

סוגיות עכשוויות באמנות המערכה

בין הקטבים

נשים - הפוטנציאל המערכתי



מרכז דדו
לחשיבה צבאית
בין-תחומית



על גיוס נשים
לשדות צבאי

התגייסי!

פתיחת תפקידי לחימה לנשים: מה יכול צה"ל ללמוד מצבאות העולם?

יובל בנזימן¹

בעשורים האחרונים ניכרות בצבאות העולם שתי מגמות, ובמובנים מסוימים ניתן לראותן כהפוכות זו מזו: צבאות רבים יותר, בעיקר ממדינות מערביות דמוקרטיות, פותחים את תפקידי הלחימה לנשים; אולם התוצאה של פתיחת תפקידי הלחימה בפני נשים מתורגמת לאחוז קטן ושולי בלבד של נשים מסך כל הלוחמים. כותב מאמר זה מתחקה אחר תהליכי פתיחת מקצועות הלחימה לנשים בצבאות שונים ומבקש לאפיין מודלים שהתגבשו לפתיחת המקצועות ולאופן שילוב הנשים הלכה למעשה. בחינה ביקורתית של הנעשה בעולם לאור השתנות שדה הקרב בעשורים האחרונים ומאפייני הלחימה הנדרשים מספקת לצה"ל כלים וחומר למחשבה נוספים על הפוטנציאל המערכתי של נשים במערך הלוחם והאופן שבו נכון לממשו.

מבוא: מגמות הפוכות בצבאות העולם - התפקידים נפתחים, אחוז הלוחמות נותר שולי

מאמר זה מתאר את האופן שבו מדינות בעולם התמודדו עם שאלת גיוס נשים לתפקידי לחימה. הוא אינו מתחקה באופן פרטני אחר מדינות ספציפיות אלא מציע דיון עקרוני בסוגיה. דיון מסוג זה חוטא בהכרח למה שהתרחש בכל אחד מהצבאות השונים, אך הוא מנסה לתאר ברמה עקרונית את המגמות המרכזיות הנצפות בעולם. נקודת המוצא שלו היא שבעשורים האחרונים ניכרות בצבאות העולם שתי מגמות, ובמובנים מסוימים ניתן לראותן כהפוכות זו מזו: צבאות רבים יותר, בעיקר ממדינות מערביות דמוקרטיות, פותחים את תפקידי הלחימה לנשים; אולם התוצאה של פתיחת תפקידי הלחימה בפני נשים מתורגמת לאחוז קטן ושולי בלבד של נשים מסך כל הלוחמים.

¹ ד"ר יובל בנזימן הוא מרצה בכיר בתוכנית לחקר סכסוכים, ניהולם ויישובם באוניברסיטה העברית בירושלים, ומחזיק הדוכן על שם קתיה והנס גות'דרייפוס ליישוב סכסוכים ומשפט. הוא עבד בעבר במחלקת מדע ההתנהגות של צה"ל (ממד"ה), וכיום הוא יועץ חיצוני למכון המחקר במחקרים שעניינם יחסי צבא-חברה והשינויים במודל הגיוס והשירות.

ביטול ההפרדה בין המינים בתפקידי לחימה

תהליך פתיחת תפקידי הלחימה שהיו בעבר נחלת הגברים בלבד, הוא בדרך כלל הדרגתי. תחילה נפתח מספר מוגבל של תפקידים בפני נשים, וככל שחולפות השנים עוד ועוד תפקידים הופכים להיות נטולי מגדר, עד שמוסרת לחלוטין ההפרדה בין המגדרים.² נראה כי תהליך פתיחת תפקידי לחימה נובע לעיתים מלחצים שמופעלים על הצבאות מבחוץ, ולעיתים מלחצים שמקורם בצבאות עצמם. מבחינת הלחצים החיצוניים לצבאות להחלטה 1325 של מועצת הביטחון של האו"ם משנת 2000, אשר הדגישה את המקום המרכזי שהכרחי לתת לנשים בתהליכי קבלת החלטות הקשורים בצבא ובשלום, ושאומוצה על ידי מדינות רבות (Karim, 2019), הייתה השפעה לא מבוטלת. נוסף על כך, בחלק מהמדינות הוגשו עתירות לבתי המשפט, השיח הליברלי הפך דומיננטי, והופעלו לחצים פוליטיים אשר הולידו את השינוי (הוועדה לעיצוב שירות הנשים בצה"ל בראיית העשור הבא, 2007).³ אולם במקביל התרחשו גם תהליכים פנים-צבאיים, כמו היעדר גיוס גברים מספק, ובעטיים נזקקו הצבאות למלא את שורותיהם ולנהל את כוח האדם באופנים שונים מהעבר, וכחלק מתהליך זה הם ביקשו לגייס נשים ליחידות ולתפקידים שבאופן מסורתי היו גבריים בלבד (שם).⁴

התוצאה של מגמות אלו היא המצב כיום שבו בחלק לא מבוטל מצבאות העולם, בוודאי המערבי, אין עוד הפרדה מגדרית בתפקידי הלחימה. נורבגיה, אשר הייתה הראשונה ממדינות נאט"ו לפתוח את תפקידי הלוחמה לנשים, עשתה זאת כבר בשנת 1985,⁵ ובהדרגה הצטרפו אליה מדינות נוספות באירופה ובמקומות אחרים, כמו ניו-זילנד (ב-2000), אוסטרליה (ב-2016), סינגפור וכך המצב כיום גם במדינות צפון אמריקה.⁷

² לדוגמה, בצבא הקנדי הוחלט ב-1989 על פתיחת כל המקצועות הצבאיים לנשים, לצבא ניתן עשור כדי ליישם זאת. מערך הצוללות קיבל פטור מכך עד שב-2001 גם מערך זה נפתח בפני נשים. בבריטניה התרחש תהליך הדרגתי שסופו היה ב-2016, כאשר נפתחו גם תפקידי לחימה היבשה בפני נשים וב-2018 כלל התפקידים. תהליך דומה עבר הצבא האמריקאי עד להחלטה שאין להגביל שום תפקיד בפני נשים, אשר מיושמת מאז שנת 2016. הנתונים לקוחים מ:

https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_combat; <https://forces.ca/en/women-in-the-caf>

³ דו"ח הוועדה ידוע בתוך צה"ל בכינוי "דו"ח שגב".

⁴ כפי שנאמר שם: "תהליך כניסתן של נשים לתפקידים פורצי דרך בכלל, ולתפקידי לחימה בפרט, התבצע במקביל בשני מישורים. האחד, באמצעות שינוי שהונע בידי הצבא עצמו עקב סוגיות שינוע של כוח אדם, התרגלות להימצאותן של נשים בחלקים מתרחבים בצבא ועקב שינויים תרבותיים. המישור השני התבטא בכפייה על הצבא לפתיחת מקצועות אלו באמצעות חקיקה חיצונית" (עמ' 26).

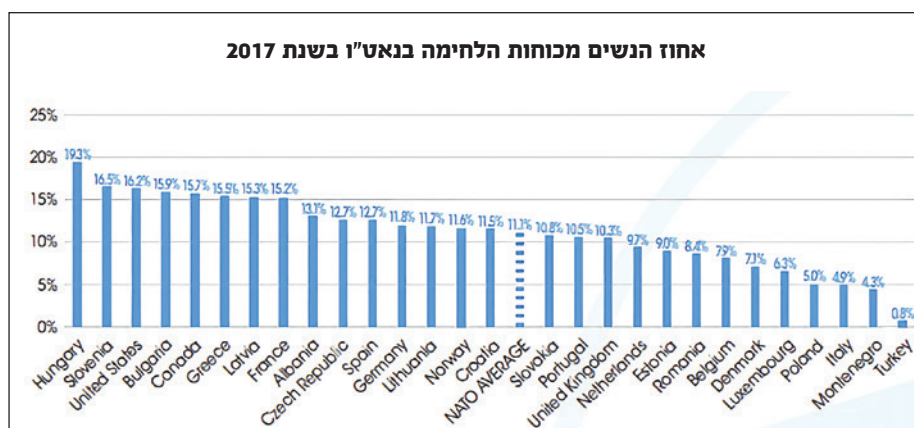
⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_combat

⁶ לדוגמה, בפינלנד מאז שנת 1995 נשים יכולות למלא תפקידי לחימה ומשימות שימור שלום בעולם. בשבדיה מאז שנות ה-80 כל התפקידים היו לכאורה פתוחים בפני נשים, אך רק בסוף העשור הותר להן לשרת גם בצוללות ובחיל-האוויר, ולאחרונה ב-2018 אף הוחל במדינה זו חוק גיוס חובה (פורמלי בלבד כיוון שבפועל הרוב המכריע אינו מגויס) לנשים וגברים כאחד כדי להבטיח שוויון מגדרי מלא (Persson & Sundevall, 2019). בגרמניה המהלך נעשה ב-2001, ואילו בבריטניה התהליך התרחש רק בעשור האחרון.

⁷ ראו: https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_the_military_by_country

בפועל - אחוז גיוס נשים שולי

במקביל למגמה החד-משמעית של פתיחת תפקידי לחימה לנשים בצבאות העולם מלמדים הנתונים כי בפועל מספר הנשים הלוחמות זניח. כלומר גם במדינות, אשר הסירו את כל ההגבלות על גיוס נשים לוחמות ואשר מאפשרות זה עשרים שנה ויותר לנשים למלא תפקידי לחימה, והן אף עשו ניסיונות אקטיביים לגייס נשים לצורך זה - רק אחוז זעום של נשים נענות לכך. תהליכים אלה, אם כן, לא הצליחו לחולל אינטגרציה של נשים בצבא ולאזן את היחס המספרי בין נשים לגברים (Egnell & Alam, 2019).



טבלה 1: אחוז הנשים מכוחות הלחימה בנאט"ו בשנת 2017 לפי מדינות⁸

לדוגמה, בצרפת שבה נשים יכולות לשרת בכל תפקיד מזה זמן⁹ ומאז 2014 גם בצוללות,¹⁰ בפועל הן רק 2 אחוזים מכוח הלחימה.¹¹ בדנמרק כל תפקידי הצבא פתוחים לנשים מאז 1988, אבל עד כה לחלק מהיחידות המיוחדות לא התגייסה אף אישה.¹² בצבא הקנדי שבו השורות פתוחות לנשים כבר כשני עשורים, נשים הן כ-16 אחוזים מכוח האדם, ובתפקידי לחימה, על פי הגדרות שונות, הן רק כ-3-7 אחוזים מהכוח.¹³ בצבא השבדי שעשה מאמצים רבים לאינטגרציה של נשים בכוח הלוחם,

⁸ Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives - 2017: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_09/20190909_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf

⁹ https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_combat

¹⁰ על פי אחד המקורות האחרים, כמעט כל התפקידים בצבא הצרפתי פתוחים בפני נשים, אך יחידות ה-FEL עדיין אינן פתוחות לנשים.

https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_the_military_by_country

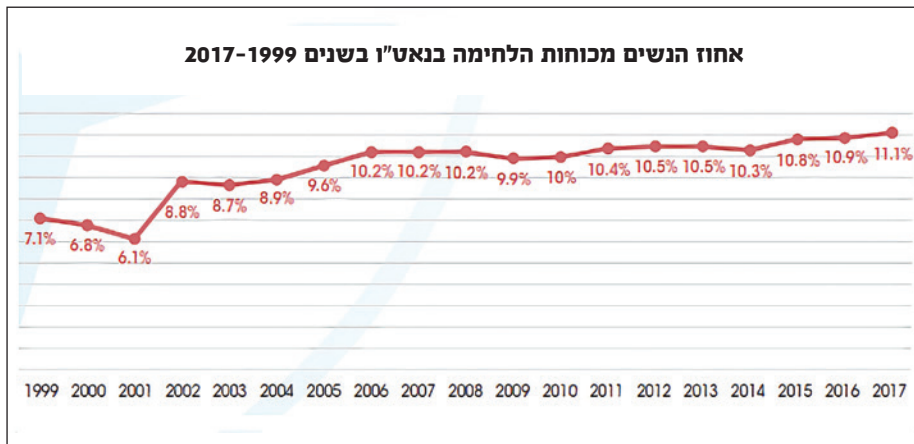
¹¹ <https://www.sandiegouniontribune.com/military/sdut-women-combat-foreign-countries-2015feb14-story.html>

¹² <https://www.sandiegouniontribune.com/military/sdut-women-combat-foreign-countries-2015feb14-story.html>

¹³ <http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=women-in-the-canadian-armed-forces/izkjzueu>

בפועל אחוז הנשים במערך הוא רק כ-6 אחוזים (Egnell, 2019), ובצבא הגרמני, אם לבחור דוגמה נוספת, נשים הן 12 אחוזים מכלל הכוח ורק 1.6 אחוזים ממערך הלחימה עצמו.¹⁴

בהמשך לכך ישנם ארגוני-גג, אשר החליטו על קידום שוויון מגדרי. נאט"ו הקימה את Nordic Center for Gender in Military Operations, והמחלקה למבצעים של שמירת שלום באו"ם - DPKO (UN Department of Peacekeeping Operations) החליטה בשנות ה-2000 לאמץ פרספקטיבה של מגדר במבצעה. אך גם במקרים אלה, וגם אחרי שמזכ"ל האו"ם יזם קמפיין לגיוס נשים לתפקידי לחימה ושיטור, אחוז הנשים בכוחות הלוחמים נותר קטן מאוד. הנתונים הרשמיים האחרונים שבנמצא לגבי אחוז הנשים בנאט"ו בכלל (לא רק בתפקידי לחימה), מלפני כחמש שנים, מצביעים על כך שהן רק 11 אחוזים מהכוחות, ושרק ברבע מהמדינות בנאט"ו נשים הן מעל 15 אחוזים מהכוחות (ראו טבלה 1). אומנם לעומת שנת 2000 שבה נשים היוו פחות מ-7 אחוזים מהכוחות (ראו טבלה 2), ניכר שיפור משמעותי, אך עדיין מדובר באחוז קטן ביותר מהכוחות.¹⁵



טבלה 2: אחוז הנשים מכוחות הלחימה בנאט"ו בשנים 1999-2017¹⁶

¹⁴ מכתב תגובה של הצבא הגרמני לשאילתת הנספחות הצבאית. נכתב על-ידי: Colonel (GS) Stefan Frankenberger, Unterabteilungsleiter Kommando Heer Unterabteilung III 3 Oberst I.G

¹⁵ https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_09/20190909_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf

¹⁶ Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives - 2007 https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_09/20190909_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf

זאת ועוד, מחקרים מלמדים כי בפועל נשים הן רק 3 אחוזים מכלל הלוחמים (Karim, 2019).¹⁷ על פי חלק מהנתונים גם כאשר ניסה האו"ם לכאורה לייצר שוויון, בסופו של דבר נשים נשלחו למשימות שמירת שלום במקומות בטוחים יותר, במדינות בעלות GDP (gross domestic product - תוצר לאומי גולמי) גבוה יותר ושבחן מספר ההרוגים בפעולות צבאיות קטן יחסית, והנשים ביצעו פחות תפקידי לוחמה ממש (Karim & Beardsley, 2013). מכאן שבצבאות העולם מתפתח שינוי מהותי באשר לפתיחת תפקידי הלוחמה בפני נשים. אולם במקביל ניכר שגם 20 שנה אחרי אותה החלטה של האו"ם, ולמרות שיותר מ-70 מדינות אימצו אותה, היישום שלה חלקי מאוד ומוגבל, גם בהקשר של מקום הנשים בקבלת החלטות מדיניות וגם לגבי מקומן בצבאות העולם (Egnell & Alam, 2019).

לאור נתונים אלה ננסה לברר ארבע סוגיות מרכזיות: מה הם הטיעונים המרכזיים בעד ונגד שילוב נשים בתפקידי לחימה? ואם מתקבלת החלטה לשלב נשים בתפקידי לחימה, מה הם המודלים המרכזיים שבצבאות העולם אימצו לצורך זה? באלו צעדים נוקטים צבאות העולם כדי לנסות להגדיל את שיעור הלוחמות בפועל? והשאלה החשובה ביותר – מה ניתן ללמוד מכל אלה בהקשר הישראלי?

האם נשים יכולות להיות לוחמות?

הדיון בשאלת היכולת של נשים לשרת כלוחמות אינו נחלק בהכרח בין תומכי זכויות נשים למתנגדיהם או בין פמיניזם לשוביניזם. ישנן טענות ולפיהן שילוב נשים כלוחמות יקדם שוויון נשי-גברי, יפחית את ההגמוניה הגברית ויאתגר את החלוקה הבינרית (Mathers, 2013). אך גישות אחרות טוענות שלניסיון לשלב נשים בתפקידי לוחמה יש דווקא אפקט שלילי על קידום שוויון מגדרי, משום שהוא מקדם מיליטריזם, מקבל את עולם המושגים הגברי ומצדיק שימוש בכוח (Barak-Erez, 2007). הדיון הרב בנושא (לדוגמה, Harel-Shalev & Daphna-Tekoah, 2020) תלוי בנקודת המבט, אך נדמה שלא נכון לראות זאת רק כמאבק פמיניסטי (קבלת נשים לתפקידי לחימה) לעומת מאבק של גברים לשימור כוחם, כיוון שישנן גם תפיסות פמיניסטיות ולפיהן לא נכון להיאבק על שילוב נשים במערך הלוחם. זאת ועוד, גם החלוקה הבינרית ולפיה רק גברים הם לוחמים וששים אלי קרב, בעוד נשים הן שואפות שלום ואינן משתתפות במאבקים לאומיים אלימים, אינה נכונה בהכרח, והיא אינה עושה צדק עם נשים וגברים כאחד (Alison, 2008).

¹⁷ דווקא נתונים מהשישים האחרונות לגבי מדינות שפתחו את תפקידי הלחימה בפני נשים עשויים להצביע על שינוי מגמה בהקשר זה. בצבא האמריקאי, לדוגמה, מעידים הנתונים שהשינוי מתרחש בקצב מהיר יחסית ואחוז הנשים הלוחמות גדל, וישנם גם ממצאים ולפיהם בכוחות האו"ם, כאשר נשים מתגייסות לתפקידי לחימה, הסיכוי שיעזבו או שינשרו נמוך יותר מהסיכויים שגברים יעשו כך. אלה נתונים ראשוניים, אשר עומדים בסתירה למגמה העיקרית שנצפית ברוב העולם – אך הם עשויים ללמד על שינוי כלשהו במגמה. ראו:

https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_09/20190909_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf

מתנגדי השילוב: הבדלים פיזיולוגיים הגורמים לכך שגברים לוחמים טובים יותר

ההנחה המקובלת, ועליה נדמה שאין עוררין, היא שקיימים הבדלים פיזיולוגיים בין גברים לנשים. הבדלים אלה גורמים לכך שגברים הם לוחמים מוצלחים יותר על סמך הקריטריונים המקובלים בצבאות העולם. נתונים אשר קשה לערער עליהם - כמו חוזק, גובה או משקל ממוצעים - יוצרים הבדל פיזיולוגי מהותי בין גברים לנשים. זאת ועוד, ישנם מדדים נוספים, אשר עליהם קיימת הסכמה רחבה, אך פחות קונסנזואצאלית, המחזקים זאת. לדוגמה, ישנם מחקרים המעידים על כך שנשים נפצעות יותר בלחימה לעומת גברים.¹⁸ לאור זאת התפיסה הרווחת ברוב צבאות העולם לאורך רוב ההיסטוריה הייתה שתפקיד הלחימה צריך להיות מוטל על גברים בלבד. על פי תפיסה זו כיוון שצבא נמדד על סמך ביצועי הלחימה שלו, והוא אינו צריך בהכרח לייצג את ערך ההטרוגניות בחברה - הרי שיש לגייס אליו את החיילים הכשירים ביותר לביצוע המשימה, ולכן יש לגייס לתפקידי לחימה גברים בלבד. מכאן ששילוב אוכלוסיות שונות, בכלל זה נשים, עלול אף לפגוע ביכולת הצבא לעמוד במשימה, ובכל מקרה הוא משני לעומת הצורך בהכשרה מבצעית ברמה המיטבית (Dandeker, 2001; Egnell & Alam, 2019).

לרשות הצבאות עומדים מחקרים המגבים את גישת אי-השילוב. משרד ההגנה הבריטי, לדוגמה, הקים בעבר ועדה שתיבחן שילוב נשים בתפקידי לחימה. הוועדה הגדירה 21 מדדים שיבדקו את אפקטיביות הלחימה. ממצאיה היו שרק מדד אחד ישתפר בעקבות שילוב נשים בלחימה, שבעה לא ישתנו, 11 ייפגעו עקב שילוב נשים, ולגבי שניים נוספים הוועדה לא ידעה להחליט (Fitriani, Cooper & Matthews, 2016). הצבא האמריקאי פרסם בעבר דו"חות המראים כי הפערים בין יכולות הגברים והנשים הם עצומים, אחוז קטן בלבד מהנשים יוכל אולי להשתלב בצבא בתנאי הלחימה המוגדרים, וקיים ספק אם התוצאות יותירו את הצבא יעיל ואיכותי כפי שהוא ללא השתלבות.¹⁹

צבאות אלה אומנם שינו בינתיים את מדיניותם ופתחו את כלל התפקידים בפני נשים, אך הנתונים לגבי ההבדלים בין המינים עדיין ניכרים. בצבא האמריקאי אף יש נתונים המצביעים על כך שלאחר שילוב נשים בתפקידי לחימה נצפות תופעה של נשירת נשים משורות הלוחמים בשיעורים גבוהים יותר מאשר גברים,²⁰ יותר דיווחים

¹⁸ <https://dod.defense.gov/Portals/1/Documents/pubs/OSD014303-15.pdf>;
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/536381/20160706_ADR006101_Report_Women_in_Combat_WEB-FINAL.PDF

¹⁹ <http://www.cmrlink.org/data/sites/85/CMRDocuments/InterimCMRSpecRpt-100314.pdf>

²⁰ <https://dacowits.defense.gov/Portals/48/Documents/General%20Documents/RFI%20Docs/Dec2019/USA%20RFI%20207.pdf?ver=2019-11-25-135921-740>

על הטרדות מיניות שחוות נשים,²¹ סוגים נוספים של תופעות פוסט טראומה בקרב נשים²² ועוד. חיל הנחתים האמריקאי, אשר בעבר התנגד לשילוב נשים בתפקידי לחימה, אף סיפק מחקר ולפיו כוחות גבריים בלבד מתפקדים טוב יותר מכוחות מעורבים נשים וגברים ב-69 אחוזים מהמקרים.²³

המצדדים בתפיסה השוללת שילוב נשים במערך הלוחם טוענים כי המניע לשילוב נובע פעמים רבות משיקולים שאינם מקצועיים. בעיניהם נשים אינן מתאימות ללחימה, אך מטעמי תקינות פוליטית (political correctness) ולחצים ושיקולים שאינם ענייניים, מתקבלות החלטות המאפשרות להן להשתלב בלחימה, על אף שלצורך כך מנמיכים את הסטנדרטים ופוגעים בביטחון (לטענות ברוח זו ראו לדוגמה, Browne, 2007; Maginnis, 2013; Mitchell, 1997; Van Creveld, 2002). טענות אלו נשענות גם על ההכרה שצבאות, אשר פתחו את תפקידי הלחימה בפני נשים, עשו זאת גם משיקולים חברתיים-היסטוריים-תרבותיים. כל מדינה בזמנה הנהיגה שינויים בתחום זה, שאומנם נובעים מצורכי הצבא, אך גם מלחצים ומשינויים תרבותיים וסוציו-פוליטיים (Egnell & Alam, 2019), וכך קשה לטעון שלתפיסות חברתיות שאינן עוסקות רק בשיקולים צבאיים-מקצועיים, אין משקל בתהליך קבלת ההחלטות. בהקשר זה יש מקום לציין את ההשפעה שהייתה להחלטה האמריקאית על פתיחת כלל תפקידי הלחימה לנשים על צבאות אחרים. בבריטניה, לדוגמה, מספר דו"חות הצביעו פעם אחר פעם על ההבדלים בין נשים וגברים, אשר משפיעים לכאורה על איכות הלחימה הנשית, אך השינוי שחל בצבא ארה"ב השפיע על ההחלטה לפתוח גם במדינה זו את כל תפקידי הלחימה בפני נשים (Brooke-Holland, 2016).

תומכי השילוב: למרות ההבדלים, ניתן לשלב בלחימה

למרות טענות אלו, שבמידה רבה הכתיבו את תפיסת הצבאות מאז ומעולם, מספר הולך וגובר של צבאות מחליטים לשלב נשים בתפקידי לחימה בשנים האחרונות – והם מודעים להבדלים הפיזיולוגיים בין גברים ונשים ומכירים את הנתונים ואת המחקרים בסוגיה זו. זאת ועוד, הם טוענים כי גיוס הנשים אינו פוגע בלחימה,

²¹ https://www.cmrlink.org/data/sites/85/CMRDocuments/SAPROAnalysis_091019_SexualAssaultRpts.pdf;
https://www.sapr.mil/sites/default/files/FY17_AR_Report_Statistical_Highlights_Info_Graphic_FINAL.jpg
<https://www.cnas.org/publications/commentary/women-in-combat-five-year-status-update>

²² לדוגמה, ראו את אחוז הנשים הסובלות מתופעה זו בצבא האמריקאי:
<http://www.cmsdocs.org/news/gender-differences-in-ptsd>

²³ <https://www.npr.org/sections/thetwo-way/2015/09/10/439190586/marine-corps-study-finds-all-male-combat-units-faster-than-mixed-units>
<https://www.documentcloud.org/documents/2394531-marine-corps-force-integration-plan-summary.html>

ולעיתים הוא אף מסייע ומשפר אותה. טענה מרכזית של המצדדים בשילוב נשים בתפקידי לחימה היא כי בעוד שאין עוררין על כך שהגבר הממוצע חזק יותר מהאישה הממוצעת, הרי שזה אינו הנתון המרכזי שאותו יש לבחון. לשיטתם הנתון הרלוונטי הוא שישנן נשים היכולות לבצע את תפקידי הלחימה באופן יעיל יותר מחלק מהגברים (הן חזקות יותר, מהירות יותר וכדומה), ולכן הן כשירות להימנות עם המערך הלוחם גם אם "בממוצע" גברים רבים יותר עונים על התנאים הפיזיולוגיים הנדרשים (Goodell, 2010).

המצדדים בתפיסה שנשים יכולות להיות לוחמות, מציינים גם שעל פי מדדים מסוימים (גמישות, כוח סבל ועוד) הן מסוגלות להיות יעילות יותר מהגברים בשדה הקרב. בראש ובראשונה קיימת טענה שישנם מדדים פיזיולוגיים רלוונטיים ללחימה שבהם "הממוצע" הנשי גבוה יותר מ"הממוצע" הגברי (Mackenzie, 2015). נוסף על כך, (Smith, 2005) טוען שניתן לראות את יכולת הביצוע של צבאות כמורכבת משילוב בין מדדים פיזיים (גודל הצבא, ציוד), מדדים קונספטואליים (דוקטרינות ואופן ביצוע) ומדדים מוטיבציוניים של החיילים. לטענתו מיוחסת בדרך כלל משמעות רבה למדדים הפיזיים ופחות למרכיבים האחרים, אך כיום, כאשר קרבות מנוהלים פעמים רבות מרחוק ובאמצעים טכנולוגיים, לגורמים, כמו מוטיבציה, חינוך ויכולתו של הצבא להפעיל באופן אפקטיבי את כוחו (יהיה כוחו אשר יהיה), יש חשיבות רבה. במדדים אלה אין בהכרח הבדל בין נשים לגברים, וידן של נשים אף עשויה להיות על העליונה.

בהקשר זה (King, 2013) אף מרחיק לכת ואומר שבזמן מלחמות העולם נטען ששחורים בארה"ב לא היו יכולים להיות לוחמים, וזאת על בסיס ממצאים מדעיים לכאורה. לטענתו אי-הגיוס של נשים ללוחמה דומה במובנים מסוימים להחלטה זו. לתפיסתו בדפוס הלחימה המקובל כיום כלל לא בטוח שהמבחנים שעוברים החיילים, אשר מדגישים יכולות פיזיולוגיות, הם הרלוונטיים. כיוון שחלק מהותי מהלחימה המודרנית אינו קשור רק ביכולות פיזיות, ופעמים רבות מי שמנצח הוא מי שיש לו יותר מוטיבציה ורצון ולא מי שבהכרח יותר חזק, הרי שנשים יכולות להתאים יותר ללחימה המודרנית מאשר גברים בעלי יכולות פיזיות גבוהות אך עם מוטיבציה ומוכנות נמוכות יותר (Egnell, 2013). זאת ועוד, ברמה הביצועית ישנם הגורסים ששילוב נשים במעגל הלחימה יכול להיות אפקטיבי: הן יכולות להוסיף תשומות תרבותיות וחברתיות שלחימה כל-גברית אינה לוקחת בחשבון. במקום שהתנהל ללא נשים קודם, הוספתן למערך הלוחם יכולה לתרום ליצירת תפיסות, פרספקטיבות ואסטרטגיות חדשות לגבי אופן ניהול הלחימה. הן יכולות לשנות גישות לגבי היקף הכוח המגויס למשימה, סוג הלחימה ואופייה, אופן האינטראקציה עם החיילים והאזרחים שמולם נלחמים, ועוד (Dharampuri, 2011; Egnell & Alam, 2019). בהמשך לכך כיוון שחלק מרכזי מהעיסוק של צבאות העולם הוא בכוחות שמירת שלום, הרי שהצורך בנשים לוחמות אף מתעצם.

לדוגמה, נשים לוחמות יכולות לשמש מודלים לחיקוי בעבור אוכלוסיות במקומות שבהם הן מוצבות, לשמש גשר בפנייה לנשים מקומיות, לעזור במקומות שבהם הלחימה קשורה גם באלימות כלפי נשים, הן עשויות לאיים פחות על האוכלוסייה המקומית, במיוחד הנשית, ועוד (Karim, 2019). ישנם נתונים המגבים טענה זו והמראים שכוחות שמירת השלום שכללו נשים, פעלו בהצלחה גדולה יותר מאלה שהיו גבריים בלבד (Karim, 2019).

אלה המצדדים בשילוב נשים בתפקידי לחימה אף מציינים כי לא מן הנמנע שחלק מהמחקרים המעידים על כך ששילוב נשים בלחימה יוצר בעיות מבצעיות הם מחקרים מוטעים. לפי גרסה זו נושאים, כגון השפעת פוסט-טראומה על נשים לעומת גברים, נחקרו בתדירות גבוהה לגבי תפקוד נשים לוחמות בצבאות העולם, ולכן נוצרה תמונה מוטת לגבי פגיעות של נשים (Reis & Menezes, 2019). לשיטתם אם ישנו במערך הלוחם רוב גברי כמעט מוחלט, המדדים עצמם והאופן שבו בוחנים על פיהם את התופעות, מוטעים נגד נשים. לכן לא מן הנמנע שגם אם המחקרים הקיימים מדויקים, הרי שלו היו יותר נשים, היו פחות הטרדות מיניות; לו היו יותר נשים, פחות נשים היו חוות תופעות פוסט-טראומטיות; לו היו יותר נשים, והסטנדרטים היו משתנים בהתאם לצרכים אמיתיים ולא לצרכים שקבעו גברים, היו גם פחות פציעות בקרב נשים לוחמות.

לסיכום, בעוד שישנה הסכמה כללית לגבי קיום הבדלים פיזיים בין נשים וגברים, הרי שאין הסכמה לגבי המשמעות האופרטיבית של השוני בין המינים. חלק מצבאות העולם מאמינים שמשמעות ההבדלים היא שלוחמות הן יעילות פחות מלוחמים, וכיוון שצבא נמדד באפקטיביות שלו, אין לאפשר לנשים להימנות עם היחידות הלוחמות. מנגד חלק הולך וגדל מצבאות העולם מאמין שיש נשים היכולות להיות לוחמות יעילות כמו גברים, ונוסף על כך, ששילובן אינו חשוב רק מטעמי שוויון והגינות, אלא משום שהן משפרות ומקדמות את איכות הלחימה.

מודלים מרכזיים לשילוב נשים בתפקידי לחימה

כצפוי, גם בקרב מי שמאמין כי יש לגייס נשים לתפקידי לחימה, אין תמימות דעים לגבי אופן השילוב הנכון והאפקטיבי ביותר. הוועדה לעיצוב שירות הנשים בצה"ל בראיית העשור הבא (2007) הציעה חלוקה לשלושה מודלים הקיימים בעולם: צבאות שבהם ישנה הגבלה, ולא כל תפקידי הלחימה פתוחים בפני נשים ("שילוב בלחימה עם מגבלות"); צבאות שבהם אין הגבלה על לחימת נשים, אך בפועל היא אינה מתקיימת באופן מלא ("הכול פתוח אבל אין שיבוץ בפועל"); וצבאות הפתוחים הלכה למעשה ללוחמות ("הכול פתוח והן משובצות בפועל"). נוסף על האפשרות לא לפתוח את כלל השירות בפני נשים, ואופציית קיומו של חוק המאפשר גיוס אך בלי שהדבר יוצא לפועל, ברצוני להציע חמשה מודלים מרכזיים שמעלים צבאות וחוקרים בבואם להסביר כיצד ניתן לגייס נשים לתפקידי לחימה: 1. יצירת רף אחד לנשים

ולגברים; 2. יצירת רף אחיד לנשים ולגברים, אבל רק לאחר הכשרה ייעודית לנשים; 3. שינוי הרף בהתאם לצורכי הלחימה; 4. יצירת רפים שונים בהתאם לתפקידים שונים בתוך היחידה הלוחמת; 5. יצירת יחידות לוחמות לנשים בלבד.

רף אחיד לנשים וגברים

המודל הראשון מציע לקבוע מדדים ברורים שעל לוחמים ולוחמות לעמוד בהם. על פי מודל זה יש להציב רף עיוור מבחינת המגדר, ומי שמצליחה או מצליח לעמוד בו ראווה וראוי להיות לוחמת ולוחם. כפי שהוזכר לעיל, לא מן הנמנע שבממוצע גברים רבים יותר (ואולי הרבה יותר גברים) יוכלו לעמוד בסטנדרטים הללו בגלל ההבדלים הפיזיולוגיים, אך גם אם רק מעט נשים יעמדו בהם, הן זכאיות ויכולות להימנות עם המערך הלוחם לצד הגברים. חלק מחסידי גישה זו טוענים שכלל לא נכון לדבר במונחים מגדריים, כפי שהגדיר זאת שר ההגנה האמריקאי, לאחר שנים של התלבטויות בנושא, כאשר בסופו של דבר הוחלט על פתיחת כלל תפקידי הצבא בפני נשים: "כל אחד/ת, אשר יכול/ה לעמוד/ה בסטנדרטים המבצעיים הרלוונטיים באופן ניטרלי-מגדרי, ללא קשר למגדר, זכאי/ת להזדמנות לשרת בכל תפקיד".²⁴

בקרב התומכים בגישת הרף האחיד, ישנם אלה הטוענים שאין הכרח שהוא יתעלם לגמרי מההבדלים בין נשים לגברים. לפי שיטה זו אומנם נכון לייצר רף אחיד, אך יש לעשות זאת תוך התחשבות בהבדלים בין המינים. לדוגמה, כאשר הצבא האמריקאי החליט על פתיחת כל המקצועות לנשים, הוא גם ציין שמחקרים מראים שנשים נוטות יותר להיפצע, בעיקר בתפקידים המחייבים נשיאת ציוד במשקל כבד, ולכן יש לנסות להקטין את הפערים בין אחוזי הפציעות בין המינים. על פי התפיסה האמריקאית יש לאפשר לנשים לשרת בכל תפקיד, לא לשנות את הרף, לפעול באופן שאינו פוגע באיכות הלחימה - אך גם להקטין את הסיכוי של הנשים להיפצע באחוזים גבוהים ביחס לגברים.²⁵ כלומר אם, לדוגמה, שינוי צורת

²⁴ "I have now determined that to exceptions are warranted to the full implementation... Anyone, who can meet operationally relevant and gender neutral standards, regardless of gender, should have the opportunity to serve in any position". <https://dod.defense.gov/Portals/1/Documents/pubs/OSD014303-15.pdf>

²⁵ במקור:

"Physical Demands and Physiological Differences: Both the Army and Marine Corps studies found that women participating in ground combat training sustained injuries at higher rates than men, particularly in occupational fields requiring load-bearing. These studies also revealed concrete ways to help mitigate this injury rate and the impact to individuals and the teams in which they operate. The sustainability of our combat readiness and our obligation to the welfare of the force means these findings must be addressed in the implementation of the full integration of women in the Armed Forces". <https://dod.defense.gov/Portals/1/Documents/pubs/OSD014303-15.pdf>

אפוד הלחימה יגרום לפחות פציעות בקרב נשים, הרי שניתן להשאיר את הרף כפי שהוא, אך לשנות את מבנה האפוד.²⁶ בהמשך לכך צבאות שונים, בבואם להחליט האם לפתוח תפקידים בפני נשים, הזמינו דו"חות, בדרך כלל רפואיים, כדי לאמוד את מידת הפגיעה האפשרית בהן. כזה הוא, לדוגמה, הדו"ח שנכתב בצבא הבריטי לגבי הסכנות הבריאותיות לנשים בתפקידי לחימה בשטח.²⁷ אולם בדו"חות אלו, בעיקר בשנים האחרונות, מובאים בפני מקבלי ההחלטות לא רק הממצאים לגבי ההבדלים בין נשים וגברים מבחינת יכולות לחימה וסכנות הפגיעה אלא גם המלצות לגבי האופן שבו ניתן לנסות לגשר על הפערים כך שנשים תוכלנה להשתלב בכל התפקידים למרות ההבדלים האמורים ובלי לשנות את רף הדרישות.

רף אחיד לאחר הכשרה ייעודית לנשים

למול הטענה שהדרך הנכונה לשילוב נשים בתפקידי לחימה היא באמצעות יצירת שוויון מגדרי מלא, ישנה טענה הפוכה, ולפיה יצירת רף אחיד לנשים ולגברים אינו הוגן. על פי תפיסה זו לא רק הבדלים פיזיולוגיים בין המינים יוצרים את פערי התפקוד ביניהם בשדה הקרב אלא גם הקשרים תרבותיים וחברתיים. מכאן שיש לעשות הפרדה בין כישורי הכניסה לתפקידים לבין אופן ההכשרה המתקיים בהם ובדרך מדידת הביצועים של הלוחמים והלוחמות. לדוגמה, תהליך המיונים בצבא האמריקאי מבוסס בחלקו על מדידת כוח בפלג הגוף העליון, מדד שבו גברים משיגים תוצאות טובות יותר גם מסיבות חברתיות-תרבותיות, כמו השתתפותם השכיחה במשחקי פוטבול, בעוד שנשים אינן לוקחות בהם חלק. לפי אבחנה זו אם יתאפשר לנשים להיכנס להכשרה מותאמת לנתונין הפיזיים, הן תוכלנה לפצות על הפער הקיים מלכתחילה ולהצליח כמו גברים באימונים ובביצוע התפקיד (Mackenzie, 2015). לכן על פי גישה זו המתווה הנכון הוא להציע לנשים תקופת הכשרה שונה מזו של הגברים כדי לאפשר להן להדביק את הפערים. ההיגיון של מודל זה אינו זר, כמובן, לצבאות העולם, שכן ברוב המקרים ישנה ציפייה מסוימת לגבי תנאי הכניסה ליחידה או לתפקיד, והיא שונה מהציפייה מלוחמת

²⁶ בהקשר האמריקאי ראוי לציין שהתומכים בשימור רף אחיד לגברים ולנשים מבססים את עמדתם לא פעם על מקרים שבהם נשים לחמו לצד גברים והוכיחו שיכולותיהן אינן נופלות מהם. הדוגמה המוכרת ביותר היא לחימת הנשים במלחמות בעיראק ובאפגניסטן. על פי טענה זו, ששותפים לה חוקרים רבים, מה שהתרחש בפועל הוא שחיילות אמריקאיות מילאו תפקידי לחימה רבים במלחמות הללו וגם נשים שעל פי החוק הפורמלי עדיין לא היו בהכרח רשאיות לבצע. ביצועיהן היו טובים, הצבא נוכח ביתרון שבלחימת נשים, ולכן האישור הפורמלי ושינויי ההגדרה שבאו בעקבות זאת, הכשירו למעשה התנהלות שכבר הייתה קיימת בפועל (Eager, 2014; Opermann, 2019). למרות שעיךר ההשפעה הייתה על השינויים במודל האמריקאי, הרי שלחימת נשים במלחמות אלו השפיעה גם על הצבא ההולנדי (Langenhuizen, 2019), הבריטי (King, 2019) ועוד.

²⁷ Interim Report on the Health Risks to Women in the Ground Close Combat Roles https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/536381/20160706_ADR006101_Report_Women_in_Combat_WEB-FINAL.PDF

ומלוחם אשר עברו הכשרה וסיימו אותה. כך, לדוגמה, הצבא הבריטי מעודד נשים להתגייס בהצהרתו שבסופו של דבר כל מבחני הכושר הם בני השגה לשני המינים, וכל חיילת או חייל יכולים להצליח בהם, גם אם משך ההכשרה שונה מאדם לרעהו.²⁸

שינוי הרף בהתאם לצורכי הלחימה

גישה שלישית גורסת שיש לחשוב מחדש, לאתגר ולבחון מלכתחילה את שאלת הרף הנדרש כדי להתקבל לתפקידי לחימה. הגדרת הרף ברוב צבאות העולם נעשתה על ידי גברים ובעבור גברים, ומכאן שלנשים קשה לעמוד בה. במקום זאת יש לשאול האם הרף שנקבע תקף לבחינת הדרישות מלחמות ומלוחמים בעידן המודרני. גובה הקיר שעליו יש לטפס, משקל הציוד שיש לשאת, המרחק שאותו יש לרוץ וכדומה, מותאמים לגברים ואינם רלוונטיים בהכרח לתנאי הלחימה בשדה הקרב העכשווי. לעומת זאת יכולות אחרות, כמו גמישות, כוח סבל, עמידה בתנאי חום והזעה - פרמטרים שאינם נבדקים בדרך כלל - עשויים להראות שנשים יכולות להיות לוחמות יעילות יותר מגברים (Mackenzie, 2015). למשל, כאשר הסביר שר ההגנה האמריקאי את החלטתו להנהיג שוויון מלא בין נשים לגברים, הוא הדגיש שחלק מהפרמטרים שבגללם הוחלט בעבר לא לשלב נשים בלחימה נבעו מאופי שדה הקרב של אמצע המאה הקודמת ואינם רלוונטיים עוד.²⁹ מובן ששאלות אלו לגבי עצם קיומו של רף אחיד הופכות רלוונטיות יותר לאור השינויים באופי שדה הקרב, ובתפקיד המרכזי ההולך וגדל של הטכנולוגיה בתוכו. כאשר חלק מהלחימה נעשית ממרכזי שליטה מרוחקים, נתונים פיזיולוגיים עשויים לקבל משקל משני באיתור הלוחמת והלוחם הטובים ביותר.

יצירת רפים שונים בהתאם לתפקידים שונים בתוך היחידה הלוחמת

תפיסה אחרת טוענת שעצם יצירת רף אחיד נובעת מטעות יסודית. על פי תפיסה זו יחידה צבאית לוחמת מורכבת ממגוון תפקידים, ולכל תפקיד יש דרישות וצרכים נפרדים. לכן הטרוגניות של לוחמים בעלי כישורים מגוונים היא התנאי הנחוץ למערך לחימה אפקטיבי. מובן שעל כל הלוחמים לעמוד בתנאי סף מוגדרים, אולם נוסף על כך, נכון להשלים עם חולשותיהם במדדים מסוימים כדי להיעזר ביתרונותיהם

²⁸ <https://apply.army.mod.uk/what-we-offer/what-we-stand-for/women-in-the-army#>

²⁹ שר ההגנה האמריקאי תיאר כיצד כאשר הצבא האמריקאי בחר את רף הכניסה לתפקידי לחימה, אחד הממצאים שהתגלו הוא שלוחמים התבקשו ללכת מרחק של 12 מייל (כ-19.3 ק"מ) עם משקל של 35 פאונד (כ-16.3 קילוגרם) עקב החלטה שמקורה בציוד שהיה מקובל במלחמת העולם השנייה. מסיבות טכניות באותה עת זה היה המשקל המינימלי הנדרש כדי להבטיח צניחה חופשית בטוחה. למשקל שעל הלוחם לשאת לא היה כל קשר, לפי שר ההגנה אש קרט, לציוד הצניחה שבו משתמשים לוחמים כיום ובוודאי לא למשקל הנדרש בלוחמה עכשווית שאינה כרוכה בצניחה. לכן לטענתו חלק מהסטנדרטים שונים, והם שונים לא כדי להקל על נשים אלא כדי להתאים את רף הכניסה (של גברים ונשים כאחד) לצורכי הקרב כיום ובכך לשפר את ביצועי הצבא

בתחומים אחרים. אם, לדוגמה, נשים גמישות יותר מגברים, אם יכולת הריכוז שלהן גבוהה יותר, אם הן מספקות נקודות מבט אסטרטגיות שונות מגברים – חשוב שהן תהיינה חלק מהיחידות הלוחמות, גם אם על פי מדדים אחרים הן יעילות פחות מגברים (Egnell, 2013). את הצורך בהצבת רף שונה לתפקידי לחימה שונים יש להבין גם בהקשר לסוג המשימה שהצבא נדרש לבצע. כפי שהוזכר לעיל, סוג המשימות של צבאות מערביים רבים הוא שמירת שלום, קיום קשר עם אוכלוסיות אזרחיות, מניעת אלימות כלפי מיעוטים ונשים, ביסוס דמוקרטיה וכדומה. במשימות מעין אלו לעיתים הכרחי שחלק מתפקידי הלחימה יאושו על ידי נשים – כיוון שהן באות במגע עם אוכלוסייה מקומית שהיא לעיתים שמרנית ומסורתית (במחשבים, בחיפושים או במגע פיסי אחר). הפעלת לוחמות במקומות אלו חשובה גם כיוון שלא מן הנמנע שמבחינה מבצעית עשויה להיות דווקא להן יכולת טובה יותר באיסוף מודיעין מנשים מקומיות.

יצירת יחידות לוחמות לנשים בלבד

דרך נוספת לשילוב נשים בתפקידי לחימה היא יצירת יחידות של נשים בלבד, אם הקריטריונים לכניסה אליהן זהים ליחידות אחרות ואם תנאי סף הכניסה אליהן שונים. זה המצב, לדוגמה, בעיראק,³⁰ זה המצב בכוח הנשי בכוח הסורי-כורדי הנלחם במלחמה בסוריה (ypj - Yekîneyên Parastina Jin),³¹ וזה המצב גם בסין שבה נוסדה ב-2010 יחידה כל-נשית לשיגור טילים.³² יצירת יחידות כל-נשיות אינה חייבת לבוא במקום שילוב נשים בתפקידי לחימה אחרים. בנורבגיה, לדוגמה, למרות השוויון הכמעט מלא מזה שלושה עשורים, הוחלט להקים גם יחידה כל-נשית בשם *Jegertroppen*.³³

שילוב בין המודלים

כפי שהוזכר, הוועדה לעיצוב שירות הנשים בצה"ל בראיית העשור הבא (2007) חילקה את מגמת שילוב הנשים בתפקידי לחימה לשלוש תצורות: צבאות שבהם לא כל תפקידי הלחימה פתוחים לנשים; צבאות שבהם לכאורה כל התפקידים פתוחים, אך בפועל נשים אינן מגויסות לחלקם; וצבאות שבהם כל התפקידים בפועל פתוחים בפני נשים. כפי שניכר מהסקירה לעיל, גם בקרב הצבאות שבהם תפקידי הלחימה פתוחים בפועל לנשים, ישנם מספר מודלים ליצירת השילוב. אולם גם בתוך חלוקה זו ניתן, כמובן, למצוא שילובים בין המודלים.

³⁰ <https://www.sandiegouniontribune.com/military/sdut-women-combat-foreign-countries-2015feb14-story.html>

³¹ <https://www.nationalgeographic.com/culture/2019/10/women-are-in-the-fight-on-todays-battlefields-feature/>

³² <https://www.sandiegouniontribune.com/military/sdut-women-combat-foreign-countries-2015feb14-story.html>

³³ <https://en.wikipedia.org/wiki/Jegertroppen>

מה צריך לעשות כדי ששילוב נשים בלחימה יצלח

תהליך הדרגתי

אומנם אין הסכמה לגבי השאלה אם וכיצד לשלב נשים בלחימה, אך כדאי להבין מה הם התנאים היכולים לעזור בתהליך ההחלטה. בראש ובראשונה, יש ליזכר שבדרך כלל מדובר בתהליך הדרגתי. כלומר צבאות אינם נוהגים לעבור מאיסור מוחלט על לחימת נשים לפתיחה מלאה של כל התפקידים בפניהן, אלא הם פותחים בהדרגה תפקידים ויחידות שונות עד הסרה מוחלטת של האיסור. באוסטרליה, לדוגמה, הוחלט ב־2011 שעד שנת 2016 יותר לנשים להיות לוחמות בכל התפקידים. ב־2013 נפתחו בפני נשים כל התפקידים מלבד "כוחות מיוחדים". ב־2014 גם הגבלת ה"כוחות המיוחדים" הוסרה, לאחר שהוחלט על הסטנדרטים הפיזיים שיש לעמוד בהם כדי להתקבל ליחידות אלו. ואכן מאז 2016 נשים מגויסות לכל תפקידי הלחימה בצבא האוסטרלי.³⁴ בצבא הקנדי, אם לבחור דוגמה נוספת, הוחלט ב־1989 לפתוח את חילות השדה ללוחמות אחרי התערבות בית המשפט, אך הצבא נזקק לעשור שלם כדי ליישם את השינויים.³⁵ כך גם בצבא האמריקאי נפתחו בהדרגה יותר ויותר תפקידים בפני נשים, עד שבינואר 2013 הכריזו שר הביטחון והרמטכ"ל האמריקאים על הסרת ההגבלות על שירות נשים והורו לחילות השונים לפעול כדי לאפשר לנשים להתגייס אליהם. ההוראה אפשרה ליחידות מסוימות להתנגד לשילוב נשים לוחמות בתוכן, אך היה עליהן לנמק את עמדתן. כך חל שינוי מהותי: בעוד שעד אז נשים שרצו להתקבל ליחידה מסוימת היו צריכות לשכנע מדוע יש להיענות לפנייתן, ההוראה החדשה הטילה את חובת ההנמקה על היחידות שסירבו לשלב נשים בשורותיהן (Planio, 2016). שנים אחדות לאחר מכן כלל תפקידי הלוחמה בארה"ב נפתחו לנשים, אך עדיין מדובר בתהליך שעוד לא ממומש באופן מלא: מתקנים, כלי נשק ותנאים נוספים צריכים להשתנות עד ליצירת שוויון מוחלט. לדוגמה, לפי דו"ח של הוועדה המייעצת לגבי נשים בשירות הביטחון האמריקאי ההערכה היא כי רק ב־2025 כל צי הספינות של ארה"ב יהיה ניטרלי מבחינה מגדרית.³⁶

צורך בשינוי תרבותי-ארגוני רחב

נוסף על ההכרה באופי התהליכי של יישום הכוונה לשלב נשים בתפקידים שהיו גבריים בלבד, הרי שכדי שהוא יצלח עליו להיות מלווה בשינויים משמעותיים בתרבות הארגונית כולה. לא די לפתוח באופן טכני את כלל המקצועות לנשים, אלא יש לגבות התפתחות זו בשינויים מבניים שיתמכו בנשים ויאפשרו להן להתגייס

³⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_the_Australian_military

³⁵ <https://www.sandiegouniontribune.com/military/sdut-women-combat-foreign-countries-2015feb14-story.html>

³⁶ <https://dacowits.defense.gov/Portals/48/Documents/Reports/2019/Annual%20Report/DACOWITS%202019.pdf?ver=2020-03-27-095608-557>

בפועל לתפקידי לחימה.³⁷ אחת הטענות המוכרות בהקשר זה היא שהצבא הוא מרחב גברי. יש אף מי שטוענים כי מניעת לחימת נשים נובעת מסיבות סוציולוגיות, כמו הנטייה להגדיר מיליטריזם כמקושר לגבריות, ומכאן שמי שמתאים לצבא הוא "גבר". גברים שאינם מתאימים נחשבים חלשים, ונשים שמתאימות תיחשבנה "גבריות" (Delance, 2016). על כן שינוי בהגדרת תפקידי לחימה לא יספיק, ואם רוצים להצליח בשילוב נשים יש לשנות באופן משמעותי את התנהלות המערכת כולה כך שתקבל אליה נשים ותעודד אותן לשרת כלוחמות.

תוכניות התערבות מגוונות

כדי לייצר שינויים משמעותיים בתחום הנדון יש, אם כן, צורך במהלכים רחבים. בצבא האוסטרלי, לדוגמה, הוכרז שהיעד לשנת 2023 הוא הרכב של 25 אחוזים נשים בחיל-הים ובחיל-האוויר, ו-15 אחוזים בכוחות היבשה. כדי להגיע לכך החליט הצבא האוסטרלי להקים אתרי אינטרנט ייעודיים לגיוס נשים, להשיק קמפיינים לגיוסן, לפתח תוכניות ייעודיות, כמעין מכינות לנשים שמעוניינות להתגייס, להקים צוותים ייעודיים לגיוס נשים, להציע סדנאות מנטורים, קואצ'ינג ונטוורקינג לנשים (רשמיים ובלתי רשמיים), להציב יעדים מוגדרים לגיוס נשים לתפקידים מסוימים, להפיק דו"ח שנתי על מצב גיוס הנשים, ועוד.³⁸ אומנם מהלכים אלה נועדו לעודד גיוס נשים בכלל ולא רק לתפקידי לחימה, אך הם רלוונטיים גם להשגת תכלית ספציפית זו.

גם בצבא הקנדי הנתונים מעורבבים בין שירות נשים בכלל לשירות נשים בתפקידי לחימה. בעוד שכיום פחות מ-20 אחוזים מהצבא הקנדי מורכב מנשים,³⁹ היעד הוא שעד 2026 נשים תהיינה 25 אחוזים מהצבא.⁴⁰ גם מקנדה ניתן ללמוד על הקשר בין שירות צבאי בכלל לשירות לחימה בפרט, והדו"חות הרלוונטיים מדגישים את מספר הנשים בתפקידים בכירים בצבא כחלק מהמהלך שנועד לייצר יותר שוויון

³⁷ בארה"ב, לדוגמה, כאשר הוחלט על השינוי, נאמר מפורשות שאין די בהצהרה שלא די להכיר בכך שיש להנהיג שקיפות ולשאוף לייצוג שווה של נשים, אשר יתאים לגודלן באוכלוסייה. כדי שהכוונה הזו תצא אל הפועל יש לחולל מהלך רחב של שינוי תרבותי בזירה שעד אותה עת הייתה גברית בלבד:

"This simple declaration that opens all career fields to women is, by itself, not sufficient for their full integration. Rather, this is the continuation of a deliberate, methodical, evidence-based, and interactive process that insures combat effectiveness and protects the welfare of the force. Indeed, the military occupational specialties and positions that were previously closed to women will likely present the most challenging cases to full integration". <https://dod.defense.gov/Portals/1/Documents/pubs/OSD014303-15.pdf>

³⁸ <https://www.defence.gov.au/annualreports/18-19/downloads/WomenintheADFreport2018-19.pdf>

³⁹ <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/women-in-the-forces/statistics.html>

⁴⁰ <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/women-in-the-forces.html>

בתוכו⁴¹ וזאת נוסף על מהלכים ייעודיים, כגון קמפיינים לגיוס נשים ועוד.⁴² דוגמה לקמפיינים מעין אלה ניתן למצוא בצבא הבריטי, אשר הפיק סרטון תדמית שנועד לגייס נשים באמצעות הצגת השיטות והמתקנים המקובלים בצבא, אשר בעזרתם מסוגלות נשים להגיע להישגים הדרושים.⁴³ חלק ממדיניות נאט"ו גם מנהלות מערך ייעודי שעניינו מניעת נשירת נשים מהצבא. תוכניות מעין אלו קיימות לגברים ולנשים כאחד, אך חלק מהמדינות יצרו מערכים המופנים באופן ממוקד לנשים. בדו"ח משנת 2017 נראה היה שתוכניות אלו מצליחות, ומספר הנשים בצבאות נאט"ו הנושרות מהצבא קטן ממספר הגברים.⁴⁴

שוויון ממשי מול העדפה מתקנת

על מנת להבטיח גיוס נשים בעולם שהיה עד כה כל-גברי חלק מהצבאות דואגים להדגיש שהם מבטיחים שוויון לא רק בפתיחת תפקידי הלחימה לנשים ובאופי השירות שלהן, אלא גם שהשוויון יתבטא בקידום בצבא, במשכורות ובתנאי השירות. כך מתגאה הצבא הקנדי שהוא לא רק פתח את כל מסגרות השירות בפני נשים כבר לפני כעשרים שנה, אלא שבו "גברים ונשים נבחרים לאימון, קידום, תפקידים וכל אפשרויות הקריירה באופן זהה לגמרי - על סמך דרגה, יכולות וכישורים".⁴⁵ תפיסה דומה ניתן לראות בצבא הבריטי, אשר מדגיש את ערך השוויון כהכרחי בממד הדרישות, באימונים ובסטנדרטים הנדרשים מנשים וגברים, אך גם בשכר ובקידום.⁴⁶ אולם מנגד ישנה תפיסה הדוגלת בהעדפה מתקנת כדי להבטיח ששילוב הנשים יהיה יעיל. דוגמה כזו ניתן למצוא בדרום אפריקה שבה לא כל תפקידי הצבא פתוחים לנשים, אבל עקרון ההעדפה המתקנת יכול להיות מועתק גם למצב שבו המגבלה הזו תוסר. במדינה זו, כחלק מהניסיון לייצר צבא שוויוני יותר עם תום שלטון האפרטהייד, הוחלט, כמו במוסדות ממשי רבים נוספים, לבצע תהליכים של העדפה מתקנת כלפי שחורים אך גם כלפי נשים. אומנם בתחילה נשמעו השגות על כושר הנשים למלא משימות הנוגעות לשמירת שלום, בגלל הפערים הפיזיולוגיים בין המינים, אך לצד זה הוכרו יתרונותיהן. ההנחה הייתה שלא ניתן לייצר שוויון מגדרי

⁴¹ <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/women-in-the-forces.html>

⁴² כך גם בצבא השבדי שבו בפועל אחוז הנשים הלוחמות קטן ביותר גם לאחר שנים רבות שבהן שורת הלחימה פתוחה בפניהן, יצרו תפקידים של יועצות לענייני גיוס נשים, השיקו סדנאות קאוצ'ינג לנשים וביצעו מהלכים נוספים שנועדו לעודד נשים להתגייס (GFA's-Gender Field Advisors, Gender Focal Points) כדי לעודד גיוס רחב יותר (Egnell, 2019).

⁴³ <https://apply.army.mod.uk/what-we-offer/what-we-stand-for/women-in-the-army>
⁴⁴ לכל מדינה יש תוכנית, שונה אך המשותף להן הוא ההבנה כי לא די בגיוס עצמו, ושיש צורך לנקוט פעולות למניעת נשירת נשים לאחר הגיוס. https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_09/20190909_190909-2017-Summary-NR-to-NCGP.pdf

⁴⁵ "Men and women are selected for training, promotions, postings and all career opportunities in exactly the same way - based on rank, qualifications and merit". <https://forces.ca/en/women-in-the-caf/>

⁴⁶ <https://apply.army.mod.uk/what-we-offer/what-we-stand-for/women-in-the-army>

באמצעות מדיניות של ניטרליות או שוויון לכולם, כיוון שהצבא הוא מלכתחילה ארגון מוטה תרבות גברית, ולכן צריך ליזום ולייצר שינויים בדרך של העדפה מתקנת כדי לגרום לאינטגרציה של נשים (Heineken, 2019).

סיכום והשלכות על המקרה הישראלי

שילוב נשים בלחימה: החלטה עקרונית-ערכית-אידיאולוגית ולא רק מבצעית
הממצא המרכזי העולה מניתוח המתרחש בצבאות העולם הוא שאין נתון אחד, "עדות זהב", המספק תשובה ניצחת לשאלה האם נכון לשלב נשים בתפקידי לחימה או לא. צבאות שהחליטו לא לשלב נשים בלחימה, וצבאות שהחליטו לשלב נשים בלחימה, חשופים לאותם נתונים. גם אלה וגם אלה מודעים להבדלים הפיזיולוגיים בין נשים וגברים. גם אלה וגם אלה מודעים למחקרים המעידים שנשים עלולות להיות פגיעות יותר בקרב. גם אלה וגם אלה יודעים שניתן להתגבר על חלק מהמשתנים הגורמים לכך שנשים נתפסות כלוחמות פחות טובות. גם אלה וגם אלה מכירים את התפיסה ולפיה במדדים מסוימים, שלרוב אינם נבחנים, נשים עשויות להיות מוצלחות יותר מגברים בלחימה, ולכן נכון ואולי אף רצוי והכרחי לשלבן.

יש אומנם צבאות רבים שבהם שירות הלחימה לא נפתח בפני נשים. אך לאחר שמדינות רבות, כולל חלק ניכר ממדינות נאט"ו, פתחו את כלל תפקידי הלחימה בפני נשים, קשה לטעון כי שילוב הנשים משמעו בהכרח פגיעה בכשירות הצבא. במיוחד לאור העובדה שצבאות אלו הכירו בכך שישנם נתונים המלמדים כי במוצע נשים עשויות לכאורה להיות לוחמות יעילות פחות מגברים, אבל טענו במקביל שניתן למצוא נשים שביצועי הלחימה שלהן דומים, ושניתן לייצר מערכות תומכות שיאפשרו לנשים נוספות להגיע בשדה הקרב לרמת תפקוד זהה. חלק ממחברי הדו"חות בסוגיה זו אף הניחו שתפקידם אינו מסתכם בהגדרת תפקידי הלחימה ובהצבעה על ההבדלים בין נשים לגברים אלא במתן פתרון לשאלה איך, אם קיימים ההבדלים הפיזיולוגיים, אפשר בכל זאת לגרום לכך שכלל תפקידי הלחימה יהיו פתוחים בפני נשים.

בהקשר הזה "לי ישנם נימוקים כבדי משקל היכולים להסביר את אי-שילוב נשים בצה"ל בתפקידי לחימה, כמו ההבדלים בין "ממוצע" יכולת הגברים לעומת "ממוצע" יכולת הנשים, השינוי הארגוני המשמעותי הנדרש והעלות הכלכלית הגדולה של מהלך מעין זה, חוסר המוכנות של קבוצות באוכלוסייה לשרת שירות פיזי אינטנסיבי לצד נשים, ועוד. נוסף על כך, ישנם כאמור צבאות רבים בעולם שלא פתחו את תפקידי הלחימה בפני נשים כיוון שהם גורסים שהדבר יפגע באיכות הלחימה. **אך כאשר יותר ויותר צבאות בעולם המערבי משלבים נשים בלחימה, משוכנעים שהמהלך הזה אינו פוגע בצבא ואף מסייע לו, ומוצאים דרכים ליישם זאת בפועל – נראה שכל החלטה שצה"ל יקבל – אי-פתיחה של תפקידי הלחימה, פתיחה של חלק מהתפקידים או פתיחת כלל התפקידים – תהיה נגזרת של תפיסה שהיא גם עקרונית-ערכית-אידיאולוגית ולא מבצעית בלבד.**

ובכל זאת: הבדלים בסוג הלחימה בין הצבא הישראלי לצבאות העולם

הנתון המבצעי המשמעותי המבדיל בין המקרה הישראלי למקרים של הרוב המכריע של צבאות במדינות דמוקרטיות מערביות הוא סוג הלחימה שבה הם מעורבים. כפי שהוזכר, אחת הטענות בקרב הצבאות שפתחו את שעריהם בפני נשים לוחמות, היא שסוג הלחימה השתנה ובהתאם לכך גם הדרישות מהחיילים. אם חלק מתפקידי הצבא הם שמירת שלום, ביסוס דמוקרטיה, הגנה על מיעוטים ונשים באזורי סיכון וכדומה, שילוב קבוצות אוכלוסייה שונות עשוי לתרום לאפקטיביות הצבא, ורבגוניותו עשויה לתרום להשבחת ביצועיו (Egnell & Alam, 2019). אולם ישראל אומנם נלחמת "מלחמות חדשות" מאז שנות ה-80 ולא מלחמות מסורתיות (Ben-Eliezer, 2012; Benziman, 2017), אבל סוג הלחימה שבו היא מעורבת רחוק מתפקידי שמירת שלום וביסוס דמוקרטיה.

יש מי שמאמין שנתון זה הוא משני. צבאות העולם, כמו כוחות נאט"ו ובוודאי צבא ארה"ב, מעורבים גם בלחימה אינטנסיבית ממשית. תנאי הכניסה, ההכשרה והשירות ביחידות שונות בצבא ארה"ב אינם בהכרח קלים יותר מאלה בצה"ל. אולם בכל זאת יש לזכור את ההבדלים בין צבא הנלחם בגבולותיו על הגנת המדינה לבין הלחימה של רוב צבאות העולם, אשר פתחו את תפקידי הלחימה בפני נשים בעודם נלחמים רחוק מגבולותיהן ובסוג לחימה אחר.

הבדלים בין שיטת הגיוס הישראלית לצבאות העולם

ברוב צבאות העולם, בשונה מאשר בישראל, אין גיוס חובה פורמלי, בוודאי לא לנשים. הניסיון של צבאות אלה לעודד גיוס נשים, גם מתוך טענה שבדרך זו הצבא מקדם את ביצועיו, וההגנה על המדינה משתפרת, אינו מתייחס ספציפית לנשים בתפקידי לחימה. כך, לדוגמה, כאשר הדו"ח השנתי על שילוב נשים בצבא האוסטרלי הכריז ש"הגדלת השתתפות נשים בצבא מבטיחה את ההגנה הטובה ביותר על סמך הכישרונות הטובים ביותר"⁴⁷, הכוונה היא לשילוב נשים בצבא בכלל ולא דווקא במערך הלחימה עצמו. בפועל, כפי שהוזכר לעיל, בתפקידי הלחימה עצמם אחוז הנשים קטן ביותר. גם בצבאות שבהם תפקידי הלחימה פתוחים זה זמן רב, הנתונים אינם מעידים שנשים מצטרפות באופן מסיבי ללחימה. נתון זה מקשה עוד יותר על ההחלטה באשר לשילוב נשים בתפקידי לחימה, שכן מובן כי מדובר במאמץ מערכתי ניכר שעשוי בסופו של דבר, אם ייצא אל הפועל, להביא לשינוי מינורי בלבד.

קשה לחזות כיצד שינוי מעין זה, אם יתחולל, ישפיע על צה"ל. אם לשפוט על פי נתוני הצבאות השונים, הרי שסופו יהיה אחוזים ספורים של נשים לוחמות. אולם לא מן הנמנע שמערך הגיוס הצה"לי, אשר מלכתחילה מחייב לכאורה גיוס על-מגדרי, יגרום לכך שאחוז הלוחמות יהיה גבוה יותר מאשר בצבאות העולם. אם

⁴⁷ "increasing the participation of women in the ADF ensures that Defence secures the best possible talent available". https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_the_Australian_military

מדינות, כגון קנדה, שואפות לכך שב־2026 כ־25 אחוזים מכוח האדם יהיה נשי, ושהדבר יעלה גם את האחוז השולי, כ־5 אחוזים כיום, של הנשים הלוחמות.⁴⁸ – **הרי שבישראל אחוז הנשים מכלל הצבא גבוה יותר מלכתחילה, ולכן סביר להניח שפתיחת השורות תתורגם גם לאחוז גבוה יותר של נשים לוחמות.** מובן שאם יוחלט להנהיג שוויון מוחלט בין נשים לגברים בגיוס לתפקידי לחימה בצבא הישראלי, ועל גיוס נשים ללחימה כמו שגברים מגויסים ללחימה על בסיס פרופיל, אחוז זה יגדל באופן ניכר.

זאת ועוד, ההגדרה של מה היא "לוחמת" נתונה אף היא לפרשנויות רבות. אחת הטענות המוכרות היא שלוחמות אמריקאיות ביצעו בפועל תפקידי לחימה בעיראק ובאפגניסטן עוד לפני שהמהלך אושר בחוק, ולכן בדיעבד שינה הצבא האמריקאי את הכללים ופתח את כלל התפקידים לנשים. חלק מאותם תפקידים כללו עמידה במחסומים ובדיקה פיסית של נשים (Greenburg, 2017) – פעולות שחיילות ישראליות מבצעות גם כיום. מכאן שהנתונים מצבאות העולם בדבר אחוז קטן בלבד של לוחמות עשוי להיראות אחרת במקרה הישראלי שבו חלק מתפקידי החיילות נופלים כבר היום תחת הקטגוריה של "לחימה", והקרבה הקיימת כיום בין תפקידי לחימה שונים שכבר פתוחים בפני נשים, לבין תפקידי הלחימה הסגורים בפניהן, עשויה לעודד נשים לשאוף לעבור לתפקידי לחימה חדשים שיפתחו בפניהן.

שינוי מבני משמעותי ובחירת שיטת גיוס

הנתון הנוסף שצה"ל צריך להתחשב בו, אם יפתח את מערך הלחימה בפני נשים, הוא שאלת אופן הגיוס הראוי. כפי שהוסבר, ישנן גישות שונות שנוסו בצבאות העולם. ניתן להחליט על רף שווה, ניטרלי-מגדרית, לנשים ולגברים; ניתן ליצור תקופת הכשרה ייעודית לנשים שאחריה יוצב רף שווה; ניתן לשנות לגמרי את מרכיבי הרף כדי שיתאימו ללוחמה המודרנית ויכללו גם ממדים אחרים מאלה הקיימים היום, ובהם נשים עשויות להוכיח ביצועים טובים יותר; ניתן להחליט שלא נכון להציב רף אחד אלא מגוון רפים לתפקידים שונים בתוך אותה יחידה או מערך; וניתן גם להחליט על הקמת יחידות נפרדות ללוחמות נשים. זאת ועוד, גישות אלו, ודומות להן, אינן מחליפות בהכרח זו את זו. אם יחליט לעשות זאת, על צה"ל לבחון את התמהיל המדויק הנכון לו, ואשר עשוי להיות שילוב של כמה מהגישות האלו יחד. נוסף על ההחלטה לגבי שיטת הגיוס, כדי שתהליך מעין זה יצלח, עליו להיות מגובה בשינוי מבני-תודעתי רחב. סביבה גברית לגמרי לא תשתנה ולא תקבל אליה נשים לוחמות רבות אם לא יתרחש שינוי תפיסתי-מהותי. אם ייפתחו תפקידי לחימה לנשים, ואם צה"ל ירצה שפתיחת התפקידים לא תהיה צעד פורמלי בלבד אלא תגרום לכך שנשים אכן תתגייסנה למערך הלחימה, יהיה עליו לנקוט צעדים משמעותיים

⁴⁸ http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=women-in-th96*e-canadian-armed-forces/izkjzqzeu

רשימת מקורות

- Oppermann, Brenda. (2019). Women and Gender in the US military - a slow process of integration. In: Egnell, R. & Alam, M. (eds.) *Women and Gender Perspectives in the Military: An International Comparison*. Washington DC: Georgetown University Press, pp. 113-140.
- Planiol, Arnaud. (2016). The Integration of Women in the U.S. Military. *Etudes De L'irsem*, Issue 43.
- Persson, Alma. & Sundevall, Fia. (2019). Conscripting women: gender, soldiering, and military service in Sweden 1965–2018. *Women's History Review*, 28(7): 1039-1056.
- Reis, Joao. & Menezes, Sofia. (2020). Gender Inequalities in the Military Service: A Systematic Literature Review. *Sexuality & Culture*, 24(3), 1004-1018.
- Sjoborg, Laura. (2014). *Gender, War, and Conflict*, 1st edition. Cambridge, UK: Polity.
- Smith, Rupert. (2005). *The Utility of Force: The Art of War in the Modern World*. London: Allen Lane.
- Van Creveld, Martin. (2002). *Men, Women and War*. USA: Cassell.