



# DLA Piper mottar pris for “Best firm for women in business law in Norway”



Camilla Wollan  
Partner



Line Voldstad  
Partner, Avdelingsleder  
regulatorisk og FPR



Kaare Oftedal  
Partner, Sektorleder fornybar  
energi



Line Ravlo-Losvik  
Partner, Dr. juris

14. juni mottok DLA Piper prisen “Best firm for women in business law in Norway” under Women in Business Awards i London. De øvrige nominerte var Thommessen, Wikborg Rein, Wiersholm og Selmer.

Managing partner i DLA Piper, [Kaare Oftedal](#), trekker frem flere tiltak som er iverksatt og som han mener er skritt i riktig retning mot god kjønnsbalanse.

- DLA Piper har fått to nye kvinnelige partnere i 2019. I tillegg har vi en karriereplan med fokus på familieliv og balansen mellom jobb og fritid. Det som også har vært positivt for selskapet, er vår mentorordning som sørger for bistand til advokater på veien mot å bli en fremtidig partner.

[Camilla Wollan](#), som ble partner i DLA Piper fra 1. mai og senioradvokat [Line Voldstad](#) var til stede for å motta prisen.

- Jeg er opptatt av at advokatfirmaene må speile samfunnet for øvrig og det er positivt at kundene nå setter krav til advokatfirmaene om kvinneandel. Det er selvfølgelig et premiss at bransjen selv tar tak i dette for at endring skal skje, sier Wollan som leder DLA Pipers FinTech-satsing i Norge.

[Line Ravlo-Losvik](#) som også tiltrådte som partner i firmaet i mai, er stolt over at DLA Piper har mottatt prisen.

-Jeg mener at bransjen bør ha mer fokus på fordelene med å være partner, men tiltak er også nødvendige. Ikke bare for å sikre kvinnelige partnere, men for å sikre seg at man rekrutterer og beholder de gode hodene, som også er opptatt av å finne en god balanse mellom jobb, familie og fritid i livet.

Ravlo-Losviks topp tre-liste for konkrete tiltak er:

1. At interne møter legges til kjernearbeidstiden slik at ansatte ikke må prioritere mellom familie og jobb, men kan delta på begge deler dersom de ønsker det.
2. At advokater av begge kjønn inkluderes løpende på alle prosjekter slik at man ikke har team med bare ett kjønn representert.
3. Konkrete tiltak overfor de som sliter med dårlig samvittighet, eksempelvis i form av regulert arbeidstid i perioder.

