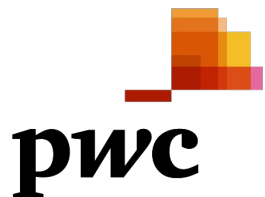


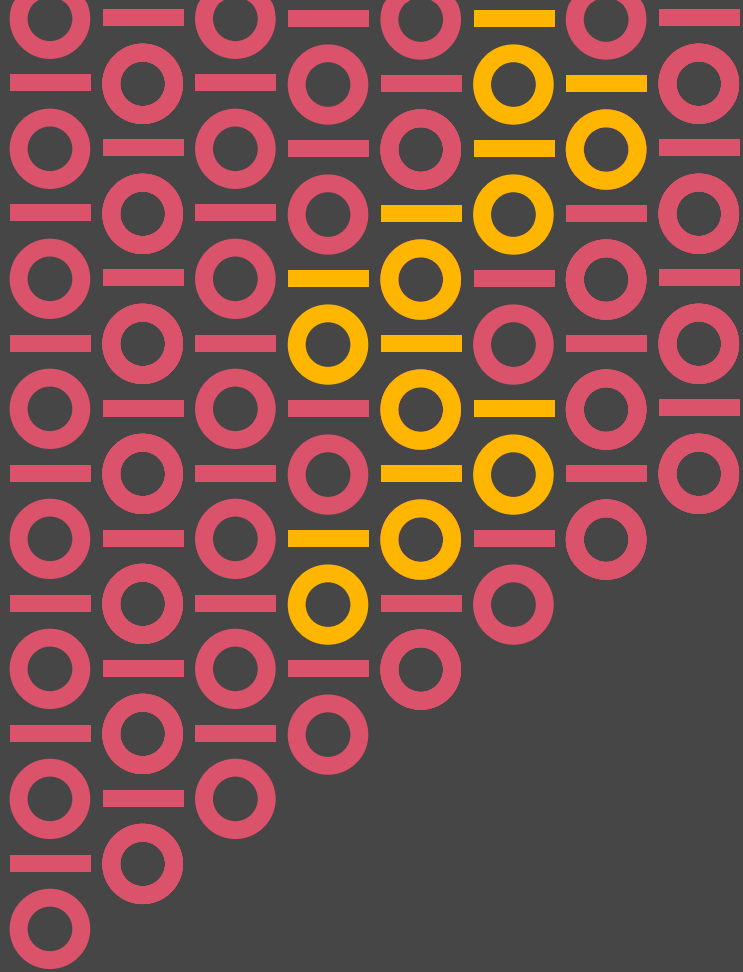
Sytuacja kobiet w branży usług prawnych

Gdzie i dlaczego
konieczne jest wsparcie



POLSKIE
STOWARZYSZENIE
PRAWNIKÓW
PRZEDSIĘBIORSTW

PSPP



Szanowni Państwo,

Polskie Stowarzyszenie Prawników Przedsiębiorstw, Fundacja „Women in Law” oraz kancelaria PwC Legal wspólnie zdecydowały przyjrzeć się sytuacji prawniczek w Polsce. Aby dowiedzieć się więcej o szansach i problemach przed jakimi stają, przygotowaliśmy anonimowe badanie, w którym zapytaliśmy o ich codzienną rzeczywistość.

Wyniki ankiety, w której zdecydowało się wziąć udział niemal 600 respondentek, pokazały obraz kobiet w sektorze prawniczym i dały szansę na znalezienie odpowiedzi na pytania, którym obszarom powinniśmy się wszyscy bacznie przyjrzeć.

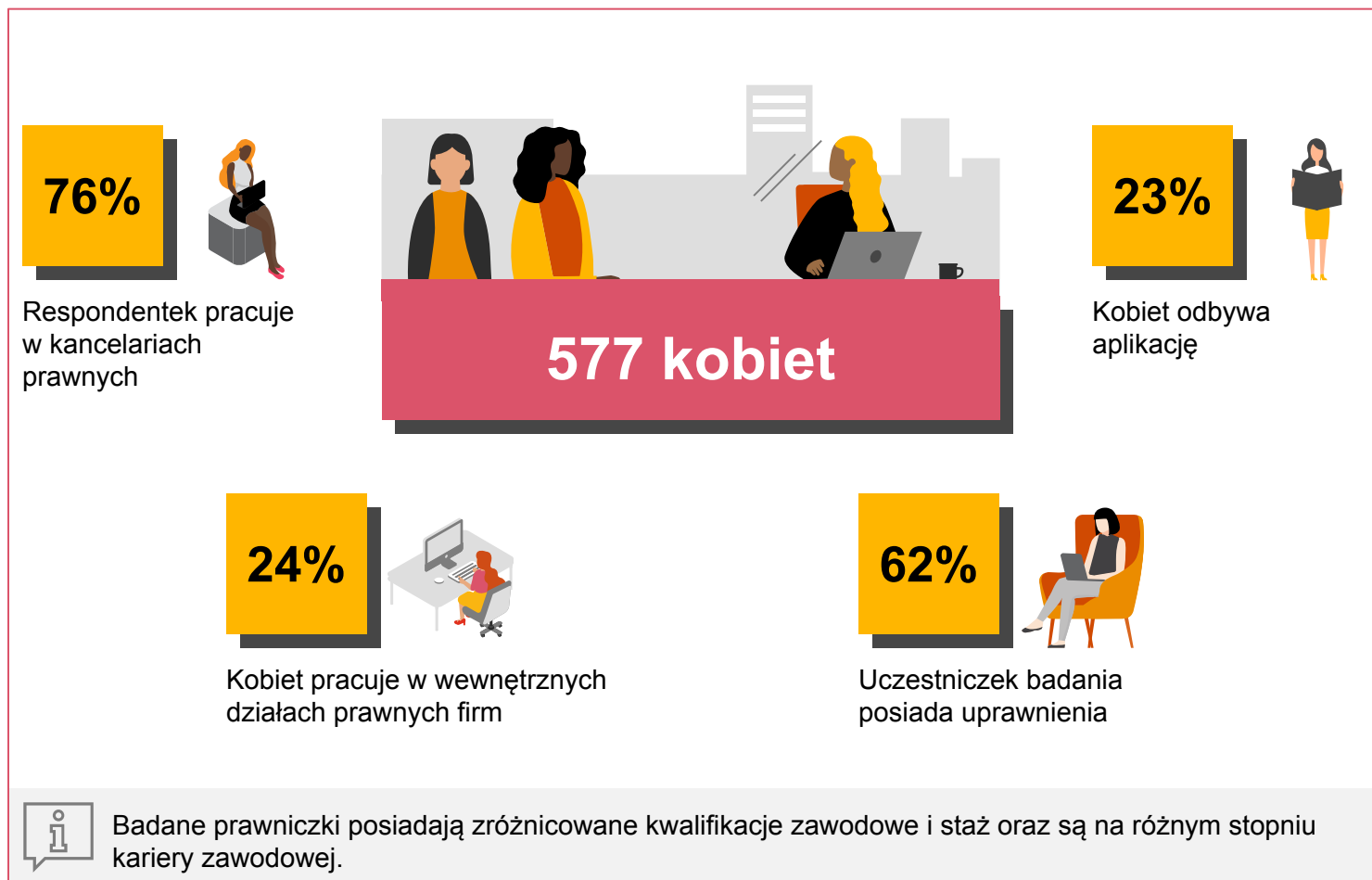
Efektem naszej pracy jest raport, który oddajemy w Państwa ręce. To istotny wkład w diagnozę naszego środowiska, który mamy nadzieję, że zachęci do podjęcia szerszej dyskusji.

Kamila Kurkowska, Prezeska Fundacji Women in Law

Waldemar Koper, Prezes Zarządu PSPP

Cezary Żelaźnicki, Partner Zarządzający PwC Legal

Informacje o badaniu



Czy fakt bycia kobietą wpływa na szanse rozwoju w branży usług prawnych? Czy determinuje przebieg kariery albo sprzyja występowaniu trudności w codziennej pracy? To zagadnienia o fundamentalnym znaczeniu dla całego sektora, definiujące kierunek, w który powinno zmieniać się środowisko pracy.

Poszukując odpowiedzi na powyższe pytania, Polskie Stowarzyszenie Prawników Przedsiębiorstw, Fundacja „Woman in Law” oraz Kancelaria PwC Legal, wspólnie przygotowały badanie ankietowe. Zapytaliśmy kobiety pracujące w branży usług prawnych o szereg kwestii, związanych z ich codziennym funkcjonowaniem na płaszczyźnie zawodowej.

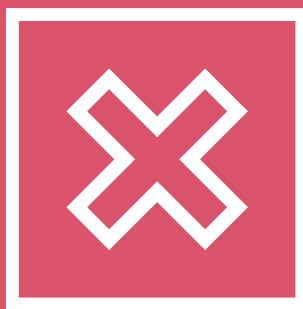
Szczegóły dotyczące raportu

Dzięki udzielonym anonimowo odpowiedziom opracowaliśmy raport, podzielony na trzy sekcje tematyczne:



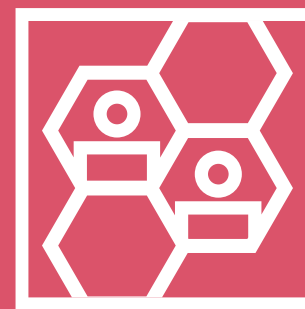
Kariera zawodowa

Część poświęcona rozwojowi w miejscu pracy czy możliwościom awansu.



Naruszanie granic

Rozdział, w którym zebraliśmy informacje o naruszaniu granic fizycznych i mobbingu.



Środowisko pracy

Sekcja poświęcona kulturze organizacyjnej.

Kluczowe liczby

85%

Respondentek doświadczyło pomniejszania własnych kompetencji ze względu na płeć

71%

To odsetek respondentek, które odczuły, że bycie kobietą ma niekorzystny wpływ na decyzje przełożonych dotyczące ich kariery zawodowej

49%

Respondentek zadeklarowało, że ma problemy z godzeniem kariery zawodowej ze sferą prywatną



Ścieżka kariery zawodowej

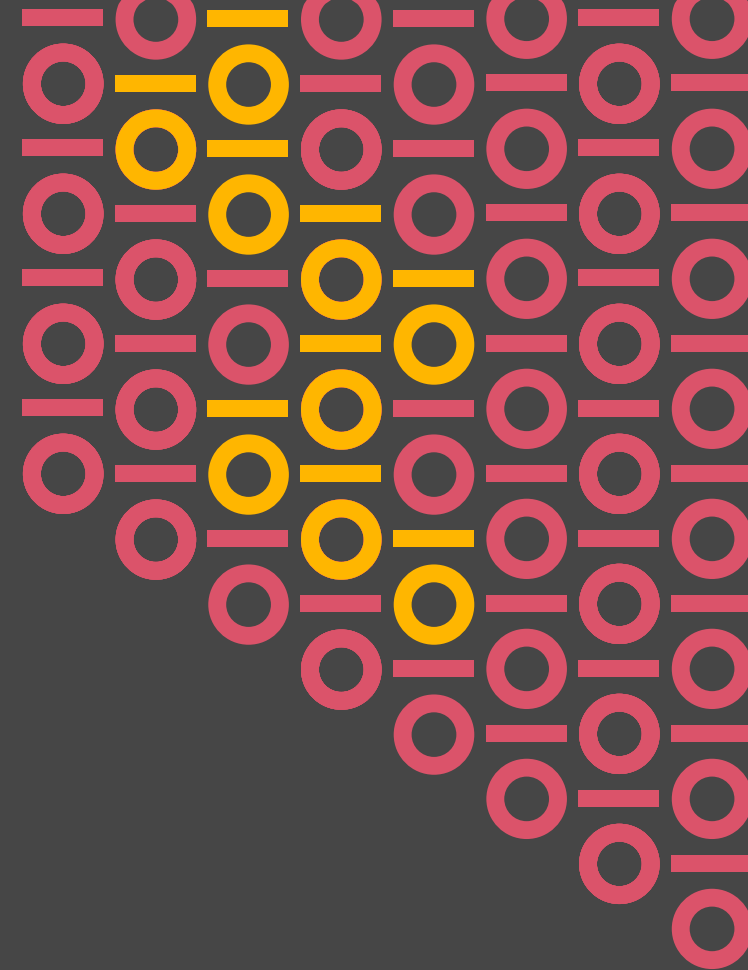




Czy fakt bycia kobietą wpływa na przebieg i rozwój zawodowy? Jak wskazują wyniki badania – tak się niestety dzieje.

Prawniczki, z uwagi na płeć napotykaają na trudności przy awansach i powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego.

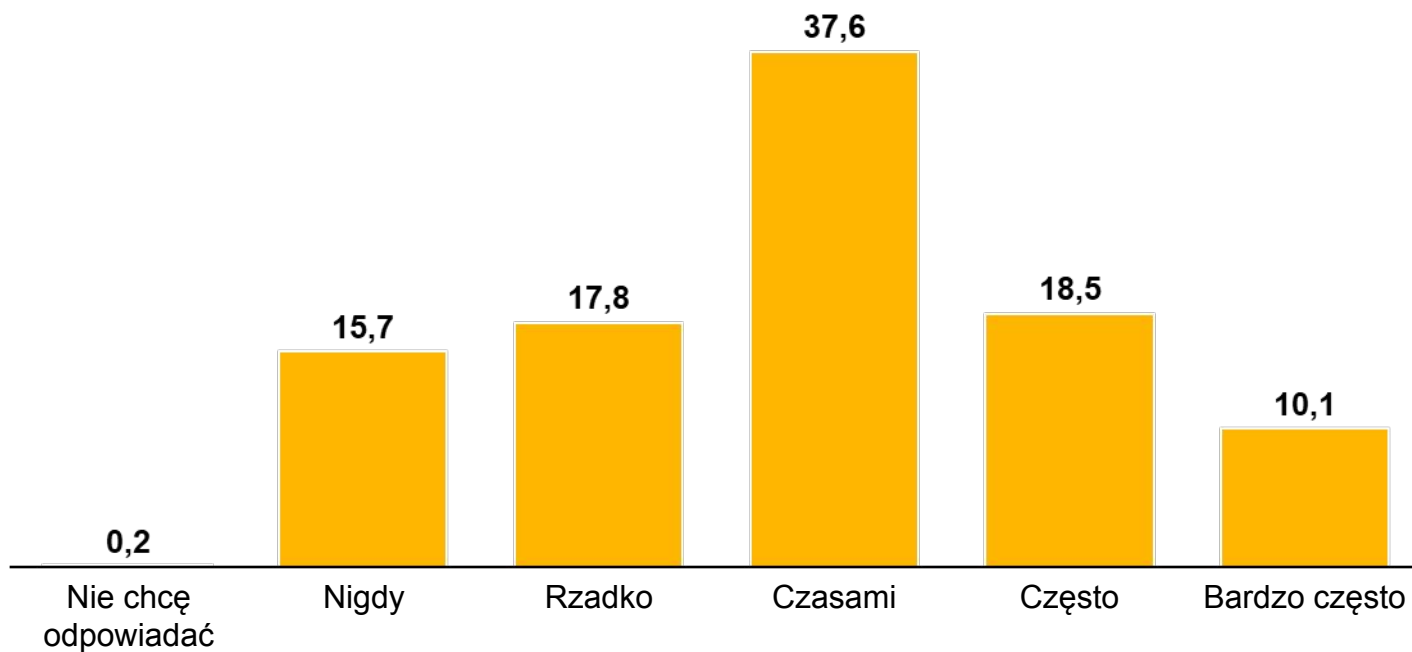
Na co jeszcze wskazują wyniki sondażu?



Ścieżka kariery zawodowej



Czy kiedykolwiek odczułaś, że ktoś pomniejsza Twoje kompetencje merytoryczne jako ekspertki, ze względu na płeć?





Ścieżka kariery zawodowej



Aż **85%** respondentek wskazało, że z uwagi na bycie kobietą doświadczyły pomniejszania swoich kompetencji eksperckich. **1/3** uznała, że dzieje się tak często lub bardzo często.



Warto podkreślić, że poczucie pomniejszania kompetencji nie wiązało się **ani z rodzajem firmy ani z jej wielkością**. Znaczenia nie miał również **staż pracy, ani zajmowane stanowisko**.



Czynnikiem mającym znaczenie było jednak **posiadanie lub brak uprawnień zawodowych**. Według badania najbardziej odczuwają pomniejszanie kompetencji prawniczki bez żadnych uprawnień, jak i te, które te uprawnienia posiadają. Natomiast prawniczki odbywające aplikację istotnie rzadziej wskazują na ten czynnik.



Taka sytuacja powoduje, że **doświadczone ekspertki muszą o wiele silniej zabiegać o uznanie ich kompetencji** i częściej spotykają się z kwestionowaniem formułowanych rekomendacji.



“

Rzeczy i pomysły przeze mnie proponowane często nie były brane pod uwagę. Były wręcz wyśmiewane. W trakcie rozmów, gdzie byli sami mężczyźni i ja, często nie zwracano uwagi na to, że ja też mam coś do powiedzenia. W trakcie przerw w spotkaniach specjalnie rozpoczynano tematy typowo męski, tak bym nie mogła wyrazić swojego zdania, tak by wprowadzić mnie w zakłopotanie. Niejednokrotnie dano mi odczuć, że skoro jestem młodą kobietą, z małym doświadczeniem zawodowym nie powinnam się odzywać.

“

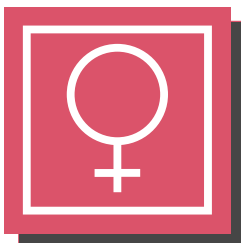
Ciągle podważanie moich kompetencji zawodowych, proponowanych rozwiązań i strategii procesowych, nazywanie asystentką przed klientami pomimo, że jestem aplikantką, ubliżanie z uwagi na płeć, obłożenie większą ilością obowiązków wszystkich kobiet, oczekiwanie iż prawniczki będą wykonywać prace sekretarskie obok swoich obowiązków prawnych i wiele, wiele innych...

“

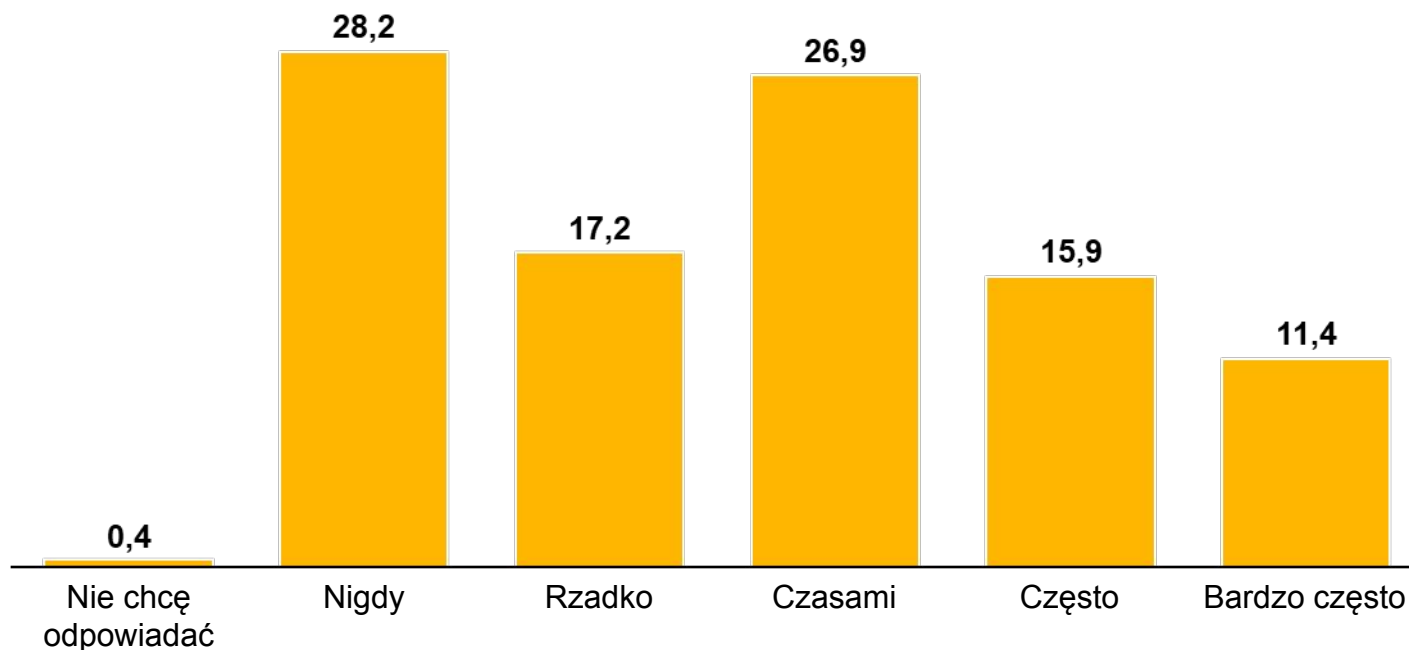
Moim zdaniem kwestia dyskryminacji kobiet jest obecnie nadinterpretowana. Nigdy nie spotkałam się z dyskryminacją kobiet zarówno w życiu zawodowym jak i prywatnym. Jeżeli zauważę niestosowne zachowanie w stosunku do mojej osoby, ze strony płci przeciwnej otwarcie mówię i komentuję takie zachowanie, natomiast nigdy nie oceniam takiego zachowania w kategoriach dyskryminacji. Współczesny problem „dyskryminacji kobiet” może dotyczy osób bardzo wrażliwych nie potrafiących odnaleźć się w obecnych realiach, ale to nie problem w społeczeństwie tylko w samych osobach. Trzeba pracować nad pewnością siebie! :)



Szklany sufit jest trudny do przebicia



Czy kiedykolwiek odczułaś, że bycie kobietą ma negatywny wpływ na decyzje przełożonych odnośnie Twojej kariery?



Pomniejszanie kompetencji wiąże się też z kolejnym zidentyfikowanym przez nas problemem. Ponad 70% prawniczek biorących udział w badaniu wskazało, że w ich przekonaniu płeć ma negatywny wpływ na decyzje przełożonych związane z ich karierą.

Ponad połowa kobiet, szczególnie tych z najdłuższym stażem i pełnymi uprawnieniami doświadczyła pomijania ich przy awansie ze względu na płeć. W sytuacjach, w których starają się one o wyższe stanowisko, w rywalizacji z mężczyznami, stoją więc na straconej pozycji. Możliwości awansu znacząco topnieją po osiągnięciu przez prawniczki stanowisk średniego-menedżerskiego szczebla. Na dalszym etapie kariery wiele pań napotyka na szklany sufit. Zjawisko to doskonale ilustruje choćby odsetek kobiet zasiadających w zarządach firm.



“

W mojej organizacji kobiety są promowane w tym na stanowiska managerskie, ale sufitem jest członkostwo w zarządzie, to dlatego mimo nie pomijania w awansach zaznaczyłam, że z tymi awansami to jest tak nie do końca ok. Większość managerów w mojej firmie to kobiety, ale zarabiają mniej niż faceci i pracują ciężiej, nie ma ich też w zarządzie.

“

Wymaga się męskiego modelu zachowań, silnej konstrukcji psychicznej, braku okazywania empatii czy emocji, pełnej dyspozycyjności, jako wyznaczników profesjonalizmu i skuteczności. Szkoda. Kobiety są równie profesjonalne co mężczyźni także wtedy, gdy zachowują swoją odmienność, kobiecą stronę. Warto pozwolić im być sobą, zachować naturalne cechy osobowości i model zachowań odmienny od męskiego.

“

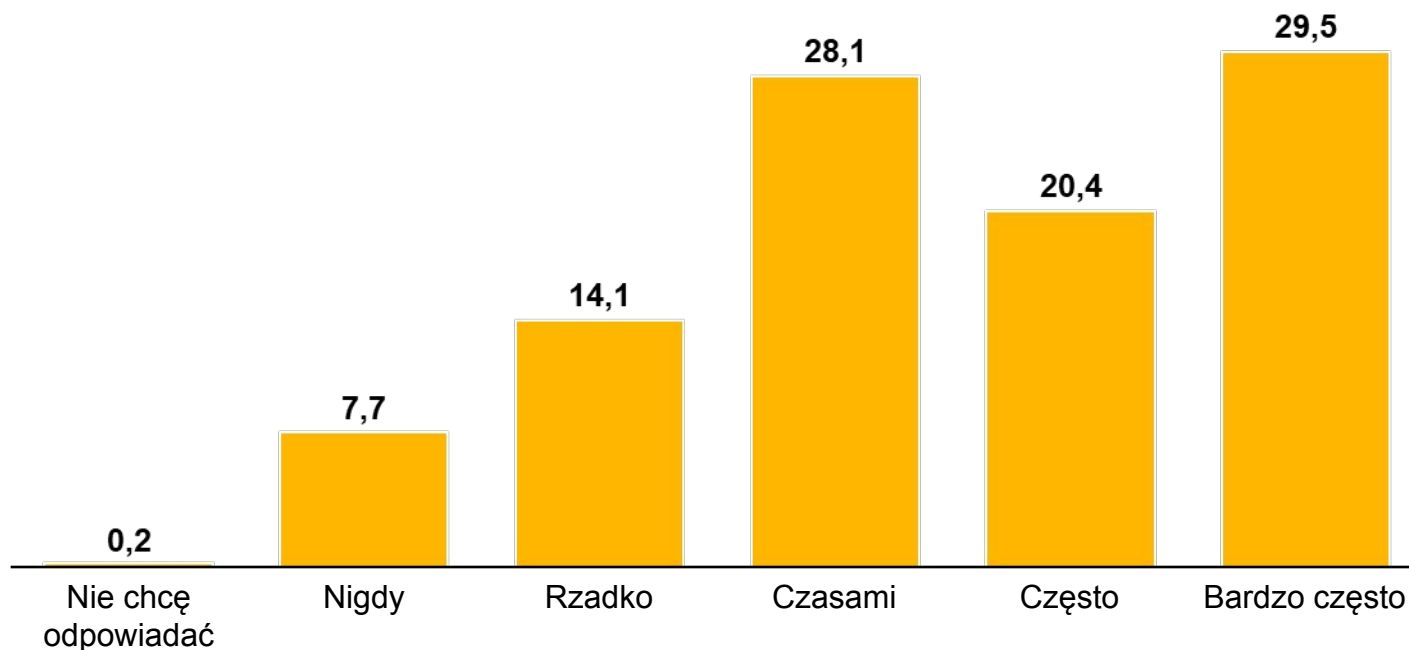
Moja obserwacja jest taka, że do „większego awansu” na stanowisko senior managera/dyrektora/partnera kobiety nie mają takiego samego dostępu jak mężczyźni – wystarczy spojrzeć na to, ile mężczyzn a ile kobiet zajmuje w firmie takie wysokie stanowiska – z jednej strony mogę powiedzieć, że co do zasady nie doświadczyłam podczas wykonywania moich obowiązków podważania moich kompetencji czy umiejętności, jednak wydaje mi się, że dlatego, że pracowałam tak ciężko i dużo, że mówiąc kolokwialnie „trudno było się do czegoś przyczepić”. Równocześnie zauważyłam, że mężczyznom były wybaczone takie błędy i pomyłki, które kobietom nie zostałyby odpuszczone. Moja obserwacja jest również taka, że mężczyźni dużo mniej się starali, pracowali mniej i mniej się angażowali, co nie miało później przełożenia na różnice w wynagrodzeniu/awans. Krótko mówiąc, dostawali to samo mniejszym kosztem i mieli.



Macierzyństwo i urlop macierzyński



Czy jest dla Ciebie wyzwaniem pogodzenie kariery ze sferą prywatną?



Plany związane z macierzyństwem należą do spraw prywatnych, dlatego pytania z nimi związane nie powinny padać ze strony pracodawców. Co do zasady, tak właśnie się dzieje – 70% uczestniczek naszego badania nigdy go nie usłyszało. Jednak 8% kobiet doświadcza takich sytuacji często lub bardzo często – należy uznać to za zjawisko jednoznacznie negatywne.

Macierzyństwo i urlop macierzyński

Czynnikiem, który ma wpływ na przebieg kariery jest też urlop macierzyński



Wśród uczestniczek naszego badania niespełna **40%** przyznało, że odczuło wpływ urlopu macierzyńskiego na karierę zawodową.



13% uznało, że nie doświadczyły one takiego wpływu, jednak

36% przyznała, że urlop macierzyński silnie wpłynął na ich ścieżkę zawodową.



Powrót z urlopu macierzyńskiego powoduje, że prawniczki muszą od nowa układać codzienny model funkcjonowania.



Pogodzenie roli kobiety-matki z karierą zawodową jest dla **połowy** respondentek dużą trudnością.

Szczególnie dotkliwe jest zawłaszczanie przez obowiązki służbowe czasu wolnego i sfery prywatnej.



Tylko **8%** respondentek zdecydowanie zaprzecza, że natrafiają na taki problem.



““

Problemy w rozwoju kariery kobiet ogniskują się przede wszystkim wokół antycypowania przez przełożonych i klientów problemów jakie może „wywołać” rodzina/macierzyństwo a podstawowym sposobem zaadresowania tej kwestii może być jedynie przyjęcie do wiadomości przez tychże, że czasowe ograniczenia pełnej dostępności nie oznacza wyzucia z kompetencji.

““

Nie zostałam zatrudniona, gdy Pani Mecenas rekrutująca mnie dowiedziała się, że mam dzieci – sama o to zapytała. Trudno jest pogodzić opiekę nad dzieckiem w czasie choroby lub zamknięcia przedszkola – cała opieka spada z reguły na matkę gdy mniej zarabia. Dostęp do szkoleń jest trudniejszy z uwagi na konieczność opieki nad dziećmi.

““

Brak informacji w kancelarii dot. organizacji urlopów macierzyńskich dla prawniczek zatrudnionych na umowach B2B, co powoduje niepokój czy prawniczki zatrudnione na umowy B2B będą mogły taki urlop mieć/ wrócić do pracy po takim urlopie.

““

Po powrocie z macierzyńskiego w większości standardem było brak zlecenia kobietom pracy, a podczas rocznej ewaluacji podnoszenie argumentu braku billowalnych godzin. W moim przypadku nastąpiło odsunięcie od wszystkich spraw jakie prowadziłam przed rozpoczęciem macierzyńskiego (dział procesowy). O zmianie bezpośredniego przełożonego dowiedziałam się, podczas macierzyńskiego, z prasy – po 10 latach pracy w kancelarii.





W rozwoju zawodowym kobiety częściej spotykają się z ograniczeniami awansu. W tej kwestii stawia się im wyższe wymagania niż mężczyznom przy jednoczesnym większym respekcie dla szefów-mężczyzn.

Prawniczki doświadczające dyskryminacji w rozwoju zawodowym częściej zgłaszają dyskryminację przy awansach i podwyżkach. Negatywny wpływ na karierę ma podjęcie przez kobiety roli matki i urlop macierzyński. Panie, które mają negatywne doświadczenia zawodowe, wynikające z łączenia roli matki z pracą, częściej wiążą się z przekonaniami o pomijaniu w awansie i rozwoju.



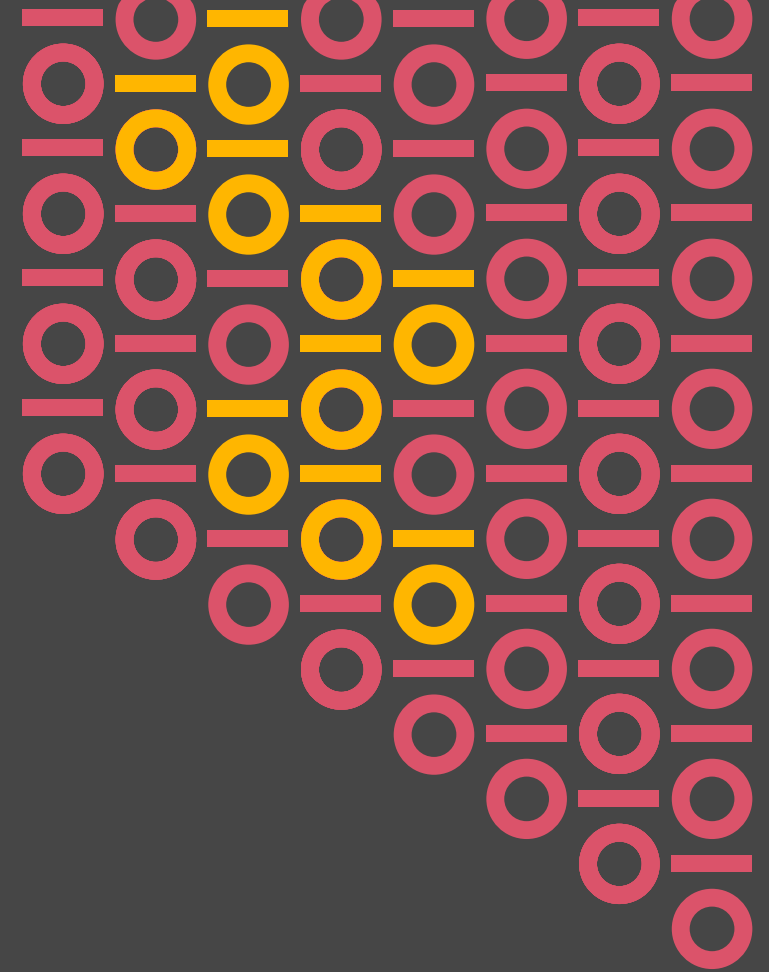
Naruszanie granic



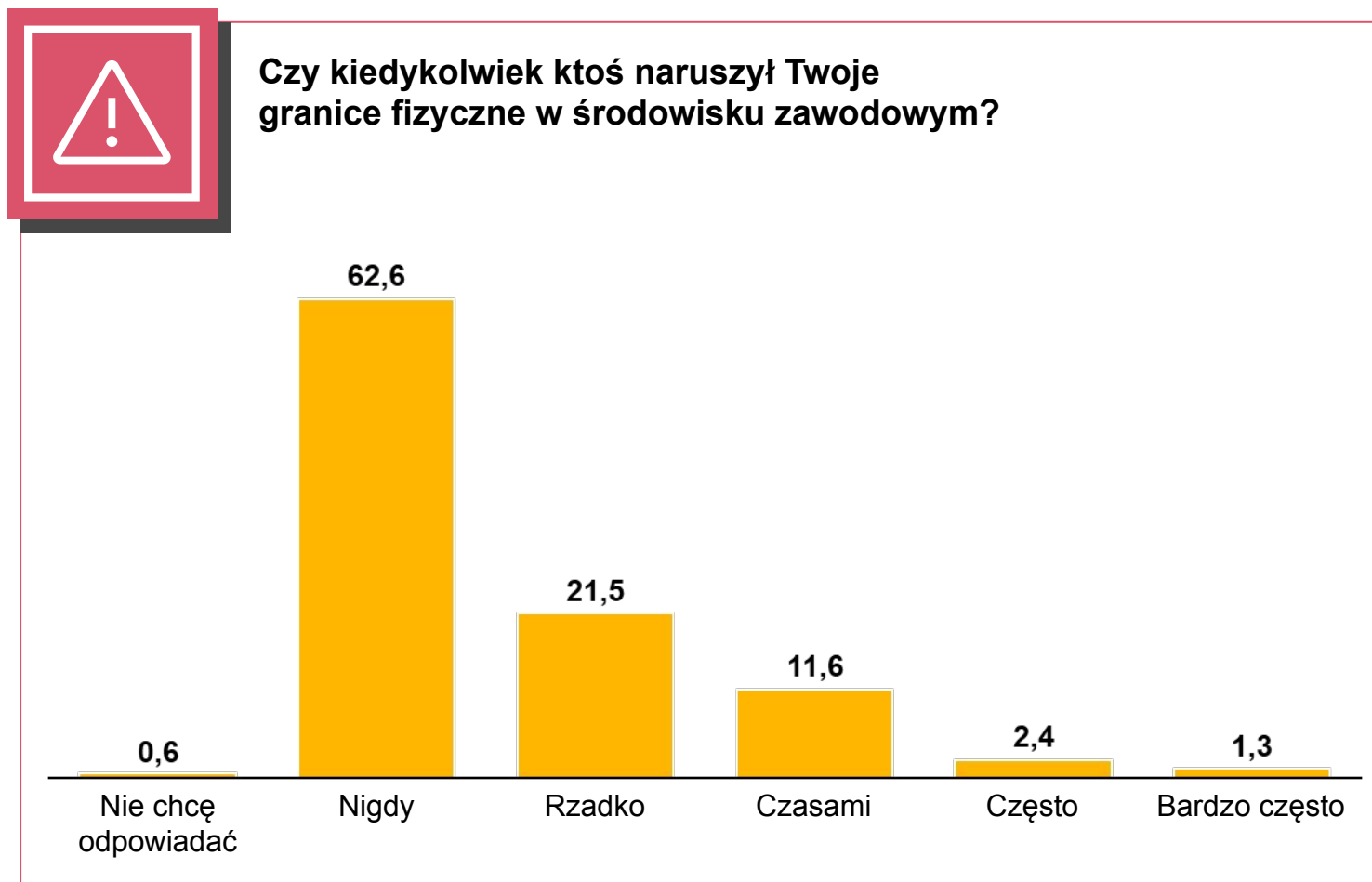


**W badaniu nie mogło zabraknąć pytań
o sprawy najtrudniejsze i najbardziej wrażliwe,
związane z naruszaniem granic osobistych.**

**Choć nie są to doświadczenia powszechne,
jako autorki i autorzy raportu chcemy zwrócić
na nie szczególną uwagę opinii publicznej.**



Pytanie dotyczące naruszania granic

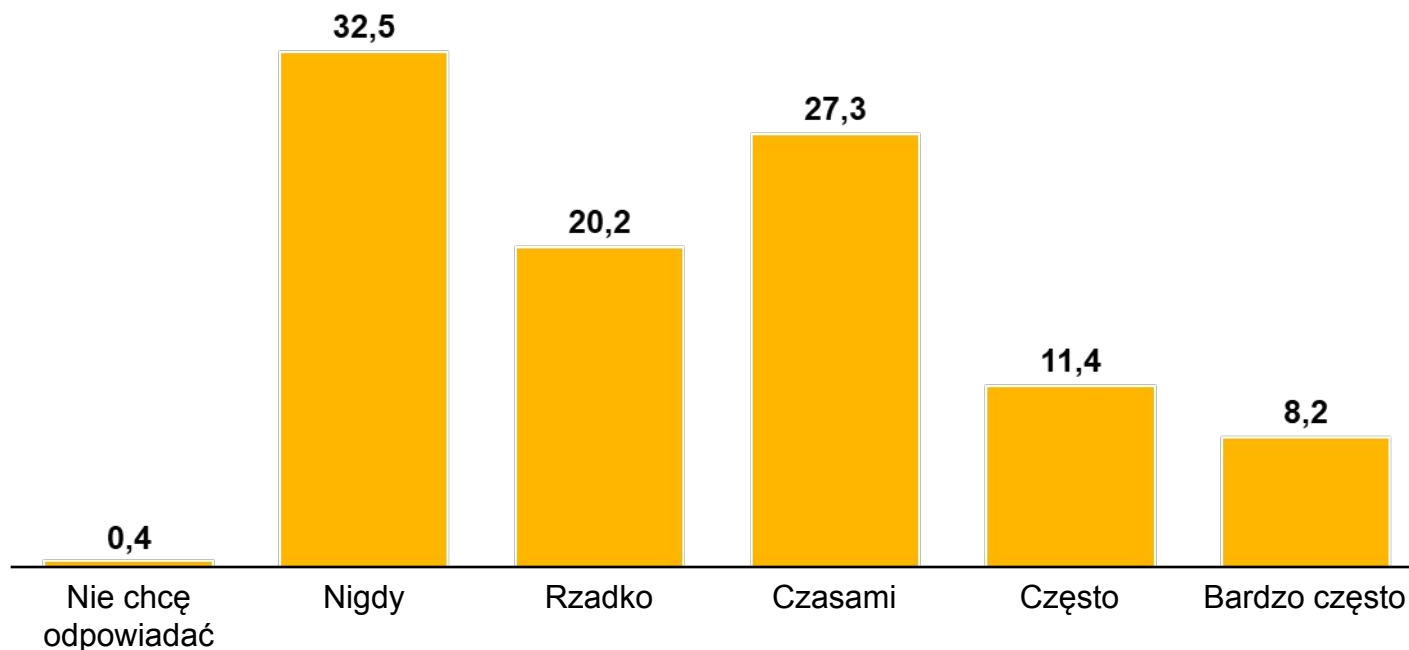


Jak pokazały wyniki naszego sondażu, naruszanie granic osobistych i przemoc nie są zjawiskiem powszechnym – 2/3 prawniczek nie doświadczyło ich nigdy. Co jest pozytywną informacją. Niemniej, niemal 4% respondentek spotyka się z takimi zachowaniami często lub bardzo często. Spośród 577 prawniczek, które udzieliły odpowiedzi w badaniu aż dla 23 prawniczek przemoc w środowisku zawodowym lub naruszanie granic są codziennością. Zjawisko to nie jest związane ani z rodzajem firmy ani kwalifikacjami zawodowymi. Jednoznacznie trzeba stwierdzić, że sytuacje tego rodzaju są naganne i nie powinny przydarzać się nigdy. Branża powinna mieć to szczególnie na uwadze, gdyż rzadko lub czasami naruszania granic fizycznych doświadczała 1/3 respondentek.

Pytanie dotyczące naruszania granic



Czy kiedykolwiek usłyszałaś od kolegi/przełożonego/klienta niestosowny komentarz nt. wyglądu?



Co piąta respondentka często lub bardzo często spotyka się z niestosownymi komentarzami związanymi z wyglądem. To miejsce, w którym warto się na chwilę zatrzymać. Komentarze odbierane jako niestosowne nie muszą być wulgarne, albo w odczuciu osoby je wypowiadającej niewłaściwe w danej sytuacji. Odnoszenie się do wyglądu, zmian w wyglądzie czy doboru stroju może być dla osoby, do której skierowany jest komentarz niestosowne, szczególnie w okolicznościach zawodowych.



““

Niestosowne komentarze nt. ubioru i wyglądu, komunikowanie wprost, że mam zły humor z uwagi na to, że mam okres.

““

Niestosowne komentarze od klientów na temat mojego wyglądu – komplementy które byłyby adekwatne na randce, ale nie w sytuacji zawodowej.

““

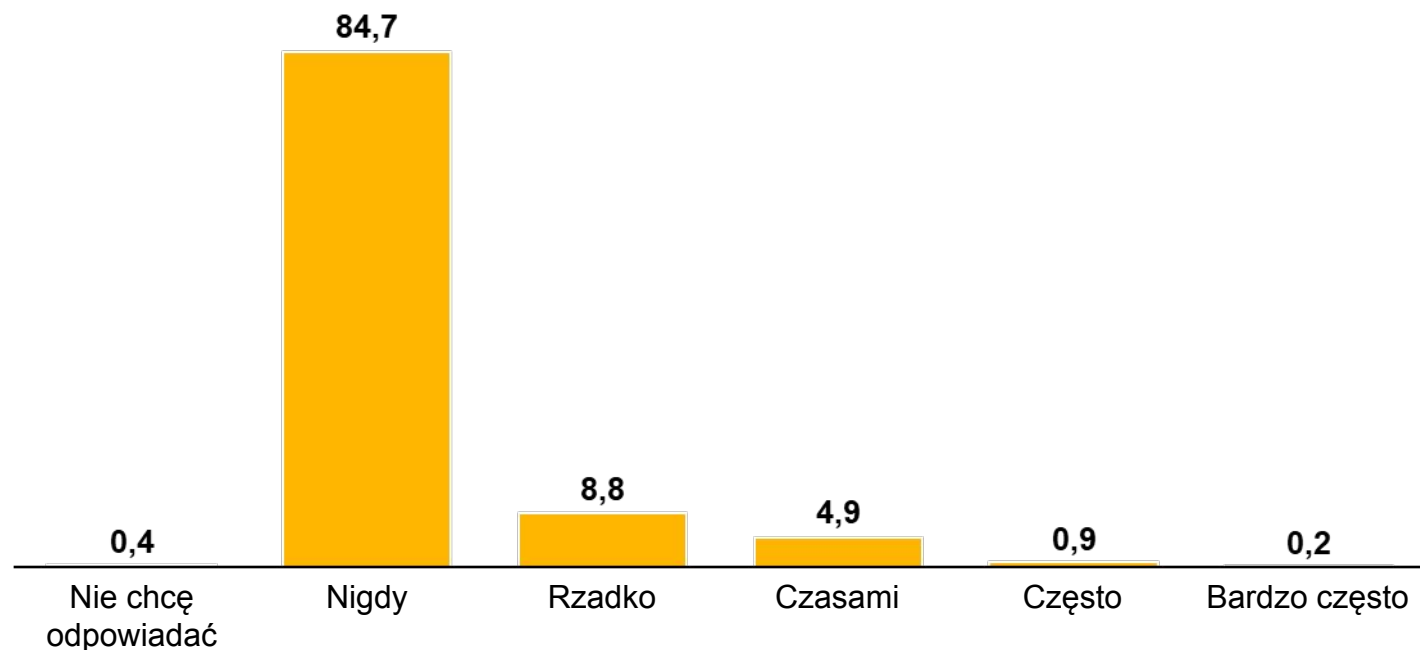
Chociaż w mojej kancelarii nigdy nie spotkałam się z dyskryminacją (wręcz przeciwnie, kobiety są w moim dziale wspierane i promowane) to już uwagi co do stroju czy wyglądu (np. w związku z nadchodzącą rozprawą) czasami się pojawiają. Nikt nie powie mężczyźnie „Założ dobry garnitur, lepiej wypadniesz”, ale cały czas istnieje przekonanie, że kobieta może całkiem dużo ugrać ładną sukienką czy makijażem.



Pytanie dotyczące molestowania i mobbingu



Czy kiedykolwiek byłeś w pracy molestowany seksualnie?

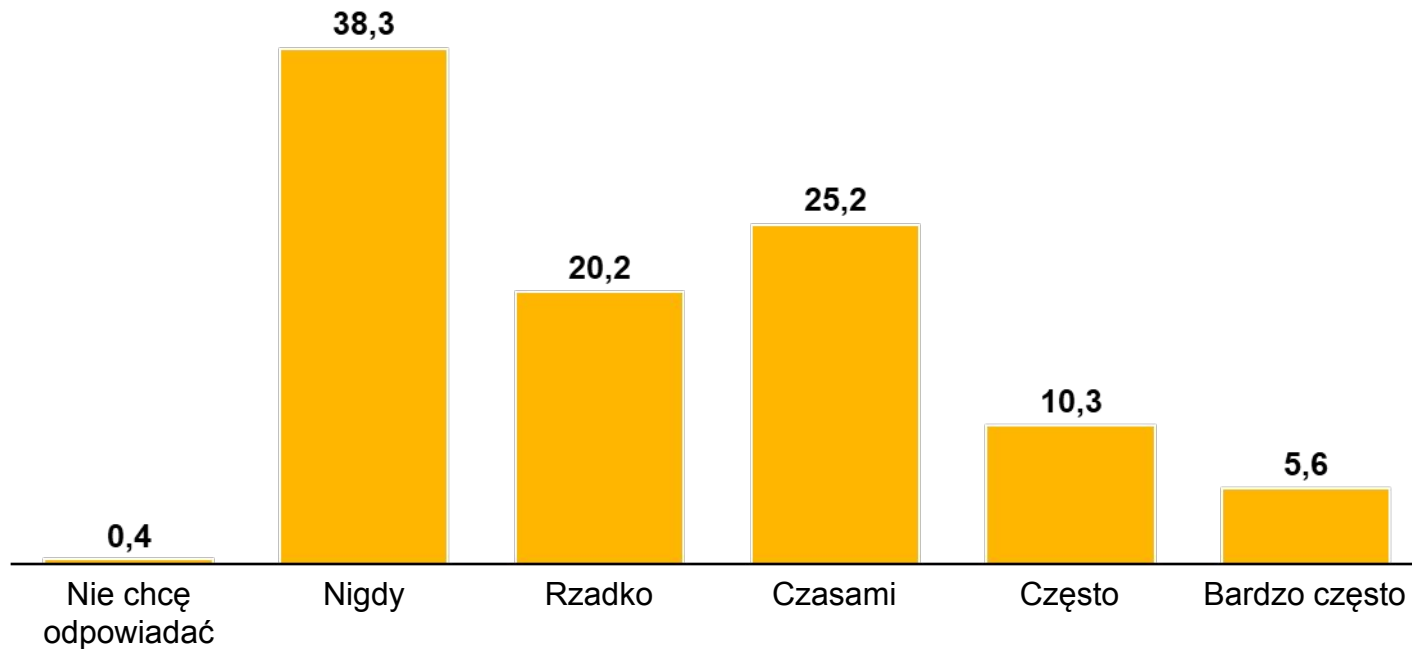


Kwestia molestowania to wrażliwy i bolesny obszar. Osoby, które go doświadczyły często nie chcą udzielać odpowiedzi na pytania z nim związane. W przeprowadzonej przez nas ankiecie 15% respondentek wskazało jednak, że doświadczyło molestowania seksualnego w pracy. Dodatkowo, 1% wskazał, że doświadcza go często lub bardzo często. Szczęśliwie, 85% kobiet nigdy nie doświadczyło takiego naruszania granic. Trzeba w tym miejscu podkreślić, że molestowanie seksualne to nie tylko fizyczna agresja. Często przybiera ono formę subtelnej protekcjonalności, która może być mylona z adoracją. Miewa też formę szowinistycznych wypowiedzi ocennych, żartów, czy komentarzy, które nasilają się w sytuacjach grupowych spotkań towarzyskich.

Pytanie dotyczące molestowania i mobbingu



Czy kiedykolwiek doświadczyłaś mobbingu?



Jeżeli chodzi o doświadczenie zachowań, odbieranych przez respondentki jako mobbing, twierdząco odpowiedziała ponad połowa prawniczek (61%). Można stwierdzić, że mobbing jest doświadczeniem stosunkowo powszechnym, szczególnie wśród młodszych stażem prawniczek.

“

Proponowano mi podwyżkę za seks (oczywiście zajęcie zgłosiłam). Często podważane są moje kompetencje i słyszę komentarze typu „pani się chyba zgubiła, miejsce pań jest w kuchni”, „jaka nerwowa, chłopak powinien ukrócić smycz”, „a pani to ma te dni, czy zawsze jest wredna?”, „ooh agresywna, lubię takie”. Na pewnej konferencji podczas wypowiedzi zrobiło mi się lekko słabo i zdjęłam marynarkę, pod którą miałam najzwyklejszą białą koszulę z długim rękawem, a ze strony słuchaczy ktoś zagwizdał i krzyknął „dawaj dalej”, po czym męska część dosłownie ryknęła śmiechem. Raz do umowy o pracę dołączono mi dodatkową stronę z oświadczeniem, że od dnia podpisania umowy przez kolejne 5 lat (kontrakt) nie zajdę w ciążę, ani nie wyjdę za mąż.

“

Klienci mężczyźni, notorycznie uważają, że spotkania np. w restauracji to rodzaj spotkania towarzyskiego z kobietą. Zdarza się bardzo często, skracanie dystansu, używanie zdrobnienia imienia, ale tylko wobec kobiet, mężczyźni prawnicy pozostają „Panem Mecenasem”. Jednak niestety to najgorsze wspomnienia są związane ze współpracą z panami prawnikami, którzy może pouczają swoich klientów o mobbingu, ale nie mają problemów z cmokaniem, gwizdaniem i niestety również dotykaniem niby przypadkiem w strefy ciała do tego nieprzeznaczone.





Naruszanie osobistych granic to zjawiska negatywne, sygnalizowane przez uczestniczki naszego badania, które powinny zostać poddane szczegółowej analizie przez podmioty funkcjonujące w branży. Potrzebne jest wspólne i zdecydowane działanie, mające na celu eliminację zachowań wyczerpujących znamiona molestowania seksualnego. To tym bardziej istotne, że 15% respondentek wskazało, że doświadczyło tego rodzaju sytuacji. Osobną kwestią pozostaje walka z zachowaniami postrzeganymi jako mobbing, tym bardziej, że dotyczą one większość badanych przez nas prawniczek.



Środowisko pracy

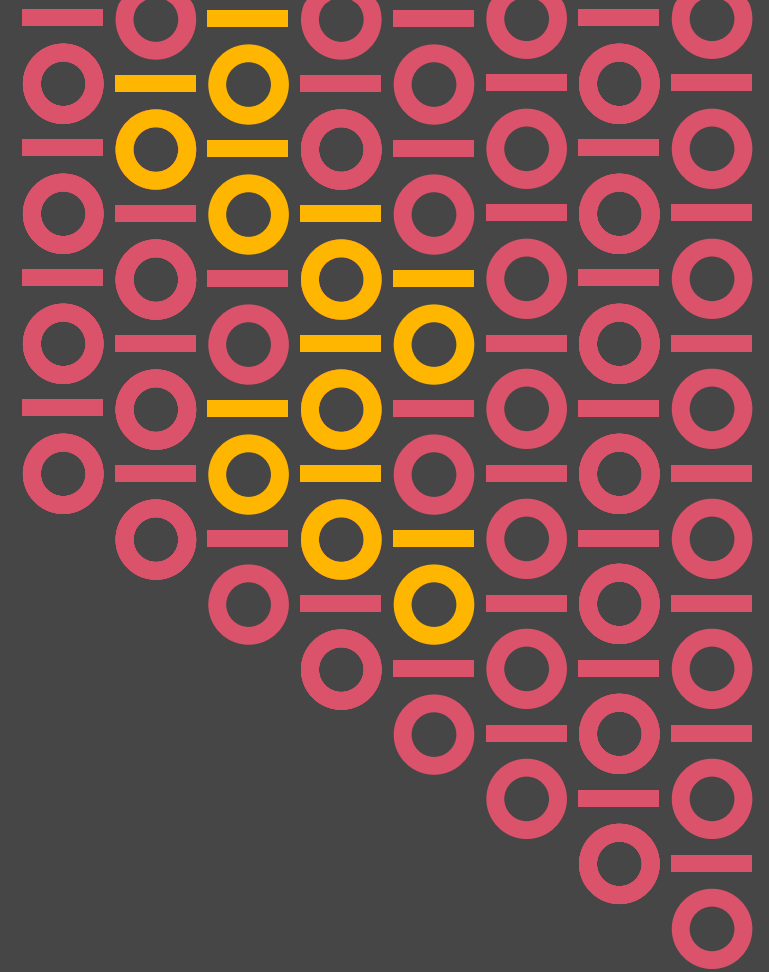




Wnioski płynące z badania, przedstawione w pierwszej sekcji raportu ukazały, że płeć częściowo warunkuje przebieg kariery zawodowej w branży usług prawnych.

W dalszej kolejności postanowiliśmy więc przyrzeć się funkcjonowaniu prawniczek w środowisku pracy.

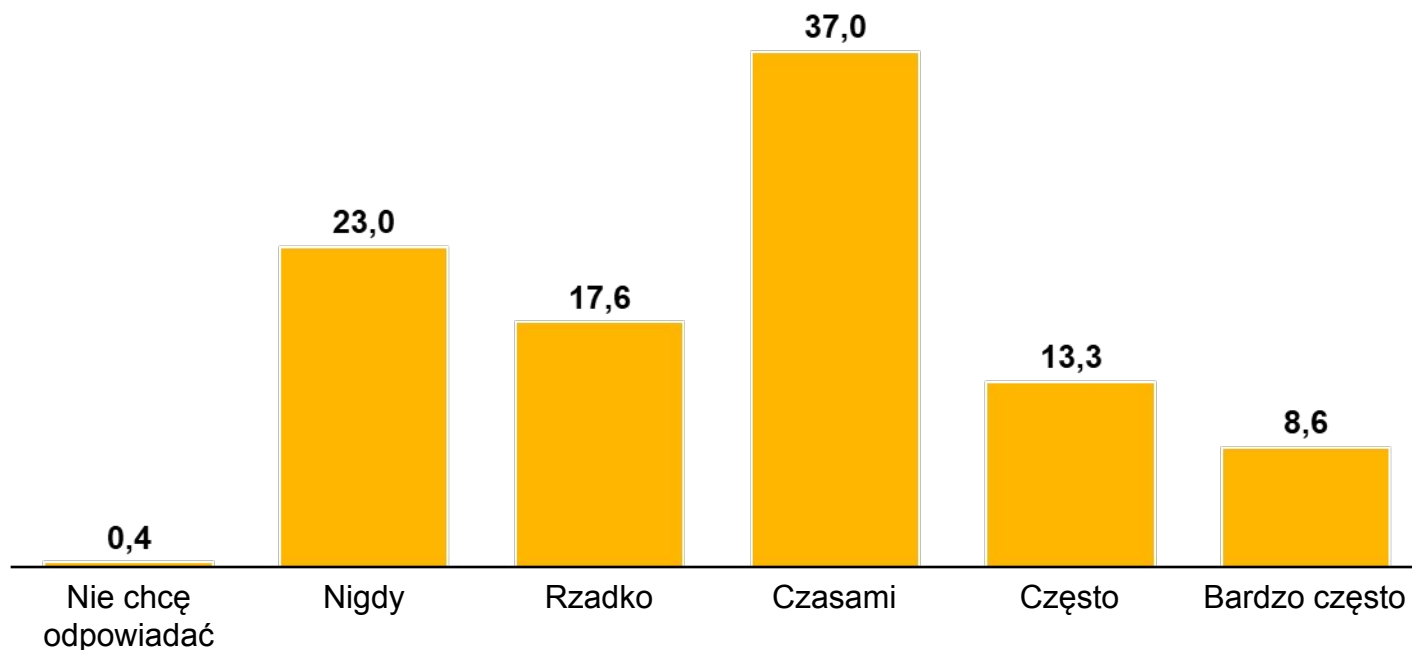
Skoncentrowaliśmy się tu między innymi na relacjach z klientami wewnętrznymi i zewnętrznymi oraz na wsparciu na jakie kobiety mogą liczyć w miejscu pracy.



Środowisko pracy



Czy kiedykolwiek odczułaś, że bycie kobietą ma negatywny wpływ na sposób traktowania Ciebie i decyzje podejmowane przez Twoich klientów (zewnętrznych lub wewnętrznych)?



Zdecydowana większość kobiet deklaruje, że doświadczyła negatywnego traktowania przez współpracowników lub klientów ze względu na płeć. Z takimi doświadczeniami częściej spotykają się kobiety w firmach polskich niż zagranicznych oraz prawniczki ze średnim stażem pracy.

W przypadku osób młodych, dopiero rozpoczynających pracę w zawodzie istnieje większa szansa na to, że będą skłonne akceptować zwyczaje panujące w miejscu pracy. Mogą być też mniej krytyczne w stosunku do organizacji i mniej pewne posiadanych kwalifikacji. Kobiety z największym doświadczeniem mogą akceptować ten stan rzeczy jako element kultury występujący od lat.



““

Często zauważam, że klienci, prawnicy drugiej strony do innych mężczyzn zwracają się „panie mecenasie” a w tym samym czasie do mnie per „pani X” podczas gdy też mam już uprawnienia zawodowe.

““

Niestosowne komentarze klientów na spotkaniach, że jestem „ociepleniem wizerunku” partnera, z którym uczestniczyłam w spotkaniu.

““

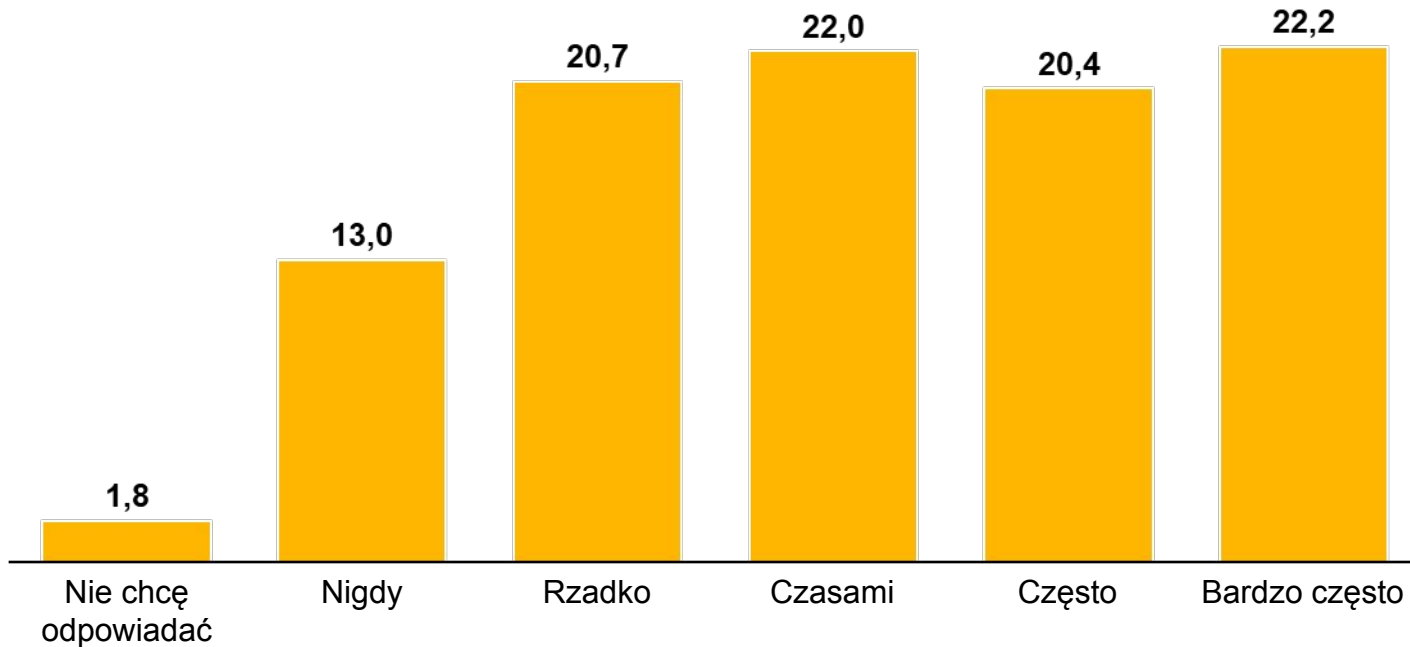
Mam poczucie, że muszę z większym wysiłkiem (niż moi koledzy) udowadniać swoje kompetencje. Mam wrażenie, że prawnicy (mężczyźni), cieszą się trochę większym zaufaniem klienta na starcie. Ja muszę klienta do siebie często przekonać na zasadzie „kobieta, a jednak się zna”. To są subtelności, ale zauważalne.



Wsparcie



Czy uważasz, że Twoja firma/kancelaria wspiera kobiety?



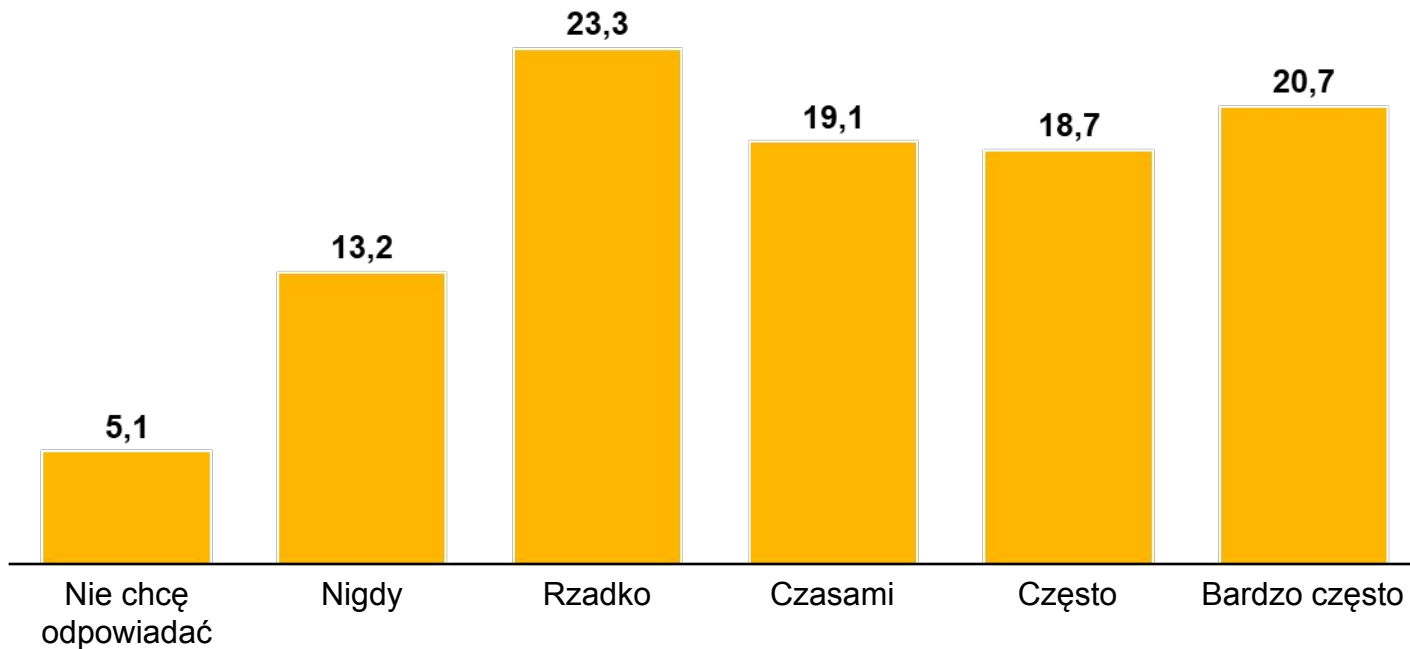
Mając na uwadze opisane problemy postanowiliśmy sprawdzić, czy prawniczki mogą liczyć na wsparcie kancelarii lub w firm, w których pracują. Odpowiedzi na to pytanie były zróżnicowane. Nieco więcej kobiet dostrzega takie wsparcie (43%), niż go nie dostrzega (34%). Rzadziej takiego wsparcia doświadczają prawniczki z uprawnieniami. Istnieje jednak spory obszar do poprawy sytuacji, biorąc pod uwagę, że aż 1/3 respondentek nie odczuwa żadnego wsparcia.

Połowa prawniczek nie ma dostępu do mentorek/ów wspierających ich w sytuacjach trudnych. Na taką pomoc może liczyć 31% respondentek.

Wsparcie



Czy dostrzegasz pozytywne zmiany w położeniu kobiet w Twojej firmie/kancelarii?



Skoro badanie ujawniło szereg trudności, czy prawniczki dostrzegają pozytywne zmiany zachodzące w swoim otoczeniu zawodowym? Percepcja i ocena trendów pozostaje silnie zróżnicowana. Nieco większa grupa kobiet dostrzega je, niż ich nie widzi.

Sytuacja przedstawia się podobnie w przypadku znajomości procedur związanych z nierównym traktowaniem. Ponad połowa uczestniczek naszego badania nie wie jak procedury działają w ich firmach. Niewykluczone jednak, że w tych organizacjach, takich reguł nie ma – tylko 36% prawniczek wie do kogo się zwrócić w przypadku naruszenia zasad równości płci.



“

W otoczeniu jest wiele kobiet na wysokich pozycjach menedżerskich w kancelarii. Widzę ogromną pozytywną zmianę w sytuacji kobiet na rynku prawniczym (kancelarie).

“

Problemy, które zaobserwowałam w pracy w dużej międzynarodowej firmie: z jednej strony firma teoretycznie, na papierze wspiera kobiety, opiera swoją strategię marketingową na postulatach o równości, w firmie dużo mówi się o postulatach feministycznych i równościowych, niemniej jednak w praktyce okazuje się, że za tymi zapewnieniami i pięknymi marketingowymi postami nie idą żadne czyny. Wysokie i najwyższe stanowiska w firmie w przeważającej większości zajmowane są przez mężczyzn. Z kolei zajęcia asystenckie w miarę większości zajmowane są przez kobiety. Z jednej strony firma teoretycznie nie utrudnia awansu kobietom i teoretycznie każda osoba awansuje zgodnie z wynikami pracy. Z jednej strony można powiedzieć, że rzeczywiście każda osoba ma równy dostęp do „klasycznego, regularnego” awansu o „jedno stanowisko wyżej”.





Wsparcie dla prawniczek ze strony pracodawców wciąż należy uznać za zbyt ograniczone. Potrzebna jest intensyfikacja działań wspierających kobiety. Jeżeli chodzi o funkcjonowanie specjalnych procedur – jest to raczej domena większych organizacji biznesowych, które często ustanawiają wewnętrzne regulacje zapobiegające dyskryminacji czy niewłaściwemu traktowaniu kobiet. Opieka mentorska jest najczęściej związana z rytmem szkolenia prawniczego – mentor przeważnie jest opiekunem aplikacji lub stażu, rzadziej systemowym rozwiązaniem. To przestrzeń do zagospodarowania przez organizacje branżowe i samorządy prawnicze.





Podsumowanie

Odpowiedzi od niemal 600 respondentek pokazały obraz kobiet w sektorze prawniczym i dały szansę na znalezienie odpowiedzi na pytania, którym obszarom powinniśmy się wszyscy bacznie przyjrzeć.

- Wsparcie dla prawniczek ze strony pracodawców mimo, że deklaratywnie wysokie, wciąż należy uznać za zbyt ograniczone.
- Prawniczki, z uwagi na płeć napotykają na trudności przy awansach i powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego.
- Negatywne traktowania przez współpracowników lub klientów ze względu na płeć wciąż się zdarza. Z takimi doświadczeniami częściej spotykają się kobiety w firmach polskich niż zagranicznych oraz prawniczki ze średnim stażem pracy.
- 15% respondentek wskazało, że doświadczyło molestowania seksualnego w pracy. Dodatkowo, 1% z nich wskazał, że doświadcza go często lub bardzo często. Szczęśliwie, 85% kobiet nigdy nie doświadczyło takiego naruszania granic.



Autorzy raportu

Polskie Stowarzyszenie Prawników Przedsiębiorstw

 www.pspp.org.pl
 biuro@pspp.org.pl

Waldemar Koper

Prezes Zarządu

Agnieszka Dzięgielewska-Jończyk

Wiceprezeska Zarządu

Tomasz Szyber

Wiceprezes Zarządu

Women in Law

Kamila Kurkowska

Prezeska Fundacji Women in Law
 kamila.kurkowska@womeninlaw.pl

PwC

Ewelina Niewińska

Dyrektor Działu Marketingu, Komunikacji i Rozwoju Biznesu
 ewelina.niewinska@pwc.com

Aleksandra Bańkowska

Adwokat, Partner PwC Legal
 aleksandra.bankowska@pwc.com

Cezary Żelaźnicki

Partner zarządzający PwC Legal
 cezary.zelaznicki@pwc.com



Informacje o Fundacji

Women in Law to pierwsza w Polsce inicjatywa, która ma na celu integrację środowiska prawniczego, wymianę wiedzy i dobrych praktyk wśród aktywnych zawodowo prawniczek, studentek, aplikantek i młodych przedstawicieli branży prawniczej. Działa na rzecz kreowania strategii różnorodności i zdobywania nowych umiejętności, niezbędnych do osiągnięcia sukcesu w nowej rzeczywistości. Strona internetowa: <http://www.womeninlaw.pl/>



Informacje o PSPP

Polskie Stowarzyszenie Prawników Przedsiębiorstw działa na polskim rynku od 2010 roku i jest organizacją środowiskową reprezentującą interesy prawników przedsiębiorstw. Podobnie jak ma to miejsce w innych krajach Stowarzyszenie odpowiada na potrzebę integracji tego środowiska zawodowego. Jednym z głównych celów PSPP jest umożliwienie bezpośrednich kontaktów osobom, które odpowiadają za działy prawne w podmiotach gospodarczych. Wśród członków Stowarzyszenia są przedstawiciele wiodących firm z większości sektorów polskiej gospodarki m.in.: banków, firm motoryzacyjnych, farmaceutycznych, wydawnictw, firm z branży spożywczej, budowlanej, IT i telekomunikacji. Więcej informacji na stronie <http://pspp.org.pl>



Informacje o PwC

W PwC naszym celem jest budowanie społecznego zaufania i odpowiadanie na kluczowe wyzwania współczesnego świata. Jesteśmy siecią firm działającą w 156 krajach. Zatrudniamy ponad 295 tysięcy osób, które dostarczają naszym klientom najwyższej jakości usługi w zakresie doradztwa biznesowego, technologicznego, podatkowo-prawnego oraz audytu. W Polsce PwC posiada biura w 7 miastach oraz Financial Crime Unit w Gdańsku i Warszawie, dwa Centra Usług Wspólnych w Katowicach i Opolu oraz oddział PwC IT Services w Lublinie. Polskie spółki PwC zatrudniają ponad 6500 osób, w tym niemal 1500 w zespołach technologicznych. Dowiedz się więcej na www.pwc.pl

Podziękowania

Szczególne podziękowania dla Kamili Kurkowskiej z Fundacji „Women in Law”, Agnieszki Dzięgielewskiej-Jończyk, Waldemara Kopera i Tomasza Szybyra z Polskiego Stowarzyszenia Prawników Przedsiębiorstw oraz Beaty Krzywonos-Rynkiewicz za dostarczenie cennych wniosków i wnikliwą recenzję raportu.

