



המכללה לביטחון לאומי

מחזור מ"ו, 2018-2019

עבודת סיכום בקורס חברה

שילוב נשים בקורס טייס

מגיש : אלי"מ עומר טישלר

מנחה אקדמי : פרו"פ נרי הורביץ

אפריל 2019

תוכן עניינים:

1. הקדמה..... 3
2. סקירת ספרות..... 4
3. פרק ראשון - שילוב נשים בקורס טיס – רקע..... 6
 - א. קורס טייס – מסלול ההכשרה..... 6
 - ב. נשים בקורס טייס..... 8
4. פרק שני - מעכבים בשילוב נשים בקורס טיס..... 11
 - א. התרבות הארגונית הצבאית..... 11
 - ב. תהליך המיון וההכשרה..... 13
 - ג. החסמים החברתיים..... 14
5. פרק שלישי - שילוב נשים בקורס טיס כאתגר של החברה הישראלית... 16
6. סיכום..... 19
7. ביבלוגרפיה..... 21

הקדמה

מאז נפתח קורס טיס לנשים רק מספר מצומצם יחסית של נשים סיימו אותו בהצלחה. בשנת 1998 הפכה בוגרת הקורס, שרי, לאישה הראשונה שסיימה בהצלחה את קורס הטיס. רוני צוקרמן, שסיימה את הקורס בשנת 2011 הייתה לטייסת הקרב הראשונה בישראל. מה הסיבה שכל כך מעט נשים עוברות את מסלול ההכשרה לטיס ועוד פחות מהן מצליחות לסיים אותו? האם ניתן ללמוד מהצלחתן של נשים בקורס טיס ומהטעויות שנעשו בשילוב נשים בחיל האוויר בכלל ובקורס טיס בפרט על שילובן של נשים בכל תחומי החברה? האם המגדר הוא חסם? האם למגדר יש גבולות שלא ניתן להתגבר עליהם?

עבודה זו בוחנת את הגורמים המעכבים העומדים בפני נשים בדרכן להצלחה בקורס טיס. הטענה העיקרית שתוצג ותפורט בעבודה היא שבקורס טיס מתקיימים שני תהליכים בו זמנית – מצד אחד "מיגדור" ומצד שני "דה-מיגדור". מושג המיגדור הוא ברור. יש הפרדה וחלוקה בין שני המגדרים ולכל מגדר יש את המאפיינים שלו. זאת החלוקה המסורתית שעל פיה שובצו נשים לצבא מאז הקמתו. השיבוץ והסללה היו על בסיס מגדרי. המושג של "דה-מיגדור" פרושו שיש תהליכים המנטרלים את החלוקה המגדרית ההיררכית ואת החשיבה הסטראוטיפית (יזרעאלי, 1999).

בג"ץ אליס מילר למשל התחיל תהליך של דה-מיגדור בצבא כולו והשפעתו הייתה רחבה אף מעבר לגבולות הצבא. לטענתי שילוב נשים בקורס טיס מתאפיין מצד אחד בתהליכי מיגדור מסורתיים לצד תהליכי דה-מיגדור ולכן ניתן ללמוד ממנו גם על תהליכים חברתיים המתרחשים מחוץ לצבא.

עברו עשרים שנה מאז בג"ץ אליס מילר. שילוב הנשים בקורס טיס אינו מניב הצלחות מספקות. ההשלכות נוגעות לא רק לחיל האוויר ולצבא אלא לחברה כולה.

גיוס שיווינוני לצבא ושילוב ראוי של נשים בכל תחומי הלחימה נחשב כבעל השפעה להסרת חסמים להשוואת זכויות גם במישור האזרחי הציבורי בין גברים לנשים. בעבודה זו שלושה פרקים מלבד המבוא והסיכום. הפרק הראשון הוא הרקע ההיסטורי של שילוב נשים בקורס טייס מאז בג"צ אליס מילר בשנת 1996 ועד ימינו.

הפרק השני דן בחוסר ההצלחה ובחסמים העומדים בפני ההצלחה של נשים בקורס טיס מתוך מטרה להבין יותר טוב את החסמים העומדים בפני נשים ובפני שיוויון הזדמנויות בחברה כולה. הפרק השלישי הוא דיון בסוגיית המיגדור והדה-מיגדור של נשים בחברה הישראלית לאור מה שנאמר בפני הפרקים הקודמים.

סקירת ספרות

נושא שילוב נשים בצה"ל נדון רבות במחקר הן בתוך הצבא והן מחוצה לו במיוחד בעשור האחרון מאז אימץ צה"ל אסטרטגיה חדשה לקידום שיוויון הזדמנויות. ספרו של רז שגיא (2014) "נלחמות בצה"ל" הוא ספר מקיף אשר מתחיל מסקירה היסטורית אודות מקומן של נשים בשדה הקרב ועד להיבטים עכשויים מאוד בסוגיות של הטרדות מיניות בצה"ל ועוד. שגיא מקדיש פרק שלם העוסק בסקירת ספרות המחקר בצבא כמו למשל מחקרי יוהל"ן (שגיא, 2014, עמ' 211). בשנת 2002 פורסם מטעם יוהל"ן מחקר ראשון אשר ניתח את הנעשה בתחום שילוב נשים בהכשרות המבצעיות כמו "קרקל". המחקר מצא כי שילוב נשים מקשה על המפקדים. הם אינם יודעים כיצד לנהוג בנשים (שגיא, 2014, עמ' 212). מאז התקיימו מחקרים רבים נוספים. ביוני 2006 פורסמה המקראה "נשים בצבאות העולם – מאגר ידע" ובה כשבעים סיכומים של ספרות אקדמית מחקרית על שילוב נשים בצבאות שונים ברחבי העולם.

בהקשר של עבודה זו ראוי להזכיר את המחקר של יובל צור ואביעד רז אשר התמקד בשילוב הראוי של נשים בקורס טיס מפרספקטיבה של תרבות ארגונית (צור ורז,

2008). המסקנה של המחקר שלהם היא שהנשים כיום נתונות במלכוד. הן נאבקות כדי ליצור כמה שיותר שוויון הזדמנויות אבל ההישגים שלהם הם ברמה הציבורית-תקשורתית, בבתי המשפט, למשל אבל לא ברמה הטקטית. כלומר, שבפועל בשטח אין הצלחות. השאלה היא על מי מוטלת האחריות לתקן את המצב ולהציע חלופה. במקום שבו מסתיים המחקר שלהם מתחילה העבודה הזאת בניסיון להבין מה העיכובים והחסמים המונעים את ההצלחה בשטח למרות ההישגים בבתי משפט.

פרק ראשון: נשים בקורס טייס - רקע

קורס טייס – מסלול ההכשרה

קורס טייס של חיל האוויר, המתקיים בבסיס חצרים, מחולק לשישה שלבים ואורך שלוש שנים, אשר במהלכן רוכשים החניכים את הכלים הנדרשים להמשך דרכם כלוחמים אוויריים. בשנה הראשונה עיקר העיסוק הינו עיצוב דמות הלוחם דרך סדרות שטח ארוכות ומורכבות, בשילוב תכנים מקצועיים מעולם הטיסה. בסיום השנה הראשונה מוענקת לחניכים סיכת קצונה. השנתיים הבאות נחלקות לשנה בה מבצעים החניכים תואר ראשון מאוניברסיטת בן גוריון, בשילוב קורסים, סדנאות והתנסויות לפיתוח דמות הקצין, ושנה המכונה "שנת טיסה" בה טסים החניכים בכלים השונים עפ"י חלוקה שמבוצעת לאורך הקורס (קרוב / מסוקים / תובלה). בשנת טיסה לומדים הלוחמים את מקצוע הלוחם האווירי, הן בתכנים המקצועיים, במיומנות האישית הנדרשת, והטמעת העולם הערכי המהווה את המצפן לעשייה כולה.

קורס טייס הינו קורס מיוני לאורך כל שלביו, ומתחיל במגוון מבחנים טרום הגיוס. המועמדים לשירות ביטחון ("מלש"בים"), שנתוני הגיוס שלהם עומדים בסף הקבלה לתחילת המיונים לקורס טייס, מקבלים זימון למיונים המבוצעים טרום הכניסה לקורס ע"י מערך המיון של חיל האוויר. המועמדים עוברים דרך מספר שלבי מיון, שהמרכזיים שבהם הינם – סימולטורי מיון, בדיקות רפואיות, ראיון ע"י פסיכולוג, ושבוע גיבוש המבוצע בבסיס חצרים ומועבר ע"י אנשי צוות אוויר פעילים בשילוב חניכי קורס טייס מהשלבים המתקדמים.

המועמדים אשר עוברים בהצלחה את כלל המבחנים מתקבלים לקורס טייס. אחוז המתגייסים לקורס מתוך מתחילי התהליך כולו עומד על כ – 10%.

המיון במהלך קורס טייס כולל מיון המבוצע בכלים אוויריים (הכולל מגוון רחב של מבחנים המשקפים מגוון תכונות תוך חלוקה להיבטי אופי, יכולות חשיבה, ויכולות הטסה), ומיון בסדרות לאורך כל הקורס אשר במהלכו נבחנות היכולות האישיות של הלוחם, עבודה בצוות, קבלת החלטות, עמידה בלחץ, חשיבה ועוד. לאורך כל הקורס ממלאים הלוחמים שאלוני סוציומטריה המהווים מדד חשוב לאופן השתלבותם בקבוצה ומספקים נקודת מבט חשובה המתווספת להערכות המפקדים.

התמונה המיונית המתקבלת בצירוף כלל המבחנים רחבה מאוד וכוללת יכולות חשיבה וניתוח, אופי ודמות (ובכלל זה התמודדות עם לחץ, חוסר ודאות, קבלת החלטות בסביבה משתנה, עבודת צוות ועוד), ויכולות מקצועיות מעולם הטיסה (הטסה, זיהוי, חלוקת קשב, יכולת תחקור, הסקת מסקנות, עצמאות ועוד). אחת מהנחת היסוד בתהליך המיון הינה כי המבחנים המעשיים בשטח (על הקרקע ובאוויר), בשילוב לחץ, וחוסר וודאות הינם המפתח לאבחון אופיו האמיתי של האדם. *"(..) לשם כך עוצבה סביבה ארגונית שיוצרת תנאים קשים מבחינה פיזית ונפשית (..)"* (צור ורז, 2008, עמ' 85).

בתחום הטיסה יש להבדיל את טיסות המיון, המבוצעות בחצי השנה הראשונה של הקורס המיועדות למיון בלבד (לא להדרכת טיסה), מהטיסות לאורך הקורס בשנה השנייה והשלישית, אשר ייעודן הינו לימוד עולם הטיסה והלוחמה האווירית, והמיון הינו פועל יוצא של אי עמידה בדרישות ובקצב ההתקדמות.

בהקשר לכמות המסיימים, אחוז המסיימים כמטיסים (קרוב / מסוקים / תובלה) מתוך כלל מתחילי הקורס עומד על כ – 8%, ולהם יש להוסיף את המסיימים כלא מטיסים (נווטים, מכווננים) העומד על כ – 6% נוספים, כך שסך המסיימים מתוך מתחילי קורס טייס עומד על כ – 15%.

נשים בקורס טייס

התבוננות על היבט שילוב נשים בקורס טייס מצביעה כי עיסוק בנושא באופן רחב בצבא החל מוקדם הרבה יותר. דפנה יזרעאלי, (יזרעאלי, 1999, עמ' 105) במחקרה על מיגדור בשירות הצבאי טוענת כי כבר בשנות השמונים החלה התנגדות של נשים, מתוך הצבא ומחוצה לו להסדרים המפלים בצבא, ובמיוחד למחסומים שהוצבו בפני כניסת נשים לתפקידים מגוונים ויוקרתיים יותר ובפני קידומן בסולם הדרגות. הנושא הגיע למפתנו של בית הספר לטיסה כפועל יוצא מבג"צ אליס מילר נגד משרד הביטחון (בג"ץ 4541/94, 1995), בו פסקו השופטים מצא, שטרסברג-כהן, ודורנר כי אי קבלת נשים לקורס טייס מהווה אפליה על בסיס שיקולים לא רלוונטים, אשר מנוגדת לעיקרון השוויון ואף מהווה פגיעה בכבוד האדם של אותן נשים (שגיא, 2014, עמ' 119).

חשוב לציין בראייה רחבה יותר כי החלטה זו הסתמכה על תקדימים בנושא (בג"ץ דנילוביץ', בג"ץ שדולת הנשים ובג"ץ נבו נגד בית הדין לעבודה). דפנה יזרעאלי (יזרעאלי, 1999), מתארת את החלטת בית המשפט בתיק אליס מילר, כ – "מכה קשה על יסודות המשטר הממוגר של הצבא". "... בפעם הראשונה התערב בית המשפט העליון בנושא האפליה על בסיס מין בצבא. כשהורה בית המשפט לצבא לזמן את מילר למבדקי טיס ולקבלה לקורס אם תעמוד במבדקים, הוא הגדיר בכך את הנימוקים להבחנה סבירה ולגיטימית בין המינים (...). יתרה מכך, בית המשפט דחה את טענות הצבא כי היחס השונה לנשים וגברים הינו הרחבה של הבחנות בין המגדרים המעוגנות בחוק, וכי על פי החוק עקרון היחס השווה בין נשים וגברים אינו ישים בצבא. נוסף על כך, דחה בית המשפט את טענות הצבא בדבר העליות הכספיות הגבוהות הנדרשות להתאמת בית הספר לטיסה לקליטת נשים וכמו כן את טענות הצבא בדבר הבדלים בין נשים וגברים הנובעים משיקולים רלוונטים לתפקיד הלוחם האווירי.

מתוך דבריו של השופט מצא: "... (בהכרזות על שוויון בין המינים לא די, שכן מבחנו האמיתי של שוויון הוא בהגשמתו, הלכה למעשה, כנורמה חברתית תוצאתית. חיוב נורמטיבי זה חל גם על צה"ל (...))." השופטת דליה דורנר הכירה בהבדלים בחוק, העושים את המגדר לבסיס רלוונטי להבדלה אך הטילה על הצבא את המחויבות לתקן או לנטרל את השפעותיהם, וטענה: "... (אף שלעיתים יש מקום לשיח על ההבדלים, עליהם לפתוח את הניתוח, ולא לסיימו, כשקובעים כי נשים זהות או שונות, מתירים לגברים להישאר בגדר אמת המידה לניתוח. התקדמות משמעותית לשוויון בין המינים תחייב אותנו מעבר לאותה דילמה של זהות – שונות. עלינו לדרוש לא רק יחס שווה, אלא יחס לנשים כשוות (...))" (בג"ץ 4541/94, 1995).

חשוב לציין כי על אף ההתנגדות ההיסטורית של הצבא לפתיחת מסלול ההכשרה לטיס לנשים, אחת והתקבלה ההחלטה במסגרת בג"צ, יצא חיל האוויר למימוש מידי ופתח את שערי בית הספר לטיסה לנשים. יתרה מכך, כיום, ומזה מספר שנים, רווחת בחיל האוויר ההבנה כי לא ניתן לוותר על אף אחד ובוודאי שלא על אף אחת בהקשר הפוטנציאל לסיים בהצלחה קורס טייס. הפרספקטיבה המובילה את הגישה בחיל האוויר בהקשר זה הינה נקודת המבט המקצועית, הבוחנת את הקריטריונים הנדרשים לסיים בהצלחה קורס טייס ומכאן שאינה רואה בהבדלים המגדריים כחסם בתחום זה. בהקשר זה, מיצוי אוכלוסיית המתגייסות ירחיב באופן משמעותי את מאתר המתמיינים לקורס טייס, ומכאן שיגדיל באופן משמעותי את פוטנציאל המתגייסים העשויים לסיים את הקורס בהצלחה ומכאן באופן ישיר ישפר את איכות הבוגרים והבוגרות.

ניתן אם כן לומר כי לאורך השנים, התחזקה ההבנה בחיל האוויר כי מיצוי פוטנציאל האוכלוסייה כולה הינו צו השעה, על מנת להרחיב את המאתר המועמדים באופן משמעותי ובכך לשפר באופן את איכות הבוגרים. יתרה מכך, מעבר להיבט

המקצועי, אימץ חיל האוויר גישה פתוחה, שוויונית, המעודדת נשים להתנדב, להתמייין ולהתגייס לקורס טייס, ולעמוד על זכותן להתמודד עם אתגרי הקורס כשוות בין שווים.

השאלה הנשאלת, בפרספקטיבה של למעלה מ-20 שנה, האם התהליך הצליח? האם תהליך המיון וההכשרה של נשים למקצוע צוות אוויר נותן מענה למיצוי פוטנציאל הנשים, מספק תוצר איכותי בסיום התהליך, תוך שמירה על שוויון הזדמנויות ומימוש האיכויות והכישרון הקיים באוכלוסיית הנשים בישראל?

בחינה של מספר הבוגרות לאורך עשרים השנים האחרונות מעלה כי התהליך טרם הושלם, ועל אף שכמעט בכל קורס מסיימות בממוצע שתי נשים, ואחת מהן אף התמנתה לאחרונה למפקדת טייסת, ניתן לומר כי בהסתכלות מערכתית רחבה, מספר הנשים לאורך תהליך המיון כולו רחוק ממספרן היחסי באוכלוסייה.

בהכשרה עצמה נעשו מספר התאמות של הקורס לקראת שילובן של נשים בו, בדגש על היבטים פיזיולוגיים כגון הקלת סרגל המאמצים, התאמת נשיאת משקלים, והיבטים מנהלתיים המאפשרים את שירותן של נשים בקורס טייס על פי הגדרות השירות המשותף. יובל צור, מי שהיה סוציולוג בית הספר לטיסה מעיד כי סרגל המאמצים הגופניים הוקל לנשים (שגיא, 2014, עמ' 204). יתר על כן הייתה נטייה ללכת לקראת הנשים וליישם אפליה מתקנת לפחות בשלבים הראשונים של המיונים. אולם חרף כל ההתאמות, ההאדרה התקשורתית והציבורית ההצלחה חלקית בלבד. כאמור, רק בשנת 2001 הוענקו לטייסת הקרב הראשונה כנפי טייס ועד שנת 2002 השלימו את המסלול לטייסת קרב אחת ושתי נוותות. כיום, בפרספקטיבה של למעלה מ-20 שנה המספרים מצביעים על חמישים נשים שסיימו את הקורס, בודדות מתוכן טייסות.

השאלה מדוע נשים לא מצליחות בקורס טייס היא הרבה יותר עמוקה ורחבה מאשר העיסוק בקשיים הפיזיים של הנשים. על הגורמים והסיבות למצב זה נעמוד בפרק הבא.

פרק שני: חסמים מעכבים להצלחת נשים בקורס טייס.

בחינה מעמיקה של הנתונים מראה כי שילוב נשים בקורס טייס לא ממש את הפוטנציאל הגלום באוכלוסיית הנשים. מחקר מעמיק בנושא טרם בוצע, אך בחינה של התהליך מצביעה על מספר היבטים הראויים להתבוננות מעמיקה, המרחיבה את ההסתכלות הרבה מעבר לכותלי בית הספר לטיסה ולתהליך המיון בחיל האוויר. התבוננות זו קוראת להתבוננות על התרבות הארגונית הצבאית, ואף להעמקה בהקשר היבטים חברתיים רחבים בדגש על האופן שבו רואה האוכלוסייה בישראל את שירות הנשים בצה"ל. מחקר מעמיק בתחום מחייב, מחד גיסא, התבוננות אל תוך הצבא, תוך בחינה של התרבות הארגונית, וההיבט המקצועי של תהליך המיון וההכשרה לקורס טייס. מאידך גיסא, אותו המחקר יידרש לבחינת היבטים הקשורים בחסמים חברתיים עמוקים שקורס טייס הוא רק דוגמה לסימפטום המעיד על קיומה של בעיה רחבה יותר. נדון כעת בגורמים השונים לעומקם.

התרבות הארגונית הצבאית – זה לא סוד שהצבא הוא ארגון גברי ובעל מאפיינים גבריים מובהקים. זה גם לא סוד שמבחנו העליון של צבא הוא בשדה הקרב. הטענה המרכזית כנגד כל מיני תכניות כאלה ואחרות של שילוב נשים בצה"ל, כמו גם בקורס טייס היא שהצבא לא צריך ולא יכול להקריב את היעילות ואת המקצועיות שלו בשביל ערך השוויון המגדרי. בצבא המשמעות היא ענין של חיים ומוות.

אחת הטענות שעלו אחרי בג"ץ אליס מילר היא שהשילוב של נשים בקורס טייס נכפה על צה"ל ועל המפקדים מגורם חיצוני, בית המשפט, ומשום כך לא נעשה באופן שיכול ליצור הזדמנות להצלחה. מערכת המיון של הצבא היא מערכת מסלילה. היא מנתבת את המינים לאתגרים שונים משיקולים מקצועיים וצבאיים

(בורגר, 2012, עמ' 76). כיום אחוז הנשים המתחיל את תהליכי המיון נמוך ביחס לאחוז הגברים (באופן יחסי למספר המתגייסים). ניתן להצביע על ההיבט התרבותי, ועל השינוי העמוק שטרם בוצע בצבא כמחולל החסר בתהליך. מהי הסיבה אם כן לשינוי שטרם התבצע? שאלה זו להבנתי מובילה לשאלת היסוד - האם הצבא רואה באוכלוסיית הנשים כפתרון לבעיה או כבעיה עצמה? במילים אחרות – האם קיימת מוטיבציה בקרב גורמי האיתור והמיון הבכירים בצבא, לממש את הפוטנציאל הגלום באוכלוסיית הנשים לטיוב איכות בוגרי קורס טייס? תשובה לשאלה זה מצביעה על התהליך אותו נדרש היה לבצע על מנת למצות באופן מלא את פוטנציאל זה. תהליך זה שם יעד מספרי ברור – להגיע למצב בו אחוז הנשים המתחילות את תהליך המיון לקורס טייס קרוב לאחוז הגברים (באופן יחסי לאחוז המתגייסים מכל אוכלוסיה). יעד זה אינו קיים, ועל כן, אין גם מי ששם לנגד עיניו את החזון לממשו. יש כאן הרבה מעבר לעניין מקצועי טכני, נדרש כאן שינוי תרבותי תפיסתי, שיניע מנגנונים רחבים בצבא, ובכלל זה תהליך שיעורר שיח תקשורתי – חברתי ויעודד את כניסתן של נשים לתהליך המיון וההכשרה לטייס.

מעבר לכותלי הצבא, עניין זה מעלה שאלה חברתית רחבה. האם החברה בישראל רואה בציבור הנשים כבעלות זכויות וחובות שוות בהקשר השירות בצבא? התשובה לשאלה זו ברורה. עצם העובדה שנשים משרתות פרק זמן קצר יותר מגברים מבהיר את יחס החברה לנושא השוויון. מכאן, שכבר בתחילת התהליך, עוד בטרם בחרה המועמדת את מסלולה הצבאי, התפיסה החברתית הרווחת כי נשים לא נדרשות לאותה החובה החברתית כגברים. בראייתו, הנ"ל מהווה חסם תפיסתי חברתי, ומשפיע באופן רחב על החברה בישראל, אשר לא רואה במימוש שוויון ההזדמנויות בצבא כערך, ומכאן גם מורידה את המוטיבציה של נשים לממש עצמן במסלולי שירות משמעותיים. לחסם זה מתווסף חסם התרבות הארגונית הצבאית, שכאמור מתבססת על סביבה גברית, ומכאן שבמידה ולא יתקיים שינוי חברתי שידחוף את הצבא לביצוע השינוי, אין לצפות שהמגמה תשתנה ביוזמת הצבא.

עניין זה בא לידי ביטוי בהקשר המספרי. ראינו כי הנתונים מצביעים על כך שאחוז הנשים המסיימות את התהליך נמוך ביחס לגברים אבל מה שעוד יותר מעניין זה שאחוז הבנות המתחילות את התהליך הוא נמוך משמעותית. ולכן אחד ממוקדי הבעיה העיקריים הוא קודם כל תהליך המיון. הכוונה היא לתהליך של טרום הקורס. במצב של טרום הקורס המועמדים והמועמדות עדיין נמצאים בסביבה אזרחית של מערכת החינוך בישראל ותחת השפעת ההורים והחברים. דהיינו לסביבה הצבאית אין בכלל קשר לעובדה שהם לא מגיעים למיונים. מי שמשפיע עליהם הוא החינוך בבית ובסביבה. עד כמה החברה הישראלית ומערכת החינוך הישראלית אכן מעודדים השתלבות של נשים בכל התפקידים? ובעיקר בתפקידי לחימה?

ההתמודדות עם שאלת הנשיות ממשיכה להטריד גם את אלה שכבר עברו את המיונים והתחילו את הקורס.

” שהודחה מקורס טייס אחרי חצי שנה: ”רצתי הרבה, חמישה קילומטרים כמעט כל יום. עשיתי שכיבות שמיכה, שלבנות זה ממש קשה. הזרוע שלי התנפחה פי שניים וזה הפריע לי. הרגשתי שאני משלמת את המחיר בנשיות שלי. הגוף תופס ממדים אחרים. היו בנות שרזו יותר מדי והיו ההיפך. אני הרגשתי שאני מאבדת את הנשיות שלי”.

תהליך המיון וההכשרה

המבחנים והמיונים לקורס טייס נותרו באותה מתכונת גם לאחר בגיץ אליס מילר וגם לאחר שברור היה שנשים משולבות בקורס טייס. גם בנים וגם בנות עושים את אותם המבחנים. מצד אחד הרי נשים רצו שוויון. זה גם לא הגיוני שמבחני מיון שהוכיחו את עצמם בחיל האוויר יעברו שינוי מהותי בגלל כניסת נשים לצבא. זאת לא הייתה המטרה של השילוב. מצד שני גם אי אפשר להתעלם מהעובדה שפחות

בנות עוברות אותם. המבחנים נבדקים מעת לעת ומשתנים על פי הצרכים. יכולת הניבוי שלהם היא מוגבלת. השאלה היא האם לא צריך לבצע בהם התאמה מגדרית כך ששתחומים שבנות יותר חזקות בהם יבואו יותר לידי ביטוי כדי ליצור את האפליה המתקנת שתביא לעלייה במספר המתחילות ובמספר המסיימות את הקורס.

יתרה מכך, נשאלת אף השאלה האם לא ראוי לבחון תפיסת מיון והכשרה חדשה בה נבחין בין נשים וגברים בצורה שמאפשרת למצות את האיכויות השונות בין המינים. רוצה לומר, אימוץ של גישות מתקדמות אשר מצביעות על כישורים שונים בין המינים הניתנים למיצוי באופן שונה תוך התאמה למקצוע אווירי ספציפי המתאים לכישורים הייחודיים. גישה זו, מחד גיסא פוסלת את גישת "השוויון בכל תנאי" (שכן נשים וגברים שונים זו מזה) ומאידך גיסא, בניגוד למצב הקיים, מאפשרת חיזוק ופיתוח היתרונות היחסיים של כל אחד מן המינים.

יש עוד נקודה שחשוב לתת עליה את הדעת. בגלל כמות נמוכה של נשים המתחילות את הקורס נוצר מצב שלפעמים נשארת רק אישה אחת בקורס שלם של גברים. מיותר לציין שהיא עוברת חוויה מורכבת מאוד. זה כבר מדד שעשוי להשפיע על ההצלחה שלה.

מתוך עדויות של בנות שהתחילו את המיונים ואת הקורס עולה שהסוגיה של התאמת הקורס לנשים רחוקה מלהיות פתורה. לחניכות היה קושי ברור מול החניכים בהתמודדות הפיזית וזה בלט גם במסעות וגם בשעת סמל שהיא שעה של תרגול פעילות גופנית מאומצת ומלחיצה.

החסמים החברתיים – סטראוטיפים נשיים

אל"מ גרשון הכהן נשא הרצאה בינואר 1995 בפני תלמידות שמינית בבית ספר תיכון בירושלים ואמר כך: "מקדמת דנא היו הגברים לוחמים והנשים זונות, ומרבית הבנות בצה"ל ממלאות תפקידים פקידותיים....". לא נביא כאן את כל

דבריו אבל ברור שהם גררו גל של תגובות ממגזרים שונים בחברה. התגובות יש לומר לא היו אחידות. רובן היו רגשיות. (יזרעאלי, 1999, עמ' 85). היו כאלה שניצלו את ההזדמנות להדגיש את חשיבותן של נשים בצה"ל אבל היו גם הרבה כאלה שטענו ששירות נשים בצה"ל הוא בזבוז זמן. כלומר היו שטענו שהכהן ביטא במילים את מה שחשבו מרבית אנשי הצבא.

נערות הניגשות למבחני מיון לצבא בכלל ולקורס טייס בפרט הן תוצר של מערכת החינוך הישראלית, של החינוך בבית ושל החברה הישראלית כולה. אמנם השיח הפמיניסטי הליברלי קיים בלא מעט שכבות באוכלוסייה ומקובלת הסיסמא שבנות יכולות לעשות כל מה שבנים עושים, אבל יש גם לא מעט מסרים גלויים וסמויים הקשורים באופן שבו נשים תופסות את עצמן ואיך תופסת אותן החברה שמשפיעים על כך שבנות לא מגיעות לשלבי המיון הראשונים של הקורס.

מחקרים מראים שנשים עדיין ממלאות מגוון של תפקידים נשיים סטראוטיפיים בצבא כמו דאגה לחינוך, לבעיות הפרט, לבעיות כ"א וכיוצא בזה. נכון שכתוצאה מחינוך פמיניסטי ומשיח פמיניסטי הן כבר לא "מכינות תה" אבל עדיין גם בצבא וגם באזרחות לא נעלמו החלוקות המגדריות.

פרק שלישי: שילוב נשים בקורס טייס כאתגר לחברה הישראלית

הזיהוי החזק של הצבא עם המדינה מעניק לצבא השפעה גדולה מאוד על אופי החברה הישראלית. חוקרים רבים כבר הצביעו על עומק המעורבות הצבאית בכל מגזרי החברה. כשם שהצבא שימש אמצעי מרכזי לבניית החברה הישראלית בראשית דרכה ככה הוא משמש כיום גם גורם שיש לו טביעת אצבע בכל מה שקורה בחברה. הצלחה או אי הצלחה של נשים בקורס טייס היא לא בעיה פנימית של חייל האוויר. היא סימפטום המעיד על הבעיה של החברה כולה.

נשים, בכל תחומי החיים בחברה הישראלית מנסות לחדור לתוך עיסוקים חברתיים. ובדרך הן מתמודדות עם לחצים מהיותן האדם ה"לא נכון" במקום הלא נכון. האם עדיין עצם ההשתייכות למין מסוים יכולה להיות מכשול בקבלת תפקיד? כן. למרות בגיץ אליס מילר ולמרות כל מה שנעשה מאז בתחום, עדיין מגדר הוא תנאי הכרחי לתפקידים רבים (יזרעאלי, 1999, עמ' 99).

הצבא מהווה הזדמנות חשובה לפיתוח הון חברתי. המעסיק בחיים האזרחיים רואה בצבא מסגרת חשובה והשאלה "מה עשית בצבא" היא שאלת חובה כמעט בכל ראיון עבודה. במקצועות מסוימים יש זיקה ממוסדת בין הצבאי לאזרחי ולכן צריך לראות הרצף וההמשכיות בין הצלחת נשים בצבא להצלחתן באזרחות.

טייס הוא תחום עיסוק בו הניסיון הצבאי הוא הכרחי או אפילו משמש כתנאי קבלה. באל על היה נהוג לגייס את הטייסים אך ורק מתוך הצבא. כלומר שתחום עיסוק אזרחי היה סגור בפני נשים לחלוטין בגלל הניסיון הצבאי. לדברי מנכ"ל אל על הסיבה להעדפה הזאת היא מקצועית טהורה: "לא צריך להיות גבר להטיס מטוס נוסעים אבל אם אני יכול לבחור לאל על את הטייסים הכי טובים, אלה שיודעים להתמודד טוב יותר עם מצבי לחץ בגלל ההכשרה שהם עברו בצבא, אז אין סיבה שאני אוותר על היתרון הזה. אם חיל האוויר יכשיר גם נשים, אני אקבל נשים" (שוחט, 1995). דברים אלה מעידים עד כמה עמוקה ההשפעה של ההכשרה

הצבאית על השוק האזרחי ועל החברה כולה. הדברים גם מעידים על כך שהיחסים בין הצבא למעמד הנשים בחברה הישראלית הם מעגליים. יש פה דינמיקה של היזון חוזר.

קודם כל חינוך סטראוטיפי מוביל לכך שנשים לא ניגשות להתמודד עם אתגרים כמו קורס טייס. אחר כך התרבות הצבאית וההכשרה אינם מאפשרים להם לסיים את הקורס בהצלחה גם אם בית המשפט כופה את השילוב. ואז הן חוזרות לאזרחות ומקצועות כמו טיסה לא יכולים להיות רלבנטיים כי נדרש ניסיון צבאי על מנת לטוס בחברה אזרחית. וחוזר חלילה.

המעגל הזה מראה שהתהליכים הם ממוגדרים. הן באזרחות והן בצבא. יתרונות שגברים מפיקים מהשרות הצבאי מומרים לחיים האזרחיים ונשים נותרות בשוליים.

אם כן מה יכולה להיות החלופה למצב הזה? האם החלופה היא מתן הקלות נוספות לנשים בקורס טייס או שאולי יש למצוא חלופות אחרות?

למרבה האירוניה אחת החלופות המוצעות כיום בנושא "שילובן" של נשים בתפקידים משמעותיים בצבא היא דווקא חלופה שספק רב אם אליס מילר וחברותיה לקורס טייס היו מסכימות איתה: החלופה קוראת לביטול שירות חובה לנשים. דווקא גופים פמיניסטיים קוראים לבטל את השרות חובה מתוך תפיסה שנשים ממילא לא ממשות את הפוטנציאל שלהן וניתן למצוא חלופות במסגרות שהן לא צבאיות גבריות. לטענתן הצבא הוא גוף שתמיד יפלה נשים ולכן נשים צריכות לשאוף לנתק את עצמן מהצבא ולא להילחם על שוויון הזדמנויות בו. (יזרעאלי, 1999, עמ' 106). טענתם היא שהפסקת גיוס חובה תפעל לטובת הנשים וגם לטובת הצבא.

חלופה אחרת, המקובלת היום יותר בצבא וגם בחברה היא לפתוח עוד ועוד תפקידי לחימה אטרקטיביים לנשים ככה שקורס טייס הוא לא המקום היחיד שבו נשים בעלות מוטיבציה חזקה לשירות שוויוני משמעותי יכולות להצליח בו. מדובר

בתפקידים מאתגרים שיכול להיות שאם היו פתוחים בפני אליס מילר וחברותיה הן היו בוחרות בהן ולא דווקא בקורס טייס.

לסיכום פרק זה נוכל לומר שהנחת העבודה היא כי התאמות וביטול של חסמים ליצירת שוויון הזדמנויות לנשים בצבא בכלל ובקורס טייס בפרט אינה מספיקה. יש לייצר סביבה חברתית מתאימה שתגרום לשינוי הרבה יותר מהותי ורק אז יתרחשו השינויים וההצלחות המיוחלות גם בקורס טייס.

סיכום:

עבודה זו עוסקת בשילוב נשים בקורס טייס, שהחל עם החלטת בג"צ אליס מילר בשנת 1995.

כרקע לעבודה, הוצג בקצרה תהליך המיון וההכשרה בקורס טייס, נסקר בג"צ אליס מילר והתהליך שהתקיים בחה"א בעקבותיו, ובלב העבודה נבחנו עיקרי החסמים לשינוי אשר מהווים את סיבות לאי מיצוי הפוטנציאל של אוכלוסיית הנשים לתפקידי צוות אוויר ובצבא בכלל.

כפי שהוצג בעבודה, בניגוד להתנגדות ההיסטורית של הצבא לכניסת נשים לקורס טייס, בחיל האוויר בוצע זה מכבר השינוי התפיסתי, ורווחת התפיסה כי מימוש הפוטנציאל הגלום באוכלוסיית הנשים בישראל הינו חובה מקצועית וחברתית ויש בה כדי לשפר את איכות הבוגרים בסיום הקורס. אולם, אין בכך די, בחיל אוויר נהוג למדוד תוצאה סופית, ועל אף שעל מגרש המסדרים עמדו כבר למעלה מחמישים נשים, מספר זה נמוך משמעותית מהצפוי לאורך למעלה מ- 20 שנה בו הקורס פתוח לנשים ומצביע על הטמעה חלקית בלבד של התהליך ולאי מימוש הפוטנציאל באופן מספק.

עבודה זו מצביעה על מספר סיבות לאי הצלחתן של נשים באופן יחסי בקורס טייס. אולם, חשיבות העבודה הינה בקריאה להתבוננות רחבה יותר הפותחת צוהר להקשר חברתי רחב יותר. כפי שתואר בעבודה, אי ההצלחה היחסית של נשים בקורס טייס נובעת, בין היתר, מהיבטים חברתיים עמוקים המצביעים על כך שהחברה בישראל טרם השכילה לאמץ גישות מתקדמות המאפשרות שוויון אמיתי ומלא וחשוב מכך, מימוש היתרונות היחסיים של כל אחת ואחד באוכלוסייה. יתרה מכך, במדינה בה "עם בונה צבא, בונה עם" יש לכך השלכות רחבות יותר בהקשר הזדמנויות תעסוקתיות בשוק האזרחי, והשפעה רחבה על היבטי שוויון מגדרי בחברה.

חברה הרואה עצמה כחלוצה טכנולוגית, אומת סטרטאפ, מדינה דמוקרטית וכתוב
בספר ישעיהו "להקים את שבטי יעקב ישראל להשיב ונתתיך לאור לגויים..." –
ראוי כי חברה זו תשים מאחוריה תפיסות שאבד עליהן הכלח, תוביל שינוי חברתי
אמיתי, תשאף למימוש ערך השוויון והזכות למימוש עצמי של החברה כולה, ובה
כלל המגזרים בחברה יוכלו לראות את האור, על מנת שתוכל ביום מן הימים לומר
על עצמה כי היא מהווה אור לגויים כולם...

ביבליוגרפיה

- א. אשל, ע'. (20 באוקטובר 2017). המריאו מעל תקרת הזכוכית: אני בקורס טיס – וזה כבר לא אמור להפתיע". **וואלה חדשות**.
תאריך אחזור: 16/4/2019 - <https://news.walla.co.il/item/3105210>
- ב. בורגר, ש'. (2012). מעבר למסגרת – מבט על הטמעת הראייה המגדרית בצה"ל. **בין הזירות**, גיליון 11, עמ' 56-69. סיווג מוגבל
- ג. **ויקיפדיה**. (16 ביולי 2018). בג"ץ אליס מילר. אוחזר בתאריך: 16/4/2019 -
https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%91%D7%92%D7%A5_%D7%90%D7%9C%D7%99%D7%A1_%D7%9E%D7%99%D7%9C%D7%A8
- ד. טופל, י. (2010). גבולות המגדר – שילוב נשים בפעולות מבצעיות. **מערכות**, גיליון 429, עמ' 52-57.
- ה. יזרעאלי, ד'. (1999). מגדור בשירות הצבאי בצה"ל. **תיאוריה וביקורת**, גיליון 14, עמ' 85-109.
- ו. כליפי-אמיר, ג'. (2011). הטמעת הראייה המגדרית – אסטרטגיה חדשה בצה"ל לקידום שוויון הזדמנויות. **מערכות**, גיליון 436, עמ' 28-35.
- ז. לוי, י'. (2008). השילוב הרהוי: הצעה לניתוח רב-ממדי של המאבק נשים-דתיים בצה"ל. **המרחב הציבורי**, גיליון 2. אוחזר בתאריך: 16/4/2019 –
https://www.openu.ac.il/personal_sites/download/yagil-levy/feminism-and-religion.pdf
- ח. צור, י., ורז, א'. (2008). השילוב הראוי: נשים בקורס טיס מפרספקטיבה של תרבות ארגונית. **סוציולוגיה ישראלית**, כרך י', גיליון 1, עמ' 81-105.
- ט. שגיא, ר'. (2014). **נלחמות בצה"ל**. תל אביב: הוצאת קונטנטו דה סמריק.

י. שחר לוי, ז'. (21 באפריל 2018). אליהו מצא חוזר לבג"ץ אליס מילר:

"התגובה המטומטמת של צה"ל הקלה עליי". **כלכליסט**. אוחזר בתאריך:

<https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3736335,00.html> - 16/4/2019

יא. בג"ץ 4541/94