

בעניין:

1. מיקה קליגר ת.ז. 212133615
2. מור לידאני ת.ז. 211434121
3. גלי נשרי (ת.ז. 212353577
4. עמר סריה (ת.ז. 322833765

ע"י ב"כ עוה"ד עמיחי ויינברגר ו/או ינור ברטנטל ו/או אייל
בוקובזה ו/או רויטל אפלבוים ו/או רועי לנדאו ו/או רפאל פדר
ו/או עדי סדינסקי ו/או עדי קליין ו/או אור לוצאטו ו/או אופיר
ששון ו/או עתליה ניני ו/או עמיחי נודלמן ו/או תומר זנזורי
ו/או שאול צור ואח'
ממשרד עו"ד ויינברגר ברטנטל ושות'
מרח' כנרת 5, מגדל ב.ס.ר 3, בני ברק 5126237
טל' 03-6130875, פקס: 03-6129187

העותרות

- נ ג ד -

1. שר הביטחון
2. רא"ל אביב כוכבי, בתפקידו כראש המטה הכללי
3. צבא ההגנה לישראל

באמצעות פרקליטות המדינה
רח' צאלח א-דין 29, ירושלים
טלפון: 02-6466305 פקס: 02-6467011

המשיבים

עתירה למתן צו על תנאי

בית המשפט הנכבד מתבקש, לאור נימוקי העתירה שלהלן, ליתן צו על תנאי, המכוון אל המשיבים והמורה להם, כדלקמן¹:

(1) להתייצב, להסביר ולנמק מדוע לא יאפשרו לנשים להתמודד במסגרת הליכי מיון אשר מתקיימים בין כה וכה עבור המיועדים לשירות ביטחון (במסגרת ימי סיירות וגיבושים) עבור תפקידי הלוחמה נשוא העתירה ועבור תפקידי הלוחמה בכלל.

1 כמצוות הנחיות הנשיאה, כבר בפתח הדברים יצוין כי עותק מכתבי בי הדין הומצא בד בבד עם הגשת עתירה זו ליתר בעלי הדין

- (2) להתייצב, להסביר ולנמק מדוע לא יאפשרו להן לשרת כלוחמות ביחידות מובחרות בצה"ל ומדוע לא יאפשרו להן להתמודד בהליך המיון הקבוע ממילא ליחידות אלו, זאת, ככל גבר המועמד לשירות בטחון הנדרש לעמוד בקריטריונים הקבועים למיונים, כתנאי לשירות ביחידות.
- (3) להתייצב, להסביר ולנמק מדוע לא יקבע בית המשפט כי מתקיים חוסר סבירות קיצוני בהעדרה של מדיניות מגדרית רשמית בנושא, וכן מדוע לא תקבע בצה"ל מדיניות מגדרית רשמית בעניין מיון וגיוס נשים לתפקידי הלוחמה נשוא העתירה ותפקידי הלוחמה בכלל.
- (4) להתייצב, להסביר ולנמק מדוע התעלם צה"ל ממסקנות דו"ח ועדת שגב - ועדה צבאית שצה"ל עצמו הקים, תוך שהוא מתכחש למסקנותיה מבלי שנתן כל נימוק ראוי, וכן להידרש ולהסביר מדוע לא יאומצו מסקנותיה.
- (5) להתייצב, להסביר ולנמק מדוע צה"ל אינו עובר למודל של שוויון הזדמנויות מלא הכולל, בין היתר, איתור וגיוס נשים לתפקידי הלוחמה ביחידות המובחרות, זאת מכל אחד מן הטעמים אשר פורט בעתירה ובפרט על רקע הניסיון והמעבר בפועל למודל זה של שוויון הזדמנויות מלא על ידי הצבאות המתקדמים בעולם.
- (6) להתייצב, להסביר ולנמק מדוע לא יקבע בית המשפט כי **הותרת תפקידי הלוחמה ביחידות המובחרות סגורים באופן קטגורי בפני נשים, הינה פסולה ועומדת בניגוד לעקרון שוויון ההזדמנויות ובניגוד לחוק, בין היתר בניגוד לסעיף 16א לחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, בניגוד לסעיף 6ד לחוק שיווי זכויות האישה, תשי"א - 1951, בניגוד לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו; ובניגוד לעקרונות והכללים שבבסיס עקרונות הזכות לשוויון.**
- (7) להתייצב, להסביר ולנמק מדוע לא יקבע בית המשפט כי **כלל התפקידים נשוא העתירה וכלל הליכי המיון והגיוס אליהם, יהיו פתוחים מעתה בפני נשים, אלא אם יעמוד, צה"ל בנטל המוטל עליו להראות כי מתקיים החריג הקבוע בסעיף 16א לחוק שירות ביטחון, לפיו הפגיעה בשוויון מתחייבת ממהותו ומאופיו של התפקיד הרלוונטי.**
- (8) להתייצב, להסביר ולנמק וליתן טעם מדוע המשיבים לא יאפשרו **לעותרת 1** להתמודד ולהתמין לתפקידים במסגרת המיונים הבאים. **בהעדפה ראשונה: כלוחמת בסיירת גולני; העדפה שנייה: אחת מסיירות חטיבות החי"ר צנחנים, גבעתי, נח"ל; העדפה שלישית: יהל"ם. העדפה רביעית: לוחמת תקיפה ביחידת עוקץ. העדפה חמישית: לוחמת חוד בחיל השריון.**
- (9) להתייצב, להסביר ולנמק וליתן טעם מדוע המשיבים לא יאפשרו **לעותרת 2** להתמודד ולהתמין לתפקידים במסגרת המיונים הבאים. **בהעדפה ראשונה: לוחמת ביחידת דובדבן; העדפה שנייה: סיירת מטכ"ל; בהעדפה שלישית: יחידת אגוז; בהעדפה רביעית: סיירות של חטיבות החי"ר צנחנים, גבעתי נח"ל.**

(10) להתייב, להסביר לנמק וליתן טעם מדוע המשיבים לא יאפשרו לעותרת 3 להתמודד ולהתמייך לתפקידים במסגרת המיונים הבאים. בהעדפה ראשונה: לוחמת בשייטת 13; העדפה שנייה: פלס"ר צנחנים; העדפה שלישית: פלס"ר, בחיל השריון; העדפה רביעית: גדוד סיור בחטיבת הנח"ל; העדפה חמישית: לוחמת חוד בחיל השריון.

(11) להתייב, להסביר לנמק וליתן טעם מדוע המשיבים לא יאפשרו לעותרת 4 להתמודד ולהתמייך לתפקידים במסגרת המיונים הבאים: בהעדפה ראשונה לוחמת בחטיבת הצנחנים; בהעדפה שנייה: סיירת צנחנים או סיירת גולני; בהעדפה שלישית. יחידת עוקץ (תקיפה).

(12) ליתן כל סעד אחר הנראה בעיניו כראוי וכנכון.

א. פתח דבר

1. בעתירה זו פונות העותרות, מיקה קליגר, מור לידאני, גלי נשרי ועמר סריה, נשים המיועדות לשירות הבטחון, בבקשה לאפשר להן לשרת כלוחמות ביחידות מובחרות בצה"ל ולמצער, לאפשר להן להתמודד בהליך המיון הקבוע בין כה וכה ליחידות אלו, ככל מלשי"ב אחר העומד בקריטריונים של המיונים ליחידות אלו.
2. בבסיס בקשתן עקרון יסודי אחד – צה"ל מחויב לשוויון ואי אפליה על רקע מגדרי, הן על פי חוק שירות בטחון, הן על פי פסיקתו של בית משפט נכבד זה והן על פי ערכיו של העולם המודרני ומדינת ישראל בואכה העשור השלישי של המאה ה-21.
3. אלא שצבא ההגנה לישראל, צבא העם, מסרב, גם היום, לגייס נשים כלוחמות ביחידות המובחרות בצה"ל, כל שכן כאלו אשר קבועים להן ממילא הליכי סינון ואיתור מובנים, זאת מבלי לשאול את השאלה ההכרחית - האם המגדר אכן מצדיק מניעת אפשרותן של נשים מלהתמודד על תפקידים אלו.
4. בשלהי שנת 2015 הודיע שר ההגנה האמריקאי כי כלל התפקידים בצבא, ללא יוצא מן הכלל, נפתחים בפני נשים.

" I'm announcing my decision not to make continued exceptions. That is to proceed with opening all this remaining occupations and positions to women.

There will be no exceptions.

This means that as long as they qualify and meet the standards women will now be able to contribute to our mission in ways they could not before.

They'll be allowed to drive tanks, fire mortars and lead infantry soldiers into combat. They'll be able to serve as army rangers and

green berets, navy seals, marine corps infantry, air force Para jumpers and everything else that was previously open only to men. And even more importantly, our military will be better able to harness the skills and prospective that talented women have to offer.... I'm directing all the military services to proceed to open all the military occupation's specialties to women 30 days from today"².

5. בשנת 2016 הצטרף גם צבא בריטניה כשפתח את שורות חיל השריון לגיוס נשים, ובהמשך, בשנת 2018, הודיע שר ההגנה הבריטי כי אף חילות הרגלים, היחידים שהיו סגורים עד שלב זה בפני נשים, יפתחו לגיוסן.

"I am delighted that for the first time in its history, our armed forces will be determined by ability alone and not gender. So by opening all combat roles to women, we will maximize the talents available to our military..³"

6. והנה צה"ל, שהינו אחד מהצבאות היחידים בעולם המחיל גיוס חובה לנשים, עומד על החובות, אך מנגד שולל את הזכויות, ומסרב בנחרצות לאפשר מיון וגיוס נשים לתפקידי לוחמה ביחידות מובחרות, תוך שהוא פותח בפניהן רק מספר מצומצם ביותר של תפקידים (למשל טיס – בהוראת בית המשפט הנכבד בבג"צ אליס מילר או חובלים), ובפועל- מסליל את דרכן של נשים המעוניינות לשרת כלוחמות כך שתשרתנה **בצבא שבתוך הצבא**, הלא הוא מערך הגנת הגבולות. אמנם קיימים, מעט מערכים נוספים, כמו הגנה אווירית, הפתוחים בפני נשים אולם מערכים אלה הם שוליים, וההסללה היא למערך הלחימה המיועד לתפקידי הגנה בלבד, וכמעט כל התפקידים אינם מסווגים בדרג החוד.

7. ויוטעם, הגם שצהל הקים בשנים האחרונות את "מערך הגבולות", למעשה הפך זה ל"כלוב של זהב" עבור נשים לוחמות. באופן זה הצבא מרשה לעצמו להתהדר בשילובן של נשים בתפקידי לחימה (אף שאין המדובר אלא בעלה תאנה), ובמקביל, במעשה תעתועים, הרי שבאותה אבחה הוא מגביל את הנשים באמצעות תקרת זכוכית בלתי עבירה ואינו מאפשר להן להתמודד על תפקידים למרות הליך הסינון הטבעי שקיים אליהם בין כה וכה.

8. **כפי שיוצג בעתירה זו, במסגרת דו"ח ועדת שגב שהקים צה"ל על מנת לבחון את שילוב הנשים, נקבע קטגורית, שמתן הזדמנות שווה לנשים ולגברים להשתבץ לכלל התפקידים והמערכים, הנו יעד שצה"ל צריך להגשים. עוד נקבע, כי בצה"ל לא יהיו תפקידים או מערכים הסגורים קטגורית לנשים או לגברים וכי השירות בכל היחידות, התפקידים והמשימות יהיה משותף לגברים ונשים ומוסדר בכללי "השילוב הראוי". באופן לא**

<https://www.nytimes.com/2015/12/04/us/politics/combat-military-women-ash-carter.html> 2

<https://www.army.mod.uk/news-and-events/news/2018/10/women-in-ground-close-combat-roles/> 3

מוסבר ואף עלום, ממצאי ועדת שגב נגנזו ומעולם לא יושמו. כך, מאז ועד היום, מתעלם צה"ל במופגן ממסקנות משמעותיות של ועדה שהוא עצמו מינה, ללא שניתן לכך הסבר כלשהו.

9. כפי שיוצג, התנהלותו של צה"ל עומדת בניגוד לסעיף 16א (א) לחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, אשר לפיו "לכל יוצא צבא" אישה זכות שווה לזכותו של יוצא צבא גבר, למלא תפקיד כלשהו בשירות הצבאי" וכן מהווה פגיעה בזכות של הנשים והמיועדות לשירות ביטחון מכוח סעיף 16 לחוק שיווי זכויות האשה, תשי"א – 1951, הקובע כי לכל אישה המועמדת לשירות בכוחות הביטחון, או המשרתת בהם, זכות שווה לזכותו של האיש למלא כל תפקיד, או להיות מוצבת בכל תפקיד.

10. משמעותם הברורה של סעיפי חוק אלו הינה כי המחוקק דרש מצה"ל לעבור ממדיניות מגדרית של הדרה למדיניות של שוויון הזדמנויות, כלומר, הסללת נשים וגברים כאחד לתפקידים השונים על בסיס כישוריהם ויכולותיהם ולא על בסיס מגדר. למעשה, לאחר הכניסה לתוקף של חיקוקים אלו (ואף לפני כן מכוח הפסיקה הנהוגה) הפכה סגירת התפקידים על פי מגדר למדיניות בלתי חוקית, שכן המחוקק הכיר בזכות (לקבל הזדמנות) לשרת בכל תפקיד צבאי כזכות חוקית, כל שכן, לנסות להתמודד על כל תפקיד.

11. ודוק, במסגרת עתירתן מבקשות העותרות כי למצער תפתח בפניהן האפשרות לעבור מיונים הקבועים ומתקיימים ממילא לתפקידים אלו. במידה ויעמדו בדרישות ויעברו- יתקבלו. לא יעברו- לא יתקבלו. דרישה כה פשוטה ולגיטימית, הנובעת מזכותן החוקית.

12. ומכאן עתירה זו.

ב. הצגת הצדדים

13. העותרת 1, הגב' מיקה קליגר, (להלן: "העותרת 1"), הנה תושבת חיפה, מועמדת לשירות ביטחון, וצפויה להתגייס בחודש אוקטובר 2020. העותרת 1 עברה בהצלחה את המיון של צה"ל ואת הגיבוש לקורס חובלים ועתידה להתגייס להכשרה לתפקיד זה. נספר כי העותרת 1 פעילה בקבוצת כושר קרבי וכי לאחר סיום לימודיה, בחרה לדחות את שירותה הצבאי במסגרת שנת התנדבות במכינה קדם צבאית למשך שנה.

14. העותרת 1 מעוניינת לשרת כלוחמת בסיירת גולני.

4 בחוק מוגדר " יוצא-צבא" – אזרח ישראלי או תושב קבוע שמלאו לו שמונה עשרה שנים וטרם קיבל פטור משירות ביטחון מחמת גיל לפי סעיף 36א;

העדפה שנייה : אחת מסיירות חטיבות החי"ר צנחנים, גבעתי, נח"ל. העדפה שלישית : יהל"ם. העדפה רביעית : לוחמת תקיפה בעוקף. העדפה חמישית : לוחמת חוד בחיל השריון. לצורך כך מבקשת העותרת 1 לעמוד על זכותה השווה להתמודד ולהתמייין לתפקידים אלו.

15. העותרת 2, הגב' מור לידאני (להלן : "העותרת 2"), הנה תושבת מושב חניאל, מועמדת לשירות ביטחון, וצפויה להתגייס בחודש יולי 2020. נספר כי במהלך לימודיה התיכוניים התנדבה העותרת 2 בתנועת נוער ובנוסף התנדבה לטפל בילדה הסובלת משיתוק מוחין. במקביל, פעלה העותרת 2 להקמת קבוצה לנשים במסגרת ארגון "5 אצבעות", ובה מבצעות הנשים פעילויות כושר בדומה לסרגל המאמצים הקבוע לגברים הפעילים בארגון. לאחר סיום לימודיה, בחרה לדחות את שירותה הצבאי במסגרת שנת התנדבות במכינה קדם צבאית למשך שנה.

16. העותרת 2 מעוניינת לשרת כלוחמת ביחידת דובדבן

העדפה שניה : יחידת סיירת מטכ"ל. בהעדפה שלישית : יחידת אגוז בהעדפה רביעית : סיירות של חטיבות החי"ר צנחנים, גבעתי נח"ל לצורך כך מבקשת העותרת 2 לעמוד על זכותה השווה להתמודד ולהתמייין לתפקידים אלו.

17. העותרת 3, הגב' גלי נשרי, הנה תושבת מושב מזור, המיועדת להתגייס בחודש מרץ 2020. נספר כי בעברה התאמנה העותרת 3 באתלטיקה באופן מקצועי ואף השתתפה בתחרויות ארציות בריצה למרחקים ארוכים. בנוסף, במהלך לימודי התיכון התנדבה העותרת 3 כמדריכה בתנועת נוער במקביל לאימוני כושר אינטנסיביים. לאחר סיום לימודיה, בחרה לדחות את שירותה הצבאי במסגרת שנת התנדבות במכינה קדם צבאית למשך שנה ולאחר מכן התנדבה לתכנית המשך למשך חצי שנה נוספת. במסגרת המכינה עוסקת העותרת 3 בפעילות התנדבותית עם ילדים ונוער במצוקה, כאשר במקביל מתאמנת ומפתחת את כושרה הגופני לקראת השרות בצה"ל.

18. העותרת 3 מעוניינת לשרת כלוחמת בשייטת 13.

העדפה שנייה : פלס"ר צנחנים. העדפה שלישית : פלס"ר, בחיל השריון. העדפה רביעית : גדוד סיור בחטיבת הנח"ל. העדפה חמישית : לוחמת חוד בחיל השריון. לצורך כך מבקשת העותרת 3 לעמוד על זכותה השווה להתמודד ולהתמייין לתפקידים אלו.

19. העותרת 4, הגב' עמר סריה (להלן : "העותרת 4"), הינה תושבת רחובות, המיועדת להתגייס בחודש יולי 2020. במסגרת לימודיה התיכוניים התנדבה העותרת 4 כמדריכה בחוג סיירות ואף התנדבה במסגרת עמותות שונות בבתי חולים. נוסף על האמור, העותרת 4 השתתפה באימוני כושר קרבי. לאחר סיום לימודיה, בחרה לדחות את שירותה הצבאי במסגרת שנת התנדבות במכינה קדם צבאית למשך שנה.

20. העותרת 4 מעוניינת לשרת כלוחמת בחטיבת צנחנים.

בהעדפה שנייה: סירת צנחנים או סירת גולני. בהעדפה שלישית. יחידת עוקץ (תקיפה). לצורך כך מבקשת העותרת 4 לעמוד על זכותה השווה להתמודד ולהתמייך לתפקידים אלו.

ג. על היחידות המיוחדות ודרך הסינון להן

21. היחידות המיוחדות בצה"ל הינן יחידות לוחמה קרביות מובחרות, אשר השירות בהן הוא על בסיס התנדבותי. המיועדים לשירות ביטחון (מלש"בים) המעוניינים לשרת ביחידות אלו לרוב מאותרים על ידי צה"ל במהלך הליכי הגיוס על-פי רצונם ועל-פי התאמתם.

22. על מנת להתקבל ליחידות אלה, נדרש החייל / המלש"ב לגשת למיונים, ביניהם, "יום סירות" או "גיבושים" ליחידות השונות, במהלכם מסנן צה"ל את המועמדים כדי לברור את אלה מהם אשר יוגשו למסלול ההכשרה.

23. הקו המנחה העומד בבסיס ימי המיון והגיבושים השונים הוא הבחינה האם המועמד הנו בעל תכונות וכישורים שונים שהם בעלי חשיבות גבוהה לצורך שירותו בתפקיד הלוחמה. בין היתר נבדקים פרמטרים כגון: עמידה בלחצים, קור רוח, כושר גופני, יכולות ניווט והתמצאות, יכולת לעבוד בצוות, כושר התמדה ומנהיגות.⁵

24. את רשימת ה"יחידות מיוחדות" ניתן לחלק לחמש קטגוריות עיקריות (על אף שאין הגדרה מדויקת לעניין על פי האתר של צה"ל):

24.11. יחידות העילית / "סיירות העל"

24.11.1. **סיירת מטכ"ל** - יחידת קומנדו של חיל המודיעין, שייעודה המרכזי הוא איסוף מודיעין, סיור, לוט"ר וחילוץ ופעילויות צבאיות חשאיות מעבר לקווי האויב. מוגדרת גם כיחידת השתלטות ומאומנת בכל סוגי הלחימה הקיימים. ההכשרה הבסיסית אורכת 16 חודשים, מתחילה בטירונות ביחידה וכוללת בהמשכה התמחות מגוונת וברמה גבוהה ביותר בתחומי הקומנדו ובתחומים מיוחדים נוספים. לאחר תום מסלול ההכשרה הבסיסי מתבצעת הכשרה מתקדמת בתחומים בלעדיים ובלתי שגרתיים הכוללים שימוש בטכנולוגיות מתקדמות. תהליך המיון כולל מעבר סדרת מיון ראשונית (יום שדה) בהצלחה בתוצאת ה"יחידה", מעבר סדרת מיון מרוכזת (במסגרת גיבוש ה"יחידה") בהצלחה בתוצאת ה"יחידה", מיון פסיכולוגי, מבדקים רפואיים, תחקיר בטחוני.

05, חודשיים אמ"ת, 8 חודשים הכשרת לוחם ייעודי (הכולל השלמת רובאי 07, הכשרות חי"ר, לוחמה בטרור ועוד), 4 קורס מ"כים. סה"כ מסלול לוחם הינו שנה וארבעה חודשים.

24.12.3. **אגוז** - רוב פעילותה המבצעית של היחידה מסווג ואינו מוכר לציבור. מסלול ההכשרה ביחידה אורך כשנה וארבעה חודשים. חיילי היחידה עוברים סדרות אימונים שונות ורוכשים מיומנות רבה, בין היתר בתחום הלוחמה הזעירה, הסוואה, שדאות, לוחמה בטרור, לחימה בשטח בנוי, מארבים, ניווטים ועוד. תנאי הקבלה הנם פרופיל 82 ומעלה, קב"א 52 ומעלה. השיבוץ ביחידת אגוז מתבצע באיתור קדם צבאי על פי מודל הסיירות. בנוסף, לאחר הגיבוש לחטיבת גולני מתקיים מיון וגיבוש ליחידה, שלאחריו המתאימים ביותר ישתבצו ביחידת אגוז.

24.13. הכוחות המיוחדים / "יחידות מיוחדות":

24.13.1. **יחידת הנדסה למשימות מיוחדות (יהל"ם)** - חלק מחיל הנדסה, המכילה ארבע פלוגות בעלות יעדים שונים: סמור - פלוגת ה"סליקים" והמנהרות; סילוק פצצות (ס"פ) - פלוגה המתמחה בעבודה עם פצצות; יעל - עוסקת במשימות הנדסה מיוחדות, קומנדו, מודיעין הנדסי, חבלה וחומרי נפץ; מדרון מושלג - פלוגה המתמחה בפריצה למבנים באמצעים הנדסיים שונים. תנאי הקבלה הנם: פרופיל 82 ומעלה, קב"א 52 ומעלה ודפ"ר 50 ומעלה. השיבוץ ביחידת יהל"ם מתבצע באיתור קדם צבאי על פי מודל הסיירות. בנוסף, לאחר הגיבוש לחיל הנדסה מתקיים מיון פיזי ליחידה, שלאחריו המתאימים ביותר ישתבצו ביחידת יהל"ם. התפקיד כולל טירונות: רובאי 05 במהלך 4 חודשים. לאחר מכן אימון מתקדם השלמה לרובאי 06 במשך 4 חודשים.

24.13.2. **יחידה 504** - עוצבת המודיעין האנושי היא יחידה מיוחדת באגף המודיעין של צה"ל האחראית על הפעלת סוכנים סמויים מחוץ לגבולות מדינת ישראל. אנשי היחידה פועלים בכלל הגזרות בתוך גבולות הארץ וגם בארצות זרות, ומפיקים מידע קריטי על האויב, אשר משמש פעמים רבות בסיס לתכנון מבצעים.

24.13.3. **היחידה הרב מימדית** - יחידה מובחרת (ניסיונית) המתמחה בכלל סוגי הלחימה הקיימים כגון חי"ר, הנדסה נ"ט אוויר ומודיעין. היחידה מונה מאות לוחמים ממספר יחידות מובחרות ומספר הלוחמים צפוי לעלות. ייעוד היחידה הוא השמדת מטרות איכות, יצירת מודיעין ולחימה בעומק שטח האויב.

24.13.4. **עוקץ** - יחידה המפעילה ומאמנת לוחמים וכלבים למשימות לחימה ייעודיות בשגרה ובחירום. היחידה פועלת בכלל גזרות הלחימה בשיתוף פעולה עם כל הכוחות הלוחמים והיחידות המיוחדות. במהלך ההכשרה עוברים הלוחמים את פרק הלחימה המתקדמת

הכולל ניווט, קורס צניחה, קורס לוט"ר וסדרות לחימה בשטח בנוי. לאחר מכן ממשיכים במסלול לפרק ההכשרה הייעודית. תנאי הקבלה הנם: לגברים פרופיל 82 ומעלה. **לנשים פרופיל 82 ומעלה, קב"א 47 ומעלה.** המסלול כולל טירונות ואימון מתקדם במשך 5 חודשים, לאחר מכן עלייה ליחידה לסדרת קומנדו. אימון לוחם במשך 3 חודשים שכולל לוט"ר, צניחה ושבועות מקצועיים (סבך, לת"ק, מבנה וניווטים). בהמשך, קורס לוחם עוקף - שלב שבו כל לוחם מתחלק ליכולת המבצעית שלו (תקיפה, חני"מ ולת"ק) ומקבל את כלבו לשירות הצבאי. **תהליך המיון לגברים:** בכיתה י"א - רישום באתר הגדנ"ע והשתתפות בו. בכיתה י"ב - מיון בחודש מרץ-אפריל. השיבוץ ביחידת עוקף מתבצע באיתור קדם צבאי על פי מודל הסיירות (לגברים בלבד), אפשרי בשתי דרכים: הראשונה - איתור דרך שבוע ראיונות לזכאים בהתאם למודל הסיירות. רלוונטי למי שביצע וסיים ולא עבר גיבוש טיס, סיירת מטכ"ל, שייטת 13, חובלים וצוללות (ושאינו מתגייס בחודש מרץ). השנייה - איתור דרך גיבוש עוקף למי שביצע גדנ"ע. **תהליך המיון לנשים:** מעבר מיון לוחמות שיבוץ לתפקיד לוחמת בחי"ר הגבולות. המתאימות ישלחו לגיבוש עוקף תוך כדי הטירונות ואלו שיעברו את הגיבוש ישובצו ביחידה. היחידה הנה יחידת חבירה החוברת לכוחות מיוחדים אחרים. חלק מהתפקידים בעוקף כדוגמת פלגת כלבי התקיפה העובדת עם היחידות המיוחדות אינם פתוחים לנשים.

24.13.5. **לוט"ר - היחידה מכשירה את לוחמי היחידות המובחרות של צה"ל יחד עם יחידות נוספות בתחום הקליעה, הצליפה והלוחמה בטרור.** חיילי היחידה נקראים מש"קי לוט"ר ומהווים את הגוף המקצועי בהדרכת הלוחמה בטרור. תנאי הקבלה הנם: פרופיל 82 ומעלה. השיבוץ ביחידה מתקיים לאחר גיבוש במסגרת הגיוס לחטיבת כפיר. התפקיד כולל טירונות 05 ביחד עם לוחמי חטיבת כפיר. לאחר הטירונות מבצעים אימון מתקדם מקוצר ואימון לוחם, שלאחריו פותחים את קורס מש"קי לוט"ר.

24.13.6. **יחידת ההנחתה הקדמית - יעוד היחידה הוא לאתר ולהפעיל שדות תעופה ומנחתי בר לכלי טייס אשר אינם שדות קבע של חיל האוויר.** התפקיד כולל עבודה עם מטוסי התובלה 'קרנף' ו'שמשון' וכלי טיס שונים ועל כן דורש ידע ויכולות חי"ר, ניווט וניוד. במהלך שירותו מאתר החייל מנחתים, מסמן אותם ובוחר אותם. המאתר מהווה את הסמכות המקצועית המאשרת את הנחיתה במקום. תנאי הקבלה הנם: פרופיל 82 ומעלה, קב"א 53 ומעלה, דפ"ר 50 ומעלה. המסלול כולל טירונות 05 והכשרה בת 10 וחצי חודשים, הכוללים הסמכת מנחית סער קדמי 05, קורסים מקצועיים כגון נהיגה מבצעית, פקח טיסה, בוחן עפר, חובש קרבי, כבאי ומחלץ. בנוסף תעבור קורס צניחה בהמשך השירות.

- 24.14.1. **יחמ"מ 869** - יחידת מודיעין מטרות (יחמ"מ) היא יחידת מודיעין השדה המתמחה בגזרת לבנון. יעוד היחמ"מ כולל ביצוע משימות איסוף מודיעין קרבי הכוללות בניית בנק מטרות לצה"ל, איתור ואפיון אמצעי לחימה של ארגוני הטרור, וסיוע בחיסול מטרות תוך הפעלת כוחות אש שונים בשימוש צה"ל. התמחות הלוחמים ביחידה היא בלוחמה, הסוואה, סיור וניווט. היחידה פעלה כיחידה שקופה עד לשנת 1997, עד נפילתם של שניים מלוחמיה באסון המסוקים דבר שחשף את קיום היחידה.
- 24.14.2. **דיה** - יחידה מובחרת של חיל התותחנים בזרוע היבשה, המתמחה באיסוף קרבי, לוחמת חי"ר והכוונת אש.
- 24.14.3. **רוכב שמיים** - יחידה מובחרת שכפופה למפקדת חיל התותחנים בזרוע היבשה. היחידה מפעילה כלי טיס בלתי מאוישים מסוג סקיילרק 1 בעיקר על מנת לספק סיוע קרוב ברמה הטקטית. היחידה הינה יחידה חבירה אשר צוותיה חוברים ליחידות מובחרות וגדודים, בדומה ליחידת עוקץ וליהל"ם. צוותי היחידה פעילים בכלל הגבולות ובאיסוף מודיעין חזותי על האויב, ככל הידוע יחידה זו פתוחה לנשים.
- 24.14.4. **מורן** - יחידה מובחרת של חיל התותחנים בזרוע היבשה המתמחה בהפעלת אמל"ח נ"ט מיוחדים.
- 24.14.5. **יחידה למשימות תת מימיות (ילת"מ)** - יחידה ייעודית של חיל הים למשימות תת-מימיות.
- 24.14.6. **בלנ"מ** - יחידת בית הספר לניוד מבצעי, בשגרתה מכשירה את כלל הנהגים המבצעיים בצה"ל, כפועל יוצא מן היכולות המבצעיות בתחום הניוד מופעלת היחידה במצב חירום לצורכי ניוד בתנאי שטח קשים ובאזורים הדורשים יכולות נהיגה מיוחדות, כפופה למרכז הטסה והכשרות מיוחדות.
- 24.14.7. **יחידה מבצעית 8200** - יחידת משנה שכפופה ליחידה 8200. היחידה המבצעית של 8200, המתמחה באיסוף מודיעין באמצעים סיגינטיים בגזרת לחימה. תפקידה לאסוף מודיעין עדכני ולהעבירו בזמן אמת לכוחות הלוחמים. הלוחמים פועלים בתנאי שטח מורכבים בפעילויות מבצעיות מיוחדות בכל הגזרות למיצוי ואיסוף מודיעין.

⁷ מתוך אתר ויקיפדיה:

https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%99%D7%97%D7%99%D7%93%D7%95%D7%AA_%D7%9E%D7%95%D7%91%D7%97%D7%A8%D7%95%D7%AA_%D7%91%D7%A6%D7%94%D7%9C

24.15. יחידות חטיבתיות:

- 24.15.1. **סיירת חרוב** - סיירת בחטיבת כפיר, המתמחה במעצרים מורכבים באזור יהודה ושומרון, לוחמה בטרור ואיסוף מודיעין, מהווה את חוד החנית של חטיבת כפיר. הסיירת הוקמה בנובמבר 2016, על בסיס גדוד חרוב.
- 24.15.2. **פלס"ר שריון** - שם כולל לפלוגות הסיור של חיל השריון, פלס"ר 7 בחטיבה 7 ופלס"ר 401 בחטיבה 401. תפקידן להוביל את הלחימה של חטיבותיה.
- 24.15.3. **גדס"ר גבעתי, גדס"ר גולני, גדס"ר נח"ל, גדס"ר צנחנים** - כל חטיבה ממיינת את לוחמיה בגיבוש ליחידות החטיבתיות- פלס"ר (סיירת), פלחה"ן (יחידת החבלה החטיבתית) ו"עורב" (יחידת הנ"ט החטיבתית). הגדס"ר מהווה את חוד החנית של כל חטיבה ולכן נדרשים אליו הלוחמים האיכותיים והמובחרים ביותר, על כן מסלול ההכשרה ארוך כבכל סיירת בצה"ל. תפקיד הגדס"ר-הובלת הלחימה, סיוע קרבי לשאר הגדודים ומשימות מיוחדות בעומק האויב.

דרך הסינון ליחידות המיוחדות

25. על פי פרסומי צה"ל, על מנת להתקבל ליחידות המיוחדות נדרש המלש"ב/החייל לגשת למיון ביום שדה, המכונה גם "יום סיירות", שהינו יום מיון פיזי הבוחן את יכולותיו הפיזיות והמנטליות והתאמתו לתפקידי לחימה שונים.
26. לימי הסיירות מזומנים כל המועמדים - רק הגברים - אשר מתאימים מבחינת נתוניהם הרפואיים והאישיים. תנאי הקבלה הנם: פרופיל 82 ומעלה, קב"א 52 ומעלה, דפ"ר 50 ומעלה.
27. מועמד אשר סיים את יום הסיירות, יכול לקבל אחת מבין ארבע התוצאות הבאות:
- תוצאת זימון ל"יחידה" – מקנה זימון לגיבוש אחוד עבור היחידות: סיירת מטכ"ל, שלדג. מועמד שלא יתקבל ליחידות הללו ויסיים את הגיבוש במלואו יעלה ל"דראפט" בו תיבחן התאמתו ליחידת 669 ולחטיבת הקומנדו.
 - תוצאת "שייטת 13" – מקנה זימון למיון המשך בבה"ד חיל הים בחיפה. מועמד שלא יתקבל לשייטת ויסיים את הגיבוש במלואו יעלה ל"דראפט" בו תיבחן התאמתם ליחידת 669 ולחטיבת הקומנדו.
 - תוצאת "חובלים" – צוללות – מקנה זימון למיון המשך בבה"ד חיל הים. נציין כי לנשים אפשרות להתמייין במסלול יחודי שהתאפשר עבורן לתפקיד זה והוא מבין התפקידים היחידים בתחום התפקידים הבכירים הפתוח לנשים. תוצאת "סיים ולא עבר" – זימון למיון ליחידה 504.

28. מצ"ב טבלה מתוך אתר צה"ל הממחישה את תפקידי הלוחמה המצריכים ימי שדה ו/או ימי גיבוש, ואפשרויות המעבר בין התפקידים השונים ככל שלא צולחים את אחד המיונים (להלן: "טבלת אפשרויות המעבר"):



29. מועמד שצלח את יום הסיירות המקדים ייגש לאחד משני גיבושים: גיבוש שייטת 13, שכולל בנוסף את 669 ואת חטיבת הקומנדו, וגיבוש מטכ"ל, שכולל בנוסף את 669, שלדג וקומנדו.

30. מועמד שלא צלח את גיבוש חובלים-צוללות או גיבוש טיס, יוכל להגיע לשבוע ראיונות מצומצם, ודרכו להגיע ליחידות מסוימות בחטיבת הקומנדו.

31. יעדים ממיינים מראש כמו עוקץ, יהל"ם, צנחנים, 504 וכו' – אינם מצריכים מהמועמד לעבור גיבושים.

32. כלל הדברים שנאמרו וצוינו, רלוונטים למלשבי"ם גברים בלבד, וכמעט כל התפקידים כאמור סגורים בפני נשים.

46. מנגד, כאשר מלש"בית אשה ניגשת למיוני טיס או חובלים, ואינה צולחת אותם - נחסמת בפניה הדרך להתמין לתפקידים מיוחדים אחרים (למעט תפקידים מוגבלים בעוקץ וסנפיר). ככל שברצונה להמשיך במסלול קרבי פתוחה בפניה הדרך לתפקידי לחימה במסגרת מערך הגבולות בלבד.
47. וכך, למרות שמאז שניתן פסק דינו של בית המשפט הנכבד בפרשת אליס מילר היטיב צה"ל להבין כי נשים מסוגלות, פיזית ומנטלית, לשרת בתפקידי העילית בטיס ובחובלים, הוא מונע מהן ללא כל הצדקה ובניגוד מפורש לחוק להתמין לתפקידי לוחמת חוד אחרים.
48. ויודגש, מיונים לתפקידים אלו כבר קבועים ממילא אך פתוחים עבור גברים בלבד, כאשר כל שנדרש הוא לאפשר גם לנשים לגשת למיונים. במידה ויעמדו בדרישות הקבועות ויעברו- יתקבלו. ככל שלא יעברו- לא יתקבלו.
49. האבסורד בהתנהלות צה"ל המתוארת לעיל מתחדד לאור הדוגמה הבאה העולה מטבלת אפשרויות המעבר: אישה אשר נמצאה כשירה להפעיל את הכלי היוקרתי והמסוכן בצה"ל - כלי הטיס, אינה נמצאת על ידו כשירה לשרת ביחידת יהל"ם לצורך סילוק פצצות למשל (וכאן מתבקשת השאלה האם באמת צה"ל סבור כי אישה בשל מגדרה אינה מסוגלת לעסוק בסילוק פצצות); כמו כן, אינה נמצאת על ידו כשירה לשרת כמש"קית לוטי"ר- כאמור הגוף המקצועי בהדרכת הלוחמה בטרור; אינה נמצאת על ידו כשירה לשרת ביחידת ההנחתה הקדמית- תפקיד במסגרתו כאמור מאתר החייל מנחתים, מסמן אותם ובוחר אותם ומהווה את הסמכות המקצועית המאשרת את הנחיתה במקום".
50. למעשה צה"ל באופן גורף נוקט במדיניות של הזרת הנשים משירות בתפקידים אלו - ופותח את הגיוס אליהם לגברים בלבד.
51. יתרה מכך, צה"ל נוקט במדיניות של הזרה גורפת של נשים מתפקידי הלוחמה האחרים המופיעים בטבלת האפשרויות, למשל: שייטת 13, סיירת מטכ"ל, סיירת אגוז, דובדבן, שלדג, וזאת על אף שעסקינן בתפקידים בעלי מערך סינון קפדני כגון: ימי שדה וימי גיבוש, שכל תכליתו לאתר את המתאימים ביותר לתפקיד. אף על פי כן, צה"ל מלכתחילה אינו מאפשר לנשים אף לא לנסות ולעמוד באותו מערך סינון קפדני, אשר ברי כי נשים שתעמודנה בו, יכולות גם לשרת בתפקידים עבורם הוא מסונן. ודוק, אם קיים כבר סינון כה קפדני, מדוע לא לאפשר לנשים להתמודד במסגרתו?
52. כך יוצא כי בפני נשים עומדות שתי אופציות בלבד לתפקידי לוחמה – טיס/ חובלים (גם זאת לאחר מאבק משפטי) או מערך גבולות (ועוד מעט תפקידים בשולי מערך הלחימה). כל יתר מערך לוחמת החוד סגור בפניהן מלכתחילה, על רקע מיון, ללא כל אפשרות להתמין לתפקידים בהתאם לקריטריונים הקבועים להם.
53. ללא כחל ושרק, יובהר כי עסקינן בהפליה שכל כולה היא הפליה על רקע מגדרי, וממנה עולה כי הצבא בוחר למעשה בדרך של הפרדת הנשים מהמסגרות הקיימות ויצירת מסגרת חלופית, נפרדת אך (כביכול) שווה, אלא שהיא אינה שווה כלל וכלל.

54. כידוע, במסגרת פסק דין Brown v. Board of Education of Topeka (1954) (להלן: "פסק דין בראון") - אסר בית המשפט העליון של ארצות הברית על המשך ההפרדה הגזעית במוסדות החינוך של המדינות השונות לפי התזה המשפטית הידועה לשמצה "נפרד אבל שווה".

55. התקדים המשפטי הידוע, שנקבע בפסק דין בראון אומץ בבית משפט נכבד זה, אשר הכיר בעקרון הבסיסי **לפיו טיפול נפרד אבל שווה אינו טיפול שווה** ראה: בג"צ 6698/95 קעדאן נ' מינהל מקרקעי ישראל, פ"ד נד(1) 258, 273 (2000) (הדגשה אינה במקור- הח"מ):

"כידוע, טענה זו הועלתה בשנות החמישים בארצות-הברית לעניין מדיניות החינוך בארצות-הברית שהפרידה בין חינוך לתלמידים לבנים לחינוך לתלמידים אפרו-אמריקנים. בית-המשפט העליון החליט (בפרשה של (1954) Brown v. Board of Education of Topeka) כי **מדיניות של "נפרד אבל שווה" ("separate but equal") הינה מעצם טבעה בלתי שווה ("Inherently Unequal")**. ביסוד גישה זו מונחת התפיסה כי הפרדה משדרת עלבון כלפי קבוצת מיעוט המוצאת מן הכלל, מחזקת את השוני בינה לבין האחרים, ומקבעת תחושות של נחיתות חברתית."

56. בעניינינו, מדיניות צה"ל בפועל תואמת יותר להגדרת "נפרד אבל לא שווה", שהרי האפשרות של נשים לשרת כלוחמות ביחידות מובחרות הוגבלה לשני תפקידים, כאשר יתר התפקידים הרבים נותרו סגורים בפניהן, תוך הכוונתן לשרת כלוחמות- במערך הגנת הגבולות, אשר אינה מהווה חלופה שוות ערך. אין המדובר ביחידת "עילית" אחרת או חלופה "שוות ערך", אם כי בחיל אחר לגמרי, הממוקם ב"פריפריה" של הלחימה.

57. כל זאת עושה צה"ל מבלי שמספק כל הסבר המניח את הדעת לשאלה מדוע נשים לוחמות אשר תמצאנה כשירות ועומדות בתנאי הסף לא תוכלנה לשרת בתפקידי לוחמה ביחידות מובחרות אלא רק במסגרת מערך הגנת הגבולות, או בתפקידים שנקבעו מראש כתפקידים "לבנות" ומוגבלים ביותר בתפקידי לוחמה.

58. כל הדבר מתחדד על רקע העובדה כי צה"ל כלל לא בחן ולא נימק מדוע כל תפקיד מעין זה סגור לנשים על רקע "אופיו ומהותו" כנדרש בחוק.

59. התנהלות צה"ל אשר יוצר מסגרת נפרדת עבור נשים, מבקשת לקבע את הנשים "למקומן הראוי". מדובר בלא יותר מסגר גזע מוצהרת שיש לבטלה, ולהורות על גיוסן של נשים, בהתאם למסוגלותן הפיזית וכישוריהן במנותק ממגדרן, וזאת לאחר שימוינו בהליכי המיון המקדים לתפקידים הללו, בצורה הוגנת, בדיוק כמו הגברים, וללא שום הנחות בשל מגדרן.

60. להסללת נשים לתפקידי לוחמה במערך הגבולות (ומעט מערכים מוגבלים נוספים) בלבד, משמעויות רבות בעלות השפעה הנמשכת הרבה מעבר לתקופת השירות הצבאי הסדיר. ראשית, נשים מקבלות הכשרה קרבית מקצועית פחותה, שאינה ממצה את הפוטנציאל והכשירות של חלק בלתי מבוטל מהלוחמות. שנית, בעוד שבתפקידי הלוחמה ביחידות המובחרות תוכשרנה ותוכלנה הלוחמות לבוא במגע ישיר עם האויב, לצאת לפעילויות מבצעיות שונות - גם מחוץ לגבולות המדינה ובהתאם לצורך הצבאי, הרי שבמסגרת מערך הגנת הגבולות תוגבל

פעילותן של הלוחמות לביצוע פעולות שמירה ואבטחה שוטפת בגבולות המדינה בלבד. שלישית, נמנעות מהן מראש הטבות המוענקות באופן אוטומטי ללוחם החוד, הן הטבות כספיות וסוציאליות והן הטבות מקצועיות הנוגעות ליוקרתן של התפקיד, אפשרויות הקידום בהיררכיה הצבאית כמו גם בהיררכיה האזרחית והשלטונית המעניקה מקום של כבוד ליוצאי צבא בעלי רקורד לחימה. עוד ברור כי נמנע מהם מסלול הקידום האפשרי בצבא ולאחר מכן באזרחות. ומן המפורסמות הוא כי שירות ביחידות מיוחדות ממוינות מקנה יוקרה יתרה, מכיוון שהוא מעיד על האדם שעבר את המיון ואת השירות המפרך, ולכן גם נחשב לאטרקטיבי ובר המרה בשוק העבודה.

61. חמור מכך, צה"ל נוהג כך כדבר שבשגרה. כפי שיובהר בעתירה זו להלן, צה"ל פועל תוך שהוא מפר ביודעין ובגלוי את הוראות חוק שירות בטחון המחייבות אותו לפעול בלא אפליה על רקע מגדר ולאפשר לנשים להתגייס לכל תפקיד, זאת מבלי להציג כל הצדקה עניינית לסגרציה בה הוא נוקט.

ה. על שוויון מהותי- המסגרת העובדתית

ה.1. גיוס נשים לתפקידי לוחמה בצה"ל - סקירה הסטורית

62. שירות נשים בתפקידי לחימה צבאיים אינו תופעה נדירה, נשים שרתו בתפקידי הלחימה השונים עוד טרם הקמתה של המדינה והקמתו של צה"ל, כחלק מהמחחרות והארגונים הצבאיים הגדולים והמרכזיים של היישוב היהודי, לרבות תפקידי לחימה מבצעיים שונים וטיס.

63. צבא הגנה לישראל, הוא אחד הצבאות היחידים בעולם שמגייס נשים לשורותיו מכוח חוק גיוס חובה.

64. למעשה, נשים גויסו לשורות צה"ל כבר עם הקמתו בשנת 1948, ומיד לאחר שנסתיימה מלחמת העצמאות בשנת 1949 פורסם חוק שירות הביטחון, התש"ט-1949 במסגרתו עוגן גם שירות הנשים בצבא, כאשר עד לשנת 1991- נעשה הדבר במסגרת "חיל הנשים".

65. את ההחלטה להחיל גיוס חובה גם על נשים נימק ראש הממשלה הראשון, דוד בן גוריון, בשני טעמים: הראשון - גיוס החובה שירת את צורכי הביטחון של המדינה העברית הצעירה שנזקקה לכל כוח האדם האפשרי כדי להגן על הבית; והשני והעיקרי לענייננו - מחויבותו של הצבא לעקרון השוויון¹².

12 שירות נשים בצה"ל: בין צבא העם לשוויון מגדרי, 16.4.2019, ד"ר עידית שפרן גיטלמן; ראו יהודית גריסרו "שירות הנשים בצה"ל במבט היסטורי" מגדר וצבא,

ה"ש 17, ע"מ 9.

"בהטילנו חובת השירות הצבאי על האישה- העלנו את האישה לשיא השוויון המוסרי בישראל [...] האישה בישראל נושאת באחריות העליונה של המדינה. באחריות הביטחון. שכס אחד עם הגבר." (צריפין, 1 במארכ (1951).¹³

66. חרף עמדתו של בן גוריון, ועל אף שבפועל טרם הקמת צה"ל נשים מילאו תפקידי לוחמה, בשנת 1952 הותקנו תקנות שירות בטחון (תפקידי אשה בשירות סדיר), התשי"ב-1952 (להלן: "תקנות תפקידי אשה בסדיר") בהן הוחלט על צמצום תפקידי הנשים בצבא, ותקנות אלה קבעו רשימת תפקידים הפתוחים בפני נשים. רשימה זו הורכבה בעיקרה מתפקידים מנהלתיים ותפקידי עזר הנושאים אופי פקידותי.

67. בחסות חוק שירות הבטחון שחוקק בראשית שנות החמישים, התמסד בצה"ל משטר של הפרדה מגדרית מבנית חריפה. חוק שירות הבטחון קבע מספר הבדלים ביחס לשירות נשים וגברים: במשך השירות, במגנוני הפטור, ובעיקר אפשר לשר הבטחון לקבוע תקנות ביחס לתפקידים הפתוחים לשירות נשים.

68. צה"ל תרגם הבדלים אלה לשורה של פרקטיקות כח אדם, אשר הדירו נשים מאזורי הליבה של הצבא, הגבילו את תפקידן הצבאי לכח עזר ושרותים ומיצבו את מעמדן המוחלש בצה"ל.

69. פרקטיקות אלה שיקפו מדיניות צבאית קוהרנטית וברורה ביחס לנשים. ניתן לכנות מדיניות זו "נצל/הדר" (להלן: "מדיניות נצל/הדר") שעיקרה שימוש בגיוס החובה החל על נשים על מנת לפתור בעיות ומחסורים בכח האדם המועדף והראשי של הצבא - הגברים מחד, תוך שמירה על הפרדה וגבולות מגדריים חדים והיררכיים מאידך.

70. עד מלחמת יום הכיפורים שימשה מדיניות זו בעיקר על מנת להסליל נשים לתפקידים סטריאוטיפיים- מגדריים, בראשם- תפקיד הפקידה. לאחר מלחמת יום הכיפורים, עם הקמת מספר גדול של עוצבות לוחמות והיווצרות מחסור גדול בכח אדם גברי, חלה תמורה במדיניות הצבא ונפתחו תפקידים נוספים בפני נשים אשר עד לאותה העת הוצעו לגברים בלבד. עיקר התפקידים החדשים היו **במערכי ההדרכה בשדה ובמערך הטכני**: מדריכות לחימה, נשקיות, נהגות, מכונאיות מטוסים קשריות ועוד. ראוי לציין כי הרחבת רשימת התפקידים הפתוחים בפני נשים, בשלב זה, לא נבעה מתפישה שוויונית אלא מתוך תפיסה, לפיה גיוס נשים מאפשר לפנות גברים מתפקידי עורף למערכי הלחימה¹⁴.

¹³ מתוך יעוד ויחוד, עמ' 156. מצוטט בסקירה המיוחדת: שירות נשים בצה"ל, דובר צה"ל, יולי 2009. (גם מתוך שירות נשים בצה"ל)

¹⁴ שירות נשים בצה"ל: בין צבא העם לשוויון מגדרי, 16.4.2019, ד"ר עידית שפרן גיטלמן

71. המבנה המגדרי המוקפד וההיררכי של הצבא לא השתנה, והוא המשיך להתבסס על הזרת נשים מהליבה של הצבא- תפקידי הלחימה, יחידות העילית, קצונת הלחימה, הקורסים היוקרתיים, הקצונה הבכירה. כל אלה נשמרו סגורים בפני הנערות המתגייסות לצבא.

72. במהלך השנים שחלפו, שילוב הנשים התרחב מעט, ולצד הוספת התפקידים שלעיל, הרי שבשנת 1982 הוסרה המגבלה שהייתה קיימת על המצאות נשים בשטחי לחימה, ובשנת 1987 פקע תוקפן של תקנות 'תפקידי אשה בסדיר' עם ביטול הסעיף בחוק שירות ביטחון שמכוחו הותקנו.

73. בשנת 1986 חוקק חוק שירות בטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986 (להלן: "חוק שירות בטחון 1986"), המסדיר את חובת השירות בצה"ל. ראוי לציין כי עם חקיקתו, לא נקבעה, במסגרת החוק עצמו, מגבלה כלשהי על שירות נשים בתפקידים מסוימים או ייחוד תפקידים מסוימים לגברים בלבד. למעשה כל מניעת תפקיד מנשים נבעה ממדיניות שהתקיימה בפועל בצה"ל במסגרת הוראות הפיקוד העליון, אך לא מכוח החוק עצמו.

74. למעשה, מדיניות ה"נצל/ הדר" לא אותגרה מבחינה חוקית עד בג"צ אליס מילר. יתרה מזו, משטר ההצדקה שלה התבסס על האבחנות המגדריות שהותרו בחוק שירות הבטחון. מדיניות זו זכתה גם לגיטימציה ציבורית בזכות מערכת יחסי הציבור הצבאית שעטפה אותה: הצגת מהלכי ניצול כח האדם כמהלכים של יצירת שוויון בכח האדם מחד, אולם תוך הצגת הנשים המשרתות בתפקידים ה"גבריים" ככח אדם בלתי טבעי ובלתי מובן מאליו לתפקידים, בעיקר על ידי תיוגן ש"פורצות דרך", כ"אשה הראשונה".

75. תפקיד חשוב במשטר ההצדקה למדיניות ה"נצל/הדר" שימשה גם פרקטיקת ה"פיילוט" המפלה.

76. כפי שיוצג להלן, נראה כי מצב הדברים כיום אינו שונה.

ה.2. בג"צ אליס מילר והשלכותיו

77. בהמשך, ביום 8.11.1995 ניתן פסק דינו התקדימי של בית המשפט העליון בבג"צ 4514/94 אליס מילר נ' שר הביטחון ואח', (8.11.1995) (להלן: "בג"צ אליס מילר"), אשר נתן את האות ואת הקריאה לשינוי דרמטי בתפיסת הנשים מקומן ותפקידן במערכת הצבאית, עד כדי כינויו כאבן יסוד של מהפכה מגדרית. במסגרת בג"צ אליס מילר נקבע כי פגיעה בשוויון מחמת אפליה על רקע מיני, היא דוגמה מובהקת למקרה המצדיק והמחייב את התערבותו של בית המשפט העליון. וכך נאמר:

"...פגיעה בשוויון, מחמת הפליה על רקע מיני, היא דוגמה מובהקת למקרה המצדיק והמחייב התערבות. כזה הוא המקרה שלפנינו. צה"ל אינו יכול להישמע בטענה שנשים פסולות לתפקיד כלשהו מחמת היותן נשים. הטענה שהכשרתן של נשים לתפקידי טייסות אינה כדאית, חרף היותן בעלות כישורים מתאימים לכך, היא טענה צורמת. בהכרזות על שוויון בין המינים לא סגי, שכן מבחנו האמיתי של שוויון הוא בהגשמתו, הלכה למעשה, כנורמה חברתית תוצאתית ... חיוב נורמטיבי זה חל גם על צה"ל." (בג"צ 4541/94 אליס מילר נ' שר הביטחון, פסקה 22 (8.11.1995)).

78. בפסק הדין נקבע כי **מדיניות הצבא בנוגע לסגירת תפקידי טייס בפני נשים מהווה הפליה פסולה ואינה יכולה לעמוד, תוך שנדחו מפורשות הטעמים ה"תכנוניים" או ה"כלכליים" שהציגה מערכת הבטחון:**

"... כשעל הפרק ניצבת תביעה למימוש זכות יסוד - וכזה הוא המקרה שלפנינו - משקלם היחסי של השיקולים התקציביים אינו יכול להיות גדול, שכן: "הרטוריקה של זכויות אדם צריכה להיות מכוסה במציאות המעמידה זכויות אלו בראש סולם העדיפויות הלאומי. הגנה על זכויות אדם עולה כסף, וחברה המכבדת זכויות אדם צריכה להיות נכונה לשאת במעמסה הכספית..." (בג"ץ אליס מילר)

79. עוד נקבע בבג"ץ אליס מילר, כי החוק אינו מייצר הבחנה ואינו מייחד תפקידים מסוימים לגברים בלבד:

"החוק איננו קובע מאומה בדבר ייחוד תפקידים מסוימים לנשים, או לפסילתן לתפקידים אחרים; ואף ההוראה שנכללה בחוק בעבר, ואשר בה הוסמך שר הביטחון לקבוע בתקנות מהם התפקידים שבהם רשאי הצבא להציב חיילות, בוטלה ועברה מן העולם (ראה פסקה 5 לעיל). בנסיבות אלו, ובהיעדר ראיה לסתור בלשון החוק או בתכליתו, יש להעמיד את החוק בחזקתו הפרשנית, כי הוא מתיישב עם כיבוד הזכות לשוויון בין המינים ואף מכוון להגשימה (ראה א' ברק, פרשנות במשפט, כרך ב, פרשנות החקיקה (נבו, תשנ"ג) 435-436). אף ביתר שאת מתחייבת גישה זו מן ההכרה, שעם חקיקת חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו התעלה מעמדו הנורמאטיבי של עקרון השוויון – שזה כבר נאמר עליו כי "הוא מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו..." (השופט לנדוי בבג"ץ 98/69 ברגמן נ' שר האוצר ואח' [4], בעמ' 698) – והוא הפך "לעיקרון בעל מעמד חוקתי על-חוקי" (כביטוי של השופט אור בבג"ץ 5394/92 הופרט נ' "יד ושם", רשות הזיכרון לשואה ולגבורה [5], בעמ' 363). כן ראה: ברק, בספרו הנ"ל, בעמ' 565-566; בג"ץ 453/94, 454 שדולת הנשים בישראל נ' ממשלת ישראל ואח' (להלן – פרשת שדולת הנשים [6], בעמ' 525-526).

80. החל מהשלב שבו ניתן פסק הדין בבג"ץ אליס מילר, החלה נקודת המפנה, מעין קו פרשת מים, ביחסו של צה"ל כלפי נשים ותפקידי לוחמה מעטים¹⁵, שעד לאותה העת נחשבו לנחלתם של גברים בלבד - הוצעו גם לנשים.

ה. 3. המדיניות המגדרית של הצבא מאז בג"ץ אליס מילר

81. תחילה, נפתחו תפקידי הטייס בפני הנשים ובהדרגה נסללה הדרך לנשים לקבל תפקידי לוחמה נוספים כגון: **לוחמות במג"ב, לוחמות נ"מ, חובלות, לוחמות רפואיות מוטסות, לוחמות תותחנים** (בתפקידים מוגבלים – משקיות, נוריות ואח"כ MLRS), **לוחמות עוקץ (לוחמי יחידת הכלבנים), לוחמות איסוף מודיעין שדה ועוד. בהמשך נפתח גדוד מעורב ראשון- קרקל.**

15 נפתחו בשלב הראשון ובמשך חמש שנים 13 תפקידים. וגם בתהליך איטי, שהתבסס בצורה מוצהרת על עקרון ההדרה כלומר פתיחת תפקידים שבהם היה מחסור ושנראו 'מתאימים' לנשים בלבד

82. למעשה, נפתחו מקצועות צבאיים נוספים שנחשבו עד אותה עת כתפקידים "גבריים" המוצעים לגברים בלבד.¹⁶

83. במקביל, וכפי שיפורט בהרחבה להלן, כניסת נשים למקצועות נוספים נעשתה על דרך תיקון חוק שירות בטחון והוספת מקצועות לתקנות, שתכליתן להסדיר בחקיקה את שירות הנשים בצה"ל.

84. כיום, קיימת בצה"ל מגמה של שילוב נשים במגוון מוגבל של תפקידים, לרבות תפקידי לחימה, זאת בעיקר מתוך הכרה ב"הון הנשי" כ"מכפיל כח אסטרטגי".

85. על אף האמור, נכון למועד זה - שנת 2020 - תקופה בה נשים משרתות בפועל בתפקידי לוחמה, כטייסות, כחובלות, ומוכיחות את עצמן לכל דבר ועניין, נמנע מנשים המיועדות לשירות הביטחון להשתלב כלוחמות ביחידות מובחרות בצה"ל.

ה.4. דו"ח ועדת שגב- המלצה מפורשת לפתיחת כלל התפקידים והמערכים בצה"ל בפני נשים

86. "ועדת שגב" הינה כינוי לוועדה אשר מונתה על ידי ראש אגף משאבי האנוש בצה"ל דאז, האלוף אלעזר שטרן אשר בראשה כיהן מר יהודה שגב, ראש אגף כ"א בשנים 2001-1998.

• מצ"ב העתק דו"ח ועדת שגב כנספח 1 לעתירה זו

87. תפקידי הוועדה כפי שהוגדרו על ידי ר' אמ"ש הינם:

א. בחינת העשייה בתחום עד כה.

ב. הצבעה על הפערים הקיימים ביום, בחינתם אל מול היבטים חוקיים, ערכיים חברתיים והיבטי מיצוי כח אדם.

ג. גיבוש הצעות אופרטיביות באשר לשילוב נשים ומיצוין בשירות צה"ל.

88. לצורך גיבוש מסקנותיה, הושמעו בפני חברי הוועדה סקירות מקצועיות מאת הגורמים הרלוונטיים הבקיאים ביותר בכל תחום, כמפורט להלן:

16 מבקר המדינה דו"ח שנתי 53א- לשנת 2002 137-143 (2003) כמובא אצל קארין כרמית יפת ושולמית אלמוג, עיוני משפט לט- תשע"ו.

א.2.1 בפני חברי הוועדה הושמעו סקירות מקצועיות, כמפורט להלן :

- מודל שירות הנשים בצה"ל - רעיין מימ"ד ביוהל"ן
- היבטים חוקיים בשירות הנשים - רמ"ח יעח"ק במפצ"ר
- רקע משפטי ובגיץ אליס מילר - כבי' השופטת בדימוס דליה דורנר.
- ההוצאה על כ"א בצה"ל - רמ"ח תקציבי יבשה
- מבנה ותכנון מקורות כ"א - רמ"ח תכנון באג"ת
- תהליכים ומגמות במיצוי משאבי אנוש - רמ"ט אמ"ש
- מחקר פיזיולוגי בשילוב נשים בלחימה - רעיין פיזיולוגיה מקרפ"ר
- סקירות הבדלים פיזיולוגיים מגדריים - ד"ר נעמה קונסטנטיני
- מודל המיון בצה"ל והמיון התעסוקתי - רעיין מיון בממד"ה
- "השילוב הראוי" - רמ"ח תומכ"א באמ"ש.
- עמדות מלש"בים כלפי השירות - רעיין מחקר בממד"ה.

- שילוב נשים במערך הלחימה בהיבט המוכנות למלחמה – הרב יילון פרחי
- שילוב נשים בצבאות זרים - רעיין מימ"ד ביוהל"ן.
- תפיסת זרוע היבשה באשר לשילוב נשים במערכים השונים – רחכ"א מז"י.

89. בנוסף, השתתפו חברי הוועדה בין היתר בסדנא בהשתתפות צוות מומחים בתחום אשר הורכב מסא"לים ורס"נים בצה"ל, נאספו עדויות מקשת של מפקדים ברמות השונות, בראשם: ראש אמ"ש, ראש אג"ת, מח"א, מז"י; בוצעו ראיונות חתך מול מדגם מפקדות מהמערך הלוחם; בוצעו שיחות עם מפקדי גדודים בהן משרתות חיילות כלוחמות; הוצגו חומרים כתובים: סקירות על הנעשה בחו"ל בתחום, מחקרים, סקרים, ניירות עמדה ומצגות.

90. בחודש ספטמבר 2007 הוגש למטכ"ל דו"ח הוועדה. במסגרת הדו"ח הוצג מודל עתידי המשנה למעשה את חלוקת התפקידים מבוססת המגדר בצה"ל כמו גם את אופן המיון -

"המודל העתידי, שעליו ממליצה הוועדה הופך את היוצרות ומתבסס על מיצוי כח אדם המבוסס על עיקרון "האדם הנכון במקום הנכון": גברים ונשים ימוצו בשירות באופן זהה, לפי קריטריונים ענייניים המשקפים את צרכי צה"ל, את מרצם, יכולותיהם ותכונותיהם האישיות של המתגייסים ולא את מינם"

91. מודל השירות עליו ממליצה הוועדה הציב יעדים להגשמה הדרגתית לשילובן של נשים בתפקידים השונים בצה"ל. להלן תקציר המודל:

1. איחוד מערכות כוח האדם לנשים וגברים : נשים וגברים ימוינו וישובצו במערכת אחודה, ולפי קריטריונים מיוניים אחידים המתאימים לשני המינים.
2. משכי שירות של נשים וגברים יהיו שווים לפי תפקידים ומערכים ולא לפי מגדר.
3. מנגנוני החובה, ההתנדבות והפטור מהשירות יהיו זהים לנשים ולגברים ומותאמים מגדרית.
4. לנשים וגברים תהיה הזדמנות שווה להשתבץ לכלל התפקידים והמערכים ולמלא את כל המשימות לפי קריטריונים מיוניים מתוקפים, ותוך עמידה בסטנדרטים ודרישות כשירות מחייבות. בצה"ל לא יהיו תפקידים או מערכים הסגורים קטגורית לנשים או לגברים.
5. השירות בכל היחידות, התפקידים והמשימות יהיה משותף לגברים ונשים ומוסדר בכללי "השילוב הראוי".
6. שיעור הקידום של נשים בצבא הקבע (בעיקר בדרגות הבכירות) יגבר משמעותית ויעוגן ביעדים כמותיים מחייבים. תתקיים נוכחות משמעותית של נשים בדרגי קבלת ההחלטות הבכירים בצה"ל.
7. תתקיים מערכת אפקטיבית ומתוקצבת המוודאת כי המערכות, סביבות העבודה, התשתיות והאמצעים מותאמים לעובדה שמשרתים בהם נשים וגברים, ומספקים את התנאים לשני המינים להצליח בתפקידם.

8. ייושם ויוטמע "קוד מגדרי", המגדיר במפורש נורמות וכללי התנהגות מחייבים המבטיחים יחס שוויוני, מכבד, וממצה לנשים וגברים בחיי היום יום בצבא.

92. **כפי שניתן להיווכח, נקבע קטגורית כי הזדמנות שווה לנשים ולגברים להשתבץ לכלל התפקידים והמערכים היא יעד שעל צה"ל להגשים וכי בצה"ל לא יהיו תפקידים או מערכים הסגורים באופן קטגורי לנשים או לגברים וכי השירות בכל היחידות, התפקידים והמשימות יהיה משותף לגברים ונשים ומוסדר בכללי "השילוב הראוי".**

93. ראוי להבהיר כי ביסוד המודל המאפשר הזדמנות שווה בשיבוץ לתפקידים עומדים עקרונות פרקטיים ומעשיים של מקצועיות הצבא ומקסום פעולותיו באמצעות הצבת האנשים המתאימים ביותר בכל תפקיד ללא קשר למינם ומגדרם.

94. כעולה מהפרק השלישי לדו"ח, קריטריון המגדר מהווה חסם טכני המונע מצה"ל למצות את במלואו של פוטנציאל החיילים, וצה"ל אף מכיר בכך כי במשך שנים רבות נשים לא זכו למקומן הראוי בצבא אך בשל מגדרן ושינוי יצריך השקעת חשיבה מחדשת ושינוי דפוסי הפעולה הנוהגים בצה"ל:

רקע

האפקטיביות הארגונית מחייבת מיצוי כלל הפוטנציאל הקיים בפני הארגון. קריטריון המגדר חוסם את הארגון מלמצות את משאביו במלואם, בהיותו קריטריון קטגוריאלי החוסם מהצבא יכולת למצות את כישורי הפרטים בתוך קבוצות המגדר.

צה"ל מכיר בכך כי במשך שנים רבות נשים לא זכו למקומן הראוי בצבא, וכי אבחנה מגדרית התמסדה וטבועה ברבים ממנגנוניו ודפוסי הפעולה שלו. לכן קיים צורך בהשקעת חשיבה ובשינוי המנגנונים ודפוסי הפעולה הקיימים.

95. יצוין, כי הגם שהוועדה לא נדרשה ליתן המלצותיה לעניין שירות המילואים, ראתה לנכון לציין במסגרת הדו"ח כי יש לקבל המלצותיה גם במסגרת שירות המילואים:

מילואים	הוועדה לא עסקה ישירות בנושא שירות המילואים. הוועדה ממליצה לבחון את המלצותיה גם בראיית מערך המילואים ולהתאים את הפעילות בתחום זה להמלצות בנוגע למערך הסדיר.
----------------	--

96. **באופן לא מוסבר ואף עלום, ממצאי ועדת שגב נגנזו ומעולם לא יושמו.** כך, מתעלם צה"ל במופגן ממסקנות משמעותיות של ועדה שהוא עצמו מינה, ללא שניתן לכך הסבר כלשהו. וקשה יהיה להימנע מהמחשבה כי ביסוד התנהלות זו, אשר ללא כל ספק, כפי העולה במפורש מדו"ח הוועדה, פוגעת במקסום יכולותיו של צה"ל, עומדים שיקולים פסולים ובלתי ענייניים.

1. מדיניות צה"ל במניעת מיונים לתפקידי לוחמה ביחידות המובחרות על בסיס מגדרי הינה פסולה

1.1. חוסר סבירות קיצוני – מניעת האפשרות בפני נשים להשתתף בהליכי המיון הקיימים (בין כה וכה) לתפקידי לוחמת החוד של היחידות המיוחדות

97. כפי שהוצג לעיל, צה"ל אינו מאפשר לנשים להתמייין, להתגייס ולשרת בתפקידי לוחמת חוד (למעט מספר מצומצם ביותר) ונוקט כלפיהן במדיניות של "אפליה מוסדית".

98. מדיניות מפלה זו מתחדדת וצורמת ביתר שאת, בפרט מאחר וכמפורט לעיל לתפקידים הנקובים לעיל קיימת שרשרת סדורה של מיונים: "ימי סיירות" או "גיבושים" ליחידות השונות, על פי קריטריונים קבועים וקשיחים במסגרתם נבחנים תכונות וכישורי המלש"ב / החייל המעידים על מסוגלותו או אי מסוגלותו לשרת בתפקיד

הלוחמה, כאשר עוד בטרם תחילת שירותו בתפקיד האמור, נדרש לעבור הכשרה אשר אף היא מהווה מסננת נוספת לבחינת יכולותיו.

99. לא ברור, איפוא, מדוע חוסס צה"ל באופן קטגורי את דרכן של נשים מלנסות ולעמוד בפני אותם המבחנים הפיזיים והמנטאליים המוצבים בפני גברים, אשר יוכלו לקבוע באם האשה האינדיבידואלית הנבחנת מסוגלת וכשירה לשרת בתפקידים אלו.

100. יובהר כי אין באמור כדי להטיל על צה"ל עלות כלכלית כלשהי (לא שיש בכך כדי להוות הצדקה למחדל צה"ל בעניין) או "יצירת" מבחנים יש מאין (הגם שמדובר באפשרות ראויה כשלעצמה), אלא שהליך המיון והקריטריונים כבר קיימים, ואין כל הסבר להדרת הנשים מתפקידים אלו- או לכל הפחות ממתן ניסיון שווה להתמייין אליהם.

101. לפיכך במסגרת עתירה זו יתבקש צה"ל לבוא להסביר ולנמק מדוע לא יאפשר לנשים להתמודד במסגרת הליכי המיון הקיימים ממילא ביחס לתפקידי הלוחמה נשוא העתירה ותפקידי הלוחמה בכלל, יאפשר להן לשרת כלוחמות ביחידות מובחרות בצה"ל ולמצער יאפשר להן להתמודד בהליך המיון הקבוע ליחידות אלו ככל מלש"ב העומד בקריטריונים של המיונים ליחידות אלו.

102. כל שנדרש הוא לפתוח את המיונים, הקיימים ממילא- בפני נשים. במידה ויעמדו בדרישות הקבועות ויעברו- יתקבלו. ככל שלא יעברו- לא יתקבלו, כשם שמתקיימים כיום מיונים עבור תפקידי טיס או חובלים. מועמדות אשר נגשת למיונים ונמצאת בעלת הכישורים והיכולות- מתקבלת, ובמידה ולא- לא.

2.1. חוסר סבירות קיצוני – העדרה של מדיניות רשמית, ומנגד - יישום מדיניות של עמימות אסטרטגית

103. אחת הסיבות הראשיות לחוסר הסבירות במדיניות המגדרית של צה"ל כלפי נשים היא העובדה כי לצה"ל, לפחות באופן רשמי, כלל אין מדיניות מוסדרת שכזו.

104. במילים אחרות, אין מדיניות רשמית המסבירה ומנמקת בצורה פוזיטיבית, או אף מצהירה באופן גלוי, מהן הסיבות, המבצעיות, הכלכליות, או הערכיות לכך שצה"ל מדיר נשים מתפקידי הלוחמה ביחידות המובחרות, תוך אפלייתן הברורה בניגוד לדין.

105. עמימות זו אינה מקרית. היא מאפשרת לצבא להמשיך ולקיים את מדיניותו המפלה דה פקטו, כשהיא עטופה בטקסטים של שוויון הזדמנויות דה יורה. העדרה של מדיניות ברורה מחד, וקיומה המכוונת של עמימות מאידך, מצדיקים כי בית המשפט יורה למשיבים לנמק את הדרוש נימוק כאמור בסעדים לעתירה.

106. בתוך כך במסגרת עתירה זו יתבקש צה"ל לבוא להסביר ולנמק מדוע לא מתקיימת חוסר סבירות קיצוני בהעדרה של מדיניות מגדרית רשמית וכן מדוע לא תקבע מדיניות רשמית, קרי, המדיניות המגדרית של צה"ל כלפי נשים, ביחס לתפקידי הלוחמה נשוא העתירה ותפקידי הלוחמה בכלל.

3.1 חוסר סבירות קיצוני – התעלמות מוחלטת מדו"ח ועדת שגב

107. הדיון ותהליך החקר היסודי והמקיף היחיד שנערך בצה"ל ביחס למדיניות המגדרית של הצבא לאור חקיקת סעיף 16א

108. נערך כאמור לעיל בשנים 2007-2008 על ידי ועדה צבאית רשמית בראשות האלוף יהודה שגב, שהוקמה על ידי ר' אכ"א, ואשר התבקשה לבחון באופן כוללני ומקיף את מדיניות הצבא ביחס לנשים בעשור הבא, ולהמליץ על המדיניות הראויה. הועדה כללה עשרות מומחים, שמעה עשרות עדויות, וקיבלה סקירות מומחים מקיפות.

109. ועדה צבאית זו, קבעה חד משמעית כי מדיניות צה"ל כלפי נשים היא לקויה ומפלה, המליצה על מעבר למודל שוויון הזדמנויות מלא, ניסחה קריטריונים ברורים ל'אופיו ומהותו' של תפקיד המליצה על איחוד מלא של מערכות כח האדם, ועל יישום מדיניות של התאמה מגדרית.

110. אולם הצבא, מסיבות "שוונות ומשוונות", במקצועיות רבה יש לומר, סירס ועיקר לגמרי את ההמלצות מכל תוכן, מסמס את הדברים, ונתן למסקנותיה להישכח בתהום הנשייה.

111. כאן יאמר כי התעלמות הצבא ממסקנות ועדה צבאית שהוא עצמו הקים, לאחר שבחן ובדק לעומק את מסקנותיה, וללא שנתן כל נימוק ראוי להתכחש להן, היא כשלעצמה, עולה לכדי חוסר סבירות קיצונית בעליל.

112. בתוך כך במסגרת עתירה זו יתבקש צה"ל לבוא להסביר ולנמק מדוע התעלם ממסקנות ועדת שגב - ועדה צבאית שצה"ל עצמו הקים, ללא שנתן כל נימוק ראוי להתכחש למסקנותיה וכן מדוע נמנע מלאמץ את מסקנותיה.

4.1 חוסר סבירות קיצוני – התעלמות מההוכחה הניצחת בתפקוד הנשים בתפקידי לוחמה ביחידות המובחרות בצבאות זרים והמעבר הנדרש למודל של שוויון הזדמנויות מלא

113. אי הסבירות ביחס להחלטות צה"ל באשר למדיניות המגדרית אף גוברת לנוכח ההתעלמות הבוטה מהמדיניות המגדרית של מרבית הצבאות המודרניים המערביים הראשיים. הצבאות המתקדמים, עברו מזמן למודל של שוויון הזדמנויות מלא, חלקם עוד בראשית שנות התשעים של המאה הקודמת.

114. צה"ל כיום הינו מהצבאות המפגרים ביותר מבין צבאות המערב במדיניות המגדרית המונהגת בו. כך למשל צבאות מתקדמים (קנדה, ומדינות סקנדינביה) עברו למודל שוויון הזדמנויות מלא עוד בראשית שנות התשעים.

115. דווקא צבא ארצות הברית השמרני, היה בין המקדימים לשנות את מדיניות הצבא כלפי נשים, כבר במהלך שנות התשעים, לאחר מלחמת המפרץ הראשונה, אשר בה השתתפו נשים רבות. בעקבות מלחמה זו התאפשר לנשים לשרת בתפקידי טייסות קרב.

116. החל משנת 2013 בוטלה בהדרגה מדיניות ההדרה בכוחות המזוינים האמריקאים על ידי שר ההגנה פאנטה, שהקציב לזרועות השונות זמן הערכות וזכות להתנגד לשילוב נשים (אותה ניצל חיל המרינס בלבד). בשלהי שנת 2015 הכריז, כאמור שר ההגנה, אש קרט, **כי כל תפקידי הלחימה בכוחות המזוינים האמריקאים לרבות תפקידי לחימה בחיל הרגלים, בחיל השריון ובכוחות המיוחדים פתוחים בפני נשים באופן מיידי.**

117. שילוב הנשים בתפקידי לחימה נעשה בצבא האמריקאי בצורה שקולה וזהירה, על בסיס מחקרים, ותוך קביעת קריטריונים ואמות מידה בהם צריכות הנשים לעמוד בדומה לגברים.

118. מן הנתונים עולה, כי נכון לסוף 2018 שירתו בצבא ארה"ב 780 לוחמות בחילות הרגלים ושריון וכ - 30 קצינות, 32 נשים השלימו את מסלול הריינג'רס, ואף בצבא המרינס השמרני במיוחד אשר ביקש לפטור אותו מהחלטה, נשים משרתות בתפקידי לחימה, אחת מהן אף מפקדת פלוגת חי"ר.

119. גם משרד ההגנה הבריטי נדרש בסוף שנות התשעים לבצע באופן דו שנתי בדיקה מחדש של מדיניות הדרת הנשים מתפקידי לחימה של הצבא. במסגרת הריטואל הדו שנתי הזמין הצבא מחקרים, אשר הראו באופן חד משמעי כי לא קיים נימוק להדרת נשים מהצבא. בהתאם, בשנת 2018 נפתחו רשמית כל תפקידי הלחימה בחיל הרגלים לנשים.

120. נוסף על האמור לעיל, יצוין כי לאחרונה צבא ארה"ב, הצבא המתקדם בעולם, פתח את תפקיד לוחמי העלית ב – NAVY SEALS לנשים, כשתפיסת העולם בצבא ארה"ב היא כי כל התפקידים פתוחים לנשים כל עוד הן עומדות בכישורים הנדרשים ראו לעניין זה: Pentagon OKs plan allowing women to join Navy SEALs¹⁷; Two women could enter Navy special operations training this year¹⁸ ;

121. התפתחויות חשובות אלה, אשר למעשה שומטות את הקרקע מתחת לאחד מבסיסי הלגיטימציה הראשיים של הצבא למדיניות המבדלת שלו כלפי נשים, והופכות אותה לבלתי סבירה אף יותר, משום מה לא הותירו כל רושם

; <https://www.navytimes.com/news/your-navy/2015/12/03/pentagon-oks-plan-allowing-women-to-join-navy-seals/> 17

<https://www.navytimes.com/news/your-navy/2018/02/16/two-women-could-enter-navy-special-operations-training-this-year/> 18

על צה"ל, ולא גרמו לו לשקול מחדש את המדיניות הישנה שלו או הביאווה לאימוץ המלצות ועדת שגב. ועל זאת אין אלא לתמוה.

122. בתוך כך במסגרת עתירה זו יתבקש צה"ל לבוא להסביר ולנמק מדוע הוא אינו עובר למודל של שוויון הזדמנויות מלא, בין היתר באיתור ובגיוס נשים לתפקידי לוחמה ביחידת המובחרות, זאת מכל אחד מן הטעמים אשר פורט בעתירה ובין היתר על רקע הניסיון והמעבר בפועל למודל זה של שוויון הזדמנויות מלא על ידי הצבאות המתקדמים בעולם.

ז. המסגרת המשפטית

1.ז המצב החוקי כיום מחייב שוויון בגיוס נשים לצבא, ובפרט מחייב את פתיחת תפקידי היחידות המובחרות גם בפני נשים

123. כאמור, קו פרשת המים בכל הקשור בביצוע השינוי באשר לתפיסת תפקידי הנשים בצבא, החל בעקבות בג"צ אליס מילר. בעקבות החלטת בית המשפט העליון אף הונהג תיקון לחוק שירות הביטחון אשר קבע זכות שווה לכל אישה למלא כל תפקיד בצבא.

124. סעיף 16א. אשר הוסף לחוק שירות ביטחון (להלן: "תיקון חוק שירות ביטחון 1986"), קובע באופן מפורש, ללא כחל ושרק, את הכלל לפיו לכל אישה זכות שווה למלא כל תפקיד בצה"ל:

"16א. (א) לכל יוצא צבא אשה זכות שווה לזכותו של יוצא צבא גבר, למלא תפקיד כלשהו בשירות הצבאי.

(ב) לא יראו פגיעה בזכותה של יוצא צבא אישה למלא תפקיד כלשהו, אם הדבר מתחייב ממהותו ומאופיו של התפקיד.

(ג) דין יוצא צבא אישה, המשרתת על פי התנדבותה, באחד התפקידים שקבע שר הביטחון באישור ועדת החוץ והביטחון של הכנסת, כדין יוצא צבא גבר.

(ד) שר הביטחון, באישור ועדת החוץ והביטחון של הכנסת, רשאי לקבוע הליכי אבחון אחידים למיועדת לשירות ביטחון ולמיועד לשירות ביטחון, וכן הליכי מיון ושיבוץ בתפקידים ובמקצועות בשירות סדיר שיבטיחו שוויון הזדמנויות. "

125. התכלית שביסוד חקיקת הסעיף (כפי שהוצגה על ידי יוזמת החוק) הינה קידום שוויון ההזדמנויות לנשים במסגרת שירותן הצבאי. ככלל ביסוד תיקון חוק שירות ביטחון, עמדה מטרה כי כל התפקידים בצה"ל אמורים להיות פתוחים בפני נשים – זה הוא הכלל – ולא החרג.

126. משמעותו הברורה של הסעיף הינה כי המחוקק דורש מצה"ל לעבור ממדיניות מגדרית של נצל/הדר למדיניות של שוויון הזדמנויות, כלומר, הסללת נשים וגברים כאחד לתפקידים השונים על בסיס כישוריהם ויכולותיהם ולא על בסיס מגדר. ניתן לומר כי סגירת התפקידים על פי מגדר הפכה למדיניות לא חוקית, שכן המחוקק הכיר בזכות (לקבל הזמנות) לשרת בכל תפקיד צבאי כזכות חוקית.

127. יש לציין כי כלל זה הוכפף להחלטת שר הביטחון וודת חוץ ובטחון של הכנסת לאחר בחינת הסוגייה¹⁹. וכן נקבע בס"ק (ב) כי **לא יראו פגיעה בזכותה של יוצא צבא אישה למלא תפקיד כלשהו, אם הדבר מתחייב ממהותו ומאופיו של התפקיד**. במילים אחרות, על מנת שלא לאפשר לנשים להתקבל למקצוע צבאי מסוים, יש להתכבד ולהראות כי המניעה "מתחייבת" ממהותו ומאופיו של התפקיד הרלוונטי.

128. אמנם ידוע למי ניתנה הנבואה, אך לשם הדיון, נקדים ונשיב מראש לאחת מהטענות העלולה לעלות במסגרת תשובת המשיבים והיא טיעון ההבדלים הפיזיולוגיים.

129. למעשה, טיעון ה"הבדלים הפיזיולוגיים" אינו יכול לעמוד כאן בכלל. זאת מכיוון שהוא דורש מהמשיבים להוכיח מספר דברים: ראשית כי הדרישות הפיזיולוגיות במיונים הן תקפות – כלומר קשורות בצורה מובהקת לדרישות הביצוע בתפקידים. שנית, כי הדרישות הפיזיולוגיות כפי שמוגדרות במדדי הכשירות הן תקפות במובן שהן אכן נדרשות, ואין בלתם, בתנאי לחימה וקרבת ממוצעים (ולא חריגים). שלישית, כי אין בעולם ולמצער במדינת ישראל נשים המסוגלות לעמוד בדרישות הפיזיולוגיות (התקפות) במיון, או בדרישות הפיזיולוגיות של הכשירות. שלא בכדי, המשיבים אינם יכולים לעמוד בדרישות אלו.

130. לא למותר לציין כי מרוח ותכלית החוק, ברי כי "אופיו ומהותו" של התפקיד אינו פתח אשר נועד לתת לגיטימציה להדרה קטגורית של נשים מתפקידים צבאיים, אלא רק לוודא כי שיבוץ הנשים לתפקידים הצבאיים יעשה לפי כישורים ויכולות וכי מלש"בית לא תוכל לדרוש לשרת בתפקיד כלשהו, בזמן שיכולותיה האישיות והאינדיבידואליות אינן עומדות בדרישות התפקיד.

131. סעיף 16.א. (ג) קובע למעשה כי משמעות הזכות לשרת באותם התפקידים טומנת בחובה עמידה באותם החובות הגלומים בתפקידים, שבעיקרם, משך שירות זהה.

132. יש לציין כי באותה הרוח נעשה אותה העת תיקון **לחוק שיווי זכויות האישה, תשי"א-1951 (תיקון מס' 202)**, שגם לפיו:

19 ראה: תסקיר שהוכן מטעם הייעוץ המשפטי לוועדת החוץ והביטחון בכנסת לידי וועדת החוץ והביטחון, מיום 27.6.2016, פסקאות 10-13.

20 ס"ח תשי"ס מס' 1735 מיום 9.4.2000 עמ' 167 (ה"ח תשנ"ט מס' 2801 עמ' 371) – תיקון מס' 2

(א) לכל אשה המועמדת לשירות בכוחות הביטחון, או המשרתת בהם, זכות שווה לזכותו של האיש למלא כל תפקיד, או להיות מוצבת בכל תפקיד; לא יראו פגיעה בזכות זו אם הדבר מתחייב ממהותו או מאופיו של התפקיד.

(ב) בסעיף זה, ”כוחות הביטחון” - צבא הגנה לישראל, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר וארגוני הביטחון האחרים של המדינה.”

133. מכח תיקון חוק שירות ביטחון והוספת סעיף 16א. לחוק, התקין שר הביטחון וראש הממשלה דאז, אהוד ברק, באישור ועדת החוץ והביטחון של הכנסת, את תקנות שירות ביטחון (קביעת תפקידים לשירות נשים בהתנדבות), תשס”א-2001 (להלן: ”תקנות שירות ביטחון”).

134. רשימת התפקידים שבהן משווה משך השירות כאמור מתעדכנת מעת לעת, בהתאם להחלטת שר הביטחון ועדת החוץ והביטחון בכנסת, אולם עוד ארוכה הדרך להשגת שוויון אמיתי וראוי בין גברים לנשים במסגרת צה”ל, והדבר נתון מטבע הדברים לתהליכים של בחינה ומדידה.

135. בהקשר זה גם לא למותר לשוב ולציין כי למעשה, עד תיקון חוק שירות הביטחון והתקנת התקנות, לא הייתה כל מגבלה פורמלית בחוק ולא יוחדו תפקידים מסוימים לגברים בלבד. ההגבלות היו, הלכה למעשה, פרי מדיניות שהופעלה בשטח על ידי צה”ל על ידי פקודות הצבא (במסגרת הוראות הפיקוד העליון המסדירות את שירותן של חיילות).

136. כאמור, כלל היסוד ברור - לנשים ולגברים זכות שווה למילוי תפקיד כלשהו בשירות הצבאי, כך גם על פי החוק, אלא אם כן הדבר מתחייב ממהותו ואופיו של התפקיד. קרי, החרג היחיד הינו, בהתאם לסעיף 16א(ב) במקרה הספציפי בו קיימת מגבלה מאופיו או ממהותו של התפקיד.

137. אלא שכפי שיוצג להלן, הונחה התשתית בענייננו להראות, שהוא אינו נופל בגדר החרג של ”הדבר מתחייב ממהותו או מאופיו של התפקיד”, הן מבחינה פרוצדורלית, שכן על צה”ל הייתה החובה לקבוע שתפקידי הלוחמה ביחידות המובחרות נופלים בגדר החרג, וכך לא נעשה, הן מבחינה מהותית – שכן הותרה של תפקידי לוחמה ביחידות המובחרות כך שהם סגורים בפני נשים באופן קטגורי, ובניגוד לעקרון שוויון ההזדמנויות-הינו פסול ועומד בניגוד לחוק. לית מאן דפליג, כי ישנו מספר לא מבוטל של נשים בעלות יכולות פיזיות ומנטאליות המסוגלות לעמוד בדרישות התפקידים, כאשר הדרתן הגורפת מתפקידים אלו נעשית אך בשל מגדרן, ללא בחינת יכולותיהן.

138. בתוך כך במסגרת עתירה זו יתבקש צה”ל לבוא, להסביר ולנמק מדוע לא יקבע בית המשפט כי הותרה של תפקידי הלוחמה ביחידות המובחרות כך שהם סגורים באופן קטגורי בפני נשים, הינה פסולה ועומדת בניגוד לעקרון שוויון ההזדמנויות ובניגוד לחוק, בין היתר בניגוד לסעיף 16א. לחוק שירות ביטחון [נוסח משולב],

תשמ"ו-1986, בניגוד לסעיף 6ד. לחוק שיווי זכויות האישה, תשי"א - 1951, בניגוד לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו; ובניגוד לעקרונות והכללים שבבסיס עקרונות הזכות לשוויון.

2.ז. החלטת צה"ל שלא לשלב נשים בתפקידי לוחמה ביחידות מובחרות מנוגדת לדין, אינה סבירה ודינה בטלות

139. מן המקובץ לעיל נלמד כי כלל ראשון בעת מיון מתגייסים לצה"ל הינו שוויון מגדרי, ולפיו כלל התפקידים יהיו פתוחים לנשים ולגברים כאחד.

140. לכלל זה חריג אחד בלבד מקום בו הדבר "מתחייב ממהותו או מאופיו של התפקיד" (להלן: "החריג").

141. סמכות צה"ל על פי חוק שירות בטחון 1986 לפתוח את כלל התפקידים בפני נשים והנטל המוטל צה"ל להראות ולהוכיח כי החריג מתקיים, וכי הפגיעה בשוויון מתחייבת ממהותו ומאופיו של התפקיד, זאת ככל ומבקש צה"ל לחסות בצילו ולהותיר תפקיד ספציפי, זה או אחר, סגור.

142. הגם שנראה כי טרם הובא מקרה הבוחן לפתחו של בית המשפט, ליציקת תוכן באשר להגדרת המקרים בהם יחול החריג, לא ניתן להתחמק מהמסקנה כי בענייננו, החריג הקבוע בסעיף 16.א (ב) לחוק שירות בטחון אינו מתקיים שהרי ישנן נשים רבות בעלות היכולות והכישורים הדרושים לתפקידים אלו, והדבר אף ניתן לבדיקה על פי קריטריונים ברורים, זאת באמצעות פתיחת האפשרות בפני נשים להגיע לימי השדה ולגיבושים השונים הקיימים ממילא עבור גברים.

143. יתרה מזאת, העובדה כי תפקידים אלו פתוחים למיון בצבאות זרים ורציניים ביותר, מיתרת את הטעון האפשרי שהדבר אינו אפשרי מחמת אופיו ומהותו של תפקיד.

144. על האמור יש להוסיף, כי למעט תפישות ארכאיות באשר לתפקידן של נשים, אין ממש בטענה כי יש באופיו של תפקיד חוסר התאמה לנשים, וברי כי ככל שצה"ל מעוניין לטעון כאמור עליו לבסס זאת.

145. כפי שצינו לעיל, מדיניות צה"ל שלא לאפשר גיוסן של נשים לתפקידים ביחידות המובחרות פוגעת באופן קשה בזכותן לשוויון, באופן העומד בין היתר בניגוד לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו; חוק שיווי זכויות האישה, תשי"א - 1951, ובניגוד לסעיף 16.א לחוק שירות בטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986 ולעקרונות והכללים שבבסיס המנהל התקין.

146. לא רק זאת, צה"ל לא טרח כלל לעמוד בנטל המוטל עליו להוכיח כי החריג היחיד מתקיים, קרי, מקום בו הדבר "מתחייב ממהותו או מאופיו של התפקיד". חובת צה"ל על פי חוק שירות בטחון 1986 היא לפתוח את כלל התפקידים בפני נשים והנטל המוטל צה"ל להראות ולהוכיח כי החריג מתקיים, וכי הפגיעה בשוויון מתחייבת ממהותו ומאופיו של התפקיד, זאת ככל ומבקש צה"ל לחסות בצילו ולהותיר תפקיד ספציפי, זה או אחר, סגור.

147. בתוך כך במסגרת עתירה זו יתבקש צה"ל לבוא להסביר ולנמק מדוע לא יקבע בית המשפט כי **כלל התפקידים** נשוא העתירה וכלל הליכי המיון והגיוס אליהם, יהיו פתוחים מעתה בפני נשים, אלא אם יעמוד צה"ל בנטל המוטל עליו להראות כי מתקיים החריג הקבוע בסעיף 16א לחוק שירות ביטחון, לפיו הפגיעה בשוויון מתחייבת ממהותו ומאופיו של התפקיד.

ח. על שוויון מעשי

ח.1. מדיניות פתיחת התפקידים בצה"ל - הלכה למעשה

148. כאמור לעיל, לאחר בג"צ אליס מילר הובהר למעשה כי מדיניות נצל/הדר של הצבא כלפי נשים הינה מדיניות **בלתי חוקית**. הכרה זו קיבלה משנה תוקף באופן מפורש וברור לאחר התקנתו של סעיף 16א לחוק שירות בטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986 (להלן: "**חוק שירות ביטחון**") שמשמעותו המובהקת והחד משמעית הינה כי המחוקק דורש מהצבא לעבור ממדיניות מגדרית של נצל/הדר למדיניות של שוויון הזדמנויות. **למעשה הסגירה הקטגורית של תפקידים על פי מגדר הפכה לבלתי חוקית**. המחוקק הכיר בזכות (לקבל הזדמנות) לשרת בכל תפקיד צבאי כזכות חוקית, דהיינו, הכלל הינו כי כלל התפקידים בצה"ל פתוחים בפני נשים. סגירת תפקיד לעולם תהיה חריג.

149. אך חריג אחד נקבע לכלל - והוא כאשר הדבר **מתחייב ממהותו ומאופיו של התפקיד**, כאשר הנטל להוכחת התקיימות החריג מוטל על צה"ל, והלה יבוסס במבחנים ברורים שוויוניים ומנומקים ל'אופיו ומהותו' של התפקיד.

150. ואכן בתקופה שבין בג"צ אליס מילר ובשנים הראשונות שלאחר התיקון לחוק שירות הבטחון, הסתמן שינוי מסוים במדיניות המגדרית של הצבא: בתקופה זו נפתחו או נוצרו 14 תפקידים במערך הלחימה; אוחדו הכשרות הקצונה; תוקנו כ- 300 פקודות שכללו הבחנה מגדרית; ונעשו שינויים רבים (ומבורכים) נוספים. נראה היה כי צה"ל בדרך לעמוד בדרישות הבסיסיות לשוויון הזדמנויות מגדרי, לפחות ברמה המבנית-פורמלית.

151. על אף האמור, בשנת 2002 לערך החלה מגמה של עצירת ההתקדמות והתברר כי השינויים שנערכו בצה"ל לא ננקטו מתוך מדיניות שוויון הזדמנויות, אלא היו מהדורה נוספת, סמויה יותר, של מדיניות הנצל/הדר.

152. כך, **תפקידי הלחימה לא נפתחו לפי עקרון שוויון ההזדמנויות (כלומר, קביעת קריטריונים לכלל התפקידים ופתיחתם לנשים העומדות בקריטריונים אלה)**, אלא נפתחו תפקידים בפריפריה של תפקידי הלחימה. למשל, למעט מקורס הטיס וקורס החובלים שנפתחו בהוראת בג"צ, נראה כי התפקידים שנפתחו שלא על פי הוראת בג"צ, היו בדרגת רובאות נמוכה (3) ואילו החלק הארי של מערך הלחימה ביבשה נותר סגור בפני נשים עד היום.

153. בעוד שצה"ל התעלם התעלמות בוטה מזכויות הנשים אשר הוכרו במסגרת התיקון והוספת סעיף 16א.א (א) לחוק שירות בטחון, ניתן לראות כי נענה בחפץ לב לסעיף 16א.ג שהוסף - המשווה את החובות של נשים וגברים בתפקידים זהים. צה"ל, עשה שימוש בסעיף זה על מנת להשוות את משכי השירות של הנשים בתפקידים המעטים שנפתחו במערך הלחימה לזה של גברים ואף, במקביל הוא גם עשה שימוש בסעיף זה על מנת להאריך את השירות של נשים בתפקידים שונים, שלא היו תפקידי לחימה, והיו תמיד פתוחים בפני נשים.

154. והנה מדיניות הנצל/הדר בכסות השוויונית החדשה הגיעה לשיאה בארבע השנים האחרונות עם הקמת מערך הגנת הגבולות, וקביעת האבחנה בין "לוחמי חוד", "לוחמים", ו"מסייעי לחימה".

155. על מנת לאפשר לחטיבות החי"ר, השריון, התותחנים וההנדסה להשקיע יותר זמן באימונים, הוחלט בצה"ל להקים מערך חדש והוא מערך הגנת הגבולות אשר יתבסס על מודל גדודי הבט"ש המעורבים (כגון הקרקל, מערך האיסוף הקרבי ועוד) אליו הוסללה דרכן של הנשים (הרבות) אשר חפצו להתגייס כלוחמות קרביות לצה"ל.

156. הגדיל צה"ל לעשות והשלים את מהלך ניתוב הנשים (והפרדתן) ליחידות הגנת הגבולות, על ידי קביעת קו גבול היררכי חדש במערך הלחימה - לוחמי החוד. עד למהלך זה מעמדם הפורמלי של הלוחמות שנותבו לפריפריה של הלחימה היה זהה למעמדם של הלוחמים האחרים, לפחות בכל הנוגע לזכאות לתעודת לוחם, ולשכר חייל גבוה יותר, אולם בשנת 2017, בתואנה של חיזוק אתוס ומעמד הלוחם, שינה צה"ל את ההגדרה הכוללת בין "לוחמי חוד", "לוחמים" ו- "תומכי לחימה מבצעיים".

157. עד למהלך זה מעמדם הפורמלי של הלוחמות שנותבו לפריפריה של הלחימה היה זהה למעמדם של הלוחמים האחרים, לפחות בכל הנוגע לזכאות לתעודת לוחם, ולשכר חייל גבוה יותר, אולם בשנת 2017, גם בתואנה של חיזוק אתוס ומעמד הלוחם, שינה צה"ל את ההגדרה הכוללת בין "לוחמי חוד", "לוחמים" ו- "תומכי לחימה מבצעיים". ייתכן שהדבר מבורך, אולם אין בציוד שום הצדקה להדרה הכמעט מוחלטת של נשים, רק בשל היותן נשים, מתפקידי "לוחם החוד" ומיוקרתם, ובוודאי שאין הצדקה לסגירה ההרמטית של תפקידי הלוחמה ביחידות המובחרות בפני נשים.

158. בפועל, מהלך זה הביא לכך שרובם המכריע של תפקידי הלחימה שנפתחו בפני נשים הונמכו למעמד של דרג ב' בלחימה (למשל הגדודים המעורבים שכונו מחדש 'גדודי לוחמי גבולות') ולדרג ג' בלחימה (למשל מערך ההגנה האוירית, שבו משרתות לוחמות רבות). המהלך הותיר רק נשים מעטות (בעיקר לוחמות האיסוף הקרבי) תחת הגדרת לוחמי חוד.

159. נראה, כי בניגוד למוטל עליו בחוק (ובניגוד למצופה ממנו) התנהלות צה"ל אינה נובעת ממדיניות של שוויון, אלא ממדיניות של פינוי כח גברי לוחם לאימונים, והחלטתו שלא לאפשר גיוס שוויוני לתפקידי לוחמה ביחידות מובחרות מהווה הפליה מגדרית מובהקת הנובעת ממדיניות הנצל/הדר המושרשת בו.

160. בפועל, במדינת ישראל נכון לשנת 2020 עדיין לא מתקיים גיוס שוויוני בין גברים ונשים ליחידות הלוחמות בצבא.

ח.2. קביעה כי הקריטריונים הקיימים כתנאי קבלה ליחידות המובחרות יחולו גם על נשים

161. כאמור לעיל, בשנת 2000 תוקן חוק שירות בטחון, במסגרתו הותקן סעיף 16א, אשר תכליתו הינה קידום שוויון הזדמנויות לנשים במסגרת שירותן הצבאי. עם חקיקתו של סעיף 16א נקבע גם הכלל לפיו כלל התפקידים הצבאיים יהיו פתוחים בפני נשים.

162. על פי רוח החוק ומהותו - סירובו של צה"ל לגייס אשה לתפקיד מסוים יהווה את החרגי לכלל, וטעון נימוק שיצביע על כי המניעה מתחייבת ממהותו או מאופיו של התפקיד.

163. בענייננו, נראה כי התהפכו היוצרות. הכלל הוא כי כלל תפקידי הלוחמה סגורים בפני נשים, ללא כל טעם או נימוק לצד המידור.

164. **וידגש, כי לצד השוויון המהותי, יש לקיים גם שוויון מעשי.** הלה יבחן, בראש ובראשונה, בראשית הליך הסינון ובאמצעות החלה של הקריטריונים המהווים כרטיס כניסה לתפקיד, גם על נשים החפצות לשרת בתפקידים אלה.

165. כפי שפורט בהרחבה לעיל, לצד כל תפקיד נקבעו תנאי הסף הדרושים לזימון המלש"ב / לוחם למיונים לתפקידי היחידות המובחרות: הקב"א הדרושה, הפרופיל הדרוש וכו'.

166. **אלא שמנשים, העומדות באותם תנאי סף- נמנעת אפשרות הגישה למיונים אך על בסיס מגדרן.**

167. הבחנה זו בין נשים וגברים, ראשיתה בעצם כוונתו של משרד הבטחון והצבא לגייס נשים לוחמות בעיקר רק למערך הגנת הגבולות (ומעט נוספים), תוך פתיחה מצומצמת ביותר של מעט תפקידים מובחרים, זאת תחת הצורך להחיל את הקריטריונים הקבועים עבור קבלת לוחם לתפקיד- גם על נשים, כך שעמידה בהם תהא תנאי לקבלת נשים לתפקידים אלה.

168. ביסוד החובה לקבוע קריטריון אחיד כבסיס לשוויון מגדרי בגיוס, עומד עיקרון "האדם הנכון במקום הנכון", המבוסס על מיצוי מקסימלי של יכולות וכישורים בלבד. עקרון זה מהווה את יסודן של המלצות ועדת שגב:

"המודל העתידי, שעליו ממליצה הוועדה הופך את היוצרות ומתבסס על מיצוי כח אדם המבוסס על עיקרון "האדם הנכון במקום הנכון": גברים ונשים ימוצו בשירות באופן זהה, לפי קריטריונים ענייניים המשקפים את צרכי צה"ל, את מרצם, יכולותיהם ותכונותיהם האישיות של המתגייסים ולא את מינם"²¹. (ההדגשה במקור – הח"מ).

21 דו"ח ועדת שגב, נספח 1 לעתירה, עמ' 7.

169. כך יצירת אחידות בקריטריונים משיגה שתי מטרות עיקריות – האחת - שוויון מגדרי, המהווה כיום כאמור חלק מהחובות החלות על צה"ל גם מבחינה חוקית, בהתאם לחוק שירות בטחון, והשנייה – מיצוי וגיוס כח האדם המתאים ביותר לכל תפקיד ותפקיד.

170. כך מחייב השוויון המעשי כי יכולותיו של הנבחן יבדקו ביחס לתפקיד ולא בהשוואה לנבחן אחר, בפרט כאשר ההשוואה לאחר נובעת ביסודה מהשוואה מגדרית בלבד. דברים אלה הובעו גם הם היטב בהמלצות דו"ח ועדת שגב, שם נכתב:

"הועדה ממליצה כי השיח של מערכת כח האדם בנוגע למיצוי הנשים יעבור מהשאלות המסורתיות כמו של "אילו תפקידים מתאימים לנשים?" לשאלות של "אלו נשים (וגברים) מתאימות לתפקידים השונים".²²

171. דומה כי עקרונות אלה היו מקובלים גם על המחוקק שעה שהתקין את התיקון לחוק שירות בטחון וקבע בו את סעיף 16א(ד), אשר כאמור קבע:

"שר הביטחון, באישור ועדת החוץ והביטחון של הכנסת, רשאי לקבוע הליכי אבחון אחידים למיועדת לשירות ביטחון ולמיועדת לשירות ביטחון, וכן הליכי מיון ושיבוץ בתפקידים ובמקצועות בשירות סדיר שיבטיחו שוויון הזדמנויות".

172. מיצוי משאבי כח האדם, גברים ונשים, באופן המיטבי ביותר מהווה כבר מזה זמן אחד מאבני היסוד בגיוס לצבא, כך גם על פי עמדת צה"ל:

"חובת השירות מבטאת בראש ובראשונה את תפיסת צה"ל כ"צבא העם" הרואה בשוויון בנשיאת נטל הבטחון ובשותפות כלל הרבדים של החברה בו ערך יסוד לבניין זהותו. אולם יותר מכך מבטאת שותפות הנשים בנשיאה בנטל הבטחון את ההכרח למצות את המשאב האנושי, על בסיס ההבנה שבמיצוי איכות המשאב האנושי טמונה עוצמתו של צה"ל..."²³

173. לא ניתן לחדד כי חובתו של הצבא לנהוג בשוויון הפכה לברירת מחדל המעוגנת בחוק. מכאן כי גם גיוס על פי קריטריונים אחידים צריכה להיות ברירת המחדל הן מכוח החוק והן מכוח הפסיקה הנהוגה כאמור בפרשת אליס מילר.

174. חובתו של צה"ל, הן הערכית והן החוקית, להנהגת שוויון מגדרי בצה"ל, תוך מחויבותו למיצוי המיטבי של משאבי כח האדם, מחייבים כי יקוים שוויון מעשי שיבוא לידי ביטוי בגיוס לתפקידי לוחמה ביחידות המובחרות,

22 שם, עמ' 12

23 מתוך סקירה מיוחדת: שירות נשים בצה"ל, דובר צה"ל יולי 2009. נזכר במאמר "שירות נשים בצה"ל: בין צבא העם לשוויון מגדרי", ד"ר עירית שפרן גיטלמן, פרלמנט גליון 81, המכון הישראלי לדמוקרטיה, אפריל 2018.

על ידי קביעת תנאי סף וקריטריונים אחידים לסינון ולהכשרה או לחלופין החלת אלו הקיימים עבור גברים- גם על נשים, ופתיחת התפקיד ללא תלות במגדר.

ט. פניה מוקדמת

175. ביום 17.2.2020 פנו העותרות באמצעות ב"כ למשיבים 1-3 בדרישה ליתן החלטה רשמית המבטלת את הפרקטיקה המפלה הנקוטה בצה"ל, לקבוע קריטריונים אחידים לנשים ולגברים כבסיס לגיוסם לתפקידי לוחמת החוד, להציע לנשים מיועדות לשירות בטחון כאחת מאפשרויות הבחירה בשאלון ההעדפות את כלל תפקידי לוחמת החוד, ולאפשר גיוסן ושירותם של נשים בתפקידי לוחמת חוד, בכלל האמור בסיירות המובחרות (להלן: "מכתב הפנייה").

• מצ"ב מכתב הפנייה למשיבים כנספח 2 לעתירה זו

176. אישור בדבר קבלת הפניה התקבל ביום 18.2.2020. על אף האמור, עד מועד כתיבת שורות אלה טרם התקבלה כל תשובה מטעם המשיבים.

177. במצב דברים זה, נוכח מועד גיוסן של העותרות, לא נותרה כל ברירה לעותרות אלא להגיש עתירה זו.

י. סוף דבר

178. אין ולא יכולה להיות מחלוקת, כי נמנע בפועל מהעותרות 1-4 מלשרת בתפקידי לוחמת חוד, בין היתר אלו המנויים לעיל וכי כיום מנועות נשים כלל **מלהתמייין** ולהשתלב בתפקידים אלה, הגם שמיונים לבחינת היכולות הפיסיות והמנטאליות של הלוחם קיימים ומתקיימים ממילא עבור גברים.

179. מניעה קולקטיבית זו מכלל ציבור הנשים עומדת בניגוד לחוק שירות ביטחון הקובע מפורשות את הכלל לפיו לכל אישה זכות שווה למלא כל תפקיד בצה"ל ואף עומדת בניגוד לפסיקות בית משפט נכבד זה.

180. התנהלות צה"ל כאמור, מהווה פרקטיקה של אפליה מוסדית הפוגעת באופן חמור בזכות יסוד של נשים לשוויון בצה"ל, כאשר כפי שהוצג לעיל אף החריג הקבוע בחוק אשר בהתקיימו תחשב שלילת תפקיד זה או אחר כלגיטימית- אינו מתקיים בעניינינו, הן מבחינה פרוצדוראלית- צה"ל לא עמד בחובה המוטלת עליו להוכחת התקיימות החריג אלא נקט בהפליה מראשית הזמן, הן מבחינה מהותית- הותרת תפקידי לוחמה ביחידות המובחרות כך שהם סגורים באופן קטגורי בפני נשים, בניגוד לעקרון שוויון ההזדמנויות- הינו פסול, בפרט כאשר ברי כי ישנו מספר לא מבוטל של נשים בעלות יכולות פיזיות ומנטאליות המסוגלות לעמוד בדרישות

התפקידים והדבר אף עולה מהעובדה כי תפקידים אלו פתוחים למיון בצבאות זרים ורציניים ביותר, באופן המייתר את הטיעון האפשרי שהדבר "אינו אפשרי" מחמת אופיים ומהותם של התפקידים.

181. המדובר בפגיעה מפורשת, קשה ומקוממת בנשים המיועדות לשירות הביטחון, העומדת כנגד דברי חקיקה מפורשים, כנגד עקרונות היסוד של מדינת ישראל, כנגד רוח צה"ל, וכנגד הלכה פסוקה, וזאת ללא כל נימוק בצידה וכל שכן ללא כל נימוק משכנע כבד משקל ומוצדק.

182. מנגד, פתיחת התפקידים בפני נשים תואמת את האינטרסים של צה"ל, בראשם מיצוי מקסימלי של יכולות וכישורי המלש"בים והחיילים המשרתים בו, תוך יישום עקרונות "האדם הנכון במקום הנכון" דבר המוביל למסקנה המתבקשת כי אין לפסול אפריורית את כלל המגזר הנשי משירות בתפקידי לוחמת החוד.

183. קביעה לפיה הקריטריונים והמבחנים הקיימים ממילא כתנאי קבלה לתפקידי לוחמת החוד יחולו גם על נשים, תשיג שתי מטרות עיקריות – האחת - שוויון מגדרי, המהווה כיום כאמור חלק מהחובות החלות על צה"ל גם מבחינה חוקית, בהתאם לחוק שירות בטחון, והשניה – מיצוי וגיוס כח האדם המתאים ביותר לכל תפקיד ותפקיד.

184. נשים שרתו בתפקידי לוחמה עוד בטרם להקמתה של מדינת ישראל ובטרם להקמתו של צה"ל. הוראותיו של החוק שבין יתר תכליותיו שוויון מגדרי, כמו גם המגמה הרצויה בצה"ל לפתיחת תפקידים נוספים בפני נשים קיימים וברורים ונראה כי לא מצויה כל סיבה מוצדקת ששירות בתפקידי לוחמת החוד המנויים לעיל (ובכלל) יוחרג מכך, וכל החלטה ו/או פרקטיקה נוהגת בפועל המונעת מנשים מלשרת בתפקידים אלו- מנוגדת לדין, אינה סבירה ודינה בטלות מעיקרא.

185. בעתירה זו, מבקשות העותרות למנוע לא רק את הפלייתן האישית, אלא גם להוות נושאות הנס, של דורן, בהמשך החתירה לשוויון לנשים בצה"ל, ובמניעת ההפליה בצה"ל.

186. על הפליה בלתי מוצדקת ומקוממת ועל המלחמה המתמשכת נגדה, נאמרו דברים יפים אלו:

"39. הפלייתה של האישה לרעה הינה רעה חולה המלווה את החברה מימי-קדם, מאות ואלפים בשנים. הפליה מתמשכת זו יצרה אורחות-חיים ואורחות-מחשבה מסוימות, ואלו העמיקו שורש עד שלעתים דומה – על דרך ההפלגה – כי יצרו מעין-מוטציה במערכת הגנטית שלנו. מכל מקום, כולנו ידענו כי אורחות אלו לא ניתן לשרשן מבוקר עד ערב. יתר-על-כן: התמשכותה של הפליה שנים כה רבות יצרה שכבות של הפליה – זו על-גבי זו – וכך נתגבשה והלכה הפליה מצטברת, הפליה שלבשה מחלצות של מעין-סטטוס. למשל: פשיטא שאישה אינה יכולה למלא תפקיד בצוות-אוויר בחיל האוויר (פרשת אליס מילר [20]); פשיטא שאישה אינה מתאימה לשמש כחברה במועצה דתית (פרשת שקדיאל [18]); פשיטא שאישה אינה מתאימה להימנות עם האספה הבוחרת ברב עיר (פרשת פורז [11]); (...)

42. לסיכום: סקרנו כמה וכמה "הוראות-ייצוג" לנשים בחקיקה הישראלית החדשה. הוראות-ייצוג אלו לא אך על עצמן יצאו ללמד. יצאו הן ללמד על הלוך-רוח חדש בשיטת המשפט בישראל, הלוך-רוח שלא הכרנו ולא ידענו בעבר. רוח חדשה וטובה החלה מנשבת בין חוקי ישראל... ("...)

45. השאלה אם נוצרו אי-שוויון והפליה תיבחן – כפי שראינו – על-פי התוצאה, ולא על-פי הכוונה. כוונה טובה אין די בה להקדים יום יפה, אין די בה כדי להועיל, אם התוצאה המתקבלת היא תוצאה של הפליה."

דברי כבי השופט חשין, בבג"צ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה ואח' (11.8.1998)

187. אשר על כן בית המשפט הנכבד מתבקש להורות כמבוקש במבוא לעתירה.

188. לוטה תצהירן של העותרות לתמיכה בבג"צ.

עדי קליין, עו"ד

רויטל אפלבוים, עו"ד

ינור ברטנטל, עו"ד

עמיחי ויינברגר, עו"ד

ויינברגר ברטנטל ושות' – ב"כ העותרות

היום 14 מאי 2020

רשימת נספחים

שם נספח	סימון הנספח	מס' העמוד הראשון
תצהירים	א'	
העתק דו"ח ועדת שגב	1	
מכתב הפנייה למשיבים	2	

תצהירים

נספח א'

העתק דו"ח ועדת שגב

נספח 1

מכתב פנייה למשיבים

נספח 2