

בעניין:

"ה"

ע"י ב"כ עוה"ד עמיחי ויינברגר (מ.ר 35613) ו/או ינור
ברטנטל ו/או עדי קליין ו/או עדן אלפסי ו/או אייל בוקובה
ו/או רויטל אפלבוים ו/או רועי לנדאו ו/או עדי סדינסקי ו/או
אור לוצאטו ו/או אופיר ששון ו/או עתליה ניני ו/או עמיחי
נודלמן ו/או שירן הורביץ 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

העותרת

- 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

"היום אני עונדת סיכת צוות אוויר אותה קיבלתי על המצדה בגאון בסוף שלב הבסיסי. אני מעזה לחלום
לממש את יכולותיי ושאיפותיי ולהגיע רחוק ככל האפשר בצבא כדי לתרום ולהשפיע. אני מבקשת ממך
הרמטכ"ל, אפשר לי להתמודד על תפקידי לוחמה נוספים, בדיוק כמו לבני המחזור שלי בקורס טיס...
איני מבקשת דבר מלבד שיוון הזדמנויות ואף מבקשת ממך להיבחן בדיוק באותה צורה, כמו חבריי."

(ממכתבה האישי של העותרת מיום 9.7.2020, אל הרמטכ"ל)

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

(1) להתייבב, להסביר ולנמק מדוע לא יאפשרו לעותרת אשר לאחרונה, נשרה מקורס הטיס של חיל האוויר, להיות מזומנת לראיונות עבור יחידות מובחרות ובהתאם למידת הצלחתה, לאפשר לה לשרת ביחידה אליה התראיינה, כל זאת בשים לב לעובדה, כי צוערי טיס אחרים, חבריה לקורס, אשר היו מצויים בסטאטוס זהה לעותרת, קרי, התקבלו לקורס טיס ונשרו ממנו, קיבלו ומקבלים זימון לראיונות ליחידות מיוחדות ללא כל תנאי מקדים וכחלק ממסלולי הגיוס הסטנדרטי של צה"ל עבור נושרי קורס טיס ליחידות המיוחדות.

(2) להתייבב, להסביר ולנמק מדוע לא יקבע בית המשפט הנכבד כי בעניינה של העותרת מתקיים חוסר סבירות קיצוני, ואפליה על רקע מגדר, וכן מדוע לא יקבע כי עצם העדרה של מדיניות מגדרית רשמית בכל הנוגע לתפקידים המוצעים לנשים הנושרות מקורס טיס, מהווה חוסר סבירות קיצונית, וכן מדוע לא יורה בית המשפט למשיבים לנמק מדוע לא תקבע בצה"ל מדיניות מגדרית רשמית בעניין, המגדירה קריטריונים ברורים המהווים תנאי קבלה, אשר יאפשרו לנשים הנושרות מקורס טיס, להתמודד על תפקידים ביחידות המובחרות ולהתקבל אליהן.

(3) להתייבב, להסביר ולנמק מדוע לא יקבע בית המשפט כי התנהלות המשיבים זה פקטו מהווה אפליה קיצונית ופסולה על רקע מגדרי, שעה שהעותרת מופלית ביחס לחבריה, ואינה מקבלת יחס שווה; הגם שעברה יחד עם צוערי טיס, גברים, את אותה התמודדות, את אותה ההכשרה, ונוכח זאת שנשירת צוערים גברים מקורס הטיס שדרכם ליחידות המיוחדות סלולה, התרחשה באותו השלב (או אף בשלב מוקדם יותר), זאת בעוד שהעותרת, מיועדת לתפקידים אחרים – אך ורק בשל היותה אישה.

(4) להתייבב, להסביר ולנמק את המדיניות הנקוטה על ידם כאשר מחד גיסא, מקבלים לשורותיו של קורס הטיס נשים הנדרשות לעמוד ברף יכולות וכישורים מהגבוהים ביותר, ומאידך גיסא, מונעים מאותן הנשים מלשרת בתפקידים ביחידות המובחרות, הגם שכאמור הכירו זה מכבר ביכולותיהן.

(5) להתייבב, להסביר ולנמק את החלטתם שלא לאפשר ספציפית לעותרת להתמין ולהשתלב ביחידות המובחרות בצה"ל בכלל, והכל תוך התעלמות בוטה מיכולותיה האישיות. וכן, מדוע לא יזמנו המשיבים את העותרת לשבוע הראיונות הקבוע לחודש נובמבר 2020 או למועד נדחה אחר, על מנת להתרשם באופן אישי מיכולותיה, ובמידה ותעבור את הריאיון לאפשר קבלתה ליחידה אליה התראיינה.

(6) להתייבב, להסביר ולנמק מדוע לא יקבע בית המשפט כי הותרת תפקידי הלוחמה ביחידות המובחרות סגורים באופן קטגורי בפני צוערות אשר נשרו מקורס טיס, הינה פסולה ועומדת בניגוד לעקרון שוויון ההזדמנויות ובניגוד לחוק, בין היתר בניגוד לסעיף 16א לחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, בניגוד לסעיף 16

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

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

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

א. פתח דבר

1. בפני בית המשפט הנכבד, עומדת שאלה אשר לא ניתן אלא לראות בה ובתוצאותיה אלא כנקודת מפנה היסטורית, קו פרשת מים אשר תקבע את עתיד הנשים בשורות צה"ל - לכאן או לכאן.
2. עניינה של עתירה זו, בחשיפת מדיניות פסולה ומפלה שגויה מיסודה, אשר בה נוקטים המשיבים כלפי העותרת אשר נשרה לאחרונה מקורס טיס המובחר של חיל האוויר, וזאת לאחר כשנה במסגרת הקורס.
3. מדיניות זו, נגועה באפליה מוסדית והדרה קטגורית ואף אישית של העותרת מתפקידי לוחמה ביחידות המובחרות, אך ורק בשל היותה אישה.
4. כל זאת למרות שהדעה הרווחת והעכשווית בקרב מפקדי יחידות העילית בצה"ל אודות עצם האפשרות לשילוב נשים ביחידות מובחרות, משקפת תפיסה אחרת, תפיסה, אשר מתווה את הדרך לשילוב נשים במצבה של העותרת, כך שתוכלנה לממש את עצמן על פי יכולתן האישית לא על פי מגדרן. כך למשל ציין לאחרונה מפקד שייטת 13 במסגרת ראיון שנתן מיום 4.9.2020 :

" כששואלים אותי על שילוב נשים כלוחמות, אני תמיד חושב על בנותיי. יש לי שתי בנות ובן אני חושב כמה הן חזקות, חכמות ומוכשרות, ואני בטוח שמבחינת יכולות הן יעלו עליי. אני גם יודע על התרומה האדירה של נשים לביטחון המדינה. לאן זה ילך? מה שיחליטו מי שאחראים על כך. מבחינתי הייתי רוצה שהחברה הישראלית תאפשר להן לממש את עצמן..."

מפקד שייטת 13 בראיון לידיעות אחרונות מיום 2.4.9.2020

** העתק הכתבה המלאה מצ"ב "נספח 1" לעתירה זו.

5. להווי ידוע כי צה"ל פתח זה מכבר את תפקידי הטיס בפני נשים.
6. אולם, דבר זה נעשה לא בזכותו של צה"ל אלא למרות, ועל אף תפיסתו הראשונית, ובזכותה של אישה מוערכת אשר עמדה בחזית המאבק של נשים צעירות המבקש לאפשר להן לממש את יכולותיהן, ללא אף

²https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-5790755,00.html?utm_source=ynet.app.android&utm_term=5790755&utm_campaign=general&utm_medium=social

הנחה. כידוע לכל, דבר זה, נעשה לאחר המאבק המשפטי העיקש אשר סיומו בהחלטה היסטורית מכוננת של בית המשפט הנכבד במסגרת בג"צ 4514/94 אליס מילר נ' שר הביטחון ואח', (8.11.1995) (להלן: "בג"צ אליס מילר").

7. אמנם כביכול, צה"ל כאמור, כיבד באופן מוחלט את החלטות בית המשפט כלשונה, אולם בפועל, צה"ל גידר את חובותיו בד' אמותיו של אותו פסק הדין, והותיר את השוויון בתוך הגבולות הלשוניים הקבועים בפסק הדין, כאשר בשולי קורס הטיס עדיין מתקיים אותו-חוסר שוויון, תוך שצה"ל עודנו ממשיך לנקוט במדיניות של הפרדה מגדרית קטגורית מובהקת, בין משתתפות למשתתפי קורס הטיס. ובמה דברים אמורים?

8. צבא הגנה לישראל מתפאר, ובצדק, כי פועל הוא לקבל לשורותיו נשים לקורס טיס וכי כיום קיימות עשרות נשים טייסות. מיותר לציין כי מתוקף הכשרתן, נדרשות נשים יחידות סגולה אלו לעמוד ברף הגבוה ביותר, מבחינת יכולותיהן הפיזיות, המנטאליות וכישוריהן ומסוגלותן. רף שהינו שווה לנשים ולגברים- כאחד. וזהו הביטוי לעיקרון השוויון ונגזרותיו בשיאו.

9. אותן צוערות טייס, עוברות את הליכי הסינון הארוכים והקפדניים ומתקבלות לקורס הטיס, עוברות בהכשרתן, אימונים מפרכים, ביניהם: אימוני חי"ר קשים, מסעות, תרגילי אש והכל תוך ביצוע פעולות במצבי לחץ, בנוסף, במסגרת הכשרתן עוברות הנשים - כמו גם הגברים, תכנים צבאיים ומבצעיים שונים ומגוונים ברמת רובאי 05 (המהווה אף חלק מההכשרה של יחידות מיוחדות וסיירות), מסעות מפרכים, תעסוקה מבצעית, סדרות מורכבות, קורס צניחה, קורס מילוט וסידרת מילוט מלאה, שבועות של ניווטי לילה הכוללים ניווטי בזד רבים. כל זאת כמובן בנוסף לטיסות המיון הרבות אותן מבצעות בשלב המכין ולאחר שלב הבסיסי.

10. והנה, הגם שהשוויון בין המינים נשמר בהליך הקבלה לקורס הטיס ואף במהלכו, כאשר אותן נשים עומדות באותם הקריטריונים בהם גברים נדרשים לעמוד - הרי שבסוף כל הסופים, הלכה למעשה, דווקא ביחס לצוערים אשר "נושרים" מהקורס, מצטיירת תמונה הפוכה ומתגלה מדיניותו המפלה של הצבא במעורומיה: בעוד שכלל היחידות המובחרות פתוחות קטגורית לצוערי טיס שנשרו מהקורס, הרי שדווקא רגליהן של נשים באותו מעמד וסטטוס מודרות באופן קטגורי מתפקידים אלו.

11. כך שלמעשה, נשים שהצטיינו ואף שאולי עלו בכישוריהן ובתפקודן על חבריהן הצוערים בקורס הטיס, נדחקות לשוליים ומקבלות תפקידים "פחותים" ברמת הלוחמה המבצעית.

12. כאן מתחיל סיפורה של העותרת, "ה" (להלן: "העותרת") אשר הודרה והופלתה בצורה קיצונית ובוטה אישית, ביחס ל כ-17 גברים, צוערים אשר נשרו גם הם באותו שלב, לאחר שנה בקורס טיס, גילתה תפיסה כללית מגדרית כי נשים אינן יכולות לקבל את אותה הזדמנות כפי שחבריה שהיו עימה, כתף אל כתף.

13. כך התברר כי התפקידים שנפתחו בפני העותרת, שונים ופחותים (מבצעית) מאלו שניתנו לעמיתיה הגברים שהגיעו איתה לשלבי המיון לאחר קורס הטיס. מיותר לציין כי התפקידים שהוצעו לה, לא רק שונים במהותם, אלא הם גם אינם משקפים את שאיפותיה לתרום באופן מיטבי מיכולותיה וכישוריה.
14. וכך נוצרת סיטואציה זועקת לשמיים, בה הצבא עושה איפה ואיפה בין נשים לגברים. מתברר כי השוויון היה נפלא, אך עד לנקודת מסויימת היא נקודת הנשירה. **דין אישה אשר נשרה מקורס טיס לא יהיה זהה, בהכרח, אף לא דומה, לדין גבר אשר נשר מקורס הטיס, וזאת ללא כל צידוק או טעם שניתן לכך, בניגוד לדין ותוך הפליה בוטה ומקוממת.**
15. בעניינינו, העותרת לא זו בלבד שעברה את מבחני הקבלה לקורס הטיס, נבחרה מתוך מאות מתמודדים, גברה על מאות מועמדים גברים ועמדה בהליכי סינון המציבים קריטריונים פיזיים ומנטאליים מהגבוהים הקיימים בצה"ל, אלא שבמהלך הקורס עברה מסלול ארוך ומפרך תוך שהיא התבלטה מקרב תבריה לקורס, גם על הגברים, וסיימה הן כמצטיינת צוות בטירונות, הן כמצטיינת הגף בסוף שלב ה"מכין".
16. על אף האמור, חרף יכולותיה ומצוינותה של העותרת, לאחר שנה בקורס, בשלב טיסות המיון, נשרה מקורס הטיס, יחד עם 17 מחבריה לקורס, נוכחה היא לגלות כי כלל תפקידי הלוחמה ביחידות המובחרות בהם היא מעוניינת לשרת את המדינה – סגורים בפניה, בעוד, שהיא חווה ומתבוננת בחבריה, מוזמנים אחד אחר השני, לימי הראיונות לתפקידים נכספים אלו.
17. לפיכך, לא ניתן לחמוק מהמסקנה המתבקשת: צבא הגנה לישראל, אשר אולץ בהחלטת בית המשפט לקבל נשים לקורס טיס, מתנער מהן ברגע שהן יוצאות ממפתנו של הקורס. כעת, באופן בלתי נתפס, צה"ל אשר הכיר ביכולותיה של העותרת ואף העניק לה תעודת הצטיינות על כך, נוהג בה בצורה מפלה ומקוממת.
18. יוצא איפוא, כי מרגע שנשרו נשים צוערות מקורס הטיס, באבחה אחת, הצבא נוהג בהן כמי שאינו מכיר יותר ביכולותיהן האינדיווידואליות ופוסל אותן באופן קטגורי אך ורק על רקע מגדרן.
19. בעוד שעבור הגברים נפתחות דלתות והזדמנויות למכביר, וסלולה להם דרך המלך להגיע לתפקידים בסיירות מובחרות, הרי שעבור נשים, סגורים נתיבים אלו, ועבורן, נפתח צוהר קטן וצר, המאיים את הפוטנציאל הטמון בהן להמשיך ולתרום עפ"י יכולותיהן, שכן כפי שיוצג להלן, התפקידים המוצעים לנשים שנושרות מקורס טיס אינם עולים בקנה אחד עם יכולותיהן, בלשון המעטה.
20. נשאלת השאלה מדוע מכירים ביכולות הגברים באופן קטגורי ומבטלים את יכולותיה המוכחים של העותרת בהינף יד. שהרי צה"ל מודע גם מודע ליכולותיה הגבוהות של העותרת, ואף העניק לה שתי תעודות הצטיינות שיעידו על כך.

21. חשוב להבהיר - אין המדובר בגחמה חולפת של העותרת. מדובר ברצון העותרת לתרום למדינה בצורה מקסימאלית כך שתוכל להביא את מלוא יכולותיה וכישוריה לידי ביטוי בשרות משמעותי למען ביטחון המדינה, לממש חלום לשרות כלוחמת באופן שוויוני, לפקד בעתיד על לוחמים ולוחמות מתוך תחושת שליחות, להשפיע בשרות תוך התקדמות בסולם הדרגות עפ"י כישרונה לפיקוד בדיוק כמו עמיתה הלוחמים, ולממש שאיפות להגשמה עצמית בשרות.
22. כל שביקשה העותרת הינו לקבל הזדמנות להתראיין ליחידה מובחרת, בדיוק כמו חבריה לקורס, הגברים, ולהתמודד על תפקידים שיממשו שאיפותיה לעיל.
23. מדובר בהתנהלות שלא הייתה מתקבלת באף חוג חברתי אחר, ואילו בצה"ל תחת כסות הכותרות הפלואידיות כגון "שיקולים מבצעיים" הכל אפשרי – והכל תוך ניצול מדיניות העממות.
24. והנה כל עוד לא מחויב צה"ל באילוץ משפטי תחת חסות בית המשפט העליון, לעשות כן, מחליט הוא משיקוליו, לקפוא על שמריו. אך עם כל הכבוד, להתנהלות זו אין לתת יד ויש למגרר.
25. הגבלתו של צה"ל את הנשים צוערות הטיס, באה לידי ביטוי באמצעות תקרת זכוכית בלתי עבירה עבור העותרת אשר מונעת ממנה את האפשרות כי תבחן התאמתה האינדיווידואלית לשרת כלוחמת ביחידות המובחרות, חרף ידיעתו הברורה של צה"ל בדבר יכולותיה ועמידתה בדרישות הסף הפיזיות ולמרות שהליך הסינון קיים בין כה וכה.
26. יוטעם, כי בשונה מהעתירה שהוגשה במסגרת הליך בגץ 3227/20 קליגר ואח' נ' שר הביטחון ואח' (להלן: "בגץ סיירות") אשר טרם הוכרע, שם נידונה השאלה הכללית האם המדיניות הננקטת על ידי צה"ל שלא לגייס מועמדות לשרות בצה"ל ליחידות הלוחמה המובחרות (ובכלל זה לסיירת מטכ"ל), אין דינה להיפסל מחמת היותה נגועה בהפליה מגדרית, הרי שהעתירה דנן מעלה שאלה נקודתית קונקרטית, ומצביעה באופן מובהק על מדיניות מושרשת בצה"ל המפלה נשים לרעה מאותה קבוצת ייחוס, מבלי שצה"ל עומד בדרישות החוק ומצביע על טעמים המצדיקים זאת (לא שישנם כאלו).
27. בבסיס עתירה זו - עקרון יסודי אחד וברור – 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.
28. עתירה זו, לא זו בלבד שמצביעה על פגיעה בעיקרון השוויון, אלא על ריקונו מתוכו, שהרי מדובר באפליה בין חניכים לאותו קורס טיס כשכל מה שמבדיל בין הפרטים הוא מינם.

29. ברי כי, נקודת הפתיחה המתקדמת האישית של העותרת כלל אינה נלקחת בחשבון על ידי הצבא, שלמעשה מתעלם כליל מניסיונה ויכולותיה המוכחים, ומנגד לזכותם של הצוערים הגברים - הניסיון שצברו בקורס, כן נלקח בחשבון ומזכה אותם בזימון אוטומטי ליחידות מיוחדות, אשר כאמור, נחסמות בפני העותרת.

30. כאישה, מסתבר, שאינה זכאית לאותן יחידות אף שהתחילה מנקודת פתיחה שווה לזו של הגבר שלצידה. התנהלות זו אינה מתיישבת עם ההיגיון הבריא והשכל הישר ונוגדת באופן מובהק את ערכי מדינת ישראל ואת רוח צה"ל כצבא העם.

31. במצב דברים זה, לא יוכל צה"ל לתרץ מדיניותו זו בנימוק של "שוני פיזיולוגי" בין נשים לגברים המצדיק כביכול הדרה גורפת של נשים, שהרי בקשתה היא להתמודד כאדם מול בני אדם על תפקידי לוחמה ולא כאישה מול גברים. כך שהדבר המשמעותי היחידי שאמור להיבחן הוא הצלחתה או אי הצלחתה במיונים ביחס לכלל המתמודדים ללא קשר למינה.

32. ויצוין הברור מאליו, בין העותרת לבין הגברים שנשרו יחד עימה מהקורס אין כל שוני רלוונטי. כולם עברו שבוע מילוט, כולם ביצעו תעסוקה מבצעית, כולם עברו ניווט בדד, כולם נשרו בשלב טיסות נוסף המכונה השלב הראשוני.

33. אם כך, כיצד זה שהעותרת עומדת היום בפני שוקת שבורה מבלי לקבל תפקיד מוצע אשר ישקף את יכולותיה ורצונותיה האמיתיים? תפקיד בו תוכל לממש את עצמה ולהגשים את יכולותיה עד תום. אכן רק למשיבים הפתרוני.

34. 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 6ד 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.

35. כך לא אמור להיראות צבא הגנה לישראל בשנת 2020. זהו לא המסר הנכון, ובטח שחדבר אינו מתכתב עם ערכי רוח צה"ל. קיים כאן טעם לפגם המצריך תיקון על ידי בית המשפט, ויפה שעה אחת קודם, שכן, שבוע הראיונות הקרוב קבוע לחודש נובמבר 2020.

36. יוער כי העותרת נמצאת כעת בשלב דחיית שירות. מכאן זכות העמידה הקנויה לעותרת. כמו כן, בשל הנסיבות המתוארות לעיל, ובשים לב כי שבוע הראיונות קבוע לחודש נובמבר 2020, הרי שבד בבד עם הגשת עתירה זו מוגשת בפני בית המשפט, בקשה לקביעת מועד דיון דחוף.

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

37. מכאן הגשת העתירה דנן, הבא נצעד עקב בצד אגודל.

ב. על העותרת

38. בחודש מרץ 2019 התמיינה העותרת לגיבוש טיס שבמהלכו נאלצה להתמודד עם אתגרים רבים אותם צלחה.

39. ביום 14.7.19 התגייסה לקורס טיס. הקורס נחלק לשלבים ואורכו 3 שנים. השלב הראשון נקרא "שלב המכין" אורכו כשישה חודשים, בשלב זה עברה העותרת 15 טיסות מיון, לימודים עיוניים, מסעות עם ציוד, ועוד.

40. ביום 4.12.2019 קיבלה העותרת תעודת הצטיינות וקיבלה הצטיינות נוספת בסוף שלב המכין. וכפי שנכתב בתעודת ההצטיינות " טוראי "ה" הערפה גדולה על העשייה הלימוד וההשקעה ועל היותך אדם ולוחם "

** העתק תעודת הצטיינות מיום 4.12.2019 מצ"ב "נספח 2" לעתירה זו.

41. לאחר מכן עברה העותרת את השלב הבסיסי, שם קיבלה את סיכת צוות האוויר אשר מקבילה לסיכת המ"מ. במהלך שלב זה עברה תוכן הכשרתי אשר כלל שבועות ניווט שבסופם ניווט בדד לילי של כ- 30 ק"מ, שבוע הכנה למילוט ושבוע מילוט, קורס צניחה ובנוסף תכנים חינוכיים, שבוע סד"ח ושבוע פיקוד, תעסוקה מבצעית בתברון ועוד.

42. בסוף שלב זה עברה שלב נוסף של טיסות מיון כשבסופו החליט חיל האוויר להפסיק את השתתפותה בקורס, כך שבתאריך 5.7.2020 נשרה העותרת מהקורס.

43. כיום מוצעים לעותרת ולחבריה שנשרו ביחד עמה תפקידים בחיל האוויר, תפקידי קצונה, ושירות כלוחמים במורן ובזיק (תותחנים), אלא שלגברים בניגוד לעותרת נפתח חלון הזדמנויות נוסף המעניק להם את הדרך לעבור סבב ראיונות עבור היחידות המובחרות בצה"ל וזאת מבלי שהם צריכים לעבור שום הליך נוסף מעבר למה שעברו בקורס הטיס.

44. כיום, כשנה לאחר תחילת קורס טיס, צה"ל מונע מהעותרת להתמין ולשרת בתפקידים ביחידות המובחרות ולמעשה פותח בפניה מספר מצומצם של תפקידים, זאת בניגוד לרצונה, לשאיפותיה וליכולותיה.

45. יצוין הברור מאליו, שירות ביחידות המובחרות מהווה חלופת שירות הגיונית וסבירה עבור מי שהצליח להתקבל ולעבור - גם אם בחלקו - את קורס הטיס.

46. תפקידים אלו הם המצויים בראש מדרג הלוחמה ומהווים קרש קפיצה עתידי לראש ההיררכיה הצבאית. עבור גברים - הדרך סלולה. בפני העותרת - הדרך נחסמת. והטעם לכך? מגדרי בלבד.

47. מפקדיה של העותרת, כמו גם תעודות ההצטיינות שקיבלה במהלך הקורס יעידו עליה היטב כי הינה בעלת יכולות פיזיות הנדרשות לתפקידי לוחמה, בעלת מוטיבציה גבוהה מאוד, אשר במהלך שנה שלמה בקורס הוכיחה את כישוריה מעל כל ספק, הכל תוך עמידה בלחצים פיזיים ונפשיים רבים.

48. כך כאמור, ביצעה טיסות רבות, ביצעה ניווטי בדד ארוכים, עברה שבועות שכללו שהייה ארוכה בשטח, סדרות חי"ר ואף סידרת מילוט מאתגרת.

49. עצם קבלת הצוערים לקורס הטיס מעיד היטב על יכולותיהם. שלא בכדי מאפשר צה"ל לנושרים מקורס הטיס הזדמנות ייחודית להפוך ללוחמים בשאר היחידות המובחרות - שהרי עמידתם בתנאי הסף לקבלה לתפקידים אלו- נבחנה זה מכבר במסגרת שלבי הסינון לקורס הטיס.

50. ואילו מה קורה עם הנשים שנשרו מקורס הטיס? גם הן - כמו הצוערים הגברים, ביצעו ניווטים מסובכים, עמדו במבחנים קשים, ביצעו תעסוקות מבצעיות, צנחו ועברו קורס מילוט.

51. ואולם, צבא הגנה לישראל בוחר גם היום, משיקוליו הנעלמים, להדיר רגליהן של נשים מתפקידי לוחמה ביחידות המובחרות באופן קטגורי.

52. למותר לציין כי ההבחנה המגדרית הסתמית, אשר מותירה את העותרת ללא אפשרות לשרת בתפקידי לוחמה ביחידות המובחרות, ולכל הפחות - ללא אפשרות להתמייין ולהוכיח התאמתה לתפקידים אלה, גרמו ועודם גורמים לעותרת למפח נפש רב, לתחושת תסכול ולהכרה בכך שגם כיום, בשנת 2020, מונחת תקרת זכוכית מעל ראשה - אך ורק בשל היותה אישה.

53. ביום 9.7.2020, ארבעה ימים בלבד לאחר שקיבלה את ההודעה כי קורס הטיס הסתיים עבורה, שלחה העותרת מכתב אישי לרמטכ"ל בו פירטה את סיפורה האישי והציגה בפניו את אי השוויון המשווע המתרחש בקורס טיס. וכך כתבה:

"בדיוק כמוד, גם אני שואפת לממש את יכולותיי. המסר אותו תעביר במדינה, והרוח אותה תשאיר בצה"ל ישקף את תפיסתך עלינו הנשים, החיילות בצה"ל ובכלל. הנשים במדינה, כולל בנותיך, רואות בך כמי שעשוי להותיר חותם על חייהן ומסר למדינה כולה על מעמדנו בצבא ותפקידנו בחברה לאחר השחרור."

** העתק מכתב מיום 9.7.2020 מצ"ב "נספח 3" לעתירה זו.

54. ביום 14.7.2020 קיבלה העותרת מענה לאקוני מלשכת הרמטכ"ל לפיו פנייתה התקבלה והועברה לבדיקת הגורמים הרלוונטים.

** העתק מענה מיום 14.7.2020 מצ"ב "נספח 4" לעתירה זו.

55. לאחר מספר שבועות, משלא קיבלה מענה כשם שהובטח לה, פנתה העותרת בשנית ללשכת הרמטכ"ל באמצעות דואר אלקטרוני, במסגרתו ביקשה לקבל מענה, תוך שהודיעה כי ככל שלא יינתן - בכוונתה לפנות לגורמים אחרים שיסייעו לה במבוקשה.

** העתק תכתובת מייל מיום 24.8.2020 מצ"ב "נספח 5" לעתירה זו.

56. למייל זה קיבלה מענה לאקוני מהמזכירות לפיו "נעשים מאמצים על מנת להשיבך בהתאם".

** העתק מענה מיום 25.8.2020 מצ"ב "נספח 6" לעתירה זו.

57. ביום 29.08.2020 שלחה העותרת למשיב 2 מכתב שענייניו מיצוי הליכים בטרם הגשת עתירה. במסגרת המכתב ביקשה העותרת סעד אחד בלבד: כי תינתן לה האפשרות לעבור ראיון קבלה ליחידות המובחרות וככל ותעבור את הריאיון בהצלחה - כי יתאפשר לה לשרת ביחידה שאליה תתקבל וזאת בדומה לאפשרות הניתנת באופן "טבעי" לחבריה לקורס הגברים שנשרו ביחד עמה.

** העתק מכתב מיום 29.8.2020 מצ"ב "נספח 7" לעתירה זו.

58. ביום 3.9.2020 התקבל מכתב מלשכת הרמטכ"ל שעניינו הודעה כי המכתב התקבל וייענה בימים הקרובים וביום 14.9.2020 התקבל מכתב מענה מהמשיב 3 הדוחה את בקשתה של העותרת.

59. בתמצית יוער, כי מכתב זה אינו מגלה כל הסבר המניח את הדעת בדבר האפליה בין העותרת לשאר הגברים שנשרו מקורס טייס, פרט להצגת מתווה של "הקמת ועדה" (כפי שכבר שנתנה בעניין קליגר), עתידית מצידו של צה"ל לבחינת הנושא הכללי של שילוב נשים בתפקידי לוחמה ביחידות מובחרות, והרי כל שביקשה העותרת הוא לקבל זימון לשבוע ראיונות כפי שמוצע למסיימי הקורס.

60. עוד ניסו המשיבים לערוך הקבלה בין הסעדים שהתבקשו "בבג"צ הסיירות", אלא שלא מדובר בסעדים חופפים כלל וכלל. משיב 3 במכתבו, התעלם מסוג הפניה מהרקע ומסוג הניסיון הצבאי שצברה העותרת עד לכאן ומהפגיעה הכה ברורה בשוויון בינה לבין יתר הנושרים מקורס הטיס.

61. בסיפא המכתב נטען כי "בהתאם לא ניתן להיעתר לבקשתה של ה" בעת הזו".

** העתק מכתב מלשכת הרמטכ"ל מיום 3.9.2020 מצ"ב בהתאמה "נספח 8" לעתירה זו.

62. מכאן שעתירה זו הוגשה כאשר מוצו כלל ההליכים והתנהלות צה"ל נותרה מקוממת ובלתי צודקת. דווקא ניכר כי הגיעה העת ועל צה"ל לחדול ממדיניות מפלה שכזו.

63. ברי כי אי זימונה של העותרת להתראיין לתפקידים ביחידות המובחרות נובע ממדיניות שרירותית ומפלה בה נוקט צה"ל, מדיניות המדירה נשים מתפקידי לוחמה שונים, ללא הצדקה מוכחת ואך בשל היותן נשים, מבלי שמתבצעת בחינה של המקרה הספציפי, כבעניינה של העותרת אשר מקצת מכישוריה הוצגו לעיל ואשר אין חולק כי באפשרותה לצלוח שירות בתפקידים אלה.

ג. המסלול הרצוי והנכון לנשים הנושרות מקורס הטיס

64. בפרק זה יוצג מדוע לשיטת העותרת, ואף בבחינת כל אמת מידה אובייקטיבית, הינה ראויה להגיע לכל הפחות לשלב הראיונות, לא כל שכן, לשרת בתפקידים ביחידות המובחרות וזאת תוך הצגת מספר חוות דעת בנושא שילוב נשים בצה"ל, ואף בשילוב כלוחמת בסיירת מטכ"ל או ביחידות הקומנדו "אגוז".

65. יצוין כי כלל חוות הדעת הוצגו בפני בית המשפט הנכבד במסגרת "בגץ הסיירות" אשר הדברים שנכתבו בגדרו יפים ביתר שאת לעניינינו. בתוך כך, יוצגו עיקרי נייר העמדה שנכתב על ידי אלוף משנה במילואים וסגן אלוף במילואים אשר פיקדו על סיירת מטכ"ל.

66. בהמשך נתמוך את עמדתנו בחוות הדעת של ד"ר זאב לרר ופרופ' יגיל לוי ובחוות דעת של פרופ' נעה קונסטנטיני.

1.ג חוות דעת אל"מ וסא"ל במיל' בסיירת מטכ"ל

67. כבר בפתח הדברים יובהר כי כותבי נייר העמדה, מפקד סיירת מטכ"ל בין השנים 2016-2019 וסגן מפקד סיירת מטכ"ל בין השנים 2016-2017 (להלן ולשם הנוחות: "כותבי נייר העמדה") מבהירים באופן חד משמעי שהינם סמוכים ובטוחים כי יש באפשרותן של נשים לשרת בתפקידי לוחמה ביחידות המובחרות. חוות דעתם מעניקה גושפנקא לתחושת המסוגלות האישית של העותרת לשרת בהצלחה בתפקידים אלה.

68. לשיטת מפקדי מטכ"ל אשר צברו לאורך השנים ניסיון מעשי רב בשטח, נשים יכולות לשרת בהצלחה כלוחמות בסיירת מטכ"ל (ומקל וחומר ביחידות המובחרות) ושילובן כלוחמות אף יניב תרומה ייחודית ומשמעותית הן מבחינה מבצעית הן מבחינה ארגונית, לסיירת מטכ"ל בפרט, ולצה"ל בכלל.

69. לטעמם יחידת מטכ"ל מחמיצה את פוטנציאל הערך המרבי בשל צמצום הגיוס ליחידה לגברים בלבד.

70. כבר כאן ניתן להגיע להכרעה אחת שבלעדיה אין - אם בסיירת מטכ"ל נשים תוכלנה להשתלב, מדוע העותרת, שעברה גיבוש טיס ומסלול הכשרה בן שנה בדיוק כמו צוערים גברים, אינה זכאית לכל הפחות להזדמנות שווה להתראיין לתפקידים ביחידות המובחרות.

71. עוד נכתב, כי מקרב אלפי מועמדים בשנה, נבחרים עשרות בודדות של חיילים המתחילים את מסלול ההכשרה ביחידה (סיירת מטכ"ל). מאחר ונשים מהוות אחוז ניכר מאוכלוסיית המגויסים לצה"ל, וויתור מראש על אחוז כה משמעותי מהאוכלוסייה מהווה פגיעה אפרוירית בגודל מאגר האיתור הראשוני, ומכאן צמצום דרמטי של הפוטנציאל לאיתור הכישרונות הנדרשים ליחידה.

72. נראה כי בעוד שמפקדי מטכ"ל מציגים ומעידים על החשיבות הרבה באיתור ראשוני של נשים לסיירת מטכ"ל, יחידת העילית בצה"ל, הרי שבפועל לא ניתנת לנשים ההזדמנות ולו להתמייין ליתר יחידות המובחרות האחרות בצה"ל.

73. בעניינינו, התעלמות צה"ל מיכולותיה המוכחות של העותרת הינו מקרה שזועק לשמיים, שהרי במסגרת הליכי הסינון והאיתור הראשוניים לקורס הטיס, כמו גם במהלך שנת ההכשרה שעברה, נבתנו זה מכבר יכולותיה של העותרת ונמצאו כמתאימים, באופן בו לו לא היה צה"ל חוסס באופן קטגורי את האפשרות להתמייין ליחידות- היה באפשרותו לקבל לשורות היחידות המובחרות חיילות מצוינות בעלות הכשירות הנדרשת לתפקיד- והכל מבלי שנדרש לערוך לטובת העניין גיבושים מיוחדים או אופרציה מורכבת כלשהי.

74. ויודגש, כי לשבוע הראיונות בין כה וכה מגיעים צוערים - גברים - שנשרו מקורס הטיס, חבריה לקורס של העותרת המצויים באותו שלב בדיוק בו היא מצויה, ועם זאת עדיין נערכת הבחנה ביניהם.

75. לשם ההמחשה, אילו שלב הראיונות היה נעשה על בסיס הכתובים בלבד וללא כל ראיון אישי, כך שהמראיין היה מקבל סל נתונים עבור כל צוער - בו לא היה מצוין מין הצוער, ועל פי נתונים אלה בלבד הייתה מתקבלת ההחלטה באם המועמד מתאים, סביר בהחלט להניח כי העותרת הייתה צולחת את הסינון בהצלחה מרובה.

76. ממילא, כפי שהוסבר בנייר העמדה, כוחה הייחודי של סיירת מטכ"ל אינו מבוסס על יכולות פיזיות יוצאות דופן של לוחמיה. הוא מבוסס על "פסיפס כישרונות ויכולות מגוונות" של המשרתים ביחידה, בין היתר: יצירתיות, פריצת גבולות ורעיונות בלתי שגרתיים.

" 10. הכישורים והתכונות הדרושים כמו גם כיווני מחשבה ורעיונות אינם תלויי מגדר. נהפוך הוא, גיוון מגדרי מביא עימו הרחבה של השונות והרב-גוניות, ההכרחיים ליצירתיות והוא גם מרחיב את מאגר בעלי יכולות חשיבה, אנליזה, פתרון בעיות. " (ראה סעיף 10 לנייר העמדה)

**** העתק נייר עמדה מטעם מפקדי סיירת מטכ"ל במיל מצ"ב "נספח 9" לעתירה זו.**

77. לא בכדי ציינו מפקדי מטכ"ל בחוות דעתם כי למעט היחידות המובחרות, הן בצה"ל הן במסגרת האזרחית גברים ונשים מרכיבים צוותים הטרוגניים ומביאים יחד פריצות דרך והישגים יוצאי דופן. מסקנתם החד משמעית של מפקדי מטכ"ל באה לידי ביטוי בכתבם כדלקמן:

"סיירת מטכ"ל הוקמה מכח חזונו של לוחמים פורצי דרך; ניתן לשער שאם מלאכת ההקמה הייתה מתרחשת כיום - ודאי הייתה נבנית היחידה ומסלול ההכשרה בה באופן שוויוני לגברים ונשים כדי ליהנות ממלוא הפוטנציאל שיש במדינתנו.

לאור כל זאת, אנו משוכנעים שנשים יכולות להשתלב כלוחמות בסיירת מטכ"ל, אנו רואים בשילובן מהלך בעל תרומה ייחודית לפעילות היחידה, אשר עשוי להביא תועלת מבצעית וארגונית בעלת ערך רב, לסיירת מטכ"ל וליתר צה"ל, שאינה מושגת היום בשל צמצום הגיוס לסיירת מטכ"ל למגדר הומוגני".

78. העותרת, ויעידו על כך היטב תבריה לקורס ומפקדיה, בעלת הכישורים הדרושים לשרת באופן מיטבי בתפקידי הלוחמה ביחידות המובחרות.

79. בכל הכבוד בראוי, אין לחסום בפניה את הזכות לממש את עצמה ולכלל הפחות להגיע לראיון ולקבל הזדמנות להיות שווה בת שווים, בפרט כאשר מדובר בחסימת האפשרות באופן קטגורי על בסיס מגדרי ותו לא, באופן שרירותי וללא כל הסבר המניח את הדעת, ובאופן אשר הלכה למעשה מונע תועלת לצה"ל.

2.ג. חוות דעת ד"ר זאב לרר ופרופ' יגיל לוי

80. ד"ר זאב לרר, בעל תואר שני בפסיכולוגיה חברתית-ארגונית, ותואר דוקטור בסוציולוגיה מאוניברסיטת תל אביב. משמש כיום כראש תכנית הסוציולוגיה במרכז אקדמי פרס ומרצה בתוכנית ללימודי מגדר באוניברסיטת תל אביב. תחומי התמחותו: סוציולוגיה של הצבא, פסיכולוגיה של לחימה וקרבות, מגדר ואתניות בצבא, מגדר ואתניות בארגונים, מניעת הטרדה מינית בארגונים, ומגדר בספורט.

81. פרופסור יגיל לוי, הינו פרופ' מן המניין למדיניות ציבורית וסוציולוגיה פוליטית באוניברסיטת הפתוחה, ועומד בראש תחום המדיניות הציבורית. כיום עוסק בחקר משולש היחסים צבא-חברה-פוליטיקה ומתמקד בתחומים כמו השפעת הצבא על מבנה הכוח החברתי, שינויים בהרכבו החברתי של הצבא, שיח השכול והיררכיית המוות, מודל הגיוס, הפיקוח האזרחי על הצבא, הלגיטימציה להפעלת כוח ויחסי צבא-דת.

82. מר לרר ומר לוי (להלן: "המומחים") הינם מומחים בעלי שם בתחומי התוכן מגדר וצבא, ונשים בתפקידי לחימה, נושא הלבנה העומד בבסיס העתירה דנן.

83. כפי שיוצג להלן, מקריאת חוות הדעת עולה כי המדיניות בה נוקט צה"ל ומקבלי ההחלטות הינה מדיניות של אפליה מוסדית על רקע מגדרי והיא זו אשר מונעת מהעותרת קבלת זימון לראיון ליחידות המובחרות. מתן ההזדמנות לעותרת מחויב גם בראי התשתית הערכית והחוקית של הצבא המציבה דרישה ברורה לקיום מדיניות כח אדם הנשענת על בסיס אינדיבידואלי.

** העתק חוות דעת של ד"ר זאב לרר ופרופ' יגיל לוי מצ"ב "נספח 10" לעתירה זו.

84. לא ייתכן שהפוטנציאל הגלום בעותרת ירד לטמיון מבלי שיזקפו לזכותה המיונים וההכשרה שעברה מהלך שנת הקורס. שיבוצה לתפקיד הבא אמור להיות מבוסס כישורים ויכולות, ולא להיחסם באופן קטגורי על בסיס מינה.

85. כעולה מחוות הדעת, כאשר מדברים על "ההבדלים פיזיולוגיים" כחסם בפני נשים – ברוב המקרים הכוונה היא ל"בעיית המשקלים". אלה יכולים להתייחס למשקלים הנישאים למרחק על גבו של החייל, באימון או בזמן הלחימה עצמה, למשקלים של ציוד או אמצעים שיש צורך להרים כחלק מביצוע התפקיד.

86. אולם, דווקא ביחידות המיוחדות, אליהן מעוניינת העותרת להתראיין, מדובר בבעיה פחותה בחשיבותה כפי שטוענים קצינים רבים ביחידות אלה, זאת מאחר ויחידות אלה בנויות על יצירתיות, גמישות מחשבתית וגיוון בתפקידים. כך גם לשיטת מפקדי מטכ"ל כפי שצוין לעיל.

87. ביחידות הללו, החיילים אינם עוסקים באותן המשימות, ולא הכול מוכשרים לאותם התפקידים. לעיתים קרובות התפקידים נבנים בצורה גמישה בהתאם למשימות. כפי שצוין בחוות הדעת, לעיתים רבות הדרישות לכשירות הפיזיולוגית הגבוהה נועדה למעשה לבחון את התפקוד הפסיכולוגי של החייל, ולא לשם בחינת יכולתו לשאת משקלים כבדים.

88. בעניינה של העותרת, ספק אם ניתן להשתמש בנימוק ההבדלים הפיזיולוגיים שהרי דרישתה של העותרת הינה לקבל הזדמנות לגשת לראיון כפי שמזדמן לצוערים הגברים. כיצד ניתן להסביר את ההדרה של נשים בלבד מלקבל הזדמנות להוכיח את כשירותן.

89. יתרה מזו, כל משימה כאמור עומדת בפני עצמה ובגדרה נדרשים חיילים בעלי כשירות גופנית מסוג כזה או אחר, כאשר אך ניתן להתאים ולבנות את התפקיד בהתאם לדרישות המשימה הקונקרטיות, כאשר ברובן, ניתן לומר, כי כלל לא נדרשת יכולת עמידה בעומסי משקל בלתי סבירים. ברי כי ישנו מגוון רב של תפקידים אותם תמלאנה נשים באופן מיטבי.

90. קיומם של הבדלים פיזיולוגיים בין גברים לנשים אינו יכול להוות כשלעצמו הצדקה לסגירה קטגורית של תפקידים, ללא בחינה ספציפית באם התפקיד מצריך ומצדיק זאת.

91. יתרה מכך, תמיד יש בנמצא נשים העומדות בדרישות, ואם אינן יכולות לעמוד בדרישות – הרי שלא תעבורנה את בחינות הסף אשר ממילא קיימות בצה"ל לבחינת יכולת הגברים לעמוד בדרישות התפקיד. נראה, אפוא, כי בכך מתייתר נימוק "ההבדלים הפיזיולוגיים" כעילה לפסילה קטגורית של כל הנשים משירות בתפקיד מסוים.

92. למען לא יצא הנייר חסר, ואם באמור עד כה לא די, נראה כי אף לא קיים כל טעם לבחון קיומם של "הבדלים פיזיולוגיים" משני טעמים נוספים. ראשית, מאחר וממילא הגברים ששרתו לצד העותרת במסלול ככל הנראה הגיעו לרמת כושר דומה לזה של העותרת.
93. שנית, הצוערים הגברים אשר המצויים בסטאטוס זהה לשל העותרת, קרי נשרו מקורס טיס, כלל אינם נדרשים לעבור בחינות נוספות ליחידות המיוחדות לבדיקת יכולותיהם הפיזיולוגיות אלא נדרשים לעבור ראיון אישי. הא ותו לא.
94. מכאן, שאין חולק גם בין המשיבים כי מי שהגיע לשלב אליו הגיעה העותרת בקורס הטיס - יכול וכשיר מבחינה פיזיולוגית לעמוד בדרישות התפקידים ביחידות המובחרות.
95. הסעד העיקרי בעתירה זו קשור בטבורו לזכותה החוקתית של העותרת לשוויון הזדמנויות.
96. בחוות דעתם מצביעים המלומדים יגיל ולרר על הפער הבלתי סביר הקיים בין המדיניות המגדרית של הצבא דה יורה, הנדרשת ממנו בהתאם לחוקי מדינת ישראל, לבין המדיניות דה פאקטו, מדיניות של אפליה מוסדית מהותית כלפי נשים.
97. היעדר סבירות מדיניותו של צה"ל בסוגיית שוויון הזדמנויות כלפי נשים מוצג ומומחש בחוות הדעת באמצעות השוואה למדינות זרות כמו ארה"ב ובריטניה, ולכך פרק נפרד בעתירה זו. עם זאת כאן המקום לציין כי אף בארגוני הביטחון האחרים של מדינת ישראל, מבצעיים ומקצועיים לא פחות, משרתות, לוחמות מבצעיות רבות, כאשר חלקן משרתות בתפקידים המקבילים לתפקידים ביחידות המיוחדות. כל אלה מדגישים את חוסר הסבירות של מדיניות סגירת התפקידים בפני נשים הנושרות מקורס הטיס.
98. יש לשים לב כי בבריטניה ובארצות הברית, כמו גם בדמוקרטיה אחרות בעולם, קבלת ההחלטות בנושאי מגדר-צבא-חברה מתבצעת על ידי הדרג האזרחי, ועדות של הקונגרס/פרלמנט, ומשרדי החגנה.
99. יתרה מזו, במדינות אלה המדיניות החברתית של הצבא, כמו למשל ייצוג נשים ומיעוטים היא שקופה לציבור הרחב, הנתונים גלויים לעין כל, ומפורסמים ברבים. נדגיש: הנורמה הדמוקרטית המקובלת בעולם היא כי המוסדות האזרחיים הנבחרים הם אלה המקבלים החלטות בעניינים צבאיים אשר מהווים הכרעה בין ערכים חברתיים.
100. בעניינינו, ההחלטה באם העותרת זכאית להיות מזומנת לראיונות בדיוק כמו שאר חברי הצוות שלה, אינה נכללת בנושא צבאי. בזהירות המחויבת יצוין כי המדובר בהחלטה שיש לקבל על בסיס השכל הישר וההיגיון הבריא.

101. הרי העותרת אינה מבקשת "כרטיס כניסה" חופשי ליחידת מטכ"ל, 669, זובדבן או לכל סיירת אחרת. כל שמבוקש הוא שלא תמנע ממנה האפשרות להתראיין לתפקיד.

102. זכות זו אמורה להיות קנויה לה עצם קבלתה לקורס טיס, עצם הגעתה לשלב אליו הגיעה בקורס יחד עם גברים המזומנים לראיון, ובהינתן העובדה שעברה את המסלול עד השלב אליו הגיעה ללא הקלות או הנחות. ולכן גם במבחן התוצאה ראוי שיתקיים שוויון.

103. כפי שעולה מחוות הדעת, וכשם שיכולה העותרת להעיד היטב, התנחלות המשיבים בסוגיית מתן שוויון בין נשים וגברים במסגרת הצבאית, ההתעלמות הארוכה והמתמשכת בצה"ל בכל הנוגע לזכותן של נשים לשוויון, אשר מנומקת לרב דרך סטריאוטיפים מגדריים ("יכולות פיזיולוגיות"), מהווה יחס משפיל ומבזה של הנשים כקבוצה חברתית בישראל, ומונע מהן אפשרויות התפתחות וקידום בהיררכיה הצבאית.

104. אם בכך לא די, סקירה שביצעו המומחים מעלה כי לא זו בלבד שמדיניות צה"ל אינה חוקית ואינה סבירה, ואף עומדת בניגוד לפסיקת בית המשפט הנכבד, אלא שהיא אף גורמת לנזקים קשים לאינטרסים לאומיים, בדמות פגיעה בערך השוויון ועקרון השוויון, פגיעה בהון האנושי של החברה הישראלית, החלשה של הצבא והאפקטיביות המבצעית, וערעור בסיס הלגיטימיות של מודל צבא העם וגיוס החובה, באופן שיקשה בטווח הרחוק על שימורו.

ג. 3 חוות דעת פרופ' נעמה קונסטנטיני

105. כבר בפתח הדברים יצוין כי על אף שבעניינינו שאלת היכולות הפיזיולוגיות לא אמורה להיבחן כלל שהרי המדובר בעותרת שנשרה מקורס טיס אשר יכולותיה אינן מוטלות בספק, כאשר העתירה נסובה סביב אפליה בוטה של היעדר שוויון הזדמנויות אשר מופר בין גברים ונשים המסיימים קורס טיס.

106. ובכל זאת ולמען הסדר הטוב צורף לעתירה נייר עמדה ממנו למדים אודות נתונים אמפיריים בנושאי פציעות ונזקים אצל גברים ונשים.

** העתק חוות דעת של פרופסור נעמה קונסטנטיני מצ"ב "נספח 11" לעתירה זו.

107. עורכת נייר העמדה, פרופ' נעמה קונסטנטיני, הינה פרופסור לרפואה באוניברסיטה העברית שימשה כיועצת לקצין הרפואה הראשי של צה"ל וכיועצת יוה"ל (יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים בענייני פעילות גופנית ומגדר); השתתפה במספר ועדות מקצועיות הנוגעות לנשים במערך הלחימה, בראשן ועדת שגב⁴ לקביעת

⁴ ועדה צבאית רשמית בראשות האלוף יהודה שגב, שהוקמה על ידי ר' אכיא, ואשר התבקשה לבחון באופן כוללני ומקיף את מדיניות הצבא ביחס לנשים בעשור הבא, ולחמליץ על המדיניות הוראיה מצייב נספח 12 לעתירה זו.

מודל השירות לנשים בעשור הבא ; מומחית ברפואת משפחה ורופאת ספורט, מנהלת המרכז לרפואת ספורט במרכז הרפואי שערי צדק ; יו"ר המועצה הלאומית לבריאות האישה.

108. נייר העמדה מפרט מדוע ההבדלים הפיזיולוגיים בין גברים ונשים אינם מובילים באופן גורף למסקנה שיש להדיר נשים מכלל תפקידי הלוחמה. ההיפך הוא הנכון, נייר העמדה מציג כי אין כל מניעה שנשים ישרתו בכל תפקידי הלוחמה. כמו כן, מוצג כיצד צה"ל בוחר לגייס גברים ליחידות קרביות - רק בגלל שהם גברים - למרות שאינם בהכרח כשירים מבחינה גופנית או מנטאלית לכך.

109. בנוסף, מוכח כי גם גברים לוחמים, כמו נשים לוחמות אינם חסינים מפני פציעות, כאשר המסקנה המתבקשת היא כי הדרך הראויה להתמודד עם סוגיית הפציעות המתרצת את הדרת הנשים מתפקידי הלוחמה ביחידות המובחרות הינה ביצוע מיון קפדני וחכם, זיהוי גורמי סיכון והפחתתם.

110. בתוך כך, מבהירה פרופ' קונסטנטיני כי מבחינה פיזיולוגית ישנן נשים עם יכולות ביצועיות גבוהות ביותר, וגברים עם יכולות ביצועיות ירודות. העותרת לצורך העניין, הצטיינה פעמיים במהלך הקורס.

111. ברי, כי יכולותיה של העותרת בלטו מעל מרבית חבריה לקורס, ולכן אין זה סביר וגם שגוי מבחינה מבצעית כי בעוד שהעותרת כה חזרת מוטיבציה ובעלת היכולות המתאימות לשלב הראיונות (הרי שלכך היא מייחלת) גברים כן יקבלו הזדמנות להתמייין לתפקידים ביחידות המובחרות, גם אם הם פחותי מוטיבציה ויכולות.

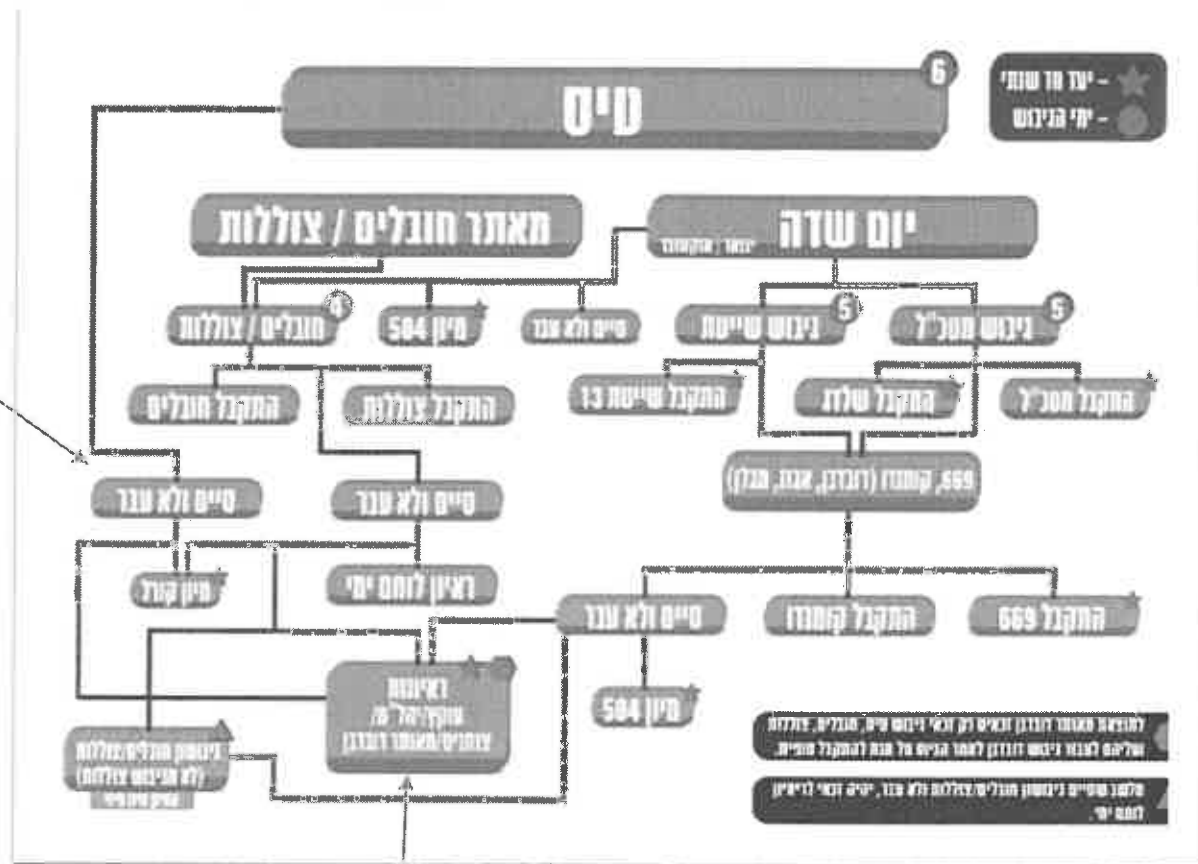
112. בהמשך נבחנה המדיניות הננקטת בישראל לזו שבארה"ב. בסופה נקבעה המסקנה החד משמעית: שימוש במגדר כקריטריון הכללה לחלוטין נעדר הצדקה מבחינה פיזיולוגית.

ד. המסלול המצוי (והשגוי) המוצע לנשים אשר נושרות מקורס הטיס

113. כאמור לעיל, כשהעותרת נשרה מקורס טיס הוצעו לה תפקידים שונים כולל בחיל האוויר, כאשר תפקידי לוחמה ביחידות מובחרות כלל לא הוצעו לה. ברי כי מרגע שסיימה העותרת הכשרה כה משמעותית, הרי שהינה מסוגלת (ומעוניינת) לתרום ולשרת בתפקיד בו תוכל למצות עצמה עד תום.

114. מצ"ב תרשים זרימה מתוך אתר צה"ל: הממחיש את תפקידי הלוחמה המצריכים ימי שדה ו/או ימי גיבוש, ואפשרויות המעבר בין התפקידים השונים ככל שלא צולחים את אחד המיונים (להלן: "תרשים הזרימה") או "טבלת אפשרויות המעבר") אך הטבלה רלוונטית למרבה הצער לנושרי קורס טיס שהם גברים בלבד :

למותר לציין כי לא קיימת טבלה כזו עבור נשים שנשרו מקורס טיס בשלב מתקדם. והאפשרויות עמומות למדי לגבי העותרת.



115. עיינו הראות, כי מועמד (גבר) שלא צלח את גיבוש חובלים-צוללות או גיבוש טיס, יוכל להגיע לשבוע ראיונות מצומצם, ודרכו להגיע ליחידות ליחידות המובחרות אפשרית.

116. אלא מאי, כשמדובר במועמדת, אישה, אשר נשרה מקורס טיס - היא, בשל מגדרה בלבד, אינה זכאית לשבוע ראיונות זהה לשל גבר והיא זכאית לאופציות פחותות יותר.

117. טבלה זו כשל עצמה מקוממת, שכן היא משקפת כחול על גבי לבן את האפליה הזועקת, היא מציפה את שלל האפשרויות הפרוסות לגברים בעוד לנשים שעוברות את אותה הכשרה בקורס טיס אין הזדמנות שווה.

118. יוצא אפוא, כי כמעט כל התפקידים סגורים בפני העותרת.

119. כפי שניתן להיווכח מעיון בקטגוריית התפקידים המוצעים "לבנים", בראש האפשרויות עומדים תפקידי הלחימה, ביניהם: לוחם בחטיבות (גולני, גבעתי, נח"ל, כפיר וכו'), לוחם בחילות השונים (חיל האיסוף הקרבי, הנדסה קרבית, שריון, תותחנים) ועוד. לעומת זאת, כאשר נכנסים לאפשרויות המוצעות תחת קטגוריית הבנות, לא מוצגים תפקידי לוחמה כלל.
120. בנוסף להבחנה אפריורית זו שעורך צה"ל בין התפקידים המוצעים "לבנים" לעומת אלו המוצעים "לבנות", תפקידי לוחמה המצריכים איתור מיוחד מוצגים תחת קטגוריית תפקידי איתור, ביניהם: חובל/ת, טיס/ת, לוחמת חוד ימי, לוחמת לוחמה אלקטרונית, לוחמת עוקץ, לוחמת סנפיר, לוחם בחטיבת הצנחנים, ביחידת דובדבן, ביחידת אגוז, ביחידת יהל"ם, ביחידת מגלן, ביחידת שלדג, לוחם לוט"ר, לוחם בשיטת הצוללות, לוחם קודקוד, מנחית סער קדמי, מרום טכנולוגי בזרוע הים.
121. יחידות אלה מובאות על מנת להראות את שעבור כלל היחידות המנויות לעיל נדרש מיון ואיתור מוקדם מיוחד, נמצאנו למדים כי מרגע שעברה העותרת את גיבוש הטיס חזקה כי היא עברה גיבוש ליחידה אשר דרשה הליך איתור.
122. בהתאם לכך, ומשעה שהעותרת הוכרה כעומדת ברף והתקבלה ליחידה המחייבת איתור מוקדם, ברי כי לכל הפחות הצבא צריך לאפשר לעותרת להגיע לשלב הראיונות לכלל היחידות כפי שהן מוצעות לגברים.
123. כפי שניתן להיווכח, צה"ל מציע בפני נשים מספר מצומצם ביותר של תפקידים, אשר מרביתם מוגבלים למערך הגנת הגבולות. בתוך כך, צה"ל אינו מאפשר לנשים להתגייס למספר רב של תפקידי לוחמת חוד מיוחדים, למשל לוחמת ביחידת יהל"ם, לוחמת בגדס"ר צנחנים, לוחמת בסיירת אגוז, דובדבן וכו'.
124. יובהר כי קיימות נשים רבות שהינן בעלות היכולות הפיסיות והמנטאליות המעוניינות לשרת בתפקידים אלו, אולם הדבר נמנע מהן באופן גורף, בסינון על רקע מיון בלבד וללא כל בחינה מוקדמת וללא כל אפשרות להוכיח את התאמתן הייחודית לתפקידים אלו.
125. כך למעשה, בעניינה של העותרת. אשר ניחנה ביכולות הפיסיות והמנטאליות, כמו גם המוטיבציה הגבוהה לשרת בתפקידי לוחמה ביחידות המובחרות, מוצאת עצמה נדחקת לתפקידים שונים ללא כל הזדמנות להתראיין לתפקידים אשר מתאימים ליכולותיה.
126. תרשים הזרימה, המתאר את המעבר בין התפקידים המוצג לעיל, מציג בבירור את האבסורד וההבדל במיון ובגיוס בין גברים לנשים. למרות שעברו את אותן מסננים וקשיים פסיים ומנטאליים, נשים שנושרות מקורס טיס או חובלים מופנות במישרין למערך הגנת הגבולות בעוד שלגברים שנושרים מקורסים אלו – פתוחות כל האפשרויות המוצגות בטבלה.

127. וכך, למרות שמאז שניתן פסק דינו של בית המשפט הנכבד בבגץ 4514/94 אליס מילר נ' שר הביטחון ואח', (8.11.1995) (להלן: "בג"צ אליס מילר"), אשר לאחריו היטיב צה"ל להבין כי נשים מסוגלות, פיזית ומנטלית, לשרת בתפקידי העילית בטיס ובחובלים, הוא מונע מהן ללא כל הצדקה ובניגוד מפורש לחוק את ההזדמנות להתמודד ולהתראיין לתפקיד ביחידות המובחרות, זאת הגם שכאמור הדרישות בבסיס הקבלה אליהן תואמות לדרישות הקבלה לקורס טיס.

128. 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.

129. 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 לוט"ר - כאמור הגוף המקצועי בהדרכת הלוחמה בטרור; אינה נמצאת על ידו כשירה לשרת ביחידת ההנחתה הקדמית - תפקיד במסגרתו כאמור מאתר החייל מנתנים, מסמן אותם ובוחר אותם ומהווה את הסמכות המקצועית המאשרת את הנחיתה במקום.

ה. על מדיניות "נפרד אבל שווה" ("separate but equal")

130. ללא כחל ושרק, יובהר כי עסקינן באפליה שכל כולה היא אפליה על רקע מגדרי, וממנה עולה כי הצבא בוחר למעשה בדרך של הפרדת העותרת מהמסלול אליו מיועדים חבריה של העותרת ויצירת מסגרת חלופית עבורה, נפרדת (כביכול) שווה, אלא שהיא אינה שווה כלל וכלל. כל מה שמציעים לעותרת לא שווה ערך למה שמציעים לגברים.

131. 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".

132. 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 *Brown v. Board of Education of Topeka* (1954)) 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, מחדדת את השוני בינה לבין האחרים, ומקבעת תחושות של נחיתות חברתית.”

133. בעניינינו, מדיניות צה"ל בפועל תואמת יותר להגדרת "נפרד אבל לא שווה", שהרי אפשרותה של העותרת לשרת כלוחמת ביחידות מובחרות הוגבלה. כאשר כמעט כל התפקידים הרבים נותרו סגורים בפניה, תוך הכוונתה לשרת כקצינה בחיל האוויר או ביחידות במערך הגבולות, ואלה אינם בבחינת חלופה שווה לסגולותיה.

134. והרי לנו חוסר שוויון משווע. כל זאת עושה צה"ל מבלי שמספק כל הסבר המניח את הדעת לשאלה מדוע לוחמת אשר עומדות בתנאי הסף לקורס טיס ועברה שנה ממנו לא תוכל לשרת בתפקידי לוחמה ביחידות מובחרות אלא רק במסגרת תפקידים שנקבעו מראש כתפקידים "לבנות".

135. הדבר מתחדד על רקע העובדה כי צה"ל פועל באופן שרירותי ונסתר מביקורת שהרי לא ניתן טעם כלשהו מדוע כל תפקידים ביחידות המובחרות סגורים בפני נשים על רקע "אופיו ומהותו" כנדרש בחוק.

136. התנהלות צה"ל אשר יוצר מסגרת נפרדת עבור נשים שנפלו מקורס טיס מבקשת לקבע את הנשים "למקומן הראוי". מדובר בלא יותר מסגרגציה מוצהרת שיש לבטלה, ולהורות על שיבוץ של נשים מחדש בהתאם למסוגלותן הפיזית וכישוריהן במנותק ממגדרן.

137. כך אף בעניינה של העותרת- יש לאפשר לה להתראיין לתפקידי לוחמה ביחידות מובחרות, בצורה הוגנת, תחת עיקרון של שקיפות ושוויון בדיוק כמו הגברים, וללא שום הנחות מבוססות מגדר.

138. צה"ל נוהג בחוסר השוויון עליו עמדנו לעיל כדבר שבשגרה. כפי שיובהר בעתירה זו להלן, צה"ל פועל תוך שהוא מפר בידועין ובגלוי את הוראות חוק שירות בטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986 המחייבות אותו לפעול בלא אפליה על רקע מגדר ולאפשר לעותרת להתגייס לתפקידים המוצעים לגברים, זאת מבלי להציג כל הצדקה עניינית לסגרגציה בה הוא נוקט.

1. מדיניות צה"ל המונעת מן העותרת להתמייין ליחידות מובחרות על בסיס מגדרי הינה אפליה פסולה

1.1 חוסר סבירות קיצוני – מניעת האפשרות בפני העותרת להשתתף בהליכי המיון הקיימים (בין כה וכה) לתפקידים ביחידות המיוחדות

139. כפי שהוצג לעיל, צה"ל מונע מהעותרת להתמייין ליחידות המובחרות, חרף העובדה שסיימה ייתד עם הצוערים הגברים את אותה הכשרה במדויק. בכך נוקט צה"ל כפי העותרת בפרט, כמו גם ציבור הנשים ככלל במדיניות של "אפליה מוסדית".

140. מדיניות מפלה זו מתחדדת וצורמת ביתר שאת, בפרט מאחר וכמפורט לעיל העותרת נמצאה כחניכה מצטיינת פעמיים, הוכיחה יכולות מרשימות ועברה שנה שלמה של מסלול קשה. לצידה, נשרו עוד 17 גברים. מדוע בפני הצוערים הגברים פתוחה האפשרות להתמייין לתפקידים ביחידות המובחרות ואילו בפני העותרת לא? למשיבים הפתרוניס.

141. לא ברור, אפוא, מדוע חוסס צה"ל באופן קטגורי את דרכה של העותרת מלנסות ולעמוד במשוכה הניצבת בשבוע הראיונות, בפרט שעה שהדבר אינו מצדיק היערכות מיוחדת עבור הנשים המרואיינות שהרי ממילא צה"ל מקיים ראיונות עבור הגברים שנשרו מקורס הטיס וממילא האחרונים אינם נדרשים לבצע גיבוש כזה או אחר.

142. גיבוש לקורס טיס טומן בחובו רצף קשיים שלא פחותים ואף עולים על המבחנים הפיזיים והמנטאליים המוצבים בפני גברים בימי סיירות. לכן, אם גבר אינו נדרש לעבור בשנית גיבוש, ומגיע לשבוע ראיונות על סמך יכולותיו שנבחנו במסגרת קורס הטיס הרי שגם העותרת אשר יכולותיה נבדקו באותו אופן ובאותם הסטנדרטיים- יכולה.

143. 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 להזרת העותרת מתפקידי יחידות המיוחדות ולכל הפחות ממתן הזדמנות לשלב הראיונות.

144. לפיכך במסגרת עתירה זו יתכבד צה"ל להסביר ולנמק מדוע חסם את הדרך בפני העותרת לבוא ולהתמייין ליחידות מובחרות בצה"ל ולמצער יאפשר לה להתמודד בהליך המיון הקבוע לחודש נובמבר 2020.

145. כל שנדרש הוא לפתוח את המיונים, הקיימים ממילא- בפני העותרת. במידה ותעמוד בדרישות הקבועות ותעבור, תוכל להתקבל וככל שלא – לא תתקבל. לא ייתכן כי מיונים לקורס טיס ניתנים לנשים ואילו ראיונות לנשים אשר נושרות מקורס טיס נמנעים מהן, בניגוד למצב הדברים עבור הגברים, וללא כל צידוק. זהו מצב אנומלי שלא יעלה על הדעת.

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

146. אחת הסיבות הראשיות לחוסר הסבירות במדיניות המגדרית של צה"ל כלני נשים הנושרות מקורס טיס היא העובדה כי לצה"ל, לפחות באופן רשמי, כלל אין מדיניות מוסדרת בעניין

147. במילים אחרות, אין מדיניות רשמית המסבירה ומנמקת בצורה פוזיטיבית, או אף מצהירה באופן גלוי, מהן הסיבות, המבצעות, הכלכליות, או הערכיות לכך שצה"ל מדיר נשים, בכללן העותרת, אשר עברה גיבוש טיס ומסלול במשך שנה מתפקידי הלוחמה ביחידות המובחרות, תוך אפלייתן הברורה בניגוד לדין.

148. 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.

149. בתוך כך במסגרת עתירה זו יתבקש צה"ל לבוא להסביר ולנמק מדוע לא מתקיימת חוסר סבירות קיצוני בהעדרה של מדיניות מגדרית רשמית בנוגע לנושרות מקורס טיס וכן מדוע לא תקבע מדיניות רשמית בעניין.

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

150. הדיון ותהליך החקר היסודי והמקיף היחיד שנערך בצה"ל ביחס למדיניות המגדרית של הצבא לאור חקיקת סעיף 16א לחוק שירות בטחון 1986 נערך 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.

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

152. אולם הצבא, מסיבות "שוונות ומשוונות", במקצועיות רבה יש לומר, סירס ועיקר לגמרי את ההמלצות מכל תוכן, מסמס את הדברים, ונתן למסקנותיה להישכח בתחום הנשייה. כאן יאמר כי התעלמות הצבא ממסקנות ועדה צבאית שהוא עצמו הקים, לאחר שבתן ובדק לעומק את מסקנותיה, וללא שנתן כל נימוק ראוי להתכחש להן, היא כשלעצמה, עולה לכדי חוסר סבירות קיצונית בעליל.

**מציב העתק דו"ח ועדת שגב " כנספח 12" לעתירה זו.

153. 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.

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

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

- מודל שירות הנשים בצה"ל - רעיין מימ"ד ביוהל"ן
- חיבטים, 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 ותכנון באג"ת
- תהליכים ומגמות במיצוי משאבי אנוש - רמ"ט אמ"ש
- מחקר פיזיולוגי בשילוב נשים בלחימה - רעיין פיזיולוגיה מקרפ"ר
- סקירת 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"יבים 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.

155. בנוסף, השתתפו חברי הוועדה 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 תומרים כתובים: סקירות על הנעשה בחו"ל בתחום, מחקרים, סקרים, ניירות עמדה ומצגות.

156. 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"

157. 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 וישוּבּוּ במערכת אחודה, ולפי קריטריונים מיוניים אחיזים 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 חדישות 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

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

158. 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".

159. 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.

160. 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.

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

161. 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.

162. 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.

163. 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 טיסות קרב.

164. החל משנת 2013 בוטלה בהדרגה מדיניות ההדרה בכוחות המזויינים האמריקאים על ידי שר ההגנה פאנטה, שהקציב לזרועות השונות זמן הערכות וזכות להתנגד לשילוב נשים (אותה ניצל חיל המרינס בלבד).

165. בשלהי שנת 2015 הכריז שר ההגנה, אש קרטור, כי כל תפקידי הלחימה בכוחות המזויינים האמריקאים לרבות תפקידי לחימה בחיל הרגלים, בחיל השריון ובכוחות המיוחדים פתוחים בפני נשים באופן מיידי:

" 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"⁶.

166. 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."⁷

167. 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.

168. 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.

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

170. 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.

171. 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 מתקרים, אשר הראו באופן חד משמעי כי לא קיים נימוק להדרת נשים מהצבא. בהתאם, בשנת 2018 נפתחו רשמית כל תפקידי הלחימה בחיל הרגלים לנשים.

<https://www.nytimes.com/2015/12/04/us/politics/combat-military-women-ash-carter.html> 6

<https://www.army.mod.uk/news-and-events/news/2018/10/women-in-ground-close-combat-roles/> 7

172. 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 :

Two women could enter Navy special ; Pentagon OKs plan allowing women to join Navy SEALs 8: operations training this year 9

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

174. בתוך כך במסגרת עתירה זו יתבקש צה"ל לבוא להסביר ולנמק מדוע הוא אינו עובר למודל של שוויון הזדמנויות מלא, בין היתר במתן אפשרות לנושרות מקורס טיס להתמייין ליחידות 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

175. 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.

176. סעיף 16א. אשר הוסף לחוק שירות הביטחון (להלן: "תיקון חוק שירות הביטחון 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.

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

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

(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. "

177. 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 החריג.

178. 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.

179. ניתן לומר כי סגירת הדלת בפני העותרת לתפקידי לוחמה ביחידות מובחרות על פי מגדר הינה מדיניות לא חוקית, שכן המחוקק הכיר בזכות (לקבל הזדמנות) לשרת בכל תפקיד צבאי כזכות חוקית.

180. יש לציין כי כלל זה הוכפף להחלטת שר הביטחון וועדת חוץ וביטחון של הכנסת לאחר בחינת הסוגייה 10. 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.

181. ברי כי בנוגע לעתירה דכאן העותרת דורשת זימון לשבוע ראיונות. והרי אם לא תעבור שלב זה אין זה רלוונטי האם יש בינה לבין הצוערים הגברים הבדלים פיזיולוגיים.

182. אך לשם הדיון, נקדים ונשיב מראש לאחת מהטענות העלולה לעלות במסגרת תשובת המשיבים והיא טיעון ההבדלים הפיזיולוגיים. ושוב, מדובר בעותרת בעלת יכולות פיזיות מרשימות ויש למדוד אותה מנקודת התחלה זו ולא על פי המגדר. הא ותו לא.

183. למעשה, טיעון ה"הבדלים הפיזיולוגיים" אינו יכול לעמוד כאן בכלל. זאת מכיוון שהוא דורש מהמשיבים להוכיח מספר דברים: ראשית כי הדרישות הפיזיולוגיות רלוונטיות לשלב הראיונות.

184. שנית, כי הדרישות הפיזיולוגיות כפי שמוגדרות במדדי הכשירות הן תקפות במובן שהן אכן נדרשות, ואין בלתם, בתנאי לחימה וקרב ממוצעים (ולא חריגים). שלישית, כי אין בעולם ולמצער במדינת ישראל נשים המסוגלות

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

לעמוד בדרישות הפיזיולוגיות (התקפות) במיון, או בדרישות הפיזיולוגיות של הכשירות. שלא בכדי, המשיבים אינם יכולים לעמוד בדרישות אלו.

1.ז המצב החוקי כיום מחייב שוויון הזדמנויות ופתיחת תפקידי היחידות המובחרות גם בפני הנושרות מקורס טיס

185. לא למותר לציין כי מרוח ותכלית החוק, ברי כי "אופיו ומהותו" של התפקיד אינו אכסניה ולגיטימציה להדרת נשים. כאשר משווים צוערת אשר עברה שנה מתוך הכשרה בקורס טיס. קשה לטעון כי לא תוכל לעבור לסיירת מחמת "אופיו ותפקידו" של התפקיד.

186. כפי שצוין לעיל, מפקדי מטכ"ל ואף מפקד שיטת 13 היו יותר משמחים לפקד על נשים ולשלב אותם בצוות.

187. אין כל מקום להדרה קטגורית של העותרת אשר ברי כי מתאימה לפחות להגיע לשלב הראשוני בשבוע הראיונות, ומבלי לקבוע מסמרות גם תעבור את המסלולים השונים ברב היחידות המובחרות. מסתמך שזה ייעודה, רק כך היא תוכל להגשים את עצמה וכך גם הצבא ימצא את מלוא הפוטנציאל שבכוח האדם הנכנס לשורותיו.

188. סעיף 16.א. (ג) קובע למעשה כי משמעות הזכות לשרת באותם התפקידים טומנת בחובה עמידה באותם החובות הגלומים בתפקידים, שבעיקרם, משך שירות זהה. גם אם נבחן את המקרה העותרת לאור הסעיף ניוכח כי צה"ל יודע שהעותרת כבר הוכיחה כי מסוגלת לעמוד באותם החובות בדיוק ואף להצטיין ולכן מתחייב כי תקבל זימון לשבוע לראיונות. אין כל דרך אחרת להצדיק את העוולה הזו באם לא יפתחו בפניה את ההזדמנות.

189. יש לציין כי באותה הרוח נעשה אותה העת תיקון לחוק שיווי זכויות האישה, תשי"א-1951 (תיקון מס' 112), שגם לפיו:

”ד6. שירות בכוחות הביטחון :

(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.”

190. 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”).¹²

191. 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.

192. 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).

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

194. 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 העותרת, הינה פסולה ועומדת בניגוד לעקרונות שוויון ההזדמנויות ובניגוד לחוק, בין היתר בניגוד לסעיף 16א. לחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ”ו-1986, בניגוד לסעיף ד6. לחוק שיווי זכויות האישה, תשי”א - 1951, בניגוד לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו; ובניגוד לעקרונות והכללים שבבסיס עקרונות הזכות לשוויון.

עמ' 371) – תיקון מס' 2 ה"ח תשנ"ט מס' 2801(מיום 9.4.2000 עמ' 167 ס"ח תש"ס מס' 1735 12

ח. על שוויון מעשי

ח.1 צה"ל שלפני בגץ אליס מילר

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

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

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

198. 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 שנוקקה לכל כוח האדם האפשרי כדי להגן על הבית; והשני והעיקרי לענייננו - מחויבותו של הצבא לעקרון השוויון¹³.

"בהטילנו חובת השירות הצבאי על האישה - העלנו את האישה לשיא השוויון המוסרי בישראל [...] האישה בישראל נושאת באחריות העליונה של המדינה. באחריות הביטחון. שכם אחד עם הגבר." (צריפין, 1 במארס 1951).¹⁴

199. 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.

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

13 שירות נשים בצה"ל: בין צבא העם לשוויון מגדרי, 16.4.2019, ד"ר עידית שמרן גיטלמן; ראו יהודית גריסרו "שירות הנשים בצה"ל במבט היסטורי" מגדר וצבא, חייש 16, ע"מ 9.

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

201. צה"ל תרגם הבדלים אלה לשורה של פרקטיקות כח אדם, אשר הדירו נשים מאזורי הליבה של הצבא, הגבילו את תפקידן הצבאי לכת עזר ושירותים ומיצבו את מעמדן המוחלש בצה"ל.
202. פרקטיקות אלה שיקפו מדיניות צבאית קוטרנטית 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.
203. 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.
204. עיקר התפקידים החדשים היו במערכי ההדרכה בשדה ובמערך הטכני: מדריכות לחימה, נשקיות, נהגות, מכוונאיות 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 הלחימה¹⁵.
205. המבנה המגדרי המוקפד וההיררכי של הצבא לא השתנה, והוא המשיך להתבסס על הזרת נשים מהליבה של הצבא- תפקידי הלחימה, יחידות העילית, קצונות הלחימה, הקורסים היוקרתיים, הקצונה הבכירה. כל אלה נשמרו סגורים בפני הנערות המתגייסות לצבא.
206. 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.
207. 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.
208. למעשה כל מניעת תפקיד מנשים נבעה ממדיניות שהתקיימה בפועל בצה"ל במסגרת הוראות הפיקוד העליון, אך לא מכוח החוק עצמו.

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

209. 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.

210. מדיניות זו זכתה גם ללגיטימציה ציבורית בזכות מערכת יחסי הציבור הצבאית שעטפה אותה: הצגת מהלכי ניצול כח האדם כמהלכים של יצירת שוויון בכח האדם, 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".

211. תפקיד חשוב במשטר ההצדקה למדיניות ה"נצל/הדר" שימשה גם פרקטיקת ה"פיילוט" המפלה. כפי שיוצג להלן, נראה כי מצב הדברים כיום אינו שונה.

ח. 2. בג"צ אליס מילר והשלכותיו

212. 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.

213. במסגרת בג"צ אליס מילר נקבע כי פגיעה בשוויון מחמת הפליה 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 טיסות 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)).

214. בפסק הדין נקבע כי מדיניות הצבא בנוגע לסגירת תפקידי טיס בפני נשים מהווה אפליה פסולה ואינה יכולה לעמוד, תוך שנדחו מפורשות הטעמים ה"תכנוניים" או ה"כלכליים" שהציגה מערכת הביטחון:

"... כשעל הפרק ניצבת תביעה למימוש זכות יסוד - וזוהו 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..."

215. עוד נקבע בבג"צ 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 5לעיל). בנסיבות אלו, ובהיעדר ראייה 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 החכמה, שעם חקיקת חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו התעלה מעמדו הנורמטיבי של עקרון השוויון – שזה כבר נאמר עליו כי "הוא מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו..." (השופט לנדוי בבג"צ 98/69 ברגמן נ' שר האוצר ואחי' [4], בעמ' 698) – והוא הפך "לעיקרון בעל מעמד חוקתי על-חוקי"

216. החל מהשלב שבו ניתן פסק הדין בבג"צ אליס מילר, החלה נקודת המפנה, מעין קו פרשת מים, ביחסו של צה"ל כלפי נשים ותפקידי לוחמה מעטים¹⁶, שעד לאותה העת נחשבו לנחלתם של גברים בלבד - הוצעו גם לנשים.

3.ח. המדיניות המגדרית של הצבא מאז בג"צ אליס מילר

217. תחילה, נפתחו תפקידי הטיס 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 גודד מעורב ראשון- קרקל.

218. למעשה, נפתחו מקצועות צבאיים נוספים שנחשבו עד אותה עת כתפקידים "גבריים" המוצעים לגברים בלבד.¹⁷

219. 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.

220. 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".

221. על אף האמור, נכון למועד זה - שנת 2020 - תקופה בה נשים משרתות בפועל בתפקידי לוחמה, כטיסות, כחובלות, ומוכיחות את עצמן לכל דבר ועניין, נמנע מנשים, בכללן העותרת מלהשתלב ביחידות מובחרות בצה"ל.

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

ט. מדיניות פתיחת התפקידים בצה"ל - הלכה למעשה

222. 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 16.א 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.
223. 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.
224. אך חריג אחד נקבע לכלל - הוא כאשר הדבר מתחייב ממהותו ומאופיו של התפקיד, כאשר הנטל להוכחת התקיימות החריג מוטל על צה"ל, והלה יבוסס במבחנים ברורים שוויוניים ומנומקים לאופיו ומהותו של התפקיד.
225. 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-הפורמלית.
226. 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.
227. 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.
228. למשל, למעט קורס 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.
229. בעוד שצה"ל התעלם התעלמות בוטה מזכויות הנשים אשר הוכרו במסגרת התיקון והוספת סעיף 16.א (א) לחוק שירות בטחון, ניתן לראות כי נענה בחפץ לב לסעיף 16.א.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.

230. והנה מדיניות הנצל/הדר בכסות השווינונית החדשה הגיעה לשיאה בארבע השנים האחרונות עם הקמת מערך הגנת הגבולות, וקביעת האבחנה בין "לוחמי חוד", "לוחמים", ו"מסייעי לחימה".
231. 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 הבטי"ש המעורבים (כגון הקרקל, מערך האיסוף הקרבי ועוד) אליו הוסלה דרכן של הנשים (הרבות) אשר חפצו להתגייס כלוחמות קרביות לצה"ל.
232. הגדיל צה"ל לעשות והשלים את מהלך ניתוב הנשים (והפרדתן) ליחידות הגנת הגבולות, על ידי קביעת קו גבול היררכי חדש במערך הלחימה - לוחמי החוד.
233. עד למהלך זה מעמד הפורמלי של הלוחמות שנותבו לפריפריה של הלחימה היה זהה למעמדן של הלוחמים האחרים, לפחות בכל הנוגע לזכויות 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".
234. עד למהלך זה מעמד הפורמלי של הלוחמות שנותבו לפריפריה של הלחימה היה זהה למעמדן של הלוחמים האחרים, לפחות בכל הנוגע לזכויות 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".
235. ייתכן שהדבר מבורך, אולם אין בציזו 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.
236. 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.
237. 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.
238. בפועל, במדינת ישראל נכון לשנת 2020 עדיין לא מתקיים שוויון הזדמנויות אמתי בין נשים לגברים הנושרים מקורס טיס המעוניינים לשרת בתפקידי לוחמה ביחידות המובחרות, ובכלל האמור לא מתקיים שוויון ולו בבחינת מתן הזדמנות שווה להתראיין לתפקיד, גם במצב בו לצה"ל ידיעה ברורה באשר למסוגלות הפיזית של החיילת.

י. על צה"ל החובה לקבוע תבחינים באשר לזכאות נשים לקבל זימון לראיון לאחר נשירה מקורס

טיס

239. כפי שהוסבר לעיל, חיילים גברים מקבלים באופן אוטומטי זימון לשבוע ראיונות. לכן, נדרש כי ייקבעו קריטריונים ברורים כבסיס לזכאות לקבלת זימון לראיון ליתידות המובחרות, שכן ככל ולא יעשה כן לא יהיה בידי הנשים, ביניהן העותרות, אפשרות לבחון מדוע על פי אותו עקרון לא זומנה.

240. אילו היו קריטריונים שהיו חלים גם על גברים יכלה העותרת לבדוק האם היא עומדת בהם.

241. 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.

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

243. בענייננו, נראה כי התהפכו היוצרות. הכלל הוא כי כלל תפקידי הלוחמה סגורים בפני נשים, ללא כל טעם או נימוק לצד המידור. לא ברור כיצד חסימת האפשרות בפני העותרת לשרת בתפקידי לוחמה ביחידות המובחרות, או לכל הפחות לקבל זימון לשבוע הראיונות חוסה תחת "אופיו של התפקיד".

244. 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 אשר לא יושמו.

"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"¹⁸ (ההדגשה במקור – הח"מ).

245. 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.

246. 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".¹⁹

247. 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 ולמיועד לשירות ביטחון, וכן הליכי מיון ושיבוץ בתפקידים ובמקצועות בשירות סדיר שיבטיחו שוויון הזדמנויות".

248. 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..."²⁰

249. משמעותו של השוויון המעשי בא לידי ביטוי בהכרה ב"נקודת הפתיחה" המתקדמת של העותרת, אשר אינה עוד מלש"בית "רגילה", אלא מי שנשרה מקורס טיס, תוך השגת שתי תעודות הצטיינות.

250. העותרת עברה גיבוש והכשרה וכך צריך להתחיל עליה את השוויון המעשי וליתן לה הזדמנות שווה לשרת בתפקידים בלוחמת החוד ולכל הפחות לגשת לראיונות.

"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..."²¹

שם, עמ' 1912

²¹ 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.

251. לא ניתן לכחד כי חובתו של הצבא לנהוג בשוויון הפכה לברירת מחדל המעוגנת בחוק. מכאן כי גם פתיחת תפקידי הלוחמה ביחידות המובחרות בפני נשים, על פי קריטריונים אחידים צריכה להיות ברירת המחדל הן מכוח החוק והן מכוח הפסיקה הנהוגה כאמור בפרשת אליס מילר ומקל וחומר במקרים של נשים שנשרו מקורס טיס.

252. חובתו של צה"ל, הן הערכית והן החוקית, להנהגת שוויון מגדרי בצה"ל, תוך מחויבותו למיצוי המיטבי של משאבי כח האדם, מחייבים כי יקויים שוויון מעשי שיבוא לידי ביטוי בגיוס לתפקידי לוחמה ביחידות המובחרות, על ידי קביעת תנאי סף וקריטריונים אחידים לסינון ולהכשרה או לחלופין החלת אלו הקיימים עבור גברים- גם על נשים, ופתיחת התפקיד ללא תלות במגדר.

יא. סוף דבר

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

"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 ההפליה 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]);

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

254. האפליה שהוצגה בעתירה דכאן הינה החמורה ביותר, כלפי עותרת אשר בינה לבין הגברים מסיימי הקורס אין כל שוני רלוונטי היכול להקים למשיבים סיבה מוצדקת למנוע מהעותרת גישה לראיון ליחידות המובחרות.

255. אין ספק כי בשנת 2020 לא ייתכן שהעותרת לא תוכל לממש את שאיפותיה ולהרגיש חלק מצבא העם הרי שחלומותיה, שאיפותיה, הפוטנציאל הגלום בה אינו נסוג מפני הרצון של מסיימי קורס טיס באשר הוא. הצבא יכול וצריך לאפשר זאת.

256. עתירה זו מחייבת את התערבותו של בית המשפט הנכבד, ומחייבת שינוי במדיניות השגויה כלפי העותרת אשר נשרה מקורס טיס. כפי שהובא לעיל, מדיניות זו מנוגדת לדעותיהם של אלופי משנה ביחידות מובחרות כמו שייטת ומטכ"ל, כמו כן מנוגדת למובילי דעה בתחום הסוציולוגיה של הצבא אשר העלו נקודות שנבדקו אמפירית על ידי מומחים- כי אין כל מניעה ממשית למנוע מהעותרת להגיע ליחידה מובחרת.

257. מדיניות זו של המשיבים, ביחד ולחוד, מהווה אפליה בוטה זועקת לשמים, ומחייבת את חשיפת הסוגיה שבנדון לפתחו של בית המשפט הנכבד, זאת בכדי שצדק ייעשה באשר למדיניות המפלה של צה"ל אשר במעטפת של קורס טיס שווינוני נחשפה אפליה מוסדית המדירה נשים מרגע שאינן מועילות יותר לקורס.

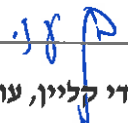
258. המדובר בפגיעה מפורשת, קשה ומקוממת בעותרת, העומדת כנגד דברי חקיקה מפורשים, כנגד עקרונות היסוד של מדינת ישראל, כנגד רוח צה"ל, וכנגד הלכה פסוקה, וזאת ללא כל נימוק בצידה וכל שכן ללא כל נימוק משכנע כבד משקל ומוצדק.


259. בעתירה זו, מבקשת העותרת מבית המשפט הנכבד, לפרוץ את "תקרת הזכוכית" אשר מלכתחילה לא ברור מדוע על העותרת להיתקל בה, מקום בו בחרה לשרת את מדינתה ואת עמה, במקומות הבכירים ביותר, והצליחה להגיע הגבוה ביותר אליו ניתן - לקורס הטיס. בתוך כך מבקשת העותרת למנוע את האפליה הפסולה כנגדה וליתן לה לעבור ראיונות בחודש נובמבר 2020 ליחידות המיוחדות ובמידה ותעבור את הראיונות לאפשר לה לשרת באחת מהיחידות אליה התראיינה.

260. אשר על כן בית המשפט הנכבד מתבקש לעשות צדק, ולהורות כמבוקש בעתירה.

261. לוטה תצהירה של העותרת לתמיכה בבג"צ.


עדן אלפסי, עו"ד


עדי קליין, עו"ד


ינור ברטנטל, עו"ד


עמיחי ויינברגר, עו"ד

ויינברגר ברטנטל ושות'
ב"כ העותרות