

Lögmenn og #metoo

Niðurstaða vinnuhóps Lögmannafélags Íslands

1. Inngangur

Í nóvember 2018 skipaði Lögmannafélags Íslands vinnuhóp til að skoða og greina álitafni tengdum #metoo frá sjónarhóli lögmannsstéttarinnar. Vinnuhópnum var falið að leggja fyrir félagsmenn skoðanakönnun og vinna úr niðurstöðunum og eftir þörfum gera tillögur um nauðsynlegar breytingar t.a.m. á lögmannalögum og eftir atvikum síðareglum lögmannna. Þá var hópnum jafnframt falið að skoða gerð tillagna um leiðbeiningar til vinnuveitenda um hvernig bregðast skuli við brotum og úrræði sem stæðu þolendum til boða.

Í vinnuhópnum áttu sæti:

Elín Smáradóttir lögmaður hjá Orkuveitu Reykjavíkur.
Friðrik Ársælsson lögmaður hjá Arion banka
Ingvi Snær Einarsson lögmaður á Lögfræðistofu Reykjavíkur
Kolbrún Garðarsdóttir lögmaður á Valva lögmenn.
Pyrí Steingrímsdóttir lögmaður á Lögfræðistofu Reykjavíkur

Hópurinn hittist á nokkrum fundum veturinn 2018-2019 og útbjó spurningar til að leggja fyrir í skoðanakönnun fyrir félagsmenn. Skoðanakönnunin var lögð fyrir í febrúar 2019 og lágu niðurstöður fyrir nokkrum vikum síðar. Vinna lá niðri af ýmsum ástæðum fram á haust 2019 en þá var þráðurinn tekinn upp að nýju og skýrsla þessi unnin.

2. Nokkur orð um #metoo

#metoo-hreyfingin á rætur sínar að rekja til ásakana fjölda kvenna á hendur bandaríska kvikmyndaframleiðandanum Harvey Weinstein haustið 2017. Í kjölfarið stigu fjölmargar konur fram hér á landi og greindu frá kynferðisbrotum og kynferðislegri áreitni á vinnustöðum, en frá upphafi hefur #metoo-umræðan að miklu leyti beinst að kynferðislegri áreitni á vinnustöðum og vinnustaðameningu. Í byrjun árs 2018 höfðu rúmlega fimm þúsund konur úr hinum ýmsu starfsstéttum skrifað undir yfirlýsingar þar sem breytinga var krafist. Fjölmargir starfs- og stýrihópar voru skipaðir af hálfu hins opinbera auk þess sem málefningu var fylgt eftir með fræðslu, fundum og ýmsum öðrum viðburðum. Má þar meðal annars nefna námskeið í umsjón Kjartans Bjarna Björgvinssonar héraðsdómara „#metoo og lögin: Hver er réttarstaðan í málum um

kynferðislega áreitni“ sem haldin voru á vegum Stofnunar stjórnsýslufræða og ráðstefnu Háskólans í Reykjavík um kynferðisofbeldi sem haldin var 5. janúar 2018. Í lok maí sama árs héldu LMFÍ, LÍ og DÍ sameiginlegan hádegisverðarfund undir yfirskriftinni: Samtal um siðmenningu - #metoo byltingin og lögfræðingastéttin. Í kjölfar þess var tekin ákvörðun á vettvangi Lögmannafélags Íslands um að skipa vinnuhóp til að kanna stöðuna meðal félagsmanna og gera tillögur að úrbótum, væri þeirra þörf. Hér á eftir fara niðurstöður vinnuhópsins og tillögur til úrbóta. Vinnuhópurinn var einróma um þær ályktanir sem dregnar eru í skýrslu þessari og þær tillögur sem á þeim byggjast.

Fyrst verður vikið að helstu niðurstöðum fyrrgreindrar skoðanakönnunar og svo að tillögum hópsins til úrbóta. Einnig er fjallað um það hvernig lögmannafélög á öðrum Norðurlöndum hafa tileinkað sér málefnið o.fl.

3. Helstu niðurstöður skoðanakönnunar

Sem fyrr greinir var skoðanakönnun lögð fyrir félagsmenn LMFÍ í febrúar 2019. Með könnuninni var aflað upplýsinga um líðan og samskipti lögmannna á vinnustöðum þeirra og einnig hvort lögmennt hefðu orðið fyrir eða orðið vitni að áreitni, sem var flokkað annars vegar sem kynbundin eða kynferðisleg áreitni og hins vegar sem einelti. Jafnframt var spurt um viðbrögð lögmannna við því ef þeir/þær hefðu orðið fyrir eða orðið vitni að slíkri háttsemi.

Markmið könnunarinnar var að skoða hvort tilefni væri til þess að gera breytingar á lögmannalögum og eftir atvikum siðareglum lögmannna og hvort ástæða væri fyrir Lögmannafélagið að bregðast við með úrræðum fyrir félagsmenn ef áreitni eða einelti væri útbreitt vandamál á vinnustöðum lögmannna.

Könnunin var tvískipt, annars vegar var spurt um starfsánægju, starfsanda, samskipti á lögmannsstofum/vinnustöðum og hins vegar hvort félagsmenn hafi upplifað eða orðið vitni að hegðun með kynferðislegum undirtón, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni eða einelti.

Svarhlutfall í könnuninni var **17%** (184 félagsmenn), sem almennt er talið í lægri kantinum, en svör voru engu að síður metin marktæk þar sem dreifing þeirra sem svöruðu var góð, þ.e. svarhlutfall kynja var nokkuð jafnt og góð aldursdreifing. Þeir sem svöruðu voru því ágætur þverskurður af félagsmönnum Lögmannafélagsins.

Í fyrri hluta könnunarinnar var spurt um líðan lögmannna á vinnustöðum, starfsanda og starfsánægju. Spurningar voru að mestu almennt orðaðar og þá ályktun má draga af svörum í þeim hluta könnunarinnar að lögmennt séu almennt ánægðir í sínu starfi og líði vel á vinnustað sínum. Starfsánægja mældist góð, það virðist ríkja heilbrigð samkeppni á vinnustöðum og gott kynjajafnræði.

Í kjölfarið var spurt hvort svarendur vissu til þess hvort vinnustaður þeirra hefði sérstaka stefnu til að koma í veg fyrir einelti eða áreitni á vinnustaðnum og einnig hvort að til staðar væri einhvers konar tengiliður sem hægt væri að tilkynna um slíkt háttarni eða sækja stuðning til ef á þyrfti að halda. Um **30%** svarenda sögðu að vinnustaður þeirra hefði slíka stefnu en um **60%** sögðust eindregið vilja að vinnustaður þeirra hefði

stefnu. Þá sögðust um **50%** vera fylgjandi því að vinnustaður þeirra hefði sérstakan tengilið sem hægt væri að leita til ef viðkomandi yrði fyrir eða yrði vitni að einelti eða áreitni.

Í síðari hluta könnunarinnar var spurt sérstaklega um ýmis konar háttarni og hvort sá sem svaraði hefði orðið fyrir eða orðið vitni að háttarni af því tagi. Sem fyrr segir var háttarnið flokkað í fjóra flokka. Svörunin gaf talsvert aðra mynd af líðan lögmannna og upplifun þeirra á vinnustað sínum en fyrri hluti könnunarinnar gaf til kynna.

Spurt var í fyrsta lagi um hegðun með kynferðislegum undirtón, þ.e. hvort lögmaður hefði í sínu starfi upplifað t.d. að heyra óviðeigandi brandara með kynferðislegum undirtón eða ummæli um útlit, vaxtarlag, klæðaburð eða einkalíf sitt. Það voru **26%** svarenda sem svöruðu því játandi. Þá töldu tæp **15%** svarenda sig hafa upplifað óþarflega mikla nálægð, faðmlög, kossa eða aðra snertingu sem hann eða hún vildu ekki. Um **6%** höfðu fengið sendar eða verið sýndar myndir eða efni af kynferðislegum toga sem viðkomandi fannst móðgandi eða niðurlægjandi. Um **30%** svarenda töldu sig hafa orðið fyrir eða orðið vitni að annars konar hegðun en þegar hafði verið sérstaklega lýst sem þeim fannst móðgandi, niðurlægjandi eða ógnandi. Þegar spurt var hver hefði hagað sér svona var algengasta svarið „karlkyns vinnufélagi“ en einnig var algengt svar svara „karlkyns viðskiptavinur“. Þriðja algengast var „annað“ sem skv. athugasemdum virtist eiga við aðra lögmenn en þá sem eru á sama vinnustað.

Í öðru lagi var spurt um kynbundna áreitni, sem er hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi. Samtals **29%** þátttakenda svöruðu því játandi að hafa upplifað slíka hegðun eða orðið vitni að henni í starfi sínu sem lögmaður. Af þeim höfðu **86%** ekki sagt neinum frá.

Í þriðja lagi var spurt um kynferðislega áreitni, sem er hvers kyns hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegrar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið munnleg, táknræn eða líkamleg. Samtals **22%** svöruðu því játandi að hafa orðið fyrir eða orðið vitni að slíkri hegðun í starfi sínu sem lögmaður, en bæði karlar og konur svöruðu spurningunni játandi, þó konur hafi verið ívið fleiri. Af þeim sem svöruðu játandi höfðu tæplega **81%** ekki sagt neinum frá áreitninni.

Í fjórða lagi var spurt um einelti, sem er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða valda honum ótta. Skoðanaágreiningur t.d. vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir. Samtals **26%** svöruðu spurningunni játandi. Af þeim höfðu **68%** ekki greint neinum frá eineltinu.

Það er álit vinnuhópsins að niðurstöður könnunarinnar séu alvarlegt umhugsunarefni fyrir lögmannsstéttina. Eftir því sem vinnuhópurinn kemst næst, eru ekki til sambærilegar kannanir starfsstétta hér á landi og því erfitt að segja til um hvar lögmenn standa í samanburði við aðrar stéttir. Hægt er þó að líta til Alþjóðasambands lögmannafélaga (e. International Bar Association, IBA) sem gerði sambærilega könnun árið 2018 en sú könnun var þó öllu viðameiri en sú sem hér hefur verið lýst. Könnun

IBA náði til tæplega 7.000 félagsmanna í 135 löndum. Niðurstöður þeirrar könnunar voru jafnvel enn afdráttarlausari og alvarlegri en niðurstöður könnunar Lögmannafélagsins. Í niðurstöðukafla þeirrar könnunar segir meðal annars¹

The shoemaker's son, according to the proverb, often goes barefoot. And so it is that the legal profession – predicated on upholding the law, maintaining the highest ethical standards and advising other professions on doing the same – is rife with bullying and sexual harassment. Such conduct is illegal in many jurisdictions, contrary to professional obligations, and immoral. Yet, as highlighted by this global survey – the largest of its kind – bullying and sexual harassment affect a significant portion of the legal workforce. From overbearing supervision to physical violence, and from sexist slurs to sexual assault, the nature of the conduct varies widely. But these incidents are unified by a single factor: such conduct is unacceptable in the modern legal workplace.

Vinnuhópurinn tekur undir þessi ummæli vinnuhóps IBA og telur það með öllu óásættanlegt að tæplega þriðjungur lögmanna hafi orðið fyrir eða orðið vitni að kynbundinni áreitni á vinnustað sínum og tæplega fjórðungur hafi orðið fyrir eða orðið vitni að kynferðislegri áreitni. Það er einnig óásættanlegt að ríflega fjórðungur lögmanna hafi orðið fyrir eða orðið vitni að einelti. Vert er að hafa í huga, eins og IBA bendir réttilega á, að háttsemi sem þessi getur í sumum tilvikum verið refsiverð, en er í öllum tilvikum siðferðislega ámælisverð og ekki til framdráttar stétt sem annars hefur það að atvinnu sinni að efla rétt og hrinda órétti.

4. Hlutverk lögmannafélaga á hinum Norðurlöndunum

Leitað var eftir upplýsingum frá lögmannafélögum á hinum Norðurlöndunum um hvað hefði verið gert í tengslum við málefni #metoo. Viðbrögð bárust frá finnska lögmannafélaginu og því sænska, en hvorki því danska né norska.

Í upplýsingum frá finnska lögmannafélaginu kom fram að félagið hefði staðið að könnun hjá félagsmönnum sínum sem hefði meðal annars gefið til kynna að 40% þátttakenda hefði tekið eftir kynferðislegri áreitni á vinnustað sínum. Í kjölfarið setti félagið á laggirnar starfshóp til að vinna gegn kynferðislegri áreitni á lögmannsstofum og lagði hópurinn fram tillögur að leiðbeiningum til félagsmanna sinna um ákveðið verklag til að koma í veg fyrir kynferðislega áreitni á vinnustaðnum en einnig viðbragðsáætlun þegar slík tilvik kæmu upp.

Leiðbeiningarnar voru staðfestar af stjórn finnska lögmannafélagsins í júní 2018 og hafa meðal annars að geyma leiðbeiningar fyrir vinnuveitendur um hvernig hægt er að fyrirbyggja að kynferðisleg áreitni komi upp á vinnustaðnum, s.s. með því að settar séu upp skriflegar leiðbeiningar um hvað sé gert til að fyrirbyggja kynferðislega áreitni á vinnustaðnum ásamt þeirri málsmeðferð sem viðhöfð sé ef slík mál koma upp. Í því sambandi þurfi að tilnefna tiltekinn fulltrúa innan vinnustaðarins, t.d. öryggisfulltrúa, sem sé tengiliður milli starfsmanna og yfirstjórnar ef upp koma mál er snúa að kynferðislegri áreitni. Þá sé æskilegt að málefnið sé reglulega tekið fyrir í fræðslu og þjálfun til starfsfólks ásamt því að spurt sé um reynslu starfsfólksins í reglulegum starfsánægjukönnunum.

¹ “Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession” bls. 112. International Bar Association, London, 2019.

Þá hafa leiðbeiningarnar einnig að geyma verklag fyrir þolendur og þá sem verða vitni að kynferðislegri áreitni. Samkvæmt leiðbeiningunum er þolandi hvattur til að tilkynna slíka áreitni til næsta yfirmanns, starfsmannastjóra, öryggisfulltrúa eða samstarfsmanns en ef áreitnin stafar frá vinnuveitandanum sjálfum, þá skuli málið tilkynnt til öryggisráðs innan viðkomandi sveitarfélags, samtaka vinnuveitenda ellegar umboðsmanns jafnréttismála. Einnig er bent á þann möguleika að tilkynna slík mál til siðanefndar finnska lögmannafélagsins í þeim tilvikum sem gerandi er lögmaður. Viðbrögð vitna að kynferðislegri áreitni eru mikilvæg þar sem röng viðbrögð geta aukið á áreitnina en rétt viðbrögð geta mögulega komið í veg fyrir áreitni. Vitnum er til að mynda ráðgert að sýna þolandanum stuðning, stíga inn í aðstæðurnar og ræða við gerandann ásamt því að tilkynna áreitnina til næsta yfirmanns, starfsmannastjóra, öryggisfulltrúa eða samstarfsmanns.

Sænska lögmannafélagið gerði einnig könnun árið 2017 meðal kvenkyns félagsmanna og kom þar meðal annars fram að 33% svarenda hefðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi sínu sem lögmaður. Í kjölfarið var settur á laggirnar starfshópur sem ætlað var að vinna frekar með niðurstöður úr könnuninni. Starfshópurinn setti fram yfirlýsingu sem vísaði einkum til þess að frumskyldan hvíldi á lögmannsstofunum sjálfum sem vinnuveitendum að grípa til aðgerða til að varna því að hvers kyns áreitni eða önnur óviðkomandi hegðun ætti sér stað á vinnustaðnum. Lögmannafélagið kynni þó einnig að bregðast við, t.d. ef slík háttsemi fæli í sér brot á siðareglum eða góðum lögmannsháttum.

Lögmannafélagið hefur einnig staðið fyrir námskeiðum um jafnréttismál ásamt því sem haldið var málþing þar sem málefni #metoo voru á meðal viðfangsefna. Þá hefur lögmönnum í tilraunaskyni boðist sú þjónusta að fá ókeypis stuðningssamtöl í gegnum síma í tengslum við vandamál sem þeir glíma við á vinnustaðnum.

Sænska lögmannafélagið fylgdi þessari vinnu eftir með annarri könnun sem beint var til allra félagsmanna vorið 2019. Tilgangurinn var einkum að kanna hvort og þá hvaða breytingar hefðu átt sér stað frá árinu 2017 þegar könnun á kvenkyns félagsmönnum var gerð. Könnunin benti meðal annars til þess að 18% svarenda teldu sig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í störfum sínum sem lögmenn. Einnig kom fram að í 50% tilvika hefði vinnustaður svarenda komið sér upp verkferlum til að bregðast við kynferðislegri áreitni eða annarri óviðeigandi hegðun á vinnustaðnum.

4. Hlutverk LMFÍ að bregðast við áreitni/einelti meðal lögmanna

Það vakti athygli vinnuhópsins við úrvinnslu könnunarinnar hversu hátt hlutfall þeirra sem sögðust hafa upplifað eða orðið vitni að kynbundinni eða kynferðislegri áreitni tilkynntu ekki um háttsemina eða sögðu frá. Samkvæmt könnuninni gerðu yfir 80% þeirra sem urðu fyrir háttsemi af þessu tagi eða urðu vitni að henni ekkert með vitneskju sína eða upplifun. Sömu sögu er að segja um eineltið, en samkvæmt könnuninni létu 68% svarenda það liggja á milli hluta að tilkynna um háttsemina, sem fyrir segir. Að mati vinnuhópsins gefur svörunin hvað varðar tilkynningar til kynna að lögmenn veigri sér við og mögulega finni ekki farveg til að koma upplifun eða vitneskju um óæskilega háttsemi á vinnustað frá sér.

Ekki er hægt að draga aðra ályktun af niðurstöðum könnunarinnar en að lögmenn sem upplifa eða verði vitni að slíkri háttsemi viti hreinlega ekki hvernig þeir eiga að bregðast við og ekki síður hvert þeir eigi að leita. Önnur túlkun niðurstaðna könnunarinnar að þessu leyti er að vinnustaðameningu og gagnkvæmu trausti lögmanna sé áfátt sem aftur leiði til þess að lögmenn veigri sér við að bregðast við háttsemi sem er ósiðleg, ólögmat og í einhverjum tilvikum refsiverð. Óháð því hvað skýrir niðurstöðurnar er ljóst að áreitni og einelti þrífst í umhverfi þar sem þögn og vantraust ríkir og því er illmögulegt að draga úr áreitni og einelti á vinnustöðum lögmanna án þess að auka traust og finna slíkum málum formlegan farveg.

Í könnuninni var einnig spurt um afstöðu til hlutverks lögmannafélaga við að bregðast við áreitni meðal lögmanna. Yfir 60% svarenda könnunarinnar vildu að Lögmannafélagið hefði forgöngu um að útbúa stefnu fyrir félagsmenn þar sem yfirlýst markmið væri að koma í veg fyrir og taka á einelti og áreitni. Því yrði beint að lögmannsstofum að taka upp og innleiða slíka stefnu í sinni starfsemi.

Með vísan til framangreinds er það niðurstaða vinnuhópsins að beina þeim tilmælum til stjórnar Lögmannafélagsins að útbúa leiðbeiningar til lögmanna og leggur hópurnar til stjórnar drög að slíkum leiðbeiningum. Til hliðsjónar hafði vinnuhópurinn stefnur ýmissa fyrirtækja, félaga og félagasamtaka, s.s. innan Þjóðkirkjunnar, Háskóla Íslands og Orkuveitu Reykjavíkur.

Hjálagt eru tillögur vinnuhópsins að „*Leiðbeiningum LMFÍ um viðbrögð við einelti, áreitni og ofbeldi*“ sem fela í sér bæði tilmæli og leiðbeiningar Lögmannafélagsins til lögmanna um að fylgja settum lögum og reglum, sinna forvörnum og bregðast við hvers kyns óviðeigandi hegðun sem getur komið upp við mismunandi aðstæður á vinnustöðum lögmanna, á viðburðum á vegum vinnustaðarins eða í öðrum aðstæðum sem tengjast vinnustaðnum.

5. LMFÍ geri samning við sjálfstætt starfandi fagaðila

Vinnuhópurinn telur að það gæti orðið til bóta ef að í tengslum við stefnumörkun og leiðbeiningar sem að framan er lýst gerði Lögmannafélagið samning við sjálfstætt starfandi fagaðila um að taka að sér að liðsinna eða ráðleggja lögmönnum og lögmannsstofum varðandi atvik af því tagi sem hér er fjallað um, sé þess óskað.

Þannig hefðu félagsmenn aðgang að fagaðila sem hægt væri að tilkynna atvik til og gæti komið inn sem ráðgjafi fyrir þolendur eða eftir atvikum vinnuveitendur við úrlausn mála, verið sáttamiðlari o.fl. Hlutverk slíks aðila þyrfti augljóslega að vera vel skilgreint í samningi félagsins við viðkomandi. Einnig þyrfti að útfæra hver bæri kostnað af slíkri aðstoð.

Þá telur hópurnar að það ætti að felast í samningnum að fá viðkomandi fagaðila til að halda fræðslufundi eða námskeið félagsmönnum að kostnaðarlausu, þar sem farið væri yfir skyldur lögmanna sem atvinnurekenda samkvæmt vinnuverndarlögum og grein gerð fyrir þeim ferlum sem nauðsynlegt er að séu til staðar til að draga úr líkum á áreitni og einelti á vinnustöðum lögmanna.

6. Kalla niðurstöðurnar á breytingar á lögmannelögum eða siðareglum?

Það er afstaða vinnuhópsins að niðurstöður könnunarinnar kalli ekki á breytingar á lögum um lögmenn eða siðareglum lögmanna. Sú afstaða helgast fyrst og fremst að því að lög og reglur sem gilda um efnið taka til vinnustaða lögmanna eins og annarra starfsstétta.

- Í lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 (vinnuverndarlögin) er fjallað um skyldu atvinnurekanda til að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan á að vera í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í samfélaginu. Á grundvelli laganna hefur verið sett reglugerð nr. 1009/2015, sem fjallar ítarlega um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 hafa það að markmiði að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Markmiðinu skal m.a. náð með því að vinna gegn kynbundnu ofbeldi og áreitni.
- Almenn hegningarlög nr. 19/1940 taka jafnframt á kynferðislegu ofbeldi skv. XXII kafla laganna, og er markmið kynferðisbrotakafla hegningarlaga að tryggja að friðhelgi, sjálfsákvörðunarréttur, kynfrelsi og athafnaleysi hvers einstaklings séu virt.

Þá verður jafnframt að líta til þess að lögmenn bera ríkar skyldur samkvæmt sérstökum lögum um lögmenn og eru bundnir af siðareglum lögmanna. Þessu til viðbótar sæta lögmenn eftirliti úrskurðarnefndar lögmanna. Þrátt fyrir að lögmannelögin og siðareglurnar kveði ekki beinlínis á um tilteknar skyldur lögmanna þegar kemur að áreitni og einelti, má leiða slíka skyldu af ýmsum ákvæðum siðareglna lögmanna. Í því samhengi má benda á þær frumskyldur lögmanna sem fram koma í 1. og 2. gr. siðareglanna að efla rétt og hrinda órétti og gæta heiðurs lögmannsstéttarinnar, jafnt í lögmannsstörfum sem öðrum athöfnum. Þá má jafnframt nefna skyldur lögmanna í samskiptum innbyrðis og gagnvart gagnaðilum, en þær skyldur eru meðal annars að sýna fulla virðingu, ekki bara í ræðu og riti heldur jafnframt framkomu og sýna þá tillitssemi sem samræmanleg er hagsmunum skjólstaðinga þeirra.

Reykjavík, 20. apríl 2020

*Elín Smáradóttir
Friðrik Ársælsson
Ingvi Snær Einarsson
Kolbrún Garðarsdóttir
Þyrí Steingrímsdóttir*