

המדיניות המגדרית של צה"ל – תצהיר לבית המשפט העליון

בבג"ץ הסיירות

ד"ר זאב לרר ופרופ' יגיל לוי

א. מבוא

1. התשתית החוקית והערכית של מדינת ישראל מציבה בפני צה"ל, המוסד המדינתי המרכזי, דרישה ברורה וחד משמעית לקיים מדיניות של שוויון הזדמנויות כלפי כלל המתגייסים לשורותיו. הדרישה לשוויון הזדמנויות לנשים בצבא אף ברורה וחד משמעית עוד יותר. היא מעוגנת בפסיקה החל מבג"ץ אליס מילר, עבור דרך התיקון לחוק שירות בטחון 16א', וכלה בתיקונים לחוק שיווי זכויות האישה התשי"א שעניינם שוויון בשירות הצבאי, והגדרות ברורות של אבחנות מותרות ואבחנות אסורות כלפי נשים.
2. התשתית החוקית והערכית מציבה בפני הצבא דרישה ברורה לקיים מדיניות כוח אדם הנשענת על בסיס אינדיבידואלי – האדם הנכון במקום הנכון, בהתבסס על כישורים, יכולות, ונטיות של הפרט, ולא על בסיס מינו. החוק מתיר לפסול נשים מלשרת בתפקידים שונים – אולם על בסיס אי התאמה אינדיבידואלית לאופיו ומהותו של התפקיד, ולא על בסיס קטגורי, מתוקף עצם היותן נשים.
3. **כפי שנקבע בבג"ץ אליס מילר, הזכות לשוויון ההזדמנות היא זכות יסודית ובלתי מותנית. זוהי זכותן היסודית של נשים להיות מועמדות לשרת בכל התפקידים בצבא, בהתבסס על כישוריהן וההתאמתן האישית. זכות זו אינה מותנית במחקרים על הבדלים בין נשים וגברים, בנתונים ממוצעים, בהשוואות לקבוצות אחרות, בנימוקים בעד או נגד, בעלויות, או בצרכים ונסיבות של הארגון הצבאי. הגשמת הזכות אינה דורשת הוכחה קולקטיבית מצד הנשים כקבוצה, כי הן מתאימות, כנשים, לשרת בתפקיד כל שהוא. היא כן דורשת מצד הארגון את השקעת המאמץ הנדרש על מנת לשלב אותן בצורה אופטימלית, הלוקחת בחשבון את הצרכים המיוחדים, והשונות וממצה את הפוטנציאל האישי שלהן לתועלת הארגון.**
4. מנגד, שני עשורים לאחר התיקון לחוק שירות בטחון 16א', הקובע מפורשות כי "זכותה של יוצא צבא אישה שווה לזכותו של יוצא צבא גבר לשרת בתפקיד צבאי כל שהוא" עדיין שקועה מדיניות כוח האדם של הצבא ביחס לנשים עמוק במתחם אי החוקיות בעליל. הצבא מוסיף לקיים סדרה ארוכה של פרקטיקות כוח אדם אשר מהוות אסורה בין נשים וגברים. מערך הפרקטיקות המדירות מצטרף ביחד לכדי תמונה של אפליה מוסדית מובהקת שמקיים צבא ההגנה של מדינת ישראל כלפי מחצית מאוכלוסיית המדינה.
5. ראש וראשונה לאבחנות הבלתי חוקיות היא ההדרה הקטגורית של נשים, באשר היותן נשים, מהזכות להעמיד את עצמן במבחני המיון למרבית יחידות העילית של הצבא (כפי שמפורט בהרחבה בעתירה). זוהי הדרה חמורה במיוחד שכן היא מונעת מנשים את הזכות להוכיח עצמן כראויות להשתייך לליבה היוקרתית והחשובה ביותר של הצבא, ולהפיק את התגמולים והתועלת האזרחית המשמעותיים הנובעת מכך.
6. להדרה זו מצטרפת הדרה כמעט מוחלטת ממערך לחימת החוד של צה"ל, מערך תפקידי הלחימה אשר הצבא עצמו מגדיר כחשובים ומתגמלים במיוחד. רובם הגדול של התפקידים השייכים למערך זה, לרבות תפקידי הלחימה בחטיבות חיל הרגלים, השריון, ההנדסה הקרבית, וחלק מהתפקידים בחיל התותחנים, סגור קטגורית בפני נשים.
7. לצד מתחם התפקידים הסגורים, המהווים את הליבה הלוחמת של הצבא, מקיים הצבא סדרה ארוכה של אבחנות במערכת השיבוץ וההסללה לתפקידים ולמגזרים השונים. באופן מעשי, מקיים הצבא משקי כח אדם נפרדים לגברים ונשים, באופן שיוצר תמונה של הפרדה תעסוקתית-היררכית חריפה.

8. מערכת זו של פרקטיקות מבחינות יוצרת מצב בו נערה המתגייסת לצבא אינה זוכה להיות משובצת או מקודמת בהתאם לכישוריה, יכולותיה, ונטיותיה האישיות, אלא בראש וראשונה לפי מינה. נשים ממוצבות ככח אדם סוג ב' בצבא, הרחק מהליבות היוקרתיות והמתגמלות שלו. נשים כקבוצה חברתית משלמות את מחירה של מדיניות האפליה המוסדית של הצבא גם בכך שזכות ליוקרה ותגמול נמוכים יותר על שירותן הצבאי, ואינן יכולות להמירו לערך אזרחי, כפי שעושים קבוצות רחבות של גברים ששירתו בתפקידי הליבה היוקרתיים של הצבא.
9. השאלה הנשאלת היא כיצד זה יתכן? בשנת 2020, מדיניות זו הופכת למוזרה במיוחד, לא רק בשל הדרישה החד משמעית של החוק, אלא גם בשל העובדה כי היא כבר אינה מקובלת אפילו בשמרנים שבצבאות המערב הלוחמים. חלק מתפקידי הלחימה היוקרתיים, אשר הצבא עדיין שומר בקנאות עבור גברים, כבר מזמן פתוחים בפני נשים בארגוני בטחון מקבילים בישראל. יותר מכך, הצבא עצמו, מצהיר לא אחת כי הוא מחויב למדיניות שוויון הזדמנויות, ואף הקים ועדה צבאית, בראשות אלוף, אשר המליצה ופירטה את הדרכים לעבור למודל של שוויון הזדמנויות כבר לפי יותר מעשור- ולא קיים את מרבית ההמלצות המהותיות של הועדה אשר הוא עצמו הקים. מדוע, אם כן, ממשיך הצבא, המושתת על העקרונות השוויוניים של מודל צבא העם, להדיר ולהפלות בצורה בוטה מחצית מהעם אותו הוא מייצג?
10. במסמך זה נציע ניתוח סוציולוגי של שאלות אלה. ראשית ננתח את השיח הצבאי העוטף את מדיניות הצבא, משמר ומצדיק אותה. נבחן האם אכן יש בשיח הזה בכדי להצדיק את המצב הקיים. שנית, נציע כי הסיבה הראשית לדבקות של הצבא במדיניות האפליה המוסדית כלפי נשים, היא היותו שקוע עמוק במדיניות כח אדם מגדרית אותה אנו מכנים 'נצל/הדר'. נציג בקצרה את ההיסטוריה של מדיניות זו ונציע כי קבוצות מרכזיות של שחקנים מוסדיים תוך צבאיים משוקעים בה עמוקות ומתקשים להיפרד ממנה. נצביע על מספר סיבות לכך שמדיניות זו איננה עומדת במבחן הסבירות. לבסוף, ננתח את ההשלכות החברתיות והמחיריים הצבאיים של שימור מדיניות נצל/הדר.

ב. השיח של הצבא: ישחקו הנערות לפנינו

11. בתשובת המדינה לבג"ץ הטנקיסטיות, נטען כי "צה"ל רואה חשיבות רבה במתן הזדמנות שווה לכלל המתגייסים והמתגייסות לשורותיו למצות את כישוריהם ויכולותיהם לשרת שירות משמעותי ותורם. בד בבד, מייחס צה"ל חשיבות רבה גם למיצוי ההון האנושי הטמון במתגייסות לשורותיו. בהתאם, במהלך השנים פעל צה"ל להרחבת שילוב הנשים בשורותיו. עד לשנת 1995 השתלבות נשים במרבית התפקידים, והחל מסוף שנות התשעים, בהמשך לפסק הדין בעניין אליס מילר, החל צה"ל לשלב נשים באופן הדרגתי גם בתפקידי לחימה, חלקם לאחר מתכונת של ניסוי - "פיילוט"; וכיום משרתות בצה"ל אלפי לוחמות".
12. צה"ל אינו מסביר את מדיניות הדרת הנשים שלו, מכיוון שבאופן רשמי מדיניות כזו איננה קיימת. מלבד כמה אמירות של קצינים בכירים, או סיכומי דיונים שאינם מוצגים בפומבי לציבור, אין מסמך רשמי גלוי לעין כל המסביר מדוע סגורים תפקידי הליבה של הצבא בפני נשים. אין מסמך רשמי המציג ומנמק את מכלול הפרקטיקות המדירות של הצבא. אין גם מסמך רשמי, מעוגן בפקודות, המציג קריטריונים ברורים למה יכול להיחשב כ"מהותו ואופיו" של תפקיד אשר מצדיק (לפי התיקון לחוק שירות בטחון, סעיף 16א' (ב)), את סגירתו בפני נשים. המסמך היחיד הדרן במדיניות מגדרית כוללת הינו פקודת מטכ"ל 33.0207, הידוע בכינויו "השירות המשותף", אך מסמך זה מפרט בעיקר את זכויותיו של החייל הדתי להימנע מקרבה לנשים בצבא, ומפרט שורה של הפרדות בין גברים ונשים על רקע זה ובאופן היוצר פרקטיקות חדשות של הדרת נשים.
13. בשנת 2008 היה מסמך כזה – דו"ח ועדה צבאית, בראשות האלוף יהודה שגב. הועדה, עתירת מומחים מכל הדיסציפלינות הצבאיות, הציגה מדיניות מגדרית מגובשת ומנומקת לעשור הבא.

14. מצד שני קיימת תורה שבעל פה, מערכת רטורית שבה הצבא משתמש, בעיקר על מנת להשתיק את הדיון בשאלת הדרת הנשים מהיחידות המיוחדות, וממערך החוד. ניתן להצביע על מספר מנגנונים רטוריים המרכיבים ביחד את העמדה שבעל פה כלפי פתיחת תפקידי החוד, ותפקידי מערך היחידות המיוחדות. ניתן למצוא את כל עקבות השיח הזה בפסקה שצוטטה לעיל, בתשובת המדינה לבג"ץ הטנקטיסטיות.

"צה"ל פועל להרחבת שירות הנשים"

15. דוברי הצבא מתארים את תהליך שילוב הנשים כהדרגתי, כתהליך של עקב בצד אגודל, ריצת מרתון ולא ריצת ספרינט. בדרך כלל יצביעו על גידול בשיעור התפקידים שנשים ממלאות, על כך שמרבית התפקידים פתוחים בפני נשים, על תפקידים חדשים שנפתחו, או אף גידול בשיעור הלוחמות.

16. מצד שני, הם אינם מסבירים מדוע זהו מרתון הנמשך כבר חצי יובל, ללא נקודת סיום הנראית לעין. הם גם אינם אומרים דבר על אופייה של נקודת הסיום – האם בסופו של דבר יפתחו תפקידי החוד, והיחידות המובחרות בפני נשי חיל הרגלים, השריון, ההנדסה הקרבית והתותחנים? הם גם אינם מסבירים מדוע בכלל נחוץ מרתון? מדוע אי אפשר לענות לדרישות החוק תוך קבלת זמן הערכות של מספר שנים, כפי שהמליצה ועדת שגב?

17. "בצה"ל משרתות אלפי לוחמות" יבוא בדרך כלל כהוכחה להתקדמות הרבה ומשמעותית – אולם הדוברים לא יתייחסו לשאלה היכן ובאילו תפקידים משרתות אלפי הלוחמות? התשובה היא כי רובן המכריע משרתות בדרג ב' וגי' של מערך הלחימה, לפי הגדרת הצבא, לרוב במערך הגנת הגבולות, בתפקידים רוטיניים ושוחקים, והרחק מהדרג המסתער ויחידות העילית. רובן המכריע כלל אינן מיועדות להשתתף במלחמה אם חלילה תפרוץ, ולפגוש את האויב.

"הפיילוט"

18. פעמים רבות, יצביעו דוברי הצבא על הצורך ב"פיילוט" על מנת לקבוע אם נשים יכולות או כשירות לשרת בתפקיד מסוים. לעיתים יצביעו על פיילוט שכבר התבצע בעבר, ונכשל, כעילה לסגירת תפקידים בפני נשים. לעיתים יצביעו על תוצאות מחקרים המראים כי בממוצע נשים נפצעות יותר/נושרות יותר/ נכשלות יותר, מגברים כאשר מכלילים אותם בתפקיד מסוים, ולעיתים יצביעו על צורך במחקרים נוספים, או בהפקת לקחים על מנת להחליט אם לאפשר לנשים לעבור מיון לתפקידים מסוימים.

19. יש לשים לב כי הפרקטיקה הצבאית הקרויה 'פיילוט שילוב נשים', מהווה בחינה קולקטיבית של "הנשים" כקבוצה חברתית, ולא בחינה של כישורים, יכולות או ביצועים של אישה פרטנית. המשתתפות חסרות המזל ב"פיילוט", מוטלות פעמים כלל למערכה ללא הכנה וללא התאמה הולמת של זירת הפיילוט. כאשר הן מתקשות, או נכשלות, משמש הדבר עדות לכישלון או אי התאמה של הנשים כולן, ולא כעדות לכישלון של המערכת הקולטת לשלב אותן בצורה נכונה ומקצועית.

20. פרקטיקת הפיילוט היא פרקטיקה מפלה. היא אינה נקוטה כלפי אף זהות חברתית, גזעית, אתנית, או דתית, לבד מהזהות החברתית הגדולה ביותר בחברה בישראל - הנשים. היא מדגימה עד כמה היחס המפלה מושרש עמוק בתודעה הצבאית.

21. זוהי אף פרקטיקה מחפצה שכן היא נקוטה בדרך כלל כלפי כלים, שיטות עבודה, טכנולוגיות, אמצעי לחימה, ואפילו בעלי חיים, שמעוניינים לבחון את התאמתם במונחים של עמידות פיזית והנדסית. הפיילוט, בגרסתו הצה"לית מעמיד למבחן את כשירותן של נשים לבצע תפקידים צבאיים כקטגוריה חברתית, משל היו האלפקות שעמידותן בתנאי קרב נבחנה במלחמת לבנון השנייה, ולא אזרחיות שוות זכויות במדינת ישראל.

22. יותר מכך, הוא מעמיד אותן למבחן קטגורי בזמן שהזכות לבצע תפקידים אלה מוקנית להן בחוק, ואינה דורשת הוכחה ברמה הקבוצתית, אלא רק ברמה האישית. משול הדבר למצב בו הייתה המדינה מבצעת

פיילוט להתאמתן של נשים, כנשים, להצביע לכנסת, ללמוד במוסדות להשכלה גבוהה, לעבוד כעורכות דין או רופאות, או אף לגדל ילדים בהצלחה.

23. את המדדים להצלחה או כשלון במבחן קובעים גברים, קציני צבא. פרקטיקת הפיילוט היא במידה רבה מיזוגנית משום שמבוססת על דעות קדומות וסטראוטיפיות על נשים כקטגוריה חברתית (אחרת לא היה צורך 'לבחון'). כאמור, היא איננה נקוטה כאמור כלפי זהויות חברתיות אחרות - גם כאשר קיימת שונות שיכולה להיות רלבנטית. למשל, שילוב חיילים דתיים ביחידות לוחמות לא נדרש לפיילוט, וכך גם לא פיילוט לשילוב חרדים בתפקידים טכניים, או פיילוט לשילוב יוצאי ברית המועצות או אתיופיה ביחידות דוברות עברית, וכיו"ב. יתר על כן, גם לשילוב נשים בקורס טייס לא קדם פיילוט אלא הוא בוצע מכוח פסיקת בג"ץ.

24. יותר מכך, המתודולוגיה של הפיילוט, השוואת פערים בין ממוצעי ביצוע של גברים ונשים היא מיזוגנית, שכן גם היא מכוונת רק כלפי נשים. אין זהויות חברתיות אחרות שממוצעי הביצועים שלהם מושווים לממוצע כל שהוא של זהות אחרת, למרות שבהחלט ניתן לשער כי יש זהויות נוספות אשר יכולות להיות נמוכות בממוצע מקבוצות אחרות במדדים שונים.

25. יש להבהיר כי הבדל עקרוני בין פיילוט של "האם" נשים יכולות לשרת בתפקיד, לבין פיילוט של "איך" לקלוט אותם בצורה מיטבית בתפקידים השונים. הראשון, הוא אבחנה אסורה ומפלה, השני הוא אבחנה מותרת שכן הוא נועד לפי לשון החוק: הוראה או פעולה, שנועדה לתקן הפליה קודמת או קיימת של נשים, או הוראה או פעולה, שנועדה לקדם את שוויון. פיילוט של "איך" הוא נחוץ וחיוני שכן הוא מצביע על הדרך הנכונה להגשים את פוטנציאל הביצוע של הנשים על ידי התאמת הזירה הקולטת לצרכים, לנסיבות, ולתנאים המיוחדים איתן מגיעות הנשים, כזהות חברתית, זאת תוך כדי שמירה על האפקטיביות הארגונית והמבצעית.

26. פרקטיקת הפיילוט, מסוג 'האם' היא מפלה ובלתי סבירה אף יותר במקרה של נשים בלחימה, ובמיוחד ביחס למיון ליחידות מיוחדות וסיירות. הכשירות של חלק מהנשים לשרת בתפקידי לחימה ולבצע מיונים ליחידות מיוחדות, ואף לשרת בהם במידה ועומדות בקריטריונים - היא מן המפורסמות, ומוזר הצורך להעמידה במבחן חוזר ונשנה בכל פעם מחדש. נשים משרתות בצה"ל בתפקידי לחימה מזה 25 שנה. נשים משרתות בתפקידים המקבילים לתפקידים "המיוחדים" ביחידות מקבילות בשירותי הביטחון בארץ ובכל רחבי העולם. נשים משתתפות במיונים, גיבושים, למיטב יחידות העילית בצבאות העולם לרבות יחידת הרינגרס בצבא ארצות הברית, שם 44 נשים סיימו את מסלול ההכשרה נכון למרץ 2020.

"צרכי הצבא/אפקטיביות מבצעית"

27. פעמים רבות יטענו דוברי הצבא בתוקף כי הדרת הנשים נובעת משיקולים של "אפקטיביות מבצעית" או "צרכי צה"ל". בדרך כלל ירמזו כי קיים ניגוד בין ערך השוויון לבין האפקטיביות או הצרכים של הצבא. הם ירמזו, כי שוויון הוא דבר טוב ויפה, אך הכללת נשים ברבדיו העליונים של הדרג הלוחם, משמעותה היא החלשת הצבא, או החלשת הדרג הלוחם, או החלשת מדינת ישראל בכלל.

28. הם בדרך כלל יהלכו אימים על ידי העלאת דימוי של מצב קיצון אפוקליפטי, למשל טיפוס על קיר מתמוטט בלבנון, תוך כדי סחיבת חבר פצוע, שישים קילו על הגב, תחת אש, ויוסיפו כי אינם "רואים" אישה עומדת בכך. האישה שהם מדמיינים היא האישה הסטריאוטיפית כפי שהם תופסים אותה בעיני רוחם - חלשה, עדינה, חרדתית. הם אינם מדמיינים את האישה שלא רק עמדה במבחני המיון בדומה לעמיתיה הגברים, אלא גם עברה ביחד איתם את מסלול ההכשרה שהכשיר אותה לעמוד בדרישות המבצעיות, לשאת את המשקלים, לתפעל במיומנות את כלי הנשק, וללכת את המרחקים. הם גם אינם מסבירים מדוע דימוי 'האישה החלשה והעדינה' אינו מונע מהם לשבץ אותה בתפקידים אחרים, פחות יוקרתיים, אך לא פחות תובעניים וקשים.

29. טיעונים מעין אלה השמיעו גם צבאות אחרים בבואם, לדוגמא, למנוע שילוב שוויוני של להט"ב בצבא או של אפרו-אמריקאים בצבא ארה"ב. הם תמיד התבררו בדיעבד כמשוללי תוקף.

"הבדלים פיזיולוגיים"

30. הנימוק הנפוץ ביותר אותו ינפקו אנשי הצבא כאשר יתבקשו להסביר מדוע יש בצה"ל תפקידים סגורים לנשים יעבור בדרך כלל דרך מילת הקסם "הבדלים פיזיולוגיים". זוהי מילת קסם שכן היא מצד אחד הולמת את הסטראוטיפיים של נשיות וגבריות, ומצד שני רומזת על הבדל שיכול להיחשב לשונות רלבנטית, שכן ה"הבדלים הפיזיולוגיים" הם לכאורה הבדלים מהותניים בין גברים ונשים. בדרך כלל השימוש בקוד "הבדלים פיזיולוגיים" מלווה בגרפים, טבלאות, ומספרים, אודות "מסת שריר", "צריכת חמצן מרבית", "הובלת חמצן בדם" באופן המקנה לטיעון זה משנה תוקף. הנימוק מקבל עוד יותר עוצמה כאשר מוסיפים אליו את סכנת הפציעות והפגיעות האורתופדיות, שברי המאמץ וצניחות הרחם. לעיתים גם יצטוו גם מחקר פיזיולוגי עלום שנערך בצבא, שמצא כי נשים אינן יכולות לעמוד בדרישות הפיזיולוגיות של התפקידים.

31. אך זה רחוק מהאמת. בשנת 2003 נערך סקר פיזיולוגי, שבחן דרישות ועומסים בתפקידים השונים, אולם לא נאמר בו דבר על כך שנשים, כל הנשים, אינן יכולות לעמוד בדרישות, אלא שיש מקצועות ששיעור נמוך יותר של נשים או אף שיעור קטן של נשים יוכל לעמוד בדרישות. גם מחקרים נוספים שנערכו, בהיקפים קטנים יותר, יש בהם בכדי להצביע על קשיים או הבדלים ממוצעים, אין בהם כדי לומר כי נשים, כל הנשים, אינם יכולים להתמודד עם העומסים הפיזיולוגיים.

32. ההבדלים הפיזיולוגיים אינם יכולים להוות נימוק לסגירה קטגורית של תפקידים, מכיוון שקיימת שונות בהבדלים הפיזיולוגיים. תמיד יש בנמצא נשים שכן יכולות לעמוד פיזיולוגית בדרישות, ואם אינן יכולות לעמוד בדרישות, ממילא לא ישרתו בתפקידים הללו, דבר שמייצר את הנימוק "הבדלים פיזיולוגיים" כעילה לפסילה קטגורית של כל הנשים משירות בתפקיד מסוים. יותר מכך, חלק מההבדלים הפיזיולוגיים הם הבדלים מגדריים באורח וסגנון חיים, ומצטמצמים לאחר אימון מתאים. באותה מידה, גם מרבית הגברים ספק אם כשירים פיזיולוגית למילוי תפקידים קרביים.

33. יתר על כן, תמיד קיימת גם השאלה: באיזה מידה ה"דרישות הפיזיולוגיות" משקפות ריטואלים של טקסי מעבר לגבריות, הכוללים העמדת הגוף במבחי חסינות מופרזים, ובאיזה מידה הם באמת משקפים כשירות מקצועית הנדרשת לצורך ביצוע מוצלח של התפקידים? רבים מהמפקדים מודים כי אינם יודעים להסביר חלק מפרקטיקות המיון והגיבוש הכוללות עינוי של הגוף בצורות שונות. חלק הריטואלים האלה, כמו משמעת המים בשנות החמישים, ומסעות עם מרחקים מופרזים ומשקלים מופרזים שעלו ליחידות הלוחמות בשברי מאמץ המוניים, התבררו כמזיקים וכמסוכנים בריאותית והוחלפו לטובת דרישות פיזיולוגיות יותר מקצועיות. גם הניסיון לפתח סרגלי מאמץ מותאמים מגדרית הוכיח את עצמו בצבא.

34. לבסוף, אין קשר מחויב המציאות בין "הבדלים פיזיולוגיים" לפציעות ופגיעות בריאותיות. הקשר היחיד הוא חוסר מקצועיות ורשלנות של מפקדים. קיים מספיק ידע מקצועי ושיטות אימון שמאפשרות העמסה מדורגת, אימונים בטוחים המותאמים ל"הבדלים הפיזיולוגיים" באופן שמפחית מאד את שיעור הפציעות והפגיעות גם ברמות עומס גבוהות. כאשר יש פציעות ופגיעות בריאותיות האצבע צריכה להיות מופנית אל הצבא, ולא כלפי המין הנשי כולו.

"פורצת הדרך, האישה הראשונה"

35. מערכת הצידוקים הרטורית מלווה גם במערכת יחסי ציבור צבאיים אשר מבוססת מצד אחד על הבלטת ההישגים, לכאורה, של הצבא בשילוב הנשים, אך מצד שני מבליטה את חוסר הטבעיות וחוסר ההתאמה של נשים לצבא.

36. צבא הגנה לישראל קיים כבר יותר משבעים שנה, אולם עדיין מדי שבוע תופיע כותרת ותחתיה כתבה מלאת התפעלות והערצה אודות "האישה הראשונה" שממלאת תפקיד מסוים. בדרך כלל התפקיד יהיה תפקיד "גברי", כלומר תפקיד שעד הופעתה של "האישה הראשונה" הצבא הרשה רק לגברים למלא. בדרך כלל היא תדבר על עצמה כ"פורצת דרך" מצד אחד כהוכחה חיה לכך שנשים מסוגלות וכהשראה לנשים נוספות שיבואו בעקבותיה, ומצד שני תפרט את הקשיים העצומים בהם נתקלה עד אשר הגיעה לתפקיד, או במילוי התפקיד עצמו.

37. הרטוריקה הזאת מציגה את הנשים כקטגוריה חברתית שאינה מתאימה לצבא. אחרת, קשה להסביר ממה בדיוק יש להתפעל כאשר אישה ממלאת תפקיד שעד כה הקריטריון היחיד הנדרש לביצוע שלו היה להיות גבר. "פורצת הדרך" היא רטוריקה השמה על הנשים, כקבוצה חברתית, את נטל ההוכחה כי הן מתאימות או ראויות למלא את התפקיד. היא יוצרת מיצג כאילו הסיבה היחידה לעצם הצורך "לפרוץ את הדרך" היא לא האפליה המוסדית שנוקט הצבא כלפי נשים, אלא בעיות של הנשים עצמן – חוסר יכולת, חוסר מוטיבציה, חוסר נכונות להקריב.

38. זוהי רטוריקה רבת עוצמה כאשר היא מגיעה ממוסד מרכזי בחברה, אשר זוכה לאמון ציבורי גבוה. העוצמה של הרטוריקה מביאה לכך כי נערות המתנגדות מפנימות את הרטוריקה הזאת, שואפות להיות "הראשונה", ו"פורצת הדרך", ודי בכך כדי שתתנדבנה מלאות מוטיבציה, למלא את התפקידים הרוטיניים, השוחקים והדלים ביותר שגברים כלל אינם מעוניינים לעשות (ראו בהרחבה להלן). ביחד עם הפנמת הרטוריקה הן מפנימות את נחיתותן הטבעית כנשים. הקשיים העצומים שפורצת הדרך מתגברת עליהם, משכנעות את רוב הנשים כי התפקידים האלה רחוקים מטווח ידן ויכולותיהן. הן מפנימות את השיח של הצבא אודותיהן, ומקבלות אותו כמציאות, ולכן גם אינן מוחות, מתנגדות, או מערערות על מדיניות האפליה המוסדית של הצבא כלפיהן.

"אמרי תודה ותשתקי"

39. אם כן, אין מדובר בנימוקים להדרת נשים מהיחידות המיוחדות וממערך החוד. אף אחד מהנימוקים אינו יכול להוות עילה להדרת נשים העומדת במבחן הסבירות, ובוודאי לא במבחן החוקיות. קשה יהיה למצוא 'שונוות רלבנטית' או 'לימהותו ואופיו' של התפקיד באוסף הסטראוטיפים והדעות הקדומות אודות נשים ונשיות שמשמשים את דוברי הצבא להסבר סגירת התפקידים. זו ככל הנראה גם הסיבה לכך שהצבא מעולם לא הפך מערכת נימוקים זו למדיניות רשמית, כתובה וברורה, היכולה לעמוד למבחן.

40. הכשל העיקרי של הרטוריקה המצדיקה הזאת, טמון בעובדה כי היא מעמידה את הנשים, כזהות חברתית, לסדרה של מבחנים על מנת שיזכו, כנשים, בזכות להיות מועמדות לשרת בתפקיד הלחימה בחוד וביחידות העילית של הצבא. המין הנשי כולו צריך להוכיח כי הוא לא נפצע, לא נושר, לא נכשל, לא מתקשה, לא עולה יותר מדי, לא מקשה על הגברים, לא יטרד מינית על ידי גברים, ועוד מבחנים שונים משונים כראות עיניהם של מפקדי הצבא. יותר גרוע – הנימוקים האלה מייחסים כשלון במבחנים האלה למין הנשי כולו, ללא יוצאות מהכלל, עוד לפני שזכו לעמוד במבחן – אחרת לא היו אלה נימוקים לאי פתיחת התפקידים.

41. זהו כשל יסודי, כי הנשים כקבוצה חברתית כלל אינן צריכות לעמוד במבחן כל שהוא על מנת לזכות בזכות הקולקטיבית להתמין לתפקיד צבאי כל שהוא. המבחן היחיד שכל אישה צריכה לעמוד בו הוא מבחן

התאמה אינדיבידואלי של הכישורים והיכולות האישיים שלה עצמה. נשים, כקבוצה, זכאיות לקבל הזדמנות שווה והוגנת לשרת בתפקידי לחימת החוד ובתפקידים ביחידות המיוחדות. זוהי זכות בלתי מותנית, המוקנה להן כאזרחיות שוות לפני החוק במדינת ישראל. נשים, כקבוצה חברתית, אינן צריכות להוכיח דבר על מנת לזכות בזכות זו, ואין להעמידן למבחן קבוצתי כל שהוא על מנת לזכות אותן במה שהיה מגיע להן מזמן. לכן הדיון כולו, הבוחן את התאמתן של נשים כנשים לתפקידים שונים, את הכדאיות של השילוב, את הקשיים שלו, גם כאשר הוא נעזר בנתונים, גם כאשר הוא נערך בשיטות מחקריות, גם כאשר הוא לכאורה נועד להגן על הנשים מפגע, הוא דיון פסול מעיקרו. הנשים אינן צריכות לעמוד לאף מבחן אקטוארי על מנת לזכות בזכות שהגיע להם משכבר הימים.

42. אין מדובר פה רק בנימוקים ועילות בלתי חוקיות לשלילת זכות יסוד של הנשים. לשיח הזה לכשעצמו יש תפקיד: הוא המנרמל את המצב הקיים, הופך אותו לטבעי, לגיטימי ומובן מאליו. עיקר הפעולה שלו הוא בהשתקת כל יכולת לערער עליו, להתנגד, ולהטיל בו ספק. כאמור, הוא מכוון בעיקר כלפי הנערות הצעירות המתגייסות לצבא, ומנצל את תמימותן, האמון הרב שהן רוחשות לצבא, והפטוריות שלהן בכדי שיקבלו כמובן מאליו את מדיניות האפליה המוסדית שהוא נוקט כלפיהן, ובניגוד לחוק. ביחד איתה הן יקבלו כמובן מאליו את הנחיתות הצבאית שלהן, העליונות של הגברים עליהן, ויהיו אסירות תודה על עצם פתיחת תפקיד כזה או אחר בפניהן.

ג. מדיניות הצבא דה פקטו: 'נצל/הדר'

43. השאלה המעניינת היא מדוע פועל כך הצבא? מדוע העיקשות הבלתי מובנת לדבוק בסגירת התפקידים? מדוע טורחים ראשי הצבא טרחה כה גדולה למנוע מכמות לא גדולה של נשים, לפי כל התחזיות, לנסות ולהראות כי הן זכאיות ללבוש את הכומתות והסמלים של גולני, צנחנים, סירת מטכ"ל, 669, שלדג, או אפילו את סרבלי הטנקיסטים והכומתות השחורות של חיל השריון?

44. בחלקים הבאים נציע תשובה לשאלה זו על ידי ניתוח המדיניות הקיימת דה פאקטו, וניתוח האינטרסים הארגוניים שמושקעים בה. נציע כי המדיניות בפועל היא מדיניות שבמסגרתה מקבל הצבא חופש מוחלט להשתמש בנשים כמשאב גמיש לפתרון בעיות ומחסור בכח אדם, ומצד שני משתמש בהדרה שלהן על מנת לסמן את ההיררכיה הפנימית של היוקרה הגברית, כאמצעי הנעה של גברים לשורות דרגי לחימת החוד והיחידות המיוחדות. נציע כי הסיבה לדבקות של הצבא באי קיום החוק טמונה בכך כי קבוצות שונות של בעלי עניין מוסדיים בצבא מושקעים עמוקות במדיניות הקיימת, מסיבות שונות. כמו כן נצביע על אי הסבירות של המדיניות הזו, ועל המחירים הגדולים שהצבא והחברה משלמים עבורה.

המדיניות המגדרית של הצבא עד שנות התשעים

45. בחסות חוק שירות הבטחון שחוקק בראשית שנות החמישים, התמסד בצה"ל משטר של הפרדה מגדרית חריפה. חוק שירות הבטחון קבע מספר הבדלים ביחס לשירות נשים וגברים: הבדל במשך השירות, הבדל במנגנוני הפטור, ובעיקר אפשר לשר הבטחון לקבוע תקנות ביחס לתפקידים הפתוחים לשירות נשים. הבדלים אלה בחוק היו יכולים להיות מתורגמים גם למודל שירות שוויוני. אולם, הצבא תרגם אותם לשורה של פרקטיקות כח אדם אשר בסופו של דבר הדירו נשים מאזורי הליבה של הצבא, הגבילו את תפקידם הצבאי לכח עזר ושירותים, ומיצבו את מעמדן כקבוצה חברתית בלתי תורמת בפרויקט הלאומי הרפובליקאי, הרחק מדמות הלוחם ההרואי המקריב עצמו למען הקולקטיב.

46. מערך פרקטיקות כח האדם המדירות כלל בין השאר: סימון מערך כח האדם של הצבא לפי תקני גברים ותקני נשים; מערכת מיון נפרדת לגברים ולנשים (למשל, נשים אינן עוברות את ראיון הצד"כ אשר מהווה מרכיב מרכזי בקב"א); הקצנת ההבדלים במשכי שירות לאורך השנים באופן שהופך את ההשקעה בהכשרה

של נשים לבלתי כדאית; הדרה מהמעריך הלוחם ומאזורי הצבא היוקרתיים דרך קביעת רשימת תפקידים צרה ומצומצמת בה נשים הורשו לשרת, בעיקרם תפקידי שירות מנהלי; מערכת כללים ותקנות צבאיים נפרדים בהוראות הפיקוד העליון ובפקודות מטכ"ל; חייל נשים נפרד לארגון כוח האדם ותורת כוח האדם; מערכת שיפוט נבדלת לנשים וגברים; מערכת הכשרה נפרדת לגברים ולנשים ברמת הטירונוט וקורסי היסוד ועד קורס הקצינים; ועוד. כל זאת, לא נלאה מלהדגיש, בסתירה למתווה של ועדת שגב, הוועדה שהצבא עצמו מינה והמליץ על שיבוץ לפי התאמה ולא מגדר.

47. לא הייתה זו אסופה מקרית של פרקטיקות. הן שיקפו מדיניות צבאית קוהרנטית וברורה ביחס לנשים. ניתן לכנות מדיניות זו 'נצל/הדר'. עיקרה: שימוש גמיש בגיוס החובה החל על נשים על מנת לפתור בעיות ומחסורים בכח האדם המועדף והראשי של הצבא - הגברים. זאת, תוך שמירה על הפרדה וגבולות מגדריים חדים והיררכיים, כאמצעי להנעת גברים לשורות מערך הלחימה. בראשית דרכה זכתה מדיניות זו לשם "אישה לחי"ן - גבר לוחם", ובהמשך כונתה "נשים חליף גברים" בז'רגון המקצועי של אנשי כח האדם בצבא.

48. עד מלחמת יום הכיפורים שימשה מדיניות זו בעיקר על מנת להסליל נשים לתפקידים סטראוטיפיים-מגדריים, בראשם תפקיד הפקידה. לאחר מלחמת יום הכיפורים, עם הקמת מספר גדול של עוצבות לוחמות, ועם היווצרות מחסור גדול בכח אדם גברים, הופעלה מדיניות זו על מנת למלא תפקידים שבהם שירתו גברים, ואשר נוצר בה מחסור כ"א עקב הסללה קשיחה יותר של גברים לתפקידי לחימה. התפקידים הבלוטים ש'נפתחו' בפני נשים היו תפקידי הדרכה במערך הלחימה, ותפקידי מודיעין במערך ההתראה (אשר גדל גם הוא דרמטית לאחת מלחמת יום הכיפורים). בשנות השמונים הורחבו התפקידים שנפתחו לפי מדיניות 'נשים חליף גברים' גם לתפקידי מבצעים, ולתפקידים טכניים בחיל האוויר ובחיל החימוש.

49. פתיחות תפקידים אלה לא היו חלק ממדיניות שוויונית יותר של הצבא כלפי נשים, אלא נבעו ממחסורים בכח אדם, ומתוך הבנה שאפשר לנצל את הנשים על מנת לפתור מחסורים אלה. מצד אחד הוגברו החובות המוטלות על הנשים על ידי הסללתם לתפקידים חדשים, תובעניים יותר. מצד שני הגברה זו בחובות לא זכתה לאיזון הולם בזכויות - המבנה המגדרי המופרד וההיררכי של הצבא לא השתנה, והוא המשיך להתבסס על הדרת נשים מהליבה של הצבא - תפקידי הלחימה, יחידות העילית, קצונת הלחימה, הקורסים היוקרתיים, הקצונה הבכירה. כל אלה נשמרו סגורים ומחוץ למבנה ההזדמנויות והשאיפות של הנערות המתגייסות לצבא.

50. מדיניות 'נצל/הדר' זו של הצבא לא אותגרה מבחינה חוקית עד בג"ץ אליס מילר. להיפך - משטר ההצדקה שלה התבסס על האבחנות המגדריות שהותרו בחוק שירות הבטחון. מדיניות זו זכתה גם ללגיטימציה ציבורית בזכות מערכת יחסי ציבור הצבאית שעטפה אותה: הצגת מהלכי ניצול כח האדם כמהלכים של יצירת שוויון בכח האדם מצד אחד, אולם הצגת הנשים בתפקידים ה"גבריים" ככח אדם בלתי טבעי ובלתי מובן מאליו לתפקידים. המערכת הרטורית שהצגנו בהרחבה בחלק א' - פורצות הדרך, אישה ראשונה, הפיילוט לסוגיו השונים, שימשו כמשטר הצדקה שעטף, טשטש, ונרמל את מדיניות ה'נצל/הדר' ואפשרה את השקט המגדרי סביבה.

מדיניות הצבא לאחר בג"ץ אליס מילר

51. מדיניות 'נצל/הדר' של הצבא כלפי נשים התבררה כמדיניות בלתי חוקית לאחר בג"ץ אליס מילר ובאופן מפורש וברור לאחר תיקון 16.א לחוק שירות בטחון. משמעותם הברורה הייתה כי המחוקק דורש מהצבא לעבור ממדיניות מגדרית של 'נצל/הדר' למדיניות של שוויון הזדמנויות, כלומר: הסללת מאגר המלש"בים כולו, גברים ונשים, לתפקידים השונים בהתבסס על כישורים ותכונות אישיים, ולא על בסיס מגדר. הסגירה הקטגורית של תפקידים על פי מגדר הפכה לבלתי חוקית, שכן המחוקק הכיר בזכות (לקבל הזדמנות) לשרת בכל תפקיד צבאי כזכות חוקית.

52. מרוח ותכלית החוק היה ברור גם כי סעיף ב' בתיקון, 'מהותו ואופיו', לא נתן לגיטימציה להדרה קטגורית של נשים מתפקידים צבאיים, אלא רק לוודא כי שיבוץ הנשים לתפקידים הצבאיים יהיה לפי הכישורים והיכולות הפרטניים שלהן, וכי מלש"בית לא תוכל לדרוש לשרת בתפקיד כלשהו בזמן שכישוריה ויכולותיה הפרטניים אינם הולמים אותו. מכאן נבע כי גם במקרים חריגים בהם הצבא אינו משבץ נשים לתפקיד מסוים, חובת ההוכחה כי אי השיבוץ נובע מ'מהותו ואופיו' של התפקיד מוטלת על הצבא, ולפי מבחנים ברורים ומנומקים ל'מהותו ואופיו'.

53. סעיף ג', הוא סעיף היוצר איזון מחודש בין הזכויות לחובות, בקבעו כי משמעות הזכות לשרת באותם תפקידים, היא עמידה באותם חובות הגלומות בתפקידים - בעיקר הכוונה הייתה למשך שירות זהה.

54. למרות שהצבא באמצעות ענף יעוץ וחקיקה היה שותף מלא לניסוח סעיפי החוק השונים, הרי שהחוק לא הביא לשינוי מהותי במדיניות המגדרית של הצבא. גם היום, שני עשורים לאחר שנכנס החוק לתוקף הצבא אינו מקיים מדיניות מגדרית של שוויון הזדמנויות אליה הוא מחויב דה יורה אלא ממשיך, ואולי ביתר שאת, לפעול דה פאקטו לפי מדיניות נצל/הדר.

55. בתקופה שבין בג"ץ אליס מילר לבין השנים הראשונות לאחר התיקון לחוק שירות הבטחון, ובעיקר בתקופתו של הרמטכ"ל שאול מופז, הרוח שנשבה מהפיקוד העליון אכן סימנה שינוי מהותי במדיניות המגדרית של הצבא. בתקופה זו נפתחו או נוצרו 14 תפקידים במערך הלחימה; אוחדו הכשרות הקצונה; תוקנו כ-300 פקודות שכללו אבחנה מגדרית; מספר אלופות המשנה בצה"ל הגיע ל-34; ננקטה מדיניות מחמירה כלפי ההטרדה המינית שהצבא היה נגוע בה; בוטל חיל הנשים ויחד עימו מערך קצינות הח"ן, ובמקומו הוקמה יחידת היוה"ל, אשר תפקידה היה להנחיל את מדיניות שוויון ההזדמנויות בצבא. דומה היה כי קרב היום בו צה"ל אכן יעמוד בדרישות הבסיסיות לשוויון הזדמנויות מגדרי, לפחות ברמה המבנית-הפורמלית.

56. אולם, משהתפזר ערפל ההתלהבות, בערך בשנת 2002, התברר כי השינויים הרבים לא ננקטו מתוך מדיניות שוויון הזדמנויות, אלא היו מהדורה נוספת, פחות גלויה, של מדיניות 'נצל/הדר'.

57. כך, תפקידי הלחימה לא נפתחו לפי עקרון שוויון ההזדמנויות. לא נקבעו קריטריונים לכלל התפקידים ולא נפתחו כלל התפקידים לנשים העומדות בקריטריונים אלה. במקום זאת, נפתחו תפקידים בפריפריה של תפקידי הלחימה, תוך הצהרות והבטחות של מפקדי זרוע היבשה כי תפקידי החי"ר והשריון לעולם לא יפתחו בפני נשים. יותר מכך, התברר כי מדיניות פתיחת התפקידים, הייתה באופן גלוי מדיניות נצל/הדר: הקריטריונים לבחירת תפקידים בהם נשים ישרתו היו: תפקידים בהם היה מחסור בגברים, או כח אדם בעייתי אותו נועדו הנשים להחליף, או תפקידים אשר מאפשרים להקטין את השימוש ביחידות מילואים (זה היה הרקע להקמת יחידת הקרקל בגבול הערבה). התפקידים שנפתחו, לבד מקורס הטיס וקורס החובלים שנפתחו בהוראת בג"ץ, היו בדרגת רובאות נמוכה (3). החלק הארי, החשוב, היוקרתי והמתגמל של מערך הלחימה ביבשה נותר סגור בפני נשים (עד היום). נשים לא יכלו לגשת לגיבושים ומיונים ליחידות המיוחדות, לסיירות, וליחידות התנדבות. גם חיל הים אשר חויב לשלב נשים בקורס חובלים, המשיך (עד לאחרונה) לסגור את מערך הסטי"לים, מערך הדבורות, ומערך הצוללות בפני נשים.

58. יותר מכך, כפי שעלה בדו"ח מבקר המדינה בשנת 2002, הצבא השקיע משאבים מועטים בלבד במהלכים אלה. קליטת הלוחמות, בשנים הראשונות, הייתה רשלנית ולא מקצועית, דבר שהביא לגל של פציעות ופגיעות אורתופדיות, ולנשירה גבוהה מתפקידי הלחימה. חלק ניכר מהליקויים תוקנו (נבנתה מערכת מיון מיוחדת למערך הלחימה, נקבעו סרגלי מאמצים, הוחלף ציוד בלתי מתאים, ואף שופרה איכות המפקדים). אולם השקעת המשאבים בקליטת הנשים דווקא הלכה והצטמצמה במהלך השנים, כמו למשל ביטול המיון המיוחד.

59. במקביל להמשך סגירת חלקו הארי של המערך הלוחם בפני נשים, לא ויתר צה"ל גם על פרקטיקות כח האדם המדירות שעליהן נשענה מדיניות נצל/הדר המסורתית, ושעיקרן היה ניהול משק כח אדם כפול ונפרד לנשים

ולגברים. המשיכה להתקיים מערכת המיון הנפרדת לנשים, הכוללת מבחנים שונים ליעדי שיבוץ (מנילה) נפרדים, ממשיכה להתקיים מערכת התקינה הנפרדת לנשים ולגברים (ג"ח נ"ח), ממשיכים תמהילי תקינה שונים לגברים ולנשים, ממשיכים להתקיים משכי שירות שונים לנשים ולגברים.

60. בעוד שצה"ל התעלם התעלמות בוטה מסעיף הזכויות בחוק שירות ביטחון, הרי שהסעיף היחיד אשר אליו נענה צה"ל בתיקון 16א' היה דווקא סעיף 3 - המשווה את החובות של נשים וגברים בתפקידים זהים. צה"ל עשה שימוש בסעיף זה, באישור ועדת החוץ והביטחון, על מנת להשוות את משכי השירות של הנשים בתפקידים המעטים שנפתחו במערך הלחימה. אולם, במקביל הוא גם עשה שימוש בסעיף זה על מנת להאריך (בהתנדבות) את השירות של נשים בתפקידים שונים, שלא היו תפקידי לחימה, ותמיד היו פתוחים בפני נשים, דוגמת תפקידי מחקר במודיעין.

לוחמים סוג א' ולוחמות סוג ב'

61. מדיניות הנצל/הדר בכסות השוויונית החדשה הגיעה לשיאה בארבע השנים האחרונות עם הקמת מערך הגנת הגבולות, וקביעת האבחנה בין 'לוחמי חוד' ל'לוחמים', ו'למסייעי לחימה'.

62. על מנת לשחרר את חטיבות הח"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, על מערך האיסוף הקרבי, ועל מערך הגששים. הנשים בחברה הישראלית נענו בהתלהבות למהלך הזה והתנדבו בהמוניהן - העלייה הגדולה במספר הלוחמות, אשר בה מתגאה הצבא, נובעת ישירות מהקמת מערך הגבולות ומפתיחת שלושה גדודים מעורבים חדשים, ופולגות (מופרדות) של לוחמות במערך האיסוף.

63. הגדיל צה"ל לעשות, והשלים את מהלך ההסללה הגדול של נשים ליחידות הגנת הגבולות, על ידי קביעת קו גבול היררכי חדש במערך הלחימה - לוחמי החוד. עד למהלך זה מעמדם הפורמלי של הלוחמות שהוסללו לפריפריה של הלחימה היה זהה למעמדם של הלוחמים האחרים, לפחות בכל הנוגע לזכויות לתעודת לוחם, ולשכר חייל גבוה יותר. בשנת 2017, בהנמקה של חיזוק אתוס ומעמד הלוחם, שינה צה"ל את ההגדרה הכוללת בין 'לוחמי חוד', 'לוחמים' ו-'תומכי לחימה מבצעי'. מהלך זה הביא לכך שרובם המכריע של תפקידי הלחימה שנפתחו בפני נשים הונמכו למעמד של דרג ב' בלחימה (למשל הגדודים המעורבים שכוננו מחדש 'גדודי לוחמי גבולות') ולדרג ג' במערך הלחימה (למשל מערך ההגנה האווירית, שבו משרתות לוחמות רבות). המהלך הותיר רק נשים מעטות (בעיקר לוחמות האיסוף הקרבי) תחת הגדרת לוחמי חוד.

64. צה"ל לא הסתיר את מדיניות הנצל/הדר אשר עמדה בבסיס מהלכי הקמת מערך הגבולות. המהלך אף לווח לכל אורכו בקמפיין שנאה רחב ואגרסיבי כלפי הלוחמות מצד ארגונים השייכים לזרם החרד"לי בציונות הדתית, ואשר תועד בהרחבה. דוברי הצבא הרשמיים, במקום לצאת להגנת הקצינות והלוחמות שלו, ולמגר את מסע ההכפשות הגזעני, אשר חלקו התנהל במחנות צבא, ולעיתים על ידי קציני צבא, בחר לרצות את המתקיפים בהצהרות הרגעה אשר הבהירו כי המהלך נועד לפנות גברים למלחמה האמיתית, וכי אין כוונה כל שהיא לאפשר לנשים, המתאימות לכך, לקחת חלק ביחידות לחימת החוד בעתיד.

65. כך אמר הרמטכ"ל גדי איזנקוט בגלוי לוועדת החוץ והביטחון של הכנסת (פרוטוקול מס' 185, מתאריך 5 ביולי 2017): "לפני 15 שנים הוחלט להקים גדודי בט"ש שמשלבים גברים ונשים. הוקמו ששה גדודים. אני החלטתי להקים שני גדודים נוספים בלבד. אין פה מהפכה. מתוך הבנה שאני רוצה להפנות את חטיבת הצנחנים ואת חטיבת גולני לאימונים. כשאני מגייס גדוד כזה אני משחרר 17-18 גדודי מילואים ומאפשר לכח המתמרן של צה"ל להתאמן. זה בא מהמקום הזה, לא משוויון ולא זה, למרות שזה חשוב."

ד. המדיניות הבלתי סבירה

10. האם מדיניות הנצל/ הדר בה נוקט הצבא היא מדיניות אשר שייכת למתחם הסבירות, ואינה דורשת התערבות או בקרה חיצוניים? האם מדיניות זו נשענת על תהליכי תכנון, קבלת החלטות, וקביעת מדיניות מקובלים או מוצקים? האם קביעת המדיניות בכלל נמצאת בתחום סמכותו של הצבא? בחלקים הבאים נראה כי מדיניות זו נשענת על מספר נדבכים של אי סבירות.

ועדת שגב

66. הדיון ותהליך החקר היסודי והמקיף היחיד שנערך בצה"ל ביחס למדיניות המגדרית של הצבא לאור תיקון חוק 16.א 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 מקיפות מפי מומחים.

67. המלצות הועדה מתוארות בהרחבה בגוף העיקרי של עתירה זו. ועדה צבאית זו, קבעה חד משמעית כי מדיניות צה"ל כלפי נשים היא לקויה ומפלה, המליצה על מעבר למודל שוויון הזדמנויות מלא, המליצה על מתווה שקול ומחושב לפתיחת כלל תפקידי הלחימה לנשים, ניסחה קריטריונים ברורים ל'מהותו ואופיו' המליצה על איחוד מלא של מערכות כח האדם, ועל יישום מדיניות של התאמה מגדרית (GENDER MAINSTREAMING) באופן שמבנה הצבא יענה על צרכים של נשים וגברים כאחד, ובתמצית, "האדם הנכון במקום הנכון".

68. הבלתי סבירות של מדיניות הצבא מתחילה ובאה לידי ביטוי שאחרי הגשת מסקנות הועדה: ר' אכ"א, מששמע תיאור מקדים של ההמלצות, ביטל את טקס הגשת ההמלצות, וסרב לקבלן. התקיים רק אירוע הוקרת תודה למשתתפים שתרמו מזמנם. בשלב מאוחר יותר הוחלט להקים בתוך אכ"א 'ועדה ליישום המלצות ועדת שגב' אשר סרסה לגמרי את ההמלצות ועיקרה אותן מתוכן. בעקבות לחצים חריפים מצד שדולת קצינים חובשי כיפה שפעלה בצבא באותו עת, ביצע ר' אכ"א מהלך חסר תקדים והטיל על שני קצינים בדרגת אל"ם 'לבחון את עבודת ועדת שגב'. האלוף שגב, שנדהם מהתנהגות בלתי מקובלת זו סרב להופיע בפני הקצינים. לאחר שעברו על כל ארגזי החומר, אישרו הקצינים מחדש את מסקנות הועדה, וקבעו כי לא נפל דופי בפעילותה. דיון בפורום מטכ"ל התקיים רק לאחר יותר משנה, וכלל לא התקיים בהמלצות ועדת שגב, אלא בהמלצות אכ"א בעקבות ועדת שגב. האלוף שגב הורשה להופיע בפני פורום מטכ"ל במשך כמה דקות, רק לאחר מאמצים רבים. סיכום הדיון מעורפל וכולל מספר אמירות בלתי מחייבות, ומי שנחשף לפרוטוקול נבון מרמת הדיון הירודה והרוויה התייחסויות כגון "אינני רואה נשים" או "אינני סבור ש". המלצות ועדת שגב לא יושמו מעולם. הצבא נמנע מלנמק את החלטותיו בפני הכנסת, ואילו שגב עצמו הוזמן לדיון בלתי מחייב בוועדה לקידום מעמד האישה בכנסת רק שנתיים לאחר שהוגשו מסקנות הדו"ח, כך שגם המחוקק מעל בתפקידו.

69. נדגיש, הצבא אף נמנע מלפעול למימוש המלצה נלווית של הוועדה: "לא יהיו יחידות בצה"ל שבהן לא ישרתו נשים בשל היותן נשים. רק במקרים מיוחדים ובאישור מיוחד של שר הביטחון באישור ועדת החוץ והביטחון של הכנסת ניתן יהיה להדיר נשים מיחידות מיוחדות" (עמ' 68). לכאורה אם עמדת הצבא השוללת פתיחה של המקצועות מסוימים לפני נשים הייתה עמדה מקצועית ומבוססת, הרי לא הייתה כל מניעה להכפיפה לבקרה פוליטית שקופה ומסודרת, כהמלצת הוועדה.

צבאות זרים

70. אי הסבירות של קבלת ההחלטות בצבא ביחס למדיניות המגדרית אף גוברת לנוכח ההתעלמות הבוטה מהמדיניות המגדרית של מרבית הצבאות המודרניים המערביים הראשיים. צה"ל היום הוא מהמפגרים ביותר מבין צבאות המערב במדיניות המגדרית שלו. הצבאות המתקדמים (קנדה ומדינות סקנדינביה, ומאוחר יותר אוסטרליה) עברו למודל שוויון הזדמנויות מלא עוד בראשית שנות התשעים.
71. בכל זאת, במשך שנים תלתה שדולת ההתנגדות לשילוב נשים בצה"ל את יהבה בצבאות ארצות הברית ובריטניה כנימוק מרכזי להתנגדות לשילוב נשים בתפקידי לחימה. צבא ארצות הברית השמרני באופן מסורתי הדיר נשים, הגביל אותן לתפקידי סא"ל בלבד, ופיטר נשים פיטורין מידיים בהריון. רק באמצע שנות השבעים הוסרו חלק ממגבלות אלה, ומכללת הקצונה ווסט פווינט קיבלה לשורותיה את האישה הראשונה. מדיניות הכוחות המזויינים האמריקאים כלפי נשים השתנתה במהלך שנות התשעים, לאחר מלחמת המפרץ הראשונה, אשר בה השתתפו נשים רבות. בעקבות מלחמה זו ולאחר מחלוקות רבות, כולל בוועדה נשיאותית שהוקמה על ידי הנשיא בוש הראשון, אפשר הקונגרס לנשים לשרת בתפקידי טייסות קרב. מאוחר יותר במהלך שנות התשעים הוסרו כל המגבלות תחת שר ההגנה לס אספין בממשל הנשיא קלינטון. יחד עם זאת, נותרה מגבלה אחת - נשים לא הורשו לשרת ביחידות בדרג גדוד אשר משימן העיקרית היא 'קרב ישיר'. מדיניות זו הפכה לשנויה במחלוקת במהלך ההשתתפות האמריקאית באפגניסטן ובעירק שכן נשים רבות אשר שירתו במדינות אלה נחשפו לקרב, ונלחמו למרות שלא היו שייכים לגדודי הלחימה.
72. החל משנת 2013 בוטלה בהדרגה מדיניות ההדרה בכוחות המזויינים האמריקאים על ידי שר ההגנה פאנטה, שהקציב לזרועות השונות זמן הערכות וזכות להתנגד (אותה ניצל חיל המרינס בלבד). החל מ-2016 הכריז שר ההגנה אש קרטור כי כל תפקידי הלחימה בכוחות המזויינים האמריקאים לרבות תפקידי לחימה בחיל הרגלים, בחיל השריון ובכוחות המיוחדים פתוחים בפני נשים.
73. שילוב הנשים בתפקידי לחימה נעשה בצבא האמריקאי בצורה שקולה וזהירה, על בסיס מחקרים, ותוך קביעת קריטריונים ואמות מידה בהם צריכות הנשים לעמוד כמו הגברים. נכון ליולי 2019, 46 נשים סיימו את קורס קציני החי"ר הבסיסי בצבא האמריקאי. בחיל השריון סיימו 72 נשים את קורס הקצינים. ברחבי הצבא נכנסו 1055 למסלול ההכשרה ללחימה, כאשר 653 כבר סיימו את ההכשרה ומשרתות בתפקידי לחימה. שיעור הנשירה של הנשים הראשונות שהשתתפו בהכשרות הוא גבוה באופן ניכר משיעור הנשירה אצל גברים, כתוצאה מהחסמים הגדולים יותר בפניהם הן ניצבות. כל יחידות ההצבה הקרביות בדרג חטיבה בחילות השריון, חיל רגלים וארטילריה כוללות נשים לוחמות.
74. כל המיונים ליחידות המיוחדות כולל אלו של חיל המרינס פתוחים בארצות הברית. ב-2015 שתי קצינות סיימו את מסלול ההכשרה של קורס קציני הריינג'רס, ב-2017 עברה האישה הראשונה את מבחני המיון לריינג'רס, וב-2019 סיימה החיילת הראשונה את המסלול. בסך הכל, 44 לוחמות סיימו את מסלול ההכשרה של הריינג'רס, 11 נוספות נמצאות כרגע בהכשרה. ביחידות מיוחדות אחרות, בחיל הים ובחיל האוויר, גם נפתחו היחידות המיוחדות בפני נשים לאחרונה אולם כרגע שיעור הפניה בכלל ושיעור מעבר המבחנים הינם נמוכים מאד.
75. 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. המחקרים הראו כי 2-3% מהנשים המתגייסות מסוגלות לעמוד במבחני המיון לחילות הקרב הבריטיים, באופן שמבטל את נימוק "ההבדלים הפיזיולוגיים". מחקרים הראו גם כי לכידות היחידה הלוחמת אינה נפגעת כאשר צוותי הלחימה הם מעורבים. יחד עם זאת, משרד ההגנה הבריטי קבע כי מכיוון שמחקרים אלה לא בדקו את הלכידות בתנאי מלחמה, הרי שלא ניתן לשבץ נשים לתפקידי קרב, מכיוון שלא ניתן לבצע מחקר כזה תחת קרב. נימוק מוזר וטאוטולוגי זה, פינה את

מקומו לפתיחה הדרגתית של תפקידי הלחימה - תפקידי השריון בצבא הבריטי נפתחו לנשים בשנת 2016, וב 2018 נפתחו רשמית גם כל תפקידי הלחימה בחיל הרגלים לנשים. החל מ-2020, יחידת העילית המפורסמת בעולם, יחידת ה SAS הבריטית, שידועה במסלול המיון המפרך שלה, פתחה את שעריה בפני נשים, ואף פרסמה מודעה בעיתון המזמינה נשים להצטרף אליה.

76. התפתחויות חשובות אלה, אשר למעשה השמיטו את הקרקע מתחת לאחד מבסיסי הלגיטימציה הראשיים של הצבא למדיניות ההדרה שלו כלפי נשים, לא הותירו כל רושם על צה"ל, ולא גרמו לו לשקול מחדש את אימוץ המלצות ועדת שגב. (ככל הידוע לכותבי שורות אלה, הצבאות הזרים השתמשו בהמלצותיה כחלק מהליך פתיחת התפקידים). הפתיחה המוחלטת של תפקידי הלחימה בצבאות הלוחמים הראשיים, לרבות הסרת ההגבלות על המיון ליחידות העילית של צבאות המערב הופכת את מדיניותו של צה"ל לבלתי סבירה אף יותר. כמו בנושא ועדת שגב, עובדות חשובות אלה לא חלחלו לתהליך קבלת ההחלטות וקביעת המדיניות.

עמימות אסטרטגית

77. כאמור, אחת הסיבות הראשיות לחוסר הסבירות של המדיניות המגדרית של צה"ל כלפי נשים היא העובדה כי לצה"ל, לפחות באופן רשמי, כלל אין מדיניות כזו. המסמך הרשמי היחיד הקיים והמעוגן בפקודות הוא מסמך השירות המשותף, אולם הוא נוגע בעיקר למפגש בין חיילות לבין חיילים דתיים, ולחיי היום יום, ואין בו מערכת נימוקים המסבירה או נותנת הגיון במערך הפרקטיקות המדירות בהם נוקט הצבא בפועל כלפי נשים. גם מסמך זה הושהה במשך שלוש שנים, ופורסם רק לאחר לחץ ציבורי.

78. במילים אחרות, העובדה כי אין מדיניות רשמית המסבירה ומנמקת בצורה פוזיטיבית, או אף מצהירה באופן גלוי, מהן בדיוק הסיבות, המבצעיות, הכלכליות, או הערכיות לכך שצה"ל נוקט במדיניות של סגירת תפקידים, גם תפקידים שלגביהם קיימים קריטריונים ברורים לקבלה, - היא עדות לחוסר בתהליכי מחשב, תכנון וקבלת החלטות מסודרים העומדים בבסיסי המדיניות.

79. כפי שפירטנו בהרחבה בחלק הראשון של מסמך זה נימוקים כגון "יש לבצע פיילוט", "אנחנו בעיצומו של תהליך פתיחת תפקידים", "בוחנים האם נשים יכולות", "הבדלים פיזיולוגיים" - אינם עולים לכדי מדיניות סבירה ומנומקת, ורובם הגדול מייצגים פרקטיקות לא חוקיות בעליל הנגועות בסטראוטיפים ודעות קדומות.

היחידות המיוחדות

80. מדיניות "נצל/הדר" הופכת לבלתי סבירה במיוחד במקרה של הדרת נשים להעמיד עצמן כמועמדות למיון למערך היחידות המיוחדות של צה"ל.

81. כאן לא ניתן להשתמש בנימוק ההבדלים הפיזיולוגיים מכיוון שהדרישה של הנשים היא לקבל הזדמנות להפריך את טענת ההבדלים הפיזיולוגיים ברמה האינדיבידואלית. בגלל שהמיונים קובעים קריטריונים ברורים לכשירות, כיצד ניתן להסביר את ההדרה של נשים מלהוכיח את כשירותן?

82. כאשר מדברים על ההבדלים הפיזיולוגיים כחסם בפני נשים - ברוב המקרים הכוונה היא לבעיית המשקלים. אלה יכולים להתייחס למשקלים הנישאים למרחק על גבו של החייל, או בזמן הלחימה עצמה, כגון אפוד הקרב, תרמילים, או אמצעי לחימה הצמודים אליו, או למשקלים של ציוד או אמצעים שיש צורך להרים כחלק מביצוע התפקיד (כמו למשל משקל הפגזים בטנקים, או משקל של מקלע כבד הדרוש יותר כח כדי לתפעל).

83. דווקא ביחידות המיוחדות, כפי שטוענים קצינים רבים ביחידות אלה, זוהי בעיה מופחתת. יחידות אלה בנויות על יצירתיות, על גמישות, ועל גיוון בתפקידים. ביחידות הללו לא כל החיילים עוסקים באותם משימות, ולא הכול מוכשרים לאותם תפקידים. לעיתים קרובות התפקידים נבנים בצורה גמישה לפי המשימות. מסיבה זו, אין בהם בהכרח מצב בו ייקוב דין המשקלים את הר שילוב הנשים.
84. היחידות המיוחדות מאופיינות במסלול הכשרה ארוך, מפרך, ממיין ומכשיר. מעבר להכנה חילונית כללית ומקצועית ייעודית, משמש מסלול ההכשרה לצורך בניית הלוחם באופן אינדיבידואלי והלוחמים כצוות. בין השאר, משמש מסלול ההכשרה לדחיפה אישית וקבוצתית אל קצה גבול היכולת במטרה לבנות את הפרט והקבוצה מבחינה פסיכולוגית וחברתית כבעלי רמת מסוגלות גבוהה ביותר. בנייה זו חשובה ברמה האישית עבור כל לוחם ולוחם, ברמה הקבוצתית של צוות הלוחמים המלוכד, אך לא פחות חשוב מכך, היא בעלת חשיבות רבה עבור דרגי הפיקוד הגבוהים יותר המחויבים, בשל אופי הפעילות ומורכבותה ביחידות המיוחדות, לסמוך באופן מלא על יכולות הביצוע של כל אחד מהלוחמים המשתתפים וכולם כקבוצה.
85. במילים אחרות, הדרישות והעומסים הפיזיולוגיים במהלך המיון וההכשרה ליחידות המיוחדות אינם מהווים בהכרח מדד לכשירות פיזיולוגית, אלא משמשים במידה רבה כמבחנים לכשירות פסיכולוגית. הם מביאים את הפרט למצבי לחץ נפשיים, ובוחנים את התפקוד הפסיכולוגי – העמידות, ההתמדה, שיתוף הפעולה, קור הרוח והיצירתיות – תחת תנאים אלה.
86. המשמעות היא כי לא ניתן להיאחז בפרקטיקות המיון הקיימות והדרישות הפיזיולוגיות הגלומות בהם כ"כזאת ראה וקדש" וכעילה ל"אופיו ומהותו" של המיון או ההכשרה. ניתן בהחלט ליצור סימולציות של תנאי קיצון, הלוקחים את הפרט 'עד הקצה', ומאפשרים להיווכח בתפקודו תחת תנאים אלה מבלי לפגוע בבריאותו, ובצורה שמאפשרת לשני המגדרים להגיע למצב הקיצון ולהפגין את תפקודם.
87. כך למשל, בצבא האמריקאי, כהכנה לפתיחת כל התפקידים, נעשתה עבודה יסודית להגדרת קריטריונים מיוניים שהם GENDER FREE. הרעיון המארגן של עבודה זו הוא כי ניתן לבנות כלי מיון אפקטיביים, התואמים לדרישות כשירות מקצועיות הנדרשות לביצוע התפקידים השונים, תוך וידוא כי הם מאפשרים לשני המינים להפגין את יכולותיהם ואת התאמתם, ולא בנויים רק לפי המאפיינים של אחד המינים.
88. יותר מכך, בחלק מהמקרים, ולחלק מהמתארים יש דווקא צורך מיוחד, או ערך מיוחד, לנשים מסיבות שונות. ידועים לנו מקרים בהם פנו יחידות אלה מיוזמתן בבקשה לשלב בהם נשים, אולם נענו בשלילה.
89. בארגוני הביטחון האחרים של מדינת ישראל, מבצעיים ומקצועיים לא פחות, משרתות, מסיבה זו, לוחמות מבצעיות רבות. חלק משרתות בתפקידים המקבילים לחלק מהתפקידים הנדרשים ביחידות המיוחדות.
90. כל אלה רק מדגימים את חוסר הסבירות של מדיניות סגירת התפקידים. למען הסר ספק, גם אם נסיבות אלה לא היו קיימות, עדיין הייתה זו זכותן החוקית הבלתי מעורערת של נשים להתמייין ליחידות אלה, זכות שאינה מותנית בנסיבות או בסידורים המיוחדים הקיימים ביחידות.

המניעים שלא ממין העניין

91. בהעדר מדיניות גלויה פוזיטיבית, ולנוכח תמונת חוסר הסבירות הבוטה של המדיניות הקיימת, מהן אם כן הסיבות והמניעים של הצבא לקיים דה פאקטו מדיניות זו למרות המלצות ועדת שגב, למרות הנעשה בצבאות זרים, ולמרות התיקון לחוק שירות הבטחון?
92. ברצוננו לטעון כי מדיניות ההדרה של הצבא נובעת מקונסטלציה של שלושה מניעים: לחץ פוליטי ורצון להימנע מהכרעות שנויות במחלוקת; שיקולי נוחות בירוקרטיים; דעות קדומות והטיות מגדריות השוררות בקרב חלק מהקצונה הבכירה.

לחץ פוליטי חיצוני ופנימי

93. הלחץ, הגובל בטרור פוליטי, המופעל על קציני הצבא בכל סוגיה הנוגעת לנשים הוא מן המפורסמות. הרמטכ"ל היוצא רא"ל איזנקוט תאר אותו במפורש, כותב מס' 1 חווה אותו על בשרו בעשרות הזדמנויות בעת שירותו הצבאי, וכותב מס' 2 תעד אותו בהרחבה (הספר המפקד האליון- התאוקרטיוזציה של הצבא בישראל, הוצאת עם עובד, שנת 2015).
94. המעורבות, שלא לומר השליטה, של רבנים וממסדים דתיים לאומיים, חלקם משוקעים בתוך הצבא עצמו (כמו רבני מכינות קדם צבאיות, רבני ישיבות הסדר, קציני הרבנות הצבאית, מינהלות שילוב ראוי, וקצינים מן השורה הרואים לעצמם חובה לקדם אגידות אנטי נשיות במסגרת הצבאית), במדיניות צה"ל בנושא נשים היא אינטנסיבית ובעלת משקל רב בתהליכי קבלת ההחלטות של הצבא בנושא נשים. היא נובעת לא רק משיקולים הלכתיים אלא גם מהרצון לבלום את התהליך עליו איבדו ממסדים אלה שליטה - התגייסותן הנלהבת של נשים דתיות לתפקידים משמעותיים בצבא, מבלי להסתפק עוד בתפקידים מסורתיים או בשירות אזרחי. כפי שמתועד בהרחבה בספרו של כותב 2, המעורבות העמוקה והמטרידה משפיעה על הפרקטיקות הצבאיות ועל מבנה כח האדם של הצבא.
95. הלחץ הפוליטי מבוסס על פרקטיקות של הטרדה בלתי פוסקת של הקצונה הצבאית: נוכחות בדיונים, דיווחים מתוך דיונים, פניות ומכתבים בכל נושא שקשור לנשים, הפצת תעמולה נגד נשים לוחמות, הכפשות אישיות ומסעי צלב נגד קצינים, בעיתונים, אתרי אינטרנט, עלוני בית כנסת, ואף שלטי חוצות. הטרדה אינטנסיבית זו מהלכת אימים על הקצונה והיא אחת הסיבות הראשיות לקיפאון ולעמימות הסובבים את מדיניות הצבא בנושא נשים.
96. לחץ זה קבל את ביטויו גם בפיילוט הטנקיסטיות. כפי שדווח בתקשורת ולא הוכחש על ידי הצבא כתבת מקור (ערוץ 13, 4 ליוני 2019, https://13tv.co.il/item/news/hamakor/season-16/episodes/full_ep_11-1049400/), הטנקיסטיות הוטדרו והושפלו על ידי רבנים שכפו עליהן, למשל, להציב מחיצה בין השטחים בהן התאמנו נשים לשטחים בהם התאמנו גברים באמצעות בד יוטה. זה הביא לכך שמימוש השילוב של נשים בתפקידי לחימה בשריון יכול להתממש, כפי שאכן הציע קצין שריון ראשי, עם מעטפת מגדרית של פלוגה. תנאי זה הופך את השילוב למורכב וליקר, ודי בו כדי להרתיע את הצבא מקידומו.

דעות קדומות ובורות מגדרית

97. חלק ניכר מן הקצונה הבכירה אשר עסקה בקבלת ההחלטות בנושאי מגדר בצבא רכשה את הכשרתה ואת הסוציאליזציה הצבאית שלה באקלים הצבאי השוביניסטי הפטריארכלי של שנות השבעים והשמונים. הם רכשו את זהותם הגברית צבאית על ידי שלילת הנשים והנשיות, ועל ידי רכישת זהות גברית על ידי ניגוד דמות הלוחם מהגוף, הזהות, והיחסים החברתיים של נשים.
98. התוצאה של הפנמת זהות זו היא חוסר כשירות בסיסי לקבל החלטות ענייניות בנושאים הקשורים לנשים בצבא. הנשים היחידות שקצינים אלה ראו בשנים הפורמטיביות שלהם בצבא היו פקידות פלוגתיות, או פקידות לשכה, וכאשר נעשו קצינים בכירים בדרך כלל היו מוקפים רק בנשים ששירתו אותם.
99. מסיבה זו, המושג 'אישה' נתפס בעיניהם באופן עמוק ביותר, כ'אחר' או כהיפוכו של המושג 'לוחם'. זו אחת הסיבות להתנגדות קמאית ואינטנסיבית לרעיון של אישה-לוחמת. כך ניתן להבין את הנימוק הנפוץ ביותר אשר קצינים אלה מספקים להתנגדות שלהם להכליל נשים במערך הלחימה: 'אני לא רואה נשים עושות X', או 'לא חושב שיש יכולות לעשות Y', או 'אתה רוצה שאשה תעשה Z?'

100. המושג 'אישה-לוחמת' הוא איום ישיר על הזהות הגברית-לוחמנית שלהם, ועל האופן בו הצבא הישן היה מניע נערים לבצע את התנהגויות ההקרבה הכרוכות בתפקיד הלוחם - על מנת לא להיות נקבה.
101. יש לציין במפורש כי לצידם של קצינים אלה, ניתן למצוא קצינים רבים המשוחררים מהנטל של הדעות הקדומות, הסטראוטיפים, וההטיות האלה. הם בדרך כלל יהיו תומכים נלהבים של שוויון ושילוב מקסימלי של נשים בצבא. הם אינם חושבים כי נכון וראוי להניע את המערך הלוחם על בסיס שנאת האחר ומיזוגיניה, אלא על בסיס ערכים של הקרבה, נאמנות ורעות. אולם, משקלם בתהליכי קבלת החלטות מועט.

אינרציה בירוקרטית

102. מעבר ללחץ הפוליטי, ומעבר לדעות הקדומות של הקצונה הבכירה, גם לאנשי בירוקרטיית כח האדם יש משקל רב בשימור מודל ה'ניצל/הדר' של הצבא ביחס לנשים. למעשה, הם בעלי העניין הגדול ביותר בשימור המודל שכן הם המרוויחים הגדולים ממנו. המודל משרת את האינטרסים המוסדיים והמקצועיים שלהם בצורה מיטבית. היכולת להשתמש בנשים כמשאב גמיש למילוי פערים בכח האדם הגברי, ובתפקידים אשר בהם גברים אינם מעוניינים, הוא נכס מקצועי שקשה לוותר עליו. לעומת זאת, במונחים של חשבונאות כח האדם, פתיחת תפקידי לחימת החוד לנשים אינה מביאה כל תועלת לאנשי כח האדם שכן היא אינה פותרת בעיות ומחסורים בגברים, ולכן אין בה עניין עבורם.
103. מערכת פרקטיקות הסללת כח האדם בצבא אשר התמסדה במשך השנים היא מורכבת ביותר. היא דורשת שינוע מתמיד של מחזורי גיוס למאות עמדות צבאיות, וניהול תנועה רבה ויום יומית בין הקורסים, ההכשרות, והתפקידים השונים. השינויים הטכניים שידרשו במידה ויעבור צה"ל למודל שוויון הזדמנויות ידרשו הערכות, מאמץ והשקעת משאבים מהם בירוקרטיות בדרך כלל שואפות להימנע.

צבא במדינה דמוקרטית?

104. כל אלה מראים כי הצבא אינו כשיר לקבל החלטות בענייני מגדר. הצבא הוא בבחינת חתול השומר על השמנת. העובדה כי הצבא מקבל בעצמו החלטות וקובע את המדיניות בנושאים חברתיים, ללא בקרה חיצונית-אזרחית וללא בקרה שיפוטית, היא תקלה בסדר הדברים התקין במדינה דמוקרטית.
105. הצבא כמוסד נגוע בניגוד עניינים עמוק ומהותי בסוגיות בעלות משמעויות חברתיות ומדיניות רחבות יותר. בתהליכי קבלת החלטות הפנים צבאיים, מיוצגים אינטרסים של סקטורים צבאיים צרים, או של סקטורים אזרחיים בעלי כח פוליטי ומשוקעות בצבא, וחסר ייצוג בעל משקל של נקודת המבט של אינטרסים של קבוצות חברתיות אחרות ביחס לצבא, כמו גם של נקודת המבט של האינטרס הלאומי. בישראל, זהו חלק מהתמונה הכללית של החולשה של הפיקוח האזרחי על הצבא.
106. יש לשים לב כי בבריטניה ובארצות הברית, כמו גם בדמוקרטיות אחרות בעולם, קבלת החלטות בנושאי מגדר-צבא-חברה מתבצעת על ידי הדרג האזרחי, ועדות של הקונגרס/פרלמנט, ומשרדי ההגנה. יותר מכך, 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.**
107. ההמלצה הברורה העולה מדברים אלה היא כי יש להוציא את קביעת המדיניות וקבלת החלטות מידי הצבא, שאינו כשיר להם ואינו מעוניין בהם, ולהעתיק את הסמכות למשרד הבטחון לקביעת מדיניות המגדרית של הצבא למשרד הבטחון ולוועדת חוץ ובטחון של הכנסת - שם מקומם הראוי, לאורה המחטא של השמש.

ה. המחירים של מדיניות נצל/הדר

108. אם כן, מדיניות נצל/הדר הקיימת, ובעיקר הדרת הנשים מתפקידי לחימה עונה לאינטרסים סקטוריאליים של שלוש קבוצות צבאיות: רבנים, מפקדים שמרנים, ושלישים. אולם, היא רחוקה מלשרת את האינטרס הכללי והבטחוני של הצבא. ניתן להצביע על מספר מחירים לשימורה של מדיניות זו, מעבר לאי החוקיות, ואי הסבירות שלה.

מחיר לנשים ולגברים במדינת ישראל

109. המחיר הראשי והמובן מאליו הוא מחיר שמשלמות הנערות והנשים במדינת ישראל. כפי שציננה דפנה יזרעלי (1999) הצבא, המוסד המרכזי בחברה הישראלית, מעביר את הנשים והגברים סוציאליזציה אלימה לגבי מהי גבריות ומהי נשיות, ומה ערכם. יזרעלי כינתה את הצבא "בית חרושת למגדר".

110. הדרת הנשים מתפקידי לחימה, וניצול נשים ככח אדם נחות ומוגבל, אשר אינו מורשה להשתתף בליבת העשייה הצבאית - הליבה היוקרתית, המתגמלת, וההרואית, הם בעלי אפקטים סימבוליים עצומים, מלמדים כל נער ונערה בישראל מי הם ומה ערכם - ובעיקר למה הם זכאים לשאוף ולמה הם אינם זכאים לשאוף.

111. ההתעלמות הארוכה והמתמשכת של הצבא מהחוק של מדינת ישראל ביחס לנשים, השלילה של הזכות החוקית שלהן, אשר מנומקת בדרך כלל דרך סטריאוטיפים מגדריים, מהווה יחס משפיל ומבזה של הנשים כקבוצה חברתית בישראל. מכונת יחסי ציבור הצבאיים משכנעת את הנערות לקבל את נחיתותן בצבא כמובן מאליו, ולהפנים אותה כמאפיין טבעי של היותן נשים.

112. מעבר לכך, הדרת הנשים מגבילה את מרחב ההזדמנויות שלהן הן בצבא והן מחוצה לו - כפי שנידון בהרחבה בבג"ץ אליס מילר, באופן שאינו דורש שנחזור עליו כאן.

113. המדיניות המגדרית של הצבא גובה גם מחיר מגברים. נערים מתגייסים חווים סוציאליזציה לזהות גברית צרה ומוגבלת - זהות הגבר/לוחם. אולם, זהויות גבריות הן מגוונות ורבות פנים. מדיניות נצל/הדר מביאה לכך כי גברים רבים מוסללים לשירות קרבי אשר כלל אינם מתאים להם. לכן, רבים מהגברים המתגייסים חווים באופן שלילי ומזיק את מכבש הזהות הצבאי - שכן הם רחוקים מזהות זו כרחוק מזרח ומערב. המאמץ הצבאי לגדור את הגברים המתגייסים בכלוב זהות גברית מדיר את הגברים בעלי זהויות גבריות מגוונות, מציב אותם נמוך בהיררכיית הזהויות הצבאית, יוצר תחושה של כשלון ומשפיע לרעה על הדימוי העצמי כאשר הם אינם עומדים בסטנדרטים הנוקשים של הזהות הצבאית גברית. מצד שני, הצבא מחמיץ את תרומתם של גברים אלה בתפקידים אשר היו מתאימים להם יותר.

מחיר לצבא - בזבוז פוטנציאל כח אדם

114. כפי שקבעה ועדת שגב, את אחד המחירים הראשיים בגין מדיניות ההדרה של הצבא משלם הצבא עצמו. מודל כח אדם המבוסס על שוויון הזדמנויות ועל עקרון 'האדם הנכון במקום הנכון' הוא המודל אשר ממצה בצורה אופטימלית את משאבי האנוש אשר מעמידה החברה הישראלית לרשות הצבא מכח חוק שירות בטחון.

115. העובדה שהצבא אינו פועל לפי מודל שוויון הזדמנויות מהווה ניצול לרעה של גיוס החובה, לטובת אינטרסים סקטוריאליים בתוך הצבא. היא מביאה לכך שגברים מופלים לרעה בכך שמוצבים בניגוד לרצונם לתפקידי לחימה מהם פטורות נשים, והיא מביאה לכך שנשים רבות מוצאות עצמן בתפקידים שאינם ממצים כלל את

כישוריהן. הצבא מקבל 'תעשיית זבל' של נשר, השתמטות, ופניות לקב"ן ממערך הלחימה, במקום לקבל נשים איכותיות בתפקידי מ"פ, מ"מ, או לוחמות מהשורה.

מחיר למדינה - ערעור מודל גיוס החובה

116. מדיניות הצבא ביחס לנשים לא רק מהווה עוול כלפי הנשים וכלפי האפקטיביות של הצבא, היא גם חותרת תחת עקרונות היסוד של מודל גיוס החובה (המכונה "צבא העם"), ויכולה להביא לכדי ערעור של יסודותיו.
117. מודל גיוס החובה, עוד מימיו של נפוליאון מושתת על עקרון שוויון ההזדמנויות, והאמונה כי "כל חייל נושא בתרמילו את שרביט המרשל". ההשתתפות והנכונות להקרבה של הזהויות החברתיות השונות אשר הרכיבו את מדינת הלאום המודרנית, הייתה מושתתת על מה שכותב 2 מכנה 'המשוואה הרפובליקאית' - כלומר ההשתתפות של קבוצה חברתית מאוזנת על ידי זכויות חברתיות. עקרון השוויון מהווה אבן יסוד במודל זה שכן ללא שוויון הזדמנויות או ללא תמורה בשוויון זכויות קטנה המוטיבציה הקולקטיבית של הזהויות החברתיות השונות להשתתף בצבא.
118. במדינת ישראל, הנשים נדרשות לשאת בנטל חובת השירות אך אינן זוכות לשוויון בזכויות בתמורה. הצבא דורש מהן את החובה השווה, אך שולל מהן את הזכות השווה. מאז בג"ץ אליס מילר והתיקון לחוק שירות הבטחון הצבא מתחזק את הרושם כאילו קיים תהליך של שוויון הולך וגובר בצבא, וניצל היטב את הלהט הפטריוטי של הנשים על מנת למלא מחסורים ופערים בכ"א גברים.
119. כאמור, בחלק א', הצבא מתחזק מיצג רב עוצמה אשר מנרמל את האפליה בה הוא נוקט כלפי הנשים, וגורם לנשים רבות, בעיקר הנערות המתגייסות, לקבל מדיניות זו כמובן מאליו, ואף להצדיק אותה.
120. הבג"ץ הנוכחי, אחרי שנים רבות של קבלת הדין, מסמן אולי את קץ עידן התמימות. דומה כי הנשים מבינות כי הצבא לא התקדם לשום מקום במונחי שוויון הזדמנויות. הצבא מתעלם מהחוק, מועדת שגב, מהצבאות הזרים, וטומן את ראשו במודל הנצל/הדר הישן. הוא מעדיף את האינטרסים של הרבנים, המפקדים המיושנים, והשלישים, על פני האינטרס הלאומי הגלום במדיניות שוויון ההזדמנויות. עברו כבר 25 שנה מאז הבטחת השוויון אליה התחייב הצבא אחרי בגץ אליס מילר.
121. במצב זה, ואם יוסיף הצבא להתבצר בעמדתו, ניתן לצפות כי תחול תפנית גדולה בנכונות של נשים להתגייס בגיוס חובה לצבא. ניתן לצפות כי נשים יאתגרו יותר ויותר את האפליה המוסדית של הצבא בדישה לשחרר אותן מן החובה במידה והצבא אינו מספק את הזכות. כך למשל יוכלו נשים לדרוש כי הצבא ישווה את זכותן לפטור מן השירות בגין 'אורח חיים שוויוני', באופן שווה לפטור המוקנה למועמדות לגיוס דתיות בשל 'אורח חיים דתי', ולפנות ולתרום את תרומתן הלאומית במסגרות אחרות - שוויוניות ומכבדות יותר.
122. קריסת שירות החובה לנשים תאיץ את קריסת שירות החובה עבור גברים, משגברים יגלו כיצד הנשים, הפטורות משירות חובה, ממנפות זאת לכניסה מהירה לשוק העבודה ולהשכלה ורוכשות יתרון על גברים. לכן, עתירה זו משרתת לא רק את עקרון השוויון אלא גם את עקרון שימורו של "צבא האזרחים" שתנאי לו הוא שירות חובה.



מרופ' יגיל לוי



ד"ר זאב לוי