

בית ספר לאודר לממשל, דיפלומטיה ואסטרטגיה
המכון למדיניות ואסטרטגיה

נשים למנהיגות מדינית-ביטחונית

נייר עבודה

מוגש לכנס הרצליה השישי
2006 24-21 בינואר

יחזקאל דרור

נשים למנהיגות מדינית-ביטחונית¹

פרופ' יחזקאל דרור

א. המושג "תפקידי מנהיגות מדינית-ביטחונית"

ראשית, אני מבקש להבהיר את המושג "מנהיגות מדינית-ביטחונית", כפי שהוא משמש במאמר זה. אתחיל במושג "מנהיגים". מונח זה הוא בעל משמעויות שונות ומגוונות וכולל מנהיגים בכל רמות התפקידים בארגונים ובכל שכבה חברתית. ואולם, המושג "מנהיגות" הוא צר יותר ומתייחס לבעלי מעמד בכיר פורמאלי בגופים ובארגונים. בהקשר שלנו, מנהיגות מדינית-ביטחונית מורכבת מממלאי תפקידים, אשר, בתוקף תפקידם, ולא בזכות תכונות אישיות ומעמד לא פורמאלי – גם אם אלה חשובים, -- מעצבים הכרעות מדיניות-ביטחוניות רבות משמעות או משפיעים עליהן.

באשר למושג "מדינית-ביטחונית", יש להיזהר שלא לכלול בו כל נושא שיש לו השלכות מדיניות-ביטחוניות, אלא רק נושאים מרכזיים למצבה המדיני-ביטחוני של ישראל. שכן, אם נכלול במושג כל דבר שיש לו משמעות כל-שהיא לתחום המדיני-ביטחוני, אזי אין שום נושא שאינו נכלל בו. דומה הדבר להרגל במספר גופים ישראליים לכלול במושג "ביטחון לאומי" כל דבר המשפיע על ביטחונה של ישראל, כגון פערים חברתיים, מצב ההשכלה הגבוהה וכלל תחומי המדע והטכנולוגיה. כך מרוקנים את המושגים "ביטחון לאומי" ו"מדיני-ביטחוני" מתוכנם הייחודי. שכן, אם נכלל בהם הכול – עיקרם הולך לאיבוד. לכן, יש להבחין בין נושאים שהם בליבה של מצבה המדיני-ביטחוני של ישראל, לבין נושאים המשפיעים על מצבה אך אינם חלק אינטגרלי ממנו. מובן שישנם נושאי גבול שאפשר לראותם כך או אחרת, אך אין בכך כדי לבטל את חשיבותה של ההבחנה. במאמר זה אני עוסק במנהיגות מדינית-ביטחונית בתחומים שהם בליבו של התחום המדיני-ביטחוני.

להבהרה נוספת, אלה הסוגים העיקריים של תפקידי מנהיגות מדינית-ביטחונית בהם מאמר זה מתמקד:

- ראש הממשלה; שרי הביטחון, החוץ וביטחון הפנים; סגני שרים באותם משרדים; חברי וועדת חוץ וביטחון של הכנסת.
- יועצים בכירים לראש הממשלה ולשרים הנ"ל.
- ראש המועצה לביטחון לאומי וסגניו.
- קצינים בדרגת אלוף או תת-אלוף בצה"ל ובדרגות מקבילות במשטרת ישראל ובגופי ביטחון אחרים.
- קציני מטה בדרגת אלוף משנה וסגני אלוף, במיוחד ביחידות תכנון והערכה, בצה"ל ובגופי ביטחון אחרים.
- מנכ"לים, סגני מנכ"לים, ראשי אגפים וחטיבות במשרד ראש הממשלה, משרד הביטחון ומשרד החוץ וכן שגרירים במדינות בעלות חשיבות רבה לישראל.
- ראש אגף התקציבים במשרד האוצר וכן סגניו ורפרנטים העוסקים בתקציב גופי הביטחון.
- בכירי התעשיות הביטחוניות.
- בכירי משרד מבקר המדינה העוסקים בגופי ביטחון.

¹ מאמר זה מיישם עקרונות לשיפור המנהיגות של מדינת ישראל בכללותה. ראה יחזקאל דרור, *איגרת למנהיג יהודי-ציוני ישראלי* (ירושלים: הוצאת כרמל והמועצה הציונית בישראל), 2005.

- פרשנים בנושאים מדיניים וביטחוניים באמצעי התקשורת העיקריים.
 - אקדמאים בכירים בתחומים מדיניים-ביטחוניים במוסדות להשכלה הגבוהה, במיוחד אם הם עוסקים בייעוץ ובהדרכה (כולל בשירות מילואים) במערכות מדיניות-ביטחוניות.
- אין ברשימה זו כדי למצות את כל תפקידי המנהיגות המדינית-ביטחונית, אך היא מבהירה את המושג כפי שאני משתמש בו במאמר זה.

ב. לקראת תורה מדינית-ביטחונית רדיקאלית חדשה

ההמלצה לפעול לשילוב מספר גדול יותר של נשים במנהיגות המדינית-ביטחונית של ישראל קשורה קשר הדוק לצורך בבנייה מחדש של התורה המדינית-ביטחונית של המדינה. שכן, אין סיכוי לפתח במהירות הדרושה אסטרטגיה-רבתי מדינית-ביטחונית חדשה וגם חדשה-רדיקאלית בחלקה, ללא תמורה בהרכב המנהיגות המדינית-ביטחונית. אחת הדרכים להאיץ תמורה במאפייני המנהיגות המדינית-ביטחונית היא החדרת נשים לתוכה.

אני מבקש להמחיש תזה מרכזית זו על ידי אזכור שישה-עשר עקרונות מומלצים לעיצוב מחדש של התורה המדינית-ביטחונית של ישראל:²

1. שילוב מלא והדוק של ממדים מדיניים וביטחוניים, במובנים המלאים ביותר של מושגים אלה, כולל למשל מדיניות דימויים והערכות ל"מלחמת אינפורמציה".
2. יתר יזמות במקום היגררות בכל התחומים המדיניים-ביטחוניים.
3. שיפור האיזון בין תפיסה של "מגבלות הכוח" לבין "פוטנציאל השימוש בכוח".
4. יציאה מתבנית המחשבה של "מלחמה" במובן הקלאסי של המושג, כולל אולי הנחת עבודה שאין הסתברות של ממש למלחמה קלאסית בתוך עשר השנים הבאות.
5. שיקול מחדש של חלוקת המשימות ושל חלוקת המשאבים בין גופי הביטחון וזרועות צה"ל, תוך נכונות לשינויים מרחיקי לכת.
6. פיתוח תורת הערכת מצב חדשה ההולמת סביבה משתנה בצורה לא קווית, כולל תחכום אי-ודאות רב.
7. בניית דימוי המשלב נכונות לויתורים רבים למען שלום, יחד עם "התנהגות חצי מטורפת" אם ניפגע.
8. חריגה מ"כללי משחק" שאינם הולמים מצבים חדשים, כולל במידת הצורך, התנהגות החורגת מכללי המשפט הבינלאומי שאינם הולמים נסיבות חדשות, תוך הנמקה משכנעת ככל הניתן.
9. שיקול מחדש של הנחות יסוד בנושאי מחקר, ייצור ויצוא ביטחוני, תוך שילוב מלא של שיקולים כלכליים, מדעיים-טכנולוגיים ומדיניים ארוכי טווח.
10. בנייה מחדש של חוסן אזרחי שיש בו כדי לנצח בתחרות של הנכונות להרוג ולהיהרג, יחד עם מאמץ לשלום.
11. אסטרטגיה-רבתי ביחס לאסלאם, במשולב עם גורמי העם היהודי – כולל סוגיית מתן מעמד לגורם מוסלמי בשליטה על המקומות הקדושים לאסלאם בירושלים.
12. איום "שמשון" מסוג חדש וגם מרחיק לכת, בצורה מרומזת אך ברורה.
13. מדיניות ארוכת-טווח בנושא הפלשתיני וביחס למדינה פלשתינית, תוך קישור ליחסים עם כלל מדינות האסלאם.

² הנושא יוצג בהרחבה בספרי שבדרך אסטרטגיה-רבתי מוצת דרך לישראל.

14. פיתוח מדיניות ביחס למיעוטים בישראל גופא, כחלק אינטגרלי של אסטרטגיה-רבתי מדינית-ביטחונית.
15. הערכות לקראת דה-סטביליזציה של חלק ממדינות ערב, על השלכותיהן האזוריות והעולמיות.
16. יציבה בינלאומית פעילה, הן מבחינה ריאלי-פוליטית ובניית "עוצמה רכה", והן מבחינת "תיקון עולם".

ג. הצורך במנהיגות מדינית-ביטחונית ישראלית מטיפוס חדש

בלי להתייחס לתזה זו או אחרת, אם נכונה הערכתי שעל ישראל זקוקה לשקול מחדש את עיקרי תורתה המדינית-ביטחונית, ולהיות מוכנה ומסוגלת לחולל בה חידושים רדיקאליים, אזי אין מפלט מהמסקנה שדרושה תחלופה ניכרת במנהיגות המדינית-ביטחונית של ישראל. אין בדרישה זו התעלמות מהחידושים המשמעותיים של אחדים מקברניטי ישראל בתחום המדיני-ביטחוני ומרמתם האישית, וכן מחידושי החשיבה בחלקים של מערכת הביטחון. אך אין לראות באלה אלא מענה ראשוני וחלקי מאד לצורך בתורה מדינית-ביטחונית חדשה. מתוך הידוע על התנהגותם של מקבלי החלטות ושל ארגונים, ניתן להסיק שכדי לחדש חידושים מעמיקים בחשיבה ובפעולה, יש לשנות את המאפיינים של רוב המנהיגים.

שכן, רוב המנהיגים – כשאר בני האדם והגופים הארגוניים – צמודים לעבר, בו הם גיבשו תפיסות עולם, ראיית מציאות, תורות פעולה ודרכי התנהגות, בעיקר אם העבר גדוש הצלחות (את הכישלונות לא תמיד זוכרים). כאשר הנסיבות משתנות באיטיות, יש בנטייה זו משום יתרון, שכן "ניסיון" משמש בסיס מוצדק להחלטות. ואולם, ככל שקצב השינוי מהיר יותר, הופך ניסיון ל"ותק" שהוא בחזקת מעמסה. מעמסה זו מקשה על התמודדות עם מציאות חדשה אותה "תופסים" במושגים מהעבר ההולכים ומתיישנים.

אני מבקש להימנע מהגזמה: קיימים מאפייני-עומק קבועים לאורך זמן המעצבים חלקית את מצבה המדיני-ביטחוני של ישראל, והכרוכים בעצם מהותה כמדינה יהודית במזרח תיכון ערבי-מוסלמי. יתר על כן, מערכת הביטחון פועלת לעדכון ידיעותיהם של בכיריה על ידי השתלמויות ורוטציות. כן, כאמור, אחדים מבכירי הממשל מצטיינים בהבנה מעמיקה של המצבים המשתנים, וגם מפיקים מכך לקחים באשר לצורך לשנות אסטרטגיות-רבתי מדיניות-ביטחוניות. יחד עם זאת, אני נוטה להערכה שרוב המנהיגות המדינית-ביטחונית של ישראל, הן זו המוגדרת "שמאל" והן זו המוגדרת "ימין", מתבססת על תפיסת מציאות מיושנת. מכאן שצריך "לחדש" את המנהיגות המדינית-ביטחונית, ולהתאים את מאפייניה לצרכים של ישראל במאה העשרים-ואחת.

ד. צידוקים לשילוב מספר גדול יותר של נשים במנהיגות המדינית-ביטחונית

אחת הדרכים לכך היא הזרמה מזוהת של נשים לתפקידי מנהיגות מדינית-ביטחונית. שכן, קל יותר להחדיר מרכיב חדש למנהיגות מדינית-ביטחונית מאשר לגרום לתחלופה מואצת של גברים הממלאים תפקידים כאלה הלכה למעשה – אם כי גם זה חיוני מאד. מכאן שיש הצדקה לשילוב יותר נשים במנהיגות המדינית-ביטחונית. שילובן יתרום תרומה משמעותית לעיצוב מחדש של התורה המדינית-ביטחונית. לכך מצטרפים ארבעה שיקולים נוספים, בחלקם תועלתניים ובחלקם ערכיים:

1. אין שום סיבה לחשוב שמהותן הביו-פסיכולוגית של נשים פוגעת ביכולתן לשמש בתפקידי מנהיגות מדיניים-ביטחוניים.

אם לסכם את עיקר הממצאים של המחקרים הרבים בעניין הבדלי מגדר, על חילוקי הדעות שבהם, מתקבלת התמונה הבאה:

- אין הוכחות שנשים מתאימות פחות לתפקידי הנהגה מדינית-ביטחונית מאשר גברים.

- גם אם נמצאו הבדלים ביכולות פיסיות וקוגניטיביות בין גברים לנשים, הרי שאלה לאו דווקא רלוונטיים למרבית תפקידי מנהיגות מדינית-ביטחונית. יתר על כן, מדובר בהבדלים המתחלקים סטטיסטית. גם אם קיים הבדל בממוצע או בחציון, ישנן נשים בעלות כישורים מתאימים לסוגי התפקידים השונים אפילו אם הן אחוז קטן יותר מסך כול הנשים מאשר הגברים. יש לכך דוגמאות היסטוריות למכביר.
 - אם התנהגות שכיחה מצביעה על הבדלים בין נשים לגברים, הרי אלה הם בחלקם בחזקת "התנהגות מוכתבת" חברתית. הדבר מומחש במחקר בו נשים וגברים השתתפו במשחק מלחמה. כאשר השחקן היה צריך לציין את היותו גבר או אישה, נטו הנשים פחות לשימוש באלימות; כאשר השחקים היו אנונימיים, לא נמצא הבדל במידת הנכונות להשתמש באלימות.
 - 2. יחד עם זאת, ישנם דפוסי חשיבה והתנהגות שהם טיפוסיים יותר לנשים מאשר לגברים. ואולם, יש בכך דווקא משום נימוק נוסף לשילוב יותר נשים בתפקידי הנהגה מדיניים-ביטחוניים. מורכבות הבעיות המדיניות-ביטחוניות מחייבת פרספקטיבות מגוונות. לכן, החדרת "פרספקטיבה נשית" -- בין שהיא מהותית לטבע האישה ובין שהיא תוצאה של תרבות -- מוסיפה לסך כול היכולות המדיניות-ביטחוניות של ישראל. כלומר, בין שיש הבדלים רלוונטיים לתפקידי הנהגה מדיניים-ביטחוניים בין גברים לנשים ובין שאין, שיפור סך כול יכולות ההנהגה המדינית-ביטחונית מחייב ריבוי נשים בסגל המנהיגות.
 - 3. החשיבות הקיומית של הנושאים המדיניים-ביטחוניים של ישראל מחייבת גיוס חלק ניכר מסך כול ה"טובים ביותר" (מושג פלורליסטי באופיו), המצויים בחברה, לתפקידי מנהיגות מדינית-ביטחונית. אי מיצוי הפוטנציאל הטמון בנשים למילוי תפקידים אלה, הוא בזבוז של משאבים נדירים.
 - 4. לכך יש להוסיף את הנימוק הערכי, שאולי גם צריך להעמידו בראש, והוא מתן הזדמנות שווה לנשים להגיע לתפקידי מנהיגות בכול התחומים, כולל התחומים המדיניים-ביטחוניים. המציאות אינה עומדת בדרישה ערכית זו. מכאן הצו הערכי למנות יותר נשים לתפקידי מנהיגות מדיניים-ביטחוניים. לאור הבולטות והמעמד החברתי של מנהיגות מדינית-ביטחונית, הגדלת מספר הנשים בתפקידים אלה תסייע לחדירתן גם לתפקידי מנהיגות בתחומים אחרים.
- לו היה בסיס לחשוב ששילוב יותר נשים בתפקידי מנהיגות מדיניים-ביטחוניים פוגם בטיב החשיבה והפעולה המדיניים-ביטחוניים של ישראל, היה מקום לצמצם את משמעות הנימוק הערכי של שוויון ההזדמנות לעומת ההכרח במנהיגות מדינית-ביטחונית מעולה. אך, כאמור, אין בסיס עובדתי להשערה זו. כפי שהוסבר, שילוב מספר גדול יותר של נשים במנהיגות המדינית-ביטחונית יביא לשיפור מנהיגות זו. מכאן שגם נימוק ערכי וגם נימוק תועלתי מביאים לאותה מסקנה, והיא לשלב יותר נשים בתפקידי מנהיגות מדינית-ביטחונית.

ה. המצב המצוי לעומת הרצוי

אין צורך במחקר מקיף ומעמיק כדי להוכיח שמספר הנשים במנהיגות המדינית-ביטחונית הוא מזערי. זה היה המצב בכל שנות קיומה של מדינת ישראל, ולא חל בו כל שיפור על אף ההצהרות הרבות והמאמצים הנעשים מידי פעם להגביר "שוויון מגדרי".

רוב הגופים השייכים לעניין אינם מפרסמים נתונים על ההרכב המגדרי של דרגות ההנהגה. חסרים גם נתונים על מספר הנשים בצינוורות המובילים למנהיגות מדינית-ביטחונית, כגון מספר החניכות במכללה לביטחון לאומי ובקורסים צה"ליים בכירים אחרים, מספר הנשים בין סגני-האלופים ביחידות מטה מרכזיות ומספר הסטודנטיות המתמחות בתחומים מדיניים-ביטחוניים. אך התמונה בכללותה אינה

מוטלת בספק: מספר הנשים בתפקידי מנהיגות מדינית-ביטחונית ובדרך אליהם נופל בהרבה מהרצוי לאור הנימוקים שהוצגו לעיל.

אין במסקנה זו המלצה לקבוע מעין "מכסה", וגם אינני חושב שיש להרבות נשים בכל תפקידי המנהיגות המדינית-ביטחונית בקצב אחיד. כך, למשל, יש לשאוף בעיקרון לכך שנשים יגיעו לתפקיד של מפקדות אוגדה או פיקוד. אין שום סיבה הכרוכה במהותה של אישה שתמנע ממנה למלא תפקידי מצביאה בצורה מוצלחת מאד, ואולי גם תוך גילוי מקוריות שיש בה משום יתרון. אבל אין להתעלם מגורמים תרבותיים וממסורות ארגוניות המעכבים צעידה מהירה בכיוון זה, והיכולים לגבות מחיר כבד בטיב התפקוד, אם ימונו נשים לתפקידי מפתח של "מצביא", קודם שהוכשרה הקרקע לכך. יחד עם זאת, מומלץ להתחיל בתהליך המוביל להחדרת נשים גם לתפקידי "מצביא", במשולב עם תהליך מהיר להחדרתן לתפקידי מנהיגות מדינית-ביטחונית שאינם כרוכים בפיקוד ישיר על מערכות שדה גדולות, המורכבות בעיקר מגברים.

המלצה זו מביאה בחשבון את העמדות הערכיות השונות במגזרי החברה השונים בדבר תפקידי הנשים. שינוי חברתי מכוון אפשרי ודרוש, אך יש לבצעו בהדרגה ובגישה מודולארית. מכאן המלצתי לשים את הדגש ראשית כל על שילוב מספר גדול יותר של נשים בתפקידי קבלת החלטות, הערכה, תכנון וייעוץ ברמת המנהיגות המדינית-ביטחונית ולא דווקא בתפקידי פיקוד-שדה.

ו. "שילוב מספר גדול יותר של נשים" מהו

הכוונה היא לתהליך של שינוי פוליטי, ארגוני, תרבותי וחברתי מואץ, שיש לבצעו בעזרת תמהיל של שכנוע והטלת חובה חוקית והירארכית, תוך התקדמות בצעדים גדולים אך לא מהירים מדי. זאת, תוך התאמה לתפקידים בהם מדובר ולקצב ההכשרה של מועמדות טובות.

לכן, גם לו היה אפשר לקבוע מכסות, אינני תומך בכך. יחד עם זאת, אני ממליץ לפעול בצורה המבטיחה שבתוך כעשר שנים ימלאו נשים כרבע מתפקידי המנהיגות המדינית-ביטחונית.

ז. תנאי הכרחי: פיתוח מועמדות מעולות למנהיגות מדינית-ביטחונית

כל הנאמר אינו מצדיק פגיעה בטיב המנהיגות המדינית-ביטחונית של ישראל על ידי הכנסת נשים החסרות את הכישורים הדרושים. אמנם, כפי שכבר צוין, חלק גדול מהמנהיגות המדינית-ביטחונית הנוכחית מיושנת ואינה תואמת את אתגרי המאה העשרים ואחת. להחדרת כוחות חדשים, אף של נשים חסרות ניסיון, יכולה, אפוא, להיות השפעה חיובית, מה עוד שלאיש אין ניסיון עם הנסיבות הרדיקאליות החדשות של המצבים המדיניים-ביטחוניים הצפויים לישראל. יחד עם זאת, תנאי הכרחי לשילוב מספר גדול יותר של נשים במנהיגות המדינית-ביטחונית של ישראל, בצורה המשפרת את כלל המנהיגות הזאת ומתאימה אותה לצרכי המאה העשרים ואחת, הוא פיתוח מועמדות מעולות למנהיגות מדינית-ביטחונית.

עוד סיבה לכך: הלכה למעשה, מדיניות של הגברת ההיצע של מועמדות מצטיינות לתפקידי מנהיגות מדינית-ביטחונית היא דרך חשובה להגדלת מספר הנשים בתפקידים אלה. אין לתלות תקוות רבות מדי לביקוש לנשים מנהיגות מצד הגברים שיש להם כיום למעשה מונופול על תפקידים כאלה. העדר מועמדות בולטות בטיבן יקל על השמרנים למנוע כניסת נשים לתפקידי מפתח מדיניים-ביטחוניים. המסקנה היא שהכשרת מועמדות מעולות לתפקידי מנהיגות מדינית-ביטחונית היא תנאי הכרחי, גם אם לא מספיק, לשילוב מספר גדול יותר של נשים במנהיגות. שילובן יתרום תרומה חיונית לשיפור טיבה של כלל המנהיגות המדינית-ביטחונית של ישראל.

ח. צעדים מומלצים

להלן כיווני פעולה עיקריים, המוצגים ללא סדר חשיבות:

1. דרישת דיווח שנתי, מפורט ככל האפשר, על מספר הנשים בתפקידים הבכירים מכל הארגונים המדיניים-ביטחוניים.
2. מינוי ממלא תפקיד בכיר במנהלות הסגל בגופים מדיניים-ביטחוניים אשר יהיה אחראי על הכשרת נשים לתפקידי מנהיגות מדיניים-ביטחוניים ולקידומן לתפקידים אלה, תוך דיווח שנתי על הצעדים הננקטים.
3. הגדלת מספר הנשים במסלולים המביאים למנהיגות מדינית-ביטחונית בארגונים מדיניים-ביטחוניים עיקריים, כגון קורסים במערכת הביטחון מסוג המכללה לביטחון לאומי.
4. השקעת מאמץ מצד ארגוני הנשים ומצד שדולות הנשים לשלב נשים במנהיגות המדינית-ביטחונית, כולל פעולות הכשרה, הכנה ומאבק על מינויים העומדים על הפרק.
5. מיקוד הפעולה של שדולות הנשים בכנסת בשילוב מספר גדול יותר של נשים במנהיגות המדינית-ביטחונית, הן באמצעות הפעלת לחץ עקרוני על ארגונים מדיניים-ביטחוניים, והן באמצעות מאבק על מינויים קונקרטיים.
6. קביעת מכסות רב שנתיות מרצון למינוי נשים לתפקידים במנהיגות המדינית-ביטחונית לסוגיה.
7. הבטחת ייצוג נשים במנהלות הסגל ובוועדות קבלה ומינוי לתפקידים ברמת המנהיגות המדינית-ביטחונית.
8. הענקת מלגות לסטודנטיות מצטיינות ללימודי מדיניות וביטחון במוסדות להשכלה הגבוהה (תוך כדי שיפור תכניות אלה, הדרוש בדחיפות).

אך, כדי להיות מעשיים, דרושה גם פעולה מצד נשים צעירות השואפות, או המוכנות לשקול בחירה בתפקידי מנהיגות מדיניים-ביטחוניים כתכנית-חיים.

ט. פנייה לצעירות מוכשרות לבחור במנהיגות מדינית-ביטחונית כמשימת חיים ולרכוש הכשרה מתאימה.

עד עתה היה עיקר הדיון מכוון למקבלי החלטות ולקבוצות פעולה למיניהן. ואולם, אני סבור שעתידין של נשים במנהיגות המדינית-ביטחונית של ישראל תלוי, לא פחות ואולי יותר, במידת היוזמה והנחישות של צעירות שיבחרו במנהיגות מדינית-ביטחונית ויראו בה משימת-חיים.

בהקשר זה אני מבקש לצטט את המלצה 76 מספרי איגרת למנהיג יהודי-ציוני ישראלי (עמוד 230) החותם את הפרק האחרון "המלצות לצוערי-מנהיגות":

המלצה 76. מיוחד לצעירות: הטובות שבכן נקראות למאמץ מיוחד לבחור במנהיגות כמשימת חיים, להכשיר את עצמן לתפקידי מנהיגות ולהיאבק בנחישות לקבלת תפקידי מנהיגות בכירים.

לכך אני מבקש להוסיף פסקה שנייה :

המלצה 76 תוספת מיוחדת לצעירות המעוניינות בתחום המדיני-ביטחוני : לטובות ביותר שביניהן מומלץ לשקול בחירה במנהיגות מדינית-ביטחונית כמשימת חיים. אך הדבר מחייב הכשרה עצמית רבה ותובענית ומאבק עיקש ונחוש לקבלת תפקידים כאלה.

קצונה בצה"ל, לימודים אוניברסיטאיים בתחומי מדיניות וביטחון לפחות ברמת התואר השני, רכישת ניסיון בתפקידי מחקר ותכנון בנושאים מדיניים-ביטחוניים ובחירה במסלול התקדמות פוליטית או ארגונית – אלה סוגי הדרכים שעליכן לשקול ובהן עליכן להתנסות.

בעיקרו של דבר, השיפור הדרוש בטיב המנהיגות המדינית-ביטחונית של ישראל ושילוב מספר גדול יותר של נשים בה, תלוי במידה רבה בכך.