

3.8.2023

נייר עמדה: הטרדות ופגיעות מיניות במהגרות עבודה בסיעוד וחקלאות

- מספר מהגרות העבודה המוזמנת לישראל לעבוד בה באופן מסודר עולה בהתמדה. לצד העלייה במספר עובדות הסיעוד, ישראל גם פתחה ענפים חדשים המזוהים כעבודות "צווארון ורוד". לפי נתוני רשות האוכלוסין וההגירה לשנת 2022 הועסקו בתום שנה זו 48,993 מהגרות עבודה בענף הסיעוד הביתי (כ-83% מכלל העובדים בתחום); 699 מהגרות עבודה במוסדות סיעוד; 545 מהגרות עבודה באשרות "מומחה זר"; 536 מהגרות עבודה בענף החקלאות; 518 בענף המלונאות; ו-14 מהגרות עבודה בענף הבניין. סה"כ – 51,305 מתוך 110,890 מהגרי העבודה באשרה באותה שנה (כ-46%)¹.
- הרגולציה שחלה על מהגרות ומהגרי עבודה (הגבלה לענף מסוים, מגבלת זמן להיות עובדת בלי מעסיק, מגבלות רגולטוריות על החלפת מעסיקים, חובה להסדיר מעבר בין מעסיקים באמצעות מעסיק/לשכה), בשילוב עם החולשה המובנית בה נמצאים מהגרי עבודה במדינה זרה, יוצרת לחץ מובנה על עובדות שלא לסיים העסקה פוגענית וחשש לפגיעה בהן אם ידווחו עליה.
- לפי נתוני רשות האוכלוסין וההגירה, בשנת 2022 התקבלו אצל הרשות 53 תלונות על הטרדות/תקיפות מיניות של מהגרות עבודה בידי מעסיקהן או בני משפחותיהם, כולן בענף הסיעוד הביתי. תלונה נוספת שטופלה באותה השנה הוגשה בשנה שלפני כן, ביחס לטרדות/תקיפת עובדת בענף החקלאות. **כל 54 התלונות שטופלו בשנת 2022 נמצאו מוצדקות.**
- על אף הוראת "חוזר ראש מינהל מספר 03/11 נוהל טיפול בעובדת זרה הפונה ללשכה הפרטית בסיעוד בעקבות חשד לפגיעה מינית", המורה כי "פניות אשר יועברו לרשות בעניין חשד לטרדות מיניות יועברו לממונה על זכויות עו"ז", לפי הנתונים שלעיל רק תלונה אחת שהגיעה לרשות האוכלוסין וההגירה הועברה לממונה על זכויות עובדים זרים שבמשרד העבודה.
- 36 מהתלונות שהוגשו בשנת 2022 לרשות האוכלוסין וההגירה ביחס למעסיקים בסיעוד (כ-68%) הוגשו עוד בזמן שהעובדת הועסקה אצל המטופלת, דהיינו "בזמן אמת". למרות זאת, רק 7 עובדות – פחות מ-20% מהעובדות שהתלוננו "בזמן אמת" – הוצאו מבית המטופל בידי העו"ס לאחר הגשת התלונה. הדבר מהווה כשל חמור בסיוע לעובדת והגנה עליה, ומעיד על חוסר הטעם שבפנייה ללשכה בזמן אמת. ניתן לשער שהסיבות לכך הן טיפול לקוי של הלשכות בנושא; או מבנה ההעסקה שאינו מאפשר לעובדת לסיים העסקה פוגענית (למשל בשל היותה באשרה כובלת; או מאחר שסיום העסקתה בשלב שבו היא נמצאת תגביל את יכולות ההעסקה שלה?).
- אף אחת מ-54 התלונות, שכאמור נמצאו מוצדקות בידי הרשות, לא הניבה שלילת היתר למעסיק – לרבות התלונה שהוגשה ביחס למעסיק בענף החקלאות בשנת 2021. גם ביחס לאותה תלונה, ה"סנקציה" היחידה שהופעלה ביחס למעסיק היא הגבלת מין העובד לעובדים ממין זכר.

¹ הנתונים אינם מתייחסים לנשים שהוזמנו לעבוד בישראל בחקלאות כ"משתלמות זרות בחקלאות".

² לפני מספר חודשים התקבל אצלנו דיווח מעובדת סיעוד בשנתה החמישית בישראל, שהוטרדה מינית על ידי מעסיקה. העובדת הביעה חשש לסיים את העסקתה מכיוון שבהיתן הוראות "נוהל להתרת העסקה קצרת מועד של עובדים זרים לסיעוד השוהים בישראל בין 62 – 51 חודשים להחלפה זמנית של עובדים זרים לסיעוד שיצאו מישראל לחופשה עם אשרת כניסה חוזרת", היא ידעה שבמצב זה אפשרויות ההעסקה שלה יצומצמו באופן משמעותי.

הגבלת מין העובד אינה סנקציה. אמנם, בתחום הסיעוד, בו למשל הפגיעה בעובדת אינה בהכרח מצד המעסיק אלא מצד קרוביו, חלק מהמעסיקים בענף הם מטופלים סיעודיים במצב דמנטי, וכיו"ב; מדובר במהלך מובן ולו בחלק מהמקרים בהינתן שלל השיקולים. ואולם, בענף החקלאות, מדובר בהחלטה תמוהה ביותר, שאינה מהווה סנקציה כלל למעסיק מסחרי שביקש הטבה מהמדינה באמצעות העסקת מהגרת עבודה, ופגע בה. הדבר בוודאי אינו מייצר הרתעה נדרשת בענף רווי הפרות גם כך.

• המלצות ומסקנות:

1. חיידוד נהלים בדבר חובת הידוע מצד רשות האוכלוסין וההגירה, של הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד העבודה בגין כל דיווח על הטרדה/פגיעה מינית, ועל תוצאות הליך הבירור המינהלי ברשות.
2. העלאת מודעות בדבר החוק למניעת הטרדה מינית וחוקי המגן – בקרב עובדים, מעסיקים, חברות סיעוד ולשכות פרטיות בחקלאות ובסיעוד. בפרט יש לחדד הנחיות ללשכות התיווך וההשמה, בסיעוד ובחקלאות, בדבר הצורך לסייע לעובדת שדיווחה על פגיעה/הטרדה מינית, ולהוציאה במהירות ככל שהיא מעוניינת בכך מבית המטופל / המשק החקלאי.
3. יש לגבש מענה למצבי קצה שבהם אין ללשכה אפשרות לבצע השמה מהירה, כך שעובדת שיצאה מבית/משק מעסיק פוגעני תוכל לעבור למקלט זמני עד למציאת מעסיק חלופי.
4. בענף הסיעוד, יש לקבוע תיקונים בנהלים ובחקיקה הרלוונטיים, שיאפשרו לעובדת, ככל שתלונתה נמצאה מוצדקת, לסיים העסקה מבלי שהדבר יגביל את אפשרויות התעסוקה שלה. מדובר בפרט ביחס לתחולת "נוהל מחליפות" וכן לעובדות בסיטואציה של "אשרה הומניטארית".
5. במקרים שבהם נמצא לאחר סיום הטיפול בתלונה שמעסיק עצמו אכן הטריד/פגע בעובדת, וככל שאין מדובר בהטרדה שנעשתה על רקע מצבו הקוגניטיבי של המעסיק, אין להסתפק בהגבלת מין העובד לעובדים גברים כסנקציה – והדברים נכונים ביתר שאת לענפים שאינם ענף הסיעוד הביתי. הגבלת מין העובד אינה סנקציה, ודאי לא כזו המשקפת את חומרת המעשה המחייבת גם הרתעה ולא רק הגנה על עובדות עתידיות מפני מעשים דומים.

המלצות אלו מובאות כאמור על רקע הנתונים העדכניים מטעם רשות האוכלוסין וההגירה, והם באים בהמשך [לנייר העמדה](#) שפרסמנו בנושא לפני קרוב לשלוש שנים (ספטמבר 2020), ובו עמדנו על הצורך לייצר מערך של שירותים סוציאליים בענפים שאינם ענפי הסיעוד, עם תרגום מותאם; לאסור בענפים בהם ישנן מיעוט נשים (למשל חקלאות) על העסקת אישה בודדת ולאכוף מגורים נפרדים לנשים; הנחיית הלשכות הפרטיות בסיעוד לשוחח בכל מפגש עם העובדת ביחידות, ובמידה שעולה חשד, לשאול אותה באופן ספציפי על פגיעות מיניות מצד המעסיק או קרוביו, ולהסביר במקרים המתאימים את זכויותיה כקורבן עבירה; וביצוע הכשרות מתאימות לעובדות הסוציאליות מצד הלשכות לצד פיקוח על מערך הסוציאלי באופן אשר שב ומדגיש את הצרכים הספציפיים של עובדות שמצויות בפגיעות של תקיפה מינית.

נציין כי כל ההמלצות לעיל מתייחסות לנפגעים ונפגעות מכל המגדרים, וכן לפגיעות ע"י עובדים אחרים או בני משפחה של מטופל/ת סיעודי/ת.