

13. 1. 2023

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

Rodičovství není hendikep. V úspěšných kancelářích není třeba dělat kompromis mezi osobním a profesním životem

Jak se v rámci svého fungování snaží přední advokátní kanceláře v Česku podporovat ženy? 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.

Téma diverzity je dnes zásadní pro stále větší skupinu předních advokátních kanceláří v Česku. Podle českého lídra Havel & Partners například dosahují týmy s dodatečně velkým zastoupením žen dlouhodobě lepších obchodních výsledků, vyšší produktivity a efektivity a bývá v nich otevřenější a přátelštější atmosféra. „Naším cílem je proto dlouhodobě udržet zkušené právničky a pomoci jim dál se rozvíjet a naplňovat jejich profesní cíle. Usilujeme o to, abychom kolegyním zajistili vstřícné podmínky a aktivní podporu v jejich profesionálních ambicích,“ říká partnerka Veronika Dvořáková. Po vzoru mezinárodních kanceláří Havel & Partners iniciovali vznik interního mentoringového a motivačního programu pro ženy, kterým chce kancelář pomoci kolegyním v dalším rozvoji a kariérním růstu.

„Ženy právničky také často cítí, že v období na mateřské a rodičovské dovolené musejí dělat významné kompromisy mezi kariérním úspěchem a osobním životem. Dokážeme proto nabídnout kolegyním takovou míru flexibility, jakou aktuálně potřebují,“ dodává Veronika Dvořáková s tím, že důležitá je pro kancelář také nepřímá podpora žen v rámci partnerství projektu TOP ženy Česka, který pořádá vydavatelství Economia či FinŽeny pořádané Cover Story. „Vnímáme také stále větší význam a zastoupení žen v českém a slovenském byznysu, zvyšuje se poptávka po profesionálním zastupování v ženami řízeném podnikání. Ženy jsou stále úspěšnější a pro mnoho z nich už teď je nebo v blízké budoucnosti bude velkou výzvou to, jak rozvíjet jejich vlastní byznys nebo jak spravovat svůj majetek. Tento fenomén jsme nedávno popsali ve studii NextŽeny,“ dodává Veronika Dvořáková.

Podpora žen je dlouhodobou strategií také v advokátní kanceláři Peterka & Partners. „Již od našeho založení tvoří ženy více než polovinu kolegů a působí na nejvyšších manažerských pozicích. Platí to nejen pro naši českou pobočku, nýbrž pro celou skupinu,“ komentuje kancelář s tím, že vytvořila pracovní prostředí, které ženám umožňuje rozvíjet se, profesně růst a dostávat se na střední a vyšší manažerské pozice, aniž by byly, jakkoliv handicapovány vůči svým mužským kolegům. „Například se nemusejí obávat, že někdo jiný obsadí jejich místo v době, kdy jsou na mateřské dovolené. Když se potom vracejí, mohou si vybrat, na jaký úvazek budou pracovat,“ dodávají zástupci kanceláře.

Deloitte Legal podle partnerky Hany Gawlasové v první řadě respektuje rodinný a osobní život. „Velmi si ceníme práce přesčas a práce s krátkými lhůtami na zpracování. Umožňujeme flexibilní home office a poskytujeme plnou technologickou podporu na práci doma a práci na dálku. Umožňujeme také flexibilní výkon práce. Nehrajeme si na face-time. Snažíme se organizovat práci tak, aby právníci mohli pracovat na dálku, mohli pracovat doma, mohli pracovat u klienta,“ popisuje s tím, že vedení kanceláře trvá na stejném zacházení pro všechny členy týmu. „Některé způsoby organizace práce více konvenují ženám, jiné mužům. Chceme a potřebujeme příjemné a rozumné

pracovní prostředí pro všechny," dodává Gawlasová.

Své zkušenosti sdílí také mezinárodní kancelář Bird & Bird. Právnícká firma například běžně spolupracuje s kolegyněmi advokátkami, které pracují na částečný úvazek při rodičovské dovolené, a to plně z domova. „Je na nás všech, abychom udělali pro fungování a zlepšování tohoto systému co nejvíce, byť za cenu menšího dočasného diskomfortu například v oblasti vzdálené komunikace,“ komentuje advokátní koncipientka Kristina Kůdelíková. Kromě kratších úvazků a práce z domova je v Bird & Bird možné se zapojit také do projektů, kde je možné si rozložit čas v závislosti na rodičovských povinnostech.

Jana Hladká Zilvarová, partnerka Z/C/H Legal popisuje, že základem je individuální přístup. „Snažím se podporovat každého člena týmu tak, jak zrovna potřebuje, nejen ženy,“ říká. Kancelář podle ní nemá konkrétní step list pro odchod na mateřskou nebo pro částečné úvazky, ale s každou ženou z týmu probírá vedoucí partnerka její konkrétní situaci. „Domluvíme se tak, aby to obou stranám vyhovovalo. Oboustranná spokojenost je pro nás zásadní. Rodičovství není hendikep. Když kolegyně zvládnou zkombinovat rodičovství a práci, tak už je málo co překvapí,“ dodává Hladká Zilvarová.

Partnerka advokátní kanceláře Rödl & Partner a současně místopředsedkyně České advokátní komory Monika Novotná spatřuje zásadní podporu žen v právu v možnosti skloubit rodinu a profesní kariéru. „Ať jde o možnost zapojit se do práce v kanceláři již v době rodičovské, nebo o zkrácené pracovní úvazky spojené s možností práce z domova. Bez ohledu na to, jak moc jsme moderní – je pravdou, že denní zabezpečení fungující rodiny je spíše záležitostí maminek než tatínků,“ uzavírá.

V další části ankety, kterou naleznete >>> [zde](#), svou praxi v oblasti diverzity přiblíží například PRK Partners, White & Case nebo pojišťovna právní ochrany D.A.S.

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

Další články:

- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě – zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)