיות מנוהל ומתוכנן מראש ויש לבחור את האנשים המתאימים לו. על המפגש, מעבר להיותו משקף "סיפור", צורך ומצבי חיים, להיות מעניין ופתוח ככל שניתן כדי ליצור דיאלוג אמיתי בין הצדדים ולהוביל את אנשי האכיפה לחשיבה ולהבנה מחוץ לפרדיגמות שלהם.

מפגש כאמור ייבנה על בסיס של הצגה פרונטאלית, של אדם אחד או יותר, למול קהל. ניתן להתמקד, בכל מפגש כזה, באנשים עם סוג מגבלה אחד כדי להקל על המאזינים. המציג יכין "הרצאה" שהיא, בעצם "סיפור חיים", ושבמידת האפשר תלווה במצגת, אשר במהלכה יציג את ההתמודדות היום – יומית שלו (ושל חבריו) עם צרכי ההשתלבות בחברה, בכל תחומי החיים. סיפור זה ילווה בניסיונו האישי, ככל שיש, ממפגשים עם גורמי סמכות ואכיפה או נותני שירותים שונים במהלך החיים, או בדוגמאות ממפגשים של אחרים שיש מהם תובנות שיועילו למפגש.

כדאי לבחור דובר/ת וסיפור שיוכלו לשקף מספר נקודות וביניהם הצלחה של אדם עם מוגבלות, השתלבות בכל תחומי החיים, שוויון ושיח זכויות, והדגשת יכולות ותרומה חברתית של אנשים עם מוגבלות.

המרצה יציג כלים להתאמות נגישות שמיועדות לבצע התאמות לצרכיו, בין לצורך תקשורת בין אישית או לתקשורת המונים, בין אם לצרכי התניידות במרחב הציבורי או הפרטי, וחשיבותם לצורך קיום המגע בין הצדדים, ככל שזה רלוונטי.

כאשר מדובר במוגבלות "בלתי נראית" יש לחזק ולהדהד את החשיבות שבהבנת מצבי המפגש הפוטנציאליים, להסביר שאין, למעשה, סטראוטיפ נראה או מובהק של אדם עם מוגבלות, וכי גם בכל סוג של מוגבלות יש מנעד רחב של יכולות ואפשרויות תקשורת ותפקוד בין אנשים.

למעשה, חשוב שהמרצה ינפץ דעות קדומות וסטראוטיפים תוך שימוש בסיפור חייו כדוגמה חיה לכך.

בתום ההרצאה יוקדש זמן לשאלות פתוחות ליצירת דיאלוג בין המרצה ובין הקהל. על הדיאלוג להיות פתוח, ככל הניתן, בהתאם ליכולתו של המרצה.

על מנת לארגן מפגש מסוג זה ניתן להיעזר בגורמים הבאים:

- מומחים פנימיים בתוך גורמי האכיפה (אנשי כוחות האכיפה המכירים את הנושא מקרוב, בני משפחה של אנשים עם מוגבלות, הורים וכו').
- אנשים עם מוגבלות עם סיפור חיים מעניין הנותנים הרצאות לציבור.
- ארגוני חברה אזרחית המכשירים קבוצות אנשים על מוגבלות כמרצים או "מסנגרים" ויכולים לסייע בארגון מפגש שכזה.

סדנת התנסות חווייתית – התנסות ועיבוד

התנסות חווייתית היא סדנא הכוללת מרכיבים חווייתיים והתנסותיים וכן מפגש ושיח. הסדנה מאפשרת ליצור שינוי עומק בעמדות ובתפיסות כלפי אנשים עם מוגבלות, להציף את הקשיים והפערים ולהסיק מסקנות לגבי התנהלות רצויה על בסיס התנסות וחוויה אישית.

יש לשים לב לכך כי על פי תקנות הנגישות לשירות, חייבים עובדים של נותן השירות, המספקים שירות במישרין לציבור, לעבור במסגרת הכשרתם למתן שירות נגיש סדנה חווייתית. על פי רוב סדנה כזו מורכבת מכמה שלבים:

א. התנסות חווייתית:

בהתנסות חווייתית המשתתפים יוצאים בצמדים לאזור ציבורי. בכל צמד אחד המשתתפים יפעל כאדם עם מוגבלות. למשל, יתנהל על כסא גלגלים, או עם אטמי אוזניים, או עם כיסוי עיניים, והשני ישמש כמלווה. לאחר זמן מסוים יתחלפו. המשתתפים יבצעו משימה שתוגדר מראש. בתהליך יתנסה כל משתתף בהתנהלות במרחב הפיזי, בתגובות האנשים בסביבה כלפיו וכו'. אפשרות אחרת היא להתנסות בחוויה כגון סיור במוזיאון, אכילת ארוחה כאדם עם מוגבלות וכו'.

ב. עיבוד

לאחר ההתנסות יתקיים שלב של עיבוד החוויה ויתקיים דיון בתחושות ובתובנות מההתנסות.

ג. הרצאה ו/או מפגש עם אדם עם מוגבלות

בהמשך לחוויה ההתנסותית ניתן לשלב הרצאה או מפגש שיעסוק בנושאים הכלליים כגון אנשים עם מוגבלות, נגישות המרחב הציבורי, עקרונות של שוויון. בנוסף ניתן לשלב מפגש עם אדם עם מוגבלות או מספר אנשים אשר איתם ניתן לשוחח על החוויה ועל ניסיון החיים כאדם עם מוגבלות.

רצוי כי הסדנה תונחה על ידי מנחה מקצועי כדי להתמודד עם העולם הרגשי הצפוי לעלות בה, ישנן עמותות שונות העורכות סדנאות חווייתיות כולל מפגש עם אנשים עם מוגבלות.

כמו כן, רצוי כי הסדנה תיערך בקבוצות קטנות שיאפשרו דיון ועיבוד. יש לבצע הכנה לפני הסדנה ולהתאים את תכניה לקהל היעד. הסדנה לא עומדת בפני עצמה אלא היא חלק מתכנית הכשרה מתמשכת.²

דיון והגברת מודעות לשפה הרווחת בקרב גורמי אכיפה ולסטיגמות הקיימות

עמדה היא נטייה להגיב לאובייקט מסוים באופן חיובי או שלילי, העמדה משפיעה על האופן בו האדם תופס את העולם ומגיב אליו. מקובל לדבר על שלושה מרכיבים של עמדות:

- אמונות – האופן בו תופסים את האובייקט.
- הערכות ורגשות – כל עמדה מכילה הערכה חיובית או שלילית, ועוצמה של הרגש (חזק/חלש).
- התנהגות – עמדה מורכבת מנטייה להגיב, כלומר להתנהג באופן מסוים כלפי האובייקט.

² פרטים נוספים אודות סדנאות התנסות חווייתית בתחום הנגישות באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות: https://www.gov.il/he/departments/guides/positive_attitude_towards_pwd_training?chapterIndex=6

סטריאוטיפים הינם סוג מסוים של עמדה הכוללת תפיסה פשטנית ונוקשה של חברי קבוצה מסוימת, על ידי רבים מחברי קבוצה אחרת, ולעתים גם על ידי חברי הקבוצה עצמה. כאשר פוגשים חבר בקבוצה מסוימת, מבססים את התפיסות על הסטריאוטיפ. עם זאת, רוב האנשים אינם מודעים להשפעת העמדות שלהם על שיפוטם את האחר.³

עמדות שליליות, דעות קדומות וסטיגמות כלפי אנשים עם מוגבלות רווחות וקיימות בכל חלקי החברה, ובכלל זה גם בקרב גורמי האכיפה. פעמים רבות היחס החברתי כלפי אנשים עם מוגבלות מתמקד בלקות עצמה, ואינה רואה את האדם השלם שנמצא שם, על מכלול תכונותיו. השפה בה משתמשים משקפת את הסטיגמות מחזקת ומקבעת אותן. כך לדוגמא, שמות גנאי רווחות בחברה הישראלית כגון "משוגע", "מפגר", "אוטיסט", מתייגות ומדירות אנשים עם מוגבלות. כינוי הגנאי נושאים בתוכן את הסטיגמות השליליות.

על מנת ליצור שינוי באינטראקציה ובמפגש בין גורמי אכיפה לאנשים עם מוגבלות יש להעלות את העמדות והסטיגמות למודעות, לשים לב לשפה שבה משתמשים ועל בסיסם להתחיל בתהליך של שינוי.

כך למשל מומלץ לשים לב להנחות יסוד מוטעות אשר לצערנו עדין רווחות כגון התפיסה כי: "אנשים עם מוגבלות אינם מסוגלים לקבל החלטה מודעת על חייהם", "אנשים עם מוגבלות קוגניטיבית או נפשית הם אנשים מסוכנים לאחרים ולעצמם ולא ניתן להאמין להם כי הם נוטים להמציא סיפורים". אלו דעות קדומות שעלולות להטעות ולהטות בשוגג את דרך הפעולה במפגש עם אדם עם מוגבלות, חשוב להיות מודעים לקיומם ומכאן לצאת להבנה נכונה יותר של אנשים עם מוגבלות.

כמו כן מומלץ לשים לב לשפה המשמשת את גורמי אכיפה, כינויים כגון "שישייה", "חנ"ש המהווים כינויים לאנשים עם מוגבלות ולהטמיע שפה של "אדם תחילה" כפי שהוסבר לעיל.

יחד עם הסטיגמות, ללא מעט אנשים יש הכרות עם אדם עם מוגבלות בחייהם – קרוב משפחה, שכן, ילד המתמודד עם קושי כהפרעת קשה או ליקוי למידה. חשוב לגייס הכרות זאת כדי לקרב את המשתתפים בסדנה לתכנים ולעמדות פחות סטיגמטיות שאולי קיימות בהם.

תוכן לימודי אודות אנשים עם מוגבלות, מאפיינים וזיהוי

הקושי שבזיהוי האדם עם המוגבלות, נובע ממספר סיבות עיקריות: מגוון רחב של מוגבלויות - לעיתים נראות ולעיתים שאינן נראות, רמות תפקוד שונות, אופני התנהגות ותגובות שונות לסביבה, העדר מודעות, ידע וכלים בקרב גורמי אכיפה לנושא כיצד לפעול ולמנוע הסלמה. קושי הזיהוי עולה בכל המודלים ותוכניות ההכשרה בארץ ובעולם, ולכן מהווה אתגר מרכזי בממשק בין כוחות האכיפה לבין אנשים עם מוגבלות.

במסמך המצורף כנספח נאסף מידע רב בנוגע למוגבלויות השונות, מאפיינים הרלוונטיים למפגש עם כוחות הביטחון והמלצות לדרכי התמודדות.

³ מתוך אתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

https://www.gov.il/he/departments/guides/positive_attitude_towards_pwd_training?chapterIndex=2

גיבוש עקרונות פעולה "עשרת דיברות" כיצד לנהוג במצבים ספציפיים

מומלץ כי כל ארגון יגבש קוד התנהגות ודרכי פעולה כדי למנוע הסלמה של אירועים בהם מעורב אדם עם מוגבלות. להלן הצעה לעקרונות פעולה שכאלה:

- שוויון - אנשים עם מוגבלות אינם מצפים ליחס מיוחד אלא ליחס שוויוני ומכבד, תוך התחשבות בצרכיהם ומתן הנגשות והתאמות נדרשות.
- זיהוי - ישנם מקרים בהם המוגבלות נראית לעין וישנם מקרים בהם היא סמויה.
- אוטונומיה - שאלו את האדם אם הוא רוצה סיוע, איך היה רוצה שנעזור לו או למי היה רוצה לפנות.
- סטיגמות - במפגש עם אנשים עם מוגבלות - הימנעו מחשיבה ופעולה לפי סטיגמות על מוגבלות. הימנעו מלהניח הנחות על האדם עם המוגבלות, מלחשוב בשמו, לסיים עבורו משפטים ולזרז אותו.
- התנהגות - הציגו את עצמכם והסבירו בבירור את המצב ואת מבוקשכם ברוגע ובנועם. השתמשו בעזרים מוחשיים ובשפה פשוטה, התאימו את קצב הדיבור אל האדם הניצב לפניכם, וודאו שהמידע שהועבר-מובן. כדי לוודא זאת ולאמת את התשובות, ניתן לחזור בשנית על כל שאלה בניסוח אחר.
- תקשורת - נסו צורות שונות של תקשורת. תקשורת בכתב יכולה לסייע לאנשים עם מוגבלויות מסויימות. במקרה כזה, נסו לכתוב הודעות. אנשים יכולים להשיב בכתב או לענות בעל פה בצורה אפקטיבית יותר לתקשורת הוויזואלית.
- הרגעה - הימנעו ממגע באדם תוך שימוש במחוות בלתי מילוליות מרגיעות ושמירה על קשר עין, כגון: הליכה לצדו של האדם, הסדרת הנשימה, התיישבות לצדו וכדומה. כדאי לנסות להוביל את האדם לסביבה שונה ממקום האירוע תוך העדפת סביבה עם מינימום גירויים.
- הימנעות מאיומים במעצר או אשפוז - אי הבנת הסיטואציה ופירושה כמאיימת על ידי האדם עם המוגבלות היא הטריגר השכיח להחמרה (אסקלציה) במפגש של כוחות האכיפה מול אנשים עם מוגבלות, גישה סמכותנית ואסרטיבית יתר על המידה עלולה לגרום לאסקלציה.
- מלווה - התייחסו בכבוד למלווה אך פנו בכל שאלה קודם אל האדם עצמו ורק ברשותו ובהיוצר הצורך פנו אל המלווה.
- חיית נחייה/ציוד עזר - כלב נחייה או מקל בו נעזר האדם, כסא גלגלים, לוח תקשורת ועוד הם ההתאמה שאדם עם מוגבלות זקוק לה כדי לנוע בעצמאות במרחב הציבורי ופגיעה בהם הינה דומה לפגיעה ישירה באדם עצמו. אל תיקחו/תרחיקו את האדם מן העזר/חיית השירות/המלווה - להם הוא זקוק.
- חוקים ותקנות - הכירו את החוקים והעדכונים הרלוונטים על מנת להימנע מעימותים ולתת שירות טוב יותר (לדוגמא פטור מתור, פטור מעטיית מסכה וכו').

תרגול באמצעות סימולציות

את קוד ההתנהגות מומלץ לתרגל על סימולציות רלוונטיות מתוך חיי הארגון. ניתן לבנות סימולציות על בסיס אירועים שקרו.

כך לדוגמא:

- סיטואציה של אדם עם מוגבלות שמיעה שמגיע למחסום או לנקודת בידוק ואינו שומע את ההוראות.
- שוטר נקרא לביתו של אדם עם מוגבלות נפשית לבקשת המשפחה. לדוגמא במצב שהאדם מסרב לקבל טיפול, על מנת לסייע למשפחה להשתלט על הסיטואציה.
- אדם שמסרב לפתוח את התיק בפני מאבטח בכניסה לסופר.

- בחורה צעירה עם אוטיזם מגיעה לתחנת רכבת והתנהגותה מעוררת חשד בקרב המאבטחים וחשש מפני כוונת התאבדות.
- אדם הולך ברחוב, לבוש קפוצ'ון שמכסה את ראשו ופניו, בעת סגר או עוצר, ולא נשמע להוראות הכרוז לחזור הביתה.

מומלץ לקיים דיון בסיטואציה וכן להתאמן ולתרגל באופן דומה לשגרת האמונים בארגון.

ביצוע מיפוי ושלבי הכנה לקראת בניית תכנית הדרכה

בדומה לתהליכים ארגוניים, גם בכל הנוגע להטמעת תכנית הכשרה בנוגע לאנשים עם מוגבלות כדאי לבצע תהליך סדור רב מימדי. להלן המלצה על תהליך בן ארבעה שלבים כך שבשלב ראשון יתקבלו החלטות ברמת מאקרו ויוגדרו הגורמים שיובילו את התהליך. בשלב השני ייערך מיפוי הקיים בארגון מבחינת בעלי התפקידים, ממשקים עם אנשים עם מוגבלות, מודל ההדרכה בארגון ונהלים רלוונטיים, בשלב השלישי ייקבעו היעדים לתכניות ההכשרה ובשלב הרביעי קביעת מנגנוני תיעוד.

להלן פירוט השלבים השונים המומלצים:

שלב ראשון: קבלת החלטה וקביעת גורמים מובילים

בשלב זה מומלץ כי הארגון יבצע את הפעולות הבאות:

1. בחינת חובות חוקיות – ביחס לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תקנות נגישות השירות, חוק חקירה והעדה וכיוב'.
2. מינוי ממונה שיוביל את הנושא
3. הצהרת כוונות של ראשי הארגון והגדרת מוביל ארגוני לתהליך ההטמעה. מומלץ כי המוביל הארגוני יהיה כפוף למנכ"ל או לסמנכ"ל או לכל נושא משרה משמעותי אחר.
4. הגדרת לוח זמנים מפורט לביצוע.

שלב שני: מיפוי הקיים

בשלב זה מומלץ לערוך מיפוי מעמיק של הארגון, בעלי התפקידים, הכשרות קיימות, תהליכים ותשומות שיכולים לסייע וכיוב'. בין היתר מומלץ לערוך את הפעולות הבאות:

1. מיפוי הארגון והשירותים הניתנים בו:
 - יחידות הארגון.
 - בעלי תפקידים רלוונטיים להדרכה.
 - הכשרות הניתנות לבעלי התפקידים.
 - מידע המועבר לציבור והאם מותאם לאנשים עם מוגבלות
 - האם יש בארגון מתנדבים, חיילים או גורמים אזרחיים שגם עבורם הנושא רלוונטי.
2. בחינה ומיפוי של ממשקים עם אנשים עם מוגבלות:
 - ממשקים אפשריים של בעלי התפקידים עם אנשים עם מוגבלות.
 - ממשקים בתחומים ספציפיים (כגון סיור, קהילתי, חקירות, מודיעין, עבריינות רכוש, עבריינות סמים, צווארון לבן וכו').

- האם מועסקים בארגון עובדים עם מוגבלות היכולים לשמש כשגרירים בתוך הארגון?

3. מהו מודל ההדרכה הקיים בארגון?

- האם מתקיימת הדרכה בנושא אנשים עם מוגבלות או נגישות? האם ניתן להוסיף אליה.
- הכרה ומיפוי של מערך ההדרכה הקיים.
- תהליכי אוריינטציה
- תהליכי ריענון.
- השתלמויות שנתיים.
- האם קיים תיעוד של ההכשרות.
- האם קיימות שגרות של תדריך וריענון הנחיות.
- שיטות הדרכה קיימות הרווחות בארגון שניתן להשתמש בהן (כגון סרטונים, לומדות, למידה עצמית, בחינות לצורך קבלת דרגה וכו').

4. התאמת נהלים

- אילו נהלים קיימים הרלוונטיים לאנשים עם מוגבלות (לדוגמה בעת יציאה יזומה, בעת משבר, בעת קריאה מדויקת להתמודדות עם אדם עם מוגבלות)
- אילו נהלים רלוונטיים חלים על אנשי האכיפה בשטח? (נוהל פתיחה באש למשל)
- קשר בין גורמי השטח לגורמי מטה (מוקד, פיקוד וכו').
- תהליכים נדרשים להתאמה ולעדכון הנהלים.

5. תקציב

- הערכת עלות המהלך וקביעת סדרי עדיפויות במקרה של תקציב מוגבל.

שלב שלישי: קביעת יעדים לתכנית הדרכה והטמעה

1. קביעת סדרי עדיפויות לגורמים, תפקידים ויחידות שבהם צריך לערוך את ההדרכה. למשל על רקע תלונות, מספר מפגשים עם אנשים עם מוגבלות בשגרה וכו'.
2. הגדרת תהליך ההכשרה - בניית תכנית ההדרכה באופן מודולרי לפי קהלי היעד שמופ. מומלץ להסתייע בהמלצות הכלולות במסמך זה.
3. קביעת יעדים כמותיים ומדידים לתהליכי ההכשרה עם לו"ז ברור.
4. יציאה לביצוע, פרסום פנים ארגוני של התהליך על פי המקובל בארגון.

שלב רביעי: קביעת שגרות תיעוד

מומלץ לנהל את ההכשרות באמצעות מערכת לניהול למידה (LMS). מערכות אלו מספקות כלים ליצירת יחידות לימוד, ניהול ידע ברמות שונות, ניהול פערי ידע והסמכות.

זיהוי וולונטרי של אדם עם מוגבלות

קיימת גישה אשר מבקשת לפתח שיטה שבה האדם יוכל לזהות עצמו בפני גורמי אכיפה עם מידע. זיהוי מסוג זה יכלול מידע שהאדם בוחר לחשוף ו/או מידע אודות ההתאמות וההנגשות שהאדם ירצה לקבל באם יבחר להזדהות. שיטה זו יכולה להסתמך על כרטיס שהאדם נושא או מערכת טכנולוגית כלשהי. כך לדוגמא, קיים פרויקט שפותח על ידי עמיתים לזכויות עם עמותת שחרות בצפון של כרטיס שעליו רשום מידע על האדם לבחירת האדם, ואילו התאמות הוא מבקש בסיטואציה בה הוא מחליט להציג את הכרטיס.

מערכת זיהוי וולונטרי שכזו, ובוודאי מערכת טכנולוגיות מעלה גם סוגיות רבות של פרטיות וצנעת הפרט, אשר יש לשקול אל מול היתרונות בהגנה על האדם. כן עולה החשש כי הדבר עלול להפוך לנורמה שתיאלץ אנשים להזדהות. יודגש כי, דיון בסוגיה ואימוץ של פתרון מסוג זה מחייב תהליך של שיח והיוועצות נרחבת עם אנשים עם מוגבלות, ארגונים, גורמי משפט ועוד.

חיזוק הקשר בין אנשים עם מוגבלות לבין גורמי האכיפה על ידי מפגשים הדדיים והרצאות

במהלך שגרת החיים השוטפת מתקיימים מפגשים רבים ומגוונים בין הציבור בישראל ובין נושאי תפקידים בקרב גופי אכיפה. מפגשים אלו עשויים להיות מתוכננים וקבועים מראש, לפי הזמנה או יוזמה של אחד הצדדים, ועשויים להיות ספונטניים ולהתרחש במהלך פעילות, זו או אחרת, של גופי האכיפה במהלך תפקידם. מפגשים אלו, עלולים להיות קשים לאנשים עם מוגבלות ולשאת תוצאות קשות כתוצאה מחוסר הבנה, הדדית, של הצדדים, אחד את משנהו. על כן, במסגרת עבודת צוות המשנה, נקבע שיש לגבש, לצד הדרכות שיקבלו צוותי גורמי האכיפה, גם "מפגשי הכרות" הדדיים, על מנת לחזק את ההכרות בין הצדדים ולבסס על מפגש אנושי ושיח בגובה העיניים.

מפגשי ההכרות יהיו הדדיים, כלומר – ההכרות צריכה להיות הן של ציבור גורמי האכיפה את האנשים שעמם הם עשויים לבוא במגע והן של קהילות שונות של אנשים עם מוגבלות את גורמי האכיפה, תפקידם ודרך עבודתם.

הכרות מעין זו תפתח ידע, תעמיק את ההכרות ותסיר סטיגמות בקרב גורמי האכיפה מחד, ומאידך, תאפשר הכרות של אנשים עם מוגבלות עם נציגי גורמי האכיפה, תפקידם ודרך עבודתם עם הציבור במצבים שונים. ההכרות ההדדית תאפשר להסיר חששות ולהקנות לשני הצדדים ידע כיצד לנהוג בעת מפגש.

להלן המלצות על מספר כיווני פעולה:

- מפגש של גורמי האכיפה עם קבוצה של אנשים עם מוגבלות – במטרה להציג את עבודת גורמי האכיפה ולהכיר את קבוצת האנשים עם מוגבלות
- מפגש עם אנשים עם מוגבלות בשטח בפרקי זמן קבועים ובאופן בלתי אמצעי.
- שותפות בהכשרת תלמידי בתי הספר בתכנית "כישורי חיים", בתחום מפגש עם כוחות הביטחון (ראו פירוט להלן)

מפגש הכרות של אנשים עם מוגבלות עם נציגים של גופי אכיפה

מפגשים בין נציגי גופי האכיפה לבין אנשים עם מוגבלות ניתן לקיים יחד עם עמותות שונות ופעילויות שאליהן מגיעים אנשים עם מוגבלות. מפגשים כאלה יכולים להיות בפורמטים שונים, בין אם בקבוצה קטנה, הרצאה, כחלק ממפגש חברתי, מפגש חווייתי ועוד.

במפגש מסוג זה ניתן לקבץ נציגים של גופי אכיפה שונים אשר יציגו לקהל את עבודתם השוטפת וידגישו את סוגי המפגשים הפוטנציאליים עם הציבור. נציג גורם האכיפה יסביר את מטרות הגוף שאותו הוא מייצג, מטרות פעולות האכיפה השונות. הנציג ידגיש סיטואציות אפשריות של מפגש במסגרת פעילות יזומה, פעילות ספונטאנית וסיטואציות אפשריות במקרים אלו. על נציג גוף האכיפה לתאר, בשפה פשוטה, את הרציונל שבביצוע פעולות האכיפה שנדרשות מעת לעת, את מטרות הציבורית/חברתית ואת הדילמות שעומדות בפני מבצע האכיפה בסיטואציות שונות. הכל במטרה שהקהל יבין את המטרה החברתית של פעולות אכיפה ואת המורכבות של ביצוען. אחת המטרות של המפגש היא להביא לכך שהקהל יבין שאכיפה היא כלי להשגת מטרות חברתיות שמשרתות את כולם למען קיומה של חברה מסודרת, על מנת שהקהל יבין שגם הוא מפיק תועלת ממנה וכן שגורמי האכיפה יכולים לשמש ככתובת עבורם בעת הצורך.

המציגים יכולים ללוות את הרצאתם במצגת, מונגשת, לכל קהלי היעד, וככל הניתן יגיעו למפגש במדיהם על מנת שגם הציבור יוכל לזהות את אנשי האכיפה בקרב קהל רב. כמו כן, וכל שניתן, יציגו הנציגים את הציוד בו נעשה שימוש ויתארו אותו ואת הכלים העומדים לרשותם במילוי תפקידם, תוך הסבר מפורט על דרך פעולתם. כך למשל על ניידות משטרה ומדוע משתמשים בקולות רמים ואורות לזיהוי (אם ניתן להגיע לדוגמא עם ניידת ולתת לאנשים להיכנס אליה). כמו כן ניתן להציג בפני המשתתפים כלים נוספים כגון אזהרות או אלות, שיוכלו לגעת בהם ולהבין שלא מדובר בדבר מפחיד או מסוכן בשל עצמו, תוך הסבר של נציג האכיפה שזהו כלי שמסייע לו לבצע אכיפה כנגד אנשים שעלולים לפגוע בערכי החברה ואנשים תמימים אינם צריכים לחשוש מפניהם.

לעניין זה יש לקיים התייעצות עם מומחים בנוגע לדרך ההצגה, בהתאם לקבוצות אוכלוסייה שונות ולמאפייניהן המיוחדים, על מנת לא ליצור את המצב ההפוך מן הרצוי.

בתום ההצגה, יתקיים דיון פתוח, שאלות ותשובות, אשר במסגרתו ישאפו נציגי גוף האכיפה להבין גם את הקשיים של אנשים עם מוגבלות במפגש עימם ויציגו הצעות להתמודדות. למשל, שאדם עם מוגבלות ייזום בעצמו את הידיעה בשטח לגבי מוגבלותו והקושי שהוא חווה במפגש, או מה מצפה אדם עם מוגבלות שיקרה במהלך מפגש ספונטני עם נציג של גוף אכיפה.

מפגש עם אנשים עם מוגבלות בשטח בפרקי זמן קבועים ובאופן בלתי אמצעי

על מנת להעמיק את ההכרות בין גורמי האכיפה לאנשים עם מוגבלות מומלץ להרחיב את מעגלי ההכרות ההדדיים למעגלים רחבים יותר בתוך הקהילה. כך למשל על ידי התנדבות של קבוצה מקרב גורמי האכיפה המעוניינת בכך בעמותה, ביקורים וסיורים במקומות רלוונטיים, שימוש באולמות ובחדרים בתוך מסגרות של אנשים עם מוגבלות לצורך עריכת פעילויות וכיו"ב.

כמו כן, ברשויות מקומיות רבות פועלת "ועדת נגישות" או קבוצות פעילים עם מוגבלות. השתתפות גורמי האכיפה בוועדות אלו מהווה הזדמנות למפגש בלתי אמצעי ולהעמקת ההכרות ההדדית.

כישורי חיים בבתי הספר

בחינוך המיוחד, כחלק מתחומי הליבה נלמדים גם נושאים ומקצועות הקשורים **להכנה לחיים** שמטרתם לקדם השתלבות מיטבית של התלמיד בחברה ולאפשר לו חיים של איכות בהווה ובעתיד. מקצועות אלה כוללים תחומי חיים שונים כגון ייצוג עצמי, שימוש במשאבים קהילתיים, קידום בריאות וביטחון, פנייה לגורמי סיוע ועוד.⁴

לאור מצבי חיים משתנים, מתווספים לתכנית כישורי חיים נושאים חדשים ורלוונטיים עבור התלמידים. אחד הנושאים שחשוב להרחיב במסגרת תכנית זו הינו נושא **אכיפת החוק**. מומלץ להרחיב את הנושא ולהעמיק ידע הן בקרב תלמידים והן בקרב גורמי אכיפה בהתייחס לאופן ההתנהגות במפגש בין השניים. מימוש זכותם של התלמידים עם מוגבלויות לייצוג עצמי וליחס הוגן ומכבד.

אנו ממליצים שיכללו תכנים כגון היכרות עם גורמי האכיפה השונים, תפקידיהם, אופן הזיהוי ואופן ההתנהגות המתאים במפגש עם גורמים אלו תוך שמירה על כבודם של התלמידים ועל זכותם לביטחון וייצוג עצמי. בנוסף אנו ממליצים שיתקיימו מפגשים פרונטליים בין גורמי אכיפת החוק והתלמידים שבהם נציגים יבקרו במסגרות החינוך המיוחד ולחילופין תלמידים מהחינוך המיוחד יבקרו במתקנים של גורמי אכיפת החוק. חשוב מאוד לקחת בחשבון בתוכנית הבדלים של שפה ותרבות של המגזרים השונים ולהתאים אותה לכלל המגזרים שבמדינת ישראל.

תעסוקה והתנדבות של אנשים עם מוגבלות בקרב גורמי האכיפה

תעסוקה

הואיל ואנשים עם מוגבלות נתקלים בחסמים רבים בהשתלבות בשוק העבודה נקבעו חוקים וצוויו הרחבה אשר מטרתם לקדם את תעסוקתם של אנשים עם מוגבלות. כך, חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות קובע יעדי ייצוג הולם של 5% בקרב גופים ציבוריים גדולים, איסור הפליה ושורה של פעולות שעל כל הגופים לנקוט על מנת לקדם תעסוקת אנשים עם מוגבלות. כל גוף המעסיק יותר מ- 25 עובדים חייב למנות ממונה תעסוקה לאנשים עם מוגבלות שיהיה אמון על קידום הנושא.

על מנת לקדם את תעסוקתם של אנשים עם מוגבלות מעסיקים רשאים לפרסם משרות שיהיו מיועדות לאנשים עם מוגבלות בלבד, ואף להעדיף אדם עם מוגבלות בקבלה למשרה הפתוחה לציבור על פני מועמדים אחרים בעלי כישורים דומים.

על גופי האכיפה, ככל גוף אחר לפעול לקידום הנושא ולהגדיל את מספר העובדים עם מוגבלות המועסקים אצלם.

העסקה של אנשים עם מוגבלות גם היא מקדמת הכרות בלתי אמצעית, שינוי עמדות והסרת סטיגמות.

⁴ פירוט התחומים ניתן למצוא באתר של האגף לחינוך מיוחד https://edu.gov.il/minhalpedagogy/Special/pedagogy/curricula-in-core/Pages/life_preparation.aspx

התנדבות

מומלץ כי גופי אכיפה שיש בהם גם מתנדבים כדוגמת "משמר אזרחי", יפתחו את שערי ההתנדבות גם בפני אנשים עם מוגבלות. לעיתים יידרשו לצורך כך התאמות של התפקידים או תהליכי הקליטה, כך השתלבות של אנשים עם מוגבלות בתפקידי ההתנדבות יסייע ליצירת קשר והכרות הדדיים.

כמו כן מומלץ ליצור פרויקט לשילוב צעירים עם מוגבלות במסגרת שירות לאומי בשורות גופי האכיפה. זאת על פי המודל של תכנית "שווים במדים" של צה"ל יחד עם עמותת אקים ישראל ומשרד הרווחה. תכנית שבה משתלבים צעירים עם מוגבלות בצבא, תוך קבלת קורס הכנה וליווי מתאים. הפרויקט מאפשר הזדמנות לצעירים להתגייס ולתרום באופן משמעותי, משפר הערכה עצמית וביטחון עצמי וכן תורם לשינוי עמדות בקרב הגורמים הקולטים כלפי אנשים עם מוגבלות.

נספח א': הניסיון הנצבר בארץ ובעולם בהקשר לתכניות הדרכה

מוגבלות נפשית | מודל ממפיס, ארה"ב

לפי מודל זה, המתייחס לקהילת מתמודדי הנפש, המענה הראשוני של התערבות במשבר מבוסס על שיתוף פעולה בין המשטרה, הקהילה ושירותי הבריאות. ניתנת הכשרה מיוחדת לצוות התערבות במשבר – Crisis Intervention Team (CIT). זהו צוות של אנשי בריאות הנפש (פסיכולוג, עובד סוציאלי וכו') זמין וזמין 24/7 שאנשיו בעלי הכשרה ומיומנות ספציפית לטיפול במצבים מתדרדרים. בעת הצורך כולל הצוות גם שוטר (שהוא למשל, כונן בתחנה) שעבר הכשרה לנהל מצבים משבריים על רקע נפשי. צוות התערבות המשברי מגיע לזירה ומחליט מהי דרך הפעולה הנדרשת: טיפול והרגעה בבית; הפנייה לטיפול אמבולטורי בהסכמה; ובמקרים חריגים הפנייה לאשפוז כפוי או להמשך טיפול משטרתי.

- **מטרת על:** רתימת כוחות המשטרה למערך תמיכה וסיוע במפגש עם מתמודדי נפש.
- **מטרות משנה:** סיכול אפשרות של סכנה מידית הנשקפת למתמודדי הנפש או לשוטרים ולסביבה, צמצום היקף הנפגעים בעת משבר במפגש בלתי אמצעי, נטרול מצבים טעונים וחיכוכים, בניית יחסי אמון בין שוטרים למתמודדים.
- **אוכלוסיית יעד:** כוחות המשטרה.
- **חיבור תיאוריה לפרקטיקה:** ההכשרה נבנתה מתוך הכרה בעובדה שלעתים קרובות שוטרים הם הראשונים המגיעים לשטח ונותנים מענה לאדם החווה משבר נפשי. הוצאה אל הפועל של תכנית הכשרה המתמקדת בשילוב כוחות המשטרה במערך תמיכה קהילתי המסייע למתמודדים. המגמה היא להסית כל אירוע משברי שעשוי להסתיים במעצר, כליאה, תגובה אלימה, בין שהיא עצמית ובין שהיא מכוונת כלפי הסביבה, לקבלת סיוע במסגרת הדיור של האדם, או במסגרת טיפולית בהתאם למצב. יחידות המשטרה בממפיס משלבות באימוני השוטרים התמחות בשיתוף פעולה עם מערכות בריאות הנפש (mental health community).

ביישום מודל ממפיס באקרון אוהיו שוטרים בעיר עברו הכשרה שכללה מבוא לבריאות הנפש ומחלות נפשיות, סקירה אינטנסיבית של מערכת בריאות הנפש המקומית ונקודות הגישה אליה. הקצינים ביקרו במחלקות פסיכיאטריות וסיירו בשטח עם עובדי קהילה

מוגבלות נפשית | מודל MHIT, אוסטרליה: Mental Health Intervention Team (MHIT)

קיום קורסי הכשרה במסגרת ההכשרה הכללית בבית הספר לשוטרים, והקמה של יחידת צוותי התערבות לזמן משבר, הכוללים מפקד מנהל פרויקט ורופא מתחום בריאות הנפש.

- **תכני ההכשרה:**
 - אסטרטגיות להתמודדות בעת מפגש עם מתמודדי נפש.
- **משך והיקף ההכשרה:**
 - משך תכנית ההכשרה: 4 ימים.
 - סה"כ עברו את ההכשרה נכון ליולי 2020: יותר מ 2600 - קציני משטרה.

- **אמצעי לזיהוי המוסמכים בשטח:** קציני שיטור מוסמכים עונדים תג MHIT על המדים.
- **מימון ההכשרות:** על ידי מועצת הבריאות של מדינת ניו סאות' וויילס.

מוגבלות נפשית | משטרת ברלין, גרמניה

השוטרים עוברים מספר קורסים כחלק מההכשרה הבסיסית, לגבי מפגש עם אנשים המתמודדים עם מוגבלות נפשית.

• **תכני ההכשרה ומתודה:**

חלק תיאורטי: למידה על סוגי המוגבלויות והתנהגות.

חלק יישומי: סימולציה של התדרדרות והחמרה של מצבים בהם מצויים אנשים עם מוגבלות נפשית. במהלך הסימולציה השוטרים מתרגלים את השיטות באמצעות משחק תפקידים.

ישנם גם קורסים נוספים המוצעים כחלק מלימוד מתקדם יותר, למשל קורס ייעודי להתמודדות עם אנשים עם מוגבלות. קורס זה מתקיים במשך 4 ימים ומועבר על ידי צוות של עובדים סוציאליים, פסיכולוגים ומאמנים התנהגותיים.

מוגבלות נפשית | הז'נדרמריה, צרפת

הז'נדרמריה הצרפתית (אחד משני כוחות המשטרה הלאומיים בצרפת) אחראית לאכיפת החוק בערים הקטנות, באזורי הכפר והפרוורים.

• **משך והיקף התכנית:**

התכנית בוצעה עבור 72% מאנשי הז'נדרמריה הלאומית. במהלכה הדרכה בת שעתיים אודות מוגבלות נפשית, להעלאת המודעות.

• **תכני ההכשרה ומתודה:**

ההדרכה כללה את הגדרת המוגבלות, דוגמאות לביטוייה, התנהגות נכונה במפגש וכן הזוויות המשפטיות.

אנשים על הספקטרום האוטיסטי | סנט פול-מינסוטה, ארה"ב: Cops Autism

Response Education (CARE)

התוכנית שמה דגש על בניית מערכת יחסים בין כוחות הביטחון לבין אנשים עם אוטיזם ובני משפחותיהם, בשני מצבים:

- לפני שמתרחשות התקריות: הכשרה של צוות שיטור המוכשר לטפל באנשים עם אוטיזם, שאליהם מופנות הקריאות לטיפול במקרים מסוג זה. וכן קיום מפגשי מידע אודות נהלי המשטרה עבור הקהילה.
- לאחר התקריות: יצירת קשר וקיום מפגשים עם אוטיסטים ובני משפחותיהם אשר היו מעורבים בתקריות עם המשטרה לצורך הגברת האמון בכוחות האכיפה.

בנוסף לתכנית, משטרת סנט פול הכניסה לשימוש בשנת 2018 אפליקציה בשם Vitals המספקת מעין תעודה רפואית מזהה של אדם עם מוגבלות עבור המשטרה הנמצאת עמו במגע. בהרשמה לאפליקציה ניתן להעלות מידע הכולל אבחנה רפואית של אותו אדם, תרופות בשימוש, פרטי קשר של המטפל ודרכי הרגעה אפקטיביים. האפליקציה מיועדת לאנשים עם

"מוגבלות בלתי נראית" מתוך הבנה שהם אינם תמיד יכולים לתקשר ביעילות במצבים קשים ועלולים להתנהג בפומבי בצורה שיכולה להיראות כיוצאת דופן ולעורר חשד אצל כוחות הביטחון. המידע הנ"ל אמור לסייע לשוטרים להבין את ההקשר להתנהגות זו וכיצד לטפל בה על הצד הטוב ביותר.

מוגבלות שמיעה | ברזיל

קורס הכשרה להתמודדות עם מצבים בהם מעורב אדם עם לקות שמיעה.

גוף המדיניות הציבורית במשטרה (CPP – Centro de Políticas Públicas) אחראי להכשרת השוטרים. הכשרות אלו כוללות חלק תיאורטי ומעשי, תוך עיסוק באנשים עם מוגבלות ולקויות שונות, לרבות לקויות שמיעה. קורסים אלו החלו – מאז שנת 2017, ומתקיימים מאז ברצף, כשהאחרון שבהם נערך ערב התפרצות הקורונה בברזיל (במרץ 2020). מטרת הקורס כפי שהוגדרה על ידיהם: "להקנות מיומנויות לכוחות הביטחון במפגש עם חרשים (עיכוב, תשאל, מעצר) באופן התואם את הוראות הדין, והמאפשרות תקשורת עמם".

מוגבלות קוגניטיבית | ספרד

מתוך הכרה בכך שעל כוחות הביטחון להיות בעלי מודעות והכשרה מספקת בתחום זה, משרד הפנים הספרדי פרסם מסמך תיאורטי ויישומי עבור כוחות האכיפה לאינטראקציה של המשטרה עם אנשים עם מוגבלות שכלית.

אוכלוסיית יעד:

ההכשרה יועדה הן עבור המשמר האזרחי והן עבור המשטרה הלאומית.

מיומנויות וכישורים + מתודות:

כחלק מהפרוייקט הוכנה תכנית הדרכה מפורטת. המסמך מחולק ל- 6 פרקים תאורטיים ומכיל גם תקצירים נגישים ופרקטיים להכשרת השוטרים, הכוללים מידע נקודתי על אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, קשיים, מאפיינים, כיצד לזהותם ומה המשמעות של המוגבלות שלהם. כמו גם פירוט ההיבטים המשפטיים (בשפה שאינה משפטית) שיש לקחת בחשבון בעבודת המשטרה עם אנשים עם מוגבלות. התכנים כוללים טכניקות לדיאלוג עם אנשים עם מוגבלות שכלית, להקל על התקשורת בין גורמי הביטחון לאדם עם המוגבלות גם במקרים בהם הוא קורבן לפשע/ מואשם בביצוע פשע/ משמש כאיש עדות לביצוע פשע.

סוגיית הזיהוי ושינוי עמדות:

המסמך הספרדי – כחלק מסוגיית הזיהוי של אנשים עם מוגבלות והקודים ההתנהגותיים, צוינו במסמך מיתוסים מוכרים הנובעים לרוב מבורות ועלולים להשפיע לרעה על עבודת המשטרה במפגש עם אנשים עם מוגבלות. מיתוסים כגון: "אנשים עם מוגבלות קוגניטיבית הם בעייתיים", "אנשים עם מוגבלות קוגניטיבית נוטים להמציא סיפורים ולפנטז", "אנשים עם מוגבלות קוגניטיבית אינם מסוגלים לקבל החלטה מודעת על חייהם", "אנשים עם מוגבלות קוגניטיבית מתנהגים כמו ילדים", "אנשים עם מוגבלות קוגניטיבית אינם מושפעים ממה שקורה להם או שאינם 'מרגישים' ועוד.

נספח ב': פרויקטים ותכניות פילוט שבוצעו בישראל

מודל ממפיס בישראל

• משך והיקף ההכשרה:

בשנת 2007 ביזמה של עמותת אנוש, יובא המודל לישראל ובסופו של התהליך נערך פיילוט הכשרת חניכי בי"ס לשוטרים על פי מודל ממפיס.

סה"כ משתתפים – 31.

נתוני משוב עיקריים:

97% העידו בשאלון המשוב שההכשרה תשפיע על עבודתם בשטח בנוגע לאוכלוסיית המתמודדים. מרבית המשתתפים העידו שקיבלו כלים בעזרתם יוכלו לפעול במצבים בהם יהיו מעורבים מתמודדים.

ישראל מעבר למגבלות - המכללה הלאומית לשוטרים

בשנת 2018 החל שיתוף פעולה בין ישראל מעבר למגבלות ומשטרת ישראל בתכנית הכשרה שמבוצעת במכללה הלאומית לשוטרים.

המכללה היא ציר ההכשרה בו עוברים כלל השוטרים במחוזות השונים לאורך השרות - גיוס, השתלמויות, קורס קצינים והתמחויות, קורס קציני מטה (כ"א ולוגיסטיקה שאינם באים במגע עם השטח), קורס קציני מג"ב, קורס הסבות שוטרים וקורס קצינים ייעודי. הכוונה היא להכשיר מדי שנה בתכנית כ- 180 קצינים וקצינות לעתיד.

משרד הביטחון – הכשרת מערך האבטחה

משרד הביטחון מפעיל מערך אבטחה של כ- 400 אנשי אבטחה באמצעות חברת קבלן חיצונית. המאבטחים עובדים כמאבטחי אישים, מתקנים, בידוק, קבלות קהל במשרד הביטחון.

למתקני משרד הביטחון מגיעים באופן שוטף נכי צה"ל לצורך ועדות רפואיות, שיקום וכו'. ב- 2009 בעקבות מקרה של אלימות כנגד זכאי (מקבל קצבת נכות ממשרד הביטחון), הושקה תכנית הכשרה שמטרתה לתת כלים להתמודדות, הכלה, גישה נכונה גם במצבים קשים, על מנת למנוע מצבים בהם נעש השימוש בכח פיסי מול אדם עם מוגבלות.

בהכשרה נלמדים מאפיינים ודרכי התמודדות למניעת החמרה של הסיטואציה (כגון להביא כוס מים וכו'). ומלווה גם במפגשים עם אנשים עם מוגבלות, תחקור אירועים ולמידה מהם. ההכשרה מתועדת ומבוצעת בצמתים לאורך כל תקופת ההעסקה של המאבטחים.

נספח ג': אנשים עם מוגבלות, זיהוי ודרכי ההתנהגות המומלצות לגורמי האכיפה

מצורף כקובץ נפרד