



**FOREST IN WOMEN'S HANDS (FEM4FOREST)**

**NACIONALNI AKCIJSKI NAČRT  
SLOVENIJA**



Rezultat: *D.T2.2.1 Nacionalni akcijski načrti*  
Država: Slovenija

Številka projekta: DTP3-500-1.2 Fem4Forest

## Kolofon

**Pričujoči dokument je pripravil konzorcij, oblikovan za izvedbo Fem4Forest projekta (DTP3-500-1.2 Fem4Forest) in ga sestavljajo naslednji člani:**

- ✓ Slovenian Forestry Institute (Slovenia) – (from here forward referred as GIS)
- ✓ Forest Trainings Center PICHL (Austria)
- ✓ NOWA Training Counselling Project management (Austria)
- ✓ Bavarian State Institute of Forestry (Germany)
- ✓ Forest Owner Association Styria (Austria)
- ✓ PRIZMA Foundation for Improvement of Employment Possibilities (Slovenia)
- ✓ Croatian Chamber of Forestry and Wood Technology Engineers (Croatia)
- ✓ Croatian Union of Private Forest Owners Associations (Croatia)
- ✓ Agency for sustainable development of the Carpathian region "FORZA" (Ukraine)
- ✓ Forestry and Environmental Action (Bosnia and Herzegovina)
- ✓ University of Belgrade-Faculty of Forestry (Serbia)
- ✓ University Ștefan cel Mare of Suceava (Romania)
- ✓ Czech University of Life Science Prague (Czech Republic)
- ✓ Association Economy and Democracy (Bulgaria)

### **Vodilni partner projekta**

Gozdarski inštitut Slovenije



### **Kontakt:**

Gozdarski inštitut Slovenije  
Večna pot 2  
1000 Ljubljana  
dr. Nike Krajnc  
Telefon: 00386 1 200 78 17  
epošta: [nike.krajnc@gozdis.si](mailto:nike.krajnc@gozdis.si)

### **Projektni partner odgovoren za nacionalni akcijski načrt:**

Gozdarski inštitut Slovenije

### **Avtorice nacionalnega akcijskega načrta**

Katarina Flajšman, Polona Hafner in Nike Krajnc (GIS), Janja Viher in Mateja Karničnik (Prizma)

Datum: Marec 2022

### **Izjava o omejitvi odgovornosti**

*Informacije in stališča, navedena v tem projektne dokumentu, so informacije in stališča avtorjev (DTP vodilni partnerji in partnerji projekta) in ne odražajo nujno uradnega mnenja Evropske unije/Transnacionalnega programa Podonavje. Niti institucije in organi Evropske unije/Transnacionalnega programa Podonavje, niti osebe, ki delujejo v njihovem imenu, ne morejo biti odgovorni za uporabo informacij, ki jih ta vsebuje.*

## **Vsebina**

1	Uvod .....	4
2	Priprava akcijskega načrta .....	5
3	Vključevanje načela enakosti spolov v gozdarskem sektorju Slovenije .....	7
3.1	Vključevanje žensk v gozdarski sektor v Sloveniji .....	7
3.2	Znanje za delo v gozdu .....	9
3.2.1	Izobraževanje in mentoriranje .....	9
3.2.2	Prenosi dobrih praks in povezovanje .....	9
4	Akcijski načrt za enake možnosti spolov zaposlenih v gozdarskem sektorju .....	11
4.1	Enake možnosti spolov pri izobraževanju v gozdarskem sektorju .....	11
4.2	Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in razvoju kariere v gozdarskem sektorju .....	12
4.3	Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih v gozdarskem sektorju .....	13
5	Zaključek .....	14
6	Viri in literatura .....	14

## T2 – Akcijski načrt za izboljšanje kompetenc žensk v gozdarskem sektorju, oblikovan na podlagi potreb Nacionalni akcijski načrt - Slovenija

### 1 Uvod

**Nacionalni akcijski načrt (NAN)** je instrument strateškega načrtovanja, ki opredeljuje način za izboljšanje zastopanosti žensk na vseh ravneh trga dela v gozdarskem sektorju za zmanjšanje vertikalne desegregacije. Nacionalni akcijski načrt opredeljuje kritična vprašanja za izvajanje inovativnega modela, ki temelji na povpraševanju in na **transnacionalnem inovacijskem načrtu** za sodelovanje žensk v gozdarskem sektorju.

**Transnacionalni inovacijski načrt** je opredelil naslednja inovativna področja, na katerih bi morale biti ženske opolnomočene: **zasebno življenje, osebni razvoj, izobraževanje, svet dela in podjetniško okolje**, ki bi potrebovala spremembe na naslednjih področjih:

- **Spremembe političnega okvira** – izvedba, spremljanje, novi pristopi
- **Spreminjanje stališč družbe in ljudi** – ozaveščanje, promocija, mreženje
- **Izboljšanje izobraževanja** – novi pristopi, mentorstvo, usposabljanje
- **Spodbujanje osebnega razvoj** in zasebne podpore za družinsko oskrbo
- **Okrepiti gospodarsko** in podjetniško okolje, ki ustreza vsem spolom, kar bi zahtevalo organizacijske spremembe

4

**Nacionalni akcijski načrt** opredeljuje ukrepe v državi, ki so potrebni za doseganje teh ciljev, npr. okrepiti in izboljšati kompetence, olajšati vstop žensk na trg dela, spodbujati ukrepanje v smeri rešitev in izboljšati inovacijski potencial pri zadovoljevanju potreb žensk.

Akcijski načrt bi moral ustvariti **ugodne pogoje politike** za podporo večjemu vključevanju žensk v gozdarstvo. Cilj akcijskega načrta je spodbuditi sposobnost lastnic gozdov za inovacije v upravljanju gozdov in povečati konkurenčnost gozdnih strokovnjakinj na trgu dela, kar bo podlaga za ukrepe, izvedene v okviru delovnega programa **WP T3** za oblikovanje orodij za krepitev kompetenc žensk in njihovo uporabo v pilotnih študijah.

Namen nacionalnega akcijskega načrta je organizirati in uskladiti morebitni prispevek državnih organov, lokalnih oblasti in ustreznih združenj k zmanjšanju razlik med spoloma v gozdarskem sektorju. Nacionalni akcijski načrt bi moral zainteresiranim stranem omogočiti, da organizirajo svoja prizadevanja za spremembo in pridobijo politično podporo za dogovorjene ukrepe. Poudariti želimo, da je treba v okviru projekta Fem4Forest nacionalni akcijski načrt obravnavati **kot okvir za ukrepanje in spodbujanje sodelovanja** tistih, ki želijo reševati problematiko položaja žensk v gozdarskem sektorju.

## 2 Priprava akcijskega načrta

V zadnjem desetletju se je ocena Slovenije na področju enakosti spolov zvišala, vendar pa številni izzivi, ki jih bo za odpravo neenakosti potrebno razrešiti. V Sloveniji je v veljavi zakonodaja, ki je omogočila napredek na področju enakosti spolov, vendar pa je iz dosegljivih podatkov razvidno, da vzpostavljen sistem še vedno ni zadosti učinkovit za varstvo pred diskriminacijo na podlagi spola. Na tem področju so se največji premiki zgodili v okviru posameznih projektov in ob podpori skladov EU.

Slovenija se uvršča med države, ki se po merjenju indeksov enakosti žensk in moških umešča na visoka mesta, po podatkih EIGE za leto 2020 je v Evropski uniji zaseda 11. mesto in je uvrščena tik pod povprečje za EU. Najvišjo oceno dosega na področju zdravja in denarja. Največ možnosti za izboljšave se kaže na področju znanja in moči, kjer je tudi že do sedaj dosegla največje izboljšanje.

Trg dela v Sloveniji je zaznamovan s horizontalno (vodilna mesta zasedajo moški) in vertikalno (nižje plače v feminiziranih poklicih) segregacijo. V povprečju imajo ženske v Sloveniji višjo izobrazbo kot moški, razen med starejšo populacijo. Vendar pa se pri prehodu iz šolanja v zaposlitev srečujejo z več izziv kot moški. Povečuje se tudi plačna vrzel med spoloma. Med letoma 2010 in 2020 se je med vsemi članicami najbolj povečala, za 8 odstotnih točk, vseeno pa ostaja v primerjavi z drugimi članicami EU majhna.

Delež žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu in tudi v organizacijah, ki zastopajo socialne partnerje je bil in še vedno je nizek. Ženske so večinske lastnice le 13 % slovenskih podjetij. Na splošno so ženske na različnih ravneh odločanja še vedno premalo zastopane. Njihov delež v parlamentu se je sicer v zadnjih dveh desetletjih sicer povečal, predvsem kot posledica t.i. spolnih kvot na kandidatnih listah leta 2006.

Glas žensk je v politiki, gospodarstvu in drugih sektorjih premalokrat slišan in upoštevan.

Od žensk se še vedno pričakuje, da bodo aktivne na trgu delovne sile in v zasebnem življenju. Z vidika tradicionalne delitve vlog spolov in opravljanja dela ni prišlo do prav velikega napredka, saj so skrb za družino in vsakodnevna gospodinjska opravila še vedno v večji meri v domeni žensk. V Sloveniji je zlasti za starejše ženske značilna izjemno nizka stopnja zaposlenosti, hkrati pa so tudi najbolj izpostavljene tveganju revščine in socialne izključenosti. Skrbstveno delo, prekarizacija dela ter izkoriščanje so prav tako področja, ki močno povečujejo tveganje revščine in neenakosti žensk.

Slovenska ustava zagotavlja enake človekove pravice in temeljne svoboščine, prepoveduje diskriminacijo na podlagi katere koli osebnosti, vključno s spolom (14. člen), in zagotavlja pravico do enakih možnosti pri zaposlovanju (49. člen).

Vključevanje načela enakosti spolov je v Sloveniji zakonsko urejeno z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (2002). Vlada in vsa ministrstva morajo pri načrtovanju, oblikovanju in izvajanju ukrepov politike upoštevati enakost spolov. Odgovornost za spodbujanje enakosti spolov je določena na ministrski ravni, za kar je pristojno Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Sprejetih je bilo več metod za vključevanje načela enakosti spolov, kot so ozaveščanje o enakosti spolov, oblikovanje proračuna na podlagi načela enakosti spolov, ocena učinka glede na spol, kazalniki enakosti spolov, načrtovanje na podlagi načela enakosti spolov, statistika o enakosti spolov in podatki, razčlenjeni glede na spol. Po drugi strani pa se ocena učinka na podlagi spola redko uporablja, medtem ko se proračunsko načrtovanje na

podlagi spola ne izvaja v praksi. Regionalne uprave morajo spodbujati in ustvarjati enake možnosti ter pri načrtovanju in izvajanju svojih ukrepov in dejavnosti upoštevati vidik spola. Lokalne uprave se spodbuja, da se imenujejo z namenom krepitev lokalnega sodelovanja ter lokalne politike in prakse enakosti spolov.

Ker je enakost spolov v praksi še vedno nezadovoljiva, je glavni cilj povečati ukrepanje na področjih, kjer so razlike najbolj očitne. Ta področja vključujejo zlasti nasilje nad ženskami, odpravo neenakosti na področju zaposlovanja, znanosti in politike.

Dokumenti, ki urejajo področje enakosti spolov na območju Slovenije so:

- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020
- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo
- Zakon o ratifikaciji Konvencije Sveta Evrope o preprečevanju nasilja nad ženskami in nasilja v družini ter o boju proti njima

Na podlagi zakona o enakih možnostih žensk in moških je določeno, da morajo biti na vseh ministrstvih imenovani koordinatorice ali koordinatorji, katerih glavna naloga je skrb za vključitev vidika spola v ukrepe in politike. Poleg vlade in ministrstev so k spodbujanju in ustvarjanju enakih možnosti zavezane tudi samoupravne lokalne skupnosti. Zato je zakonsko omogočeno imenovanje koordinatorja ali koordinatorice na tem področju tudi na nivoju občin. Za lažjo uveljavitev teh načel je leta 2013 Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti izdalo smernice za pripravo Akcijskega načrta za enakost spolov v lokalni skupnosti.

Evropska komisija je v začetku leta 2021 sprejela pravilo, s katerim je določila, da bodo morale vse institucije držav članic in pridruženih članic, ki se želijo prijaviti na razpise Obzorja Evropa, izpolnjen predpogoj in sicer sprejet t.i. načrt za enakost spolov. To velja za vse javne ustanove, ter visokošolske in raziskovalne organizacije, vključno z zasebnimi. Za izpolnjevanje tega predpogoja je zato v letu 2021 na omenjenih institucijah potekala intenzivna priprava načrtov za enakost spolov in njihovo sprejetje.

## 3 Vključevanje načela enakosti spolov v gozdarskem sektorju Slovenije

### 3.1 Vključevanje žensk v gozdarski sektor v Sloveniji

V slovenskem gozdarstvu zasedajo ženske pomembna delovna mesta, skoraj polovica lastnikov gozdov je žensk in tudi delež gozdark se povečuje. Zavod za gozdove Slovenije (ZGS) zaposluje 618 strokovnjakov in strokovnjakinj s področja gozdarstva, od tega je 87 % moških in 13 % žensk. Izmed teh jih ena tretjina opravlja delo revirne gozdarke. Na Gozdarskem inštitutu Slovenije je med raziskovalci in raziskovalkmi 35 % žensk. V strukturi mlajših raziskovalcev (manj kot 5 let delovnih izkušenj) predstavljajo ženske 47 % in v strukturi starejših raziskovalcev (več kot 5 let delovnih izkušenj) predstavljajo ženske 29 %. V okviru gospodarjenja z državnimi gozdovi, družba Slovenski državni gozdovi, zaposluje 12 % žensk in od tega le 4 % gozdark.

V okviru Ministrstva za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano deluje Direktorat za gozdarstvo in lovstvo, ki je pristojen za področje gozdarstva in lovstva. Direktorat zaposluje 18 ljudi, od tega je 50 % žensk, le pet izmed njih ima gozdarsko izobrazbo in nobena ni na vodilnem položaju. Kmetijsko gozdarska zbornica Slovenije, ki je krovna interesna organizacija fizičnih in pravnih oseb, ki se ukvarjajo s kmetijstvom, gozdarstvom in ribištvom, ima med svojimi zaposlenimi zgolj 5 % gozdarjev, med njimi pa ni nobene ženske.

Univerzitetno izobraževanje na vseh treh stopnjah poteka na Biotehniški fakulteti, Oddelku za gozdarstvo in obnovljive gozdne vire, ki je del Univerze v Ljubljani. Na oddelku je 49 redno zaposlenih, od tega 14 žensk (29 %). Od žensk so 4 na pedagoških delovnih mestih (z nazivom in delovnim mestom), 3 so zaposlene v upravi, 4 so raziskovalke, 1 je mlada raziskovalka, ostale pa so samostojne strokovne delavke.

Srednješolsko izobraževanje na področju gozdarstva poteka v Sloveniji na dveh srednjih šolah. Šole imajo skupaj 21 učiteljev za gozdarske predmete. Le ena izmed njih (5 %) je ženska in je vodja gozdarskega štaba na eni od šol. Za splošne predmete je v šolah zaposlenih še 74 učiteljev, od tega 51 % žensk.

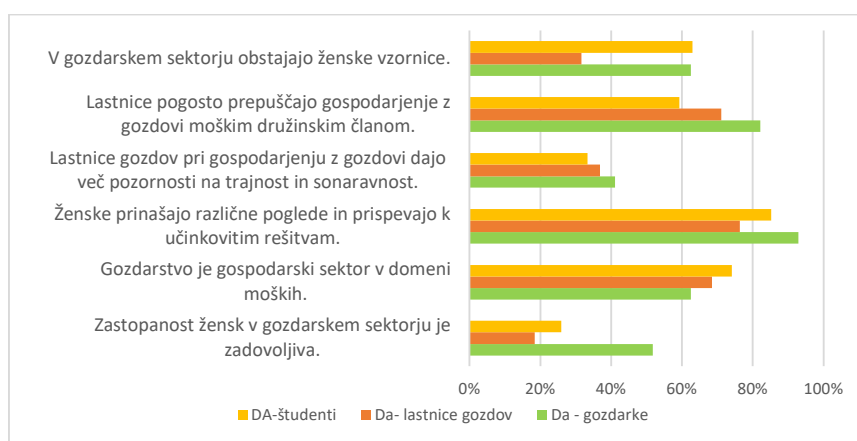
V strukturi lastništva slovenskih gozdov zasedajo ženske pomemben delež. V Sloveniji je 75,3 % gozdov v zasebni lasti, 20,5 % gozdov v državni in 4,2 % gozdov v lasti lokalnih skupnosti. V strukturi lastništva slovenskih gozdov zasedajo ženske pomembno vlogo, **saj je kar 41 % ženskih lastnic gozda, in s tako visokim deležem Slovenija sodi v sam vrh EU**. V povprečju imajo lastnice gozdov manjša posestva in tudi manj gozdnih površin kot moški (35 %). Razlike med spoloma vplivajo na odnos do lastništva gozdov in gospodarjenja z gozdovi. Ena od značilnih razlik je ta, da so lastnice gozdov bolj naklonjene zagotavljanju ekoloških in socialnih funkcij gozda in manj ekonomskih. Lastnice gozdov uporabljajo svoj gozd predvsem za namene pridobivanja lesa in lesnih goriv za lastno uporabo, prodajo lesa ter za ohranjanje narave. Relativno visok delež ženskih lastnic ne pomeni enakovredne zastopanosti v organih odločanja in interesnih skupinah, kar pomeni, da je treba na tem področju še veliko narediti, če želimo spodbujati enakost spolov.

Z namenom pridobivanja bolj natančnih informacij o tem, kakšno je trenutno stanje glede vključevanje žensk v gozdarskem sektorju, smo v okviru projekta Fem4Forest izvedli dve anketi, v katerih smo ženske, ki so na različne načine aktivne v gozdarskem sektorju povprašali o njihovih izkušnjah, pogledih in pričakovanjih, ki jih prinaša delo v gozdarstvu. V anketah je sodelovalo 38 lastnic gozdov, 56 gozdark in 27 študentk/dijakinj oziroma žensk na začetku svoje karijerne poti

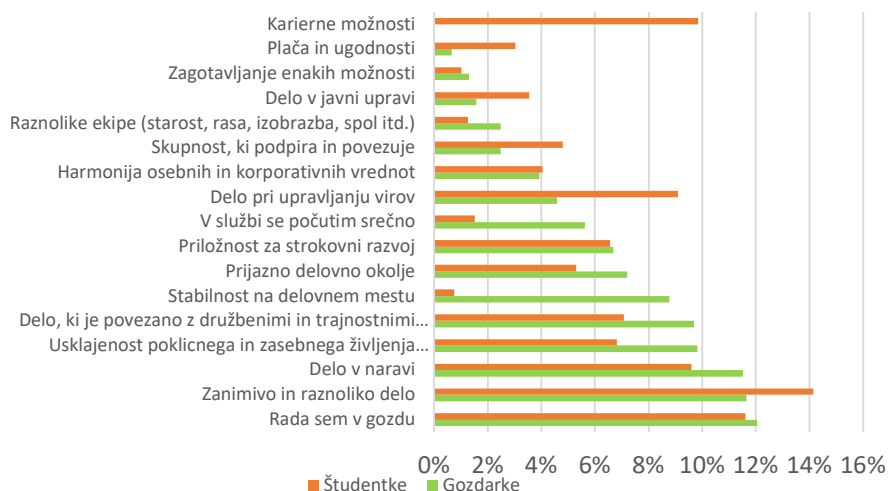
Prva anketa je bila namenjena dijakinjam in študentkam gozdarstva ter mladim gozdarkam na začetku njihove poklicne poti. Namen te ankete je bil zbrati njihova mnenja in izkušnje glede šolanja in/ali začetka službe v gozdarstvu. Druga anketa je bila namenjena lastnicam gozdov in gozdarkam. S to anketo smo želeli spoznati dejanski položaj žensk v gozdarskem sektorju in njihove poglede na samo delo.

Anketa med gozdarskimi strokovnjakinjami in gozdarkami na začetku karijerne poti (vključno z dijakinjami in študentkami) je pokazala, da obstajajo razlike v dojetju enakosti spolov. Več gozdark na začetku karijerne poti (skoraj 50 %) meni, da je enakost spolov zelo pomembna, med tem ko tako meni manj kot 20 % gozdark strokovnjakinj. Okoli 25 % gozdark strokovnjakinj meni, da enakost spolov ni pomembna, med tem ko nobena med gozdarkami na začetku karijerne poti ne meni, da enakost spolov ni pomembna.

Glede vključenosti žensk v gozdarstvo imajo ženske, ki so zaposlene v gozdarskem sektorju, veliko bolj pozitivno mnenje, kot pa npr. študentke, ki izkušenj v sektorju še nimajo.



Ženske se za delo v gozdarstvu odločajo iz različnih razlogov. **Gozdarke** so kot najpomembnejše dejavnike za delo v gozdarskem sektorju izbrale predvsem dejstvo, da so rade v gozdu, da je delo zanimivo in raznoliko, da jih delo v naravi veseli ter usklajenost poklicnega in zasebnega življenja. Zanimiva je primerjava med dejavniki študentk in mladih gozdark ter kasnejše gozdark, ki so že v službi. Ta primerjava nam pove, da se pričakovanja in prioritete spreminjajo skozi čas.





### 3.2 Znanje za delo v gozdu

Spremenjena starostna struktura prebivalstva, nestabilnost na trgu delovne sile in drugi vzroki, kažejo na to, da bodo tudi v gozdnem sektorju potrebne prilagoditve na trgu dela in področju izobraževanja, ki bodo zagotovile daljše ostajanje v delovni aktivnosti in učinkovito izkoriščanje sposobnosti vseh generacij. Možnosti za delovno aktivnost posameznika/ice pomembno določa povpraševanje po delovni sili, ki je odvisno od gospodarskih razmer. Tudi staranje prebivalstva pomeni priložnost za razvoj novih storitev, proizvodov in s tem delovnih mest, ki jih lahko nadgradimo z obstoječimi.

Pri tem lahko sledimo:

- Da se daljša delovno aktivno prebivalstvo, kateremu je omogočeno, da se poslužuje več karier, kar je lahko v gozdarskem sektorju prednost;
- Prilagodljive oblike dela v gozdnem prostoru v različnih starostnih kategorijah;
- Omogočanje stalnih izobraževanj in usposabljanj;
- Zagotavljanje večje možnosti za zaposlovanje v gozdnem sektorju, s poudarkom na vzpodbudah za mlajše in starejše;
- Uvajanje prilagodljivega delovnega časa in prostora;
- Oblikovanje ustreznih pogojev dela;
- Prilagajanje delovnih mest različnim starostnim kategorijam zaposlenih;
- Ustrezno prilagajanje delovnih mest in procesov zaradi tehnološkega napredka in digitalizacije;
- Promocija zelenih delovnih mest v gozdnem sektorju.

#### 3.2.1 Izobraževanje in mentoriranje

Delovna aktivnost je pomembna za socialni položaj in vključenost posameznika ter medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu in v družbi, kar je zelo pomembno tudi v gozdarskem sektorju.

Motiv za delo v gozdnem sektorju je različno, če vstopamo v aktivnosti kot profesionalni gozdarski delavci ali če vstopamo kot lastniki gozdov. Pri prvem je ključni motiv doprinos h gospodarski blaginji in ohranjanju, pri lastnikih pa so v ospredju čustvena navezanost in odgovornost do gozdov, kot bogastva družin.

Tehnološke spremembe zahtevajo stalno izpopolnjevanje veščin za večjo prilagodljivost posameznika na delovnem mestu in zaposljivost. Zato je vključenost zaposlenih v vseživljenjsko učenje oziroma usposabljanje pomembno za delovno aktivnost in produktivnost na delovnem mestu ter vključenost v družbo. Za prilagajanje spremembam na delovnih mestih, ki jih povzroča digitalizacija, bo potrebno pridobivanje novih znanj.

#### 3.2.2 Prenosi dobrih praks in povezovanje

Stalno povezovanje v sektorju, združevanje in druge oblike institucionalne stabilnosti v sektorju so ključne za opozarjanje na vsakodnevne izzive, s katerimi se srečujemo.

Z različnimi načini vstopamo v prostor in ozaveščamo, izobražujemo, mentoriramo, hkrati tudi opozarjamo in svarimo, ko je le to pomembno.

Aktivnosti, ki jih bomo izvajali v sklopu zadanih nalog se bodo osredotočile na sklop zbranih informacij, ki bodo dostopne na spletni strani in FB strani:

- možnosti izobraževanj, mentoriranj in usposabljanj informacije za organizacije v gozdarskem sektorju
- informacije za deležnike v gozdarskem sektorju
- informacije o aktualnih novicah
- informacije o aktualnih izobraževanjih in konferencah
- navdušujoče zgodbe žensk v gozdnem prostoru
- izzivi v gozdnem prostoru (strokovni članki, blogi, deljena mnenja ipd.)

## 4 Akcijski načrt za enake možnosti spolov zaposlenih v gozdarskem sektorju

### 4.1 Enake možnosti spolov pri izobraževanju v gozdarskem sektorju

#### Specifični cilji:

- Preseči stereotipe glede vloge spolov pri izobraževanju na področju gozdarstva in z njim povezanimi poklicnimi in študijskimi smermi
- Dvigniti zavest o potencialu aktivne vključenosti žensk v gozdarskem sektorju

Ukrep	Odgovorni	Vključenii	Kazalniki	Začetek izvajanja	Periodika
Vključitev vidika enakosti spolov pri izvajanju kurikuluma poklicnih šol in študijskih programov	Izobraževalne ustanove s področja gozdarstva	predavatelji, dijaki, študenti	število ustanov, ki vključevale načela enakosti spolov pri izvajanju kurikuluma	leto 2025	trajno
Enaka obravnava glede na spol pri vpisu, izvajanju programov in zaključku izobraževalnih programov.	Izobraževalne ustanove s področja gozdarstva	predavatelji, dijaki, študenti	razmerje med vpisanimi in zaključenimi po spolu	leto 2023	trajno
Obveščanje javnosti o pomenu gozdarstva preko različnih komunikacijskih kanalov, kampanja ozaveščanja	vsi subjekti, ki delujejo v gozdarskem sektorju	splošna javnost	Število objav na družabnih omrežjih, število objav v časopisih in revijah, letaki; organizacija promocijskih dogodkov	leto 2023	letno
Promocija izobraževanja in poklica gozdar/gozdarka	Izobraževalne ustanove s področja gozdarstva, Prizma, GIS	predavatelji, dijaki, študenti	število ogledov promocijskega videa	leto 2022	trajno
Izobraževanje za zaposlene v izobraževalnih organizacijah glede vključevanja vidika enakosti spolov	Izobraževalne ustanove s področja gozdarstva, Prizma	zaposleni	število udeležencev	leto 2022	trajno

## 4.2 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in razvoju kariere v gozdarskem sektorju

### Specifični cilji:

- Zagotavljanje enakih možnosti spolov na trgu dela,
- Povečati zaposljivosti žensk v gozdarskem sektorju

Ukrep	Odgovorni	Vključenii	Kazalniki	Začetek izvajanja	Periodika
Mednarodno usposabljanje prve skupine mentorjev/mentorice	NOWA	izbrani kandidati/kandidatke	število usposobljenih mentorjev/mentorice	2022	enkratno
Redna izobraževanje za mentorice/mentorje v gozdarskem sektorju	vsi subjekti, ki delujejo v gozdarskem sektorju	zaposleni v gozdarskem sektorju	število letno izvedenih izobraževanj, število usposobljenih mentorjev/mentorice	2022	letno
Izvajanje mentorstva za gozdarke in gozdarje na začetku karierni poti	usposobljeni mentorji/mentorice	gozdarji in gozdarke na začetku karierni poti	število mentorirancev / mentorirank	2022	trajno
Izobraževanja zaposlenih s področja enakosti spolov	vsi delodajalci, ki delujejo v gozdarskem sektorju	zaposleni v gozdarskem sektorju	število izvedenih izobraževanj, število udeležencev	2023	2-3 leta
Zagotavljanje enakih možnosti v procesu zaposlovanja	vsi subjekti, ki delujejo v gozdarskem sektorju	kandidati za zaposlitev v gozdarskem sektorju	število izbranih kandidatk	2022	trajno
Enake možnosti za formalno in neformalno izobraževanje za pridobitev dodatnih znanj in spretnosti za razvoj kariere v gozdarskem sektorju	vsi subjekti, ki delujejo v gozdarskem sektorju	zaposleni v gozdarskem sektorju	število formalnih izobraževanj, število neformalnih izobraževanj, število udeležencev in udeleženk	2023	trajno
Organizacija in izvedba nacionalnega dogodka "Ženske v gozdarstvu"	GIS, Prizma	zaposleni v gozdarskem sektorju, splošna javnost	število udeleženk/udeležencev, delež zadovoljnih udeležencev	2022	2 leti

12

### 4.3 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih v gozdarskem sektorju

#### Specifični cilji:

- Izboljšanje možnosti za usklajevanje kariere in zasebnega življenja

Ukrep	Odgovorni	Vključeni	Kazalniki	Začetek izvajanja	Periodika
Ozaveščanje o nujnosti uravnoveženosti med poklicnim in zasebnim življenjem	vsi subjekti, ki delujejo v gozdarskem sektorju	zaposleni in zaposlene v organizaciji	število subjektov s sprejetimi akti, ki urejajo področje	2023	trajno
Zaposlenim prijazna oblika delovnega časa, fleksibilen delovni čas, primerno delovno okolje, delo na domu	pravno-kadrovska služba, sindikat	zaposleni in zaposlene v organizaciji	število subjektov s sprejetimi akti, ki urejajo področje	2022	trajno
Zaposlenim prijazna organizacija izobraževanj in usposabljanj	kadrovska služba	zaposleni in zaposlene v organizaciji	delež zadovoljnih udeležencev, število izvedenih gozdnih sprehodov	2023	trajno
Promocija zdravja na delovnem mestu	kadrovska služba	zaposleni in zaposlene v organizaciji	število izvedenih aktivnosti	2022	trajno
Delavnice za otroke v času šolskih počitnic	kadrovska služba	otroci in mladostniki	število izvedenih delavnic	v času poletnih počitnic	trajno

## 5 Zaključek

Pri oblikovanju odgovorov na izzive aktivnega in trajnostno naravnega vključevanja žensk v gozdnem prostoru, bodo imeli poleg usmeritev, ki jih vsebuje akcijski načrt, pomemben vpliv ukrepi na številnih drugih področjih: spodbujanje vzdržne gospodarske rasti in krepitev gospodarske razvitosti, družinska politika, migracijska politika za spodbujanje priseljevanja delovne sile iz tujine in njeno integracijo, starostna kategorija zaposlenih v gozdarskem sektorju, delež lastnic gozdov v Sloveniji in njihova starostna struktura, vključevanje inovativnih rešitev, razvoj zelenih delovnih mest, izobraževanja, mentoriranja in drugi ukrepi in politike na horizontalni in vertikalni ravni odločanja in soustvarjanja. Hkrati bo potrebno upoštevati tudi Strategijo dolgožive družbe, ki se sicer osredotoča predvsem na ukrepe za kakovostno staranje, usklajena pa bo z razvojnimi dokumenti, ki urejajo druga navedena področja. Posebnega pomena bo tudi prilagoditev in vključevanje novih poklicev, prekvalifikacij, dodatnih znanj in izkušenj, ki bodo nastajala na podlagi pripravljenega akcijskega načrta. Hkrati je zelo pomembno, da so cilji akcijskega načrta takšni, da jih je moč meriti, preverjati, spreminjati in dopolnjevati ter opozarjati na njegove pomanjkljivosti in prednosti. Vse seveda v dobrobit internim aktivnostim v gozdnem sektorju, kakor tudi za pravočasno sporočanje javnosti o učinkih, ki se ustvarjajo, izvajajo vmesne promocijske aktivnosti, nagovarja k sporočilom za javnost mentorje, učitelje in seveda ambasadorje poklicev s strani žensk v gozdnem sektorju.

## 6 Viri in literatura

EIGE Indeks enakosti spolov za leto 2020 SLOVENIJA (2020)

<https://www.gov.si teme/enakost-zensk-in-moskih/> (2022)

Politika enakosti spolov v Sloveniji (2015)

Plačna vrzel in neenakosti spolov v Sloveniji (2020) <https://www.gov.si teme/enakost-zensk-in-moskih/>