



Etikai Alapelvek

Kompetencia: A coachok folyamatosan magas szintű hozzáértéssel végzik munkájukat.

Feddhetatlenség: A coachok becsületes és tisztességes módon járnak el, miközben tudatában vannak az egyedi kompetenciáiknak és korlátaiknak.

A coachok arra töreksznek, hogy tudatában legyenek a saját hitrendszeiknek, értékeiknek, szükségleteiknek, és annak, hogy ezek milyen korlátokat jelentenek, és milyen következményekkel bírnak a munkájuk során. Lehetőségeikhez mérten megpróbálják tisztázni, hogy milyen szerepeket visznek az érintett felek és ezekkel a szerepekkel összhangban, ezeknek megfelelően funkcionálnak.

Szakmai felelősségvállalás: A coachok az etikus magatartás olyan magas színvonalát tartják fenn, amely jó fényt vet magára a coachra, valamint a szakma egészére is.

Emberek jogainak és méltóságának tisztelete: A coachok méltósággal és tisztelettel kezelik az ügyfeleket, miközben tudatában vannak a kulturális különbségeknek és az ügyfél autonómiához, adatainak védelméhez és titoktartáshoz való jogának.

A coachok megadják a minden embert megillető megfelelő tiszteletet, az alapvető jogokat és méltóságot. Tiszteletben tartják az egyénnek az adatvédelemhez, a titoktartáshoz, az önrendelkezéshez és az autonómiához való jogait. Teszik mindezt annak tudatában, hogy a jogi és egyéb kötelezettségek lehet, hogy ellentmondáshoz és konfliktushoz vezethetnek, miközben ezeket a jogokat alkalmazzák. A coachok tudatában vannak a kulturális, egyéni és szerepbeli különbségeknek, ideértve az életkort, nemet, genetikai örökséget, etnikumot, nemzeti hovatartozást, vallást, szexuális irányultságot, fogyatékosságot, nyelvet és a társadalmi-gazdasági státuszt.

Ezen tényezők alapján a coachok igyekeznek kiküszöbölni a munkájuk során megjelenő elfogultság hatásait. Továbbá tudatosan nem vesznek részt, valamint nem helyeselik a tisztességtelen diszkriminatív gyakorlatokat.

Etikai Kódex

Bevezetés

A coachok különböző (úgy, mint személyes/life (életvezetési), valamint vállalati/üzleti) szakterületeken működnek annak érdekében, hogy segítsék ügyfeleiket. A coachokat kifejezetten coachingra képezték - vagy iskolában tanulták, vagy pedig mentor coach képezte őket -, valamint a saját élettapasztalataikat is beleépítik, illetve felhasználják a saját gyakorlatuk során.

A coachok egy sor titulust használhatnak, kezdve a coachtól a tanácsadón át a facilitátorig. Jóllehet minden coach másként méri a saját fejlődését, azonban az eredményt mindig a coach ügyfelei által megtett előrehaladással kell mérni. A legtöbb coaching kapcsolat személyes jellegének köszönhetően ez az Etikai Kódex azokat a kereteket és értékeket biztosítja, amelyekre a professzionális coachok alapozzák a gyakorlataikat.

Ennek a Kódexnek a célját három szinten lehet meghatározni. Elsősorban, ismerteti azokat az általános elveket és értékeket, amelyekkel a coachok egyetértenek. Ezek tartalmazzák a titoktartást és a lehető legtöbb, az ügyfél jólétével és sikerével kapcsolatos kitélet. Másodsorban, olyan szabályokat sorakoztat fel, melyeket a coachoknak kell alkalmazniuk azokban az egyedi helyzetekben, melyekkel egy coach találkozhat munkája során.

© 2003 - 2013 International Association of Coaching. Minden jog fenntartva.

További információért látogasson el az angol nyelvű <http://www.certifiedcoach.org> honlapra.

Magyar nyelvű honlap: <http://iac-hungary.ning.com>, Fordító és lektor: Grunda-Hibály Gizella

Lektor: Rusznák Péter



Végezetül ennek a Kódexnek az a célja, hogy a coachok etikai és erkölcsi normáinak építőköveként szolgáljon. Azon túlmenően, hogy minden coach egyetért abban, hogy kövesse a Kódexben foglaltakat, egyben arra is ösztönözést kap, hogy bátran kiegészítse és hozzátegye a saját gondolatait. Ezzel is azt a célt szolgáljuk, hogy egy egész életen át tartó elkötelezettséget építsen ki, valamint etikus munkahelyet és szakmát hozzon létre.

1. Általános előírások

1.01 Az Etikai Kódex alkalmazhatósága

(a) Bármelyik kódexet úgy is fel lehet fogni, mint a tapasztalatok szabványosítását, szabályrendszerbe foglalva. Egy kódexet a közösség azért fogad el, mert tagjai elismerik, hogy az ilyen szabályoknak a betartása (ideértve azokat a megszorításokat is, melyeket ezek a szabályok maguk után vonnak) mindenkinek az előnyére válik, mind a közösségen belül, mind azon kívül.

(b) Ez az Etikai Kódex az IAC minden szakmai tagjára vonatkozik. Ez lényegében olyan kijelentések sorozatából áll, amelyek a tagok által betartandó minimális szintű gyakorlatokat írják elő. A tagoknak ezeket be kell tartaniuk. A Kódexnek az a célja, hogy ne csupán a szavait tartsák be, hanem a szellemiségét is.

(c) A coach azon tevékenységét, amely ezen Etikai Kódex tárgykörébe tartozik, csak akkor lehet felülvizsgálni ezen Etikai Normák alapján, ha a tevékenység része a saját coaching munkájához kapcsolódó feladatainak.

1.02 Az ország etikájának és jogrendszerének kapcsolata

(a) Jóllehet annak az országnak a Jogi gyakorlata elsőbbséget élvez az IAC Erkölcsi Normáival szemben, melyben a coach praktizál, a coachok alapvetően arra törekcsenek, hogy betartsák az IAC Etikai Kódexében foglaltakat. A coach nem végezhet törvénybe ütköző tevékenységet, ideértve, de nem kizárólagosan a szerzői jog, a szellemi tulajdonjog, vagy a szabadalmi jog megsértését.

1.03 Szakmai kapcsolat

(a) A coachok szolgáltatásait csak az IAC szakmai normáinak megfelelően biztosítják.

(b) A bizalom és a felelősség áll a coaching szakma középpontjában. A coachoktól elvárják, hogy mindig feddhetetlen módon járjanak el az ügyfeikkel, társaikkal és saját magukkal szemben.

1.04 Kompetencia a coaching során

(a) A coach tudatosan nem formál jogot olyan kompetenciára, mellyel nem rendelkezik. Mindenkor legalább olyan szinten fogja gyakorolni szaktudását, mint amelyet megkövetelnek tőle.

(b) A coachok csak olyan szolgáltatást nyújtanak, amely a saját kompetenciájuk korlátain belül marad, valamint a saját iskolázottságukon, képzettségükön vagy megfelelő szakmai tapasztalatukon alapul. A coachok csak azt a munkát vállalják el, amelyről úgy gondolják, a saját hatáskörükbe tartozik azt elvégezni.

1.05 Szakmaiság fenntartása

(a) A coachok az ésszerűség keretén belül mindig tisztában vannak az aktuális üzleti gyakorlatokkal és szakmai információkkal a saját tevékenységi területükön, és vállalják a folyamatos erőfeszítéseket, hogy fenntartsák kompetenciájukat mindazon készségek kapcsán, amelyeket használnak.

(b) A coachok folyamatosan tájékozódnak az új technológiákról, eljárásokról, jogi előírásokról és szabványokról, mivel ezek a coaching szakma szempontjából lényegesek.

1.06 A coaching szolgáltatás eredményei

(a) Amikor coachok szolgáltatást nyújtanak egy egyén, egy csoport vagy egy szervezet számára (ideértve bármelyik alkalmazott területet), akkor olyan nyelvezetet használnak, amely világosan érthető a szolgáltatásokat igénybe vevők számára.

(b) Ha a coachokat törvényi úton vagy egyéb más eszközzel eltiltják attól, hogy ilyen információkat biztosítsanak bizonyos egyéneknek vagy csoportoknak, erről tájékoztatják az adott egyéneket, csoportokat a szolgáltatás megkezdése előtt.



1.07 Mások tisztelete

- (a) Az egyén tisztelete a coaching kapcsolat egyik sarokköve.
- (b) A munkájuk során a coachok tiszteletben tartják azt a jogot, hogy mások az övéktől eltérő értéket, hozzáállást, illetve véleményt tartsanak fontosnak.

1.08 Igazságtalan megkülönböztetés

A munkájuk során a coachok semmilyen alapon nem vesznek részt igazságtalan megkülönböztetésben.

1.09 Zaklatás

- (a) A coachok tudatosan nem viselkednek olyan módon, amely zaklató vagy megalázó azok számára, akikkel kapcsolatban állnak munkájuk során.
- (b) Szexuális zaklatás alatt a következőket kell érteni: vagy szexuális felkérés, vagy fizikai jelek, vagy szóbeli, illetve nonverbális szexuális jellegű magatartás. A coachok biztosítják, hogy viselkedésük mindenkor megfelelő legyen, és semmiképpen se lehessen azt zaklatásnak nevezni.

1.10 Személyes problémák és konfliktusok

- (a) A coachok felismerik, hogy saját maguk is megélhetnek olyan személyes problémákat, amelyek káros hatást fejthetnek ki a coach és az ügyfél kapcsolatára. Ennek megfelelően a coachok tájékoztatják ügyfeleiket az ilyen típusú problémákról, valamint közösen megteszik a megfelelő lépéseket.
- (b) Emellett a coachok kötelesek odafigyelni a személyes problémák jeleire, valamint arra is, hogy már a korai stádiumban segítséget kapjanak ezeket illetően. Teszik ezt azért, hogy megelőzzék a coaching teljesítmény visszaesését.
- (c) Amikor a coachok tudomást szereznek azokról a személyes problémákról, amelyek megzavarhatják a saját, coachinggal kapcsolatos feladataik megfelelő szintű teljesítését, meghozzák a megfelelő intézkedést. Ilyenek lehetnek például: szakmai konzultációk vagy támogatás megszervezése, valamint annak az eldöntése, hogy korlátozzák-e, felfüggesztik-e, vagy megszüntessék-e a jelenlegi coaching tevékenységüket.

1.11 Előrehaladás

A coachok ésszerű lépéseket tesznek annak érdekében, hogy biztosítsák az ügyfél előrehaladását. Azokban az esetekben, amikor nincs előrehaladás, arra törekszenek, hogy minimalizálják az ügyfelet érő károkat.

1.12 A coach befolyással való visszaélése

Mivel a coachok szakmai döntései és cselekedetei befolyásolhatják mások életét, ezért fontos, hogy figyelmesen járjanak el, valamint védekezzenek azon személyi, pénzügyi, társadalmi, szervezeti vagy politikai tényezők ellen, amelyek a saját befolyásukkal való visszaéléshez vezethetnek.

1.13 A coach munkájával való visszaélése

- (a) A coachok nem vesznek részt olyan tevékenységekben, amelyek során valószínűsíthető, hogy a készségeikkel vagy megítélésükkel mások visszaélhetnek.
- (b) Ha a coachok tudomást szereznek a munkájukkal való visszaélésről vagy félremagyarázásról, akkor megteszik a szükséges lépéseket, hogy kijavítsák, illetve minimalizálják a visszaélés, félremagyarázás hatásait.

1.14 Érdekellentétek

- (a) Amennyiben lehetséges, a coach tartózkodik az olyan szakmai kötelezettségek magára vállalásától, amelyek a már létező kapcsolatokban érdekellentétek kockázatát idézhetik elő.
- (b) Ha előre nem látható tényezőknek köszönhetően a coach úgy gondolja, hogy a kapcsolatban potenciálisan érdekellentét alakulhat ki, megpróbálja megoldani ezt a helyzetet. Ennek során figyelembe veszi az érintett személyek érdekeit, valamint az Etikai Kódexben foglaltakat.



1.15 Barter

A coach csak olyan barter-megállapodásban vehet részt, amely nem kizsákmányoló. A coach a coaching szolgáltatásáért cserébe szabadon megállapodhat áruk, szolgáltatások vagy más egyéb nem pénzügyi díjazások elfogadásában. Teszi ezt annak az országnak a jogi és jövedelemadó korlátozásain belül maradván, ahol a coaching szolgáltatás történik.

1.16 Kizsákmányoló kapcsolatok

- (a) A coachok nem zsákmányolják ki azokat a személyeket, akik felett irányító hatalommal bírnak.
- (b) A coachok nem lépnek szexuális kapcsolatra olyan személyekkel, akik felett a coachnak értékelő vagy direkt hatalma van, mert ilyen típusú kapcsolatokat kizsákmányolónak lehet tekinteni.

1.17 Ajánlások

Amikor szükséges és amennyiben szakmailag megfelelő, a coach együttműködhet más szakemberekkel annak érdekében, hogy hatékonyan és megfelelően szolgálja az ügyfelet.

1.18 Harmadik fél által megrendelt szolgáltatás

- (a) Ha a coach beleegyezik abba, hogy egy személynek vagy egy entitásnak (szervezetnek) nyújtson szolgáltatást egy harmadik fél kérésére, akkor a coach - a lehetőségekhez mérten - minden félel pontosítja a szolgáltatás megkezdésekor a kapcsolat természetét. Ez a pontosítás magában foglalja a coach szerepét (szervezeti tanácsadóként), a nyújtott szolgáltatás várható használatát, vagy a megszerzett információt, és azt a tényt, hogy lehetnek korlátai a titoktartásnak.
- (b) Előfordulhat, hogy van előrelátható kockázata annak, hogy a coachot felkérjük olyan szerepek vállalására, amelyek egy harmadik fél részvételének köszönhetően ellentmondóak. Ilyen esetben a coach tisztázza a saját felelősségének természetét és irányát, folyamatosan minden felet megfelelően informál, és az Etikai Kódexben foglaltakkal összhangban oldja meg a szituációt.

1.19 Delegáció a beosztottak irányába, és a beosztottak szupervíziója

- (a) A coachok csak olyan feladatokat delegálnak az alkalmazottaiknak, illetve asszisztenseiknek, amelyek kapcsán tőlük ésszerűen elvárható - az oktatásuk, képzettségük, vagy tapasztalatuk alapján, illetve önállóan, vagy a nyújtott szupervízió szintjének megfelelően -, hogy kompetensen végezzék el azokat.
- (b) A coachok megfelelő képzést és szupervíziót biztosítanak az alkalmazottaiknak, és ésszerű lépéseket tesznek annak érdekében, hogy ezek a személyek felelősségteljesen, hozzáértően és etikusan szolgáltassanak.

1.20 Nyilvántartások és információk kezelése

- (a) A coachok létrehozhatnak, fenntartanak, terjesztenek, tárolnak, megőriznek és megsemmisítenek a gyakorlatukra, illetve más munkákra vonatkozó nyilvántartásokat és adatokat. Teszik ezt azon ország törvénykezésével összhangban, melyben praktizálnak, valamint olyan módon, mely megfelel ezen Etikai Kódexnek.
- (b) A coachok számára ajánlott, hogy megfelelően dokumentálják a munkájukat annak érdekében, hogy megkönnyítsék saját maguk vagy más szakemberek számára a szolgáltatásnyújtást a későbbiekben. Ezzel is biztosítják az elszámoltathatóságot, valamint az ország más jogi követelményeinek való megfelelést.

1.21 Díjak és pénzügyi megállapodások

- (a) Amilyen hamar csak lehetséges egy szakmai kapcsolatban, a coach és az ügyfél, vagy egy olyan harmadik fél, aki igénybe veszi a coaching szolgáltatást, megállapodnak a díjazást és a számlázási szabályokat illetően.
- (b) Díjazás tekintetében a coachok nem használják ki a szolgáltatást igénybevevőket vagy a fizetőket, továbbá a díjakat a valóságnak megfelelően tüntetik fel.



(c) Ha a szolgáltatásokban történő megszorítások előre láthatóak a finanszírozás terén jelentkező nehézségek miatt, akkor azt, amilyen hamar csak lehetséges, megbeszéljük az ügyféllel vagy a megrendelővel.

(d) Ha az ügyfél vagy a megrendelő nem fizet időben, és a coach adósság behajtóhoz szeretne fordulni vagy jogi intézkedéseket eszközölni, hogy hozzájusson a díjazásához, akkor a coach először értesíti az ügyfelet arról, hogy milyen intézkedéseket tervez és lehetőséget biztosít a személy számára, hogy azonnal kiegyenlítsse tartozását.

1.22 Pontosság a fizetők felé történő jelentésekben

A fizetők felé történő jelentésekben a coach pontosan és egyértelműen meghatározza a nyújtott szolgáltatás természetét, a díjakat és/vagy az összes egyéb költséget.

1.23 Ajánlási díjak

Amikor a coach fizet, fizetést kap, vagy megosztja a díjakat más szakemberrel (eltérően attól, ahogyan egy munkáltató-munkavállaló viszonyban történik), akkor minden esetben a fizetés alapját a nyújtott szolgáltatás (ajánlás, tanácsadás, adminisztráció, vagy egyéb más) képezi és erről írásban, még az elköteleződés előtt megállapodnak a felek.

2. Reklám / nyilvános közlemény

2.01 Meghatározás

Reklám / Nyilvános Közlemény alatt bármilyen olyan írásos dokumentumot vagy szóbeli megnyilvánulást értünk, amit a coach a coachinggal kapcsolatosan a nyilvánosság számára elérhetővé tesz (például prospektus, cikk, beszéd, vagy szakmai önéletrajz).

2.02 Mások által tett közlemények

A coachok tisztában vannak azzal, hogy mások is tehetnek olyan nyilvános közleményt, amely az ő munkásságukat érinti, függetlenül attól, hogy kifejezetten felkérték-e erre őket, vagy sem. A coachok megtesznek minden tőlük telhetőt annak érdekében, hogy bármilyen nyilvános közlemény, amely velük kapcsolatba hozható információ a valóságnak megfelelő legyen, illetve ne legyen félrevezető.

2.03 Hamis közlemények elkerülése

A coachok megállapodnak abban, hogy semmilyen körülmények között sem tesznek olyan nyilvános közleményt, amely hamis. Ilyenek lehetnek például a coachok képzettségét, tapasztalatait és a felszámolt díjakat tartalmazó hamis közlemények.

3. Coaching kapcsolat

3.01 Strukturálni a kapcsolatot

(a) A coach ismerteti a díjazási struktúráját az ügyféllel, még az első fizetett coaching ülés előtt.

(b) A coach egyetért azzal, hogy a lehető legkorábban felveti és megbeszéli a fontos témákat a coachinggal kapcsolatban. Ilyen témára példa a titoktartás (lásd még a 4.01. A Titoktartás és korlátozásainak megbeszélése. c. részt).

(c) A coach egyetért azzal, hogy adott esetben átirányítja ügyfelét más szakemberhez, mielőtt olyan problémát tapasztal, amely szükségessé tehet mentális egészségügyi kezelést. Ilyen szakember lehet például tanácsadó, terapeuta, vagy pszichiáter.

(d) A coach törekszik arra, hogy a lehető legrövidebb időn belül megválaszolja az ügyfelek kérdéseit és kezelje a coachinggal kapcsolatos aggodalmaikat. Szükség esetén a coach írásos információt biztosít, hogy kezelje a coachinggal kapcsolatos konkrét fenntartásokat.



3.02 Biztonság és jólét

(a) Ha az adott állam szabályai előírják (szerk.), minden coachnak megfelelő módon be kell jelentkeznie egy mentális egészségügyi szakemberhez vagy a mentőszolgálathoz. Azon helyzetek korai felismerésekor, melyben az ügyfél veszélyeztetheti a saját, illetve mások biztonságát vagy jólétét, valamint súlyos esetekben a coachnak kapcsolatba kell lépnie az ügyfele nevében a mentális egészségügyi válság szolgálattal vagy a mentőszolgálattal.

(b) A coachnak nem szabad megpróbálnia megoldani olyan mentális egészségügyi problémát, vagy olyan egyedi nehézséget, ahol az ügyfelek magukat vagy másokat veszélyeztethetnek, mivel a coachokat nem képezték ki erre, illetve nem rendelkeznek engedéllyel, hogy ilyen fajta diagnózist vagy értékelést állítsanak fel.

(c) A coachnak értesítenie kell az illetékes hatóságokat, amikor az ügyfél elmondja, hogy megkárosít vagy veszélyeztet más személyt, illetve csoportot. A coachnak azt a személyt és csoportot is értesítenie kell, akit a kár ér, vagy veszélyeztetésnek van kitéve. A coachnak nem szükséges megkülönböztetnie, hogy ténylegesen mentális egészségügyi problémáról van-e szó, ha a jelenlegi vagy közvetlen sérelem jogellenes.

3.03 Coaching szolgáltatást nyújtani olyanok számára, akikkel mentális egészségügyi szakemberek foglalkoznak

Minden coachnak magának kell eldöntenie, hogy belemegy-e olyan coaching kapcsolatba, ahol az ügyfél jelenleg pszichoterápiás vagy egyéb más mentális egészségügyi kezelés alatt áll. A legfontosabb e döntés meghozatalakor az ügyfél jóléte.

3.04 Szexuális kapcsolat az ügyféllel

A coachok egyetértenek abban, hogy nem lépnek szexuális kapcsolatra jelenlegi ügyfeleikkel.

3.05 Szolgáltatás megszakítása

A coachok megtesznek minden ésszerű erőfeszítést, hogy más megoldást találjanak a coaching szolgáltatás megszakítása helyett. Hosszabb távú (egy hónapot meghaladó) megszakítás esetén a coach számára javasolt, hogy irányítsa át az ügyfelét más coachhoz addig, amíg képes újra folytatni a coachingot.

3.06 A Coaching kapcsolat megszüntetése

A coachok egyetértenek abban, hogy be kell fejezni a coaching kapcsolatot, amikor egyértelművé válik, hogy az ügyfél már nem tesz szert előnyre (vagy esetleg károsul) a coaching kapcsolatban. Amikor befejeződik egy kapcsolat, a coach alternatívákat javasol, vagy adott esetben átirányítja más coachhoz az ügyfelet, vagy egyéb szakmai szolgáltatást javasol a számára.

4. Adatvédelem és titoktartás

Ezek a szabványok minden egyes coach szakmai tevékenységére vonatkoznak.

4.01 A titoktartás és korlátozásainak megbeszélése

(a) A coachok tiszteletben tartják az ügyfél adatvédelemhez való jogát. Nem szereznek meg magánéleti információkat az ügyféltől, kivéve, ha az alapvető fontossággal bír a coaching szolgáltatás nyújtása szempontjából, vagy kutatás végrehajtása teszi azt szükségessé. A titoktartási előírások életbe lépnek, mielőtt nyilvánosságra kerülne az információk.

(b) A titoktartás megbeszélése a szakmai kapcsolat kezdetén történik meg, kivéve, ha ez ellenjavallt vagy kivitelezhetetlen. A titoktartás a megállapodás létrejöttétől lép életbe.

(c) A coachok megbeszélik az ügyféllel és más érdekelt felekkel a titoktartás jellegét és korlátait. A coachok megvizsgálják azokat a helyzeteket, amelyekben bizalmas információkat kérhetnek vagy hozhatnak nyilvánosságra.

(d) Minden, a szakmai szolgáltatás során megszerzett információ, bizalmas, kivéve, ha kényszerítő szakmai oka van annak, hogy a coachok bizonyos információt nyilvánosságra hozzanak. Szükség



esetén a coachok engedély nélkül nyilvánosságra hozhatnak bizalmas információkat. Tehetik ezt akkor, ha ezzel megelőzhető olyan előre látható, közvetlen károkozást, mely az ügyfélre, vagy egy harmadik félre vonatkozik. A coachoknak minden körülmények között megfontoltan kell eljárniuk, figyelembe véve, hogy milyen mennyiségű információt tesznek közzé.

4.02 Titoktartás fenntartása

- (a) A coachok alapvetően körültekintőek mindazok titoktartáshoz való jogának védelmével kapcsolatban, akikkel együtt dolgoznak vagy konzultálnak. A coachok elfogadják, hogy a szakmai kapcsolatok, az intézményi szabályozások és/vagy a törvények előírhatnak titoktartást kötelezettséget.
- (b) A coachok nem beszélnek meg semmilyen nyilvános környezetben bizalmas információkat, kivéve azt az esetet, amikor biztosítani tudják az adatvédelmet.
- (c) A coachok bizalmas információkat csak megfelelő szakmai, konzultatív, vagy tudományos cézzal beszélnek meg, és csak olyan személyekkel, akik ilyen ügyekben egyértelműen járatosak.
- (d) A nyilvánossággal, illetve a médiával történő érintkezéseik során (ideértve a szakmai prezentációkat és írásokat) a coachok gondosan megőrzik az ügyfelek titoktartás alá eső információit. A coachok anonimé teszik a bizalmas információkat annak érdekében, hogy ügyfeleiket ne lehessen személy szerint beazonosítani. A coachok (az érintett eseteken kívül) csak akkor tesznek közzé bizalmas információt, ha rendelkeznek az ügyfélnek vagy a törvényesen meghatalmazott képviselőjének írásbeli hozzájárulásával.
- (e) Tanácskozási jogra való hivatkozással a coachok nem osztanak meg olyan bizalmas információt, amely elvezethet annak az ügyfélnek a beazonosításához, akivel bizalmas kapcsolatban állnak. A coachok megoszthatják ezt az információt, ha rendelkeznek az ügyfél előzetes hozzájárulásával, illetve ha a közzétételt nem lehet elkerülni. Ezen felül a coachok információt csak olyan mértékig osztanak meg, amely szükséges ahhoz, hogy el tudják érni a tanácskozás célját.
- (f) A coachok logikus óvintézkedéseket hoznak annak érdekében, hogy megvédjék az ügyfél titoktartását abban az esetben is, amikor a coach működése megszűnik, vagy akadályoztatva van, illetve akkor is, ha a coach meghal.
- (g) A coachok megóvják elhunyt ügyfelek bizalmas adatait, ezen Etikai Kódexszel összhangban.

4.03 Nyilvántartások és információk kezelése

- (a) Amikor létrehoznak, tárolnak, hozzáférnek, átadnak és megsemmisítenek a saját felügyeletük alatt álló nyilvántartásokat, a coachok biztosítják a titoktartást, összhangban ezzel az Etikai Kódexszel, valamint az ország törvényeivel.
- (b) A coachok óvintézkedéseket tesznek annak érdekében, hogy biztosítsák és fenntartsák azoknak az információknak a titkosságát, melyek birtokába telefon, hangposta, számítógép, e-mail, telefax és egyéb információs, illetve online technológiai eszközök használatával jutnak.
- (c) A coachok gyakorlati és törvényes lépéseket tesznek azért, hogy biztosítsák a nyilvántartásokhoz való folyamatos hozzáférést annak érdekében, hogy az ügyfelet a legjobban szolgálják.

4.04 Közzétételek

- (a) Ha a törvény másképp nem rendel, a coachok csak akkor tesznek közzé bizalmas információkat, amikor ahhoz kifejezett írásos hozzájárulást adott az ügyfél, vagy azon személy, akit az ügyfél törvényesen meghatalmazott.
- (b) A coachok csak akkor hozhatják nyilvánosságra a bizalmas információkat az ügyfél hozzájárulása nélkül, ha az kötelező vagy a törvény által megengedett.
- (c) Amennyiben mód van rá a coachok még a közzétételt megelőzően tájékoztatják az ügyfelet a bizalmas információk közzétételéről, illetve a lehetséges következményekről.
- (d) A coachok csak akkor tesznek elérhetővé bizalmas információkat egy harmadik, fizető fél számára, ha rendelkeznek a megfelelő írásos hozzájárulással.
- (e) A coachoknak közzé kell tenniük bizonyos bizalmas információkat törvényi előírások betartása végett, akkor is, ha maga a bizalmas információ magának az ügyfélnek vagy másoknak kárt okozhat, valamint veszélyeztetheti az egyének jólétét.



5. Coaching képzés

5.01 Tréning program tervezetek

Azok a coachok, akik más coachokat képeznek, megtesznek minden tőlük telhetőt, hogy biztosítsák tréning programjuk átgondoltságát. Ezen felül az oktatásban résztvevők számára biztosítják azokat az anyagokat, amelyekről több információt szeretnének megtudni.

5.02 Tréning programok leírása

Azon coachok számára, akik más coachokat képeznek, nem megengedett, hogy félrevezessenek másokat az általuk kínált tréninggel kapcsolatban.

5.03 Etika a képzés során

Azok a coachok, akik más coachokat képeznek, biztosítják, hogy az oktatásban résztvevők megismerjék az ebben az Etikai Kódexben foglaltakat, továbbá a Kódexben foglaltak betartását biztosítják a képzés ideje alatt.

5.04 Képzés korlátozása

A coachok egyetértenek azzal, hogy észre kell venniük a saját korlátaikat, amikor más coachokat képeznek. Olyan esetben, amikor egy adott terület vagy technika kapcsán nem érzik kellőképpen tapasztaltnak magukat a képzéshez, akkor az oktatásban résztvevőt át kell irányítaniuk egy másik coachhoz vagy képzési programhoz.

6. Coaching kutatás és publikáció

6.01 A kutatás megtervezése

(a) Azok a coachok, akik kutatást végeznek, az elismert tudományos normák szerint megtervezik és irányítják azt.

(b) Coaching kutatásokat terveznek, hogy minimalizálják annak eshetőségét, hogy az összegyűjtött adatokból félrevezető következtetéseket vonjanak le.

(c) Azok a coachok, akik kutatásokat végeznek, rendelkeznek a szükséges szakértelemmel. Ha nem ez az eset áll fenn, akkor megfelelő kompetenciával rendelkező tudományos szakembereket kérnek fel a kutatás felügyeletére. A kutatást annak az országnak a törvényeivel összhangban hajtják végre, ahol a kutatás történik.

6.02 Kutatás végrehajtása

(a) Jóváhagyás, illetve hozzájárulás szükséges a kutatásban résztvevőktől vagy a befogadó szervezettől, kivéve az alábbi (b) esetben:

(b) Jóváhagyás vagy hozzájárulás a kutatásban résztvevőktől vagy a befogadó szervezettől csak különleges esetekben nem szükséges, úgy, mint anonim kérdőíveknél, vagy normál közegben zajló megfigyeléseknél.

(c) A résztvevőket tájékoztatják a kutatásról, valamint a várható felhasználás(ok)ot illetően olyan nyelven, amely az általános közönség számára érthető.

(d) Amennyiben szükséges, a kutatás résztvevőit megfelelő módon meg kell védeni a kutatásban való részvétel káros következményeitől, ideértve (de nem kizárólagosan) a kutatástól való visszalépés potenciális következményeit is.

(e) Ha a kutatásban résztvevők számára ösztönzést kínálnak, akkor ennek a formája nem lehet túlzó, vagy nem megfelelő.

6.03 Kutatási eredmények jelentése

Amikor a coachok a kutatás eredményeit elérhetővé teszik, akkor nem közölhetnek meghamisított, illetve fiktív eredményeket. Ha a későbbiekben jelentős hibát vesznek észre a kutatást illetően, megkísérik a korábbi eredmények korrigálását.



A következőkben tárgyaltak minden, coachok által publikált kiadványra vonatkoznak.

6.04 Plágium

A coachok nem másolják mások kutatását vagy adatait a szerző előzetes írásos engedélye nélkül.

6.05 Megjelenés hitelessége

A coachok csak saját munkájukért vállalnak felelősséget és azt hitelesítik.

6.06 Szakmai ismertetők

Azok a coachok, akik szakmailag felülvizsgálják egy kiadás előtt álló anyagot, tiszteletben tartják a munka bizalmosságát, valamint a kiadványt annak a szerző(k)nek tulajdonítják, aki(k) benyújtották a coachhoz a kiadás előtt álló anyagot.