

18 באוקטובר 2021

לכבוד
ח"כ אבתיסאם מראענה
יו"ר הוועדה המיוחדת לעובדות ועובדים זרים
וחברי הוועדה

שלום רב,

**הנדון: נייר עמדה מאת קו לעובד בעניין מניעה וטיפול במקרים של עבירות מין נגד מהגרות עבודה
במסגרת העסקתן**

לקראת הדיון בנושא "אלימות מינית נגד עובדות זרות" שיתקיים מחר, יום 19.10.2021, אנו מתכבדות להגיש לכן נייר עמדה זה. ראשית, אנו מברכות את יו"ר הוועדה וחבריה על הבחירה לדון בנושא החשוב הזה, וקוראות לדיון מעמיק בו, ובעיקר - מבקשות להציע צעדים מיידיים להטמעת פתרונות בסוגיה קשה זו.

נייר עמדה זה הנו תקציר של קריאה לפעולה שעמותת "קו לעובד" הגישה לשרי הפנים, המשפטים והעבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לפני כשנה, בבקשה להנחות את משרדיהם לגבש מדיניות למניעה ולטיפול במקרים של תקיפות והטרדות מיניות כלפי מהגרות עבודה המתרחשות במסגרת העסקתן (מצד מעסיקיהן, בני משפחותיהם או עובדים אחרים במקום). קריאה זו לא זכתה למענה.

להלן יונחו עיקרי הדברים בפני הוועדה, הקריאה המלאה והמפורטת מצויה באתר קו לעובד בכתובת:
<https://bit.ly/3FUdfLV>

א. הבעיה והיקפה

1. מדי שנה פוגשת עמותת "קו לעובד" עשרות מהגרות עבודה נפגעות תקיפה או הטרדה מינית מצד מעסיקיהן, בני משפחותיהם, או עובדים אחרים. קשה לאמוד את ממדי התופעה המדוויקים, מכיוון שפעמים רבות עובדות שנפלו קורבן לתקיפה או להטרדה מינית אינן מעוניינות לספר על הפגיעות המיניות ואף מבקשות לא לכלול את רכיב הפגיעה המינית במסגרת תביעותיהן נגד מעסיקיהן.
2. מפעילותינו היומיומית עם מהגרות העבודה, למדנו באופן בלתי אמצעי כי **מדובר בתופעה נרחבת ביותר**. מהגרות עבודה רבות המגיעות למשרדי "קו לעובד" לצורך קבלת עזרה במימוש זכויותיהן מול מעסיקיהן, מגוללות, באגביות לפעמים, סיפורי העסקה אשר כוללים ניצול מיני והשפלה מגדרית בדרגות משתנות של חומרה.
3. מהגרות עבודה בהיתר מועסקות כיום בשני ענפים, הראשי שבהם הוא ענף הסיעוד, על ייחודיותו. בענף זה לבדו מועסקות למעלה מחמישים אלף נשים (לפי אומדן), אשר עובדות בבתי מעסיקיהן הסיעודיים ומתגוררות אצלם. הענף השני בו מועסקות מהגרות עבודה בהיתר הוא ענף החקלאות, בו מועסק מספר זעום של נשים, כ-700 בלבד לצד יותר מ-22,000 גברים. בתקופת העסקתן הן מוקפות בגברים, פעמים רבות אישה יחידה במשק, דבר המעמיד אותן בנקודת מוצא של חולשה ופגיעות, וללא יכולת אמיתית לעבור למעסיקים אחרים במקרה של פגיעה.

4. כידוע, קורבנות לפגיעה מינית חוששות להתלונן ולצאת נגד מי שפגע בהן, והדברים נכונים במיוחד כאשר מדובר בנשים מהגרות המגיעות מחברות פטריארכליות ומצויות במקום זר שאינן דוברות את שפתן והמעגלים החברתיים שלהן מצומצמים עד בלתי קיימים.
5. **מהגרות עבודה המועסקות בענף הסיעוד** הן קבוצה פגיעה מאד לתקיפה מינית, וזאת בשל טבעה המיוחד של ההעסקה בענף זה. עבודת הסיעוד מחייבת מגורים בבית המעסיק ושהות אינטימית ואינטנסיבית במחיצתו במסגרת זמינות של 24 שעות ביממה, ששה ולפעמים שבעה ימים בשבוע. נוסף למגע היומיומי עם מעסיקה, מהגרות העבודה בסיעוד באות בקשר הדוק גם עם בני המשפחה של מעסיקה. לעיתים מדובר במי שמתגורר עמן באותו בית; לעיתים מדובר במי שאחראי בפועל על העסקתן, בהינתן גילו ומצבו הבריאותי של המעסיק.
6. עובדות סיעוד שנפגעו או הוטרוזו מינית על ידי מעסיקה או בני משפחותיהם יימצאו במלכוד אם יבקשו להתפטור ולעזוב את הבית מכמה סיבות: ראשית, פעמים רבות, במיוחד בתחילת תקופת שהייתן בישראל כאשר הן מחזירות חובות בגין דמי תיווך בלתי חוקיים ששילמו לפני הגיען ארצה, ובסיום תקופת שהייתן בישראל כאשר הן תלויות במעסיק באופן מוחלט להמשך פרנסתן – מתרחשת כבילה דה פאקטו למעסיק. שנית, יכולתן להחליף מעסיק מוגבלת לפי נהלי רשות האוכלוסין וההגירה, ובמקרה של עזיבה מיידית – הן חשופות אף להפקעת אשרתן. שלישית, סיום העסקה באופן כזה פעמים רבות מלווה בסירוב המעסיק לשלם חובותיו כלפי העובדת ובניצול היעדר מעמדן החוקי לעיכוב התשלום עד לגירושן מישראל בפועל. ולבסוף, סיום ההעסקה משמעו לא רק אבדן מקור פרנסתן (ולעיתים אשרתן) של עובדות הסיעוד אלא גם אבדן קורת גג ושליחתן לחיפוש אחר מקום מגורים חלופי.
7. בניגוד לענף הסיעוד, בו רוב העובדות הן נשים, **בענף החקלאות** נשים הן מיעוט קטן. מספרם הכולל של מהגרי העבודה בענף זה עומד על כ-23 אלף עובדים, כאשר רק כ-700 מהם הן נשים (3%). הסיטואציה בה פעמים רבות ישנה עובדת אחת בלבד ולצידה רק גברים משליכה על מצבן הן מצד המעסיק והן מצד העובדים האחרים.
8. מהגרות העבודה בחקלאות מגיעות כולן מתאילנד. לרוב הן אינן דוברות עברית או אנגלית ומתגוררות במשקים חקלאיים מבודדים, מוקפות גברים. שילוב נסיבות זה יוצר פגיעות מיוחדת להטרדות או תקיפות מיניות. עובדות רבות מסרו לקו לעובד שהן הנשים היחידות העובדות במשק ושמהיום הראשון הן נדרשות לעבוד בניקיון בבית המעסיק ואצל משפחתו, או כשמרטפיות, מוכרות בחנות ועוד עיסוקים "נשיים". לעיתים נדמה כי המניע העיקרי להעסקתן הוא היותן נשים. במצב זה שאינו חוקי, המדרון חלקלק ולעיתים גולש לכדי הטרדות ותקיפות מיניות. עבריינות המין מגיעה לא רק מצדו של המעסיק אלא גם מעובדים אחרים- ישראלים וזרים.
9. המקרים המגיעים לטיפולנו הם אך מיעוט קטן מבין המקרים, שכן עבריינות זו מתאפיינת בתת-דיווח; בשל חוסר מענה מהלשכות האמורות לתווך בין העובדות למעסיק ולעזור לעובדת לתקשר עם רשויות בעזרת מתורגמנים; בשל החשש (המבוסס על ניסיונם של עובדים רבים) מפיתורים שויבילו לגירוש; נחיתותן הטבעה של מהגרות העבודה; התלות הכלכלית במעסיק; אי ידיעת השפות העברית או האנגלית; הריחוק הגיאוגרפי והיותם של רבים מהמשקים החקלאיים כמעין בועה מופרדת; זרות תרבותית והעדר נגישות לרשויות אכיפת החוק; ועוד ועוד. כל אלה מתווספים, כמובן, לתת-הדיווח המאפיין את עבירות המין באופן כללי.

10. במסגרת שאלון שערכנו בקרב עובדות חקלאות, העידו חלק מהעובדות על כך שאינן מרגישות בטוחות בחדרי המגורים שלהן ואינן יכולות לנעול אותם, וחלקן העידו שחדריהן מרוחקים מהשירותים הממוגדרים כך שהן נאלצות לחלוק עם גברים שירותים ומקלחות.

ב. תקציר הפתרונות המוצעים:

11. אנו סבורות כי יש לפעול באופן מיידי ליצירת נהלים ותקנות על מנת להגן על עובדות אלו. להלן, מספר צעדים נדרשים לטעמנו, אשר מפורטים לפרטים בקריאה לפעולה שקישור עבורה נמצא לעיל:

א. העלאת מודעות בדבר החוק למניעת הטרדה מינית וחוקי המגן – בקרב עובדים, מעסיקים, חברות סיעוד ולשכות פרטיות בחקלאות ובסיעוד.

ב. הגברת הפיקוח על מעסיקים ע"י יצירת מערך של שירותים סוציאליים בענף החקלאות, עם תרגום מותאם לדוברות השפה התאית, וחיזוק הפיקוח מצד העובדים/ות הסוציאליים/ות בלשכות ובחברות סיעוד בענף הסיעוד תוך התאמה לשפות השונות. יש לשוחח בכל מפגש גם עם העובדת ביחידות, ללא נוכחות המעסיק, או בן משפחה אחר, ובמידה שעולה חשד, לשאול אותה באופן ספציפי על פגיעות מיניות מצד המעסיק, ולהסביר לה, במקרים המתאימים, את זכויותיה כקורבן עבירה. כמו כן, יש לבצע הכשרות מתאימות ולפקח על המערך בכללותו.

ג. העמדת שירותים תומכים למהגרות עבודה נפגעות עבירות מין, בדומה לקורבנות עבדות וסחר, בדמות מקלט זמני ואשרה זמנית עד לשיקום;

ד. הגברת האכיפה מצד רשות האוכלוסין וההגירה נגד מעסיקים פוגעניים, ע"י ביקורי שטח ושליחת היתרים;

ה. ויודא כי חקירות משטרתיות של מהגרות עבודה יהיו מותאמים למתלוננות – שפתית ומגדרית, תוך התאמה לעובדת היותן מהגרות.

ו. התייחסות בנהלי רשות האוכלוסין וההגירה בענף החקלאות לסוגיית העסקת נשים. לרבות איסור על העסקת אישה בודדת במשק חקלאי, בין אם היא העובדת היחידה במשק ובין אם היא העובדת-האישה היחידה במשק.

ז. בחינה מעמיקה של בקשות להעסקת נשים בענף החקלאות ובחינה מעמיקה בהתאמה במקרה של מעסיקים גברים אשר מבקשים השמת אישה כעובדת סיעוד - בטרם אישור ההשמה;

ח. הקלה על מתן אפשרות לעובדות סיעוד להתגורר מחוץ לבית המעסיק, וקביעת חובות לגבי מגורים נפרדים לנשים בענף החקלאות;

ט. הוספת שירותי בריאות הנפש לשירותי הביטוח הפרטי למהגרי עבודה;

ג. לסיכום

12. האמור לעיל משקף את הצורך בגיבוש מדיניות רב-מערכתית להתמודדות עם אחת התופעות הקשות והמכוערות שאנו נתקלות בה, ביחס לנשים מוחלשות המוזמנות לישראל לעבוד בה.

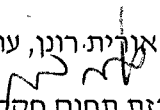
קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

13. על מנת להתמודד עם התופעה יש לנקוט באמצעים מתחום ההסברה, המניעה, האכיפה והשיקום, באופן דומה לדרך בה גובשה מדיניות ביחס לקורבנות סחר ועבדות.

14. נשמח לקחת חלק בכל צוות בין משרדי על מנת לקדם האחדת הטיפול בתופעה, ולייעץ מנסיונו. אנו סבורים כי יש לצרף גם ארגונים העוסקים בתופעה באופן שוטף, כמו מרכזי הסיוע לנפגעי ונפגעות תקיפה מינית וארגונים מסוג זה, וכן, להתאים את העשייה למהגרות העבודה.


מיטל קוסו, עו"ד
רכזת תחום סיעוד

בברכה,


אנית רונו, עו"ד
רכזת תחום חקלאות

קו לעובד – תל אביב