

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

אלן גופשטיין*

תופעת האלימות המינית כלפי מהגרות העבודה בישראל היא תופעה שממדיה האמתיים טרם נחשפו. זאת, אף שמדי שנה מצטרפות מהגרות עבודה נוספות למעגל נפגעות התקיפה המינית. מספרן של המהגרות אינו ידוע, אבל מאפייניהן ברורים. מדובר בקבוצת נשים חלשה, שבדומה לכלל אוכלוסיית מהגרי העבודה בישראל, ממעטת לקיים מגע כלשהו עם רשויות השלטון. זאת, הן בשל הקשיים האובייקטיביים הכרוכים בכך, הן בשל חששן מפני גירוש והן מאחר שאינן יודעות את זכויותיהן.

מאמר זה הוא חלק מעבודת מחקר מקיפה שבוצעה במסגרת הלימודים הקליניים לתואר ראשון במשפטים. בשנת לימודי השנייה נטלתי חלק בקליניקה בפרקליטות הפלילית, מחוז המרכז. במהלך עבודתי המעשית בקליניקה סייעתי בניהול תיקים פליליים רבים ומגוונים. במסגרת זו נחשפתי לתופעות שונות המתרחשות בחצרה האחורית של מדינת ישראל ואשר אינן זוכות להד תקשורתי או ציבורי. אחת מהתופעות הללו היא ביצוע עברות פליליות נגד אוכלוסיות מוחלשות בחברה ובכלל זה מהגרי עבודה. אחת התובנות המרכזיות שרכשתי במסגרת החיבור בין העולם האקדמי-תאורטי לבין העולם המעשי של עריכת הדין, היא שזהות קרבן העברה יכולה להשפיע רבות על ההליך הפלילי ועל התנהלותו. לפיכך החלטתי לבחון לעומק, במסגרת עבודת המחקר שערכתי, היבט אחד של התופעה שאליו נחשפתי במהלך לימודי הקליניים – אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה. במסגרת המחקר ערכתי ראיונות עם פרקליטות ועם פעילות בארגונים חברתיים שונים, וסקרתי פסיקה העוסקת בתופעה.¹ במאמר זה אציג את

* עורכת דין. סטודנטית לתואר שני LL.M. בבית הספר למשפטים ע"ש חיים שטריקס המסלול האקדמי המכללה למינהל בשיתוף עם Center for Legal Transnational Studies – London. אציין כבר עתה כי ללא הסכמתן של הפרקליטות והפעילות להתראיין, היה נמנע מידע רב ומהותי על אודות תופעת האלימות המינית כלפי מהגרות העבודה. מידע זה חשוב ביותר

1

המידע שהתקבל במהלך המחקר, אנסה לאפיין את התופעה ולבחון כיצד מתנהל ההליך הפלילי כאשר המתלוננת היא מהגרת עבודה. בנוסף, אטען שלאירועי אלימות מינית מאפיינים ייחודיים בעת שהנפגעת היא מהגרת עבודה, וזאת בשל הקשיים הנלווים להיותן נשים המצויות במדינה ובתרבות זרות להן, במעמד של "אורחות ארעיות", שמוטל עליהן עול כלכלי כבד לפרנס את ילדיהן שמעבר לים. כפי שאציג במאמר, נראה כי שילובם של מאפיינים סוציולוגיים, מדיניים ותרבותיים עם החשש הכבד מפני גירוש, מונעים מהנפגעות לפנות לרשויות. בעקבות זאת, מדי שנה מגישות מהגרות העבודה למשטרה מעט מאוד תלונות על פגיעה מינית. בהקשר זה ראוי לציין כי באופן כללי נשים שחוו פגיעה מינית ממעטות להתלונן. אף על פי כן, נראה כי בקרב מהגרות העבודה המצב חמור אף יותר, בשל הסיבות שיפורטו במאמר זה. עם זאת, יש לזכור כי מדובר בהשערה בלבד, משום שקשה, ואף בלתי־אפשרי כמעט, לתמוך הנחה זו בנתונים. כפי שעולה מהמחקר, ממדיה האמיתיים של תופעת האלימות המינית כלפי מהגרות העבודה טרם נחשפו, וההנחה היא שלמרות מיעוט התלונות והשיח בנושא, מדובר בתופעה רחבת היקף.

בנוסף, אראה כי גם ניהולו של הליך פלילי במקרים אלה דורש התאמות מיוחדות על מנת לאפשר קיומו של הליך תקין ולהקל, ככל הניתן, על המתלוננות. התאמות אלה מבוצעות כיום "אד־הוק", ואין פתרון מערכתי כולל לקשיים העולים מניהול הליך פלילי שכזה. אחת הסיבות העיקריות לכך היא היעדרו של עניין חברתי ושל שיח אקדמי בנושא. תפקידו המרכזי של מאמר זה הוא לפתוח פתח ראשוני לשיח שכזה.²

א. מבוא. ב. תופעת מהגרי העבודה בישראל; 1. החולשות המובנות במעמדם של מהגרי העבודה; 2. נשים כמהגרות עבודה בישראל. ג. מתודולוגיה. ד. מאפייני האלימות המינית כלפי מהגרות עבודה; 1. היקף התופעה וגילוייה; 2. מי היא הנפגעת? 3. אירוע האלימות המינית; 4. תפיסות חברתיות והבדלי תרבות. ה. ניהול ההליך הפלילי; 1. הסיכון שבהגשת תלונה; 2. חקירת המשטרה; 3. טיפול הפרקליטות בתיק; 4. העדות בבית המשפט. ו. סיכום.

להבנת מגוון רבדיה של התופעה ולהעלאת המודעות החברתית והאקדמית לנושא. על כך אני מודה להן מקרב לב.

2 אני מקדישה תודה מיוחדת לד"ר רותי לזר שהנחתה אותי בכיצוע המחקר ותרמה רבות להצלחתו.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

א. מבוא

הגירת עבודה היא כלי לעיצוב חברתי-כלכלי של החברה. מניעה של התופעה הם בראש ובראשונה כלכליים, שכן מהגרי העבודה הם כוח עבודה זול המגויס על ידי מדינת היעד. הגיוס נעשה על מנת לאייש ענפי עבודה שאזרחי המדינה הקולטת נמנעים מלעסוק בהם בשל התגמול הנמוך ובשל הימצאותם בתחית ההייררכיה החברתית.³ מהגרי העבודה מוכנים לעבוד בשכר נמוך יותר, ללא תנאים סוציאליים ובהיעדר יציבות תעסוקתית, שכן הם אינם רואים את עצמם כחלק מההייררכיה החברתית המקומית.⁴ כך נוצר שוק עבודה משני, שבו לעובדים יש כוח מיקוח מועט בנוגע לתנאי העסקתם והם פגיעים לכוחות השוק. שוק העבודה המשני יוצר מתח בין משטר ההגירה, המונע ממהגרים להתיישב ולהיטמע חברתית, לבין הצורך לספק למהגרי העבודה זכויות חברתיות ושירותי רווחה. זאת, משום שנטילת אחריות כזו יכולה להתפרש כמתן לגיטימציה לנוכחותם של מהגרי העבודה וכפתיחת פתח להשתתפותם הפוליטית.⁵ לפיכך במקרים רבים מעדיפות הרשויות להתעלם מההשלכות החברתיות של התופעה, הנובעות משהותם הארוכה של מהגרי העבודה במדינת היעד.⁶

ההתייחסות למהגרי העבודה ככלי זמני שנועד למלא צרכים כלכליים ותפיסתם במונחים של "היצע, מכסות, עלות וכדאיות" מקלות את ההתעלמות מהפן האנושי של התופעה ומפנות את תשומת הלב רק לפן הכלכלי שלה.⁷ לפיכך, אף שהגירת העבודה היא תופעה כלל עולמית שהולכת וצוברת תאוצה בעשורים האחרונים, הרי ההתייחסות להשפעותיה השליליות בדיון הציבורי מועטה ביותר. בהקשר הזה, יש לציין כי אמנם לאחרונה אנו עדים לעלייה ממשית בהיקף הדיון הציבורי בעניין ההשלכות השליליות של

- 3 האגודה לזכויות האזרח בישראל **לעבוד בלי כבוד – זכויות עובדים והפרתן** 16–20 (2006) www.acri.org.il/pdf/workersrights.pdf (נבדק לאחרונה ב-10.10.2012).
- 4 המרכז הישראלי להעצמת האזרח הפקיד, הנבחר והעובד הזר – הגירת עבודה והדמוקרטיה הישראלית 18–20 (2011) www.ceci.org.il/_Uploads/dbsAttachedFiles/TheRepresentativeandTheForeignWorker.pdf (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).
- 5 שם, בעמ' 9.
- 6 אדריאנה קמפ ורבקה רייכמן **עובדים זרים: הכלכלה הפוליטית של הגירת עבודה בישראל** 11–12 (2008). ראו גם אדריאנה קמפ ורבקה רייכמן "עובדים זרים בישראל" **מידע על שוויון** 1, 13 (2003) www.adva.org/UPLOADED/ovdim%20zarim%20kamp.pdf (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).
- 7 האגודה לזכויות האזרח, לעיל ה"ש 3, בעמ' 17. ראו גם גיא מונדלק "עובדים או זרים בישראל? חוזה תשתית' והפציט הדמוקרטי" **עיוני משפט** כז 423, 466–467 (2003).

הגירת העבודה, אולם דיון זה מתמקד יותר בבעיות שנוצרות במדינות היעד, ופחות בבעיות הפרטניות של המהגרים.

כחלק מתופעה זו אנו עדים לנוכחות הולכת וגוברת של נשים בקרב אוכלוסיית מהגרי העבודה. באמצעות ההגירה האישה יכולה להימלט מהסביבה שמצפה ממנה לטפל בבני משפחה קשישים, לוותר על משכורתה לטובת בעל או אב או לנהוג בכבוד כלפי בעל מתעלל. כמו כן, ההגירה עשויה להיות תגובה מעשית לנישואים כושלים ולצורך לפרנס ילדים ללא עזרה גברית.⁸ בנוסף, נראה כי העלייה במספר הנשים בקרב מהגרי העבודה נובעת מהביקוש במדינות היעד לעיסוקים מיוחדים שבהם לרוב עוסקות נשים, כגון עוזרות בית ומטפלות.⁹ ניתן להניח כי גם שינויים בסטטוס החברתי-כלכלי של נשים ותפקידיהן בתרבויות השונות דוחפות אותן להגר, לא רק כשותפות של גברים, אלא באופן עצמאי. למעשה, נראה שסכומי הכסף שמהגרת העבודה שולחת למשפחתה מעבר לים מעלה באופן ניכר את מעמדה ואת חשיבותה בעיני משפחתה. בנוסף, למשפחה מתאפשרים חיים נוחים מבעבר.¹⁰

פרט לקשיים הטבעיים שמהגרי העבודה חשופים אליהם עקב מעמדם במדינת היעד, כגון קשיי שפה, קשיי הסתגלות וקשיי הריחוק מבני המשפחה, מהגרות העבודה ניצבות לעתים קרובות מול קשיים נוספים הנובעים מעצם היותן נשים. קושי עיקרי הוא חשיפתן לאלימות מינית, תופעה חברתית רווחת בקרב כלל האוכלוסייה, שקרבנותיה הן לרוב נשים.¹¹

מאמר זה עוסק בשילוב שתי תופעות חברתיות אלה: הגירת עבודה ואלימות מינית. כל תופעה בפני עצמה זוכה להכרה ציבורית רבה, אך שילובן לתופעה חברתית אחת – אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה – טרם קיבלה מעמד ראוי, הן בשיח האקדמי והן בשיח הציבורי. אף שישנה כתיבה ענפה בעניין הזכויות האזרחיות, החברתיות והכלכליות של

8 BARBARA EHRENREICH & ARLIE RUSSELL HOCHSCHILD, GLOBAL WOMAN: NANNIES, MAIDS, AND SEX WORKERS IN THE NEW ECONOMY 11 (2003).

9 שם, בעמ' 19.

10 סיגל רוזן "משנה מקום – משנה מעמד: על מהגרות עבודה בישראל והשינוי במעמדן החברתי" איזה מין מרחב? תכנון מרחבי מנקודת מבט מגדרית 104, 107–108 (אסתר סיוון וטובי פנסטר עורכים, מתוך סדרת מפגשים של עמותת "במקום", 2006) www.bimkom.org/dynContent/articles/gender_web_heb.pdf (נבדק לאחרונה ב-2.2.2012).

11 מור אביגיל "הערכה ראשונית של ממדי ומאפייני החשיפה לאלימות מינית בקרב נשים בישראל" סוגיות חברתיות בישראל 7, 46, 47–46 (2009).

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

מהגרי עבודה בישראל בכלל,¹² תופעת האלימות המינית כלפי מהגרות העבודה בישראל בפרט, אינה זוכה כלל לביטוי בכתיבה המחקרית.¹³ במאמר אציג באופן כללי את תופעת מהגרי העבודה בישראל ואת החולשות הנובעות מהשתייכות למעמד זה. בנוסף, אציג את תופעת האלימות המינית בכלל, והאלימות המינית כלפי מהגרות עבודה בפרט, ואנסה להגדיר את מאפייניה. לבסוף, אעמוד על הקשיים המתעוררים בשלביו השונים של ההליך הפלילי בשל היות הנפגעות מהגרות עבודה.

ב. תופעת מהגרי העבודה בישראל

הגירת העבודה אינה תופעה ייחודית למדינת ישראל, אלא היא תופעה כלל עולמית הנגזרת מהגלובליזציה. ישראל היא אחת המדינות האחרונות שבהן התפתחה התופעה, אולם שלא כבמדינות אחרות, בישראל היא התפתחה כמעט בן ליל.¹⁴ היא החלה בשנות התשעים המוקדמות, על רקע האינתיפאדה הראשונה ועל רקע המצב הביטחוני שהצריך הצבת חיץ בין היהודים לפלסטינים.¹⁵

עם הבאת העובדים הזרים נוצר מעמד של תושבים עובדים שהמערכת מתייחסת אליהם כאל כוח עבודה זמני. לפיכך המערכת אינה מגנה עליהם ואינה מתמודדת עם בעיות הנובעות מנוכחותם בישראל.¹⁶ נוכחות זו הוצגה לא פעם כמעוררת בעיות חברתיות וכלכליות קשות, למשל גידול בשיעור האבטלה והכבדה על שירותי הרווחה הממשלתיים. בנוסף, נוכחות זו העלתה תהיות בנוגע לרצון המדינה לחלוק את משאביה עם זרים, בנוגע לזכותם של מהגרי העבודה לשירותים חברתיים ובנוגע לצורך לסייע להם להשתלב

12 מונדלק, לעיל ה"ש 7, בעמ' 442; גליה צבר לא באנו להישאר – מהגרי עבודה, מאפריקה לישראל ובחזרה (2008); יובל אלבשן "נגישות האוכלוסייה המוחלשת בישראל למשפט" עלי משפט ג 497 (2003).

13 ההתייחסויות הבודדות הקיימות הן של ארגונים, ממשלתיים ולא ממשלתיים כאחד. ראו למשל קו לעובד שטח הפקר: מהגרות עבודה בישראל 2011 3 (2011) www.humanrights.org.il/articles/ShetachHefker2011.pdf (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012); מרכז המחקר והמידע של הכנסת עברות מין נגד עובדות זרות – מסמך ערכון (2011) www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02999.pdf (נבדק לאחרונה ב-20.10.2012) (להלן: עברות מין נגד עובדות זרות).

14 האגודה לזכויות האזרח, לעיל ה"ש 3, בעמ' 17.

15 ש.ם.

16 ש.ם.

בחברה.¹⁷ הקושי המרכזי נבע מהמתח בין הרצון לספק כוח עבודה זול ויעיל שיבצע עבודות שהישראלים אינם מוכנים לעשות לבין הרצון להגן על צביונה של ישראל כמדינת לאום יהודית ולשמר את הרוב היהודי בה.¹⁸ לפיכך הציגו הממשלות השונות מדיניות מורכבת וסותרת כלפי הגירת העבודה לישראל.¹⁹ יש לציין שלמרות מדיניות זאת, כיום שוהים בישראל כ-74,778 מהגרי עבודה בעלי אשרות שהייה כדין, ועוד כ-14,118 מהגרי עבודה ללא אשרות שהייה.²⁰

1. החולשות המובנות במעמדם של מהגרי העבודה

על מנת להבין את הקשיים שבפניהם ניצבים מהגרי העבודה בישראל, יש להבחין בין שתי קבוצות עיקריות באוכלוסייה זאת. הקבוצה הראשונה היא של מהגרי העבודה בעלי ההיתרים. העובדים בקבוצה זו מצוידים ברישיון עבודה זמני, שתקף למשך זמן מוגבל ומתחדש מעת לעת על ידי רשויות המדינה. הקבוצה השנייה היא של מהגרי העבודה שאין בידיהם היתר כדין לשהות ולעבוד בישראל. ביניהם הן עובדים שהמשיכו לחיות בארץ לאחר שרישיונם פג, הן עובדים שעברו למעסיקים אחרים שאין להם היתר להעסיקם והן מסתננים ועובדים בעלי אשרות תייר שאין בידיהם אשרת עבודה.²¹ עם זאת, חשוב להדגיש

- 17 שרון אסיסקוביץ "הכלכלה הפוליטית של הגירת עבודה לישראל ומדיניות ההגירה כלפי עובדים זרים בשנות התשעים" *עבודה חברה ומשפט* י 79, 99–102 (2004).
- 18 ISRAEL DRORI, FOREIGN WORKERS IN ISRAEL: GLOBAL PERSPECTIVES 5–11 (2009)
- 19 מצד אחד, לא פעם הצהירה הממשלה כי בכוונתה לצמצם את מספר העובדים הזרים, ואף פעלה לשם ביצוע הצהרות אלה. זאת, בעיקר על ידי גירושם של אלה השוהים בישראל ללא היתר. מנגד, מתירה הממשלה מדי שנה את הבאתם של עשרות אלפי עובדים נוספים בהיתר, שחלקם הופכים בשלב מאוחר יותר למהגרי עבודה ללא היתר. בנוסף, הממשלה אינה פועלת דיה על מנת למנוע כניסה בלתי-חוקית של מהגרי עבודה ללא היתר. לעניין זה ראו מרכז המחקר והמידע של הכנסת **עובדים זרים בישראל – סוגיות מרכזיות ותמונת מצב 5–6** (2009) www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02210.pdf (נבדק לאחרונה ב-20.10.2012). (להלן: **עובדים זרים בישראל**); אסיסקוביץ, לעיל ה"ש 17, בעמ' 94–99.
- 20 רשות האוכלוסין וההגירה יחידת תכנון, מחקר, איכות ומצוינות **נתוני זרים בישראל** www.piba.gov.il/PublicationAndTender/ForeignWorkersStat/Documents/%D7%A1%D7%99%D7%9B%D7%95%D7%9D%20%D7%A9%D7%A0%D7%AA%D7%99%202011.pdf (2012) (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).
- 21 משרד העבודה והרווחה **גישת מערכת הבריאות לטיפול במהגרי עבודה בישראל 11–12** (2002) www.tamas.gov.il/cmsTamat/Rsrc/koach/tichnun_koach_adam/tichnun_pirsumim/ (נבדק לאחרונה ב-20.10.2012). Pirs_maamarim/xbriut.pdf

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

כי כל המהגרים הם עובדים שאינם אזרחי המדינה או תושביה,²² שזרותם היא זו המעצבת את חווייתם ובין השאר מובילה לפגיעה בזכויות האדם שלהם.²³ לכל קבוצת מהגרי עבודה נקודות התורפה והחולשות שלה. בעיני הרשויות, מהגרי עבודה שאין בידיהם אשרת שהייה כדין מוגדרים כאוכלוסייה שיש להשיבה לארץ מוצאה, ולכן הם נתונים בסכנת גירוש בכל עת.²⁴ בנוסף, מהגרי עבודה ללא היתר שהייה כדין אינם זכאים לביטוח בריאות. לפיכך במקרה של תאונת עבודה או מחלה, עליהם לשאת לבדם בעלויות הטיפול.²⁵ אף על פי כן, כפי שיפורט בהמשך, לעתים קרובות נראה כי מהגרי עבודה המנוצלים על ידי מעסיקיהם מעדיפים לעזוב את המעסיק ולאבד את מעמדם החוקי. זאת, על מנת להרוויח חירויות הנשללות מהם בעודם כבולים למעסיקם. עם זאת, ישנם כמה מאפיינים המשותפים לכלל אוכלוסיית מהגרי העבודה. מהמאפיינים הללו נגזרים הקשיים הבסיסיים הטמונים במעמד המהגרים. ראשית, רובם מגיעים ממדינות נחשלות כדי לחסוך כסף שיסייע למשפחותיהם שנותרו בארץ מוצאם.²⁶ לכן המהגרים נתקלים בקשיים רבים, ובראשם אי-ידיעת זכויותיהם ומחסום השפה.²⁷ שנית, טרם הגיעם ארצה, מהגרי העבודה נדרשים לשלם סכומים אדירים, הנעים בין 2,000 דולר לבין 15,000 דולר, בתמורה להגעתם. לעתים קרובות סכומים אלה מתחלקים בין המעסיק הישראלי, חברת כוח האדם המתווכת בישראל ומגייסי העובדים בארץ המוצא.²⁸ אף שהמדינה קבעה מכסה לתשלומי המעבר, התשלומים מגיעים לסוחרים

- 22 שתי הדרכים היחידות שבהן יכולים מהגרי עבודה לרכוש אזרחות הם באמצעות הליכי זוגיות או הוועדה הבין-משרדית לעניינים הומניטריים. לעניין זה ראו ס' 5-7, לחוק האזרחות, התשי"ב-1952.
- 23 בג"ץ 4542/02 עמותת "קו לעובד" נ' ממשלת ישראל, פ"ד סא(1) 346, פס' 9 לפסק דינו של השופט לוי (2006) (להלן: בג"ץ קו לעובד). ראו גם LINDA BOSNIAK, THE CITIZEN AND THE ALIEN: DILEMMAS OF CONTEMPORARY MEMBERSHIP 9 (2006).
- 24 מרכז המחקר והמידע של הכנסת הרחוקת עובדים זרים לא חוקיים מישראל 4-5 (2009) www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02279.pdf (נבדק לאחרונה ב-21.10.2012).
- 25 לדיון בעניין זה ראו פרוטוקול ישיבה מס' 46 של הוועדה לבחינת בעיית העובדים הזרים, הכנסת ה-17 (18.2.2008) www.aisrael.org/?CategoryID=668&ArticleID=14271 (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).
- 26 האגודה לזכויות האזרח, לעיל ה"ש 3, בעמ' 16.
- 27 מוקד סיוע לעובדים זרים כי גרים הייתם – עבדות מודרנית וסחר בבני אדם במדינת ישראל 13-16 (2002) www.hotline.org.il/hebrew/pdf/For_you_were_strangers_Heb.pdf (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012) (להלן: עבדות מודרנית וסחר בבני אדם).
- 28 עובדים זרים בישראל, לעיל ה"ש 19, בעמ' 6-7.

בדרכים אחרות.²⁹ מצב זה יצר קרקע נוחה להתפתחות "תעשיית ניצול" בלתי-חוקית המגלגלת סכומים אדירים.³⁰ העובדים מתקשים לעמוד בנטל התשלום הגבוה ביחס לשכרם בארץ המוצא, ופעמים רבות נאלצים ללוות סכומים אלה מקרובים או מגורמים עבריינים ואף למשכן את רכושם. המחויבות להחזרת ההלוואות, הפחד מפני חזרה לארץ המוצא מבלי שפרעו אותן והחשש לפגיעה כלכלית או פיזית בהם או בקרוביהם – כל אלה יוצרים שעבוד אינהרנטי של העובד למעסיקו הישראלי. אמנם המעסיקים אינם שותפים בפועל בגביית דמי התיווך, אולם הם מודעים למצוקת העובדים ומנצלים אותה לקידום האינטרסים הכלכליים שלהם ולרכישת שליטה מלאה בחיי העובדים.³¹

פרט לכך, עקרונות היסוד המנחים את מדיניות הממשלה בישראל תורמים לשחיקה בזכויותיהם של מהגרי העבודה: אי-אכיפת חוקי העבודה החלים על מעבידים,³² גירוש מהגרי עבודה באמצעות מנהלת ההגירה³³ והנהגת "הסדר כבילה". הסדר זה כובל את העובד למעסיק אחד, כך שכאשר העובד עוזב את המעסיק הוא הופך לשוהה שלא כדין בישראל.³⁴ הסדר הכבילה בוטל על ידי בג"ץ,³⁵ אך עד היום טרם גובש הסדר חלופי ראוי להעסקתם של מהגרי עבודה בישראל.³⁶ ראייה לכך היא למשל גיבוש "הסדר התאגידים". לפי ההסדר, מהגרי העבודה מועסקים על ידי תאגידי כוח אדם, כך שהם יכולים להחליף מעסיק. זו כמובן אפשרות שלא הייתה קיימת במסגרת הסדר הכבילה. אף על פי כן, גם הסדר התאגידים בעייתי מאוד, שכן הוא מגביל את העובד להחליף מעסיק פעם אחת בכל רבעון, וההסדר אינו מנתק את הזיקה בין חוקיות השעייה בישראל לבין העסקה על ידי

- 29 מרכז המחקר והמידע של הכנסת הטיפול בגביית דמי תיווך מעובדים זרים שלא כחוק 2–3
www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02782.pdf (2011).
- 30 ס' 12 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו–1996. הסעיף אוסר על גביית תשלום מן העובדים תמורת מתן העבודה.
- 31 **עבודות מודרנית וסחר בבני אדם**, לעיל ה"ש 27, בעמ' 11–12. ראו גם מונדלק, לעיל ה"ש 7, בעמ' 441.
- 32 עמירם גיל ויוסי דהאן "בין ניאור-ליברליזם לאתנו לאומיות: תיאוריה, מדיניות ומשפט ביחס לגירוש מהגרי עבודה בישראל" **משפט וממשל** י 347, 363 (2006).
- 33 שם, בעמ' 357–360.
- 34 האגודה לזכויות האזרח, לעיל ה"ש 3, בעמ' 18–19.
- 35 בג"ץ **קו לעובד**, לעיל ה"ש 23.
- 36 לעניין זה ראו מרכז המחקר והמידע של הכנסת **העסקת עובדים זרים בענף הסיעוד באמצעות תאגידים** (2010) www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02653.pdf (נבדק לאחרונה ב-21.10.2012).

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

תאגיד.³⁷ בנוסף, בשנת 2011 התקבל בכנסת תיקון לחוק הכניסה לישראל,³⁸ הקובע כי שר הפנים רשאי לקבוע את מספר המעסיקים שמהגרי עבודה בתחום הסיעוד יהיו רשאים להחליף ואת האזור הגאוגרפי שבו יורשו העובדים לעבוד. כך למעשה הכניס התיקון את הסדר הכבילה בצורה עקיפה אל חייהן של עובדות הסיעוד.

הצורך של מהגרי העבודה להחזיר את ההלוואות בשילוב עם מדיניות הממשלה העוינת, מאפשרים למעסיקים לשלוט באופן מוחלט כמעט על חייו של מהגר העבודה, שליטה החורגת מתחומי העבודה וכוללת פלישה לחייו הפרטיים. המעסיק קובע עבור העובד היכן יגור, מה יאכל, אם יוכל להשתמש בטלפון ועוד. לשם הבטחת השליטה מוטלות לעתים הגבלות גם על נגישות העובדים לסיוע משפטי ורפואי ועל האפשרות ליצור קשרים חברתיים ולהתאגד.³⁹ במציאות שבה תנאי העבודה והמחיה של רוב מהגרי העבודה קשים ושכרם זעום, רבים מהם בוחרים לעזוב את מעסיקם החוקי ולחפש עבודה משתלמת יותר. כך הם מרוויחים מחדש חירויות שנשללו מהם במסגרת מעמדם החוקי. עם זאת, עובדים אלה חיים בחשש תמידי מפני גירוש, נאלצים להסתתר מפני הרשויות ואף להסוות את קיומם. אף על פי כן, ראוי לציין כי גם מהגרי העבודה שבוחרים להישאר עם מעסיקיהם החוקיים אינם ממהרים להתלונן נגדם. כך למעשה כלל מהגרי העבודה עומדים בפני קשיים משמעותיים, המחמירים בנוגע למהגרי עבודה ללא אשרת שהייה כדין.

בשל הקשיים הרבים העומדים בפני מהגרי העבודה בישראל נראה שלכולם, הן השוהים בישראל כדין והן חסרי היתרי שהייה, יש אינטרסים רבים להימנע מחיכוך עם רשויות המדינה בכלל ועם המשטרה בפרט. זאת, גם בעת שמהגר העבודה הוא קרבן לעברה פלילית. בשל מיעוט התלונות אין מידע סטטיסטי בנושא. ואמנם, בהחלט ניתן להעריך שמדובר באוכלוסייה המהווה "טרף קל" לעבריינים, החל בעברות רכוש וכלה בעברות קשות נגד קדושת החיים ושלמות הגוף.

2. נשים כמהגרות עבודה בישראל

בדומה למדינות אחרות בעולם, גם בישראל חל גידול מתמיד במספרן של מהגרות העבודה. על פי נתונים סטטיסטיים נשים רבות מצויות כיום בתנועה מארצות עניות לעשירות,⁴⁰ ובחלק גדול מארצות המוצא עולה מספר המהגרות על מספר המהגרים.⁴¹

37 מוקד סיוע לעובדים זרים חירות בע"מ – כבילת מהגרי העבודה לתאגידי כוח אדם 20 (2007) www.hotline.org.il/hebrew/pdf/Taagidim_Report_072407_Heb.pdf (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).

38 ס' 3א לחוק הכניסה לישראל (תיקון מס' 21), התשע"א-2011.

39 עבודות מודרנית וסחר בבני אדם, לעיל ה"ש 27, בעמ' 11.

40 Ehrenreich & Hochschild, לעיל ה"ש 8, בעמ' 2, 5.

לעתים קרובות הנשים הללו מותירות את הטיפול בילדיהן בידי קרובות משפחה הנותרות בארץ המוצא, ויוצאות לעבוד בארצות זרות. מהגרות העבודה החלו להגיע לישראל בראשית שנות התשעים, במסגרת גל הגירת העבודה הגדול בתקופה זו. הגעתן אפשרה לספק את צורכי האוכלוסייה המתגרת בישראל,⁴² ובפועל רובן עוסקות בענף הסיעוד והטיפול. בענף זה יש גידול מתמיד בביקוש לעובדים, המעודד הגירה של נשים נוספות לישראל.⁴³ מעל ל-80% מהעוסקות בענף הסיעוד הן נשים. רובן מהפיליפינים, גילן הממוצע הוא 45 ולמחציתן יש ילדים בארץ מוצאן.⁴⁴ בנוסף, נכנסות לישראל יותר מהגרות עבודה ממהגרי עבודה, והן עוזבות אותה פחות ביחס לגברים.⁴⁵ למרות הנתונים הללו, נראה שמהגרות עבודה מתמודדות עם קשיים נוספים, מלבד הקשיים שאתם מתמודדים כלל מהגרי העבודה בישראל. זאת, בהתאם לכך שמצבן של נשים עובדות בישראל, ככלל, נחות ביחס לזה של גברים. נחיתות זו מתבטאת בגובה שכרן,⁴⁶ מעמדן במקום העבודה ואופי עבודתן.⁴⁷ מהגרות העבודה הן קבוצה קטנה מסך כל הנשים העובדות בישראל, המופלה אף יותר. כך למשל לנוכח אי-השוויון המגדרי שישנו בשוק העבודה, השתלבותן של מהגרות העבודה בענף הסיעוד והטיפול משקפת את העובדה שענף זה הוא למעשה היחיד כמעט הפתוח בפניהן ובפני מגזרים מוחלשים. העבודה בענף זה מתאפיינת בשכר נמוך, בחוסר אפשרות להגדיר במדויק את כלל דרישות התפקיד ובהיעדר פיקוח, שכן העבודה כולה מתבצעת בביתו הפרטי של המעסיק,

- 41 שם בעמ' 5. ראו גם ILO – DEPARTMENT OF STATISTICS, STATISTICAL UPDATE ON EMPLOYMENT IN THE INFORMAL ECONOMY (2012), available at www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/presentation/wcms_182504.pdf (נבדק לאחרונה ב-20.10.2012); על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 52% מתוך 32,000 מהגרי עבודה בעלי אשרת עבודה שנכנסו לישראל בשנת 2010 הן נשים. ראו הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה הגירת עבודה – נתונים נבחרים (2010) www.cbs.gov.il/www/publications/alia/t2.pdf (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).
- 42 DRORI, לעיל ה"ש 18, בעמ' 8–9.
- 43 קמפ ורייכמן "עובדים זרים בישראל" לעיל ה"ש 6, בעמ' 6.
- 44 שם, בעמ' 10. עברות מין נגד עובדות זרות, לעיל ה"ש 13, בעמ' 2.
- 45 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לעיל ה"ש 41.
- 46 נעמת מחירי האי-שוויון המגדרי – תמונת מצב של הפערים בשוק העבודה 18–20 www.naamat.org.il/upload/the%20value%20of%20inequality.pdf (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).
- 47 האגודה לזכויות האזרח, לעיל ה"ש 3, בעמ' 29–31.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

שבמרבית המקרים משמש את העובדת גם למגורים.⁴⁸ בנוסף, עובדות הסיעוד מחויבות לעבוד בביתם של קשישים, נכים וילדים סיעודיים במשך 24 שעות ביממה, שישה עד שבעה ימים בשבוע. ולבסוף, העובדות אינן זכאיות לשכר עבור שעות נוספות והמעסיק רשאי לנכות משכרן את הוצאותיו בעבור מגורים, חשמל, מים, גז, ביטוח רפואי, ביטוח לאומי והוצאות כלכלה.⁴⁹

לצד כל אלה, נשים ככלל חשופות להטרדות מיניות במקומות עבודתן, ואילו גברים כמעט שאינם סובלים מתופעה זו. אחד הגורמים המאפשרים את התקיפה המינית של מהגרות העבודה היא העובדה שמשרותיהן כמטפלות וכעוזרות מתאפיינות לעתים קרובות בניתוק ובסגירות. לא פעם הן נותרות חבויות מהעין ומבודדות חברתית.⁵⁰ במצב זה הפיקוח על תנאי העסקתן הוא שטחי ביותר, ובידודן מוזמן למעסיקים אלימים ונצלנים הזדמנות להטרידן. מגוריהן במקום העבודה יוצר טשטוש גבולות בין יחסי העבודה ובין הקשר האישי שנוצר,⁵¹ וכך מתאפשרת פגיעה נוספת בהן, תוך חריגה מהתחום ה"ראוי" ביחסי העבודה.

מהגרות עבודה אימהות, שילדיהן נותרו בארץ המוצא, סובלות לעתים קרובות מהניתוק ומהמרחק הרב מילדיהן. בעקבות זאת נשים רבות מתמודדות עם התפוררות חיי המשפחה המסורתיים ונאלצות להגדיר מחדש את תפקידן כאימהות מהגרות עבודה.⁵² כמו כן, נראה שמהגרות עבודה השוהות בישראל ללא אשרת שהייה כדין חשופות ללחצים רבים אף יותר מאשר חברותיהן השוהות כדין בישראל. שכן נשים ללא אשרת שהייה חוששות יותר ממעצר ומגירוש, בייחוד לנוכח המדיניות העוינת של הממשלה כלפי מהגרי עבודה "לא חוקיים". מעמדן החלש של נשים אלה מהווה כר פורה לניצולן הכלכלי, ובחלק מהמקרים אף לניצולן המיני. עם זאת, חשוב לזכור כי מהגרות העבודה הן רק חלק מקרבנות התקיפה המינית בישראל, ונשים רבות ככלל חשופות מדי יום לפגיעות מיניות.

48 לעניין זה ראו International Labour Conference, Geneva, *Decent Work for Domestic Workers*, 8, IV(1) (2010) www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_24_engl.pdf (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).

49 שחיל נשים במקצועות הטיפול: חיבור מצב ומאבק 39–40 (2012) shatil.org.il/files/Care%20Professions_web.pdf (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).

50 Ehrenreich & Hochschild, לעיל ה"ש 8, בעמ' 73.

51 חדוה ישכר "לעבוד בכל תנאי – על פגיעתן של מהגרות עבודה" דף מידע אישה לאישה – מרכז פמיניסטי חיפה (2008) www.isha.org.il/upload/File/NOVEMBER%202008%20DAF%20MEYDA.pdf (נבדק לאחרונה ב-21.10.2012).

52 Ehrenreich & Hochschild, לעיל ה"ש 8, בעמ' 53, 223.

ג. מתודולוגיה

במסגרת המחקר סקרתי את המאפיינים העיקריים של תופעת האלימות המינית כלפי מהגרות העבודה, כפי שעלו בפסיקת בית המשפט. ניתחתי עשרים וחמישה הליכים פלייליים שונים, שהתרחשו בין השנים 1999–2009, שבהם הייתה קרבן האלימות המינית מהגרת עבודה. פסקי הדין שעליהם מתבסס ניתוח זה נמצאו במהלך חיפוש במאגרי המידע השונים.⁵³ ראייתי פרקליטות שניהלו תיקים שעניינם היה עברות מין נגד מהגרות עבודה. כמו כן ראייתי עובדות בארבעה ארגונים לא ממשלתיים מרכזיים שהעניקו סיוע לנשים במצב זה: "קו לעובד",⁵⁴ "מסיל"ה,⁵⁵ "מוקד סיוע לעובדים זרים"⁵⁶ ו"איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית ולנפגעי תקיפה מינית בישראל".⁵⁷

53 פסקי הדין אותרו בשלושה מאגרי מידע משפטיים: נבו, תקדין ופדאור. החיפוש נערך עבור המונחים "מהגרות עבודה" או "עובדות זרות" בשילוב עם המונחים "עברת מין", "אלימות מינית", "פגיעה מינית" וכדומה. החיפוש לא תוחם בפרק זמן מסוים, ובמסגרת המחקר התייחסתי לכלל פסקי הדין שנמצאו בנושא. יצוין כי קיימים מקרים נוספים רבים של אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה. עם זאת, במחקר השתמשתי רק בפסקי הדין שנמצאו במסגרת החיפוש הבסיסי בשלושת המאגרים לעיל, וזאת מפאת הקושי לאתר ולנתח את כלל המקרים שלא פורסמו במאגרים אלה.

54 "קו לעובד" הוא ארגון שהוקם על מנת לסייע לעובדים מוחלשים בישראל ולהגן על זכויותיהם. מטרתו המרכזית היא להילחם למען אכיפת חוקי המגן בתחום העבודה בישראל, שנועדו להגן על זכויות העובדים. הארגון פועל על מנת לסייע לעובדים מוחלשים, שאין באפשרותם לפנות לסיוע באופן פרטי, לקבל את זכויותיהם. במסגרת זו, מסייע הארגון גם לאוכלוסיית מהגרי העבודה בשמירה על הזכויות הבסיסיות שלהם. במסגרת זו ערכתי ריאיון לגבי עידיית ליבוביץ', המשמשת כרכזת ענף עובדות הסייעוד בארגון. במסגרת תפקידה היא אחראית על כל הנושאים שנוגעים לעובדות הסייעוד, הכוללים פניות של עובדות סייעוד ופעילות. בנוסף, עבודה מול הרשויות השונות בכל הנוגע לעניינין של עובדות הסייעוד. כמו כן, מרכזת עידיית את ההדרכות וההכשרות של מתנדבים חדשים, ומייצגת את הארגון בדיונים בוועדות הכנסת ומול הרשויות השונות. מידע נוסף על הארגון ניתן למצוא באתר האינטרנט הרשמי של "קו לעובד" www.kavlaoved.org.il (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).

55 שמו המלא של הארגון הוא "מרכז מידע וסיוע לקהילה הזרה". זו יחידת רווחה עירונית השייכת לעיריית תל-אביב. הארגון פונה לקהילת מהגרי העבודה והפליטים, ופועל בעזרת עבודה קהילתית. המרכז הוקם בשנת 1999 על ידי ראש העיר דאז, רון חולדאי, מתוך הבנה שמהגרי עבודה הם חלק מאוכלוסיית תל-אביב וצריך לשמור על זכויותיהם הבסיסיות. מכאן, מטרת המרכז היא לספק לקהילת מהגרי העבודה את המענה הדרוש להם, ולפתח שירותים קהילתיים המותאמים להם. במסגרת זו ערכתי ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, שהיא פסיכולוגית ששימשה כמתנדבת בהנחיית קבוצות נשים בארגון במהלך ארבע שנים. מידע נוסף על הארגון ניתן למצוא באתר האינטרנט הרשמי של עיריית תל-אביב-יפו www.tel-aviv.gov.il/Tolive/welfare/Pages/Mesila.aspx (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

הפסיפס שנוצר מן החיבור בין מקורות מידע אלה סייע רבות באפיון התופעה ובהבנת הקשיים הייחודיים של קרבנותיה. במאמר זה בחרתי לשלב הן את הנתונים שעלו מסקירת הפסיקה והן את הנתונים שעלו מהראיונות שערכתי, כדי להציג תמונה רחבה ומקיפה ככל הניתן של מאפייני התופעה והתנהלותו של ההליך הפלילי במקרים אלה.

ד. מאפייני האלימות המינית כלפי מהגרות עבודה⁵⁸

56 המוקד הוקם בשנת 1999, ומטרתו הראשונית הייתה לסייע למהגרי עבודה ולשמור על זכויותיהם, בעיקר בשלבי המעצר והגירוש. הנושאים שבהם מטפל הארגון והסיוע שהוא מעניק התרחבו עם הזמן לאוכלוסיות נוספות, כגון קרבנות סחר בבני אדם, משפחות, ילדים של מהגרי עבודה, קטינים שאינם מלווים במבוגר ופליטים. עבודת הארגון מתפרסת על פני מגוון פעילויות, החל בסיוע הומניטרי וייצוג פרטני בכלא וכלה בפעילות משפטית וציבורית, פעילות תקשורתית, מחקר וחינוך. כחלק ממטרותיו מנסה הארגון להשפיע גם על מדיניות הממשלה בשלבים שלפני המעצר והגירוש. במסגרת זו ערכתי ריאיון עם גברת סיגל רוזן, המשמשת כמרכזת הפעילות הציבורית בארגון. תפקידה כולל פגישות עם בעלי תפקידים בממשלה, בכנסת ובארגונים אחרים. זאת, על מנת לקדם מדיניות ציבורית למען זכויותיהם של אוכלוסיית מהגרי העבודה. מידע נוסף על הארגון ניתן לאתר באתר האינטרנט הרשמי של המוקד www.hotline.org.il/hebrew/index.htm (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).

57 מרכז הסיוע לנפגעות תקיפה מינית בתל-אביב הוקם בשנת 1978 על ידי מספר נשים מהתנועה הפמיניסטית בישראל. מטרת הארגון היא לעמוד לצד כל אישה, באשר היא, שנפגעה מינית. הארגון פועל תחת הסיסמה "את לא לבד", והוא פעיל בשני רבדים עיקריים. האחד, מתן סיוע לנפגעות תקיפה מינית וקרוביהם; השני, מניעת התופעה בישראל וצמצומה. לב לבו של המרכז הוא מוקד הסיוע הטלפוני שאליו פונות נשים שעברו פגיעה מינית, לשם קבלת ייעוץ ותמיכה. פרט לכך, הפעילות במרכז עוסקות בליווי הנפגעות בהליך הפלילי, בכלל זה ליווי למשטרה, לפרקליטות ולבית המשפט. במרכז ישנה גם מחלקת חינוך שאמונה על עריכת סדנאות והרצאות בבתי ספר, מקומות עבודה וארגונים נוספים, בנושא אלימות מינית. במסגרת זו ערכתי ריאיון עם גברת מירי מרגלית, המשמשת כרכזת ההליך הפלילי. במסגרת תפקידה אחראית מירי למתן ליווי לנפגעות המבקשות לנהל הליך פלילי בעניינן, למעקב אחרי תיקי המשטרה ולתיאום הליווי למשטרה. בנוסף, עורכת מירי סדנאות וקבוצות תמיכה לנפגעות, וימי עיון לחוקרים במשטרה בנושא אלימות מינית. כמו כן, ראינתי את ד"ר ענבל וילמובסקי. ד"ר וילמובסקי היא מרצה לקרימינולוגיה שהתנדבה במרכז הסיוע כשבע שנים. במהלך התנדבותה העניקה מענה טלפוני לפונות למרכז במסגרת "הקו החם" של המרכז. כמו כן, ליוותה נפגעות תקיפה מינית בהליך הפלילי והעבירה סדנאות והכשרות בארגונים שונים בנושא אלימות מינית. בנוסף, ערכה פרויקט במרכז הסיוע, שנועד להעלות מודעות לנושא של אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה. במסגרת הפרויקט ליוותה מספר רב של מהגרות עבודה שנפגעו מינית. מידע נוסף על הארגון ניתן למצוא באתר האינטרנט הרשמי של המרכז לסיוע ולנפגעות תקיפה מינית www.1202.org.il (ביקרתי לאחרונה ב-2.10.2012).

58 כל המידע בפרק זה נמסר לי על ידי המרואיינות, למעט אם צוין אחרת.

עד לשנות השבעים היה נושא האלימות המינית בבחינת טאבו. החברה ורשויות המדינה התייחסו לעברות המין ולהטרדה המינית כאל בעיה אישית שיש לטפל בה בספרה הפרטית, והמלחמה במעשה הייתה עניין אישי של הקרבן.⁵⁹ גם הציבור נרתע מלעסוק בנושא, והיחס אל הנאנסות היה כאילו נשאו אותן קין על מצחן.⁶⁰ החל משנות השישים, עם הגיעו של הגל השני של התנועה הפמיניסטית, קיבלה התופעה מקום בספרה הציבורית, וכלי התקשורת הצטרפו למאבק להגברת המודעות בחברה.⁶¹ השינוי ביחס לנושא האלימות המינית בישראל החל בשנת 1972, אז נוסדה התנועה הפמיניסטית בישראל. בהשפעת הרעיונות הפמיניסטיים החלה לחלחל ההכרה כי מדובר בבעיה חברתית כוללת.

למרות חילוקי הדעות בין זרמים פמיניסטיים שונים, השאיפה המשותפת לכולם הייתה שינוי התפיסה החברתית בנוגע לתקיפות מיניות והגנה על נשים מפניהן.⁶² באופן כללי ניתן לקבוע שהפעילות הפמיניסטית הנמרצת בתחום זה הובילה למספר לא מבוטל של שינויים בחקיקה ובפסיקה. אך ספק אם אכן חל שינוי בממדיה ובמאפייניה של התופעה, ואם כן – עד כמה ובאיזה מובן.⁶³

ככלל ניתן לומר שנשים צעירות ולא נשואות הן קבוצת הסיכון הגדולה ביותר, אך חשוב להדגיש שנשים בכל הגילים חשופות לאלימות מינית.⁶⁴ מבחינת האיסור הפלילי קשת המקרים העשויים להיכנס להגדרה של עברת מין היא רחבה למדי.⁶⁵ לצורך מאמר זה, תוגדר "אלימות מינית" כ"כפייה של התנהגות מינית על אישה (או גבר) בניגוד לרצונה ושלא מבחירתה".⁶⁶ "אונס" ו"הטרדה מינית" הם שני המונחים הרווחים ביותר בחברה בנוגע לתופעת האלימות המינית.⁶⁷ מבחינה חברתית נתפס מעשה

59 רות בן-ישראל שוויון הזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה כרך ג 832 (1998).

60 אסתר עילם נאנסות, אונס והרשויות בישראל 11 (1994).

61 בן ישראל, לעיל ה"ש 59, בעמ' 833.

62 לסלי סבה "עבירת האונס – מגמות משפטיות וקרימינולוגיות" פלילים ג 46, 46 (1992).

63 להרחבה בנושא ראו יובל לבנת "אונס, שתיקה, גבר, אישה – על יסוד אי-ההסכמה בעבירת האונס" פלילים ו 187, 203–230 (1997).

64 איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית ונפגעי תקיפה מינית בישראל "עובדות לגבי תקיפה מינית" www.1202.org.il/template/default.asp?siteID=1&catId=10&maincat=6 (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).

65 ראו העברות הפליליות בס' 345–355 (סימן ה') לחוק העונשין, התשל"ז–1977. ראו גם ס' 2–5 לחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח–1998. בעשר השנים האחרונות המחוקק ביצע תיקונים מפליגים בחלק של עברות המין בחוק העונשין. נראה שישנה מגמת החמרה משמעותית במידת העונש המרבי הקבוע בצד כל עברה, ומגמת הקלה בדיני הראיות. לעניין זה ראו אמנון סטרשנוב "עברות מין – חידושי החקיקה והפסיקה" המשפט ב 265 (1994).

66 אביגיל, לעיל ה"ש 11, בעמ' 3.

67 שם.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

האונס בצורה סטראוטיפית: אדם זר התוקף במפתיע אישה לא מוכרת לו וכופה עליה התנהגות מינית בניגוד לרצונה.⁶⁸ בפועל, הולכת וגוברת ההכרה כי אונס, כמו גם אלימות מינית מסוגים אחרים, נעשה לעתים קרובות דווקא על ידי אדם קרוב או מוכר לקרבן.⁶⁹ עם זאת, הגדרת האלימות המינית והתפיסות החברתיות לגביה מטושטשות. לעתים הנפגעת עצמה מתקשה להגדיר בשמו את "סוג" האלימות המינית שחוותה, אף שמבחינה רגשית ברור לה שהייתה קרבן לכך. הטרדה מינית, המוגדרת ככל פנייה בעלת אופי מיני שאינה רצויה לנמענת,⁷⁰ גוררת אף היא יחס אמביוולנטי, לנוכח הקושי למתוח קו גבול בין חיזור לגיטימי להטרדה מינית.⁷¹ מלבד זאת, הסטיגמה החברתית המתלווה לקרבן אלימות מינית⁷² יוצרת אצל הקרבן חוסר נכונות מובנה לחשוף את האלימות שחוותה, הן בפני סביבתה הקרובה והן בפני רשויות האכיפה.⁷³ לפיכך ישנו קושי רב לתעד במדויק את ממדי התופעה.

למרות האיסור הפלילי הרחב ועל אף השינויים התכופים בחקיקה, שנעשו בהתאם לשינויי התפיסות התרבותיות בחברה הישראלית, נשים אינן מוגנות באופן מוחלט מפני אלימות מינית. זאת, מאחר שיש מצבים שבהם לנשים ישנה חולשה מובנית במערכת היחסים, המבטיחה לתוקף סיכויים גבוהים להימלט מאימת הדין הפלילי, כגון מערכת יחסי המרות בעבודה.

1. היקף התופעה וגילוייה

היקפה המלא של התופעה הניצבת במרכז מאמר זה נותר עלום. המחקר הנוכחי מורה על קושי רב בהתחקות אחר ממדיהן ומאפייניהן של "אוכלוסיות נסתרות".⁷⁴ חולשתן המובנית

68 יופי תירוש "סיפור של אונס, לא יותר" משפטים לא 579, 596–597 (2001).

69 סבה, לעיל ה"ש 62, בעמ' 60–61.

70 ס' 3 לחוק למניעת הטרדה מינית.

71 אביגיל, לעיל ה"ש 11, בעמ' 4.

72 שרונה שוורצברג ואלי זומר "חשיפת הסוד: גורמים מעודדים ומעכבים את גילוי סוד הפגיעה בקרב קרבנות התעללות מינית בילדות" הסוד ושברו: סוגיות בגילוי עריות 91 (צביה זליגמן וזהבה סולומון עורכות, 2004) www.somer.co.il/index.php/article/?id=51 (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).

73 סבה, לעיל ה"ש 62, בעמ' 48.

74 אוכלוסיות אלה הן קבוצות שלא ניתן להעריך את היקפן, וישנו קושי ביצירת קשר עם חבריה. כמו כן, במרבית המקרים חברי אוכלוסיות אלה אינם מדווחים על פעילותם לרשויות ולגורמים אחרים. להרחבה בנושא ראו Douglas D. Heckathorn, *Respondent – Driven Sampling: a New Approach to the Study of Hidden Populations*, 44 SOCIAL PROBLEMS 174, 174 (1997).

של מהגרות העבודה בישראל והסטטיסטיקות המוכרות של אלימות מינית כלפי נשים (העומדות על אחת לשלוש),⁷⁵ מרמזות שהמקרים שינוחו במאמר זה הם רק קצה הקרחון. אוכלוסיות מוחלשות ממעטות להיעזר ברשויות, בארגונים חברתיים ובמרכזי סיוע, ולכן מספר הפניות נמוך יחסית.⁷⁶ בקרב אוכלוסיית מהגרות העבודה יש קבוצות פגיעות יותר ופגיעות פחות. כך למשל עובדות הסיעוד הן הפגיעות ביותר, מאחר שהן עובדות ומתגוררות בבית המעסיק ואין פיקוח על המתרחש בו, כאמור.⁷⁷

למעשה, בהתאם לתופעת תת-הדיווח בנוגע לאלימות מינית ככלל, במרבית המקרים מהגרות העבודה פונות אל הארגונים החברתיים לצורך סיוע הקשור בתנאי עבודתן. במרבית הפניות הללו עולה בעקיפין כי העובדת חוותה פגיעה מינית.⁷⁸ אף על פי כן, לא ניתן להשתמש בפניות אלה כמדד להיקפה האמתי של התופעה, שכן ברוב המקרים העובדות מסרבות לדון בנושא או להגיש תלונה במשטרה.⁷⁹ בנוסף, בארגוני הסיוע שבחנתי לא נאסף מידע סטטיסטי. לכן לא ניתן לדעת במדויק כמה נשים פונות לארגונים בשנה, וכמה מהן מדווחות על תקיפות מיניות. בהיעדר מידע סטטיסטי מאבדים ארגוני הסיוע כלי חשוב במאבקם לשירוש תופעת האלימות המינית כלפי מהגרות העבודה, שכן מידע זה יכול לסייע בהערכת המשאבים הדרושים לטיפול בתופעה.

- 75 לעניין זה אלימות מינית כוללת אלימות מילולית ואלימות פיזית על כל גווניה, כגון אונס, הטרדה מינית, חד-פעמית ומתמשכת, מעשה מגונה וכדומה. זאת, על פי איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל "מיתוסים ועובדות" tlv.1202.org.il/template/default.asp?siteID=6&catId=58&maincat=11 (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012). עם זאת, יש לציין כי מדובר בהנחה בלבד. שכן הנתונים הרשמיים אודות כמות התלונות במשטרה ופניות למרכזי הסיוע נמוכים בהרבה מהערכה זו. ראו למשל מרכז המחקר והמידע של הכנסת www.knesset.gov.il/mmm/data/2010 **אלימות כלפי נשים – ריכוז נתונים לשנת 2011** (2010) pdf/m02959.pdf (נבדק לאחרונה ב-22.10.2012). אביגיל, לעיל ה"ש 11, בעמ' 1–3. ראו גם פרוטוקול ישיבה מס' 64 של הוועדה לקידום מעמד האישה, הכנסת ה-18 (23.11.2010) www.knesset.org/committee/meeting/4722 (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).
- 76 ריאיון עם מירי מרגלית, רכזת ההליך הפלילי בארגון "איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית ולנפגעי תקיפה מינית בישראל" (1.11.2010) (להלן: "ריאיון עם מירי").
- 77 ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, פסיכולוגית שהתנדבה להנחות קבוצות נשים בארגון (20.10.2010) (להלן: "ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה").
- 78 פרוטוקול מס' 23 מישיבת ועדת המשנה למאבק בסחר בנשים, יום רביעי, י"ט באדר א' התשע"א (23 בפברואר 2011) webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:WL1_zorhBgQJ:www.knesset.gov.il/protocols/data/rft/maamad/2011-02-23.rtf+&cd=1&hl=iw&ct=clnk&gl=il.
- 79 ריאיון עם עידית ליבוביץ', רכזת ענף עובדות הסיעוד בארגון "קו לעובד" (20.10.2010) (להלן: "ריאיון עם עידית").

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

עוד יש לזכור שמהגרות העבודה חשופות לפגיעות ולהטרדות מיניות על בסיס יומיומי, ופניות מצד גברים, אפילו ברחוב, אינן זרות להן. לעתים מלוות הפניות בהצעות לתשלום עבור יחסי מין ורמיזות מיניות בוטות אחרות.⁸⁰ מהראיונות עם עובדות הארגונים עולה כי במרבית המקרים פגיעות כאלה אינן מדווחות לרשויות, שכן הן נתפסות על ידי מהגרות העבודה כחלק בלתי־נפרד מחייהן בישראל ולא כעברה פלילית הדורשת דיווח והתמודדות. למרות היעדר נכונותן של מהגרות העבודה להתלונן, לעתים חשיפת התופעה מתאפשרת בעזרת "הישראלי הטוב". למשל אדם שנודע לו על אודות הפגיעה המינית שחוותה העובדת ומקשר אותה עם הארגון.⁸¹ עם זאת, חשוב להבהיר כי מצב זה הוא חריג. לרוב אין לנשים הללו רשת ביטחון חברתית רחבה דיה כדי שיגישו תלונה מיזמתן.⁸² הדבר מתיישב עם הנתונים שנמצאו בסקירת הפסיקה שערכתי, שלפיהם לאנשים הקרובים לנפגעת, שאותם היא משתפת בפגיעה שחוותה, יש השפעה ניכרת על החלטתה להתלונן. במרבית המקרים בקרב מהגרות העבודה חסר אלמנט זה של תמיכה ושל עידוד לפנות למשטרה, בשל בידודן החברתי וזרותן בישראל. בחלק מהמקרים שבחנתי, הגישה המתלוננת את תלונתה לאחר ששיתפה אנשים נוספים במקרה האלימות המינית. כך למשל בפרשת זוהר⁸³ נכדה של מעסיקתה של המתלוננת, שעמו הייתה המתלוננת בקשרי ידידות קרובים, המליץ למתלוננת לשוחח עם ידידתו על מה שאירע לה. בעקבות שיחה זו פנתה המתלוננת למרכז הסיוע לנפגעות תקיפה מינית, ובהמשך הגישה תלונה במשטרה. בדומה לכך, בפרשת אזולאי⁸⁴ לאחר שהמתלוננת נפגעה, היא החלה לעבוד אצל מעסיקה חדשה. המתלוננת ונכדתה של המעסיקה התיידדו, והמתלוננת חשפה בפני הנכדה את מעשה הפגיעה. הנכדה שכנעה את המתלוננת לפנות למרכז הסיוע לנפגעות תקיפה מינית, ובהמשך להגיש תלונה במשטרה.

מתוך הבנת הצורך בתמיכה ובאמון באדם קרוב הדרושים על מנת לחשוף פגיעה מינית, מתנדבות בחלק מהארגונים⁸⁵ נציגות קהילה, שהן מהגרות עבודה בעצמן. רוב הנציגות הן

80 דוגמה לתפיסה דומה ניתן לראות בטענות ההגנה שהועלו בתפ"ח (מחוזי ת"א) 1016/08 **מדינת ישראל נ' בן יהודה** (פורסם בנבו, 15.7.2009). במקרה זה הנאשם טען כי המתלוננת היא זונה. בנוסף, יש לציין כי תפיסה סטראוטיפית זאת מופנית גם כלפי נשים מברית-המועצות לשעבר. ראו למשל: ת"פ (מחוזי ב"ש) 966/99 **מדינת ישראל נ' יעיש פס' 1** לפסק דינו של הנשיא (בדימוס) גלעדי (פורסם בנבו, 29.2.2004).

81 ריאיון עם מירי, לעיל ה"ש 76.

82 ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

83 תפ"ח (מחוזי ת"א) 1200/05 **מדינת ישראל נ' זוהר** (פורסם בנבו, 25.12.2007).

84 להשתלשלות המלאה של הדברים ראו: ת"פ (מחוזי ת"א) 1031/01 **מדינת ישראל נ' אזולאי פס' 38–39** לפסק דינו של סגן הנשיא בר-אופיר (פורסם בנבו, 13.4.2003).

85 "מסיל"ה" ו"קו לעובד".

מהקהילה הנפאלית, ונשים רבות פונות אליהן בעקבות אירוע של פגיעה מינית. עם זאת, הקשר של הארגונים עם נציגות הקהילה, ושל הנציגות עם הנפגעות, מבוסס על קשרים אישיים וחברתיים. לכן נפגעות שאינן מכירות נציגות לרוב לא יפנו אליהן מיזמתן, גם אם הן יודעות שהנציגות יסייעו לקשר אותן עם מרכזי הסיוע.⁸⁶ בחלק מהארגונים מתקיימות גם קבוצות "העצמה נשית" למהגרות עבודה. קבוצות אלה מסייעות לעורר מודעות לנושא בקרב אוכלוסייה זו ולעודד פניות למרכזי הסיוע השונים.⁸⁷ לעתים קרובות מעשי האלימות המינית נחשפים במסגרת הדיון שמתנהל בקבוצות אלה, והנשים משתפות זו את זו בחוויותיהן הקשות.⁸⁸ במקרים אחרים נחשפת האלימות המינית באמצעות פעילות במרכז שאליו פונות הנשים.⁸⁹ כמובן אין להתעלם מכך שלעתים קרובות מדובר בפגיעה מינית כה חמורה שהנפגעת בוחרת להעז ולהתלונן מיזמתה. זאת, למרות הקשרים הכרוכים בכך מבחינה נפשית, חברתית וכלכלית. אף על פי כן, חשוב לזכור כי זהו החריג לכלל. לרוב יחשפו מהגרות העבודה את הפגיעה שחוו רק לאחר שיחושו ביטחון מלא כלפי האדם שבפניו הן חושפות את סיפורן.

מכאן ניתן ללמוד שרק במקרים נדירים תפנה העובדת מיזמתה לארגוני הסיוע ותתלונן על אלימות מינית. נדיר מכך הוא מצב שבו תפנה העובדת לבדה, ללא כל תמיכה ועידוד, להגיש תלונה רשמית במשטרה.

2. מי היא הנפגעת?

המרואיינות מסרו מידע רב על אודות המתלוננות, מהגרות עבודה שחוו אלימות מינית. מידע זה מאפשר לעמוד על המאפיינים האישיים והייחודיים של מהגרות העבודה החשופות לפגיעה מינית.

לא ניתן לקבוע כי מהגרות ממדינה מסוימת חשופות במידה רבה יותר לתקיפה מינית. במהלך הראיונות, ומתוך עיון בפסיקה, עולה כי המהגרות שהותקפו לאורך השנים היו ממדינות דרום אמריקה, הפיליפינים, תאילנד, סין, נפאל, סרי לנקה, הודו, מולדובה, רומניה, רוסיה ותורכיה. היו מרואיינות שציינו כי נדמה שיש לנשים מאסיה ייצוג גבוה יותר

86 ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

87 ריאיון עם ד"ר ענבל וילמובסקי, מרצה לקרימינולוגיה המתנדבת בארגון "איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית ולנפגעי תקיפה מינית בישראל" (20.10.2010) (להלן: "ריאיון עם ענבל וילמובסקי").

88 ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, לעיל ה"ש 77.

89 חלק מהפעילות במרכז הן מהגרות עבודה בעצמן, שנמצאות שנים רבות בישראל. לכן הן מתנדבות ומסייעות למהגרות העבודה החדשות.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

בקרב הנשים המותקפות מינית.⁹⁰ הנחה זו תואמת לנתון שלפיו כ-50% ממהגרי העבודה מגיעים לישראל מהפיליפינים ומתאילנד.⁹¹

למעשה, ניתן לומר כי כלל מהגרות העבודה חשופות לאלימות מינית, ללא קשר למוצאן. בפסיקה שנסקרה הובאו נתונים על מוצאן של המתלוננות בנוגע ל-19 מהן בלבד. נמצא כי כ-11 מתוכן הגיעו לישראל מהפיליפינים, ארבע ממרוקו, שתיים ממדינות חבר העמים (רוסיה ומולדובה), אחת מתאילנד ואחת מאקוודור. נתונים אלה תואמים לנתונים שנמסרו בראיונות. למעשה ניתן ללמוד כי מהגרות העבודה, רובן ככולן, מגיעות ממדינות מתפתחות, שאת רובן נהוג לכנות "מדינות עולם שלישי".

עוד נמצא כי הנפגעות הן בנות 20 עד 40 בממוצע, ומקרים של אלימות מינית כלפי נשים מעל גיל 40 הם חריגים.⁹² מכאן ניתן לראות שכמעט כל מהגרת עבודה שמגיעה לישראל חשופה לפגיעה, שכן בדרך כלל נשים אלה מגיעות בשנות העשרים לחייהן ועוזבות בשנות הארבעים לחייהן.⁹³

נתון בולט נוסף שעלה הן מהראיונות והן מהפסיקה⁹⁴ הוא שמרבית הפגיעות מבוצעות בעובדות בתחום הסייעוד ומשק הבית. כאמור לעיל, לעתים קרובות נוצר טשטוש בגבול העובר בין מערכת יחסים של עובדת ומעביד לבין מערכת יחסים אישית. חלק מהעובדות מסוגלות להתמודד עם המצב ומעירות למעסיק הקשיש, בהתייחסן אליו כהורה או סב, אך אחרות אינן מצליחות לעמוד מול המעסיק ונכנעות ללחציו. לעתים קרובות הפגיעה המינית יכולה להיות מקרוב משפחה אחר של המעסיק. פרט לפגיעות מיניות פיזיות, ישנן גם פגיעות חמורות בפרטיותן של העובדות. כך למשל במקרה אחד בנו של המעסיק התקין בבית שבו עבדה הנפגעת מצלמות שצילמו אותה בכל שעות היממה ובכל חדרי הבית, כולל המקלחת והשירותים.⁹⁵ יש להדגיש בהקשר זה כי נראה שלא מדובר בבעיה פרטנית, אלא בבעיה מערכתית סוציולוגית: העובדת מגיעה מתרבות מזרחית לתרבות מערבית ללא כלים להתמודד עם המצבים שיכולים להיווצר בבית הסגור שבו היא נמצאת מרבית שעות היממה.

90 במהלך הריאיון ציינה סיגל רוזן כי במסגרת פעילותה כמתרגמת לתורכית היא נפגשה עם כמה נפגעות אלימות מתורכיה, אך לדעתה מדובר במיעוט, ורובן מגיעות ממדינות המזרח.

91 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לעיל ה"ש 41.

92 ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

93 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה "הגירת עבודה – נתונים נבחרים" (2010). www.cbs.gov.il/publications/alia/t2.pdf (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).

94 בפסיקה הובאו נתוני עיסוק ביחס ל-23 מתלוננות. שבע-עשרה מתוכן, שהן 74%, עסקו למחייתן במקצועות הטיפול והסייעוד, שלוש בניקיון בתים, אחת בחקלאות, אחת שימשה כחדרנית במלון ומתלוננת אחת נוספת עבדה כ"דילרית" (מחלקת קלפים) בקזינו באילת.

95 ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, לעיל ה"ש 77.

הפגיעות במהגרות עבודה העובדות בענף החקלאות נדירות יותר,⁹⁶ מאחר שהעבודה והמגורים הם בקבוצות של כמה עובדים. לעומת זאת, בתחום הסיעוד העובדת נמצאת לבד מול המעסיק ובני משפחתו ללא כל פיקוח חיצוני.⁹⁷ לכן מקצוע הסיעוד, לדעת כלל המרואיינות, הוא המקצוע הפרוץ ביותר לכלל סוגי העברות כלפי העובדות בו.

בעניין מעמדן החוקי של המתלוננות, ציינו כל המרואיינות שחריג שמהגרות עבודה שאין ברשותן אישור שהייה כדין בישראל יפנו לסיוע, ומרבית הפונות לארגוני הסיוע הן בעלות אשרת שהייה כדין.⁹⁸ עם זאת, במקרים חריגים מהגרות עבודה ללא אשרת שהייה פונות לארגוני הסיוע השונים, אך מסרבות להגיש תלונה רשמית במשטרה. כך למשל הובא לידיעתי מקרה שבו נערה שנאנסה סירבה בתוקף להגיש תלונה למשטרה, מכיוון שלא היה בידיה אישור שהייה כדין בישראל.⁹⁹ במקרה אחר עבדה הנפגעת, מהגרת עבודה מהפיליפינים שלא היה בידיה אישור שהייה כדין, בניקיון בתים, והמעסיק נהג לאנוס אותה ולאיים עליה שאם לא תשוב לביתו ידאג לגירושה. אף שהמקרה הובא לידיעת ארגוני הסיוע, סירבה הנפגעת בתוקף לשתף פעולה ולהגיש תלונה במשטרה מחשש שתגורש.¹⁰⁰ במקרה אחר, הנפגעת, שלא היה בידיה אישור שהייה כדין בישראל, סירבה לקבל טיפול רפואי מחשש שהמשטרה תתערב.¹⁰¹

למעשה, מהנתונים שנמצאו ומהדוגמאות לעיל עולה שמרבית הפונות למרכז הסיוע הן נשים בעלות אשרת שהייה כדין. ההסבר לכך הוא החשש המובנה מהרשויות ומגירוש, שיש למהגרי העבודה בכלל.¹⁰² לפיכך נראה שהיעדר אישור שהייה כדין משפיע הן על רצונן להתלונן והן על רצונן להסתייע באחד מהארגונים החברתיים. הן אינן מודעות לכך שאין מדובר ב"זרועה הארוכה" של הרשויות.

מכלל הנתונים שהצגתי לעיל עולה תמונת פרופיל ברורה יחסית של הנפגעות. לרוב אלו נשים ממדינות מתפתחות, מרביתן צעירות ורובן עוסקות בעבודות הסיעוד ומשק הבית. עוד נלמד כי אין השפעה מכרעת לשאלת מוצאה של המתלוננת, והרכיב הדומיננטי המשפיע במקרים של אלימות מינית כלפיהן הוא מעמדן הנחות כמהגרות עבודה ועבודתן בעבודות "סגורות" ללא פיקוח חיצוני. עוד עולה כי מרבית התלוננות והפניות שמגיעות לארגונים

96 כאמור לעיל, מסקירת הפסיקה עלה מקרה אחד בלבד של פגיעה מינית בעובדת בחקלאות.

97 ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

98 כך עולה מריאיון עם ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87; ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, לעיל ה"ש 77; ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

99 ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, לעיל ה"ש 77.

100 ריאיון עם סיגל רוזן, מרכזת הפעילות הציבורית בארגון "מוקד סיוע לעובדים זרים" (18.10.2010) (להלן: "ריאיון עם סיגל").

101 ש.ם.

102 ריאיון עם מירי, לעיל ה"ש 76.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

השונים הן של מהגרות עבודה בעלות אישור שהייה כדין בישראל. מהגרות ללא אישורים כדין חוששות מאוד מכל מפגש עם הממסד, גם אם הוא מנסה לעזור להן ולהגן עליהן, ולרוב הן מבקשות להתגבר בעצמן על הפגיעה שחוו. כך שגם הסברה והבהרה של זכויותיהן ואפשרויות הסיוע שעומדות בפניהן, אינה מועילה במרבית המקרים.¹⁰³

3. אירוע האלימות המינית

(א) מקום התרחשות העברה

מרבית מקרי האלימות המינית כלפי מהגרות עבודה מתרחשים במקום העבודה של הנפגעת – בדרך כלל מדובר בביתו הפרטי של המעסיק. עם זאת, לעתים מתרחש אירוע האלימות המינית גם ברחוב.¹⁰⁴

(ב) סטטיסטיקה על היכרות קודמת בין הנפגעת לתוקף

נושא נוסף שנבדק בסקירת הפסיקה ובראיונות היה מידת ההיכרות המוקדמת בין המתלוננת לפוגע בטרם הפגיעה המינית. על פי נתוני מרכז הסיוע לנפגעות תקיפה מינית, כ-83% ממקרי האלימות המינית התוקף מוכר לקרבן ברמה כלשהי.¹⁰⁵ לעומת זאת, הנתונים שהוצגו בפסקי הדין שנסקרו¹⁰⁶ מצביעים על כך שהתוקף היה זר לקרבן בכמחצית מהמקרים, ואילו במחצית האחרת הייתה היכרות מוקדמת כלשהי.¹⁰⁷

השוני בין ממצאי סקירת הפסיקה לבין ממצאי הראיונות נובע מההנחה שמהגרות עבודה ייטו להגיש תלונות למשטרה¹⁰⁸ כאשר אין היכרות מוקדמת, שכן במצב זה שיקולי הרווח שבהגשת התלונה עולים על שיקולי ההפסד. הן חשות שהגשת תלונה נגד המעסיק עלולה להביא לידי פיטוריהן, לאבדן אשרת השהייה בישראל ואף לגירוש. בין שהנפגעת היא מהגרת עבודה ובין שהיא אזרחית ישראלית,¹⁰⁹ יהיה לה קל יותר להכיר בעובדה

103 ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, לעיל ה"ש 77.

104 כך עולה מריאיון עם סיגל, לעיל ה"ש 100; ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה לעיל ה"ש 77; ריאיון עם ד"ר ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87.

105 איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל, לעיל ה"ש 75.

106 יש לזכור כי הניתוח מבוסס על עשרים וחמישה אירועי אלימות מינית בלבד, ולפיכך לא ניתן להסיק מסקנות מספריות מדויקות בנושא.

107 באחד-עשר מקרים לא הייתה כלל היכרות מוקדמת, ואילו בשנים-עשר מקרים הייתה היכרות כלשהי.

108 יש לציין שההנחה שלי לא מתייחסת לפניות לארגוני הסיוע, אלא לתלונה רשמית למשטרה.

109 אוי להתייחס להבחנה בין "אונס סתם" ל"אונס אמיתי", שעליה עמדתו בפרק ד' לעיל. לפי הבחנה זו, ישנה דיכוטומיה חברתית בין "אונס אמיתי", המתרחש בין אנשים שאין ביניהם

שחוותה פגיעה מינית, כאשר היא נעשתה על ידי אדם זר.¹¹⁰ עוד יצוין שלעתים קרובות מהגרות עבודה שנפגעו מינית על ידי אדם זר, חשות ש"אין להן מה להפסיד" אם יתלוננו. זאת, לעומת תלונה נגד אדם שעמו יש לנפגעת קרבה, ושהיא חולקת עמו עבר משותף.¹¹¹

(ג) דינמיקת היחסים בין התוקף לקרבן במקרים שבהם ביניהם היכרות קודמת

בשל ההבנה שמרבית הפגיעות המיניות מתרחשות בבתים שבהם מועסקות מהגרות העבודה, מצאתי לנכון להתעמק בשאלת הדינמיקה השוררת בין העובדת לבין המעסיק במהלך עבודת הסיעוד.

ראשית, יש להדגיש שהעובדת מצויה במסגרת עבודה נוקשה ביותר. נדרש ממנה לעבוד שעות רבות, כמעט שאין לה ימי חופשה או זמן פנוי ולמעשה המעסיק שולט בכל תחומי חייה.¹¹² בשל אופי העבודה הסיעודית, העובדת לרוב מוצאת את עצמה מבודדת מהסביבה, ללא מערכת תמיכה חברתית, ולעתים אף בבדידות מוחלטת. הבדידות גדולה יותר כאשר המעסיק מתגורר במקומות מרוחקים ברחבי הארץ שבהם אין ריכוז של אוכלוסיות מהגרי עבודה שעמן תוכל העובדת ליצור קשרים חברתיים בזמנה הפנוי. במצב זה, לעובדת המתמודדת עם פגיעה מינית אין רשת חברתית להיתמך בה. מאחר שיש קושי ממשי בנגישות לארגונים החברתיים שמספקים את שירותי התמיכה והסיוע, גם אם תחפוץ העובדת לקבל את הסיוע והעזרה שלהם היא זקוקה, לא תמיד הדבר יתאפשר. לעתים אף אין לעובדת אדם קרוב לחלוק עמו את מצוקתה.¹¹³ עניין נוסף הנוגע ליחסים הישירים בין המעסיק לעובדת הוא טשטוש קו הגבול בין יחסים מותרים ואסורים, כאמור לעיל. עבודת הסיעוד, מטבעה, דורשת יחסי קרבה מיוחדים בין העובדת למטופל, שכן מדובר בעיסוק שבו העובדת והמעסיק נמצאים יחד כמעט עשרים וארבע שעות ביממה בין ארבעה קירות, במצבים אינטימיים ביותר.¹¹⁴ כך למשל העובדת נדרשת לקלח את המטופל או לסייע לו בשירותים. במקרים רבים המשפחות אף מרחיבות את הדרישות מהעובדת ומבקשות ממנה

היכרות מוקדמת, לבין "אונס סתם". המתרחש בין מכרים. בנוסף, "אונס סתם" לרוב נכפה בעזרת אמצעי לחץ כגון איום בשימוש בכוח, איום לספר לאחרים וכדומה. לעניין זה ראו תירוש, לעיל ה"ש 68.

110 כך עולה מריאיון עם ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87; ריאיון עם מירי, לעיל ה"ש 76.

111 ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, לעיל ה"ש 77.

112 לעניין תנאי העבודה והמחיייה של עובדות הסיעוד ראו Virginia Mantouvalou, *Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of Domestic Workers*, 35 *INDUS. L.J.* 395, 396–398 (2006).

113 ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, לעיל ה"ש 77.

114 ILO – DEPARTMENT OF STATISTICS, לעיל ה"ש 41, בעמ' 7–8.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

ללטף אותו או לעסותו. במקרים אחרים נוהגים מעסיקים להיכנס לחדרן הפרטי של העובדות ללא התראה בעודן חשופות, וכך פוגעים בפרטיותן.¹¹⁵ לעתים המטופל מצוי במצב הכרתי שאינו מאפשר לו להבין את מעשיו, והוא נוגע בעובדת בדרכים שאינן ראויות בסברו שהיא מישהי אחרת. אופי העבודה של עובדות הסיעוד רגיש גם כאשר המטופלת היא אישה, שכן גם במקרים אלה עשויות להתבצע פגיעות מיניות על ידי גברים שהם קרובי משפחה של המטופלת.¹¹⁶ אותם סיכונים, אמנם חמורים פחות, קיימים גם לעובדות משק בית שמגיעות לנקות את בתיהם של המעסיקים. נראה שחלקן הגדול רואות בפגיעה המינית והפיזית אחד מסיכונים המקצוע.¹¹⁷

כאמור, למעמדן של מהגרות העבודה מתלווה חשש אינהרנטי מפני פיטורין. חשש זה יוצר בלב העובדת פחד שמא תעורר את חמתו של המעסיק. מכאן, התנהגותה של העובדת, גם כאשר היא נפגעת מינית, מונעת מפחד זה ומעמידה אותה בסיכון יתר. כך, העובדות אינן מתעמתות עם המעסיק או עם חברת כוח האדם שדרכה הן מועסקות לגבי הפגיעה.¹¹⁸ למשל הובא בפניי סיפורה של מהגרת עבודה שהגישה תלונה למשטרה בגין פגיעה מינית מצד גבר שלא הכירה. באותו מקרה החשוד דפק בדלת הדירה שבה התגוררה העובדת עם המעסיקה. העובדת פתחה את הדלת, מחשש שדפיקותיו יעירו את המעסיקה. החשוד נכנס אל הבית וביצע בעובדת מעשים מגונים. בהמשך, הגיע החשוד פעם נוספת אל הבית ואנס את העובדת. כשנשאלה המתלוננת מדוע לא צעקה במהלך האונס, היא השיבה שחששה לצעוק על מנת שלא להעיר את המעסיקה. התיק הפלילי נגד החשוד נסגר בהיעדר ראיות. עם זאת, היה ברור מהתנהגותה של המתלוננת שהיא פעלה מתוך פחד מפני מעסיקתה.¹¹⁹ פרט לכך, נראה שתנאי הקרבה הייחודיים לענף הסיעוד יוצרים יחסי אמון כה קרובים עד שלעתים לא ברור מתי נגיעה מצד המעסיק היא גילוי חובה ומתי זו הטרדה.¹²⁰

4. תפיסות חברתיות והבדלי תרבות

(א) תרבותן של מהגרות העבודה

ההבדלים בין התרבות הישראלית לבין התרבות של מהגרות העבודה משפיעים על יחסי הגומלין בין מהגרות העבודה לבין הסביבה, ומעמידים אותן בסיכון גבוה יותר לפגיעה

115 כך עולה מריאיון עם ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87; ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

116 ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, לעיל ה"ש 77.

117 ריאיון עם סיגל, לעיל ה"ש 100.

118 מרכז המחקר והמידע של הכנסת, לעיל ה"ש 13, בעמ' 4.

119 ריאיון עם מירי, לעיל ה"ש 76.

120 ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

מינית. אין בכך משום "אשם תורם" של הנפגעות לאלימות המינית, אלא מדובר בגורמים הנוגעים לתרבות מהגרות העבודה, המקלים על התוקפים לחמוק מעונש. כך למשל אחד המאפיינים הניכרים של תרבויות המזרח הוא הימנעות משימוש במילה "לא". בתרבות המערב השימוש במילה "לא" הוא לגיטימי ובעל משמעות ברורה של שלילה, ואילו בתרבויות המזרח שימוש במילה זו מסמל חוסר נימוס חמור, ושיחה בין הדוברים מתנהלת באופן שימנע עימותים ככל האפשר.¹²¹ נראה שכדאי להכין את מהגרות העבודה לתרבות החדשה שאליה הן מגיעות, טרם הגעתן לישראל, ולהבהיר להן מה מותר ומה אסור בחברה בישראל. לעתים פערי התרבות יוצרים מצבים שבהם מתפתחת זוגיות בין מהגרת העבודה לגבר הישראלי, אולם ההסכמה וההכנות לניהול הקשר, מצד מהגרת העבודה, מוטלות בספק.

בנוסף, בתרבויות המזרח ישנה נטייה להכפיף נשים ולהאדיר את הגברים.¹²² בהתאם לכך, שיעור גבוה מאוכלוסיית מהגרי העבודה הן נשים, בעקבות התפיסה השוביניסטית שלפיה נשות המשפחה "ניתנות לויתור". יתרה מכך, מצבים שבתרבות המערב נתפסים כביורר כהטרדה מינית או כאונס, נתפסים בעיני התרבויות האלה כעניין לגיטימי המתרחש מדי יום ושאינו בר פתרון.¹²³ כמו כן, במרבית מדינות המוצא של מהגרות העבודה אין חוקי מגן לנשים, ואף במדינות שבהן יש חוקים כאלה אכיפתם אינה מתקיימת. לכן נשים רבות אינן רואות בפגיעה המינית עניין להתערבות הרשויות.¹²⁴

גם מסקירת הפסיקה עולה כי לתרבות השונה של הנפגעת ישנה השפעה מכרעת על התנהגותה בעת הפגיעה המינית ולאחריה. כך למשל בפרשת **יעיש**¹²⁵ העידה המתלוננת שנאנסה על ידי שני שוטרים כי "ברוסיה המשטרה זה 'מאפיה מספר 1', ומי שלא רוצה להסתבך אתם צריך לשלם שוחד".¹²⁶ לכן המתלוננת לא הביעה התנגדות כשביקשו ממנה הנאשמים, שהיו שוטרים בתפקיד, לקיים עמם יחסי מין. במקרה אחר¹²⁷ נדרשה המתלוננת על ידי הסגור להסביר מדוע לא הגיבה על הטרדותיו של הנאשם ביתר עצמה, מדוע לא שיקרה לו כששאל אם יש לה קונדום כדי לנצל את ההזדמנות לברוח ממנו ומדוע לא עשתה

121 ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, לעיל ה"ש 77. ראו גם Francis Inkiha, *Shame in Asian and Western Cultures*, 38 THE AMERICAN BEHAVIORAL SCIENTIST, 1114, 1119 (1995).

122 Margaret Abraham, *Sexual Abuse in South Asian Immigrant Marriages*, 5 VAMA 591, 598 (1999).

123 ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

124 רכז המחקר והמידע של הכנסת **עברות מין נגד עובדות זרות**, לעיל ה"ש 13, בעמ' 4.

125 עניין **יעיש**, לעיל ה"ש 80.

126 שם, בעמ' 5.

127 עניין **זוהר**, לעיל ה"ש 83.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

כל מעשה אחר על מנת להתחמק מפניו. על כל אלה השיבה המתלוננת: "אני לא מכירה את התחבולות האלה".¹²⁸ הפרשה שמבירה באופן הטוב ביותר את שוני המנטליות של נשים אלה היא פרשת **אזולאי**.¹²⁹ באותו מקרה מוצאן של ארבע המתלוננות היה ממרוקו. בית המשפט דן בנוגע לכל אחת מהן בשאלה אם כבשו את עדותן. אחת המתלוננות פנתה למשטרה רק כשנתיים לאחר אירוע האלימות המינית. וכך הסבירה מדוע איחרה להתלונן:

"אצלנו במרוקו, עיר קטנה, וזו פעם ראשונה שאני רואה משטרה. אצלנו אין דבר כזה שמישהו יגע בי ואני אלך למשטרה. רק אם מישהו הרביץ למישהו או הרג מישהו, אז הולכים למשטרה".¹³⁰

בית המשפט הסביר כי מדובר בגישה מובנת לאור ההקשר האישי והחברתי של המתלוננת. מדובר במעשים מבישים ומשפילים כשלעצמם, אך הם לא הגיעו לכלל יחסי מין מלאים. לפי השקפת עולמה של המתלוננת, אין הם מצדיקים פנייה למשטרה, ולכן לא מיהרה להתלונן עליהם.

עוד הוסיפה המתלוננת כי לא סירבה לעבוד עם הנאשם לאחר שתקף אותה מכיוון שידעה שמצא עבודה עבודה. ניתן לראות כי השילוב בין תרבותה השונה של המתלוננת לבין מעמדה החלש והצורך החיוני למצוא עבודה, גרם לה לנהוג כפי שנהגה ו"להבליג" על מעשי הנאשם.

מתלוננת אחרת המתינה כמה חודשים בטרם פנתה למשטרה. כשנדרשה לנמק שיהוי זה הסבירה:

"אני פוחדת מהמשטרה כי לא הייתי רגילה ללכת לבד. אני באתי ממנהג כזה שכשצריך ללכת לאיזה שהוא מקום, אבא שלי היה מלווה אותי. אבא שלי לא מרשה לי ללכת לבד... אני התאפקתי והתאפקתי, ואמרתי כמה אני יכולה להתאפק ולסבול את זה. שמעתי שיש פה חוק לאנשים והלכתי וסיפרתי מה שכאב לי".¹³¹

מן הראיונות ומהפסיקה עולה כי דוגמה זו אינה ייחודית למתלוננת זו, וכי באופן כללי מהגרות עבודה חוששות מפנייה למשטרה. מהגרות העבודה, כמו נפגעות תקיפה מינית, רואות במשטרה גורם מאיים ומרתיע שממנו יש להתרחק, ולא כגורם עוזר ומסייע. בהקשר

128 שם, בעמוד 10.
129 עניין **אזולאי**, לעיל ה"ש 84.
130 שם, בעמ' 8.
131 שם, בעמ' 12.

זה יצוין שמוסד המשטרה נתפס בתרבויות המזרח כגוף מושחת הנשלט על ידי גברים ונועד לסייע אך ורק להם.¹³²

(ב) מהגרות העבודה בעיניים "ישראליות"

מצאתי לנכון לבדוק גם כיצד נתפסות מהגרות העבודה בקרב החברה הישראלית – האם באופן חיובי או שלילי, והאם יש לתפיסות הללו השפעה על היחס של הגברים הישראלים לנשים ה"זרות".

נראה כי יש קושי בסיסי בדרך שבה החברה הישראלית רואה את מהגרות העבודה. פרט לבעייתיות בתפיסת נשים בכלל בחברה, מהגרות העבודה נתפסות כקרבן בטוח – קרבנות חלשות מאוד, שמצבן החברתי הפגיע מאפשר לנצלן בקלות רבה. בחברה הישראלית נטועות תפיסות גזעניות רבות, שבשילוב עם תפיסות שוביניסטיות יוצרת דימוי מוחלש ונחות של נשים מהגרות עבודה.¹³³ כך למשל באחד המקרים,¹³⁴ ניסה מעסיק בחברת ניקיון לאנוס עובדת. במהלך ביצוע המעשים חזר המעסיק ואמר לה: "אני אף פעם לא הייתי עם אישה בצבע שוקולד". אמירה זו ממחישה את התפיסה של מהגרות העבודה כנשים אקזוטיות, אך חלשות.¹³⁵ לצד זאת, רווחת כיום תופעה שבה גברים ישראלים נמצאים בקשר רומנטי עם נשים צעירות ממדינות המזרח, בעיקר פיליפיניות. התופעה מבוססת על תפיסת הנשים האלה מצד אחד ככנועות וצייתניות, ומהצד השני כאקזוטיות ומרתקות.¹³⁶ זאת, לעומת הנשים הישראליות ש"יודעות לעמוד על שלהן".

נראה שהבעיה היא סוציולוגית-תרבותית. הגעתן של נשים רבות מתרבויות המזרח אל תרבות המערב יוצרת חיכוכים ופערים בין-תרבותיים, המשתלבים עם הפערים הבין-מגדריים, ומעודדים את קיומן של הסטיגמות השליליות על האחר. אחת המרואיינות אף טענה שלדעתה תפיסות חברתיות אלה כה חמורות עד שחלק מהמעסיקים הישראלים חושבים שלגיטימי לקיים יחסי מין עם העובדת.¹³⁷

132 ריאיון עם מירי, לעיל ה"ש 76.

133 ריאיון עם ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87.

134 ש.ס.

135 לעניין זה ראו מוקד סיוע לעובדים זרים והאוניברסיטה העברית בירושלים **משוואה עם נעלם – לקוחות של נשים הנסחרות בתעשיית המין בישראל** 19 (2005) www.hotline.org.il/hebrew/pdf/Clients_Report_Heb.pdf (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).

136 ריאיון עם ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87. ראו גם Rmona Furkert, "Third World Paradise": How Sex Tourists in Thailand Perceive Themselves, Their Hosts and the Industry 23 (unpublished thesis, University of Regina, Nov. 2010).

137 ריאיון עם סיגל, לעיל ה"ש 100.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

למעשה, ניתן לראות כי התפיסה הגברית הישראלית את מהגרות העבודה מרדדת את הווייתן לשני רבדים מרכזיים: האחד הוא הרובד המיני, שבו נתפסת מהגרת העבודה כאובייקט מיני נחשק. הרובד השני הוא תפיסתן כנשים חלשות, כנועות ונחותות שיעשו הכול למען פרנסתן. למעשה, השילוב של שני רבדים אלה הוא הבסיס לסטיגמה שמדובר בזונות, ואף חמור מכך, שילוב זה מאפשר את חלחולה של התפיסה שמדובר ב"טרף קל" המותר לכול.

ה. ניהול ההליך הפלילי

1. הסיכון שבהגשת תלונה

כפי שהצגתי לעיל, אחת הסיבות המרכזיות למיעוט התלונות למשטרה מצד מהגרות עבודה שנפגעו מינית היא החשש מפני גירוש. חשש זה הוא שילוב בין חוסר אמונן של הנפגעות במערכת האכיפה והחשש שתלונתן תיתפס כתלונת שווא לבין הצורך הכלכלי להישאר ולעבוד בישראל.

בעיית חוסר האמון במשטרה נובעת מהתפיסה של מהגרות העבודה את הרשות כגוף אחד, שבו רשות ההגירה¹³⁸ היא חלק בלתי־נפרד מהרשות הממונה על אכיפת עברות פליליות. לכן נקודת המוצא של הנפגעות בהקשר זה היא שאין לפנות למשטרה, בשל ההנחה שזהו אותו הגוף הרודף אחריה על מנת לגרשה.¹³⁹ באחד המקרים¹⁴⁰ למשל חוותה מהגרת עבודה אלימות מינית ופיזית קשה, אולם היא התנתה את הסכמתה לקבלת טיפול רפואי בכך שלא יימסר כל מידע על אודות המקרה למשטרה. תגובה זו אופיינית למרבית מהגרות העבודה, שכן הן אינן מסוגלות לתפוס את המבנה המערכתי של המשטרה ואת הפרדה הקיימת בין רשות האכיפה המנהלית לרשות האכיפה הפלילית.¹⁴¹

עם זאת, נראה כי גם נשים שמצליחות להתגבר על מכשול תפיסתי זה חשות כי הסיכון שבהגשת התלונה עולה על היתרון, בשל הצורך הכלכלי האדיר להישאר ולעבוד בישראל. בהתאם לנתונים שהצגתי לעיל, מהגרות העבודה משלמות סכומי כסף ניכרים על מנת להגיע לעבוד בישראל. החשש מאבדן היכולת להשיב את ההלוואה הוא חשש כבד

138 או משטרת ההגירה, כפי שנהוג לכנותה.

139 ריאיון עם ד"ר ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87.

140 ריאיון עם סיגל, לעיל ה"ש 100.

141 ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, לעיל ה"ש 77.

מנשוא.¹⁴² בנוסף, הצורך לפרנס את המשפחה והילדים הנמצאים מעבר לים מקשה מאוד על הנפגעת להיחשף בפני המשטרה.

חוסר הרצון להתלונן במשטרה נובע גם מהחשש שהמערכת לא תאמין למתלוננת. מהגרות עבודה רבות חשות שבמקרה שיגישו תלונה לא יאמינו להן. תחושה זו נובעת מחוסר השייכות החברתית שחשות מהגרות העבודה, כנשים שאינן אזרחיות.¹⁴³ לעתים קרובות תגובתן של מהגרות עבודה שחוו פגיעה מינית להצעה מצד גורם כלשהו להתלונן במשטרה היא: "מה זה יעזור". משמעותה של התגובה היא תחושה של הנפגעות שהגשת התלונה במשטרה לא תגרום לכך שהפוגע ישלם על מעשיו.¹⁴⁴ למעשה, מנקודת מבטן של מהגרות העבודה, אין טעם לפתוח בהליכים פליליים, שכן לאחר שאיבדו את כבודן ונפגעו פיזית ונפשית, העובדה שהפוגע ירצה עונש מאסר אינה מעלה או מורידה. עניין נוסף המונע הגשת תלונה למשטרה הוא הקושי האובייקטיבי שבפני עומדות מהגרות העבודה, במסגרת ניהול ההליך הפלילי. קושי זה נוגע למסגרת העבודה שבה פועלות נשים אלה. עבודתן של מהגרות העבודה, בעיקר של עובדות הסיעוד, גוזלת את מרבית יומן. שעות העבודה שלהן מרובות, והזמן הפנוי מועט ביותר. מכאן ישנו קושי מעשי בניהול חקירה, שכן המתלוננת נדרשת להגיע כמה פעמים לתחנה לצורך חקירות, עימותים וכדומה. לעתים העובדות חוששות ליידע את המעסיק החדש בדבר החקירה המתנהלת, שמא יחליפן בעובדת אחרת זמינה יותר.¹⁴⁵ (יש לציין כי אופי עבודתן מקשה לא רק על הגשת התלונה ועל ניהול ההליך, אלא לעתים גם על מתן סיוע לנפגעות).¹⁴⁶ כך למשל מרבית הפעילות במרכז מסיל"ה הן מהגרות עבודה בעצמן, המתקשות לסייע לנשים המתגוררות ועובדות במקומות מרוחקים. זאת, מפאת הצורך בזמן פנוי רב, הדרוש לשם הגעה למקום ולשם פגישות עמן.

פרט לכך, אין להתעלם גם מההיבט הקהילתי של אוכלוסיית מהגרי העבודה. נשים רבות בקרב אוכלוסיית מהגרי העבודה נותרות כפופות למרותן של הבעל, השהיה מעבר לים ושולט בחיי האישה באמצעות חברי הקהילה שבישראל. מכאן, מהגרות העבודה רוצות מאוד לשמור על הפגיעה המינית בסוד מפני הקהילה, מחשש פן המידע יגיע לבעל והוא יאשימן בבגידה. לפיכך נשים רבות מבליגות על הפגיעה, ומבקשות להשתיקה ככל הניתן.¹⁴⁷

142 ש.ם.

143 ריאיון עם ד"ר ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87.

144 ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

145 ריאיון עם ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87.

146 ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, לעיל ה"ש 77.

147 ש.ם.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

במקרים רבים הנפגעת חוששת לספר על הפגיעה גם לחברותיה בקהילה, שכן אין זה נהוג לשוחח על נושאים מעין אלה בקהילה, שתופסת את נושא האלימות המינית כמקור לבושה גדולה המוטלת על הנפגעת.¹⁴⁸ מכאן, חשיפת הפגיעה בקהילה שבישראל תוביל לדיווח ישיר לקהילה הרחבה במדינת המוצא, וליחס עוין כלפי הנפגעת מצדה. נידוי חברתי כזה יקשה אף יותר על חייה של הנפגעת, השרויה במצב של בדידות אינהרנטית, בחברה ובמדינה הזרות לה.

באחד המקרים¹⁴⁹ נאנסה מהגרת עבודה ממוצא נפאלי, על ידי בנו של המעסיק. העובדת סיפרה על הפגיעה לאחת מחברותיה בקהילה הנפאלית, והסיפור התגלגל לאוזניו של בעלה בנפאל. בעקבות כך איים הבעל על הנפגעת שאם תעז לשוב לנפאל, הוא ירצח אותה משום ששכבה עם גבר אחר. ניתן לראות שהתפיסה של פגיעה מינית בקהילות אלה מטילה את האשמה על האישה באופן מוחלט, ושאינן משמעות לעובדה שיחסי המין נכפו עליה ללא הסכמתה.

2. חקירת המשטרה¹⁵⁰

(א) יחס החוקרים למתלוננות שהן מהגרות עבודה

מהראיונות שערכתי עלה שלעתיים קרובות החוקרים אינם מבינים את מצבה של הנפגעת ואת חוסר נכונותה להתלונן.¹⁵¹

בנוסף, המרואיינות העלו בפניי, מניסיון האישי, כמה ביטויים של יחס חוקרי המשטרה למהגרות העבודה במהלך החקירה. לעתים מהגרות העבודה נתפסות בעיני הרשויות כנשים נצלניות ומניפולטיביות, המעלילות עלילות שווא על מנת להאריך את שהותן בישראל

148 ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

149 שם.

150 במסגרת המחקר המקורי הוכן שאלון לחוקרי המשטרה על מנת לבחון את התנהלות חקירת המשטרה בעברות מין, כשהקרבן היא מהגרת עבודה. השאלון הועבר, עם בקשה מנומקת, ללשכתו של מפכ"ל משטרת ישראל לשם אישור העברתו לחוקרים. המשטרה דחתה את הבקשה בציינה כי הבקשה להעביר שאלון בין חוקרי המשטרה נבחנה על ידי הגורמים המקצועיים העוסקים בסוגיה. כך, נמצא כי אין משטרת ישראל נוהגת למלא שאלונים מעין אלה, כיוון שמדובר בנושאים מסווגים. בעקבות דחיית הבקשה פניתי ללשכתו של המדען הראשי במשרד לביטחון פנים, על מנת לנסות ולהפוך את החלטת המשטרה, אך גם הם דחו את בקשתי להעברת השאלון, ובתשובה צוין כי הנושאים הללו מסווגים, והחלטה על סיווגם היא החלטה מקצועית של משטרת ישראל. לכן אין באפשרות המדען להתערב בשיקולים מקצועיים אלה.

151 ריאיון עם ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87.

ולנצל את המערכת.¹⁵² בהקשר הזה נשמעות טענות מצד מקצת החוקרים כי מהגרות העבודה מבקשות לנצל את תעודת העד, המוענקת להן במהלך החקירה, כדי "להרוויח" זמן שהייה נוסף בישראל. את התפיסה הזאת ניתן לשייך לתפיסות חברתיות-כלכליות הרווחות בישראל, שלפיהן מהגרי העבודה ככלל מנצלים אותנו ואת משאבינו הכלכליים.¹⁵³ עוד עולה שלעתים ההתעסקות בתלונות של אוכלוסיית מהגרות העבודה אינה לרוחן של החוקרות. לדוגמה בכמה מקרים ביטאו חוקרות אמירות כגון: "אני לא יכולה לסבול את זה, כל יום מה שיש לי זה או זאת מדרפור או זאת מאתיופיה..."¹⁵⁴, או למשל "זה כל האוכלוסייה שלי, אין לי מתלוננת נורמלית".¹⁵⁴ ניתן לייחס תגובות אלה לקושי האנושי בהתמודדות עם ה"אחר" השונה מאתנו, שגורמת לחדגנות אינהרנטית כלפי מתלוננות שהן מהגרות עבודה. במקרים אחדים הביעו חוקרות המשטרה תסכול מכך שעבודתן דורשת מהן להתעסק רבות בתלונות שווא.¹⁵⁵ היחס כלפי המתלוננות, שלפיו רובן ככולן דוברות שקר, בא לא אחת לידי ביטוי אפילו בנוסחי עדויות. דוגמה לכך היא נוסח עדות שניסחה חוקרת שבאופן מגמתי צייר את המתלוננת כדוברת שקר.¹⁵⁶

עם זאת, הודגש על ידי המרואיינות כי כיום נראה שינוי ניכר ביחס המשטרה כלפי מהגרות העבודה, בשל עבודת הסברה מקיפה שנעשתה על ידי פעילות ממרכז הסיוע.¹⁵⁷ כלל המרואיינות שעמן דנתי בנושא הדגישו שאין מדובר בתופעה כללית ורחבה בקרב חוקרי המשטרה וכי חל שיפור ניכר ביחס החוקרים למהגרות העבודה. במהלך פעילותן נתקלו המרואיינות גם בשוטרים ובחוקרים רבים שגילו סבלנות, סובלנות ואמפתיה כלפי המתלוננת.¹⁵⁸ עם זאת, לטעמי, עדיין יש להדגיש את היחס הניתן במהלך חקירה למתלוננות בכלל, ולמהגרות העבודה בפרט, משום שיחס זה יכול לגרום לנפגעת לתחושות קשות, שילוו אותה בהליך, עד כדי שתימנע מלשתף פעולה.

(ב) קשיי השפה בחקירה

אחד הקשיים המרכזיים של מהגרות העבודה המתלוננות במסגרת ההליך הפלילי הוא מחסום השפה. בשל ההבנה שמחסום השפה מהווה סוגיה מרכזית שמקשה על שהותם של

152 ש.ם.

153 ראו דיון לעיל בפרק 2 לגבי הבעיות החברתיות והשאלות שמעוררת שהותם של מהגרי העבודה בישראל.

154 ריאיון עם מירי, לעיל ה"ש 76.

155 ריאיון עם סיגל, לעיל ה"ש 100.

156 ש.ם.

157 ריאיון עם ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87. ריאיון עם מירי, לעיל ה"ש 76.

158 ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

מהגרי עבודה בישראל, החליטו רשויות ההגירה שלא להתיר את הגעתן של מהגרות עבודה מסין לישראל.¹⁵⁹ החלטה זו נבעה מכך שמחסום השפה מקשה מאוד על אפשרויות הסיוע בכל התחומים, ולא רק במקרים של פגיעות מיניות. עם זאת, יצוין כי מהגרות עבודה ממוצא פיליפיני ונפאלי דוברות אנגלית מספקת, המאפשרת לתקשר עמן בצורה טובה.¹⁶⁰ רמת האנגלית של רוב הנשים מהודו ומסרי לנקה נמוכה מאוד, והדבר מקשה מאוד לתקשר עמן ולסייע להן. בעיית השפה אינה חמורה אצל מהגרות עבודה שמוצאן ממזרח אירופה וחבר העמים, שכן בישראל ישנם מתורגמנים רבים לשפה הרוסית.¹⁶¹

בחקירה במשטרה המשטרה מחויבת להשתמש בשירותיו של מתורגמן, כאשר הנחקרת אינה דוברת עברית או אנגלית כשפת אם.¹⁶² עם זאת, כאשר אין בתחנת המשטרה מתורגמנים, משמשים החוקרים עצמם, דוברי אנגלית, כמתורגמנים בחקירה. מצב זה בעייתי שכן לעתים החוקרים המשמשים כמתורגמנים אינם בקיאים לחלוטין בשפה האנגלית, ואף מתקשים להבין את דבריה של המתלוננת. מצב זה גורם לטעויות ולא-דיוקים רבים בעדותה של המתלוננת, שכן מחסום השפה מתווסף לעובדה שעברות של אלימות מינית לעתים קרובות מתאפיינות בקושי להסביר את הסיטואציה שבה אירעה התקיפה.¹⁶³ הקושי בהבנה פועל גם בצורה הפוכה, ולעתים המתלוננות אינן מבינות את השאלות. במקרים רבים נדרשת נוכחותה של מלווה מארגון סיוע, המסייעת לחוקרת ולמתלוננות להבין זו את זו על מנת להפיק את המרב מהחקירה.¹⁶⁴

יתרה מכך, דברי המתלוננת נכתבים בעברית, ובסיום החקירה היא חותמת על הנוסח של עדותה בעברית, אף שלמעשה היא אינה מסוגלת לקרוא אותו ולהבין את תוכנו. לפיכך בסיום החקירה החוקרות נוהגות להקריא למתלוננות את הנוסח הכתוב בעברית בתרגום לאנגלית, ורק לאחר מכן הן חותמות על הנוסח בעברית.¹⁶⁵ מכאן, ניתן לראות כי נוכחותה של מלווה מארגון חברתי במהלך החקירה יכולה לתרום רבות להסרת מכשול השפה. המלווה אמונה על הניב האנגלי של מהגרות העבודה, ויכולה לגשר על הפער הלשוני בין

159 ריאיון עם ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87. בשל קשיי השפה התקשו העובדות ליצור קשר עם המעסיקים שהן היו אמורות לסעוד, ופוטרו מעבודתן במהרה בשל כך.

160 כך עולה מריאיון עם ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87; ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, לעיל ה"ש 81.

161 ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

162 ראו ס' 2 לחוק סדר הדין הפלילי (חקירת חשודים) התשס"ב-2002. ראו גם ע"פ 1746/00 **ברילב נ' מדינת ישראל**, פ"ד נה(5) 145, 147-148 (2001).

163 ריאיון עם ד"ר ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87.

164 ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

165 ש.מ.

החוקרת למתלוננת. אם עולה הצורך, המלווה יכולה אף לוודא שישנו מתורגמן בחקירה, ושנוסח העדות מוקרא למתלוננת בטרם חתימתה. לסיכום, ניתן לומר שבמצב המיטבי נוכחים בחקירת המשטרה הן מתורגמן מקצועי הדובר את שפת האם של המתלוננת ברמה גבוהה והן מלווה מארגון סיוע, שתדאג לעמוד על זכויותיה. נראה שעדיף שהמלווה תהיה בת קהילתה של המתלוננת, שתוכל להדריך את המשטרה גם בכל הנוגע לתרבותה הייחודית.

(ג) המענה המנהלי לתקיפה המינית

בפני מהגרות עבודה המעוניינות להגיש תלונה נגד מעסיקהן עומדות כמה אפשרויות, פרט להגשת תלונה רשמית במשטרה. הן יכולות לפנות אל הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד התמ"ת, אל רשות האוכלוסין וההגירה במשרד הפנים או אל עובדים סוציאליים מהלשכה הפרטית. יש לציין שתלונות בנושא של אלימות מינית מטופלות הן על ידי משטרת ישראל והן על ידי משרד התמ"ת. בין הגורמים האלה קיימים יחסי עבודה ויחסי מסירת מידע, כך שפקחי רשות האוכלוסין מטפלים בתלונות מנהליות, ומשטרת ישראל בתלונות פליליות. בנוסף, למחלק סע"ר ביחידה הארצית לפשיעה כלכלית במשטרה וליחידת האכיפה של רשות ההגירה מגיע מידע מודיעיני על תקיפות מיניות וגם תלונות של ארגוני הסיוע על כך.¹⁶⁶

עד לאחרונה לא ניתן היה להגיש תלונה על עברות מין או על עברות של ניצול ליחידת האכיפה של רשות האוכלוסין וההגירה, ללא תלונה במשטרה או ללא תצהיר חתום בידי העובדת. לפיכך כאשר הגיע אל ארגוני הסיוע מידע על עברות מין או על עברות של ניצול עובדת שלא הייתה מעוניינת להגיש תלונה רשמית במשטרה לא ניתן היה להגיש תלונה מנהלית. כמו כן, גם במקרים שבהם הוגשו תלונות כנדרש רק חלק קטן מאוד מהתלונות הסתיים בשלילת היתר או בכבילתו.¹⁶⁷ לאחרונה חל שינוי בנושא, והלשכות הפרטיות מחויבות לערוך ביקורים תקופתיים של עובדים סוציאליים אצל מעסיקים סיעודיים

166 לאחר החלטת מפכ"ל המשטרה במאי 2011 על פירוק זרוע סע"ר, הוחלט להקים את "מחלק סע"ר". סע"ר משמע סחר בבני אדם, עושיק ורמייה. להרחבה על מחלק סע"ר ראו האתר הרשמי של משטרת ישראל www.police.gov.il/contentPage.aspx?pid=345&mid=9 (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012). ראו גם בג"ץ 5465/11 יו"ר ועדת המדינה למאבק בסחר בנשים נ' השר לביטחון הפנים (פורסם בנבו, 23.11.2011).

167 מרכז המחקר והמידע של הכנסת, **עברות מין נגד עובדות זרות** (2010) www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02532.pdf (נבדק לאחרונה ב-17.10.2012).

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

הרשומים בלשכות.¹⁶⁸ תלונות על עברות מין בכלל ותלונות המוגדרות כחריגות בפרט, שמדווחות לעובדים הסוציאליים, מועברות לאחראית ללשכות הפרטיות ביחידת הסמך.¹⁶⁹ בהקשר זה, על פי גישת ארגוני הסיוע, הרעיון המרכזי העומד מאחורי דיווח על מעסיק שמוגדר כפוגע, כדי לבטל את אישור ההעסקה שבידיו או להגבילו, הוא הסכמת הנפגעת. אמנם מרבית הארגונים אינם פונים לגורם כלשהו, ובכלל זה למשטרה, ללא הסכמת הנפגעת, מתוך רצון להחזיר את השליטה לידיה.¹⁷⁰ עם זאת, במקרים חמורים שבהם הנפגעת מסרבת להתלונן, מפנה ארגון "קן לעובד" מכתב למשרד התמ"ת שבו מתבקש פיקוח על המעסיק, אך אין מדובר בתלונה רשמית. בשל חוסר נכונותה של הנפגעת להיחשף, לעתים קרובות לא ניתן לטפל בבקשה. פרט לכך, נראה כי הבעיה המרכזית בביטול רישיונות ההעסקה או בהגבלתם היא במקרה שבו הפגיעה המינית מתבצעת על ידי קרוב משפחה של המטופל, למשל בנו או אחיינו, ולא על ידי המטופל כמעסיק הרשמי. במצב זה הבקשה היא להגביל את ההיתר לעובד ממין זכר. עם זאת, במצבים שבהם המעסיק הרשמי היא אישה קשישה והתוקף הוא אחד מבני משפחתה, יש בעייתיות גם בהגבלת ההיתר לעובד ממין זכר, שכן ההעדפה היא שהטיפול בנשים יתבצע על ידי נשים. במקרים כאלה הסיכוי לביטול ההיתר או להגבלתו הוא כמעט אפסי. כך, העובדת, ואלו שיגיעו אחריה, נותרות חשופות לפגיעה מינית.¹⁷¹

לעומת זאת, לאחר הגשת תלונה במשטרה ניתן להקפיד את היתר ההעסקה של המעסיק, אם במסגרת החקירה הפלילית הוחלט להפסיק את העסקת העובדת. שלילה זו מחייבת אישור ועדה מיוחדת, הבוחנת כל מקרה לגופו.¹⁷² עם זאת, רק במקרים נדירים מוגבל היתר ההעסקה של המעסיק. מכאן, מיעוט שלילות ההיתרים הוא אחד הגורמים לכך שהעובדות מפחדות להתלונן ואין להן אמון ברשויות.¹⁷³ מכאן, ניתן להבין כי למרות הקושי העצום העומד בפני מהגרות העבודה בהגשת תלונה למשטרה, הרי זו פעולה מהותית לצורך הגנה על זכויותיהן. ללא הגשת התלונה הרשויות המנהליות מתקשות להתמודד עם התופעה ולמנוע את הישנותה.

168 ש.ש.
169 ש.ש. עם זאת, חשוב להדגיש כי האחראית מציינת שעד כה לא הגיעו אליה תלונות בדבר עברות מין נגד מהגרות עבודה.
170 כך עולה מריאיון עם ד"ר ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87; ריאיון עם סיגל, לעיל ה"ש 100; ריאיון עם עובדת בארגון מסיל"ה, לעיל ה"ש 81.
171 ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.
172 מרכז המחקר והמידע של הכנסת עברות מין נגד עובדות זרות, לעיל ה"ש 13.
173 ש.ש.

3. ניהול התיק על ידי הפרקליטות

בשל הגידול שחל במספר התיקים שהגיעו אל הפרקליטות, נערכה עבודת הסברה על ידי מרכז הסיוע בפרקליטות השונות. אף על פי כן, בדומה לקושי בניהול החקירה במשטרה, גם במהלך "ראיונות מתלוננת"¹⁷⁴ שנערכים בפרקליטות, מחסום השפה יכול להוות מכשול לניהולו התקין של הריאיון.

בנוסף לכך, נדרשת לוגיסיטיקה רבה על מנת לתקשר עם המתלוננת ועל מנת לזמנה לעדויות בבית המשפט. לפיכך לעתים מתקיים שיתוף פעולה בין הפרקליטה המנהלת את התיק לבין פעילות מארגוני הסיוע, שהן בעצמן מהגרות עבודה. הפעילות יוצרות קשר עם המתלוננות ומעדכנות אותן לגבי התפתחות התיק ולגבי מועד ההגעה לבית המשפט.¹⁷⁵ לעתים עולה קושי ליצור קשר עם העדים הנוספים בתיק, פרט למתלוננת. כך, באחד המקרים שעלו בפניי,¹⁷⁶ היו בתיק חמישה או שישה עדים שהם מהגרי עבודה מתאילנד, שעברו עם המתלוננת בעת האירוע. לאחר האירוע פוזרו העובדים במשקים שונים והיה קושי לאתרם ולתקשר עמם בטלפון בשל קשיי השפה. בנוסף, גם המעבידים החדשים חששו לשלוח את העובדים לבדם לבית המשפט, בשל חוסר יכולתם להתמצא ובשל קשיי השפה. לכן חלק מהמעסיקים הביאו בעצמם את העובדים לבית המשפט, ולחלק אחר נשלחו מוניות מיוחדות במימון חריג של משרד המשפטים.

בהקשר זה יצוין כי בשל הקשיים הייחודיים, חלק מהעדים לא הגיעו לראיונות הכנה לעדות, שמתנהלים בפרקליטות בטרם מתן העדות בבית המשפט. בנוסף, חלק מהעדים רואינו טלפונית באמצעות המעבידים, שתקשרו עם העדים בעצמם או דרך גורם שלישי שדובר את שפתם. מצב זה הקשה מאוד על הליך ההכנה לעדות.

נושא נוסף הנוגע לטיפול בתיק בפרקליטות הוא "תעודת העד", שמספקות הפרקליטות המנהלות את התיק למתלוננות. מטרת התעודה היא למנוע את גירושן או את מעצרן של המתלוננות, כל עוד מתנהל ההליך הפלילי. הפרקליטות שראיינתי ציינו כי ציידו את המתלוננות במסמך שבו מצוינת העובדה כי מדובר בעדה בתיק פלילי, ועל כן בכל מפגש של המתלוננת עם הרשויות יש ליצור קשר עם הפרקליטה המטפלת בתיק. בהזדמנויות

174 מדובר בריאיון שעורכת הפרקליטה המטפלת בתיק למתלוננת, בטרם קבלת החלטה על הגשת כתב אישום בתיק.

175 ריאיון עם אליאנא דניאלי, פרקליטה במחוז מרכז (20.2.2011) (להלן: "ריאיון עם אליאנא דניאלי").

176 שם. הריאיון מבוסס על פרשת **בן יהודה**.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

אחדות פנו רשויות ההגירה אל הפרקליטות, על מנת לוודא שאכן המתלוננת היא עדה חיונית בתיק.¹⁷⁷

עם זאת, על פי הנתונים העדכניים, אין בפרקליטות נוהל ייחודי או הנחיות מיוחדות בדבר ניהול התיקים של עברות מין שקרבנותיהן הן מהגרות עבודה, וכל מקרה נבחן לגופו. הפרקליטות מצהירה כי המדיניות היא להימנע מגירוש המתלוננת, כל עוד עדותה טרם נמסרה בבית המשפט,¹⁷⁸ אך אין כל מדיניות הנוגעת לגורלה של המתלוננת במהלך ההמתנה לעדות או לאחר שהעדות ניתנה. ממשטרת ישראל נמסר כי לאחר מתן העדות ניתנת למתלוננת השווהה שלא כדין בישראל אשרת שהייה לחודש נוסף, ובסופו אמורה המתלוננת לעזוב את ישראל.¹⁷⁹ מנגד, על פי המידע מגורמי הסיוע, הפרקליטות דורשת לגרש נשים אלה מיד.¹⁸⁰ כך למשל באחד מפסקי הדין שסקרתי, ציין בית המשפט כי במהלך הזמן הרב שעבר בין הגשת התלונה לבין העברת חומר החקירה לפרקליטות, הפכה המתלוננת מבעלת מעמד חוקי לשווהה בלתי-חוקית בישראל. מכיוון שהמתלוננת טרם העידה, היא נשארה בארץ בחסות המשטרה עד למתן העדות, וגורשה מיד לאחר מכן.¹⁸¹ יצוין כי שלא כמו קרבנות סחר בבני אדם למטרות זנות, הרי למהגרות עבודה שחוו תקיפה מינית, לא מוקנות זכויות כמו סיוע משפטי וביטוח בריאות.¹⁸² עם זאת, חשוב להדגיש כי במקרים שבהם מוצאת המשטרה ראשית ראיה לתלונתה של המתלוננת היא נוטה לאשר את הכנסת המתלוננת למקלט לקרבנות סחר בבני אדם.¹⁸³

- 177 ריאיון עם קרן וקסלר, פרקליטה במחוז מרכז (20.2.2011).
- 178 מרכז המחקר והמידע של הכנסת עברות מין כלפי מהגרות עבודה (2005). www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m01053.pdf (נבדק לאחרונה ב-17.10.2012) (להלן: **עברות מין כלפי מהגרות עבודה**).
- 179 דבריו של רפ"ק דודי פרץ בפרוטוקול ישיבה מס' 154 של הוועדה לקידום מעמד האישה ופרוטוקול ישיבה מס' 52 של הוועדה לבחינת בעיית העובדים הזרים, הכנסת ה-16, webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MGJJUdwb5S8J:www.knesset.gov.il/protocols/data/rtf/zarim/2005-01-18.rtf+&cd=2&hl=iw&ct=clnk&gl=il (18.1.2005) (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).
- 180 שם, דבריו של ניסים פרנג'י מארגון במבלי.
- 181 ת"פ (שלוש פ"ת) 2879/06 **מדינת ישראל נ' מתאני** (פורסם בנבו, 19.3.2007).
- 182 ראו למשל את אתר היחידה לסיוע משפטי של משרד המשפטים www.justice.gov.il/MOJHeb/SiuaMishpati/NosiimBetipulenu/shchar.htm (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012). לעניין זכויות נוספות לקרבנות סחר בנשים ראו מוקד סיוע לעובדים זרים "סחר בבני אדם בישראל" **הספרייה הווירטואלית של מט"ח** (2009) lib.cet.ac.il/pages/item.asp?item=19520 (נבדק לאחרונה ב-2.10.2012).
- 183 מרכז המחקר והמידע של הכנסת עברות מין נגד עובדות זרות, לעיל ה"ש 13.

4. העדות בבית המשפט

בדומה לחקירת המשטרה ובדומה לטיפול בתיק בפרקליטות, גם בעניין עדותן של מהגרות העבודה בבית המשפט אחת הבעיות המרכזיות שעלו בחלק מפסקי הדין היא מחסום השפה. כפי שהוסבר לעיל, במרבית המקרים המתלוננות אינן דוברות הן את השפה העברית והן את השפה האנגלית.¹⁸⁴ לפיכך נמצא כי לעתים נדרשת המתלוננת להעיד בשפה שאינה שפת אמה.¹⁸⁵ אף על פי כן, נראה כי בית המשפט מכיר בקושי הגלום במתן עדות בשפה שאינה שפת אם, ולכן הוא מוכן להתייחס בסלחנות לאי־דיוקים שעשויים להתעורר ממצב זה.¹⁸⁶ כך סבר בית המשפט כי:

”אין לצפות מקורבן עברה, במיוחד עברת אונס, שאינה תושבת המדינה לדייק ולומר באיזה שעה בדיוק אירע כל שלב ושלב... על אף היותה עובדת זרה והקושי שלה לבטא דבריה (היא העידה חלק מדבריה באנגלית), לא ניתן היה למצוא כל סימנים המעידים על חוסר אמינות בעדותה.”¹⁸⁷

בהתאם לאמור לעיל, הלכה למעשה מגלים השופטים אמפתיה רבה כלפי המתלוננות וכלפי מצבן הקשה כמהגרות עבודה.¹⁸⁸ עם זאת, לעתים נוכחותו של מתורגמן יכולה לפגוע בהליך העדות. כך למשל באחד המקרים שצוינו בפניי, נכח במהלך עדות המתלוננת מתורגמן לשפה האנגלית, כנדרש על פי חוק, אף על פי שהמתלוננת דיברה אנגלית ברמה טובה. מכאן, נוכחות המתורגמן דווקא פגעה בהליך מתן העדות, שכן הוא תרגם את דבריה של המתלוננת בצורה אטית וקלוקלת. עקב כך, בשלב כלשהו בחרו השופטים לוותר על שירותיו, ועדותה של המתלוננת נגבתה ישירות מפיה, מהלך שדווקא תרם לעדות במקרה זה.¹⁸⁹ מכאן ניתן ללמוד כי לעתים דווקא ההקפדה על הנהלים יכולה לפגוע בעדות ולהפריע לה. לכן נראה שיש לבחון בכל מקרה לגופו אם יש מקום להשתמש בשירותי מתורגמן, או שמא ניתן להסתפק בעדות ישירה של המתלוננת.

184 בתשעה פסקי דין שנסקרו הדבר צוין במפורש על ידי בית המשפט.

185 עניין **זוהר**, לעיל ה"ש 83.

186 עניין **בן יהודה**, לעיל ה"ש 80.

187 תפ"ח (מחוזי י-ם) 552/08 **מדינת ישראל נ' טהה** (פורסם בנבו, 3.6.2009) (להלן: עניין **טהה**).

188 ריאיון עם ד"ר ענבל וילמובסקי, לעיל ה"ש 87.

189 ש.ם.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

במקרה אחר,¹⁹⁰ במהלך מתן עדות מפי מתלוננת אזרחית סרי לנקה, הובא לאולם בית המשפט מתורגמן לשפה הערבית, שכן המתלוננת עבדה שנים ארוכות במדינות ערב וידעה מעט ערבית. עם זאת, המתלוננת התקשתה להעיד בערבית, ולכן התביעה ביקשה לעבור לשפה האנגלית. הרכב השופטים הסכים לבקשה, אך אף על פי כן העדות התנהלה בקושי רב, וחלק מתשובותיה של המתלוננת לא היו ברורות. מכאן, התבקשו נציגי שגרירות סרי לנקה, ששהו באולם באותה העת, לסייע ולתרגם חלק מהמילים, אך ההגנה התנגדה לבקשה זאת. לכן למעשה רוב העדות, בעיקר בחלקים הנוגעים לתיאור מעשה האינוס, התבססה על הדגמות פיזיות של המתלוננת. עם זאת, השופטים גילו סבלנות רבה כלפי קשיי השפה של המתלוננת.

בדומה לכך, בפרשת **בן יהודה**¹⁹¹ עדותה של המתלוננת נערכה בשפה התאית, באמצעות מתורגמן מטעם בית המשפט. המתורגמן הבהיר בתחילת העדות כי הוא למד את השפה התאית באמצעות קלטות, במהלך טיול שערך בתאילנד. מכאן, הוא התקשה לתרגם מונחים ומושגים הנוגעים לעברות מין ומעשים מיניים. לפיכך לאחר יום העדויות הראשון ביקשה הפרקליטה לשלוח את קלטות הדיון לתרגום נוסף.

למרות ההבנה שמגלה בית המשפט לקשיי השפה של המתלוננות, חסרה התמודדות מערכתית מקיפה עם הבעיה. העדתן של מתלוננות בשפות זרות מקשה מאוד על בית המשפט להתרשם מהעדה, והעדתן ללא נוכחות של מתורגמן מקצועי בשפה הרלוונטית מגביר אף יותר קושי זה. נראה כי פתרון הולם לבעיית השפה הוא העמדה של מערכת מתורגמנים מקצועית, בשפות הנחוצות, לרשות רשויות השפיטה והאכיפה. אין ספק שזה גם יקל מאוד את החוויה הקשה שעוברת המתלוננת במהלך ההליך.

העיכוב הרב בקביעת מועדי הדיונים בבית המשפט גורם לכך שעדים מרכזיים, ולעתים גם המתלוננת עצמה, אינם בישראל עוד כאשר מתבקשת עדותם בבית המשפט. לעתים תבחר מהגרת העבודה הנפגעת להישאר בישראל לצורכי פרנסתה,¹⁹² ולעתים תעדיף לחזור לארץ מולדתה ולנסות להשתקם במחיצת קרוביה.¹⁹³ מכאן, במקרים מסוימים נוטה הפרקליטות לבקש ביצוע הליך לגביית עדות מוקדמת, לפי ס' 117 לחוק סדר הדין הפלילי.¹⁹⁴ הליך זה חיוני גם כאשר מתעורר חשש כי בשל התמשכות ההליכים ייתכן קושי

190 ריאיון עם שני וייל, פרקליטה במחוז צפון (4.11.2010) (להלן: "ריאיון עם שני וייל").

191 ריאיון עם אליאנא דניאלי, לעיל ה"ש 175.

192 עניין **טהה**, לעיל ה"ש 187.

193 עניין **יעיש**, לעיל ה"ש 80, פס' 2 לפסק דינו של הנשיא (בדימוס) גלעדי.

194 חוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982.

עתידי באיתור המתלוננת.¹⁹⁵ יש לציין שתופעה זאת אינה ייחודית למתלוננות בלבד, והיא אופיינית גם לעדים אחרים במשפט. כך, במקרה אחד ציין בית המשפט כי במועד ניהול החקירה חברותיה של המתלוננת, שיכלו להעיד על מצבה הנפשי עובר לפגיעה בה, כבר עזבו את הארץ, ועל כן לא ניתן היה לתשאלן.¹⁹⁶

יצוין עוד כי חלק מהפרקליטות שראיינתי הצביעו על קושי של המתלוננת והעדים להעיד בבית המשפט, בשל השוני התרבותי של מהגרי העבודה. באחד המקרים למשל התקשתה המתלוננת להעיד בחקירה הנגדית ביום העדות הראשון, ולכן העידה באופן לא ברור ולא קוהרנטי. עם זאת, ביום השני של העדות חל שיפור ניכר והיא העידה באופן ברור יותר. הסיבה לקושי להעיד נבעה מכך שהמתלוננת היא בחורה פשוטה מאוד, ולכן התקשתה להתמודד עם שאלותיו המכשילות של הסנגור. במקרה זה ניכר השוני בעדות בין מתלוננת זאת, שלא הייתה אסרטיבית, לבין מתלוננות אחרות, ישראליות. במקרים רבים תכונה זו מאפיינת את השכבות החברתיות הנמוכות באוכלוסייה. למעשה ככל שהמתלוננת מגיעה משכבה חברתית גבוהה יותר, כך גוברת האסרטיביות שלה על גבי דוכן העדים. כך למשל בפרשת **בן יהודה**¹⁹⁷ מהגרי עבודה התקשו אף הם להעיד בפתיחות על נושאים הנוגעים למין ולאלימות מינית. אחת מעדות התביעה אף הוכרזה כעדה עוינת, שכן היא לא חזרה במהלך המשפט על אותם הדברים שאמרה במשטרה. נראה היה כי העדה התקשתה לדבר באולם המשפט על נושאים הנוגעים למין, ושללאחר ההכרזה עליה כעדה עוינת היה לה קל יותר להשיב על שאלות התביעה. זאת, משום שהשאלות היו מנחות, ולא נדרש ממנה להגיד בעצמה חלק מהדברים שנגעו לאירוע המיני.

למרות קשיים אלה חשוב להדגיש כי מהחומר שנאסף עולה שברוב המקרים המתלוננת מגיעה מתורגלת ואינה חוששת לספר את סיפורה על דוכן העדים, שכן היא מגיעה למתן העדות לאחר שסיפורה את סיפורה מספר רב של פעמים, לגורמים שונים.¹⁹⁸ אחת הסיבות לכך היא שבתרבותן של מתלוננות אלה אדם אינו נוהג לשוחח על הסיבות לחששותיו.¹⁹⁹ לפני עדותה של המתלוננת נערך מפגש הכנה, שבו מבהירה הפרקליטה המטפלת למתלוננת את הפרוצדורה, את אופן ניהול ההליך הפלילי ומתן העדות. ייתכן בהחלט שההבהרה הזאת מסירה מעט מחששותיה של המתלוננת בנוגע לעדות בבית המשפט.

195 ת"פ (שלום ת"א) 8417/99 מדינת ישראל נ' רוזליו (פורסם בנבו, 24.3.2002).

196 עניין מתאני, לעיל ה"ש 181.

197 ריאיון עם אליאנא דניאלי, לעיל ה"ש 175.

198 ריאיון עם עידית, לעיל ה"ש 79.

199 ריאיון עם שני וייל, לעיל ה"ש 190.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

ו. סיכום

במאמר זה הצגתי את מאפייני תופעת האלימות המינית כלפי מהגרות עבודה בישראל ואת ניהולו של ההליך הפלילי בהקשר הזה.

ראינו כי כיום בישראל ישנה אוכלוסייה גדולה של מהגרי עבודה, שבמרביתה מורכבת מנשים. אוכלוסייה זו סובלת מקשיים רבים, האינהרנטיים למעמדה כאוכלוסיית מהגרי עבודה, כגון תלות מוחלטת כמעט במעסיק, מדיניות ממשלה עוינת ובדידות. בהיותן נשים נאלצות מהגרות עבודה להתמודד גם עם אלימות מינית כלפיהן. במאמר זה הראיתי כי ניתן לאפיין את מהגרות העבודה שחשופות לאלימות מינית בכמה דרכים. אלו נשים שמוצאן ממדינות מזרח אסיה, טווח גילן נע בין עשרים לארבעים והן עובדות לרוב בסיעוד או במשק בית. כמו כן, הראיתי כי התמודדותן עם תופעת האלימות המינית ונכונותן לדווח על פגיעות שחוו, מושפעות באופן ניכר מהקשיים הכרוכים בהיותן מהגרות עבודה, כמו למשל היעדר מערכת תמיכה חברתית, הבדלי תרבות ותפיסותיהן לגבי הרשויות בארצות מוצאן. למתלוננות תלות קיומית במעסיק ומסגרת עבודה נוקשה, בעיקר במקצועות הסיעוד. שילוב קשיים אלה יחד עם הצורך להחזיר הלוואות שלוו והצורך לפרנס את משפחותיהן, יוצר תמריץ שלילי להתלונן על פגיעות מיניות, הנובע מחשש מפני גירוש ואבדן מקור הפרנסה. בהקשר הזה ציינתי כי לצורך הפנייה למשטרה נדרש במקרים רבים עידוד וסיוע של גורם חיצוני שבו נותנת הנפגעת אמון. כמו כן, לעתים נדרשת אף הבהרה בנוגע להפרדה הקיימת בין יחידת המשטרה העוסקת במעצרים ובגירושם של מהגרי עבודה, לבין היחידות הפועלות לאכיפת החוק הפלילי. לעתים, כל אלה לא יועילו, והפחד מפני הרשויות יהיה כה גדול עד שהנפגעת תבקש, בכל מחיר, להימנע מפנייה לרשויות, ותבחר להתמודד לבדה עם הפגיעה.

למעשה ניתן לראות כי שילובם של מאפיינים סוציולוגיים, מדיניים ותרבותיים מונע מהנפגעות לפנות לרשויות. בעקבות זאת, מדי שנה מוגשות מעט מאוד תלונות למשטרה מצד מהגרות עבודה שחוו פגיעה מינית. לכן, כפי שעולה ממאמר זה, ממדיה האמיתיים של תופעה זאת טרם נחשפו, ונראה כי למרות מיעוט התלונות והשיח בנושא מדובר בתופעה רחבת היקף.

עוד הראיתי כי ניהולו של ההליך הפלילי מושפע רבות מכך שהמתלוננת היא מהגרת עבודה. כך לדוגמה פרט לקשיי שפה וקשיים אופרטיביים בניהול ההליך הפלילי, מקבלות המתלוננות גם יחס שונה מהרשויות, ואין נהלים ברורים להתמודדות עם מקרים מעין אלה. בהתאם, גם הרשויות המנהליות אינן ערוכות להתמודד עם עברות מין כלפי מהגרות עבודה שלא מעוניינות להגיש תלונה רשמית.

מכאן, נראה שעל מנת להגן על זכויות מהגרות העבודה שחוו פגיעה מינית ועל מנת לוודא את תקינות ניהול ההליך הפלילי, על הרשויות לאמץ שינויים מהותיים בנוהלי העבודה.

ראשית, ראוי שהעובדות יעברו הדרכה והכנה לעניין השוני התרבותי, זכויותיהן ואפשרויות הסיוע הקיימות, עוד בטרם הגעתן ארצה. כך, ראוי שיימסר להן, ולא למעסיקהן, מידע בשפתן על אודות הפעולות שבאפשרותן לנקוט משנפגעו מינית. בנוסף, טרם הגעתן לישראל יש מקום להפעיל מערכות הסברה בחו"ל באמצעות חברות כוח האדם המעסיקות את העובדות בישראל, וליידען בדבר זכויותיהן. בנוסף, בהגיען יש להעמיד עבורן איש קשר אזורי, שיבסס עמן יחסי אמון ושאליו יוכלו לפנות בכל בעיה. כמו כן, יש צורך לבחון את חוזה העבודה של עובדות הסייעוד.²⁰⁰ בחינה זו עשויה להוביל לגילוי בטרם עת של סעיפים לא חוקיים בחוזה ולצמצם את חשיפתן לאלימות מינית. משהחלה מהגרת העבודה בעבודתה, על המדינה להקצות משאבים על מנת לקיים פיקוח הדוק על המעסיקים ועל תנאי ההעסקה. כך למשל יש צורך בביקורת חודשית, לכל הפחות, הן על המעסיקים בתחום הסייעוד והן על מהגרת העבודה. בנוסף, ניתן לערוך ביקורות פתע מעת לעת. הביקורת תכלול ביקורים קבועים של נציג ממשלתי, שאינו משתייך לחברה שמעסיקה את העובדת, בבית המעסיק ושיחות עם העובדת. זאת, על מנת לוודא כי המעסיק אינו מנצל את מצוקותיה של העובדת ושומר על זכויותיה. ברור כי ביקורת כזאת לא תמנע לחלוטין אלימות מינית כלפי מהגרות העבודה העוסקות בתחום הסייעוד. עם זאת, לטעמי, יש בה כדי להרתיע מעסיקים ובני משפחותיהם מפני פגיעות בעובדת. בנוסף, העברת הביקורת תהווה מוקד לתלונות ולפניות מצד העובדת. כמו כן, יש צורך ליצור מנגנון שיאפשר הרחקת קרובי משפחה של המעסיק המטופל מהעובדת. כך למשל ניתן לחייב את המעסיק לשחרר את העובדת להפסקה שבמהלכה תוכל לשהות מחוץ לבית, בעת שקרובי המשפחה מבקרים בבית המעסיק.

בנוסף, גם בהקשר של ניהול ההליך המשפטי נדרשת התמודדות מערכתית של הפרקליטות והמשטרה יחדיו, בעזרת גיבוש מדיניות אחידה לטיפול בקרבנות אלימות מינית, שהן מהגרות עבודה, לאחר מתן עדות. כפי שציינתי לעיל, החשש מפני גירוש הוא אחד המניעים המרכזיים להימנעותן של נשים אלה מהגשת תלונה במשטרה בדבר האלימות המינית שחוו. כך, גיבוש מדיניות שתאפשר לנשים אלה תקופת הסתגלות תקל את חששן

200 מרכז המחקר והמידע של הכנסת עברות מין נגד עובדות זרות, לעיל ה"ש 13. הצעה זאת הועלתה שם.

אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה בישראל בראי ההליך הפלילי

זה, ותאפשר לממש את הזכויות המוקנות לנשים אלה בחוק זכויות נפגעי עברה.²⁰¹ תקופה זאת תאפשר להן להגיש תביעה נזיקית לאחר מתן גזר הדין להרשעת הפוגע, והן אף יוכלו לגבות את הפיצוי בעודן בישראל. יש לקבוע בחקיקה כללים ברורים לגבי אשרות השהייה שיהיו למתלוננות הממתינות לעדותן ושאיבדו את מעמדן החוקי זה מכבר. אשרה שכזאת צריכה לכלול מתן אפשרות למתלוננת לעבוד במהלך התנהלות ההליך הפלילי, על מנת שתוכל להמשיך ולהתפרנס. עוד יש לאפשר לנפגעות לקבל סיוע ממשלתי בתקופת ההמתנה לעדות ואף לאחריה, כגון מזון, קורת גג וטיפול רפואי. כמו כן, נראה שיש להעמיד תקציב מיוחד לפעילויות הסברה בקרב אוכלוסיית החוק על אודות התרבות השונה של מהגרות העבודה, יחסן לעברות מין והתנהלותן בהקשר הזה בשל הקשיים הכרוכים במעמדן.

כמו כן, חשוב לקבוע נוהלי עבודה ייחודיים, הקשורים לקשיים הלוגיסטיים בחקירתן ובהעדתן של מהגרות העבודה, כמו למשל מחסום השפה, קושי להגיע לחקירות, לפרקליטות, לבתי המשפט וכדומה. בנוסף, אף שזו לא בעיה הנוגעת רק למהגרות עבודה, יש מקום לנהל את ההליך הפלילי מהר ככל הניתן. זאת, משום שעבורן ההתמודדות עם ההליך הממושך קשה יותר בשל בדידותן ובשל הקושי לתמרן בין עבודתן לבין ההליך המשפטי. גם לארגוני הסיוע החברתיים תפקיד משמעותי במיגור תופעת האלימות המינית כלפי מהגרות העבודה. נראה ששינוי מהותי במעמדן של מהגרות העבודה ומיגור תופעת האלימות המינית כלפיהן יוכל לצמוח רק ממקום של מודעות חברתית לתופעה האנושית הייחודית של הגירת העבודה, ומתוך הכרה בכך שמדובר באוכלוסייה חלשה ופגיעה ביותר. חשוב לפרסם מקרים בדבר אלימות מינית כלפי מהגרות עבודה, משום שהפרסום בדבר ההעמדה לדין פלילי והענישה עשוי להרתיע אנשים מלנצל אוכלוסיות חלשות, ביניהן גם את מהגרות העבודה.²⁰²

לסיום, פסק דין שניתן לאחרונה בבית המשפט העליון ממחיש בצורה הטובה ביותר את היעדרו של השיח בנושא האלימות המינית כלפי מהגרות עבודה, ואת חוסר ההכרה המהותי במצבן הקשה.²⁰³ בפרשה זו ערער הנאשם על חומרת העונש שנגזר עליו לאחר שהורשע בעברות של אינוס ושל מעשה מגונה כלפי מהגרת עבודה שהעסיק. בית המשפט העליון ציין כי הערכאה קמא קבעה בהכרעת הדין שיש לזקוף לחובת הנאשם גם את ניצול חולשתה של המתלוננת, שהייתה תלויה בחסדיו באופן מוחלט, וגם את האימים שהשמיע

201 חוק זכויות נפגעי עברה, התשס"א–2001. ראו גם מרכז המחקר והמידע של הכנסת עברות מין כלפי מהגרות עבודה, לעיל ה"ש 178.

202 ריאיון עם אליאנא דניאלי, לעיל ה"ש 175.

203 ע"פ 9409/09 בן יהודה נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 28.3.2011).

כלפיה.²⁰⁴ כמו כן, בית המשפט העליון הדגיש כי חומרתה של הפגיעה המינית גוברת כשמדובר בקבוצות חלשות, ביניהן קבוצת הזרים מהגרי העבודה, אשר נדמה כי לעתים קרובות מדי בעיני רבים רווחתם זניחה ושולית, ונדמה שהם חשופים יותר לניצול. זאת, לנוכח מעמדם הארעי, ומאחר שאינם מכירים כראוי את הארץ ואת שפתה.²⁰⁵ למרות זאת, קבע בית המשפט העליון שבשל גילו ועברו הנקי של המערער, חקלאי ומתנדב במשמר הגבול בן כ-60, יש להפחית את עונשו. לדעתי, בהכרעה זו ניכרת יותר מכל ההבנה כי תפיסותינו החברתיות והמשפטיות אינן נותנות מעמד ראוי לחולשות הנובעות ממעדרן של מהגרות העבודה ככאלה וכי הדרך להפנמת מצוקתן האמתית של נשים אלה עודנה ארוכה.

204 שם, בעמ' 6.

205 עניין **בן יהודה**, לעיל ה"ש 203, בעמ' 17.