**הצעת מחקר לעבודה השנתית**

**שם התלמידה:** נצ"ם סיגל בר-צבי

**הנושא:**

בחינת הפערים בין קידום מדיניות לשוויון מגדרי במשטרת ישראל ובצה"ל ובין יישומה הלכה למעשה; השלכותיהם של הפערים על התרבות הארגונית והדרכים לצמצם אותם.

**רקע:**

השנים הראשונות של המאה העשרים ואחת אופיינו בין היתר בעליית ההכרה של ארגונים בחשיבות של קידום מדיניות השוויון המגדרי כמדיניות בכלל ובעולם העבודה בפרט. מאז ועד היום, הושקעו משאבים רבים בקידום הנושא, הן בתיאוריה – חקירה אקדמית וכתיבת ספרות, והן בשפת המעשה – כינון מנגנונים ומערכים אקטיביים- תוך ארגוניים, שנועדו לנטרל חסמים ולאפשר הזדמנות לגיוס ולקידום גברים ונשים באופן שווה.

האמור לעיל נכון הן לגבי ארגונים במגזר הפרטי והציבורי, הן במערכות אזרחיות והן במערכות אזרחיות ובמערכות ביטחוניות, אשר רובן המכריע נשלט על ידי הגמוניה גברית. אופי העשייה ועולם התוכן במערכות ביטחוניות, מדגיש את הבידול בין המינים ביתר שאת, שכן במקומות אלו נדרשות על פי רוב שעות עבודה רבות והשקעה טוטאלית של זמן ומרחב אמביציוזי. גברים עומדים בדרישות אלו יותר מנשים מכיוון שמחויבותם לבית ולמשפחה קטנה על פי רוב ביחס לנשים. בנוסף על כך, נדרשות תכונות אופי המשויכות, לכאורה, לגברים יותר מאשר לנשים, כגון: חוסן נפשי ופיזי, הישגיות, עמידה ביעדים, קבלת החלטות מהירה ותחרותיות. אי לכך, השגת שוויון מלא ואמיתי בין המינים במערכות הביטחון, מהווה אתגר כפול ומכופל.

בעבודה זו בכוונתי לחקור את המדיניות, את תהליכי העבודה והתפוקות בנושא השוויון המגדרי בצה"ל ובמשטרת ישראל. צה"ל הקדים את משטרת ישראל בנושא זה בשנים רבות ולכן נבחר לצורך ההשוואה. בכוונתי לברר מדוע בישראל של 2015, חרף כל המאמצים והמשאבים שהושקעו לאורך השנים, עדיין מבחן התוצאה - מנויי נשים לתפקידים בכירים -נוחל כישלון חרוץ, וכיצד משפיע הדבר על התרבות הארגונית במשטרת ישראל.

בכוונתי לברר מה התהליך שנעשה בצבא מאז שנת 2000, אלו הישגים נרשמו, וכיצד הצבא מגדיר ומציג הישגים אלו (האם כהצלחה?), האם קיים בצבא תהליך של בניית תודעה כוזבת, כאשר הארגון מצדיק את חוסר ההצלחה במבחן התוצאה. עוד בכוונתי לברר באיזה אופן הועתק המודל הצבאי (יוהל"ן) למשטרה, אלו תהליכים נוספים הועתקו להצלחה או לכישלון, האם יש קשר פוטנציאלי בין הצלחה בתהליך ובין המשבר הגדול שפקד את משטרת ישראל השנה.

**מטרות העבודה:**

1. תיאור תמונת מצב עכשווי במ"י ובצה"ל, מדרגת סנ"צ/סא"ל ומעלה.
2. בחינת המדיניות ויישומה בפועל בשני הארגונים (2000 -2015).
3. התחקות אחר הגורמים הפנים-ארגוניים והחוץ-ארגוניים שמשפיעים על ייצור הזדמנויות לנשים מצד אחד, ועל חסמים מהצד השני. (של נשים וגברים כאחד)
4. בחינת הקשר בין השפעתה של "תקרת הזכוכית" על מינויי נשים בארגון (משטרה בלבד),ובין התרבות הארגונית ביחס לשוטרות בכל הדרגות.

**שאלת המחקר:**

באיזו מידה מיושמת מדיניות קידום השוויון המגדרי בכלל במשטרה ובצבא, ועד כמה יש בה כדי להשפיע על מעמדן של נשים בארגונים אלו?

**ראשי פרקים:**

1. סקירת ספרות: הפוליטיקה של המינים במחקר העולמי ובמחקר הישראלי, שוק העבודה וכו'
2. תמונת מצב בצבא ובמשטרה: נתונים
3. הפער בין המדיניות לתוצאה ולמציאות בשני הארגונים.
4. הגורמים החוץ ארגוניים והפנים ארגוניים...
5. הקשר בין "תקרת הזכוכית" ובין התרבות הארגונית במשטרת ישראל.
6. סיכום

**זיקת העבודה לביטחון הלאומי:**

ארגוני הביטחון באים בממשק ישיר עם האוכלוסיות השונות. בין אם מדובר בארגון שעיקר הקשב שלו מופנה ללחימה, ובין אם מדובר בארגון המשרת ציבור, בין אם מדובר באוכלוסיה המוגדרת "אויב", ובין אם מדובר באוכלוסיה נורמטיבית, שומרת חוק, להכרות מעמיקה, רחבה המקיפה מגוון גדול של תחומים, משמעות קריטית להצלחה על כל נגזרותיה.

ייצוג עשיר, רב גוני של אוכלוסיות בקרב מקבלי ההחלטות, יטייב את הדיאלוג עימן ויאפשר הבנה עמוקה יותר לצרכים, לבעיות ולאתגרים איתם הן מתמודדות. ייצוג שכזה יביא לגיוון של דעות, רעיונות, זוויות מבט והשקפות עולם אשר יש בידיהן כדי לייעל תהליכי עבודה, להימנע מקונפליקטים ולמצוא פתרונות מובחנים ומתאימים עבור כל אלו. כאשר מדובר בנשים, המהוות בין חמישים לחמישים ואחד אחוזים מכלל האוכלוסייה (כל אוכלוסיה), הצבתן בעמדות אלו הינה מתבקשת, ואולי אפילו הכרחית.

סגלי הפיקוד במשטרה ובצבא מורכבים באופן מובהק מגברים, יהודים, סטרייטים, אקדמאים, חילוניים. פרופיל זה, בהיותו כה חד גוני, נותר מקובע. הוא משכפל את עצמו לאורך השנים בתוך מעגל סגור של בעלי תפקידים הממנים בעלי תפקידים עם מאפיינים דומים, ללא פתיחות אמיתית לשונות. כך לא ניתן להעניק את הטיפול הטוב ביותר ולכן לא ניתן להגיע לתוצאות הטובות ביותר. חסימת מרחבים אלו דוחקת החוצה הון אנושי רב, ובכך מביאה להפחתת הפוטנציאל לשיבוץ האנשים הטובים ביותר, המתאימים ביותר, בתפקידים השונים.

טעם נוסף לקשר בין בטל"מ לשילוב נשים בתפקידי ליבה בכירים בארגונים ביטחוניים, נעוץ ביכולתן המוכחת של נשים ליצור תהליכים של מניעת סכסוכים, יישוב סכסוכים, ושיקום לאחר סכסוך. קיים גם תהליך להוכחת הקשר שבין התמשכותם של סכסוכים צבאיים לאי שוויון מגדרי בחברה (לקוח מתוך החלטה 1325 של מועצת הביטחון של האו"ם, **ודרוש בדיקה).**

לסיכום, קשר העבודה לבטל"מ מבוסס על כמה טעמים:

* ייצוג אותנטי ומשקף של השונות באוכלוסיה.
* החמצה של הון אנושי.
* יתרונות הקיימים בתכונות אופי המשויכות לנשים ואשר ביכולתם לתרום לבטל"מ.
* שילוב ועירוב בין מינים – מייצר גוף וצוות הרמוני ומאוזן יותר.

**זיקת הכותבת לעבודה:**

הכותבת היא קצינה בכירה במשטרה, מעורבת באופן אישי במאמץ לשלב נשים בתפקידי פיקוד וליבה, ולצערה עדה זה שנים ארוכות לחוסר ההצלחה בנושא.

**הערה:**

נושא העבודה הוצג למפכ"ל הנכנס, המפכ"ל הביע עניין בתהליך הכתיבה, במסקנות ובהמלצות שייכתבו.