



מכון האוניברסיטה הפתוחה
לחקר יחסי חברה-צבא

The Open University Institute
for the Study of Civil-Military Relations

16 בנובמבר 2025

עתידו של שירות החובה של נשים בצבא – חוות דעת ציבורית

ד"ר זאב לרר, פרופ' יגיל לוי

תקציר

מסמך זה בוחן את עתיד שירות החובה של נשים בצה"ל לאחר מלחמת עזה. למרות הצהרות על ביצועי נשים בשבעה באוקטובר ובלחימה אחריה, לא ניתן לזהות שינוי מהותי במדיניות הצבא כלפי נשים. במרכז המדיניות הצבאית ניצבת גישה המכונה "נצל-הדר", שבמסגרתה מנוהלת מערכת הסללה מגדרית המקבעת חלוקת עבודה היררכית וממקמת את הנשים בעקביות ככוח אדם "סוג ב", תחליף לכוח אדם גברי. נקודת המוצא של המסמך היא הצורך לדון במודל הגיוס ובמערכת הפרקטיקות המגדריות שעליו הוא מתבסס, והוא אינו עוסק ספציפית בשאלת שילוב נשים בתפקידי לחימה. המסמך מציע חלופות אחדות למודל הקיים, ותומך באימוץ "מודל שגב" וברעיון "האדם הנכון במקום הנכון" הניצב בבסיסו – השוואת תנאי השירות ופתיחת כל התפקידים הצבאיים לנשים. המלצות המסמך כוללות הקמת קואליציה פמיניסטית, הפעלת לחץ פוליטי וגיוס מלש"ביות למאבק, במטרה לשים קץ למודל המפלה ולכונן תחתיו מודל שוויוני המכבד את זכויות הנשים כאזרחיות.

מכון האוניברסיטה הפתוחה לחקר יחסי חברה-צבא קיים ב-9 בספטמבר 2025 סדנה בהשתתפות חוקרים וחוקרות מהאקדמיה, במטרה לבחון היבטים מרכזיים במעמדו של שירות החובה של נשים בעקבות אירועי שבעה באוקטובר, ולהציע חלופות למדיניות הנוכחית של הצבא. קהל היעד של נייר זה הוא השדה הפמיניסטי, לא הצבא. מטרתו אף לתרום לשיח הארגונים הפמיניסטיים יותר מאשר לסמן התנהגות רצויה או לא רצויה של הנשים עצמן.

1 הסדנה כללה הצגת ניירות מפי ד"ר זאב לרר, ד"ר אדר אניסמן וד"ר אסף מלחי, פרופ' שיר דפנה-תקוע, פרופ' עדנה לומסקי-פדר ופרופ' אורנה ששון-לוי, וד"ר איתמר ריקובר. אנו מודים לפרופ' אורנה ששון-לוי על הערותיה המועילות לטיוטה מוקדמת של נייר זה. הנייר נכתב על דעת המחברים בלבד.

הקדמה

ככל ששוקע האבק על ההתפעלות מביצועי לוחמות בשבעה באוקטובר ובמלחמת עזה (דוגמת נשים הפועלות בשטח עזה לצד צוותי האוויר והים), עולה השאלה אם שלושים שנה לאחר בג"ץ אליס מילר אכן חל שינוי במדיניותו המדירה של הצבא כלפי הנשים בחברה בישראל. האם הגישה ההיסטורית של "נצל-הדר" – השימוש ברטוריקה של השוויון כדי להשתמש בנשים איכותיות במקומות שיש בהם מחסור, ובה בעת להדירן מהליבה הקרבית של הצבא – חולפת סוף-סוף מהעולם?

לכאורה אין שאלה. כשנפגש הרמטכ"ל הרצי הלוי עם טנקיסטיות בנובמבר 2023, הוא הזכיר את השיח בחברה השואל אם "נכון שנשים תהיינה בשירות קרבי או לא נכון". וכך הוא השיב: "ניסינו את זה בהכשרות, באימונים ובפעילות מבצעית בשגרה – אבל אני חושב שכאן [בשבעה באוקטובר] קיבלנו תשובה שהיא ללא מילים, תשובה של עשייה ולחימה" (זיתון, 2023).

בין שהתכוון הרמטכ"ל לדבריו ובין שלא, ברור שבאותם ימים אכן רווחה ההנחה שהסתיים הוויכוח על שילובן של נשים בשירות קרבי. אך התמונה המצטיירת במציאות מוכיחה שהוויכוח רחוק מאוד מהכרעה. הנה כמה סימנים לכך:

- הצבא לא אישר את עקרון השוויון בפתיחת תפקידי הלחימה לנשים, הנגזר לפחות מרוח התיקון לחוק שירות ביטחון משנת 2000, סעיף 16א. ההישגים, כפי שנחזו במלחמה, אמנם עוררו שיח מגדרי שונה (לומסקי-פדר וששון-לוי, 2024), אך לא תורגמו לשינוי מדיניות או לשינוי תפיסה בצבא (רוסמן-סטולמן וריקובר, 2025). תחת זאת, הצבא ממשיך לשלב נשים, אבל בשיטה חריגה, מהוססת ומפלה, דרך "פיילוטס".
- במאי 2025 הכריז הצבא שפיילוט שילוב הלוחמות ביחידת חי"ר נייד נכשל; וגם אם הודיע על פיילוט חדש שייערך בעתיד, סימני שאלה רבים מרחפים מעל הסיבות לכישלון, דוגמת היעדר הכנה מספקת. כך הוצגו הדברים בידי עורכי הדין המייצגים את העותרות במה שקרוי "בג"ץ הסיירות" (בג"ץ 3227/20, מיקה קליגר נ' שר הביטחון, 2025).
- למרות גידול מרשים בגיוס נשים ללחימה בעשור האחרון, גידול של פי עשרה (בשנים 2012–2024, לפי דיווחי הצבא), שבעקבותיו גדל שיעור הנשים במקצועות הלחימה מ-3% ל-20% (בשנים המצוינות), רק 58% מכלל התפקידים במערך הלחימה פתוחים לנשים. לדברי הצבא, הפער ממוקד במסה עיקרית במקצועות הלחימה המתמרנים (בג"ץ 3227/20, מיקה קליגר נ' שר הביטחון, 2023; הכנסת, 2025).
- למרות הדיווחים על שילוב נשים בלחימה הקדמית במלחמת עזה, העובדה (המשמחת לכשעצמה) שרק אישה אחת נהרגה מאז החלה המלחמה (להוציא את הלחימה בשבעה באוקטובר) מעידה שנשים במלחמה בעזה חשופות לסיכון נמוך מאוד לעומת לגברים.
- השיח הציבורי, שהצבא תורם לו, מציג את החרדים כמאגר כוח אדם שיביא ישועה למצוקת הלוחמים בצבא, אך הפוטנציאל של נשים לתרום למערך הלחימה מודר מהשיח.
- בה בעת מפגינות נשים מוטיבציה גבוהה ומבקשות להתמין לתפקידי לחימה בשיעורים גבוהים בהרבה מהנדרש, קרוב לפי שניים בתותחנים למשל (שליטא, 2025).
- אם היה נדמה שההתנגדות החרד"לית לשילוב נשים בלחימה תירגע לאחר המלחמה, לא מכבר פורסם מכתב מאת רבנים בכירים מהמגזר, המביע התנגדות לשילוב נשים

בלחימה. המכתב מבטיח לשמר את ההתנגדות למהלכי הצבא להגביר שילוב, אם ייעשו כאלה, אף שהוא מיועד בראש ובראשונה לסכור את זרימת הבנות הדתיות ליחידות הלוחמות. הרבנים מודים בהישגי הנשים, אך מוסיפים ש"אין בכך כדי להצדיק שירות צבאי לבנות" (פריד, 2025). עמדה דומה השמיעה גם ח"כ לימור סון הרמלך מ"עוצמה יהודית".

קיצורו של דבר, הצהרת הרמטכ"ל סיפקה רגיעה בחזית המאבק הפמיניסטי על השוואת שירות נשים לשירות גברים, שהנה יש "תשובה ללא מילים", אבל המציאות מוכיחה שהרבה לא השתנה. אפשר אף שדברי הרמטכ"ל לא היו אלא מסך עשן להרגעת הלכי רוח ליברליים, מסך המסתיר מציאות מקובעת.

במצב זה נקלע הצבא – ולא פחות חשוב מכך, גם ציבור הנשים והדוברות בשמן – למבוי סתום. מצד אחד, ברור בעליל כי לצה"ל אין כוונה אמיתית למלא אחר הוראות החוק לשירות ביטחון, המלצות ועדת שגב (ראו להלן), וכל נורמה ציבורית בסיסית – ולעבור למודל שירות של "האדם הנכון במקום הנכון" מיוזמתו ובעצמו. מצד אחר, כל הניסיונות לשדל או לאלץ את הצבא באמצעים שונים, לרבות בג"ץ, נחלו הצלחות מוגבלות.

מתווה המסמך

בנייר זה נציע דרכים מעשיות לצאת מהמבוי הסתום האמור ולצעוד בדרך שתקדם שוויון מגדרי, בהתאם לרוח מודל "צבא העם". תחילה ננתח את המצב הקיים ונתאר את מודל השירות ההיסטורי שמערכת הביטחון מתחזקת – מודל שאפשר לכנותו "נצל-הדר" – ונעמיד במרכז הדיון את המחירים המיידיים וארוכי-הטווח הגלומים בו. לאחר מכן, נציג חלופות אפשריות למודל זה, נבחן כל אחת מהן, על יתרונותיה, חסרונותיה והשלכותיה המעשיות. נסיים בדיון אסטרטגי ממוקד על הדרכים שבהן השדה המוסדי-הפמיניסטי יכול לפעול כדי לקדם חלופה אחת או כמה חלופות – בהתבסס על מיפוי הכוחות, השחקנים ומשטרי השיח המתחזקים את מודל "נצל-הדר", ועל בחינת האפיקים האפשריים לכינון בסיס כוח שיניע את השינוי.

המודל הקיים: "נצל-הדר"

ההיסטוריה של שירות נשים בצה"ל, לפחות על פי הנרטיב הפופולרי, הוא סיפור של התקדמות בלתי פוסקת. הכרונולוגיה של שירות הנשים נפרשת כמו ציר זמן של התקדמות והישגים: היא מתחילה בתקנות שר הביטחון בראשית הדרך, שהגבילו נשים לרשימת תפקידים מצומצמת (שהסיג לאחר את שילובן כלוחמות במלחמת 1948); ממשיכה במלחמת יום הכיפורים שהובילה להרחבת התפקידים לנשים כמדריכות לוחמים ובמערכי ההתרעה; עבור במלחמת לבנון השנייה שהכשירה השתתפות בתפקידים חוצי קווי אויב בתחומי מודיעין ומבצעים; בבג"ץ אליס מילר שאפשר לנשים להתמייין לקורס טיס; ברפורמות הרמטכ"ל שאול מופז שפתחו תפקידי לחימה אחדים לנשים והציבו קצינות תומכות לחימה בדרגי גדוד וחטיבה; בתיקון 16א לחוק שירות ביטחון (2000), ביוזמת ח"כ נעמי חזן, שהבטיח עקרונית זכות לשרת בכל תפקיד; בוועדת האלוף (במיל') יהודה שגב (2007) שהמליצה על מודל "האדם הנכון במקום הנכון"; בהקמת מערך הגבולות שהכפיל ושילש את מספר הלוחמות; ולבסוף, בהשתתפות הבולטת של לוחמות בהגנה על יישובי העוטף בשבעה באוקטובר.

אולם לטענתנו, מדובר בהתקדמות למראית עין בלבד. "פתיחת תפקידים" היא חלק אינטגרלי מפרקטיקת כוח אדם מגדרי, מפלה ומדירה, שאותה כינינו "נצל-הדר" (לרר ולוי, 2023). פרקטיקה זו נשענת על הבחנה שיטתית בין נשים לגברים, שבמסגרתה מנוהלת מערכת הסללה

מגדרית המשרטטת חלוקת עבודה היררכית, אשר ממקמת את הנשים בעקביות ככוח אדם "סוג ב" במוסד המדינתי המרכזי והחשוב של ישראל.

במרכז מדיניות זו עומד העיקרון המכונה בשפה הצה"לית "נשים חליף גברים". פתיחת התפקידים מוצגת כביטוי לשוויון הזדמנויות, אולם בפועל היא מיושמת כשימוש תועלתני בנשים כדי לאייש מערכים ממוגדרים, כגון פקידות, משקיות ת"ש, תצפיתניות ומדריכות לוחמה; כדי לטייב מערכים טכניים ותומכי לחימה שיש בהם מחסור בגברים; ובתקופה האחרונה – למלא מחסורים גם במערכי ביטחון שוטף ולחימה מרחוק, כדי לשחרר גברים לליבות הקרביות המכונות "חוד", ומהיגיון דומה גם לאפשר שילוב נשים במקצועות הטכנולוגיים. לא למותר לציין שפרקטיקה זו השתקפה כבר ברטוריקה של בן-גוריון, בעצבו את מודל הגיוס בשנות המדינה הראשונות.

בכל אחד משלבי ההתקדמות שצוינו לעיל, הקפיד הצבא לסמן מחדש את הגבולות ההיררכיים בין גברים לנשים. הוא עמד בעקביות על רגליו האחוריות כדי להשאיר את תפקידי הלחימה "האמיתיים" סגורים לנשים. מעבר לכך, גם בתחומים יוקרתיים אחרים שנפתחו לנשים, השתתפותן נותרה מוגבלת לדרגי השטח הנמוכים ולא תורגמה לנוכחות במוקדי ההשפעה הבכירים של אותם מערכים ושל הצבא כולו. התוצאה היא הדרה מתמשכת של נשים מעמדות שבהן מעוצבת המדיניות ונקבעת המציאות הצבאית.

כמעט מיותר לציין עד כמה מודל השירות הזה הוא רע. לא זו בלבד שהוא אינו עומד בדרישות חוק שירות ביטחון, בעקרון השוויון במשפט הישראלי, ובנורמות המחייבות כל מוסד ציבורי במדינה (ובשנים האחרונות בצבאות המערביים), אלא שהוא גם פסול לחלוטין מכל בחינה ערכית ומוסרית. מדובר בניצול לרעה של מוסד גיוס החובה האוניברסלי ושל המונופול על ההון האנושי שהחברה הישראלית מעמידה לרשות הצבא. מצד אחד, הצבא כופה על נשים את חובת השירות; ומצד אחר, הוא נמנע מלקיים את צידה השני של משוואת האזרחות הרפובליקנית שעליה בנוי גיוס החובה: הוא אינו מכבד את זכותן הבסיסית של נשים כאזרחיות לשרת – בהתאם ליכולותיהן ולא בהתאם למינן.

על המחיר המגדרי שמשלמות הנשים כזהות חברתית עמדה באופן חד חוקרת המגדר דפנה יזרעאלי (Izreali, 2000). היא תיארה שורה של השלכות בחיי היום-יום הצבאיים, אשר לאו דווקא גורמות מצוקה וקשיים בצבא, אבל הפכו את הצבא למה שכינתה "בית חרושת למגדר", שבו נשים ישראליות לומדות לנרמל את מקומן המגדרי בחברה, ולקבל אותו כטבעי. עם השנים, הגברת שילובן של נשים עיצבה תמונה מורכבת יותר שלפיה נשים מכירות ביכולתן להמיר צורות שונות של הון מהצבא לחברה, ולגבש תפיסה של הצבא כאתר מוביליות, בעיקר במקצועות הטכנולוגיים או בשילובן של נשים מקצועות ממעמד נמוך, לרבות בתפקידי מנהלה (פומרנץ-זורין, 2022; Lomsky-Feder and Sasson-Levy, 2018).

זאת ועוד, אנו סבורים כי אף על פי שצה"ל מקיים באדיקות את המודל של נצל-הדר, ואף שפועלים בתוכו שחקנים מוסדיים חזקים, בעלי עניין, המתחזקים אותו מסיבות שיפורטו להלן, הרי שכמוסד הוא משלם שני מחירים כבדים. הראשון נוגע לאפקטיביות ולכשירות הארגונית. מודל נצל-הדר מנוגד לכל היגיון בסיסי בתחום מיצוי משאבי אנוש. כאשר הצבא ממצה מיצוי יתר מחצית אחת של האוכלוסייה וממצה בחסר את המחצית האחרת באמצעות הגבלתה לתפקידים מסוימים, הוא חותר תחת עקרון "האדם הנכון במקום הנכון". התוצאה הישירה היא שיבוץ של חיילות וחיילים רבים בתפקידים שאינם מותאמים להם אופטימלית.

המחיר השני שצה"ל משלם הוא בתחום הלגיטימציה החברתית. גיוס החובה האוניברסלי נשען על הלגיטימיות הציבורית של מודל צבא העם. מודל זה הוא למעשה חוזה אמון בין האזרחים, המעמידים לרשות הצבא משאבים כמעט בלתי מוגבלים, לבין הצבא שמחויב מצידו לשמור על

עקרונות השוויון במיצוי המשאבים ולהשתמש באזרחים לשם מילוי ייעודו – שמירה על ביטחון המדינה. מודל נצל-הדר מפר בגלוי את החוזה הזה עם מחצית מהאזרחים החתומים עליו, ובכך מסכן את הבסיס הלגיטימי של מודל השירות כולו. כאשר סדק זה פוגש את הסתירות הפנימיות האחרות המאפיינות את המודל, נוצר סיכוי ממשי שהוא יתמוטט בקול גדול. רצוי להזכיר שערב שבעה באוקטובר נשחקה מאוד הלגיטימיות של גיוס החובה, עד כדי הצטברות מסה קריטית של תמיכה בביטולו (לוי, 2022). המלחמה חיזקה את הלגיטימציה רק בציר אחד יחיד, גם אם חשוב – הכרת הצורך בכוח אדם – כך שהמודל נותר חשוף לסיכונים.

בחלק הבא נציג שלוש חלופות למודל נצל-הדר. נדגיש, הדיון הוא במודל הגיוס ובמערכת הפרקטיקות המגדריות שהוא מבוסס עליה, ולא בשאלת שילוב נשים בתפקידי לחימה. זהו דיון באופיו הממוגדר של המוסד הצבאי. ולכן הדיון אינו מתמקד בדרכים לשיפור השיטה הקיימת, או בשאלה אם יש קבוצות נשים שמרוויחות או מפסידות ממנה, אלא במבנה עצמו ובהשלכותיו.

שלוש חלופות למודל נצל-הדר

חלופה I – מודל שגב

ועדת האלוף שגב הייתה ועדת מומחים מקצועית שמינה הצבא, והיא הגישה מסקנותיה ב-2007. הייתה זו הפעם הראשונה בהיסטוריה הצה"לית שוועדה דנה באופן יסודי ומקיף במודל שירות הנשים לקראת העשור הבא.³ הוועדה כללה 26 מומחים, וערכה ראיונות עם מאות חיילות, קצינים ועדים מומחים. הדוח המלא נפרש בסופו של דבר על פני 960 עמודים.

הוועדה קבעה כי על צה"ל לבטל את מודל השירות המקובל, ולאמץ במקומו מודל כוח אדם הפועל לפי עקרון "האדם הנכון במקום הנכון", שעל פיו "גברים ונשים ימוצו בשירות באופן זהה, לפי קריטריונים ענייניים המשקפים את צורכי צה"ל, את מרצם, יכולותיהם ותכונותיהם האישיות של המתגייסים ולא את מינם."

עיקרי ההמלצות היו:

- א. שינוי הדרגתי שיוביל להשוואת משך השירות של נשים וגברים.
- ב. איחוד מערך המיון וקביעת קריטריונים לא מגדריים לשיבוץ בתפקיד.
- ג. פתיחת כל תפקידי הלחימה בפני נשים בתהליך הדרגתי ומושכל שיאפשר ללוחמות למצות את יכולותיהן, ובתנאי שלא יונמכו סיפי הכשירות.
- ד. עיגון שישה מבחנים לקביעת אופיו ומהותו של התפקיד,⁴ המאפשרים סגירת תפקידים בפני נשים, וכן הפעלת מנגנון חיצוני לצבא שיאשר סגירת תפקידים.

³ ד"ר לרר היה חבר בוועדה כמומחה מתוקף תפקידו אז כראש מוקד ידע מגדר בצה"ל, וכחבר במזכירות הוועדה. על הוועדה אפשר לקרוא כאן: <https://www.ynet.co.il/news/article/rj5yftcg6>, וכאן: https://fs.knesset.gov.il/18/Committees/18_ptv_571276.docx.

⁴ בחוק שירות ביטחון תיקון 16א, המצהיר על זכות שווה ליוצאת צבא אישה ליוצא צבא גבר לשרת בתפקיד צבאי כלשהו, יש פסקה המתנה זכות זו בשיקולים על פי אופיו ומהותו של התפקיד. הצבא השתמש בהגדרת אופיו ומהותו בצורה גמישה כתירוץ לסגירת תפקידים. הוועדה המליצה על תבחינים ברורים להגדרת "אופיו ומהותו", וקבעה כי כל סגירת תפקיד לנשים על פי עיקרון זה תעמוד בפני סמכות חיצונית ולא תהיה נתונה לשיקול דעתו הבלעדית של הצבא.

ה. עיגון המפגש בין חיילות לחיילים דתיים תחת כללי השילוב הראוי המקוריים (נוסח 5.(2002

- ו. הצבת יעדים ומכסות לקידום קצינות לדרגים בכירים.
- ז. ביצוע הליכי התאמה מגדרית (Gender Mainstreaming) לתהליכים, פרקטיקות ומבנים צבאיים אשר אינם מאפשרים לנשים לממש את פוטנציאל התרומה שלהן.

בעניינו, מודל ועדת שגב, שלא זכה מעולם לדיון מהותי בצבא, הוא המודל הנכון, הראוי ואולי אף המובן מאליו לשירות נשים. זהו המודל היחיד שעומד בדרישות חוק שירות ביטחון תיקון 16א ובעקרון השוויון המעוגן במשפט הישראלי; והוא גם המודל המתאים ביותר מבחינה תועלתית, ותורם ישירות ליעילות הצבא.

מודל זה מממש את האיזון הנכון בין חובה לזכות, מגשים את ההבטחות הגדולות של הצבא הנתפס כצבא העם, ובכך מחזק את הלגיטימציה של המודל כולו לעתיד. זוהי לדעתנו נקודה מרכזית. אנו רואים במודל שירות החובה במיטבו אבן יסוד נורמטיבית לחברה דמוקרטית, שוויונית וסולידרית, ומודל שגב מגלם אפשרות זו בצורה המלאה ביותר.

לכן מודל שגב איננו מודל מגדרי של כוח אדם, ואיננו מודל לשילוב נשים בצבא בלבד, אלא הגשמת ההבטחה של מודל גיוס החובה, הבטחה שמעולם לא קוימה במלואה. הוא מניח תשתית לשילוב שוויוני של כלל הזהויות החברתיות בישראל, מתוך הבנה שהצבא הוא מוסד מדינת-רפובליקני (כפוף לשילוב אזרחים ערבים) שבו חובה וזכות כרוכות זו בזו, וממנו נגזרת הלגיטימיות של השותפות החברתית כולה. יתר על כן, מודל שגב אינו רק מקדם שוויון לנשים, אלא גם לגברים, ביוצרו בסיס צודק יותר לחלוקה בנטל. אין כל סיבה שגבר ישרת בתפקיד קרבי בניגוד להעדפותיו, רק כי נשים, הכשירות לפחות כמוהו לשרת בתפקיד זה, מנועות מלאישי את התפקיד בשל אפליה מגדרית. מנקודת מבט זו, מודל שגב הוא מודל רצוי, גם אם נשים ימצאו עצמן משרתות בתפקידים נוחים פחות מאלו שהמודל הנוכחי מאפשר.

ההתעקשות על שוויון בנגישות לתפקידי לחימה אינו נובע ממניע מיליטריסטי ואינו נשען על התעלמות מההכרה שתפקידי לחימה אינם בהכרח מקנים מוביליות בשדה האזרחי, ודאי לאור השינויים המבניים בשוק העבודה הישראלי. שני טעמים להתעקשות זו: ראשית, ערכו של הצבא, תדמיתו והמוניטין שלו עדיין קשורים במידה מכרעת לדמות הלוחם הקרבי ומסומנים באמצעות, גם אם יש בכך שחיקה וגם אם כובד המשקל עובר לתפקידים הטכנולוגיים. לפיכך, הדרה של קבוצה כלשהי ממשאב סמלי שמקנה המדינה אינה מקובלת. שנית, ככל ששיח המדיניות מגביל את נגישותן של נשים לתפקידי לחימה, עצם הנגישות הופכת למסמן של שוויון, שעם הפרתו אין להשלים. בסיכומו של דבר, זכותן של נשים, כאזרחיות המדינה, לשרת בכל תפקיד צבאי אינה דורשת הוכחה או נימוק.

למרות זאת, אין לטעות בנאיביות ליברלית ולחשוב כי אימוץ המודל לבדו ישווה לחלוטין את מעמד הנשים בצבא למעמד הגברים. הצבא הוא מוסד פטריארכלי מובהק, רווי פרקטיקות מגדריות מן היסוד. גם אם כל התפקידים ייפתחו לנשים על פי קריטריונים שווים, לא תבוטל מיידית התרבות הארגונית המשמרת את ההדרה. עם זאת, יש להדגיש כי פרקטיקות אלה משגשגות בתוך מבנה כוח אדם פטריארכלי ומשטר שיח שמצדיק אותו. כאשר המבנה ומנגנוני ההצדקה יוסרו, יהיה קל הרבה יותר למגר את אותן פרקטיקות ולצמצם את השפעתן בפועל. לדוגמה, ככל שהתעצם השילוב של נשים בתפקידי לחימה, כך גבר גם ביטחונן העצמי. בשיח

5 כללים מינימליסטיים, שמחד גיסא חתרו לשמור על זכויות בסיסיות של חיילים דתיים, ומאידך גיסא ניסו למנוע הדרה או הרחקה של נשים.

המתהווה, הנשים אינן מופיעות כבעבר כחיקוי חיוור של הגברים, לדוגמה בלבישת מדי גברים, והן אינן מהססות עוד להציג עצמן כלוחמות נשים, לרבות באמצעות לבוש בעל סממנים נשיים.⁶

יתרונן הגדול של מודל שגב טמון אפוא בכך שהוא איננו רק תיקון מבני, אלא גם הוויה מעצבת תודעה. כאשר המוסד עצמו יתייחס לנשים כשוות-ערך לגברים באופן המיושם בפרקטיקה ממשית ולא בסיסמאות צה"ליות, גם הנשים עצמן ישתחררו ממשטר השיח המגדרי הקיים⁷ (ראו הרחבה להלן) ויראו בעצמן שוות-ערך.

חלופה II – שירות חובה-התנדבותי לנשים

אם כן, מודל שגב הוא מודל הגיוס הרצוי ביותר. אך אם יעמוד הצבא בסירובו לאמץ אותו במלואו, הרי שיש היתכנות למודל נוסף המאזן בין החובה לזכות גם בתנאים אלה. זהו מודל רצוי הרבה פחות, אך אפשרי – שירות חובה-התנדבותי לנשים.

באופן מעשי, המשמעות של שירות חובה-התנדבותי לנשים היא כי חובת הגיוס תחול על כלל הנשים בישראל, אולם כל אחת תקבל רשימה של תפקידים צבאיים ותפקידים בלתי צבאיים שאליהם תוכל לבקש להשתבץ על פי רצונה, כפוף לעמידה בקריטריונים מיוניים. צה"ל לא יהיה רשאי לשבץ מלש"בית בתפקיד שבו לא ביקשה לשרת, אפשרות שאינה נתונה לגברים. הרשימה תכלול גם תפקידים הנחשבים כיום כחלק מהשירות האזרחי, ושיש בהם תרומה ביטחונית או תרומה חברתית. מנגד, לא תחול על הצבא החובה לפתוח לשיבוץ תפקידים שבהם הוא אינו מוצא לנכון לשלב נשים.

החיסרון הבולט של המודל הזה הוא בכך שהמדינה מכירה רשמית בחלוקת העבודה המגדרית שמתחזק הצבא, ומקנה לגיטימציה למוסד המדינתי המרכזי לסמן נשים ככוח אדם "סוג ב". בעינינו זהו חיסרון חמור המהווה נסיגה מהותית במאבק לשוויון זכויות לנשים. חיסרון נוסף הוא הגבלת יכולתן של נשים להמיר את ההון הצבאי הנרכש בתפקידי לחימה ובתפקידי יוקרה להון אזרחי.

עם זאת, בהנחה שהצבא ימשיך לדבוק במדיניותו המפלה, וכי הערוץ הצבאי-הרואי לרכישת הון חברתי חסום בפני נשים גם כיום, מודל זה מציע איזון חדש והוגן יותר בין החובה לבין הזכות. הצבא אינו יכול לדרוש מנשים את מלוא החובה – כולל החובה להשתבץ לפי ראות עיניו – כל עוד אינו מעניק להן את מלוא הזכות לשרת בכל תפקיד. במודל המוצע ייווצר איזון לגיטימי יותר.

יתרון נוסף הוא שהצבא לא יוכל להמשיך בבזבוז כוח האדם הנשי, כפי שקורה כיום. קשה להאמין שנשים יביעו רצון לשרת בתפקידי סרק פקידותיים ומנהליים, שמתקיימים בעיקר במטרה לשמר את הלגיטימציה של מודל גיוס החובה. במקום זאת הן יבקשו להשתבץ בתפקידים שיש בהם ערך ותועלת, הן עבור הצבא והן עבורן. מצב כזה יחייב את הצבא, התלוי לחלוטין בכוח האדם

⁶ כפי שהוצג בסדנה, בהרצאתן של פרופ' עדנה לומסקי-פדר ופרופ' אורנה ששון-לוי.

⁷ הצבא מתחזק משטר שיח מורכב בנוגע לשירות הנשים. השיח מבוסס על שילוב בין טענות השחקנים המוסדיים המתנגדים לשילוב נשים – כגון הבדלים פיזיולוגיים, צורכי הצבא ושמירה על אפקטיביות מבצעית – לבין השיח הליברלי של שוויון הולך ומתקדם. זאת במטרה להצדיק את מודל נצל-הדר מצד אחד, ומצד אחר לצייר מראית עין של התקדמות איטית ומחושבת לעבר אופק שוויוני (לר ולוי, 2023; דורי, 2023). בהיעדר חלופה, חלק מן המתגייסות מפנימות משטר שיח זה, ומקבלות את תפקידן המגדרי בצבא כטבעי ומוצדק. רבות אחרות מאתגרות אותו ומתנגדות לו ברמה האישית בצורות שונות.

הנשי, להציע לנשים תפקידים אטרקטיביים ולחזר אחריהן, במקום לראות בהן כוח אדם משני ומובן מאליו.

כדי לגייס את הנשים לשורותיו, ייאלץ הצבא להציע להן לא רק תפקידים אטרקטיביים, אלא גם תנאים אטרקטיביים: התאמות מגדריות במסלולי קידום ובתנאי השירות. לנשים שלא ימצאו תפקיד צבאי הולם יוצעו חלופות הוגנות: הן יוכלו לתרום תרומה ממשית ולמצות את יכולותיהן במסגרות אחרות – בגופי הביטחון, החירום וההצלה, במערכת הבריאות ובמערכות החינוך.

חלופה III – השארת המצב הקיים

השארת המצב כפי שהוא היא חלופה אפשרית. הצבא ימשיך להצהיר על רצונותיו לקדם שילוב שוויוני של נשים, אך יעשה זאת בדרך הססנית, מלווה בפילוטרים, מתוך התחשבות באילוצים שמציבים שחקני מדיניות אחרים (ראו להלן). השילוב ימשיך להיות נתון לבקרה של ארגונים פמיניסטיים, לא אחת באמצעות פנייה לבג"ץ, אשר בעצמו פועל בצורה מדודה, שלא לומר הססנית. נשים ישקלו אם לשרת בצבא מפלה, ואם כן – כיצד. גם אם הסיכוי לכך אינו גבוה, אפשרי מאוד שאם המודל יישאר ללא שינוי, יעמוד גיוס החובה בפני סכנת קריסה, לאור הגברת דפוסים שונים של התנגדות נשים לשרת בצבא מפלה.

הצעדים המשותפים לחלופות

בעוד ההכרעה בין החלופות המוצעות לעיל היא בין היתר ערכית ואסטרטגית, נדרש לנקוט פעולות המשותפות לשלושתן:

1. גיבוש מאוזן של פרופיל הלוחם או הלוחמת, שבו ניתן משקל ליכולות שאינן גופניות, דוגמת דיוק, סבלנות ועוד.
2. בדיקות עומק למסלולים שלכאורה פתוחים בפני נשים אך שיעור ההצלחה שלהן בו הוא נמוך, דוגמת השיעור הנמוך של שילוב נשים בצוותי האוויר (לעומת הצלחתן היחסית בצוותי הים).
3. בניית מסלולי קידום לקצינות, שאינם מחייבים שירות קרבי.
4. בניית מסלולי שירות לקבוצות ייחודיות, דוגמת נשים שעזבו את העולם החרדי.
5. העמקת ההטמעה של הראייה המגדרית בפרקטיקות הצבאיות.
6. שילוב נושאים מגדריים במסלולי ההדרכה.
7. ביטול קיומם של תפקידים המאוישים רק על ידי נשים או בעיקר על ידן (כמו תצפיתניות).
8. פיקוח על הפצת תכנים חינוכיים-דתיים הפוגעים בכבודן של נשים.

חלופת-על – רוויזיה ושיקום מודל גיוס החובה

שלוש ההצעות שהוצגו לעיל הן החלופות העיקריות המונחות על הכף, ולצידן נכון לקדם גם תהליכי חשיבה על רוויזיה כללית של המודל. תהליכים כאלו אינם מונחים לפתחם של שחקנים ושחקניות פמיניסטיים בלבד, אלא מחייבים מאמץ המשלב שדות נוספים, בפרט לאור המבוי הסתום בנושא גיוס החרדים.

מודל השירות של נשים מבליט את הסתירות הפנימיות במודל גיוס החובה הישראלי. מודל זה, שהיה אמור להיות שוויוני ואוניברסלי לכל הזהויות ולשמש מרחב שבו הסולידריות ביניהן תיווצר, התמלא סתירות פנימיות המאיימות להביא לקריסתו.

מיומו הראשון נשא צה"ל על גבו את מודל "צבא האזרחים" כפי שמקובל לראותו במדינת הלאום המודרנית – מוסד שאמור לגלם את ערכי השוויון והתרומה הרפובליקניים. בפועל, צה"ל מעל באמון של שתי קבוצות בעם (היהודי) – נשים ויוצאי ארצות ערב – ובנה עבורן משטרי גיוס שדרשו מהן את מלוא החובה, אך הקפיד להדיר אותן מן הזכויות ומהתגמולים שהיו נחלתם של אחרים במודל האזרחות הרפובליקני (לרר, 2021). זאת לצד כישלוננו להציע שותפות לציבור האזרחים הערבי.

נוסף על כך, במקום להיות האתר הממלכתי שממתן מתחים בין זהויות חברתיות באמצעות פיזור שוויוני בכל מגזרי הצבא, הוא הפך לזירה שבה המתחים הפוליטיים מתורגמים לחלוקת עבודה פנימית בין הזהויות, בסגנון הפרד ומשול. כך הפך הצבא עצמו למרחב שבו זהויות חברתיות נאבקות זו בזו על הגמוניה ועל דמותו של הצבא (לוי, 2025), ואף מתנהלות בו לפי הגיונות פעולה צבאיים התואמים את זהותן.

הצבא מעל גם בהבטחה להיות מרחב ממלכתי נקי מהשפעות פוליטיות. שתי זהויות מיעוט המחזיקות בכוח עודף בשל השיטה הקואליציונית הצליחו לעצב אותו כרצונן: הממסד החרד"לי הבונה לעצמו מרחבים נקיים מנשים, והממסד החרדי-אשכנזי השומר את צעיריו מחוץ לגבולות הצבא לחלוטין – תוך כדי שהוא ממשיך ליהנות מזכויות מלאות במשוואה הרפובליקנית.

לבסוף, ואולי חמור ביותר, גיוס החובה האוניברסלי נשען לא רק על רעיון השוויון, אלא גם על ההבטחה להשתמש במונופול על כוח האדם לצורך בניית כוח מגן אפקטיבי על אזרחי המדינה. למרבה האכזבה, התברר בשבעה באוקטובר כי צה"ל לא בנה כוח מגן אמיתי לתושבי המדינה בתוך גבולותיה, אלא התמקד בבניית כוח התקפי הפועל מחוץ להם, בעוד מרבית כוח האדם בוזז על תפקידי שירות ומנהלה המשרתים בעיקר את האדמיניסטרציה הצבאית המנופחת.

במצב זה, לא נדרשים שינויים במודל כך שיציע לנשים שוויון, אלא נדרש מאמץ לבנות מחדש את מודל צבא העם כולו. לא נדרשים עוד תיקון נקודתי או התאמות חלקיות. נדרשות רויזיה עמוקה ורפורמה יסודית – מהלך שכבר מזמן הגיעה שעתו – שיחזירו את הצבא לייעודיו המקוריים, אך יעשו זאת בצורה המותאמת לעידן הנוכחי.

לדעתנו, הרוויזיה צריכה לכלול, בקווים גסים ביותר, הפרדה מבנית-תפקודית של הצבא. כלומר צבא התקפי שפועל מהגבול החוצה; צבא הגנה שפועל מתוך ובתוך האזורים המיושבים; וצבא שירותי חירום והצלה. מעבר למענה החסר כיום בהגנה צבאית מפני פלישה לאזורים מיושבים וכיבושם, הרי שהפרדה תפקודית זו נועדה לחזק את עקרון הגיוס האוניברסלי ולהרחיבו גם לזהויות שאינן מתגייסות כיום, אך בו בזמן לאפשר לזהויות אלה למלא את חובותיהן, במסגרת מבנים צבאיים מכלילים.

אסטרטגיה

החלופה המועדפת – מודל שגב, נראית דמיונית ואוטופית במציאות הנוכחית. עם זאת, אנו סבורים כי בכוחה של אסטרטגיה פמיניסטית נכונה לכל הפחות לאתגר את המשטר המגדרי של הצבא, אם לא לשנותו מהיסוד.

כדי לפתח אסטרטגיה כזו יש להבין קודם כול כיצד ומדוע מתרחש הנס הגדול שבמסגרתו מצליח המוסד המדינתי המרכזי של ישראל להתעלם בצורה בוטה מתיקון 16 לחוק שירות ביטחון, החוק שמגדיר אותו ואת תפקידו. מדוע לא נוקט הצבא פעולה מובנת אליה, זו שנקטו מרבית הצבאות הזרים המערביים (בנזימן, 2024), ומאמץ את מודל שגב במלואו?

שחקנים מוסדיים

בעבר הסברנו את ההתמדה העיקשת של מודל נצל-הדר באמצעות שלושה כוחות מוסדיים שמתחזקים אותו, והם בעלי העניין בהמשכיותו (לרר ולוי, 2023).

הכוח הראשון מורכב ממסדיים חרד"ליים. המעורבות, שלא לומר השליטה, של אלה בנושא נשים היא רחבה ואינטנסיבית, וחלקם משוקעים בתוך הצבא עצמו – רבני מכינות קדם-צבאיות, רבני ישיבות הסדר, קציני הרבנות הצבאית, מנהלות שילוב ראוי, ואף קצינים מן השורה, הרואים חובה לקדם אג'נדות אנטי-נשיות. כמתועד בהרחבה בספרות המחקר, מעורבות עמוקה ומטרידה זו משפיעה ישירות על הפרקטיקות הצבאיות ועל מבנה כוח האדם בצה"ל. בשנים האחרונות קבוצה זו מדברת פחות בשם ערכים הלכתיים, שאיבדו חלק מתוקפם לאור הסדרי "השירות המשותף" שעיצב הצבא. תחת זאת, קבוצה זו שמה דגש על ערכים מקצועיים המתמקדים בהתאמת נשים לתפקידי לחימה, ורואים בשילוב כזה ביטוי לאג'נדות זרות הפוגעות ביכולת הצבא לנצח. למעורבות זו משקל רב בתהליכי קבלת ההחלטות בצבא, והיא נובעת לא רק משיקולים הלכתיים, אלא גם מהרצון לבלום תהליך שאיבדו עליו שליטה: התגייסותן הנלהבת של נשים דתיות לתפקידים משמעותיים בצבא, מעבר לתפקידים מסורתיים או לשירות אזרחי.

הכוח המוסדי השני כולל חלק ניכר מן הקצונה הבכירה שעיצבה את זהותה הצבאית באקלים שוביניסטי ופטריארכלי, שבו הגבריות הוגדרה בשלילת נשים ובהנגדה להן. התוצאה היא חוסר כשירות בסיסי לקבל החלטות ענייניות בנושאי מגדר: בעולמם, הנשים הן בעיקר פקידות פלוגתיות, פקידות לשכה, או מתפקדות ככוח עזר לשירותם. בעיניהם, המושג "אישה" נתפס כהיפוכו של לוחם, והרעיון של אשה-לוחמת מאיים ישירות על זהותם ועל מנגנוני הגיוס של הצבא הישן, זה שגרם לנערים להקריב מעצמם כדי לא להיחשב "נקבות". זו הסיבה להתנגדות הקמאית שהם מבטאים בניסוחים, כמו "אני לא רואה נשים עושות X", "לא הייתי רוצה שנשים יעשו Y". השיח המקצועי בקרב קצונה זו נשען פחות ופחות על סמלים שוביניסטיים ויותר על קריטריונים אובייקטיביים לכאורה, כגון הבדלים פיזיולוגיים, צורכי הצבא ושמירה על אפקטיביות מבצעית. לצד אלה, ישנם גם קצינים רבים ששוחררו מן הסטראוטיפים והמיזוגיניה, שתומכים בשוויון מלא ובשילוב נשים בצבא על בסיס ערכי הקרבה, נאמנות ורעות; אך משקלם בתהליכי קבלת ההחלטות זניח.

הכוח השלישי, ואולי החזק ביותר, הוא "אינרציה בירוקרטית". הכוונה לבירוקרטיית כוח האדם הענפה של הצבא, אשר לה משקל רב בשימור המודל נצל-הדר. למעשה, הם בעלי העניין הרב ביותר בשימור המודל, שכן הם הנהנים העיקריים ממנו. המודל משרת את האינטרסים המוסדיים והמקצועיים שלהם בצורה מיטבית. היכולת להשתמש בנשים כמשאב גמיש למילוי פערם בכוח האדם הגברי ובתפקידים שבהם גברים אינם מעוניינים, הוא נכס אנושי שקשה לוותר עליו. לעומת זאת, במונחים של חשבונאות כוח האדם, פתיחת תפקידים בליבת הלחימה לנשים אינה פותרת בעיות מחסור בגברים, ולכן אין בה תועלת לאנשי כוח האדם, ומשום כך אין להם עניין בה.

מעבר לכך, מערכת פרקטיקות ההסללה של כוח האדם בצבא, כפי שהתמסדה במרוצת השנים, היא מורכבת ביותר. היא דורשת שינוע מתמיד של מחזורי גיוס למאות עמדות צבאיות, וניהול תנועה רבה ויום-יומית בין הקורסים, ההכשרות והתפקידים השונים. השינויים הטכניים שיידרשו, אם יעבור צה"ל למודל שוויון הזדמנויות, ידרשו היערכות, מאמץ והשקעת משאבים שבירוקרטיות בדרך כלל שואפות להימנע מהם.

משטר השיח המגדרי

מעבר לשלושת הכוחות המוסדיים המתחזקים את המודל, אחת התעלומות הראויות למחקר היא המידה שבה נשים אינן מאתגרות, בצורה מאורגנת, את המשטר המגדרי. הגם שבקרב נשים רבות, ואף בקרב חלק מהמלש"ביות, קיים שיח המאתגר את המודל וקיימת מודעות לאפליה ולהדרה הגלומים בו, הרי שמלבד מקרים בודדים – שהחלו בבג"ץ אליס מילר ויערה שטולברג בשנות ה-90 של המאה ה-20 ובראשית המאה ה-21, בהתאמה, ונמשכו רק כעבור כחצי יובל בשורת העותרות בבג"ץ, הטנקיסטיות והסיירות – לא היתרגמה ההתנגדות האינדיבידואלית לכדי פעולה פמיניסטית מאורגנת המאתגרת את המודל. שקט זה מאפשר לשלושת הכוחות המוסדיים לפעול באין התנגדות מהותית.

גם הארגונים הפמיניסטיים לא טמנו ידם בצלחת. בשנות ה-90 היה השדה הפמיניסטי המנוע המרכזי למה שנראה אז כמהפכה בנושא הנשים בצבא. ארגוני נשים, ובראשם שדולת הנשים, הובילו את בג"ץ אליס מילר; בה בעת, ח"כ נעמי חזן, בתמיכת שדולה של חברות כנסת פמיניסטיות, הצליחה להעביר תיקון היסטורי לחוק שירות ביטחון שהפך את מודל השירות הקיים לבלתי חוקי בעליל. למרבה הצער, היה זה האתגור המאורגן האחרון של מודל נצל-הדר מצד השדה המוסדי הפמיניסטי. בוועדת שגב השתתפו חוקרות פמיניסטיות, וכן גוף היהל"ן בגלגולו הקודם כגוף החותר לשוויון מגדרי בצבא, עוד לפני שחזר לתפקידו המסורתי המשמר את אי-השוויון המגדרי ברוח קצינת ח"ן ראשית. מאז לא התקיים מאבק מאורגן לאימוץ מודל שגב, למעט פעילות יחידנית של ח"כ מרב מיכאלי במסגרת ועדת החוץ והביטחון.

האתגור המאורגן היחיד הגיע בסופו של דבר מצד קומץ מלש"ביות בדמות בג"ץ הטנקיסטיות ובג"ץ הסיירות, שבהם לקחו חלק גם כתבי מסמך זה (באמצעות משרד עורכי הדין ויינברגר ברטנטל).⁸

אין בדברים אלה כדי לבוא חשבון עם השדה הפמיניסטי המוסדי שאנו רואים עצמנו קרובים אליו. הגישה בשדה זה היא פמיניסטית, דיאלוגית, המבקשת לחנך, לשנות תודעה, לשכנע, ולפעמים לאלץ את בעלי הכוח להבין, לראות ולקבל את נקודת מבטן של נשים על המציאות (זאת לבד מפעילות פמיניסטיות המאמינות שמקומן של נשים בצבא אינו יעד למאבק פמיניסטי). אולם כפי שמתברר, גישה זו אינה עובדת מול מוסד המחזיק בכוח מוחלט כמו הצבא, ושכפי שהתברר – גם בית המשפט העליון אינו מסוגל להביאו לציית לחוק.

המלצות

כדי לחולל שינוי במודל השירות של נשים, יש לנקוט אסטרטגיות מאורגנות הרבה יותר, פוליטיות וכוחניות, מול הצבא. בתחום זה יש לשאוב השראה מהמסד החרד"לי העוין את שירות הנשים בצבא, והמבטא עוינות זו הלכה למעשה במאבק פוליטי מאורגן ונחוש שנוחל בסופו של דבר הצלחה.

הצעדים שאנו ממליצים לנקוט הם:

1. הקמת קואליציית ארגונים גדולה שתפעל ככוח מוסדי-פוליטי מאורגן מול הצבא.
2. אימוץ מרחב המודלים שהצענו למעלה כיעדים אסטרטגיים.
3. הפעלת מנופי לחץ פוליטיים על הצבא, דרך חקיקה בכנסת, ועדת החוץ והביטחון, ובג"צים כנגד המדיניות הקיימת.

4. כמו החרד"לים, שימוש במנוף ההשפעה על כוח האדם המתגייס.⁹ יש לצאת בקמפיין שיגייס מלשב"יות למאבק, תוך כדי בניית יכולתן להתנגד למודל, תודעתית ומעשית.¹⁰

נדגיש כי מטרת העל האסטרטגית היחידה של המאבק היא מחיקת המודל הקיים וכינון מודל מגדרי הוגן, המממש את החוזה הרפובליקני עבור נשים וכן עבור כל הזהויות האחרות בחברה. זוהי מטרה אפשרית לחלוטין, כל עוד דבקים בה. בניגוד לאשליות שמפזר הצבא שלפיהן הוא "עושה טובה" לנשים בכך שהוא משתף אותן בפרויקט הצבאי, הרי שהאמת היא שהצבא תלוי במידה רבה מאוד בנשים לשם תחזוקת המערכים הקריטיים שלו. הצבא לא יזוז מעמדתו כל עוד הוא לא משלם עבורה מחיר. רק כאשר תשתבש הזרימה החלקה והבלתי מופרעת של נשים לשורותיו, יפעל הצבא לשנות את המודל. כל שעליו לעשות הוא לציית לחוקי מדינת ישראל, ולממש את עקרונות מודל "צבא העם".

9 מנוף הלחץ החרד"לי העיקרי הוא העובדה כי הרבנים שולטים במוסדות חינוך המפנים חיילים ישירות לצבא, כגון מכינות קדם-צבאיות ושיבות הסדר, ומזינים את החשש התמידי של הצבא מפני בעיות בהזרמת כוח אדם זה.

10 בהתנגדות אין הכוונה לפעולות לא חוקיות, כמו סרבנות גיוס, אלא שימוש במרחב התמרון והמו"מ הלגיטימי שמקנה להן הצבא, כדי להיאבק בהסללה המגדרית ולשבשה.

מקורות

- בג"ץ 3227/20 **מיקה קליגר ואחרות נ' שר הביטחון ואחרים**, תגובה מקדמית מטעם המדינה, 17 באפריל, 2023.
- בג"ץ 3227/20 **מיקה קליגר ואחרות נ' שר הביטחון ואחרים**, הודעת העותרות, 3 ביוני, 2025.
- בנזימן, יובל. 2024. פתיחת תפקידי לחימה לנשים: מה יכול צה"ל ללמוד מצבאות העולם? **בין הקטבים** 36: 139–158.
- דורי, רוני. 2023, 7 בדצמבר. צה"ל מתייחס לנשים כחפצים. זה משפיל שב-2023 מתפעלים מאשה שנוהגת בטנק. **כלכליסט**.
- הכנסת, ועדת החוץ והביטחון. 2025, 7 במאי. **על פי צה"ל, משנת 2012 ועד לשנת 2024 ישנו גידול של פי עשר בגיוס הנשים ללחימה. 58% מכלל התפקידים במערך הלחימה פתוחים בפני נשים. כיום נשים מהוות 20% ממערך המילואים**.
- <https://main.knesset.gov.il/activity/committees/foreignaffairs/news/pages/7525.aspx>
- ועדת שגב. 2007. **הוועדה לעיצוב שירות הנשים בצה"ל - בראיית העשור הבא**. תל אביב: מטכ"ל, אגף משאבי האנוש.
- זיתון, יואב. 2023, 28 בנובמבר. הרמטכ"ל פגש את הטנקיסטיות: "יש שיח על שירות קרבי לנשים, וקיבלנו תשובה ללא מילים". *ynet*.
- לוי, יגיל. 2022. משבר הלגיטימציה של מודל גיוס החובה. **עדכן אסטרטגי** 25 (1): 66–81.
- לוי, יגיל. 2025. המאבקים הפנים-צבאיים על זהות הצבא. בתוך זאב לרר ויגיל לוי (עורכים), **זהויות בֶּסֶסוֹף, זהויות בֶּסֶסוֹף** עמ' 16–21. רעננה ורחובות, מכון האוניברסיטה הפתוחה לחקר יחסי חברה-צבא והמכון לחקר זהויות בישראל.
- לומסקי-פדר, עדנה, ואורנה ששון-לוי. 2024. השיח המגדרי החדש בצבא לאחר השבת השחורה. **קריאות ישראליות** 6. <https://did.li/vnVIw>.
- לרר, זאב. 2021. **הקוד האתני - קב"א, מזרחים, אשכנזים**. מכון ון ליר והקיבוץ המאוחד.
- לרר, זאב ויגיל לוי. 2023. **המדיניות המגדרית של צה"ל - תצהיר לבית המשפט העליון בבג"ץ הסיירות**. משרד עורכי דין ויינברגר ברטנטל. <https://bit.ly/4oKMbEh>.
- פומרנץ-זורין, לימור. 2022. **הון ממוגדר? משמעות השירות הצבאי הטכנולוגי בחיים הבוגרים של נשים וגברים בישראל**. חיבור לשם קבלת תואר "דוקטור לפילוסופיה". אוניברסיטת בר-אילן.
- פריד, שילה. 2025, 17 בספטמבר. רבנים דתיים לאומיים: "אין להכניס לאולפנות ארגונים המעודדים גיוס בנות". *ynet*.
- רוסמן-סטולמן, אלישבע ואיתמר ריקובר. 2025. נשים בתפקידי לוחמה: השפעת מלחמת חרבות ברזל על שילוב נשים בלחימה. **בין הקטבים** 44: 1–13.
- שליטא, חן. 2025, 10 באפריל. מצוקת כוח האדם בצה"ל: הצבא האריך את השירות של רבע מהחיילות בשמונה חודשים נוספים. **שומרים**.
- Izraeli, Dafna N. 2000. Gendering Military Service in the Israel Defense Forces. In Yael Yishai (Ed.), *Gender, Sex, and Politics: Women and the Israeli Political System* (pp. 109–136). Philadelphia: Temple University Press.
- Lomsky-Feder, Edna, and Orna Sasson-Levy. 2018. Women soldiers and citizenship in Israel: *Gendered encounters with the state*. New York and London: Routledge.

ליצירת קשר

ד"ר זאב לרר

lehrer.z@gmail.com

פרופ' יגיל לוי

yagille@openu.ac.il