

מהו המודל הראוי לשירות נשים בצה"ל?

פנינה שרביט ברוך

במערכת הבחירות האחרונה בישראל זכתה סוגיית גיוס החרדים לצה"ל, תחת הכותרת של "השוויון בנטל", לתשומת לב רבה. לנושא זה השלכות ישירות על שירות הנשים בצה"ל, בשל הדרישות המועלות להפרדה בין החיילים החרדים לנשים במסגרת השירות הצבאי. למרות זאת, היבט זה של הנושא לא זכה כמעט לדיון ציבורי, ויתר על כן, כאשר הוקמה ועדת השרים לליבון נושא גיוס החרדים בראשות השר יעקב פרי¹ לא שולבה בו שרה אישה, אלא לאחר מחאה מצד ארגוני הנשים.² בעקבות המחאה מונתה השרה לימור לבנת לחברה בוועדה, שביזמתה ובדחיפתה התקיים דיון בהיבט זה של הנושא במסגרת הוועדה, בהשתתפות תא"ל (מיל') גילה כליפי-אמיר, ששימשה בעבר יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים (יוה"ל"ן), ואנוכי.³ בעקבות הדיון נכלל בסיכום הוועדה סעיף שלפיו ייעשה גיוס החרדים באופן שלא יפגע במעמדן של הנשים בצה"ל, ולהצעת החוק שנדונה בוועדה הפרלמנטרית בראשות חברת הכנסת איילת שקד⁴ הוכנסה הוראה בנושא. סעיף זה נכלל גם בנוסח הסופי של החוק, סעיף 26, הקובע כי: "לא ייפגע מעמדה ושילובה של יוצא צבא אישה בשירות ביטחון בשל שירותם של בוגרי ישיבות ומוסדות חינוך חרדיים בשירות ביטחון לפי פרק זה".⁵ הוראה נוספת הנוגעת לשירות הנשים ואשר נכללה בהצעת החוק היא ההצעה להאריך את שירות הנשים ב-4 חודשים ל-28 חודשים, זאת במקביל לקיצור משך השירות של הגברים מ-36 ל-32 חודשים. הצעה זו קיימת גם בנוסח הסופי של החוק, אך יישומה נדחה למועד מאוחר יותר, כפי שיבואר בהמשך.

הקדמה זו ממחישה מספר מאפיינים של סוגיית שירות הנשים בצה"ל: ראשית, הנושא נתפס כשולי. יש תמיד נושאים מרכזיים יותר על סדר היום הישראלי בכלל ובתחום הביטחוני בפרט – כך במקרה דנן, הסוגיה נדונה בשולי הנושא העיקרי של גיוס החרדים; שנית, הנושא מקוטלג כנושא "סקטוריאלי", המעניין בעיקר נשים. אלמלא פועלה של השרה לבנת, ספק אם הנושא היה מקודם בממשלה. גם בכנסת הועלה הנושא בעיקר מכיוונו של ארגוני נשים וחברות כנסת. הגברים לעתים תומכים

ומגבים, אך נדיר שהם יוזמים בתחומים אלה; שלישית, השיח יוצא מנקודת מבט שיש להגן על הנשים ולאזן בין זכויותיהן לבין האינטרסים של מערכת הביטחון. במילים אחרות, הימצאותן של הנשים בצבא נתפסת במידה מסוימת כ"נטל", מחסום למימוש האינטרסים הלאומיים. כך, גיוס כל החרדים מוגדר כאינטרס חיוני, כאשר מולו ניצבות זכויות הנשים ומתן מענה לצורכיהן בתור נטל שעלול לפגוע במימוש האינטרס העיקרי. מאפיינים אלה משליכים באופן ישיר על המוטיבציה של נשים לשרת בצה"ל. נשים, ככל אדם, אינן מעוניינות להיות במקום שבו הן מרגישות "שוות פחות". הגברת המוטיבציה לשירות נשים שלובה, אם כך, בסוגיה הרחבה יותר של קידום מעמדן של הנשים בצה"ל. השאלה היא מהן דרכי הפעולה הנכונות לקידום נושא זה. דרך אפשרית אחת היא באמצעות שיח זכויות, קרי, הדגשת זכותן של נשים לשוויון ולהזדמנות שווה. לשם מימוש זכות זו יש לפעול באמצעות ערוצים ציבוריים, באמצעות ארגוני נשים, פוליטיקאיות ונשות תקשורת, ובמקביל בערוצים משפטיים, כמו בג"ץ. זוהי דרך פעולה לגיטימית וחשובה, אשר סייעה בהשגת רוב ההתקדמות בתחום עד היום. בולט במסגרתה פסק הדין בבג"ץ אליס מילר שהגישה שדולת הנשים לפני כעשרים שנה, אשר הוביל לפתיחת קורס טיס בפני נשים.⁶ דרך שנייה היא באמצעות שיח של אינטרסים, קרי, הפנמה ששירות נשים בצה"ל הוא אינטרס של המערכת. באופן זה הדיון לא ימוסגר כדיון על איזון בין ביטחון המדינה לבין זכויות הנשים, אלא שמירה על זכויות הנשים בצה"ל תיתפס כמקדמת בפני עצמה את האינטרסים הבסיסיים של צה"ל ושל המדינה. יתרונה של דרך פעולה זו שהיא אינה יוצאת מנקודת מבט של האישה הפסיבית שיש להגן על זכויותיה, אלא נקודת המוצא היא שטובת הנשים חופפת את טובת המערכת, ויש אינטרס משותף בקידום הנושא. מובן שדרך פעולה אחת אינה מוציאה את השנייה, אלא ניתן ורצוי לפעול בשתייהן במקביל.

גיוס הנשים לצה"ל מקום המדינה ועד היום – התפתחויות מרכזיות

עם הקמת צה"ל התקבלה החלטה לגייס נשים והוקם חיל הנשים, מתוך התפיסה כי זהו "צבא של גברים שנשים עוזרות בו". בהתאם, 70 אחוזים מהנשים שירתו כפקידות ובתפקידי עזר "מסורתיים". עד אמצע שנות השבעים של המאה הקודמת היו 44 אחוזים ממקצועות השירות בצה"ל סגורים בפני נשים. משנות השבעים עד שנות התשעים החל מהלך מסיבי של בניין הכוח, שבמסגרתו הופנו יותר גברים לתפקידי לחימה והוטבע המונח "נשים חליף גברים", שמשמעו הכשרת נשים לתפקידים מקצועיים לשם פתרון בעיות כוח אדם בתפקידים שפינו הגברים (מדריכות לחימה, נשקיות, נהגות, מכונאיות מטוסים, קשריות ועוד). החל מאמצע שנות התשעים ובעקבות בג"ץ אליס מילר שפורסם בשנת 1995, החל השירות הצבאי להיתפס כעניין של זכויות

וגברה הדרישה לשוויון הזדמנויות רשמי, תוך דחיית תירוצים ביורוקרטיים וכלכליים כהצדקות לאי-מימוש השוויון.⁷

בשנת 2007 מינה ראש אגף משאבי אנוש דאז, האלוף אלעזר שטרן, ועדה בראשות אלוף (מיל') יהודה שגב – שהיה בעבר ראש אכ"א – ובהשתתפות קצינות וקצינים בכירים ונציגי אקדמיה, שנועדה לעסוק בעיצוב שירות הנשים בצה"ל בראיית העשור הבא. הוועדה הגישה את מסקנותיה בספטמבר 2007, ובהן המלצות מרחיקות לכת שנועדו להביא לשוויון מהותי בין גברים ונשים בצה"ל. למרבה הצער, חלק ניכר מן ההמלצות הללו לא יושמו עד היום.

כיום מהוות הנשים כ-30 אחוזים מכלל המשרתים. מעל 40 אחוזים מהנשים אינן מתגייסות, ובהן החרדיות (למעט מספר מצומצם ביותר), רוב הדתיות, הערביות, הדרוזיות, נשים המצהירות באופן כוזב על היותן דתיות ואלו שלא התגייסו מחוסר התאמה.⁸ לפי דובר צה"ל – 92 אחוזים מהתפקידים בצה"ל פתוחים כיום בפני נשים,⁹ אולם בפועל, רבים מהתפקידים שפתוחים לנשים ברמה התיאורטית לא באמת מאוישים על ידי נשים. תפקידים שנחשבו גבריים מאוישים על ידי נשים בשיעור של 28 אחוזים.¹⁰ יש עדיין תפקידים שאין בהם כלל נשים או שיש מעט מאוד, והכוונה אינה בהכרח רק ליחידות קרביות מובהקות כמו סיירות ויחידות חי"ר, שאינן פתוחות כלל לנשים. מצד שני, בתפקידי מנהלה שנחשבו בעבר נשיים יש כיום חלוקה שוויונית לעומת העבר, וגברים רבים מתפקדים כפקידים.¹¹ על אף התקדמות זו, בעוד בקצונת החובה נשים מהוות כ-50 אחוזים, ככל שעולים בדרגות פוחת אחוז הנשים: כ-25 אחוזים בדרגות סרן ורב-סרן, 13 אחוזים בדרגות סא"ל, וכשעולים לדרגת אלוף-משנה ניתן למצוא רק 24 אלופות-משנה, שלוש תת-אלופות ואלופה אחת (מתוך מאות קצינים בדרגת אל"מ ומעלה).¹²

מיצוי כוח האדם הנשי בצה"ל ומשך השירות

הצעות ופתרונות לשינוי השיח הציבורי ולתפיסתן של נשים בצה"ל כגורם שיש לטפח בגלל אינטרס מערכתי ביטחוני ניתן למצוא בדוח שגב. דוח הוועדה ממליץ על קידום משמעותי של שילוב נשים בצה"ל, כאשר נקודת המוצא שלו אינה מתבססת על הנמקה של מימוש זכות הנשים לשוויון, אלא על הרציונל של מיצוי משאבים נכון יותר, שיתרום גם לנשים וגם לצבא. הגשמת חזון זה, כדברי הדוח, צריכה להיעשות דרך שינוי העיקרון של מיצוי כוח האדם לעיקרון "האדם הנכון במקום הנכון", שעל פיו "גברים ונשים ימוצו בשירות באופן זהה, לפי קריטריונים ענייניים המשקפים את צורכי צה"ל, את מרצם, יכולותיהם, ותכונותיהם האישיות של המתגייסים, ולא את מינם". לשם כך ממליץ דוח שגב לאחד את מערכות כוח האדם ולהשוות את משכי השירות של נשים וגברים בצה"ל.¹³

כדי לממש את החזון של דוח שגב נדרש, אפוא, לאחד את מערכות כוח האדם, ובראשן מערכות המיון והשיבוץ, למערכת אחידה. כיום קיימים פערים כאשר גברים ונשים עוברים תהליכי מיון נפרדים ושונים. עם זאת, בהאחדת מערכות אין די. כדי שיהיה שינוי ממשי נחוץ שתהיה השוואה של משכי השירות של גברים ונשים המשרתים באותם תפקידים. כל עוד קיים פער משמעותי באורך השירות, נשים אינן משובצות ברוב המוחלט של התפקידים המשמעותיים שמחייבים הכשרה ממושכת. אמנם קיימת, בחלק מן המקרים, אפשרות לנשים להתנדב להארכת משך השירות ולהשוותו לזה של גברים – ואז להגיע לתפקידים אלה – אולם אין זה פתרון מערכתי, שכן הוא מטיל על הנשים הצעירות נטל משמעותי של קבלת החלטה לא קלה להתנדבות ממושכת. בנוסף, מבחינת המערכת, אין אפשרות לצפות כמה נשים יסכימו להתנדב, ולכן אי-אפשר להתבסס על כוח האדם הנשי, ואין טעם להשקיע בהתאמות הנחוצות לשם קליטתן ביחידה (כמו מגורים מתאימים, התאמות של משקל הצידוד וכדומה), כך שבפועל יש תפקידים שנותרים חסומים גם למתנדבות.

כאמור, הסוגיה של הארכת משך השירות של נשים עלתה לדיון במסגרת דיוני ועדת שקד שעסקה בגיוס החרדים. במסגרת הצעת החוק נכללה הצעה לקצר את משך השירות של הגברים ל-32 חודשים, ולהאריך את משך השירות של הנשים ל-28 חודשים. המשמעות היא שהפער בין משך שירות החובה של הגברים והנשים היה מצטמצם ל-4 חודשים בלבד. ראשת אכ"א דאז, אלוף (מיל") אורנה ברביבאי, הסבירה בדיון בכנסת שעל מנת לאפשר את הקיצור של שירות הגברים נדרש להאריך את שירות הנשים, כי אחרת ייווצרו פערי כוח אדם שאינם ניתנים לגישור. כלומר, הארכת שירות הנשים הייתה יוזמה של צה"ל למימוש האינטרסים של המערכת. נציגי צה"ל הבטיחו במסגרת דיוני הוועדה כי אם יוארך משך השירות, יושוו כמעט לגמרי תהליכי המיון והשיבוץ של גברים ונשים לרוב התפקידים. בנוסף, אפשר יהיה לתקן נשים לתפקידים שונים שמחייבים כיום התנדבות בשל משך ההכשרה הארוך, כך שבפועל נשים ישובצו בתפקידים משמעותיים נוספים (בלי צורך בהתנדבות מצידן). עם זאת, נציגי הצבא לא הסכימו להתחייב מראש להשוות כבר כעת את תהליכי המיון, התקינה והשיבוץ, לפני שתעבור החקיקה.

במסגרת הדיונים בוועדת שקד על ההצעה להאריך את שירות הנשים עלו קולות שונים, שהתייחסו לנושא מהיבטים שונים:¹⁴ בקרב חלק מהמתנגדים להצעה המניע היה אידאולוגי. כך, עמדתם של חלק מנציגי הציונות הדתית שהשתתפו בדיוני הוועדה הייתה שנוכחות נשים בצה"ל רק מחלישה את הצבא, ומונעת את המימוש של "והיה מחננו טהור". אחרים התנגדו מנימוקים של הגנה על הנשים, כך, למשל, חברת הכנסת מרב מיכאלי הביעה עמדה שלפיה אין מקום להאריך את משך השירות של נשים כל עוד הצבא אינו מבטיח שוויון מלא לנשים, שבמסגרתו יש לפתוח את כל התפקידים

לנשים, כולל תפקידי הלחימה, ולבצע שינוי מהותי באופן תפיסת מקומן של נשים בצה"ל. דעה נוספת שהושמעה נגד ההצעה, למשל על ידי חבר הכנסת אלעזר שטרן (ראש אכ"א לשעבר), גרסה שאין מקום להאריך את משך השירות של הנשים, כי המשמעות היא להטיל נטל גדול יותר על מי שכבר משרתות, שהן רק כמחצית מן הנשים, במקום להתמקד בהרחבת העוגה ובהכנסת גורמים שאינם משרתים לתוך המעגל.¹⁵ הוצע שהדרך לאפשר שילוב נשים בתפקידים נוספים היא הקצאת תקני קבע ביחס לתפקידים שמחייבים משך שירות ארוך יותר, ולא הארכת השירות הסדיר. המצדדים בהצעה סברו שיש מקום לבצע כבר עכשיו את ההארכה, ובהמשך להגיע להשוואה של משכי השירות. הנימוק המרכזי של התומכים בגישה זו היה שביצוע השינוי הבסיסי הדרוש כרוך בחקיקה, תוך הקפדה שהצבא יממש את התחייבותו להשוות את מסלולי השיבוץ והתקינה, יאפשר להניע את המערכת לעבר יתר שוויון הזדמנויות לנשים כבר עכשיו, במקום לחכות שהמערכת תשתנה ורק אז להשוות את משכי השירות. אמנם קיים החשש שבסופו של דבר יאריכו לנשים את השירות ללא הבטחת שוויון ההזדמנויות שלהן, אבל הטענה היא שזהו סיכון מחושב שיש להסתכן בו. היות שהצבא התחייב במפורש להשוות את מסלולי המיון והשיבוץ, ניתן יהיה אחר כך לבקר אותו ואפילו לתקוף בהליכים משפטיים אי-עמידה בהתחייבות זו. נקודת המוצא של עמדה זו היא שכל עוד יש פער משמעותי במשך השירות של נשים וגברים, לא יהיה שוויון ביניהם בצבא. נשים לא ישובצו בתפקידים משמעותיים וימשיכו להיחשב "סוג ב'", כפי שכינתה זאת ראשת אכ"א לשעבר. הרעיון של תקני קבע נשמע מבטיח, אבל הסיכויים שיקצו תקציבים לצורך זה, בפרט בעידן של קיצוצים בתקציב הביטחון, הם קלושים. גישה זו משקפת את עמדת, כפי שאף הצגתי בדיון בוועדה. יש לציין כי הדיון האמור מתחבר לשאלה אם יש לעבור בצה"ל לשירות דיפרנציאלי, קרי, לקבוע אורך שירות שונה לתפקידים שונים, כפי שהומלץ בדוח שגב. אחד הנימוקים של המתנגדים להארכת משך השירות של הנשים הוא שגם כך השירות הצבאי מהווה בזבוז זמן לרבים מהמשרתות (והמשרתים) בו, ולכן אין מקום להאריך פרק זמן זה במקום לשחרר את כוח האדם למעגל הלימודים והעבודה, שם תרומתו תהיה רבה יותר. קיומו של שירות דיפרנציאלי, לפי תפקיד ומעריך ולא לפי מגדר, יפתור קושי זה. השאלות כבדות המשקל שמעוררת הסוגיה של שירות דיפרנציאלי מחייבות דיון נפרד. לענייננו, בין אם משאירים אורך שירות אחיד לכל התפקידים ובין אם קובעים שירות דיפרנציאלי לפי תפקידים, הנקודה הרלוונטית היא להסיר את האבחנה על בסיס מגדרי, כך שבמקום סעיפים נפרדים על גיוס גברים ונשים יהיה בחוק סעיף אחד שעוסק בגיוס יוצא צבא, שיחול ללא תלות במינו של המתגייס.

בסופו של דבר לא הוארך משך השירות של הנשים בשלב זה. אמנם הוכנס סעיף הקובע הארכה של ארבעה חודשים בשירות הנשים, ואף קובע כי שר הביטחון רשאי

לקבוע כי יושוו הליכי האבחון, המיון והשיבוץ, אולם כניסתו לתוקף של הסעיף הותנתה בהתקנת תקנות בנושא שאפשר יהיה להביאן לאישור ועדת החוץ והביטחון רק החל מיולי 2016 ועד יולי 2019.¹⁶ משמעותו של הסדר מוזר זה, היא דחיית הרעיון, לפחות לפי שעה. יש לקוות כי אכן מדובר רק בדחייה, וכי בסופו של דבר יותקנו התקנות הנחוצות, יבוצעו ההתאמות המתחייבות ויוארך משך השירות.

מהות התפקידים הפתוחים בפני נשים

דיונים על שירות נשים בצה"ל נוטים פעמים רבות להתמקד בסוגיית התאמתן של נשים לתפקידי לחימה. גם בדיוני ועדת שקד היו כאלה שמיצו עמדתם בהתייחסות לשאלה אם נשים יכולות להיות לוחמות בסיירת מטכ"ל או בגולני, השיבו בשלילה ובזה תם מבחינתם הדיון. היבט זה של הדיון הוא בדרך כלל סוער וטעון רגשות וכולל טענות שחלקן ענייני, כמו הדיון על החשש שנשים יפלו בשבי, והמשך בטענות שמפגינות את דעתם הקדומה של הטוענים, למשל שנשים יסכנו את הכוחות כי הן "היסטריות ופחדניות", או שנוכחותן של הנשים תחליש את הגברים ותפגע בלכידות ובתחושת האחוה הקיימת ביחידות אלו.

מבלי לרדת לעומקם (או לרדידותם) של טיעונים מסוג זה, הרי שאלת השילוב של נשים ביחידות חי"ר קרביות אינה חזות כל הדיון, ויש משהו דמגוגי בהסטת הדיון לשם ובהכרעתו על פי נקודה זו. ברי כי אין זה באמת לב הדיון, שכן מרבית התפקידים בצה"ל אינם בהכרח תפקידי לחימה בשטח ביחידות חי"ר. יש מגוון רחב של תפקידים משמעותיים מאוד, כולל תפקידי לחימה, שאינם מחייבים לסחוב 70 קילוגרם על הגב לאורך 50 קילומטרים. לעצם העניין, הכלל צריך להיות שנשים יכולות לשרת בכל תפקיד, אלא אם קיימות דרישות אובייקטיביות שנשים אינן יכולות לעמוד בהן, ואזי יש הצדקה שלא לשלבן בתפקידים כאלה. נושא זה אינו צריך להיות מוסדר בחקיקה, אלא במסגרת קריטריונים מקצועיים של הצבא עצמו.

לפי דברי יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים, תא"ל רחל טבת-ויזל, במהלך הדיונים בוועדה, סגירת תפקידים בפני נשים מתקיימת על פי שלושה פרמטרים מצטברים: אי-יכולת עמידה במשימה המבצעית; אי-יכולת עמידה בסביבה המבצעית, קרי, בתנאי השטח שבהם אמורה להתבצע המשימה; עמידה בהיקפים. משמעות התנאי האחרון היא שאם אין מספיק פוטנציאל של נשים מתאימות, אין טעם להשקיע משאבים בהתאמות המחויבות על מנת לאפשר שירות של נשים באותו תפקיד. פרמטרים אלה נראים סבירים על פניהם. עם זאת, כשקובעים מה נחשב מכשול לאישה הנובע מעצם היותה אישה, חשוב שלא ייכנסו דעות קדומות על נשים, לרבות נושא ה"היסטריה" והעמידות. אין מקום להרחיק נשים מן החזית באופן כללי. גם החשש של נפילה בשבי

אינו משכנע בעיניי. אכן, החשש מתקיפה מינית הוא חשש רציני, אך גם גברים עלולים להיחשף לסבל ולעינויים, כולל תקיפה מינית, והנזק להם אינו בהכרח חמור פחות. אחת הטענות שמועלות נגד שילוב נשים בתפקידי לחימה היא שאין טעם להשקיע בנושא, שכן יש מעט מאוד נשים המעוניינות בשירות מן הסוג הזה. אכן, קיימים הבדלים פיזיים בין גברים ונשים. בנוסף, קיימת התייחסות שונה לבנים ולבנות מלידתם, ותפיסות חברתיות שונות לגבי המצופה מבנים ומבנות. יש להניח כי אלה משפיעים על מידת הרצון של נשים להגיע לתפקידי לחימה. עם זאת, אין מקום לחסום מראש את האפשרות של נשים מתאימות – שלמרות הכול מעוניינות בתפקידים אלה ועשויות להצליח בהם – להגיע אליהם. מעבר לכך, נשים שכבר מגיעות לתפקידים כאלה עוברות תהליך קשה מאוד של התמודדות עם סביבה גברית ולעתים לא מאוד מסבירת פנים, בלשון המעטה. הדבר מחייב תעצומות נפש שאין לכל אחד (או אחת), מה שמסביר את הרתיעה של נשים רבות מהתנסות בכך. עם זאת, זה היה המצב בכל תחום חדש שאליו נכנסו נשים. די לחשוב ולהיזכר כמה קשה היה לנשים בתחילת הדרך להפוך ממזכירות למנהלות, מאחיות לרופאות, משחקניות לבימאיות וכן הלאה. למותר לציין שנוכחותן של נשים בתפקידים אלה כיום ברורה מאליה, ואין גם מחלוקת לגבי תרומתן לתחומים אלה. לאור האמור, מיעוט מועמדות פוטנציאליות לתפקידים שונים יכול להצדיק אולי, בשלבים הראשונים, מענה טכני כמו ריכוז למחזור מסוים – אבל אין מקום למניעה מוחלטת של שיבוץ נשים, ויש לערוך את ההתאמות הנחוצות כדי לאפשר את השיבוץ ואת השירות עצמו, אחרת נוצר מעגל קסמים שיבטיח את המשך הדרתן של הנשים מתפקידים אלה.

הנושא של עריכת התאמות נחוצות לשם קליטתן של נשים לתפקידים שונים מכונה התאמה מגדרית (Gender Mainstreaming), ומשמעותו התאמת המערכות וסביבת העבודה לשילובן של נשים. כך לדוגמה, יצירת מפסק או ידית המתאימים למידות היד והכוח של אישה ממוצעת. נדרשת מודעות להיבטים אלה כבר בשלב התכנון, אחרת מפסק קטן הופך להיות חסם פיזי לאפשרות לשלב נשים – זוהי החמצה מבחינת הנשים אבל בעיקר מבחינת המערכת, שאינה ממצה בצורה נכונה את כוח האדם. גם המלצה זו מופיעה בדוח שגב, ומיושמת בצה"ל כבר כיום, במידה מסוימת.¹⁷

היחס לנשים בצה"ל וקידומן

עוד אחת מן ההמלצות של דוח שגב מתייחסת לקביעת "קוד מגדרי", המגדיר נורמות התנהגות להבטחת יחס שוויוני ומכבד. לפי דברי נציגי צה"ל, קיים שיפור בצה"ל בתחום המודעות ובטיפול בהטרדות מיניות.¹⁸ מבלי לגרוע מחשיבות נושא זה, נדרש לערער גם תפיסות והתייחסויות בעלות גוון שוביניסטי וסקסיסטי שאינן עולות כדי הטרדה. חשוב להגביר את המודעות לנושא בקרב הגברים, אך חשוב לא פחות לחזק

את המודעות מבחינת נשים לזכותן (ולחובתן) לעמוד על כך שיזכו ליחס שוויוני ומכבד. לכך נדרש תהליך חינוכי עוד בבית הספר ואפילו בגן הילדים. נשים צריכות לדעת לדרוש את היחס הראוי, וצריכה להיות לגיטימציה פנים-מערכתית להצפת תלונות בנושאים כאלה.

נושא זה מתקשר גם לסוגיה שכבר נרמז עליה קודם, של "השילוב הראוי" בין נשים וחיילים דתיים בצה"ל. לגבי החיילים החרדים נקבעה, כאמור, הוראה מפורשת בחוק החדש, שגיוסם לא יפגע במעמדן של הנשים. עם זאת, טענות על הדרת נשים והסתנתן מתפקידים או ממקומות שונים מתעוררות גם בהקשר של ממשק עם חיילים דתיים שאינם מוגדרים כחרדים. הדבר נובע מתופעת הימצאותם של יותר חיילים דתיים ושל התגברות ההקצנה הדתית בקרב חלק מהם, ולענייננו, בפרט בהקשר של דרישות הצניעות וההפרדה למיניהן.¹⁹ זה אינו חשש ערטילאי ויש לעמוד על המשמר: חיוני לבלום תופעות של הרחקה, הדרה, הצנעת יתר והסתרה של נשים, וכמובן, אסור ששיקולים דתיים יחלחלו לתוך שיבוצים וקידומים. בעניין זה קיימת פקודה מעודכנת לפקודת "השילוב הראוי" הקרויה פקודת "השירות המשותף", אשר אמורה להסדיר נושאים אלה ביתר תקיפות. מן הראוי שאישורה יתבצע בהקדם. ראוי לציין שלא ניתן להצדיק פגיעה בזכויות יסוד של אוכלוסייה שמשרתת בצבא ללא הצדקה ראויה, רק כדי להגן על "רגשות" של אוכלוסייה אחרת.

היבט נוסף וחשוב נוגע לקידומן של נשים בתוך המערכת הצבאית. המצב הקיים אינו משביע רצון, בלשון המעטה. מספרן של הנשים בתפקידי אלוף-משנה ומעלה נמוך מאוד. מצב זה אינו קיים רק ביחידות לוחמות אלא גם במערכים עורפיים באופן מובהק, כגון פיקוד העורף וגופים דומים. פתיחתם לנשים של תפקידים משמעותיים רבים יותר עשויה לשפר מצב זה בטווח הארוך, אך אין בכך מענה מספק. לכן יש מקום לחשוב גם על קביעת מכסות, ולכל הפחות על העדפה מתקנת – שכאשר יש מועמדים שווים מבחינת עמידה בקריטריונים, תינתן העדפה למינני נשים. גם בדוח שגב הומלץ לקבוע יעדים כמותיים לקידום נשים לדרגות בכירות. ההסבר שניתן בדוח היה שלעיתים אין ברירה אלא להתחיל שינויים מלמעלה, ולא להמתין לצמיחה הדרגתית מלמטה. הבקעת תקורות זכוכית לבד היא קשה מאוד ולעיתים בלתי-אפשרית. שילובן של נשים בתפקידים בכירים, מעבר למשמעותו במימוש הזכות לשוויון ובהגברת המוטיבציה של נשים לשרת בצה"ל – יש בו כדי לקדם גם את האינטרסים של צה"ל במישורין. גברים ונשים אינם חושבים בהכרח אחרת על כל דבר, אבל יש להם לא פעם זווית הסתכלות אחרת. ככל שיש יותר זוויות מבט בפורומים של קבלת החלטות, תהליך קבלת ההחלטות משתפר.²⁰ מעבר לכך, עצם ההכללה של חלק משמעותי מהאוכלוסייה בתוך מאגר האנשים המתמודדים על תפקידים בכירים מגדיל מניה וביה את האפשרות לאתר ולמנות אנשים איכותיים, ובענייננו – נשים

איכותיות. חשוב לציין שהכדור אינו רק בידי הגברים – נשים צריכות לדרוש מעצמן להגיע לתפקידים התובעניים ולהתמודד על התפקידים הפיקודיים. אמנם לא קל לשלב תפקידים בכירים בצה"ל עם הנשיאה במרב הנטל לאחריות למשפחה (וכיום רוב הנשים נושאות בעיקר הנטל בהקשר זה), אך ניכרת מגמה שבה בני-זוג מוכנים ורוצים למלא תפקיד משמעותי יותר בבית – דבר שעשוי להקל את הנטל על הנשים.²¹ בנוסף, כדי לעודד נשים להתמודד על תפקידים בכירים ומתוך הכרה בתרומה שמהווה הימצאותן של נשים בתפקידים אלה, מן הראוי שהמערכת הצבאית תתחשב בשיקולים משפחתיים ותקל, ככל שהדבר אפשרי, את השילוב בין חיי המשפחה לשירות בצה"ל (הדבר יועיל, אגב, גם לגברים המשרתים, שמחמיצים לא פעם את ילדיהם בשלבים הקריטיים בחייהם). כך, למשל, השקעה רבה יותר בעמידה בלוחות זמנים של דיונים – הן בהימנעות מהזזות בלתי-נחוצות והן בהתחלה וסיום במועד – יחסכו לצבא משאבים רבים של שעות אדם מבוזבזות,²² ובנוסף יאפשרו לשלב טוב יותר בין המחויבויות המקצועיות והמשפחתיות של המשרתים בצבא. מעבר לכך, מניסיוני, מסגרת עבודה יעילה יותר במהלך היום, לפחות לאלה המשרתים בתפקידי מטה, יכולה לאפשר הגעה בשעות סבירות הביתה ברוב הימים, מבלי לגרוע בהכרח מאיכות או מכמות העבודה המבוצעת.

סיכום

המוטיבציה של נשים לשרת בצה"ל קשורה באופן ישיר למעמדן בצה"ל, לאופן ההתייחסות אליהן, ליכולתן למלא תפקידים משמעותיים ולאופק הקידום שלהן. כל אלה טעונים שיפור.

בכל דיון בנושא זה כדאי להפנים כי לשירות הנשים בצה"ל חשיבות עבור קידום האינטרסים של צה"ל, מעבר למשמעויותיו ביחס לנשים עצמן. מבחינת צה"ל – יש כאן בראש ובראשונה שאלה הנוגעת לערכי צה"ל ולהגדרתו כצבא ליברלי ושוויוני. מלבד זאת, באי-שילוב מלא של נשים בצה"ל יש החמצה של פוטנציאל משמעותי של כוח אדם איכותי, שיכול לסייע למאמצי צה"ל לעמוד ביעדיו. מבחינת הנשים, מה שקורה בצה"ל משפיע עליהן תוך כדי השירות אך גם על ההזדמנויות אחרי השירות, לאור ההשפעה הרבה שיש לשירות הצבאי על הזדמנויות תעסוקה בחיים האזרחיים, ולאור הנגישות של קצינים בכירים בצה"ל עם שחרורם למוקדי כוח בזירה העסקית, הפוליטית והחברתית במדינה. מעבר לכך, נושא זה עשוי להשליך גם על ההתפתחות האישית של נשים ועל התפיסה העצמית שלהן בתקופה מכרעת בחייהן של עיצוב הזהות העצמית. כשמשרתים לאישה שהיא לא חשובה ולא משמעותית בתחום המקצועי במהלך שירותה הצבאי, תפיסה זו עלולה לחלחל גם להמשך חייה.

בנוסף ליתרונות שצה"ל יכול להפיק כתוצאה ממימושו של שירות משמעותי לנשים, אין ספק כי הדבר יתרום גם לשירות הציבורי ולשוק העבודה בישראל. המדינה מפקה רבות מכוח האדם האיכותי שמשתחרר מצה"ל, אשר הוכשר באפיקים רבים ומגוונים והתמודד עם אתגרים סבוכים במהלך שירותו הצבאי, ואחר כך מיישם זאת באזרחות. חבל שנשים איכותיות לא יעברו אף הן תהליכים אלה, משום שכך אין מיצוי של הפוטנציאל שלהן במלואו לא רק בשירות הצבאי עצמו, אלא גם אחריו. מדינת ישראל ניצבת מול אתגרים רבים, מבית ומחוץ, שלגבי רבים מהם קשה למצוא פתרון משביע רצון. הנושא של קידום נשים בצה"ל הוא אתגר שיש לו פתרונות ידועים, ברורים ושימיים. מכאן שמדובר רק בשאלה של החלטה ליישם פתרונות אלה. יש לקוות שהממסד הביטחוני והממשלתי ישכיל לקבל את ההחלטות הנכונות.

הערות

- 1 ועדת השרים "לקידום השוויון בנטל בשירות הצבאי, בשירות האזרחי ובשוק העבודה", בראשות השר יעקב פרי, מונתה על ידי הממשלה באפריל 2013.
- 2 גילי כהן, "קצינות במילואים לרה"מ: דרושה אישה בוועדה שתקבע את השוויון בנטל", **הארץ**, 8 באפריל 2013, <http://www.haaretz.co.il/news/politi/1.1988162>
- 3 הוזמנו לדיון בתור נציגות "פורום דבורה – לקידום שילובן של נשים בהחלטות ביטחוניות ומדיניות". מדובר בפורום וולונטרי ולא מאוגד של נשים העוסקות בתחומים אלה.
- 4 הוועדה המיוחדת לדיון בהצעת החוק בעניין השוויון בנטל בשירות הצבאי, בשירות האזרחי ובשוק העבודה ולהסדרת מעמדם של תלמידי הישיבות – להלן – ועדת שקד.
- 5 בנוסף נקבע בסעיף 26(4) לחוק שירות ביטחון, שהוסיף במסגרת התיקון האמור, כי שר הביטחון ידווח לוועדת החוץ והביטחון של הכנסת אחת לשנה, לגבי שנת הגיוס שחלפה, על השפעת יישומו של החוק על השירות בשירות ביטחון, לרבות בכל הנוגע למעמדן ולשילובן של נשים בשירות ביטחון. כן נקבע כי דיווח לפי פסקה זו יימסר גם לוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי של הכנסת.
- 6 בג"ץ 4541/94 **אליס מילר נ' שר הביטחון**, פ"ד מט(4) 94. ברוח פסיקה זו התקבל תיקון לחוק שירות בטחון בשנת 2000 (סעיף 16א), שקבע כי לכל אישה זכות שווה לזכותו של גבר למלא תפקיד כלשהו בשירות הצבאי, אלא אם כן הדבר מתחייב ממהותו ומאופיו של התפקיד.
- 7 התיאור לקוח מתוך דוח הוועדה לעיצוב שירות הנשים בצה"ל בראיית העשור הבא, בראשות האלוף (במיל') יהודה שגב מספטמבר 2007 (להלן – דוח שגב). הדוח לא פורסם באופן רשמי, אך דלף לתקשורת ומצוטט בדוחות ובפרסומים פומביים רבים.
- 8 קיומו של פטור אוטומטי לכל מי שמצהירה על היותה דתייה הוא נושא בעייתי, המשפיע אף הוא על המוטיבציה של נשים להתגייס ולשרת. נושא זה מחייב ללא ספק תיקון חקיקתי, אך מפאת קוצר היריעה, אין מאמר זה עוסק בסוגיה זו. באשר לגיוס נשים דתיות, יש לציין כי צה"ל פועל לעידוד הרחבת גיוסן, תוך מתן תנאים מתאימים: מיכל גלברד, "משרתות בחצאיות: בצה"ל ממשיכים במאמץ לגיוס הבנות הדתיות", **אתר צה"ל**, 8 בנובמבר 2013, <http://www.idf.il/1133-19844-HE/>, IDFGDover.aspx
- 9 רותם פסו, "בצה"ל מעידים על התקדמות בשיפור שילוב הנשים בכלל המערכים, בדגש על המערך הטכנולוגי. באכ"א מדגישים כי המגמה תמשיך ותתחזק", **אתר צה"ל**, 8 במארס 2013, <http://www.idf.il/1133-18483-he/Dover.aspx>
- 10 שם.

- 11 שם.
- 12 הנתונים מבוססים על דבריה של היוה"ל"ן (יועצת הרמטכ"ל לנשים), תא"ל רחלי טבת ויזל, בכנס שנערך ביוני 2013 : רותם פסו, "יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים: תומכת בהארכת שירות הנשים בשם עיקרון השוויון", **אתר צה"ל**, 8 ביוני 2013, <http://www.idf.il/1133-19406-he/Dover.aspx>
- 13 פירוט של המסקנות וההמלצות של דוח שגב ניתן למצוא במסמך "שירות הנשים בצה"ל" שפורסם על ידי מרכז המחקר והמידע של הכנסת ב־16 במאי 2013, <http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m03209.pdf>
- 14 הדיון העיקרי בוועדה בנושא זה התקיים ב־28 באוגוסט 2013. למרבה הצער, פרוטוקול דיון זה לא הועלה לאתר הכנסת. ראו: http://www.knesset.gov.il/protocols/heb/protocol_search.aspx
- הדברים מבוססים אפוא על הרשמים האישיים שלי מתוך הדיון. דיווח קצר על חלק מן הדברים מופיע באתר הכנסת בהודעות הוועדה מתאריך 28 באוגוסט 2013, http://main.knesset.gov.il/Activity/Committees/ArmyService/News/Pages/pr_280813.aspx
- 15 טיעונים ברוח זו הושמעו גם על ידי עו"ד מייק בלס שהופיע לפני הוועדה בדיון בתאריך 29 באוקטובר 2013, אשר הפרוטוקול שלו מצוי באתר הכנסת. ר' שם.
- 16 סעיפים 2 ו־15 לחוק שירות ביטחון (תיקון מס' 19), התשע"ד–2014.
- 17 ראו בנושא, בין היתר, את מאמרה של תא"ל (מיל) גילה כליפי־אמיר, "הטמעת הראייה המגדרית – אסטרטגיה חדשה בצה"ל לקידום שוויון הזדמנויות", **מערכות** 436 (אפריל 2011), עמ' 28–35. <http://maarachot.idf.il/PDF/FILES/1/112901.pdf>
- 18 רותם פסו, "ענין מטריד: קמפיין כלל צה"לי יעסוק במודעות להטרדות מיניות", **אתר דובר צה"ל**, 10 בפברואר 2013, <http://www.idf.il/1133-18265-he/Dover.aspx> וכן מיכל גלברד, "בצה"ל ציינו את היום הבינלאומי למאבק באלימות נגד נשים", **אתר דובר צה"ל**, 26 בנובמבר 2013, <http://www.idf.il/1133-20027-HE/IDFGDover.aspx>
- 19 ראו ניתוח במסמך של כרמית הבר ופנינה שרביט ברוך, "שירות הנשים בצה"ל – המשך התקדמות או נסיגה לאחור?", נייר עמדה של המכון למחקרי בטחון לאומי והמכון הישראלי לדמוקרטיה, 2013, <http://heb.inss.org.il/index.aspx?id=4354&articleid=96>
- 20 לשם ההשוואה, ביולי 2011, פורסם בעיתון הכלכלי **גלובס** כי בשלושת המגזרים הגדולים במשק, בחברות שהתבלטו לטובה בשיעור התשואה ב־2011, היו באופן יחסי יותר נשים בדירקטוריון. – יעל גרונטמן, "מחקר: בדירקטוריון בו יש יותר נשים התשואות גבוהות יותר", **גלובס**, 17 ביולי 2011, <http://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000663862>
- 21 הילה ויסברג, "שינוי כיוון: יותר ויותר גברים מוכנים לוותר על קידום בעבודה למען המשפחה", **דה־מרקר**, 5 במארס 2014, <http://www.themarket.com/career/1.2261737>
- 22 ראו למשל, את מאמר הדעה של רס"ן אריאל עמיחי, "חבל על הזמן", **מערכות** 437 (יוני 2011), עמ' 83–85, <http://maarachot.idf.il/PDF/FILES/0/112980.pdf>