



CODICE ETICO GLOBALE

Per Coach & Mentor

INTRODUZIONE E SCOPO

Le seguenti organizzazioni sono firmatarie di questo Codice Etico:

- Association for Coaching (AC)
- European Mentoring and Coaching Council (EMCC).

Come Associazioni promotrici siamo impegnate a sostenere e promuovere la pratica eccellente nel coaching e nel mentoring. Tutti i nostri membri, sinché rimangono tali, sono d'accordo nell'aderire agli elementi e ai principi di questo Codice Etico.

Questo Codice Etico è coerente con il contenuto e i requisiti stabiliti nel "[Professional Charter for Coaching and Mentoring](#)". Questo Charter, che fu steso in accordo con il sistema giuridico europeo, è registrato in un database specifico dell'Unione Europea, che elenca le iniziative di auto-regolamentazione in Europa.

Questo Codice Etico stabilisce l'aspettativa di migliore pratica per il coaching e per il mentoring e promuove lo sviluppo dell'eccellenza nel coaching e nel mentoring. Il suo scopo è di:

- Fornire adeguate linee guida, responsabilità e standard di condotta applicabili, per tutti i nostri membri.
- Definire come ci si aspetta che i nostri membri agiscano, si comportino e diano risultati quando lavorano con i clienti.
- In collegamento con le competenze professionali dei nostri rispettivi Enti, guidare lo sviluppo e la crescita dei nostri membri nella professione.
- Servire da guida a quelle persone che non si identificano necessariamente come *coach* o *mentor* professionali, ma nondimeno usano le competenze di coaching o di mentoring nel loro lavoro.

Quando i membri mancano di soddisfare queste aspettative e linee guida nel lavorare con i clienti, questo Codice Etico sarà usato come la base per ogni reclamo o udienza disciplinare e azione in base alle attuali rispettive procedure di reclamo delle nostre Associazioni.

IL CODICE ETICO

Il Codice Etico è organizzato in quattro sezioni e riguarda le aspettative generali delle Associazioni rispetto a un comportamento e una condotta professionali:

1. Terminologia
2. Lavoro con i Clienti
3. Condotta Professionale
4. Pratica Eccellente

1. Terminologia

- a. Ciascuna associazione definirà esattamente quali membri e quali altre persone interessate debbano rispettare questo codice (questi soggetti sono di qui in poi collettivamente denominati come i “membri”).
- b. Per un’adeguata comprensione di questo Codice Etico (di qui in poi denominato come il “codice”), i membri devono essere consapevoli delle definizioni e della terminologia del rispettivo ente professionale in ordine ai precisi significati delle parole chiave usate in questo codice come, ad esempio, *coach*, *coaching*, *cliente*, *membro*, *mentor*, *mentoring*, *sponsor*, *supervisor* e *supervision*.

2. Lavoro con i Clienti

Contesto

- 2.1 I membri faranno tutto il possibile per comprendere le aspettative dei loro clienti e *sponsor* e raggiungere un accordo su come pianificare di soddisfarle.

Contrattazione

- 2.2 Prima di iniziare a lavorare con un cliente, i membri spiegheranno, e renderanno esplicito, il loro impegno a osservare questo codice. I membri renderanno anche consapevoli i loro clienti e *sponsor* delle procedure di reclamo dei rispettivi Enti.
- 2.3 Prima di iniziare a lavorare con un cliente, i membri spiegheranno e si impegneranno per assicurarsi che il cliente sappia, e comprenda pienamente, la natura e i termini e le condizioni di ogni contratto di coaching o mentoring, inclusi gli accordi finanziari, logistici e di confidenzialità.
- 2.4 I membri saranno aperti riguardo ai metodi che usano, e su richiesta saranno pronti a fornire al cliente informazioni sui processi adottati.
- 2.5 I membri assicureranno che la durata del contratto sia appropriata per raggiungere gli obiettivi del cliente e dello *sponsor* e lavoreranno attivamente per evitare la dipendenza del cliente.

Integrità

- 2.6 I membri presenteranno accuratamente e onestamente le pertinenti qualifiche professionali che posseggono, la loro esperienza, formazione, certificazioni e accreditamenti ai clienti, *sponsor*, altri associati, *coach* e *mentor*.
- 2.7 In occasione di conversazioni con qualsiasi soggetto, i membri presenteranno accuratamente e onestamente il potenziale che essi forniscono come *coach* o *mentor*.
- 2.8 I membri attribuiranno la titolarità del lavoro, delle idee e del materiale di altri agli effettivi autori e non lo dichiareranno come proprio.

Confidenzialità

- 2.9 Quando lavorano con un cliente, i membri manterranno il più stretto livello di confidenzialità riguardo a tutte le informazioni riguardanti il cliente e lo *sponsor* a meno che il rilascio di informazioni sia richiesto dalla legge.
- 2.10 I membri conserveranno, archiveranno e distruggeranno ogni documento riguardante i clienti, inclusi file elettronici e comunicazioni, in modo tale da promuovere la confidenzialità, la sicurezza e la privacy, in conformità con ogni legge e accordo applicabile.
- 2.11 I membri stabiliranno un chiaro accordo con clienti e *sponsor* riguardo alle condizioni nelle quali la confidenzialità non potrà essere mantenuta (p. es., attività illegali, pericolo per sé o per gli altri, ecc.) e otterranno un accordo rispetto a quella limitazione di confidenzialità, ove possibile.
- 2.12 I membri divideranno con i clienti di ricevere *supervision* e specificheranno che durante dette sessioni si potrebbe fare riferimento al cliente in forma anonima. Il cliente dovrà essere rassicurato sul fatto che la relazione di *supervision* è essa stessa una relazione confidenziale.
- 2.13 Se il cliente è un bambino o un adulto vulnerabile, i membri si accorderanno con lo *sponsor* del cliente o con il suo tutore/sorvegliante per assicurare un livello di confidenzialità della relazione col cliente che sia nel migliore interesse della persona, in accordo con la legislazione vigente.

Interazioni inappropriate

- 2.14 E' precisa responsabilità dei membri stabilire e mantenere confini chiari, adeguati e culturalmente sensibili che governino le interazioni, fisiche o di altro tipo, con i clienti e lo (gli) *sponsor*.
- 2.15 I membri eviteranno ogni relazione amorosa o sessuale con i clienti attuali, gli *sponsor*, gli studenti o i *supervisee*. Inoltre, i membri saranno vigili rispetto alla possibilità di qualsiasi potenziale intimità sessuale tra le parti summenzionate e adotteranno azioni adeguate ad evitare l'intimità o ad annullare l'impegno allo scopo di fornire un ambiente sicuro nel suo complesso.

Conflitto di interesse

- 2.16 I membri non profitteranno di un cliente o non cercheranno di ottenere da una relazione professionale alcun vantaggio inappropriato – sia di tipo finanziario che non.
- 2.17 Al fine di evitare ogni conflitto di interesse, i membri faranno chiara distinzione fra una relazione di coaching o di mentoring e altre forme di relazione, come un'amicizia o una relazione di affari.
- 2.18 I membri saranno consapevoli di potenziali conflitti d'interesse sia di natura commerciale che personale che potrebbero sorgere da una relazione di lavoro e li affronteranno velocemente ed efficacemente per garantire che nulla arrechi disappunto al cliente o allo *sponsor*, o al membro stesso.

2.19 I membri terranno in considerazione l'impatto che il proprio rapporto con un cliente potrebbe avere sulle relazioni con altri clienti e discuteranno ogni potenziale conflitto di interesse con chi potrebbe esserne interessato.

2.20 I membri riveleranno apertamente ogni conflitto con il cliente e si accorderanno per recedere dalla relazione se dovesse sorgere un conflitto che non possa essere gestito efficacemente.

Conclusione delle relazioni professionali e responsabilità in essere

2.21 I membri rispetteranno il diritto del cliente di rescindere l'accordo di lavoro in qualunque momento del processo, ai sensi delle disposizioni dell'accordo di coaching e mentoring.

2.22 I membri incoraggeranno il cliente o lo *sponsor* a interrompere l'accordo di coaching o mentoring qualora reputino che un altro *coach*, *mentor* o un'altra modalità di aiuto professionale sia più adeguata al cliente o allo *sponsor*.

2.23 I membri comprendono che le loro responsabilità professionali continuano oltre la conclusione di qualsiasi relazione professionale. Ciò comprende:

- Il mantenimento della confidenzialità concordata su tutte le informazioni relative a clienti e *sponsor*;
- La conservazione sicura e riservata di tutti i relativi dati e note;
- Evitare ogni tipo di sfruttamento della relazione pregressa, che diversamente metterebbe in discussione la professionalità o l'integrità del membro o della comunità professionale;
- La fornitura di qualsiasi follow-up che sia stato concordato.

3. CONDOTTA PROFESSIONALE

Mantenere la reputazione del coaching e del mentoring

3.1 Ci si aspetta che i membri si comportino in modo tale che rifletta sempre positivamente e accresca la reputazione delle professioni del coaching e del mentoring.

3.2 I membri dimostreranno rispetto per la varietà dei *coach*, dei *mentor* e delle altre figure nelle professioni del coaching e del mentoring, e per i differenti approcci a queste attività professionali.

Riconoscere l'eguaglianza e la diversità

3.3 I membri rispetteranno le dichiarazioni e le politiche delle rispettive Associazioni sulla diversità.

3.4 I membri eviteranno consapevolmente di discriminare in qualsiasi campo e cercheranno costantemente di arricchire la loro consapevolezza di possibili aree di discriminazione.

3.5 I membri saranno consapevoli di potenziali distorsioni inconsapevoli e si impegneranno a assicurare di assumere un approccio rispettoso e inclusivo che abbracci ed esplori le differenze individuali.

- 3.6 I membri stimoleranno in modo costruttivo qualsiasi collega, dipendente, fornitore di servizi, cliente o partecipante che venga percepito come qualcuno che stia assumendo un comportamento discriminatorio.
- 3.7 I membri presteranno attenzione al loro linguaggio, parlato, scritto e non-verbale, nella prospettiva di correggere un involontaria discriminazione.
- 3.8 I membri si impegneranno in attività di sviluppo che siano orientate al probabile arricchimento della auto-consapevolezza in relazione all'eguaglianza e alla diversità.

Infrazioni alla condotta professionale

- 3.9 I membri accettano che ogni infrazione che sia confermata possa far derivare sanzioni, inclusa la perdita del riconoscimento del livello professionale rilasciato dall'Associazione e/o l'appartenenza ad essa. Le Associazioni possono condividere dettagli di tali infrazioni tra di loro nell'interesse della sicurezza del cliente, sostenendo standard di qualità e conservando la reputazione del coaching e del mentoring.
- 3.10 I membri garantiranno che non vengano avanzate - o proposte implicitamente - affermazioni false o ingannevoli sulla loro competenza professionale, sulle loro qualificazioni o sul riconoscimento del livello professionale rilasciato dalla loro Associazione, in qualsiasi materiale promozionale o comunque pubblicato, o altrove.
- 3.11 Un membro può contestare un altro membro quando abbia un motivo ragionevole per ritenere che questo membro stia agendo in modo anti-etico e, in mancanza di risoluzione del dubbio, riferirà quella persona all'Associazione.

Obbligazioni e doveri legali e statutari

- 3.12 I membri sono tenuti a rimanere aggiornati e a conformarsi con tutti i requisiti legali e statutari del Paese in cui svolgono il loro lavoro e a operare all'interno di ogni procedura e politica organizzativa nel contesto in cui il coaching o il mentoring si realizzino.
- 3.13 I membri terranno appropriate e accurate note sul loro lavoro con i clienti e si assicureranno che queste rimangano riservate, che vengano conservate in modo sicuro e siano conformi alla protezione dei dati e alla legislazione in tema di privacy del loro Paese.
- 3.14 Nel contesto del Paese in cui il membro opera, esso si doterà dell'appropriata indennità professionale di assicurazione per coprire il loro lavoro di coaching e mentoring.

4. PRATICA ECCELLENTE

Capacità di prestazione

- 4.1 I membri avranno le qualificazioni, le capacità e le esperienze appropriate per soddisfare le esigenze del cliente ed operare nei limiti della loro competenza. I membri dovranno indirizzare, se del caso, il cliente a *coach*, *mentor* o professionisti con maggiore esperienza o più adeguatamente qualificati.

4.2 I membri saranno in sufficiente forma fisica e salute da poter praticare come *coach* o *mentor*. Se non lo fossero, o non fossero sicuri di poter lavorare con sicurezza per ragioni di salute, essi dovranno cercare un sostegno o un consiglio professionale. Laddove necessario o appropriato, il *coach* o il *mentor* dovrà gestire la conclusione del rapporto con il cliente e indirizzarlo ad altro professionista.

Supervision continuativa

4.3 Per sostenere il proprio apprendimento e lo sviluppo professionale continuativo, i membri si impegneranno a svolgere una regolare pratica riflessiva.

4.4 I membri si impegneranno a svolgere una *supervision* con un *supervisor* adeguatamente qualificato o una *supervision* tra pari, con un livello di frequenza che sia adeguato alla loro pratica di coaching o di mentoring, ai requisiti della loro Associazione e al riconoscimento del livello professionale rilasciato dall'Associazione.

4.5 È necessario che i membri si assicurino che ogni altra relazione esistente con il *supervisor* non interferisca con la qualità della *supervision* fornita.

4.6 I membri discuteranno ogni dilemma etico e ogni potenziale o reale infrazione di questo codice con il proprio *supervisor* o il gruppo di *supervision* tra pari, per un sostegno o un consiglio.

Sviluppo professionale e riflessione continui

4.7 I membri rifletteranno regolarmente sul lavoro con il proprio cliente e sulla pratica del coaching e del mentoring, e sul proprio apprendimento e sviluppo professionale e personale.

4.8 I membri svilupperanno il proprio livello di competenza di coaching e/o di mentoring attraverso la partecipazione a una adeguata e appropriata quantità di attività di formazione e/o di sviluppo professionale continuo (SPC).

4.9 I membri si adopereranno per dare un contributo alla comunità di coaching e di mentoring, adeguato al proprio livello di competenza professionale. Questo può assumere molte forme, ad es. sostegno informale a colleghi *coach* o *mentor*, avanzamento della professione attraverso la ricerca o la pubblicazione di scritti, ecc.

4.10 I membri valuteranno con sistematicità la qualità del proprio lavoro, ad es. attraverso il feedback dei clienti o di altre parti coinvolte.