

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Flexibilita ano, ale? Práce na částečný úvazek vyžaduje značnou míru disciplíny a efektivního využívání času

Jak se v rámci svého fungování snaží výrazní hráči právního trhu podporovat diverzitu? Jak přistupují k potřebám rodičů a jsou rozdíly mezi domácími a mezinárodními právníckými firmami? I na to odpovídají anketě projektu #PRVNÍCH100LET, který se věnuje historii, současnosti a budoucnosti žen v právu.

I v právním světě nalezneme příklady dobré praxe v oblasti diverzity. Například pojišťovna právní ochrany D.A.S. se dlouhodobě snaží podporovat rodiče. „Svědčí o tom i ocenění Společnost přátelská rodině, které jsme převzali na Úřadu vlády ČR, za neobvykle vstřícné podmínky sladování rodinného a pracovního života a citlivý přístup k rovným příležitostem,“ říká generální ředitelka pojišťovny Jitka Chizzola s tím, že je to vždy o vzájemné důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. „My podporujeme flexibilní formu práce, tedy jak třeba zkrácený úvazek, tak možnost home office, s čímž souvisí i flexibilní pracovní doba. Na pražské centrále máme hojně obsazovaný dětský koutek. Velice se nám osvědčilo jít zaměstnancům touto cestou naproti. Při vzájemné důvěře jsou lidé efektivní a zodpovědní. Když ženám poskytnete vyhovující podmínky a vyjdete jim vstříc, vrátí se vám to, i proto máme tak dobré výsledky, protože nám na lidech záleží,“ dodává Chizzola.

Mezi světově nejuznávanější a také nejocenenější advokátní kanceláře v oblasti diverzity zase patří White & Case. „Již téměř před 20 lety v kanceláři vznikla globální ženská iniciativa jako výraz uznání významu a talentu žen-právníček. Jejím prostřednictvím se snažíme rozšiřovat příležitosti pro naše ženy a podporovat jejich kariéry na všech úrovních tak, abychom přilákali ty nejtalentovanější z nich a jakožto zaměstnavatel po ně byli první volbou. Tato iniciativa má i zcela reálné dopady na fungování naší společnosti. V letošním roce činí podíl žen mezi celosvětově nově jmenovanými partnery White & Case více než 50 procent,“ popisuje pražská partnerka Eva Svobodová s tím, že logickým krokem iniciativy bylo posunout ji také na lokální úroveň. „Pražská ženská iniciativa usiluje o podporu všech právníček i kolegyní na neprávních pozicích, stejně jako klientek a ženských profesních komunit v České republice. Smyslem našich aktivit je kromě podpoření kariérního a osobního rozvoje také snaha posílit pocit sounáležitosti a podpory mezi ženami navzájem,“ říká Svobodová. Zástupkyně pražské ženské iniciativy úzce spolupracují s regionálními a globálními lidry na tvorbě a realizaci programů v oblasti diverzity, leadershipu a talent managementu. Tyto aktivity zahrnují podle Evy Svobodové například interní mentoringové programy, interní vzdělávací akce, individuální koučink a networking s klientkami na akcích určených na podporu ženských profesních komunit.

V Českém prostředí si cenu za diverzitu vloni odnesla například kancelář PRK Partners. „V naší kanceláři neexistují škatulky, ke každému přistupujeme individuálně. Ženy se tak věnují všem oborům práva, i těm snad někým považovaným za mužské, jako jsou nemovitosti, energetika, transakce či spory. Stejně tak s každým individuálně řešíme jeho možnosti spolupráce s kanceláří s ohledem na jeho mimopracovní život, ať už je to rodina, sportovní kariéra, umělecká činnost či další vzdělávání. Každá kolegyně, která má děti, si tak podmínky další spolupráce dohodla s příslušným partnerem na míru, jsme v tomto velmi flexibilní,“ říká advokátka Kristýna Faltýnková. V rámci kanceláře se mimo týmy jednotlivých partnerů sdružují právníci i dle oborů praxe do Practice Groups

a asi polovinu jich vedou ženy. „V rámci nejužšího vedení kanceláře je také žena, byť není právničkou, ale mám za to, že i to je pro další ženy v kanceláři důležité. Ženy se významně zapojují i do projektů automatizace a digitalizace v naší kanceláři, využíváme mimo jiné právě jejich cit pro detail, který je potřeba,“ dodává Kristýna Faltýnková a zmiňuje například projekt Vzorné právo, za kterým stojí čistě ženský tým.

Diverzita je klíčovým tématem i pro poradenskou společnost KPMG. „Kolegyně se snažíme podporovat zejména umožněním flexibility a možností věnovat se nejen práci, ale i dalším aktivitám, které jsou pro ně v dané fázi života důležité – ať už je to rodina nebo třeba akademické působení,“ přibližuje advokátka KPMG Legal Jana Fuksová. Různé formy zkrácení úvazku mají možnost po vzájemné dohodě využívat všichni. „Několik kolegyně a kolegů působí jako interní doktorandi či absolvují různé zahraniční stáže. Na pozicích seniorních advokátek a manažerek máme kolegyně, kterým se skvěle daří skloubit péči o malé děti s náročnou prací. Bez flexibility na obou stranách a vymožeností moderních technologií by to jen stěží šlo,“ říká Fuksová s tím, že tak kancelář nepřímo podporuje i ostatní ženy. „Ukázka toho, že to jde a může fungovat, ovlivňuje i chování ostatních – ať jde o inspiraci nebo konkurenční tlak,“ dodává.

Jak popisuje další z právniček, Markéta Pravdová, i v bnt attorneys in CEE je klíčovým tématem podpora žen tak, aby mohly sladit svůj soukromý život s tím profesním. „Neodmítáme ani opakované diskuse o zavedení povinného podílu žen ve vedoucích pozicích, protože podávání srovnatelných výkonů v porovnání s mužskými protějšky není často otázkou schopností, ale podmínek, jaké jim vytvoříme,“ myslí si Pravdová. Podle partnerky Kocián Šolc Balaštík Sylvie Sobolové je advokacie v tomto ohledu jedním z povolání, které lze s mateřstvím velice úspěšně kombinovat. „Je však třeba upozornit, že ačkoliv možnost pracovat na částečný úvazek může být vnímána jako poskytnutí výhody, ve skutečnosti v praxi vyžaduje od příslušného pracovníka značnou míru sebezapření a disciplíny. Ze zkušeností vyplývá, že pokud člověk svou profesí žije a chce zvládat svou práci i při částečném úvazku na určité úrovni, musí svůj čas využívat velmi efektivně, což není vůbec jednoduché,“ říká.

V další části ankety, kterou naleznete >>> [zde](#), svou praxi v oblasti diverzity přiblíží například Havel & Partners, Deloitte Legal nebo Peterka & Partners.

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

Další články:

- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)