

ویسان*

آیین نامه اخلاقی ICF

تأیید شده توسط هیئت مدیره در اکتبر ۲۰۲۴

بازبینی ۲۸ آپریل ۲۰۲۵



ICF Code of Ethics



Board approved October 2024
Rev. 4.28.2025



آیین‌نامه اخلاقی ICF از پنج بخش اصلی و یک پیوست تشکیل شده است:

۱. هدف

۲. ارزش‌ها و اصول اخلاقی بنیادین ICF

۳. تعهدات همه اعضای اکوسیستم ICF

۴. استانداردهای اخلاقی برای متخصصان ICF

۵. پیمان اخلاقی

پیوست:

تعاریف کلیدی اصطلاحات به کاررفته در آیین‌نامه

واژه‌نامه سایر مفاهیم

۱. هدف (PURPOSE)

فدراسیون بین‌المللی کوچینگ (ICF) پیشروترین انجمن حرفه‌ای کوچینگ در جهان است. این فدراسیون از شش نهاد هم‌خانواده (FOs) تشکیل شده که در کنار هم اکوسیستم ICF را می‌سازند. این نهادها عبارت‌اند از:

- کوچ‌های حرفه‌ای ICF
- گواهی‌نامه‌ها و استانداردهای ICF
- آموزش کوچینگ ICF
- بنیاد ICF
- کوچینگ سازمانی ICF

مؤسسه رهبری فکری ICF

هدایت استراتژیک و هماهنگی این اکوسیستم توسط هیئت مدیره جهانی ICF انجام می‌شود.

بر اساس مأموریت و مسئولیت‌های خود، ICF این آیین‌نامه اخلاقی را تدوین کرده تا استانداردهای رفتاری حرفه‌ای مورد انتظار از همه افراد حاضر در اکوسیستم ICF را مشخص کند—چه به عنوان متخصصان ICF (مطابق تعریف)، چه در سایر نقش‌ها.

نقش‌ها و مسئولیت‌هایی که تحت پوشش این آیین‌نامه قرار می‌گیرند شامل موارد زیر هستند:

- متخصصان ICF
- کارکنان ICF (مطابق تعریف)
- داوطلبان
- اعضای هیئت مدیره
- رهبران جوامع حرفه‌ای
- اعضای کمیته‌های جهانی، کارگروه‌ها و تیم‌های مرکزی (چه متخصص باشند و چه نه)

این آیین نامه بر پایه ارزش های اصلی ICF تنظیم شده و اصول اخلاقی و استانداردهای رفتاری لازم برای فعالیت حرفه ای را شامل می شود. هدف از تدوین این آیین نامه، حفظ یکپارچگی ICF و ارتقای حرفه کوچینگ در سطح جهانی از طریق موارد زیر است:

- تعیین استانداردهای رفتاری هماهنگ با ارزش ها و اصول اخلاقی ICF
- ارائه راهنمایی برای تفکر، آموزش و تصمیم گیری اخلاقی
- ارزیابی و نظارت بر رعایت استانداردهای اخلاقی از طریق فرآیند بازبینی رفتار اخلاقی (ECR)
- پایه گذاری آموزش اخلاق در برنامه های آموزشی تأیید شده توسط ICF

این آیین نامه به افرادی که مشمول آن هستند کمک می کند تا هنگام تصمیم گیری های اخلاقی، از چارچوبی روشن شامل ارزش ها، اصول و الزامات اخلاقی استفاده کنند.

آیین نامه اخلاقی ICF زمانی لازم الاجراست که افراد خود را به عنوان عضوی از اکوسیستم ICF یا متخصص ICF معرفی کرده و در تعاملات حرفه ای خود از این هویت استفاده کنند.

کار اخلاقی همیشه با چالش همراه است. افراد در این اکوسیستم ممکن است با موقعیت های پیش بینی نشده یا معضلات پیچیده مواجه شوند که نیاز به تفکر، انتخاب و پاسخ گویی دارد. در چنین شرایطی، اعضای ICF تلاش می کنند به شیوه ای اخلاقی عمل کنند - حتی اگر این کار شجاعت و تصمیم گیری های سخت بخواهد - و همواره به اصل «نیکی کردن» نسبت به ذی نفعان پایبند می مانند.

در بخش چهارم آیین نامه، تعهدات اخلاقی متخصصان ICF در نقش هایی همچون کوچ، ناظر کوچ، کوچ راهنما، کوچ آموزشی و دانشجوی کوچینگ به صورت دقیق توضیح داده شده است.

برای نظارت بر اجرای این آیین نامه، هیئت بازبینی مستقل ICF فعالیت می کند و فرآیند بازبینی رفتار اخلاقی (ECR) را بر تمام متخصصان ICF اعمال می نماید.

ICF تأکید دارد که همه متخصصان آن باید به طور مستمر آموزش ببینند، گواهی نامه معتبر داشته باشند و در زمینه اخلاق حرفه ای به روز باشند. همچنین، همه برنامه های آموزش کوچینگ که مورد تأیید ICF هستند، باید شامل آموزش اخلاق حرفه ای باشند. چراکه ICF باور دارد اخلاق، یکی از ارکان اصلی حرفه کوچینگ است.

این آیین نامه برای همه افراد و نهادهایی که در اکوسیستم ICF قرار دارند، لازم الاجراست. هیچ کس نمی تواند از شمول آن خارج شود یا بخشی از آن را حذف، تغییر یا بازنویسی کند.

۲. ارزش‌های اصلی و اصول اخلاقی ICF

(ICF CORE VALUES ETHICAL PRINCIPLES)

آیین‌نامه اخلاقی، راهنمایی‌هایی برای اجرای عملی ارزش‌ها و اصول اخلاقی بنیادین ارائه می‌دهد و نحوه به کارگیری آن‌ها را در تعاملات حرفه‌ای نشان می‌دهد. تمام این ارزش‌ها و اصول به یک اندازه مهم‌اند، یکدیگر را تکمیل می‌کنند و الهام‌بخش هستند.

انتظار می‌رود همه افراد حاضر در اکوسیستم ICF، در تمام تعاملات حرفه‌ای خود، به این ارزش‌ها احترام بگذارند و مطابق با این اصول رفتار کنند.

ارزش‌های اصلی و اصول اخلاقی مربوطه در وب‌سایت ICF در دسترس‌اند و در ادامه بازنویسی شده‌اند: (برای نسخه اصلی به لینک زیر مراجعه کنید: [ICF Core Values PDF](#))

حرفه‌ای‌گری | Professionalism: تعهد به ذهنیت کوچینگ و حفظ کیفیت حرفه‌ای از طریق مسئولیت‌پذیری، احترام، صداقت، شایستگی و تلاش برای برتری.

من حرفه‌ای‌گری را از راه‌های زیر نشان می‌دهم:

- اطمینان از این‌که رفتار حرفه‌ای من همیشه با ارزش‌های انسانی و ذهنیت کوچینگ هماهنگ است.

- صداقت و دقت در سخنان و ادعاهایم.

- تعهد به یادگیری مادام‌العمر و رشد شخصی.

- حمایت از توسعه فردی و حرفه‌ای مراجعان، دانشجویان و سایر متخصصان ICF.

- پایبندی به انجام مسئولیت‌هایی که پذیرفته‌ام.

- آگاهی از مسائل اخلاقی و پاسخ‌گویی مسئولانه با استناد به آیین‌نامه اخلاقی ICF.

- مشارکت در توسعه دانش بنیادین کوچینگ و به اشتراک‌گذاری تخصصم مطابق با شایستگی‌های اصلی ICF.

- حفظ پایداری و اعتماد به نفس در مواجهه با چالش‌ها.

- شفافیت و احترام در تمام معاملات حرفه‌ای مرتبط با کوچینگ.

- ارائه تصویر دقیق و صادقانه از خودم در تمامی تعاملات حرفه‌ای.

- تعهد به صداقت، شجاعت، یکپارچگی، رفتار اخلاق‌مدار و بالاترین استانداردها برای ICF و حرفه کوچینگ.

همکاری | Collaboration: تعهد به ساختن روابط اجتماعی و تقویت حس جامعه‌پذیری.

من روحیه همکاری را با روش‌های زیر نشان می‌دهم:

- تلاش آگاهانه برای تعهد و پیشرفت در ترویج کوچینگ حرفه‌ای از طریق خلاقیت جمعی و تدبیر.

- همکاری با دیگران، هم درون و هم بیرون از گروه‌های مختلف هویتی و اجتماعی.
- مشارکت هدفمند و هوشیارانه در فعالیت‌های گروهی و جمعی.
- همکاری با سایر متخصصان ICF که با همان مراجعان یا حامیان کار می‌کنند.
- برقراری ارتباط و همکاری با متخصصان حرفه‌های مرتبط، انجمن‌ها و دیگر سازمان‌های کوچینگ.

انسانیت | Humanity: تعهد به انسان‌دوستی، مهربانی، شفقت و احترام به دیگران.

من انسانیت را از طریق موارد زیر نشان می‌دهم:

- پذیرش این‌که من به عنوان یک انسان، کامل نیستم؛ و در چارچوب ذهنیت کوچینگ، ابراز آسیب‌پذیری را فرصتی برای رشد فرهنگ خودپذیری و گشودگی می‌دانم.
- آگاهی از این‌که همیشه فرصت یادگیری بیشتر وجود دارد و باز بودن نسبت به دیدگاه‌های دیگر.
- ایجاد روابط اصیل و واقعی، مبتنی بر صداقت، شفافیت و وضوح.
- تلاش مستمر برای خودآگاهی و رشد فردی.
- پذیرش مسئولیت در برابر اشتباهات و یادگیری از آن‌ها.
- تواضع در برابر موفقیت‌ها و پرهیز از هرگونه رفتار یا گفتاری که حس برتری ایجاد کند.
- پایبندی به ارزش‌های کرامت انسانی، عزت نفس و حقوق بشر.

عدالت | Equity: تعهد به استفاده از ذهنیت کوچینگ برای درک و پاسخ به نیازهای دیگران، با هدف ایجاد فرآیندهایی که عدالت و برابری را برای همه فراهم کند.

من از راه‌های زیر عدالت را در عمل به کار می‌گیرم:

- شناخت و احترام به تمامی گروه‌های هویتی و مشارکت آن‌ها.
- رفتار عادلانه و محترمانه با همه افراد.
- افزایش آگاهی نسبت به الگوهای تبعیض آگاهانه و ناآگاهانه، در خودم و دیگران.
- کنکاش و شناخت تنوع اجتماعی، نابرابری سیستمی و ستم‌ساختاری، و بررسی نقش آن‌ها در حرفه کوچینگ.
- ایجاد عدالت و فرصت برابر در همه روابط حرفه‌ای: از جمله رابطه کوچ-مراجع، کوچ-دانشجو، کوچ راهنما-متخصص، و ناظر-کوچ.

۳. تعهدات برای همه در اکوسیستم ICF

(COMMITMENTS FOR ALL WITHIN THE ICF ECOSYSTEM)

ارزش‌های بنیادین ICF آرمان‌گرایانه‌اند، اما در عین حال ابزاری نیرومند برای راهنمایی، استدلال و تصمیم‌گیری اخلاقی به شمار می‌روند.

انتظار می‌رود همه افراد در اکوسیستم ICF، در تمام تعاملات حرفه‌ای خود، به این ارزش‌ها پایبند باشند و آن‌ها را محترم بشمارند. ما:

- مسئولیت‌های خود را با صداقت، تعهد و مسئولیت‌پذیری، همراه با نگاهی جهانی، شجاعت در اندیشه و گفتار، آگاهی از تأثیر رفتارمان، و پذیرش پیامدهای آن، با دقت انجام می‌دهیم.
- به رشد مداوم فردی، حرفه‌ای و اخلاقی متعهدیم تا به برتری دست یابیم.
- نسبت به تفاوت‌های فرهنگی آگاه و حساس هستیم و از طریق گفت‌وگوهای آزاد درباره فرهنگ‌های گوناگون، به آن‌ها احترام می‌گذاریم.
- همواره نسبت به تأثیر روابطمان، از جمله سوگیری‌ها، پویایی‌های قدرت و اشکال گوناگون ستم سیستمی، هوشیاریم و این عوامل را از طریق آموزش مستمر و گفت‌وگوهای باز، مورد بررسی قرار می‌دهیم.
- رشد اخلاقی و بلوغ شخصی مان را با خوداندیشی مداوم و افزایش خودآگاهی پرورش می‌دهیم.
- در صورت مواجهه با معضل اخلاقی، در صورت نیاز، برای یافتن راه حل مناسب، کمک می‌گیریم.
- اگر نسبت به رفتار غیر اخلاقی دیگران آگاه شویم، با احترام موضوع را با آن‌ها در میان می‌گذاریم و در صورت نیاز، از راهنمایی‌های اخلاقی برای اقدام‌های بعدی بهره می‌گیریم.
- آیین‌نامه اخلاقی را در اختیار افرادی که باید از مسئولیت‌های اخلاقی آن مطلع باشند قرار می‌دهیم و با آن‌ها ارتباط برقرار می‌کنیم.
- می‌دانیم که رفتار اخلاقی، تنها محدود به آنچه در این آیین‌نامه آمده نیست، بلکه گاهی لازم است فراتر از متن عمل کنیم.

۴. استانداردهای اخلاقی برای متخصصان ICF

(ETHICAL STANDARDS FOR ICF PROFESSIONALS)

رعایت این استانداردها، بخشی جدایی ناپذیر از شایستگی‌های اصلی کوچینگ ICF است. اولین شایستگی چنین بیان می‌شود:

«عمل اخلاقی را نشان می‌دهد: اخلاق و استانداردهای کوچینگ را درک کرده و به طور مداوم به کار می‌گیرد.»

استانداردهای اخلاقی ICF در تمامی فعالیت‌های حرفه‌ای متخصصان این حوزه - چه رابطه رسمی کوچینگ وجود داشته باشد و چه نه (مطابق تعاریف آیین نامه) - کاربرد دارند. این استانداردها در پنج بخش اصلی دسته‌بندی می‌شوند:

• توافق‌نامه‌ها برای تعامل با مراجع و/یا حامی

• حفظ محرمانگی و رعایت قوانین

• رفتار حرفه‌ای و مدیریت تعارض منافع

• تعهد به ارائه ارزش پایدار و مستمر

• یکپارچگی حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری

بخش ۱:

توافق‌نامه‌ها برای تعامل با مشتری و/یا حامی

به عنوان یک متخصص ICF، من:

۱-۱ قبل از شروع فرآیند کوچینگ، با مشتری(ها)، حامی(ها) و/یا سایر افراد مرتبطی که با آن‌ها رابطه مستقیم دارم، گفت‌وگو می‌کنم تا ماهیت کوچینگ را توضیح دهم و درباره نقش‌ها، مسئولیت‌ها، محرمانگی، مسائل مالی و سایر جنبه‌های تعامل، یک توافق‌نامه کوچینگ تنظیم کنیم.

۱-۲ حق همه طرف‌ها را برای پایان دادن به رابطه‌ی کوچینگ در هر زمان و به هر دلیل، طبق مفاد توافق‌نامه، محترم می‌شمارم.

بخش ۲:

محرمانگی و رعایت قوانین

به عنوان یک متخصص ICF، من:

۲-۱ بالاترین سطح محرمانگی را نسبت به همه طرف‌های درگیر، صرف‌نظر از نقش آن‌ها، حفظ می‌کنم.

۲-۲ در همه تعاملات کوچینگ، درباره اطلاعاتی که ردوبدل می‌شود و نحوه‌ی تبادل آن، توافق روشنی با همه طرف‌ها دارم.

۲-۳ با مشتری‌ها، حامی‌ها و سایر طرف‌های مرتبط توافق می‌کنم که چه اطلاعات محرمانه‌ای ممکن است لازم باشد در شرایط خاص به مراجع ذی‌ربط ارائه شود؛ مانند: فعالیت‌های غیرقانونی، الزامات قانونی، حکم دادگاه یا احضاریه معتبر، خطر قریب الوقوع آسیب به خود یا دیگران و...

۲-۴ تمام سوابق، اعم از فایل‌های الکترونیکی و سایر ارتباطات، را به شکلی نگهداری، ذخیره و حذف می‌کنم که امنیت، حریم خصوصی و محرمانگی را حفظ کند و مطابق با قوانین و توافق‌نامه‌های مربوطه باشد.

۲-۵ تعهدات اخلاقی و قانونی‌ام نسبت به مشتریان، حامیان، همکاران و عموم مردم را هم در تعاملات مستقیم و هم از طریق سامانه‌های فناوری (مثل ابزارهای کوچینگ دیجیتال، پایگاه‌های داده، پلتفرم‌ها، نرم‌افزارها و هوش مصنوعی) رعایت می‌کنم.

۲-۶ نسبت به پایبندی تیم پشتیبانی‌ام به استانداردهای اخلاقی ICF مسئولم.

۲-۷ اطلاعات تماس متخصصان ICF (مثل ایمیل یا شماره تلفن) را فقط با مجوز آن‌ها یا با اجازه ICF استفاده می‌کنم.

۲-۸ حقوق مالکیت فکری را رعایت کرده و فقط مطالبی را که خودم مالک آن‌ها هستم، به نام خود ثبت می‌کنم.

بخش ۳:

رفتار حرفه‌ای و تعارض منافع

به عنوان یک متخصص ICF، من:

۳-۱ نسبت به اثرات روابط و توافق‌نامه‌های چندگانه و احتمال بروز تعارض منافع آگاه هستم و این موضوع را با طرف‌های درگیر در میان می‌گذارم.

۳-۲ تعارضات یا تعارضات بالقوه را با مشتری و حامی، از طریق خوداندیشی، توافق‌نامه‌ها و گفت‌وگوی مداوم مدیریت می‌کنم. این شامل توجه به نقش‌ها، مسئولیت‌ها، روابط، سوابق، محرمانگی و الزامات گزارش‌دهی است.

۳-۳ در صورت بروز تعارض منافع، با همکاری طرف‌های ذی‌ربط، گرفتن مشاوره حرفه‌ای یا حتی تعلیق یا پایان رابطه حرفه‌ای، به طور فعال موضوع را مدیریت می‌کنم.

۳-۴ مسئول تعیین و حفظ مرزهای روشن، مناسب و متناسب با فرهنگ در همه تعاملات حرفه‌ای، فیزیکی یا غیره هستم.

۳-۵ با شناخت و مدیریت تعصباتم، تلاش می‌کنم در تعاملات خود نسبت به هیچ فرد یا گروهی (بر اساس نژاد، رنگ پوست، جنسیت، گرایش جنسی، موقعیت اجتماعی-اقتصادی، سن،

باورهای معنوی، توانایی جسمی یا روانی و...) تبعیض قائل نشوم.

۳-۶ نسبت به سطح صمیمیت در رابطه کوچینگ آگاه هستم و در هیچ گونه رابطه جنسی یا عاشقانه با مشتری (ان) یا حامی (ان) شرکت نمی‌کنم. در صورت مشاهده تغییری در رابطه، اقدامات لازم را برای مدیریت وضعیت یا پایان دادن به رابطه انجام می‌دهم.

۳-۷ می‌دانم که ممکن است به دلیل سوابق حرفه‌ای‌ام (مانند مشاوره، درمانگری، منابع انسانی و...) در نقش‌های متعددی فعالیت کنم، و موظف زمانی که خارج از چارچوب نقش یک متخصص ICF عمل می‌کنم، به مشتری اطلاع بدهم.

۳-۸ هرگونه جبران خسارت یا منافع مالی مرتبط با معرفی مشتری را به صورت شفاف اعلام می‌کنم.

بخش ۴:

تعهد به ارائه ارزش پایدار

به عنوان یک متخصص ICF، من:

۴-۱ نسبت به تفاوت‌های قدرت یا جایگاه که ممکن است به دلایل فرهنگی، روانی، رابطه‌ای یا زمینه‌ای ایجاد شود، آگاه هستم و در تعامل با مشتری، این تفاوت‌ها را به شکل فعال مدیریت می‌کنم.

۴-۲ محدودیت‌ها یا شرایط شخصی‌ای را که ممکن است بر عملکرد کوچینگ یا تعهدات حرفه‌ای‌ام تأثیر بگذارد، تشخیص می‌دهم. در صورت لزوم، از منابع حرفه‌ای حمایت می‌گیرم؛ حتی اگر لازم باشد رابطه کوچینگ را به طور موقت یا دائم متوقف کنم.

۴-۳ نسبت به نشانه‌هایی که ممکن است نشان دهد رابطه کوچینگ ارزش خود را برای مشتری از دست داده، هوشیار هستم و این موضوع را با مشتری در میان می‌گذارم. در صورت نیاز، تغییرات لازم در رابطه یا معرفی منبع و فرد دیگری را بررسی می‌کنم.

بخش ۵:

یکپارچگی حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری

به عنوان یک متخصص ICF، من:

۵-۱ دامنه صلاحیت‌هایم را به درستی تعریف کرده و فقط در محدوده دانش، تجربه، تخصص، آموزش و گواهینامه‌های ICF خود فعالیت می‌کنم.

۵-۲ اطلاعات دقیق و صحیحی درباره خدماتم به عنوان یک متخصص ICF، آنچه ICF ارائه می‌دهد، ماهیت حرفه کوچینگ و ارزش‌های بالقوه آن بیان می‌کنم.

۵-۳ به اصل «نیکی کردن» در مقابل «پرهیز از آسیب» پایبندم و اثر رفتار حرفه‌ای‌ام بر مشتری، ذی‌نفعان، جامعه و حرفه کوچینگ را در نظر می‌گیرم.

من درک می‌کنم که ICF ممکن است در صورت تخلف از این آیین‌نامه، طبق فرآیند ECR، مرا مسئول بداند. همچنین می‌پذیرم که این مسئولیت‌پذیری ممکن است منجر به اقداماتی مانند: آموزش اجباری بیشتر، دریافت راهنمایی یا نظارت، و حتی تعلیق عضویت یا گواهی‌های ICF شود.

۵. پیمان اخلاقی (THE PLEDGE OF ETHICS)

در هر نقشی که در اکوسیستم ICF داشته باشم، قول می‌دهم که در تمام تعاملات حرفه‌ای، به آیین‌نامه اخلاقی ICF پایبند بمانم و تعهدات اخلاقی‌ام را رعایت کنم.

متعهد می‌شوم تمام تلاش‌م را به کار بگیرم تا نمایان‌گر یکپارچگی، اعتبار و جایگاه حرفه‌ای کوچینگ و ICF باشم.

تعاریف کلیدی اصطلاحات مورد استفاده در آیین نامه

هوش مصنوعی (Artificial Intelligence): هر الگوریتم یا فناوری مبتنی بر ماشین که به رایانه‌ها و سایر دستگاه‌های دیجیتال امکان می‌دهد توانایی‌های مشابه هوش انسانی مانند حل مسئله را شبیه‌سازی کنند- (رجوع شود به استاندارد ۵-۲)

مشتری (Client): فرد، تیم یا گروهی که تحت کوچینگ، راهنمایی یا نظارت قرار می‌گیرد، یا یک کوچ در حال آموزش است- (رجوع شود به استانداردهای ۷-۳، ۶-۳، ۲-۳، ۵-۲، ۳-۱، ۱-۱، ۳-۴، ۴-۱، ۴-۳)

کوچینگ (Coaching): فرآیندی فکری و خلاقانه مبتنی بر همکاری با مشتریان، با هدف الهام بخشی برای شناخت و شکوفایی حداکثری ظرفیت‌های شخصی و حرفه‌ای آن‌ها- (رجوع شود به بخش ۴)

توافق نامه کوچینگ (Coaching Agreement): سندی رسمی بین یک متخصص ICF و مشتری(ان)/ حامی(ان) که شرایط، انتظارات و مفاد رابطه‌ی کوچینگ آن‌ها را مشخص می‌کند- این توافق نامه معمولاً شامل اهداف کوچینگ، مدت و تعداد جلسات، سیاست‌های محرمانگی، شرایط پرداخت، قوانین لغو و مسئولیت‌های طرفین است- (رجوع شود به استانداردهای ۲-۳، ۱-۳، ۲-۳، ۲-۲، ۱-۲، ۱-۱)

تعامل کوچینگ (Coaching Engagement): تعامل ساختاریافته‌ای میان متخصص ICF و مشتری(ان)/ حامی(ان) که کل فرآیند کوچینگ، از ارزیابی اولیه تا تعیین هدف، جلسات منظم، پیگیری پیشرفت و ارزیابی نتایج را شامل می‌شود- (رجوع شود به استانداردهای ۶-۳، ۲-۲، ۱-۱)

رابطه کوچینگ (Coaching Relationship): رابطه‌ای که با توافق متخصص ICF و مشتری(ان)/ حامی(ان) و تعریف مسئولیت‌ها و انتظارات دو طرف شکل می‌گیرد- (رجوع شود به استانداردهای ۳-۴، ۴-۲، ۶-۳، ۳-۳، ۲-۳، ۱-۳، ۲-۱)

ناظر کوچ (Coach Supervisor): کوچ‌ای باتجربه که در تعامل بازتابی و مشارکتی با یک کوچ (یا گروهی از کوچان) برای رشد شخصی، حرفه‌ای و اخلاقی آن‌ها همکاری می‌کند- (رجوع شود به بخش‌های ۱ و ۲)

کد (Code): آیین نامه اخلاقی ICF که شامل هدف، ارزش‌های بنیادین، اصول اخلاقی، تعهدات، استانداردها، تعاریف کلیدی، واژه نامه و پیمان اخلاقی است-

محرمانگی (Confidentiality): حفظ و صیانت از اطلاعاتی که در جریان رابطه‌ی کوچینگ یا در پیرامون آن به دست می‌آید، مگر اینکه قانون، تهدید آسیب یا رضایت کتبی مشتری مجوز افشای آن را بدهد- (رجوع شود به استانداردهای ۲-۳، ۴-۲، ۳-۴، ۲-۳، ۱-۲، ۱-۱)

تعارض منافع (Conflict of Interest): وضعیتی که در آن متخصص ICF با منافع مختلفی روبه روست که خدمت به یکی از آن‌ها ممکن است با دیگری در تضاد باشد؛ این تعارض می‌تواند مالی، شخصی، حرفه‌ای، ذاتی یا حتی درک شده باشد- (رجوع شود به استانداردهای ۱-۳، ۲-۳، ۳-۳)

شایستگی‌های اصلی (Core Competencies): مجموعه‌ای از مهارت‌های اساسی مورد نیاز برای کوچان حرفه‌ای- (رجوع شود به بخش‌های ۱ و ۲)

برابری: وضعیتی که در آن همه افراد، فارغ از تفاوت‌هایی مانند نژاد، قومیت، ملیت، جنسیت، سن، مذهب، گرایش جنسی، وضعیت مهاجرت، ناتوانی و--، امکان دسترسی و مشارکت برابر در منابع و فرصت‌ها را دارند- (رجوع شود به بخش ۲ و استاندارد ۳-۵)

آموزش کوچینگ معتبر (ICF Accredited Coaching Education): برنامه‌ای آموزشی که با عبور از فرآیند بررسی و ارزیابی ICF، ثابت کرده است با تعریف کوچینگ، شایستگی‌های اصلی و آیین‌نامه اخلاقی ICF هم‌راستا است- (رجوع شود به بخش ۱ و استاندارد ۱-۵)

اعتبارنامه (ICF Credential): گواهینامه‌ای حرفه‌ای که نشان می‌دهد فرد الزامات خاصی را برای توسعه مهارت‌های کوچینگ‌اش برآورده کرده است- عناوین آن شامل کوچ همکار (ACC)، کوچ حرفه‌ای (PCC) و کوچ ارشد (MCC) است- (رجوع شود به بخش ۱ و استاندارد ۱-۵)

اکوسیستم (ICF Ecosystem): مجموعه‌ای از شش نهاد هم‌خانواده که زیر نظر هیئت مدیره جهانی ICF فعالیت می‌کنند: کوچان حرفه‌ای، اعتبارنامه‌ها و استانداردها، آموزش کوچینگ، بنیاد ICF، کوچینگ در سازمان‌ها، و مؤسسه رهبری فکری- (رجوع شود به بخش ۱)

متخصص (ICF Professional): هر فردی که خود را به عنوان عضو ICF و/یا دارنده اعتبارنامه آن معرفی می‌کند؛ این عنوان شامل کوچان، ناظران، راهنمایان، دانشجویان کوچینگ، داوطلبان و اعضای هیئت مدیره است- (رجوع شود به بخش‌های ۱، ۲ و ۴ و استانداردهای ۲-۵، ۲-۷)

کارکنان (ICF Staff): افرادی که به صورت مستقیم یا از طریق قرارداد با ICF برای ارائه خدمات مدیریتی و اداری فعالیت می‌کنند- (رجوع شود به بخش ۱)

مالکیت فکری (Intellectual Property): آثار فکری و خلاقانه‌ای که طبق قانون به عنوان دارایی خالق یا مالک آن شناخته می‌شود، و شامل حق انحصاری تولید، استفاده و توزیع می‌گردد- (رجوع شود به استاندارد ۲-۶)

قانونی (Legal): رعایت قوانین کشور یا منطقه‌ای که کوچ در آن فعالیت دارد- (رجوع شود به بخش ۴ و استانداردهای ۲-۲، ۲-۵)

کوچ راهنما (Mentor Coach): کوچ‌ای با تجربه که با مشاهده یا گوش دادن به جلسات کوچینگ، به کوچ دیگر بازخورد می‌دهد تا مهارت‌ها و سبک کوچینگ‌اش را مطابق

شایستگی‌های ICF بهبود دهد - (رجوع شود به بخش‌های ۱ و ۲ و استاندارد ۷-۳)

حامی (Sponsor): فرد یا نهادی که هزینه خدمات کوچینگ را پرداخت می‌کند و/یا آن را تعریف یا ترتیب می‌دهد؛ ممکن است شامل والدین خردسالان نیز باشد - (رجوع شود به بخش ۲ و استانداردهای ۳-۶، ۳-۲، ۲-۵، ۲-۳، ۱-۱)

پرسنل پشتیبانی (Support Personnel): افرادی که برای متخصصان ICF کار می‌کنند و به اطلاعات مشتری یا کوچ دسترسی دارند؛ مانند دستیاران اجرایی، مالی یا بازاریابی - (رجوع شود به استاندارد ۲-۶)

برابری سیستمی (Systemic Equality): برابری‌هایی که در هنجارها، زبان، ارزش‌ها، ساختارها، قوانین و فرهنگ جوامع و سازمان‌ها نهادینه شده‌اند، مانند برابری نژادی یا جنسیتی - (رجوع شود به بخش ۲ و استاندارد ۵-۳)

ستم سیستمی (Systemic Oppression): شامل انواع تبعیض‌هایی است که در ساختارها، باورها و فرهنگ‌ها جای گرفته‌اند و باعث تضعیف گروه‌های به حاشیه رانده شده و تقویت گروه‌های ممتاز می‌شوند - (رجوع شود به بخش‌های ۲ و ۳)

واژه‌نامه سایر اصطلاحات (GLOSSARY OF OTHER TERMS)

پلتفرم کوچینگ (Coaching Platform): یک پلتفرم کوچینگ از فناوری دیجیتال برای فراهم کردن یک سفر کوچینگ یکپارچه و بی‌وقفه بین کوچ‌ها و مراجعین در مقیاس بزرگ استفاده می‌کند.

ارائه‌دهنده پلتفرم کوچینگ (Coaching Platform Provider): سازمانی که از یک پلتفرم کوچینگ توسعه یافته توسط خودشان یا یک توسعه‌دهنده پلتفرم استفاده کرده و آن را به عنوان پلتفرم فناوری کوچینگ برند خود معرفی می‌کند.

ارائه‌دهنده خدمات کوچینگ (Coaching Provider): یک سازمان انتفاعی یا غیرانتفاعی که خدمات کوچینگ حرفه‌ای ارائه می‌دهد، شامل اما نه محدود به یک شرکت سهامی، شرکت با مسئولیت محدود (LLC)، سازمان غیرانتفاعی یا شراکتی.

نظارت بر کوچینگ (Coaching Supervision): یک فرآیند پویا و تأملی از همکاری، راهنمایی و پشتیبانی که از طریق آن، کوچ‌ها ظرفیت و بلوغ شخصی، حرفه‌ای و اخلاقی خود را توسعه می‌دهند.

تنوع، برابری، شمول، تعلق (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging): ترکیبی از مفاهیم کلیدی که از طیفی از شباهت‌ها و تفاوت‌ها، دسترسی و رفتار منصفانه، استقبال‌کننده بودن، احساس تعلق به یک گروه و انصاف پشتیبانی می‌کند.

• **تنوع (Diversity):** نژاد، رنگ، طبقه اجتماعی، قومیت، هویت جنسیتی، گرایش جنسی، رتبه، وضعیت اقتصادی - اجتماعی، سن، باورهای معنوی، ملیت، توانایی و سایر گروه‌ها،

طبقات و دسته‌های تفاوت‌های انسانی، مانند ویژگی‌های شخصیتی، ظاهر، سبک‌های ارتباطی و سبک‌های رهبری.

● **برابری (Equity):** اقداماتی که دسترسی به منابع و فرصت‌ها را فراهم کرده و هنجارها، اقدامات، سیاست‌ها، زیرساخت‌ها و فرهنگ را ایجاد می‌کند تا همه بتوانند به پتانسیل کامل خود دست یابند.

● **شمول (Inclusion):** اقدامی که افراد از گروه‌های به حاشیه رانده شده و همچنین ممتاز را شامل شده و به طور کامل از آن‌ها حمایت می‌کند؛ از طریق ایجاد و حفظ فرآیندها، زیرساخت‌ها و فرهنگ؛ به گونه‌ای که شمول آن‌ها فراتر از همگون‌سازی و تمایز رفته و آن‌ها را در زندگی و کار سازمان به نحوی ادغام کند که در تصمیم‌گیری در مورد اینکه کار سازمان چیست و چگونه انجام می‌شود، مشارکت داشته باشند.

● **تعلق (Belonging):** احساس پایدار ارتباط و درگیری با سازمان و کار آن توسط اعضای به حاشیه رانده شده و ممتاز یک سازمان، بر اساس تجربه آن‌ها که حضور، مشارکت‌ها و ارزش ذاتی‌شان واقعاً ارزشمند شمرده شده و تأیید می‌شود، همانطور که توسط اقدامات مستمر سازمان نشان داده می‌شود.

● **کوچ خارجی (External Coach):** کوچی که از خارج از یک سازمان استخدام شده و کارمند پاره‌وقت یا تمام‌وقت آن سازمان نیست تا کارمندان آن سازمان را کوچ کند.

کوچینگ گروهی (Group Coaching): کوچینگ گروهی از افراد که اهداف یا علایق مشابهی دارند، و به هر یک در پیشرفتشان کمک می‌کند، جایی که کوچ و سایر اعضای گروه از توانایی‌ها و پتانسیل فردی حمایت و الهام‌بخشی می‌کنند.

ارزیاب (ICF Assessor): یک کوچ معتبر که با موفقیت آموزش ارزیابی ICF را به پایان رسانده است؛ ارزیابان ICF جلسات کوچینگ ضبط شده نامزدهای ACC، PCC یا MCC را بررسی و ارزیابی می‌کنند.

کوچ داخلی (Internal Coach): فردی که در یک سازمان استخدام شده و به صورت پاره‌وقت یا تمام‌وقت کارمندان آن سازمان را کوچ می‌کند.

کوچینگ تیمی (Team Coaching): مشارکت در یک فرآیند هم‌آفرین و تأملی با یک تیم و پویایی‌ها و روابط آن به گونه‌ای که آن‌ها را برای به حداکثر رساندن توانایی‌ها و پتانسیل خود به منظور رسیدن به هدف مشترک و اهداف مشترکشان الهام بخشد.



The International Coaching Federation (ICF) Code of Ethics is composed of five main parts and an appendix:

1. PURPOSE

2. ICF CORE VALUES AND ETHICAL PRINCIPLES

3. COMMITMENTS FOR ALL WITHIN THE ICF ECOSYSTEM

4. ETHICAL STANDARDS FOR ICF PROFESSIONALS

5. THE PLEDGE OF ETHICS

APPENDIX

KEY DEFINITIONS OF TERMS USED IN THE CODE

GLOSSARY OF OTHER TERMS

1. PURPOSE

The International Coaching Federation (ICF) is the world's leading coaching association.

The ICF is made up of six family organizations (FOs). Together, they form the ICF Ecosystem. The FOs are: ICF Professional Coaches, ICF Credentials and Standards, ICF Coaching Education, ICF Foundation, ICF Coaching in Organizations, and the ICF Thought Leadership Institute. The ICF Global Board provides strategic direction for and coordination of the complete ICF ecosystem.

Based on its mission and responsibility, ICF provides a code of ethics setting out ethical standards of professional conduct required to be adhered to by all within the ICF Ecosystem, whether acting as ICF professionals (see definition) or in any other capacity. The roles and responsibilities governed by the ICF Code of Ethics include ICF professionals, ICF staff (see definition), volunteers, members of ICF boards, leaders of ICF Communities of Practice, and members of ICF global committees, task forces, and core teams (whether they are ICF professionals or not).

The ICF Code of Ethics incorporates the core values of the International Coaching Federation (ICF Core Values) as a foundation to understanding the ICF Code of Ethics, ethical principles, and ethical standards of conduct.

The ICF Code of Ethics serves to uphold the integrity of ICF and the global coaching profession by:

Setting standards of conduct consistent with ICF core values and ethical principles.

- Guiding ethical reflection, education, and decision-making.

- Adjudicating and preserving ICF ethical standards through the ICF Ethical Conduct Review (ECR) process.
- Providing the basis for ICF ethics training in ICF accredited programs.

This Code of Ethics is intended to assist those persons subject to the Code by directing them to the ethical factors, values, and principles that need to be taken into consideration whenever they need to engage in ethical reasoning and ethical decision-making.

The ICF Code of Ethics applies when people represent themselves as belonging within the ICF ecosystem and/or ICF professionals in their professional interactions.

The challenge of working ethically means that those within the ICF ecosystem will inevitably encounter situations that require responses to unexpected issues, resolution of dilemmas, and solutions to problems.

People within the ICF ecosystem strive to be ethical, even when doing so involves acting courageously and making difficult decisions that uphold the “DO GOOD” principle when it comes to their stakeholders.

Part 4 of the Code articulates the ethical obligations of ICF professionals who are acting in their different roles as coach, coach supervisor, mentor coach, trainer, and student coach-in-training.

The ICF Independent Review Board serves to uphold this Code of Ethics through the Ethical Conduct Review (ECR) process, which is applicable to all ICF professionals.

ICF mandates that all credentialed ICF professionals have continuous ethical education and training. Furthermore, ICF accredited coaching education programs are required to provide ethics training as ICF considers ethics to be the foundational element of the coaching profession.

The ICF Code applies to all individuals or entities falling within the ICF ecosystem. No individual or entity falling within the ICF ecosystem may opt out of any section or part of the Code, nor are they permitted to delete, modify, or amend any provisions within the Code.

2. ICF CORE VALUES AND ETHICAL PRINCIPLES

The Code of Ethics provides guidelines for implementing the core values and ethical principles and shows how they are put into practice. All values and principles are equally important, support one another, and are aspirational. All within the ICF ecosystem are expected to honor the core values and align with the principles in all their professional interactions.



The core values and the related ethical principles are listed on the ICF website and are reiterated below. (See <https://coachingfederation.org/app/uploads/2022/01/ICF-Core-Values.pdf>.)

Professionalism: A commitment to a coaching mindset and professional quality that encompasses responsibility, respect, integrity, competence, and excellence.

I demonstrate professionalism by:

- Ensuring my professional conduct is consistently aligned with the value of humanity and the coaching mindset competency in all my professional interactions.
- Being true and accurate in my statements.
- Committing to my life-long professional learning and personal development.
- Supporting the ongoing personal and professional development of my clients, students, and ICF professionals.
- Delivering on my commitments.
- Being aware of ethical dilemmas and issues and responding with adherence to the ICF Code of Ethics.
- Adding to the knowledge base and sharing expertise and skills as described in the ICF Core Competencies.
- Being resilient and confident when faced with challenges.
- Behaving with respect and transparency in all business dealings related to coaching.
- Making clear and accurate representations in all my professional interactions in relation to coaching.
- Committing to honesty, courage, consistency of action, ethical practice, and the highest standards for ICF and the coaching profession.

Collaboration: A commitment to developing social connection and community building.

I work collaboratively by:

- Making commitments and progress towards promoting professional coaching through fostering joint creativity and resourcefulness.
- Partnering with others, both within and across multiple social-identity groups.
- Being mindful and intentional in my own participation while working in any collective effort.
- Cooperating with other ICF professionals working with client(s) and sponsor(s).
- Partnering and communicating with related professions, associations, and people in other coaching organizations and professions.

Humanity: A commitment to being humane, kind, compassionate, and respectful towards others.

I demonstrate humanity by:

- Accepting that, as humans, I am not meant to be perfect, and with a coaching mindset, expressing imperfections is an opportunity for me to spread a culture of openness and self-acceptance.
- Knowing I always have more to learn and being open to other points of view.
- Creating authentic relationships that support honesty, transparency, and clarity.
- Continuously seeking and developing self-awareness.
- Being willing to acknowledge and own my mistakes.
- Accepting responsibility for my actions and learning from them.
- Being modest about my achievements.
- Avoiding any behaviors or communication that suggest superiority in any way.
- Committing to inclusivity, dignity, self-worth, and human rights.

Equity: A commitment to using a coaching mindset to explore and understand the needs of others so I can practice equitable processes at all times that create equality for all.

I am equitable by:

- Recognizing and respecting all identity groups and their contributions.
- Treating everyone with the same dignity and sense of fairness.
- Bringing awareness to systemic patterns of conscious and unconscious biases in myself and in others.
- Exploring to understand and bring awareness to social diversity, systemic equality, and systemic oppression, and how they show up in the coaching profession.
- Maintaining equality and partnership in all my coach-client, trainer-student, mentor-coach, and supervisor-coach relationships.



Humanity: A commitment to being humane, kind, compassionate, and respectful towards others.

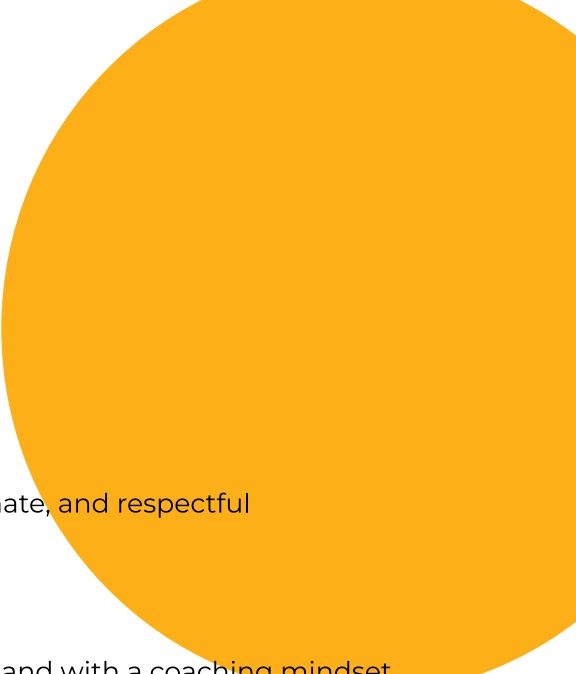
I demonstrate humanity by:

- Accepting that, as humans, I am not meant to be perfect, and with a coaching mindset, expressing imperfections is an opportunity for me to spread a culture of openness and self-acceptance.
- Knowing I always have more to learn and being open to other points of view.
- Creating authentic relationships that support honesty, transparency, and clarity.
- Continuously seeking and developing self-awareness.
- Being willing to acknowledge and own my mistakes.
- Accepting responsibility for my actions and learning from them.
- Being modest about my achievements.
- Avoiding any behaviors or communication that suggest superiority in any way.
- Committing to inclusivity, dignity, self-worth, and human rights.

Equity: A commitment to using a coaching mindset to explore and understand the needs of others so I can practice equitable processes at all times that create equality for all.

I am equitable by:

- Recognizing and respecting all identity groups and their contributions.
- Treating everyone with the same dignity and sense of fairness.
- Bringing awareness to systemic patterns of conscious and unconscious biases in myself and in others.
- Exploring to understand and bring awareness to social diversity, systemic equality, and systemic oppression, and how they show up in the coaching profession.
- Maintaining equality and partnership in all my coach-client, trainer-student, mentor-coach, and supervisor-coach relationships.



Humanity: A commitment to being humane, kind, compassionate, and respectful towards others.

I demonstrate humanity by:

- Accepting that, as humans, I am not meant to be perfect, and with a coaching mindset, expressing imperfections is an opportunity for me to spread a culture of openness and self-acceptance.
- Knowing I always have more to learn and being open to other points of view.
- Creating authentic relationships that support honesty, transparency, and clarity.
- Continuously seeking and developing self-awareness.
- Being willing to acknowledge and own my mistakes.
- Accepting responsibility for my actions and learning from them.
- Being modest about my achievements.
- Avoiding any behaviors or communication that suggest superiority in any way.
- Committing to inclusivity, dignity, self-worth, and human rights.

Equity: A commitment to using a coaching mindset to explore and understand the needs of others so I can practice equitable processes at all times that create equality for all.

I am equitable by:

- Recognizing and respecting all identity groups and their contributions.
- Treating everyone with the same dignity and sense of fairness.
- Bringing awareness to systemic patterns of conscious and unconscious biases in myself and in others.
- Exploring to understand and bring awareness to social diversity, systemic equality, and systemic oppression, and how they show up in the coaching profession.
- Maintaining equality and partnership in all my coach-client, trainer-student, mentor-coach, and supervisor-coach relationships.

- 2.7** Maintain the privacy of ICF professionals and use of their contact information (email addresses, telephone numbers, and so on) only as authorized by ICF or the ICF professional.
- 2.8** Comply with copyright laws and recognize and honor the contributions and intellectual property of others, only claiming ownership of my own material.

Section 3:

Professional Conduct and Conflicts of Interest

As an ICF Professional, I:

- 3.1** Am aware of and discuss with all involved parties the implications of having multiple agreements and relationships, and the potential for conflicts of interest.
- 3.2** Manage conflicts of interest and potential conflicts of interest with coaching client(s) and sponsor(s) through self-reflection, coaching agreement(s), and ongoing dialogue. This includes addressing organizational roles, responsibilities, relationships, records, confidentiality, and other reporting requirements.
- 3.3** Resolve any conflict of interest or potential conflict of interest by working through the issue with relevant parties, seeking professional assistance, or suspending or ending the professional relationship.
- 3.4** Hold responsibility for being aware of and setting clear, appropriate, and culturally sensitive boundaries that govern professional interactions, physical or otherwise.
- 3.5** Maintain fairness by being aware of my biases and addressing them so that I do not discriminate toward others based on race, color, gender identity, sexual orientation, socio-economic status, age, spiritual practice, ability, and other groups, classes, and categories of human differences.
- 3.6** Am mindful of the level of intimacy in the coaching relationship. I do not participate in any sexual or romantic relationship with client(s) or sponsor(s). If I detect a shift in the relationship, I take appropriate action to address the issue or cancel the coaching engagement.
- 3.7** Understand that ICF professionals often serve in multiple professional roles based on prior training and/or experience (i.e. mentor, therapist, HR specialist, assessor), and it is my responsibility to disclose to the client when I am acting in a capacity other than the role of an ICF professional.
- 3.8** Disclose to Client(s) the information of compensation and benefits that have been paid/received or will be paid/received for referrals.

Section 4:

Commitment to Delivering Consistent Value

As an ICF Professional, I:

- 4.1** Am aware of and, in partnership with my client, actively manage any power or status differential between us that may be caused by cultural, relational, psychological, or contextual issues.
- 4.2** Recognize my personal limitations or circumstances that may impair my coaching performance or professional commitments. I will seek support if necessary, including relevant professional guidance. This may require suspending or terminating my coaching relationship(s).
- 4.3** Remain alert to indications that there might be a shift in the value received from the coaching relationship and discuss this with the client. If appropriate, explore changes in the coaching relationship and/or the potential for a different coach, professional, or resource.

Section 5:

Professional Integrity and Accountability

As an ICF Professional, I:

- 5.1** Accurately identify my coaching qualifications and work within the boundaries of my level of coaching competency, expertise, experience, training, certifications, and my ICF credential.
- 5.2** Make verbal and written statements that are true and accurate about what I offer as an ICF professional, what is offered by ICF, the coaching profession, and the potential value of coaching.
- 5.3** Adhere to the philosophy of “doing good” versus “avoiding bad,” recognizing the impact of my professional conduct on my clients, stakeholders, the coaching profession, and society.

I understand that ICF may, at its discretion and according to the ECR process, hold me accountable for violations of the ICF Code of Ethics. I further agree that my accountability to ICF may include sanctions for any violation, such as mandatory additional coach education, mentoring, supervision, or loss of my ICF membership and/or ICF credentials.

5. THE PLEDGE OF ETHICS:

While fulfilling any role within the ICF ecosystem, I promise to uphold my ethical obligations by adhering to the ICF Code of Ethics in all my professional interactions. I commit to doing my best to represent the integrity and professional reputation of coaching and the ICF.

APPENDIX:

KEY DEFINITIONS OF TERMS USED IN THE CODE

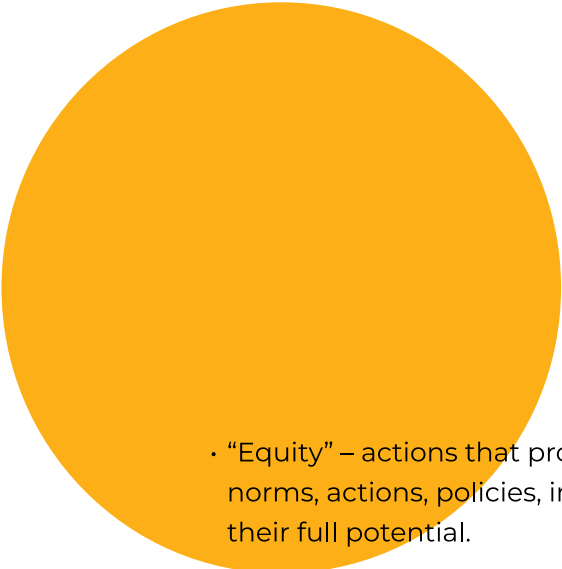
- **“Artificial Intelligence”** – any algorithm or machine-based technology that enables computers and other digital devices to simulate human intelligence and problem-solving skills. (See Standard 2.5)
- **“Client”** – the individual, team, or group member being coached, the coach being coached, mentored, or supervised, or the coach in training. (See Standards 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6, 3.7, 3.8, 4.1, 4.3)
- **“Coaching”** – partnering with clients in a thought-provoking and creative process that inspires them to recognize and maximize their personal and professional potential. (See Part 4)
- **“Coaching Agreement”** – a formal document established between an ICF professional and the client(s)/sponsor(s) that outlines the terms, expectations, and conditions of their coaching relationship. It typically includes details such as the goals of the coaching, the duration and frequency of sessions, confidentiality policies, payment terms, cancellation policies, and the responsibilities of both the coach and the client. (See Standards 1.1, 1.2, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2)
- **“Coaching Engagement”** – the structured interaction between an ICF professional and the client(s)/sponsor(s). This engagement encompasses the entire coaching process, including the initial assessment, goal setting, regular coaching sessions, progress tracking, and evaluation of outcomes. (See Standards 1.1, 2.2, 3.6)
- **“Coaching Relationship”** – a relationship that is established by the ICF professional and the client(s)/sponsor(s) under an agreement that defines the responsibilities and expectations of each party. (See Standards 1.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.6, 4.2, 4.3)
- **“Coach Supervisor”** – an experienced coach who engages in reflective dialogue and a collaborative process with a coach (or group of coaches) for personal, professional, and ethical development and learning. (See Parts 1 & 2)
- **“Code”** – ICF Code of Ethics; this document, which includes the purpose, core values & ethical principles, commitments, standards, key definitions, glossary, and pledge.
- **“Confidentiality”** – the protection of any information obtained in or around the coaching relationship unless there is a legal reason or requirement, a threat of harm, or written consent to release is given by the client. (See Standards 1.1, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2)
- **“Conflict of Interest”** – a situation in which an ICF professional is involved in multiple interests where serving one interest could work against or conflict with another. This could be financial, personal, intrinsic, professional, or a perceived conflict with a client, prospective client, or sponsor. (See Standards 3.1, 3.2, 3.3)

- **“Core Competencies”** – specific skills of professional coaches. (See Parts 1 & 2)
- **“Equality”** – a situation in which all people experience inclusion and access to resources and opportunity, regardless of their race, ethnicity, national origin, color, gender, sexual orientation, gender identity, age, religion, immigration status, mental or physical disability, and other areas of human difference. (See Part 2 and Standard 3.5)
- **“ICF Accredited Coaching Education”** – a program offered by an educational institution that has gone through a rigorous review process by the ICF and demonstrates that its curriculum aligns with the ICF definition of coaching, ICF Core Competencies, and ICF Code of Ethics. (See Part 1 and Standard 5.1)
- **“ICF Credential”** – a professional certification indicating a person has met specific standards and requirements designed to develop and refine their coaching skills. ICF credential designations include Associate Certified Coach (ACC), Professional Certified Coach (PCC), and Master Certified Coach (MCC). (See Part 1 and Standard 5.1)
- **“ICF Ecosystem”** – ICF is made up of six family organizations (FOs). Together they form the ICF ecosystem. The FOs are: ICF Professional Coaches, ICF Credentials and Standards, ICF Coaching Education, ICF Foundation, ICF Coaching in Organizations, and the ICF Thought Leadership Institute, all under the umbrella of the ICF Global Board of Directors. (See Part 1)
- **“ICF Professional”** – individuals who represent themselves as an ICF member and/or ICF credential-holder, in roles including, but not limited to, coach, coach supervisor, mentor coach, coach trainer, coach in training, board member, volunteer, or leader. (See Parts 1, 2, & 4 and Standards 2.7, 5.2)
- **“ICF Staff”** – any person who is employed or contracted by ICF, or any management company contracted by ICF, to provide management and administrative services for ICF. (See Part 1)
- **“Intellectual Property”** – creations of the mind that are legally recognized as the property of their creator or owner. Intellectual property rights grant the creator or owner exclusive rights to use, produce, and distribute their creations, which are protected under laws against unauthorized use or infringement. (See Standard 2.6)
- **“Legal”** – Compliance with the law(s) of the country where the Coach practices. (See Part 4 and Standards 2.2, 2.5)
- **“Mentor Coach”** – an experienced coach who provides a collaborative learning process (mentor coaching) through which feedback is provided to another coach based on observed or recorded coaching sessions, to further develop their unique coaching style and skills in alignment with the ICF Core Competencies. (See Parts 1 & 2 and Standard 3.7)

- **“Sponsor”** – the entity (including its representatives) or individual paying for and/or arranging or defining the coaching services to be provided. This includes those having parental responsibility for minors. (See Part 2 and Standards 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6)
- **“Support Personnel”** – the people who work for ICF professionals and who have access to information about clients and/or coaches. (e.g. administrative assistants, marketing, accounting, etc.) (See Standard 2.6)
- **“Systemic Equality”** – gender equality, race equality, and other forms of equality that are institutionalized in the norms, language, images, beliefs, ethics, core values, policies, structures, laws, practices, and cultures of communities, organizations, professional associations, nations, and society. (See Part 2 and Standard 3.5)
- **“Systemic Oppression”** – Systemic racism, colorism, sexism, and other forms of systemic inequality that are embedded in the norms, beliefs, language, images, ethics, core values, policies, structures, laws, practices, and cultures of communities, organizations, professional associations, nations, and society and that perpetuate widespread prejudicial and harmful treatment of people with marginalized identities and reward and benefit people with privileged identities. (See Parts 2 & 3)

GLOSSARY OF OTHER TERMS

- **“Coaching Platform”** – a coaching platform uses digital technology to enable an integrated and seamless coaching journey between coaches and clients at a large scale.
- **“Coaching Platform Provider”** – an organization utilizing a coaching platform developed on their own or by a platform developer and branded as their own coaching technology platform.
- **“Coaching Provider”** – a for-profit or nonprofit organization providing professional coaching services including but not limited to a corporation, limited liability company (LLC), nonprofit, or partnership.
- **“Coaching Supervision”** – a dynamic and reflective process of collaboration, guidance, and support through which coaches develop their personal, professional, and ethical capacity and maturity.
- **“DEIB”** – Diversity, Equity, Inclusion, Belonging: the combination of key concepts that support a range of similarities and differences, fair access and treatment, being welcoming, feeling a part of a group, and fairness.
 - “Diversity” – race, color, caste, ethnicity, gender identity, sexual orientation, rank, socio-economic status, age, spiritual practice, national origin, ability, and other groups, classes, and categories of human differences, such as personality characteristics, appearance, communication styles, and leadership styles.

- 
- 
- “Equity” – actions that provide access to resources and opportunities and establish norms, actions, policies, infrastructure, and culture so that everyone can realize their full potential.
 - “Inclusion” – action that includes and fully supports people from marginalized as well as privileged groups; by creating and maintaining processes, infrastructure, and culture; so their inclusion goes beyond assimilation and differentiation to integrating them in the life and work of the organization in a way that they participate in decision-making about what the organization’s work is, and how the work gets done.
 - “Belonging” – sustained sense of connectedness and involvement with the organization and its work by marginalized and privileged members of an organization, based on their experience that their presence, contributions, and inherent worth are truly valued and affirmed as demonstrated by the ongoing actions of the organization.
 - **“External Coach”** – a coach, hired from outside of an organization who is neither a part time nor full time employee of an organization, to coach employees of the organization.
 - **“Group Coaching”** – coaching a group of individuals who have similar goals or interests, serving each to move forward in their progress, where the coach and other group members offer support and inspiration on individual abilities and potential.
 - **“ICF Assessor”** – a credentialed coach that has successfully completed ICF assessor training; ICF assessors review and assess the recorded coaching sessions for ACC, PCC, or MCC candidates.
 - **“ICF Certified”** - indicates ICF credentialed and applies only to those with an ICF credential such as ACC, PCC, or MCC.
 - **“Internal Coach”** - an individual who is employed within an organization and coaches either part-time or full-time the employees of that organization.
 - **“Team Coaching”** – partnering in a co-creative and reflective process with a team and its dynamics and relationships in a way that inspires them to maximize their abilities and potential in order to reach their common purpose and shared goals.



wesun

www.wesun.school

+98919 513 9170