



HRVATSKE VODE

pravna osoba za upravljanje vodama
ZAGREB, Ulica grada Vukovara 220

Centrala: 01/63 07 333
Generalni direktor: 01/61 51 779
01/61 55 820
Telefax: 01/61 55 820
OIB: 28921383001

**PLAN DJELOVANJA ZA
PROMICANJE I USPOSTAVLJANJE
RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA ZA
RAZDOBLJE 2023-2026**

KLASA: 004-03/23-01/0000001

URBROJ: 374-1-10-23-5

Datum: 30.03.2023

Na temelju članka 11. Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“ broj 82/08 i 69/17), članka 205. stavak 2. točka 1. Zakona o vodama („Narodne novine“ broj 66/19 i 84/21) i članka 21. Statuta Hrvatskih voda, generalni direktor Hrvatskih voda donosi

PLAN DJELOVANJA ZA PROMICANJE I USPOSTAVLJANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA ZA RAZDOBLJE 2023. - 2026.

I. UVODNE ODREDBE

Članak 1.

Utvrđuje se da su Hrvatske vode pravna osoba za upravljanje vodama utemeljena Zakonom o vodama i ujedno pravna osoba od posebnog interesa za Republiku Hrvatsku na koju se, ako Zakonom o vodama nije drukčije propisano, primjenjuju propisi koji vrijede za ustanove.

Članak 2.

Zakonom o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“ broj 82/08 i 69/17 – dalje u tekstu: Zakon) propisano je da su tijela državne uprave i pravne osobe s javnim ovlastima u pretežitom vlasništvu države obvezna primjenjivati posebne mjere i donijeti planove djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova. Navedena tijela svake četiri godine donose planove djelovanja iz djelokruga svoje nadležnosti na temelju analize položaja žena i muškaraca, utvrđuju razloge za uvođenje posebnih mjera, ciljeve koje treba postići, način provedbe ciljeva i metode nadziranja provedbe. Planove djelovanja prethodno odobrava Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.

Ovim četverogodišnjim Planom djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova (dalje u tekstu: Plan) Hrvatske vode utvrđuju organizaciju provođenja Plana, normativno reguliranje zabrane spolne diskriminacije radnika s ciljem stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce temeljem Zakona,

podzakonskih propisa, ugovora o radu, opisa poslova radnih mjesta i drugih internih općih akata.

Izrazi koji se koriste u ovom Planu a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako i na muški i na ženski spol.

II. ANALIZA STANJA

Članak 3.

Na temelju analize podataka o položaju žena i muškaraca odnosno njihovoj zastupljenosti prema broju radnih mjesta i stanju zaposlenosti u Hrvatskim vodama na dan 31. 12. 2022. godine utvrđuje se sljedeće:

- Broj ukupno zaposlenih u Hrvatskim vodama je 1.202 od čega je 46,84 % žena (563) i 53,16 % (639) muškaraca. Radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme bilo je 1.134, a zaposlenih na određeno vrijeme 68. (Tablica 1.). U Tablici 2. prikazana je spolna raspodjela svih zaposlenika Hrvatskih voda po ustrojstvenim jedinicama.
- Spolna raspodjela na rukovodećim radnim mjestima (čelni radnici), a to su: generalni direktor, zamjenici generalnog direktora, direktori vodnogospodarskih odjela, voditelji sektora, voditelji središnjih službi, voditelji službi i voditelji ispostava, pokazuje da su muškarci osjetno više zastupljeni na tim radnim mjestima (Tablica 3.)
- Prikaz spolne raspodjele među radnicima Hrvatskih voda u odnosu na stupanj stručne spreme (Tablica 4.) pokazuje blažu podzastupljenost ženskog spola u ukupnom broju, ali isto tako i blažu podzastupljenost muškog spola u odnosu visoku stručnu spremu i znanstveni stupanj doktorata.
- Različiti oblici stručnog usavršavanja ovise o stručnoj spreml, radnom mjestu, potrebi posla, radnim sposobnostima i godinama staža te nisu uvjetovani spolom ali će se u odnosu na utvrđenu podzastupljenost žena u ukupnom broju zaposlenih, prilikom donošenja planova stručnog osposobljavanja dati prednost ženama.
- U 2022. godini evidentirano je izostanaka s posla:
 - o zbog osobnog bolovanja (ž i m) - 859
 - o zbog bolesti djece (ž i m) - 174
 - o korištenja očinskih dopusta (m) - 18
 - o korištenja roditeljskih dopusta (m) - 13
- Radi bolje zdravstvene zaštite i sprječavanja bolesti svi zaposlenici Hrvatskih voda imaju mogućnost ravnopravno, a prema vlastitom izboru vremena tijekom godine, odlaziti na redovite godišnje sistematske preglede o trošku poslodavca. Sistematski pregledi su sadržajno (vrsta i tip zdravstvenih pretraga) prilagođeni dobnoj i spolnoj skupini radnika.

- Pravilnikom o zaštiti na radu i procjenom rizika iz zaštite na radu za svako radno mjesto, koja se izrađuje periodično po potrebi, definirana su radna mjesta s posebnim uvjetima rada. Također su u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu imenovani ovlaštenici za zaštitu na radu neovisno o spolu radnika.
- Tijekom 2022. godine povjerljiva osoba za ravnopravnost spolova nije zaprimila niti jednu pritužbu na temu spolne diskriminacije.
- Plaće žena i muškaraca u Hrvatskim vodama nisu spolno uvjetovane ili vrednovane. Za posao iste složenosti i rad iste vrijednosti isplaćuje se plaća koja između ostalog ovisi o kategorizaciji složenosti poslova, koeficijentu radnog mjesta, radnom stažu, osobnim poreznim olakšicama pojedinca, mjestu prebivališta, poreznim propisima.

Iz prikazanih podataka vidljiva je podzastupljenost žena na čelnim radnim mjestima, dok je približno razmjerna u ukupnom broju zaposlenih.

Podzastupljenost žena na čelnim radnim mjestima je u omjeru 37% žene prema 63% muškaraca, ali kad se gledaju primjerice podaci o zastupljenosti na razini sektora u Direkciji, žene kao čelni radnici su u blagoj prednosti (53,3%), a žene kao voditelji središnjih službi u Direkciji su u još većoj prednosti (75,0%).

Što se tiče ukupnog broja zaposlenih i omjera podzastupljenosti žena, može se zaključiti da ona nije tako jako izražena, a osobito imajući u vidu vrstu djelatnosti kojom se Hrvatske vode bave, a to je upravljanje vodama koje uključuje i terenski rad i posljedično uvjetuje veliki broj vodočuvara, strojara i drugih terenskih radnika koji rade na brojnim crpnim stanicama ili drugim hidrotehničkim objektima, odnosno provedbi mjera obrane od poplava. Iz osnovne djelatnosti Hrvatskih voda proizlazi jedan od razloga manjeg broja zaposlenih žena, a to se može povezati s dosadašnjim trendovima veće zastupljenosti muških studenata na građevinskim, geodetskim, strojarским i drugim tehničkim fakultetima. Primjer takve raspodjele su sektori koji se bave temeljnom djelatnošću Hrvatskih voda (zaštita od štetnog djelovanja voda, glavni centar obrane od poplava i korištenje voda) u kojima prevladavaju muškarci. S druge strane na fakultetima tzv. društvenih smjerova kao što su pravo, ekonomija, komunikacije, novinarstvo i slično, nema takvih stereotipa te je prisutna veća zastupljenost žena. To se odražava na zapošljavanje većeg broja žena u sektorima koji se bave navedenim djelatnostima (pravni, financijski, nabava, uredsko poslovanje, planiranje, službe za javno vodno dobro). Za spomenuti su i sektori koji se bave EU projektima, pripremom i provedbom istih u kojima su pretežito zaposlene žene i to u postotku koji se kreće od 63% do 70%. Gledajući ustrojstvene jedinice u Direkciji od ukupno 16 sektora u 11 njih ima više zaposlenih žena. Podzastupljenost žena je izraženija u Odjelu za hidrotehničke objekte koji po naravi poslova koje obavlja (održavanje crpnih stanica, brana i drugih hidrotehničkih objekata, vodočuvarski poslovi) u tri od četiri ustrojstvene jedinice ima veliku podzastupljenost žena, ali to proizlazi iz naravi poslova koje obavljaju, što je već prethodno i navedeno.

Tablica 4. prikazuje spolnu zastupljenost prema stupnju stručne spreme u Hrvatskim vodama i iz nje je vidljivo da su žene blago podzastupljene u odnosu na muškarce

(žene 46,84%, muškarci 53,16%). Detaljnijim uvidom nalazi se da su žene u blagoj prednosti u visokom stupnju stručne spreme (54,48%) kao i u poslijediplomskim studijima – doktorski studij (53,33%). Što se tiče više stručne spreme (prvostupnici) tu su žene podzastupljene (42,31%).

U pogledu korištenja prava na očinski i roditeljski dopust, iako se u Hrvatskim vodama i svim njezinim ustrojstvenim jedinicama trajno provodi obavješćivanje o tim pravima, broj očeva koji ih koriste je relativno nizak (očinski dopust 18 očeva, a roditeljski dopust 13 očeva). To znači da će se i dalje provoditi mjere informiranja očeva o pravu na očinski i roditeljski dopust i poticati će ih se na korištenje dopusta. Prednosti i pozitivni učinci ovih dopusta su takvi da ih je potrebno stalno promovirati, između ostalog i zato da se uklone predrasude o ranom razvoju i odgoju djece koje tradicionalno obavljaju majke.

III. CILJEVI KOJE TREBA POSTIĆI

Članak 4.

Osnovni ciljevi Plana:

1. Promicanje ravnopravnosti spolova u Hrvatskim vodama prilikom zapošljavanja, napredovanja i stručnog usavršavanja te stvaranje jednakih mogućnosti za razvoj karijere i žena i muškaraca na svim razinama radnih mjesta.
2. Uravnoteženija zastupljenost oba spola pri imenovanju članova radnih skupina, povjerenstava i sl.
3. Podizanje razine osviještenosti i daljnje osnaživanje onih ustrojstvenih jedinica u Hrvatskim vodama koje su zadužene za provedbu Plana.
4. Pojačana promocija teme „očevi na roditeljskom dopustu“.
5. Osigurati da se pri kolektivnom pregovaranju i u kolektivnom ugovoru za radnike Hrvatskih voda promiču i potiču mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

IV. NAČIN PROVEDBE

Članak 5.

1. Promicanje ravnopravnosti spolova u Hrvatskim vodama prilikom zapošljavanja, napredovanja i stručnog usavršavanja te stvaranje jednakih mogućnosti za razvoj karijere i žena i muškaraca na svim razinama radnih mjesta.

- Prilikom odobravanja provođenja i potom objavljivanja natječaja za zapošljavanje na slobodna radna mjesta obvezno treba istaknuti da se osobe oba spola mogu ravnopravno javiti na natječaj, odnosno može biti određena privremena prednost podzastupljenom spolu prilikom provođenja natječaja za zapošljavanje, pod istim uvjetima natječaja i u slučaju postizanja jednakih rezultata u izbornom postupku.
- Osigurat će se jednake mogućnosti sudjelovanja u stručnom usavršavanju radnika oba spola, odnosno po potrebi uz privremenu prednost podzastupljenom spolu.

Vrijeme provedbe: kontinuirano, do postizanja ravnopravnosti.

Provodi: Sektor za pravne i kadrovske poslove, Ured direktora, Službe za pravne i kadrovske poslove

Indikator: praćenje udjela zaposlenih u unutarnjim ustrojstvenim jedinicama te prilagođavanje zahtjevima za uravnoteženom zastupljenošću kroz praćenje novih zapošljavanje i edukacija

2. Uravnoteženija zastupljenost oba spola pri imenovanju članova radnih skupina, komisija, povjerenstava i sl.

- Pri imenovanju članova radnih skupina, povjerenstava, komisija i sl. vodit će se računa da oba spola budu ravnomjerno zastupljena.

Vrijeme provedbe: kontinuirano.

Provodi: Ured direktora, čelni radnici koji predlažu osobe za imenovanje.

Indikator: statistički omjer.

3. Podizanje razine osviještenosti i daljnje osnaživanje onih ustrojstvenih jedinica u Hrvatskim vodama koje su zadužene za provedbu Plana.

- Kontinuirano informiranje putem distribucije odgovarajuće literature, brošura i sl.
- Organizacija kratkih i primjenjivih edukacija, poticanje na sudjelovanje u seminarima i savjetovanjima na temu promicanja ravnopravnosti spolova.
- Sektor pravnih i kadrovskih poslova predlagat će i koordinirati postupke za unapređenje ravnopravnosti spolova u Hrvatskim vodama a osobito:
 1. Izrađivati nacrt Plana te nadzirati i koordinirati njegovu provedbu.
 2. Pratiti usklađenost internih akata sa Zakonom i drugom povezanom regulativom.
 3. Usavršavati se i educirati te poticati izobrazbu ostalih radnika u području ravnopravnosti spolova.
 4. Po potrebi surađivati s Uredom za ravnopravnost spolova i Pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova.
 5. Prikupljati, analizirati i objedinjavati periodične izvještaje ustrojstvenih jedinica o stanju ravnopravnosti spolova.

Vrijeme provedbe: kontinuirano.

Provodi: Sektor za pravne i kadrovske poslove, Službe za pravne i kadrovske poslove, svi čelni radnici, svi zaposleni.

Indikator: broj novih poticajnih mjera s ciljem podizanja razine osviještenosti i znanja o ravnopravnosti spolova; pravodobni i potpuni izvještaji generalnom direktoru o stanju ravnopravnosti spolova u Hrvatskim vodama.

- Prilikom donošenja odluka o pravima i obvezama radnika (raspored, premještaj, godišnji odmor, plaćeni dopust i drugo) nastojat će se naziv radnog mjesta i struke/kvalifikacije iskazati prema odgovarajućem spolu osobe na koju se odluka odnosi.
- Na isti način postupat će se i prilikom izrade drugih dokumenata u kojima se navode radno mjesto i struka/kvalifikacija.
- Poticat će se radnike da prilikom vlastitog potpisivanja službenih dokumenata koriste naziv radnog mjesta i struke/kvalifikacije prema svom spolu.

Vrijeme provedbe: kontinuirano.

Provodi: Sektor za pravne i kadrovske poslove, Službe za pravne i kadrovske poslove, svi zaposleni.

Indikator: rodno oblikovanje odluka i drugih dokumenta.

4. Pojačana promocija teme „očevi na roditeljskom dopustu“.

- Na Intranetu Hrvatskih voda periodički, pojačano i intenzivno promovirati temu „očevi na roditeljskom dopustu“; objavljivati sve relevantne informacije o regulativi i mogućnostima korištenja roditeljskog i očinskog dopusta.

Vrijeme provedbe: kontinuirano, do postizanja značajnog napretka.

Provodi: Sektor za pravne i kadrovske poslove, Službe za pravne i kadrovske poslove, svi zaposleni.

Indikator: statistički podaci o broju korištenja roditeljskog i očinskog dopusta.

5. Osigurati da se pri kolektivnom pregovaranju i u kolektivnom ugovoru za radnike Hrvatskih voda promiču i potiču mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

- U postupku kolektivnog pregovaranja i prilikom oblikovanja kolektivnog ugovora i/ili dodataka kolektivnom ugovoru promicati mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Vrijeme provedbe: za vrijeme trajanja kolektivnog pregovaranja.

Provodi: pregovaračko tijelo Hrvatskih voda i sindikalni partneri.

Indikator: Kolektivni ugovor.

V. METODE NADZIRANJA

Članak 6.

Osnovna metoda nadziranja uspostavljanja i promicanja ravnopravnosti spolova u Hrvatskim vodama je periodička analiza stanja prema utvrđenim parametrima, evidentiranje slučajeva spolne diskriminacije i promicanje

spriječavanja izravne i neizravne diskriminacije i povrede dostojanstva radnika, pri čemu treba uključiti sve ustrojstvene jedinice.

U tu svrhu sve unutarnje ustrojstvene jedinice Hrvatskih voda (sektori, jedinice, vodnogospodarski odjeli, službe, vodnogospodarske ispostave) dužni su provoditi ovaj Plan, a zadužene osobe za provedbu su čelni radnici u Hrvatskim vodama.

Nadzor nad provedbom na razini Hrvatskih voda provodi Sektor za pravne i kadrovske poslove.

U provedbi Plana čelni radnici obavještavaju Sektor pravnih i kadrovskih poslova o provedbi i rezultatima provedbe Plana te uočenim trendovima vezanima za ravnopravnost spolova. Izvještaji se daju kontinuirano, a osobito početkom kalendarske godine za prethodnu godinu.

Sektor pravnih i kadrovskih poslova nakon prikupljenih izvještaja iz prethodnog stavka podnosi generalnom direktoru objedinjeni izvještaj za prethodnu godinu o stanju promicanja i uspostavljanja ravnopravnosti spolova s komentarom vezano za realizaciju Plana.

Sektor pravnih i kadrovskih poslova pravodobno, a ovisno o vremenskom trajanju Plana, priprema novi četverogodišnji Plan djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova u Hrvatskim vodama.

VI. PLAN PROGRAMA IZOBRAZBE O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Članak 7.

Hrvatske vode će provoditi opću informiranost zaposlenih o temeljnim dokumentima i drugim relevantnim informacijama iz područja ravnopravnosti spolova putem Intraneta, na sastancima i kolegijima, priopćenjima putem internih komunikacijskih kanala, distribucijom tiskanih materijala, časopisa, oglasnom pločom te drugim primjerenim sredstvima za slanje poruka za što je zadužen čelni radnik sektora informacijske i komunikacijske tehnologije.

Ako se utvrdi da je među zaposlenicima ili u pojedinim ustrojstvenim jedinicama nizak stupanj opće informiranosti iz područja ravnopravnosti spolova, inicirat će se i prema mogućnostima i potrebama provesti odgovarajući program interne ili vanjske izobrazbe zaposlenika (seminari, radionice, on-line edukacija).

VII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 8.

Ovaj Plan se donosi za četverogodišnje razdoblje 2023-2026.

Članak 9.

U skladu s člankom 11. Zakona Hrvatske vode kao pravna osoba s javnim ovlastima i pravna osoba od posebnog interesa za Republiku Hrvatsku, ovaj Plan su dostavile na prethodno odobrenje Uredu za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.

Članak 10.

Nakon ishođenog odobrenja Ureda za ravnopravnost spolova KLASA: 004-02/23-15/02, URBROJ: 50442/13-23-07 od 28. ožujka 2023. godine, generalni direktor Hrvatskih voda donosi ovaj Plan.

Plan stupa na snagu osmog dana od dana objave na intranet stranici Hrvatskih voda.

PRILOZI:

Tablica 1. Spolna raspodjela ukupnog broja zaposlenih

Tablica 2. Spolna raspodjela zaposlenih po ustrojstvenim jedinicama

Tablica 3. Spolna raspodjela čelnih radnika

Tablica 4. Spolna raspodjela prema stručnoj spremi

Generalni direktor

mr.sc. Zoran Đurković, dipl.ing.građ.



DOSTAVITI:

1. Ured za ravnopravnost spolova, Mesnička 27, Zagreb
2. Direkcija – sve ustrojstvene jedinice – putem e-maila
3. Vodnogospodarski odjeli – svi, putem e-maila
4. Odjel za hidrotehničke objekte – putem e-maila
5. Pismohrana

TABLICA 1. Spolna raspodjela ukupnog broja zaposlenih

USTROJSTVENA		31.12.2022.												
		NSS	PKV	KVMKV	SSS	VŠS	VSS	MR.SC.	DR.SC	UKUPNO	NEODREĐENO	ODREĐENO	ŽENE	MUŠKARCI
JEDINICA														
DIREKCIJA		11	0	5	76	28	178	7	11	316	297	19	193	123
DUNAV I DONJA DRAVA		1	0	0	19	19	60	1	0	100	93	7	50	50
SREDNJA I DONJA SAVA		1	0	1	38	30	95	1	0	166	157	9	96	70
SLIVOMI SJEVERNOG JADRANA		1	0	0	17	10	60	1	3	92	90	2	52	40
SLIVOMI JUŽNOG JADRANA		3		1	19	20	85	2	1	131	118	13	73	58
MURA I GORNJA DRAVA		0	0	0	17	9	36	2	0	64	59	5	34	30
GORNJA SAVA		0	0	0	21	20	45	1	0	87	83	4	57	30
ODJEL ZA HIDROTEHNIČKE OBJEKTE		10	1	8	196	20	10	1	0	246	237	9	8	238
UKUPNO		27	1	15	403	156	569	16	15	1202	1134	68	563	639

TABLICA 2. Spolna raspodjela zaposlenih po ustrojstvenim jedinicama

Nazivi glavnih organizacijskih jedinica	Ukupno	Žene		Muškarci	
		broj	%	broj	%
Direkcija					
Ured direktora	13	11	84,62%	2	15,38%
Sektor razvitka	14	10	71,43%	4	28,57%
Zavod za vodno gospodarstvo	12	8	66,67%	4	33,33%
Sektor zaštite od štetnog djelovanja voda	15	5	33,33%	10	66,67%
Glavni centar obrane od poplava	7	0	0,00%	7	100,00%
Sektor korištenja voda	10	2	20,00%	8	80,00%
Sektor zaštite voda	12	10	83,33%	2	16,67%
Sektor planiranja i tehničke kontrole	8	6	75,00%	2	25,00%
Sektor financija	32	20	62,50%	12	37,50%
Središnja služba za javnu nabavu	5	5	100,00%	0	0,00%
Središnja služba za vodne naknade	9	7	77,78%	2	22,22%
Sektor pravnih i kadrovskih poslova	27	23	85,19%	4	14,81%
Središnja služba za javno vodno dobro	10	6	60,00%	4	40,00%
Sektor informacijske i komunikacijske tehnologije	12	2	16,67%	10	83,33%
Jedinica za provedbu Nacionalnog programa navodnjavanja i gospodarenja poljoprivrednim zemljištem i vodama	6	2	33,33%	4	66,67%
Sektor za projekte sufinancirane sredstvima EU	41	26	63,41%	15	36,59%
Sektor logistike	57	36	63,16%	21	36,84%

Jedinica za pripremu i provedbu EU projekta zaštite od štetnog djelovanja voda	10	7	70,00%	3	30,00%
Sektor za podršku pripremi i provedbi EU projekata	13	7	53,85%	6	46,15%
Vodnogospodarski odjeli					
Služba zaštite od štetnog djelovanja voda	77	29	37,66%	48	62,34%
Služba korištenja voda	28	16	57,14%	12	42,86%
Služba zaštite voda	45	33	73,33%	12	26,67%
Služba za javno vodno dobro	31	17	54,84%	14	45,16%
Financijska služba	34	27	79,41%	7	20,59%
Pravna i kadrovska služba	36	31	86,11%	5	13,89%
Informatička referada	7	0	0,00%	7	100,00%
Odsjek za logističke poslove	20	14	70,00%	6	30,00%
Referada Jedinice za NAPNAV	8	2	25,00%	6	75,00%
Referada Sektora za projekte sufinancirane sredstvima EU	15	10	66,67%	5	33,33%
Služba za podršku pripremi i provedbi EU projekata	26	16	61,54%	10	38,46%
Odjel za hidrotehničke objekte					
Služba pravnih, kadrovskih i općih poslova	9	3	33,33%	6	66,67%
služba financija i knjigovodstva	2	2	100,00%	0	0,00%
Služba vodočuvarskih poslova i rukovanja objektima	226	3	1,33%	223	98,67%
Služba održavanja objekata	9	0	0,00%	9	100,00%
Vodnogospodarske ispostave - ukupno	316	167	52,84	149	47,16
UKUPNO	1202	563	46,84%	639	53,16%

TABLICA 3. Spolna raspodjela čelnih radnika

Čelni radnici	Ukupno	Žene		Muškarci	
		broj	%	broj	%
Generalni direktor i zamjenici	3	0	0,00%	3	100,00%
Direktori vodnogospodarskih odjela	6	1	16,67%	5	83,33%
Zamjenici direktora VGO-a	4	0	0,00%	4	100,00%
Voditelji Sektora	15	8	53,33%	7	46,67%
Voditelji središnjih službi	4	3	75,00%	1	25,00%
Voditelji službi u VGO-ima i Odjelu za hidrotehničke objekte	43	19	44,19%	24	55,81%
Voditelji VGI-a	32	7	21,88%	25	78,13%
UKUPNO	100	37	37,00%	63	63,00%

TABLICA 4. Spolna raspodjela prema stručnoj spremi

Stručna sprema	Ukupno	Žene		Muškarci	
		broj	%	broj	%
DR/dr.sc	15	8	53,33%	7	46,67%
MR/univ.spec	16	8	50,00%	8	50,00%
VSS/mag.	569	310	54,48%	259	45,52%
VŠS/univ.bacc.	156	66	42,31%	90	57,69%
SSS	403	154	38,21%	249	61,79%
KV/VKV	15	4	26,67%	11	73,33%
PKV	1	1	100,00%	0	0,00%
NSS	27	12	44,44%	15	55,56%
UKUPNO	1202	563	46,84%	639	53,16%

