

צבא במלכוד

הטמעת חשיבה מגדרית בצה"ל ככלי לשינוי חברתי ופוליטי בישראל

”

בינתיים המשיכה חבורה של קצינות בכירות ונחושות לרחוף קדימה. בזמן שהגברים היו טרודים בשטחים ובלבנון, נותרו קצינות הח"ן הראשיות (שם התפקיד שונה באחרונה ליוהל"ן, יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים) ממוקדות במטרה. התא"ליות אורית אדטו, סוזי יוגב, דבורה חסיד והיועצת הנוכחית, תא"ל יהודית גריסרו (2007), קידמו את שילוב הנשים כלוחמות.

”המטכ”ל פשוט לא הצליח לעקוב”, מודה כיום אחת מהן.
”מתחת לאפס עשינו מהפכה”

”

26/04/2007, עמוס הראל, הארץ, [”מי צריך לוחמות?”](#)

תוכן העניינים

3	מבוא
5	פרק א' – הטמעת הראיה המגדרית בישראל
5	א. עיקרי "הטמעת הראייה המגדרית" (Gender Mainstreaming)
6	שינוי תפיסות היסוד של החברה
7	הפרקטיקה המגדרית
10	ב. צה"ל כאתוס לאומי – גורם מעכב להטמעת התפיסה
12	פרק ב' – הטמעת הראיה המגדרית בצה"ל
12	א. צה"ל תחילה
13	ב. שלבים בתהליך ההטמעה בתוך צה"ל
14	פרק ג' – בין תכנית לאומית להטמעת ראייה מגדרית בצה"ל
14	א. החלטה 1325 של האו"ם – השפעת הראיה המגדרית על סכסוכים בין לאומיים
15	ב. תכנית פעולה לאומית
17	ג. הארגונים המובילים
18	ד. היעדים הבאים של ארגוני הנשים
19	נספח א' – הצוות הסודי של היוהל"ן
23	נספח ב' – החלטת ממשלת ישראל על אימוץ ה-GM

מבוא

בשנים האחרונות מתחזקת מגמת שילוב הנשים בצה"ל בכלל ובתפקידי לחימה בפרט, בניגוד למחקרים חוזרים של צה"ל וצבאות נוספים שמצביעים על חוסר ההיתכנות לשילוב נשים בתפקידי לחימה. בניסיון להבין מהו המניע שעומד מאחורי התפשטות האג'נדה הזו בתוך הצבא, עולה הצורך לבחון את הגישה הכללית שעומדת ביסודה.

במהלך הניסיון להתחקות אחר הגישה, נחשפנו לתפיסת ה-GM - תפיסה פמיניסטית רדיקלית בתחום היחסים בין המינים, שמנסה לערער ולשנות את כל תפיסות היסוד של החברה, הרבה מעבר לתחום הצבאי.

החל מקבלת החלטת האו"ם 1325 בשנת 2000 ("נשים, שלום ובטחון"), ארגוני הנשים בישראל מובילים מהלך פמיניסטי-רדיקלי מהפכני לאימוץ תפיסה חדשה בתחום היחסים בין המינים, כשהיעד הראשוני הוא צה"ל בגלל מעמדו הדומיננטי של הצבא בציבוריות הישראלית.

שילוב הבנות בצה"ל כיום מסתמך על המלצות ועדת שגב¹ שבחנה את שילוב הבנות בצה"ל והמליצה על הטמעת "הראיה המגדרית" בצה"ל, לכן ניחד פרק מיוחד בהמשך לעבודתה של ועדה זו.

הפרק הראשון בחיבור זה עוסק בתפיסת ה-GM כשלעצמה. בהמשך העבודה נראה את ההשלכות של תפיסה זו על תפיסת הביטחון ונצביע על הקשר בין GM להרחבת שילוב הנשים בצה"ל.

בעבודה זו מצוטטים בעיקר שלושה מסמכים² שפורסמו ע"י "שוות - המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית" של מכון ואן ליר. מסמכים אלו שופכים אור על המהפכה שהמרכז יחד עם ארגונים נוספים הובילו כ"תוכנית פעולה לאומית" שלבסוף התקבלה כהחלטת ממשלה ב-2014.³

מסמכים אלו נכתבו על ידי הגורמים המרכזיים להטמעת ה-GM בצה"ל ובחברה, חשיבותם של מסמכים אלו גדולה כיון שהם מראים בצורה פשוטה שהטמעת הראיה המגדרית היא אסטרטגיה רבת עוצמה, החותרת באופן מוסווה תחת ערכי החברה.

מעקב אחרי הטמעת התפיסה המגדרית במדינת ישראל חושף שוב ושוב את אותם שמות וארגונים הפועלים באופן מוסווה להטמעת תפיסה שמטרתה לערער את תפיסת הביטחון של ישראל ולהגדיר מחדש את ערכי היסוד של החברה ולהעצים את ארגוני הנשים לשלום⁴ תוך שימוש בצה"ל כמקדם לאג'נדת הראיה המגדרית.

¹ על פי הידוע לנו אין עוד ועדה שהוקמה לבחינת שילוב הבנות בצה"ל. המלצות ועדת שגב התקבלו באופן עקרוני על ידי הרמטכ"ל דאז אומנם בפועל הם נבלמו ולא אומצו באופן מלא. המלצות הועדה תוארו על ידי רע"ן מוקד ידע ביוהל"ן זאב לרר כ"מוחזקות כמו בלון חם שמחזיקים מתחת למים, הצבא לא קיבל אותה, ולא דחה אותה. והיא מוחזקת עמוק מאוד תחת מעטה עמוק מאוד של עמימות" <https://www.youtube.com/watch?v=joCdn9Q22-0>

² א. "נשים שלום ובטחון: החלטה 1325 של מועצת הבטחון בהקשר הישראלי", שרי אהרוני, 'שוות' - המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית, מכון ון ליר, 2015. - להלן - "נשים שלום ובטחון".

ב. "מקידום נשים להטמעת חשיבה מגדרית: תמורות בתפקיד הממונה על קידום מעמד האשה במשרד הממשלה", פנינה שטיינברג, 'שוות' - המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית, מכון ון ליר, 2012. - להלן - "מקידום נשים להטמעת חשיבה מגדרית".

ג. "תכנית פעולה כוללת ליישום החלטה 1325 של מועצת הביטחון של האו"ם", נשים מנהיגות לשלום וביטחון, אוקטובר 2013. הארגונים היוזמים של פרויקט יצירת תכנית הפעולה הכוללת: איתך מעגל משפטיניות למען צדק חברתי, שוות-המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית במכון ון ליר בירושלים, אג'נדה-השדרה-עורו. להלן - "תכנית פעולה ליישום החלטה 1325".

³ ראה החלטת הממשלה בנספח ג' <http://www.pmo.gov.il/secretary/GovDecisions/2014/Pages/des2331.aspx>

⁴ ראה להלן בפרק ג' קטע מתכנית הפעולה הלאומית שעוסק בהגנה על פעילותם של ארגוני נשים לשלום.

בדיקת שמות הנשים המובילות מגלה באופן מפתיע שאותם הם אלו שהובילו את הטמעת הראיה המגדרית באופן סמוי בצה"ל ומצד שני הם גם מהפעילות הבולטות של ארגוני השלום הנשיים שמתנגדות לכיבוש ולפעילות צה"ל.⁵

ניתן להצביע גם על מעורבות עמוקה של האו"ם והאיחוד האירופי בפיקוח ובקרה על התקדמות הטמעת הראיה המגדרית בישראל. לדוגמא מרכז "שוות" של מכון ון ליר, שהוא בין המובילים של התוכנית הלאומית, ממומן ישירות על ידי האו"ם⁶ והמחקרים לפיקוח על התקדמות הטמעת הראיה המגדרית ממומנים על ידי האיחוד האירופי.⁷



⁵ ראה נספח א' על היוהליין.
⁶ דוח כספי לשנת 2015 – מכון ון ליר, עמ' 20. עפ"י המופיע באתר גייידסטאר.
⁷ ראה לדוגמא - "נשים שלום וביטחון", עמ' 3.

פרק א' – הטמעת הראייה המגדרית בישראל

א. עיקרי "הטמעת הראייה המגדרית" (Gender Mainstreaming)

"הטמעת החשיבה המגדרית היא מסגרת תיאורטית ואסטרטגית פעולה פמיניסטית המניחה כי שילובה של נקודת מבט מגדרית בכל תהליך של חשיבה, תכנון ופעולה הוא כלי דב-עוצמה לשינוי חברתי מעמיק ויכול לחתור תחת הסקסיזם הממוסד והסמוי מן העין המאפיין רבים מתהליכי קבלת ההחלטות בדרגים בכירים".

(נייר עמדה 10)

תפיסה הדוגלת ב"הטמעת הראייה המגדרית" (Gender Mainstreaming) הינה תפיסה פמיניסטית רדיקלית. בניגוד לתפיסה הפמיניסטית הרגילה הטוענת שהשליטה הגברית-השוביניסטית דחקה את רגלי הנשים מן המרחב הציבורי וכאן אותן, היא טוענת שהשליטה הגברית היא עמוקה הרבה יותר – כל מערכת המושגים והערכים שלפיהם מתנהל העולם מושפעת מן התפיסה הגברית. היא טוענת שכל תפיסת העולם האנושית נתונה ב"מיגדור" – מתאימה לנקודת מבטו של מגדר מסוים, וגם הנשים עברו "משטור" והן מתנהלות לפי תפיסת עולם שוביניסטית.

"לטענת הזרם הרדיקלי מקור אי השוויון הוא בעובדה שאנו חיים בחברה פטריארכלית, שנשלטת על ידי גברים אשר שולטים בנשים באמצעות דיכוי החופש שלהן, וכיוצא בזה. מדובר בתפיסות חברתיות שהושרשו ונטמעו בחברה באופן כזה שהן נראות כמעט טבעיות וברורות מאליהן, עד כדי כך שנשים וגברים אינם מערערים עליהן"⁸.

במילים פשוטות, על פי שיטה זו למין הגברי ישנה תפיסה מסוימת בעלת מאפיינים של כח, איפוק שליטה, כבוד וכדו'. כיון שהגברים השתלטו על המרחב הציבורי ועיצבו אותו, מובלעים בתפיסות הציבוריות עקרונות והתנהלויות 'גבריים' שחובה לשנות אותם כדי לאפשר שילוב נשים ובכלל כדי ליצור עולם טוב יותר.

בהתאם לכך, תפיסת ה-GM טוענת שאין להסתפק בייצוג הולם לנשים, בפתיחת כמה שיותר תפקידים לנשים בתוך המערכת הקיימת, בהבטחת תנאי שכר שווים וכו' אלא דורשת שינוי מערכתי יסודי בכל ערכי החברה, שינוי שבין היתר מגדיר מחדש את הזהות המינית והמשפחתית.

ניתן לומר כי בניגוד לפמיניזם הקלאסי השואף לשוויון בין המינים, תפיסת ה-GM דווקא מבליטה מאד את ההבדלים ביניהם וחותרת לשוויון בין הערכים הגבריים לערכים הנשיים. מצאנו אף טענות ששיפור מצב הנשים כדי להביא לשוויון בין המינים מנציח את חוסר השוויון הערכי:

"אפשר למצוא בשיח על הטמעת החשיבה המגדרית טענות בזכות היעילות הכלכלית והרווח הצפוי לארגונים משילובן של נשים רבות יותר בכוח העבודה ובקידומן של נשים. לעתים מדובר בניסיון להציג את האסטרטגיה החדשה כמאיימת פחות: כאילו אפשר לשלב בין החשיבה החדשה ובין התרבות הקיימת, לגשר בין מסגרות הפרשנות של הספרה הציבורית או להכיל בתוכן את הפרספקטיבה המגדרית בלא לערער את הסדר הקיים.

⁸ ויקיפדיה, ערך 'פמיניזם רדיקלי'

https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%A4%D7%9E%D7%99%D7%A0%D7%99%D7%96%D7%9D_%D7%A8%D7%93%D7%99%D7%A7%D7%9C%D7%99

ואולם למרות הסיכוי לכאורה שטענות כאלה יפתחו פתח להשגת מטרות משותפות, הסיכון שבהן רב. טענות בזכות "אינטגרציה" עלולות לתת לגיטימציה לסדר הקיים ולאופן שבו הוא מגדיר שוויון ואת דרכי מימושו ועל ידי כך לעקר את הטמעת החשיבה המגדרית וליטול ממנה את כוחה לשנות מבנים חברתיים והסדרים מגדריים ממוסדים. לכן הדגש צריך להיות לא על השתלבות (אינטגרציה) בסדר הקיים, אלא על השאיפה לקבוע סדר חדש. במקום גישור בין מסגרות פרשנות מדובר על מתיחה ושינוי של מסגרת הפרשנות המרכזית; במקום היברידיזציה – הטמעה".⁹

אחת הנקודות המבטאות את השיטה הוא המעבר מן השימוש במילה 'מין' לשימוש במושג 'מגדר' כדי להגדיר זהות מינית, דבר שמבטא מעבר מהזיהוי ההבדל בין גברים ונשים כהבדל בזהות הביולוגית להבדל בזהות החברתית (המילה 'מגדר' מבטאת שילוב של המילים 'מין' ו'גדר' כמבטא זיהוי מיני חברתי).

שינוי תפיסות היסוד של החברה

תפיסת ה-GM טוענת כי בתהליכי החשיבה החברתיים הקיימים מונחות הנחות יסוד מגדריות, ויש צורך לשנות אותם מן היסוד:

*"הטענה העיקרית שחוקרות ופעילות מגדר טוענות היום היא שלכל ממד בספירה הציבורית, ובכללה ארגוני עבודה, ישנם ממדים מגדריים אשר תהליכי מיסוד היסטוריים הפכו אותם למובנים מאליהם, ולכן הם נשמטים מהתודעה ואין רואים בהם תוצר של הבניה חברתית"*¹⁰.

*"שלא כמו האסטרטגיות שקדמו לה להשגת שוויון בין המינים, הטמעת החשיבה המגדרית אינה מתמקדת בצורניהם של יחידים או של קבוצות מיוחדות אלא יוצאת נגד הסקסיות הממוסד. לא עוד דרישה מבני אדם (נשים וגברים) להשתנות, לא עוד הסתפקות בשוויון בפני החוק או בהעדפה "מתקנת", אלא דרישה מרחיקת לכת – לא עוד התייחסות אל מבנים חברתיים כאילו הם ניטרליים מבחינה מגדרית, אלא חשיפת אופיים הממוגדר... דרישה מהזרם המרכזי של החברה והתרבות (mainstream) לחשוף את הנחות היסוד המגדריות שלו ולשנות אותן. האפקטיביות של הגישה טבועה בדרישה המודעת והגלויה המופנית אל החברה ותובעת ממנה להשתנות"*¹¹.

*"גברים מוכנסים לניתוח הזה לא כדי למתן את עוצמת הדרישה לשינוי, אלא כדי לעמוד בתוקף על הצורך שהגברים עצמם ישתנו"*¹².

מתוך דו"ח הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל¹³:

"העקרונות המנחים את האסטרטגיה של הטמעת חשיבה מגדרית כפי שעולה מהספרות העולמית בנושא:

...

⁹ "נשים שלום וביטחון", עמ' 48

¹⁰ "מקידום נשים להטמעת חשיבה מגדרית", עמ' 45

¹¹ "מקידום נשים להטמעת חשיבה מגדרית", עמ' 46

¹² "מקידום נשים להטמעת חשיבה מגדרית", עמ' 47

¹³ "דו"ח הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל", עמ' 8. הוגש לשר האוצר יאיר לפיד שמינה את הוועדה, יולי

ב. הטמעת חשיבה מגדרית אין משמעותה הוספת מרכיב של נשים למערכת הקיימת. היא הולכת מעבר לתביעה של הגדלת השתתפות נשים, היא מבקשת הבאת מבט אחר על ההסדרים החברתיים.

ג. הדגש בהטמעת החשיבה המגדרית אינו מושם על נשים או על גברים כיחידים אלא על תהליכים ומבנים. שלא כמו האסטרטגיות שקדמו לה להשגת שוויון בין המינים, הטמעת החשיבה המגדרית אינה מתמקדת בצורכיהם של יחידים או של קבוצות מיוחדות.

...

ז. לא ניתן להניח שסוגיות ובעיות הן ניטרליות מבחינה מגדרית.

ח. ניתוח מגדרי נדרש לכל תהליך של תכנון, קבלת החלטות והקצאת משאבים.

ט. הכשרה לחשיבה מגדרית של כל המערך המנהלי, תכנוני וביצועי תוך דגש על דרגות גבוהות של מקבלי החלטות.

י. נדרשת הכרה בערך של צדק מגדרי ומכאן בצורך להקצות משאבים מתאימים להטמעה של התפיסה והפיכתה לכדי פרקטיקה.

יא. הטמעה מגדרית דורשת מאמצים להרחבת השתתפות צודקת של נשים בכל השלבים של קבלת ההחלטות.¹⁴

השלכות מבוקשות של הטמעת הגישה המגדרית:

- א. יחסי גברים ונשים – גברים ונשים תופסים ומגדירים את עצמם על פי תבניות חברתיות – צריך 'לשחרר' את החברה מהתבניות האלה כדי להשיג שיווין אמיתי.
- ב. המבנה המשפחתי עוצב על פי עקרונות העולם הגברי. ראייה מגדרית משחררת ומאפשרת תבניות יצירתיות יותר של משפחה או ויתור על הצורך במשפחה.
- ג. החברה מעוצבת על פי תבניות גבריות כגון 'כבוד לאומי' 'מיליטריזם' 'כיבוש' 'בטחון'. כדי לקדם ראייה מגדרית צריך להחדיר תפיסות נשיות ומכילות יותר לחברה.

יש לציין שהטמעת הראייה המגדרית משמשת לעיתים קרובות כמסווה לקידום רעיונות אחרים שאינם קשורים כלל ליחסי גברים – נשים דוגמה בולטת ניתן לראות בהמלצת הוועדה לקידום מעמד האישה בכנסת מתאריך כ"א תמוז תשע"ה שבין היתר ממליצה "שהניתוח המגדרי יכלול פילוח על מגוון קבוצות האוכלוסיה כגון נשים אתיופיות, חרדיות, ערביות, נשים עם מוגבלות ועוד".

הפרקטיקה המגדרית

אחרי שהבנו שהראייה המגדרית הגיעה לעולם כדי לשנות לנו את המבט. איך זה פועל?

הפרקטיקה המגדרית מורכבת משלושה מרכיבים מרכזיים:

1. יצירת 'מדד מגדרי'¹⁵ שבודק הקצאת משאבים לא לפי הצורך שבהם אלא לפי השיוויון המגדרי; התפיסה המקובלת בארגונים ובחברה בכללה מניחה שיש לבחון הקצאת משאבים ומאמצים על פי הצורך והתועלת שלהם לפעילות הארגון והחברה לעומת זו הראייה המגדרית יוצרת תבנית שבה הכל נמדד לא לפי התועלת שבו אלא לפי השיוויון המגדרי שלו שילוב נשים בצה"ל לא נמדד לפי התועלת שבו אלא לפי השיוויון המגדרי. לדוגמה, אם נניח שה'מדד המגדרי' יראה שבצה"ל יש יותר גברים מאשר נשים, ובהנחה שתקציב

¹⁴ במשמע – גם אם אין להן שום נתונים המעידים על יכולת להבעת דעה בנושא הנידון כגון השכלה או רקע מקצועי רלוונטיים.
¹⁵ ראה לדוגמה מדד במנוהל ע"י מרכז "שוות" של מכון ון ליר: [מדד המגדר – אי שוויון מגדרי בישראל](#)

משרד הביטחון הוא הגדול ביותר בין משרדי הממשלה – יש בכך הפליה מגדרית כיון שיוצא שהמדינה משקיעה בתקציבים שמעצימים גבריות יותר מאשר מעצימי נשיות. כמה דוגמאות מהמלצות "מרכז אדווה" לניתוח מגדרי של תקציבים¹⁶:

א. בישראל, רק לכ-20% מהנשים מעל גיל 65 יש רישיון נהיגה לעומת כ-60% מהגברים בגילאים אלה. גם לאלה שיש להן רישיון לא תמיד יש אפשרות להחזיק רכב פרטי בשל הכנסה נמוכה. יוצא מזה שצריך להשקיע בתחבורה ציבורית כדי להשיג שוויון לנשים¹⁷.

ב. במסגרת פרויקט מסכם לקורס "מגדר ותקציב ברשויות מקומיות" מצאו שתיים מהמשתתפות – יעל שביט וירדנה רגזאן, אי שוויון בחלוקת מכשירי מירס לעובדים. מבדיקתן עלה כי נשים מהוות 70% מכלל העובדות בעירייה אך רק 8% מהן מחזיקות במירס לעומת 41% מהגברים. לאור חשיפת ממצאים אלה שונתה חלוקת המכשירים וניתנה תוספת מכשירים לנשים – בלי קשר לשאלה אם יש להם צורך במירס...¹⁸

ג. במסגרת תקציב המדינה 2015 הוחלט על הפחתת הוצאות השכר במשרדי הממשלה לצורך התייעלות. – במרכז אדווה הביעו התנגדות כיוון שבשנת 2012 נשים הועסקו ב-64.5% מהמשרות בשירות המדינה מאחר ורכיבי השכר הם מרכזיים בהוצאות המשרדים הממשלתיים יהיו אלה הנשים שישלמו במשרותיהן או בהרעת תנאי העבודה שלהן כתוצאה מקיצוצי הרוחב¹⁹.

ד. השקעה באחזקה ובפיתוח כבישים – ניתוח מגדרי מראה ש-43% מכלל המחזיקים ברישיון נהיגה הן נשים. במשקי בית בהם לשני בני הזוג רישיון אך הם מחזיקים ברכב אחד – לעתים קרובות ייעשה בו שימוש המפרנס העיקרי. ועוד על פי נתוני משרד התחבורה כ-56% מהנסיעות ברכב פרטי בימי עבודה היו של גברים ובמונחי נסיעה 62% מהק"מ מבוצעים על ידי גברים, נשים גם נוסעות למרחקים קצרים יותר: משרד התחבורה מראה כי בעוד ששיעוריהן של נשים הנוסעות ברכב פרטי בדרכים פרבריות כדוגמת כביש 531 יעמוד על כ-40% שיעוריהן בקטעי ההמשך של כביש 6 – חוצה ישראל יעמוד על כ-25%²⁰.

2. **מינוי ממונה מגדרי בכל צומת של קבלת החלטות שמטרתו להוביל הטמעת ראייה מגדרית בארגון ושיש בסמכותו לעכב החלטות שאין בהן שיוויון מגדרי;**
"על פי ההגדרה החדשה תהיה מטרת התפקיד לבחון במבט מגדרי כל היבט של פעילות המשרד, ובכלל זה כל החלטת מדיניות, נוהל, תהליך ופעולה של המשרד, ולזהות בהם השלכות מגדריות על תהליכי קידום, שוויון הזדמנויות ושכר שווה. בהגדרה המחודשת של תפקיד הממונות יש להביא בחשבון את השונות בין נשים ואת המיקומים המצטלבים (intersectionality) של מגדר, מוצא, לאום, אתניות, מעמד ודת, וגם את ההבדלים בין המשרדים השונים. יש לעגן את מעמדן של הממונות בהנהלת המשרד ובוועדות המינויים. הממונה צריכה, בין השאר, להשתתף בישיבות של הנהלת המשרד ולהיות שותפה בהחלטות בקשר להרכב של ועדות מכרזים וקידומים"²¹.

¹⁶ <http://genderlocal.org/guide>

¹⁷ "תקציבי הרשות המקומית – ניתוח מגדרי", מרכז אדווה, עמ' 17

¹⁸ "תקציבי הרשות המקומית – ניתוח מגדרי", מרכז אדווה, עמ' 21

¹⁹ "מבט מגדרי על התכנית הכלכלית (חוק ההסדרים) לשנת 2015", מרכז אדווה, עמ' 5

²⁰ "הערות על תקציב המדינה וחוק ההסדרים לשנים 2017-2018 מנקודת מבט מגדרית", עמ' 6

²¹ "מקידום נשים להטמעת חשיבה מגדרית", עמ' 69

3. **פעילות קבוצתית** – שימוש בנשים בתוך הארגון כסוכנות שינוי כקבוצה סולידרית כדי לייצר שינוי בתפיסות הארגוניות.
”שינוי מגדרי אפקטיבי מצריך פעולה קולקטיבית, מתוכננת, שיטתית ומושכלת, היוצאת מתוך פענוח וקריאה יסודיים של מערכי הכוח הארגוניים המתחזקים את הפרקטיקות המגדריות המדירות...
דפוס הפעולה המוצע שונה בכך שבבסיסו עומדת פעולה סולידרית של קבוצת נשים ולא מאבק של אישה בודדת. הפעולה במסגרת קבוצה מאפשרת לנשים מרחב וחופש פעולה, כמו גם מידה מופחתת של סיכון אישי, בהשוואה לפעולה של סוכנת שינוי יחידה”²².

²² מפרקטיקה מגדרית לפרקטיקה של שיוויון עמ' 14

ב. צה"ל כאתוס לאומי – גורם מעכב להטמעת התפיסה

הפמיניזם הרדיקלי מזהה את צה"ל כגורם שמעצב את החברה הישראלית כחברה 'גברית' ולוחמנית.

על פי התפיסה, הצבא הוא גוף "גברי" מתוקף היותו גוף כוחני ולוחמני, אשר ההחלטות המתקבלות בו נגזרות מתבניות חשיבה "גבריות". הצבא מוצג כגורם המשמעותי שמקבע בחברה בישראל את תבניות החשיבה "הגבריות". האתוס הלאומי של גבורת הצבא, בראייתם, נשען על תפיסת עולם "גברית", ו"המעמד המיוחס של הצבא באתוס הלאומי" הינו מכשול בפני הטמעת ראייה מגדרית:

"חשיבותו של הצבא לפרקטיקה של המגדור ולהמשך קיומם של יחסי כח ממוגדרים בצבא ובאזרחות נובעת מהשפעתו החודרת לכל פינה בחברה הישראלית; מהחשיבות הסמלית של השירות הצבאי לגבי אזרחות בחברה האזרחית... "אומה במדים" או "צבא העם" – מיתוס הממלא תפקיד חשוב במתן לגיטימציה למרכזיות הצבא בחברה הישראלית... תמצית המיליטריזם האזרחי היא ששיקולים צבאיים ושיקולים המוגדרים כ'בטחון לאומי' יהיו כמעט תמיד בעלי עדיפות, על פני שיקולים פוליטיים, כלכליים או אידאולוגיים... מיליטריזם אזרחי הוא מושג ממוגדר. גברים בלבד מגדירים מהם "שיקולי בטחון לאומי"...²³

בכדי לאפשר לחברה הישראלית להיפתח לתפיסת העולם "המגדרית" יש לערער את מעמדו של צה"ל:

"אין צורך להכביד מילים על כך שהצבאיות הקרבית והמיליטריזם הישראלי הם בבת עינה של הדרת הכבוד הציונית הישראלית בת זמננו. גישה פמיניסטית המחויבת פחות להדרת הכבוד הציונית, יכלה להוביל למאבק על המעטת חשיבותו של הצבא בהווה הישראלית ו/או על שינוי צביונו הגברי כל כך..."²⁴

"הצבא הוא הביטוי האולטימטיבי להוויה גברית מובהקת, המושתתת על תחרותיות, כוחניות, אלימות, מאבק, הכנעה וביטול הזולת... גישה פמיניסטית לא תוביל להשתלבות במערכת צבאית, אלא דווקא לניסיון לשנות את הצבא, להמעיט מחשיבותו וממרכזיותו, ולחזק מוסדות חברתיים אחרים על חשבוננו"²⁵

"המאבק לשוויון מגדרי בישראל צריך להתמקד בביטול מרכזיותו של הצבא בהגדרת האזרחות הישראלית ולא בהצטרפות של נשים לצבא וללחימה... ההגמוניה של הגבריות הלוחמת והמיליטריזם הישראלי תלויים אפוא זה בזה לשם המשכיות קיומם... צריך להרוס את ההווי הגברי"²⁶

במסגרת הראייה המגדרית, תפיסת הביטחון ומושגים לאומיים קונצנזואליים כמו "החוסן הלאומי" מוצגים כ"גבריים", ועוברים שינוי מהותי:

"המושג "חוסן לאומי", כמו שלל המשמעויות הנגזרות ממנו: התחזקות, התחשלות וכוח התנגדות בקרב האוכלוסייה האזרחית, הוא מושג ממוגדר המבקש לדמיין את החברה או את האומה כגוף אנושי שסממניו גבריים. שימוש זה מזכיר את ההיסטוריה של התפתחות הלאומיות האירופית המודרנית, שאימצה את אידיאל הגבריות והחוסן וראתה בו ביטוי לרוח האומה, ואת גלגוליו הציוניים, הניכרים באתוס הגבורה הצבאי וברעיון ההקרבה העצמית. לכן השוליות של חוויות וצרכים שאינם עולים בקנה אחד עם נרטיב ההישרדות

²³ "מגדור בשירות הצבאי בצה"ל", עמי' 88. דפנה יזרעאלי, 'תיאוריה וביקורת' גיליון 14, קיץ 1999
²⁴ אורית קמיר, 'שאלה של כבוד', בתוך: 'ישראליות וכבוד האדם'. הוצאת כרמל, ירושלים, 2004, עמי' 190.
²⁵ שם, עמי' 81.
²⁶ ד"ר אורנה ששון לוי, 'זהויות במדים' עמי' 153.

והעמידה האזרחית ודחיקתם להגדרה הפסיכולוגית של "טרומה", מלמדות גם על היווצרות קשרים מחודשים בין לאומיות לגבריות בעידן של איומים מרובים על ריבונותה של המדינה."

(נשים שלום ובטחון 52)

"יש לנו את המומחיות ואת הידע לא רק לכתוב תכנית פעולה כוללת, אלא לשים תשתית אחרת למושג הביטחון... לפרק את האחוזה לעטיני הממסד הביטחוני גברי..."²⁷

"במקרה הישראלי, הפרשנות המאוחרת והמרחיבה של הרעיונות הגלובליים ביקשה לקרוא תיגר על דוקטרינת הביטחון הישראלית, המעמידה את הצבא והצבאיות במרכז, מתוך ניסיון לערער על הדימוי הציבורי החסון של האם והאישה היהודייה הנאמנה, החזקה, המתפקדת והמטפלת. פרשנות זו ביקשה לטעון שמקומן השולי של נשים בחברה נובע מחוסר ביטחון ואינו בעיה של זכויות פורמליות. דהיינו החשיפה המתמשכת של נשים למופעים שונים של אלימות מגדרית והפגיעה בביטחונן האישי והכלכלי הן המקבעות את חוסר השוויון בנגישות של נשים לשוויון, לצדק ולרווחה.

על פי תבנית חשיבה זו, תופעות כגון הטרדה מינית, אלימות במשפחה, אונס, אלימות כלכלית, מיליטריזם, שלילת זכויות אזרחיות ואלימות פוליטית קשורות זו בזו, מבטאות מעין "דצף של אלימות" (continuum violence of).²⁸

²⁷ סרטון תדמית של הארגונים השותפים לקידום תכנית הפעולה הלאומית ליישום החלטה 1325 של מועצת הביטחון של האו"ם - "Our journey to implement UNSCR Resolution 1325 in Israel!"
²⁸ "נשים שלום ובטחון", עמ' 66-67.

פרק ב' – הטמעת הראיה המגדרית בצה"ל

א. צה"ל תחילה

כיון שהאתגר הביטחוני מהווה מרכיב משמעותי בסדר היום הציבורי במדינת ישראל לנוכח אתגרי הסביבה, לא ניתן לשנות את התפיסה החברתית בישראל בלא להשפיע קודם על התפיסה הצבאית. לכן, במסגרת המערכה שמנהלים ארגוני הנשים לשינוי פני כלל החברה בישראל, הן השקיעו כבוד בשלב מוקדם מאמצים לשנות את צה"ל כחלוץ לפני המחנה, כיוון שתפיסת ה-GM נוגעת "הן למטרותיו של צה"ל והן למקומו בחברה"²⁹.

לכן כבר בשנת 99 הוגדר הצבא על ידי פרופסור דפנה יזרעאלי כמטרה מרכזית, וכבר בשנת 2005 התחיל מטה היוה"ל להטמיע את הראיה המגדרית בצה"ל באופן חתרני.

באופן שכזה, בתוך הדרישה לאפשר פתיחת תפקידים נוספים לנשים, מונחת התביעה מן הצבא לשנות את עצמו. ויותר מכך – להיות חלוץ לפני המחנה בכדי לשנות את החברה בישראל. כפי שצוטטו דבריו של הרמטכ"ל גנץ, ע"י היוה"ל דאז ב-2010:

"כגוף הנושא באחריות הכבדה של חינוך הנוער הישראלי, מחויבותו ואחריותו של צה"ל, ככל גוף לאומי אחר... עלינו לפעול כך גם בביתנו, להיות מצפן עבור החברה הישראלית כולה ולהובילה לעתיד של יחס שווה לכול"³⁰.

להרחבה על הטמעת הראיה המגדרית בצה"ל וצוות היועצות הסודי של היוה"ל עיינו בפרק הבא של הדו"ח.

ב-2011 העידה היוה"ל דאז גילה כליפי-אמיר כי בזמן ש"בישראל ניכרים ניצנים ביישום התפיסה" צה"ל כבר אימץ את התפיסה הזו באופן רשמי, שאף תורגמה לתכנית עבודה מטכ"לית. לדבריה:

ב-2010 אימץ צה"ל אסטרטגיה חדשה לקידום שוויון הזדמנויות. האסטרטגיה הזאת, שנקראת "הטמעת הראייה המגדרית", באה לידי ביטוי כבר בהחלטה על פירוק חיל הנשים והכללת הפיקוד, ההנחיה המקצועית והטיפול במשרות – במסגרת החילות המקצועיים. בהמשך היו לאסטרטגיה הזאת ביטויים שונים בפעילויות של מטה היוה"ל (יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים). אולם הפיכתה לתפיסה מגובשת ורשמית נושאת עימה תקווה והבטחה במלאת עשור הן לתיקון לחוק הביטחון 1 והן למטה של יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים. ניתוח תמונת מצב שהתקיים במטה היוה"ל במהלך 2009 הצביע על פערים מגדריים שלא ניתן להתמודד עימם ללא תוכנית מערכתית כוללת המביאה בחשבון היבטים מבניים ותרבותיים כאחד. האסטרטגיה של הטמעת הראייה המגדרית, המבוססת על תיאוריה ועל ניסיון במוסדות בין-לאומיים ובצבאות, תורגמה לתוכנית מטכ"לית כוללת המותאמת לצה"ל. הנחת היסוד שעמדה בבסיס הניתוח והאסטרטגיה לצמצום הפערים המגדריים נוגעת הן למטרותיו של צה"ל והן למקומו בחברה".

²⁹ "הטמעת הראייה המגדרית - אסטרטגיה חדשה בצה"ל לקידום שוויון הזדמנויות", עמ' 29. תא"ל גילה כליפי-אמיר, יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים, ביטאון צה"ל "מערכות", גיליון 436, אפריל 2011.

³⁰ שם.

ב. שלבים בתהליך ההטמעה בתוך צה"ל

בעוד שממשלת ישראל קיבלה החלטה לקדם את השוויון המגדרי רק בסוף 2014, בצה"ל החלו להטמיע את הראיה המגדרית כבר ב-2005.

יש לציין עוד שבהחלטת ממשלת ישראל בנוגע להטמעת הראיה המגדרית לא הוזכרו כלל נושאים שקשורים לשילוב הראיה המגדרית כאמצעי לפתרונות הסכסוך.

שלבים בתהליך:



בשנת 2001, בוטל חיל הנשים ההיסטורי, ובמקומו הוקם גוף היוה"ל (יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים) שמטרתו לקדם את שילוב הנשים בצה"ל.

תקופה קצרה לאחר הקמת יוה"ל, הוקם "צוות היגוי מגדרי" המונה חמש פרופסוריות מתנדבות, שגיבש את הרקע המחקרי המלווה לעבודתה של היוה"ל בכלל ושילוב הנשים בצה"ל בפרט³¹. בין החוקרות - פרופ' נעמי חזן, ד"ר אורנה שרון-לוי, ועוד.

במקביל באותה שנה, בהובלת ח"כ נעמי חזן, נוסף לחוק שירות הביטחון סעיף 16א, הקובע את העיקרון לפיו לכל אישה יש זכות שווה לזכותו של גבר למלא תפקיד כלשהו בשירות הצבאי, אלא אם כן הדבר מתחייב ממהותו ומאופיו של התפקיד³².

בשנת 2005 החלה יוה"ל לפעול להטמעת תפיסת "הטמעת הראיה המגדרית" (Gender Mainstreaming) בתוך צה"ל, במסגרת כנסים וסדנאות לקצינים, בשיתוף פעולה עם ארגוני נשים אזרחיים.

בשנת 2007 מונתה ועדה בראשות האלוף במיל' יודקה שגב, לבחינת שירות הנשים בצה"ל במבט לעשר שנים קדימה, שמסקנותיה עולות בקנה אחד עם התפיסה. החוקרות המשתתפות בוועדת שגב הינן נעמי חזן, חנה הרצוג, ורחל גורודין³³. אחת ההמלצות העיקריות של הוועדה היא אימוץ תיאורית ה-GM של האו"ם, ופתיחת כלל התפקידים לנשים ולגברים כאחד.

ב-2011 העידה היוה"ל דאז, תא"ל גילה כליפי-אמיר כי צה"ל אימץ רשמית את תיאוריית ה-GM במדיניות רשמית של צה"ל³⁴.

ב-2016 שונה שמה של היוה"ל ל"יועצת הרמטכ"ל לענייני מגדר" (יוה"ל"מ), וכן אושרה פקודת השירות המשותף המעגנת את שילוב הנשים בכל תפקיד ומבטלת את פקודת השילוב הראוי שנתפסה כפוגעת בשילוב הנשים בכל הצבא, ובפרט בתפקידי הלחימה.

³¹ פרוטוקול מס' 16 מהוועדה לקידום מעמד האישה מיום שני, ב' בסיוון, התשס"ג (2 ביוני, 2003 (בשעה 10:30); הוועדה לקידום מעמד האישה / 26.09.2006 פרוטוקול מס' 14 משיבת הוועדה לקידום מעמד האישה

³² חוק שירות ביטחון, ויקיפדיה

³³ שלושת חוקרות אלו הינן חוקרות מובילות במכון ואן ליר, הפועלות במסגרת מרכז "שוות" – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית" של המכון. בהמשך לפעילותן להטמעת התפיסה בצה"ל, חוקרות אלו נטלו חלק מרכזי בהובלת התוכנית הלאומית להטמעת ראיה מגדרית בישראל, כפי שנראה בהמשך.

³⁴ "הטמעת הראיה המגדרית - אסטרטגיה חדשה בצה"ל לקידום שוויון הזדמנויות", עמ' 29. תא"ל גילה כליפי-אמיר, יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים, 2011, ביטאון צה"ל "מערכות", גיליון 436, אפריל 2011

פרק ג' – בין תכנית לאומית להטמעת ראייה מגדרית בצה"ל

א. החלטה 1325 של האו"ם – השפעת הראייה המגדרית על סכסוכים בין לאומיים



הכלי המרכזי לקידום החשיבה המגדרית בתחום הבטחוני הוא החלטת מועצת הביטחון של האו"ם 1325 לשלום וביטחון "החלטה 1325 היא הראשונה משבע החלטות שקיבלה מועצת הביטחון של האו"ם בשנים 2000-2013, שעניינן "נשים, שלום וביטחון" (security and peace, women).

סדרת ההחלטות הזאת היא ניסיון היסטורי להטמיע נקודת השקפה מגדרית (mainstreaming gender) בפעילותם של ארגונים בין-לאומיים, והיא מבקשת לשלב בין שלושה ערכים אוניברסליים: הגנה, שוויון ושלום, מתוך הדגשת מעמדן הייחודי של נשים³⁵ שכוללת בין היתר הגדרה של צורך לכלול נשים בתהליכי מניעת סכסוכים, יישוב סכסוכים ושיקום לאחר סכסוך.

סעיף זה משמש את ארגוני הנשים לשלום שחותרים נגד 'הכיבוש' הישראלי כגיבוי ולגיטימציה לפועלתם. ארגוני הנשים לשלום בישראל כדוגמת קואליציית נשים לשלום, מחסום וואטש ועוד מובילים דה לגיטימציה למדינת ישראל, קוראים לחרם על ישראל³⁶ ותומכים ב-BDS.

ישנם מספר פרשנויות למימושה של החלטת האו"ם בישראל כאשר הפרשנות שמאומצת על ידי ארגוני הנשים לשלום היא החתרנית והרדיקלית ביותר.

"הפרשנות השלישית מאפיינת את פעילותם של ארגוני נשים לשלום, קרנות בין-לאומיות ונציגויות של מדינות זרות, ולפיה החלטה 1325 היא ביטוי לנורמה בין-לאומית של חתירה לשלום ולצדק. פרשנות זו מדגישה את החשיבות שבהעצמת פעילותם של ארגוני מחאה נשיים, ואת חשיבות התמיכה בדיאלוג פוליטי בין נשים משני צדי הסכסוך כדי להגביר את הנראות, את הלגיטימציה ואת ההשפעה של תנועות נשים לשלום, ולסייע בקידום צדק, פיוס ודמוקרטיזציה"³⁷.

³⁵ "נשים שלום וביטחון", עמ' 8

³⁶ לדוגמא: קואליציית נשים לשלום: תומכות בקריאה לחרם על ישראל.

וכן מכתב של מחסום וואטש, קואליציית נשים לשלום וארגונים אחרים לממשלת נורבגיה, בקריאה להחרים חברה ישראלית.

³⁷ "נשים שלום וביטחון", עמ' 71

ב. תכנית פעולה לאומית



בשנת 2012, "החל לפעול בישראל פרויקט ייחודי, שבו חברו יחד עשרות ארגוני נשים, ארגוני זכויות אדם ופעילות פמיניסטיות, בהובלת הארגונים: **איתן מעק** – משפטניות למען צדק חברתי³⁸; **שוות** – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית במכון ון ליר; **ואג'נדה** – המרכז הישראלי לאסטרטגיה תקשורתית. עשרה דיונים בשולחנות עגולים שהתקיימו בין ינואר 2012 לאוקטובר 2013, הולידו מסמך

ובו תכנית פעולה כוללת המקיפה נושאים רבים, ובהם: ייצוג של מגוון נשים ועמדות מגדריות במוקדי קבלת החלטות; **בחינה פמיניסטית של מושג הביטחון** והגנה על נשים מכל קבוצות האוכלוסייה מפני כל סוגי האלימות. טיוטת תוכנית הפעולה הושלמה באוקטובר 2013 והוגשה לממשלת ישראל בדרישה שתהיה כלי ליישום החלטה 1325 של מועצת הביטחון של האו"ם.

מטרת הפעולה המשותפת הייתה להוביל מהלך רחב של ארגוני נשים בחברה האזרחית, מהלך שינסח תוכנית פעולה רב-ממדית ליישום החלטה 1325 ויביא לאימוצה בידי גופי ממשל רלוונטיים. אף שבעשור האחרון פיתחו מדינות רבות תוכניות פעולה לאומיות כאלה, ייחודה של היוזמה הישראלית היה בצמיחתה "מלמטה". במקום לבטא את סדר היום הפוליטי והתקציבי של הממסד הפוליטי, ביקשה תוכנית הפעולה הכוללת שניסחו ארגוני הנשים להתבסס על הידע המצטבר של נשים בחברה האזרחית ולהתאים אותו לדרישות הקהילה הבין-לאומית. מטרתו העיקרית של המהלך הייתה **להמשיג מחדש את המונח "ביטחון"**, כדי לכלול בו גם נקודת מבט מגדרית על "ביטחון אנושי" ומגוון קולות על אודות ייצוג נשים והגנה מפני מגוון סוגים של אלימות.

במהלך שנת 2014, לאחר שהסתיים תהליך הכתיבה והניסוח של תוכנית הפעולה האזרחית ליישום החלטה 1325, **החל קמפיין ציבורי שנועד להעלות את המודעות בציבור הישראלי לנושאים הבין-לאומיות החדשות על נשים, על שלום ועל ביטחון, ובמיוחד לסוגיית שיתוף נשים ממגוון קבוצות אוכלוסייה בתהליכי יישוב סכסוכים**. בעת ובעונה אחת נעשתה פעילות שתדלנית מאומצת בקרב חברות כנסת וחברי כנסת במטרה לקדם את הרעיונות, את הערכים ואת הדרישות שנוסחו בחברה האזרחית ולגזור מהן כלי מדיניות מעשיים ומחויבויות ממשלתיות.

ביולי 2014 התקיים בכנסת דיון משותף של הוועדה לקידום מעמד האישה ושוויון מגדרי ושל ועדת חוץ וביטחון³⁹, ובו הוצהר כי שתי הוועדות רואות חשיבות עליונה בשילוב נשים במוקדי קבלת החלטות, מיגור האלימות נגד נשים וסיום סכסוכים אלימים, ולפיכך קוראות לממשלת ישראל לקדם ולאמץ החלטת ממשלה במסגרתה יוקם צוות בין-משרדי. צוות זה יפעל בשיתוף פעולה מלא לטובת הכנת תוכנית פעולה כוללת ליישום החלטה 1325 של מועצת הביטחון של האו"ם⁴⁰.

ב-14 בדצמבר 2014 החליטה הממשלה להקים צוות לגיבוש תוכנית פעולה ממשלתית ליישום החלטה 1325⁴¹.

³⁸ הסבר על הסיבות לפיתוח התוכנית מתוך דף העמדה של איתן: "על אף העובדה כי ישראל היתה המדינה הראשונה לאמץ בחקיקה חלק מן עקרונות החלטה 1325, נראה כי השיתוף המיוחל של נשים בהליכי קבלת החלטות, לרבות משא ומתן מדיני, אינו בהישג יד. תהליכי מיליטריזם משמעותיים יחד עם העדר משא ומתן משמעותי מגבירים את אי הכללת הנשים במוקדי קבלת החלטות והזוית המגדרית" (סקירה השוואתית של תוכניות NAP של איתן-מעק, עמ' 2)

³⁹ <https://www.knesset.gov.il/protocols/data/rtf/maamad/2014-07-14.rtf>

⁴⁰ "נשים שלום וביטחון", עמ' 6-7

⁴¹ ראה נוסח החלטת הממשלה בנספח ג' <http://www.pmo.gov.il/secretary/GovDecisions/2014/Pages/des2331.aspx>

התנגדות לשליטת צה"ל באיוש

ניתן לראות שבמסגרת תכנית הפעולה הלאומית שגיבשו הארגונים הפמיניסטיים היה ניסיון להכניס לתוך התוכנית מאפיינים מובהקים של סדר יום שמתנגד לשליטת צה"ל ביו"ש:

*"במהלך הדיונים ליצירת תכנית הפעולה הכוללת התמודדו המשתתפות עם העובדה כי התהליך מתקיים בטרם נקבעו גבולות מוסכמים למדינת ישראל. על כן יש ניסיון במסמך לקדם את יישום החלטה 1325, תוך הכרה במורכבותה הפוליטית בקרב גורמים בחברה האזרחית ובתוך גופי המדינה. משתתפות התהליך ביטאו את האמונה שיישום תכנית הפעולה הכוללת על ידי מימוש כלל היעדים המצויים בתכנית מביטיח התקדמות משמעותית לעבר גיבוש פתרון מדיני וביסוס שלום בר-קיימא. במסגרת התהליך, משתתפות רבות קראו לסיום הכיבוש כתנאי להפסקת האלימות והסכסוך. לא גובשה הסכמה על קריאה זו, אולם כלל הנשים שהשתתפו בתהליך קראו לסיום הסכסוך"*⁴²

בנוסף, הראיה המגדרית משמשת ככלי להעצמת ארגוני הנשים לשלום וזכויות אדם, והגנה על פעילות המחאה שלהן נגד מדינת ישראל וצה"ל. אחת המטרות תכנית הפעולה הלאומית ליישום החלטה 1325, היא "הגנה על פעילות פוליטית ופעילות לשמירה על זכויות אדם", ומודגש כי יש לפעול ל"העלאת המודעות לקשר בין מיליטריזם לסקסיזם", כפי שניתן לראות בקטע הבא מתוך התכנית:⁴³



תוצאה רצויה	פעולות	מדדים להערכה	גורמי מפתח
מטרה רביעית: הגנה מפני אלימות נגד פעילות פוליטיות ופעילות לשמירה על זכויות אדם			
33. הגנה על פעילות פוליטיות ופעילות לשמירה על זכויות אדם, מפני אלימות מילולית, נפשית, פיזית ומינית.	33.1.1 הבטחת שלומן של נשים בעת הפגנות והגנה מפני אלימות נגדן מצד גורמי משטרה וצבא.	33.1.1 פרסום נהלים המגדירים את החובה לפיה רק שוטרות ונשות צבא יוכלו לבוא במגע עם מפגניות.	המשרד לביטחון פנים, משרד הביטחון, המשטרה (כולל משמר הגבול), צה"ל, משרד המשפטים, ארגוני נשים.
	33.2 הגנה על נשים בעת הפגנות מפני אלימות של מפגניים.	33.1.2 מאגר נתונים של חקירות מח"ש או מצי"ח במקרים של תלונות נגד גורמים במשטרה או בצבא על אלימות כלפי מפגניות.	
	33.2.1 הגשת כתבי אישום נגד מפגניים התוקפים נשים במהלך הפגנה.	33.2.2 קיום סדנאות והכשרות בארגוני זכויות אדם, לשם העלאת המודעות לחשיבה מגדרית ולקשר בין מיליטריזם לסקסיזם.	
	33.3 הגנה על מפגניים מקהילת הלהטאייק (לסביות, הומוסקסואלים, א-מיניים, טרנסקסואלים, קווירים) מפני אלימות משטרתית או צבאית ומפני אלימות של מפגניים.	33.3.1 הגשת כתבי אישום במקרים של תקיפות מפגניים מקהילת הלהטאייק.	
	33.4 יישום כל האמנות והדיון הבינלאומי בנוגע לזכות ההפגנה ואיסור אלימות נגד פעילות פוליטיות.	33.4.1 בחינת הטמעת החקיקה והנהלים, על פי ההצהרה על הזכות החובה של יחידים, קבוצות וארגונים בחברה לקדם ולהגן על זכויות אדם וחירויות יסוד אוניברסליות, 9 בדצמבר 1998 (י"הצהרה על מגיני זכויות אדם"), לרבות העדר חקיקה כנגד ארגוני נשים.	
	33.5 אכיפה מוגברת נגד מפרי החוק המוגעים בפעילות פוליטיות, לרבות עובדות ומתנדבות בארגוני נשים המתקפות בשל פעילותן.	33.5.1 בחינת מספר התיקים העוסקים בתלונות שהגישו נשים נגד אלימות שנקטה נגדן במסגרתן פעילותן הפוליטית, הנסגרים ללא כתבי הרשעה. 33.5.2 פרסום דוח סטטיסטי הכולל את מספר העורים המוגשים נגד סגירת אותם תיקים.	

⁴² "תכנית פעולה ליישום החלטה 1325", עמ' 7
⁴³ "תכנית פעולה ליישום החלטה 1325", עמ' 36

ג. הארגונים המובילים

מכון ון ליר – העיסוק בתחום המגדר בצבא מובל במכון ון ליר מאז שנת 99. במכון נכתבו מחקרים רבים על מגדר, צבא ובטחון. החוקרות המרכזיות המובילות את תהליך ההטמעה בצה"ל ובחברה בישראל הינן חוקרות המכון.⁴⁴

איתן מַעַק – משפטניות למען צדק חברתי – מפעיל פעילות אקטיבית להגעה להסדר מדיני באמצעות הארגונים נשים מובילות לשלום ו'בונים עתיד משותף'.⁴⁵

שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית במכון ון ליר – בראשות המרכז עומדות נעמי חזן וחנה הרצוג פעילות שמאל רדיקלי ידועות (להרחבה נספח א') כמו כן כל מחקרי המרכז ממומנים באופן ישיר על ידי האיחוד האירופי. תוכנית הפעולה להטמעת הראיה מגדרית מוגדרת באתר המרכז באופן ישיר כנוגעת לתחום הביטחון. "מטרת המהלך הישראלי להמשיג מחדש את המונח "ביטחון" כך שהשיח הביטחוני יורחב ויכלול פרספקטיבות מגדריות וריבוי קולות, לשם הטמעת עקרונות החלטה 1325 בישראל. התוכנית גובשה בסדרה של שולחנות עגולים שהתקיימו במהלך השנים 2012-2014 ושהם נדונו הרכיבים העיקריים של החלטה 1325.⁴⁶

אג'נדה – המרכז הישראלי לאסטרטגיה תקשורתית – הוקמה בשנת 2003 על ידי המשרד לייעוץ אסטרטגי "בן אור תקשורת" ו"שתי"ל בתמיכת קרן פורד.

בשנת 2013, הכנסות אג'נדה מתרומות הסתכמו ב-1,277,819 ש"ח, שמתוכם \$290,000 (מעל 80%) התקבלו מהקרן החדשה לישראל. בהנהלת "אג'נדה" כיהנו בין היתר רחל ליאל, מנכ"לית הקרן, אוריאלה בן צבי, מייסדת ומנכ"ל "בן אור תקשורת", הפרסומאי דרור שטרנשווס, חבר הכנסת דניאל בן סימון ואנשי התקשורת רפיק חלבי ונטשה מוזגוביה. מנכ"לית אג'נדה מאז שנת 2008 הייתה ענת סרגוסטי.⁴⁷

⁴⁴ <http://www.vanleer.org.il/he/node/988>

⁴⁵ http://www.itach.org.il/~itach323/?page_id=71

⁴⁶ <http://www.vanleer.org.il/he/content/%D7%A7%D7%99%D7%93%D7%95%D7%9D-%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%A0%D7%99%D7%AA-%D7%A4%D7%A2%D7%95%D7%9C%D7%94-%D7%99%D7%A9%D7%A8%D7%90%D7%9C%D7%99%D7%AA-%D7%9C%D7%99%D7%99%D7%A9%D7%95%D7%9D-%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA-%D7%94%D7%97%D7%9C%D7%98%D7%94-1325-%D7%A9%D7%9C-%D7%9E%D7%95%D7%A2%D7%A6%D7%AA-%D7%94%D7%91%D7%99%D7%98%D7%97%D7%95%D7%9F-%D7%A9%D7%9C-%D7%94%D7%90%D7%95%D7%9D>

⁴⁷ https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%A0%D7%95_-_%D7%A2%D7%95%D7%A9%D7%99%D7%9D_%D7%A9%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%99 מתוך ויקיפדיה

ד. היעדים הבאים של ארגוני הנשים

המשימה העיקרית שהציבו ארגוני הנשים לשנים הקרובות היא מעקב אחרי יישום החלטת הממשלה להטמעת הראיה המגדרית.

שדה הפעילות המרכזי הוא הועדה לקידום מעמד האישה ושיוויון מגדרי בכנסת בראשות חברת הכנסת עאידה תומא סלימאן שמזמנת את משרדי הממשלה השונים לצורך בחינה ופיקוח על ההיבט המגדרי של התקציב השנתי שלהם.⁴⁸

משרד המדע ישקיע שלושה מיליוני שקלים בהקמת מרכז ידע לשוויון מגדרי לצורך זה יושקעו במיזם שלושה מיליוני שקלים בשלוש השנים הראשונות. המרכז יפעל לאיסוף נתונים, עיבוד מחקרים והנגשתם לחוקרים ולציבור הרחב. את המרכז יקימו במשותף מרכז שוות לקידום נשים בזירה הציבורית במכון ון-לייר, מוסד שמואל נאמן והסדנה לידע ציבורי, שזכו במסגרת קול קורא שקיים המשרד. על הקמת המרכז הכריז מנכ"ל משרד המדע פרץ וזאן, בכינוס "העתיד בשוויון מגדרי" שערך המשרד.⁴⁹

החל משנת 2016 החל מהלך דרמטי להטמעה ויישום של החלטה 1325 בקרב קבוצות מגוונות ונרחבות בחברה בישראל. בשיתוף עם "נשים עושות שלום" ומדרשת אדם, אנו מכשירות 500 נשים בתחומים של החלטה 1325, אקטיביזם ושינוי חברתי על מנת שהן יפעלו באופן יצירתי לקידום הנושאים הללו במעגלים שונים ומגוונים.⁵⁰

48

<http://www.haaretz.co.il/news/science/premium-1.3194378>⁴⁹

http://www.itach.org.il/~itach323/?page_id=71⁵⁰

הצוות הסודי של היוהל"ן⁵¹

צוות היגוי מגדרי

בנוסף, כבר בשנת 2001 הוקם "צוות היגוי מגדרי" שפעל לעיצוב ולהטמעת התאוריה המגדרית והתאמתה למבנה הארגוני של צה"ל.

על קיומו של צוות זה, ומשמעות מעורבותן של החוקרות בצה"ל ניתן ללמוד מדברי היוהל"ן בכנסת ביוני 2006:

"...אני רוצה להודות לאנשים שלי, בתוך הגוף, לגופים מחוץ לצה"ל: הרשות לקידום מעמד האישה, שדולת הנשים, נעמ"ת, חוקרות מהאקדמיה שהשקיעו שעות רבות בהבאת ידע, צוות היגוי מגדרי שעובד איתנו, משטרת ישראל. מקוצר היריעה אני לא יכולה להרחיב..."⁵²

ד"ר חנה נווה, חברה בצוות ההיגוי המגדרי של היוהל"ן:

"נדמה לי שדוברת צה"ל מעולם לא קראה את 24 הדוחות של צוות ההיגוי המגדרי, שבו יושבות 5 פרופסוריות בהתנדבות אחת לחודשיים משעה 09:00 עד 21:00 וחוקרות ללא תמורה, מלבד אישור כניסה למחנה מטכ"ל, שאני לא יודעת אם להתגאות בו או להתבזות בו..."⁵³

מעקב רצוף אחר פעילות יוהל"ן בין השנים 2001 ל-2013 חושף את המעורבות של החוקרות הבאות במחקרי יוהל"ן: ד"ר אורנה ששון-לוי, פרופסור נעמי חזן, פרופסור חנה נווה, ד"ר אורית קמיר, פרופסור פרנסס רדאי, ד"ר אסתר הרצוג וד"ר דיאנה דולב. ד"ר אורנה ששון-לוי הינה החוקרת המרכזית בתחום מחקרי המגדר בצה"ל.⁵⁴

הספר "זהויות במדים – גבריות ונשיות בצבא הישראלי", שנכתב ע"י ד"ר אורנה ששון לוי והושק במכון ון ליר ב-2007, נערך ע"י פרופ' חנה הרצוג, חברת ועדת שגב.

זיהוי החוקרות בצוות ההיגוי של היוהל"ן

מעקב רצוף אחר פעילות יוהל"ן בין השנים 2001 ל-2013 חושף את המעורבות של החוקרות הבאות במחקרי יוהל"ן: ד"ר אורנה ששון-לוי, פרופסור נעמי חזן, פרופסור חנה נווה, ד"ר אורית קמיר, פרופסור פרנסס רדאי, ד"ר אסתר הרצוג וד"ר דיאנה דולב. ד"ר אורנה ששון-לוי הינה החוקרת המרכזית בתחום מחקרי המגדר בצה"ל.

בכל אחד ממחקרי יוהל"ן שפורסמו בשנים אלו השתתפה לפחות חוקרת אחת מרשימה זו:

⁵¹ החומרים בפרק זה מסתמכים בעיקר על חומרים של הפורום לחוסן צה"ל. להרחבה ניתן לקראו בספר נלחמות בצה"ל עמודים 210-239.

⁵² מתוך פרוטוקול מס' 16 מהוועדה לקידום מעמד האישה מיום שני, ב' בסיוון, התשס"ג (2 ביוני, 2003) (בשעה 30: 10).

⁵³ הוועדה לקידום מעמד האישה / 26.09.2006 פרוטוקול מס' 14 משיבת הוועדה לקידום מעמד האישה

⁵⁴ להרחבה אודות צוות ההיגוי והשיוך האידיאולוגי ראה נספח 2.



פרופסור פרנסס רדאי

החל משנת 2005 מכהנת רדאי כחברת ההנהלה הבינלאומית של הקרן החדשה לישראל ומרצה במכללה החברתית כלכלית. חברה בקואליציית נשים לשלום ובתנועת פרופיל חדש.



ד"ר אורית קמיר

מרצה באוניברסיטה העברית בירושלים. שימשה כחברת הנהלה בארגון 'בצלם', והיתה חברה מייסדת של ארגון 'איתך'. חברה ב"קואליציית נשים לשלום" וב"אתר הגדה השמאלית".



תמיכה גלויה בסרבנות

פרופסור חנה נוה

ראש התוכנית ללימודי נשים ומגדר ופרופסור לסוציולוגיה בחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל אביב. חברה בקואליציית נשים לשלום ובתנועת פרופיל חדש.



תמיכה גלויה בסרבנות

ד"ר אורנה ששון-לוי

מרצה בתוכנית ללימודי מגדר במחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת בר-אילן. חברה בקואליציית נשים לשלום, בתנועת פרופיל חדש ובמחסום ווטש.



ד"ר דיאנה דולב

ניהלה וריכזה את "פרויקט השלום" מטעם מרכז המפרי באוניברסיטת בן גוריון. חברה בקואליציית נשים לשלום ובתנועת פרופיל חדש.



תמיכה גלויה בסרבנות

פרופסור חנה הרצוג

חברת מרצ, ממייסדות ומראשי התוכנית ללימודי נשים ומגדר באוניברסיטת תל אביב.



תמיכה גלויה בסרבנות

פרופסור נעמי חזן

ח"כ לשעבר מטעם מרצ. חברת הנהלת הקרן החדשה לישראל ובשנים 2008-2012 כיהנה כנשיאתה.

פמיניזם רדיקלי כמניע לסרבנות

חלק מהחוקרות חברות בארגונים שלהלן. ארגונים אלו הינן תנועות פמיניסטיות רדיקליות, המעודדות בגלוי השתמטות וסרבנות לגיוס לצה"ל:

קואליציית נשים לשלום היא תנועת שמאל פמיניסטית אשר הוקמה בשנת 2000, שישה שבועות לאחר פרוץ האינתיפאדה השנייה.

הקואליציה היא ארגון גג – הכולל 6 ארגונים שונים כגון: בת שלום, נשים בשחור, מחסום WATCH ופרופיל חדש.



“חברות הקואליציה סבורות, כי יש להפסיק את המיליטריזם של החברה הישראלית. שכן, כל עוד גנרלים שולטים בממשלות ישראל וכל עוד האלימות היא חלק מן האסטרטגיה הפוליטית, לא ישכון שלום...”⁵⁵

חברות בארגון מבין החוקרות: ד"ר אורנה ששון-לוי, פרופסור חנה נווה, ד"ר אורית קמיר, פרופסור פרנסס רדאי, וד"ר דיאנה דולב

מפעילויות הארגון:



⁵⁵ <http://www.ynet.co.il/home/0,7340,L-3684-organizationid-2742,00.html>

תנועת פרופיל חדש היא תנועה פמיניסטית רדיקלית, המעודדת בגלוי השתמטות וסרבנות לגיוס לצה"ל.

"... תנועת "פרופיל חדש" עוסקת מאז שהיא נוסדה

באיסוף ופרסום מידע בנושא זכות הסירוב לנשים ואופן מימושן.⁵⁶
 "...אנחנו - קבוצה פמיניסטית המונה נשים וגם גברים יודעות שאפשר לחיות במדינה שהיא לא מדינת חיילים. מדינת ישראל יכולה לנקוט היום מדיניות שלום נחרצת. היא יכולה להפסיק להיות מדינת צבא. ברור ונהיר לנו שהילדים שלנו, בני הזוג שלנו, אנחנו עצמנו, לא מוכרחות להמשיך להיות מגייסות, לא מוכרחים לחיות כחיילים..."⁵⁷.

חברות בארגון מבין החוקרות: ד"ר אורנה ששון-לוי, פרופסור חנה נווה, פרופסור פרנסס רדאי, וד"ר דיאנה דולב

מפעילויות הארגון:

פעילות לעידוד השתמטות
 משירות בצה"ל

עידוד חיילי צה"ל לסרבנות

עצומה נגד הרצאות
 קציני צה"ל בבתי ספר

כנס נשים, מגדר, סרוב
 ואנטי-מיליטריזם / 2007

הפגנה נגד פרוייקט צה"ל
 בבתי ספר / 2008

תערוכת "לא ילמדו עוד מלחמה"

פעילות לביטול שירות חובה בכלל
 ולנשים בפרט

כותבי מאמרים בספר
 מיליטריזם בחינוך

⁵⁶ <http://www.newprofile.org/node/244>
⁵⁷ <http://www.ynet.co.il/home/0,7340,L-3684-organizationid-3015,00.html>

58 החלטת ממשלת ישראל על אימוץ ה-GM

החלטה מספר 2331 של הממשלה מיום 14.12.2014
הממשלה ה - 33 בנימין נתניהו

נושא ההחלטה

קידום שוויון מגדרי והטמעת חשיבה מגדרית

מחליטים

בהמשך להחלטת הממשלה מס' 1697 מיום 08.06.2014 בדבר קידום ושילוב נשים בשירות המדינה והחלטת הממשלה מס' 1526 מיום 30.03.2014 בדבר מניעת הדרת נשים במרחב הציבורי ובמטרה לחתור לשוויון מגדרי בכל תחומי החיים ולהטמיע חשיבה מגדרית בעשייה הממשלתית לרבות בתהליכי תכנון, תקצוב וקביעת מדיניות:
בהחלטה זו:

"שוויון מגדרי" – זכויות והזדמנויות שוות לנשים ולגברים לעצב את חייהם ואת החברה שבה הם חיים הן במרחב הפרטי, הן במרחב הציבורי, לרבות בתחומי הביטחון האישי, הבריאות, הרווחה, החינוך, חיי המשפחה, התעסוקה, הכלכלה ומוקדי קבלת ההחלטות .
"הטמעת חשיבה מגדרית – (Gender Mainstreaming) "אמצעי לקידום שוויון מגדרי, שעיקרו קביעת מדיניות, תוך הכרה בצרכים הנבדלים של נשים וגברים ובהשפעות השונות שעשויות להיות למדיניות עליהם, ופיתוח מענים מותאמים לצרכים אלו.

1. לרשום את הודעת ראש הממשלה כי בכוונתו ליזום תיקון לחוק הרשות לקידום מעמד האישה, התשנ"ח-1998 (להלן: החוק) אשר במסגרתו ישונה שמה של "הרשות לקידום מעמד האישה" (להלן: הרשות) לשם "הרשות לקידום שוויון מגדרי" וכן יוגדרו מחדש הגופים המייעצים לרשות, תחומי פעולתה של הרשות ותפקידיה, הכל בהתאם להחלטה זו .

2. להטיל על נציבי שירות המדינה, מנהלת הרשות וסמנכ"ל ממשל וחברה במשרד ראש הממשלה, בתוך 60 יום, להבנות מחדש את המבנה הארגוני של הרשות, כך שיהלום את המשימות העיקריות הבאות :

א. תכנון מדיניות – הובלת תהליכי קביעת מדיניות המקדמים שוויון מגדרי וגיבוש תכניות אסטרטגיות בהתייחס למגזר הציבורי והפרטי; קידום חוות דעת מגדריות של חקיקה (כהגדרתן בסעיף 2ג6 לחוק שיווי זכויות האישה, התשי"א-1951), החלטות ממשלה ותקציב; ייזום פרויקטים חוצי משרדים וניהולם; יצירת מוקד ידע בתחומי פעולתה של הרשות (לרבות פיתוח מתודולוגיה להטמעת חשיבה מגדרית, ריכוז נתונים תומכי מדיניות, עריכת סקרים ומחקרים) תוך שיתוף פעולה עם האקדמיה והחברה האזרחית .

ב. הכשרה, הדרכה והסברה להטמעת חשיבה מגדרית – שינוי התודעה, השפה והתרבות הארגונית ביחס לשוויון מגדרי והטמעת חשיבה מגדרית בקרב קובעי מדיניות באמצעות הכשרות והדרכות, במגזר הציבורי והפרטי (הכשרות והדרכות בשירות המדינה ייעשו בתיאום עם נציבות שירות המדינה); הנגשת מידע בתחומי פעולת הרשות לציבור; ניהול הקשרים עם גופים בינלאומיים בתחום; העלאת מודעות למניעת הטרדה מינית במשק (להוציא את שירות המדינה והגופים הפועלים לפי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 שבאחריות נציבות שירות המדינה).

ג. קידום ייצוג שוויוני, מניעת הפליה והעצמת נשים – קידום ייצוג שוויוני לנשים במגזר הפרטי והציבורי, מניעת

<http://www.pmo.gov.il/secretary/GovDecisions/2014/Pages/des2331.aspx> ⁵⁸

הפליה על רקע מגדר ומניעת הדרה במרחב הציבורי, בהתאם לכל דין (למעט הנחייה משפטית של משרדי הממשלה וטיפול בסוגיות משפטיות בתחומים אלו שבאחריות היועץ המשפטי לממשלה); ביצוע פעילות להעצמת נשים ממגוון קבוצות האוכלוסייה; טיפול בקבוצות אוכלוסייה ייחודיות (למעט קידום נשים למשרות בכירות בשירות המדינה והעצמתן, שבאחריות נציבות שירות המדינה).

באיוש תקני הרשות הרלוונטיים ובכפוף לכללי נציבות שירות המדינה, יש לפעול לגיוס עובדים בעלי ניסיון או השכלה בתחום המגדר לצד השכלה בתחומים נוספים.

3. להטיל על המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ומנהלי יחידות הסמך לפעול להטמעת חשיבה מגדרית בתהליך תכנון תכניות העבודה באופן הבא:

א. לסרוק את תכנית העבודה לשנת 2015.

ב. בטרם הגשת תכניות העבודה לשנת 2015 למשרד ראש הממשלה, לבחור ולסמן מטרה אחת, על היעדים והמשימות הנגזרות ממנה (כהגדרתם במדריך התכנון הממשלתי), לבחינה מגדרית.

ג. לבחון את ההשפעות השונות של המשימות על נשים וגברים ברמת מדדי התפוקה והתוצאה.

ד. לעדכן את תכנית העבודה עד תום מחצית שנת 2015 לשם שיפור השוויון המגדרי.

אופן הטמעת החשיבה המגדרית בתהליך התכנון לשנת 2016 ואילך ייקבע בהנחיות התכנון.

4. להטיל על חברי הממשלה לדווח לממשלה, אחת לשנה, ביום האשה הבין-לאומי, על אופן קידום השוויון המגדרי בליבת העשייה של משרדם, כאמור בסעיף 3 לעיל, זאת בנוסף על החלטת הממשלה מס' 1697 האמורה שלפיה על חברי הממשלה לדווח לממשלה על אודות עמידתם ביעדים לקידום נשים לתפקידים בכירים במשרדם.

5. להטיל על מנהלת הרשות, בתיאום עם אגף ממשל וחברה במשרד ראש הממשלה:

א. להכין מדריך להטמעת חשיבה מגדרית במשרדי הממשלה תוך התייחסות לגיבוש מדיניות, תכנון תכניות עבודה ובחינה מגדרית של התקציב, בהתאם להחלטת ממשלה מס' 2084 מיום 07.10.2014 בעניין אימוץ המלצות הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל.

ב. לבנות תכנית הכשרה להטמעת חשיבה מגדרית למנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ומנהלי יחידות הסמך, ראשי אגפי התכנון, ראשי אגפי התקציבים והיועצים המשפטיים במשרדים ובעלי תפקידים נוספים בהתאם לצורך.

ג. להעמיד יועצים בעלי מומחיות, הן בתחום המגדר הן בתחומי הידע הרלוונטיים למשרדי הממשלה, אשר ייעצו למנכ"ל המשרדים בהטמעת החשיבה המגדרית.

6. להטיל על מנהלת הרשות, בסיוע המטה הכלכלי חברתי במשרד ראש הממשלה, להקים צוות בין-משרדי לגיבוש תכנית פעולה כוללת לקידום שוויון מגדרי בראשותה ובהשתתפות מנכ"ל משרד הביטחון, מנכ"ל המשרד לביטחון הפנים, מנכ"ל משרד הפנים, מנכ"ל משרד החוץ, מנכ"ל משרד המשפטים, מנכ"ל משרד הרווחה והשירותים החברתיים, מנכ"ל משרד החינוך, מנכ"ל משרד הבריאות, מנכ"ל משרד הכלכלה, מנכ"ל משרד התרבות והספורט, מנכ"ל המשרד לשירותי דת, מנכ"ל משרד האוצר, נציב שירות המדינה וראש המטה לביטחון לאומי, או נציגים בכירים מטעמם (בדרג סמנכ"ל או ראש אגף בכיר). נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה תוזמן לדיונים הרלוונטיים לתחומי פעולתה. בהתאם לצורך ולנושא, יוזמנו לישיבות הצוות נציגי ממשלה נוספים, נציגי אקדמיה, נציגי ארגוני החברה האזרחית הרלוונטיים ונציגי ארגונים נוספים ככל שיהיו רלוונטיים לתכנית.

הצוות יעסוק, בין היתר, בנושאים הבאים:

א. הטמעת חשיבה מגדרית בקבלת החלטות.

ב. מתן הזדמנויות שוות לנשים בכלל תחומי החיים לרבות: תעסוקה, כלכלה, חינוך והשכלה, בריאות ורווחה.

ג. חיזוק הביטחון של נשים והגנה עליהן מפני סוגי אלימות שונים המופנים נגדן (בשים לב לפעולת ועדת השרים למאבק באלימות ועבודת תת-הוועדה בנושא לאלימות במשפחה).

ד. ייצוג נשים ממגוון קבוצות האוכלוסייה במגזר הציבורי והפרטי, בדגש על מוקדי קבלת החלטות (מעבר להחלטת הממשלה מס' 1697 ותכנית נציבות שירות המדינה לקידום נשים למשרות בכירות הנגזרת ממנה). התכנית תכלול יעדים מדידים, פעולות נגזרות למימושם, לוחות זמנים ומשאבים ליישומה, ותובא לאישור הממשלה בתוך 180 יום.

7. אין בהחלטה זו כדי לגרוע מהסמכויות המסורות לכל שר או גוף על פי כל דין ועל פי החלטות ממשלה.

מקורות המידע:

1. "הטמעת הראייה המגדרית - אסטרטגיה חדשה בצה"ל לקידום שוויון הזדמנויות", תא"ל גילה כליפי-אמיר, יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים, 2010

<http://maarachot.idf.il/PDF/FILES/1/112901.pdf>

2. נייר מדיניות - "נשים שלום ובטחון: החלטה 1325 של מועצת הבטחון בהקשר הישראלי", שרי אהרוני, 'שוות' – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית, מכון ון ליר, 2015.

<http://www.vanleer.org.il/sites/files/product-pdf/%D7%A0%D7%A9%D7%99%D7%9D%D7%A9%D7%9C%D7%95%D7%9D%D7%95%D7%91%D7%99%D7%98%D7%97%D7%95%D7%9F.pdf>

3. מחקר מדיניות - "מקידום נשים להטמעת חשיבה מגדרית: תמורות בתפקיד הממונה על קידום מעמד האשה במשרדי הממשלה", פנינה שטיינברג, 'שוות' – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית, מכון ון ליר, 2012.

<http://www.vanleer.org.il/sites/files/product-pdf/%D7%AA%D7%A4%D7%A7%D7%99%D7%93%D7%94%D7%9E%D7%9E%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%D7%A2%D7%9C%D7%A7%D7%99%D7%93%D7%95%D7%9D%D7%9E%D7%A2%D7%9E%D7%93%D7%94%D7%90%D7%A9%D7%94%D7%94%D7%9E%D7%97%D7%A7%D7%A8%D7%9E%D7%93%D7%99%D7%A0%D7%99%D7%95%D7%AA.pdf>

4. "תכנית פעולה כוללת ליישום החלטה 1325 של מועצת הביטחון של האו"ם", נשים מנהיגות לשלום וביטחון, אוקטובר 2013. הארגונים היוזמים של פרויקט יצירת תכנית הפעולה הכוללת: איתך منك משפטניות למען צדק חברתי, שוות - המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית במכון ון ליר בירושלים, אג'נדה-השדרה-עורו.

http://www.vanleer.org.il/sites/files/attachment_field/%D7%AA%D7%9B%D7%A0%D7%99%D7%AA%20%D7%A4%D7%A2%D7%95%D7%9C%D7%94%D7%9B%D7%95%D7%9C%D7%9C%D7%AA%20%D7%9C%D7%99%D7%99%D7%A9%D7%95%D7%9D%D7%94%D7%97%D7%9C%D7%98%D7%94%2013%25%D7%A9%D7%9C%D7%9E%D7%95%D7%A2%D7%A6%D7%AA%20%D7%94%D7%91%D7%98%D7%97%D7%95%D7%9F.pdf

5. סרטון תדמית של הארגונים השותפים לקידום תכנית הפעולה הלאומית ליישום החלטה 1325 של מועצת הביטחון של האו"ם - "Our journey to implement UNSCR Resolution 1325 in Israel"

<https://www.youtube.com/watch?v=hwsk3-ME5L0>

<http://www.vanleer.org.il/he/content/%D7%A7%D7%99%D7%93%D7%95%D7%9D-%D7%AA%D7%95%D7%9B%D7%A0%D7%99%D7%AA-%D7%A4%D7%A2%D7%95%D7%9C%D7%94%D7%99%D7%99%D7%A9%D7%95%D7%9D-%D7%9C%D7%99%D7%99%D7%A9%D7%95%D7%9D-%D7%A2%D7%A7%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA-%D7%94%D7%97%D7%9C%D7%98%D7%94-1325-%D7%A9%D7%9C-%D7%9E%D7%95%D7%A2%D7%A6%D7%AA-%D7%94%D7%91%D7%99%D7%98%D7%97%D7%95%D7%9F-%D7%A9%D7%9C-%D7%94%D7%90%D7%95%D7%9D>

6. "מגדור בשירות הצבאי בצה"ל", דפנה זירעאלי, 'תיאוריה וביקורת' גיליון 14, קיץ 1999

<http://ariel.turkov.org/attachment.php?aid=1630>

7. "שנת העבודה 2008 – שירות הנשים – תמונת מצב ופעילויות מרכזיות", תא"ל יהודית גריסרו – יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים, פברואר 2009

https://www.aka.idf.il/SIP_STORAGE/files/5/63635.pdf