Kodeks etyczny ICF

Zatwierdzony przez zarząd w październiku 2024 r.

Kodeks etyczny Międzynarodowej Federacji Coachingu (ICF) składa się z pięciu głównych części i załącznika:

1. CEL
2. FUNDAMENTALNE WARTOŚCI I ZASADY ETYCZNE ICF
3. ZOBOWIĄZANIA WSZYSTKICH OSÓB W EKOSYSTEMIE ICF
4. STANDARDY ETYCZNE DLA PROFESJONALISTÓW ICF
5. ZOBOWIĄZANIE ETYCZNE /DEKLARACJA ETYCZNA

ZAŁĄCZNIK

KLUCZOWE DEFINICJE TERMINÓW UŻYTYCH W KODEKSIE, SŁOWNICZEK INNYCH TERMINÓW

1. Cel

Międzynarodowa Federacja Coachingu (ICF) jest wiodącym stowarzyszeniem coachingowym na świecie.

ICF składa się z sześciu organizacji rodzinnych (FO – Family Organization). Razem tworzą one ekosystem ICF. Te organizacje to: ICF Professional Coaches, ICF Credentials and Standards, ICF Coaching Education, ICF Foundation, ICF Coaching in Organizations oraz ICF Thought Leadership Institute. Zarząd Globalnej Organizacji (Global Board of Directors) ICF zapewnia strategiczne kierownictwo i koordynację całego ekosystemu ICF.

W oparciu o swoją misję i odpowiedzialność ICF opracowała kodeks etyczny określający standardy etycznego postępowania, do przestrzegania którego są zobowiązani wszyscy w ramach ekosystemu ICF, niezależnie od tego, czy działają jako profesjonaliści ICF (zob. definicja), czy w jakimkolwiek innym charakterze. Role i obowiązki regulowane przez Kodeks Etyczny ICF obejmują profesjonalistów ICF, pracowników ICF (zobacz definicję), wolontariuszy, członków zarządów ICF, liderów społeczności praktyków (Communities of Practice) ICF oraz członków komitetów globalnej

organizacji ICF, grup zadaniowych i zespołów kluczowych ICF (niezależnie od tego, czy są oni profesjonalistami ICF, czy nie).

Kodeks Etyczny ICF zawiera podstawowe wartości Międzynarodowej Federacji Coachingu (ICF Core Values) jako bazę do zrozumienia Kodeksu Etycznego ICF, zasad etycznych i standardów etycznego postępowania.

Kodeks Etyczny ICF służy utrzymaniu integralności ICF i integralności zawodu coacha na świecie poprzez:

Ustanowienie standardów postępowania zgodnych z podstawowymi wartościami i zasadami etycznymi ICF.

- Bycie przewodnikiem dla refleksji etycznych, edukacji i podejmowania decyzji.
- Wykładnię i ochronę standardów etycznych ICF poprzez proces badanie etyki postępowania ICF (ECR – Letnica Conduct Review).
- Zapewnienie podstawy dla szkoleń z zakresu etyki ICF w programach akredytowanych przez ICF.

Niniejszy Kodeks Etyczny ma na celu wsparcie osób których obowiązuje Kodeks, poprzez wskazywanie im czynników etycznych, wartości i zasad, które należy wziąć pod uwagę zawsze, gdy potrzebują one rozważyć kwestie etyczne lub podjąć etyczne decyzje.

Kodeks Etyczny ICF ma zastosowanie, gdy osoby przedstawiają się jako należące do ekosystemu ICF i/lub jako profesjonaliści ICF w swoich relacjach zawodowych.

Wyzwanie pracy zgodnej z etyką polega na tym, że osoby należące do ekosystemu ICF nieuchronnie napotkają sytuacje wymagające reakcji na nieoczekiwane problemy, rozwiązywania dylematów i znajdowania rozwiązań tych problemów.

Osoby należące do ekosystemu ICF dążą do postępowania etycznego, nawet jeśli wymaga to od nich odwagi i podejmowania trudnych decyzji zgodnych z zasadą „CZYNIENIA DOBRA" w stosunku do swoich interesariuszy.

Część 4 Kodeksu określa obowiązki etyczne profesjonalistów ICF pełniących różne role, takie jak coach, superwizor, mentor, trener i student w trakcie szkolenia coachingowego.

Niezależny Zespół Rewizyjny ICF /The Independent Review Board/ stoi na straży niniejszego Kodeksu Etycznego poprzez proces badania etyki postępowania (ECR – Ethical Conduct Review), który ma zastosowanie do wszystkich profesjonalistów ICF.

ICF wymaga, aby wszyscy certyfikowani profesjonaliści ICF przechodzili ciągłe szkolenia i edukację w zakresie etyki. Ponadto akredytowane programy szkoleniowe ICF muszą zapewniać szkolenia z zakresu etyki, ponieważ ICF uważa etykę za fundamentalny element zawodu coacha.

Kodeks Etyki ICF ma zastosowanie do wszystkich osób fizycznych i podmiotów należących do ekosystemu ICF. Żadna osoba fizyczna ani podmiot należący do ekosystemu ICF nie może

zrezygnować z przestrzegania żadnej sekcji lub części Kodeksu, ani nie ma prawa usuwać, modyfikować lub zmieniać żadnych postanowień Kodeksu.

2. FUNDAMENTALNE WARTOŚCI I ZASADY ETYCZNE ICF

Kodeks etyczny zawiera wytyczne dotyczące wdrażania podstawowych wartości i zasad etycznych oraz pokazuje, w jaki sposób są one stosowane w praktyce. Wszystkie wartości i zasady są równie ważne, wzajemnie się wspierają i mają charakter aspiracyjny. Od wszystkich osób w ekosystemie ICF oczekuje się przestrzegania podstawowych wartości i zgodności z zasadami we wszystkich relacjach zawodowych.

Podstawowe wartości i związane z nimi zasady etyczne są wymienione na stronie internetowej ICF i powtórzone poniżej. (Zobacz https://coachingfederation.org/app/uploads/2022/01/ICF-Core-Values.pdf).

Profesjonalizm: Zobowiązanie do utrzymania postawy coachingowej i profesjonalnej jakości, które obejmują odpowiedzialność, szacunek, uczciwość, kompetencję i dążenie do doskonałości.

Profesjonalizm okazuję poprzez:

- Zapewnianie, że moje postępowanie zawodowe jest zawsze zgodne z wartościami humanitarnymi i postawą coachingową we wszystkich moich relacjach zawodowych.
- Prawdziwość i rzetelność moich wypowiedzi.
- Ciągłe doskonalenie zawodowe i rozwój osobisty.
- Wspieranie ciągłego rozwoju osobistego i zawodowego moich klientów, studentów i profesjonalistów ICF.
- Wywiązywanie się ze swoich zobowiązań.
- Świadomość dylematów i problemów etycznych i reagowanie na nie w odniesieniu do Kodeksu Etycznego ICF.
- Poszerzanie wiedzy oraz dzielenie się doświadczeniem i umiejętnościami zgodnie z modelem Kluczowych Kompetencji ICF.
- Wykazywanie się odpornością i pewnością siebie w obliczu wyzwań.
- Zachowywanie się z szacunkiem i transparentnością we wszystkich działaniach biznesowych związanych z coachingiem.
- Jasne i rzetelne prezentowanie siebie we wszystkich swoich relacjach zawodowych związanych z coachingiem.
- Zobowiązanie się do uczciwości, odwagi, konsekwencji w działaniu, etycznej praktyki oraz najwyższych standardów ICF i zawodu coacha.

Współpraca: Rozwijanie relacji społecznych i budowanie społeczności.

Demonstruję umiejętność Współpracy poprzez:

• Podejmowanie zobowiązań i działań na rzecz promowania profesjonalnego coachingu poprzez wspieranie wspólnej kreatywności i zasobności.

• Partnerstwo z innymi, zarówno w ramach jednej grupy społecznej, jak i między wieloma takimi grupami.

• Świadome i celowe uczestnictwo we wszelkich podejmowanych wspólnie przedsięwzięciach.

• Kooperacja z innymi profesjonalistami ICF pracującymi z klientami i sponsorami.

• Partnerstwo i komunikację z przedstawicielami pokrewnych zawodów, stowarzyszeniami oraz osobami z innych organizacji coachingowych i zawodowych.

Humanitaryzm: Zobowiązanie do humanitarnego, życzliwego, współodczuwającego i pełnego szacunku traktowania innych.

Okazuję humanitaryzm poprzez:

• Akceptowanie faktu, że ludzie nie są idealni, a dzięki postawie coachingowej okazywanie niedoskonałości jest dla mnie okazją do szerzenia kultury otwartości i akceptowania siebie.

• Świadomość, że zawsze mogę się czegoś nauczyć i otwartość na inne punkty widzenia.

• Tworzenie autentycznych relacji, które wspierają uczciwość, przejrzystość i jasność.

• Nieustanne poszukiwanie i rozwijanie samoświadomości.

• Gotowość do przyznania się do błędów i brania za nie odpowiedzialności.

• Przyjmowanie odpowiedzialności za swoje działania i wyciąganie z nich wniosków.

• Skromność w ocenie swoich osiągnięć.

• Unikanie wszelkich zachowań i komunikatów sugerujących w jakikolwiek sposób wyższość.

• Zaangażowanie na rzecz inkluzywności, godności, poczucia własnej wartości i praw człowieka.

Sprawiedliwość: zobowiązanie do stosowania postawy coachingowej w celu odkrywania i zrozumienia potrzeb innych, tak aby zawsze stosować równe zasady wobec wszystkich.

Jestem sprawiedliwy poprzez:

• Uznawanie i szanowanie wszystkich grup tożsamościowych oraz ich wkładu.

• Traktowanie wszystkich z taką samą godnością i w równie uczciwy sposób.

• Uświadamianie sobie wzorców świadomych i nieświadomych uprzedzeń u siebie i u innych.

- Poszukiwanie zrozumienia i uświadamianie sobie różnorodności społecznej, tego jak systemowo manifestuje się ucisk i równość i oraz tego, jak przejawiają się one w zawodzie coacha.
- Utrzymywanie równości i partnerstwa we wszystkich moich relacjach coach - klient, trener - uczeń, mentor - coach i superwizor - coach.

3. ZOBOWIĄZANIA WSZYSTKICH CZŁONKÓW EKOSYSTEMU ICF

Zobowiązania te mają charakter aspiracyjny i stanowią wskazówki do rozważań etycznych i podejmowania decyzji. Od wszystkich członków ekosystemu ICF oczekuje się przestrzegania i wspierania tych wartości we wszystkich swoich interakcjach zawodowych.

My:

• Świadomie wykonujemy nasze obowiązki z zachowaniem uczciwości i odpowiedzialności, myśląc globalnie, odważnie wyrażając nasze myśli, działania i słowa, będąc świadomi naszego wpływu i ponosząc odpowiedzialność za wszelkie konsekwencje.

- Dążymy do doskonałości poprzez ciągły rozwój osobisty, zawodowy i etyczny.
- Jesteśmy wyczuleni na filtry kulturowe i okazujemy szacunek dla kultur odmiennych od naszej poprzez otwarte rozmowy na temat różnic między- i wielokulturowych.
- Pozostajemy świadomi relacji międzyludzkich i czynników, które na nie wpływają, takich jak uprzedzenia, dynamika władzy i formy systemowego ucisku, oraz aktywnie przeciwdziałamy tym czynnikom poprzez ciągłe kształcenie i otwarte rozmowy.

• Rozwijamy naszą etyczną dojrzałość poprzez ciągłą autorefleksję i zwiększoną samoświadomość. W przypadku pojawienia się dylematu etycznego, w razie potrzeby będziemy szukać pomocy w celu znalezienia rozwiązania.

• Z szacunkiem staramy się komunikować nasze obawy innym, jeśli zauważymy nieetyczne zachowanie z ich strony, a w razie potrzeby szukamy wskazówek etycznych dotyczących dalszych kroków.

• Przekazujemy informacje o odpowiedzialności w zakresie etyki określone w niniejszym Kodeksie osobom, które ich potrzebują i zapewniamy dostęp do niniejszego Kodeksu Etycznego.

• Akceptujemy, że postępowanie zgodne z zasadami etyki oznacza wykraczanie poza to, co jest zapisane w Kodeksie Etycznym.

4. STANDARDY ETYCZNE DLA PROFESJONALISTÓW ICF

Spełnienie standardów ICF dotyczących etycznego postępowania jest pierwszą z kluczowych kompetencji coachingowych ICF (ICF Core Competencies): „Działa zgodnie z zasadami etyki: Coach rozumie i stosuje w sposób spójny zasady etyki zawodu coacha oraz standardy coachingu."

Następujące standardy etyczne mają zastosowanie do działalności zawodowej profesjonalistów ICF – niezależnie od tego, czy istnieje formalna relacja coachingowa (patrz definicje), czy nie. Standardy etyczne podzielono na pięć sekcji:

1. Umowy dotyczące współpracy z klientem i/lub sponsorem.

2. Poufność i zgodność z prawem.

3. Profesjonalne zachowanie i konflikty interesów.

4. Zobowiązanie do zapewnienia niezmiennie wysokich standardów.

5. Uczciwość zawodowa i odpowiedzialność.

Sekcja 1:

Umowy dotyczące współpracy z klientem i/lub sponsorem

Jako profesjonalista ICF:

1.1 Przed rozpoczęciem coachingu komunikuję się z klientem(-ami) coachingowym(-i), sponsorem(-ami) i/lub innymi stronami, z którymi coach pozostaje w bezpośrednim stosunku, w celu wyjaśnienia charakteru coachingu i wspólnego opracowania umowy coachingowej dotyczącej ról, obowiązków, poufności, ustaleń finansowych i innych aspektów zaangażowania coachingowego.

1.2 Szanuję prawo wszystkich stron do rozwiązania umowy coachingowej w dowolnym momencie i z dowolnego powodu w trakcie trwania relacji coachingowej, w zgodzie z postanowieniami umowy.

Sekcja 2:

Poufność i zgodność z prawem

Jako profesjonalista ICF:

2.1 Zachowuję najwyższy poziom poufności wobec wszystkich zaangażowanych stron, niezależnie od ról, jakie mogę pełnić.

2.2 Mam jasno określone zasady dotyczące tego, jakie informacje są wymieniane i w jaki sposób są one przekazywane między wszystkimi stronami zaangażowanymi w proces coachingowy.

2.3 Mam jasno określone zasady z klientem (klientami), sponsorem (sponsorami) i innymi zaangażowanymi stronami dotyczące tego, jakie poufne informacje mogą zostać ujawnione

odpowiednim organom, np. w przypadku nielegalnej działalności, wymogu prawnego, ważnego nakazu sądowego lub wezwania do sądu; lub w przypadku bezpośredniego/prawdopodobnego zagrożenia dla siebie lub innych osób.

2.4 Przechowuję, archiwizuję i usuwam wszelkie dokumenty, w tym pliki elektroniczne i korespondencję, w sposób zapewniający poufność, bezpieczeństwo i prywatność oraz zgodny z obowiązującymi przepisami prawa i umowami.

2.5 Wypełniam swoje zobowiązania etyczne i prawne wobec klientów coachingowych, sponsorów, współpracowników i ogółu społeczeństwa bezpośrednio oraz za pośrednictwem wszelkich systemów technologicznych, z których mogę korzystać (tj. narzędzi coachingowych wspomaganych technologią, baz danych, platform, oprogramowania i sztucznej inteligencji).

2.6 Odpowiadam za przestrzeganie standardów Kodeksu Etycznego przez wspierający mnie personel pomocniczy.

2.7 Zachowuję prywatność profesjonalistów ICF i wykorzystuję ich dane osobowe (adresy e-mail, numery telefonów itp.) wyłącznie za ich zgodą lub zgodą ICF.

2.8 Przestrzegam praw autorskich oraz uznaję i szanuję wkład i własność intelektualną innych osób, zastrzegając sobie prawo własności wyłącznie do materiałów, których jestem autorem.

Sekcja 3:

Profesjonalne zachowanie i konflikty interesów

Jako profesjonalista ICF:

3.1 Jestem świadomy możliwości wystąpienia potencjalnych konfliktów interesów w przypadku posiadania wielu umów oraz relacji coachingowych z jednym klientem i omawiam to ze wszystkimi zainteresowanymi stronami.

3.2 Zarządzam zaistniałymi i potencjalnymi konfliktami interesów z klientami i sponsorami w ramach relacji coachingowej poprzez autorefleksję, umowy coachingowe i omawianie zaistniałych sytuacji na bieżąco. Obejmuje to kwestie związane z rolami w organizacji, odpowiedzialnością, relacjami, dokumentacją, poufnością i innymi wymogami sprawozdawczymi.

3.3 Rozwiązuję wszelkie konflikty interesów lub potencjalne konflikty interesów poprzez współpracę z odpowiednimi stronami, poszukiwanie profesjonalnej pomocy lub zawieszenie lub zakończenie relacji coachingowej.

3.4 Ponoszę odpowiedzialność za bycie świadomym zaistniałych sytuacji, ustalanie jasnych, właściwych i wrażliwych kulturowo granic regulujących interakcje zawodowe, fizyczne lub inne.

3.5 Zachowuję uczciwość poprzez uświadamianie sobie własnych uprzedzeń i eliminowanie ich, tak aby nie dyskryminować innych ze względu na rasę, kolor skóry, tożsamość płciową, orientację

seksualną, status społeczno-ekonomiczny, wiek, praktyki duchowe, zdolności oraz przynależność do innych grup, klas i innych różnic między ludźmi.

3.6 Zwracam uwagę na poziom zażyłości w ramach relacji coachingowej. Nie utrzymuję żadnych związków seksualnych ani romantycznych z klientami lub sponsorami. Jeśli zauważę zmianę w relacji, podejmuję odpowiednie działania w celu rozwiązania problemu lub anulowania umowy coachingowej.

3.7 Rozumiem, że profesjonaliści ICF często pełnią wiele ról zawodowych w oparciu o wcześniejsze wykształcenie i/lub doświadczenie (np. mentor, terapeuta, specjalista ds. HR, asesor) i moim obowiązkiem jest poinformowanie klienta, gdy pełnię funkcję inną niż rola profesjonalisty ICF.

3.8 Ujawniam klientowi(-om) informacje na temat swojego wynagrodzenia i korzyści, które zostały wypłacone/otrzymane lub będą wypłacone/otrzymane za polecenie im produktu, usługi lub innej oferty.

Sekcja 4:

Zobowiązanie do zapewnienia niezmiennie wysokich standardów.

Jako profesjonalista ICF:

4.1 Jestem świadomy i we współpracy z moim klientem, aktywnie zarządzam wszelkimi różnicami władzy lub statusu między nami, które mogą wynikać z kwestii kulturowych, relacyjnych, psychologicznych lub kontekstowych.

4.2 Rozpoznaję moje osobiste ograniczenia lub okoliczności, które mogą wpłynąć na moją efektywność w coachingu lub zobowiązania zawodowe. W razie potrzeby poszukam wsparcia, w tym odpowiedniej pomocy profesjonalnej. Może to wymagać zawieszenia lub zakończenia moich relacji coachingowych.

4.3 Pozostaję uważny na sygnały wskazujące na możliwą zmianę w wartości czerpanej z relacji coachingowej i omawiam to z klientem. Jeśli to stosowne, badam możliwość zmian w relacji coachingowej i/lub potencjał zmiany coacha, specjalisty lub źródła wsparcia.

Sekcja 5:

Uczciwość zawodowa i odpowiedzialność

Jako profesjonalista ICF:

5.1 Dokładnie określam swoje kwalifikacje coachingowe i pracuję w granicach swojego poziomu kompetencji coachingowych, wiedzy specjalistycznej, doświadczenia, wykształcenia, certyfikatów i akredytacji ICF.

5.2 Składam prawdziwe i dokładne oświadczenia ustne i pisemne dotyczące tego, co oferuję jako profesjonalista ICF, co oferuje ICF, zawód coacha oraz potencjalne korzyści z coachingu.

5.3 Przestrzegam filozofii „czynienia dobra” zamiast „unikania zła”, uznając wpływ mojego postępowania zawodowego na moich klientów, interesariuszy, zawód coacha oraz społeczeństwo.

Rozumiem, że ICF może, według własnego uznania i zgodnie z procedurą ECR, pociągnąć mnie do odpowiedzialności za naruszenie Kodeksu Etycznego ICF. Ponadto zgadzam się, że moja odpowiedzialność wobec ICF może skutkować sankcjami za wszelkie naruszenia, takimi jak obowiązkowe dodatkowe szkolenia dla coachów, mentoring, superwizja lub utrata członkostwa w ICF i/lub akredytacji ICF.

5. Zobowiązanie etyczne/Deklaracja etyczna:

Pełniąc jakąkolwiek rolę w ramach ekosystemu ICF, przyrzekam przestrzegać zasad etycznych poprzez ścisłe stosowanie Kodeksu Etyki ICF we wszystkich moich profesjonalnych interakcjach. Deklaruję, iż dołożę wszelkich starań, aby reprezentować integralność oraz profesjonalną reputację coachingu i organizacji ICF.

ZAŁĄCZNIK:

KLUCZOWE DEFINICJE TERMINÓW UŻYTYCH W KODEKSIE

• „Sztuczna inteligencja” – każdy algorytm lub technologia oparta na urządzeniach, która umożliwia komputerom i innym urządzeniom cyfrowym symulowanie ludzkiej inteligencji i umiejętności rozwiązywania problemów. (Zob. Standard 2.5)

• „Klient” – osoba, zespół lub członek grupy w procesie coachingu, coach w procesie coachingu, mentoringu lub superwizji lub coach w trakcie szkolenia. (Zob. standardy 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6, 3.7, 3.8, 4.1, 4.3)

• „Coaching” – partnerstwo z klientami w ramach inspirującego i kreatywnego procesu, który pobudza ich do maksymalnego wykorzystania swojego potencjału osobistego i zawodowego. (Zob. część 4)

• „Umowa coachingowa” – formalny dokument sporządzony między profesjonalistą ICF a klientem/klientami, sponsorem/sponsorami, który określa warunki, oczekiwania i zasady współpracy coachingowej. Zazwyczaj zawiera takie informacje, jak cele coachingu, czas trwania i częstotliwość sesji, zasady poufności, warunki płatności, zasady anulowania oraz obowiązki coacha i klienta. (Zob. standardy 1.1, 1.2, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.6)

• „Projekt coachingowy” – ustrukturyzowana interakcja między profesjonalistą ICF a klientem (klientami), sponsorem (sponsorami). Projekt obejmuje cały proces coachingu, w tym wstępną ocenę, wyznaczenie celów, regularne sesje coachingowe, śledzenie postępów i ocenę wyników. (Zob. Standardy 1.1, 2.2,)

• „Relacja coachingowa” – relacja nawiązana przez profesjonalistę ICF i klienta/klientów, sponsora/sponsorów na podstawie umowy określającej obowiązki i oczekiwania każdej ze stron. (Zob. standardy 1.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.6, 4.2, 4.3)

• „Superwizor coachingu” – doświadczony coach, który angażuje się w refleksyjny dialog i proces współpracy z coachem (lub grupą coachów) w celu rozwoju osobistego, zawodowego i etycznego oraz nauki. (Zobacz części 1 i 2)

• „Kodeks” – Kodeks Etyczny ICF; niniejszy dokument, który zawiera cel, podstawowe wartości i zasady etyczne, zobowiązania, standardy, kluczowe definicje, słowniczek i zobowiązanie.

• „Poufność” – ochrona wszelkich informacji uzyskanych w ramach relacji coachingowej lub przy jej okazji, chyba że istnieje uzasadnione podejrzenie zamiaru popełnienia przestępstwa, które mogłoby zagrażać życiu lub mieniu lub klient wyraził zgodę na piśmie na ujawnienie danej informacji. (Zob. standardy 1.1, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2)

• „Konflikt interesów” – sytuacja, w której profesjonalista ICF jest zaangażowany w wiele interesów, a realizacja jednego z nich może być sprzeczna lub kolidować z innym. Może to być konflikt

finansowy, osobisty, wewnętrzny, zawodowy lub postrzegany jako konflikt z klientem, potencjalnym klientem lub sponsorem. (Zob. standardy 3.1, 3.2, 3.3)

• „Kluczowe Kompetencje" – określone umiejętności profesjonalnych coachów. (Zob. części 1 i 2)

• „Równość" – sytuacja, w której wszystkie osoby doświadczają inkluzji i mają dostęp do zasobów i możliwości, niezależnie od rasy, pochodzenia etnicznego, narodowości, koloru skóry, płci, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, wieku, wyznania, statusu imigracyjnego, niepełnosprawności umysłowej lub fizycznej oraz innych obszarów różnic międzyludzkich.

• „Edukacja Coachingowa Akredytowana przez ICF" – program oferowany przez instytucję edukacyjną, która przeszła rygorystyczny proces weryfikacji przez ICF i wykazała, że jej program nauczania jest zgodny z definicją coachingu ICF, Kluczowymi Kompetencjami ICF oraz Kodeksem Etycznym ICF. (Zobacz część 1 i standard 5.1)

• „Certyfikacja ICF" – profesjonalne świadectwo, dokumentujące spełnienie przez daną osobę określonych standardów i wymagań zawodowych, mających na celu rozwój oraz doskonalenie jej umiejętności coachingowych. Certyfikacje ICF (International Coaching Federation) obejmują Associate Certified Coach (ACC), Professional Certified Coach (PCC) oraz Master Certified Coach (MCC). (Patrz Część 1 i Standard 5.1)

• „Ekosystem ICF" – ICF składa się z sześciu Organizacji Rodzinnych (FO – Family Organization). Razem tworzą one ekosystem ICF. Te organizacje to: – Profesjonalni coachowie ICF (ICF Professional Coaches), Certyfikacje i standardy ICF (ICF Credentials and Standards), Edukacja coachingowa ICF (ICF Coaching Education), Fundacja ICF (ICF Foundation), Coaching w organizacjach ICF (ICF Coaching in Organizations), Instytut Liderów Idei ICF (ICF Thought Leadership Institute). Strategiczne kierownictwo i koordynację całego ekosystemu ICF pełni Zarząd Światowej Organizacji ICF (ICF Global Board of Directors). (Zobacz część 1)

• „Profesjonalista ICF" – osoba fizyczna, która przedstawia się jako członek/członkini ICF i/lub posiadacz/posiadaczka certyfikatów ICF, pełniący/ca funkcje, takie między innymi jak: coach, superwizor coachingu, mentor coach, trener coachingu, coach w trakcie szkolenia, członek zarządu, wolontariusz lub lider. (Zob. części 1, 2 i 4 oraz standardy 2.7, 5.2)

• „Personel ICF" – osoby współpracujące lub zatrudnione na podstawie umowy przez ICF lub firmę, z którą ICF zawarł umowę, w celu świadczenia usług zarządzających i administracyjnych dla ICF. (Zob. część 1)

• „Własność intelektualna" – dotyczy dzieł umysłu, które są prawnie uznane za własność ich twórcy lub właściciela. Prawa własności intelektualnej przyznają twórcy lub właścicielowi wyłączne uprawnienia do używania, wytwarzania i rozpowszechniania swoich dzieł, które są chronione na mocy przepisów prawa przed nieuprawnionym użyciem lub naruszeniem. (Zob. standard 2.6)

• „Zgodność z prawem" – zgodność z przepisami prawa kraju, w którym coach prowadzi działalność. (Zob. część 4 i standardy 2.2, 2.5)

• „Mentor coach" – doświadczony coach, który moderuje proces wspólnego uczenia się (mentoring coachingowy), w ramach którego udzielane są informacje zwrotne innemu coachowi na podstawie

obserwowanych lub nagranych sesji coachingowych, w celu dalszego rozwoju jego unikalnego stylu coachingowego i umiejętności, zgodnie z Kluczowymi Kompetencjami ICF. (Zob. części 1 i 2 oraz standard 3.7)

• „Sponsor" – podmiot, tj. osoba prawna (w tym jej przedstawiciele) lub osoba fizyczna płacąca za usługi coachingowe i/lub organizująca lub określająca zakres tych usług. Obejmuje to również osoby sprawujące władzę rodzicielską nad osobami małoletnimi. (Zob. część 2 i standardy 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6)

• „Personel pomocniczy" – osoby pracujące dla profesjonalistów ICF i mające dostęp do informacji o klientach i/lub coachach. (np. asystenci administracyjni, pracownicy marketingu, księgowości itp.) (Zob. standard 2.6)

• „Równość systemowa" – równość płci, równość rasowa i inne formy równości, które są zinstytucjonalizowane w normach, języku, obrazach, przekonaniach, etyce, podstawowych wartościach, zasadach, strukturach, prawach, praktykach i kulturach społeczności, organizacji, stowarzyszeń zawodowych, narodów i społeczeństwa. (Zob. część 2 i standard 3.5)

• „Opresja systemowa" – systemowy rasizm, dyskryminacja ze względu na kolor skóry, seksizm i inne formy systemowej nierówności, które są zakorzenione w normach, przekonaniach, języku, obrazach, etyce, podstawowych wartościach, zasadach, strukturach, przepisach, praktykach i kulturach społeczności, organizacji, stowarzyszeń zawodowych, narodów i społeczeństwa oraz które utrwalają powszechne uprzedzenia i krzywdzące traktowanie osób o marginalizowanej tożsamości oraz nagradzają i faworyzują osoby o uprzywilejowanej tożsamości. (Zob. części 2 i 3)

SŁOWNICZEK INNYCH TERMINÓW Dodatkowe definicje terminów używanych w Kodeksie

• „Platforma coachingowa" – platforma coachingowa wykorzystująca technologie cyfrowe w celu umożliwienia zintegrowanego i płynnego przebiegu współpracy między coachami a klientami na dużą skalę.

• „Dostawca platformy coachingowej" – organizacja korzystająca z platformy coachingowej opracowanej samodzielnie lub przez twórcę platformy i oznaczonej jako własna platforma technologiczna do organizacji współpracy coachingowej.

• „Dostawca usług coachingowych" – organizacja nastawiona na zysk lub organizacja non-profit świadcząca profesjonalne usługi coachingowe, w tym między innymi spółka akcyjna, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (LLC), organizacja non-profit lub spółka partnerska.

• „Superwizja coachingowa" – dynamiczny i refleksyjny proces współpracy, wsparcia i konsultacji, dzięki któremu coachowie rozwijają swoje osobiste i zawodowe zdolności oraz etyczną dojrzałość."

• „DEIB" /Diversity, Equity, Inclusion, Belonging/ – różnorodność, sprawiedliwość, inkluzywność, przynależność: połączenie kluczowych pojęć, które wspierają szereg podobieństw i różnic, sprawiedliwy dostęp i traktowanie, otwartość, poczucie przynależności do grupy oraz sprawiedliwość.

• „Różnorodność” – rasa, kolor skóry, kasta, pochodzenie etniczne, tożsamość płciowa, orientacja seksualna, ranga, status społeczno-ekonomiczny, wiek, praktyki duchowe, pochodzenie narodowe, zdolności oraz inne klasy, grupy i kategorie różnic między ludźmi, takie jak cechy osobowości, wygląd, style komunikacji i style przywództwa.

• „Sprawiedliwość” – działania zapewniające dostęp do zasobów i możliwości oraz ustanawiające normy, działania, zasady, infrastrukturę i kulturę, tak aby każdy mógł w pełni realizować swój potencjał.

• „Inkluzywność” – działania, które obejmują i w pełni wspierają osoby zarówno z grup marginalizowanych jak i uprzywilejowanych, poprzez tworzenie i utrzymywanie odpowiednich procesów, infrastruktury i kultury. Dzięki temu ich integracja wykracza poza asymilację i różnicowanie, prowadząc do zintegrowania ich z życiem i pracą organizacji w taki sposób, aby uczestniczyły w podejmowaniu decyzji dotyczących tego, czym zajmuje się organizacja i jak jest wykonywana praca.

• „Przynależność” – trwałe poczucie więzi i zaangażowania w organizację oraz jej działalność obejmujące marginalizowanych i uprzywilejowanych członków organizacji, oparte na ich doświadczeniu, że ich obecność, wkład oraz wrodzona wartość są naprawdę doceniane i potwierdzane przez ciągłe działania organizacji.

• „Coach zewnętrzny” – coach spoza organizacji, który nie jest jej pracownikiem zatrudnionym w niepełnym lub pełnym wymiarze godzin, którego zadaniem jest prowadzenie coachingu z pracownikami tej organizacji.

• „Coaching grupowy” – to proces coachingu prowadzony z grupą osób, które mają podobne cele lub zainteresowania. Celem jest wspieranie każdej z osób w osiąganiu postępów, przy czym coach i pozostali członkowie grupy oferują wsparcie oraz inspirację w zakresie indywidualnych zdolności i rozwoju potencjału.

• „Asesor ICF” – asesor ICF to certyfikowany coach ICF, który pomyślnie ukończył szkolenie dla asesorów ICF. Asesorzy ICF dokonują przeglądu i analizy nagranych sesji coachingowych kandydatów ubiegających się o tytuły ACC, PCC lub MCC.

• „Certyfikacja ICF” – oznacza posiadanie certyfikatu ICF i odnosi się wyłącznie do osób posiadających certyfikat ICF, taki jak ACC, PCC lub MCC.

• „Coach wewnętrzny” – to osoba zatrudniona w organizacji, która prowadzi coaching dla jej pracowników w niepełnym lub pełnym wymiarze godzin.

• „Coaching zespołowy” – partnerski, angażujący wszystkich, kreatywny i refleksyjny proces współpracy z zespołem, jego dynamiką i relacjami. Ma on inspirować członków zespołu do maksymalizacji ich zdolności i potencjału w celu osiągnięcia wspólnych dążeń i uzgodnionego celu.