

פרויקט צבא-חברה

נשים בצה"ל

הרצאת הרמטכ"ל, המופיעה בעמודים 34-42, הסתמכה בחלקה על ספרה של איריס ג'רבי, "המחיר הכפול – מעמד האישה ושרות הנשים בצה"ל", שהופיע בהוצאת רמות, 1996. הדבר לא צוין, משום שכרך זה מביא את הדברים כפי שנאמרו מפי הדוברים ביום העיון. משום כך, גם מאמר הפתיחה, המתבסס על דברי הדוברים, לא ציין את המקור. אנו מצטערים על ההשמטה, והיא תתוקן במהדורות הבאות.



המכון הישראלי לדמוקרטיה



צבא הגנה לישראל

# נשים בצה"ל

---

פרויקט צבא-חברה

The Army-Society Project of the IDF and the Israel Democracy Institute  
**Women in the Israel Defense Forces**

עורך הספרייה לדמוקרטיה: אורי דרומי

ISBN 965-7091-15-2

©

כל הזכויות שמורות  
למכון הישראלי לדמוקרטיה

עריכה לשונית: דפנה עמית  
עיצוב ועריכה גרפית: דינה שר-רהט  
נדפס בתשס"א בדפוס העיר העתיקה, ירושלים  
The Israel Democracy Institute  
Printed in Israel, 2001

## תוכן עניינים

7

תודות

### חלק ראשון: נשים בצה"ל, מאת ברוך נבו ויעל שור

|    |                                  |
|----|----------------------------------|
| 9  | נקודות ציון היסטוריות ותחיקתיות  |
| 14 | תופעות הקשורות לקידום נשים בצה"ל |
| 16 | נשים ומלחמה                      |
| 17 | התנועה הפמיניסטית                |
| 18 | ערך השוויון וערך השותפות         |
| 22 | המחירים                          |
| 26 | יישום – הלכה למעשה               |
| 27 | השוואה לנעשה בצבאות אחרים        |
| 28 | עמדת צה"ל: פנים לעתיד            |
| 30 | הערות                            |

### חלק שני: דברי יום עיון

|    |   |
|----|---|
| 33 | <b>שנערך במכון הישראלי לדמוקרטיה ב-21.11.00</b> |
| 33 | ד"ר אריק כרמון, נשיא המכון הישראלי לדמוקרטיה    |
| 34 | רב-אלוף שאול מופז, ראש המטה הכללי               |
| 42 | תת-אלוף סוזי יוגב, קצינת ח"ץ ראשית              |

|    |                                    |
|----|------------------------------------|
| 51 | דיון                               |
| 51 | ד"ר אריק כרמון                     |
| 52 | פרופ' עמיה ליבליך                  |
| 55 | פרופ' אייל בן-ארי                  |
| 56 | דברי המשתתפים                      |
| 81 | דיון מסכם                          |
| 81 | דליה דורנר, שופטת בית המשפט העליון |
| 89 | דברי המשתתפים                      |

## תודות

המכון הישראלי לדמוקרטיה מודה לרמטכ"ל ולכל קציני צה"ל אשר נרתמו להשתתף בפרוייקט צבא-חברה, מתוך הכרה בזיקה החיונית שבין שתי המערכות. העובדה שקצינים וקצינות מהדרגות הבכירות ביותר בצה"ל מפנים ימים שלמים לדון בכבוד ראש בסוגיות יסוד, ועוד בתקופה טעונה כל כך, היא תעודת כבוד לצה"ל.

תודות מיוחדות לאנשי מחלקת ההתנהגות של צה"ל (ממד"ה), על ההשקעה בחשיבה ובהכנות שהביאו להשקתו של פרויקט זה.

תודות גם לאנשי מרכז המידע של המכון הישראלי לדמוקרטיה, על שהכינו חומר רקע מאלף לדיונים.

לבסוף, תודה לכל האזרחים והקצינים אשר השתתפו בדיונים והקדישו מזמנם ומניסיונם במגמה לקדם את יחסי צבא-חברה בישראל.





## נשים בצה"ל

מאת פרופסור ברוך נבו ויעל שור\*<sup>1</sup>

מדינת ישראל היא המדינה היחידה בעולם, שבה חלה על נשים חובת שירות צבאי מכוח חוק שירות ביטחון. שלושים אחוזים מכלל סדר הכוחות הסדיר של צבא ההגנה לישראל הן נשים, במגוון רחב של תפקידים.<sup>2</sup> הכולטות של צה"ל בהווה התרבותית הישראלית, הופכת אותו לגורם רב עוצמה בעיצוב דפוסים, נורמות וערכים חברתיים וכלכליים. צה"ל משפיע באורח מעשי ביותר על מסלול חייו של הפרט בפרק זמן החורג בהרבה ממשך שירותו הקצוב.<sup>3</sup> קיימת זיקת גומלין בין צה"ל לבין החברה בישראל, שמשמעותה כי ההשפעה של מעמד ומצב הנשים המשרתות בצבא, חורגת לכל תחומי החיים מעבר למסגרת השירות, ולהפך – הלכי רוח חברתיים תרבותיים משפיעים בסופו של דבר על הצבא.

### נקודות ציון היסטוריות ותחיקתיות

עוד קודם לקום המדינה עמד שעור הנשים בארגונים לוחמים שונים על כ-20%: נשות הפלמ"ח שירתו בהתנדבות כמפקדות לוחמות, חבלניות, נהגות

\* ברוך נבו הוא פרופסור לפסיכולוגיה באוניברסיטת חיפה. במכון הישראלי לדמוקרטיה הוא מוביל את פרויקט צבא-חברה. יעל שור היא עוזרת מחקר במכון הישראלי לדמוקרטיה.

וכו'. הן עברו אימונים והכשרה דומים לשל הגברים ואף פוזרו במגוון רחב של יחידות. בתקופת מלחמת השחרור, פעילותן הצבאית הגיעה לשיא והן שירתו בתפקידי לוחמה ופיקוד תחת אש. יש לציין, עם זאת, כי למרות שהיו שותפות בקרבות, מעולם לא הייתה מדיניות רשמית של שיתופן בקרב. עם הקמת המדינה, החלה המחלוקת סביב גיוסן לצבא, כששתי שאלות עמדו על הפרק: האם נשים צריכות להתגייס לצבא, ואם כן באילו תפקידים עליהן לשרת? בסיכומו של דבר הוחלט על שירות חובה לנשים על-פי חוק והן הוגבלו לתפקידים מסוימים, אך התקנות הכירו בזכותן לשרת בכל תפקיד שתבחנה, על בסיס התנדבותי. התפקידים הפתוחים לנשים הוגדרו באמצעות רשימה ידועה.

במאי 1948 הוקם חיל הנשים (הח"ן), כחיל עצמאי. חוק שירות הביטחון התשי"ב-1950 הוא חוק המבטא את הגישה האמביוולנטית לשילוב נשים בצבא, כששלושת העקרונות שהנחו את קובעי המדיניות אז (בראשם בן-גוריון) היו: 1. האמהות גוברת על צרכי הביטחון והיא חיונית להישרדות האומה; 2. גיוס נשים מאפשר הפניית גברים מתפקידים עורפיים לשדה הקרב; ו-3. בעתות חירום תתכן בחינה מחודשת של תפקידי הנשים. נראה כי לא כל העקרונות האלה תקפים היום וקיימת מגמה של שינוי חלק מהם, ועל כך להלן.

חוק שירות הביטחון התשי"ב-1952, סיווג את המקצועות הסגורים לנשים בצה"ל לשלוש קטגוריות: ראשית – תפקידי לחימה (כשהנימוק המרכזי הוא מניעת נפילתן בשבי); שנית – מקצועות שתנאי השירות הסביבתיים בהם אינם מתאימים לחילות; ושלישית – מקצועות הדורשים כושר פיסי.

ההבדלים בין שרות חובה לגברים ולנשים שנקבעו בחוק אז (חלקם נשתמרו עד היום), תוחמו למספר נושאים:

■ משך השירות (כיום): שירות גברים – 36 חודשים, של הנשים – 21 חודשים (תקופת השירות עמדה בעבר על 24 חודשים, אולם לאורך כל התקופות היה שירות הנשים קצר יותר מזה של הגברים).

■ שרות המילואים: גברים – משרתים עד גילאי ה-40 ואף מעבר לכך, נשים – כרגע, עד גיל 24 (אלא אם ילדו או נישאו קודם לכן), אולם נושא זה נבדק בימים אלה ונראה כי בצה"ל מתגבשת החלטה להאריך את שירות המילואים

של נשים עד גיל 38.

- סיבות פטור משירות: בנוסף לסעיפי הפטור של הגברים, פטורות משירות נשים נשואות, אמהות, נשים בהריון ונשים הפטורות מטעמים דתיים.
- תפקידים במהלך השירות: גברים – מקצועות לחימה, נשים – מקצועות תומכי לחימה.

### שינויים בחוק

במשך השנים חלו שינויים רבים בחוק שירות הביטחון: במסגרת התיקון לחוק שבוצע ב-1987, הושמטה התייחסות לתפקידי נשים, ששמטה את העיגון החוקי לרשימת התפקידים המותרים לנשים. הוראות פיקוד עליון (הפ"ע 20701.0) קובעות, כי ככלל נשים אינן יכולות להשתבץ במקצועות הלחימה, אך הן רשאיות להתנדב אליהם אם תקבלנה את האישורים המתאימים.<sup>3</sup> לאור השמטת הבסיס החוקי לנושא מתוך חוק שירות הביטחון, נוצר מצב בו, בניגוד לסברה הרווחת, מדיניות צה"ל על-פי הפ"ע היא שמנעה שירות נשים במקצועות הלחימה ולא החוק עצמו.

נראה כי שילוב נשים במקצועות ההדרכה ביחידות השדה, וכן בג"ץ אליס מילר משנת 1993 היוו נקודות ציון, אשר סללו את הדרך לתיקון חוק שירות הביטחון.

### בג"ץ אליס מילר

אליס מילר, עתודאית בהנדסת אווירונאוטיקה ובעלת רשיון טייס אזרחי של דרום אפריקה, עשתה באמצע שנות ה-90 מעשה, שבאמצעותו היא הצביעה על הכיוונים והמגמות של בנות הנוער בגילה. היא הייתה בעצם הראשונה שהתשובה שקיבלה מצה"ל לגבי סיבת הסיור לקבלה לקורס טיס, לא סיפקה אותה. בעקבות הסיור הגישה מילר עתירה לבג"ץ, שביסודה השאלה: האם המדיניות של צה"ל לא לגייס חיילות למקצוע הטיס, דינה להיפסל מחמת היותה נגועה באפליה הפוגעת בזכות לשוויון בין המינים. בית המשפט החליט, כי יש להשתמש במודל ביניים אשר לוקח בחשבון את שונותן של

הנשים מבחינה מהותית, כאשר נקודת המוצא היא שהן זכאיות להשתתף בחיים הפוליטיים, בחיי החברה, בצבא ובכל התפקידים האפשריים. לכן קבע בג"צ כי יש צורך לתכנן את המערכת כך שתוכל לקלוט גם נשים שלהן צרכים מיוחדים, במגוון התפקידים הצבאיים<sup>4</sup> (באשר לאליס מילר, היא אכן זומנה למבדקי הטיס לאחר החלטת בג"ץ, אולם לא עברה אותם, דבר שמנע ממנה להתחיל את הקורס).

נראה, כי פנייתה לבג"ץ של אליס מילר הייתה מהלך שהפקיע מרשות הצבא סוגיה מהותית וערכית מאוד, והעביר אותה להכרעת בג"ץ.<sup>5</sup> בתיקון לחוק שירות הביטחון (ינואר 2000) נכתב:

"(א) לכל יוצא צבא אישה זכות שווה לזכותו של יוצא גבר, למלא תפקיד כלשהו בשרות הצבאי.

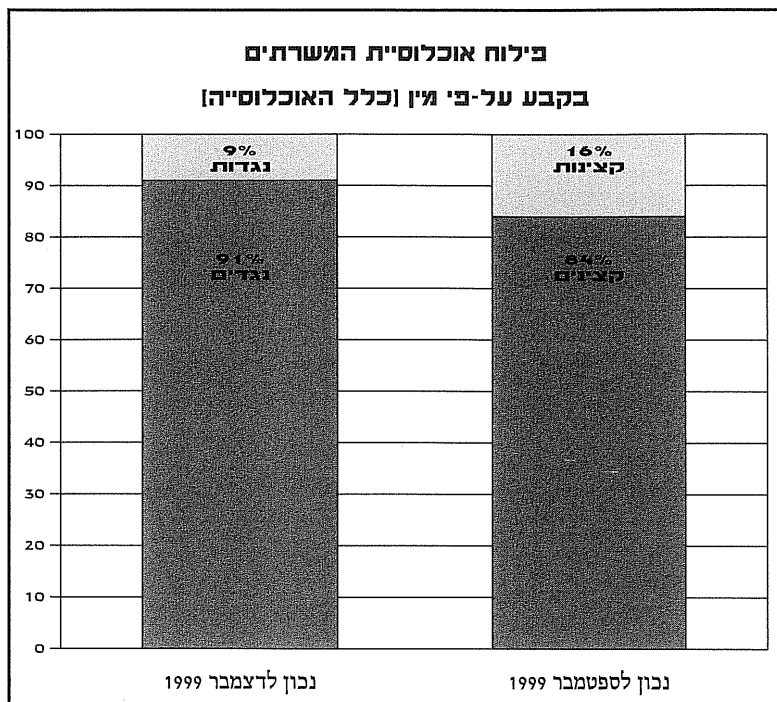
(ב) לא ייראו פגיעה בזכותה של יוצא צבא אישה למלא תפקיד כלשהו אם הדבר מתחייב ממהותו ומאופיו של התפקיד.

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

אף כי החוק עבר את אישור הכנסת הסופי רק בשנת 2000, צה"ל פעל ברוח החוק כבר בשנתיים-שלוש שקדמו לקבלתו, וכמעט כל התפקידים בצבא פתוחים היום להתנדבות נשים. בחיל האוויר למשל, משרתות כבר 3 נווטות ובסוף יוני סיימה רוני צוקרמן את קורס הטייס והפכה לטייסת הקרב הראשונה של צה"ל.

### נשים בצה"ל - תזונות ומצב עדכנית

- בצה"ל מהוות הנשים כ-33% מכלל משרתי החובה.
- כ-65% מכלל שנתון הנשים מתגייס לצה"ל.
- הסיבות לאי גיוס של נשים לצה"ל מתמקדות בפטור מטעמי דת, הורות או הריון ורף איכויות גיוס.
- הקצינות מהוות כ-24% מכלל הקצונה בצה"ל בשירות הסדיר וכ-16% בשירות הקבע (הנתח הגדול ביותר הוא בקצונה הזוטרה).



- בדרגות הבכירות, סא"ל ומעלה, מהוות הנשים בדרגת סא"ל - 8%, אל"ם - 3%, תא"ל - 1%. הירידה הולכת וגדלה ככל שעולים בסולם הדרגות, כפי שעולה מהטבלה הבאה:

**התפלגות קצינים בקבע בדרגות השונות על-פי מין**

| דרגה       | אחוז גברים | אחוז נשים |
|------------|------------|-----------|
| אל"ם ומעלה | 98%        | 2%        |
| סא"ל       | 92%        | 8%        |
| רס"ן       | 81%        | 19%       |
| סרן        | 82%        | 18%       |
| סגן        | 81%        | 19%       |
| סג"ם       | 83%        | 17%       |

(הנתונים נכונים ליום ה-28/8/00. כל שורה משלימה ל-100%)

### התפלגות נשים בצה"ל בחלוקה למערכים

| 2000 | 1990 |            |
|------|------|------------|
| 23   | 42   | מנהלה      |
| 1    | 1    | נהיגה      |
| 8    | 7    | קצינות*    |
| 13   | 13   | הכשרות     |
| 4    | 4    | התרעה      |
| 23   | 24   | יתר איכותי |
| 3    | 0.3  | מחשב       |
| 5    | 3    | לחימה      |
| 17   | 5    | חיל אויר   |
| 3    | 1    | חיל הים    |
| 100  | 100  | סה"כ       |

\* מכלל הנשים המשורות בצה"ל, לעומת 16% מהקצונה בקבע, ו-24% מכלל הקצינים, כולל חובה.

## תופעות הקשורות לקידום נשים בצה"ל

כיצד ניתן להסביר את תמונת המצב הזאת, ובמיוחד את האחוז הנמוך של ייצוג נשי ברמות הבכירות?

נראה, כי תופעות חברתיות הקשורות לקידום נשים בחברה בכלל, מועתקות גם לתוך הצבא. התופעה הראשונה היא הבידול התעסוקתי: גם בצבא, רוב המקצועות של נשים הם מקצועות "צבועים בוורוד": ההוראה, ההדרכה, הקישור הפקידות, וכן מקצועות פרה-רפואיים. מטרתו של צה"ל היא לחימה, אך מהסתכלות באחוז הנשים במקצועות הלחימה, נראה כי במשימה מרכזית זו, אין מוצאים כמעט נשים. לנשים לא הייתה אפשרות – אף על-פי שבשנתיים האחרונות חלו תמורות חשובות – להתפתח בציר המרכזי (לוחמים ביחידות השדה) – ולכן הן לא יכלו להביא את עצמן לידי ביטוי ולהגיע גם לעמדות מפתח בצבא.

התופעה השנייה נקראת תקרת הזכוכית: תופעה זו מציגה מצב, שבו

נשים יכולות להסתכל למעלה ולהתקדם, לכאורה, עד קצה הפירמידה, אבל באופן מעשי הן נתקלות בתקרה סמויה הרבה לפני הגיען לשם. קצינת ח"ן ראשית (קחנ"רית) מתארת את המצב בצה"ל כ"תקרת בטון", דהיינו מצב לפיו נשים מטפסות בארגון עד נקודה מסוימת שאינה בפסגה, ואינן מצליחות להעפיל מעלה. בצה"ל פסגה זו הנה דרגת תא"ל. בקפיצת המדרגה שבין רס"ן לסא"ל, רואים פער בשיבוץ קצינות בהשוואה לקצינים (כלומר – פחות קצינות מצליחות להתקדם במעבר בין דרגות אלה). הפער בולט במיוחד בדרגות אל"ם-תא"ל.

תופעה נוספת מכונה מעלית הזכוכית: מקצועות שהם מקצועות נשיים, המזוהים מסורתית ככאלה, אולם כשיש בהם גברים, הללו מצליחים לעלות מהר יותר "במעלית" הזאת ולהגיע לקצה הפירמידה. שתי דוגמאות הם חיל החינוך וחיל השלישות. חיל החינוך הוא חיל שמושחת על נשים – רובן נשים בתפקידי הוראה, אך כאשר בוחנים את הדרג המנהל, מסתבר כי מי שמנהל את המערך הזה הם גברים: אין ראש מחלקה (רמ"חית), אין קצינת חינוך ראשית. חיל השלישות אינו מושתת לחלוטין על נשים, אבל אחוז הנשים בו משמעותי מאוד ונראה כי שתי אל"מיות המשרתות בחיל זה, אינן מהוות ייצוג נשי הולם בשנות ה-2000, בארגון המבוסס בצורה כה משמעותית על אוכלוסייה של נשים.

נראה, כי ההשלכה של התופעות שתוארו לעיל היא רחבה יותר ממה שנדמה במבט ראשון: נושא הבידול התעסוקתי למשל, משפיע במידה רבה מאוד על סטטוס, ועל שכר נמוך. לכאורה, המשכורות בצבא הן משכורות זהות, אך אם לוקחים משכורת של גבר ומשווים למשכורת של אישה בתפקידי שדה שלא נפתחו לנשים, נמצא שהפערים גדולים מאוד. אם נסתכל על תקרת הזכוכית למשל, נראה שזו אינה סתם תקרת זכוכית. להמצאות בעמדות מפתח יש היבטים של מעגלי כוח והשפעה. אם נמצאים שם, אפשר להשפיע, אפשר ליצור, אפשר לעשות דברים ובוודאי בדרגות מסוימות. אם לא מגיעים לשם, אין אפשרות לעשות את הדברים האלה.

### קשר הגומלין עם המגזר האזרחי

נדמה, כי שלוש התופעות אינן ייחודיות לצה"ל. במגזר האזרחי ניתן למצוא למעשה אותן תופעות, וייתכן, שקיימת השפעת גומלין בין המגזרים. נמצא, כי הצבא מהווה הזדמנות חשובה לפיתוח הון חברתי – רישות חברתי החשוב לגישה למידע, לתמיכה, למקומות ולמשרות בחברה האזרחית. נשים וגברים כאחד משתמשים בקשרים הללו להשגת עבודה ויתרונות אחרים, אך נראה כי לגברים קשרים רבים ומועילים יותר: משך שירותם ארוך יותר, ויש להם הזדמנות לפגוש אנשים רבים ומגוונים יותר. המילואים מכנסים יחד אנשים מכל השכבות, אשר אחרת אפשר שלא היו פוגשים זה את זה. נמצא, כי קצינים בכירים פוגשים באליטות האזרחיות ומכינים את הקריירה השנייה שלהם בעודם משרתים בצבא. קיימים תחומי עיסוק (טיס, אבטחה וכו') שבהם ניסיון צבאי מסוג מסוים מהווה תנאי קבלה ומערכת התגמול בחברה האזרחית עדיין מבוססת על השירות הצבאי.<sup>8</sup> נראה כי גברים מרוויחים מן הקשר בינם לבין הילת השירות הקרבי ומן הנגישות לדרגים הבכירים ביותר, ואלה סגורים בפני נשים. אליטות צבאיות גולשות בקלות יחסית לתפקידים באליטות האזרחיות, שם הן תורמות לשעתוק אי השוויון בין המינים ולהנצחת התהליכים הממוגדרים בצבא.<sup>9</sup>

### נשים ומלחמה

במשך אלפי שנים, המושג "מלחמה" והמושג "גבריות" היו שלובים זה בזה. החל מימי הצייד הפרה – היסטורי, דרך לוחמי ספרטה, הלגיונות הרומיים, אבירי ימי הביניים, הפרשים של ג'ינג'וז חאן ועד לתחילת המאה ה-20, מלחמות תוכננו ובוצעו רק על-ידי גברים. הגברים נקראו לצאת "להגן על נשותיהם וילדיהם". הנשים, לעומתם, המתינו בחרדה לבעליהן ובניהן ודאגו לתינוקות ולילדים שנשארו בבית.

שתי מלחמות העולם אשר התחוללו במאה ה-20, מאופיינות על-ידי שינויים בתפיסות כלפי תפקידי נשים בעת מלחמה. נשים החלו למלא תפקידי עורף רבים: פקידות, צפניות, נהגות, פועלות ומנהלות בבתי חרושת



לתחמושת, אחיות בבתי חולים צבאיים וחברות פעילות בתאי מחתרת. בהדרגה נתווספו תפקידי חזית: נהגות אספקה, נהגות אמבולנסים, אחיות בבתי חולים שדה, לוחמות חזית (בעיקר בצבא הרוסי) ולוחמות גרילה. לגברים, עדיפות ברורה (ממוצעת) על נשים בכל הנוגע לכוח פיסי, מהירות ריצה, סיבולת לתנאים סביבתיים קיצוניים, ראייה מרחבית וכו'. יתרונות אלה, הם בעלי משקל בשדה הקרב הקלסי. לעומת זאת, ניתן לראות כנתון את השתנותו ההדרגתית של שדה הקרב, אשר החלה במאה ה-20 וללא ספק תתפתח ותלך במאה ה-21, קרי – עתירות טכנולוגית ועירובים בין חזית ועורף. השתנות זו, תבטל לפחות במידה מסוימת, את היתרונות הגבריים הנ"ל ותשפיע בכיוון של תזווה לשוויון בין המינים, בכל הנוגע ליכולות לחימה.

## התנועה הפמיניסטית

התנועה הפמיניסטית הנה תנועה הפועלת לשוויון פוליטי, חברתי וחינוכי לנשים בעולם. שורשיה בתנועות ההומניסטיות של המאה ה-18 ובמהפכה התעשייתית, כשתחילה התרכזו פעילותה במיוחד בארה"ב ובאנגליה.

באופן מסורתי נחשבו נשים כנחותות מגברים הן פיסיית והן אינטלקטואלית, והדבר בוטא בחוק ובתיאולוגיה. הן לא יכלו להיות בעלות קרקע, להשתתף בעסקים ובחינוך ילדיהן. בנוסף, נמנעו מהן הזכויות להצביע ולרכוש השכלה גבוהה עבור עצמן. זכויות אלה ניתנו להן בהדרגתיות, בתהליך איטי ולאחר מאבקים ממושכים שניהלו. הזכות להצביע למשל, הושגה בארה"ב רק בשנות ה-20 של המאה הקודמת, ומאו נחקקו גם חוקי הפליה מתקנת בענייני נשים. ב-1946 הקים האו"ם ועדה לבדיקת מעמד האישה שתפקידה להבטיח זכויות לנשים ברחבי העולם.

בשנות ה-60 ידעה התנועה התעוררות מחודשת והמשיכה לפעול בנושאים כמו הזכות להפיל, תמיכה באימהות עובדות, שוויון הזדמנויות בעבודה ובשכר, באפשרויות ההשכלה וכו'.

ב-150 השנים מאז הקמתה השיגה התנועה הישגים נכבדים: לא רק שנשים יכולות לבחור, הן גם יכולות להיבחר למשרות ציבוריות, לבתי

הנבחרים, ולכהן כשופטות. עולם העבודה נפתח לפניהן והן ממלאות תפקידים שונים ומגוונים (יותר ממיליון נשים עובדות בתפקידים אשר נחשבו "לא מסורתיים", עד לא מזמן). הישגים תעסוקתיים הושגו גם בצבאות השונים, כשב-1976 נפתחו בפני נשים אמריקאיות האקדמיות הצבאיות, מה שאפשר את שילובן בתפקידים צבאיים שונים, אשר הלכו והתרחבו עם חלוף השנים. שילוב נשים בצבא, הביא בשלב מאוחר יותר לקידומן ולטיפוסן בסולם הדרגות הצבאי.

## ערך השוויון וערך השותפות

שני ערכים בולטים במיוחד, כאשר באים לבחון את נושא שירות הנשים בצה"ל, ואת המהלכים שראוי כי ינחו את הצבא בנושא זה. הערך הראשון הוא ערך השוויוניות, והערך השני הוא ערך השותפות. ניתוח שני הערכים יוביל אל המסקנות שמהן גוזר צה"ל את פעולתו. כאשר לערך השוויוניות, המחקר הפסיכולוגי והסוציולוגי כיום מוכיח בצורה ברורה, שאין הבדל ביכולות של נשים ושל גברים בטווח המרבי של התפקודים. יש אולי הבדל מסוים בכוח פיסי, אבל אין הבדל ביכולות אינטלקטואליות וביכולות חברתיות מנהיגותיות. בנוסף נראה, כי בצורת הלחימה העתידית יעלה ערך הטכנולוגיה ותקטנה התביעות הפיסיות מלוחמים, דבר שמחזק אף יותר את התשתית לציפייה לשוויון.<sup>10</sup> אשר לערך השותפות, נשים משרתות בצה"ל על-פי חוק ועצם השותפות בנשיאה בנטל הביטחון הוא חלק מהתפיסה של הצבא כ"צבא העם" או "עם במדים". מאז קום המדינה (ואף קודם לכן) משרתות נשים בצה"ל וקורות שיתופן תוארו לעיל.

לכאורה קיים מתאם בין שני הערכים: מימוש ערך השותפות מקדם גם את מימוש ערך השוויון ולהפך. אבל, מימוש ערך השותפות, בתנאים שבהם שירות האישה קצר ושונה באופיו משירות הגבר, פוגע בעליל בערך השוויון, כשמדובר באישה. ניתן אפוא לתאר את המצב הנוכחי כשותפות חלקית ושוויוניות חלקית. בפסקאות הבאות נבחן כיצד ניתן לשפר "חלקיות" זו. ראשית, בבואנו לדון בשירותן של הנשים בצה"ל איננו יכולים להתעלם

ממטרתו של הארגון. צה"ל הוא ארגון לוחם, וככזה עליו להעניק למדינת ישראל ולתושביה ביטחון לנצח במלחמה. כדי להשיג את מטרתיו עליו למצות עד תום את המשאבים העומדים לרשותו, בעיקר את המשאב האנושי, שהרי לא אחת נאמר על צה"ל שעיקר עוצמתו היא באיכות כוח האדם שלו, ויש לבחון אותו לפי אמות מידה של יעילות ארגונית. כיוון שהחברה מעמידה לרשותו את משאב כוח האדם (גברים ונשים כאחד), עליו לכלכל את צעדיו על-פי שיקולי יעילות ומיצוי כוח אדם, כדי להשיג את מטרת הגג של הארגון.

מאידך, כפי שתואר לעיל, אי השוויון בין המינים בצה"ל הוא נתון בסיסי ויש מקום לשנותו. מעמדן של הנשים במסגרת הצבאית מושפע מנורמות המקובלות בחברה האזרחית והוא משקף במידה רבה את מעמדן בכלל. שינוי בערך השוויוניות בצה"ל ומימוש אמיתי ומלא של ערך זה, יועיל לצה"ל ולמעמדן ולתרומתן של הנשים לצבא ובוודאי לחברה בישראל.

מתוך הדברים הללו, הגיעו קברניטי צה"ל למסקנה זהירה אך מתבקשת, כי מנקודת ראות היסטורית, ערך השותפות של נשים בצה"ל גבר עד כה על ערך השוויוניות.<sup>11</sup>

### **שאלות העולות לגבי ערכי השותפות והשוויוניות**

שאלות רבות עולות לגבי נושא זה: האם נשים יכולות להיות שוות ושותפות אם הן אינן נוטלות חלק מרכזי בתהליך קבלת ההחלטות בצבא? כך למשל, אין אישה בצה"ל בעלת דרגה גבוהה דיה כדי להשתתף דרך קבע בישיבות המטכ"ל. סגירת תפקידים בכירים בפני נשים, מונעת מהן גם נטילת חלק בקביעת המדיניות הממסדת את מעמדן בצבא. שאלה אחרת נוגעת לליבה הקרבית של צה"ל. ליבה זו מחוברת במפורש למסלולים הנוגעים בערוץ המפרץ של הגנה ולחימה. האם ניתן לאפשר לאנשים שלא צמחו מתוך הערוץ הלוחם לבצע תפקידי ניהול מסוימים? ייתכן כי לא מדובר בניהול העניין מבחינה קוגניטיבית, אלא מתוך הבנה אחרת, של חוויה אישית.<sup>12</sup> נקודת מחשבה נוספת היא האם קיים הבדל בין מעמד הנשים במה שנקרא "צבא שלום" לבין מעמד נשים בצבא לוחם. ייתכן כי אם הצבא היה צבא שלום,

צבא מקצועי המתחזק את המצב הקיים, כי אז כל הדרכים בו היו פתוחות לנשים.<sup>13</sup> האם במצב שבו הלחימה קרובה לבית, כשההפרדה בין חוץ לפנים, בין גבולות שלום לגבולות מלחמה מתערערת ומתעמעמת, הגיע הזמן לדבר על דמות לוחם אחרת, ולאמץ הסתכלות שתאפשר לנשים לנצל את היכולת שלהן ולהשתלב בלחימה?<sup>14</sup> בנוסף, היא זה מן הראוי בצבא המושתת על כוחות מילואים, לבדוק מהו מקומן של הנשים גם בשירות המילואים. זאת, בהינתן שרוצים לטפל בסטטוס שלהן בכלל, ולא רק באותם חודשי שירות סדיר.<sup>15</sup>

### **אם כן - מה על צה"ל לעשות? מה הוא עושה? ומה ייעשה בעתיד?**

ראשית, המסקנה המתבקשת מהאמור לעיל היא, שיש ליצור סימטריה כלשהי, לחזק את ערך השוויוניות ולתת לו ביטוי מעשי בלי לפגוע בערך השותפות. שוויון ההזדמנויות ההדרגתי יגביר גם את ערך השותפות וההזדהות עם הארגון, ויוביל למיצוי טוב יותר של כוח האדם הניתן לצה"ל וכך ישפיע על מעמדן של הנשים בחברה הישראלית. על מנת להשיג מטרה זו, ניתן להציע מספר נתיבים: יש לפתוח לפני נשים קטגוריות של תפקידים רבים, שהיו סגורים עד כה בפניהן. ניתן לאמר, כי על ציר השנים הצבא דבק בהשקפה אנכרוניסטית, לפיה מי שאינו זוחל מתחת לגדר התיל ולא מסתער על יעד מבוצר, אינו יכול להיות מפקד/מפקדת מוצלח/מוצלחת. השקפה זו חסמה את קידומן של נשים מוכשרות, משום שהן לא נטלו חלק בקביעת סדרי העדיפויות בתוך הארגון עצמו. צעד נוסף יהיה להפסיק לכלול ניסיון קרבי ברשימת הדרישות לתפקידים בכירים שאינם מחייבים ניסיון כזה. לאורך השנים, בעת שיבוץ אנשים לתפקידים בכירים מאוד לצבא, לא שוקלל מרכיב האיכות על-פי המשקל הראוי לו. השיבוץ נעשה על-פי מסלול התפקידים ומידת הניסיון הקרבי, ולא בהכרח על-פי בעלי האיכות המתאימה לתפקיד. לניסיון הקרבי יש ערך רב מאוד, אך יש תפקידים רבים ברמות הבכירות בצה"ל, שההצלחה בהם אינה מחייבת ניסיון קרבי מובהק. היא כן מחייבת להשתייך לארגון, להכיר אותו וכו'. באשר לתפקידים המחייבים ניסיון קרבי,

הכיוונים שמנחים את צה"ל כעת, יביאו את הנשים בצה"ל להיות שותפות, כבר בשלבי הקצונה הראשונים, גם במערכים הקרביים עצמם וכך יצומצם הפער הזה לקידום בתפקידים הבכירים.

### ערך השוויון

נדמה, כי צה"ל מאמין היום, שנכון יהיה לחזק את המגמה של הרחבת מעגל השוויוניות והשותפות ולהביא לכך שערך השוויוניות יעניק מגוון גדול יותר של תפקידים והזדמנויות לנשים בצבא. הצעדים שיוצגו להלן, כבר טופלו באכ"א, במפקדת קצינת חן ראשית, במטה הכללי באגף התכנון ועוד.

■ ראשית, מיון המועמדות לשירות בטחון, ייעשה לפני הגיוס כמקובל לגבי הגברים, כך שמועמדות לשירות ביטחון (מלש"ביות) תדענה ביום הגיוס לאן הן משובצות.

■ שנית, יורחב מגוון התפקידים של נשים בצה"ל.

■ שלישית, נשים יוכשרו לתפקידים מקצועיים, טכניים וטכנולוגיים, קרי יוקטן פלח הנשים העוסקות בתפקידי מנהלה בלבד, ויורחבו הפלחים שהוזכרו.

■ נושא נוסף הוא שירות נשים ביחידות קרביות בהתנדבות. כבר היום יש ניצנים ראשונים בכל הזרועות וכבר מדברים על יחידות מעורבות של נשים וגברים, יחידות קרביות בהתנדבות לצורכי הביטחון השוטף של ישראל, בתוכה ולאורך גבולותיה. כיום פתוחים בפני נשים בעיקר תפקידי הלחימה הבאים: צוות אוויר, חובלות, לוחמות בני"מ, במשמר הגבול ובמשטרה הצבאית. חיילות משובצות גם כתצפיתניות מודיעין לאורך גבול הצפון והגבול עם ירדן ובאחרונה כמדריכות צניחה. נראה כי צה"ל עורך הכנות, הנמצאות בשלב מתקדם, לקראת שילובן של נשים כלוחמות ביחידת החילוץ של חיל האוויר, במחלקות סיור לאורך הגבולות עם מצריים וירדן ובפלוגות אב"כ של חיל ההנדסה. בעתיד יוצבו חיילות גם במסלולי פיקוד בתותחנים ובשריון כמפקדות (טנקים וצוותי תותחנים) בבסיסי ההדרכה החיליים. שורת תפקידים עדיין סגורה בפני נשים בצבא (אם כי יש להניח שחלקה ייפתח בהדרגה): לוחמות בחטיבות החי"ר

והשריון, בסיירות החטיבתיות (צנחנים גולני וכו'), בסיירת מטכ"ל ובשלדג.<sup>16</sup>

### ערך השותפות

ואשר לסוגיית השותפות, ננקטו הצעדים הבאים:

- צה"ל קיבל החלטה להאריך את שירות הנשים ל-24 חודשים ולקצר את שירות הגברים ל-32 חודשים החל מאוגוסט 2001, וכך ליצור מאזן כלשהו של שוויוניות, ובה בעת גם לקדם את ערך השותפות במניין חודשי השירות של הנשים בצה"ל.
  - כן ייעשה מאמץ לשבץ קצינות צעירות ביחידות שדה וביחידות קרביות בתפקידי מטה, הדרכה ותומכי לחימה. בסופו של דבר, אם אותן קצינות ימשיכו בשירות הקבע, נראה על ציר השנים יותר ויותר קצינות המשרתות ביחידות שדה. כך, הממד הזה של שהות ביחידה קרבית/שדה, יהיה גם מנת חלקן של הקצינות בצה"ל.
  - בנוסף, קידומן של נשים בתפקידים הבכירים בצה"ל, ישען יותר על קריטריון של איכות והתאמה מקצועית ופחות על קריטריונים של מסלול שירות.
  - נבדקת האפשרות העתידית של הפיכת תפקיד קחנ"רית ליועצת לענייני נשים לרמטכ"ל, אשר תצורף למטה הכללי, כדי שגם לנשים בצה"ל יהיה ייצוג במטה הכללי.
- יש לקוות כי להישגים שהושגו עד היום, יתוסף גם קידום מעמדם של הנשים בצה"ל תוך מימוש הערך של שוויון הזדמנויות אמיתי ושותפות במסגרת התוכנית של צה"ל 2000.

### המחירים

נראה כי אם בסופו של דבר החיילת של שנות ה-2000 תרצה לאכול את העוגה, לשמור על שלמותה וגם לרזות, זה לא יעבוד. יש לכך מחיר. יש מחיר

לרצון לזכות בשוויון הזדמנויות, יש מחיר גם לזכות הבחירה הניתנת לה – השוואת זכויות חייבת לבוא בכפיפה אחת עם השוואת חובות. מאחר שהיא מתנדבת למקצועות מסוימים על-פי חוק, היא עליה לשרת שירות כאורך השירות של הבנים. היא תצטרך לשרת במילואים על בסיס העיקרון של תמורה נאותה להשקעת ההכשרה, ויש כמובן דרישות אחרות שנגזרות מהדברים האלה.<sup>17</sup> נראה, כי קיים עדיין פער בין ההרשאה לנשים להתנדב לבין הטלת חובת שירות על גברים: מי שרוצה להתנדב יבורך, אבל כלפי גברים קיימת תביעה. זהו מעין שירות דה לוקס לנשים, היוצר בכל זאת פער בין שתי האוכלוסיות הללו.<sup>18</sup>

### פגיעה בזהות הייחודית

ייתכן, כי כל עוד ישנה בצבא קצינת ח"ן ראשית, וקיים חיל נשים, אי אפשר לדבר על שוויון. מבנה מעין זה לא קיים באזרחות לפני השירות, וגם לא אחריו. כבר לקראת סוף שנות התשעים התגבשה מדיניות של הגבלת התערבות חיל הנשים ל"עניינים רלוונטיים להבדלים שבין נשים לגברים" (כגון רפואת נשים, טיפול בהטרדות מיניות, אפלייה על רקע מין וכו'). מאז, הועברו תחומי אחריות כגון שיפוט, שיבוץ תורנויות וכו' מקצינת הח"ן אל המפקד הישיר ולאחרונה אישר הרמטכ"ל באופן סופי את התוכנית לביטול חיל הנשים. השינוי במדיניות משקף התגבשות של גישה חדשה בצה"ל, שמטרתה לטשטש את המגדר בשירות החיילת, במיוחד כשהוא מגביל את סיכוייה לקידום.<sup>19</sup>

גם כאשר מדברים על שוויון ושילוב מלאים בצה"ל, יש לקחת בחשבון כי משהו עלול ללכת לאיבוד בדרך. נשים תובעות במשך שנים ארוכות, בהווה הפוליטית והחברתית, את הזכות לקול ייחודי נשי, דווקא מתוקף היותן מנותקות במידת מה מכור ההיתוך ומן המערכות המצמיחות את השיח הגברי הישראלי. יש להיות ערים לאפשרות של אובדן אותו קול נשי בים ההישגים הגדול. ייתכן שיש נשים שלא היו רוצות שהקול הזה ילך לאיבוד בגלל שילוב יתר. יש לבדוק כיצד משיגים את האחד מבלי לאבד את השני.<sup>20</sup> דוגמא לבעייתיות זו ניתן לראות במעקב שנערך אחר תפקודן של מ"כיות טירונים

ומש"קיות בתפקידי הדרכה ביחידות גבריות, המבליט את הלחצים שנשים חוות בעת מילוי תפקידי גברים ואת תגובותיהן ללחצים אלה. ראשית נמצא, כי החיילות בתפקיד חשו שהן במבחן מתמיד, המחייב אותן להוכיח שהן ראויות להיות בתפקיד. שנית, הן אימצו דפוסי התנהגות גבריים: חיקו את התרבות המילולית, את נימת הקול, את הסלנג ואת ההליכה וההתנהגות של מפקדים גברים. לבסוף, המפקדות נטו לדבוק בקשיחות בכללים התומכים בסמכותן. נראה כי המ"כיות נמצאו במלכוד מגדרי מסוים. בהיותן יוצאות דופן מבחינת השתייכותן המינית, הן נתונות תחת לחץ להוכיח שהן ראויות להצטרף לגברים, שהן טובות לא פחות מגברים במה שהם עושים. בה בעת מצפים מהן להישאר "נשים אמיתיות" ולא להדמות לגברים. המתח שבין שתי הדרישות הקשה על הנשים לאמץ "אסטרטגיה מנצחת" עקבית.<sup>21</sup>

### המחיר הפיסי

נדמה, כי לא מדובר רק במחיר אובדן הזהות הייחודית. ממחקרים עולה, כי בשל התחרותיות, ובגלל הרצון שלהן להשיג ולהוכיח, נשים מוכנות לשלם מחיר של בעיות גופניות רפואיות חמורות ובלתי הפיכות.<sup>22</sup> מסקירה נרחבת שהכינו קבוצה של רופאים ופיסיולוגים על ההבדלים הפיסיולוגיים בין נשים וגברים בעשור השלישי לחייהם עלה, כי אימון גופני נכון עשוי אומנם לשפר את יכולתן הגופנית של נשים, אך לא לבטל את הפערים הגופניים בין המינים.<sup>23</sup> על-פי הניסיון, בעיקר בצבא ארה"ב, ניתן לשלב נשים בפעילויות צבאיות המצריכות ביצוע מאמץ גופני, אך הדבר כרוך בשינוי נורמות, ובדרך כלל אינו יכול להתבצע בסטנדרט אחיד לשני המינים (סרגל מאמצים שונה).

### סוגיית ההטרדה המינית

יש לתת את הדעת גם לנושא של הטרדה מינית (צד לא פורמלי של דיכוי נשים). שאלת ההטרדה המינית בצבא היא חלק מההוויה הממקמת את הנשים. ראוי, שבנוסף לעיסוק בשוויון תודגש גם החירות מהטרדה. החיבור בין חירות והטרדה מהותי מאוד ליכולת הבחירה של האישה בתוך הצבא,



ליכולת שלה לקבוע את גורלה, מסלולה, מקצועה.<sup>24</sup>

### השפעות חברתיות אפשריות

למערכת הצבאית יש גם השפעות שליליות על החיילים שעוברים דרכה. כשבוחנים את השתתפותן של נשים בצבא, כדאי לבדוק גם את הזווית הזו. האם אנחנו מוכנים לשלם את המחיר, כך שגם הנשים, שישתתפו בצורה שוויונית לחלוטין במערכת הצבאית, ייחשפו להשפעות הללו כפי שקורה לגברים?<sup>25</sup> איך ישפיע תהליך פתיחת המקצועות או חשיפת נשים לחינוך מיליטריסטי יותר; האם החברה הישראלית המיליטריסטית גם כך, לא תיעשה מיליטריסטית עוד יותר אם אוכלוסיית הנשים העוסקות במקצועות הצבאיים תגדל בהרבה? ייתכן, ששילוב ופתיחת מקצועות לנשים יגדילו את הפער בחברה הישראלית. שכן, פריצת הדרך שייכת לשכבה דיקקה של נשים בחברה, ומשאירה מאחור אוכלוסייה גדולה מאוד של נשים בשכבות הנמוכות, שעבורן להיות טייסת זוהי אופציה תיאורטית. בצבא הן תמשכנה להיות מה שהיו קודם. דבר זה ישפיע על השכבות הנמוכות, ועל הנשים שבאות מהן. נשים מעטות בלבד תפננה למקצועות צבאיים ותתקדמנה וייתכן שהפערים בין נשים בשכבות הסוציו-אקונומיות הגבוהות לבין נשים בשכבות הנמוכות יגדלו.<sup>26</sup>

### השפעות בתוך הצבא

מהכיוון השני, יש לברר האם הכנסת נשים ליחידות לחמום, תיצור עימות בין הצרכים של חיילים דתיים לבין שירות של בנות בפלוגות מעורבות, שכן הדבר יפעל כנגד הרצון של הצבא לגייס יותר ויותר חיילים מהמגזר הדתי. מגזר זה, לא יוכל להתגייס ליחידות שבהן הוא יידרש להפר כללי הלכה, בגלל הימצאותם של גברים ונשים יחד. בני ישיבות הסדר, חובשי כיפות סרוגות ובני המכינות הקדם צבאיות לא יוכלו לשרת בצוות טנק שיש בו אישה, וגם שיקול זה יש לקחת בחשבון.<sup>27</sup>

## יישום – הלכה למעשה

דומה, כי קיימת נכונות, הן בצה"ל והן בחברה הישראלית "לשלם את המחיר" של שילוב הנשים בצבא, תוך קידום ערכי השותפות והשוויון. יחד עם זאת, יש לשקול כיצד בדיוק ניתן לעשות זאת בפועל. הדברים עשויים להשתנות מחיל לחיל ומיחידה ליחידה. היישום בעייתי פחות כאשר מדובר על שוויון ביחידות שהן לא יחידות לוחמות. אשר ליחידות לוחמות, אפשר לבצע ניסוי ולבחון את התוצאות. בג"צ אליס מילר לא קבע באופן מוחלט את הכלל של שוויון לנשים ביחידות הלוחמות, אלא הסתפק בקביעה, כי על הצבא לפתוח ב"ניסוי" בנושא זה.

ייתכן כי ביישום העקרונות יש לתת דגש לביטוי/ייצוג הולם לנשים ביחידות צה"ל השונות. השאלה היא מהו אותו ייצוג הולם? האם ייצוג הולם יבחן מספרית, האם הוא ביטוי גמיש התלוי בנסיבות, תלוי ביחידות אולי באופי השירות? נראה, שיהיה צורך להתאימו לכל יחידה בפני עצמה. ייתכן גם כי חלוף הזמן תוך יישום הטמעת ערך השוויוניות הוא כשלעצמו יביא לפתרון של חלק מן הקשיים שתוארו.<sup>28</sup>

מה באשר להעדפה מתקנת? יכול להיות שפירושה של העדפה מתקנת במקרה זה הוא שילוב אישה בכל פורום של קבלת החלטות. הן ידוע שבכל מקום "חבר מביא חבר", מדוע שחברה לא תביא חברה, ומצבת הכוחות תהיה מגוונת יותר.<sup>29</sup> ייתכן כי הרעיון של ערך השוויון הוא לנהוג באופן שווה באנשים שונים, לכבד את השונות שלהם ולתת להם להשמיע את הקול השונה. לא מדובר ביצירת אדם הומוגני (מימוש נשיות תוך אימוץ הדגם הגברי), אלא פתיחה רחבה של תחומים רבים יותר לנשים.

יש לשים את הדגש על שירות בעל ערך – בעל ערך לנשים, וגם לצבא. הדגש יהיה על מציאת תפקידים משמעותיים יותר כדי שהן תרגשנה שהן אכן תורמות לצה"ל ושירותן אינו בזבוז.<sup>30</sup> נראה כי עמדת הצבא היום היא, שאין מקום לשוויון אוטומטי בין נשים לגברים ולעומת זאת, יש לטפח בראש ובראשונה את שוויון ההזדמנויות.

## השוואה לנעשה בצבאות אחרים

מסוף שנות ה-70, צבאות שונים ברחבי העולם (בעיקר מערביים) אפשרו כניסה וולונטרית של נשים לשירות. שלא כבעבר, הדבר לא נבע מאילוץ מלחמה, אלא מצורך הולך וגדל בכוח אדם איכותי ומיומן שידע להשתמש ולתפעל מכשירים מפותחים טכנולוגית.

מתוך דו"חות שונים עולה, כי צבאות ברחבי העולם היום, מתמודדים עם שאלות ובעיות דומות באשר לאופן השילוב של נשים בהם. ברובם קיים ייצוג חסר של נשים בתפקידים רבים. כמות גדולה של נשים ממשיכות לשרת במקצועות "הצבועים בוורוד": רפואיים, פקידותיים, כוח אדם, ולוגיסטיקה והגידול בייצוגן בא לידי ביטוי במיוחד במקצועות המסורתיים ופחות בתפקידים אחרים. בדומה למצב בצה"ל, הייצוג של נשים בדרגות הגבוהות נמוך בכל הצבאות: בצבא ארה"ב ישנן תשע נשים גנרליות לעומת מאה ארבעים ותשעה גנרלים גברים.

נראה, כי ברוב הצבאות ישנם עדיין תפקידים הסגורים בפני נשים (ראו טבלת נתונים אודות נשים בצבאות מדינות נאט"ו), וקיימת הדילמה של בניית יחידות הומוגניות, או הטרוגניות או שילוב ביניהן. בצבא הצרפתי עלתה למשל בשנים האחרונות השאלה האם להכניס נשים למחלקות של גברים ואם כן כמה? מחקרים מצאו כי המתח הנוצר ביחידות אלה פוגע לעיתים באיכותן.<sup>51</sup> נראה כי פתרון הולם הוא הקמת מחלקות נפרדות במסגרת פלוגתית, בגלל סיבות הכרוכות ברמה האישית של החיילת וגם ברמה של התפקיד.

מלחמת המפרץ היוותה נקודת תפנית בתפיסת הצבא האמריקאי לגבי נשים. 41,000 נשים השתתפו במלחמה, וכתוצאה מכך יותר מקצועות נפתחו בפניהן. יש היום נשים המשרתות כטייסות מסוקי תקיפה ובסוללות טילי פטריוט. עם זאת אין כיום בצבא האמריקאי דגם של יחידת נשים לוחמת, ובנוסף הוחלט שלא להחזיק נשים בקו הראשון כלחמות (ביחידות כמו ה-Navy Seals). יחידות שונות כדוגמת הצוללות סגורות בשל הכרח לסיודר תנאי מגורים משותפים. קיימות יחידות הסגורות בפני נשים למרות שהן עשויות לכלול תפקידים הפתוחים להן. לדוגמא, תוכנית הגרעין של חיל הים

סגורה לנשים בגלל שנשים אינן יכולות לשרת בצוללות. יש הטוענים כי מחסום נוסף העומד בפני חיילות אמריקאיות הוא מערכת המיון הצבאית, ה-ASVAB (Armed Services Vocational Aptitude Battery), הכוללת חלקים שלמים המבוססים על ידע בנושאים שנשים לא נחשפות להם בשירותן, או בנעוריהן.

### נתונים אודות נשים בצבאות מדינות נאט"ו:<sup>33</sup>

| Country        | Female Representation (percentage) | Employment Areas/Restrictions   |
|----------------|------------------------------------|---|
| Belgium        | 7.2%                               | No restrictions   |
| Canada         | 10.8%                              | Restricted from submarine service   |
| Denmark        | 5.1%                               | No restrictions   |
| France         | 7.5%                               | Navy: restricted from submarine service, carrier pilots and marine commando. Army: limited to 3.5% of combat arms. Air: restricted from commando roles  |
| Germany        |                                    | Limited to medical service and bands due to constitutional restriction on women bearing arms.   |
| Greece         | 3.8%                               | Navy: finance only. Army: restricted from line positions. Air: Engineering only.  |
| Netherlands    | 7.2%                               | Restricted from some combat areas and submarines.   |
| Norway         | 5.1%                               | No Restrictions   |
| Spain          | 2.3%                               | Corps/assignments open. Restricted from tactical and operational roles in Legion, special ops, paratroops, submarines, and some small ships.  |
| Turkey         |                                    | Officers only. No female NCMs. Navy: Restricted from submarines. Army: Restricted from infantry and armoured. Air: Open.  |
| United Kingdom | 7%                                 | Navy: 76% of positions open. (restricted from marines and submarines). Army: 70% positions open (restricted from infantry, armoured and some artillery and engineer positions). Air: all occupation open except RAF regiment.             |
| U.S.A.         | 14.4%                              | More than 90% of total positions open. Navy: 96% of positions open but restricted from submarines, SEALs, and some small vessels. Army: 90% of positions open, restricted from direct ground combat positions. Air: 99.7% positions open. |

נושא ההטרדה המינית וענישתה הוא נושא נוסף שהצבאות בעולם עוסקים בו. בצבא האמריקאי המצב טוב יותר מאשר בחברה האמריקאית, כי ניתן לאכוף בו את החקיקה ביתר יעילות. ממצאי מחקרי הצבאות השונים מראים, כי ברגע שתפקיד חדש נפתח לנשים, הן לא קופצות עליו מיד וממהרות למלאו. לרב הנשים המגויסות עדיין אין כוונה ורצון להתקרב ל"אזור סכנה". בנוסף, כניסתן לתפקיד בדרך כלל לוותה בהעלאת הסטנדרטים שלו. עוד נמצא, כי רב הנשים נמשכות לקריירה צבאית בשל המסגרת והחוויה הייחודית שהיא מעניקה.<sup>32</sup>

## עמדת צה"ל – פנים לעתיד

ככלל, הצבא צועד לקראת פתיחה עתידית של רוב התפקידים. לנשים בתפקידי לוחמות צריך למצוא נתיב מעשי, ועם זאת יצירתי לשילובן. העשייה בפרטים תוך הסתכלות קדימה, עשייה שפותחת אפשרויות ויוצרת שוויון הזדמנויות בכל התחומים האפשריים, היא הדבר הנכון. צריך לבצע בהדרגה ולא ללכת מיד לקיצוניות של אישה רמטכ"לית. המדיניות של קידום נשים מתחילה בכך שהיום יש שלישות גדודיות, קצינות חימוש, מודיעין ותחזוקה. הן משרתות ברמה החטיבתית וברמה האוגדתית וישנן כבר אלופות משנה, כשהכל מתפתח מלמטה. קיים תהליך חיובי והוא מתקדם בכיוון של שוויון הזדמנויות. הפתרון הוא בגישה פרגמטית, ולא בהליכה אל הקצוות.<sup>34</sup> נראה כי אישה לא חייבת להיות מפקדת הטייסת, אבל אם ביום מן הימים היא תגיע לתפקיד זה הודות לכישוריה, מה טוב: יש לאפשר לה להגיע לזה בלי הוראות בג"ץ.

לסיכום, צה"ל נקרא צבא העם, ולא במקרה. מעבר לאחריות הארגונית שלו להעניק בטחון ולנצח במלחמה, מוטלת עליו גם החובה לחנך בתחומים הערכיים, משום שהוא מחנך חיילים וחיילות. לחינוך זה, השפעה גם מעבר לתקופת השירות שלהם בצה"ל ולפיכך ראוי שהנושא הערכי של שוויון הזדמנויות ומניעת אפליה יהיה מטופל במסגרת הצבא, כי לצה"ל תפקיד של מעצב חברתי באתוס הלאומי של מדינת ישראל. מתוך הדברים עולה אם כן,

כי "הקשר בין תרומה לביטחון לבין שירות משמעותי, צריך להנחות את מיצוי המשאב של נשים בצבא, תוך יישום הערך של שוויוניות על בסיס איכות."<sup>35</sup>

## הערות

1. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 42-49 להלן.
2. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 35 להלן.
3. החלטת מקחנ"ר וראש אב"א.
4. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 40-51 להלן.
5. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 42-49 להלן.
6. תת פרק "נקודות ציון היסטוריות" מבוסס בעיקר על פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 34-49 להלן וכן על חומר מתוך החוברת המלווה של יום העיון עמ' 42-40.
7. תת הפרק "תופעות הקשורות לקידום נשים בצה"ל" מבוסס בעיקר על פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 42-49 להלן.
8. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 59-60 להלן.
9. מקטע "קשר הגומלין עם המגזר האזרחי" מבוסס על חומר מתוך החוברת המלווה של יום העיון עמ' 33-32.
10. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 52-55 להלן.
11. תת פרק "ערך השותפות וערך השוויון" מבוסס בעיקר על פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 42-49 להלן.
12. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 97-101 להלן.
13. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 52-55 להלן.
14. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 93-95 להלן.
15. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 56 להלן.
16. מתוך החוברת המלווה של יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 60-59.
17. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 42-49 להלן.
18. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 56 להלן.
19. מבוסס על חומר מתוך החוברת המלווה של יום העיון "נשים בצה"ל" עמ'

- 22-23.
20. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 59, 72-73 להלן.
21. מבוסס על חומר מתוך החוברת המלווה של יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 28-30.
22. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 60-63 להלן.
23. מבוסס על חומר מתוך החוברת המלווה של יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 55.
24. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 54, 61-62, 107, להלן.
25. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 75-76 ו-94-96 להלן.
26. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 60-63 להלן.
27. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 55-56, 65-67, 89-91 להלן.
28. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 70-72, 81-89 להלן.
29. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 70, 103 להלן.
30. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 65-67, 106-107 להלן.
31. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 65-67 להלן.
32. תת פרק "השוואה לצבאות אחרים", מבוסס בעיקר על חומר מתוך החוברת המלווה את יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 104-62 וכן על פרוטוקול יום העיון עמ' 76-79 להלן.
33. מבוסס על חומר מתוך החוברת המלווה של יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 78.
34. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 111-113 להלן.
35. על-פי פרוטוקול יום העיון "נשים בצה"ל" עמ' 115 להלן.





## דברי יום עיון

המפגש הראשון של פרוייקט חברה-צבא שנערך במכון הישראלי לדמוקרטיה, ב-21 בנובמבר, 2000.

■ ד"ר אריק כרמון, נשיא המכון הישראלי לדמוקרטיה: ברוכים הבאים. אני רוצה לברך את הפורום צבא-חברה בפתח המפגש הראשון שלו. אומרים שכשהתותחים רועמים, המוזות שותקות. אני חושב שהמפגש היום הוא בעל משמעות מעל ומעבר לנושא שאנחנו דנים בו. על רקע המציאות, די מדהים להיווכח שהכנס הזה יוצא לדרכו. בשם המכון הישראלי לדמוקרטיה אני רוצה לברך את הרמטכ"ל, את סגנו, את מפקדי הצבא, את חברי הפורום מהאגף האזרחי ואת החברים שלי למכון.

לפני שנתחיל, אגיד כמה מילים ואז יישא הרמטכ"ל את דברי הפתיחה. אני מבקש לחלוק עם היושבים כאן את ההתרשמות שלנו מן המחויבות העמוקה של הרמטכ"ל לתהליך שאנחנו פותחים היום, כך אני מקווה, ברגל ימין, מחויבות שהביטוי הבולט שלה הוא עצם קיום המפגש היום.

צורכי הביטחון של ישראל היו והנם שלובים במעשה המתמשך של בניין עם, גיבושה של חברה ועיצובם של משטר ותרבות. תהליכי השינויים המתחוללים במארג הקרוי חברה, משפיעים ישירות על דרכי ההתמודדות של הצבא עם צורכי הביטחון. אלה שלובים באלה ומשפיעים עד כדי כך שזיקות הגומלין, צבא-חברה בישראל, הפכו להיות סוגיה בין שאר הסוגיות האסטרטגיות.

הפורום המתכנס כאן למפגש הראשון אמור לשרטט את סדר היום שלו- עצמו מתוך הממשק ההדוק בין צבא לחברה. הפורום, כך מקווים אלה שיזמו אותו, יעסוק בנושאים, בסוגיות ובתכנים הנגזרים מן הממשק הזה. סביב רוב הנושאים מתנהל ויכוח או דיון לא מסודר; מטרתנו היא להשפיע על אבחון בעיות והתוויית דרכים או מרשמים לטיפול בהן. המטרה הזאת, איתור בעיות, העמקה בהן ואולי הצעת דרכי טיפול, היא יומרנית משהו, ולא הגדרנו את הכלים לטיפול בהשגת המטרה. חשבנו שאלה, הכלים המשותפים, יתפתחו מתוך הפורום עצמו.

בלי להאריך בדברים, אני מזמין את הרמטכ"ל, רב-אלוף שאול מופז, לפתוח את הדיון של הפורום ואת הדיון של היום.

■ רב-אלוף שאול מופז, ראש המטה הכללי: שלום לכם, אורחים נכבדים, חברי ומנהלי המכון הישראלי לדמוקרטיה, סגן הרמטכ"ל ועמיתי למטה הכללי.

ראשית אני סבור שעלי הודות כי התלבטנו רבות בשאלה האם נכון בעת הזו – כאשר אנו מצויים במצב שאמנם מכונה "עימות מוגבל", אבל, למעשה, זהו מצב בו הפעילות הצבאית היא אינטנסיבית מאוד ותובעת עשייה רחבה ומורכבת – האם נכון בעת הזו להשקיע את והזמן הנדרש להכנות ולהשתתפות בדיאלוג זה.

אני מאמין שהתשובה לשאלה זו היא חיובית.

סוגיית יחסי צבא-חברה, הקשר של צה"ל עם החברה הישראלית וההכרה בחשיבות היכולת לקיים את הדיאלוג עמה, הולכים ותופסים עם השנים מקום רב יותר ויותר בסדרי העדיפויות שלנו, במודעות שלנו כצבא. עלינו לזכור מאין אנו באים ולאן אנו חוזרים, לשם מה אנו מבצעים את משימותינו. בצה"ל נערך דיון בכמה סוגיות מרכזיות מאוד ביחסי צבא-חברה, סוגיות המשפיעות על תוכן העשייה הצבאית שלנו. בין השאר, בחרנו לדון בשני נושאים במסגרת הדיאלוג במכון לדמוקרטיה. אולי אין אלה הנושאים הרלוונטיים ביותר בנקודת הזמן הנוכחית, אבל אין ספק שאלה נושאים רבי משקל ובעיניי הם חשובים ביותר לחברה בישראל ובוודאי לצה"ל.

נושא אחד הוא סוגיית כבוד האדם שנדון בה במפגש הבא, והיום נדון בנושא הנשים בצה"ל ויכולתן להשפיע על הנעשה בצה"ל, ומאוחר יותר –

על הנעשה בחברה כולה. אך לי נראה שמה שעומד על הפרק כיום הוא בעיקר – שאלת חוסנה של החברה בישראל, יכולתה להתמודד עם מאבק שהוא, לדעתי, אחד המאבקים היותר גורליים בתקופה הזאת: המאבק על גבולותיה הסופיים של מדינת ישראל, על סיום הסכסוך הישראלי-ערבי, בוודאי בימים אלה ובמיוחד אל מול הפלסטינים; האם אנחנו חשים כרסום כלשהו בחוסן הלאומי שלנו או בחוסן של החברה בישראל.

הייתי רוצה להתמקד בתחום הצבאי ולומר כיצד משתקף העניין בעיני דרך רמת המוטיבציה והמוכנות של אנשי המילואים. עליי לומר שאינני חש בקושי. כאומה וכצבא, איננו נמצאים בבעיה. יכול להיות שבחיי היום יום, כאשר ישנן דילמות וחלק מן האוכלוסייה נושא בעיקר הנטל וחלק אחר לא, עולות שאלות לגבי היכולת לתרום לצבא ולביטחון. עם זאת, בימים שבהם יש מאבק ואנחנו נמצאים בנקודת זמן גורלית, יש התגייסות, יש נכונות ויש מוטיבציה יוצאת דופן.

עלה בדעתי שדווקא בעת הזאת, זה הנושא המרכזי שכדאי לדון בו, שכן צה"ל הוא בעיקרו צבא מילואים. יחידות צה"ל הן ברובן יחידות מילואים ולכן ההתגייסות, הרצון והמוטיבציה של אנשים להגיע ולתרום את חלקם במסגרת הצבא, הם, אולי, הסוגיה המרכזית בימים אלה.

אבל ניצמד לתוכנית היום, שעניינה שירות הנשים בצה"ל. בנושא זה חלו, בעת האחרונה, שינויים רבים שיהיו להם השלכות מרחיקות לכת על מעמדן, תרומתן ומקומן של הנשים בצה"ל ובחברה בישראל, ובכך אתמקד בהרצאתי. אומר מעט על תמצית ההבנה והתפיסה שלי אשר למקומן של הנשים בצה"ל ותרומתן לארגון זה, לאחר מכן אסקור את היכולת שלהן להפוך את שירותן בצה"ל לתרומה לחברה בישראל.

אפתח ואומר: מדינת ישראל היא המדינה היחידה בעולם שבה חלה על נשים חובת שירות צבאי. עובדה זו לכשעצמה יוצרת לחברה הישראלית בכלל ולמערכת הצבאית בפרט דימוי שוויוני, אך דימוי לחוד ומציאות לחוד. הבולטות של צה"ל בהוויה התרבותית הישראלית הופכת אותו לגורם רב-עוצמה בעיצוב דפוסים, נורמות וערכים חברתיים וכלכליים. צה"ל משפיע באורח מעשי ביותר על מסלול חייו של הפרט בפרק ומן החורג בהרבה ממשך שירותו הקצוב. על כן, נקודת המוצא של הדיון, המפגש הזה, היא

ההשפעה ההדדית בין צה"ל לבין החברה בישראל. שני ערכים בסיסיים צריכים להיבחן בנושא שירות הנשים בצה"ל. הערך הראשון הוא ערך השותפות, והערך השני הוא ערך השוויוניות. אנסה לנתח את שני הערכים הללו ולהגיע אל המסקנות שמן גורנו את דרכי הפעולה בצה"ל.

אשר לערך השותפות, אני יכול לומר את הדברים הבאים: הנשים משרתות בצה"ל על-פי חוק. עצם השותפות בנשיאה בנטל הביטחון הוא חלק מהתפיסה של הצבא כצבא העם או עם במדים. מאז קום המדינה משרתות נשים בצה"ל. חיל הנשים הוקם במאי 1948, ואת העקרונות המנחים את דרכי שילובן של נשים בצה"ל בשנותיה הראשונות של המדינה אפשר למצוא בדבריו של דוד בן-גוריון, ואני מצטט: "אילו נעדרה בת ישראל בצבא, חיינו מסלפים את דמות היישוב. אין האישה פסולה לשנת שירות, אין היא משוללת שום זכות ואין היא פטורה משירות חובה אלא אם כן הדבר פוגע באימהותה". באותה נשימה מציג בן-גוריון את עמדתו האישית: "אנו יודעים שנשים אינן חייבות להתגייס לאף צבא אחר בעולם, גם לנו אין כוונה לשלוח נשים ליחידות הלוחמות, אם כי אין כל ביטחון שבמצב בו נותק וניקלע לסכנת הישרדות, לא נקרא לכל איש ואישה להתייצב לשירות, אולם החוק שעל הפרק דן במצב של זמן שלום ואנו ניתן לנשים רק אימון בסיסי ביותר". דבריו של דוד בן-גוריון מבטאים גישה אמביוולנטית לשילוב נשים במערכת הצבאית.

הרושם שלי הוא שהעקרונות שהנחו את קובעי המדיניות אז, מתבססים על שלושה מרכיבים מרכזיים מאוד:

האחד, האימהות גוברת על צרכי הביטחון והיא חיונית להישרדות האומה לא פחות מהשתתפות פעילה בהגנה. השני, גיוס הנשים מכוון לאפשר העברת גברים מתפקידים עורפיים לשדה הקרב.

השלישי, בעתות חירום, במצב של איום קיומי, תיתכן בחינה מחודשת של תפקידי הנשים.

אני רוצה לומר בזהירות רבה שלא כל העקרונות האלה תקפים היום וכפי שנראה בהמשך, ישנה מגמה של שינוי לגבי חלק מן העקרונות הללו. חוק שירות הביטחון שנחקק ב-1952 מסווג את המקצועות הסגורים לנשים

בצה"ל לשלוש קטגוריות: תפקידי לחימה, מקצועות שתנאי השירות הסביבתיים בהם אינם מתאימים לחיילות ומקצועות הדורשים כושר פיזי. עד כאן פירטתי את השותפות הקבועה בחוק ואת העקרונות שלפיהם נקבע החוק. ברור שהחוק הזה השתנה על ציר הזמן ובינואר 2000 נחקק חוק אחר. אעמוד עליו בהמשך.

הערך השני הוא ערך השוויוניות. לכאורה קיים מתאם בין שני הערכים האלה: מימוש ערך השותפות מקדם גם את מימוש ערך השוויון ולהפך, אך מימוש ערך השותפות, בתנאים שבהם שירות האישה קצר ושונה באופיו משירות הגבר, פוגע בעליל בערך השוויון כשמדובר באישה. לפיכך, אי-השוויון בין המינים בצה"ל הוא נתון בסיסי ויש מקום לשנותו. מעמדן של הנשים במסגרת הצבאית מושפע מהנורמות המקובלות בחברה האזרחית והוא משקף במידה רבה את מעמדן בכלל. שינוי בערך השוויוניות בצה"ל ומימוש אמיתי ומלא של ערך זה, יועיל לצה"ל ולמעמדן ולתרומתן של הנשים לצבא ובוודאי לכלל החברה בישראל.

בבואנו לדון בשירותן של הנשים בצה"ל איננו יכולים להתעלם ממטרתו של הארגון. צה"ל הוא ארגון לוחם: עליו להעניק למדינת ישראל ולתושביה ביטחון ולנצח במלחמה.

כדי להשיג את מטרתו עליו למצות עד תום את המשאבים העומדים לרשותו, בעיקר את המשאב האנושי, שהרי לא אחת אנו אומרים שעיקר עוצמתנו היא באיכות כוח האדם, ויש לבחון אותו לפי אמות מידה של יעילות ארגונית. אם כן, המשאב הזה ניתן לנו.

צה"ל מגייס על-פי חוק גברים ונשים כאחת בלי לשלם מחיר ריאלי בעד משאב כוח האדם שהחברה מעמידה לרשותו. מכאן, על הצבא לכלכל את צעדיו על-פי שיקולי יעילות ומיצוי כוח אדם, כדי להשיג את מטרתו הגג של הארגון כפי שפירטתי קודם. לכן הגעתי למסקנה, זהירה אבל מתבקשת, לדעתי, שמנקודת ראות היסטורית, ערך השותפות של נשים בצה"ל גבר על ערך השוויוניות. אם כך, מה עלינו לעשות, מה אנחנו עושים עכשיו ומה נעשה בעתיד? ראשית, המסקנה המתבקשת מהדברים שאמרתי קודם היא שיש לחזק את ערך השוויוניות ולתת לו ביטוי מעשי בלי לפגוע בערך השותפות. שוויון ההזדמנויות ההדרגתי יגביר גם את ערך השותפות

וההזדהות עם הארגון, ויוביל למיצוי טוב יותר של כוח האדם הניתן לצה"ל וכך ישפיע על מעמדן של הנשים בחברה בישראל.

תימוכין לכך אנו מוצאים גם בערך נוסף שלא הוכרתי קודם, אך קיים במובנים הרבה יותר עמוקים בכל החברה והצבא. הערך הנוסף הראוי לציון מופיע בפסק-דינה של כבוד השופטת דליה דורנר בבג"ץ אליס מילר, שם נסקרת סוגיית האפליה על רקע חוק היסוד: כבוד האדם וחירותו. הבג"ץ הזה הוא אחד מאבני היסוד של שוויון ההזדמנויות לנשים בצה"ל. השופטת מאתרת בו את האפליה על-בסיס מיני וכך היא אומרת: "סגירת קורס טיס בפני נשים פוגעת בכבודן ומשפילה אותן כפגיעה בחוק יסוד זה". השופטת מציינת עוד כי "יש למצוא את שביל הזהב בין "עיוורון המין" וההכרה בשונות שבין המינים". לקראת סוף פסק-דינה היא מצביעה על כך ש"אפליה פוגעת לא רק בקבוצה המופלית אלא בחברה כולה". צה"ל נמצא בתהליך של שינוי, כתגובה על שינוי שחל בסביבה החברתית הישראלית ובצבא עצמו, ארגון המקרין על החברה בישראל.

מה ראוי לעשות בעתיד? ישנם דברים שמתבצעים כבר עכשיו. העניין הראשון והמרכזי שיש לעסוק בו הוא לפתוח לפני נשים קטגוריות של תפקידים רבים, שהיו סגורים עד כה בפניהן בשירותן בצה"ל. אפשר לומר שעל ציר השנים הצבא דבק בהשקפה האנכרוניסטית, לטעמי, לפיה מי שאינו זוחל מתחת לגדר התיל ולא מסתער על יעד מבוצר אינו יכול להיות מפקד/מפקדת מוצלח/מוצלחת; השקפה זו חוסמת את קידומן של נשים מוכשרות, כך שהן אינן נוטלות חלק בקביעת סדרי העדיפויות בתוך הארגון עצמו.

כמו כן, יש להפסיק לכלול ניסיון קרבי ברשימת הדרישות לתפקידים בכירים שאינם מחייבים ניסיון כזה. במשך השנים, מכיוון שאנחנו ארגון לוחם, בבואנו לשבץ אנשים לתפקידים בכירים מאוד בצבא, לא שקללנו את מרכיב האיכות על-פי המשקל הראוי לו; שיבצנו או הפנינו אנשים לתפקידים בכירים על-פי המסלול של התפקידים ועל-פי מידת הניסיון הקרבי, ולא בהכרח בחרנו בבעלי האיכות המתאימה לתפקיד.

לניסיון הקרבי יש ערך רב מאוד – וכבר אמרתי שבסופו של דבר זהו ארגון לוחם ולארגון הזה יש משימה אחת והיא להעניק ביטחון ולנצח במלחמה –

אך יש תפקידים רבים ברמות הבכירות בצה"ל, שההצלחה בהם אינה מחייבת ניסיון קרבי מובהק. היא כן מחייבת להשתייך לארגון, להכיר אותו, להכיר גם את ההיבטים האחרים של שירות בשדה ושל שירות קרבי; הכיוונים מנחים אותנו כעת יביאו את הנשים בצה"ל להיות שותפות, כבר בשלבי הקצונה הראשונים, גם במערכים הקרביים עצמם וכך יצומצם הפער הזה, פער חשוב אבל לא חיוני לקידום בתפקידים הבכירים, בשל כך נוצר מצב שלאף אישה אין דרגה גבוהה דיה להשתתף דרך קבע בישיבות המטה הכללי, לדוגמה. התוצאה: סגירת תפקידים בכירים בפני נשים מונעת מהן נטילת חלק בקביעת המדיניות הממסדת את מעמדן בצבא.

קראתי חלק מן החומר שהופץ וגם חומר אחר, מחקרים על מעמדן של נשים בחברה בישראל ומחקרים על שירותן של נשים בצה"ל. חוקרים בישראל כבר הצביעו על עומק המעורבות הצבאית בכל מגזרי החברה ועל המעמד המיוחד של הצבא באתוס הלאומי. הצבא שימש אמצעי מרכזי לבניין האומה ואין כמעט תחום בחיים האזרחיים שהוא לא הותיר בו את טביעות אצבעותיו. הזיהוי החוק של הצבא עם המדינה מעניק לצה"ל מידת השפעה רבה יותר מזו שיש של ארגון ציבורי אחר.

ובכן, בחנו את מה שעשינו עד כה ואת מה שראוי לעשות בעתיד. אני מאמין כי נכון לחזק בכל דרך את המגמה של הרחבת מעגל השוויוניות והשותפות ולהביא לכך שלפי ערך השוויוניות ייפתחו מגוון גדול יותר של תפקידים והזדמנויות לנשים בצבא בלי לפגום בערך השותפות. להלן אפרט את הכיוונים שינחו אותנו.

חלק מהדברים שאציג כאן כבר טופלו באכ"א, במפקדת קצינת ח"ן ראשית ובמטה הכללי, באג"ת ובמקומות נוספים, והם תוצרים של עבודת מטה בתקופה האחרונה. הם יובילו, ללא ספק, לאותה תוצאה מקווה: ערך השוויוניות יקודם בלי לפגוע בערך השותפות.

ובכן, הנושאים שעמם יצאנו לדרך: ראשית, הגענו למסקנה – וזה כבר מבוצע על-ידי אכ"א – שמיון המועמדים, או נכון יותר, המועמדות לשירות הביטחון (מלש"ביות), ייעשה לפני הגיוס כמקובל לגבי גברים. קרי, המיון הזה ייעשה טרם גיוסן לצה"ל כך שביום הגיוס הן תדענה לאן הן משובצות. דבר זה היה מקובל בשנים האחרונות רק לגבי גברים, ובשנה האחרונה החלנו

אותו גם על נשים. התוצאות בהחלט משביעות רצון. התחום השני – הרחבה של מגוון התפקידים לשירות נשים בצה"ל. אני טוען שיש תפקידים רבים שנשים יכולות לעשות טוב מגברים, כאשר מרכיב האיכות הוא המרכיב העיקרי.

התחום השלישי הוא הכשרת נשים לתפקידים מקצועיים, טכניים וטכנולוגיים, כלומר, הקטנת פלח הנשים העוסקות בתפקידי מנהלה בלבד, ולהרחבת הפלחים האחרים של התפקידים שדיברתי עליהם.

שירות נשים ביחידות קרביות, בהתנדבות – כבר יש ניצנים ראשונים בכל הזרועות וכבר מדברים גם על יחידות מעורבות של נשים וגברים, יחידות קרביות בהתנדבות לצורכי הביטחון השוטף של מדינת ישראל, בתוכה ולאורך גבולותיה. מדובר בגבולות של שלום.

בנושא הטירונות – אנחנו רוצים להגיע למצב שבו החיילות המתגייסות לצה"ל יעשו את צעדיהן הראשונים בסמכויות וזרועות, דהיינו, במסגרות הבסיסיות של הצבא, ולכן הטירונות תהיה בסמכות הזרועית והחילית. זה יביא, למעשה, לביטול של בה"ד 12 שם מתבצעת טירונות לחיילות בלבד. היום אנחנו חותרים להנהגת שוויון בין חיילים לחיילות בכל הנוגע לקליטה ולטירונות.

ואשר לסוגיית השותפות – קיבלנו החלטה להאריך את שירות הנשים ל-24 חודשים ולקצר את שירות הגברים ל-32 חודשים החל מאוגוסט 2001, וכך ליצור מאזן כלשהו של שוויוניות, ובה-בעת גם לקדם את ערך השותפות במניין חודשי השירות של הנשים בצה"ל. אני חושב שהצעד הזה יתקבל בברכה, הוא כפוף, כמובן, להערכה לאור המצב שבו אנחנו נמצאים, אבל הדבר יתקבל בברכה גם אצל הגברים וגם אצל הנשים.

התחום הבא הוא סוגיית שיבוץ קצינות צעירות ביחידות שדה וביחידות קרביות בתפקידי מטה, בתפקידי הדרכה ובתפקידים תומכי-לחימה. בסופו של דבר, אם אותן קצינות ימשיכו בשירות הקבע, נראה, על ציר השנים, יותר ויותר קצינות המשרתות ביחידות שדה והמימד הזה של שהות ביחידה קרבית, ביחידת שדה, יהיה גם מנת חלקן של הקצינות בצח"ל.

מדובר, כמובן, גם בקורסים מעורבים ברמה הזרועית והמקצועית. קידומן של נשים בתפקידים הבכירים בצה"ל, יותר על-פי קריטריון של



איכות והתאמה מקצועית ופחות על-פי הקריטריון של מסלול השירות, חשוב עד מאוד בעיניי. לשם כך שיבצנו בשנתיים האחרונות נשים לתפקידי קצונה בכירים שהיו עד כה נחלתם של גברים בלבד, ולראשונה מונו נשים לשורה של תפקידים שמייד אמנה אותם. הקריטריון היחיד היה האיכות של המועמדים ובסופו של דבר, אם המועמדת גברה על המועמדים האחרים מבחינת איכותה כקצינה והתאמתה לתפקיד על דעת המשתתפים בדיוני השיבוצים בצה"ל, היא אכן מונתה לאותו תפקיד.

אני יכול למנות תשעה תפקידים כאלה, וזה לא מעט, תפקידים של אלוף-משנה בצבא, שהם בוודאי מנוף להמשך, לתפקידי קצונה בכירים יותר. ביניהם: ראש מת"ש (מחלקת תשלומים), העוסק בכל נושא התשלומים בצבא, ראש מחלקת מדעי ההתנהגות, ראש מחלקת פרישה, מפקדת בה"ד 15, בסיס ההדרכה של חיל המודיעין, הצנזורית הצבאית הראשית, מפקדת בסיס הקליטה והמיון של צה"ל, נספחת ראשונה שלנו בחו"ל, בפולין, ראש מחלקת מודיעין השדה בזרוע היבשה, וראש מחלקת בקרה ומעקב, הכפופה לאמ"ן.

אני חושב שאם נמשיך לפעול בכיוון זה, מספר הנשים שיגיעו עם הזמן לתפקידי קצונה בכירים ילך ויגדל ובעתיד נראה יותר ויותר מהן בצמרת של צה"ל וניווכח ביכולת שלהן להשפיע על הנעשה בצה"ל ובהמשך גם על הנעשה בחברה בישראל.

אני חייב לומר שקצינת ח"ן ראשית הנחתה סדנה אסטרטגית שבמסגרתה נבחנה האפשרות להפוך את תפקיד קצינת חיל נשים ראשית לתפקיד יועצת לענייני נשים לרמטכ"ל, מתואמת על-ידי ראש אכ"א, ואולי, גם להוביל לכך בעתיד שהיא תצורף למטה הכללי כדי שגם לנשים בצה"ל יהיה ייצוג במסגרת המטה הכללי, ייצוג של אישה.

אני מאמין כי אם נתמיד בכל הנושאים שהצגתי לפניכם, וגם נפתח וניישם רעיונות נוספים במרוצת הזמן, החזון הזה יהפוך למציאות. להישגים שהושגו עד היום: שילוב נשים במקצועות הדרכה ביחידות השדה, דבר שהחל לפני מספר שנים; הבג"ץ של אליס מילר משנת 1993, והתיקון לחוק שירות הביטחון מינואר 2000, שפותח את תפקידי יחידות השדה והיחידות הקרביות לפני נשים – להישגים האלה יתוסף גם קידום מעמדם של הנשים בצה"ל תוך מימוש הערך של שוויון הזדמנויות אמיתי ושותפות. במסגרת

התוכנית של "צה"ל 2000" הונחו אבני היסוד וכעת יש לשקוד על המשך העשייה מתוך רצון לתרום לאיכותו של צה"ל ולתרומתן של הנשים לצה"ל ולחברה בישראל.

אלו עיקרי הדברים שראיתי לנכון להביא בפניכם בפתיחת דו-שיח זה. אני חושב שנכון להקדים עשייה לדיבור, לו היינו מדברים ואומרים שנעשה את הדברים האלה, הייתה מתעוררת מידה לא מעטה של ספקנות בקרב היושבים כאן. אבל מכיוון שבמרבית הדברים שדיברתי עליהם כאן, כבר התחלנו לטפל, הם מנוהלים על-ידי אגפי המטה הכללי ורוב האנשים שעוסקים בכך יושבים כאן – ראש אב"א, ראש אג"ת, סגן הרמטכ"ל, קצינת ח"ן ראשית – למעשה אנחנו על המסילה הנכונה ומתקדמים בכיוון הנכון. כל מה שצריך לעשות זה לצרף את הקרונות המתאימים לרכבת הזאת ולהמשיך לנסוע בכיוון הנכון.

אני חושב שצעדים אלו הם צעדים חשובים. הם מהווים שינוי. בעגה הצבאית אנחנו קוראים לזה "שינוי בדיסקט". במובן מסוים השינוי הוא בצה"ל, אך לא די בטיפול בנושא במשך פרק זמן מוגבל ורק בכמה היבטים שלו; צריך להרחיב בו ולהמשיך בכיוון זה, כי בסופו של דבר, אני מאמין ביכולת של הנשים לתרום לצה"ל מן האיכות שיש בכל אחת ואחת מהן. מדינת ישראל מעמידה לרשותנו את כל המאגר האנושי הצעיר, גם של הנשים וגם של הגברים, וההתרשמות שלי היא שעד לפני מספר שנים לא השכלנו – בגלל כל מיני מגבלות שהטלנו על עצמנו – למצות את היכולת האישית והאיכותית המצויה באוכלוסייה הזאת.

אני אומר את זה גם לטובת צה"ל וביטחון מדינת ישראל, וודאי גם לגבי תרומתן של הנשים לחברה בישראל בעתיד.

■ תת-אלוף סוזי יוגב, קצינת ח"ן ראשית: ראש המטה הכללי, גבירותי, רבותי, מכובדי. אינני יכולה שלא לפתוח בנימה אישית. אני התגייסתי לצה"ל באמצע שנות ה-70 ובאותה עת השאלה למתגייסות לצה"ל לא הייתה באיזה תפקיד לשרת, אלא לשרת בהתאם לצורכי הצבא. באמצע שנות ה-70 השאלה לא הייתה מה מספר הקצינות בדרגות הבכירות, אלא האם לצאת לקצונה ולהשפיע. אין ספק שזה רגע מרגש מאוד כי בחלוף השנים – אנחנו מדברים על תקופה של קצת יותר מיובל שנים – חלו כאן, אם

מסתכלים על חצי הכוס המלאה, תמורות משמעותיות מאוד, אך אם מסתכלים על חצי הכוס הריקה, השינויים אינם בדיוק דרמטיים.

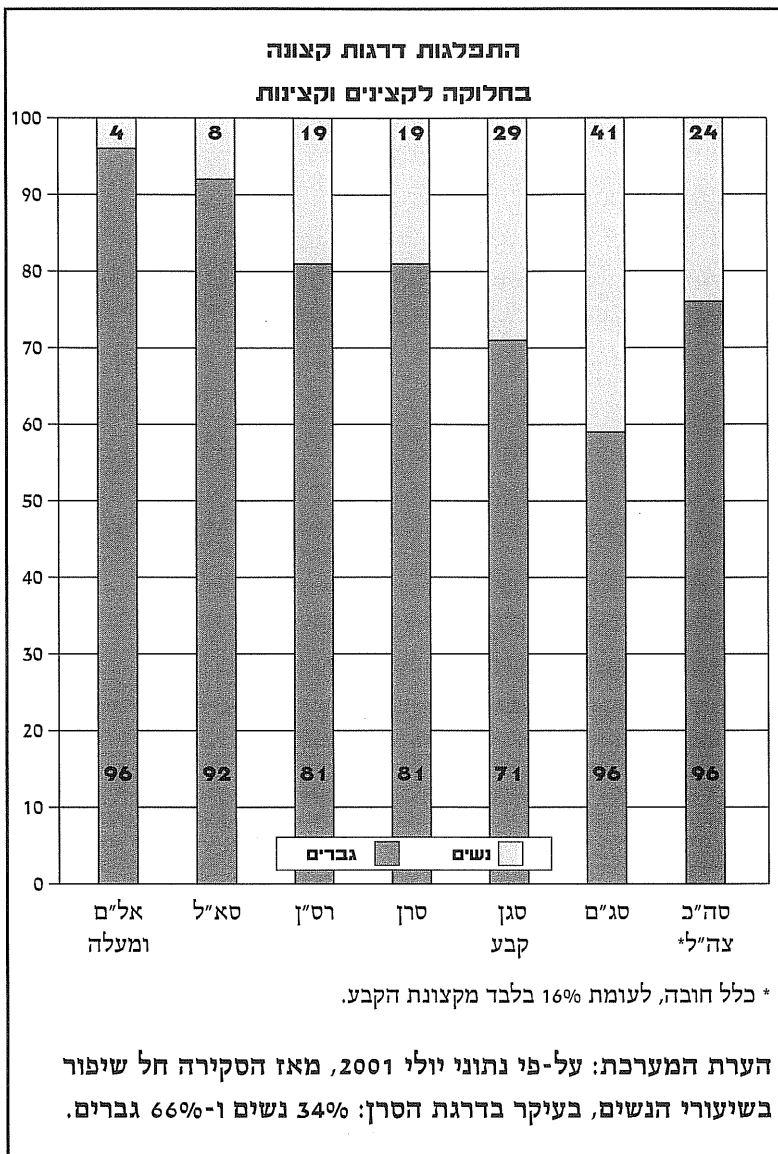
אשתדל מאוד להצביע בהבזק קצר על מגמות, על תהליכים ועל תופעות בחברה, כהשלמה למה שראש המטה הכללי העלה כאן.

מעבר לפן הערכי של שירות נשים בצבא הגנה לישראל, ולעובדה שמדינת ישראל היא המדינה היחידה בעולם שמגייסת נשים מכוח חוק שירות ביטחון, יש לזכור ששלושים אחוז מכלל סדר הכוחות של צבא הגנה לישראל הם נשים, במגוון רחב מאוד של תפקידים. אין לי ספק שהצבא היה נראה אחרת לחלוטין לולא עמד לרשותו המשאב הנשי הזה במגוון כה רחב של תפקידים.

כלומר, על פניו ברור היה שנחיצותן של הנשים לא הוטלה בספק. אף על-פי כן, ולמרות העובדה שהן אכן היוו משאב משמעותי לקידום המשימות המרכזיות של צה"ל, בסופו של דבר, שיבוץ בצבא קיבע את חלוקת הסטריאוטיפים על-פי המין.

די לבחון את חלוקת המערכים בעשור שנים(ראו טבלה בעמוד 14 לעיל). אם מסתכלים בעין בוחנת באמת, רואים שאכן חלו שינויים, אבל משמעותם מועטה. ירדנו מסדר גודל של 42 אחוז בתפקידי מנהלה ל-23 אחוז; עלינו מעט בתפקידי-איכות, המחייבים קורסים שהשיבוץ להם הוא בהתאם לנתונים, עלינו קצת בהתרעה; עלינו קצת בתחום המחשב; אבל אני לוקחת דווקא את הנתונים הנוגעים ליחידות השדה, ואתם יכולים לראות שאף על-פי שזה שנתיים נשים משובצות לתפקידי לחימה, אי-אפשר אפילו להכניס אותן לתרשים מכיוון שמדובר בפחות מאחוז אחד. הנתון הזה של יחידות השדה מתייחס בעיקר למדריכות השדה, כפי שציין הרמטכ"ל, והן החלו את תפקידן בשנות ה-80.

זו התפלגות דרגות הקצונה בחלוקה לגברים ולנשים בצה"ל נכון לשנה זו. אפשר לראות שעל אף שהנשים מהוות 24 אחוז מהקצונה, הנתח הגדול ביותר הוא בקצונה הזוטרה. כלומר, נשים יוצאות לקורס קצינות, והן רואות בכך מעשה משמעותי מאוד, אתגר אישי, יכולת להשפיע, אין זה אומר שהן נשארות בתוך המערכת וצומחות בה; אנחנו רואים ירידה הולכת וגדלה בכל פעם כשאנחנו עולים בסולם הדרגות. ניתן להבחין באורח בולט מאוד בקפיצת



המדרגה הכמעט-בלתי-אפשרית מרב-סרן לסגן-אלוף ואחר-כך מסגן-אלוף לתת-אלוף.

מה מלמדים הנתונים האלה? מה שאנחנו רואים כאן הוא שיש שתי

תופעות בולטות המועתקות מהחברה, והן משפיעות במידה רבה מאוד על הצורה שבה נתפסות הנשים גם אחר-כך בחברה בישראל.

ההיבט הראשון הוא הבידול התעסוקתי. כלומר, כמו בחברה בישראל, כך גם בצבא, רוב המקצועות שלנו הם מקצועות צבועים בוורוד. אגב, כקצינת ח"ן ראשית אינני מרשה להציג שום נתון בוורוד. אני תמיד מציגה אותו בתכלת כי כשמציגים אותו בוורוד זה מבלבל: חושבים שהמצב נהדר. המקצועות הצבועים בוורוד הם מקצועות ההוראה, ההדרכה, הקישור, הפקידות, וכן מקצועות פרה-רפואיים. זאת המסה העיקרית של נשים בצבא וכאמור, התפקידים המשמעותיים מהווים פחות מאחוז אחד.

לנשים לא הייתה אפשרות – אף על-פי שבשנתיים האחרונות חלו תמורות חשובות – להתפתח בציר המרכזי, ולכן לא יכלו להביא את עצמן לידי ביטוי ולהגיע גם לעמדות-מפתח בצבא.

הדבר הבא הוא התופעה המעניינת של מעלית הזכויות – כך קוראים לזה היום בספרות המקצועית – של מקצועות שהם מקצועות נשיים, המזוהים מסורתית כמקצועות נשיים, אבל כשיש בהם גברים, הללו מצליחים איכשהו לעלות מהר מאוד במעלית הזאת ולהגיע לקצה הפירמידה.

אציג שתי דוגמאות בולטות בצה"ל: האחת, חיל החינוך. חיל החינוך הוא חיל שמושתת על נשים. אגב, כך גם משרד החינוך, ויושבת כאן מנכ"לית משרד החינוך. הרוב הן נשים בתפקידי הוראה, אך כשמסתכלים על הדרג המנהל, מי שמנהל את המערך הזה הם גברים. אין רמ"חית. צבא הגנה לישראל עוד לא הצליח לייצר שום רמ"חית בחיל החינוך, חיל שמושתת על נשים, רוב עבודתו נעשית בידי נשים, ובכל זאת לא עלה הדבר בידו. שלא להזכיר את הדרג הבכיר יותר של מי שעומד בראש החיל הזה.

דוגמה דומה במידת-מה היא חיל השלישות. הוא אולי אינו מושתת בכל מאת האחוזים על נשים, אבל אחוז הנשים בחיל השלישות משמעותי מאוד ואין ספק ששתי אל"מיות אינן בהכרח ייצוג הולם בשנות ה-2000 בארגון המבוסס בצורה כה משמעותית על אוכלוסייה של נשים.

התופעה השנייה נקראת תקרת-הזכויות. תופעה זו מציגה מצב שבו נשים יכולות להסתכל למעלה ולהתקדם, לכאורה, עד קצה הפירמידה. אנחנו יכולים לראות שבצבא המושג 'תקרת הזכויות' לא מתאים. מה שיש לנו כאן

זו תקרת בטון. את מסתכלת למעלה ואת רואה לאן את לא יכולה להגיע. לדרגת אלוף אי אפשר להגיע, לדרגת תת-אלוף רק קצינת ח"ן ראשית יכולה להגיע, ובכמה מן המקרים אנחנו נמצאים אפילו במצב של רצפה דביקה. עם חלוף השנים אנחנו הופכות להיות נאיביות פחות, תמימות פחות. כשאנחנו צעירות, אנחנו יוצאות לקורס קצינות, אנחנו רוצות להשקיע ולהשפיע, ונראה לנו שהשמים הם הגבול, אבל אנחנו לא מצליחות להתרומם. יש סוגי דבק טובים, כאלה שנותנים תחושה שאת מתרוממת קצת, אשליה של התרוממות, ובעצם את נתקעת.

יש לנו מערכים רבים המראים, באחוזים, את הייצוג הלא-הולם של נשים. חלקם אבסורדיים ממש כי הם מבוססים על פרופסיה/מקצוע כמו חיל הרפואה למשל. כאשר מסתכלים על אחוז הרופאים והרופאות ועל מידת הייצוג ההולם – וכאן מדובר במקצוע עצמו – אין ספק שנשים לא נמצאות שם.

אינני מעלה את זה כאן כדי להשתלח בצבא דווקא. אני רוצה לומר ששתי התופעות האלה מתקיימות בצבא, והארגון הצבאי הוא הארגון הראשון שבגיר ובגירה בגיל 18 מגיעים אליו; מכאן הם משתחררים ומתמקמים במגזר האזרחי ושם הם מוצאים בעצם אותן תופעות, פחות או יותר. נושא הבידול התעסוקתי משפיע במידה רבה מאוד על סטטוס, על שכר נמוך. לכאורה, המשכורות שלנו בצבא אכן משכורות זהות ובצדק, אך אם ניקח משכורת של גבר ונשווה למשכורת של אישה בתפקידי שדה שלא נפתחו לנשים, נמצא שהפערים גדולים מאוד. אם נסתכל על תקרת הזכוכית, נראה שזו אינה סתם תקרת הזכוכית. להימצאות בעמדות מפתח יש היבטים של מעגלי כוח והשפעה. אם נמצאים שם, אפשר להשפיע, אפשר ליצור, אפשר לעשות דברים ובוודאי בדרגות מסוימות. אם לא מגיעים לשם, אין אפשרות לעשות את הדברים האלה.

הרמטכ"ל נגע בצינוני הדרך ולא אחזור עליהם. אני חייבת לציין כאן שני דברים. יושבת כאן אתנו סרן אליס מילר, והיא חלוצה בעיניי. הרמטכ"ל הציג דווקא את ההיבט המשפטי של הפנ הערכי, ואת ההתייחסות של בית-הדין הגבוה לצדק לסוגיה של אישה המבקשת להשתבץ בתפקידים כאלה ואחרים. בעיניי הנושא של אליס מילר הוא הרבה יותר מהותי. אליס מילר עשתה

באמצע שנות ה-90 מעשה שבאמצעותו היא הצביעה על הכיוונים והמגמות של בנות הנוער בגילה. אני בטוחה שבעבר היו פניות רבות של נשים לצבא להשתבץ בכל מיני מקצועות; מועמדות לשירות ביטחון קיבלו עליהן תשובות כאלה ואחרות, וכפי שאתם יודעים, נשים הן קונפורמיסטיות בדרך כלל ואם הן מקבלות תשובה מנומקת היטב, הן אינן מערערות עליה.

אליס מילר הייתה בעצם הראשונה שהתשובה שקיבלה מצה"ל לא סיפקה אותה, ופנייתה לבג"ץ הייתה מהלך שאני רואה בו את הניצנים הראשונים של העבודה שעליה אנחנו יושבים כאן כולנו, צבא וחברה יחדיו. בעצם, היא הפקיעה מרשות הצבא סוגיה מהותית וערכית מאוד והעבירה אותה להכרעת הבג"ץ.

צריך להבין שהתיקון לחוק שירות ביטחון עבר רק בינואר 2000. הרמטכ"ל פירט כאן את מדיניותו בהרחבה ולא אחזור על דבריו. המדיניות שלו בולטת מאוד והוא הקדים את התיקון לחוק שירות ביטחון: בשנתיים האחרונות אנחנו פועלים, עוד קודם הכנסת התיקון לחוק שירות ביטחון, ברוח החוק. כלומר, אין ספק שמן ההיבט הזה, צה"ל עבר תהליך חשוב מאוד בשנתיים-שלוש האחרונות והוא משפיע במידה רבה גם על התדמית שלנו בחברה בישראל.

במשך שנים – ואני זוכרת את זה כקצינה בכירה ולא כקצינה צעירה – אמרנו שוב ושוב שאין זה מעניינו של הצבא אם אישה תהיה לוחמת או לא, והצבא לא צריך לנהל דיון בנושא. את האמירה הזאת צריכה החברה בישראל לומר. יש בשורה: החברה אמרה את דברה; התיקון לחוק שירות ביטחון ובג"ץ אליס מילר הכריעו בעצם בעניין הזה. מה שמוטל עלינו כעת זה ליישם את הדברים ברוח בג"ץ.

אני יכולה להצביע בקצרה על כמה מגמות, מעין ראשי פרקים בשאלה של שינוי עמדות ותפיסה. אין ספק שההכרה ביכולת של נשים לבצע משימות של גברים יש משום איום. אנגב, יעל רום כבר אמרה את זה בשנות ה-50. אבל, לא היא זו שצריכה לומר את זה; אלא אנחנו הן אלה שצריכות להבהיר לעצמנו שיעל רום ודומות לה מילאו תפקידים מבצעיים ותפקידי לחימה. במלחמת השחרור, 1,200 נשים שירתו והשתתפו במלחמה. ציפי נריה, למשל, ונשי הפלמ"ח עשו הרבה מאוד, ואין לי ספק שמן ההיבט הזה הן מסוגלות.

אבל חל כאן תהליך מעניין של נסיגה והיום אנחנו בתקופה של רנסנס, בהתעוררות קצת אחרת, ונראה שהמטוטלת נעה הלך ושוב.

כקצינת ח"ן ראשית אני אומרת לכם שהנשים אינן נדרשות בהכרח להגנת יתר. התייחסות אל האישה כאל משהו חלש ועדין, שצריך הגנה מיוחדת בעטיפה של נייר צלופן, באמת אינה תואמת את רוח התקופה, את חוסן, וגם לא את יכולתן של הנשים.

בהיבט החברתי, אין ספק שנושא שוויון ההזדמנויות נמצא על סדר היום הצבאי והציבורי כאחת, וההתייחסות אל מחצית מפוטנציאל מדינת ישראל היא התייחסות בעלת ערך.

הדבר האחרון הוא ההיבט הארגוני. גם כאן הרחיב הרמטכ"ל, אבל אין ספק שהמבחן האמיתי יהיה ההתייחסות להיבטים אלה. אם, בסופו של דבר, החיילת של שנות ה-2000 תרצה לאכול את העוגה, לשמור על שלמותה וגם לרוות, זה לא יעבוד. יש לכך מחיר. יש מחיר לרצון לזכות בשוויון הזדמנויות, יש מחיר גם לזכות הבחירה הניתנת לה; היא מתנדבת למקצועות מסוימים על-פי חוק ועל כן יהא עליה לשרת שירות כאורך השירות של הבנים; היא תצטרך לשרת במילואים ויש, כמובן, דרישות אחרות שנגזרות מהדברים האלה.

אם נביט במבט רחב על המהלך שאנחנו מובילים כרגע, ניווכח לדעת שכדי ליצור שינוי בתפיסת שירות נשים בצה"ל לא די באמירה כזאת או אחרת. צריך להיות משהו הוליסטי, שמורכב מחלקים רבים מאוד.

נגעתי כאן במדיניות הרמטכ"ל. אין ספק שיש חשיבות רבה לעמדות מפקדים בכירים ביצירת סביבה של הצלחה, הובלת שינויים, ניפוץ מיתוסים, שבירת פרדיגמות ומתן מקום לאנשים בעמדות מפתח ולהתבטאויות שלהם ולעתים לשתיקות שלהם, שהן משמעותיות מאוד בתחום הזה.

לא די שיש שינויים ויש תהליכים; צריך גם לבצע, להיות סוכנות שינוי בהיבטים האלה. יישום של חוק שירות הביטחון, כמובן. כל אלה שיושבים כאן, מעצבי דעת הקהל בישראל, מעצבי החברה – אנחנו משפיעים, בסופו של דבר, על דמותה של החברה שלנו, על צורת המדינה שבה אנחנו רוצים לחיות; כל מי שנמצא כאן, ממערכת המשפט והתקשורת ועד דעת הקהל והאליטות והכנסת.



בסופו של דבר עדיין אני חושבת – גם אם, לטעמי, אם התהליכים האלה  
אכן יקרו, אולי לא תהיה הצדקה ומקום לגוף נפרד, ואולי רונית לב-ארי  
במסגרת תפקידה כמנהלת הרשות לקידום מעמד האישה תעשה זאת מחוץ  
לצבא – שהעבודה עדיין רבה ויש ליזום מהלכים להחלת שוויון הזדמנויות  
לנשים בצבא.

החזון שלי כקצינת ח"ן ראשית הוא לראות את צה"ל כארגון מוביל  
במדינת ישראל במתן הזדמנות שווה לנשים. הבה נהיה קצת אופטימיות.  
בדרך כלל נשים הן אופטימיות, כי הן מביאות חיים לעולם והן חייבות להיות  
אופטימיות. אני רוצה לצטט ציטוט קצר מדברי מרילין פרנץ: "הרעיון שבכוחנו  
לשנות את העולם עלול להיראות אוטופי, אידיאליסטי או פשטני ותמים,  
אולם אני חוזרת על טענתי: העולם ישתנה ממילא."



- א. עקרון השוויון – האם ומדוע מצפים מצה"ל שיחיל את עקרון השוויון?  
 האם הציפייה מצה"ל שונה מן הציפייה ממוסדות אחרים בחברה?  
 ב. יחס לנשים בצבא.  
 ג. האם יש צורך בנשים בצה"ל?

■ ד"ר אריק כרמון: בשל מצוקת הזמן לא נתפצל לקבוצות אלא נגלוש לדיון עצמו. הדבר יבוא על-חשבון היכרות אינטימית שהיינו יכולים לממש בקבוצות, ואולי גם על-חשבון העובדה שאנשים היו יכולים לדבר יותר, אבל אני לוקח על עצמי לנהל את הדיון בדרך שתאפשר לאנשים רבים ככל האפשר להביע את דעתם.

אני רוצה לסלול את הדרך לדיון בכמה מלים. אני חושב שהמצגות, גם זו של הרמטכ"ל וגם זו של קצינת ח"ן ראשית, נוגעות לארגון שהוא ללא צל של ספק ארגון מרכזי בחייה של מדינת ישראל והחברה הישראלית. נדמה לי שמן הראוי להציב לפורום שלנו כאן שאלה שהיא בגדר אתגר ממדרגה ראשונה: מהי זיקת הגומלין בין תהליכים בתוך הצבא לבין מה שקורה בחברה שמחוץ לצבא, בין תקרות בטון לתקרות זכוכית. נדמה לי שיש פה מבנה זכוכית כלשהו, שאנחנו, כחברה, צופים בו מבחוץ, אך בסופו של חשבון, אנחנו מזינים אותו מצד אחד וקולטים את מה שיוצא ממנו בצד השני.

אין לי ספק שהחברה הישראלית של שנות ה-2000 היא חברה שונה בתכלית מהחברה הישראלית של שנות ה-50 במבנה האנתרופולוגי, בהגדרת הערכים, בסדרי הקדימויות, ובמובן זה אני רוצה להעלות השערה. הרמטכ"ל

דיבר על שני ערכים, ערך השותפות וערך השוויון. הוא הדגיש שערך השותפות גבר עם הזמן וכרגע נעשה מאמץ רציני ותקיף ליצור סימטרייה כלשהי. אני מרשה לעצמי להעיר, אולי כמי שבוחן את הדברים מבחוץ, שלחברה הישראלית היה נוח יותר שערך השותפות יגבר ושלא נרוץ במהירות כזאת קדימה אל ערך השוויון משום שהוא לא בהכרח מתיישב עם פניה של החברה וסדרי העדיפויות שלה.

אם אנחנו מדברים על הממשק צבא-חברה – ובממשק הזה ישנן הרבה נקודות שנויות במחלוקת ונגיע אליהן כשנדבר על כבוד האדם – ברגע שהצבא מחליט להיות צבא מודרני ומתקדם, הנוקט עמדות שצינית ומוביל קדימה בכיוונים שצוינו כאן, ההתקדמות לעולם לא תהיה מספקת ותמיד אפשר יהיה לעשות יותר. הצבא נקט עמדה בחברה שבה ישנם שני מיעוטים שלא משרתים בצבא, מיעוטים שערכיהם אינם ערכים שוויוניים והם בהחלט מקרינים. ההתחזקות הפוליטית של שני המוקדים האלה מקרינה גם על תפיסת ערך השוויון בכל הנוגע לנשים וגם על תחומים אחרים.

נשאלת פה, אם כן, שאלה מרכזית מאוד: האם נטיל על הצבא להיות חלוץ במימוש ערך השוויון כשאנחנו, החברה האזרחית, לא נוהגים כך? מכאן נגזרות שאלות אחרות שצריך לטפל בהן, הן במערכת החינוך, הן בחברה בכלל.

אני מציב את זה כשאלה פותחת כדי לומר שהדיון איננו מוגבל רק למקומן של הנשים בצבא, אלא כדי לבחון את מה שקורה בצבא מנקודת הראות של החברה, במגזר הזה של נשים בצבא. אני חושב שראוי לבחון את הנושא גם בהיבט הרחב יותר.

בדיון נחלק את הדברים לרמה הדיאגנוסטית, נאבחן סוגיות כאלה ואחרות, ואולי במשך הדיון, בחלקו השני, נוכל גם להעלות רעיונות ברמה המרשמית יותר. את החלק השני של הדיון תפתח השופטת דליה דורנר. ביקשנו מהפרופסורים עמיה ליבליך ואייל בן-ארי לסלול את הדרך בכמה הערות פתיחה.

■ פרופ' עמיה ליבליך, החוג לפסיכולוגיה, האוניברסיטה העברית: א נ י מקבלת בשמחה את דבריו של הרמטכ"ל ושל קצינת ח"ן ראשית משום שהם כמעט סיכמו בשבילנו דברים שאולי אחרת היינו יכולים להתווכח עליהם,

וכך אין, לדעתי, הרבה על מה להתווכח.

אני חושבת שיש זיקת גומלין בין מעמד האישה בחברה ומעמד האישה בצבא והשאלה איפה מתחילה ההשפעה היא שאלה של ניתוח שלעולם לא נסכים עליו.

בחברה הישראלית יש התערורות רבה יותר ויותר של נשים השואפות לקבל את כל המשורות ואת כל התפקידים ולזכות בהזדמנויות שוות ובזכויות שוות. אין זה מפתיע שדברים אלה יקרו גם בצבא, אלא שגם בחברה שמחוץ לצבא, חברה שאיננה גברית כל כך באופייה כמו הצבא, יש לנשים קושי להתקדם בצורה שוויונית. ניקח את האוניברסיטה שהיא המוסד המוכר לי ביותר. גם בה – אני לא יודעת אם תקרת בטון או רצפה דביקה או תקרת זכוכית, כל הביטויים האלה נפלאים – רק 16 אחוזים מן הסגל האקדמי הן נשים, ולמרות המרפקים שאנחנו מפעילות, ולמרות הוועדות שאנחנו מקימות, אנחנו לא מצליחות להתקדם מעבר לאחוזים האלה.

אם הנתונים על הצבא הם אלה שנמסרו לנו כאן, עליי לומר שאין להתבייש בהם. להפך, אולי נגיע למצב שדווקא הצבא יתווה את הדרך למוסדות שהם חופשיים לגמרי, לכאורה, ולא מוגדרים באופיים כמוסדות גבריים, ושהגברים ישפיעו על החברה ולא רק החברה על הצבא. ברור שיש השפעה הדדית בין הדברים.

המחקר הפסיכולוגי והסוציולוגי כיום מוכיח בצורה ברורה, שאין הבדל ביכולות של נשים ושל גברים בטווח המרבי של התפקודים. יש אולי הבדל מסוים בכוח פיזי וגם הוא ניתן לטיפוח, אבל אין הבדל ביכולות אינטלקטואליות וביכולות חברתיות מנהיגותיות, והדברים האלה הם, בעצם, תשתית לציפייה לשוויון.

מול הערך הזה של שוויון יש ערך שאינני יודעת אפילו כיצד לקרוא לו, והוא מקומה של האישה בחברה, בתרבות, במיתוסים האנושיים. אתם קראתם לו אמהות, אבל בעצם מתייחסים כאן לאישה בצורה שונה במקצת ואני מסכימה עם הדברים שלכם. לו הייתם מביאים פמיניסטית נלהבת או קיצונית, אולי היא הייתה אומרת שצריך להקצות לנשים מקום שווה בכל דבר, בקרב, בתנאי השדה וכן הלאה. אינני נמנית עם אלה, ואני חושבת שצריך לחתור לשוויון ולשוותפות ועם זאת להביא בחשבון מגבלות מסוימות

שהזכרו כאן ואולי יש מקום לבדוק אותן מחדש.

אחת הסוגיות הראויות לטיפול היא השאלה באיזה מגבלות מתאים לדבוק, לפי דעתנו, במאה ה-21, בלי אשליה שאפשר לוותר על מגבלות בכלל. אין מקום, לדעתי, לשוויון אוטומטי בהקצאת תפקידים, ואולי יש להוציא יחידות לוחמות מכלל השוויון הזה. זה הנושא הראשון לדיון.

הנושא השני הוא שירות בעל משמעות. אין ספק – ויש לי על זה הרבה חומר מסטודנטיות, משיחות פורמליות יותר ופורמליות פחות, וממחקרים – שנשים רבות בצבא מרגישות שהשירות שלהן נטול משמעות, כי הן התבקשו להיות פקידות ומגישות תה וקפה, וזו אינה אגדה ותו לא. אל האוניברסיטה מגיעות בחורות מצוינות מקילות מסוימים. לא אנקוב בשמן בפרהסייה. הן מספרות על שירות מבייש. הן צריכות להתאושש ממנו באזרחות. הצבא חייב לחסל את העניין הזה ולדאוג שלכל אישה יהיה שירות משמעותי על-פי הכישורים שלה, ההשכלה התיכונית שלה, הפוטנציאל שלה, שנבדק בצורה רצינית בזמן הכניסה לשירות הצבאי; הבעיה של הכנת תה וחיוך יפה, זמנה עבר. יש למצוא לה פתרון אחר.

הנקודה הבאה היא שאלת אורך השירות. אני חושבת שהחברה הישראלית מוכנה להסכים לשוויון באורך השירות של נשים וגברים תמורת הרעיון של שירות בעל משמעות, שיתוף נשים בקורסים רציניים, והצבת אתגרים של ממש. התפישה שאישה צריכה להתחתן מהר וללדת נראה לנו מיושן כיום מבחינה דמוגרפית. גיל הלידה הולך ועולה והדבר גם מתאפשר. אני לא רואה סיבה להמשיך בנוהג זה של שירות קצר יותר לנשים, דבר שבמובן מסוים הוא בעצם בעיטה לנשים עצמן.

הנקודה הבאה היא חינוך בצבא, ואולי בחברה כולה, חינוך למניעת אפליה ולמניעת הטרדה. אינני מדברת רק על מקרים של הטרדה מינית בפועל, אלא על אותם מקרים אפורים של יחס לבחורות: צורת הפנייה אליהן, ראייתן כקישוט. גם כאן רב החומר על בחורות יפות ומה שקורה להן, לאן מועידים אותן וכולי. ברור לי כפסיכולוגית שהפתרון אינו יכול להיות בנוסח זבנג וגמרנו, וצריך להשקיע בזה הרבה, וגם כשמשקיעים התוצאות אינן ניכרות מיד. עם זאת, חייבים למצוא דרך למנוע את כל התופעות האלה והופכות את האישה לאיזו "מיידלע" שנמצאת שם.

הייתי רוצה לומר משהו על מתנדבות. האם אנחנו אכן רוצים התנדבות? אולי זאת המסקנה של השופטת דורנר: לפתוח הכול אבל על בסיס של התנדבות. האם זה אפשרי? ומה בכל-זאת יכולות להיות המגבלות בנושא זה. הנקודה האחרונה היא במסגרת של מילוי משאלות ביום זה שבו אנו מתכנסים. סדר היום שלנו כאן היה נראה אחרת לו היינו מדברים על צבא שלום. לפני כמה שנים קיווינו, אולי התמימים והתמימות שבינינו, שהצבא הולך לכיוון אחר, כיוון של צבא מקצועי, צבא שיתחזק את המצב הקיים ולא ייקלע לתנאי קרב. לו כך היה, כי אז היה הצבא ארגון שכל הדרכים בו פתוחות גם לנשים. אני מקווה שאנחנו נחזור לתסריט הזה בעוד חודשים או אפילו בעוד שנים אחדות. יש הבדל בין החשיבה על מעמד הנשים במה שנקרא צבא שלום לבין החשיבה על מעמד הנשים בצבא לוחם כפי שהוא היום.

אני רוצה לציין שהיום הוגשה באוניברסיטה העברית עבודת דוקטורט של אורנה ששון-לוי על הנשים בצה"ל. כיוון שהיא עדיין לא אושרה אי-אפשר לפרסם כעת את הדברים. אך רשמו לפניכם: בעוד חודשים אחדים יהיה לנו, לדעתי, חומר ממדרגה ראשונה לביסוס המסקנות הללו.

■ ד"ר אריק כרמון: אני מוצא לנכון לחזור על הנקודה שהעליתי קודם. קיים פער תרבותי בין מה שקורה בחברה על מערכות הערכים שלה ועל הסטריאוטיפים שהיא טובלת בהם מצד אחד, לבין מה שמתרחש בצבא.

■ פרופ' אייל בן-ארי, המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, האוניברסיטה העברית: אציג כמה שאלות ולבסוף אעלה תהייה.

השאלה הראשונה מופנית אל אנשי הצבא: באיזו מידה נתתם את דעתכם על הדילמה שצבאות אחרים עומדים בפניה, והיא הדילמה של בניית יחידות הומוגניות או הטרוגניות או שילוב ביניהן. בצבא הצרפתי עלתה, למשל, בשנים האחרונות השאלה האם להכניס נשים למחלקות של גברים ואם כן, כמה; או, האם להקים מחלקות נפרדות במסגרת פלוגתית בגלל סיבות הכרוכות ברמה האישית של החיילות וגם ברמה של התפקיד.

השאלה השנייה היא שאלה שעמיה ליבליך נגעה בה אבל ברצוני

לחדרה. יש עדיין פער בין הרשאה לנשים להתנדב לבין הטלת חובת-שירות על גברים. זה מעין שירות דה-לוקס לנשים. מי שרוצה להתנדב, בבקשה. אבל התביעה כלפי גברים, במיוחד כשמדובר בשריון, בתותחנים, בנ"מ ולא ביחידות עלית, יוצרת פער בין שתי האוכלוסיות הללו.

לא הייתי רוצה שתבינו שלא כהלכה את התהייה שלי. מעניין שדווקא בשנים האחרונות, כשמעמידים בסימן שאלה את החשיבות והלגיטימציה של הצבא גם בתקשורת וגם במערכת המשפטית, דווקא בתקופה זו יש חדירה של נשים לכל מיני תפקידים בצבא. יש פה שילוב מעניין, ירידה כלשהי במרכזיות של הצבא. אני אומר את זה בזהירות רבה. אני תודה.

■ הערה מהקהל: נאמר לי שפרופסור מהאוניברסיטה העברית הסביר את זה באחד העיתונים בשבת.

■ פרופ' עמיה ליבליך: נכון. שמו מרטין ון-קרפלד ואנחנו לא חושבות שהוא אומר דברים של טעם.

■ גב' נילי אלדר, מנהלת בית הספר הריאלי בחיפה: שירתתי בצבא שירות קבע ממושך יחסית; השתחררתי בדרגת אלוף-משנה על רקע דיון שיבוצים שקבע שאינני יכולה למלא תפקיד של קצינת גנ"ע (או עוד היה הגנ"ע קיים). הנימוק היה: ישנם במדינה בתי-ספר דתיים שלא יוכלו להניח לקצינה להיכנס לבושה במכנסיים. על רקע זה בחרתי להשתחרר ואני מצטערת על כך, אבל זה היה עניין עקרוני.

יש הרבה מה לומר, אך אעלה כאן רק כמה הערות ושאלות.

הרמטכ"ל פתח בהגדרה הולמת של צה"ל וקבע שעיקר הצבא הוא צבא מילואים. לפיכך יהא זה מן הראוי לבדוק מהו מקומן של הנשים גם בשירות המילואים, אם אנחנו רוצים לטפל בסטטוס שלהן בכלל, ולא רק באותם 24 חודשים. בעניין מתן הזדמנות שווה לחיילות, נראה לי שלא תמיד הקדמת ה"נעשה" ל"נשמע" יש בה יתרון. כלומר, פה החליט הצבא לעשות מעשה; לי נראה שדווקא בנושא משמעותי כזה, המחייב תהליכי הכנה ומחשבה עמוקים, היה צורך להקדים מחשבה למעשה. ללא הכנה יסודית ומדוקדקת של מפקדים, תשתיות פיזיות, הכנת חיילים וחיילות – תהליך כזה לא יכול להצליח. אם נחזור לרעיון של אריק כרמון, בדבר השפעת הצבא על החברה, ניווכח שישנה השפעה הדדית. לא מדובר רק בתקופה שלפני הגיוס, אלא על



התקופה של השירות ואחריו. בדיקת הרצף וההתייחסות אליו היא חיונית. כמנהלת בית-ספר תיכון העוסקת כיום בחינוך בני נוער, נראה לי שאחת המטרות או אחד התפקידים החשובים של מערכת החינוך, הוא להכין את הבוגרים שלנו לשלב הבא בחייהם, קרי, צה"ל. לכן, מקומו של הצבא צריך להיות משמעותי מאוד בתקופת ההכנה. העניין של ורוד וכחול לא נולד בצבא; זהו תהליך סוציאליזציה שמתחיל, בעצם, ביום הולדתנו ובא לידי ביטוי בהתייחסות של ההורים אל הבת ואל הבן אשר לצבעים ולמשחקים. הדבר נמשך במערכת החינוך, במקצועות הבחירה: מה בוחרת תלמידה ומה בוחר תלמיד, וכך החיילות והחיילים מגיעים לצבא. כלומר, החיילות מכינות את עצמן לשירות צבאי משמעותי על-פי תהליך סוציאליזציה שקובע שיש תפקידי נשים ויש תפקידי גברים. אם נתחיל בהתערבות בתהליך רק בגיל 18, לא עשינו דבר משמעותי. עשינו משהו וזה חשוב, אבל צריך להתחיל בזה מוקדם יותר.

בשאלת היחס של הצבא למלש"ביות (מועמדות לשירות ביטחון), אני מצטרפת למה שנאמר כאן, היחס מביש. גם בצורת ההכנה של תלמידי כיתות י"א-י"ב, המוסעים למפגש האמיתי הראשון שלהם עם צה"ל בבק"מ, יש הבדל אדיר בין ההתייחסות לחייל העתידי לבין ההתייחסות לחיילת העתידית. אם לא נטפל בזה, לא נוכל להשפיע בהמשך, במהלך השירות, אלא במקרים מעטים כמו, למשל, בוגרת אחת של קורס חובלים, בוגרת אחת של קורס טיס; נדמה לנו שיש כאן איזו פריצת דרך אבל בעצם אלו הם מקרים פרטיים בלבד.

העניין של הערכים, הנושא של שותפות ושוויון, מזכיר לי שני ערכים שתמיד דנים עליהם בהקשר של המיעוט הערבי. משום מה זה מסתדר, כי הנשים נתפסות כמיעוט אף על-פי שהן מהוות מחצית ואף יותר מן האוכלוסייה. העניין הזה של שותפות מפריע לי מאוד כי לדעתי – וייתכן שאינני מודעת לנעשה היום בצבא אך אני שומעת את דברי המתגייסות ואני חשה את הדופק – לא רק שאין שוויון, אין גם שותפות. בעיניי שותפות באה לידי ביטוי גם ובעיקר בתהליך קבלת ההחלטות. בדיון שיבוצים יש נציגה אחת, אולי, ולא ברור לי מה היא עושה שם; אני לא יודעת גם מי מעריך את הקצינה מבחינת האיכויות שלה, המפקד שלה? המפקדת שלה? מכיוון

שמספר המפקדות קטן, ממילא יעריך אותה המפקד שלה והתוצאה בהתאם. כלומר, אם אנחנו לא נשתתף בתהליך קבלת ההחלטות באופן אמיתי, אי אפשר לדבר על מושג השותפות וכמובן לא על שוויוניות. ומכאן ועד תחושת אפלייה ואכזבה – הדרך קצרה מאד.

בנושא של תרבות הארגון: על הצבא לשנות את תרבותו הארגונית. את דיברת על כך מן הבחינה הפורמלית ואני מדברת על דבר אחר. אני מדברת על סגנון, על האווירה השוררת במסגרת הצבאית. מקובל לומר, חיילת וחייל, היינו הך, למעט סייגים מסוימים. בתפיסה הארגונית של הצבא, אנחנו רחוקים מזה מאוד. יושבים כאן מפקדים ואין לי ספק שקשה להם עם העניין הזה. אני סבורה שראיית שירותה של החיילת בצה"ל היא ראייה כלכלית ותכליתית. ייתכן שאין לה נגיעה לעניין ערכי שוויון ושותפות. היא מתמקדת יותר בעניין התכליתיות, ומקובל עליי שהצבא צריך לחשוב כך בשל תפקידיו. אבל בהגדרת המטרות שלו ובתפקידיו ישנו אינטרס המנוגד למה שנאמר כאן לגבי שירות החיילת.

אוסף ואומר שגם סוג המלחמות ואופיין השתנו, ולא רק המציאות. העורף בכלל וכן נשים שגרות עם ילדים קטנים בהתנחלויות גם הן מגויסות. אין שום סיבה בעולם שהתפישה של שירות האישה לא תשתנה, בהתאם לשינוי אופייה של המלחמה. ראינו מהי מלחמה בעורף בעת מלחמת המפרץ ואיזה תפקיד היה לנשים ולאמהות במאבק הזה. אתה הגדרת אותו נכון, כשדיברת על החוסן של מדינת ישראל ויכולתה להתמודד במלחמות הבאות שלה.

סלחי לי, סוזי [ת"א"ל סוזי יוגב, קצינת ח"ן ראשית]. אין זה עניין אישי, אך לדעתי, כל עוד ישנם בצבא שלנו קצינת ח"ן ראשית וחייל מסוג זה, אי-אפשר לדבר על שוויון. מבנה כזה לא קיים לפני השירות בצבא וגם לא אחריו. אם מפקדת קחנ"ר (קצינת ח"ן ראשית) תמשיך להתקיים, לא נוכל לדבר על שוויון בין חיילת חייל.

[הערת המערכת: באחד באוגוסט, 2001, מתבטל חיל הנשים ומוקם גוף מטכ"לי ויעוצי לרמטכ"ל, שיטפל בקידום שוויון הזדמנויות לנשים. בראשו תעמוד קצינה בדרגת תת-אלוף].

■ גב' נילי אלדר (המשך): זה חלק מתהליך שאומר: חייל וחיילת הם היינו-הך. המפקד, אם לא ידאג לחיילות שלו כמו שהוא

דואג לחיילים שלו, אין מה לדבר על תהליך שינוי מעמד החיילת בצבא. ■ גב' לילי גלילי, עיתונאית בעיתון "הארץ": יש לי בעיה עם ההגדרה של נשים בצה"ל. היה לי נוח יותר לו ההגדרה הייתה נשים וצה"ל כי נשים ממלאות כיום, לדעתי, תפקיד חשוב בצבא, גם בהיותן מחוץ למערכת הצבאית. הנושא הזה לא כלול בהגדרת הדיון שלנו כרגע ומכיוון שאני רוצה לקצר אציג כאן כמה נקודות.

כמו בכל הארגונים שאנחנו מכירים – וחבל להשחית עכשיו זמן על כך – הנשים ממלאות תפקיד גם בהיותן מחוץ למערכת הצבאית ויש להן השפעה עליה.

יש לי בעיה עם הנחת היסוד הגלומה בכל הדיון הזה. הבה נניח לרגע שכולנו שותפים לרצון לשיתוף מלא ולשוויון בצבא, מחוצה לו, ובכל רמות קיומנו. אני חושבת שהנשים, כמו החברה הישראלית, נמצאות היום במצב הרבה יותר מורכב.

גם כשמדברים על שוויון ושילוב מלאים בצה"ל, אני חושבת שמהשווה עלול ללכת לאיבוד בדרך. נשים תובעות, במשך שנים ארוכות בהווה הפוליטית והחברתית, את הזכות לקול ייחודי נשי, דווקא מתוקף היותן מנותקות במידת-מה מכור ההיתוך ומן המערכות המצמיחות את השיח הגברי הישראלי. לא הייתי רוצה שהקול הזה ילך לאיבוד בגלל שילוב יתר. לא ברור לי איך עושים את זה, אין לי תשובה. כל מה שאני רוצה זה להעלות את הבעיה, ואני יודעת שיש לה תפקיד גם בעיסוקיהן של הנשים שמקדמות את הנושאים האלה. הנושא הזה ניצב כשיקול נגד.

בעצם אנחנו רוצות – כמו בתשדיר הטלוויזיה – גם וגם; אינני יודעת איך משיגים את הדבר האחד בלי לאבד את הדבר האחר. על כל פנים, יש להיות ערים למניעת האובדן של אותו קול הנשי בים ההישגים הגדול הזה, הנפרש כאן לפנינו.

הדבר השלישי שמפריע לי הוא הנחת היסוד לפיה – ושוב, אינני יודעת איך להפריד בין הגורמים – מערכת התגמול בחברה האזרחית עדיין מבוססת על השירות הצבאי. גם זה ראוי, לדעתי, לדיון. השינוי צריך אולי להתרחש לא רק בצבא; אולי הוא לא צריך להתרחש בצבא כלל, אלא דווקא בחברה האזרחית.

■ ד"ר אריק כרמון: לילי, את מסקרת את העלייה מרוסיה, מארצות חבר העמים לשעבר. היית יכולה לנסות לתאר מה הייתה הפרספקטיבה שלהם לו היו משתתפים בדיון כזה? אחרי ככלות הכול, אנחנו מדברים היום על חמישית מן החברה הישראלית ורבים מהם משרתים בצבא. אשר לסוגיה המסוימת הזאת, האם יש משהו שאפשר להאיר בשלב זה שבו אנו מניחים את הנושאים על השולחן?

■ גב' לילי גלילי: אינני חושבת. בקטע זה של השירות הצבאי, השילוב הוא גם בנורמות הישראליות וגם ביחס שלהם לשירות הצבאי. אין, לדעתי, מערכת נורמטיבית ייחודית לעולים. יש תופעות שוליות והן שונות במעט, אבל הן אינן נוגעות לדיון שלנו. בסך הכול, בעניין זה הם הפנימו את הנורמה הישראלית במלואה לטוב ולרע.

■ תא"ל סוזי יוגב: חשוב מאוד, לדעתי, לשים על השולחן שני דברים שגם לילי גלילי וגם אייל בן-ארי העלו. כשאנחנו מדברים על שוויון הזדמנויות – ולילי דיברה על שוויון מלא – אין דבר כזה. צריך ליכור שאין לאישה זכות בחירה אמיתית. אישה לא יכולה להחליט שבן זוגה יילד את ילדה ולכן צריך לדבר על שוויון הזדמנויות; צריכה להיות הבנה שווה אינו זהה. דווקא משום כך, צריך להבין את הייחוד הרב של האישה לעומת הגבר. לכן יש דברים שלא יקרו לעולם, כנראה, ועל כן, נילי, התיקון לחוק שירות הביטחון, שבית-הדין הגבוה לצדק הצביע עליו וכנסת ישראל העבירה אותו בינואר 2000, מאפשר התנדבות לתפקידי לחימה. אני חושבת שזה בהחלט תואם גם את התהליכים שיקרו כאן ממילא, כי הרי הצבא יהיה, כך אנו מקווים, צבא של שלום בעתיד הלא רחוק.

■ אלוף יעקב עמידרור, מפקד המכללות: אני מציע שכל אחד ידבר בשמו. תפקידו של הצבא הוא להילחם, לא לעשות שלום, וצריך להבין את זה. אם הוא יהיה מוכן להילחם, הוא ימנע מלחמה. אין זה מתפקידו לעשות שלום.

■ ד"ר הנרייט דהאן-כלב, בית הספר לניהול ציבורי, אוניברסיטת בן-גוריון: אני עוסקת בלימודי נשים ובמדע המדינה. אפתח בנקודה האחרונה, בעקבות ההתלבטות או חוסר ההסכמה שעלו כאן. יש כאן הבדל מהותי כלשהו בין תפישה של צבא שלום לבין תפישה של צבא מלחמה. לא נראה לי

שדיון בשאלה בדבר המהות של צבא שלום הוא מעניינו של פורום זה. אני מסכימה עם עמיה ואשמח לשבת לדון אתה על תכנים, אך לא נראה שזה הפורום המתאים.

זה מביא אותי לנקודה השנייה. מה טיבו של הפורום הזה? האם זהו סיעור מוחות? האם הדיון נועד להניב נייר עמדה או לייצג מדיניות? לא קיבלתי תשובה על שאלתי זו וגם אינני מבקשת תשובה, אך היא מובילה אותי אל קו הדברים שלי. אי לכך, בחרתי להציג שאלות יותר מאשר לתת תשובות, בהנחה שלא נציע כאן את כל התשובות. יש כאן בעיות עמוקות, בעיניי.

אני רוצה להציע תרגיל אינטלקטואלי ולומר כך: אם תכלית הדיון הזה היא לטפל מן השורש בשאלת הנשים בצבא, ברוח הדברים של נילי אלדר, שאלת המפתח היא, האם אנחנו מסוגלים לדמיין לעצמנו צבא שבראשו עומדת רמטכ"לית. אם נמתין עוד שנתיים-שלוש ונכנס כנס בעוד חמש שנים, האם נוכל לומר שהשתפרנו עד כדי כך שאנחנו יכולים להתחיל לחשוב על משהו ריאלי: צבא המעמיד בראשו אישה וסומך עליה שתהיה אדריכלית שמירת ביטחון המדינה מן ההיבט הצבאי. זו שאלה שחשוב מאוד לדון בה. לתת פתיחה על תפקיד או על מקצוע זה או אחר בעת מלחמה, נראה לי כחזרה על דברים שכבר נאמרו. אנחנו מחליפים דברים ולא ממש מתמודדים עם הבעיה מן השורש.

אני מציעה לשאול את השאלה הזאת כאן ועכשיו. מנקודת המוצא של השאלה הזאת אפשר להבין כמה רחוק אנחנו רוצים ללכת בשאלה בדבר המקום של הנשים בצבא.

אני לא עשיתי הפרדה בין הגורמים המשפיעים. אני מסכימה עם דברי קודמי על השפעות הגומלין. ברצוני להעלות עוד כמה נקודות.

התפלאתי שהרמטכ"ל לא העלה לדיון את השאלה של הטרדה מינית. אני חושבת שהדברים קשורים. שאלת הטרדה המינית בצבא היא חלק מההוויה הממקמת את הנשים. זה לא רק עניין השוויון, אלא גם החירות מהטרדה, והחיבור בין שוויון וחירות הוא חיבור טוב לא רק לפילוסופיה פוליטית; הוא גם מהותי מאוד ליכולת הבחירה של האישה בתוך הצבא, ליכולת שלה לקבוע את גורלה, את מסלולה, את מקצועה.

לכן אני חושבת שהפתרון לבעיות של הטרדה מינית מחובר בטבורו

להתמודדות עם השאלה בדבר מידת השוויון שרוצים לתת לאישה. אני בטוחה שלכולנו כאן יש דעות קדומות על נשים וגברים, כי כולנו גדלנו בחברה פטריארכלית.

תא"ל סוזי יוגב אמרה שנשים הן בדרך כלל קונפורמיסטיות. זאת אמירה סטריאוטיפית מאוד. בעקבותיה היא ציינה, כמובן, את אליס מילר. כולנו נמצאים שם. אני חושבת שתפקידו של הצבא הוא לחשוף את המנגנונים האלה בתפקידים הבכירים ביותר, ובכלל זה עלינו להתייחס אל עצמנו כאל נשים. בעניין זה אני כמו סוזי; גם אני בעלת חשיבה מיליטריסטית מאוד וגם לי יש כל מיני דברים שאני גוררת אתי מתקופת הצבא; גם גברים וגם נשים צריכים להתמודד עם זה, כך נראה לי. לכן הייתי מצפה מהרמטכ"ל, שיוסיף סעיף בדיון הפתיחה שלו, לא רק בשאלה של שוויון במקצועות ובהיבטים הפורמליים, אלא גם בצדדים הלא-פורמליים של דיכוי נשים. לא של אי-שוויון, אלא של דיכוי נשים.

■ הרמטכ"ל שאול מופז: הנושא נכלל בסקירתו, אבל החלטתי להוריד אותו. הנושא הזה מטופל בצבא במידה רבה.

■ תא"ל סוזי יוגב: שיבחנו את בית-הדין הגבוה לצדק כי בצבא חלו בשנתיים – שלוש האחרונות תמורות חשובות בנושא ההטרדה המינית. אני חושבת שאין גוף במדינת ישראל שמתייחס בצורה מחמירה כל כך להטרדות מיניות. אני מסכימה אתך שבמידה רבה מאוד זה חלק מתרבות. מדובר כאן בפערי כוח.

■ ד"ר הנרייט דהאן-כלב: כולנו יודעים שהעבודה עוד רבה. רציתי רק ליצור את החיבור בין השוויון, בין הסוגיות שהעלית, לבין הבעיה החמורה הזאת, ולא רק כי מתברר שקצין זה או אחר נהג כך או אחרת, אלא כחלק מן התפיסה הכוללת של חינוך בצבא. אני מציעה שלא להפריד בין הדברים.

הנקודה הבאה היא: איך ישפיע תהליך פתיחת המקצועות או חשיפת נשים לחינוך מיליטריסטי יותר; לא מדובר בתפקידי הדרכה, או בתפקידים ורודים, אלא בחינוך מיליטריסטי יותר. החברה הישראלית מיליטריסטית מאוד גם כך, וכאן אני מציעה רק נוסח אחר של החשש שהעלתה לילי גלילי. האם החברה המיליטריסטית ממילא לא תיעשה מיליטריסטית עוד יותר אם

אוכלוסיית הנשים העוסקות במקצועות הצבאיים תגדל. כלומר, תגדל בהרבה. אני מקווה שהנקודה ברורה.

■ הערה מהקהל: מה האלטרנטיבה?

■ ד"ר הנרייט דהאן-בלב: אינני יודעת. אני מעלה שאלות. זה התפקיד שלי כאן.

נקודה נוספת היא הריבוד החברתי בישראל. כבר אמרתי את דעתי בעניין בג"ץ אליס מילר וההשלכה שלו על מעמד הנשים בחברה הישראלית; טענתי שגם אם הבג"ץ מהפכני ויש בו פריצת דרך, בעצם הוא פורץ דרך לשכבה דקיקה של נשים בחברה הישראלית, ומשאיר מאחור אוכלוסייה גדולה מאוד של נשים בשכבות הנמוכות, שבשבילן להיות טייסת זוהי אופציה תיאורטית. בצבא הן תמשכנה להיות מה שהיו קודם. דבר זה ישפיע על השכבות הנמוכות, על הנשים שאות מהשכבות הנמוכות, והפערים בחברה הישראלית יעמיקו. נשים מעטות בלבד תפנינה למקצועות צבאיים ותתקדמנה ואילו הפערים בין נשים בשכבות הגבוהות לבין נשים בשכבות הנמוכות, בין גברים לבין נשים, יעמיקו. אני חושבת שזה לא יתרום לצמצום הפערים בחברה הישראלית.

נכתב לאחרונה מאמר המצביע על המחיר הכבד שמשלמות נשים במקצועות הצבאיים מסוימים; מתברר שבגלל הלחצים החברתיים, בגלל התחרותיות ובגלל הרצון שלהן להשיג ולהוכיח, נשים מוכנות לשלם מחיר של בעיות גופניות רפואיות חמורות ובלתי הפיכות. לעניות דעתי יש לבצע את המחקר הזה במלוא הרצינות ולעקוב אחריו, כי אם מדובר בפגיעה בלתי הפיכה בבריאותן של נשים רבות כמחיר להשגת השוויון, אז לעזאזל השוויון. דבר האחרון, יש להזמין את אורנה ששון לב, שסיימה את עבודת הדוקטורט בנושא לדיון כזה. היא הייתה מיטיבה להסביר את הנקודות.

■ ד"ר אריק כרמון: ברצוני לחזור לאותה

נקודה שאני שב ומדגיש. אנחנו מדברים על נשים בצבא. להערכתי אנחנו יוצרים דיסוננס בין הציפיות שלנו ממעמדן של נשים בצבא, העמקת ערך השוויון, וכן הלאה, לבין מה שקורה בחברה. אחת המטלות של הפורום הזה היא להתמודד עם הדיסוננס הזה.

■ ישראל סגל, מנהל השולחנות העגולים במכון הישראלי לדמוקרטיה, איש

טלוויזיה: ארים את הכפפה שזרקת. טביב השולחן הזה התקיים לפני כמה שבועות דיון על ש"ס ובני עדות המזרח. אחד הדברים שהחוקרים אמרו כאן הוא, שיש מתאם בין העובדה שבשנים האחרונות יותר ויותר מבני עדות המזרח משרתים בצבא ותופסים עמדות פיקוד, לבין הנסיגה במעמד הצבא וביוקרתו בחברה הישראלית. אני נזכר בדיון ההוא בגלל העובדה שהיום נשים רבות יותר משולבות בצבא. ייתכן – ואני הולך כאן בעקבותיו של פרופסור בן-ארי – שיש קשר בין התופעה הזאת לבין העובדה שהצבא של הברן שלי כיום, בשנת 2000, שונה מן הצבא שאני שירתתי בו ב-1964 מבחינת הערכים, האתוס הלאומי.

הערה שנייה: אינני בטוח שהצבא צריך להיות האגודה לזכויות האזרח או אפילו בית-הספר לחינוך של האוניברסיטה בירושלים או בתל-אביב; אינני רואה איך הם יכולים להחליף תפקידים. כלומר, אני לא רואה איך האגודה לזכויות האזרח יכולה למלא את התפקיד של הצבא, קרי, להילחם, או למנוע מלחמה או לעשות שלום.

אני לא בטוח שהצבא צריך לקחת את התפקיד של מחנך הדור. יהא זה נאה מאוד אם אפשר יהיה לשלב את כל הדברים, אבל ריאלית, מדוע אני צריך לצפות מן הצבא שיהיה מנהיג חברתי, שיוביל לשינויים במבנה החברה הישראלית? ברור לי שאני זורק כאן אבנים בבתים מזכוכית. אני תמיד נהנה לעשות זאת, לכן אעשה זאת גם הפעם.

אינני בטוח שזה תפקידו של הצבא. למיטב ידיעתי, ברוב המדינות בעולם הצבא הוא לא בדיוק מהפכן חברתי; הוא מדדה אחרי מגמות שנוצרות בחברה, ולמען האמת, גם כאן, בפורום המכובד הזה. אני שמח מאוד שהוא מתקיים ורואה בכך פתיחות. אני מוכרח לציין גם את התעניינות האישיית של הרמטכ"ל בנושא; וניכרים איתותים גם במקומות אחרים. הייתי רוצה שכל האלופים הנכבדים שיושבים כאן ישאלו את עצמם בשקט – אחרת הם עלולים להפר פקודות רמטכ"ל – האם היו משתתפים בדיון הזה לולא הרמטכ"ל ולולא צו הרמטכ"ל. אני אינני בטוח. האם היה מפקד חיל הים משתתף בדיון כזה? שישאל את עצמו בשקט. כך גם לגבי סגל הרמטכ"ל וכל האחרים.

אני אומר את הדברים מכיוון שאינני בטוח שאכן יש כאן שכנוע פנימי



בחשיבותו של נושא הנשים.

בינתיים אני נוכח לדעת שנשים משפיעות מאוד בשנתיים האחרונות. אני מדבר על ארגון חוץ-צבאי, ארגון ארבע אימהות. ההישג הכי בולט של נשים בחברה הישראלית לא הושג בתוך הצבא, אלא, כביכול, בלעומתיות מול הצבא או מול חלקים של הצבא.

ישנה עוד שאלה. הייתי מודה לך, הרמטכ"ל, אם תוכל לענות לי עליה. מניית כמה דוגמאות של דברים שנעשים בצבא. אני רוצה לקחת את הדוגמה של יחידות מעורבות של גברים ונשים. מה שחסר לי בהצגת התמונה הוא האם קיימתם מעקב. כי גם את זה צריך לבדוק בצורה אמפירית. האם העובדה שאתה משתף יותר ויותר נשים בכל מיני תפקידים תורמת לייעול הצבא ולפונקציונליות המקצועית שלו? כי מנקודת מבטי הצרה כאזרח היום – ולא כחייל בשירות סדיר – אני רוצה בראש ובראשונה שצבא יהיה יעיל טוב.

כל השאלות האחרות – ואני יודע שאני נשמע כריאקציונר, ואני גם מודה שאני צר מוחין – מתגמדות מבחינתי לעומת השאלה הזאת. הייתי רוצה לדעת אם באותן יחידות מעורבות של נשים וגברים הלחימה השתפרה, האם המוטיבציה גדלה, או אולי להפך. אני לא יודע.

■ אלוף יעקב עמידרור: חלק ניכר מהדברים כאן נאמרים לא כי אנשים חושבים שנשים ייעלו את הצבא, אלא כי היום תקין-פוליטית לומר אותם. אני חושב שהדרך להציג את הנשים כשוות לגברים ולכן כשוות גם בשירות הצבאי, היא טעות מצדן של הנשים, ואני אומר את זה כאבא לשתי קצינות לשעבר בצבא. אני חושב שזה לא נכון.

נשים אינן זהות לגברים, לא צריך להיות להן שירות זהה לשירות של גברים והצבא – לפי ניסיון של צבאות אחרים, הצבא הקנדי, והצבא האמריקני, למשל – יפסיד אם יכניס נשים ליחידות של גברים. אני מדבר על היחידות הלוחמות.

הכיוון שצריך ללכת בו, לדעתי, הוא הכיוון שציינה מישהי מן הדוברות: שירות בעל ערך. מה פירוש הדבר? פירוש, בעל ערך גם לצבא וגם לאישה.

אביא דוגמה. הייתי מפקד קורס קמ"נים (קציני מודיעין) ושאלו אותי אם אני מוכן לקבל צוערות לקורס הזה. עד שהתמנתי למפקד קורס קמ"נים, לא היו צוערות. הסכמתי לקבל את ארבע הראשונות, והיום שלישי מן

המשתתפים בקורס הן בנות. חיל המודיעין, חלק ניכר מהיכולת שלו מבוסס על נשים. למה? אלה בסיסים קבועים, העונים על הצרכים של הנשים כשהנשים עונות על הצרכים שלהם, וכך גם לגבי גברים; כמי שיש לו ארבע נשים בבית ובן אחד, ברור לי שהצרכים שונים, ושלא יספרו לי מעשיות. במקומות האלה אפשר לספק את הצרכים השונים של הנשים. אני אומר שהם פחותים או רבים יותר, אני אומר רק שהם שונים. ניתן לאפשר לנשים להגיע להישגים גבוהים מאוד, ולא לחינם מפקדת בה"ד 15 היא קצינה. אני קידמתי אותה לתפקיד סגן-אלוף בחטיבת המחקר. במקביל אפשר לתת את כל מה שצריך גם לאחרים.

תהא זו שגיאה גדולה מאוד להכניס נשים ליחידות הלוחמות, ואני לא מדבר על תופעות-הלוואי. המתח ביחידות האלה, על-פי ניסיונם של צבאות שמתנסים בדבר הזה כבר זמן רב, יפגע באיכות של היחידות. לו היו מקימים פלוגת נשים בלבד, זה סיפור אחר.

לא זה המקום שבו תגענה נשים להישגים האמיתיים, כי לפעילות הפיזית יש בו מקום מרכזי וגם אם ננסה להיות ליברליים, זה שונה. אינני אומר שזה טוב יותר או טוב פחות, אני אומר שזה שונה. לכן לא שם מקומן של הנשים יוצאות הדופן; בכל מקרה, מספרן מועט ולא שווה להקריב למענן את העניין הזה.

הפתרון ההולם הוא שירות בעל ערך. אני הייתי מקטין בצורה משמעותית את מספר הפקידות בצבא ומאזן את מספר הפקידות והפקידים. אין שום סיבה שגברים לא יהיו פקידים ונשים לא תעסוקנה בהאזנה, במודיעין, במחקר וכיוצא באלה. אבל לא הייתי מכניס אותן ליחידות הלוחמות.

יש להביא בחשבון עוד דבר שפה מתעלמים ממנו והוא הוזכר רק כבדרך אגב. נילי אלדר אמרה שבבית-ספר דתי לא היו נותנים לנשים במכנסיים להיכנס. אני חושב שצריך לכבד את בית-הספר הדתי ולבוא לשם בלבוש שאינו פוגע באלה שלומדים באותו בית-ספר.

אם נכניס נשים ליחידות לוחמות, נפעל נגד הרצון של הצבא לגייס יותר ויותר מהמגזר הדתי. המגזר הדתי לא יוכל להתגייס ליחידות שבהן הוא יידרש להפר כללים ברורים של ההלכה בגלל הימצאותם של גברים ונשים יחד. מישהו צריך להחליט מה סדר העדיפויות. זה יחול על החרדים, אבל אני

אומר לכם שזה יחול על חובשי הכיפות הסרוגות, בני ישיבות ההסדר ובני המכינות הקדם-צבאיות. המישים אחוז מבני המכינות הקדם-צבאיות הולכים לקצונה. הם לא יוכלו לשרת בצוות טנק שיש בו אישה. אני לא אומר אם זה טוב או רע, אך את הנתון הזה יש להביא בחשבון. מישהו יצטרך לקבל את ההחלטה. ייתכן שיוחלט שאם זה מפריע להם, שלא יתגייסו.

■ **דידי ארזי, מנהל בי"ס להיי-טק, אוניברסיטת תל אביב:** הרקורד שלי הוא צבא קבע כ-14 שנים והיי-טק 14 שנים. הקריירה הצבאית שלי דומה יחסית לחלק משנותיו הראשונות של האלוף יעקב עמידרור בצבא. שנינו באנו מחיל המודיעין (חמ"ן) ולשנינו היה ברור לחלוטין שזה חיל קלסי שבו לנשים תמיד היה ויש ערך. אני חושב שיש ניצול נכון ואמיתי של יכולת בחמ"ן. לעומת זאת, בהיי-טק דווקא, עולם שעסקתי בו עד לפני שנתיים באינטנסיביות, אין די נשים. המצב מתחיל להשתפר היום, כשבנות רבות יותר ויותר בבתי הספר התיכוניים ניגשות לבגרות של ארבע וחמש יחידות במתמטיקה. דבר זה יכול לאפשר להן להגיע אחר-כך למקצועות טכנולוגיים. היום עדיין אין די נשים ואנחנו רואים את זה גם בתהליך הצמיחה של חברות ההיי-טק: מספר הנשים קטן מדי והיכולת הגבוהה מאוד שלהן עדיין לא מגיעה לידי מיצוי מספיק. אין, לדעתי, הרבה מה לעשות במישור הלאומי בעניין זה, ואני מאמין שהחיים יעשו את שלהם. אם ההיי-טק נתפס היום כמקום להזדמנות ולהצטיינות ולמימוש עצמי, מן הסתם גם נשים תגענה לשם.

ברצוני להעיר הערה. תפקידים חייבים לשקף יכולות בכל מקום שהוא ולא רק בצבא. אני חושב שלנשים – ושוב, אני מצטער על הסטריאוטיפיזציה – יש איי-קיו גבוה יותר מזה של הגברים; יש מספיק תפקידים בצבא שנשים יכולות לבצע בצורה אופטימלית. עקרונית, לנשים יש יכולות רבות יותר מלגברים, למעט היכולות הפיזיות – ואני בהחלט מסכים עם עמידרור – הנדרשות לתפקידים מסוימים. אני חושב שצריך לבדוק היטב לפני ששולחים נשים לתפקידים כאלה.

אני רוצה לגעת בשאלה נוספת ובוזו אסיים. האם יש לצבא תפקיד משמעותי בתחום החברה או לא; בעיניי זו שאלה מיותרת. לצבא תמיד היה מקום בחברה הישראלית הן כגוף מוביל, והן כגוף מסייע. אחד הדברים הגדולים בצבא הוא שוויוניות בקליטת עלייה. כולנו חווים את הדבר הזה.

היום זה ברור, אבל לא תמיד היה כך. לצבא יש חלק אדיר בנושא הזה. אין כל סיבה שהחברה לא תיטול חלק בסיסי מאוד בתהליכים החברתיים המתרחשים במדינת ישראל.

יתרה מזו: כולם משרתים בצבא, כשם שכולם לומדים בבית-הספר התיכון. אחרי התיכון כולם מתגייסים לצבא; אנחנו מדברים על אלה ששירתו בצבא. השירות תופס שנתיים או שלוש שנים בחייו של אדם צעיר ולכן יש לצבא יכולת רבה מאוד להשפיע על מגמות חברתיות. אין חולקים, אני חושב, על חשיבותו.

■ גב' שלומית עמיחי, מנכ"לית משרד החינוך: נדמה לי שמתוך 18 מנהלים כלליים אני אישה והיחידה. בפורום של מנכ"לים אני אישה יחידה, בפורום של בכירים אחרים לרוב אני אישה יחידה, אלא אם כן מגיעה עוזרת או מזכירה שמתלווה למנכ"ל. בסך הכול, זה יכול להיות מחמיא מאוד, אך בעצם זה מביש. אני שולחת פתקים למי שיוכל, לדעתי, לעזור. הרי לא יעלה על הדעת שזה המצב במדינה נאורה כזו שלנו; והנה, מדברים במשך שנים רבות כל כך ועושים ועושים ועושים, ובסוף, כשאת מגיעה לצמרת, את בין גברים. הנהלת משרד החינוך: מתוך 45 חברי ההנהלה הרחבה של משרד החינוך, רק שמונה הן נשים. שמונה נשים מתוך 45 חברים שתופסים את העמדות הבכירות במשרד החינוך.

זה משרד החינוך שבו המורות הן מורות, המפקחות הן מורות, מנהלות בתי-הספר לפחות בחינוך היסודי – גם בחינוך העל-יסודי יש כבר שוויון, אני חושבת – הן מורות. אך כשמגיעים לתפקידים הבכירים במשרד החינוך, רובם בידי גברים. היום יש שינוי זוחל, אבל הזחילה איטית מאוד. לעומת זאת, יש מזכירות ועובדות חברות כוח אדם למאות, ואילו בעבר היו המזכירות עובדות קבועות של מדינת ישראל.

אני מציינת את כל זה כדי לומר שאני מעריכה מאוד את הצבא על שהוא מעלה את הנושא. כמו שאמר דידי ארוזי קודם, הצבא תמיד לקח על עצמו להשפיע גם בנושאים החברתיים. אשר ליעילות, ספק אם ילדי רפול מסמלים את היעילות של צבא בלחימה טובה יותר. התשובה שלילית, כנראה, ובכל-זאת השקיעו בהם. גם היום הרמטכ"ל משקיע בנושאים שספק יש בהם כדי לסייע לצבא להילחם. יותר חיילים עם תעודות בגרות, יותר חיילים מלומדים

בצבא. אולי בראייה לטווח ארוך כן. זו גם תרומה של צבא לחברה ולכן הנושא הזה חשוב וטוב שהגיע לצבא.

הבעיה היא לא של הצבא בלבד, היא של כולנו, של החברה כולה. היא מתחילה בבית-הספר, וצדקה נילי שאמרה שהיא מתחילה בחינוך. אנחנו מגרדים את הנושא של שוויון בין המינים, אבל רק קצת, כמעט כעלה תאנה, אבל לא באופן ממש. אגב, שוויון בין המינים אינו אומר שאין הבדלים בין המינים. יש שונות ועדיין יש שוויון בין המינים. מצפים שהספרות המקצועית, ההתבטאויות של המורים, וכן הלאה, יהיו מנקודת ראות של שוויון. אינני יכולה לומר שאנחנו יכולים להתגאות במה שאנחנו עושים. למורים ולמורות בחינוך היסודי וגם לגנות, אין שיעור בשוויון בין המינים. זה צריך להיות חלק מן התרבות והחינוך של כל אחת שמלמדת, ולא חשוב מה היא מלמדת. הנושא הזה הוא נושא קשה כי הוא לא קיים בחברה.

בסך הכול אני יכולה לומר שלצבא יש פה כר נרחב לפעולה. אגב, אני אישית, כאם לארבעה בנים, לא מתלהבת מתמונות של בנות לוחמות. אני מודה ומתוודה: לא בטוח שהייתי רוצה לראות את הבת שלי על איזה טנק, מרוחה בגריו וכו'. אבל אם מישהי רוצה בזה מאוד, אני שמחה שנותנים לה. לומר שזה הדגל שצריך להניף – ממש לא, לדעתי.

מה כן? כל הבוגרות שמצליחות סוף כל סוף – ובזה, כך נדמה לי, אנחנו באמת מתקדמים – להגיע לפיזיקה, למתמטיקה ולטכנולוגיה ברמות הגבוהות, בנות שמגיעות עם השכלה מצוינת במדעי החברה, גם בגיאוגרפיה ולאוו דווקא בפיזיקה ובמתמטיקה, צריכות להשתלב במקצועות הראויים, כלומר לא בתפקידים של מזכירה או עוזרת ברמה הכי נמוכה. לו היו בנמצא מסלולים כאלה, הצבא היה אפקטיבי יותר ומבחינת התרמית היינו מעודדים את המוטיבציה של המערכת החינוכית ושל הבנות, כי הצבא אכן משפיע גם למטה ולא רק למעלה. מבחינה זו אני חושבת שיש השראה טובה מאוד.

אני חייבת לומר משהו על רמת התסכול הכרוכה בתפקידים. אני מסתכלת על אנשים שאני עובדת אתם כמו על תנועות נוער. מי עומד בראש תנועות הנוער? גברים, לא נשים. למה? אנחנו לא היינו מדריכות? היינו מדריכות, היינו שוות למדריכים, אבל כשמדובר בצמרת, בראש הנוער העובד עומד גבר, כך גם בצופים וגם בראש דור שלם דורש שלום יש מנכ"ל גבר.

גברים, גברים, גברים. כלומר, יש בעיה אימננטית של תרבות. בעניין זה אני אומרת: הצבא לא מחויב לטפל בזה אבל אם הוא יכול, אני משוכנעת שהוא ישפיע גם למטה וגם למעלה.

■ אלוף אילן שוף, נשיא בית הדין הצבאי לערעורים: אין ספק שהנשים בחברה הישראלית מקופחות, אין ספק שהן ראויות לשוויון ואין ספק שהצבא צריך לפעול למען שוויון נשים בצבא ואחזור לזה בהמשך. עם זאת, כשקראתי את הנתונים שסופקו לנו בתיק היפה שקיבלנו, הגעתי למסקנה שהמצב בצבא טוב הרבה יותר ממה שחשבתי, ואני מודה שחשבתי שהמצב שם גרוע.

אינני מומחה לסטטיסטיקה אבל צריך לקרוא את הנתונים. אם לפי הנתונים יש 16 אחוז קצינות בצבא – אגב, אם קלטתי נכון, זה גם אחוז הנשים בסגל האקדמי – זה הישג יוצא מן הכלל. וכל כך למה? משום שבאקדמיה רוב הסטודנטים הם נשים ואילו בשירות הצבאי רוב החיילים הם גברים; יש רק 32 או 33 אחוז נשים. אם הגענו בצבא למצב שבו יש 16 אחוז קצינות – אגב, אם קראתי נכון את הנתונים, אחוז הנשים בשירות הקבע הוא 13, ו-16 אחוזים מן הקצונה בשירות הקבע הן נשים – המצב בהחלט סביר. לדעתי, יש מקום לשיפור, בעיקר בדרגות הבכירות.

הרעיון המרכזי הוא – וזאת התזה שאעלה כאן בהמשך – שגם אם המצב בצבא טוב יחסית, יש לשאוף לשוויון רב יותר לנשים מכמה סיבות. ראשית, זה עניין מוסרי; זו דרישה ראויה מן הצבא שהוא צבא העם; שנית, בסופו של דבר שוויון רב יותר לנשים יביא לטיוב הצבא; שלישית – ולא אפרט מחמת מגבלת הזמן – אני חושב שזה יתרום גם לטיוב החברה. ויש נימוק נוסף: הדבר יאדיר את מעמדו של הצבא. עצם הפעילות בנושא זה של שוויון לנשים בחברה הישראלית הנאורה יאדיר את מעמד הצבא בחברה ויביא גם לטיוב החברה, בסופו של דבר, בגין השפעת הגומלין בין הצבא לחברה.

נימוק האחרון המופנה אולי יותר לישראל סגל ולא ללוחם יעקב עמידור: אם הצבא לא יעשה את זה מרצונו, הדבר ייכפה עליו, להערכתו, על-ידי החברה בחקיקה שתחייב אותו.

אני חושב שאם נזדקק למודל של שוויון נשים בצבא, אפשר לחשוב על שוויון ביחידות שהן לא יחידות לוחמות. אשר ליחידות שדה או ליחידות לוחמות,

אפשר לבצע ניסוי ולבחון את התוצאות.

אגב, מן הראוי להזכיר שבג"ץ אליס מילר לא קבע את הרעיון של שוויון לנשים ביחידות הלוחמות. בג"ץ אליס מילר קבע רק שהצבא צריך לפתוח בניסוי בנושא הזה בגלל כל הסיבות שהועלו באותו בג"ץ. אני מניח שמישהו נותן את דעתו על הנושא ועל כל פנים, צריך להמשיך בניסוי ולא רק בחיל האוויר. כבר עכשיו ברור שיש יחידות שאפשר להחיל בהן את רעיון השוויון. כמודל אני מציע את הרעיון שאומץ בחקיקות אחרות: המודל של שאיפה לייצוג הולם או לביטוי הולם לנשים.

המושג 'ביטוי הולם', ראוי, לדעתי, שיקדישו לו פה דיונים רבים. זה גם בדיוק המקום המתאים לדיון בשאלה מה זה ייצוג הולם. האם ייצוג הולם ייבחן מספרית; האם ייצוג הולם כפי שאני מבין אותו, הוא ביטוי גמיש התלוי בנסיבות, תלוי ביחידות, תלוי באופי השירות וכו', ויצטרכו להתאים אותו לכל יחידה בפני עצמה.

כשמגיעים למסקנה, אם מגיעים, שצריך ביטוי הולם או ייצוג הולם לנשים, יש לזכור דבר אחד. הניסיון מלמד שאם רוצים באמת להגיע לשוויון, לא די בהחלטה שמתייחסים שווה לנשים וגברים לצורך העניין, או למיעוטים וללא מיעוטים.

בעולם הנאור שוויון מושג בעזרת מדיניות של העדפה מתקנת. פעם קראו לכך אפליה מתקנת ועכשיו קוראים לזה העדפה מתקנת. השאלה – וזה נושא להתדיינות אדירה – מה פירושה של העדפה מתקנת בצבא. ההצדקה הרעיונית של העדפה מתקנת נשמעה פעם מפי שופט אמריקני חכם, בלקמן שמו. הוא אמר שאם רוצים להתייחס לאוכלוסיות מסוימות או לאנשים מסוימים כאל שווים, יש להתייחס אליהם כאל שונים. הרעיון הוא העדפה מתקנת כי אם לא תהיה העדפה מתקנת לא יהיה שוויון. ועכשיו אל השאלה הגדולה, שאלת 64 אלף הדולר, מה זה העדפה מתקנת בצבא.

ברור לי שהעדפה מתקנת בצבא אינה דומה בהכרח להעדפה מתקנת בחברה ממשלתית. כשמבצעים העדפה מתקנת בחברה ממשלתית וממנים מישהו פחות טוב לתפקיד של דירקטור או לכל תפקיד אחר, ייתכן שיהיו לכך השפעות שליליות, אבל לרוב הן יהיו ממוניות או לא בהכרח הוות אסון. לא כך הדבר, כשבגלל העדפה מתקנת, ניקח בצבא מישהו שהוא פחות טוב. עם

זאת ברור שכשמדובר באנשים שהם שווים יש לנהוג על-פי העדפה מתקנת. לדעתי, אין לנקוט העדפה מתקנת כשהפער גדול. נשאלת השאלה מה קורה כשהפער בין הגבר לאישה קטן מאוד; האם בוחרים במקרה זה באישה כי הפער קטן מאוד וכך מעניקים העדפה מתקנת בשדרוג, או שבכל מקרה לוקחים את היותר טוב. אגב, בפסיקה של בית-המשפט העליון, אשר לדירקטורים בחברות ממשלתיות לאור הסעיף של ייצוג הולם לנשים בחברות ממשלתיות, הפרשנות לפיה נהגו היא שאם הפער קטן, יעדיפו את האישה. אני מעלה עניין זה לדיון ושואל האם אפשר בכלל לחשוב על מודל כזה בצבא.

■ פרופ' מרדכי קרמניצר, עמית בכיר במכון הישראלי לדמוקרטיה; הפקולטה למשפטים, האוניברסיטה העברית: יש שאלה אחת שגם בג"ץ מילר עקף אותה ויש נטייה להתעלם ממנה, והיא: האם החברה רוצה נשים לוחמות. אני חושב שאם רוצים להפיק תועלת מיוחדת מן המפגש הזה של צבא וחברה, כדאי לדבר ספציפית על העניין הזה.

בעיני זו עדיין שאלה, שאלת השאלות, אולי. אני לא בטוח שהמחוקק, שקבע מה שקבע, אכן האזין לרחשי לבה של החברה. כמו כן, איני בטוח באיזו מידה הקביעות הנורמטיביות שלו מחייבות יישום כזה או אחר. זו שאלת מפתח. השאלה היא האם החברה רוצה נשים כלוחמות.

זו שאלה שמתחמקים ממנה כי אין דרך רציונלית להשיב עליה. בסופו של דבר, התשובה נובעת מתחושת בטן. אינני יודע אם זה מעניין מישהו, אבל הייתי רוצה להציג בפניכם את תחושת הבטן שלי. אינני חושב שזה רעיון טוב שנשים תהיינה לוחמות. כדאי לברר את העניין הזה. תחושת הבטן שלי לא חשובה, אבל תחושת הבטן החברתית חשובה. אם הצבא לא יהיה צבא שהנשים בו הן לוחמות, למעט מקרים איזוטריים אלה ואחרים, כי אז כל הדיבור על שוויון אינו לעניין. במקרה כזה לא יהיה שוויון. ברור לגמרי שלא יהיה שוויון בגוף שהמטרה המוצהרת שלו היא להתכונן למלחמה ולהילחם בעת הצורך. אנחנו מדברים על דברים אחרים ולא על שוויון. לפיכך גם לא הייתי מזדרז לדבר על שוויון בחובות ושוויון בשותפות; אינני בטוח שאין פה מיקח טעות ולא הייתי מעלה רף הציפיות שכן אין סיכוי שנממש אותה. זוהי שאלת המפתח וכדאי לדבר עליה ולבדוק מה התחושות של האנשים באופן



מקצועי יותר.

נקודה להבהרת התחושה שלי. המהלך של עידוד נשים, בשם השוויון, להיות גברים הוא מהלך רע מאוד. לא זה הרעיון של ערך השוויון, כמו שאמר האלוף אילן שיף. הרעיון של ערך השוויון הוא לנהוג באופן שווה באנשים שונים, לכבד את השונות שלהם ולתת להם להשמיע את הקול השונה. לא מדובר ביצירת אדם אחד הומוגני. החשש שלי הוא שהאופנה החדשה הזאת מפתה נשים או מעודדת אותן, אולי אף דוחפת אותן, לממש את נשיותן תוך אימוץ הדגם הגברי. אני לא בטוח שזה מהלך נכון, בריא וחיובי. ברצוני לומר זאת במפורש.

יש דבר שהצבא יכול לעשות, ואני שומע שהוא אכן עושה אותו: הוא יכול לפתוח פתיחה רחבה את התחומים האחרים, והם רבים מאוד. וכאן המקום לומר שהמבחן האמיתי של הצבא הוא מספר הנשים בעמדות הפיקוד. אם רוצים לחולל שינוי בתרבות הארגונית הפנימית או לשגר איתות כלשהו לחברה בחוץ, זה המבחן. מספר הנשים בדרגים הבכירים ביותר. היום יש במקומות מסוימים, כך אני מבין, לא מעט נשים בדרגים בינוניים ועדיין יש בהחלט מקום לפעול כדי לקדם נשים לתפקידים בכירים. בזה אני כולל דבר שהוא חיוני בעיניי: נציגות נשים במטה הכללי.

אספר לכם חוויה שחוויתי בגוף אחר, במשטרה. בשנת 1994 הצגתי במשטרה דוח שכלל, בין השאר, בהמלצה שנשים ישולבו בתפקידי סיור ובילוש. הרעיון מאחורי ההמלצה היה שלנשים יש תכונות מיוחדות העשויות למנוע אלימות במצבים כאלה. ישב שם סגל פיקוד כללי (ספ"כ) על טוהרת הגברים – זה היה לפני שלראש אכ"א במשטרה התמנתה אישה, דוגמה שכדאי לחשוב עליה – ובעט בהמלצה הזאת. היו שם התבטאויות כאלה שאמרתי לחברים: בעוד כמה שנים, כשתקראו את הפרוטוקול השוביניסטי של הדברים שנשמעו כאן, לא תאמינו; אתם תכחישו שאמרתם את הדברים האלה. לכן הכרחי שבפורום המחליט והחשוב הזה תשב אישה.

נקודה אחרונה. אני תומך ברעיון של אלוף יעקב עמידרור שהצבא יכול לתרום לשבירת הזיהוי של פקידה כאישה. אם הצבא יכול לשבור את הסטריאוטיפ הזה – חלק מן הזיהוי החברתי הוא תולדה של הדבר הזה שנוצר במסגרת הצבאית – הרי תהיה בכך משום תרומה משמעותית.

■ עמי אראל, נשוי ויו"ר חברת "אלרון" ויו"ר איגוד תעשיות האלקטרוניקה: אמרתי שלא אדבר בדיון הזה, אבל איני יכול שלא להעיר הערה. אגיד משהו קיצוני ואולי לא כל כך פופולרי. אני מסכים לחלקים רבים בדיון הזה ובכל זאת הוא נשמע לי כמו דיון בשאלה למה בנבחרת האולימפית להרמת משקולות אין נשים. מכל הארגונים – ואיני אומר חס ושלום שהצבא הוא צבא של שרירים ותו-לא – שצריכים לטפל בנושא של שוויון בין גברים ונשים, לבחור דווקא את הצבא, זה קצת כמו לבחור נבחרת משקולות. השאלה שנשאלת כאן בחלק ב' נוגעת ליחס לנשים בצבא, אבל יש שאלה נוספת: יחס הנשים לצבא. אם עלינו להיות קשובים באמת לחברה שחמישים אחוז ממנה הן נשים, הרי מוטל עלינו לברר מה הן רוצות, ולא רק מה הנציגות שלהן, שהגיעו לתפקידים בכירים בצבא, חושבות שהן רוצות.

אספר לכם על סקר שעשיתי אצלי בבית. יש לי שני ילדים, בן ובת. שניהם גדלו באותו בית, שניהם היו רשג"דים (ראשי גדודים) בצופים. הבת הייתה רשג"דית כי אחיה היה בתפקיד זה. אבל לפני הגיוס שלו הוא רץ עם אלונקה סביב השכונה והיא לא. היא אף פעם לא הבינה את המונח מורעל. לכן צריך, לדעתי, לבדוק האם הנשים באמת מעונינות בדבר המצוואיסטי הזה, ורק אז לטפל בעניין.

אני חוזר לדבריה של הגברת נילי אלדר, מנהלת בית-הספר הריאלי. אנחנו מושקעים בשלושים-ארבעים חברות; אנחנו אולי חברת ההשקעות הכי גדולה בישראל, ובכל החברות הללו אין אישה אחת שהיא מנכ"לית. זו הבעיה. כאן אין בעיה של גברים ונשים הדרים בכפיפה אחת; כאן הבעיה היא שאנחנו צריכים לטפל בחברה הישראלית, שחלק ממנה נמצא אצלך, בבית-הספר התיכון.

לפעמים אני קורא בעיתון באילו בעיות הצבא מטפל. הבה נניח לצבא בעניין זה ונדאג לכך שפקידה לא תהיה אישה; נדאג לכך שבמקום לשבת ולמרוח לק על הציפורניים הן תמלאנה תפקידים יעילים וטובים. זאת שלא יימצא לה תפקיד, לא תגויס.

■ ד"ר אריק כרמון: בעניין העדפה מתקנת,

ביקשו ממני לציין שהיום יצא נייר עמדה של המכון לדמוקרטיה בנושא זה, מאת הילי מודריק אבן-חן, בהנחיית הפרופסורים מרדכי קרמניצר ורוד

נחמיאס, וכולכם מוזמנים לעיין בו.

■ **מרדכי גריין, עורך דין:** אני רוצה לומר משהו במלוא הצניעות. לי, לעומת כל המשתתפים בדיון, יש יתרון בולט מאוד: אין לי דעה קדומה. כשאני אומר אין לי דעה קדומה, כוונתי לומר שאין לי דעה כלל בנושא, כי אני לא מכיר אותו, וגם לא את המערכת הצבאית. מסיבות בריאותיות לא שירתתי בצבא, ולכן כל המערכת והנושאים שעלו כאן אינם מוכרים לי.

להפתעתי, אני מגלה פה חידוש גדול שעובר כחוט השני בדברי כל המשתתפים: הצבא, צבא הגנה לישראל, הוא לא רק צבא הגנה לישראל. תפקיד הצבא הוא לא רק לשמור על ביטחון האזרחים, הכרח בל יגונה, הנובע מן המצב הביטחוני הקיצוני שבו שרויה המדינה. הצבא מקנה ערכים, משמש כור היתוך, תורם לגיבוש חברתי, מעצב את האישיות ועוד דברים מסוג זה. אינני בטוח שזה אכן תפקידו האמיתי של צה"ל. לפי הבנתי, צה"ל אמור להגן על ביטחון ישראל ולעשות את זה בצורה הטובה ביותר. לכן, כשבאים לדון בנושא הנשים בצה"ל, אני תוהה. אם נשים בצה"ל תורמות לביטחון, שכל שירבו כן ייטב. אם נשים בצה"ל לא תורמות לביטחון, עדיף שיהיו כמה שפחות נשים. השיקול צריך להיות עיוור לחלוטין: נשים, גברים, זה לא משנה; השיקול צריך להיות ביטחוני טהור, כיוון שלצבא יש ייעוד אחד ותפקיד אחד: להגן על ביטחון אזרחי ישראל.

ייתכן שהניסיון לראות בצבא כלי, מערכת, ולהשתמש בו לשאלות של זהות, מעמד אישה ושוויוניות, יש בו עשיית שימוש לא צודק במערכת הזאת. מהמעט שאני יודע, ברור לי שמחקרים על ההשפעה של השירות הצבאי על האזרחים, על אנשים המשרתים בצבא, מלמדים שההשפעה היא משמעותית ביותר. אין ספק, כל הדוברים אומרים שהשירות משפיע על עיצוב האישיות, על עולם הערכים, על הסתכלות, על גישה לחיים וכן הלאה. כולנו יכולים להודות שלמרות ההשפעות החיוביות הרבות יש גם השפעות שליליות. אין ספק, לא ייתכן אחרת. לכל מערכת יש גם השפעה שלילית.

למערכת הצבאית – ואולי זאת התייחסות אפיקורסית במקצת ואני מוכן להתנדב להיות האפיקורס פה – יש גם השפעות שליליות. מחקרים רבים מסבירים מדוע מדינת ישראל והתרבות שלה הן כפי שהן, מדוע האזרחים

מתנהגים בצורה כזאת ולא אחרת, למה אחוזי תאונות-הדרכים גבוהים, ולמה יש אלימות נגד נשים; חלק מההסברים נעוצים בהשפעה של המסלול הצבאי. כשבוחנים את השתתפותן של נשים בצבא, כדאי לבדוק גם את הזווית הזאת. אותן השפעות שליליות – השפעות שאנשים שונים רואים אותן בצורה שונה – האם אנחנו רוצים שגם הנשים, שישתתפו בצורה שוויונית לחלוטין במערכת הצבאית, ייחשפו להן כפי שקורה לגברים? יכול להיות שהגברים נחשפים להן בליט בריחה, כיוון שאנחנו חייבים להציל חיים, אבל האומנם חייבים לחשוף להן גם את נשים? אולי רצוי שהן יישארו מוגנות מפני החשיפה הזאת?

■ הרמטכ"ל שאול מופז: אני רוצה להעיר לגבי נשים ביחידות קרביות. העניין הזה תפס מקום גדול מדי בדו-שיח בנושא של מתן שוויון הזדמנויות ושיבוץ נשים בתפקידים משפיעים בצבא. אין לנו כוונה, לפחות לא לעת הזאת, להקים חטיבות גולני המורכבות מנשים. אמרנו שיש תפקידי התנדבות ליחידות קרביות, שנשים יכולות להגיע אליהם. זה קצה אחד ומדובר במספר מצומצם בלבד. בקצה השני יש מקומות, יחידות הדרכה למשל, שבהם נשים מבצעות תפקידים כגון הכשרה של חיילים קרביים. אותם חיילים מגיעים ליחידות לוחמות. יש לנו גם יחידות אחרות – לא זה המקום להרחיב עליהן את הדיבור – שיש בהן לוחמות שתורמתן היא מעל ומעבר לשיבוץ שלהן באותן יחידות.

לכן אין זה נכון להפנות את הדיון, לתחום של השוויוניות דרך היחידות הקרביות או דרך שירותן של הנשים ביחידות קרביות. אנחנו אומרים שאנחנו רוצים לפתוח יותר ויותר תפקידים לנשים בצה"ל, אנחנו רוצים לראות יותר ויותר נשים בצמרת של הצבא, אבל אנחנו לא אומרים שאנחנו הולכים להקים חטיבות לוחמות המורכבות מנשים.

■ ד"ר אריק כרמון: נתחבר עתה עם וושינגטון ונשוחח עם גנרל בצבא האמריקני, ברברה דורנינק, מנהלת חטיבת התכניות, המבצעים והאוטומציה במשרד סגן הרמטכ"ל ללוגיסטיקה. אני רוצה להודות לסנטור סם נאן, אשר יצר בינינו את הקשר. גנרל דורנינק, אנו יושבים כאן בירושלים, במכון הישראלי לדמוקרטיה, סביב השולחן העגול על שם ג'ורג' שולץ. אתנו אנשי צבא, ובראשם הרמטכ"ל, וקצינים וקצינות מצמרת צה"ל,

לצד אזרחים מכל תחומי החברה בישראל. בחרנו לפתוח את המפגש הראשון של פרוייקט צבא-חברה בעיסוק בנושא הנשים בצבא. אנו מודים לך על שהסכמת להעשיר אותנו בניסיון האמריקני בנושא.

■ **תרגום מתומצת מפי אורי דרומי:** גנרל ברברה דורנינק הציגה סקירה היסטורית. לדבריה, מלחמת העולם השנייה הייתה קפיצת מדרגה מבחינת השירות המוצלח של נשים במלחמה זו. אחריה הן גויסו לצבא הסדיר. בשנת 1968 קיבלה האישה הראשונה תפקיד של רס"רית ובשנת 1970 שתי נשים קיבלו דרגה של גנרליות וכן הלאה. נשים נכנסו לאקדמיות הצבאיות.

זוהי החלוקה של שירות נשים בשירות הסדיר, במילואים ובמשמר הלאומי: רק 15 אחוז מהסדר"כ (סדר כוחות) של הצבא האמריקני הם נשים. במילואים האחוז גבוה יותר, קרוב ל-25 אחוזים, כי שם יש להן יותר אפשרויות. אשר למקצועות הפתוחים לנשים בצבא: 194 מתוך 226 מקצועות פתוחים לנשים. האחוז גבוה מאוד ומתקרב ל-92 אחוזים מכלל המקצועות בצבא. אחוז הנשים לפי הקטגוריות השונות: רואים שמספר הנשים במקצועות השלישתיים – תחבורה, מת"ש, כספים – הוא גבוה. ישנם נשים בפרקליטות הצבאית, במקצועות הכמורה והרפואה. במקצועות התומכים במקצועות הקרביים, למשל קשר, אב"כ, הנדסה, משטרה צבאית ומודיעין – מספרן נמוך יותר. בתעופה, בתותחנים וב-נ"מ מספרן קטן.

השאלה המרכזית היא, למה נשים צריכות בכלל לשרת בצבא. התשובה ברורה מאליה: חמישים אחוז מהחברה הן נשים ושירות בצבא הוא חלק מן ההוויה האמריקנית; לשרת אם אתה רוצה. אין בזה אמירה חברתית מיוחדת, זו פשוט מציאות. אנשים – גברים ונשים כאחד – רוצים לשרת בצבא וזהו. הנשים נוהרות ללשכות הגיוס ולא צריך לפרסם שום דבר. הן באות מסיבות שונות. חלקן רוצות לצאת מהבית, אחרות רוצות לשרת בחו"ל ויש הרוצות לשרת את המדינה. אמירה שנאמרה במובלע, אך היא, לדעתי, הלזו של הדברים: אי אפשר לאישה היום את צבא ארצות-הברית בלי נשים.

סיפורי ההצלחה של הנשים בצבא ידועים באמריקה. נשים נמדדות על-פי יכולתן ותרומתן ולא בשל היותן נשים. בעניין ההטרדה המינית יש התקדמות גדולה בטיפול, יותר מאשר בחברה האמריקנית, כי בצבא אפשר לאכוף את

החקיקה ביתר יעילות מאשר בחברה. כשהצבא אומר לא להטרדה מינית או לגזענות או לכל התנהגות שפוגעת ברגשות דת, אפשר לאכוף את הדבר ביתר בקלות.

הנשים בצבא אינן אמירה חברתית, זוהי מציאות. מ-1970 יש גידול ניכר במספר הנשים בצבא ובכונות של נשים לשרת. הנשים נכנסו לאקדמיות הצבאיות. הדורות של שנות ה-80 הם אלה שמתחילים להגיע כעת לדרגות הקצונה הבכירות, תתי-אלופים וכן הלאה. יש היום נשים בכל שדרות הצבא. הצבא משקף מציאות חברתית באמריקה, דהיינו, נשים וגברים עושים דברים יחד והם עושים אותם דברים. כלומר, הבידול שהיה קיים פעם, פוחת והולך. נשים וגברים עושים אותם דברים מגיל צעיר. יש גם מי שמתנגד לזה, יש גם מי שהיה רוצה לראות את הצבא הישן והטוב, אבל לא זה הכיוון הכללי.

נשאלה שאלה על היחס שבין נשים שחורות והיספניות ללבנות, הן ברמה של חיילות-חוגרות והן ברמה של קצינות. הנתונים יימסרו בעתיד אבל התחושה המיידית היא שיש יותר שחורות, ואולי גם היספניות, בלוגיסטיקה ובאדמיניסטרציה, ופחות באוויריה.

נשאלה שאלה על נשים בדרגות הגבוהות. הייתה בצבא האמריקני לוטננט גנרל, דרגה עם שלושה כוכבים, אבל עכשיו היא פרשה. בדרך כלל יש תשע, עכשיו יש שבע והן עושות מאמצים לחזור לתשע. היא דיברה קצת על עצמה והיא השוותה את זה לכך שיש 149 גברים, מה שנקרא ג'נרל אופיסרס, גנרלים. היחס מדבר בעד עצמו. הם בדרך הנכונה וקצת שמעתי גמגום בקולה, אבל אני מרשה לעצמי לומר את הפרשנות שלי. היא אמרה שאולי פעם יהיה רמטכ"ל צבא היבשה, ואנחנו נחכה כאן לראות את הדבר הזה.

אשר לנשים ביחידות הלוחמות ולקחי נשים לוחמות ממלחמת המפרץ: אין בצבא האמריקני דגם של יחידת נשים לוחמת. כמו כן, אין מחזיקים נשים בקו הראשון כלוחמות. הן מצויות ברמה של מטה החטיבה. כלומר, הן אינן נמצאות בפלוגות עצמן אלא במטה החטיבה ובאוגדה, בקשר, בלוגיסטיקה, במודיעין קרבי. הן יודעות להשתמש בנשק והן אמונות להגיב ולהגן על עצמן גם אם הן לא בקו הראשון. במלחמת המפרץ היו נשים שנהרגו, היו שנלקחו בשבי, והיו נהגות משאית, טייסות וחובשות.

יש נשים המשרתות כטייסות מסוקי תקיפה ובסוללות טילי פטריוט. אשר

לשאלה על יחס החברה לשירות. הובאה הדוגמה של משחתת הטילים "קול" שנפגעה ונהרגו בה 17 מלחים, בהם שתי נשים. בטרגדיה הזאת לא הודגשה העובדה ששתי נשים נהרגו. ראו בכך דבר מובן מאליו: נשים וגברים משרתים את המולדת, וזה עולה לפעמים במחיר חיי אדם. הצבא זוכה לאמון רב בסקרי דעת הקהל והזרזון שבו משתמשים המנהיגים והפוליטיקאים משקף את היחס השווה לצעירים ולצעירות בצבא.





## דברי פתיחה

### דליה דורנר, שופטת בית-המשפט העליון

רבותי, אני רוצה לגלות לכם סוד: נשים שונות מגברים. הצרפתים אומרים יחי ההבדל הקטן. בדרך כלל אכן, כוחן הפיזי פחות מכוח הגברים, הן מוגבלות בכוח הביולוגי שלהן, ההריון, הלידה, ההנקה. הבדלים אלה היו המונחים ביסוד חלוקת התפקידים בחברה כאשר הגבר יצא להגנה, להביא מזון למשפחה והאישה נשארה בבית. כך נוצרה המשפחה הפטריארכלית והיא נותרה בעינה גם אחרי שהשינויים הכלכליים והטכנולוגיים לא הצריכו עוד חלוקת תפקידים כזאת.

קראתי באנציקלופדיה העברית בערך 'אישה' כך: "הלחימה נשארה בתחום פעולתו של הגבר אפילו כשעמידה מפרכת וממושכת על המשמר באה במקום ההתפרצות של פעולה קדחתנית, וכשהטלת פצצות על-ידי לחימה על כפתור, או על-ידי חיוג של ספרות על לוח, באו במקום זריקת החנית וקרב סכינים פנים אל פנים..."

כן ראוי לציון שכוחה וכושר התאמצותה של האישה נאמדים על-פי רוב לפי אפשרויותיה של האישה ההרה, המיניקה והמטפלת בתינוקה; ואילו כושר פעילותן של נערות צעירות מצד אחד ושל נשים שכבר פסקה וסתן, מצד שני, נקבע אף הוא לפי חוסר כוחה וכובד תנועתה של האישה בתקופת פריונה.

לעומת זאת, קנה המידה להערכת כוחם של הגברים הוא כושרו של הצייד והלוחם האידיאלי, כלומר של הגבר הצעיר הבלתי נשוי. אפשר לומר שרבים מן האידיאלים המקצועיים שלנו נקבעים לגבי הגבר לפי היסוד הגברי בניגוד ליסוד האבהי, ואילו לגבי האישה לפי היסוד האימהי בניגוד לנשי.

במשפחה הפטריארכלית הרכוש היה שייך לבעל ואל האישה התייחסו כאל קטין; לא היו לה זכויות, היא עברה מאפטרופסות של אביה לאפטרופסות של בעלה ולא ירשה. לפי הדין של המשפט העברי זה המצב גם כיום ולא שינו את חוק הירושה. העיסוק בפוליטיקה, לא כל שכן בצבא ובמשפטים, נחשב, כמובן, כנוגד את טבע האישה.

מצאתי פסק-דין אמריקני – כנראה זה השתנה גם שם – שבו נאמר שעריכת-הדין נוגדת את הטבע העדין של האישה והרעיון שאישה תהיה עורכת-דין דוחה את האדון השופט. דבר זה השתנה במידה רבה, לפחות בעולם שלנו. במדינת ישראל, הכלל כי אין מפלים נשים לרעה מחמת מינן, הולך וכובש את מקומו בעיקרון יסוד משפטי והרטוריקה המשפטית הולכת ומיתרגמת למציאות החיים. זה מתחיל, כמובן, בהכרזת העצמאות שלנו, שם נקבע כי מדינת ישראל תקיים שוויון זכויות חברתי מדיני גמור לכל אזרחיה בלי הבדל גזע דת ולענייננו מין.

יש לנו סדרה של חוקים שרשמתי, האמורים להבטיח את שוויון הזכויות. תחילה חוק שיווי זכויות האישה משנת 1951, שם נקבע בסעיף 1: "דין אחד יהיה לאישה ולאיש לכל פעולה משפטית. כל הוראת חוק המפלה את האישה באשר היא אישה, לכל פעולה משפטית, אין נוהגים לפיה."

יש חוקים מאוחרים יותר: חוק שכר שווה לעובדת ולעובד משנת 1964 שבו נקבע בסעיף 1 כי "המעביד ישלם לעובדת שכר שווה לשכרו של עובד באותו מקום עבודה באותה עבודה."

בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה משנת 1988, נקבע בסעיף 2(א) בין השאר כי "לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם."

הפסיקה של בית-המשפט העליון הוסיפה את חלקה על-ידי קביעת עיקרון מהותי פרשני לפיו בהיעדר הוראת חוק מפורשת, מפרשים כל חוק כאוסר להפלות נשים לרעה. זאת אומרת, כל חוק שקובע תפקידים, מינויים וכיוצא

באלה, אם הוא לא אומר את ההפך, פירוש הדבר הוא שהוא שומר על השוויון. הפסיקה הוזהרה לנתנה לפני חוק היסוד והשאלה היום היא, מה אותו מצב משפטי; אותה הפרשנות כמובן לא התייחסה לתחיקה. התחיקה יכלה להיות מפלה והייתה מפלה והיו גם חוקים מפלים. אינני מדברת עליהם כי אין מה להתגאות בהם, אבל הם היו קיימים והם לא שונו, והפסיקה יכלה רק לתרגם את הדברים ולהוסיף עקרונות פרשניים.

בשנת 1992 חוקק חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, בגדרו עוגנה הזכות לכבוד, אך לא הזכות לשוויון, וזאת מטעמים של היעדר הסכמה לאומית. אינני רוצה להיכנס לעניין המשפטי, אבל ברור, כך נדמה לי, שגם היום אין בקרב שופטי בית-המשפט העליון מחלוקת, שלמצער הזכות לכבוד אוצרת בחובה איסור אפליה משפילה. לא אפליה מנהלית אלא אפליה משפילה. כלומר, אפליה על רקע קבוצתי ובתוכה אפליה מחמת מין, כמו, כמובן, גם אפליה מחמת גזע, לאום וכיוצא באלה. זאת מכיוון שאפליה כזאת מייחסת למופלה מעמד נחות ויוצרת סטריאוטיפים; נוצר מעגל קסמים: מפלים אותה כי היא נחשב לנחות, זה יוצר לו את הסטריאוטיפ שבגללו מפלים אותו וכן הלאה, וכך גם לגבי נשים ולגבי קבוצות אחרות.

מכאן אני מגיעה לצבא. לא אדבר על השאלה של הנשים כלוחמות בקו ראשון. זה חורג מן הנושא שאני רוצה לדבר עליו; זאת שאלה חברתית וסוציולוגית ותרבותית מורכבת. בבית-המשפט לא טיפלנו בה, כי כל הפסיקה נוגעת לפתיחת מקצועות לנשים והעניין הזה לא נטען כי לא זאת הייתה הבעיה. השאלה לא הייתה האם לשלוח את הגברת אליס מילר לקרב; השאלה הייתה האם לאפשר לה להיות טייסת. העניין לא נדון ואני לא רוצה להביע דעה בעניין זה. אבל עקרון סגירת מקצוע בפני אדם מחמת מינו, מה הוא משרד? שהקבוצה היא נחותה, שמי שנמנה עמה לא מסוגל לבצע את המקצוע הזה. ברור שזאת אחת הדרכים ליצור אותו סטריאוטיפ משפיל שדיברתי עליו קודם.

אם חוק היסוד מגן מפני השפלה, הוא מגן מפני אפליה מחמת מין כזכות המעוגנת בחוק היסוד, ומחייב שוויון בין המינים.

מהו שוויון בין המינים? הזכות לכבוד, ככל זכות, איננה זכות מוחלטת. אנחנו עושים איזונים, אז כדי שנדע מה לאזן, אנחנו צריכים לשאול את עצמנו מהו

השוויון בין המינים לנוכח העובדה שאכן האישה שונה מן הגבר. יש הגדרה קלסית של אריסטו: שוויון הוא נקיטת יחס שווה כלפי שווים ויחס שונה כלפי שונים על-פי מידת שונותם. הגדרה זו שנקלטה בפסיקה שלנו בשנות ה-60 נדמה לי, מחייבת נקיטת יחס שונה כאשר השונות היא רלוונטית לעניין, אך אין היא כוללת אמת-מידה לקביעתה של רלוונטיות, מהי הרלוונטיות הדרושה. כי ברגע שאמרנו שאישה שונה מגבר, השונות יכולה להיות רלוונטית לכל אורך החזית ובכל המקצועות.

אם כן, בהיעדר אמת-מידה, קיימת סכנה שהתממשה לא אחת כי אמות-המידה שיוחלו בפועל, ישקפו את הסטריאוטיפים המפלים שעליהם דיברנו. אם אנחנו אומרים, למשל, שאישה עדינה מדי להיות עורכת-דין, היא לא תתקבל למקצוע הזה מפני שהיא שונה, והרי על-פי הסטריאוטיפ, השונות שלה בהחלט רלוונטית למקצוע.

בארצות-הברית - שמענו את הגנרלית דורנינג ואני שמחה שיש שינוי - אושרו חוקים שקבעו התייחסות שונה לנשים בנימוק שהשונות היא רלוונטית לנוכח תפקידי האישה כאם וכעקרת בית. נאמר, מאותו טעם אושר חוק שחייב גברים בלבד בשירות חובה אף על-פי שראשי הצבא היו מעוניינים בהחלת החוק גם על נשים מבחינה מעשית, אבל זה לא התאים לאישה התרבותית. יתרה מזו. ההגדרה מביאה את ההבחנה בין עצם הרלוונטיות על השונות לבין המידתיות. כלומר, גם אם יש שונות וגם אם היא רלוונטית, השאלה היא האם לא ניתן לצמצם את הפגיעה בזכות לכבוד או בשוויון למקרים שבהם הדבר דרוש במידה הדרושה, במינימום.

לכן, לדעתי, בנסיבות שבהן ההחלטה מבוססת על שיקול המין - זה מתאים גם, כמובן, לקבוצות מיעוט אחרות אבל אנחנו נדבר כאן על נשים - יש להמיר את ההגדרה האריסטוטלית במבחן כפול. ראשית, צריך לבחון האם שיקול המין הוא רלוונטי, ושנית, תוך הנחה שהשיקול הוא רלוונטי, לבדוק האם ההתחשבות בו מוצדקת בנסיבות העניין.

אם כן, לשיטתי, אפלייתו של אדם לרעה מחמת השתייכותו הקבוצתית, או של אישה מחמת היותה אישה, פוגעת בזכותה לכבוד, זכות המעוגנת בחוק היסוד. אבל הזכות כאמור אינה מוחלטת אלא יחסית, ואנחנו חייבים לאזן בינה לבין ערכים ואינטרסים לגיטימיים אחרים. כלומר, עשויים להיות מקרים

שפגיעה בשוויון בין המינים, קרי, האפליה של האישה, עשויה להיות מוצדקת בנסיבות קיימות. אין זה מן הנמנע כי מדובר באיזונים ובמידתיות ואפרט את הדברים.

שיטה זו מאפשרת בדיקה של הצדקת האפליה ואילו בשיטה האריסטוטלית, ברגע שהשונות היא רלוונטית הבדיקה נפסקת. השיטה עניינית: אין מפלים אותה סתם כך, יש סיבה טובה, ובכך נגמר העניין.

איך נבחר, איך נעשה את האיזונים. בחוק היסוד שלנו יש פסקת-הגבלה והפסקה מכוונת לחוקים. היא אומרת שלא יהיה תוקף לחוק שפוגע בזכות אדם, במקרה שלנו בכבוד, היינו, בגורם לאפליה בין המינים, אלא זה מותר בחוק ההולם את ערכיה של מדינת ישראל, שנועד לתכלית ראויה, במידה שאינה עולה על הנדרש או לפי חוק כאמור מכוח הסמכה מפורשת. פסקנו שאנחנו מחילים את אמות-המידה האלה גם על בדיקת החלטות מינהליות ואז אפשר לבדוק גם את החלטת הרמטכ"ל, לדוגמה, על-פי אותם עקרונות.

ננתח את פסקת-ההגבלה ונבחן את נושא סגירת המקצוע בפני אישה בצבא. ■ קודם כול, העיקרון הראשון, המשקף את עקרון החוקיות, קובע כי הפגיעה חייבת להיות בחוק או לפי חוק. חוק כזה על-פי הפסיקה שלנו יש לפרש בצורה מצמצמת מאוד, כמאפשר מינימום של פגיעה. אם כן, סמכות להפלות נשים לרעה חייבת להיות מפורשת בחוק ואין די בהוראה כללית המעניקה לרשות שיקול דעת; יש לזכור שההנחה היא שעל הרשות להפעיל את סמכויותיה תוך כיבוד זכויות היסוד ובהם איסור על אפליית נשים אלא אם כן ניתנה סמכות מפורשת בחוק. זה היסוד הראשון.

■ היסוד השני הוא כי הפגיעה תהלום את ערכיה של מדינת ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית. דבר זה לא נותח ולא נתקלנו בו בחיי היום יום.

■ היסוד השלישי הוא: הפגיעה צריכה להיות למען תכלית ראויה.

■ היסוד הרביעי והחשוב ביותר הוא: היא צריכה להיות מידתית.

כאשר אנחנו מדברים על תכלית ראויה לא על-פי החוק, אלא תכלית ראויה על-פי החלטת מינהלית, התכלית הראויה צריכה להיות קודם תכלית החוק המסמיך. הרי רשות אינה יכולה לפגוע בזכות אדם להפלות אלא אם כן החוק

מסמיך, וצריך לבדוק מה תכלית החוק המסמיך. הבה נתרגם זאת לנושא הדיון שלפנינו. אם כן, ראשית, בבואנו לבחון את האיזון הראוי כאשר עלינו להחליט על טיפול שונה באישה מאשר באיש, משום שהגשמתה של התכלית מחייבת טיפול שונה, כי אז יש כמה מודלים אפשריים לבדוק את העניין כדי להגיע לאיזון. יש קשת של אפשרויות. בקצה אחד של הקשת נמצא מודל א-סימטרי. יש יחס מיוחד לאישה. היא עקרת בית, היא אם, היא עדינה, היא צריכה להיות בבית, לטפל בילדים. זה ודאי סוגר בפניה את המקצוע. בקצה האחר של הקשת מצוי מודל סימטרי, עיוורון למין, איש ואישה שווים לחלוטין אף על-פי שהם שונים. אז מהו ההריון? ההריון הוא מין מחלה כזאת. גבר חולה, אישה בהריון. התוצאה היא שלאישה יש צרכים מיוחדים. לולא הייתה האישה בהריון ויולדת ילדים, הרי גם לא היו גברים, ולכן צריך לאפשר לה את זה. אבל ההתייחסות הסימטרית הזאת מביאה לאותה תוצאה של ההתייחסות הא-סימטרית. נשים רבות מאוד אינן מסוגלות לעמוד בעצמן בדרישות האלה, בלי שהחברה נותנת להם את האפשרות באמצעות תחיקה סוציאלית למלא את תפקידן הביולוגי.

לכן צריך, כמוכן, מודל ביניים. כלומר, יש לקחת בחשבון שהאישה היא שונה, אבל מהותית היא זכאית להשתתף בחיים הפוליטיים, בחיי החברה, בצבא, בכל התפקידים האפשריים. צריך לתכנן את המערכת כך שתוכל לקלוט גם אישה שיש לה צרכים מיוחדים.

אנחנו יודעים שבמדינת ישראל, במדינות מערב-אירופה, על-פי מודל ביניים זה כל מעסיק לוקח בחשבון ששנות הפעילות של אישה עשויות להיקטע בשל הריון, לידה, הנקה וטיפול בילדים; ייתכן שהיא תרצה להפסיק לעבוד במשך שנה כי יש לה תינוק בבית. אצלנו עדיין אין שוויון, כלומר, אפשרות שגבר ייצא לחופשת לידה. בדרך כלל האישה היא זו שיוצאת לחופשת לידה. המעביד מתמודד עם העניין הזה, וזה עולה כסף, אבל זה החוק.

יש לנו חוק עבודת נשים עוד משנת 1954 שקובע כי לאישה זכות לחופשת לידה, זכות להיעדרות בתקופת ההריון אם קיים צורך רפואי, זכות לשוב לעבודה לאחר הלידה, כעבור היעדרות שלא תעלה על 12 חודשים. מודל הביניים, מטבע הדברים, עולה כסף. הוא מכביד על התכנון. בעלויות אלה חייבים לשאת לעתים מעבידים פרטיים בהשתתפות הביטוח הלאומי. חובה

זו מוטלת קל וחומר על המדינה ועל צה"ל כחלק חשוב מאוד במדינה שלנו. לשם דוגמה רציני להביא לפניכם את הדרישה להתחשבות באמונתו הדתית של אדם. אצלנו אין בעיה, זה הרי מובן מאליו, אבל בארץ שבה היהודים הם מיעוט המצב שונה והנה, דרישה כזאת מקובלת בארצות-הברית. השופט קיסטר כתב שמותר לנו ללמוד מהגישה האמריקנית בחוק ובפסיקה, גישה המתחשבת במידה מְרִבית בהשקפתו הדתית של העובר. אפילו התחייב לעבוד שעות נוספות, אין לדרוש ממנו שיעשה זאת ביום מנוחתו; על המעביד להעמיד מחליף אם הדבר נוגד את השקפתו הדתית של העובר, ועל המפעל להסתגל במידת האפשר להשקפתו הדתית. אדגיש כי מדובר במפעל פרטי ולא במשרדי מדינה, אבל זאת התחייבות כלשהי.

במדינת ישראל, בשנת 1981, תוקן חוק שעות העבודה והמנוחה ונאסר על המעביד להימנע לקבל לעבודה אדם רק משום שאינו מוכן לעבוד בימי המנוחה הקבועים על-פי איסור שבמצוות דתות. כעת הייתי רוצה לראות כיצד צה"ל מבחין בין המינים בראי תפיסת ההגבלה לפי אותם יסודות.

אם כן, היסוד הראשון עליו דיברנו הוא **הסמכה מפורשת בחוק**. חוק שירות הביטחון מבחין בין גבר לאישה ככל שהדבר נוגע למשך חובת השירות. ברור שיש בכך אפליה אלא שהדין נשמר. אתם יודעים שחוקים שנחקקו לפני 1992 אינם כפופים לחוק היסוד ודינם נשמר, אם כי על-פי פסיקת בית-המשפט העליון מפרשים אותם לאור חוק היסוד.

ממילא, קיצור השירות יחד, והסטריאוטיפים ומקומה של האישה כפי שהוא נתפס על-ידי הפיקוד, כל אלה השפיעו גם על חלוקת התפקידים; אבל מבחינה טכנית לא נכנסנו לעניין. היינו מוכנים להניח שקיימת סמכות טכנית לשינוי וגם שיש צורך בה למקרים ראויים בעניינים אלה.

אשר להלימת ערכי המדינה, מדינה יהודית ודמוקרטית, הנחנו כי סגירת מקצוע בפני אישה אינה סותרת בהכרח את הערכים האלה. על כל פנים לא שמענו עד כה טיעון כזה.

הגענו ליסוד השלישי, **התכלית הראויה**. בדרך כלל בסגירת מקצוע מדובר בשיקולים תכנוניים של הצבא; מצביעים על כך שתקופת השירות של האישה קצרה והיא אינה משרתת בשירות מילואים וכיוצא באלה. שלא וגם

כשהיא מוותרת על הזכויות האלה ומתנדבת, יש לה תקופות של הריון, לידה וכולי. שיקולים תכנוניים בוודאי משרתים אינטרסים חשובים של המדינה ואי-אפשר לומר שהתכלית אינה ראויה מבחינה זו. הייתי אומרת שהשיקולים האלה גם הם רלוונטיים. כלומר, השונות של האישה בהחלט רלוונטית כאן. כך פסקנו לגבי סרן אליס מילר.

היסוד הרביעי והחשוב ביותר: אין להשתמש באמצעי במידה העולה על הנדרש, כדי להשיג את התכלית הזאת. זה לא מתגשם בדרך זו ואסביר. כפי שדיברנו על המעבידים האזרחיים, ניתן לתכנן את המערכת שממילא מתוכננת תוך התחשבות בהפסקת שירותם גם של גברים – אם היה מדובר בטייסים, אז גם בקטיעת השירות מטעמים שונים – תוך לקיחת/התחשבות בשוני שבין גברים ונשים. זהו מודל הביניים שמצריך מחיר. בכלל, לקיום זכות אדם יש מחיר, אבל מחיר שהחברה רוצה לשלם. כאן המחיר מתקזז, לדעתי, עם הרווח.

לא ייתכן שנטיל על המעביד להתחשב בצורכי העובדת ואילו הצבא יהיה פטור מכך. להפך. הצבא כגוף מרכזי במדינה צריך להיות מעוניין להשיג שוויון ולצעוד קדימה, לפתוח מקצועות לנשים.

ברצוני להדגיש כאן שסגירת מקצועות בפני נשים בשל שיקולים תכנוניים אינה מביאה לרווח הצפוי ובסופו של דבר, התוצאה הסופית היא הפסד, הפסד לחברה ולצבא.

אם כן, ראשית, סגירת המקצוע פוגעת בחיילת, משפילה אותה, מעמידה אותה במצב נחות לעומת חייל. השניים למדו יחד והגיעו לצבא חדורי הרצון הטוב. ושנית, הרי הפוטנציאל של מחצית מן האוכלוסייה לא מנוצל. שמעתי שהגנרלית האמריקנית אמרה זאת. בפסק-הדין שלי בעניין אליס מילר אמרתי שצריך לחסל את התופעה המשפילה הזאת. נהגו לומר 'הטובים לטיס, הטובות לטייסים'. מה שאנחנו צריכים זה 'הטובים לטיס והטובות לטיס', כמידת התאמתן. זאת דוגמה. אני יכולה לומר זאת גם על כל תפקיד אחר. זאת רק דוגמה כי באמצעות פסק-הדין הזה עשינו היסטוריה, כך נדמה לי. אחר-כך היו חובלות וכו'.

נקודה נוספת. כאשר עומדים להפלות נשים, לסגור בפניהן קורסים, על הצבא ועל כל גורם המחליט החלטה כזאת להוכיח – חובת ההוכחה מוטלת עליו



היא ברמה גבוהה, מה שמכונה בוודאות גבוהה – כי קליטת הנשים במקצוע תפגע בביטחון המדינה. אם זה יהיה המצב, ההחלטה מוצדקת. על זה אין ויכוח. אבל צריך להוכיח זאת.

במקרה של אליס מילר לא הוצגו כל הוכחות, הוצגו רק השערות. מפקד חיל האוויר באותה עת חשב כך, וקודמו חשב כך. הדברים האלה הם, ללא ספק, סברות ולא הוכחות, אבל באין הוכחה, וכאשר ניסיון החיים והשכל הישר אינם מגיעים למסקנה כזאת – כי מותר להגיע למסקנה כזאת גם בלי הוכחות טכניות, לפי הגיונם של דברים – מן הראוי להימנע מסגירה, ויותר מזה, אף לפתוח מקצועות באופן פוזיטיבי.

■ **ד"ר אריק כרמון:** תודה רבה. אני חושב שזה היה מאלף ומרתק ובוודאי תרם לדיון. על רקע הדברים האלה אני רוצה לפתוח את הסבב השני של הדיון שלנו בשאלה שעולה מן הסבב הקודם. האם הצבא צריך להיות סוכן שינוי. נדמה לי שבסבב הקודם התמקדנו במידה רבה בצבא ובנעשה בתוכו, אבל מתוך דבריהם של חלק מהדוברים עולה שיש דיסוננס כלשהו בין הציפיות של הצבא מעצמו לבין התרבות הרווחת בחברה, לבין מה שקורה בארגונים אחרים. שמענו את מנכ"לית משרד החינוך שהסתכלה על הנוף של הפקידות הבכירה בממשלה, כדרך משל. שמענו את פרופסור עמיה ליבליך על חלקן של נשים בסגל האקדמי. אני רוצה להציב כאן את השאלה, האם צריך לצפות מן הצבא שיהיה סוכן שינוי של החברה. היא מתקשרת לשאלה בסיסית יותר: האם החברה הישראלית רוצה שוויון. כלומר, כל ההנחות שאנחנו מניחים הן הנחות טובות.

אולי אלה שתי פנים של מטבע אחת. אני מעלה את הדברים האלה בכוונה. בפורום של צבא-חברה הייתי מקווה ומצפה שנצא מכאן גם עם מסרים של הצבא אל החברה, כלומר, מה מצפים מאתנו כשאנחנו מתמודדים עם הסוגיה הזאת.

■ **אלוף יהודה שגב, ראש אב"א:** אנחנו מתחמקים מהדיון האמיתי ואנסה לנמק את העניין בכמה נגזרות. הנגזרת הראשונה היא בדיון על מודל של צבא, איזה מין צבא החברה רוצה שיהיה לה. בעניין זה לא מתקיים דיון – לפחות לא דיון אמיתי לטעמי – בין החברה לבין הצבא, בין המחוקק, בין הממשלה לבין הצבא או בין כל אחד מהגורמים האלה יחד

ולחוד.

קבענו לעצמנו שאנחנו ממשיכים להיות צבא-העם אבל אינני בטוח שאנחנו כאלה. שבעים אחוז מהאזרחים הגברים מתגייסים לצבא, שלושים אחוז לא מתגייסים. ששים אחוז מהנשים מתגייסות לצבא, וארבעים אחוז לא מתגייסות. הצבא ממשיך לקיים משימות לאומיות שביצע משנות הקמת המדינה. אנחנו מגייסים נוער שוליים. במקום שבו מישהו אחר נכשל, אנחנו ממשיכים. אנחנו עוסקים בקליטת עלייה ומשקיעים בכך מיליונים רבים. אנחנו מעסיקים אלפי חיילים במשימות הוראה. אנחנו מכשירים חיילים לקראת שחרור בכל מיני קורסים שאין להם שום קשר לביטחון המדינה. אנחנו עושים דברים רבים הקשורים לעובדה שהחלטנו שאנחנו צבא-העם, אבל איש לא כופה אותם עלינו; זה משהו שנמשך מאז שנות קום המדינה ועד עצם היום הזה.

אחרי שנברר לעצמנו מה המודל הנכון של צבא ואיזה מין צבא החברה פה רוצה שיהיה לה, אז יגיע הזמן לגשת לשאלה או לנגזרת השנייה והיא שירות הנשים. אם מדברים על שוויון, מדוע לא להתחיל את הדיון הזה בשאלת אורך השירות? יש פה מפקדים רבים מאוד שאני יודע שהם מתלבטים לגבי אורך השירות הקצר לעומת התביעה של החברה שנהיה טובים יותר, מקצועיים יותר. אי-אפשר להכשיר ב-21 חודשים או ב-19 חודשים חיילות מקצועיות לתפקידים שדיברנו עליהם, לא תפקידי הפקידות והמנהלה, אלא התפקידים הטכנולוגיים, תומכי הלחימה והלחימה גופה.

בעניין זה קבע הצבא מדיניות, כפי ששמעתם מפי הרמטכ"ל. פתחנו את כל המקצועות. יש מקצוע אחד או שניים שלא פתחנו: משגיחי כשרות ומש"קי דת. כל שאר המקצועות פתוחים. ב-30 בנובמבר אנחנו פותחים את המקצוע האחרון שלא נפתח עד כה, לוחמות חי"ר. יושב כאן מפקד האוגדה שיקלוט את הפלוגה הראשונה הזאת של בנים ובנות.

הנגזרת השלישית היא, איך משפיעה ההחלטה על השוויון שעליו אנחנו מדברים כל הערב, על השירות ועל אופי השירות. הקוטביות בחברה הזאת רבה מאוד, ואדגים את הנושאים שראש אכ"א מתמודד אתם.

נקח, למשל, את הנושא של דתיים וחילוניים, והאלוף עמידרור דיבר על העניין הזה. אני אומר לכם שאותה קבוצה של חיילים דתיים – קשה קצת

להגדיר מה זה חייל דתי, אבל רק לשם הדוגמה – שואלת שאלות קשות. היא מבקשת לקיים אתנו דיאלוג על אופי השירות של בנים ובנות יחד. או, למשל, כיצד משפיעה על קבוצה לוחמים, כל קבוצה שהיא, העובדה שיש לצדם לוחמות. ישנם חיילים שאומרים לנו בעת גיוסם בבקו"מ שאם יהיו בנות, הם לא יהיו שם. כדאי שנדע שיש גם קבוצות כאלה. איזו השפעה יש לעניין זה על נושאים אחרים השרויים בקיטוב בחברה הישראלית.

זאת נגזרת שלישית והיא אינה עומדת בפני עצמה כשדנים בשירות הנשים; היא צריכה להיות נדונה במסגרת כלל ההשפעות של שירות הנשים בצה"ל. לסיכום אומר מהי התוצאה של העדר הדיאלוג הזה. התוצאה היא שהמטה הכללי קובע את מודל הצבא ואת מערכת היחסים שבין החברה לצבא. היא זאת שמשפיעה בסופו של דבר וקובעת את הדרך. אני, כלובש מדים, אומר לכם שלא כך צריך להיות. החברה צריכה לומר לנו איזה מין צבא היא רוצה, איזה מין שירות נשים היא רוצה ועליה להביא בחשבון את כל ההשפעות שרמזתי עליהן כאן.

■ ד"ר אריק כרמון: בדברים האחרונים שלך אתה בעצם קורא תגר על עצם השאלה של הצבא כחלוץ המוביל לפני המחנה.

■ פרופ' ירון אזרחי, עמית בכיר במכון הישראלי לדמוקרטיה; האוניברסיטה העברית: באופן היסטורי, צבא טוב נחשב לצבא שחייליו מוכנים להקריב את חייהם כדי לנצח במלחמה. זה נתפס כצירוף של כוח פיזי ומוטיבציה. הגנרלים היו צריכים, כמובן, להיות גאונים, אבל לא החיילים.

בספרטה, לעומת אתונה, הדגש היה על מבחן הכוח והמוטיבציה. מבחינה היסטורית אנחנו רואים שהדבר הזה השתנה. מה גורם למוטיבציה? אבירות בתקופה המוקדמת יותר, גבריות, אמונה דתית או אמונה פטריוטית. כולם קשורים במוטיבציה חזקה להקריב ולטכנ את החיים.

אני רוצה להציג את השאלה האם אתוס הגבריות, שהוא מרכזי מאוד לדיון שלנו פה, רלוונטי לתפקודו של צבא מתקדם במאה ה-21. אענה על השאלה הזאת באופן חלקי ואומר: אם הוא רלוונטי, הרי זה במידה הרבה יותר מוגבלת מבעבר. מבחן הנכונות להקריב ולהילחם הוא לא רלוונטי למבחן איכות

ההחלטות של מפקדים וחיילים. מבחינה זאת אני שמח מאוד על דבריו של הרמטכ"ל שהדגיש את מבחן האיכות. לא שאני מזלזל, או שמישהו אחר כאן מזלזל, במבחן המוטיבציה, אבל כשמדברים על איכויות של צבא בתקופה שלנו, מוטיבציה גבוהה להקריב יכולה להיות מאוזנת לעומת ערכים אחרים. באוניברסיטה, למשל, כשכתוב בהמלצה לסטודנטי/ת שרוצה לעשות דוקטורט, כי לנ"ל יש מוטיבציה גבוהה מאוד, זוהי בדרך כלל המלצה גרועה לעומת המלצה שמציינת כישורים.

מבחן המוטיבציה לא תואם אוטומטית את מבחן התוצאה כשמדובר בצבא חכם וקטן בתנאי מלחמה בזמננו.

לו היה מבחן המוטיבציה המבחן העליון, הוא לא היה רק גובר על מבחן האיכות אלא גם מתיישב עם מבחן הלגיטימציה של הצבא, וכאן אני מדבר על הדברים שאריק רצה שנתייחס אליהם, מבחן הלגיטימציה של הצבא כמוסד בחברה.

לי נראה שמבחן הלגיטימציה תלוי באופי של החברה והשאלה המעניינת היא, מהם מבחני הלגיטימציה של צבא בחברה הישראלית כיום. לדעתי, לו היה המבחן של המוטיבציה הגמוני, כי אז הייתה החברה הישראלית רוצה שהצבא יהיה גברי ודתי. אבל בתנאים במדינת ישראל, צבא המורכב כולו מיחידות כמו אלה של ישיבות ההסדר, היה סובל מדה-לגיטימציה קשה בחברה שבה רוב הילוני והיא עוברת תהליכים של פמיניזציה. בתהליכים של פמיניזציה אני מתכוון לכך שערכים או תכונות שזוהו עם נשים, הפכו לדבר טבעי כחלק מזהות והתנהגות גברית (למשל בכי בלוויות).

אצלנו, כמו במקומות אחרים בעולם, גבריות במונח הקודם נתפסת כדבר המאפיין קבוצות חברתיות בעלות השכלה נמוכה בדרך כלל. נוסף על כך, הלגיטימציה של הגבריות כמשהו צבאי נפגעת ככל שגוברת בחברה התפיסה שאין פתרון צבאי מובהק לסכסוך בינינו לבין הערבים.

יש פה דבר עמוק יותר הקשור בעצם לחברה. לא החברה היא שתקבע לך מה לעשות, כי היא מדברת בקולות רבים ואף מנוגדים, אך באופן היסטורי, צה"ל הוא שעיצב את דמות הגבר הישראלי ביחס לאישה הישראלית, ולדבר הזה היו השלכות עצומות בתחומים רבים כגון יחסי אישות, וקשר בין גברים. הכוחות הפועלים בחברה הישראלית לשינוי עיצוב הזהות הגברית והנשית

חזקים כל כך עד שהם מערערים על מעמדו של צה"ל כמעצב דמותו של הגבר הישראלי. לפיכך, כניסת נשים לתפקידים בצה"ל אינה אופציה בכלל כיוון שזו החלטה של מדיניות. לדבריו של ידידי ישראל סגל, אין מדובר כאן בירידה במעמדו של הצבא, אלא בתהליך הכרחי של הסתגלות צה"ל לבסיסים חדשים של מתן לגיטימציה למוסד הזה בחברה הישראלית.

■ **דליה גונן, מפקדת קצינת ח"ן ראשית:** רציתי להציג את השאלה, האם כל ההתייחסויות שלנו לא מעוגנות בפרדיגמות שלנו. יש לנו פרדיגמה של הלוחם, של שדה הקרב: לוחם זה מי שזוחל מתחת לתיל, מסתער קדימה עם המטען. אנחנו יודעים שהלחימה היום שונה. שדה הקרב הוא קרוב. ההפרדה בין חוץ לפנים, בין גבולות שלום לגבולות מלחמה, מתעמעמת ומתערערת. זאת אומרת, הלחימה קרובה לבית. גם במלחמת המפרץ, כשהגברים היו בחוץ או בלבנון, מי שניהל, בעצם, כל מיני דברים, היו הנשים בבית. שדה הקרב משתנה, דמות הלוחם משתנה; אנחנו מדברים על לוחם של תקשורת: אל"מ גל הירש, למשל, כמח"ט מתוקשר. אנחנו מדברים על צורך בהחלטות משתנות ובהערכות מצב משתנות. הטכנולוגיה משנה את אופי הלחימה. אולי הגיע הזמן לדבר על דמות לוחם אחרת או על סוגים שונים של אפיון הלוחם ולא על לוחם מסוים. הסתכלות חדשה זו תאפשר לנשים לנצל את היכולות שלהן ולהשתלב בלחימה.

דבר שני. אם מכשירים נשים להיות לוחמות ונשים מתנדבות להיות לוחמות, מה הטעם בדבר אם אין מאפשרים להן להיות בחוד החנית או במוקד המקצוע שבו הוכשרו. זהו מעין מסר כפול לחברה, זה מעין מסר כפול למתגייסים.

דבר שלישי. הביאו כאן דוגמאות של ילדים, הילדה והילד, כשהילד מתאמן בלחימה והילדה לא. אני מכירה את השנתון האחרון, שנתון שיש בו מתגייסים רבים מאוד, ואני יודעת שהבנות מתאמנות בכושר קרבי עם המד"נים (מדריכי נוער) ובעצם הן נערכות להיות לוחמות. זה תהליך שבדיקת ההתאמה בו תאריך כחמש שנים. רק אז אפשר יהיה לקבוע אם זו הצלחה.

מג"ב, למשל, התחיל לגייס נשים לפני חמש שנים. היום אין שואלים עוד במג"ב האם שוטרת תהיה חלק מהכוח או לא, אלא האם היא משובצת לפי הצרכים. זה תהליך של סוציאליזציה ולוקחים בו חלק גם המפקדים וגם

התרבות הארגונית. זהו תהליך ארוך מאוד. ותקיה. בדת היהודית – ואני לא באה לנגח את הדת – הגבר מברך ברוך שלא עשני אישה; הוא לא מברך ברוך שעשני גבר. ונשאלת השאלה: האם אדם מובחן בזהות שלו בכך שאיננו מישהו אחר, או האם יש לו זהות שלו-עצמו, מתוך עצמו.

■ פרופ' אביעזר רביצקי, עמית בכיר במכון הישראלי לדמוקרטיה; האוניברסיטה העברית: אקצר כיוון שאני מסכים עם דברים רבים שנאמרו כאן. היו כאן שני קווים ואני מזדהה עם קו מסוים אחד, אבל הייתי רוצה להדגיש היבט שהיה חסר כאן. כל עוד מדובר באי-אפליה, בצדק, בהוגנות, בדברים שהשופטת דורנר דיברה עליהם, אני מסכים בהחלט שחובתנו היא שבכל מקום במדינת ישראל, כולל הצבא, יהיו צדק ואי-אפליה והוגנות. אבל היה גם קו אחר לגמרי, הקו שרוצה לראות בצבא זירה של מהפכה חברתית, תיקון החברה, הצבא כמעצב חינוכי של דמותו של הישראלי או דמותה של הישראלית, ולגבי הקו הזה יש לי ספק. אני אציג אותו פה בצורה רדיקלית אף על-פי שמה שאומר יבטא רק היבט אחד ולא את התמונה במלואה.

אני רוצה להזכיר לכם צבא מהו. צבא הוא גוף כוחני, היררכי, לא דמוקרטי, אלים, שולל חירות, כופה, לא מותיר ברירה. אנחנו צריכים צבא כיוון שאנחנו רוצים לחיות ונראה כי במציאות המודרנית ובמציאות במזרח התיכון, צריך את הגוף הזה. עם זאת, זה גוף שלילי מאוד; עצוב עד מאוד שנערים ונערות צריכים להיות בו מגיל 18 עד גיל 21. זה אחד הדברים העצובים ביותר בתולדות הציונות, אבל אין לנו ברירה.

לפיכך, הצבא הוא הכרת, לצערי, אבל הוא אינו המקום שבו תיערך המהפכה החינוכית והשוויונית והרוחנית והתרבותית של החברה הישראלית. החברה הישראלית משלמת מחיר כבד מאוד על הצורך בשירות צבאי. פרופ' ירון אזרחי דיבר בצדק על 'מי הוא הגבר', ועל הדרך שבה אנחנו מתנהגים, גם אני כשלא רואים אותי. לכן אני רוצה לאזן את הדיון כאן, כי אפשר היה לחשוב שהצבא הוא שיא הרוחניות החברתית של העם היהודי ושל ההומניזם בכלל. פרופסור עמיה ליבליך דיברה על כך שיש להאריך את השירות לנשים לשם שוויון. אני אינני מסכים. אם תאמרו ששמירה על ביטחוננו של עם ישראל

מחייבת שנשים תשרתנה שלוש שנים, אשלים עם זה. אם תאמרו שיש תרומה ייחודית, שלאישה, בתוקף היותה שונה מגבר, יש כישורים שאין לגבר והם נחוצים לצבא, גם עם זה אשלים. אם תאמרו לי שהשוואת אורך השירות תצמצם את השירות של הגברים, אשלים עם זה. אבל אין זה מקובל עליי שלמען השוויון יש להאריך את השירות הצבאי, שהוא דבר שלילי מבחינה תרבותית וחינוכית.

אני רוצה להזכיר שנוכחותן של הנשים חסרה באקדמיה, בטכנולוגיה העילית, בעולם הרוח, בעולם הכלכלה, בעולם התורה, וזה מצבה של החברה הישראלית; וכאן אנו מדברים כל הזמן על הגדלת הנוכחות שלהן בעולם האלים ביותר, הכרחי אמנם ובכל-זאת העולם האלים ביותר. גם מן הגנרלית האמריקנית שמענו שבמובן זה אנחנו יוצאי דופן. אנחנו בכלל עם סגולה כי אנחנו העם היחיד שיש בו שירות חובה לנשים. אם אף פעם לא ידענו מה זה עם סגולה, עכשיו אנחנו יודעים, אבל אני לא בטוח שיש להקצין עד כדי כך. ברצוני לחזור אל דבריה של לילי גלילי. חלק מהדברים שנאמרו היו בגדר תפיסה קדמונית של פמיניזם, כלומר, מה שגבר יכול לעשות, אישה יכולה לעשות ואפילו טוב יותר. מכל מקום, אני מבין שהתפיסה המתקדמת היא – ואחרים אמרו את זה כאן – שלנשים יש תרומה ייחודית ובתרומה הזאת הן צריכות להצטיין. אם יאמרו לי שלאישה יש תרומה ייחודית שאין לגברים בצבא, יהא זה בעיניי טיעון לגיטימי גם אם אינני מבין את הדבר. האם יש להציב את דמות הגבר הלוחם כדמות הראויה לחיקוי? פסק-הדין לגבי אליס מילר היה מוצדק, אלא שאינני מבין מדוע היא בוחרת לה את המופת הזה. זו, כמובן, שאלה אישית ואני מכבד את החלטתו של כל אדם.

בקיצור, אני מסכם את הדברים: אני חושב שחלק מן הדיון היה נגוע בארכאיות כפולה. האחת, התפיסה הקובעת שצבא אמור לעצב ולחנך חברה; אני בהחלט סבור שצבא צריך לתת ביטחון. הדיון בנושא צבא-חברה, צריך לבדוק האם אנחנו רואים את הצבא כסוכן של שינוי חברתי חינוכי או כצבא שתפקידו לספק ביטחון. שנית, עלתה פה תפיסה שמרנית של שוויון האישה, או פמיניזם שמרני, כמעט הייתי אומר פמיניזם גברי, לפיה מה שהגבר יכול לעשות, גם האישה יכולה לעשות. זהו פמיניזם שרואה את הגבר כדמות הייחודית ולא מתייחס לעניין הקול האחר והתרומה הסגולית.

כל מה שאמרתי הוא רק היבט אחד, זאת לא השלמות, זאת לא כל האמת שלי. חלק גדול מן האמת שלי הושמע, אך חשבתי שיש לאזן את הדיון גם בכיוון הזה.

■ ד"ר אריק כרמון: אני חייב לומר שזו אחת הפעמים היחידות שאני מוצא את עצמי חלוק עליך בצורה דרמטית. היסטוריונים, בעיקר של חברות מתהוות, מסתכלים על התהליך של יצירת כלים ושמירת הביטחון כעל אותה זירה שבה מתפתחים האתוסים העמוקים ביותר שמייצרים אחר-כך תרבות, עולמות ערכים, מחויבויות. כלומר, להציג את הצבא אך ורק כמין הכרחי בל יגונה ואלים, זה מרחיק לכת.

■ הערה מהקהל: אני מבין שכל רעיון הגבורה שייך אצלך רק לגשמיות ואין בו שום רוחניות.

■ פרופ' אביעזר רביצקי: אני עומד על דבריי. ההיבט הזה היה חסר בדיון. ההיבט של הנזקים שהצבא גורם; העובדה שיש בצבא יסוד של תופת. מצד אחד חובה לשרת בו וכיוון שזו חובה, זו גם זכות. אבל יש בו גם צד עצוב מאוד והוא שבנינו, בעיקר בנינו אבל גם בנותינו, צריכים בגיל הזה להיות שם. רציתי להזכיר את העובדה הזאת שנדחקה משום-מה לשוליים בדיון הזה.

■ גב' רונית לב-ארוי, מנהלת הרשות לקידום מעמד האישה במשרד ראש הממשלה: במשך עשר שנים, משנת

1986 עד שנת 1996, הייתי נציגה של שר הביטחון בוועדה שיכולה לקצר עד חצי מאטר של חילים היושבים בכלא יותר משנה. זו ועדה שבראשה עומדת אלוף-משנה, שופטת צבאית, ונציג הרמטכ"ל. במשך עשר שנים – אני חושבת שהייתי הכי ותיקה שם – הוועדה זו גרמה לי להתחבט בשאלה מה תפקידו של צה"ל. שם ראיתי את חוליי החברה הישראלית, ואני אומרת זאת בעדינות. לצבא מגיעים אנאלפביתים, ילדים שאכלו מהלול של התרנגולות במושב כי לא היה מה לאכול וכולי. כלומר, לצבא מגיעים תוצרי-כשלים של מערכות רווחה וחינוך, כשלים שנמשכים שנים. לא פעם דמיינתי את הבקו"מ מפרסם שנתון של אנאלפביתים. זאת אומרת, מעמיד פעם בכמה חודשים את החברה הישראלית מול המראה, כדי שתראה את עצמה באופן אמיתי.

ראש אכ"א זרק כאן כפפה חשובה ואני מקווה שהרמטכ"ל ירים אותה.



כבוד השופט דורנר דיברה בהרצאה המאלפת שלה על הפוטנציאל של נשים. יש היום מה שנקרא כריטיס בכיוון אחד: כל מה שקשור בתחום מעמד האישה בכלל, וגם בחברות מסורתיות מאוד, מתקדם ומתפתח. כך בחברה החרדית, כך גם בחברה הערבית המסורתית. זאת עובדה בשנות ה-2000. התברכנו ברמטכ"ל הנחשב בקרב הסגל הבכיר של צה"ל למפקד נאור. אותו רמטכ"ל באמת מקדם מהלכים של שחרור סתימות ואני חושבת שהחלטה שלא לראות בעבר צבאי תנאי לעיסוק במקצועות מסוימים, היא, ללא ספק, החלטה דרמטית.

ברצוני להדגיש כאן שהאקטיביזם הזה חיוני לקידום מעמד האישה. ארשה לעצמי לדבר על הצבא כעל מקום עבודה. לא אומר כמה אנשי קבע יש במקום העבודה הזה אך ברור שזהו מקום עבודה משמעותי מאוד בחברה הישראלית. הוא מקום עבודה שמשרתים בו והוא מהווה סמן חשוב בחברה הישראלית. הרמטכ"ל קרא לאנשי הקבע לא להישאר בעבודה עד מאוחר אלא לחזור הביתה לפני שהילדים הולכים לישון. אני חושבת שבעניין זה אנחנו יכולים להתחבר לחברנו דידי ארזי ולדבר על חברות הטכנולוגיה העילית; הללו אינן ערוכות להעסיק נשים מוכשרות ביותר שאינן עומדות בדרישות של שעות העבודה. אנחנו צריכים לדבר על היערכות חברתית שתאפשר לנשים לממש את הפוטנציאל שלהן, על שוויון רב יותר ועל אמצעים נוספים שהרמטכ"ל הזכיר, שיאפשרו לנשים באשר הן נשים להיכנס לאווירה תרבותית אחרת ולממש את עצמן באמת.

בקשה אחרונה. נושא הטרדות המיניות עלה כאשר דובר על אלפי החיילות המשרתות במגזר האזרחי. אז התחילו, בעצם, לדבר על תפקידו של הצבא בטיפול בבעיה כפי שאלוף שגב דיבר על תפקידים שונים אחרים שהצבא לקח על עצמו. בכל מקרה, אם בינתיים לא הוחלט על קיצוץ בגלל הסיבוך שבדבר, אני מבקשת להתחיל לדבר על מורים-חיילים, על מדריכים-חיילים.

■ אלוף יהודה שגב: יש מורים-חיילים.

■ רונית לב-ארי: אני מבקשת להגדיל את מספרם בצורה משמעותית. מנכ"לית משרד החינוך תשמת, לדעתך, לראות דמויות גבריות במערכת החינוכית, והמהלך הזה גם יקדם את השוויון.

■ תת-אלוף גיל רגב, סגן ראש אב"א [מיוזמי 2001: ראש אב"א]: בפורום

יש שלוש אוכלוסיות: אנשי צבא, אקדמאים וגם ציבור לא קטן של משפטנים. הבחנתי שהאקדמאים אומרים את דעתם, לפעמים מקצינים אותה, זו זכותם. ישראל סגל גם הוא הקצין, כביכול, עמדה לשם הדיון.

אך יש אנשי צבא שהאחריות הראשונה שלהם היא לביטחון מדינת ישראל. אנו יכולים לנהוג כפי שראש אב"א אומר: ללמד עברית, לטפל בעלייה, לבנות מאחזים, לטפל בפערים, אבל בראש וראשונה אנחנו צריכים להיות מסוגלים לספק היום הגנה לציר של נצרים ואת זה לא עושים במלחמת-כפתורים, יסלחו לי הנשים כאן. מי שמדבר פה על צבא של שלום וראה סרטי שפילברג – עוד לא הגענו לזה. רציתי לעדכן אתכם ולומר שאנחנו עדיין זוחלים תחת גדרות של תיל, ועדיין יורים מטווחים קרובים, ועדיין נדרשים למאמץ פיזי מפרך, ועדיין נדרשים להיות תוקפניים. הרמטכ"ל עומד לחתור קדימה למגע וכל מיני דברים שעדיין שייכים קצת לספרטה ולא רק לשפילברג.

לדיון הזה יש שלוש נקודות מוצא וכל אחת מהן יכולה להוביל אותנו למקום אחר, כשמנסים לברר מהו תפקידו של צה"ל או השפעתו על התהליכים החברתיים במדינת ישראל. בשנים האחרונות צה"ל יותר מושפע משהוא משפיע ואולי טוב הדבר, אך אני שואל את שלומית עמיחי: אם אתן לא הצלחתן לעשות את המהפך שם במשרד החינוך, איך אתן מצפות שאנו בצה"ל, שהוא גוף היררכי, נעשה את המהפכה? הרי התכלית שלנו היא בראש וראשונה לספק ביטחון. וביטחון פירושו שיוורים על אנשים ופוגעים בהם קשה.

תמהני, אבל אנחנו נרים את הכפפה, כי אנחנו מרימים כל כפפה. אפשר להתבונן בעניין מזווית אחרת. חוק שירות הביטחון אכן מציב לנו בעיה קשה: הוא מחייב אותנו, אחר שכפינו את הגיוס, לאתר לנשים תפקידים משמעותיים ולמצות את היכולת שלהן. בעניין הזה לא עשינו די. הן רוצות להיות לוחמות כי הסברנו שלוחמים זה משמעותי.

בואו לא נתבלבל. ניסוג ונעשה את התיקון הראוי. אני אומר לכם שנשים יכולות להטיס מזל"טים מצוין ולפקד על כל העניין הטכני, הלוגיסטי והטכנולוגי. כיום אנחנו מתקשים להחזיק לוחמים שרוצים לממש את עצמם בתחום הטכנולוגי ותראו לאיזה אבסורד הגענו.

ישנה הסוגיה של צבא מקצועי, ולא דנו בה היום. זוהי סוגיה אמיתית וכבדה

ואסור להתחמק ממנה. הדיון עם הגנרלית האמריקנית נסב על צבא מקצועי וראינו את המספרים בצבא כזה. אין לי ספק שצבא מקצועי יביא אותנו באמת למיצוי נשים על כל כישוריהן, כי שם יהיה המבחן האמיתי. אם הן מוכשרות, אנחנו נקרא להן לדגל כמו שמחפשים היום את המערך הטכנולוגי ואת כל החבורה הזאת שלא נמצאת ברשותנו. זה, אולי, הדיון שבו צריך להתחיל. ראש אכ"א דיבר על מודל הצבא, ואני מניח שלזה הוא התכוון. גם במודל המילואים צריך לדון, ולפי דעתי הוא קודם לדיון הזה.

לפני שבוע ביקרתי בחברון ופגשתי שתי לוחמות מהמשטרה הצבאית ליד השללוח, סמטאות ליד חברון שבהן אתה שומע את הקולות ומרגיש את הבקבוקים. הן היו במרחק של 200-300 מטרים. שאלתי אותן לשלומן. אחת קירחת למשעי, שתייהן בחורות עדינות. אמרו לי: לא טוב. שאלתי למה לא טוב. אנחנו שבאנו לבקר שם לבשנו אפודי מגן. עלינו, הפקידים של אכ"א, שמו אפודי מגן ואילו הבנות היו נינוחות. אמרתי שנראה לי די מסוכן במקום שהן עומדות. אמרו לי: אין אקשן. התכוונו לומר שלא נותנים להן להתקרב לסמטה, למקום שבו יש קו ראייה עם הכדור, אבל הן רוצות לממש את הייעוד שאנחנו קבענו להן: לירות ולהרוג. הן רוצות כדור גומי, ועדיף - חי.

התבוננתי במחזה ושאלתי את עצמי, כאב לבנות וכאזרח, האם לזה באמת אנחנו מתכוונים. כלומר, הרשות הזאת שיש לצבא להרוג, זה שלפעמים צריך להשתדל לפגוע. את העניין הזה צריך להפקיד בידי הקבוצה המקצועית המצומצמת ביותר ולהשתדל לא להרחיב אותה יתר על המידה, כך חשבתי באותו מעמד. ובכלל, לאן הבאנו את הבנות הנהדרות הללו, לכך שאקשן מתחבר להן. זאת נקודה שהטרידה אותי.

הערה הנוגעת לדברים שאמר הרמטכ"ל על המוכשרים. הצבא, ליבתו ותכליתו היא לתת הגנה וביטחון ולהילחם. בצה"ל יש אכן מסורת של מה שמכונה ליבה, והליבה מחוברת במפורש למסלולים שנוגעים בערוץ המפרך הזה, הקשור לשדה וללחימה. אולי בשל כך תמיד יהיה רמטכ"ל שבא מן העולם הזה, כי זה לב העניין. צריך לנהוג בזהירות בנושא התפקידים על-פי כישורים, ולנתק את העניין הזה ממסלול הליבה, שהוא לב ליבו של צה"ל. צריך לבדוק בזהירות רבה את התפקידים שהרמטכ"ל הביא כדוגמה. אין לטעות ולחשוב שאנשים שלא צמחו מתוך הערוץ הלוחם הזה ומבינים

במטרייה הזאת – וצריך להבין אותה – יכולים בקלות רבה לנהל את העניין. לא מדובר בניהול העניין מבחינה קוגניטיבית אלא מתוך איזושהי הבנה עמוקה, וצה"ל מייחס לעניין הזה חשיבות. אנחנו צריכים לגעת בזה בזהירות רבה מאוד.

עוד מילה אחת על חוויה גברית. יש דבר כזה. אני מניח שיש גם חוויה נשית. יש דבר כזה בגילים הללו של 18 ו-20 ו-22, הרצון להיות בתוך קבוצה של גברים. אני מחדש פה משהו למישהו? אני מדבר על חיילים. גם ראש אכ"א רמו על כך בדבריו. אנחנו צריכים לגשת לעניין הזה גם מתוך רגישות לסוגיה. זה חשוב להם מאוד וחשוב שאנחנו נבין, שהדבר הזה לא פחות-ערך, בוודאי לא בעיניהם של החיילים. ייתכן שזה קשור גם לדרך שבה הינכנו אותם מקטנות; יכול להיות שיש לנו השפעה. כיום הגבולות מיטשטשים ולא תמיד אתה יודע מי עומד מולך, לא לפי השם, ובוודאי לא לפי השיעור והמינים מתערבבים גם בלשון הדיבור. אם כן, יש כאן עוד משהו שמן הראוי לבחון אותו בזהירות, לבדוק אם אנחנו רוצים לטשטש אותו לחלוטין או לטפח אותו כשמדובר בלחימה.

לסיכום, אני חושב שצריך לעסוק בשאלות באינטנסיביות רבה. העניין הזה של שירות משמעותי מועיל ותורם חשוב לגברים ולנשים באותה מידה, ובעניין הנשים לא עסקנו די. אנחנו צריכים להעמיק בעניין הזה ועוד רבה העבודה הן בפתיחת תפקידים, הן בעידוד ועוד כיוצא באלה.

הדבר השני הוא, כמובן, קידום. צריכה להיות פעולה של ממש בקידום נשים. יש לקדם אותן, באופן לא-מלאכותי, בכל הערוצים שאינם באים מתוך הליבה הקרבית.

לסיום, סיפור מביש, ואני לא יכול שלא לספרו. אשתי עובדת בקופת חולים "מכבי". היא סיפרה לי שיש שם כל מיני עניינים – ול"מכבי" יש כנראה חירות יותר גדולה – הנוגעים לנשים העובדות במרפאה. הרגישות של הקופה בנושא זה כה נמוכה שלעתים, במצבים מסוימים, אין להן מוצא אלא להתפטר או להיכנע. באחד הערבים לא התאפקתי והצעתי שאם הן מהוות קבוצה גדולה של נשים, שיתארגנו כולן יחד, כי קשה יותר לשבור קבוצה של נשים. הן יהיו שלושים והמרפאה לא תיפתח אם הן לא יבואו בבוקר. אישתי הלכה לבדוק את האפשרות הזאת עם הנשים ושבה בבושת פנים. אף אחת

מהן לא מוכנה לסכן את מקום העבודה שלה, כך אמרו לה. זה מביש משום שאם רוצים לעשות מהפכות, יש לנהוג באומץ ולקחת סיכונים; אנחנו חמישים אחוז במדינת ישראל ולא כך נראית המפה הפוליטית שלנו. לא צה"ל הוא שצריך להוביל את הדבר הזה ולא אף אחד מהיושבים כאן. יש כלים לעניין הזה גם בלי הדיון.

■ הרבנית ד"ר אילה גליקסברג: אקצר כי מרבית הדברים החכמים והחשובים כבר נאמרו כאן. הדברים שלי מובנים על שני אספקטים אינטראקטיביים בעמדותי: אינטראקציה בין המקצוע שלי – פילוסופיה, לבין תפקידי כאשת הרב הראשי של גבעתיים, שהוא גם חבר מועצת הרבנות הראשית לישראל. הקשר שלי לצבא מובנה על הרצאותי בפני קצינות בטרם קידום, וגם כאם לבן המשרת בקבע כרב צבאי.

לענייננו, למדתי כאן הרבה. נוכחתי לדעת שחלו שינויים בתפיסת הנשיות בצבא, כמו בחברה וכמו בכל המגזרים. אני יושבת כאן וחשה סיפוק עצום כיוון שגברים מתחילים להתלבט בשאלת מקומה של האישה. לפני יותר מעשרים שנה פרסמתי בעבודת ה-מ.א. שלי מחקר על מקומן של הנשים: חקר משווה, מבחינה דתית, פילוסופית וחברתית. הטענה המרכזית שלי הייתה שכל עוד רק הנשים תעסוקנה בנושא השוויון, לא יהיה ולו אפס קצהו של שוויון. העובדה שגם הגברים מוטרדים מזה, היא סימן שישנה חשיבה חברתית חיובית.

מהצד האמוני שבי, אישה דתית, בעלת השקפת עולם דתית, קיימת בי הסתייגות מירבית משירות נשים בצה"ל. היא קיימת לא רק בהשקפתם של רבנים. גם השופט קיסטר כתב שהוא מתנגד לשירות של נשים בצה"ל.

אני מניחה לצד האידיאי ועוברת לצד האופרטיבי. נשים משרתות בצה"ל, זה מצב נתון. איך הן יוצאות שלמות בגופן ובנפשן, איך הן נותנות לצבא את המרב, איך הן מפיקות מעצמן את המרב – אלה השאלות העומדות על הפרק; מבחינה אינטלקטואלית ההכרזה שאומרת 'מה שאתה יכול לעשות, אני יכולה לעשות טוב יותר' היא מיותרת כי נשים נמצאות אינטלקטואלית באותו מישור כמו גברים. מכובדי, פרופסור רביצקי, אתה יודע שמבחינה רוחנית, נשים וגברים נמצאים באותו מישור גם לפי המקורות היהודיים שלנו. יתר על כן, גם לאברהם אבינו נאמר שכדאי לו להקשיב לדברי שרה כי נוסף על שכל

היו גם אינסטינקטים וחושים פנימיים. בשיחה שקיימתי עם קצינת ח"ן ראשית לשעבר, אורית אדטו, היא עדכנה אותי על פריצת הדרך האדירה שנעשתה ועל המודעות לקידומן של נשים. אתייחס להתקדמות, ואסתייג מכיווני ההתקדמות. אני מרצה מתנדבת בצבא מאז היינו באום חשיבה שבסיני לפני שפינינו אותה, ואני מכירה את המצוקות של קצינות בצה"ל. אחת הטענות של הקצינות היא שהן נעצרות ברמת רב-סרן וכי קיים פער עצום בין קידום קצינים לקצינות, ולא בגלל כישורים, אלא בגלל קשרים, או היעדר קשרים. הבעיה היא בתפיסת כיוון הקידום:

■ האם לקדם בצורה מרחבית, פריסה בכל החילות;

■ האם לקדם כלפי מעלה, בסולם הדרגות, במישור המקצועי.

הקשיים המתלווים לפריסה המרחבית הם גם מנטליים וגם השקפתיים. גברים מעדיפים לחבור לגברים וגם לקדם אותם. נשים הן עם בפני עצמו. האלוף עמידרור התייחס בדבריו לדרישות המיוחדות של חיילים דתיים, ולנושא של שילובם עם בנות. יש לשים לב לדבריו. לפני שמדברים על פריסה מרחבית יש לתת לקצינות, במקומות שבהם הן נמצאות, מעלית שתעלה אותן למעלה. דבר זה הוא בר-ביצוע, אם נותנים את הדעת על כך ופועלים למען העדפה מתקנת. למשל, במנהלה 42% נשים, בעוד שבמחשבים רק 0.3%. יש להזניק בנות בתחום המחשבים, ומייד.

כמו כן, העדפה מתקנת פירושה שילוב אישה בכל פורום של קבלת החלטות; גם כשאין תקן של דרגות, היא יכולה להיות מבחינה מעשית בדרגה הנדרשת לאותו תפקיד, ואז יינתן ביטוי גם לנקודת ראות נשית לגבי הצרכים. הן ידוע שבכל מקום חבר מביא חבר, אז שתהיה גם חברה שתוכל להביא חברה, ומצבת המוחות תהיה מגוונת יותר אם גם שונה.

הייתי רוצה לשנות את המדדים. שמענו כאן מראש המטה הכללי שמשנים את המדדים לגבי קידום, כלומר, אין עוד דרישה של הכשרה קרבית ואפשר להתקדם בלי כל המסלול הקרבי. העדר התנסות בלוחמה פיזית אינו צריך למנוע קידום נשים בדרגות לפי היכולת שלהן.

■ הרמטכ"ל שאול מופז: בחלק מהתפקידים המדרד

העיקרי הוא האיכות.

■ ד"ר אילה גליקסברג: זה ברור, אבל העניין הוא שקשה יותר למדוד איכות מאשר הישגים טכניים. אני סומכת עליכם שתעשו את זה על הצד היותר טוב. נאמר כאן שקצינה לא יכולה לעבוד אחרי 8 בערב. יש מושג שעוד לא נקלט כאן אבל בארצות-הברית הוא קיים: sharing. כשאדם אחד אינו מסוגל להקדיש יותר ממספר מסוים של שעות ביממה למקצוע או לתפקיד כלשהו, אפשר לחלק את זמן העבודה בין שניים באותו תפקיד. במחשבים, למשל, שתי קצינות יכולות לחלוק באותו תפקיד כך שכל אחת מהן תוכל להתקדם. חומר מחשבה.

מפגישות עם חיילות אני לומדת שיש הבדל בין השירות הצבאי למקום עבודה אזרחי; חוסר שביעות הרצון ממקום עבודה או אי קידום מאפשר ניידות למקום אחר. לאנשי צבא, לעומת זאת, אין תחליפים מן החוץ – המשאבים הם פנימיים – וכל עוד מצויות בנות בצה"ל והן משרתות בו, כדאי למצות את הכשרון, היכולת, הנכונות וגם המוטיבציה שנלווית לכשרון של הנשים. ואם התכנסנו כאן היום להחליף דעות וללבן שאלות ומשאלות, משמעות הדבר שאנו במצב מתקדם, שהוא טוב לא לנשים בלבד אלא לחברה כולה.

■ אל"מ עינת גפנר, מפקדת בה"ד 12: אחד הדברים היותר בולטים ברוח הזמן או בשינויים בגישה של אנשים אל השירות של הנשים בצבא, וכן להשתתפותן בדברים אחרים, היא הדרישה לבדוק את העמדות ואת התפיסות שלנו ולאפשר דיון ענייני. השופטת דורנר כינתה זאת מבחן ההוכחה. יש לרון באופן ענייני בחסמים שהצבנו מלכתחילה בגין עמדות מסורתיות או חלוקת תפקידים מסורתית. אחד החסמים הגדולים, בצבא ומחוצה לו, הן עמדות מסורתיות או עובדות-לכאורה, שאינן מבוססות שיטתית, ובכל זאת הן משמשות בסיס לקבלת החלטות.

כשאנחנו אומרים ששכרו של הצבא ייצא בהפסדו כשיהרגו נשים ביחידות כאלה ואחרות, חובה עלינו להוכיח שאכן כך הדבר. אני מניחה שיהיו לזה גם יתרונות, ואני מניחה שיש גם חסרונות במצב הרווח כיום, שבו חלק מן היחידות הן על טוהרת המין הגברי בגלל אופיין. אינני טוענת שאין מקומות שבהם היתרון היחסי של הנשים יהיה קטן יותר, בוודאי יש כאלה, אבל התזה

הרווחת כבר שנים, שיותר נשים זה פחות ביטחון, ראויה לבדיקה לא רק ברמה העקרונית אלא ברמה הקונקרטית לגבי כל תפקיד. יש לחדול מן הדיון על הבדלים בין נשים לגברים. יש הבדלים בין נשים לגברים שהם רלוונטיים, אבל הדיון שלנו צריך להתמקד בהפרדה ולא בהתייחסות אל הקבוצה הזאת כאל קבוצה אחת בלבד. יש בקרבה כל מיני יכולות וכל מיני איכויות וצריכה להיות לנו היכולת לבדוק אותן בצורה עניינית.

כבר נאמר פה לא אחת, ובמידה רבה של צדק, שהמלכודת היא בעיקרה – לא נאמר כולה – סוציולוגית יותר מאשר פיזיולוגית. לכן ראוי שנבדוק את העמדות שלנו ואת התפיסות המסורתיות שאנחנו מתמודדים אתן. התועלת של נשים ראויה לבחינה. אם בתחילת המאה הזאת נשים לא הורשו ללמוד באוניברסיטאות, עדיין אין היום שיעור הפרופסוריות כשיעור הפרופסורים. אי אפשר לבדוק את התהליך המתרחש כאן בנקודת הזמן הזאת כאילו עברו מאה שנה. זה לא דבר שקורה כמו מהפכה, זה תהליך התפתחותי, וצריכה להיות לנו הזדמנות לבדוק את היכולות האמיתיות של הנשים בתפקידים האלה. בשנות ה-20 נשים לא הורשו לבחור במקומות רבים ולאשה עדיין לא ניתנה ההזדמנות להביע את דעתה. איך אפשר לדעת למה אישה מסוגלת? צריך לתת לדברים לקרות ואחר כך יהיה טעם לבדוק אותם.

אני מסכימה שכשיש איום על חיים, צריך לבדוק את הדבר בזהירות ובכל זאת, צריך לבדוק כדי לדעת אם הצבא מפסיד או מרוויח מניצול ההון האנושי הזה. סביר שיתברר כי בחלק מן המקרים הוא מפסיד ואז הוא ייסוג, אבל ברוב המקרים הוא ייצא נשכר. אפשר להיות מעשיים ולומר שנשים נכנסו במידה רבה לכל מיני מקצועות בצבא והצבא נהנה מהן היום, כמו, למשל, מדריכות היח"ש. זאת, לא בגלל התקינות הפוליטית או בגלל פמיניזם אלא כי נוצר צורך ובגינה הן נכנסו. גם היום יש צורך. הצבא מתחרה על כוח אדם איכותי ואין לו הפריבילגיה לחשוב שרק הגברים יענו על הצרכים.

הצעדים שננקוט צריכים להיות חיוביים; יש לעבוד גם על הצדדים החיוביים שמרחיבים את הבדיקה הזאת למקסימום מקצועות. במקצועות מסוימים יש לעשות זאת בזהירות, ויש לעבוד גם על הצד הנגטיבי, שמקטין את ההקצנה לשוליים של פגיעה ודיכוי. אי-אפשר להסתכל רק על צד אחד של הדברים. אשר לדברים שנאמרו לגבי השינוי: האם בדיבור על שינוי התכוונו שהבנות



יילחמו, ייהרגו וכו'. זהו המשך של הדפוס הפטרנליסטי של מי מחליט איפה הן יהיו ואיפה הן לא יהיו. אני גם לא רוצה שהבן שלי יהיה שם, ואני גם לא רוצה שהבת שלי תהיה שם, אבל אם זאת המציאות – הן יבחרו איפה הן יהיו, ואם יש להן היכולת, על אחת כמה וכמה. זהו המשך מדויק של אותו דפוס, לכאורה עם כוונה טובה.

אנחנו צריכים להתנתק מן החשיבה הזאת ולהיות מסוגלים להסתכל על העניין בצורה נקייה יותר, להביא טענות ענייניות ולא להחליט בשבילך. לנשים כקבוצה, לגברים כקבוצה וגם לכל אחד מהם, יש הכוחות להתמקם בתוך החברה על-פי היכולות שלהם. צריך לתת להם לעשות זאת בלי לאכוף עליהם את הדפוסים שאנחנו האמנו בהם או גדלנו עליהם.

■ תא"ל רליק שפיר, מפקד בסיס בחיל האוויר: לטעמי, לצבא יש תפקיד חברתי בחברה הישראלית: הוא יוצר אתוס. זה היה תפקידו בעבר וזה תפקידו גם כיום. הוא מאפשר מוביליות חברתית והוא משכך בדרך זו קונפליקטים רבים מאוד. אנחנו כמפקדים, חלק מהחוויה וההוויה שלנו והמוטיבציה שלנו בפיקוד זה להיות שותפים ביצירה של אתוסים ובהשפעה על החברה. זו הסיבה שרבים מן החברים שלי עוסקים בפיקוד ולא רק בעבודה עצמה. זה חלק מהמוטיבציה שלהם בשירות. אני קם בבוקר ומשפיע על אנשים להיות גם חיילים טובים יותר וגם אזרחים טובים יותר, וזה נותן לי מוטיבציה והנאה מהתפקיד ולאו דווקא העבודה.

הדבר השני הוא שבשום מקום עבודה לא אומרים לבן-אדם: תסכן את החיים שלך, בפקודה!

מכאן אני רוצה להגיע לאתוס של נשים וגברים. במקהלה, מעטות הנשים השרות באס; כך באתוס של פתרון קונפליקטים: אצל גברים הדבר נעשה תוך שימוש באלימות ואילו האתוס של נשים הוא פתרון קונפליקטים בדו-שיח. זו קביעה כללית מאוד. השיטה של הנשים טובה יותר בעיניי, כמובן. לכן, המקום שבו המקצוע עצמו הוא פתרון קונפליקטים תוך שימוש ברוטלי באלימות, המקום הזה הוא פינה קטנה בחיים שהיא גברית מאוד, ואינני רוצה להיכנס למקורות הביולוגיים והאנתרופולוגיים שלה. היתרון של דרך הפתרון של נשים, דרך אסרטיבית ופירוק קונפליקטים, יכול לבוא לידי ביטוי מצוין בפוליטיקה, במקומות אחרים וגם בצבא עצמו, במספר רב של תפקידים. מקום

אחד שבו יש לדרכים של הנשים חסרון הוא המקום שבו אומרים קדימה, להסתער, להתנפל, אם זה בסמינים בעבר, אם זה ברובים בהווה, ואם בכל אקט אלים אחר, שיש בו חתירה למגע ופתרון קונפליקט באלימות ותוך סיכון חיים; כאן חלק מן החוויה הוא גם אותו אתוס ישן של יצר ההרס העצמי, יצר שקיים אצל גברים קצת יותר מאשר אצל נשים, כנראה.

לכן, במקום המרכזי, בליבה של החוויה החיילית, לא השתנה דבר זה אלפי שנים, מאז שאנשים עוסקים בלחימה. הדבר הזה היה ונשאר לב-לבו של הצבא וגם ההתפתחות היא בהתאמה. אני יכול להבטיח לכם שב-15 השנים הבאות לא תהיה אישה שתפקד על טייסת, כי עוד אין אישה שהיא טייסת. לכן אפשר לעשות העדפה מתקנת אבל לא ניקח את הטייסת הראשונה שאולי תהיה לנו בעוד כמחצית השנה, ונמנה אותה למפקדת טייסת כשהיא סגן-משנה. כלומר, יש מקומות שבהם צריך להשתמש בהיגיון פשוט. אין טעם לפנות לאותם מקומות שבהם הדבר לא סביר, מקומות הנוגדים את שיפוטו של האדם הסביר, ולתת לנשים להתקדם כמעט בכל התפקידים. הדבר יפגע גם בתהליך בצבא. חייל שמשרת כצנחן, ונחשב, בגלל אפליה מתקנת, לשווה-ערך למי שמשרתת במקום מאוד חשוב, חש אי-נחת. מילא הוא, מה יגידו החברים שלו, שרגע קודם לכן הוא קרא להם 'אחריי?' הם ירגישו קושי למצוא ביטוי להקרבה שהיא חלק מרכזי באתוס המרכזי שלהם. לכן לא פשוט לומר שאין הבדל בין גבר לאישה, ולכן הבה ננהיג אפליה מתקנת.

בעניין הזה אני קורא לכולנו, לכל מי שעוסק במקצוע, להפעיל היגיון בריא לגבי מקומות שבהם אפשר לשלב נשים, ולהימנע מלהקצין למקומות שבסופו של דבר מקטינים את האינטגרל.

■ **אמונה אלון, בעלת טור ב"ידיעות אחרונות":** "צה"ל איננו גוף שלילי ועצוב. בעיניי הוא גוף חיובי ומשמח. משמח מאוד שהעם היהודי מסוגל כיום להגן על עצמו ואני מקווה שאכן כך הדבר.

רציתי להעיר בעיקר הערה אחת. שמענו כאן הרבה על שוויון במובן של זהות, במובן של התקדמות התנועה הפמיניסטית. שוויון של נשים, שפירושו שנשים תעשינה מה שגברים עושים. אני לא בטוחה שהדגם של מה שגברים עושים הוא בהכרח הדגם להתקדמות מעמד האישה. יש לשים את הדגש על מציאת תפקידים משמעותיים יותר לבנות, כדי שהן תרגשנה שהן אכן תורמות לצה"ל

ושירותן אינו בזבוז.

יש נושא אחר, פן אחר של שוויון לנשים ושל קידום מעמד האישה בצה"ל, שלא שמעתי עליו די הערב: האם יש בצה"ל התקדמות בעניין יחס של כבוד לנשים. מדובר על קידום מעמד האישה מבחינת התייחסות אליה כאל אדם ולא כאל חפץ. אינני מתכוונת דווקא להטרדות מיניות; בנושא הזה יש התקדמות וצה"ל הרבה יותר מודע לו היום מאשר בעבר. אני מתכוונת לאווירה הכללית הנחשבת ללגיטימית, אווירה שאני שומעת עליה, ואני מתארת לעצמי שרבים שומעים עליה. זה כואב לי לא משום שאני אישה דתית, אלא משום שאני אישה וחושבת שנשים הן חשובות. הייתי רוצה לדעת אם עובדים בצה"ל על שינוי האווירה, על טיפוח יחס של כבוד כלפי חיילות.

■ אורי דרומי, מנהל הפרסומים במכון הישראלי לדמוקרטיה: הערה אחת הקשורה למה שאמרה הגנרלית האמריקנית. לפני כחצי שנה הזדמן לי ללוות קבוצת גנרלים ואדמירלים שביקרו בארץ, ואחד מהם היה מפקד לשעבר של הדיביזיה המוטסת ה-101 המפוארת. הוא סיפר לי שאצלו בדיביזיה האחראי על כוח אדם הייתה אישה. האישה הזאת בילתה את רוב זמנה במריבה עם אכ"א כי לא רצתה שישלחו לה נשים לדיביזיה. למה? אמרו לה שיש אלף חיילים, ולא מעניין אותם אם הם נשים או גברים. תשובתה הייתה שחיילות לא יכולות לסחוב את ארגזי התחמושת והן מבקשות מן הגברים שיעזרו להן. זה לא הוגן. אתם חושבים שבדיביזיה שלי יש אלף חיילים, היא אמרה, אבל בעצם יש בה פחות. אישה אמרה את הדברים. אני מביא את זה כדברים בשם אומרם.

במילואים אני טס בטייסת הרקולס. לפני עשר שנים הזדמן לי להיות בתחרות טיסה בארצות-הברית והתחברתי לטייס יווני. ראינו נשים רבות בסרבלי טיסה. הוא אמר לי בשקט: כמה טוב שאצלנו, בחיל האוויר היווני ובחיל האוויר הישראלי, לא עושים את השטויות האלה. אנחנו עולים למסוק שלוקח אותנו למקום כלשהו ופתאום אני רואה שמתחת לקסדה של הקברניט של המסוק משתלשלת צמה בלונדית. אחרי שהמראנו אמרתי לו שיתכל מי מטיס את המסוק. הוא נכנס ללחץ והיה היסטרי. אמרתי לו: הרי אם לא הייתי אומר לך, לא היית יודע מי מטיס את המטוס הזה, אם גבר או אישה ואם

הוא/היא יודע/ת להטיס מטוס בכלל. לפי קו המחשבה שלך, אם זו אישה, יש סיבה להיכנס ללחץ. הוא לא קנה את הסיפור שלי.

אכן, נשים רוצות לממש את עצמן, הן רוצות לעשות זאת לפי מה שהן קובעות; הן רוצות להיות במקומות החשובים לגברים ולא במקומות שהגברים חושבים שחשוב שהן יהיו בהם. לראשונה הגיעה אלינו לטייסת מכוננת טיס, חניכה בקורס. הופעתה חוללה אצלנו שינוי מן הקצה אל הקצה; השפה השתנתה בו-במקום. אתן לא יודעות מה קורה בתא הטייס של הרקולט במהלך טיסה רגילה ועל מה מדברים. הדבר הזה נפסק במחי יד ואני חושב שההשפעה נמשכת גם אחרי הטיסה. שנית, לחניכים גברים אסור לטעות, לגברים אסור לשאול שאלות, הם צריכים לדעת הכול, והנה לפתע ראינו שכשהבחורה הזאת לא יודעת משהו, היא שואלת. פתאום הסתכלנו ונחשפנו לתרבות אחרת. לצערי, היא לא נשארה אתנו.

דעתי היא שיש לחפש בזוכיית מגדלת ובשום שכל את המקומות שבהם נשים כן יכולות לתפקד, ובכלל זה גם יחידה כמו שלנו, שהתוקפנות אינה הדבר הכי החשוב בה, גם אם היא עושה דבר שיכול, בסופו של דבר, להביא להרס גדול. העבודה עצמה איננה כרוכה בתוקפנות; זו עבודת צוות, מחשבה, ידע מקצועי – מקום שנשים בהחלט יכולות להשתלב בו. יחד עם זאת, על הנשים להיות פחות מיליטנטיות, הן לא חייבות ללכת לכל מקום ככל מחיר. נשים כטייסות קרב העומדות בלחצים של שבעה ג"י או תשעה ג"י (7-9 פעמים כוח הכובד) עלולות לסבול מנזק גופני בלתי הפיך. בקיצור, יש לאפשר לנשים להתקדם אבל יש לעשות זאת בשיקול דעת ופחות מיליטנטיות, המזיקה בסופו של דבר.

■ תת-אלוף (מיל.) ד"ר ישי בר, מפקד אוגדת מילואים; הפקולטה למשפטים, האוניברסיטה העברית: בסיבוב הראשון עלה הנושא של שבירת מיתוס הפקידה. באוגדה שלי יש קצינת שלישות. החלק היותר מעניין בסיפור הוא שהפקידה שלה הוא פקיד. כשנכנסים למשרד השלישות, יש פקיד בקבלה ואחרי כן יש קצינת שלישות וזה עובד יפה. אנשים כבר לא מתפלאים וזאת באמת תעודת כבוד לצבא.

ביקשתי לדבר בגלל שאלה שהעלה פרופ' מרדכי קרמניצר, שלא מצאה חן בעיניי. השאלה הרלוונטית לדיון – כך אמר – היא, האם החברה הישראלית

רוצה לקבל או לראות נשים לוחמות. השאלה היא אחרת, לדעתי, ויש לה שני אספקטים שונים. שאלה אחת שכבר הועלתה היא, כיצד אנחנו מתמודדים עם אותן בנות שרוצות להתנדב. אין לנקוט תפיסה פטרנליסטית של החברה אלא לבחון את העניין מנקודת הראות של הלקוח, של אותה בחורה שרוצה להתנדב כדוגמת אליס מילר. שאלה אחרת – הרמטכ"ל הציג אותה בפתיה – כיצד הצבא צריך או יכול להתמודד עם הרצון הזה והנכונות הזאת.

כאן המקום להקדים הערה, ורמזו על כך ראש אכ"א. הרמטכ"ל אמר שתפיסת הביטחון שלנו נשענת רובה ככולה על צבא מילואים. הנחה הזאת ברורה לכול. יש להבין שהיום צבא מילואים הוא בעיקרו צבא מתנדבים, בלי כל קשר לשאלה של צבא מקצועי או לא מקצועי. זוהי עובדה. מי שמשרת היום במילואים, בעיקרו של דבר הוא מתנדב והרטוריקה היא רטוריקה של שירות חובה. למעשה, מי שלא רוצה, לא בא. זה שם המשחק היום במילואים וזה ודאי נכון בתפקידי פיקוד מרמת מ"פ ומג"ד. המגמה הזאת מסתמנת כבר משנות ה-80. זהו שבר אחד מן השברים של מלחמת יום כיפור ואולי התופעה הגיעה לשיאה במלחמת שלום הגליל.

הצבא טעה בקריאת המפה. היה עליו להבין שמכיוון שהמגמה היא של צבא מתנדבים, של בעלי כשרונות שרוצים לתת מיוזמתם וממרצם לצבא, הוא אינו יכול לוותר על ההון האנושי הזה של הבנות כי הן משאב חשוב מאוד. כיוון שהצבא לא הבין את זה, הוא נאלץ לקבל זאת בצורה של הנחתת הבג"ץ, באמצעות הרטוריקה של כבוד האדם וחירותו. הצבא היה צריך להבין את הדבר עוד לפני 1992, ערב חקיקתם של חוקי היסוד. כדרכן של גילדות – והייתה כאן ההשוואה לארגונים האקדמיים – לפעמים גילדה צריכה לקבל מכה מבחוץ כדי להתאפס והצבא קיבל את המכה בצורה של פסק הדין במקרה אליס מילר. לזכותו של הצבא ייאמר שהוא הפנים את העניין, למד, והיום הוא מוביל בתחום זה. כלומר, הבג"ץ עזר לצבא להבין ובדרך זו הוא תרם למערכת הצבאית.

הפנמת המסר חשובה מאוד. לא צריך לעטוק בפורומים כאלה בשאלה מה כן ומה לא. האם יש לשבץ בנות למחלקה בגולני או לא. הרמטכ"ל אמר שלפי הבנתו זה לא ילך, ואולי בעוד עשר שנים יהיה רמטכ"ל שיחשוב אחרת. אנשי הצבא ואכ"א עוסקים בעניין בתהליך מבוקר של ניסוי וחיפוש. יהיו בוודאי

מקומות שבהם ייכשלו, ויהיו מקומות שבהם יצליחו. האיזונים המתאימים יימצאו ואני לא חושב שזה צריך להיעשות בפורום הזה.

מה שכן צריך להידון בפורום הזה, והדברים כבר נשמעו כאן, זו השאלה האם הצבא צריך להיות מוביל בנושא זה; האם עליו להיות בעמדה של הובלה חברתית. הפן המשלים לעניין הזה נשמע מפיו של ראש אכ"א. הוא קבל על כך שהחברה הישראלית אינה מגדירה מה היא רוצה מן הצבא. הגדרה כזאת הייתה יכולה לשמש בסיס לדיון אינטליגנטי כאן. נדמה לי שעל הצבא להבין, במסגרת תהליך הנמכת הפרופיל שעובר עליו ברצונו או שלא ברצונו, את המסרים שהחברה מאותתת לו.

במדינה דמוקרטית הצבא צריך להבין את מקומו ואת תפקידו. אפשר להבין באמצעות חוקים ואפשר גם להבין באמצעות הפן המאוד פרוזאי של התקציב. המגמות הן ברורות. מדינת ישראל הקצתה בעבר רבע מתקציבה לביטחון, והנה כיום היא נותנת שליש מזה. יש כאן אמירה ברורה מאוד: בחברה הדמוקרטית שלנו בשנת 2000 הצבא צריך לעשות פחות ממה שעשה בעבר. הצבא צריך להתרכז במשימה העיקרית שלו: הגנה. ראשי הצבא לא יכולים לבוא בתלונות למה אין כסף לאפורים. תפקידם הוא לעשות שיעורי בית. שישקיעו באפורים בצומת נצרים אם זה שם המשחק. משרד החינוך צריך לחנך. חינוך עושים בגיל הרך, עם כל הכבוד למוטיבציה של המורים החיילים אין להם היכולות ואין להם הכישורים וזה גם מאוחר מדי. הלב נקרע לשמוע את הסיפורים על בני 18-19 המגיעים לצבא "ללא חינוך", אבל זה מאוחר מדי. הצבא צריך להתעסק במינימום. החברה אומרת לנו את זה באמצעות התקציב אלא שאנחנו לא רוצים להבין. בריטואל הזה של ראשי הצבא שזוחלים על ארבע ומבקשים עוד כסף, יש אמירה. בחברה דמוקרטית התקציב משדר מסר. זה מה יש, זה מה שהחברה נותנת לנו ובה אנחנו צריכים לרכוש דבר אחד: ביטחון לפי סדר עדיפויות.

■ תת-אלוף רון כתר, דובר צה"ל: המשל שנשמע בראשית הערב על הרמת המשקולות מצא חן בעיניי אבל בהיפוך: הרמת המשקולות היא היום מקצוע אולימפי לא רק לגברים אלא גם לנשים אבל הוא מותאם ליכולתן ולמידותיהן ולכושר שלהן להרים משקולות. יש פה גם שוויון וגם התאמה לשוני, להבדל שבין גברים לנשים.

■ **השופטת דליה דורנר:** הניסיון ההיסטורי מלמד שבאשר האויב בשער, העם מגייס את כל כוחותיו כולל נשים לוחמות בים, באוויר, ביבשה. במלחמת העולם השנייה היו ברוסיה טייסות למכביר. כשחוזרים למציאות אחרת, פועלות נורמות חברתיות אחרות. למעשה, השאלה איננה מה יעשה הצבא, כי כולנו נמצאים בעיצומו של תהליך. גם הפסיקה שלנו היא בתהליך. פסק-הדין הזה לא היה ניתן לפני כמה שנים. התהליך הזה מתרחש בעולם המערבי. בעבר היו אנשים דתיים שלא רצו לשבת ליד נשים או להופיע מול נשים בבתי-משפט. הדברים משתנים. התהליכים האלה קורים והצבא שלנו הוא חלק מההווה במדינת ישראל וכך יהיה גם בעתיד. השפעתו, עם כל השינויים שחלו בחברה שלנו, עדיין חזקה מאוד, והאדם הצעיר, האישה הצעירה והגבר הצעיר מתחילים את חייהם שם. אם התהליך הזה קורה בחברה, הוא יקרה גם בצבא והצבא ישתנה. אני אופטימית מאוד ומקווה לטוב.

■ **אלוף משה (בוגי) יעלון, סגן הרמטכ"ל:** לפני הנגיעה בנושא עצמו, אני רוצה לנסות להתייחס לשאלת הצבא כמוביל חברתי. אנחנו באים לפורומים האלה כדי להקדים תרופה למכה, כלומר, לנסות להימנע מלמצוא את עצמנו מתמודדים עם סוגיות דוגמת בג"ץ אליס מילר וסוגיות אחרות שמלמדות כי לא הבחנו שהחברה השתנתה. מעורבות ההורים בצבא, נושא המשפחות שכולות, גם הם מעידים על ממשק הכרחי יום יומי בין הצבא לחברה. אנחנו כאן כדי להימנע מלגלות במפתיע שאנחנו – כפי שהתבטא כאן תא"ל ישי בר – גילדה אטומה; כדי להיות קשובים לרחשי החברה וגם כדי להשפיע עליהם במידת-מה.

הצבא במדינת ישראל, גם אם לא נקבע לו תפקיד חברתי בפקודת היום או בחוק כלשהו, יש לו תפקיד כזה מעצם העובדה שזהו צבא חובה. רוב האוכלוסייה עדיין עוברת דרכו, ויש מרכיבים אחרים בפוליטיקה הפנימית הישראלית שהביאו לכך שלצבא יש השפעה גדולה שאין להתעלם ממנה. לכן, אם נרצה בכך ואם לא, הצבא משמש גורם מוביל. נחוץ שיידע שמוטלים עליו גם תפקידים שלא יועדו לו מלכתחילה. נכון, הצבא הוא בראש ובראשונה ארגון לוחם, הנדרש לתת ביטחון, אבל מכיוון שרוב הנוער עובר בו, הוא מהווה, בכל מקרה, גורם מחנך. לכן, אם כך הדבר, עדיף שנשפיע ונשפיע

חיובית.

לפיכך, גם בסוגייה של נשים, שלא הייתי מצהיר בה הצהרות מופצצות או מיליטנטיות – הערתו של אורי דרומי קולעת לתפיסתי – חל, ללא ספק, שינוי בחברה המערבית הישראלית ביחס למקומן של נשים. אנחנו כצבא צריכים קודם כול להיות קשובים לשינוי, ולמצוא הדרך לתת לנשים לבוא לידי ביטוי בשירות. עם זאת, הדבר צריך להיעשות בצורה שתענה על הצרכים גם של הצבא וגם של הפרט, האישה המתגייסת, במקרה זה. אשר ליישום: תיאורטית מקובל עליי שאישה תהיה רמטכ"ל אבל אני חושב שמעשית זה לא יקרה בשנים הקרובות, כי צריך לעבור תהליך מסוים כדי שזה יקרה.

לכן לא הייתי מתחיל באישה רמטכ"ל. הייתי מתחיל בזה שיש לוחמת בפלוגת משטרה צבאית. כמי שעסק בזה עד לא מזמן בתפקידי כאלוף פיקוד ראיתי, שבפלוגה לוחמת המורכבת מגברים ומנשים, כשיוורדים לפרקטיקה של העניין, ומושכים לכיוון העקרוני, הדבר מתפוצץ, מתרסק. אם מטפלים בעניין בגישה חיובית אפשר למנוע עימות. ויש עימות בין הצרכים של חיילים דתיים לבין שירות של בנות בפלוגות מעורבות. אני מעדיף שלא נעלה את הנושא לדיון עקרוני כי העסק יתפוצץ מיד. אנחנו מנהלים מגעים עם רבנים ונמנעים מלהעמיד חיילים דתיים במבחן בכך שאיננו מפנים אותם לפלוגת משטרה צבאית שבה יש לוחמות. אפשר למצוא פתרונות.

אגב בנות ופלוגת המשטרה הצבאית: יש, כמוכן, ליצור שם תנאים העונים על הצרכים של נשים. זאת השקעה ואכן משקיעים ובונים את המחלקה כמחלקה נפרדת בתוך הפלוגה מבחינת המגורים. אבל הסיור – שהרי מכאן התחיל העניין, מן הצורך המבצעי – הוא מעורב, גברים ונשים, כי הצורך המבצעי מחייב זאת. לכן, בסופו של דבר, כשלא מחדדים את פרטים הקטנים עד הקצוות בהחלט אפשר להביא לידי ביטוי את הכישורים של הנשים.

זה קרה לנו עם תצפיתניות, סיפור מעניין כשלעצמו. החלטנו שנכון לאייש בנשים תפקידי תצפית בקווים הקדמיים, ואז גילינו שגברים צריכים להיכנס אל התצפית ויש בכך קושי לבחורים הדתיים. הרבנים לא יקבלו את זה ויש למצוא פתרון. הבנות משרתות במוצב שיש בו גברים. בבקעת הירדן הן שירתו עם חיילי מילואים שמתחלפים כל שלושה שבועות: עם ישראל עם נשים צעירות; בעיה. מתחילות להגיע תלונות על הטרדות מילוליות וכו'. הקצנה



מביאה לשבר. צריך למצוא פתרון. חיילים סדירים מחונכים יותר, וההשפעה שלנו עליהם רבה יותר. הם לא מתחלפים כל שלושה שבועות ומצאנו לזה פתרון.

לנשים יש צרכים משלהן במוצב. כשבנות בתצפית הדבר בא לידי ביטוי, אך אפשר למצוא פתרונות. אין צורך להקצין את הדברים, מבחינת ההיבטים העקרוניים, עד לנקודה שבה הבנות נשברות ואינן מסוגלות לתפקד. הדבר הזה מתקדם ובסך הכל עולה יפה.

אני אומר את כל זה כדי להדגיש שאם אישה רוצה להיות טייסת, יש לאפשר לה להגיע לזה בלי הוראות הבג"ץ. התגייסות בבק"מ כיום אינה מעמידה אותנו בדילמה, האם להקים פלוגות צנחנים או פלוגות גולני מעורבות. אנחנו רחוקים מזה.

ככלל אני בעד פתיחת כל התפקידים. לנשים בתפקידי לוחמות צריך למצוא נתיב מעשי שאינו פוגע בהתגייסות חיילים דתיים לגולני או לצנחנים. צריך למצוא פתרון יצירתי.

העשייה הזאת בפרטים תוך הסתכלות קדימה, עשייה שפותחת אפשרויות ויוצרת שוויון הזדמנויות בכל התחומים האפשריים, היא הדבר הנכון. צריך לעשותה בהדרגה ולא ללכת מיד לקיצוניות של אישה – רמטכ"לית.

המדיניות של קידום נשים מתחילה בכך שהיום יש שלישות גדודיות, דבר שלא היה מובן מאליו קודם לכן. כשעלתה בגדודים לוחמים השאלה האם שלישה תיכנס ללבנון, התשובה שניתנה מלמעלה הייתה שאם גבר בתפקיד זה נכנס, גם אישה באותו תפקיד תיכנס. כך גם בשטחים, ואין בעיה של קווים אלא אם כן מדובר בחזית ממש. יש לנו קצינות חימוש, קצינות מודיעין, קצינות תחזוקה. הן משרתות ברמה החטיבתית וברמה האוגדתית וישנן כבר אלופות-משנה והכול מתפתח מלמטה. יש פה תהליך חיובי, והוא מתקדם בכיוון של שוויון הזדמנויות. הפתרון הוא בגישה פרגמטית, ולא בהליכה אל הקצוות, כי שם מתרחשת התרסקות.

■ הרמטכ"ל שאול מופז: הייתי רוצה לגעת בקצרה

בשלוש סוגיות. האחת, התפקיד החברתי של הצבא: האם על הצבא להוביל מהלכים גם בתחום החינוך וגם בתחום החברתי.

צה"ל נקרא צבא העם ולא במקרה. מעבר לאחריות הארגונית שלו להעניק

ביטחון ולנצח במלחמה, מוטלת עליו גם החובה לחנך בתחומים הערכיים משום שאנחנו מחנכים חיילים וחיילות. לחינוך הזה יש השפעה גם מעבר לתקופת השירות שלהם בצה"ל. בתי השתחררה מן הצבא לפני שבוע. כשאני צריך להקפיץ אותה לאן שהוא ואני מאחר, היא אומרת לי שבצבא לימדו אותה לעמוד בלוח זמנים. הבן שלי התגייס לפני ארבעה ימים. בשבת הוא הגיע הביתה. הוא עדיין בבקו"מ ואני רואה אותו מתעסק עם הכומתה, 'משפצר' אותה. כשאני אומר לו שזה מיותר, הוא אומר לי שאני לא מבין בנושא, כך אמר ה-מ"כ בבקו"ם. ללמרח שההשפעה של המפקדים בצבא על המתגייסים חורגת ממסגרת השירות עצמו.

לפיכך, ראוי שהנושא הערכי של שוויון הזדמנויות ומניעת אפליה יהיה מטופל במסגרת הצבא כי הצבא הוא צבא העם, ולצה"ל היה ויש תפקיד של מעצב חברתי באתוס הלאומי של מדינת ישראל. יש דברים מסוימים בתחום הנורמות והערכים של מדינת ישראל, שהצבא הוא שצריך להוביל אותם. הנושא השני חרג מעט מן התחום שאליו התכוונו: מהי המשמעות של שוויון ההזדמנות לנשים בצבא. האם אנחנו מתכוונים לקבוע במסגרת האפליה המתקנת שאישה תלך לבצע תפקיד מסוים שעד היום ביצעו אותו רק גברים, רק משום שהיא אישה? התשובה היא לא.

היו כאן כאלה שהרחיקו לכת ודיברו על רצון לשנות את האתוס של הצבא כגוף לוחם בעצם העובדה שאנחנו רוצים להקים יחידות לוחמות של נשים. לא זאת השאלה. השאלה היא האם אנחנו יוצרים הזדמנות לשירות משמעותי לנשים בצה"ל מתוך הערך של שוויון ההזדמנויות, והתשובה היא כן, אני חושב שאנחנו בכיוון הנכון.

יתרה מזו, אם הצבא ימשיך להיות ארגון המעניק ביטחון ומנצח במלחמה, יהא עליו למצות טוב יותר את המשאב האנושי העומד לרשותו. אם יש נשים איכותיות בצבא, עליהן להגיע לאותם תפקידים שבהן הן ממצות את היכולות שלהן, תפקידים שבהם הן תורמות יותר לביטחון ולניצחון של הצבא, גם אם הן אינן משרתות בתפקידים קרביים. בעיני אין סתירה בין הדברים. אישה לא חייבת להיות מפקדת הטייסת. אבל אם ביום מן הימים היא תגיע לתפקיד זה הודות לכישוריה, מה טוב.

אשר להצבת נשים בתפקידים שבהם הן יכולות להשפיע על קבלת ההחלטות

ועל שיקול הדעת בצבא, אין צורך לעשות זאת בדרך של אפליה מתקנת, הקריטריון צריך להיות קריטריון האיכות בלבד. דבר זה לא חל על כל התפקידים. אם אישה לא הוכשרה להיות טייסת ואין לה את הכישורים להיות טייסת, גם אם באיכותה היא עולה על מישהו מחיל האוויר, היא ודאי לא יכולה להיות מפקדת הטייסת. בזה לא ננהיג אפליה מתקנת.

לכן, על השאלה האם הצבא יכול וצריך להיות סוכן שינוי בנושאים ערכיים בחברה הישראלית, תשובתי היא שלוש פעמים כן. תשובתי חיובית כל עוד הדבר נעשה בדלת האמות של ערכי המדינה וכמובן במסגרת החוק.

בין שאר הדברים הנכונים ששמעתי כאן עלתה הדוגמה של מלש"ביות לעומת מלש"בים וזו הערה והארה. אשר לסוגיית הכבוד כלפי החיילות וההטרדה המינית, בתחום הזה נעשית עבודה אינטנסיבית מאוד בצבא. החלטנו שכל מי שהורשע בהטרדה מינית בצה"ל, לא ימשיך לשרת בצבא. הנתונים של השנה האחרונה, הם סדר גודל של כ-45 נגדים וקצינים ששוחררו משירות בצבא לאחר שהורשעו. יש ועדה שמייצעת לרמטכ"ל והרמטכ"ל יכול גם שלא לקבל המלצתה.

אין מקום לשוויון אוטומטי, לדעתי, ולעומת זאת יש לטפח את שוויון ההזדמנויות.

לסיכום, צה"ל הוא גשר וסוכן שינוי בתחומים הערכיים כולל במתן שוויון הזדמנויות לנשים, ולא רק בתחום הזה.

הנושא הבא שסיכמנו שנדבר עליו הוא סוגיית כבוד האדם. התחלנו לעסוק בו בצבא בשנה האחרונה והוא אינו עומד בסתירה ליכולת שלנו להכשיר חיילים קשוחים ואמיצים ונאמנים למלחמה בלי לפגוע בכבודם כבני אדם. את הפורום הזה על כבוד האדם נקיים בתחילת השנה הבאה.

מכיוון שהשעה מאוחרת אני יכול לומר שגם השכלתי, גם למדתי, גם נהניתי מרמת הדיון והוא היה מוצלח מאוד.

■ ד"ר אריק כרמון: תודה רבה. הרשו לי לקרוא

לכם משפט ששינוי חיברנו ונדמה לי שהוא המשפט המסכם המתאים ביותר לכל הדיון כאן:

"הקשר בין תרומה לביטחון לבין שירות משמעותי צריך להנחות את מיצוי המשאב של נשים בצבא תוך יישום הערך של שוויונות על בסיס איכות."

האמירה הזאת ממקמת את הצבא בחוד החנית של השינוי החברתי, מכל הזוויות האפשריות.

אני רק רוצה להצטרף להערה האחרונה. לפני שלוש וחצי שנים ישבנו כאן במפגש ראשון כזה. מה שקרה כאן בשש השעות האחרונות לא דומה בכלל למה שהיה אז. אני חושב שעלינו על מסלול מצוין בתהליך שבחרנו להתוות לעצמנו. אני מקווה שמידת הפתיחות שהייתה כאן, חילופי הדברים ורמת הדיון, יעידו על ההמשך.

בשם כל האזרחים אני רוצה להביע הערכה עצומה מכל הלב לעובדה שבימים האלה סגל פיקוד ישב פה זמן רב כל כך; זו בהחלט אמירה כשלעצמה ואני מקווה שכאשר נתכנס שוב בראשית השנה, כפי שציין הרמטכ"ל, גם האווירה הכללית תהיה שונה ונוכל לעסוק בכבוד האדם בראש שקט אף יותר.

תודה רבה לכם.