



Codi Ètic IAC (International Association of Coaching)

Tot coach que s'afilia a la IAC s'ha de comprometre a respectar aquests Principis Ètics i Codi Deontològic.

Principis ètics

Competència: El coach mantindrà un alt nivell de competència a la seva feina.

Integritat: El coach es representarà d'una manera honrada i justa, coneixent-ne perfectament les competències i limitacions particulars.

El coach procurarà ser conscient del seu propi sistema de creences, valors, necessitats i limitacions, i l'efecte que aquests poden tenir a la feina. Fins on sigui possible, intentarà aclarir davant de totes les persones implicades els rols que exerceix, i actuar oportunament d'acord amb aquests rols.

Responsabilitat professional: El coach mantindrà un nivell de conducta ètic que repercutirà favorablement al coach personalment i a la professió en general.

Respecte als drets i la dignitat de les persones: El coach tractarà els clients amb dignitat i respecte, sent conscient de les diferències culturals i el dret del client a l'autonomia, la intimitat i la confidencialitat.

El coach respectarà els drets fonamentals, la dignitat i el valor de totes les persones. Respectarà el dret de l'individu a la intimitat, la confidencialitat, l'autodeterminació i l'autonomia, tenint present l'existència d'obligacions legals o d'un altre tipus que puguin conduir a incoherències i conflictes amb l'exercici d'aquests drets. El coach serà conscient de les diferències culturals, individuals i de rols, incloent-hi les relacionades amb l'edat, el gènere, la raça, l'ètnia, l'origen nacional, la religió, l'orientació sexual, la discapacitat, l'idioma o l'estat socioeconòmic.

El coach intentarà eliminar l'efecte que puguin tenir a la feina els biaixos basats en aquests factors i no participarà, sabent-ho, en cap pràctica discriminatòria o injusta, ni ho permetrà.

El Codi Deontològic de la IAC consta del següent:

- Introducció Normes generals
- Publicitat i declaracions públiques

La relació de coaching, intimitat i confidencialitat, formació dels coach, recerca científica sobre el coaching i publicació d'articles.

Introducció

Els coach s'especialitzen en diferents camps (com a personal i empresarial) per poder ajudar els seus clients. Els coach reben una formació específica al coaching a través d'una escola o d'un coach mentor, i utilitzen i incorporen la seva pròpia experiència vivencial a l'exercici de la seva professió.

Un coach es pot presentar com a coach, assessor o facilitador. Tot i que cada coach mesura els avenços de la feina d'una manera diferent, l'èxit es mesura sempre segons els progressos dels clients del coach. Atesa la naturalesa personal de la majoria de les relacions de coaching, aquest Codi Deontològic estableix un marc i uns valors en què els coach professionals basen el seu treball.

El Codi té tres finalitats. En primer lloc, estableix els grans principis i valors a què s'adhereixen els coach, que inclouen la confidencialitat i la màxima preocupació pel benestar i l'èxit del client. En segon lloc, proporciona unes regles de què se serveixen els coach en moltes de les situacions concretes en què es poden trobar. Finalment, el codi serveix de base per a les normes ètiques i morals dels coach. Cada coach individual promet observar el Codi i, alhora, s'anima els coach a afegir altres conceptes per establir un compromís de per vida amb la construcció d'un lloc de treball i una professió ètica.

1. Normes generals

1.1. Aplicabilitat del Codi Deontològic

(a) Qualsevol codi es pot considerar una normalització de l'experiència, expressada com una sèrie de regles. Una comunitat adopta un codi perquè els seus membres accepten que l'adhesió a aquestes regles, incloent-hi les restriccions que això implica, serà beneficiós per a tothom, tant dins com fora de la comunitat.

(b) Aquest Codi Deontològic està dirigit a tots els membres professionals de la IAC. Essencialment, comprèn una sèrie d'afirmacions que estableixen unes normes mínimes per a l'exercici de la professió, a què se sotmeten els membres. Es pretén complir tant l'esperit com la lletra del codi.

(c) L'activitat del coach que està subjecte al Codi Deontològic es pot revisar segons aquestes Normes Ètiques únicament si l'activitat forma part de les funcions relacionades amb el treball de coaching.

1.2. Relació entre ètica i lleis del país

(a) Encara que la Llei del país on exerceix el coach tindrà preferència sobre les Normes Ètiques de la IAC, el coach procurarà, com a mínim, respectar el Codi Deontològic de la IAC.

(b) Un coach no ha de participar en cap activitat il·legal, incloent-hi, però no limitada a, violacions de drets d'autor, de propietat intel·lectual o de patents.

1.3. La relació professional

(a) El coach prestarà els seus serveis únicament en el context de les normes professionals de la IAC.

(b) La confiança i la responsabilitat constitueixen el nucli de la professió de coaching. S'espera que el coach actuarà sempre amb integritat envers els seus clients, els seus companys de professió i envers ells mateixos.

1.4. La competència del coach

(a) Un coach no s'atorgarà, sabent-ho, un nivell de competència superior al que realment posseeix, i en tot moment treballarà fins al màxim de competència declarada.

(b) El coach prestarà serveis únicament dins dels límits de la seva competència, basant-se en la seva educació, formació o experiència professional relacionada. El coach ha d'acceptar només els treballs que es creï capaç de realitzar.

1.5. Mantenir el nivell de perícia

(a) El coach mantindrà un nivell raonable de coneixement de les bones pràctiques empresarials actuals i de la informació disponible als seus camps d'activitat, a més de realitzar activitats per mantenir el nivell de competència de les seves habilitats professionals.

(b) El coach es mantindrà informat sobre les noves tecnologies, pràctiques, requisits legals i normes rellevants a la professió de coaching.

1.6. La comunicació al coaching

(a) Quan el coach presta serveis de coaching (incloent-hi qualsevol tipus d'avaluació) a una persona, grup o organització, emprarà un llenguatge raonablement comprensible per al destinatari d'aquests serveis.

(b) Si per raons legals o per qualsevol altra circumstància, al coach no està permès proporcionar alguna informació a una persona o grup, informará degudament la persona o el grup abans d'iniciar el servei.

1.7. Respecte pels altres

(a) El respecte de l'individu és una pedra angular de la relació de coaching.

(b) En les activitats relacionades amb el treball, el coach respectarà els drets de la resta a mantenir valors, actituds i opinions que difereixin dels del coach.

1.8. Discriminació injusta

En les activitats relacionades amb el treball, el coach no discriminarà de manera injusta per cap motiu.

1.9. Assetjament

(a) El coach no es comportarà, sabent-ho, de cap manera que sigui vexatòria o humiliant per a les persones amb qui interactua en el seu treball. L'assetjament sexual es defineix com a provocació o insinuació sexual, o comportament verbal o no verbal de naturalesa sexual. El coach s'assegura que el seu comportament és apropiat en tot moment i que no es pot entendre de cap manera com a assetjament o fustigació de cap classe.

2. Problemes personals i conflictes

(a) El coach reconeix que també pot tenir problemes personals que puguin repercutir negativament sobre la relació coach/client. El coach ha d'informar el client de qualsevol problema d'aquesta mena perquè, entre tots dos, puguin prendre les accions més oportunes.

(b) A més, el coach té l'obligació de ser conscient dels signes de qualsevol problema personal als seus inicis i d'obtenir ajuda per resoldre'l com més aviat millor perquè no arribi a ser un impediment en l'exercici del coaching.

(c) Si el coach té consciència d'algun problema personal que pugui interferir amb l'exercici correcte de les seves activitats de coaching, prendrà les mesures oportunes, com l'assessorament o ajuda professional, i decidirà si ha de limitar, suspendre o acabar les activitats actuals de coaching.

3. Progressos a la feina

El coach ha de prendre accions raonables per assegurar el progrés del client i, en casos on no s'aconsegueixi cap avenç, ha de procurar minimitzar el perjudici per al client.

4. Ús incorrecte de la influència del coach

Atès que el judici i les accions del coach poden afectar les vides d'altres persones, ha de romandre atent i vigilant davant de qualsevol factor personal, econòmic, social, organitzatiu o polític que pugui portar-lo a exercir la seva influència incorrectament.

5. Ús incorrecte del treball del coach

(a) El coach no participarà en activitats en què hi hagi la probabilitat que les seves habilitats o valoracions siguin utilitzades incorrectament per altres.

(b) Si el coach s'assabenta de qualsevol ús incorrecte o representació falsa de la seva feina, ha de prendre mesures raonables per corregir o minimitzar l'ús incorrecte o representació falsa.

6. Conflicte d'interessos

(a) Sempre que sigui factible, el coach no assumirà obligacions professionals quan hi hagi una relació que pugui donar lloc a un conflicte d'interessos.

(b) Si el coach s'assabenta que, a causa de factors no previsibles, ha sorgit un conflicte d'interessos potencial, intentarà resoldre'l tenint en compte els millors interessos de la persona afectada i en compliment amb el Codi Deontològic.

7. Trueque

Un coach podrà acceptar el bescanvi només si això no implica una relació abusiva.

El coach és lliure per negociar l'acceptació de béns, serveis o una altra remuneració no monetària a canvi dels serveis de coaching, dins de les limitacions legals i tributàries del país on es treballa.

8. Relacions abusives

(a) El coach no explotarà les persones subordinades a ell en una situació empresarial.

(b) El coach no mantindrà relacions sexuals amb el personal sobre qui té autoritat d'avaluació o direcció, atès que aquestes relacions es podrien considerar una explotació.

9. Enviament de clients a altres professionals

Quan estigui indicat i si és professionalment oportú, el coach podrà col·laborar amb altres professionals per servir millor els seus clients.

10. Peticions de serveis per part de tercers

(a) Quan el coach accepta prestar els seus serveis a una persona o entitat a petició de tercers, el coach aclarirà, fins on sigui possible i al començament del servei, la naturalesa de la relació amb cadascuna de les parts implicades. Aquest aclariment inclou el rol del coach (per exemple, com a consultor organitzatiu), els probables usos dels serveis prestats o de la informació obtinguda, i el fet que hi podran haver límits a la confidencialitat.

(b) Si es preveu el risc que el coach pugués trobar-se en una situació de conflicte a causa de la involucració d'un tercer, el coach ha d'aclarir la naturalesa i la direcció de les seves responsabilitats, mantenir informades totes les parts sobre el desenvolupament del treball i resoldre la situació d'acord amb aquest Codi Deontològic.

11. Delegació als subordinats i supervisió d'aquests

(a) El coach delegarà als seus empleats i assistents, únicament aquelles responsabilitats que aquestes persones puguin dur a terme de manera competent, d'acord amb la seva educació, formació o experiència, bé sigui amb autonomia o amb el nivell de supervisió adequat.

(b) El coach oferirà la formació i supervisió oportuna als seus empleats i prendrà mesures raonables per assegurar que aquestes persones realitzen els serveis d'una manera responsable, competent i ètica.

12. Gestió de registres i informació

(a) El coach establirà un sistema per crear, mantenir, divulgar, guardar, retenir i eliminar els documents i les dades relacionades amb la seva feina i altres activitats, d'acord amb la legislació del país on exerceix, i d'una manera que permeti el compliment amb els requisits d'aquest Codi Deontològic.

(b) Es recomana que el coach documenti la seva feina adequadament per facilitar l'eventual prestació de serveis en el futur pel mateix coach o per altres professionals, per assegurar la responsabilitat i per satisfer els requisits legals del seu país.

13. Honoraris i condicions de pagament

(a) En el moment oportú en iniciar la relació professional, el coach i el client, o un altre destinatari dels serveis de coaching, establiran un acord que especifiqui la remuneració i les condicions de facturació.

(b) El coach no cobrarà honoraris abusius, ni enganyarà els clients, o els responsables del pagament, quant a l'import dels mateixos.

(c) Si es preveu alguna restricció en els serveis prestats a causa de limitacions econòmiques, el coach ha de parlar del tema amb el client com més aviat millor.

(d) Si el client o un altre destinatari de serveis no abona els imports segons l'acord establert, i si el coach vol recórrer a agències de cobrament o accions legals per cobrar els seus honoraris, abans de prendre qualsevol mesura informarà l'interessat de les mesures que es prendran i us oferirà l'oportunitat d'abonar les quantitats pendents.

14. Exactitud de la informació facilitada als responsables del pagament

En els documents emesos als responsables de l'abonament dels serveis, el coach ha de detallar precisa i clarament la naturalesa del servei prestat, els honoraris i qualsevol altre cost que hi hagi.

15. Honoraris de referència a altres professionals

Quan un coach paga o cobra a un altre professional, o reparteix honoraris amb aquest (en qualsevol situació que no sigui una relació de patró/empleat), el pagament corresponent a cadascuna de les parts es basarà en els serveis prestats (enviament del client, assessorament, administració, etc.) i serà acordat per escrit abans d'iniciar la relació professional.

16. Publicitat i declaracions públiques

16.1. Definició

Per publicitat i declaracions públiques, s'entén qualsevol document escrit o afirmació oral pel que fa al coaching, que el coach posa a disposició del públic en general (per exemple: un catàleg, article, discurs o currículum vitae).

16.2. Afirmacions d'altres

El coach comprèn que altres persones podran fer afirmacions en públic en nom seu, tant a petició del coach com sense consultar-lo. El coach farà tot el possible per assegurar que aquestes afirmacions públiques siguin verídiques i que no es prestin a equívoc.

16.3. Evitar afirmacions falses

El coach no farà cap afirmació pública falsa, sota cap circumstància. Exemples d'això poden ser referències a la seva formació o experiència o honoraris que cobra.

17. La relació de coaching

17.1. Estructurar la relació

(a) El coach explicarà al client l'estructura de les honoraris abans de la primera sessió cobrada.

(b) El coach plantejarà i estudiarà, juntament amb el client, tots els temes importants a l'inici de la relació de coaching. Un exemple d'això seria la confidencialitat (vegeu també la Norma 4.01: "Parlar de la confidencialitat i les seues limitacions").

(c) El coach enviarà clients a altres professionals quan sigui oportú. El coach també enviarà el client a un orientador, terapeuta o psiquiatre com més aviat millor si percep algun problema que pogués precisar un tractament de salut mental.

(d) El coach procurarà respondre totes les preguntes del client i atendre les seves preocupacions sobre el coaching a la primera oportunitat. Si disposeu de material escrit sobre el coaching que pugui ajudar a aclarir temes concrets, heu de proporcionar-lo a client.

17.2. Seguretat i benestar

(a) El coach ha d'enviar al client a un professional de salut mental o de serveis d'urgència sense demora, si s'adona de qualsevol situació en què el client pugui posar en perill la seva pròpia seguretat o benestar, o la seguretat i benestar de altres. En situacions greus, el coach s'ha de posar en contacte amb un servei de crisi de salut mental o urgències en nom del client.

(b) El coach no ha d'intentar diagnosticar o avaluar cap tema de salut mental o problema concret si hi ha una situació de risc per al client o altres persones, sinó que només actuarà sobre la base de la seva

experiència personal. El coach no té la formació adequada ni l'autorització per establir un diagnòstic o avaluació d'aquest tipus.

(c) El coach ha d'informar les autoritats competents si el client revela que està fent mal o posant en perill una altra persona o grup. El coach també ha d'intentar informar la persona o el grup objecte del dany o perill. No li incumbeix al coach discernir si hi ha un problema de salut mental o si el dany, possible o actual, és il·legal.

17.3. Prestació de serveis de coaching a persones en tractament amb professionals de salut mental

El coach ha de decidir si voleu establir una relació de coaching amb un client que està rebent psicoteràpia o un altre tractament de salut mental. El factor més important a l'hora de prendre aquesta decisió és el benestar del client.

17.4. Relacions íntimes amb clients

El coach no establirà cap relació sexual amb els clients actuals.

17.5. Interrupció dels serveis

El coach farà tot el que sigui raonablement possible per assegurar la continuïtat del coaching en cas de veure's obligat a interrompre els seus serveis. Si es tracta d'una interrupció perllongada (més d'un mes), es recomana al coach que enviï al client a altres coach fins que es pugui reprendre el servei.

17.6. Acabar la relació de coaching

El coach acabarà la relació de coaching si es veu clarament que el client ja no se'n beneficia (o s'està perjudicant) de la relació. En acabar la relació, el coach proposarà alternatives o enviarà al client altres coach, o altres serveis professionals, si convé.

18. Intimitat i confidencialitat

18.1. Parlar de la confidencialitat i les seues limitacions

(a) El coach respectarà el dret del client a la intimitat i no demanarà cap informació privada, llevat que sigui essencial per a la prestació dels seus serveis o per a finalitats de recerca científica. Pel que fa a qualsevol informació privada que el client reveli, el coach ha d'observar les normes de confidencialitat.

(b) S'ha de parlar de la confidencialitat a l'inici de la relació professional, llevat que estigui contraindicat o no sigui factible, ja partir d'aquí, quan sigui necessari.

(c) El coach ha de parlar amb els clients i altres persones interessades, sobre la naturalesa de la confidencialitat i les seues limitacions. El coach ha d'examinar les situacions en què alguna informació confidencial pot ser sol·licitada o revelada.

(d) Tota informació obtinguda en el transcurs del servei professional serà confidencial, llevat que hi hagi un motiu professional urgent per revelar-la. El coach revelarà informació confidencial sense el permís previ del client si cal per impedir algun dany imminent i previsible per al client o una altra persona. En totes les circumstàncies, el coach ha d'exercir un bon judici quant a la quantitat de dades que revela.

18.2. Mantenir la confidencialitat

(a) El coach ha de ser fonamentalment prudent pel que fa a la protecció del dret a la confidencialitat de les persones amb qui treballa o consulta. El coach reconeix que les relacions professionals, els reglaments institucionals i/o la llei poden establir-ne la confidencialitat.

(b) El coach no ha de revelar cap informació confidencial en una situació en què no es pot garantir el secret. El coach revelarà dades confidencials únicament per a fins apropiats de tipus professional, consultiu o científic, i només persones clarament relacionades amb aquests temes.

(c) En el tracte amb el públic i els mitjans de comunicació (incloent-hi presentacions professionals i treballs escrits), el coach ha de protegir la confidencialitat dels seus clients. A més, el coach dissimularà la informació confidencial de manera que no serà possible identificar el client en qüestió. El coach revelarà dades confidencials només amb el consentiment escrit del client o duna persona legalment autoritzada.

(d) En qualsevol capacitat consultiva, el coach no ha de revelar informació confidencial que pugui donar lloc a la identificació d'un client amb qui té una relació confidencial. El coach pot revelar aquesta informació únicament si ha obtingut el consentiment previ del client, o si no es pot evitar la revelació. A més, el coach compartirà només la informació necessària per assolir la finalitat de la consulta.

(e) El coach ha de prendre les precaucions lògiques per protegir la confidencialitat del client en el cas del cessament d'exercici professional, la incapacitació o la mort del coach.

(f) El coach ha de protegir la confidencialitat dels clients morts d'acord amb aquest Codi Deontològic.

18.3. Gestió de documents i informació

(a) El coach mantindrà la confidencialitat a l'hora de crear, desar, accedir, traslladar o eliminar els documents que custòdia, d'acord amb aquest Codi Deontològic i les lleis del país.

(b) El coach prendrà precaucions per assegurar i mantenir la confidencialitat de la informació comunicada a través del telèfon, bústia de veu, ordinador, correu electrònic, missatges curts, màquines de fax o qualsevol altra via informatitzada.

(c) El coach ha de prendre mesures pràctiques i lícites per assegurar que els documents romanen disponibles, per servir millor els interessos dels seus clients.

18.4. Revelació d'informació

(a) Llevat que estigui prohibit per llei, el coach revelarà dades confidencials només si el client, o qualsevol persona legalment autoritzada per actuar en nom del client, hagi donat el seu consentiment exprés i per escrit.

(b) El coach podrà revelar informació confidencial sense el consentiment del client només en les circumstàncies exigides o permeses per la llei.

(c) Quan sigui possible, el coach informará els seus clients sobre la revelació d'informació confidencial i les possibles conseqüències, abans de revelar les dades. (d) El coach només revelarà dades confidencials a terceres parts responsables del pagament, amb el consentiment oportú i per escrit.

(e) El coach ha de revelar certes dades confidencials exigides per les disposicions legals o si la informació confidencial suposa una situació de risc de dany per al client o altres persones, o en compromet el benestar.

19. Formació dels coach

19.1. Disseny de programes de formació

Els coach que formen altres coach s'esforçaran al màxim per assegurar que els programes de formació estan ben dissenyats i que donaran als alumnes el material que busquen.

19.2. Descripcions de programes de formació

Els coach que formen altres coach no enganyen els altres respecte a la formació que ofereixen.

19.3. L'ètica a la formació

Els coach que formen altres coach asseguraran el coneixement d'aquest Codi Deontològic per part dels seus alumnes, quan sigui oportú, i ho compliran durant el procés de formació.

19.4. Limitacions a la formació

Els coach seran conscients de les seves pròpies limitacions a l'hora de formar altres coach, i si no creuen posseir l'experiència adequada per formar un altre coach en una àrea o tècnica concreta, enviaran l'alumne a un altre coach o programa de formació.

20. Investigació científica sobre el coaching i publicació d'articles

20.1. Planificació de la investigació

(a) Els coach que dirigeixen projectes de recerca han de dissenyar i dur a terme els estudis d'acord amb les normes científiques reconegudes.

(b) La investigació sobre el coaching ha de ser planificada per minimitzar la possibilitat d'obtenir resultats equívocs a partir de les dades demanades.

(c) Els coach que fan investigacions han de ser qualificats per a aquesta finalitat, o posar la direcció de la recerca en mans d'altres professionals científics qualificats.

(d) La investigació s'ha de dur a terme en compliment amb totes les lleis del país on es realitza.

20.2. Realització de projectes de recerca

(a) S'ha d'obtenir l'aprovació o el consentiment dels participants en la investigació o de les organitzacions patrocinadores, llevat que es donin les condicions expressades a l'apartat a continuació.

(b) No cal l'aprovació o el consentiment dels participants en la investigació o de les organitzacions patrocinadores únicament en casos especials, com ara estudis basats en qüestionaris anònims o observacions de tipus naturalista.

(c) Els participants han de ser informats de la investigació i dels usos que se'n preveuen, tot això expressat i en un llenguatge comprensible al públic en general.

(d) Si cal, els participants en la investigació estaran convenientment protegits contra qualsevol conseqüència adversa relacionada amb aquesta, incloent-hi (encara que no limitat a) les potencials conseqüències de retirar-se de l'estudi.

(e) Si s'ofereixen incentius als participants a la investigació, aquests incentius no han de ser excessius o impropis.

20.3. Comunicació dels resultats de la investigació

A l'hora de fer públics els resultats de la investigació, els coach no els falsificaran ni presentaran resultats fingits. A més, si en el futur es trobessin errors significatius en la investigació, s'intentarà corregir els resultats anteriors d'una manera oportuna.

Els punts següents són aplicables a tots els treballs publicats pels coach.

20.4. Plagi

Els coach no copiaran les investigacions o les dades dels altres sense el permís per escrit de l'autor d'ells mateixos.

20.5. Crèdits de publicació

Els coach es responsabilitzaran i s'atribuiran el mèrit únicament pel que fa a la seva feina.

20.6. Revisors professionals

Els coach que exerceixen com a revisors professionals de material per publicar, respectaran la confidencialitat del treball i atribuiran el mèrit a l'autor o autors que l'han presentat.