



Č. záznamu: 67839/2026

Č. spisu: 28889/2026-2.2.1.

## Plán rodovej rovnosti

Bratislava

2026

## Plán rodovej rovnosti

Rodová rovnosť je spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Vychádza z princípu, že rozdielne správanie, aspirácie a potreby žien a mužov sú uznávané, hodnotené, zohľadňované a podporované v rovnakej miere a nediskriminujúco.

Úrad pre územné plánovanie a výstavbu Slovenskej republiky (ďalej len „Úrad“) plne podporuje politiku rovnakého zaobchádzania a rovnosti príležitostí v súlade s Ústavou Slovenskej republiky.

Plán rodovej rovnosti Úradu má za cieľ vyrovnávať rodové rozdiely, čo sú rozdiely medzi ženami a mužmi v miere participácie, právach, možnostiach prístupu k moci, zdrojom, sociálnym výhodám, vzdelaniu a ochrane zdravia pre všetkých svojich zamestnancov a zamestnankyne.

„Plán zároveň vytvára rámec pre prijímanie konkrétnych opatrení, ich implementáciu, monitorovanie a pravidelné vyhodnocovanie s cieľom identifikovať a podľa potreby odstraňovať prípadné rodové nerovnosti.“

## O Úrade

Úrad je ostatný ústredný orgán štátnej správy zodpovedný za koordináciu územného plánovania, výstavby a vyvlastňovania na Slovensku.

Vznikol 1. júna 2022 a sídli na adrese Tomášikova 14366/64A, Bratislava.

Úrad je ústredným orgánom štátnej správy pre

- a) územné plánovanie, okrem ekologických aspektov
- b) výstavbu,
- c) vyvlastnenie.

Úrad je rozpočtovou organizáciou, ktorá je svojimi príjmami a výdavkami zapojená na štátny rozpočet Slovenskej republiky.

V právnych vzťahoch vystupuje vo svojom mene a na vlastnú zodpovednosť v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom.

Úrad je služobným úradom štátnych zamestnancov, ktorí vykonávajú štátnu službu v štátnozamestnaneckom pomere, zamestnávateľom zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zamestnávateľom zamestnancov, ktorí pre úrad vykonávajú závislú prácu podľa Zákonníka práce.

K 1. augustu 2026 pracuje na Úrade 521 zamestnancov v štátnozamestnaneckom a pracovnom pomere, z uvedeného počtu je 170 mužov a 351 žien. Tieto údaje predstavujú východiskový stav pre monitorovanie rodovej rovnosti počas obdobia platnosti Plánu rodovej rovnosti.

Úrad riadi a za jeho činnosť zodpovedá predseda úradu, ktorého vymenúva a odvoláva vláda Slovenskej republiky.

Podpredseda úradu zastupuje predsedu úradu v rozsahu jeho práv a povinností počas neprítomnosti predsedu úradu. Podpredsedu úradu vymenúva a odvoláva vláda Slovenskej republiky na návrh predsedu úradu.

Generálny tajomník služobného úradu zabezpečuje úlohy spojené s riadením a kontrolou vykonávania štátnej služby, s personálnym a organizačným zabezpečením činnosti úradu. Generálneho tajomníka služobného úradu vymenúva a odvoláva vláda Slovenskej republiky na návrh predsedu úradu.

Riadenie úradu sa uskutočňuje na týchto stupňoch:

1. predseda úradu,
2. podpredseda úradu I, podpredseda úradu II, generálny tajomník služobného úradu,
3. generálny riaditeľ sekcie,
4. riaditeľ odboru,
5. vedúci oddelenia,
6. vedúci referátu.

Z celkového počtu 101 vedúcich zamestnancov na Úrade je 46 mužov a 55 žien. Úrad bude tieto údaje pravidelne monitorovať a vyhodnocovať vývoj zastúpenia žien a mužov na jednotlivých úrovniach riadenia.

### **Všeobecné zásady a ciele**

Úrad nepripúšťa žiadnu mieru tolerancie voči diskriminácii alebo obťažovaniu v akejkoľvek forme. Snahou Úradu je vytvárať pracovné prostredie, v ktorom prevláda



kultúra rešpektu, zodpovednosti a slušnosti, preto má Úrad vytvorený vnútorný predpis Služobný poriadok a Pracovný poriadok, ktoré okrem iného zakazujú diskrimináciu, šikanu, dehonestáciu ľudskej dôstojnosti.

Tieto vnútorné predpisy požadujú:

- dodržiavať zásady spoločenskej etiky bez prejavu nadradenosti,
- udržiavať a posilňovať na pracovisku zdvorilé a korektné vzťahy,
- ochotne spolupracovať v záujme dosiahnutia pracovných cieľov,
- predchádzať konfliktom.

Úrad uplatňuje politiku nulovej tolerancie voči diskriminácii, obťažovaniu, sexuálnemu obťažovaniu a rodovo podmienenému násiliu. Zamestnanci a zamestnankyne sú informovaní o možnostiach podania podnetu a o dostupných mechanizmoch jeho dôverného riešenia

### **Legislatívny rámec**

Zásada rovnakého zaobchádzania ako jeden zo základných pilierov demokratických štátov je upravená v Európskom dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd, v antidiskriminačných smerniciach Európskej únie, v Ústave Slovenskej republiky, v antidiskriminačnom zákone a v osobitných právnych predpisoch.

### **Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)**

Predmet úpravy Antidiskriminačného zákona je zakotvenie práva na rovnaké zaobchádzanie s Ústavou Slovenskej republiky (princíp rovnosti zakotvený v čl. 12 ods. 2). Právo na rovnaké zaobchádzanie patrí k základným ľudským právam, a preto je takisto ako všetky základné ľudské práva neodňateľné (t. j. nikto ho nemôže odobrať a štát ho musí uznávať), nescudziteľné (t. j. nikto sa ho nemôže vzdať ani ho nemožno na nikoho preniesť), nepremlčateľné (t. j. nezanikne plynutím času a stále sa ho možno domáhať) a nezrušiteľné (t. j. verejná moc ho nemôže zrušiť).

V zmysle § 2 antidiskriminačného zákona dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v:

- zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku,

rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti,

- prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

Ust. § 6 antidiskriminačného zákona upravuje predovšetkým individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy, ktoré sú upravené Zákonníkom práce, vzťahy vznikajúce pri vykonávaní štátnej služby, pri výkone práce vo verejnom záujme, ale aj iné vzťahy spojené s výkonom práce fyzickej osoby a ďalšie vzťahy súvisiace s realizáciou práva občanov na zamestnanie.

## **Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov**

### **Princíp rovnakého zaobchádzania**

Služobný úrad je povinný zaobchádzať so štátnym zamestnancom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom, najmä ak ide o podmienky vykonávania štátnej služby, odmeňovanie a iné plnenia peňažnej hodnoty a nepeňažnej hodnoty poskytované v súvislosti s vykonávaním štátnej služby, vzdelávanie, príležitosti na funkčný postup v štátnej službe a o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.

Povinnosť služobného úradu vyplývajúca z princípu rovnakého zaobchádzania sa má prejavovať vo všetkých úkonoch, ktoré služobný úrad v rámci štátnozamestnaneckých vzťahov uskutočňuje. Už pred vznikom týchto vzťahov je služobný úrad povinný pristupovať k uchádzačom o štátnu službu v súlade s uvedeným princípom, čo sa prejavuje v povinnosti pozvať na výberové konanie všetkých uchádzačov o štátnu službu, ktorí spĺňajú predpoklady a požiadavky vyhláseného výberového konania. Povinným subjektom daného princípu je síce služobný úrad, no v rámci štátnozamestnaneckých vzťahov sa predmetná povinnosť viaže aj na vedúceho štátneho zamestnanca, ktorý je povinný pristupovať k podriadeným zamestnancom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a zdržať sa konania, ktoré by mohlo byť považované za diskriminačné.

### **Princíp transparentného a rovnakého odmeňovania**

Pri odmeňovaní štátneho zamestnanca je služobný úrad povinný rozhodovať len na základe podmienok ustanovených zákonom.

Transparentnosť je daná zákonnou úpravou, ktorá sa prejavuje nielen definovaním podmienok na priznanie platových náležitostí a ich výšky, ale aj postupom samotného priznávania jednotlivých zložiek platu. Rovnako aj otázka zvýšenia platových taríf štátnych zamestnancov je upravená v súlade s požiadavkou transparentnosti.



Otázka rovnakého odmeňovania je okrem zákazu diskriminácie pri odmeňovaní štátnych zamestnancov (čo je predmetom princípu rovnakého zaobchádzania) zameraná na porovnateľné podmienky odmeňovania za rovnakú prácu, ktorú štátni zamestnanci vykonávajú. Uvedené je dosiahnuté stanovením zákonných kritérií, ktoré určujú podmienky pre priznanie a následné vyplatenie rôznych platových náležitostí. V niektorých prípadoch je výška takejto platovej náležitosti presne ustanovená zákonom a po splnení podmienok vzniká nárok na jej priznanie. Viaceré príplatky sú však z hľadiska výšky definované percentuálnym rozmedzím, čo však neznamená vznik neopodstatnených rozdielov v odmeňovaní, ale ponechanie priestoru na určenie výšky určitého príplatku v závislosti od individuálnych okolností danej situácie.

Po nadobudnutí účinností zákona č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov boli zamestnanci bezodkladne informovaní o všetkých krokoch a postupoch služobného úradu s cieľom predchádzať nedorozumeniam a šíreniu neúplných alebo skreslených informácií, ktoré by mohli narušiť vzťahy na pracovisku a dôveru zamestnancov a zamestnankyň voči konaniu služobného úradu.

Dňa 1. augusta 2026 nadobudol účinnosť Služobný predpis o odmeňovaní štátnych zamestnancov a Pracovný predpis o odmeňovaní zamestnancov vo verejnom záujme, ktorý sa čiastočne dotýka aj fyzických osôb, s ktorými má Úrad uzatvorenú dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Oba vnútorné predpisy, okrem informácie o zavedenej štruktúre odmeňovania a zaradenia zamestnancov do príslušnej kategórie, zrozumiteľne vysvetľujú, podľa čoho je zamestnanec Úradu odmeňovaný, ako sa porovnáva práca rovnakej hodnoty a prečo medzi mzdami existujú rozdiely.

### **Zákaz diskriminácie pri výberovom konaní**

Právo na prijatie do štátnej služby vrátane podmienok a spôsobu uskutočňovania výberového konania na štátnozamestnanecké miesto sa zaručuje rovnako všetkým občanom za podmienok ustanovených zákonom o štátnej službe.

Na rozdiel od súkromnej sféry, v ktorej zamestnávateľ disponuje právomocou svojvoľne sa rozhodnúť, ktorého uchádzača pozve na výberové konanie (bez ohľadu na to, či spĺňa požadované podmienky), vo verejnom sektore je takýto výber nepripustný. Služobný úrad je povinný pozvať na výberové konanie každého uchádzača o prijatie do štátnej služby, ktorý sa včas prihlásil na dané výberové konanie a spĺňa všetky predpoklady a požiadavky, ktorými je podmienené obsadenie príslušného štátnozamestnaneckého miesta. Predpoklady a požiadavky tvoria podmienky prijatia do štátnej služby. Predpoklady prijatia do štátnej služby sú všeobecné podmienky, ktoré musí spĺňať každý štátny zamestnanec, resp. sa vyžadujú na obsadenie každého štátnozamestnaneckého



miesta. Požiadavky sú podmienky prijatia do štátnej služby, ktoré sa viažu ku konkrétnemu štátnozamestnaneckému miestu. Nejde teda o podmienky, ktoré by musel spĺňať každý štátny zamestnanec, ale iba ten, ktorý vykonáva štátnu službu na takom štátnozamestnaneckom mieste, s ktorým sú tieto požiadavky spojené.

V období od 1. januára do 31. júla 2026 Úrad zorganizoval celkom 58 výberových konaní, do ktorých sa prihlásilo 101 uchádzačov o prijatie do štátnej služby. Z uvedeného počtu bolo 70 žien a 31 mužov.

Úrad bude podľa dostupnosti údajov monitorovať zastúpenie žien a mužov v jednotlivých fázach náborového procesu a v prípade identifikácie významných a opakovaných rodových rozdielov analyzovať ich príčiny.

### **Zákonník práce**

Všeobecne zákaz diskriminácie v pracovno-právnych vzťahoch upravuje čl. 1 a čl. 6 Zákonníka práce v spojitosti s § 13 Zákonníka práce. V pracovnoprávnych vzťahoch je zakázaná akákoľvek diskriminácia zamestnancov, a to aj také konanie zamestnávateľa, ktoré diskriminuje nie priamo, ale až vo svojich dôsledkoch. Čl. 6 Zákonníka práce konkretizuje diskrimináciu na základe pohlavia. Diskriminácia na základe pohlavia je pomerne zrejmá v tom, že sa týka diskriminácie, ktorá sa zakladá na skutočnosti, že osoba je buď ženského, alebo mužského pohlavia. Legitímnu výnimku zo zásady rovnakého zaobchádzania podľa pohlavia predstavujú normy na ochranu žien v tehotenstve a materstve. Ide o objektívne odôvodnené, rozdielne zaobchádzanie z dôvodu pohlavia, ktorého účelom je ochrana tehotných žien a matiek. Z hľadiska určitých biologických daností je priznaná osobitná ochrana tehotným ženám a matkám v rannom materstve (matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy). Garantujú sa im osobitné pracovné podmienky zahŕňajúce osobitné práva žien, resp. právom doporučené plnenia pre zamestnávateľa a štátne orgány, ktorých účelom je umožniť ženám plnenie pracovných úloh v pracovnoprávnych vzťahoch bez ujmy na zdraví a plnenie ďalších spoločenských funkcií, najmä ich materského poslania.

### **Zosúladzovania súkromného, rodinného a pracovného života**

S úmyslom podporiť rovnováhu medzi rodinnými a profesijnými záväzkami a poskytnúť ženám a mužom na pracovisku a doma viac rovnakých príležitostí má Úrad vnútornými predpismi a kolektívnou zmluvou zavedené nasledovné nástroje:

### **Pružný pracovný čas**

Na viacerých pracoviskách má Úrad zavedený pružný pracovný čas od 9.00 do 14.00 hod. Voliteľný služobný čas počas služobných dní je ráno o 6.30 do 9.00 hod a popoludní od 14.00 hod do 18.00 hod. Princíp je taký že zamestnanec je povinný byť v čase od 9.00 do 14.00 hod a v rámci voliteľného času byť na pracovisku tak, aby odpracoval mesačný služobný čas. Počas letných mesiacov (jún, júl, august) je voliteľný služobný čas počas služobných dní ráno od 06:00 hod. do 09:00 hod. a popoludní od 14:00 hod. do 18:00 hod.

### **Voľno pri narodení dieťaťa**

Úrad poskytne zamestnancovi v súvislosti s narodením vlastného dieťaťa služobné/pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu troch pracovných dní. Uvedené voľno si môže zamestnanec vyčerpať do dvoch mesiacov veku dieťaťa a poskytuje sa na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Podmienkou poskytnutia je, aby štátnozamestnanecký/pracovný pomer zamestnanca ku dňu vzniku nároku na pracovné voľno trval nepretržite aspoň šesť mesiacov.

### **Kratší pracovný čas**

Úrad umožní zamestnancovi úpravu pracovného času na jeho žiadosť z dôvodov uvedených v § 90 ods. 11 Zákonníka práce (zdravotné dôvody, iné vážne dôvody na strane zamestnanca) a § 164 ods. 2 a 3 Zákonníka práce (tehotenstvo, starostlivosť o dieťa).

### **Súkromné voľno v trvaní dvoch hodín**

Zamestnanec/zamestnankyňa môže požiadať priameho nadriadeného o čerpanie dvoch hodín nad týždenný služobný čas na súkromné účely počas základného služobného času. Toto čerpanie nesmie byť prekročené o viac ako dve hodiny denne z intervalu základného služobného času zamestnanca. Zároveň platí, že toto čerpanie musí byť zamestnancovi schválené vopred a v posledný deň mesiaca musí splniť celý fond mesačného služobného času.

### **Príležitostná práca z domu**

Ak to charakter práce umožňuje, zamestnanec/zamestnankyňa má mesačne k dispozícii 5 dní home office. Počas práce z domu sa neuplatňuje pružný pracovný čas, pracovný čas zamestnanca na Home office je spravidla od 08.00 do 16.00 hod.

### **Delené pracovné miesto**

Úrad umožňuje aj atypickú formu zamestnávania - delené pracovné miesto, upravené v Zákonníku práce (§ 49a), kde si dvaja alebo viacerí zamestnanci na čiastočný úväzok rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na jedno pracovné miesto.

### **Sprevádzanie dieťaťa v prvý deň školy**

Zamestnancovi/zamestnankyni, trvale sa starajúcemu o dieťa Úrad poskytne na sprevádzanie dieťaťa, ktoré navštevuje prvý stupeň základnej školy, voľno s náhradou mzdy v deň začiatku školského vyučovania za účelom sprievodu dieťaťa do školského zariadenia.

Opatrenia na zosúladovanie práce a rodinného života sú určené **ženám aj mužom**, čím sa podporuje rovnomernejšie rozdelenie starostlivosti.

Úrad bude podľa dostupnosti údajov monitorovať využívanie opatrení na zosúladenie pracovného a súkromného života ženami a mužmi a podľa výsledkov monitorovania posudzovať ich dostupnosť a účinnosť.

### **Zodpovednosť za implementáciu Plánu rodovej rovnosti**

Za celkovú implementáciu Plánu rodovej rovnosti (PRR) zodpovedá vedenie Úradu.

Koordináciou implementácie Plánu rodovej rovnosti je poverený generálny riaditeľ osobného úradu.

Koordinátor/ka PRR najmä koordinuje plnenie opatrení, zabezpečuje spoluprácu relevantných útvarov, koordinuje zber údajov, pripravuje pravidelné vyhodnotenie PRR a podľa potreby navrhuje jeho aktualizáciu.

Na implementáciu Plánu rodovej rovnosti Úrad zabezpečí primerané personálne a organizačné kapacity, najmä prostredníctvom osobného úradu a ďalších relevantných organizačných útvarov. Zamestnancom zapojeným do implementácie, monitorovania a vyhodnocovania PRR bude v rámci ich pracovných úloh vyčlenená primeraná pracovná kapacita. Podľa potreby bude Úrad pri implementácii PRR využívať internú alebo externú odbornú expertízu v oblasti rodovej rovnosti.



### Zber údajov a monitorovanie

Úrad bude pravidelne zhromažďovať a vyhodnocovať relevantné údaje rozčlenené podľa pohlavia v rozsahu umožnenom platnými právnymi predpismi.

Monitorovanie bude podľa dostupnosti údajov zahŕňať najmä:

- celkové zastúpenie žien a mužov,
- zastúpenie žien a mužov na vedúcich pozíciách,
- účasť žien a mužov vo výberových konaniach,
- prijímanie nových zamestnancov,
- kariérny postup,
- účasť na vzdelávaní,
- využívanie opatrení na zosúladienie pracovného a súkromného života,
- relevantné údaje o odmeňovaní.

Výsledky monitorovania budú vyhodnocované najmenej raz ročne. O plnení PRR bude pripravené pravidelné vyhodnotenie.

### Školenia a zvyšovanie povedomia

Úrad bude realizovať informačné a vzdelávacie aktivity v oblasti rodovej rovnosti pre zamestnancov a zamestnankyne a osobitne pre vedúcich zamestnancov a zamestnankyne a osoby zapojené do rozhodovacích procesov.

Obsah aktivít môže zahŕňať najmä rovnosť príležitostí, nevedomé rodové predsudky, prevenciu diskriminácie a sexuálneho obťažovania a podporu inkluzívnej organizačnej kultúry.

Úrad bude sledovať počet realizovaných aktivít, počet účastníkov a účasť vedúcich zamestnancov.

### Akčný plán

štruktúra:

| Opatrenie | Zodpovednosť | Termín | Indikátor |
|-----------|--------------|--------|-----------|
|-----------|--------------|--------|-----------|

|                                  |                           |               |                     |
|----------------------------------|---------------------------|---------------|---------------------|
| Monitoring zastúpenia žien/mužov | Osobný úrad               | Ročne         | % ženy/ muži        |
| Monitoring vedenia               | Osobný úrad               | Ročne         | % ženy/ muži        |
| Monitoring náboru                | Osobný úrad               | Ročne         | % ženy/ muži        |
| Školenia RR                      | Osobný úrad               | Priebežne     | Počet účastníkov    |
| Prevencia obťažovania            | Osobný úrad               | Priebežne     | Počet aktivít       |
| Work-life balance                | Osobný úrad               | Priebežne     | Využívanie opatrení |
| Ročné vyhodnotenie               | Koordinátor PRP           | Ročne         | Správa              |
| Aktualizácia PRR                 | Vedenie + koordinátor PRR | Podľa potreby | Aktualizovaný PRR   |

### Platnosť a účinnosť

Plán rodovej rovnosti Úradu sa prijíma na obdobie 2026 – 2029.

PRR nadobúda platnosť dňom podpísania predsedom Úradu po prerokovaní vedením Úradu a účinnosť dňom zverejnenia na internetovej stránke Úradu.

PRR (GEP) bude najmenej raz počas obdobia jeho platnosti preskúmaný a podľa potreby aktualizovaný.

PRR bude zverejnený na webovom sídle Úradu.

### Záver:

Rodová rovnosť nie je len otázkou spravodlivosti, ale aj inteligentnej ekonomiky a udržateľného rozvoja. Úrad týmto plánom rodovej rovnosti zabezpečuje, že zamestnanci a zamestnankyne môžu naplno rozvíjať svoje schopnosti, prispievať k rozvoju Úradu a byť rešpektovaní bez ohľadu na pohlavie alebo rodovú identitu, čím sa podporuje inkluzívna politika Úradu.

V Bratislave, dňa 3. septembra 2026

 JUDr. Milan Valašík

predseda

Úradu pre územné plánovanie a výstavbu Slovenskej republiky

