

# I právnické profese čelí předsudkům

Ženy míří stále častěji na nejvyšší posty jak v předních advokátních kancelářích, tak v největších týmech firemních právníků. Aby mohly uspět ještě více, je třeba se podle elitních právniček zbavit stereotypů

Jaroslav Kramer  
obsahový garant, Euro Lawyers

**I**v právnických profesích platí, že rozmanitost přístupů, kultur a lidských osobností je velkým obohacením, říkájí elitní advokátky a firemní expertky zapojené v projektu #Prvních100let, který mapuje historii, současnost a budoucnost žen v právu. Jak ale jedním dechem dodávají, na cestě k rovným podmínkám v rámci plně rozmanitých týmů leží hned několik překážek. „V českých kancelářích je to složitě například z hlediska národností diverzity – právo je věc docela lokalizovaná. Nicméně jsou způsoby, jak do kanceláří dostat alespoň diverzitu genderovou nebo věkovou,“ říká Jana Sedláková, partnerka advokátní kanceláře Sedlakova Legal.

Poukazuje tím na oblast, s níž se nyní snaží vyrovnat většina předních advokátních kanceláří. „Naše práce je enormně náročná pro všechny, tím spíše pro ženy, které častěji než muži usilují o naplnění více životních rolí. I proto je naším cílem ženy v advokacii podpořit nejen v kariéře či vzdělání, ale umožnit jim také překonávat překážky, kterým stále v mnoha ohledech čelí,“ doplňuje Veronika Dvořáková z advokátní kanceláře Havel & Partners.

## Částečné úvazky

Zásadním tématem je pro oslovené právničky mateřství a využívání částečných úvazků. „Dítě má dva rodiče a není důvod, proč by muži nemohli částečné úvazky využívat stejně jako ženy. Ty by měly více času věnovat se kariéře, zároveň by muži byli konfrontováni s vyrovnáváním pracovního života s péčí o dítě,“ říká Andrea Zátková z advokátní kanceláře Bird & Bird s tím, že žena na částečném úvazku může být v advokacii plnohodnotným členem týmu. „Pokud není vyložene transakční právničkou, může se minimálně v soukromé sféře věnovat s podporou svého týmu právní práci i nadále,“ dodává.

Takovou zkušenost má Jaroslava Kračúnová z advokátní kanceláře Deloitte Legal. „Flexibilní systém v kombinaci s prací z domova mi umožnil rozvíjet se profesně a zároveň se věnovat rodině. Během svého částečného úvazku jsem se postupně posouvala na seniorní pozice,“ popisuje s tím, že dnes se většina právniček v Deloitte Legal po mateřské dovolené vrací do kanceláře, typicky na částečné úvazky. „A to po takové době, která je pro ně přijatelná. U nás mají své místo jistě. Odměnou za to nám je jejich loajalita, důvěra i nasazení. Samozřejmě i na tomto, u nás fungujícím systému je stále co zdokonalovat. Důležité však je, že v naší firemní kultuře máme pevné základy podpory žen. Kromě časové flexibility máme

i speciální programy pro ženy na podporu kariérního růstu – od koučování po sponzoring,“ doplňuje Kračúnová.

Svou roli hraje podle Veroniky Dvořákové, partnerky advokátní kanceláře Havel & Partners, sebevědomí. „Existuje spousta HR průzkumů, jak se ženy podceňují, a vidím to i kolem sebe. A vlastně i já jsem toho příkladem. Nejvíc nároků si na sebe kladu sama. Pamatuji si, že když mi v Havel & Partners nabídli partnerství, šla jsem ho odmítnout s tím, že bych ještě chtěla mít další děti. S tím se počítá, zněla odpověď. Evidentně jsem v tu chvíli byla jediná, komu tyto dvě role připadaly neslučitelné,“ říká.

## Zapojení do vedení

Podpora částečných úvazků by podle oslovených právniček mohla vést i k jejich většímu zapojení například do vedení elitních právnických firem. Jak připomíná Hana Gawlasová z představenstva České advokátní komory, ženy se v po-



slední době zapojují do vedení čím dál víc. „Pro jejich souvislý a stálý postup a pro jejich efektivní fungování ve vedení advokátních kanceláří je třeba jim dát prostor, neházet jim klacky pod nohy a akceptovat, že jejich role mohou mít jiné časové a procesní požadavky,“ říká.

Podle Lenky Gomez Tomčalové z advokátní kanceláře Z/C/H Legal sehrává zásadní roli kultura společnosti, ve které žena působí. „Společnost, která dokáže vyslat ‚vzkaz‘, že mít ženy ve vedení je přirozené a že firma jako taková má z rozdílného vnímání a přístupu k věcem jednoznačně prospěch, vyhrává. Klíčové

je dát ženám dostatečně flexibilní prostor, který bude vyhovovat jejich potřebám. Nestavět je ani nepřímou před volbu typu kariéra, nebo rodina. Bourat stereotypy zakoreněné v našich hlavách, a to jak na straně ženy, tak okolí. Zaměřit se na osvětu a dobrou komunikaci," shrnuje.

### Komunikace, odvaha a důvěra

S tím souhlasí Jana Sedláková, partnerka advokátní kanceláře Sedlakova Legal. „Problém je v tom, jak jsme si jako společnost nastavili přístup k rodičovství. Dnes se nesmíte z pozice zaměstnavatele ptát, zda a kdy chce žena děti, kdy chce do práce, kdy chce další, protože jsou to osobní otázky. A já to chápu. Nicméně pokud se o těchto věcech nebudeme ve společnosti otevřeně bavit, pak jako zaměstnavatel nemáte šanci plánovat. Nevíte, s čím počítat. Kdy a jak vytvářet podmínky, aby se žena ohledně své volby mohla cítit bezpečně," říká Sedláková s tím, že jako zaměstnavatel je v neustálé nejistotě, jak velké projekty dámám dávat. „Je velká šance, že otevřenost ohledně plánu umožní všem stranám období, kdy má žena malé děti, poskládat tak, aby měla přesně tolik práce a zodpovědnosti, kolik chce a snese. A zaměstnavatel u toho měl klid v duši, že má plán a není vše založeno na jeho domněnkách. Za mě by to bylo vítězství pro obě strany," dodává.

Andrea Zátková z advokátní kanceláře Bird & Bird se domnívá, že v případech seniorních pozic často můžeme vidět posuzování přínosu pouze přes finanční výsledky a odpracované hodiny. „Tento tlak na výkon může ale řadu žen odrazovat, aby samy usilovaly o postup, nebo jim ho dokonce zcela znemožnit," zmiňuje další aspekt, který může ženám bránit v rozvoji. Podle Martiny Dvořákové, vedoucí oddělení likvidace škod v pojišťovně právní ochrany D.A.S., by stačilo, aby se zaměstnavatelé zbavili stereotypů a předsudků. „Ženy dokážou řešit více věcí najednou, být organizované a disciplinované, proto pro ně nebude problém skloubit práci, kariéru, rodinu a osobní život. Jen jim dát šanci a prostor," říká s tím, že ženám doporučuje více odvahy a sebevědomí.

Hnacím motorem pro ženy nejen v advokacii jsou také podle Veroniky Dvořákové z advokátní kanceláře Havel & Partners svoboda a důvěra v jejich schopnosti. „Je to především o vůli managementu advokátních firem vycházet ženám vstříc, vidět v nich jejich potenciál, silné stránky a talenty a dát jim prostor je rozvíjet. Naštěstí si stále víc právnických firem uvědomuje, jak moc se jim takový přístup vyplatí," dodává.

### Diverzita pomůže byznysu

„Za nejlepší recept považujeme, jít příkladem, tedy ukazovat reálně kolegyním advokátkám, koncipientkám, studentkám i ženám na neprávnických pozicích, že řízení společnosti a vedoucí pozice mohou zastávat jak muži, tak ženy. Pro všechny ženy by mělo být samozřejmostí usilovat o ty nejvyšší pozice v oborech, ve kterých vynikají, a nebát se případných předsudků," myslí si Barbora Urbancová z advokátní kanceláře Peterka & Partners s tím, že diverzita je také neoddelitelná od dobrého fungování týmu a kvalitního poradenství pro klienty. „Klienti rozmanité složení pracovních týmů oceňují a v některých případech o ně přímo žádají," říká.

„Pokud budeme podporovat diverzitu jako respekt k jedinečnosti každého z nás, dokážeme v praxi mnohem lépe reflektovat různé perspektivy a rozdílné zkušenosti," dodává Lenka Gomez Tomčalová z advokátní kanceláře Z/C/H Legal. Podle Hany Gawlasové z představenstva České advokátní komory je diverzita obohacujícím, kterému je třeba se věnovat a s nímž je třeba správně pracovat, což přináší velký prospěch. „Například stabilnější pracovní kolektiv, kreativnější právní řešení a třeba i zajímavější pracovní prostředí," říká. Rozmanitější pracovní kolektiv je podle ní také o dost odolnější vůči různým společenským a ekonomickým výkyvům.

### Nezapomínat na další oblasti

Podle oslovených právniček je v Česku diverzita spojovaná zejména s genderem. „V zahraničí je ale vnímaná mnohem širěji," naznačuje Barbora Urbancová směr, který postupně přichází i k nám. „Téma diverzity znamená podporu jakékoli skupiny kolegů a otevřenou podporu LGBT+ komunity. Cílem pro nás je, aby se všichni členové našeho týmu bez ohledu na to, jakou pozici zastávají, cítili přínosní, měli dostatek podpory i možností se posouvat a my jako kancelář jsme byli schopni případně znevýhodnění kompenzovat," říká Jaroslava Kračúnová z advokátní kanceláře Deloitte Legal.

Podle Marcely Káňové, partnerky advokátní kanceláře Rowan Legal, řadu témat spojených s diverzitou přináší zejména nastupující generace. „Stále silněji rezonuje kromě genderové diverzity také udržitelnost, a to nejen ekologická, ale i společenská a ekonomická. A v neposlední řadě to jsou takřka všudypřítomné technologie a inovace, které mohou být mimo jiného velmi užitečným nástrojem k dosahování cílů jak v rámci rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, tak udržitelnosti," uzavírá Káňová. ●

### Lídři měsíce



#### Marcela Káňová

Expertka na veřejné zakázky a hospodářskou soutěž se stala novou a zároveň první partnerkou advokátní kanceláře Rowan Legal. Věnuvat se bude rozvoji vztahů s klienty z veřejné i soukromé sféry, a to jak v právní, tak strategické rovině. Zabývá se rovněž IT právem a kybernetickou bezpečností. Dříve působila v advokátní kanceláři Císař Češka Smutný nebo poradenské společnosti IBM.



#### Ján Kuklinca

Advokátní kancelář Bird & Bird rozšířila pražský tým o nového partnera a jeho tým. Ján Kuklinca má téměř 15leté zkušenosti v oblasti informačních technologií a práva ochrany osobních údajů a patří k mezinárodně uznávaným expertům. Do Bird & Bird přichází z advokátní kanceláře Deloitte Legal, kde byl od roku 2017. Krátce působil také jako právník v Plzeňském Prazdroji. Spolu s ním přešli do Bird & Bird také Lukáš Holub a Michaela Čejková.



#### Daniel Szmargowski

Partner poradenské společnosti KPMG vede nově daňové a právní oddělení. Odborník na převodní ceny má rozsáhlé zkušenosti s velkými mezinárodními i vnitrostátními transakcemi a restrukturalizacemi. Podle KPMG má posílit synergie mezi daňovým týmem KPMG a advokátní kanceláří KPMG Legal. ●