

סוגיות עכשוויות באמנות המערכה

בין הקטבים

נשים - הפוטנציאל המערכתי



מרכז דדו
לחשיבה צבאית
בין-תחומית



על גיוס נשים
לשדות צבאי

התגייסי!

כשאת מוותרת על החובה - את מוותרת על הזכות

טל לוי דיאמנשטיין¹

בשנים האחרונות ניכרת מגמת עלייה בשירות נשים במילואים. ניתן להסביר מגמה זאת בין היתר באמצעות ההשפעה של שילוב נשים במגוון הולך וגדל של תפקידים במערך הסדיר בד בבד עם מגמת העדפה של צה"ל לשילוב משרתים ומשרתות על בסיס מקצועי ומוטיבציוני וחשיפה של נשים רבות יותר לאפשרות שהייתה סגורה בפניהן בעבר. אין להתעלם מן האתגר שמציבה כניסת נשים למערך המילואים, אך היא טומנת בחובה ערך רב בעבור הצבא והמדינה והזדמנות אדירה בעבור הנשים המשרתות ואוכלוסיית המשרתים כולה. לשירות מילואים של נשים יש פוטנציאל להיות מחולל שוויון של ממש בחברה הישראלית בכלל וקפיצת מדרגה מקצועית ואיכותית באפקטיביות של צה"ל בפרט.

רקע: נשים במילואים

"ביטחוננו בנוי קודם כל ובעיקר על חיל המילואים" (בן-גוריון, 1980, עמ' 139, במקור נאמר בשנת 1949).

עם קום מדינת ישראל נקבע במסגרת חוק שירות ביטחון כי צה"ל מוסמך: "לגייס כל אזרח, שיחויב בהתייצבות על פי החלטת הצבא" וכן: "שכל איש ואישה יהיו חייבים עד גיל 50 או 55 בשירותי מגן בשעת חירום בלי שיעקרו מחייהם הציביליים בשעת שלום, אלא לאימונים קצרים מידי שנה בשנה, בערך לפי השיטה הנהוגה בשוויץ" (בן-גוריון, 1980, עמ' 44-52). במילים אחרות: כולם מחויבים בשירות סדיר ומילואים. עם הקמת צה"ל הוקם באופן רשמי גם חיל הנשים. בעשורים הראשונים שירתו

¹ קא"ב טל לוי דיאמנשטיין, מייסדת פורום "מילואימיות - נשים. עושות. מילואים". קצינת התנהגות אוכלוסייה (מיל') ביחידה הארצית לחילוץ והצלה (יחצ"א) בפקע"ר. בעלת תואר מוסמך ביעוץ ארגוני מטעם אוניברסיטת בר אילן.

70 אחוזים מהנשים כפקידות ובתפקידי עזר "מסורתיים". התפיסה של נשים בעורף וגברים בחזית רווחה גם לאחר מלחמת יום הכיפורים, ואף שבראשות המדינה עמדה באופן חריג אישה, בלט אי-השוויון המגדרי, ונשים הודרו משלושת התפקידים העיקריים של מערך הביטחון: ההגנה הצבאית, האדמיניסטרציה האזרחית והייצור הביטחוני. לאחר המלחמה, מתוך צורך בבניין כוח מסיבי, אימץ הצבא מדיניות חדשה ומרחיבה בנוגע לשיבוץ נשים, והן הוכשרו גם למקצועות שעד אז היו פתוחים בפני גברים בלבד. אלא שגם אז התבססה פתיחת המקצועות הנוספים על התפיסה, ולפיה גיוס נשים מאפשר לפנות גברים מתפקידי עורף למערכי הלחימה, ועיקר מאמץ ההכשרה הופנה למערכי ההדרכה בשדה (מדריכות לחימה, נשקיות, נהגות, מכונאות מטוסים, קשריות ועוד). בתקופה זו הוטבע גם המונח "נשים חליף גברים" (שרביט ברוך 2015, עמ' 59-69; שפרן גיטלמן, 2018).

בשנות התשעים, בעיקר לאחר פרסום פסיקת "בג"ץ אליס מילר" (בג"ץ 94/4541, 1995), נתפס השירות הצבאי כזרז לתהליכים חברתיים הקשורים קשר ישיר לזכויות נשים בישראל, וגברה הדרישה לשוויון הזדמנויות רשמי בשורות הצבא ולפתיחת כל התפקידים בפני נשים. בהמשך ישיר לכך ניתן להבחין בשנים האחרונות בשתי מגמות מקבילות המתרחשות במערך המילואים: מחד צמצום מערך המילואים מתוקף "חוק המילואים החדש" (כנסת ישראל, 2008) לכדי מערך קטן, מקצועי ומאומן יותר ומאידך מגמה הולכת וגוברת של שילוב נשים במערך.

בדיון בנושא שנערך בוועדת החוץ והביטחון של הכנסת לכבוד יום ההוקרה למערך המילואים 2022, הציג תא"ל אמיר ודמני, ראש חטיבת תכנון ומנהל כוח אדם בצה"ל, את הנתונים וטען כי: "מגמת העלייה שאנחנו רואים בשירות נשים במילואים היא נגזרת של המערך הסדיר, בו אנחנו רואים עלייה בשירות הנשים במקצועות הליבה של צה"ל". תא"ל ודמני ציין כי כיום נשים הן 17 אחוזים ממערך המילואים, לעומת 13 אחוזים בשנת 2010. הוא הוסיף כי אחוז זה צפוי להמשיך ולגדול, היות שהיום נשים הן 18 אחוזים מכלל המערך הלוחם הסדיר בצה"ל (חדשות הכנסת, מאי 2022). כלומר את מגמת העלייה בשירות נשים במערך המילואים בצה"ל ניתן להסביר בין היתר באמצעות ההשפעה של שילוב נשים במגוון הולך וגדל של תפקידים במערך הסדיר, בד בבד עם מגמת העדפה של צה"ל לשילוב משרתים ומשרתות על בסיס מקצועי ומוטיבציוני וחשיפה של נשים רבות יותר לאפשרות שהייתה סגורה בפניהן בעבר.

זה שנים רבות פועלים ארגוני נשים רבים לקידום נשים בצה"ל ובמערך הביטחון מתוך הבנה כי השיח הביטחוני בישראל הוא ציר מרכזי לקידום אג'נדות, כולל חברתיות, או למניעתן. החל מתקדים אליס מילר ועד ימים אלו ברוח החלטת האו"ם 1325² יוצאים ארגונים אלה מתוך הנחה, שמגבים אותה מחקרים רבים מעולם

² ועדת המשנה של ועדת החוץ והביטחון למדיניות חוץ, הסברה והתודעה המדינית והוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי, יישום החלטת 1325 של האו"ם - תוכנית פעולה לשילוב נשים במוקדי קבלת החלטות, הטמעת חשיבה מגדרית והגנה על נשים, פרוטוקול מס' 94, 14 ביולי 2014.

הפסיכולוגיה הארגונית והקוגניציה, שהימצאות נשים במוקדי קבלת ההחלטות מקדמת חשיבה מגוונת יותר המביאה להישגים, כחלק מהאינטרס הלאומי של מדינת ישראל, וחיונית לקידומה של חברה ישראלית שוויונית ומייצגת יותר (להרחבה מאמרים מגיליון זה - שורש, 2022; גולדפיינר, דיאמנט, וייסבורט, ושפירא, 2022). למרות האמור לעיל לנושא שירות נשים במערך המילואים באופן פרטני לא הוקדשו עד כה מספיק מאמצים. לראיה אין די נתונים, מחקרים וסקרים מתוקפים הבוחנים את שירות הנשים במילואים ואת האתגרים העומדים בפני המשרתות, המשרתים והמערכת. על כן מאמר זה הוא חלוצי יחסית ומבוסס על הידוע לנו בתחום שירות הנשים בצה"ל, כמו במערך המילואים כהמשך ישיר שלו. במסגרת המאמר אבקש לסקור את המצב כיום, את הגורמים לו ואת ההשפעות במעגלים הרחבים יותר. בשל הפער בספרות מחקר בנושא אעשה זאת באמצעות הצגת הפעילות של "פורום המילואימיות" ואחרים בנושא ושימוש בנתונים, בדילמות ובשיח שעלו בקהילת המילואימניות בשנה החולפת.

הווה - תמונת מצב של נשים במערך המילואים

בעוד שצה"ל נערך במערך המילואים לביצוע התאמות וחידושים רבים, הכוללים את כניסת הגדודים המעורבים הראשונים כגדודי מילואים אורגניים, נשים, על פי הנתונים האחרונים שהציגו נציגי אכ"א בוועדת החוץ והביטחון, הן עדיין חלק קטן באופן יחסי במערך, כ-17 אחוזים בלבד. באסטרטגיית צה"ל נכתב כך:

שירות המילואים מבטא את ההשתתפות הפעילה של אזרחי ישראל בהגנה על המדינה והוא אחד הביטויים המרכזיים להיותו של צה"ל - צבא העם, מערך המילואים הוא נדבך מרכזי בתפיסת הביטחון של מדינת ישראל, ויש בו פוטנציאל לחיזוק החוסן הלאומי והחברתי מפני שחיילי המילואים ממלאים שליחות כפולה: הן של הצבא בחברה והן של החברה בצבא. (סינגר, 2018, עמ' 153).

אמירה זו מביאה לידי ביטוי את אחד ההבדלים המהותיים ביותר בתפיסה החברתית המבדילה בין הגברים לנשים במערך המילואים - בעוד שהחברה (משפחות, מעסיקים, קהילות ועוד) רואה בגברים המשרתים שותפים משמעותיים לביטחון המדינה ומוקירה את הקרבתם, הנשים נתפסות כמי ש"מנסות להוכיח", "צדקניות", "פמיניסטיות" במקרה הטוב או במקרה הרע - נטל על המערכת ומודל גרוע להורות.³

המלצות לקידום נשים ולשילוב בצה"ל כאינטרס מערכתי ביטחוני ניתן למצוא ב"דוח הוועדה לעיצוב שירות הנשים בצה"ל בראיית העשור הבא" או בשמו המוכר יותר "דוח שגב" (2008), אשר נקודת המוצא שלו מתבססת על הרציונל של מיצוי משאבים נכון יותר, ועל פיו "גברים ונשים ימוצו בשירות באופן זהה, לפי קריטריונים

³ התחושות והאמירות הללו נוכחות באופן מובהק בשיח של פורום המילואימיות שארחיב עליו בהמשך.

עניינים המשקפים את צורכי צה"ל, את מרצם, יכולותיהם, ותכונותיהם האישיות של המתגייסים, ולא את מינם". מסקנות הדוח יושמו באופן חלקי בלבד, והן חלות, כמובן, על גיוס נשים במערך הסדיר, אך ראשית הצירים משפיעה מן הסתם על שילובן של נשים מאוחר יותר במערך המילואים:

גם כיום, לאחר מספר סבבי דיונים ותיקונים בחוק שירות הביטחון קיים פער משמעותי באורך חובת השירות הסדיר (32 חודשים לגברים, 24 חודשים לנשים), ובסוגי התפקידים אליהם יוכלו נשים להתמייין. מלכתחילה, מתוך הבנה ששירות המילואים הוא שירות חיוני לשעת חירום ברמה לאומית, משובץ בה בעיקר המערך הלוחם, וכבר בסוגייה זו נוצר פער משמעותי בצורך, כביכול, של נשים במערך המילואים.

לצד זה קיים גורם נוסף החופף לשירות הסדיר של נשים לוחמות והוא אלמנט ההתנדבות: נשים שמבקשות לשרת שירות מילואים במגוון התפקידים שבהן שירתו בעורף או בחזית, בדיוק כמו "הלוחמות הצעירות", צריכות להיות אקטיביות יותר, ולדרוש להתנדב, בוודאי ובוודאי בשלבים שאחרי הריון ולידה.⁴ ישנם מספר תפקידים בודדים שבהם נשים ממשיכות בצורה אוטומטית לשירות מילואים, אבל מדובר על מספרים נמוכים במיוחד, וגם בהם חובת השירות חלה עד הריון ולידה.

במאמרו העוסק במילואים כ"צבא העם", ציין תא"ל (במיל) פרידמן בן שלום כי מפקדים במערך המילואים מתפתחים בתוך יחידותיהם וצומחים מהשורות. משך ההתפתחות ומשך הקדנציה של ממלאי תפקידים במילואים ארוכים יותר בהשוואה לאלה של מפקדים בסדיר, ולכן הם משמרים זיכרון ארגוני, משמשים מוקדי ידע והתמחות אופרטיביים לאורך זמן ומעניקים ליחידות המילואים יציבות שלא תמיד קיימת ביחידות הסדירות, ומכאן עוצמתם ויתרונם היחסי בעבור צה"ל כארגון (פרידמן בן שלום, 2018, עמ' 38). הבנה זו מביאה אותנו לעסוק בשאלה מדוע אין יותר נשים מפקדות במערך המילואים? שכן, כמו הגברים, הן התמקצעו בסדיר ובקבע ותוכלנה לשמש מוקדי ידע והתמחות. ובכן, עצם התפיסה בתוך היחידות הרואה בנשים "השקעה לטווח קצר" הופכת אותן ל"עוף אחר" במערך המילואים כולו ביחס לזה שתיאר פרידמן בן שלום.

האם מותר או אסור לנשים בהיריון לשרת במילואים? תחום זה מטושטש מאוד, ולא בכדי. הוא מטושטש מכיוון שאין לו כמעט תקדימים של נשים בהיריון המבקשות להמשיך לשרת, ואין למפקדים כמעט צורך לעסוק בו, למעט לשלילה ולהוצאה של אשת מילואים לפטור. כמובן שיש הבדל בין תפקידי שדה לתפקידי שטח (כשם שהם מתקיימים בעבור גברים שאינם מסוגלים בנסיבות בריאותיות לתפקד), אבל לא הנשים ולא הגברים מודעים ומכירים את הנהלים, ולכן חלק מהנשים תקבלנה ממפקדיהן את ברכת הדרך להמשיך תפקיד ככל שהן יכולות ומסוגלות, וחלקן

⁴ להרחבה על התנדבות הלוחמות הצעירות, ראו: לירון שלום, "ללכת בלי ולהרגיש עם" - האם המתכונת הנוכחית לשוויון מגדרי בצה"ל תורמת לניצחון צה"ל או שמא פוגעת בו?". בין הקטבים, גיליון 36, יולי 2022.

תידרשנה לצאת "לחופשה כפויה", על אף שאין שום מגבלה על המשך שירותן. ומה בדבר נשים שאחרי לידה? ובכן, כיום רובן המכריע תקבלנה פטור אוטומטי משירות מילואים ללא קשר לעמדת מפקדן הישיר, והן תאלצנה לבצע תהליך של "נידוב מחדש" באישורו. כלומר גם נשים מוערכות מאוד ביחידות שלהן, מסומנות, אם תרצנה אם לא, בכל היריון מחדש כמי ש"אוטוטו" עומדות לעזוב, ומשכך, ואפילו שמילואים אינם מקום עבודה וממילא הנוכחות בהם היא בטווחים גדולים, נשים אינן מקודמות לתפקידים בכירים לא רק על רקע יכולות מקצועיות ומוטיבציה.

וזה רק ההיבט המערכתי הצה"לי. מה מאפשר לאישה שכירה, שהיא גם אמה וגם משרתת מילואים פעילה, להחזיק את כל המנעד הרחב? בעוד שגברים יכולים להיות גם, וגם וגם (מנהלים בכירים, מפקדים במילואים והורים הנתפסים מעורבים), הנשים נדרשות על ידי המעסיקים והחברה לבחור תחום מצומצם ולהתמיד בבחירתן. שילוב של נשים בתפקידים בכירים, נוסף על משמעותו במימוש הזכות לשוויון ובהגברת המוטיבציה של נשים לשרת בצה"ל, יש בו כדי לקדם גם את האינטרסים של צה"ל במישרין. גברים ונשים אינם חושבים בהכרח אחרת על כל דבר, אבל יש להם לא פעם זווית הסתכלות אחרת. ככל שיש זוויות מבט רבות יותר בפורומים של קבלת החלטות, תהליך קבלת ההחלטות משתפר (גרנטמן, 2011). שילוב בתפקידים אלה הוא לא רק תוצר של מדיניות יזומה ואפליה מתקנת, אלא הוא גם בעיקר של שיח ושינוי תפיסה בתוך המערכת ומחוץ לה. במאמר שכתב על מערך המילואים, סוקר תא"ל (במיל) אריאל היימן (היימן, 2018, עמ' 69) את ארבע הסיבות העיקריות לשירותו של "המילואימניק":

1. **ערך השירות ותחושת השליחות** - קרי ההבנה בצורך לשרת וההכרה בחיוניות המשימה.
2. **לכידות היחידה** - מערך המילואים כישות חברתית אנושית, קהילה לכל דבר ועניין, הסולידריות והקשר הבין אישי בין החיילים המהווים השפעה עצומה על המוטיבציה לשירות.
3. **מיצוי אישי והגשמה עצמית** - השירות מאפשר לחיילים לממש ערכים חברתיים שונים כמו התנדבות, תרומה לקהילה ומיצוי אישי בעיקר בתחום של מנהיגות והובלה.
4. **החובה לשרת מכוח החוק** - הקריאה לשירות על פי חוק עדיין מביאה להתייצבות.

במאי 2021, לאחר מבצע 'שומר החומות', הקמתי את הקהילה הראשונה בפייסבוק. מאוחר יותר, במחשבה להפוך את הפורום לקהילה בעלת השפעה, החלטתי לקיים כנס ראשון שיכנס נציגות ראשונות ויאפשר לדון במטרות ראויות להמשך. ראשונה להציע עזרה הייתה קרן גבע. קרן היא קה"א (קצינת התנהגות אוכלוסייה) במחוז חיפה, והכרנו במהלך החודשים הראשונים של הקורונה, כשסופחתי ללוות את מערך המלונות של הפיקוד, ועבדנו יחד בשיתוף פעולה בתחום המחוז שלה. לימים התנדבו

להוביל יחד איתנו את הפורום "מילואימיות - נשים. עושות. מילואים." ועד מנהל המבוסס על מתנדבות - נשים מדהימות וחזקות ממגוון גדול של תפקידים וגילאים וחיילות שלקחו על עצמן תפקידים שונים כדי לקדם את הפעילות.

כיום פועל הפורום כקהילה וירטואלית ופיזית המופעלת כולה על ידי מתנדבות, והמשמשת רשת תמיכה, השפעה, מינוף ומקור ידע לנשים המשרתות או השואפות לקחת חלק פעיל במערך המילואים. הפורום עובד בשיתוף פעולה עם צה"ל ועם הגורמים הרלוונטיים למען קידום והרחבה של האפשרויות העומדות בפני הנשים המשרתות במערך המילואים, לצד הסרת חסמי הכניסה, ואלה יעודדו נשים פוטנציאליות נוספות להתגייס. כיום חברות בפורום כ-1500 נשים, והוא בצמיחה מתמדת. הפלטפורמה מאפשרת לנו בין היתר לקיים סקרים ולהבין הלכי רוח וצרכים. הפורום פועל בארבעה מעגלים עיקריים:

1. **משרתות המילואים** - הנשים המשרתות נתקלות באתגרים רבים שמציבים הן הסביבה והן המערכת הצבאית. קהילת המילואימיות מלווה את משרתות המילואים, נותנת מענה פרטני לפערים הקשורים לאופי השירות ומשמשת קבוצת תמיכה ועידוד למי שמעוניינת להמשיך לשרת. כמו כן, הפורום מאפשר הבנה מעמיקה של הצרכים אל מול המערכת והחברה הישראלית כאחד מעצם קיום השיח השוטף.

2. **המערכת הצבאית** - הפורום פועל בשיתוף עם גורמים מגוונים במערכת לחשיבה משותפת על צעדים לעידוד השתתפות פעילה, לתרומה משמעותית, כמו לשיקוף הקשיים שעולים, ושיפור התנאים של נשים המשרתות במילואים והשוואתם לאלו של הגברים. כמו כן, קיום הפורום מאפשר תזכורת מתמדת לארגון לחשיבות התרומה של נשים במילואים והרווח לארגון מהעיסוק בסוגיה.

3. **קולגות ומפקדים** - אנחנו מקפידות על קיום שיח ופעולות שיביאו לסגירת פערי הידע של מפקדים ולשינוי התפיסה הרווחת המעכבת התקדמות של נשים לתפקידים בכירים יותר והרואה בהן עול או כוח אדם זמני.

4. **החברה הישראלית** - מעסיקים, מעגלי תמיכה, קהילות נשים אחרות - לשם העלאת מודעות לחשיבות השירות של נשים במילואים ויצירת לגיטימציה ציבורית המעודדות נשים נוספות לקחת חלק כפי יכולתן וכישוריהן.

בהקמת הקהילה ביקשנו לחפש וללמוד ממחקרים בנושא שירות נשים במערך המילואים, אך גילינו להפתעתנו שלמרות הפוטנציאל המערכתי בעבור הארגון - יש מעט ספרות בנדון. בנושא זה גייסנו את הקהילה, ובבחינת התמות המרכזיות העולות בפורום, בדיונים השונים ובסקרים הרשמיים שקיימנו, נראה כי המניעים של "המילואימניק", כפי שהציג אותם היימן לעיל, וה"מילואימניקית" כמעט זהים, למעט הבדלים בודדים:

1. **ערך השירות ותחושת השליחות** של המשרתת לרוב יהיו חזקים מאוד, אבל

יעמדו כסימני שאלה בפני החברה והמעגלים הקרובים לה, שמסרבים לא פעם להבין ולהכיר בחיוניות התפקיד, שאותו היא נושאת, ושמפקקים במניעים האמיתיים לשירות. לא פעם נשות המערך נדרשות ל"הוכיח" למעגלים הסובבים אותן את הצורך הביטחוני ה"אמיתי".

2. **לכידות היחידה** - מערך המילואים אכן משמש ישות חברתית, קהילה סולידרית, אבל לא פחות מזה הוא משמש במקרים רבים מאוד "מועדון גברים סגור", ולכן לנשים הבודדות המשרתות בתוך קהילה כזאת, לעיתים יהיה קשה מאוד להשתלב מבחינה חברתית, לסגל דפוסי התנהגות ולבוא לידי ביטוי. במקרה כזה, בוודאי מול כל האתגרים האחרים, הן פשוט מעדיפות לוותר על המאבק והבדידות ולנשור, ואז הן מוכיחות במעגל קסמים את מה שנאמר עליהן מלכתחילה - שאין סיבה להשקיע בהן כי הן "ממילא עוד מעט יעזבו".

3. **מיצוי אישי והגשמה עצמית** - זאת שמצליחה לעבור את המשוכות, להשתלב היטב חברתית ולשמש בתפקיד התואם את כישוריה ואת יכולותיה, ואפילו להתקדם, יכולה להגיע למיצוי אישי ולהגשמה עצמית, מעין קריירה נוספת. אלו הן גם הנשים שפותרות את הדלת לאחרות ומייצרות, לעיתים בלי לשים לב כלל, שינויים של ממש במודל ההפעלה של היחידות שבהן הן משרתות. תחום זה שונה כמעט לחלוטין בין שני המינים: בעוד שהגברים עדיין נדרשים לציית לחוק ולהתייצב, הרוב המוחלט של הנשים אינו כפופות לו, ולכן דווקא המוטיבציה הפנימית מניעה אותן לשרת.

עדות נוספות להיות המוטיבציה גורם מרכזי בשירות המילואים ניתן למצוא גם במאמר של יובל צור העוסק במודל המילואים של צוותי האוויר. צור טוען שמודל השירות במילואים של צוותי האוויר הוא מוצלח מאוד:

צוותי האוויר טסים במטוסי קרב, תובלה ובמסוקים וכוללים טייסים, נווטים ומכוננים

[...] ולכולם מוטיבציה גבוהה מאוד לשרת במילואים [...] **כשאנשים עושים את מה שהם**

אוהבים ורוצים לעשות ללא דרישה מבחוץ, הם פועלים מתוקף מוטיבציה פנימית. (צור,

2018, עמ' 344).

מתוך כך ניתן להסיק כי הנשים שנדרשות להתנדב, לעמוד על מקומן ולהתעקש על המשך השירות במערך, משקפות מוטיבציה פנימית יוצאת דופן ביחס לגברים, והשירות "בא להן בקלות", לפחות במבט כולל מבחינה בירוקרטית וחברתית. בסקר שהועבר בקהילת "המילואאיות" ושהקיף 326 נשות מילואים בשירות פעיל, נמצא כי לצד רמת שביעות רצון גבוהה ומוטיבציה גבוהה לשרת קיימים חסמים שאינם מבוטלים, וסוגיות הדורשות מענה מצד גורמים רבים, ואפרט אותם להלן.

- נשים לאחר לידה פטורות אוטומטית וללא סייג משירות מילואים. אימהות המעוניינות להמשיך ולשרת בשירות מילואים נאלצות לבקש מהמפקד הישיר שלהן שייתן את אישורו להמשך שירותן. אנו קוראות לבחון שינוי במדיניות

הקבועה כברירת מחדל, ולפיה מבוטל שירות המילואים לאימהות, והמעבירה מסר בעייתי להבנתנו על התפיסה החברתית של מקום הנשים בחברה הישראלית. לצד זאת, חשוב להגביר את המודעות בקרב נשים לגבי אפשרות להמשיך שירות במילואים גם לאחר שקיבלו פטור ולהנגיש מידע לגבי תפקידים רלוונטיים פנויים.

- צורך בשינוי התפיסה החברתית בקרב המערכת הצבאית והמעסיקים במגזר הפרטי ביחס לשירות נשים במערך המילואים, במיוחד יחס של מעסיקים רבים המעבירים מסר של דה-לגיטימציה לעצם שירותן והמערימים קשיים על המבקשות לשרת.
- הקושי בשילוב נשים בתפקידי פיקוד בכירים הנובע בין היתר מייצוג מצומצם של נשים במערך המילואים ומהתפיסה של המפקדים והמערכת את הנשים כ"זמניות" (עד כניסתן להיריון). תקרת הזכוכית הזאת גורמת נשירה גבוהה שרק מחזקת את התופעה.
- היעדר מערך הולם של מניעה וטיפול בסוגיות של הטרדה מינית והתעמרות בשירות המילואים והצורך בחיזוק מערכות התמיכה והרחבתן בתוך המערכת ומחוץ לה.

בסקר "המילואימיות" שצוין לעיל נאספו נתונים נוספים, ואלה הם:

- 51.5 אחוזים מהמשיבות אינן מחויבות על פי חוק לשירות מילואים, ובכל זאת הן משרתות;
- 70 אחוזים מהמשיבות נגרעו בעבר משירות מילואים שלא בהסכמתן, ללא שום נוהל מסודר וללא מעורבות המפקדים הישירים שלהן, והן נאלצו לפנות בעצמן כדי לבקש לחזור לשירות;
- כ-21 אחוזים מהמשיבות הן אימהות;
- כ-70 אחוזים מבין אלה שאינן אימהות, הביעו רצון להמשיך לשרת במילואים גם לאחר הלידה;
- כ-63 אחוזים מהמשיבות מרגישות כי שירות המילואים תורם להתפתחותן האישית במידה רבה מאוד;
- 45 אחוזים מהמשיבות ציינו כי הן אינן מקבלות מענה לוגיסטי הולם לפערים מגדריים במסגרת שירותן או מקבלות מענה חלקי, דוגמת חדרים נפרדים לשינה, מקלחות נפרדות, שירותים נפרדים ועוד.

הנתונים העולים כיום מהקהילה משקפים הזדמנות בעבור צה"ל לכוח אדם איכותי המבקש להמשיך ולהיות רלוונטי, במיוחד בזמנים שבהם הארגון נדרש במיוחד לכוח אדם כזה - זמן חירום. כדי לממש את ההזדמנות יצטרך צה"ל לחדד את יכולות ההשמה שלו ולאפשר מעבר תפקידים אפקטיבי בין שירות סדיר למילואים, והרווח שייקף מכך, הוא קודם כל לארגון. נוסף על כך, נראה כי סוגיית ההשמה והמעבר תהיה רלוונטית פעמים רבות גם לאוכלוסיית המילואימניקים

ותאפשר לצה"ל לנצל לצרכיו כישורים ויכולות שרכשו המילואימניק והמילואימניקית באזרחות בשנים לאחר שהשתחררו, ולאז דווקא לפעול לפי ציר ההכשרה הצבאית הראשונית גרידא.

עתידי - המערכת הצבאית, קולגות ומפקדים והחברה הישראלית

כאמור, פורום המילואימיות עובד בשיתוף פעולה עם ממלאי תפקידים בצה"ל ועם הגורמים הרלוונטיים למען קידום והרחבה של האפשרויות העומדות בפני הנשים המשרתות במערך המילואים, ולמען הסרת חסמי הכניסה שיעודדו נשים פוטנציאליות נוספות להתגייס. בפרק זה של מאמרי אבקש להרחיב על שלושה תחומים עיקריים שבהם פועל הפורום בשנה החולפת, להציג חלק מההישגים, ועם הפנים קדימה לשקף שאיפות והזדמנויות נוספות להמשך.

א. המערכת הצבאית

משום מקום, נגרעתי מיחידת המילואים שלי לאחר 3 שנות מילואים מסורות ונהדרות (וממש ימים אחדים לאחר אימון שהשתתפתי בו) בין השורות קיבלתי את הסיבה - 'את נשואה וכנראה שבקרוב תביאי ילדים ואז לא תרצי [...] אף אחד לא שאל אותי. אם היו שואלים - הייתי אומרת - כן. בהחלט.

(מתוך סקר עמדות, פורום מילואימיות, פברואר 2022)

האם צריך להכריח נשים לשרת במילואים בדיוק כמו עמיתיהם הגברים? ובכן, בעולם אידיאלי התשובה כנראה הייתה - כן. כל שנדרש מגבר צריך לדרוש גם מאישה. ובכל זאת התהליכים החברתיים בישראל, בוודאי בכל סוגיה המתחילה בשירות הצבאי והנגמרת בו, מכריחה אותנו להסתכל למציאות בעיניים ולנהוג במשנה רגישות. לכן העמדה הרשמית של פורום "מילואימיות" היא שאין צורך לפגוע בסטטוס קוו הנהוג כיום כדי להעלות את מספר המשרתות, ולהחיל מהלכים משמעותיים מחוללי שוויון. מהלכים אלו גם לא בהכרח ישרתו את צורכי המערכת, והם אף עלולים לגרום הפסד ולא להביא לרווח, אם הם יתבצעו ללא מחשבה מעמיקה. ביכולתנו, כחברה וכמערכת, לפעול לשינוי בצעדים קטנים כדי לעודד ולקדם נשים לקחת חלק שוויוני במערך, כך שבעוד מספר שנים בכלל לא תעלה השאלה האם יש או אין צורך לחייב אותן.

עם זאת, כפי שצינתי לעיל, המערכת הצבאית בהחלט יכולה להתחיל להפוך את ההתנדבות לשירות המילואים למונגשת ולקלה יותר בעבור הנשים המעוניינות בה. במסגרת פורום המילואימיות פעלנו בשנה האחרונה אל מול ועדות הכנסת, קצין המילואים הראשי, יועצת הרמטכ"ל לענייני מגדר וענף תכנון כוח אדם (עתכ"א), הצגנו את הממצאים והתובנות שעלו, וביקשנו לפעול יחד לשם החלת השינויים המיוחלים. לאחרונה, ביוני 2022, הוחלט בכנסת, בוועדה לקידום מעמד האישה, על ביטול הפטור האוטומטי הניתן לנשים לאחר חופשת לידה מהשירות

במילואים. מהלך זה מאפשר, בתור התחלה, להקל על הבירוקרטיה במעט בעבור אלו המעוניינות להמשיך ולקחת חלק במעשה הביטחוני הישראלי גם במהלך הקמת המשפחה ועיצוב הקריירה (חדשות הכנסת, יוני 2022). נדגיש כי עתכ"א מסייע לפורום המילואים, תומך בקיום הכנסים שלנו ואף נוכח בהם. הקשר הזה בין המערכת הצבאית למילואים מניקיות עצמן הוא ראשית הצירים והכרה בעוצמת השינוי וערכו בעבור המערכת, כמו בעבור הנשים עצמן.

לצד אלו, אנחנו מבקשות לשקף את העמדות העולות בפורום ולהדגיש כי על מנת לעודד נשים צעירות (וגם גברים) להיות שותפות ושותפים פעילים ומלאי מוטיבציה במערך, ובהמשך להתמודד על תפקידים בכירים מתוך הכרה בתרומה שמעלה הימצאות צעירות וצעירים בתפקידים אלה, **מן הראוי שהמערכת הצבאית תתחשב בשיקולים משפחתיים ותקל, ככל שהדבר אפשרי, את השילוב בין חיי המשפחה לשירות במערך, במיוחד בשירות בשעת חירום, במציאת פתרונות יצירתיים שיאפשרו לשני המינים להגיע בראש שקט לשירות. אנחנו מדגישות כי כל פתרון עתידי חייב יהיה להתייחס להורות ככלל ולא לאימהות בפרט כסוגיה של דור.**

ב. קולות ומפקדים

שינוי תפיסה ועוצמת שיח הם עניינים משמעותיים בעבור שילוב של נשים כחלק אינטגרלי יותר במערך המילואים. כדי לממש את אלו אנחנו מבינות שנדרשים זמן, סבלנות והשקעה בהסברה, בדוברות ובנראות. לשם כך פעלנו במסגרת הפורום בשנה האחרונה להעצמת נראות נשות המילואים בייצוגים הרלוונטיים – הקמנו מיצג ייעודי ביום ההוקרה למערך המילואים, הפצנו פרסומים רשמיים של הפורום והעשייה של הנשים במערך ואף לקחנו חלק בצילום קליט ("קליפ") ההוקרה למערך המילואים עם הזמר איתי לוי (לוי, 2022).

אך לצד הנראות, חשוב השיח. שפה מעצבת מציאות, ואנחנו מבינות שנצטרך לרדת לשטח ולשוחח עם המפקדים – דור הבכירים והעתיד כאחד. לשם כך אנחנו מתכננות להשתלב בשנה הקרובה בקורסי הפיקוד של מערך המילואים, להגיע אליהם ולדבר על הדברים, להקשיב ולשתף בעשייה ויותר מזה לדון בערך לארגון ולמשימה המבצעית.

ג. החברה הישראלית

נוסף על היבטים חינוכיים גלויים בגלומים בכוחות המילואים, טומן בחובו המערך הזה מרכיבי תרומה נוספים שלרוב סמויים מהעין [...] לשירות המילואים, שהוא ממשק אקטיבי בין הצבא לאזרחי המדינה, היה תפקיד משמעותי בגיבוש החברה הישראלית [...] עתידו של מערך המילואים צפוי להיות אחד הגורמים המרכזיים שיעצבו את תפיסת הביטחון של צה"ל ואת בניין הכוח שלו וגם את דמותה החברתית, התרבותית והערכית של המדינה. (הכהן, 2018, עמ' 74-77).

גם בעבודה לא מבינים את זה כי אין מספיק דיבור על הנושא והמעסיקים חושבים שזה בדיחה. (מתוך סקר עמדות, פורום מילואימיות - פברואר 2022)

לצה"ל בכלל ולמערך המילואים בפרט, כקהילה סולידרית, יש עדיין השפעה רבה על הזדמנויות התעסוקה בחיים האזרחיים. קצינים בכירים בצה"ל הופכים עם שחרורם לא פעם למוקדי כוח בזירה העסקית, הפוליטית והחברתית במדינה. מתוך כך מבחינת הנשים מה שקורה בצה"ל משפיע עליהן תוך כדי השירות, אך גם על ההזדמנויות אחרי השירות. נוסף על כך, נושא זה עשוי להשליך גם על ההתפתחות האישית של נשים ועל התפיסה העצמית שלהן בתקופה מכרעת בחייהן שבה מתעצבת הזהות העצמית. אם משדרים לאישה תפיסה ולפיה היא אינה חשובה, אינה משמעותית ותרומתה מוגבלת, על אחת כמה וכמה כשהיא הופכת להורה, בניגוד לבן זוגה, אחיה אביה ועוד, עלולה תפיסה זו לחלחל גם להמשך חייה, ואנחנו בהחלט יכולים לראות מגמה של פערי שכר ושיוך מטלות ההורות והבית באופן כמעט אוטומטי לנשים, גם בשנת 2022.

אף שלא הוכרז מעולם בצורה חד-משמעית כי צה"ל נוהג לפי המודל של גיוס סלקטיבי, בפועל מקיים הצבא מדיניות של הימנעות מחיוב חרדים וערבים לשירות צבאי ושל סלקטיביות בגיוס נשים בכלל ובגיוס נשים מהמגזר החרדי והערבי בפרט (לוי, 2022, עמ' 66-81). כיום, על רקע התייעלות מערך המילואים, יותר מאשר בעבר ננקטת סלקטיביות גם בחיוב לשרת במילואים, היא הופכת את המושג "צבא העם" למושג נזיל וחסר שנייים, והיא נוטלת אגב כך ממגזרים רבים, במיוחד מנשים, את הזכויות הקשורות בקשר ישיר עם חובת השירות. תפיסה זו מחלחלת, אם נרצה ואם לא, לאפיקים נוספים באזרחות.

השיח סביב שילוב נשים במערכת הביטחון, לא כל שכן במערך המילואים, יוצא מנקודת מבט ולפיה יש להגן על הנשים ולאזן בין זכויותיהן לבין האינטרסים של המערכת. במילים אחרות, הימצאות הנשים בצבא נתפסת במידה מסוימת כ"נטל", מחסום למימוש האינטרסים הלאומיים. **בכל דיון בנושא זה כדאי להפנים כי לשירות הנשים בצה"ל יש חשיבות קודם כל בעבור קידום האינטרסים של צה"ל, נוסף על משמעויותיו לנשים.** מבחינת צה"ל עולה כאן בראש ובראשונה שאלה הנוגעת לערכי צה"ל ולהגדרתו כצבא ליברלי ושוויוני ובהמשך כהזדמנות למיצוי כוח אדם איכותי ואפקטיבי (שרביט ברוך, 2015, עמ' 59-69).

נוסף על היתרונות הברורים שצה"ל יכול להפיק כתוצאה משילוב משמעותי של נשים, אין ספק כי הדבר יתרום באופן עקיף גם לשירות הציבורי ולשוק העבודה בישראל. המעסיקים, ובאמצעותם המדינה, מפיקים רבות מכוח האדם האיכותי המצוי במערך, מהתהליכים ומההכשרות, מההתמודדויות ומהאתגרים שמשרתי המילואים מיישמים באזרחות בעקבות השירות. ולהפך - מערך המילואים נתרם מהיכולות של אלה הבאים מהמגזר הציבורי והפרטי והמביאים משם פתרונות, רעיונות, הכשרות ותובנות.

סיכום

אין אנו מתעלמות מן האתגר שמציבה כניסת נשים למערך המילואים לצה"ל, לעמיתינו הגברים ולחברה הישראלית בכללותה. יחד עם זאת היא טומנת בחובה ערך רב למערכת ולמדינה וגם הזדמנות אדירה לנשים המשרתות ולאוכלוסיית המשרתים כולה. לשירות מילואים של נשים יש פוטנציאל להיות מחולל שוויון של ממש בחברה הישראלית בכלל וקפיצת מדרגה מקצועית ואיכותית באפקטיביות של צה"ל בפרט.

אל מול כל אלה נבהיר כי הכדור אינו רק בידי הגברים והמערכת - נשים כיום צריכות לדרוש מעצמן להיות שם למרות המחירים הלא פשוטים שהן נדרשות לשלם, הביקורת וצקצוק השפתיים. נשים משרתות צריכות להשמיע את קולן, להתמודד ולנסות להגיע לתפקידים התובעניים והפיקודיים, ככל שאלה הולמים את כישוריהן, למען הדורות הבאים של נשים במערך והחברה הישראלית בכלל.

בהקמת פורום "המילואימיות - נשים. עושות. מילואים." ביקשנו לעשות את מה שנשים מצטיינות בו: להקים קהילה שתשמש תשתית, כוח ופעולה. שנה אחרי ההקמה, ואנחנו כבר יכולות לרשום ניצנים של הצלחות בביטול הפטור האוטומטי לנשים שילדו, אך הדרך עוד ארוכה, והיא מחייבת שילוב כוחות בין נשות מערך המילואים למערכת הצבאית והחברה הישראלית.

"צבא העם" הוא מודל יסוד בתפיסת הביטחון של מדינת ישראל ושל צה"ל. בבסיס המודל הזה עומדת ההנחה שכל העם מגויס למאמץ הצבאי. בשעתו תיאר ראש הממשלה לשעבר שמעון פרס באופן ברור את חשיבות צבא העם במדינת ישראל ואת משמעותו:

במשטר דמוקרטי המדינה היא העם והצבא הוא העם. ואי אפשר להטיל את עול השירות בצבא על חלק מהאנשים ולשחרר ממנו חלק אחר. כמו הזכויות כך גם החובות חייבות להתחלק באופן הוגן וצודק בין כל חלקי העם: עשירים ועניים, מוצלחים ופחות מוצלחים, ובישראל גם גברים ונשים. (פרס, 2009, עמ' 20-21).

רשימת מקורות

- בג"ץ 94/4541 אליס מילר נ' שר הביטחון, פ"ד מט(4) 94 (1995).
- בן-גוריון, דוד (1980). **ייחוד וייעוד**. מערכות.
- גולדפיין, ניל"י, דיאמנט, גלית, וייסבורט, עינת ושפירא, שרית (פברואר 2022). "ממסד הקולנוע לכיסא המנכ"לית והמפקדת: מנהיגות ומגדר בעולם עבודה בהפרעה". **בין הקטבים**, גיליון 36.
- גרנטמן, יעל (13 ביולי 2011). "מחקר: בדירקטוריון בו יש יותר נשים התשואות גבוהות יותר". **גלובס**.
- היימן, אריאל (2018). "מערך המילואים - עבר הווה ועתיד: ההורים בחלף עשר שנים לחקיקת חוק המילואים". בתוך: מאיר אלרן, כרמית פדן, הושע פרידמן בן שלום ורוני טיארג'אן (עורכים), **מערך המילואים - לאן?**, מזכר 183, המכון למחקרי ביטחון לאומי, עמ' 23-34.
- הכהן, גרשון (2018). "מערך המילואים: תפקידים גלויים וסמויים בשירות הביטחון והחברה". בתוך: מאיר אלרן, כרמית פדן, הושע פרידמן בן שלום ורוני טיארג'אן (עורכים), **מערך המילואים - לאן?**, מזכר 183, המכון למחקרי ביטחון לאומי, עמ' 69-77.
- חדשות הכנסת (30 במאי 2022). "נשים מהוות 17 אחוזים ממערך המילואים ומתנדבים מהווים 11 אחוזים - כך הוצג לוועדת החוץ והביטחון". **כנסת ישראל**.
- חדשות הכנסת (14 ביוני 2022). "הוכרז בוועדה לקידום מעמד האישה: צה"ל יבטל את הפטור האוטומטי לנשים שילדו". **כנסת ישראל**.
- כנסת ישראל (2008). "חוק שירות המילואים".
- לוי, איתי (13 ביוני 2022). "בגלל הרוח: איתי לוי עושה כבוד למערך המילואים". **דובר צה"ל**, <https://bit.ly/3ACwKrO>
- לוי, יגיל (מרץ 2022). "משבר הלגיטימציה של מודל גיוס החובה". **עדכן אסטרטגי**, כרך 25, גיליון 1. המכון למחקרי ביטחון לאומי, עמ' 66-81.
- סינגר, ארי (2018). "מה, אתה עוד עושה מילואים?". בתוך: מאיר אלרן, כרמית פדן, הושע פרידמן בן שלום ורוני טיארג'אן (עורכים), **מערך המילואים - לאן?**, מזכר 183, המכון למחקרי ביטחון לאומי, עמ' 45-54.
- סקר עמדות (פברואר 2022). **פורום מילואימיות**.
- פרידמן בן שלום, הושע (2018). "מערך המילואים: 'היהלום שבכתר צבא העם' - התאמה ורלוונטיות במציאות משתנה". בתוך: מאיר אלרן, כרמית פדן, הושע פרידמן בן שלום ורוני טיארג'אן (עורכים), **מערך המילואים - לאן?**, מזכר 183, המכון למחקרי ביטחון לאומי, עמ' 35-43.
- פרס, שמעון (2009). "על בן-גוריון ועל צבא העם", בתוך: פנחס יחזקאלי (עורך), **צה"ל - צבא העם או צבא מקצועי**, משרד הביטחון, עמ' 20-21.
- צור, יובל (2018). "המוטיבציה בשמיים: מודל המילואים של צוות אוויר". בתוך: מאיר אלרן, כרמית פדן, הושע פרידמן בן שלום ורוני טיארג'אן (עורכים), **מערך המילואים - לאן?**, מזכר 183, המכון למחקרי ביטחון לאומי, עמ' 101-112.
- שורש, גייל (יוני 2022). "נשים במקדי קבלת החלטות בצה"ל - משווין ליתרון". **בין הקטבים**, גיליון 36.

- שלום, לירון (יולי 2022). "ללכת בלי ולהרגיש עם" - האם המתכונת הנוכחית לשוויון מגדרי בצה"ל תורמת לניצחון צה"ל או שמא פוגעת בו?". **בין הקטבים**, גיליון 36.
- שפרן גיטלמן, עידית (16 באפריל 2018). "שירות נשים בצה"ל: בין צבא העם לשוויון מגדרי". **הפרלמנט**, גיליון 81, המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- שרביט ברוך, פנינה (2015). "מהו המודל הראוי לשירות נשים בצה"ל?", בתוך: מאיר אלרן וגבי שפר (עורכים). **השירות הצבאי בישראל: אתגרים, חלופות ומשמעויות**, המכון למחקרי ביטחון לאומי, מזכר 148, עמ' 59-69.