

EL CÓDIGO GLOBAL DE ÉTICA

Para Coaches, Mentores y Supervisores

Introducción y Propósito

Todas las entidades ("las entidades") mencionadas en la sección 5 como firmantes de este Código de Ética ("el Código") desean declarar lo siguiente:

Como entidades miembros, nos comprometemos a mantener y promover prácticas excelentes en coaching, mentoría y supervisión, un campo que se está profesionalizando cada vez más. Todos nuestros miembros, en su papel de coaches, mentores, supervisores, formadores y / o alumnos, como parte de su membresía continua, acuerdan adherirse a los elementos y principios de este Código de Ética.

El Código se alinea con el contenido y los requisitos establecidos en el Professional Charter for Coaching and Mentoring. El Charter, redactado de conformidad con la legislación europea, está registrado en la base de datos dedicada de la Unión Europea, que enumera las iniciativas de autorregulación en Europa.

El Código es más un documento orientativo que uno legalmente vinculante que explique detalladamente lo que un miembro puede y no puede hacer. El Código establece la expectativa de mejores prácticas en coaching, mentoría y supervisión con el fin de promover el desarrollo de la excelencia profesional. Su objetivo es:

- Proporcionar pautas apropiadas, responsabilidad y estándares de conducta para todos nuestros miembros.
- Establecer cómo se espera que nuestros miembros actúen, se comporten y funcionen cuando trabajen con clientes.
- En conjunto con las competencias profesionales de nuestras respectivas entidades, guiar el desarrollo y crecimiento de nuestros miembros en la profesión.
- Servir como una guía para aquellas personas que no necesariamente se identifican a sí mismas como un coach profesional o mentor, pero sin embargo utilizan habilidades de coaching o mentoría en su trabajo.
- Ser utilizado como base de cualquier queja o audiencia disciplinaria y acción que se siga de los procedimientos de quejas respectivos de nuestras entidades.
- Cada firmante del Código puede decidir que, al crear un marco completo relacionado con la ética específico para sus miembros, necesita principios éticos adicionales y / o un código de práctica (para reflejar el contexto, la actividad, los criterios de membresía, la estructura de membresía, etc.) para complementar el Código.
- Dichas adiciones no deben contradecir la esencia del Código, ni conllevan la obligación de que los otros firmantes las adopten. Dichas adiciones se pueden compartir con los otros cofirmantes como parte de los intercambios de colaboración en curso entre las entidades profesionales.

El Código de Ética

El Código está organizado en cinco secciones y cubre las expectativas generales de comportamiento y conducta profesional de las entidades, así como la lista de todas las entidades miembros que se han adherido a este Código de Ética:

1. Terminología
2. Trabajo con clientes
3. Conducta profesional
4. Práctica excelente
5. Firmantes del Código Global de Ética

1. Terminología

- a) Por razones de brevedad este Código, donde corresponda, se refiere a:
 - Coachees, aprendices, supervisados y estudiantes como "clientes"
 - Coaches, mentores, supervisores y coaches como "miembros en ejercicio" o "miembros"
 - El trabajo de coaching, mentoría y supervisión como "trabajo profesional"
 - Coaching, mentoría y supervisión como "profesión".
- b) Los firmantes de este Código reconocen que los términos "profesión" y "profesional" se utilizan para actividades que no están bajo reglamentación legal, pero que se están profesionalizando y autorregulando cada vez más.
- c) Los firmantes de este Código reconocen que los títulos "coach", "mentor" y "supervisor" no están protegidos y pueden ser utilizados por cualquier persona en el campo de práctica, miembro o no miembro de una entidad profesional.
- d) Cada firmante definirá exactamente cuál de sus miembros y otros interesados se espera que cumplan con este Código (que en lo sucesivo se denominarán colectivamente los "miembros").
- e) Para una comprensión adecuada de este Código, los miembros deben conocer las definiciones y terminología de sus respectivas entidades profesionales para el significado preciso de las palabras clave utilizadas en este Código, por ejemplo, coach, coaching, cliente, miembro, mentor, mentoría, patrocinador, supervisor, supervisión y formación.

2. Trabajo con clientes

Contexto

- 2.1 Al trabajar profesionalmente con clientes en cualquier rol, los miembros se comportarán de acuerdo con este código, comprometidos a brindar el nivel de servicio que razonablemente se puede esperar de un miembro en ejercicio.

Contratación

- 2.2 Antes de comenzar a trabajar con un cliente, los miembros pondrán este Código a disposición de su cliente, y le explicarán y harán explícito su compromiso de cumplir con este Código. Los miembros también informarán a sus clientes y patrocinadores sobre los procedimientos de quejas de sus respectivas entidades.
- 2.3 Antes de comenzar a trabajar con un cliente, los miembros explicarán y se esforzarán por garantizar que el cliente y el patrocinador conozcan y comprendan completamente la naturaleza y los términos y condiciones de cualquier contrato de coaching, mentoría o supervisión, incluidos los acuerdos financieros, logísticos y de confidencialidad.
- 2.4 Los miembros utilizarán sus conocimientos y experiencia profesional para comprender las expectativas de sus clientes y patrocinadores y llegar a un acuerdo sobre cómo planean cumplirlas. Los miembros también intentarán tener en cuenta las necesidades y expectativas de otras partes relevantes.
- 2.5 Los miembros serán abiertos acerca de los métodos que utilizan y, previa solicitud, estarán dispuestos a proporcionar al cliente y al patrocinador información sobre los procesos involucrados.
- 2.6 Los miembros se asegurarán de que la duración del contrato sea adecuada para lograr los objetivos del cliente y del patrocinador, y trabajarán activamente para promover la independencia y autosuficiencia del cliente.
- 2.7 Los miembros se asegurarán de que el entorno en el que se lleva a cabo cualquier coaching, mentoría, supervisión o formación ofrezca condiciones óptimas para el aprendizaje y la reflexión y, por lo tanto, una mayor probabilidad de alcanzar los objetivos establecidos en el contrato.
- 2.8 Los miembros siempre deben anteponer los intereses de sus clientes, pero al mismo tiempo, deben garantizar que estos intereses no perjudiquen los intereses del patrocinador.

Integridad

- 2.9 Los miembros presentarán con precisión y honestidad sus cualificaciones profesionales relevantes, la entidad profesional a la que pertenecen, experiencia, formación, certificaciones y acreditaciones, a clientes, patrocinadores y colegas.
- 2.10 Al comunicarse con cualquier parte, los miembros presentarán con precisión y honestidad el valor que brindan como coach, mentor o supervisor.
- 2.11 Los miembros se asegurarán de que no se hagan afirmaciones falsas o engañosas, ni implícitas, sobre su competencia profesional, cualificaciones o acreditación en ningún material publicado, promocional u otro. Los miembros atribuirán la propiedad del trabajo, las ideas y los materiales de los demás al originador y no lo reclamarán como propio.
- 2.12 Los miembros actuarán de conformidad con la legislación aplicable y no alentarán, ayudarán ni se confabularán de ninguna manera con conductas que sean deshonestas, ilegales, poco profesionales o discriminatorias.

Confidencialidad

- 2.13 Al trabajar con clientes, los miembros mantendrán el más estricto nivel de confidencialidad con toda la información del cliente y del patrocinador, a menos que la ley exija la entrega de información.
- 2.14 Los miembros tendrán un acuerdo claro con clientes y patrocinadores sobre las condiciones bajo las cuales no se mantendrá la confidencialidad (por ejemplo, actividad ilegal, peligro para sí mismos u otros) y lograrán un acuerdo sobre ese límite de confidencialidad cuando sea posible a menos que se requiera la entrega de información por ley.
- 2.15 Los miembros conservarán, almacenarán y eliminarán los registros apropiados y precisos de su trabajo con los clientes, incluidos los archivos electrónicos y las comunicaciones, de manera que garanticen la confidencialidad, seguridad y privacidad, y cumplan con todas las leyes y acuerdos relevantes que existan en su país sobre protección de datos y privacidad.
- 2.16 Los miembros informarán a los clientes que están recibiendo supervisión e identificarán que el cliente puede ser referido anónimamente en este contexto. El cliente debe estar seguro de que la relación de supervisión es en sí misma una relación confidencial.
- 2.17 Si el cliente es un niño o un adulto vulnerable, los miembros tomarán medidas con los patrocinadores o tutor legal del cliente para garantizar un nivel adecuado de confidencialidad en el mejor interés del cliente, al tiempo que cumplen con toda la legislación pertinente.

Interacciones inapropiadas

- 2.18 Los miembros son responsables de establecer y mantener límites claros, apropiados y culturalmente sensibles que rijan todas las interacciones físicas y virtuales con clientes o patrocinadores.
- 2.19 Los miembros evitarán cualquier relación romántica o sexual con clientes o patrocinadores actuales. Además, los miembros estarán alerta ante la eventualidad de una posible intimidad sexual con las partes mencionadas anteriormente y tomarán las medidas adecuadas para evitar la intimidad o cancelar el compromiso a fin de proporcionar un entorno seguro.

Conflicto de intereses

- 2.20 Los miembros no explotarán a un cliente ni tratarán de obtener ninguna ventaja financiera o no financiera inapropiada de la relación.
- 2.21 Para evitar cualquier conflicto de intereses, los miembros distinguirán una relación profesional con un cliente de otras formas de relación.
- 2.22 Los miembros serán conscientes de la posibilidad de que surjan conflictos de interés de naturaleza comercial o personal a través de la relación de trabajo y los abordarán de manera rápida y efectiva a fin de garantizar que no haya detrimento para el cliente o patrocinador.
- 2.23 Los miembros considerarán el impacto de cualquier relación con el cliente en otras relaciones del cliente y discutirán cualquier posible conflicto de intereses con aquellos que puedan verse afectados.
- 2.24 Los miembros revelarán abiertamente cualquier conflicto con el cliente y acordarán retirarse de la relación si surge un conflicto que no se pueda gestionar de manera efectiva.

Terminación de relaciones profesionales y continuación de responsabilidades

- 2.25 Los miembros respetarán el derecho del cliente a terminar un compromiso en cualquier punto del proceso, sujeto a las disposiciones del acuerdo de servicio de coaching, mentoría o supervisión.

- 2.26 Los miembros alentarán al cliente o patrocinador a finalizar el trabajo de coaching, mentoría o supervisión si creen que el cliente estaría mejor atendido por otro miembro en ejercicio o por una forma diferente de ayuda profesional.
- 2.27 Los miembros entienden que sus responsabilidades profesionales continúan más allá de la terminación de la relación profesional. Éstas incluyen:
- Mantenimiento de la confidencialidad acordada de toda la información relacionada con clientes y patrocinadores.
 - Mantenimiento seguro de todos los registros y datos relacionados que cumplan con todas las leyes y acuerdos relevantes que existen en su país con respecto a la protección de datos y la privacidad.
 - Evitar cualquier explotación de la relación anterior, lo que de lo contrario podría cuestionar el profesionalismo o la integridad del miembro o la comunidad profesional.
 - Provisión de cualquier seguimiento que se haya acordado.
- 2.28 Se requiere que los miembros tengan una previsión para la transferencia de clientes actuales y entrega de registros en caso de incapacidad del miembro o terminación de la práctica.

3. Conducta profesional

Mantener la reputación de la profesión

- 3.1 Los miembros se comportarán de una manera que en todo momento refleje positivamente y mejore la reputación de un servicio cada vez más profesionalizado.
- 3.2 Los miembros demostrarán respeto por la variedad de miembros en ejercicio y otras personas en la profesión y por los diferentes enfoques de coaching, mentoría y supervisión.

Reconocer la igualdad y la diversidad

- 3.3 Los miembros cumplirán con las declaraciones y políticas de diversidad de sus respectivas entidades.
- 3.4 Los miembros evitarán discriminar a sabiendas por cualquier motivo y tratarán de aumentar su conciencia de posibles áreas de discriminación.
- 3.5 Los miembros serán conscientes del potencial de sesgos inconscientes y procurarán asegurarse de adoptar un enfoque respetuoso e inclusivo, que abarque y explore la diferencia individual.
- 3.6 Los miembros desafiarán de manera constructiva a todos los colegas, empleados, proveedores de servicios, clientes o participantes que perciban que están empleando un comportamiento discriminatorio.
- 3.7 Los miembros controlarán su comunicación hablada, escrita y no verbal por discriminación inadvertida.
- 3.8 Los miembros participarán en actividades de desarrollo que puedan aumentar su autoconciencia en relación con la igualdad y la diversidad.

Incumplimientos de conducta profesional

- 3.9 Los miembros aceptan que cualquier violación del código confirmada en un procedimiento de quejas puede resultar en sanciones, incluida la pérdida de la acreditación y / o la membresía de la entidad. Las entidades pueden compartir entre ellas los detalles de tales incumplimientos en aras de la seguridad del cliente, defender los estándares de calidad y mantener la reputación de la profesión.
- 3.10 Un miembro desafiará a otro miembro si tiene motivos razonables para creer que el miembro está actuando de manera no ética y, si no lo resuelve, lo denunciará a la entidad.

Obligaciones y deberes legales y estatutarios

- 3.11 Los miembros están obligados a mantenerse actualizados y cumplir con todos los requisitos legales relevantes en los países en los que su trabajo profesional se lleva a cabo y trabajar dentro de las políticas y procedimientos organizacionales en el contexto en el que están trabajando.
- 3.12 Los miembros tendrán el seguro de indemnización profesional adecuado para cubrir su trabajo de coaching, mentoría y supervisión para los países en los que operan.

4. Práctica excelente

Capacidad para ejercer

- 4.1 Los miembros tendrán las cualificaciones, habilidades y experiencia apropiadas para satisfacer las necesidades del cliente y operarán dentro de los límites de su competencia. Los miembros deben derivar al cliente a un miembro en ejercicio con más experiencia o con la cualificación adecuada, según corresponda.
- 4.2 Los miembros estarán en forma y lo suficientemente saludables para ejercer. Si no lo están, o no están seguros de si pueden practicar de manera segura por razones de salud, buscarán orientación o apoyo profesional. Cuando sea necesario o apropiado, el miembro en ejercicio debe gestionar la finalización de su trabajo con el cliente y derivarlo a otro miembro en activo.

Supervisión continua

- 4.3 Los miembros participarán en la supervisión con un supervisor o grupo de supervisión de pares adecuadamente cualificado con un nivel de frecuencia apropiado para su práctica de coaching, mentoría o supervisión, los requisitos de su entidad profesional y el nivel de su acreditación, o demostrar involucramiento en práctica reflexiva, idealmente con compañeros y/o colegas más experimentados.
- 4.4 Los miembros deben asegurarse de que cualquier otra relación existente con el supervisor no interfiera con la calidad de la supervisión provista.
- 4.5 Los miembros debatirán sobre cualquier dilema ético e infracciones, posibles o reales, de este Código con su supervisor o grupo de supervisión de pares para obtener apoyo y orientación.


Desarrollo profesional continuo

- 4.6 Los miembros desarrollarán su nivel de competencias de coaching y/o mentoría participando en formación relevante y apropiada y/o desarrollo profesional continuo (CPD).
- 4.7 Se espera que los miembros hagan una contribución a la comunidad profesional apropiada a su nivel de experiencia. Las formas en que esto puede hacerse incluyen el apoyo informal de compañeros a otros miembros practicantes, contribuir al avance de la profesión, investigación y escritura, etc.
- 4.8 Los miembros evaluarán sistemáticamente la calidad de su trabajo a través de los comentarios de los clientes, su supervisor y otras partes relevantes.

5. Firmantes del Código Global de Ética global: para Coaches, Mentores y Supervisores

Fecha de la primera firma del Código	Primera version firmada	Nombre y sitio web de la entidad	Logo de la entidad
5 febrero 2016	1.0	Association for Coaching ("AC") www.associationforcoaching.com	
5 th February 2016	1.0	EMCC www.emccglobal.org	
1 mayo 2018	2.0	Association for Professional Executive Coaching and Supervision www.apecs.org	
1 mayo 2018	2.0	Associazione Italiana Coach Professionisti www.associazionecoach.com	
1 mayo 2018	2.0	Mentoring Institute, University of New Mexico https://mentor.unm.edu/	
28 th November 2018	2.0	International Mentoring Association www.mentoringassociation.org	

GLOBAL CODE of ETHICS

1 July 2019	2.0	WBECs www.wbecs.com	
16 December 2019	2.0	Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas www.apg.pt	