

„Žonglování mezi kariérou a rodinou je snazší, když vám zaměstnavatel nabídne flexibilitu a podporu,“ říká Hana Botová z D.A.S. právní ochrany.

Rovnováha mezi pracovním a osobním životem je pro mnoho žen stále důležitější výzvou, zvláště když se snaží kombinovat náročnou kariéru s péčí o rodinu.

Hana Botová, vedoucí zahraničního právního oddělení D.A.S. právní ochrana a matka dvou malých dětí, v rozhovoru sdílí své zkušenosti a přístupy, jak lze obě tyto sféry úspěšně propojit. Rozhovor se věnuje nejen práci z domova, která se během pandemie stala běžnou praxí, ale také tomu, jak mohou zaměstnavatelé usnadnit návrat do práce po mateřské dovolené a podpořit rodiče v jejich každodenním životě.

Jak zvládáte kombinaci práce a péče o malé děti, zejména v prvních letech jejich života? Co bylo pro vás nejnáročnější?

Nejnáročnější byl první rok na mateřské s první dcerou. Byla jsem zvyklá na každodenní kontakt s kolegy a klienty a najednou jsem se ocitla v situaci, kdy jsem musela přehodit svou pozornost výhradně na péči o dítě. Náročné bylo také období covidových restrikcí, kdy byly zavřené školky. Velkou oporou mi byl manžel, se kterým jsme si rozdělili péči o děti i domácnost napůl.

Jak vám zaměstnavatel pomohl při sladování pracovního a rodinného života, zejména po návratu z mateřské dovolené?

V naší společnosti máme pružnou pracovní dobu a můžeme si v rámci určitých pravidel kombinovat práci z kanceláře a z domova. To mi umožňuje být velmi flexibilní při sladování pracovních povinností s chodem naší domácnosti, který se stále více přizpůsobuje školce a kroužkům. Máme také možnost pracovat z domova po delší dobu, pokud to situace vyžaduje, například kvůli péči o nemocné děti. Zaměstnavatel také nabízí vybavenou dětskou hernu v kanceláři, což jsem zejména nyní o prázdninách několikrát využila, když jsem měla neodkladné schůzky.

Jak vnímáte český systém mateřské a rodičovské dovolené v porovnání s jinými zeměmi, například se Švýcarskem, kde jste také žila?

Ve Švýcarsku mají ženy nárok na placenou mateřskou pouze 4,5 měsíce a většinou se do práce vracejí, když má jejich dítě šest měsíců. V porovnání s tím je český systém velkorysý, kdy mateřská a následná rodičovská umožňují být s dětmi doma až tři roky. Osobně jsem tento systém velmi ocenila, protože mi umožnil strávit s dětmi více času, což jsem ve Švýcarsku u svých známých neviděla jako běžné.

Jak se podle vás proměnila role žen ve vedoucích pozicích během posledních let a jaké výzvy to přineslo pro jejich osobní život?

Mám zkušenost, že ženy ve vedoucích pozicích se do práce vrací dříve, než po třech letech. V mém okolí není neobvyklé, že část rodičovské tráví s dětmi muž, což jednak přispívá většímu pochopení pro situaci druhého partnera a jednak to ženě umožňuje nepřerušovat pracovní kontakty a případně pokračovat v budování kariéry. Těší mě, že ve vedoucích pozicích vídám mladé ženy, což lze vnímat jako signál, že pro management není při obsazování pozic určující to, že žena může chtít za pár let přerušit práci a odejít na mateřskou. A domnívám se, že tomu může přispívat skutečnost, že právě ve vrcholných pozicích jsou ženy, které samy už mívají zkušenost s tím, že rodina a kariéra se kombinovat dají. Byť to žonglování nemusí být jednoduché a v osobním životě to mnohdy vyžaduje zapojení obou partnerů v péči o děti a domácnost.

Myslíte si, že firemní školky nebo jiné formy péče o děti přímo na pracovišti jsou efektivním řešením pro pracující rodiče?

Firemní školku u nás nemáme, takže nemám osobní zkušenost. Přesto bych tuto variantu určitě uvítala, zejména pro mladší dceru, která ještě nechodí do státní školky. Ovšem vzhledem k tomu, jak často jsou malé děti nemocné, považuji za větší výhodu možnost pracovat z domova a mít školku nebo jesličky poblíž bydliště, aby se rodiče mohli ve vyzvedávání dětí střídat.



Hana Botová, vedoucí zahraničního právního oddělení D.A.S.

Vnímáte nějaké rozdíly v přístupu k práci a kariéře mezi mladší a starší generací právníků? Jak se tyto rozdíly projevují ve vašem týmu?

U mladších kolegů vnímám větší důraz na rovnováhu pracovního a osobního života. S tím souvisí nutnost většího pochopení ze strany starších kolegů. Podmínky v naší společnosti jsou natolik flexibilní, že vyhovují mladší i starší generaci a nedochází tak k žádným mezigeneračním konfliktům. Přímo v týmu máme pestré zastoupení generací a různých přístupů k práci i k životu a navzájem se inspirujeme. Jako vedoucí navíc různé styly práce kolegů oceňuji, protože i různým klientům vyhovují různé přístupy.

Jakou roli hrají nové technologie ve vaší práci a jakým způsobem vám pomáhají zvládat rostoucí množství předpisů?

Nové technologie nám práci výrazně usnadňují. Například využíváme software pro správu případů,

který jsme si nechali vyvinout na míru. Tento systém nám šetří čas při administrativních úkonech. Umělá inteligence nám také pomáhá například s právními rešeršemi nebo při překladech dokumentů do méně běžných jazyků, jako je bulharština nebo řečtina. Musíme však přitom dbát na ochranu osobních údajů klientů, a proto AI nelze využít pro všechny úkoly.

Jak zvládáte stres a náročné situace, které jsou běžnou součástí právnícké práce, zejména když se k nim přidají rodinné povinnosti?

Se zvládáním stresu souvisejícího s chodem domácnosti a péčí o děti občas stále bojuji; bývají to chvíle vyžadující velké sebeovládání. Naštěstí radost a smích dětí ty náročné situace krásně vyrovnávají. Běžný pracovní stres je díky rokům praxe a pracovním zkušenostem mnohem mírnější a jednodušší na zvládání než ten domácí stres – zejména díky skvělým a spolehlivým kolegům. Nejvíce mi na odbourání napětí a načerpání nové energie pomáhá sport a spánek.

Jak vidíte budoucnost práce na dálku v právní oblasti? Myslíte si, že tento trend přetrvá, nebo se právníci postupně vrátí k tradičnějšímu modelu práce?

Ano, myslím si, že tento trend přetrvá. Možnost práce na dálku bývá při pracovních pohovorech nejčastěji poptávaným benefitem – a to jak od kandidátů z řad absolventů, tak i od právníků s praxí. Máme stabilní tým právníků, takže nám pro udržení týmového ducha stačí, když se všichni v kanceláři sejdeme jednou týdně. Někomu pak vyhovuje docházet každý den do kanceláře, jiní kolegové využívají nabízenou flexibilitu a ušetřený čas věnují rodině, koníčkům nebo dalšímu vzdělávání se. V oblasti, které se věnuji (likvidace zahraničních škodných událostí) navíc práce na dálku dává smysl i z toho hlediska, že s klienty ani zahraničními advokáty nebo institucemi nemusíme jednat osobně, stačí nám telefonický kontakt a zaslání dokumentů v elektronické podobě nebo poštou.

Jakou roli podle vás hraje v kariérním rozvoji mentoring a máte nějaké osobní zkušenosti s mentorováním mladších kolegů?

Mentoring, koučink nebo různé rozvojové programy můžou významně přispět k větší jistotě v práci a potažmo i k lepšímu vyvážení pracovního a osobního života. Podmínkou ale je, že jsou dobře vedeny někým kvalifikovaným, ke komu máte důvěru. Sama jsem absolvovala roční program Lean In, který mi přinesl vedle inspirativních setkání také větší jistotu ohledně mých silných stránek a účinné mechanismy, jak zvládat náročnější situace. Mladším kolegům dávám zpětnou vazbu nejenom k pracovním úkolům, ale například i upozorňuji, v čem jsou podle mě opravdu dobří, aby se v tom mohli do budoucna dále rozvíjet. Přímým mentoringem bych to nenazvala, ale ráda šikovné kolegy podporuji, dává mi to velký smysl a mám radost z jejich dalšího kariérního postupu.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Růst cen v rakouských lyžařských regionech: proč se Alpy neřídí logikou běžného rezidenčního trhu](#)
- [Význam specializovaného vzdělávání v oblasti obchodního práva v době rostoucí regulatorní náročnosti podnikání](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [ESG Simple jako praktická opora pro ESG reporting malých a středních podniků](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [V lednu přišel šok. Ze seznamu zmizely tisíce soudních překladatelů](#)

- [Koupě nemovitosti v Rakousku: vedlejší náklady v praxi](#)
- [Legal Innovation Day 2026: Praktické využití umělé inteligence v právní praxi](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)