



המכון הישראלי
לדמוקרטיה

www.idi.org.il

שילוב נשים ביחידות לוחמה בצה"ל

חוות דעת לצוות בראשות האלוף יואל סטריק

עידית שפרן גיטלמן

מר אמיר אלשטיין

יו"ר הוועד המנהל

מר יוחנן פלסנר

נשיא

מר ברנרד מרכוס

יו"ר בינלאומי

פרופ' גרהרד קספר

יו"ר המועצה הבינלאומית

ד"ר ג'ורג' שולץ

יו"ר של כבוד

חברי הוועד המנהל

פרופ' ורד וניצקי-סרוסי

מר חן ליכטנשטיין

גב' מזל מועלם

מר סלי מרידור

עו"ד אבי פישר

מר אביעד פרידמן

ד"ר מיכל צור

מר יוסי קוצניק

מר עימאד תלחמי

המועצה הבינלאומית

השופטת רוזלי סילברמן אבלה, קנדה

מר אליוט אברמס, ארה"ב

ד"ר מרטיין אינדיק, ארה"ב

גב' אן אפלכאוס, ארה"ב

פרופ' ורנון בוגדנו, בריטניה

השופטת דורית בניש, ישראל

השופט סטיבן ברייר, ארה"ב

השופט סלים ג'ובראן, ישראל

ד"ר אימי גוטמן, ארה"ב

ד"ר ג'וזף ג'ופה, גרמניה

פרופ' רונלד דניאלס, ארה"ב

פרופ' משה הלברטל, ישראל

פרופ' מייקל וולצר, ארה"ב

פרופ' רוברט מונקין, ארה"ב

פרופ' כריסטוף מרקשיס, גרמניה

השופט אברהם סוכר, ארה"ב

מר ברט סטפנס, ארה"ב

פרופ' ארווין קוטלר, קנדה

פרופ' יהודה ריינהרץ, ארה"ב

פרופ' גבריאלה שלו, ישראל

סגני נשיא

ד"ר ישי ג'סי (ג'סי) פרס, אסטרטגיה

פרופ' קרנית פילוג, מחקר

פרופ' יובל שני, מחקר

עמיתים בכירים

פרופ' איסמעיל אבו סעד

פרופ' תמר הרמן

פרופ' עמית כהן

פרופ' יותם מרגלית

פרופ' דניאל סטמן

פרופ' עליה פישר

פרופ' יובל פלדמן

פרופ' מרדכי קרמניצר

פרופ' גדעון רהט

ד"ר תהילה שורץ אלטשולר

פרופ' איתן שיינסקי

מייסד ונשיא לשעבר

ד"ר אריק ברמן

כללי

ב-13 באוגוסט 2020 דווח כי הרמטכ"ל אביב כוכבי הורה על הקמת צוות בראשות אלוף לבחינה של שילוב נשים ביחידות לוחמה ובהן יחידות עילית וחי"ר (להלן: הצוות). מסמך זה מוגש לצוות הבחינה ומטרתו להצביע על כמה עקרונות מנחים אשר מומלץ שיובאו בחשבון במסגרת בחינה זו.

רקע

צה"ל הוא אחד הצבאות היחידים בעולם שמגייסים בפועל נשים לשורותיהם מכוח חוק גיוס חובה.¹ מאז תיקון חוק שירות ביטחון (2000) – שוויון בשירות, אשר נועד לאפשר לנשים להתנדב לתפקידים שהיו סגורים בפניהן קודם לתיקון, הלכו ונפתחו עוד ועוד יחידות לשירות נשים. לאחר שהפסיקה בבג"ץ אליס מילר פתחה לפני נשים את האפשרות לשרת בתפקיד טייסות, נפתחו לפנייהן בהדרגה עוד 14 תפקידים, כגון חובלות, לוחמות מג"ב ולוחמות נ"מ. מאז שיעור המקצועות הצבאיים הפתוחים לנשים נמצא בעלייה מתמשכת: בשנות ה-80 היו פתוחים לנשים 55% מהתפקידים בצה"ל, בשנת 1995 עמד שיעורם על כ-73% ומשנת 2012 פתוחות לנשים כ-86% מהיחידות בצה"ל. על פי הנתונים שמפרסם הצבא, גם בשיעור הלוחמות בזרוע היבשה יש עלייה משמעותית,

¹ גם בנורווגיה חל חוק גיוס חובה על נשים, אך בפועל, בהיעדר איומים ביטחוניים משמעותיים, רק נשים החפצות בכך מתגייסות לצבא. ראו עוד על שירות נשים בצבאות בעולם בנספח למסמך זה. כן ראו סקירה במסמך שהוכן לעיונו של הצוות על ידי פורום דבורה.



המכון הישראלי לדמוקרטיה

ובשש השנים האחרונות הוא עלה ב-160%. על פי אותו דיווח, נשים הן כיום כ-18% ממערך הלחימה. עם זאת, היחידות המכוננות "הדרג המסתער" נותרו פתוחות לשירות גברים בלבד.²

כחלק מהמגמה של הרחבת היחידות הפתוחות לנשים, בספטמבר 2017 החל צה"ל בפילוט ייחודי להכשרה ושילוב של נשים כלוחמות בחיל השריון.³ אף שביוני 2018 קצין חיל השריון הראשי דאז והרמטכ"ל דאז גדי איזנקוט הכתירו את הפילוט כהצלחה, בזרוע היבשה הוחלט שלא לשבץ את הנשים שהוכשרו במהלכו כלוחמות בחיל ולא להכשיר עוד נשים לתפקידים אלה. על פי דובר צה"ל, ההחלטה התקבלה משיקולי כוח אדם ותשתיות.⁴ בעקבות הקפאת הפילוט הגישו מלש"ביות המיועדות לשירות בחיל השריון, וכן שתי חיילות שסיימו את פילוט השריון האמור, עתירה בעניין לבית המשפט העליון. לאחר שעתירות אלה נמחקו על ידי בית המשפט בטענה שלא מוצו ההליכים מול צה"ל (ולאחר שזה הודיע על הארכת הפילוט), הוגשה לבית המשפט עתירה נוספת על ידי ארבע מלש"ביות שדרשו לאפשר להן להיבחן ב"יום הסיירות" ליחידות הסיירת המיוחדות. לעתירה זו התווספה עתירתה של ה', שנשרה מקורס טיס לאחר תקופה של כשנה ודרשה שיתאפשר לה להתמייין לאותן היחידות שהוצעו לחבריה שנשרו מהקורס באותה נקודה עצמה. לאחרונה דווח על מכתב מיצוי הליכים נוסף שהוגש לרמטכ"ל בדרישה לאפשר לחיילת שנשרה מקורס חובלים להתמייין ליחידת דובדבן.

ההחלטה על הקמת הצוות לבחינת שילוב נשים ביחידות לוחמה התקבלה בין היתר (ובעיקר) על רקע עתירות אלה, המסמנות דרישה הולכת ומתרחבת לפתוח את היחידות הסגורות לשירות בפני נשים. לעתירות אלה יש משמעות לא רק לעניין הבנת הרקע להקמת הצוות, אלא שהן גם מספקות אפשרות ללמוד על התהליכים העוברים על החברה בדרישתה למימוש ערך השוויון גם בין כותלי הצבא.

² מערכת ישראל היום, ["בתוך שש שנים: עלייה של 160% בשירות נשים לוחמות בצה"ל"](#), ישראל היום, 24.11.2020.

³ צה"ל מצידו הבהיר כי פתיחת הפילוט נועדה לתת מענה לצורכי כוח האדם בחיל. כך למשל התבטא אחד הקצינים בריאיון ל-ynet: "שיקול הדעת היחיד שעומד לנגד עינינו הוא הצורך המבצעי למלא את השורות בלוחמים ולוחמות שיבצעו את משימות הבטי"ש, בגזרות שעד לפני כמה שנים היו נחלתם רק של מילואימניקים, בעיקר כי האיום מהן היה נמוך מאוד, כמו מול סיני וברמת הגולן". ראו יואב זיתון, ["מטעינות פגזים, בולמות טנקים: מתקדמת תוכנית שילוב לוחמות שריון"](#), ynet, 3.9.2017.

⁴ אור הלר, ["חרף הפילוט המוצלח: צה"ל ביטל הטמעת לוחמות בחיל השריון"](#), חדשות13, 14.4.2019.



המכון הישראלי לדמוקרטיה

לפיכך ייאמר כבר בפתיחה, נקודת המוצא של הצוות – אשר על פי דיווחי הצבא מטרתו לבחון את ההיתכנות לשילוב נשים בכל אחת מהיחידות הסגורות לשירות גברים ואינו דן בשאלה הרחבה של פתיחת כלל היחידות לשירות של כלל המועמדים – מחמיצה נקודה משמעותית ומרכזית בסוגיה שעל הפרק. האופן שבו צה"ל ממייך ומשבץ כוח אדם איננו רק סוגיה טכנית. מדובר בשאלה ערכית וחברתית ראשונה במעלה. השאלה העקרונית שאמורה לעמוד לפני הצוות היא אפוא השאלה הערכית: האם בעשור השלישי של המאה ה-21 ימשיך צה"ל למייך על פי קריטריון מגדרי ובכך יחסום באופן קטגורי בפני קבוצה מובחנת באוכלוסייה את האפשרות לשרת ביחידות מסוימות, או שיאמץ תפיסה שוויונית מהותית וישבץ כוח אדם בהתאם לסטנדרטים מקצועיים בלבד. בהמשך מסמך זה תובא סקירה השוואתית לצבאות של מדינות דמוקרטיות אחרות, ואולם כבר כעת כדאי להזכיר כי המגמה הברורה בקרב מדינות אלה בשנים האחרונות היא פתיחת כלל היחידות ומעבר למיון על פי קריטריון מקצועי העיוור למגדר. אכן, שילובן של נשים ביחידות שדה כרוך לעיתים בהשקעת משאבים הנדמית גדולה במיוחד לנוכח האופי התהליכי של היטמעות נשים באותן יחידות, אך ההחלטה העקרונית משקפת רציונל נורמטיבי ברור. ראוי לצטט בהקשר זה את דבריו של שר ההגנה הבריטי ב-2018, עת הודיעה הממשלה על פתיחתן של כלל היחידות בצבא בריטניה לשירות נשים: "הצבא שלנו ייקבע לפי יכולת, לא לפי מגדר".⁵

כמו בעולם, כך בישראל – לא מדובר בגחמה של נשים מעטות, אלא ברצון הולך וגובר של נשים למימוש עצמי בכל צומת מרכזי בחייהן. אף שהחברה רחוקה מרחק רב משוויון הזדמנויות מלא, נדמה כי צה"ל הוא אחד הגופים האחרונים שבהם באופן מוצהר מגדר הוא קריטריון סינון קולקטיבי. גם אם הדעת נותנת שבשונה מגופים אחרים, בארגון צבאי למאפיינים מגדריים יש רלוונטיות לענייני שיבוץ והשמה של כוח אדם, רלוונטיות זו אין משמעה בהכרח חסם קטגורי בפני למעלה מחמישים אחוזים מאוכלוסיית יוצאי ויוצאות הצבא. זאת ועוד, ריבויין של עתירות מהסוג שהוזכר לעיל התלויות לפני בית המשפט היום מעיד על דרישה הולכת וגדלה מצד מי שאינן מקבלות חסם זה; ויש להניח כי מספרן של העתירות ימשיך לגדול כל עוד דרישה זו לא תיענה בטעונויים המניחים את הדעת. לפיכך הציפייה לדיון בשאלה העקרונית והחברתית בנושא אינה מתבקשת רק מנקודת המבט הנורמטיבית, אלא היא משקפת צורך פרגמטי של הצבא ליתן את הדעת על דרישה חברתית זו.

⁵ "ימהלך היסטורי: צבא בריטניה פותח את כל התפקידים בפני נשים", הארץ, 26.10.2018.

הערה מקדימה

דוח ועדת שגב, כידוע, בספטמבר 2007 הגישה "הוועדה לעיצוב שירות הנשים בצה"ל בראיית העשור הבא", בראשות האלוף שגב, את המלצותיה לראש אכ"א דאז.⁶ הוועדה המליצה במסקנותיה על העיקרון של שיבוץ "האדם הנכון במקום הנכון" וכן קבעה כי לא יהיו תפקידים או מערכים הסגורים קטגורית בפני נשים או גברים. ואכן, אחת הטענות ששבה ועולה בהקשר של עבודת הצוות הנוכחי היא התמיהה מדוע נזקק הצבא להקמת צוות בחינה לשילוב נשים ביחידות השונות בצבא יותר מעשור לאחר שצוות אחר, בראשות אלוף גם הוא, כבר המליץ על עיקרון מנחה בעניין. לעיתים נשמעת התייחסות מעורפלת מצד המדינה שוועדת שגב לא בחנה את הנושא מאותם ההיבטים שצוות זה מבקש לבחון. ואולם צריך לומר ביושר כי בכל האמור לעבודת ועדת שגב וגורל המלצותיה רב הנסתר על הגלוי.⁷ מכל מקום, נקודת המוצא הראויה היא להתמיד במימוש מדיניות שהומלצה, או לחלופין לספק הסבר מדוע מדיניות זו אינה ממומשת. הדבר נכון בעיקר לנוכח המשאבים שוודאי מושקעים בהקמתו של צוות מסוג זה, הגוררים מצידם ציפייה מצד החברה שאלה לא יהיו מושקעים לחינם.

עקרונות מנחים

להלן נמנה עקרונות מנחים אחדים אשר לעמדתנו ראוי שיובאו בחשבון בהליך קבלת ההחלטות של הצוות:

❖ **הדיון ב"אישה הממוצעת" לעומת האישה האקטואלית**. אין חולק על כך שככלל הבדלים פיזיולוגיים בין גברים לנשים רלוונטיים לשאלת השירות הצבאי ביחידות שנדרשות בהן יכולות פיזיות מיוחדות. משכך, ברי כי בהשוואה לגברים, נשים מעטות צפויות לעמוד בתנאי הסף של יחידות אלו, וכי בסבירות גבוהה אישה בעלת יכולות פיזיות ממוצעות תהיה מוגבלת מבחינת יכולתה

⁶ על פי העיקרון שנקבע: "גברים ונשים ימוצו בשירות באופן זהה, לפי קריטריונים ענייניים המשקפים את צרכי צה"ל, את מרצם, יכולתיהם, ותכונותיהם האישיות של המתגייסים, ולא את מינם". "הוועדה לעיצוב שירות הנשים בצה"ל בראיית העשור הבא", דוח הוועדה (2007).

⁷ ראו למשל תגובתו של ח"כ אלוף (מיל') אלעזר שטרן בסדרה "לוחמות" לשאלה אם "קבר" את המלצות ועדת שגב: "יכול להיות. לפעמים צריך להיות קברן". ויקו אטואן, "לוחמות", פרק 1, כאן 11.



לעבור בהצלחה את השירות הכרוך באותן יחידות. עם זאת, בחינת האפשרות לשילוב נשים במגוון יחידות על בסיס המאפיין של ממוצע היכולות הפיזיות מוטעית ולא ראויה. כשם שלא נבחנה השאלה אם גבר ממוצע יכול לעמוד בקריטריונים הנדרשים ביחידות אלו, כך אין מקום לבחינת היתכנות כזאת בכל הנוגע לאישה הממוצעת. ידוע למשל כי גם הגבר הממוצע אינו יכול לשרת בסיירות המובחרות ביותר, וכי רק מעטים עומדים בדרישות הסף שלהן. ובכל זאת, יחידות אלה אינן חסומות לשירות באופן קטגורי בפני גברים. באופן דומה, העובדה שהאישה הממוצעת תתקשה לעבור את המיונים הנדרשים על מנת לשרת ביחידות החי"ר אינה רלוונטית לשאלה אם אישה ספציפית הדורשת את זכותה להתמייך ליחידות אלה מסוגלת לכך.⁸

❖ **שילוב נשים והשירות המשותף.** הדיון הציבורי בדבר שילובן של נשים ביחידות השונות בצה"ל נכרך בדיון על השירות המשותף, אף שמדובר בשני עניינים נפרדים. הלחץ המופעל מצד נציגים בציונות הדתית, החוזרים ומדגישים כי תלמידיהם יימנעו מלשרת ביחידות מעורבות,⁹ השפיע על השיח החברתי, ואך טבעי שחלחל גם לשורות הצבא. ככלל, אנו תומכים בעמדתו של רח"ט תומכ"א, כפי שהוצגה בדיונים בוועדה לקידום מעמד האישה, שלפיה הצוות אינו שוקל שיקולים הקשורים לשירות המשותף בבחינתו את האפשרות של שילוב נשים ביחידות השונות. בעניין זה עמדתנו היא שאף שאין עוררין כי חובתו של צה"ל לאפשר שירות מכבד לכלל משרתיו, ובתוכם חיילים דתיים המקפידים על הגבלות של הפרדה וצניעות, אין לאפשר לשיקולים מסוג זה להיות בעלי משקל בשאלה היכן יכולות לשרת נשים בצה"ל. לאחר עבודת מטה ארוכה והשקעת משאבים רבים עיגן צה"ל את זכויותיהם של החיילים הדתיים בפקודת השירות המשותף, והוא מאפשר לכל חייל דתי להיות משובץ ליחידה מגדרית. משכך,

⁸ עידית שפרן גיטלמן, ["מדברים על נשים, לא מדברים עליך"](#), הארץ: דעות, 10.11.2020.

⁹ ראו למשל את דבריו של השר רפי פרץ בכנס השנתי של המרכז לביטחון ודמוקרטיה במכון הישראלי לדמוקרטיה: "אם נצטרך להיות ביחידות מעורבות, מתחת לאלונקה ושמירות בלילה, הציונות הדתית לא תהיה שם...". ראו נינה פוקס, ["השר רפי פרץ: 'יחידות מעורבות? הציונות הדתית לא תהיה שם. ערד הניצחון גובר'"](#), ynet, 25.11.2020. דברים אלה מצטרפים להצהרות רבות קודמות ברוח דומה. זכור במיוחד מאמר שפרסם ח"כ בצלאל סמוטריץ' שכותרתו "מצילים את צה"ל ולא מתגייסים", שבו קרא לנוער הדתי הלאומי לדלג על מחזור גיוס אחד כדי להפעיל לחץ על צה"ל לשנות את מדיניותו בנושא שילוב הבנות בצבא. ראו יאיר אטינגר, ["סמוטריץ' קרא לצעירי הציונות הדתית שלא להתגייס, וקומם עליו את יו"ר מפלגתו"](#), הארץ, 23.7.2017.



מניעה מנשים לשרת ביחידות בשל לחץ מצד גורמים דתיים וחשש שחיילים דתיים יימנעו מלשרת בהן – פסולה. נציין כי קשה להשתחרר מההרגשה שעל אף ההצהרות שיקולים ממין אלה נכנסים – באופן ישיר או עקיף – להליך קבלת ההחלטות. הדבר ניכר מראשית ההכרזה על הקמת הצוות, שעל פי הודעת דובר צה"ל: "יבחן את שילובן של נשים על כלל היבטיו, בהם היבט פיזיולוגי-רפואי, שיבוץ ותכנון כוח אדם, מנגנוני מיון, פיתוח הפיקוד העתידי, היבטים הקשורים במילואים, **היבטים הנוגעים לשירות המשותף** ועוד".¹⁰ וכן בהזמנת נציגי הרבנות הראשית לדיונים בוועדת חוץ וביטחון בנושא.¹⁰

❖ **מגבלות פיזיולוגיות לעומת התאמות שאינן פוגעות בכשירות.** ראשית ייאמר, שאלות בעניין פוטנציאל הפציעות והפגיעות הפיזיות בקרב נשים כתוצאה משירות ביחידות שיש בהן מעמסה מיוחדת על גופן הן שאלות שוודאי ראוי לבחון. כך באשר לנשים המשרתות וכך באשר לגברים המשרתים. על הצבא מוטלת חובה לוודא את בטיחות חייליו וחיילותיו. ואולם קשה להתעלם מהעובדה שטיעונים על חשש מנזק גופני עתידי נשמעים רק בכל הנוגע לשילוב נשים ביחידות שדה, שעה שידוע לכול כי חיילים סובלים מפציעות ומפגיעות פיזיות כתוצאה מהשירות באותן יחידות, ואיש לא טוען שיש לסגור את היחידות הללו. פער זה יוצר תחושת פטרונות כלפי נשים, המודעות לאתגרים ולסכנות וחרף כך מבקשות לשרת ביחידות אלו. הוא מקומם במיוחד כאשר הטענות הפיזיולוגיות מתמקדות בפגיעה אפשרית בפוריות האישה ובקביעה שמדובר בנזק חמור במיוחד שלא ניתן להשתקם ממנו בקלות, בניגוד לשברי מאמץ אשר לרוב חולפים. ללא קשר לאמיתותן של הטענות, ההנחה מראש היא שאצל כל אישה רצון עתידי להרות גובר על כל רצון אחר, דוגמת הרצון למימוש עצמי בשירות משמעותי. לגופו של עניין – מסמך זה מניח כי הצוות נועץ במומחים מן השורה הראשונה באשר להיבטים הפיזיולוגיים הרלוונטיים לעניין הנדון. עם זאת יצוין כי פעמים רבות ניתן להתגבר על מגבלות פיזיולוגיות באמצעות התאמות למבנה הפיזיולוגי של גוף האישה בלא לפגוע בכשירות המבצעית. ראשית, על ידי בחינה מחודשת של הסטנדרטים הנדרשים ביחידות השונות ובדיקה אם אלה אינם מציבים דרישות שאינן הכרחיות, וכן על ידי

¹⁰ על המסגרת הנורמטיבית הראויה לאיזון בין הערכים השונים בעניין השירות המשותף ראו – עידית שפרן גיטלמן, **שילוב נשים בצה"ל בראי פקודת השירות המשותף**, מחקר מדיניות 143, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2020.



ציוד מותאם והכנה נכונה לתפקיד. עניין זה מבואר בפירוט בדוח שהוגש לבית המשפט העליון מטעם פרופ' נעמה קונסטנטיני, אך ניתן ללמוד לגביו גם מדוגמאות נוספות.

יודגש כי הכוונה להתאמות שאינן פוגעות בכשירותן המבצעית של היחידות שבהן הן מתקיימות. הדגשה זו היא בעלת משמעות רבה, היות שבציבור הלכה והשתרשה התפיסה ש"צה"ל מוריד את הרף על מנת לשלב נשים ביחידות שדה, ובכך מאפשר את הפגיעה במבצעות שלו וחוטא לייעודו". זוהי תפיסה הרסנית ליחסי הצבא והחברה, הנשענת על ההנחה המוטעית שכל התאמה משמעותה פגיעה בכשירות. אכן, אף שככלל המגמה בשילוב נשים ביחידות השדה בעולם היא של השוואת קריטריונים מתוך בחינתם, לעיתים מותאם סרגל מאמצים שונה לנשים. כך למשל נעשה, על פי הידוע לנו, בשלבי ההכשרה בקורס טיס. בעניין זה ייאמר בפשטות: העובדה שכחלק מההכשרה בקורס טיס נשים נדרשות למאמץ פיזי שונה מהמאמץ הנדרש מגברים אינה מלמדת על פגיעה פוטנציאלית בכשירותן כנשות צוות אוויר, כל עוד לא הוכח שהדרישה המותאמת אינה עומדת בסטנדרט הנדרש מתוקף התפקיד. הדבר נכון לגבי קורס טיס, והוא נכון לגבי כל יחידה, אם, כאמור, ההתאמות תואמות את רף הכשירות הנדרש בהן.

ראוי שסוגיה זו תיבחן מתוך נקודת מוצא המחפשת אחר פתרונות אפשריים לצמצום פציעות ופערים ומתוך אמירה ברורה שאין בהתאמות המאפשרות – בין שעל ידי בחינה מחודשת של הסטנדרטים ובין שעל ידי תוכנית הכנה – משום פגיעה בכושרן המבצעי של היחידות האמורות.

❖ **שיקולי תכנון תקציבי.** על אף חשיבותו המיוחדת של ערך השוויון מוסכם כי הוא איננו ערך מוחלט, וכי לעיתים יש לאזן אותו מול ערכים אחרים בשעה שהללו מצויים עימו במתח. ולענייננו, גם את החובה לאפשר לנשים שוויון הזדמנויות מלא בצה"ל יש לשקול אל מול שיקולים אחרים, ובתוכם שיקולי עלות תקציבית ותכנונית שצפויה להיות מוחלת על הצבא. ככל פגיעה בזכות, גם את הפגיעה בזכותן של נשים לשוויון יש לבחון אל מול עקרונות של תכלית ראויה ומידתיות. הדבר נכון ביתר שאת בשל כך ששיקולי תקציב ותכנון מועלים רק באשר למחיר הנגבה מהצבא ביחס לשילוב נשים ביחידות שהיו חסומות בפניהן קודם לכן. היותו של צה"ל צבא העם והעובדה שגיוס חיילים נעשה על פי חוק גיוס חובה, מציבים לפנינו חובות מיוחדים כלפי המשרתים בו. חובות אלה כרוכים בעלויות תקציביות לא מבוטלות. כך בנוגע לאספקת מזון



כשר, כך בנוגע לשילוב חרדים בשורות הצבא וכך בנוגע להיבטים אחרים.¹¹ בעניין זה ראוי להזכיר את דבריה של השופטת שטרסברג-כהן בעניין אליס מילר: "חברה המכבדת את ערכי היסוד שלה ואת זכויות היסוד של חבריה צריכה להיות מוכנה לשלם מחיר סביר על-מנת שערך השוויון לא יעמוד ככלי ריק מתוכן".¹² לפיכך טענה ששילובן הצפוי של נשים כרוך בהשקעת משאבים גדולים כל כך עד שהם גוברים על זכותן לשוויון אפשרית רק במצב חריג שבחריגים. רק הצבעה על השקעה עצומה הנגרעת מהמשאבים באופן שיש בו כדי לפגוע ביכולת הצבא לעמוד במשימותיו הביטחוניות תוכל לבסס טענה מסוג זה. לצורך ההמחשה ניתן לדון בתרחיש שבו ראוי לסגור יחידה מסוימת לחיילים דתיים משיקולים דומים ולהשוות בין המקרים. נדמה כי בניגוד לטענת הצבא בבג"ץ אליס מילר, בעתירות הנוכחיות צה"ל אינו מבקש לטעון טענה מסוג זה.¹³

❖ **צבא העם והשלכות השירות הצבאי על היטמעות חברתית.** שאלת תפקידו החברתי של צה"ל חורגת מנושא מסמך זה, וכך גם שאלת הרלוונטיות של אתוס צבא העם במציאות הקיימת. עם זאת, ראוי להביא בחשבון שתי נקודות הקשורות ברכיבים אלה. הראשונה עניינה בהשפעת שילובן של נשים ביחידות השונות בצה"ל על יכולתן להתברג לתפקידי מפתח בחברה ובהנהגה הציבורית בהמשך. הטיפול במשבר הקורונה והשיח הביטחוניסטי שמאפיין אותו משמש עדות לכך שהיעדרן של נשים מתפקידי קצונה בכירה בצבא עשוי לגרור את היעדרן גם מצומתי קבלת החלטות מרכזיות. כך למשל, בדבריו של ראש הממשלה על היעדר ייצוג נשי בקבינט הקורונה: "זה לא מכוון, יש פורומים שונים שאין בהם נשים כמו כמה מהפורומים הביטחוניים, מה שחשוב זה שהחלטות יתקבלו וכמה שיותר מהר";¹⁴ או בדבריו של ראש המל"ל בהקשר דומה: "בעתיד נקיים קול קורא ואז נזמין נשים להשמיע את קולן בנושא

¹¹ עידית שפרן גיטלמן, "[כשזה מגיע לשירות צבאי, רק נשים נאלצות להתכופף](#)", הארץ: דעות, 17.4.2019.

¹² בג"ץ 4541/94 אליס מילר נ' שר הביטחון, פ"ד מט (4) 94.

¹³ מה שעשוי לעורר תהייה באשר למהימנות הודעת דובר צה"ל סמוך להקפאת פיילוט השריון, שהחלטה זו נבעה משיקולי תשתיות וכוח אדם.

¹⁴ [כאן חדשות בטוויטר](#), 26.7.2020.



הקורונה"¹⁵. כך גם בעובדה שלא נשקלה ולו מועמדת אחת לתפקיד הפרויקטור – בתחילה התמקד החיפוש באלוף במיל'. אין בכך כדי לטעון שעל מנת שנים יקודמו באזרחות, על הצבא לקדמן גם בקרב שורותיו; אך התעלמות מקשרי גומלין אלה תחטא גם היא ליושרת התהליך. בעניין זה יש מקום להפנות את תשומת הלב למספר הזעום של נשים שנכנסו לרשימת הקידומים בדיוני השיבוץ האחרונים בצה"ל. זאת ועוד, כל עוד לא ייפתחו התפקידים היוקרתיים ביותר בצבא לפני נשים, יקשה עליהן מאוד להגיע לתפקידי הפיקוד הבכירים. בעקבות זאת, צה"ל יפסיד חלק ניכר מפוטנציאל המפקדות המוכשרות בתפקידים הבכירים.

❖ **המסגרת החוקית-נורמטיבית.** כאמור, שאלת שילובן של נשים ביחידות השונות בצה"ל היא שאלה ערכית, עקרונית וחברתית מרכזית. ככזאת, יש להבין את המסגרת הנורמטיבית שבה יש לדון בה ואת המקורות הנורמטיביים המנחים אותה.

• **מחויבות לשוויון.** צה"ל, ככל מוסד אחר במדינת ישראל, מחויב לעקרון השוויון. אף שכידוע עקרון השוויון אינו מעוגן בחוק יסוד, מקובל לקרוא אותו לתוך חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו.¹⁶ מחויבותו של צה"ל לשוויון מעוגנת גם ברוח צה"ל, והיא עוברת כחוט השני בכל מסמכי היסוד שלו. אפשר שהדבר היה נתפס כמובן מאליו, אך בכל האמור לשילובן של נשים בצבא, שבה ועולה הטענה שתפקיד הצבא איננו לקדם שוויון אלא להשיג ניצחון. יש לומר בבירור – זוהי טענה מניפולטיבית שכרוך בה בלבול מושגי. חובתו של צה"ל לקיים שוויון, ובכלל זה שוויון מגדרי, איננה נגזרת מהגדרת תפקידו. היא נגזרת מהיותו ארגון במדינת ישראל, שהיא מדינה דמוקרטית. כשם שאין

¹⁵ טל שניידר, "המל"ל: בעתיד נקיים קול קורא ואז נומין נשים להשמיע את קולן בנושא הקורונה", גלובס, 3.5.2020.

¹⁶ הזכות לכבוד – או בלשונו של השופט אהרן ברק, זכות האדם לכבוד – הפכה להיות השער המרכזי שדרכו הכיר בית המשפט בזכויות נוספות: הזכויות ה"בלתי מנויות". אחת מאותן הזכויות הכלולות בזכות לכבוד, הבהיר בית המשפט, היא הזכות לשוויון, או, ליתר דיוק, היבטים מסוימים של הזכות לשוויון – אותם היבטים הקשורים "קשר הדוק" לכבוד האדם. זכויות אלו, אליבא דברק, הן חלק מ"זכות האם" לכבוד, והן בעלות דרגה נורמטיבית של זכות חוקתית על-חוקית. ראו תמר הוסטובסקי ברנדס, עידית שפרן גיטלמן, "גיוס חרדים לצה"ל: בין שוויון לסולידריות חברתית", בתוך: גידי ספיר וחיים זיכרמן (עורכים), בג"ץ והחרדים (בהכנה).



להעלות על הדעת טענה שאין זה תפקידו של צה"ל לציית לחוק, כך יש להסיר מסדר היום את הטענה על היחס בין תפקידו של צה"ל לבין מחויבותו לשוויון.¹⁷

- **תיקון מס 11 לחוק שירות ביטחון – שוויון בשירות.** בשנת 2000 תוקן חוק שירות ביטחון והוסף בו סעיף 16א. התכלית העיקרית שהובילה לחקיקת סעיף זה, כפי שהוצגה על ידי יוזמת הצעת החוק, ח"כ נעמי חזן, הייתה קידום שוויון הזדמנויות לנשים בצה"ל. על פי הוראות סעיף זה:

16 א. (א) לכל יוצא צבא אשה זכות שווה לזכותו של יוצא צבא גבר, למלא תפקיד כלשהו בשירות הצבאי.
(ב) לא יראו פגיעה בזכותה של יוצא צבא אשה למלא תפקיד כלשהו, אם הדבר מתחייב ממהותו ומאופיו של התפקיד.
(ג) דין יוצא צבא אשה, המשרתת על פי התנדבותה, באחד התפקידים שקבע שר הביטחון באישור ועדת החוץ והביטחון של הכנסת, כדין יוצא צבא גבר.

לשון החוק מלמדת, אם כן, כי הכלל הוא שעל כל היחידות בצה"ל להיות פתוחות לשירות הן לנשים והן לגברים, למעט התפקידים שלגביהם הוכח כי "הדבר מתחייב ממהותו ומאופיו של התפקיד" (ההדגשה אינה במקור). כבר העיר בית המשפט לנציג המדינה בדיון בעתירה ב-9 בנובמבר 2020 כי נקודת המוצא של הצוות, הבוחנת אילו תפקידים ניתן לפתוח ולא אילו תפקידים לא ניתן לפתוח, חוטאת לכוונת המחוקק. אם הצוות אכן יבחן את כלל התפקידים הסגורים כיום בפני נשים, הלכה למעשה לנקודת המוצא השגויה שלו לא תהיה השפעה משמעותית על תוצאות החקירה. ואולם כדאי להדגיש כי אין מדובר רק

¹⁷ בעניין זה ראוי להזכיר את נאומו של ראש אכ"א אלוף מוטי אלמוז, בכנס של העיתון "בשבע", שבו טען: "יש כאן עניין שאני חוזר עליו בתוך הצבא. אני לא חברת כוח אדם ולא חברה לשוויון חברתי. לי יש צורך מבצעי וביום פקודה המערכים של צה"ל צריכים להיות כשירים גם פיזיולוגית. אני מצטער שאני מאכזב. יש מקומות שאני צריך נשים וזה לא יחידות קרביות. אני לא מנהל על פי אגינדה, אלא מה יביא לניצחון לישראל וצה"ל". דברים אלה מעידים על ההבנה השגויה האמורה, המתייחסת למחויבות לשוויון כאל פריווילגיה. ראו יוני קמפינסקי, "ראש אכ"א: 'צה"ל הוא לא חברה לשוויון חברתי'", ערוץ 7, 12.2.2018.



בשוני סמנטי, אלא בעדות לתפיסה כללית שאינה מגלמת נכונה את העיקרון הנורמטיבי העומד בבסיס התיקון לחוק. בעניין זה ראוי להתייחס לסעיף 16א(ב), המאפשר לכאורה נתיב לסגירה קטגורית של יחידות לשירות נשים. לשון החוק מתייחסת לזכותה של יוצאת הצבא עצמה. לכן, עמדתנו היא שיש לפרשו כך שרק כאשר מהותו ואופיו של התפקיד לא מאפשרים **לאותה אישה** למלאו, לא יראה הדבר כפגיעה בה. אולם במקרה שיכולותיה של אותה אישה תואמות את מהותו ואופיו של התפקיד, מניעה ממנה לשרת בו תיחשב לפגיעה בזכותה, אם לא יוכח כי מהותו ואופיו של התפקיד אינם מאפשרים קבלת נשים ככלל.

• **פסיקת בג"ץ בעניין אליס מילר.** אחד המקורות הברורים למסגרת הנורמטיבית שבה יש לבחון את שאלת שילובן של נשים ביחידות השונות בצה"ל הוא פסיקת בג"ץ ההיסטורית בעניין אליס מילר. כזכור, בעתירה זו קבע בית המשפט שאי-מתן אפשרות לנשים להתקבל לקורס טיס אך ורק בגין היותן נשים הוא אסור ומשום יחס מפלה ופסול. בכך נדחתה טענת המדינה על כי "החוק יצר הבחנה בין גברים לנשים בעניין תנאי השירות, כי הבחנה זו יוצרת שונות ביניהם, כי השונות היא רלוואנטית לעניין שיבוץ של נשים לטיס וכי כאשר השונות היא רלוואנטית אין הפליה פסולה בין שווים אלא הבחנה כשרה בין שונים".¹⁸ פסיקה זו סימנה עיקרון מנחה הדורש מצה"ל למיין ולשבץ כוח אדם מתוך מחויבות מהותית לשוויון ונכונות להשקיע משאבים לשם כך. עם זאת, חשוב לציין כי טענת המשיבים בעניין מילר לא התמקדה בחסמים פיזיולוגיים שמונעים מנשים לשרת בתפקידי צוות אוויר, אלא בעלות שתוחל על הצבא אם יידרש להכשיר טייסות ובפגיעה האפשרית בביטחון כפועל יוצא מצורכי הצבא. בכך, עניין עתירה זו שונה משאלת ההיתכנות של שילוב נשים ביחידות לוחמה.¹⁹ על אף השוני האמור, קביעת בית המשפט שגם שונות רלוונטית ראויה במקרים רבים לתיקון חלה גם בענייננו. כפי שהדגישה השופטת שטרסברג כהן:

¹⁸ בג"ץ מילר (לעיל הערה 12).

¹⁹ ואכן, תגובת המדינה לעתירות התלויות לפני בית המשפט הפנתה בעיקר לקיומו של הצוות, אשר לדברי המשיבים עתיד להתמקד בהיבטים בריאותיים ופיזיולוגיים.

נראה לי אפוא, כי שונות הגורמת לקשיים ענייניים ואמיתיים ביישום ערך השוויון, כגון קשיים פיזיים, כלכליים, לוגיסטיים וכיוצא באלה, היא שונות רלוואנטית. אף-על-פי-כן, באותם מקרים שבהם היא ניתנת לניטרול במחיר סביר, ראוי לתקנה ולנטרלה על-מנת להשיג שוויון.²⁰

❖ **עמדות הציבור.** כאמור בפתח מסמך זה, שאלת הרחבת שירות הנשים בצה"ל היא שאלה מרכזית ביחסי חברה וצבא בישראל, המגלמת בתוכה שאלות נורמטיביות וערכיות בצד שיקולים מקצועיים. גם אם כוונותיו של הצוות לבחון את הסוגיה במנותק מהדיון הציבורי בנושא ולהתמקד רק בהיבטים מקצועיים, יש ערך בהיכרות עם השיח החברתי בעניין. עמדתנו היא ששיח זה משפיע על קבלת ההחלטות בצבא, גם אם באופן שאינו מודע.

מובאות כאן דוגמאות לשאלות שנסקרו בשלושה סקרים מהעת האחרונה, המתייחסות לעמדות לגבי שירות נשים בצה"ל והאופן שבו צה"ל מקיים אותו.

מנתוני סקרים אלה עולות כמה נקודות שכדאי לשים אליהן לב ביחס לעניינינו:

1. **אמון הציבור.** בשנה האחרונה חלה ירידה משמעותית באמון הציבור הכללי בצה"ל. מנתוני "מדד הדמוקרטיה הישראלית" לשנת 2020 עולה כי רק בשנה האחרונה ירד האמון בו בקרב הציבור היהודי מ-90% ב-2019 ל-82% באוקטובר האחרון.²¹ הנתון צונח עוד יותר בשקלול קולות הציבור הערבי. הירידה באמון הציבור מאפיינת הן את האמון הכללי בו והן את אמון הציבור בכל האמור בטיפול הצבא בסוגיות חברתיות וערכיות, ובתוכן בסוגיית שירות הנשים. הדבר בא לידי ביטוי הן בשאלה הנוגעת לשיקולים המנחים את צוות הבחינה (תרשים 1), והן בשאלה כללית הנוגעת לדיווחי צה"ל על תוצאות הניסיונות לשילוב נשים – פיילוט (תרשים 2). אף שאין הצוות עוסק בשאלת האמון, עמדתנו היא שראוי שרכיב זה יובא בחשבון, לכל הפחות בשקיפות עבודת הצוות ובנימוקיו את החלטותיו.

²⁰ בג"ץ מילר (לעיל הערה 12).

²¹ תמר הרמן, אור ענבי, איילת רובבשי-שטרית, אברהם (רמי) ריטוב, אלה הלר, **מדד הדמוקרטיה הישראלית 2020**, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2020, עמ' 55.



המכון הישראלי
לדמוקרטיה

2. **השפעת תפיסות עולם כלליות על עמדות בעניין שירות נשים ביחידות קרביות.** מסקר השירות המשותף עולה יחס ברור בין שיוך דתי לבין עמדה ספקנית באשר ליכולתן של נשים לשרת בתפקידי לוחמה. הדבר נכון גם כאשר השאלה מנטרלת שיקולים פיזיולוגיים, שהם אלה שלכאורה מבססים את התנגדותם לשילוב הנשים בתפקידים אלה (תרשים 4).

תרשים 1

מתוך סקר מקוון שנערך ב-13-16 בספטמבר 2020. בסקר רואיינו 1,012 איש ואישה בשפה העברית, שהם מדגם ארצי מייצג של כלל האוכלוסייה היהודית הבוגרת בישראל בגילאי 18 ומעלה. טעות הדגימה המרבית לכלל המדגם $\pm 3.16\%$, ברמת ביטחון של 95%. עבודת השדה בוצעה על ידי פאנלס פוליטיקס בניהולו של מנחם לזר. לקובץ הנתונים המלא ראו:

<https://dataisrael.idi.org.il>

בסקר עומק שנערך בנושא אמון הציבור בצה"ל – לקראת הכנס השנתי של המרכז לביטחון ודמוקרטיה של המכון הישראלי לדמוקרטיה – ביקשנו לברר עד כמה הציבור סבור שהמלצות הצוות יתבססו על שיקולים מקצועיים בלבד. תוצאות הסקר הצביעו על חוסר אמון הקושר בין סוגיית השירות המשותף לשאלה של הרחבת שירות הנשים ליחידות לוחמות. רק כרבע מהנשאלים סברו שהמלצות הצוות יהיו ענייניות לחלוטין. כמחצית מהנשאלים סברו שהמלצותיו יושפעו מלחצים חיצוניים של ארגוני נשים או של גורמים דתיים. השאלה למי מיוחסת השפעה חיצונית מעניינת, אך הנקודה העיקרית שיש לשים אליה לב היא, כאמור, הקישור הנתפס בין שתי הסוגיות שלעמדתנו ראוי להפריד ביניהן.



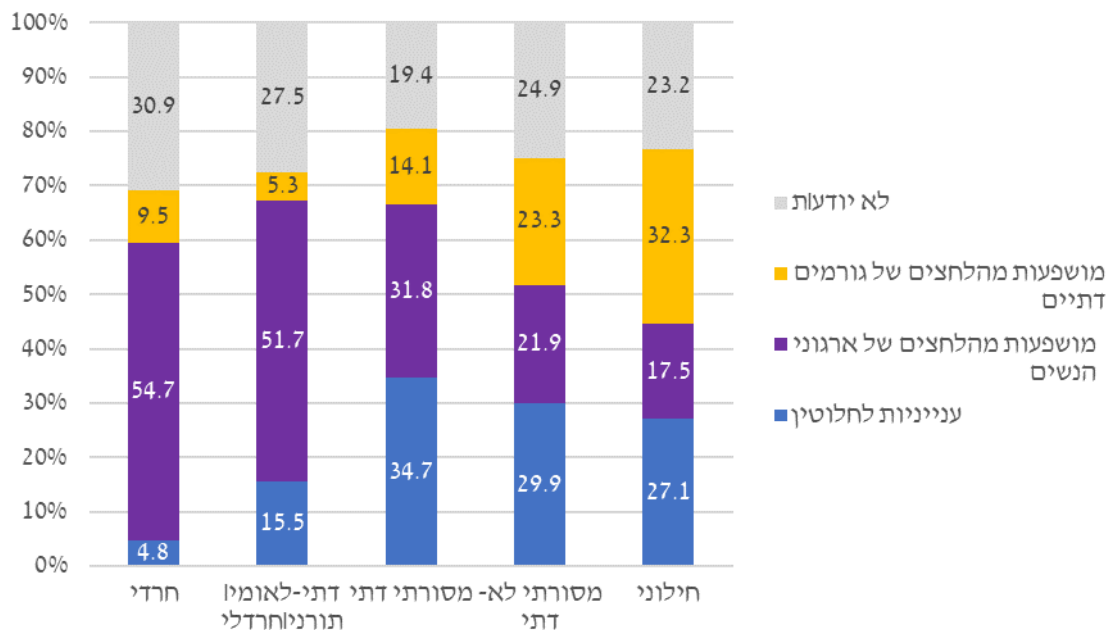
להלן הממצאים:

לאחרונה מונה בצה"ל צוות הבוחן את שילוב הנשים ביחידות לוחמות. לתפיסתך, המלצותיו יהיו:

כלל המדגם	הגדרה פוליטית		
	שמאל	מרכז	ימין
ענייניות לחלוטין	27.6	31.4	22.6
מושפעות מהלחצים של ארגוני הנשים	11.2	20.8	35.8
מושפעות מהלחצים של גורמים דתיים	43.3	27.1	17.1
לא יודע	17.9	20.7	24.5
סה"כ	100	100	100



לאחרונה מונה בצה"ל צוות הבוחן את שילוב הנשים ביחידות לוחמות,
המלצותיו יהיו:



תרשים 2

מתוך סקר שנערך באינטרנט ובטלפון (השלמות של קבוצות שאינן מיוצגות כראוי במרשתת) ב-19-23 בפברואר 2020. בסקר רואיינו 610 איש ואישה, שהם מדגם ארצי מייצג של כלל האוכלוסייה היהודית הבוגרת בישראל בגילאי 18 ומעלה. טעות הדגימה המרבית לכלל המדגם $\pm 3.7\%$, ברמת ביטחון של 95%. עבודת השדה בוצעה על ידי מכון מדגם. לקובץ הנתונים המלא ראו:

[/https://dataisrael.idi.org.il](https://dataisrael.idi.org.il)

כזכור, ההצהרות בקשר לתוצאות הפיילוט לשילוב נשים במקצועות השריון היו סותרות. הרמטכ"ל איזנקוט הודיע כי הפיילוט הסתיים בהצלחה, אך זמן קצר לפני הכרעת הרמטכ"ל כוכבי בנושא דיווחו בצה"ל שהחילול התקשו לעמוד במשימות מבחינה מנטלית ופיזית. הידיעות הסותרות עוררו הד ציבורי, בין היתר בעקבות כתבת

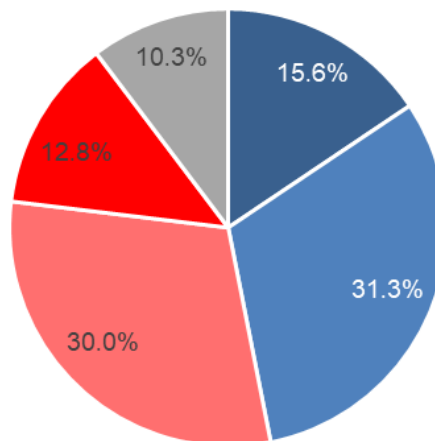


המכון הישראלי לדמוקרטיה

תחקיר ששודרה בתוכנית "המקור"²², והן אף לוו בטענות וחשדות כי ממצאי הפיילוט שונו.²³ על רקע אלה, ביקשנו לברר מה מידת האמון שהציבור נותן בדיווחי הצבא ביחס לתוצאות הניסיון לשלב נשים בתפקידים קרביים.

תוצאות הסקר הצביעו על חוסר אמון משמעותי בדיווחי הצבא. למעלה מ-40% העידו כי אינם מאמינים לדיווחים אלה. חוסר אמון זה בעייתי כמובן לגופו של עניין המצוי בטבורה של החברה בישראל, אך הוא בעייתי גם מבחינת השפעתו על מידת האמון הכללית בצה"ל.

תוצאות הניסיון לשלב נשים בתפקידים קרביים



■ לא יודע ■ די לא מאמין ■ די לא מאמין ■ די מאמין ■ מאמין מאוד

²² "המקור", עונה 16, פרק 11: לוחמות הטנקים, רשת 13, 4.7.2019.

²³ עמוס הראל, "שילוב הטנקיסטיות בצה"ל: הצבא מזוגג בעמדתו – ואמינותו נפגעת", הארץ, 29.12.2019.



מתוך סקר מקוון שנערך ב-28-31 בינואר 2019, בקרב חיילים שמשרתים בצבא או מי שהשתחררו בשלוש השנים האחרונות. מדגם הסקר כלל 500 נשאלים, 50.8% נשים ו-49.2% גברים. שירות צבאי: 52% ביחידה עורפית שאינה לוחמת, 24% קרבי, 22% תומך לחימה ביחידה לוחמת. הגדרה דתית: 49% חילונים, 21% מסורתי לא-דתית, 10% מסורתי דתי, 18% דתיים ו-0.4% (2 נשאלים) חרדים. גיל הנשאלים עמד על 19-29 (96% עד גיל 23). עבודת השדה בוצעה על ידי פאנלס פוליטיקס בניהולו של מנחם לזר.

במסגרת מחקר בנושא שירות נשים בצה"ל בראי פקודת השירות המשותף ביקשנו לבחון בקרב חיילים וחיילות המשרתים בצבא את מידת היכרותם עם הפקודה, לברר את היקף האירועים הנוגדים את הפקודה וכן לעמוד על קשר אפשרי בין עמדות כלליות לתפיסת המציאות בהקשר זה בקרב החיילים.

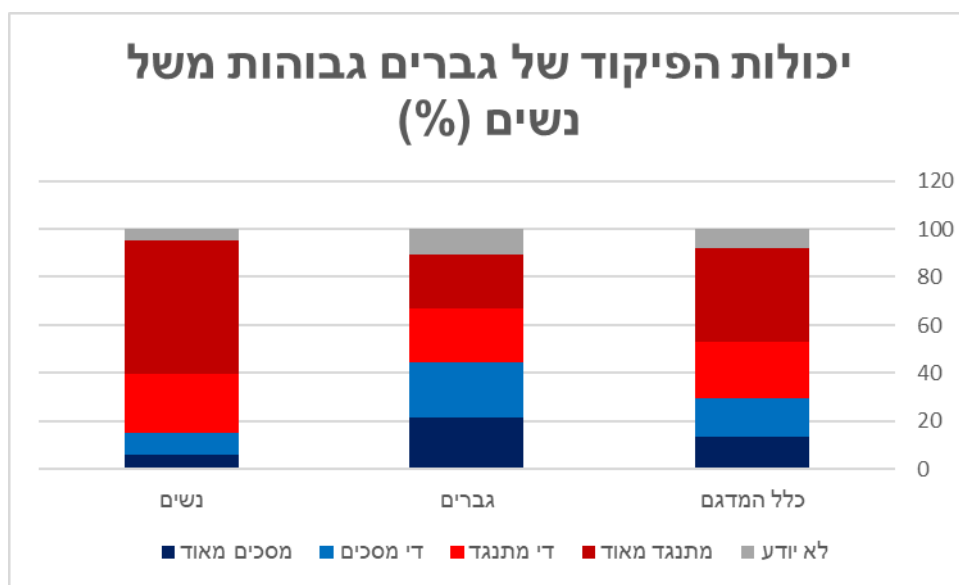
תוצאות הסקר הראו כי יש פער בין תשובות הנשאלים שזיהו את עצמם כגברים דתיים (או חרדים) לבין תשובותיהם של מי שזיהו את עצמם כלא-דתיים (מסורתיים או חילונים) בכל הנוגע להסכמה להיגדים עקרוניים מסוימים בנושא תפיסה מגדרית. מעניין לשים לב כי נשאלות שזיהו את עצמן כנשים דתיות היו קרובות יותר בעמדותיהן לעמדות של המשיבים הלא-דתיים (גברים ונשים) מלעמדותיהם של המשיבים הדתיים הגברים, הן ביחס לשירות נשים ככלל והן ביחס לשירות המשותף. ניתן לייחס נתון זה לעובדה שנשים דתיות המשרתות בצבא מחזיקות לרוב בעמדות ליברליות יותר מאלה שמחזיקות בהן מרבית הנשים הדתיות, ולכן הן אינן מייצגות תפיסת עולם נשית דתית כללית מקובלת, אם קיימת כזאת. כך לדוגמה ניתן ללמוד מהתשובות לשאלות המובאות להלן.



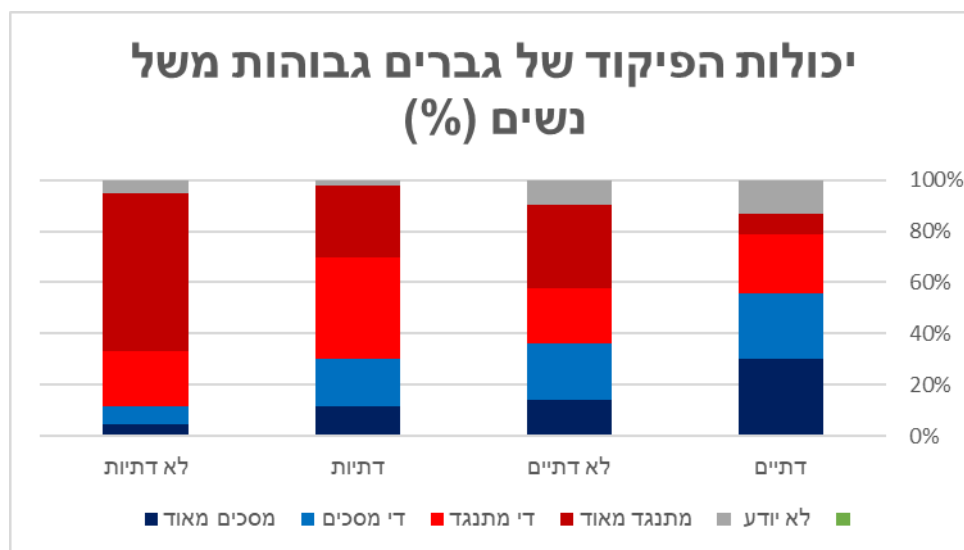
האם את/ה מסכים/מה או מתנגד/ת לכל אחד מהמשפטים הבאים :

תרשים 3 :

1. יכולות הפיקוד של גברים גבוהות משל נשים (%)
פילוח על בסיס מגדר :



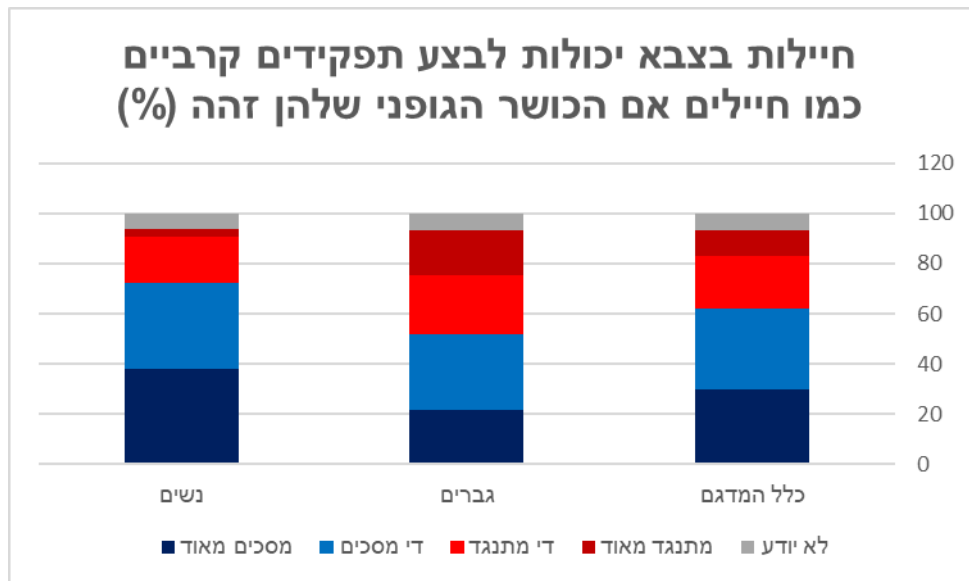
פילוח על בסיס הגדרה דתית :



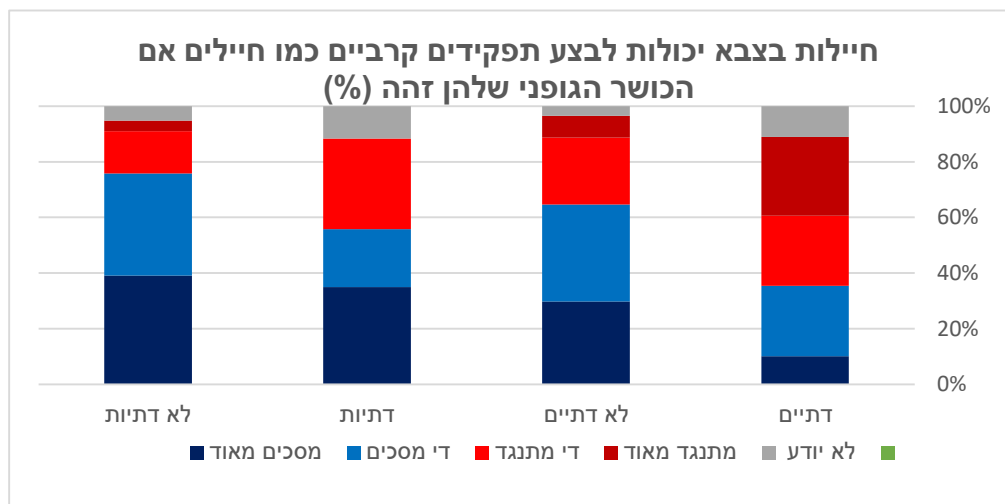


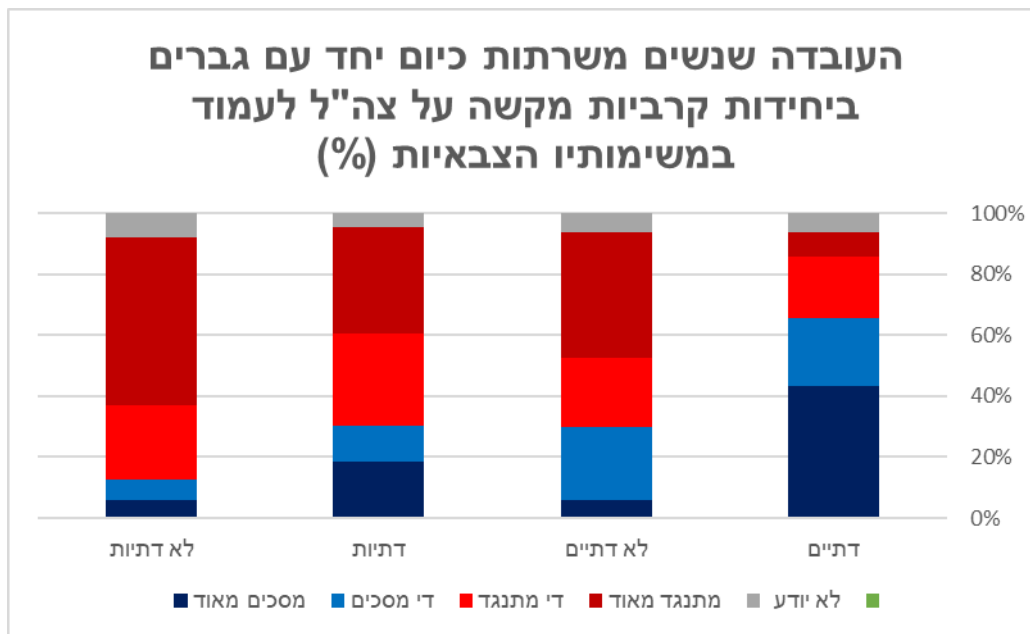
2. חיילות בצבא יכולות לבצע תפקידים קרביים כמו חיילים אם הכושר הגופני שלהן זהה (%)

פילוח על בסיס מגדר:



פילוח על בסיס הגדרה דתית ומגדרית:





סיכום

נשים שירתו בצה"ל מיום הקמתו במאי 1948, ובשנת 1949 עוגן שירותן בחוק שירות ביטחון, התשי"ט-1949, במסגרת חיל נשים. לאורך שנות קיומו שילב צה"ל נשים ביחידות השונות על פי צורכי הביטחון ובהתאם למודל צבא העם.²⁴ נקודת מפנה משמעותית בתהליך הרחבת שירות הנשים בצה"ל חלה עם פסיקת בג"ץ בעניין אליס מילר, אשר הבהירה כי נשים זכאיות לשוויון הזדמנויות פורמלי מהותי בשירות הצבאי. בעקבות פסיקה זו תוקן חוק שירות ביטחון ועודכן בו סעיף 16א הקובע כי "לכל יוצא צבא אישה זכות שווה לזכותו של יוצא צבא גבר למלא תפקיד כלשהו בשירות הצבאי".

²⁴ לניתוח של העקרונות המנחים לשילוב נשים לאורך השנים ראו עידית שפרן גיטלמן, ["שירות נשים בצה"ל: בין צבא העם לשוויון מגדרי"](#), פרלמנט 81 (אפריל 2018), אתר המכון הישראלי לדמוקרטיה.



המכון הישראלי לדמוקרטיה

חוות דעת זו מוגשת לצוות שהוקם בצה"ל במטרה לבחון את אפשרות שילובן של נשים ביחידות לוחמה בצה"ל, לרבות יחידות הדרג המסתער, והיא מבקשת להצביע על כמה עקרונות מנחים שלאורם אנו סבורים שיש לדון בסוגיה שלפתחו של הצוות.

על אף ההכרה בחשיבות הרבה שבבחינת שיקולים פיזיולוגיים, מבצעיים ואחרים, עמדתנו היא ששאלת שילובן של נשים ביחידות הצבא השונות היא במהותה סוגיה ערכית. לכן, ההמלצה המרכזית המובאת בחוות דעת זו היא לדון בשאלה העקרונית אם צה"ל יאמץ קריטריון מיון מקצועי שעיוור למגדר ופותח את כלל היחידות בו לשירות לפני נשים וגברים כאחד. לשיטתנו, זהו העיקרון הראוי, המגלם מחויבות מהותית לשוויון והולם את הצביון החברתי הנכון למדינה דמוקרטית. ככל שינוי, קליטתן של נשים ביחידות שעד לעת זו נתפסות גבריות תהיה מלווה בתהליך רצוף אתגרים, וייתכן שאת פירותיו ניתן יהיה ללקוט רק בעתיד. ואולם כדרכם של תהליכי עומק, יש צורך בקבלת החלטה עקרונית על יציאתם לדרך. אנו תקווה כי חברות וחברי הצוות ימליצו על קבלתה.

שילוב נשים בצבא ובתפקידי לוחמה: השוואה בינלאומית

בן פרגיון, עידית שפרן גיטלמן

צה"ל הוא הצבא היחיד בקרב צבאות מדינות המערב אשר מגייס באופן פעיל נשים מכוח חוק גיוס חובה. עם זאת, שירות נשים מקובל בצבאות נוספים בעולם.

כמו בישראל, שילוב נשים בצבא, בייחוד ביחידות לוחמות, מעלה התנגדות בקרב חוגים שמרניים במדינות רבות, התופסים את הצבא והחיילות כמרחב גברי ואת כניסתן של נשים למרחב זה כהפרה של תפקידן החברתי. מנגד, נקודת המבט הפמיניסטית באשר לגיוס נשים נחלקת לשתיים – זו הליברלית-אגליטרית אשר גורסת שלנשים הזכות, ואף החובה, להשתתף באופן שוויוני בכל המוסדות הלאומיים, כולל בצבא; וזו האנטי-מיליטריסטית שטוענת שגיוס לצבא אינו יעיל עבור נשים, שכן בכך הן תורמות לקידום ערכים גבריים ומחזקות את ההיררכיה המגדרית בחברה. זרם זה רואה במיליטריזם ביטוי בסיסי לפטריארכיה.

להלן נסקור ונשווה בקצרה את האופן שבו שולבו נשים לאורך השנים בחמישה צבאות בעולם: צבא ארצות הברית, צבא בריטניה, צבא נורווגיה, צבא שוודיה וצבא צרפת. הסקירה תכלול נקודות ציון משמעותיות בשילובן של נשים בצבאות; מאבקים פוליטיים, חברתיים או משפטיים, במקרה שחלו, כדי לשלב נשים בצבא על בסיס שוויוני; התאמות שנעשו על מנת לשלב נשים; ובמקרים שבהם אפשרי יובאו גם תוצאות והשלכות של השילוב.

המדינות שנבחרו הן מדינות מערביות שמשלבות, או שואפות לשלב, נשים במידה ניכרת בצבא. כמו כן, בכולן כלל התפקידים בצבא, בכלל זה תפקידי לוחמה, פתוחים לפני נשים. בחלק מן המדינות השילוב הוא מלא. כלומר: כלל התפקידים פתוחים לפני נשים ונעשים מאמצים אקטיביים לשלבן; ובחלקן כלל התפקידים פתוחים באופן פורמלי אך השילוב בפועל לוקה בחסר. המדינות נבדלות זו מזו בתפיסות התרבותיות ובמסורת הפוליטית, וכפי שנראה, אלו



המכון הישראלי לדמוקרטיה

השפיעו ועודם משפיעים גם על מידת שילובן של נשים בצבא בכלל ובתפקידי לוחמה בפרט. ראוי לציין שתהליך שילוב נשים בכלל התפקידים התרחש רק בשני העשורים האחרונים (ולמעשה, ברוב המדינות ממש בשנים האחרונות), גם במדינות שמדיניות שילוב נשים בחיים הציבוריים בכלל, ובצבא בפרט, נמצא על סדר יומן. אי לכך, שילוב נשים ביחידות לוחמה עדיין בראשית דרכו במדינות אלו, ותהליך הלמידה בעיצומו. ועדיין, הממצאים על טיב השילוב, החסמים והצעדים להסירם יכולים ללמד על תהליך שילוב מוצלח של נשים בתפקידי לוחמה.

אחד הזרזים המשמעותיים לשילוב נשים בצבא בכלל, ובתפקידים מבצעיים בפרט, הוא החלטה 1325 של מועצת הביטחון של האו"ם משנת 2000. החלטה זו התייחסה, בין היתר, לצורך לשלב נשים במשימות בינלאומיות לשמירה על שלום ופתרון סכסוכים, בעיקר בעמדות פיקוד.¹ כמו כן, ההחלטה, ו-7 החלטות נוספות שבאו בעקבותיה, קראו למדינות לקדם מדיניות שמביאה בחשבון מבט מגדרי הן בעניינים פנים-צבאיים (שילוב נשים בצבא, שילוב נשים בעמדות פיקוד בכירות, מניעת הטרדות מיניות) והן במשימות צבאיות בינלאומיות (השפעת מלחמה על נשים מקומיות, תפקידן של נשים בשמירה על שלום, שילוב נשים בקבלת החלטות הנוגעות לפתרון סכסוכים). כפי שנראה בפירוט בהמשך, ההחלטה הובילה לשינויים במדיניות במדינות אחדות. שינויים אלו הגיעו על רקע ההבנה ההולכת וגוברת שהצלחה במשימות צבאיות בינלאומיות שבהן יש מגע עם אוכלוסייה אזרחית (בייחוד נשים) תלויה במידה רבה בנוכחותן של חיילות. ההכרה בצורך בחיילות לוחמות בשטח התחזקה במיוחד לאור הניסיון של צבאות מערביים במלחמות בעיראק ובאפגניסטן, שם הובהר היתרון של פרישת נשים בחזית.

ארצות הברית ובריטניה נבחרו כיוון שכמו ישראל, מדובר במדינות מערביות ודמוקרטיות שבהן נשים הן חלק בולט בכוחות הצבא, וגם לנוכח נקודות דמיון תרבותיות ומשפטיות, ובמידה מסוימת גם בשל קיומה של שמרנות מסוימת הטבועה בחברה בשלוש מדינות אלה. נורווגיה ושוודיה, אף שהן מדינות סקנדינביות בעלות מאפיינים שונים מאלה של ישראל, נבחרו משום שהן מקרה חריג של מדינות מערביות שמחילות חובת גיוס על נשים – אף שבפועל חובה זו אינה מקבלת ביטוי מוחשי משום שרק מעטים בכל מחזור מתגייסים בפועל לצבא. צרפת נבחרה

¹ UNSCR 1325 (2000)

משום שההיסטוריה הפוליטית והצבאית שלה שונה מזו של המדינות האנגלוסקסיות והסקנדינביות, ומשום שלמרות ההיסטוריה הצבאית הארוכה של צבא צרפת, התהליך לשילוב נשים בו התרחש באופן הדרגתי ואיטי יחסית.

סקירה זו מצורפת לחוות הדעת באשר לשילוב נשים ביחידות לוחמה בצה"ל. הניסיון הבינלאומי בנושא זה יכול ללמד על התהליכים לשילוב נשים בצבאות אחרים בעולם, כמה מהם רלוונטיים גם למקרה הישראלי.

ארצות הברית

נשים מילאו תפקידים בצבא ארצות הברית מאז מלחמת העצמאות האמריקאית ב-1776, אולם עסקו בעיקר בתפקידים תומכי לחימה כגון סיעוד, בישול וכביסה. במלחמת האזרחים נרשמו מאות ספורות של נשים שהתחפשו לגברים והתגייסו, ורק לאחר שנפצעו התגלה מינן.²

בשנת 1901 הוקם חיל הסיעוד האמריקאי, ובמלחמת העולם הראשונה שירתו בו יותר מ-21,000 נשים. ב-1942 הוקם חיל הנשים של צבא ארצות הברית, ובמלחמת העולם השנייה שירתו בו יותר מ-150,000 נשים. הנשים גויסו בעיקר בשל מחסור בכוח אדם גברי, והן מילאו מגוון תפקידים טכניים ואדמיניסטרטיביים כגון פקחיות טיסה, אלחוטניות, מכונאיות רכב ומטוסים ותפקידים בחיל הרפואה. שירות הנשים זכה להערכה רבה בדרג הבכיר ואף הועלתה הצעה להחיל עליהן חובת גיוס, אך זו ירדה מהפרק לנוכח החשש מהתנגדות עזה בקונגרס ובציבור האמריקאי השמרני. נכון לסוף שנת 1942, רק כ-12,000 מתוכן נשלחו למשימות "מעבר לים".³

Sam Smith, "Female Soldiers in the Civil War: On the Front Line," *American Battlefield Trust*

Mattie E. Treadwell, *The Women's Army Corps*, in: Kent Roberts Greenfield (series general editor), *United States Army in World War II*, Special Studies, Washington, D.C.: Center of Military History, 1991



עד 1948 הותר לנשים (למעט אחיות) לשרת בצבא רק בעיתות מלחמה. ב-1948 נחקק ה-Women's Armed Services Integration Act שהכיר בנשים כחלק קבוע מכוחות צבא ארצות הברית ואפשר להן להצטרף אליו, אם ירצו.⁴ חיל הנשים לקח חלק גם במלחמת קוריאה ובמלחמת וייטנאם, ובשנת 1967 אף הוסר האיסור על קידום נשים לדרגות בכירות. ב-1970 מונתה הגנרלית הראשונה בצבא ארצות הברית (דרגה המקבילה לתת-אלוף).⁵

בשנת 1978 פורק חיל הנשים, והמשרתות בו שולבו לצד הגברים בזרועותיו וביחידותיו השונות של הצבא. תקדים ראשון לפרישת נשים בחזית לוחמת היה במלחמת המפרץ (1991), עם הצבתן של כ-40,000 חיילות בעיראק. אף שלא הותר להן להשתתף במבצעים קרקעיים מתוכננים, המלחמה אילצה נשים רבות שלא שירתו בתפקידי לוחמה להיות מעורבות בלחימה, וקרוב ל-14 אלף נשים קיבלו על שירותן זה את "אות הקרב".

מעורבותן של חיילות אמריקאיות בלחימה במלחמת המפרץ פרצה גם את האיסור הפורמלי על נשים להשתתף ביחידות שבסיכון לחשיפה ללוחמה (גם אם היחידה מוגדרת כיחידה לא-לוחמת). ב-1994 ביטל שר ההגנה אספין מגבלה זו ותחם את האיסור על נשים לשירות ביחידות שמשמיתן העיקרית היא לחימה ישירה.⁶ משכך, נשים הורשו לראשונה באופן רשמי לשרת בכל התפקידים בצבא למעט תפקידי לוחמה ישירה. השינוי הוביל לפתיחת כל התפקידים בחיל האוויר והים, למעט בצוללות ובכוחות מיוחדים. כמו כן, השינוי סלל את דרכן של נשים לשירות כתומכות לחימה במלחמות באפגניסטן ובעיראק בתחילת שנות ה-2000.

⁴ "Women in the Military," *Norfolk Daily News*, June 18, 2013

⁵ Jacqueline S. L. Escobar, "Breaking the Kevlar Ceiling: A National Security Case for Full

Gender Integration in the U.S. Army," *Military Review* (March-April 2013): 70-79, 73;

David Venditta, "Allentonian Anna Mae Hays, First Female General in U.S. Armed Forces,

Died at 97," *The Morning Call*, January 7, 2018

The US Secretary of Defense, Les Aspin, [Direct Ground Combat Definition and](#) ⁶

[Assignment Rule](#), Memorandum, January 13, 1994

מאז 2001 נשלחו יותר מ-300,000 חיילות אמריקאיות למשימות צבאיות בעיראק ובאפגניסטן, חלקן בתפקידי לחימה. עד ראשית שנת 2017 נהרגו בלחימה 166 חיילות ויותר מ-1,000 נפצעו.⁷ השילוב של נשים בחזית, בתפקידי לוחמה דה פקטו, הפך את האיסור על נשים לשרת בתפקידי לוחמה ישירה לחסר משמעות. הפער הגובר בין מדיניות האיסור על נשים להשתתף בלחימה ישירה ובין המצב בשטח הגיע גם לבית משפט. בשנת 2012 עתרו ארבע נשים ששירתו בעיראק ובאפגניסטן נגד האיסור על נשים לשרת בתפקידי לוחמה ישירה.⁸ בעקבות העתירה, ובעקבות עבודת מטה של משרד ההגנה האמריקאי, הודיע שר ההגנה פנטה בינואר 2013 על הסרת כלל המגבלות על שירות נשים בתהליך שיסתיים בשנת 2016.⁹

בעקבות ההודעה הורה ממשל אובמה לגבש תוכניות פעולה לפתיחת כלל היחידות הקרביות לפני נשים.¹⁰ התוכניות אושרו על ידי שר ההגנה האמריקאי קרטור במרץ 2016, והוא הכריז על שילוב נשים בענפי הלחימה ובמפקדת המבצעים המיוחדים "באופן מיידי".¹¹ פתיחת כלל התפקידים בצבא לפני נשים נעשתה משתי סיבות עיקריות: (1) הגדלת המאגר שממנו צבא ארצות הברית יכול לגייס מועמדים ראויים ללחימה; (2) לגייס ולשמר יותר נשים בצבא על ידי העלאת האפשרויות שלהן להתקדם לכל הדרגות ובכל החילות. כמו כן, מרגע שיותר נשים ישרתו בתפקידי לחימה ובדרגות בכירות, הן יהיו מודל לחיקוי; כתוצאה מכך נשים ידעו שיש שוויון בצבא, ויכולת הגיוס והשימור של נשים בצבא ארצות הברית תעלה.¹²

⁷ מיטל עירן-יונה וכרמית פדן, "שירות נשים לוחמות בצה"ל: המהפכה הנבלמת", **עדכן אסטרטגי** 20 (4) (2018): 89-100.

⁸ Ariela Migdal, ACLU Women's Rights Project, [Why Servicewomen Are Suing To Challenge The Combat Exclusion Policy](#), December 5, 2012

⁹ Service Women's Action Network, [Women in the Military: Where They Stand](#), 2019

¹⁰ יצחק בן-חורין, "היסטוריה בצבא ארה"ב: כל התפקידים פתוחים לנשים", **ynet**, 3.12.2015.

¹¹ Kellan Howell, "Defense Secretary Ashton Carter OKs Final Strategy for Women in Combat," *The Washington Post*, March 11, 2016

¹² Ash Carter, [No Exceptions: The Decision to Open All Military Positions to Women](#), December 2018



לפני פתיחת כלל התפקידים ערך צבא ארצות הברית בחינה מעמיקה שכללה עשרות מחקרים על היבטים שונים של שילוב נשים – לכידות יחידתית, בריאות הנשים ויכולותיהן הפיזיות, התאמות בציד ובמדים, שינויים בתשתיות ובמתקנים, עניין מצד נשים לשרת בתפקידי לחימה וניסיון בינלאומי בשילוב נשים בשדה הקרב. בסופו של התהליך, כל חיל בנפרד, בכלל זה פיקוד המבצעים המיוחדים (USSOCOM), הגיע למסקנה שניתן לפתוח את כלל התפקידים לפני נשים. כולם קבעו, על בסיס המחקרים שערכו, שלא סביר שהחששות בדבר ההשפעות השליליות האפשריות משילוב נשים (כגון: לכידות יחידתית, מוכנות, יעילות מבצעית וכדומה) יתממשו או שניתן יהיה לטפל בהם בתהליך היישום.

מעניין במיוחד הוא המחקר של פיקוד המבצעים המיוחדים של צבא ארצות הברית, שמשרתים בו לוחמי העילית של הצבא. כשאר תפקידי הלחימה, גם תפקידי הלחימה בכוחות המיוחדים היו סגורים לפני נשים עד 2016. המחקר בחן שתי סוגיות עיקריות בשילוב נשים בכוחות המיוחדים: היחס של חיילים בכוחות המיוחדים לאפשרות של שילוב נשים, שאליו נתייחס בהמשך, וההבדלים הפיזיולוגיים, הביולוגיים והסביבתיים בין נשים לגברים כדי לאמוד באיזו מידה נשים יוכלו לעמוד בדרישות של הכוחות המיוחדים. המסקנה העיקרית במחקר הייתה שלמרות שבממוצע לגברים יש יתרון פיזי על נשים, סביר שכמו בקרב הגברים, גם בקרב הנשים רק קומץ קטן יצליח לעבור את המבחנים וההכשרה של הכוחות המיוחדים. כלומר, הפערים ביכולת הממוצעת של נשים וגברים אינם רלוונטיים, וכדי לקבוע אם הפרט כשיר לשרת בכוחות המיוחדים צריך להתייחס ליכולותיו האישיים ולא למגדר שלו או שלה. כדי להעריך את כשירותו של הפרט לעמוד בדרישות, המחקר המליץ לקבוע סטנדרטים ניטרליים מגדרית בכל שלב בתפקיד – בגיוס, במיונים, בהכשרה, אחרי ההכשרה ובשירות המילואים. החוקרים הדגישו את החשיבות בכך שהדרישות מכל תפקיד יהיו מתוקפות ולא יסבלו מהטיה מגדרית. משום שרוב המבחנים והדרישות עוצבו בתקופה שרק גברים הורשו בה להתגייס לכוחות המיוחדים, החוקרים המליצו על תהליך תיקוף שיבטיח שהסטנדרטים המצופים אינם סובלים מהטיה מגדרית ושהקשר בינם לבין דרישות התפקיד הוא מקסימלי.¹³

RAND National Defense Research Institute, *Considerations for Integrating Women into* ¹³



המכון הישראלי לדמוקרטיה

גם מחקרים של חיל היבשה, חיל האוויר, חיל הים וחיל הנחתים העלו מסקנות והמלצות דומות. כאמור, כלל החילות המליצו להמשיך בתהליך של שילוב נשים כלוחמות, ואולם המחקרים הדגישו שישום נכון של שילוב נשים מחייב שינויים ארגוניים שיאפשרו לנשים להביא את יכולותיהן לידי ביטוי ובתוך כך להפחית סטריאוטיפים לגבי נשים. כך למשל, מחקרים אלו הדגישו את הצורך לפתח ולעדכן מבחנים פיזיים שיתאימו לדרישות התפקיד ושהיו ניטרליים מגדרית.¹⁴

תמה מרכזית נוספת שעלתה מהמחקרים שערכו החילות של צבא ארצות הברית הוא החשש של חיילים ומפקדים ששילוב נשים יפגע במרקם החברתי, בכשירות המבצעית וברמה המקצועית של היחידה. חשש זה היה כמובן משוער בלבד, שכן באותה העת נשים טרם שולבו בתפקידי הלחימה ביחידות שנחקרו. כך למשל, במחקר על הכוחות המיוחדים הביעו מרואיינים התנגדות עמוקה להשתלבות נשים בכוחות המיוחדים. ההתנגדות נבעה משתי סיבות עיקריות: הנחה שנשים לא יכולות לעמוד פיזית במשימות, ולכן הסטנדרטים יונמכו עבורן ובשל כך תיפגע רמת המוכנות המבצעית; וחשש שהלכידות היחידתית תיפגע משילוב נשים וגם רמת האמון בין חברי היחידה תרד.¹⁵ המחקרים ציינו שאם הצבא לא יתכונן כראוי לשילוב נשים, ירידה במוכנות המבצעית ופגיעה בלכידות היחידתית עלולות להיות נבואות שמגשימות את עצמן. כלומר, אם החיילים יחוו שהנשים ששולבו אינן כשירות דיין או שהנאמנות שלהן ליחידה אינה מלאה, הדבר עלול להשליך על המידה שבה הם יקבלו את הנשים, וזו בתורה תשפיע על תפקוד הנשים והיחידה כולה. מנגד, פעולות הסברה שיפחיתו סטריאוטיפים כלפי נשים ויסבירו את הרציונל בשילוב נשים ואת התהליך שהצבא יעבור באופן שקוף יסייעו להפחתת החששות ולשילוב מיטבי של לוחמות.

Closed Occupations in the U.S. Special Operations Forces, May 2015

US Army, TRADOC Analysis Center, [Gender Integration Study](#), 21 April, 2015 ¹⁴

RAND National Defense Research Institute, [Implications of Integrating Women into the Marine Corps Infantry](#), 2015

Ann D. Parcell and Hoda Parvin, [Support for the Enlisted Women in Submarines Task Force \(EWSTF\)](#), October 2014

RAND, *Considerations for Integrating Women into Closed Occupations* ¹⁵ (לעיל הערה 13).



המכון הישראלי לדמוקרטיה

לפי נתוני 2019, כ-230,000 נשים משרתות בצבא הסדיר של ארצות הברית, והן 17% מכלל החיילים הסדירים, 19.4% מכלל הקצינים ו-12.1% מהקצינים הבכירים.¹⁶ נכון לשנת 2017, נשים הן 11.6% מהחיילים ביחידות המבצעיות.¹⁷

מאז פתיחת כלל תפקידי הלוחמה לנשים הוכשרו מאות לוחמות, והן מתפקדות כלוחמות חי"ר, בשריון, בתותחנים, בצוללות וכחובלות בצבא ארצות הברית. נכון ליולי 2019, 46 נשים סיימו קורס קציני חיל רגלים ו-72 נשים סיימו קורס קציני שריון. נכון לאוקטובר 2019, 653 נשים סיימו את כלל האימונים לתפקידי לוחמה בצבא היבשה וכעת מתפקדות כלוחמות. בחיל הים, המגבלה על שירות נשים בצוללות הוסרה כבר ב-2010, ולכן נכון לדצמבר 2019, ב-19 צוותי צוללות שולבו נשים. בחיל הנחתים, נכון לדצמבר 2019, 231 נשים משרתות בתפקידי לוחמה. לצד הצלחות אלו, עדיין עולים קשיים בשילוב נשים ביחידות הלוחמה המיוחדות של חיל הים וחיל האוויר.¹⁸

כפי שצפו רבים ממחקרי המדיניות שקדמו לשילוב נשים בתפקידי לוחמה בצבא ארצות הברית, תהליך השילוב נתקל בקשיים ובהתנגדויות. אי לכך, רובם המליצו על ניטור התהליך וביצוע התאמות באופן היישום. מדי שנה משרד ההגנה האמריקאי מפרסם דוח על מצבן של נשים בצבא ארצות הברית, ובו הוא ממליץ על צעדים להגברת שילובן ושימורן בצבא. בשנת 2019 מצא הדוח שהצבא משתמש בקריטריונים לא עדכניים ומוטים מגדרית של גובה, משקל ואחוז שומן בגוף. לפי הדוח, מצב זה פוגע בעיקר בנשים. הדוח קרא לבצע סקירה מדעית עדכנית ונרחבת כדי להתאים את הקריטריונים לנשים וגברים על בסיס ההבדלים הפיזיולוגיים ביניהם. בנוסף, הדוח מצא שבחיל הים ובחיל הנחתים לא נעשו כלל הצעדים שיבטיחו שוויון הזדמנויות לנשים בכל התפקידים. כך למשל, במקרים רבים נשים מסורבות לשרת על ספינות בטענה שטרם

USA Department of Defense, Defense Advisory Committee on Women in the Services: ¹⁶
2019 Annual Report, December 4, 2019

NATO, Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the ¹⁷
NATO Committee on Gender Perspectives 2017

Emma Moore, "[Women in Combat: Five-Year Status Update](#)," *Center for a New American* ¹⁸
Security 31 March, 2020

בוצעו השינויים שיאפשרו להן ללון בספינות.¹⁹ הדוח של 2020 הביע דאגה מכך שהגוף המפקח על שילוב נשים בכלל התפקידים בצבא הפך מגוף שזהו תפקידו היחיד לגוף שמוטלות עליו משימות נוספות, ושינוי זה בלם באופן משמעותי את ההתקדמות בתחום. כמו כן, הדוח הביע חשש ששינויים במבחן הכושר לתפקידי לוחמה אינם מביאים בחשבון את ההבדלים הפיזיולוגיים בין נשים לגברים וקרא לצבא להחיל מבחנים זהים לגברים ונשים רק במבחני כושר לתפקידים עצמם ולא במבחנים כלליים. המלצה נוספת בדוח, שחזרה על עצמה מאז נפתחו כל התפקידים לנשים, הייתה להפסיק את ההפרדה המגדרית בטירונות בחיל הנחתים.²⁰ כפי שעולה מהדוחות, שינויים ארגוניים, התנגדות פנימית והטיות מגדריות שעדיין מושרשות בצבא ארצות הברית מעכבים את שילובן של נשים בתפקידי לוחמה באופן מלא. ועדיין, הפיקוח על התהליך והחסמים שהוסרו מביאים לכך שיותר ויותר נשים משתלבות בתפקידי לוחמה.

בריטניה

חיל הים המלכותי החל להעסיק נשים כאחיות וכקובסות בשנת 1696, ושכרן היה זהה לזה של המלחים בחיל. נוהג זה היה שנוי במחלוקת והופסק עד תחילת המאה ה-19.²¹ בשנת 1884 חודש שירות הנשים בצי המלכותי, עם הקמת שירותי הסיעוד הימי. בשנת 1902 הוקם חיל הסיעוד המלכותי, ונשים-אחיות הפכו לחלק פעיל בצבא הבריטי. במלחמת העולם השנייה שירתו כ-

¹⁹ US Department of Defense, *2019 Annual Report* (לעיל הערה 16).

²⁰ US Department of Defense, *Defense Advisory Committee on Women in the Services: 2020 Annual Report*

²¹ Suzanne J. Stark, *Female Tars: Women Aboard Ship in the Age of Sail*, Annapolis, MD: Naval Institute Press, 1996, pp. 68–71. חלק מההתנגדות לשירות נשים הייתה קשורה באמונה טפלה הרווחת בקרב יורדי הים, שלפיה נוכחות נשים על הסיפון מביאה מזל רע. באותה תקופה אמונה זו אף התבטאה בתקנות של ממש. בפועל תמיד היו נשים על הסיפון, אף שניסו להצניע את נוכחותן – דבר שכמובן יצר בעיה נוכח הצורך לתעד את תשלום המשכורות. ראו גם [“Women in Nelson's Navy.” BBC](#), 17.2.2011



600,000 נשים בחיל הסיעוד המלכותי, לצד שלושה חילות עזר נשיים: חיל העזר הטריטוריאלי,

חיל העזר האווירי וחיל הים המלכותי של הנשים.²²

ב-1941 קיבל חיל העזר הטריטוריאלי מעמד צבאי רשמי, ושירתו בו כ-20,000 נשים במגוון תפקידים לא קרביים, בתפקידי משטרה צבאית וכן בתפקידי לוחמה כמפעילות תותחי נ"מ. עם

זאת, הן מעולם לא הורשו ללחוץ על ההדק – משום שהריגת האויב נחשבה "גברית" מדי.²³

בשנת 1949 קיבלו נשים הכרה רשמית בהיותן חלק קבוע מהכוחות המזוינים הבריטיים, אך תפקידי לוחמה של ממש הוגבלו לגברים בלבד. באותה שנה הוקמו שלושה חילות לנשים – חיל האוויר המלכותי של נשים, חיל הים המלכותי של נשים וחיל היבשה המלכותי של נשים – ושירתו בהם אלפי נשים. רק בתחילת שנות ה-90 של המאה הקודמת חילות אלו פורקו והתמזגו

בחילות הצבא הרגילים.²⁴

בשנת 1989 הורשו נשים לראשונה להטיס כלי טיס קרביים של חיל האוויר המלכותי. ב-1990,

שנה לאחר מכן, הן החלו לשרת על ספינות קרב.²⁵

ב-1991 הובילה מלחמת המפרץ לפרישה הראשונה של נשים בריטיות במבצעי לחימה מאז מלחמת העולם השנייה. בסוף שנות ה-90 הוסרו מגבלות נוספות על שירות נשים, ושיעור התפקידים שבהן נשים יכלו לשרת עלה מ-47% ל-70%. תפקידי לוחמה ישירה עדיין היו סגורים

בפניהן.²⁶

Lucy Noakes, *Women in the British Army: War and the Gentle Sex, 1907–1948*, Oxon, ²²

UK: Routledge, 2006

Gerard J. DeGroot, "Whose Finger on the Trigger? Mixed Anti-Aircraft Batteries and the ²³

Female Combat Taboo," *War in History* 4 (4) (1997): 434–453

Nancy Goldman (ed.), *Female Soldier: Combatants or Non-Combatants? Historical and ²⁴*

Contemporary Perspectives, Westport, CT: Praeger, 1982

Helen Weathers, "[Women on the Frontline](#)," *MailOnline* (n.d.) ²⁵

Irene Eulriet, *Women and the Military in Europe: Comparing Public Cultures*, ²⁶

Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2012



המכון הישראלי לדמוקרטיה

בדומה לצבא ארצות הברית, גם חיילות בצבא בריטניה הוצבו במשימות לחימה באפגניסטן ובעיראק בתחילת שנות ה-2000. למרות שבאופן פורמלי לנשים היה אסור להשתתף כלוחמות מן המניין, בפועל חיילות רבות שירתו לצד לוחמים והיו מעורבות בלחימה באופן מלא. במלחמה באפגניסטן נהרגו 3 חיילות ובמלחמה בעיראק נהרגו 6.²⁷

בשנת 2007 נתפסה מלחית בחיל הים המלכותי בידי כוחות ימיים של משמרות המהפכה האיראניים. לכידתה הובילה לשיח ציבורי בדבר מקומן של נשים ואימהות בצבא.²⁸

המפנה המשמעותי שהוביל לפתיחת כלל התפקידים בצבא בריטניה היה דוח של משרד ההגנה הבריטי מ-2014 שהמליץ להסיר את האיסור על נשים לשרת בתפקידי לוחמה. הדוח בחן ספרות מחקרית פיזיולוגית, השפעות על לכידות יחידתית והשפעות על יעילות מבצעית בעקבות שילוב אפשרי של נשים בתפקידי לוחמה. הדוח מצא שגורמים אלו לא ייפגעו באופן משמעותי בשל שילוב נשים, ושהפגיעה תתמתן עוד יותר אם ייעשו התאמות. כך למשל, למרות שנשים פגיעות יותר לפציעות, הכנה מקדימה ראויה של בניית מסת שריר וסיבולת יכולים להפחית באופן משמעותי פגיעות זו. מסקנות הדוח היו שאומנם שיעור נמוך של נשים יצליחו להשתלב בתפקידי לוחמה, אך ממצא זה כשלעצמו אינו סיבה מספקת להדיר אותן באופן קטגורי מתפקידים אלו. נהפוך הוא, פתיחת התפקידים לכולם רק תגדיל את המאגר הפוטנציאלי לגיוס בכלל וליחידות לוחמות בפרט ותגביר את הלגיטימציה של הצבא כארגון שפועל על בסיס מריטוקרטי.²⁹

עד שנת 2016, כ-80% מהתפקידים בצבא הבריטי היו פתוחים לנשים. אז, בעקבות הדוח של משרד ההגנה, הורה ראש הממשלה דייוויד קמרון על פתיחת כלל התפקידים לנשים – בדגש על חיל הרגלים, חיל השריון וחיל האוויר המלכותי –³⁰ ועל הסרת האיסור שהגביל את שירות

National Army Museum, [A Timeline of Women in the Army](#) (n.d.)²⁷

Sara Sands, [“Only the Capture of Prince Harry Could Have Done More Damage.”](#) *The Independent*, 1.4.2007²⁸

British Ministry of Defence, *Women in Ground Close Combat (gcc) Review Paper*,²⁹
December 1, 2014

Tim Ross, [“British Army's Women Soldiers to Go into Combat.”](#) *The Telegraph*,³⁰
20.12.2015



הנשים בחזית לתפקידים תומכי לחימה בלבד.³¹ תהליך פתיחת התפקידים הקרביים היה הדרגתי: בסוף 2016 נפתחו כמה יחידות בחיל השריון, בתחילת 2017 כל יחידות השריון נפתחו, בסוף 2018 חיילות שמשרתות בצבא בריטניה יכלו לעבור לחיל הרגלים, ובאפריל 2019 מתגייסות חדשות יכלו לראשונה להתגייס ישירות לחיל הרגלים, מועד שסימן את פתיחת כלל התפקידים לנשים בצבא בריטניה באופן רשמי.³² נכון לשנת 2019, כ-50 נשים שירתו בתפקידי לוחמה בחיל השריון הבריטי,³³ בסוף 2019 שתי נשים סיימו בהצלחה את אימוני חיל הרגלים ושולבו בחיל,³⁴ ולפי דיווחים בתקשורת, ב-2020 חלה עלייה בביקוש להתגייס לחיל הרגלים מצד נשים.³⁵

נכון לשנת 2020 נשים הן 10.9% מחיילי הצבא הסדיר בבריטניה, 13.8% מדרג הקצונה הזוטור ו-4.8% מדרג הקצונה הבכיר. בשנת 2016 קבע משרד ההגנה הבריטי יעד שנשים יהיו 15% מכלל המתגייסים החדשים עד 2020. יעד זה לא הושג וב-2020 רק 12.6% מהמתגייסים היו נשים.³⁶

כאמור, למרות שבאופן רשמי תפקידי הלוחמה לנשים החלו להיפתח ב-2016, נשים בצבא הבריטי שירתו דה פקטו כלוחמות (למרות שהוגדרו כתומכות לחימה) בחזית במלחמות באפגניסטן ובעיראק. כניסתן של נשים לתפקידי לוחמה בצבא הבריטי לוותה בהתנגדות מצד התרבות הגברית השלטת בארגון. חיילות רבות שסופחו ליחידות לוחמה, ובפועל תפקדו כחלק מהיחידה הלוחמת, העידו שכניסתן למה שנתפס כפסגת הגבריות – תפקיד הלוחם בצבא –

³¹ ["Women to Serve in Close Combat Roles in the British Army," BBC News, 8.7.2016](#)

³² ["All British Armed Forces Roles Now Open to Women," Ministry of Defence, Army, 25.10.2018](#)

³³ Gareth Bowen, British Army Headquarters Women in Ground Close Combat, [Meeting Proceeding](#), NATO, ST Organization, 5.6.2019

³⁴ Mark Nicole, ["Two Women Pass the Army's Gruelling Six Month Infantry Training Course Making them the First British Female Soldiers Whose Main Purpose is to kill the Enemy at Close Quarters."](#) *Mail Online*, 1.12.2019

³⁵ Marco Giannangeli, ["British Army: Women are Flocking to Join the Frontline," Express,](#) 6.12.2020

³⁶ Ministry of Defence, UK Armed Forces Biannual Diversity Statistics, 25 June, 2020



ערערה על מודל הגבריות של לוחמים רבים. במקרים רבים ערעור זה הוביל את עמיתיהן ללוחמה לנהוג ביחס מזלזל ולעיתים אף משפיל כדי לחזק מחדש את תחושת הגבריות שלהם.³⁷ לצד היחס המשפיל שחוו חלק מהחיילות, אחרות העידו שלאחר שהוכיחו את מקצועיותן הן התקבלו כ"אחד מהחבריה". תהליך זה מאפיין במיוחד את המלחמות באפגניסטן ובעיראק, שבהן לנשים הייתה הזדמנות להוכיח את יכולותיהן המבצעיות. למרות קבלתן כשוות, מעניין שנשים אלו קודדו במונחים גבריים (אחד מהחבריה), ביטוי לתפיסות הגבריות שעדיין רווחות בצבא הבריטי.³⁸

כהכנה להשתלבות נשים בתפקידי לוחמה, הצבא הבריטי ערך מחקרים אחדים. אחד מהם בחן את העמדות של חיילים קרביים ותומכות לחימה בחיל הרגלים לגבי שילובן הצפוי של נשים כלוחמות. המחקר הצביע על עמדות דומות של החיילים והחיילות, אם כי מפרספקטיבה מעט שונה. הן נשים והן גברים הביעו חשש מיחס שונה כלפי נשים, מיכולת פיזית פחותה, מסיכון גבוה יותר להיפצע, מבעיות בלכידות היחידתית ומההתאמות הנדרשות בתנאים הפיזיים (ביגוד, ציוד, תשתיות). נשים טענו גם שחיילות שיתגייסו לתפקידים קרביים יצטרכו להוכיח את עצמן כל הזמן וייתכן שיהיו חשופות יותר להטרדות. גברים חששו ששילוב נשים בתפקידים קרביים נובע ממניעים פוליטיים ומירידה בסטנדרטים. למרות הממצאים היחסית פסימיים, רוב המשתתפים בסקר גם הביעו נכונות להשקיע מאמץ בחיפוש פתרונות שיסייעו בשילוב נשים. ממצאי המחקר משמשים את צבא בריטניה כדי לפתח אסטרטגיות להקל על כניסתן של נשים לתפקידי לוחמה, בהן: העברת מידע מהימן על תוכנית השילוב, על המניעים שלה ועל הביסוס המדעי שעומד מאחוריה; והפחתת החששות על ידי הסברה של המדיניות הקיימת וכיצד היא מסדירה את השילוב (סטנדרטים, שוויון, מערכות יחסים, זכויות נשים).³⁹

Anthony King, "Women, Gender, and Close Combat Roles in the UK," in: Robert Egnell³⁷ and Mayesha Alam (eds.), *Women and Gender Perspectives in the Military*, Washington, D.C. : Georgetown University Press, pp. 141-151, 2019

³⁸ שם.

Joanna Harvey, UK Infantry Perspectives on Integration, [Meeting Proceeding](#), NATO, ST³⁹ Organization, 5.6.2019

חשש מרכזי נוסף המובע בכל הנוגע לשילוב נשים הוא מאי-יכולתן להתמודד עם המאמץ הפיזי הכרוך בתפקידי לוחמה. במחקרים רבים נמצא שהיכולת הפיזית של נשים נמוכה משל גברים בכמה מדדים, אבל ההשוואה שנערכה הייתה בין הממוצעים של כל מגדר. השוואה מסוג זה גוררת הטיה, ולפיכך, בדומה לצבא ארצות הברית, גם בצבא בריטניה נוקטים גישה של השוואה בין התפלגויות. מהשוואה כזאת עולה שאכן שיעור גדול יותר של גברים עומדים בסטנדרטים הפיזיים של תפקידי לוחמה, אך יש גם שיעור מסוים של נשים אשר עומדות בהם. משכך הדבר הרציונל המנחה הוא שעבור אותן נשים איסור קטגורי על השתתפות בתפקידי לחימה הוא משום הדרה לא מוצדקת שלהן.⁴⁰

נוסף על כך, מחקרים אחדים ששימשו את צבא בריטניה בקביעת ההמלצות לשילוב נשים בתפקידי לוחמה הראו שאימון מקדים משפר באופן משמעותי את היכולת שלהן לעמוד במבחנים פיזיים. כך למשל, רק 16% מהנשים הצליחו במשימה של נשיאת משקל כבד לפני אימון, ולאחר ארבעה אימונים שיעור זה עלה ל-62%.⁴¹ מחקר נוסף מצא שתוכנית אימונים של שישה חודשים מעלה את שיעור הנשים המוכנות לתפקידי לוחמה מ-24% ל-78%.⁴² אי לכך, בצבא בריטניה הדגישו את הצורך להתאים את המבחנים הפיזיים לתפקידי לוחמה לצורכי התפקיד עצמו (ולא להתבסס על מבחנים מיושנים ומוטים) ואת התועלת שבאימון מקדים ליכולת של נשים לצלוח את המבחנים ולעמוד בדרישות התפקידים הקרביים.

Sam Blacker, Marilyn Sharp and Jace Drain, Military Training Strategies for Achieving⁴⁰ and Maintaining PES, [Meeting Proceeding](#), NATO, ST Organization, 5.6.2019

Stephen A. Foulis, Marilyn A. Sharp, Jan E. Redmond, Peter N. Frykman, Bradley J.⁴¹ Warr, Deborah L. Gebhardt, Todd A. Baker, Maria C. Canino, and Edward J. Zambraski, "US Army Physical Demands Study: Development of the Occupational Physical Assessment Test for Combat Arms Soldiers," *Journal of Science and Medicine in Sport* 20 (4) (2017): S74-S78

Bradley C. Nindl et al., "Functional Physical Training Improves Women's Military⁴² Occupational Performance," *Journal of Science and Medicine in Sport* 20 (4) (2017): S91-S97



המכון הישראלי לדמוקרטיה

לסיכום, נשים שהשתלבו בתפקידי תומכות לחימה בצבא בריטניה נתקלו בהתנגדות מצד חיילים רבים, שהתבטאה בשיפוט התנהגותן על בסיס מגדרי ולא על בסיס מקצועי. היות שפתיחת כלל תפקידי הלוחמה החלה רק לאחרונה, וגם היא באופן מדורג, עדיין אין מחקרים על תוצאות שילובן של נשים כלוחמות. ואולם ניסיון העבר של חיילות שסופחו ליחידות לחימה באזורי סכסוך והעמדות של הלוחמים בדבר שילוב חיילות בתפקידי לוחמה מרמזים כי אחד החסמים המרכזיים הוא דווקא החסם התרבותי. נשים עדיין נתקלות בפרקטיקות של התנגדות לשילובן, בלא הסתכמות על נתונים או על ביצועים. הצבא הבריטי מודע לחסמים אלו, עוקב אחר ההתפתחות של מגמות השילוב ומציע ליחידות כלים להתמודד עם החסמים. החשש של גורמים בתוך הצבא הבריטי מהנמכת הסטנדרטים אינו מבוסס, שכן צבא בריטניה אינו נוקט גישה של מכסות לנשים או צעדים שעשויים לחבל ביעילות המבצעית של הצבא. במקום זאת, הצבא מעוניין להעניק הזדמנות שווה לכלל המועמדים על בסיס סטנדרטים מקצועיים וללא קשר למגדרם.

נורווגיה

נשים הורשו לשרת בצבא הנורווגי משנת 1938, ובמלחמת העולם השנייה שירתו חיילות וקצינות בכל הענפים. שינויים פוליטיים הובילו לכך שבשנת 1947 הוגבל שירות הנשים לתפקידים אזרחיים בלבד. בשנים 1977-1984 העביר הפרלמנט הנורווגי חוקים שהרחיבו את תפקידי הנשים בצבא, ובשנת 1985 הוחל חוק שוויון הזדמנויות בצבא, שפתח את כלל התפקידים לנשים (כולל תפקידי לוחמה וטייסות).⁴³ כך הפכה נורווגיה לאחת המדינות הראשונות בעולם שאפשרו לנשים לאייש תפקידים קרביים.

⁴³ ["Interview: Kristin Krohn Devold, Norwegian Defence Minister." NATO Review \(winter 2002\)](#)



בשנות התשעים הוכשרו טייסת הקרב, טייסת המסוק ומפקדת הצוללת הראשונות בצבא הנורווגי.⁴⁴ ב-2012 מונתה מפקדת צי הצוללות הראשונה בנורווגיה (ובעולם),⁴⁵ ובשנת 2017 מונתה מפקדת חיל האוויר הראשונה בנורווגיה.⁴⁶

בשנת 2014 הוקמה בנורווגיה יחידת מבצעים מיוחדים על טהרת המין הנשי, ה-Jegertroppen. היחידה הוקמה בשל צורך הולך וגובר בלוחמות איכותיות, במיוחד במדינות כמו אפגניסטן – שבהן ללוחמים הגברים אסור לשוחח עם הנשים המקומיות. חוסר היכולת לתקשר עם האוכלוסייה המקומית פגע באיסוף המודיעין ובבניית קשרים עם המקומיים.⁴⁷ לאחר ארבע שנות פיילוט הוכרזה התוכנית כהצלחה, ובכך הפכה ה-Jegertroppen ליחידת המבצעים המיוחדים הנשית הראשונה בעולם.⁴⁸

חוק גיוס החובה בנורווגיה, שבעבר חל רק על גברים בגילים 19–44, הורחב בשנת 2016, ומאז חל גם על נשים. כך הפכה נורווגיה לחברת נאט"ו והמדינה האירופית הראשונה לעשות כן.⁴⁹ בפועל הצבא הנורווגי זקוק למספר קטן יחסית של מגויסים חדשים מדי שנה, כך שמתוך מאגר המגויסים הפוטנציאלי נבחרים רק המסורים והמתאימים ביותר (מה שמעט מוציא את העוקץ

Pierre-Henry Deshayes, [“Tanks, Guns and Bras: Norway's Women Join the Draft.”](#) *The Local*, 25.8.2016⁴⁴

Tormod Engvig, [“Beneath the Waves: The World's First Female Submarine Captain.”](#) *Women Offshore*, 28.9.2017⁴⁵

AFP, [“Norway Appoints First Female Air Force Chief.”](#) *The Local*, 28.1.2017⁴⁶

[“Norway's ‘Jegertroppen’, the World's 1st all-Female Special Forces Unit, Impress Top Military Brass.”](#) *Women in the World*, 18.4.2017⁴⁷

Kevin Ponniah, [“Meet the Hunter Troop: Norway's Tough-as-Nails Female Soldiers.”](#) *BBC News*, 31.3.2017⁴⁸

Casey Cromwell, [“Does Norway Have Mandatory Military Service for Men and Women?”](#) *Entity*, 24.3.2017⁴⁹

מהגדרת מודל השירות כ"חובה"⁵⁰. נוסף על כך, גיוס חובה חל רק על מי שנולדה בשנת 1997 או אחר כך.

כיום נשים הן כ-17% מהמשרתים בצבא הסדיר בנורווגיה.⁵¹ מעניין גם שמתוך חמשת שרי ההגנה האחרונים של נורווגיה ארבע היו נשים.⁵²

שוודיה

כמדינה שהייתה מן החלוצות לקדם שוויון מגדרי, בייחוד בשוק העבודה, שוודיה התמודדה עם שיח ציבורי ער בעניין השילוב של נשים בצבא במשך עשורים. אולם רק בשנת 2017 אישרה הממשלה השוודית גיוס חובה ניטרלי מגדרי (gender neutral conscription).⁵³ בדומה לנורווגיה, גם בשוודיה גיוס החובה הוא "חלש" ובשנים 2018-2019 הצבא תכנן לגייס רק כ-4,000 מתגייסים חדשים מתוך כ-90 אלף צעירים שמגיעים לגיל גיוס בכל שנה (כ-4.4%).⁵⁴ הדיונים לשילוב נשים בצבא שוודיה החלו עוד בשנות ה-60 של המאה הקודמת, אז העלו צעירי המפלגה הליברלית הצעה לגיוס חובה לכול. ההצעה לא זכתה לתמיכה ציבורית או צבאית ולכן לא קודמה. כעשור לאחר מכן שבו ועלו קולות לשילוב נשים בצבא השוודי. הדימוי של שוודיה כמקדמת שוויון מגדרי לא התיישב עם אי-שילובן של נשים בצבא, והממשלה השוודית לא יכלה עוד להתעלם מהנושא. כך, בשנת 1975 מונתה ועדה שבחנה רפורמה לשילוב נשים בצבא. הוועדה

⁵⁰ ["Norway Introduces Compulsory Military Service for Women. Bunking Them in Mixed Dorms."](#) *The Stratis Times*, 25.8.2016

⁵¹ ["Sisters in Arms: Norwegian 'Girls in Uniform' Enjoy Army Life More Than Men."](#) *Sputnik News*, 16.5.2017

⁵² "Norway Introduces Compulsory Military Service for Women" (לעיל הערה 50).

⁵³ Government Offices of Sweden, "Sweden Re-Activates Conscription," 2 March, 2017

⁵⁴ ["Sweden Brings Back Military Conscription Amid Baltic Tensions."](#) *BBC News*, 2 March, 2017

קבעה שגיוס חובה יותר לגברים בלבד, אך שנשים יוכלו להתגייס על בסיס התנדבותי לתפקידי קצונה. למרות שתחילה הייתה כוונת הוועדה לשלב נשים בתפקידי מטה בלבד, החלוקה בין תפקידים קרביים ללא-קרביים הייתה לא ברורה. משכך, הוטלה על הוועדה המשימה להציע דרכים לשלב קצינות בכל התפקידים ללא מגבלות.

בתהליך הדרגתי שהחל בשנת 1980 והסתיים ב-1989 נפתחו כלל תפקידי הקצונה בצבא השוודי לנשים, והתפקידים האחרונים שנפתחו היו טייסות קרב, צוללניות ותפקידים מגוונים בצוללות. בשנת 1995 חסם נוסף בוטל, ונשים יכלו להתגייס לצבא מבלי להתחייב לקריירה צבאית כקצינות. בשנת 2010 החליט בית הנבחרים השוודי ברוב דחוק על השבתת חוק גיוס חובה לצבא בזמני שלום. כחלק מהחוק, נשים וגברים יכלו להתגייס בהתנדבות בתנאים שווים. עם זאת, סעיף השוויון לא קיבל תשומת לב ציבורית, משום שהיה חלק מדיון רחב יותר על הצורך בגיוס חובה במדינה. בשנת 2017, על רקע מתיחות גוברת מול רוסיה, השיבה הממשלה השוודית את חוק גיוס החובה. כך, גיוס חובה ניטרלי מגדרית חל באופן רשמי בפעם הראשונה בשוודיה.

כאמור, התהליך שהפך את צבא שוודיה מצבא גיוס חובה של גברים בלבד לצבא גיוס חובה ללא הבחנה מגדרית בקבלה לכלל התפקידים היה מלווה בשיח ער על התאמת הגוף הנשי לצבא. כפי שתואר לעיל, תפיסות תרבותיות על הנחיתות הפיזית של הגוף הנשי הובילו לכך שהשילוב של נשים בצבא שוודיה היה הדרגתי. ועדיין, למרות התהליך ההדרגתי, הנשים הראשונות שהשתלבו בצבא, בייחוד בתפקידים קרביים, חוו יחס מזלזל, מנוכר ולעיתים פוגעני מהגברים ביחידותיהן.⁵⁵ למעשה, זו הייתה אחת הסיבות העיקריות לשיעור נטישה גבוה, ולא הדרישות הפיזיות או המנטליות. נוסף על כך, שילוב נשים והגוף הנשי עלו בדיונים על התאמות שיידרשו – למשל, הקמת מגורים נפרדים, התאמת ציוד וכדומה.⁵⁶

Lena Pettersson, Alma Persson, and Anders W. Berggren, “Changing Gender Relations: 55
Experiences in the Swedish Armed Forces,” *Economic and Industrial Democracy* 29 (2) (2008): 203

Alma Persson and Fia Sundevall, “Conscripting Women: Gender, Soldiering, and Military 56
Service in Sweden 1965–2018,” *Women's History Review* 28 (7) (2019): 1039-1056

בדומה למדינות אחרות, השפעתה של החלטה 1325 של מועצת הביטחון של האו"ם ניכרה גם בתהליך הפמיניזציה שעבר על צבא שוודיה. ההחלטה הובילה לשורה של צעדים שקידמו גורמי ממשלה וארגוני חברה אזרחית כדי להטמיע את נקודת המבט המגדרית בנורמות הצבא. תהליכים אלו הועצמו דווקא על רקע לחצים חיצוניים לצבא, בראשם, כאמור, מעורבותו של הצבא השוודי במשימות בינלאומיות (כמו באפגניסטן ובקונגו). כדי להגביר את הלגיטימיות של צבאות זרים בקרב אוכלוסיות מקומיות, לרבות אינטראקציה עם נשים מקומיות, צבאות רבים ובהם הצבא השוודי הגבירו את הפרישה של חיילות בשטח.⁵⁷ ואולם יש הטוענים ששילוב הנשים שהתרחש בעקבות משימות בינלאומיות לא שינה באופן מהותי את תפקידן של חיילות בצבא שוודיה. כלומר, חיילות עדיין מודרות מתפקידי קצונה בכירים או מתפקידי לוחמה והשפעתן על הצבא שולית. בעקבות המעבר למשימות לשמירה על השלום במדינות זרות תפקידן מתמצה בעיקר בפעולות שגברים אינם יכולים לבצע בשל חשש מהסלמה ביחסים עם האוכלוסייה המקומית (חיפוש גופני, יצירת רשת קשרים עם נשים מקומיות וכדומה).⁵⁸

למרות המחויבות העמוקה של ממשלת שוודיה ושל הצבא השוודי לשוויון מגדרי, נכון לשנת 2017 רק 8% מהמשרתים בצבא הם נשים, ושיעור הנשים המשרתות בתפקידים מבצעיים עומד על כ-10%.⁵⁹ יתרה מזו, השינוי בצבא השוודי הוא איטי, ובשנים האחרונות שיעור הנשים בצבא אינו עולה באופן משמעותי. יש הסוברים שאחת הסיבות לכך היא הייצוג הנמוך של נשים בעמדות הפיקוד הבכורות בצבא השוודי.⁶⁰ כיום, לאחר החלת גיוס חובה ניטרלי מגדרית שיישומה החל ב-2018, עדיין יש פערים גדולים בין שיעור המגויסות לבין שיעור המגויסים מדי שנה. לפי צבא שוודיה, בשנת 2020 17% מהמתגייסים היו נשים, עלייה של 3 נקודות האחוז מאז הוחל החוק. עם זאת, יצוין שקיימים הבדלים משמעותיים בשיעורי גיוס נשים ביחידות השונות

Robert Egnell, "Sweden's Implementation of a Gender Perspective: Cutting Edge but Momentum Lost," in: Robert Egnell and Mayesha Alam (eds.), *Women and Gender Perspectives in the Military*, Washington, D.C. : Georgetown University Press, 2019. pp. 41-

72

⁵⁷ Persson and Sundevall, "Conscripting Women" (לעיל הערה 56).

⁵⁸ NATO, Summary of the National Reports 2017 (לעיל הערה 17).

⁵⁹ Egnell, "Sweden's Implementation of a Gender Perspective" (לעיל הערה 57).



– ביחידות של חיל האוויר וחיל הים 24%–40% מהמתגייסים הם נשים, ואילו בצבא היבשה שיעורן נמוך הרבה יותר.⁶¹ עובדה זו מיוחסת הן לדרישות הפיזיות הפחותות בחילות האוויר והים והן לדימוי של צבא היבשה כמרחב גברי יותר בהשוואה לחילות האוויר והים.⁶² אחד העוגנים המרכזיים בתוכנית העבודה המעודכנת לשוויון מגדרי בצבא שוודיה הוא שינוי ועדכון המבחנים הפיזיים כך שיעמדו בהלימה לדרישות התפקיד עצמו ולא יתבססו על הטיות מגדריות שרווחו בעבר.⁶³

צרפת

כבר בשנת 1938 נשים שירתו בצבא צרפת, אך רק בתפקידים אזרחיים. במלחמת העולם השנייה נוצרו כמה חילות של נשים בלבד שתפקדו בעיקר בתפקידים פרה-רפואיים – כאחיות, כמגישות עזרה ראשונה או כנהגות אמבולנס – שסייעו לחילות הלוחמים. בשנת 1951 נשים שולבו באופן רשמי בצבא, אם כי בתנאים שונים מגברים – נוסדה מערכת דרגות נפרדת לנשים והתפקידים שיכלו למלא בדרך כלל היו מיועדים לנשים בלבד.⁶⁴

בשנת 1972 עבר חוק שקבע תיאורטית שוויון בין גברים לנשים בצבא הצרפתי. עם זאת, החוק לא קבע שלשויון זה לא יהיו סייגים, ובפועל נוצר משטר שהסדיר את גיוסן ופעילותן של נשים בצבא צרפת על ידי מכסות. כך, עד שנת 1998 הצבא הצרפתי החיל מכסות המגבילות את שיעור הנשים בתפקידים מסוימים בחילות שונים. מכסות אלו בוטלו על רקע מאבקים משפטיים שחלו בצרפת ובאיחוד האירופי בשנות ה-90. בשנת 1996 מועמדת לקצונה בצבא הצרפתי, אשר עמדה בכלל הדרישות לתפקיד, נדחתה עקב מספר מוגבל של מקומות לנשים בתפקיד שאליו הייתה מועמדת. את מקומה תפס גבר שביצעו היו נמוכים יותר.

Swedish Armed Forces, "[Growing number of women in military service.](#)" 21 October, ⁶¹
2020

⁶² ש.ם.

Egnell, "Sweden's Implementation of a Gender Perspective" ⁶³ (לעיל הערה 57).

NATO, OTAN, International Military Staff, "[Committee on Women in NATO Forces.](#)" ⁶⁴
[France](#), 26 March, 2002



המכון הישראלי לדמוקרטיה

בסמוך לסיום המאבק המשפטי, שבסופו ניצחה העותרת, הוצא צו שמבטל את שיטת המכסות בצבא. אולם, בדומה לחוק בשנת 1972, גם הצו השאיר מקום למקרים חריגים, אם כי באופן מתון יותר. על פי הצו, מזכיר המדינה האחראי על הצבא יכול להמציא רשימה של תפקידים שרק גברים יכולים לאייש. כלומר, המכסות השרירותיות בוטלו אך שירותן של נשים בתפקידים מסוימים עדיין הוגבל עקב התפיסה שלא יעמדו בדרישות המקצועיות. למרות שתחילה כל תפקידי הלחימה – בצוללות, בנושאות מטוסים ובמשטרה הצבאית – היו חסומים בפני נשים, בתהליך הדרגתי רובם נפתחו. עד שנת 2002 התפקידים היחידים שנותרו סגורים בפני נשים הם בצוללות וביחידה נגד הפגנות במשטרה הצבאית.⁶⁵ בשנת 2015 גם תפקידים אלו נפתחו לנשים, וכיום אין שום הגבלה על התפקיד או הדרגה שנשים יכולות למלא בצבא צרפתי.

בדומה למדינות נאט"ו אחרות, גם צרפת קידמה באופן פעיל את יישומן של החלטות מועצת הביטחון של האו"ם בנוגע למעורבותן של נשים בצבא, ובשנת 2010 נוסחה תוכנית לאומית ליישום החלטות מועצת הביטחון של האו"ם. אחת מארבע מטרותיה העיקריות הייתה להגביר את ההשתתפות של נשים במשימות בינלאומיות של ניהול סכסוכים ושמירה על השלום, על ידי שילובן בתהליכי קבלת ההחלטות וניסוח מדיניות והשתתפות ישירה של חיילות, בעיקר בדרגות פיקוד בכירות, במשימות מסוג זה.⁶⁶ בשנת 2015 התוכנית הוארכה ובין מטרותיה שוב נמנו הגברת הייצוג של נשים במשימות לחימה ושלום בינלאומיות. בין היתר, צוין בתוכנית שבכוונתה של צרפת להעלות ב-10% מדי שנה את שיעור הנשים בצבא (בכל הדרגות, כולל בדרגות פיקוד) ולהגדיל את שיעור הנשים בבית הספר לאימונים צבאיים ובבית הספר למלחמה.⁶⁷ כיום שיעור הנשים המשרתות בתפקיד מבצעי עומד על 4.4%.⁶⁸

בשנת 2018, 3,381 נשים התגייסו לצבא הצרפתי והן היו 15.9% מכלל המתגייסים. מתוך כלל המשרתים הפעילים בצבא צרפת נשים הן 15%. לאחר עלייה בשיעור הנשים בצבא שחלה בשנים

⁶⁵ Eulriet, *Women and the Military in Europe* (לעיל הערה 26).

⁶⁶ National Action Plan for France, Implementation of the "Women, Peace and Security"

resolutions of the United Nations Security Council

France's Second National Action Plan, Implementation of United Nations Security Council ⁶⁷

"Women, Peace and Security" resolutions, 2015-2018

French Ministry of the Armed Forces, [Le Plan Mixité du Ministère des Armées](#) ⁶⁸



המכון הישראלי לדמוקרטיה

2010-2000, מ-9.5% ל-15.2%, בשנים האחרונות שיעור הנשים נותר קבוע למדי ועומד על כ-15%. בדומה לצבאות אחרים, גם בצבא צרפת שיעור הנשים בחיל האוויר ובחיל הים גבוה משיעורן בחיל היבשה (בשנת 2018, 11% בחיל היבשה, 29% בחיל האוויר ו-17% בחיל הים).⁶⁹ משרד ההגנה הצרפתי וצבא צרפת מעודדים גיוס נשים ושימורן בצבא על ידי קמפינים תקשורתיים שנאבקים בסטראוטיפים והענקת זכויות סוציאליות נרחבות להורים.⁷⁰ עם זאת, יצוין שהעיקרון המנחה של ממשלת צרפת הוא לאו דווקא צעדים שיטיבו עם נשים וימשכו אותן לשירות הצבאי, אלא צעדים לאיזון בין החיים הפרטיים לחיים המקצועיים, נושא שלרוב משפיע עליהן יותר. באשר לדרישות הגיוס, הן זהות לנשים ולגברים, למעט מבחני הכושר הפיזי שבהם יש דרישות שונות.

⁶⁹ NATO, Summary of the National Reports of NATO members and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2018

⁷⁰ NATO, Summary of the National Reports of NATO members and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2016



סיכום המדינות שנסקרו

בשנים האחרונות כמה מדינות מערביות החלו בתהליך של פתיחת כלל התפקידים בצבא לנשים, לרבות תפקידי לחימה. הסרת האיסור על נשים לשרת בתפקידי לוחמה היא בגדר תקדים היסטורי בכל המדינות, ולכן גוררת התנגדויות בתוך הצבאות ומחוצה להם. מבחינה תרבותית, מוסד הצבא בכלל ותפקיד הלוחם בפרט משויכים לתפקיד המגדרי של גברים. לפיכך כל הצבאות שביקשו לפתוח את כלל התפקידים בצבא לנשים נדרשו להתמודד עם שינוי תרבותי וארגוני עמוק, שבעקבותיו עלו אתגרים אחדים.

האתגר הראשון בשילוב נשים בתפקידי לחימה הוא פוליטי באופיו ונוגע להחלטות של הרשות המבצעת להסיר את המגבלה על שירות נשים בתפקידי לוחמה. כפי שעלה מהסקירה לעיל, אחד הזרזים העיקריים ביותר לשילוב נשים בצבא הוא עיתות מלחמה, שבהן עולה הצורך בכוח אדם היסטורית, כאשר נוצרה מצוקת כוח אדם בצבא, הלגיטימציה לגיוס נשים, לאו דווקא לתפקידי לחימה, עלתה. דוגמאות לכך הן גיוס נשים במלחמות העולם, הצורך בגיוס נשים של צבאות שנלחמו במזרח התיכון, ובמידה מסוימת גם פתיחת כלל התפקידים לנשים וגיוס החובה בשוודיה, שהגיעו על רקע המתרחשות הגוברת עם רוסיה. משנשים משולבות בצבא, מיסוד תפקידיהן בו מתרחש בדרך כלל על רקע מאבקים חברתיים, משפטיים ופרלמנטריים. כלומר, פעמים רבות נשים משיגות "דריסת רגל" ראשונית, לעיתים באופן לא פורמלי, בתפקידים שהיו סגורים בפניהן לפני כן מכורח מצוקה מבצעית של הצבא, ולאחר מכן, כחלק משינוי בשיח הציבורי על מעמד האישה, "דריסת הרגל" הופכת לקבועה ורשמית.

אם כן, האתגר הראשון בשילוב נשים בתפקידי לחימה הוא בעצם יצירת הלגיטימציה הציבורית להסרת המגבלות החוקיות והמינהליות לשילוב זה. הניסיון הבינלאומי מלמד שגם כאשר מגבלות אלו מוסרות, חסמים נוספים עומדים בפני נשים להשתלבות על בסיס שוויוני. אחד מהם הוא ההתנגדות הפנים-צבאית לשילובן של נשים בתפקידי לוחמה. התרבות השלטת בצבאות שנסקרו, וככל הנראה בכל צבאות העולם, היא תרבות "גברית", על אחת כמה וכמה ביחידות לוחמות. מראיונות וקבוצות מיקוד שנערכו ביחידות לוחמות בצבאות שנסקרו עלתה התנגדות, לעיתים עזה, לשילוב נשים. החששות העיקריים שחיילים הביעו משילוב נשים התמקדו בירידה במוכנות המבצעית, פגיעה בלכידות החברתית של היחידה ויחס סלחני כלפי



המכון הישראלי לדמוקרטיה

הנשים, שיוביל לירידה בסטנדרטיים המקצועיים. חששות אלו נבעו מכמה גורמים: התפיסה שנשים אינן מסוגלות לעמוד במאמץ הפיזי והמנטלי הנדרש במשימות קרב; כניסתן של נשים למרחב גברי תוביל בהכרח לשינויים שליליים במרקם החברתי; והחשש שהחלטה על שילוב נשים בתפקידי לוחמה נובעת מאינטרס פוליטי. ניכר כי החששות שהביעו החיילים נוגעים במידה רבה לערעור מודל הגבריות העומד במרכזן של יחידות לוחמות. אי לכך, צבאות שביקשו לפתוח יחידות לוחמות לנשים נדרשו לתווך את השינוי התרבותי ולשכך את עמדות החיילים. בעניין זה, המסקנה העיקרית שעלתה מהעבודה המקדימה לשילוב נשים בכמה מדינות, וכן הניסיון בשטח שנצבר לאחר התחלת התהליך, הייתה שהתפיסות של "הצד המקבל" (החיילים הגברים) הן לא פחות חשובות מהיכולת האובייקטיבית של "הצד המתקבל" (החיילות). במקרה שהחיילים הגברים ישפטו נשים על בסיס מגדרי ולא על בסיס מקצועי, בעיקר בשלבים המוקדים של התהליך, הדבר עלול לחבל במאמצי השילוב בטווח הארוך.

חסם נוסף שמעכב את שילובן של נשים בתפקידי לחימה הוא הצורך בהתאמה של מבחני כושר ועדכונם. ברבות מן המדינות שנסקרו מבחני הכושר נוסחו לפני עשרות שנים, לעיתים בתקופת מלחמת העולם השנייה. המשמעות היא שרבים ממבחנים אלו מיושנים והקשר בינם לבין דרישות התפקיד מצריך בחינה מחדש. יתרה מזו, מבחנים אלו נוצרו בצלמם של גברים, ותהליך השילוב של נשים בתפקידי לחימה העלה את הצורך לבחון אם מבחנים אלו אינם מוטים מגדרית. השאיפה של הצבאות שנסקרו להיות ניטרליים מבחינה מגדרית הובילה לבחינה מחדש של המבחנים הפיזיים, כך שגם לא יעניקו יתרון לא שוויוני לגברים וגם שהמתאם בינם לבין דרישות התפקיד יהיה גבוה.

בעניין זה, מחקרים מצאו שבהיבט הפיזיולוגי אכן לנשים יש נחיתות מסוימת במדדים אחדים לעומת גברים. אולם קובעי המדיניות במדינות שנסקרו ציינו שהתמקדות בהבדלים בין הגבר הממוצע לאישה הממוצעת אינה רלוונטית ובמידה מסוימת אף מטעה. ראשית, הנשים והגברים שמעוניינים להתמייך ליחידות לוחמה לא בהכרח מייצגים את הממוצע בכלל האוכלוסייה. שנית, עצם ההתייחסות לממוצע היא מוטעית. במקום זאת יש להסתכל על התפלגות הביצועים של נשים וגברים. מהתפלגות אומנם עולה ששיעור גבוה יותר של גברים מסוגל לעמוד במבחני הכושר, אך זו אינה סיבה להדיר נשים כליל, שכן גם בקרבן יש מי שתצלח את המבחנים. זאת



המכון הישראלי לדמוקרטיה

ועוד, מחקרים פיזיולוגיים מצאו שהפער בין נשים לגברים בביצועים ובנטייה להיפצע מצטמצם באופן משמעותי בהינתן הכנה מקדימה למתגייסים; לכן במחקרי מדיניות הועלתה המלצה לאימון פיזי מקדים כהכנה לנשים שמעוניינות להתגייס לתפקידים קרביים.

חסם נוסף בשילוב נשים הוא ארגוני – התאמת ציוד, ביגוד, תשתיות, לינה, קודי התנהגות ותנאים סוציאליים לנשים. בדומה למבחני הכושר, גם להיבטים הארגוניים הללו, שלעיתים נראים שוליים, יש השפעה על היכולת של הצבא למשוך נשים לשורותיו, וחשוב מכך, ליכולתו להציע תנאים שבעקבותיהם הנשים יישארו בצבא לקריירה ארוכה. כאשר התנאים הפיזיים ותנאי העבודה הסוציאליים אינם מותאמים לנשים, שיעורי הנטישה גוברים. במקרים מסוימים חסם זה אף מונע מנשים להתגייס ליחידות מסוימות, כפי שעלה מהמקרה בצבא האמריקאי ששלל מנשים את האפשרות להתגייס לחלק מהיחידות בחיל הים עקב מחסור במיטות לנשים בספינות.



המכון הישראלי לדמוקרטיה

נקודות ציון מרכזיות	שיעור הנשים במערך הקצונה ובדרג הפיקוד הבכיר	פתיחת תפקידים לשירות נשים	מודל גיוס	
<p>1978 : פירוק חיל הנשים ושילוב המשרתות בו, לצד הגברים, בזרועות וביחידות השונות של הצבא.</p> <p>1991 : מלחמת המפרץ – תקדים ראשון לפרישת נשים בחזית, עם הצבת כ-40 אלף חיילות בעיראק.</p> <p>כ-14 אלף נשים קיבלו את "אות הקרב" על שירותן בעיראק.</p>	<p>19.5% ממערך הקצונה ו-12.1% מהפיקוד הבכיר</p>	<p>ב-2016 : כל התפקידים פתוחים לשירות נשים</p>	<p>התנדבותי</p>	ארצות הברית
<p>1989 : נשים מורשות, לראשונה, להטיס מטוסי קרב.</p> <p>1990 : נשים משרתות, לראשונה, על ספינות קרב.</p> <p>1991 : מלחמת המפרץ – פרישה ראשונה של נשים במבצעי לחימה.</p>	<p>11% ממערך הקצונה ו-4.8% מהפיקוד הבכיר</p>	<p>מ-2016 ועד 2018 : תהליך מדורג שבמסגרתו כל התפקידים נפתחו לשירות נשים</p>	<p>התנדבותי</p>	בריטניה
<p>שנות ה-90 של המאה ה-20 : הכשרת נשים, לראשונה, לתפקידי טייסת קרב, טייסת מסוקים ומפקדת צוללת.</p> <p>2012 : מינוי אישה לתפקיד מפקדת צי הצוללות (לראשונה בנורווגיה ובעולם).</p> <p>2014 : הקמת יחידת מבצעים מיוחדים לפעילות באפגניסטן, מאוישת על ידי נשים בלבד.</p>	<p>10% ממערך הקצונה ו-8.9% מהפיקוד הבכיר</p>	<p>מ-1985 : כל התפקידים פתוחים לשירות נשים</p>	<p>חובה, אבל רק כ-17% מחייבי הגיוס של כל שנתון מתגייסים</p>	נורווגיה



המכון הישראלי לדמוקרטיה

שוודיה	מ-2017 : גיוס חובה לנשים ולגברים, בפועל מתגייסים בין 4% ל-8% מחייבי הגיוס בכל שנתון	מ-2010 : כל התפקידים פתוחים לשירות נשים	5.7% ממערך הקצונה ו-23.3% מהפיקוד הבכיר	1989 : פתיחת כל תפקידי הקצונה לנשים, בכללם תפקידי קצונה קרביים.
צרפת	התנדבותי	מ-2015 : כל התפקידים פתוחים לשירות נשים	15% ממערך הקצונה ו-5.6% מהפיקוד הבכיר	1996 : בגלל שיטת המכסות לנשים בצבא – דחיית מועמדותה של אישה למערך הקצונה למרות התאמתה לדרישות התפקיד. 2002 : לאחר ביטול שיטת המכסות בעקבות מאבק משפטי – פתיחת רוב תפקידי הקצונה לשירות נשים.
ישראל	חובה	נכון להיום : 86% מהתפקידים פתוחים לשירות נשים	25% ממערך הקצונה ו-10% מהפיקוד הבכיר	1995 : החלטת בג"ץ בעניין אליס מילר. ההחלטה חייבה את צה"ל לאפשר לנשים להתמין לקורס טיס. 2000 : תיקון סעיף 16א' לחוק שירות הביטחון – דין יוצאת צבא אישה כדין יוצא צבא גבר.

מבט על שילוב נשים כלוחמות בצבאות בעולם – אתגרים וסוגיות מגדריות
נקודות שעלו במסמך "שילוב נשים בצבא ארצות הברית" של המכון למחקר אסטרטגי

⁷¹(IRSEM)

א. אזרחות

אחת הסוגיות שעלתה בדיון הציבורי סביב שילוב נשים בצבא ארצות הברית היא הקשר בין שירות צבאי לשוויון בזכויות אזרחיות. השאלה שנשאלה בהקשר זה הייתה אם נשים כאזרחיות מחויבות, בדומה לגברים, לשרת את המדינה במקרה של מצב חירום המצריך גיוס חובה. בסוגיה זו נשמעו שתי זוויות – הפמיניסטית והאנטי-פמיניסטית. אולם גם בתוך הזרם הפמיניסטי נשמעו שתי גישות בעניין שילוב הנשים בצבא. לדיןן של פמיניסטיות אגליטריות ("שוויוניסטיות"), לאישה יש הזכות ואפילו החובה להשלים שירות צבאי, משום שזהו האלמנט שמקנה לה אזרחות מלאה באופן שווה לגברים. לפי הפמיניזם מזרם זה, כל התפקידים בצבא צריכים להיפתח לנשים לפי העיקרון של "שוויון זכויות, שוויון חובות". לעומתן, פמיניסטיות אנטי-מיליטריסטיות או ביקורתיות סבורות כי הגיוס לצבא אינו יעיל עבור נשים, שכן בכך הן תורמות לקידום ערכים גבריים ומחזקות את ההיררכיה המגדרית בחברה. זרם זה רואה מיליטריזם כביטוי בסיסי לפטריארכיה.

אנטי-פמיניסטים אוחזים בדעה אחרת, שלפיה קיימת הצדקה לפטור נשים משירות צבאי מכיוון שיש להן דרכים אחרות למלא את חובותיהן האזרחיות – במיוחד באמצעות תפקידיהן כנשים ואימהות. זרם זה מגן על התפיסה השמרנית של חלוקת התפקידים בחברה, המבוססת על קריטריונים מגדריים ונתמכת בערכי המשפחה המסורתיים. לפי האנטי-פמיניסטים, נשים חסרות את המיומנויות הנדרשות להתמודדות עם קשיי המלחמה, אינן מסוגלות להרוג ואינן מותאמות מבחינה פסיכולוגית לשימוש בציוד צבאי. לדעתם, שילוב נשים הורס את המשפחה וגם פוגע ביעילות הכוחות.

Lieutenant Colonel Arnaud Planiol, ["The Integration of Women in the U.S. Military."](#) ⁷¹

Études de l'IRSEM 43, 2016



ב. נשים ואליונות

שילוב נשים בצבא עשוי להצריך נשיאת נשק, והדבר מעלה את סוגיית הקשר בין נשים לאליונות. עד לסוף המאה ה-19 הייתה נהוגה חלוקה מגדרית נוקשה של תחומי העיסוק, והיה מקובל לשייך גברים ללוחמה ונשים להולדה. נטילת חיים נתפסה כהיפוך המוחלט מהולדה, ויותר מכך – היכולת ללדת ולהעניק חיים סווגה אוטומטית כחוסר יכולת לקחת חיים (ומשום כך, כחוסר יכולת להיכנס לשדה הקרב). ברבות הימים נשללה תפיסה זו בחברה המערבית וההפרדה בין שתי הפעולות הללו נעשתה פחות חד-משמעית. בהדרגה, חיילות הפסיקה להיתפס כעניין גברי מובהק, מה שאפשר לצבא לקבל נשים לשורותיו, והרעיון של אישה חיילת נעשה יותר ויותר מקובל בחברה. עם זאת, העיסוק הבסיסי של הלוחמה לא השתנה – עבור גברים ונשים כאחד הוא עדיין כולל הריגה וחשיפה אפשרית לסכנת חיים. בכל האמור להריגה יש דוגמאות עדכניות רבות שמדגימות כי נשים מסוגלות להילחם ואף להרוג בהינתן הצורך, אולם לגבי סכנת החיים, אלו ששואפים להגביל את שילוב הנשים בצבא מדגישים שוב ושוב את הקביעה שלציבור קשה יותר להתמודד עם מוות של נשים מאשר של גברים.

ג. יעילות צבאית

סוגיה משמעותית נוספת שעולה בהקשר של שילוב נשים בצבא היא התאיונות בין שמירה על אפקטיביות המבצעים הצבאיים לבין קבלת רמה מסוימת של גיוון (חברתי, אתני או מגדרי) בצבא. כמו בישראל, גם כאן הדיון לרוב נסוב סביב האיזון המתבקש בין שאלת הערכים הדמוקרטיים של שוויון ואי-הפליה לבין הצורך הצבאי באפקטיביות ומוכנות מבצעית. התפיסה האידאליסטית הראשונה גורסת כי בחברה דמוקרטית הכוחות המזוינים צריכים לשקף, באופן טבעי, את החברה שעליה הם אמורים להגן, ולפיכך על מוסדות הצבא להטמיע בגבולותיהם את ערכיה. לפי התפיסה המנוגדת, אנשי צבא הם חריגים בהשוואה ליתר האוכלוסייה נוכח טבעו הספציפי של מקצועם, ובמיוחד משום שהם מוציאים לפועל את זכותה של המדינה להפעיל אליונות ולתת לה לגיטימציה. לפיכך, בראש ובראשונה עליהם להיות אפקטיביים – ואך טבעי שבמסגרת זו יהיו חריגות מעקרונות השוויון והאי-הפליה. על פי תפיסה זו, הכוחות המזוינים



המכון הישראלי
לדמוקרטיה

אינם צריכים לשקף את המבנה החברתי או לשמש כלי חברתי, משום שהסיכון הטמון בכך גדול מדי.

ד. קריטריונים לגיוס

שאלת האפקטיביות הצבאית מובילה לשאלת הסטנדרטים שיש להביא בחשבון בעת הגיוס. הטוענים נגד שילוב נשים בצבא מסבירים את יכולתן המוגבלת של נשים למלא תפקידים צבאיים, בייחוד תפקידי לוחמה, באלמנטים נשיים, לדידם, כמו היעדר כוח פיזי ופערי תפקוד נוכח המחזור החודשי וחובות אימהיות, וכן בקושי רגשי לתפקד במצבי לחץ. מבין כל אלה, סוגיית הקריטריונים הפיזיים היא עדיין סלע המחלוקת בארצות הברית גם כיום, אפילו בקרב אלו המצדדים בשילוב נשים צבא. יש הסבורים כי שווה אינו בהכרח זהה – ולכן אין צורך אמיתי בסיפוק מבחנים פיזיים זהים כדי להיות שוויוניים. אחרים טוענים שקיומם של סטנדרטים ומבחנים פיזיים שונים עבור נשים עשוי להיות בעייתי. לדבריהם, אם אישה עוברת מבחן פיזי עם ציון נמוך מהנדרש מגברים, ביצועיה הפיזיים נתפסים כמקור לחוסר שוויון. לפיכך, יש צורך ביצירת מבחנים פיזיים ספציפיים שאינם מבוססים על מגדר אלא על התפקיד שאליו מתמודדים. האתגרים הפיזיים והפסיכולוגיים של חייל רגלי ביחידה קרבית אינם זהים לאלה של בעל תפקיד אדמיניסטרטיבי במפקדת האוגדה. מבחנים נפרדים שאינם מבחינים בין המגדרים יקבעו אם אדם מתאים לתפקיד או לא, מבלי להנמיך את הסטנדרטים לגיוס. למעשה, הם יטייבו את הסטנדרטים לגיוס שכן אלו יותאמו במיוחד לדרישות התפקיד הספציפי.

אולם יצירת מבחן חסר פניות שאינו מוגדר על פי מין אינו תהליך פשוט. הסטנדרטים הפיזיים הרווחים כיום בצבא בוססו על הערכת כושרם של חיילים זכרים ולא על יעילותם בתפקיד. למעלה מכך, המבחנים הללו עוצבו מלכתחילה עבור גברים – ואינם בודקים, למשל, תחומים שבהם נשים יתגלו כחזקות וטובות יותר מגברים (כגון גמישות). התפיסה הזו נובעת מהאמונה הרווחת (הן בצבא והן מחוץ לו) שלפיה נשים נחותות פיזית מגברים – אמונה השרויה בליבה של ההתנגדות לשילוב נשים בצבא.



ה. לכידות יחידתית

באופן מסורתי הצבא נתפס כמוסד גברי המבוסס על כמה מיתוסים. הרעיון של אישה חיילת אומנם החל מתקבל בהדרגה, אך תדמית הלוחם עדיין מזוהה עם זכרים וערכים גבריים. אחד הטעונונים הרווחים בקרב מתנגדי שילוב הנשים בצבא הוא שנוכחות נשית ביחידות קרביות מסכנת את לכידותן, אף שהתפיסה שלפיה אפקטיביות נובעת מלכידות מעולם לא הוכחה בפועל. ייתכן שההפך הוא הנכון: יש הסוברים שכאשר הלכידות הקבוצתית חזקה מדי היא עלולה להוביל לחוסר יעילות. לדוגמה, כאשר קבוצה מתנגדת לדרג שמעליה או מפתחת תרבות משלה שמרחיקה גורמים חיצוניים. למעשה קיימים שני סוגי לכידות: לכידות חברתית ולכידות משימתית. הראשונה נוצרת עקב קשרים אישיים ורגשיים של בני אדם והשנייה נובעת ממחויבות קולקטיבית משותפת למילוי משימה נתונה. אומנם קבוצות בעלות לכידות חברתית טובה יוצרות לרוב סביבת עבודה נעימה יותר, אך אין פירוש הדבר שהן יעילות יותר. נוסף על כך, מחקר אחר מראה שלכידות משימתית – שאיננה תלויה במאפיינים מגדריים דומים – יכולה להשפיע השפעה חיובית על האפקטיביות של הקבוצה, אך לכידות חברתית אינה בהכרח עושה זאת.

טענות פרו-נשיות

א. איזון בין קריירה לחיי משפחה

אחת הטענות שעלתה בדיון הציבורי התמקדה בכך שעבור נשים וגברים, קריירה וחיי משפחה הן שתי ספרות נפרדות ואף מתנגשות בפוטנציה. ברוב תחומי העיסוק כיום קשה לטפח חיי משפחה וקריירה במקביל. לרוב נשים נאלצות לאזן בין השניים יותר מגברים, נוכח החלוקה האינהרנטית והלא שוויונית של המטלות בבית ותפקידי ההורות. בשל כך, נשים המבקשות לשמר חיי עבודה ומשפחה נאלצות לעיתים קרובות להעדיף אחד מהם על פני השני. מחקרים מראים שבמקרים מסוימים נשים בוחרות לדחות את הולדת הילדים נוכח קושי בשילוב גידול ילדים עם הקריירה שלהן. במקרים אחרים הן נאלצות להגביל את השאיפות התעסוקתיות שלהן – למשל באמצעות עבודה במשרה חלקית. הדבר בולט פי כמה וכמה בעולם הצבאי. קיים



קונפליקט ברור בין חיי הצבא, שמאופיינים בניידות מתמדת, בסכנה אינהרנטית ובצורך בזמינות, לבין חיי המשפחה, שמצריכים מידה מסוימת של יציבות. המתח נעשה בולט אף יותר נוכח השכיחות הגדלה של זוגות "צבאיים" שבהם שני בני הזוג משרתים בצבא – הקושי במימוש שתי קריירות באותו ארגון לרוב מסתיים בכך שאחד מבני הזוג מקריב את הקריירה שלו עבור האחר.

שני המוסדות הללו – הצבא והמשפחה – מטילים חובות כבדים על חבריהם במונחי זמן, אנרגיה וזמינות. לפיכך הם מתוארים כ"מוסדות טוטאליים". הקושי באיזון בין חיי משפחה וקריירה אינו ייחודי רק לספֵרה הצבאית או לנשים, אולם זוהי סוגיה שנוגעת בצורה מיוחדת לנשים בצבא. עבור חיילות בשירות, הבאת ילד לעולם כרוכה לרוב בהחלטה לעזוב את הצבא אחרי לידת הילד הראשון או במעבר לקריירה במסלול "איטי", עם חופשה ממושכת לאחר הלידה הראשונה. לפיכך, אישה בצבא לעיתים תיאלץ לבחור שלא להינשא אם ברצונה להתקדם בקריירה, או לחלופין – שלא ללדת ילדים.

ב. נוכחות סימבולית ומסה קריטית

נשים בצבא צריכות להתמודד עם שלושה קשיים מרכזיים: נראות גבוהה, ביודד וסטריאוטיפים. נוכח מספרן הנמוך, נשים "חשופות" ובולטות מאוד בצבא. היות שהן עובדות בסביבה שבה נשים הן בדרך כלל פחות מ-15% מכוח האדם, הן נתפסות כסמל, כמייצגות של כל הנשים כקבוצה. אם אישה תהיה טובה בעבודתה, הסביבה תתפוס זאת כדבר נורמלי שלא ישפיע על היחס לשאר הנשים. לעומת זאת, אם ביצועיה יהיו גרועים – הדבר ישפיע על היחס לכלל הנשים. מצב זה ייחודי לנשים ואינו מאפיין את היחס לגברים. ככל שיהיו פחות נשים בסביבה נתונה, כך יגבר הלחץ עליהן והערך הסימבולי שלהן יגדל. משום כך חלק מהנשים מתאמצות לעשות יותר מהנדרש, בניסיון מתמיד להוכיח שהן ראויות למקום שלהן – או לחלופין להשתלב ברקע באמצעות אימוץ דפוסי התנהגות גבריים במיוחד. התנהגות כזו, כך על פי המחקר, לרוב מבודדת אותן משאר הקולגות שלהן. בתגובה לכך חלק מהגברים, אפילו מבלי להיות מודעים לכך, מרגישים מחויבים לנהוג בצורה גברית במובהק (התנהגות מאציואיסטית,



המכון הישראלי לדמוקרטיה

בדיחות בעלות אופי מיני וכו'). בין במכוון ובין שלא, "החרפת" הגבריות הזו מאותתת לנשים שהן אינן חלק מהקבוצה. גישה שלילית כלפי נשים נוטה לדעוך ככל שהן צוברות ותק, ועדיין, אפילו בעמדת כוח, חלק מהנשים מרגישות ערעור על הלגיטימציה שלהן – החל מהתנהגות פסיבית-אגרסיבית מצד הכפופים להן וכלה כדרג שמעליהן, שמונע מהן את התמיכה שלה הן זכאיות או לא כולל אותן באופן מלא "בתוך המעגל". הבידוד הזה יכול להיווצר גם בשל התנהגותן של נשים אחרות, שחושדות במי שמפגינה התנהגות תחרותית; אחרות יוצרות הבחנה בין לבין נשים אחרות כדי להתקרב אל עמיתיהן הגברים ו"להתקבל" בקרבם ("אולי אני אישה, אבל אני לא כמו האחרות"). לשם כך הן מצטרפות לביקורת שמופנית כלפי נשים אחרות כדי להשתלב בצורה יותר טובה בקרב הגברים.

לבסוף, נשים נאלצות להתמודד עם הסטריאוטיפים שחלק מעמיתיהן הגברים נוטים לייחס להן. הסטריאוטיפים הללו מצמצמים נשים לכמה תפקידים טיפוסיים, שמגבילים בפועל את כישרונותיהן ויכולותיהן. רוזבת' מוס קנטר (Kanter) תיארה ארבעה סטריאוטיפים מרכזיים: "האימא", "חיית המחמד"/"קמע", "הפתיינית" ו"גרזן הקרב".⁷²

כמו כן, שילוב נשים בתחומי מומחיות שבעבר נשמרו לגברים בלבד מעלה את השאלה של מסה קריטית – דהיינו, מהו המספר ההתחלתי של הנשים שיצטרכו לעבור לתחומים אלה כדי שלא ימצאו את עצמן בתפקיד סימבולי טהור, בודדות ומבודדות מהגברים. עם זאת, רעיון המסה הקריטית נראה רלוונטי פחות בהינתן פקודה המבססת סביבת עבודה מקצועית ביחידה, כך שהמשרתים בה נשפטים בראש ובראשונה על בסיס יכולותיהם.

⁷² שם, עמ' 13.