

Código de Ética da ICF



Aprovado pelo conselho em outubro de 2024

O Código de Ética da International Coaching Federation (ICF - Federação Internacional de Coaching) é composto por cinco partes principais e um anexo:

1. FINALIDADE

2. VALORES FUNDAMENTAIS E PRINCÍPIOS ÉTICOS DA ICF

3. DEVERES DE TODOS OS ENVOLVIDOS NO ECOSISTEMA DA ICF

4. PADRÕES ÉTICOS PARA OS PROFISSIONAIS DA ICF

5. TERMO DO COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA

ANEXO

**PRINCIPAIS DEFINIÇÕES DOS TERMOS UTILIZADOS NO CÓDIGO
GLOSSÁRIO DE OUTROS TERMOS**

1. FINALIDADE

A International Coaching Federation (ICF) é a principal associação de coaching do mundo.

A ICF é composta por seis organizações familiares (FOs). Juntas, elas formam o Ecosistema ICF. As OFs são: ICF Professional Coaches, ICF Credentials and Standards, ICF Coaching Education, ICF Foundation, ICF Coaching in Organizations e ICF Thought Leadership Institute. O Conselho Global da ICF fornece direção estratégica e coordenação de todo o ecossistema da ICF.

Com base em sua missão e responsabilidade, a ICF fornece um código de ética que estabelece padrões éticos de conduta profissional a serem seguidos por todos dentro do Ecosistema da ICF, seja atuando como profissionais da ICF (ver definição) ou em qualquer outra função. As funções e responsabilidades regidas pelo Código de Ética da ICF incluem profissionais da ICF, equipe da ICF (ver definição), voluntários, membros dos conselhos da ICF, líderes das Comunidades de Prática da ICF e membros dos comitês globais da ICF, forças-tarefa e equipes principais da ICF (sejam eles profissionais da ICF ou não).

O Código de Ética da ICF incorpora os valores fundamentais da Federação Internacional de Coaching (Valores Fundamentais da ICF) como base para a compreensão do Código de Ética da ICF, princípios e padrões éticos de conduta.

O Código de Ética da ICF tem como finalidade defender a integridade da ICF e da profissão de coaches em todo o mundo ao:

Estabelecer padrões de conduta consistentes com os valores fundamentais e princípios éticos da ICF.

- Orientar a reflexão ética, a formação específica e a tomada de decisões.

- Estabelecer e preservar os padrões éticos da ICF por meio do processo de Revisão de Conduta Ética (ECR) da ICF.
- Fornecer a base para o treinamento de ética da ICF em programas credenciados pela ICF.

Este Código de Ética tem como objetivo ajudar as pessoas sujeitas ao Código, direcionando-as para os aspectos, valores e princípios éticos que precisam ser levados em consideração sempre que precisarem participar em um raciocínio ético e na tomada de decisões éticas.

O Código de Ética da ICF se aplica quando as pessoas se representam como pertencentes ao ecossistema da ICF e/ou aos profissionais da ICF em suas interações profissionais.

O desafio de trabalhar de forma ética significa que aqueles que estão dentro do ecossistema da ICF inevitavelmente encontrarão situações que exigem respostas a imprevistos, resolução de dilemas e soluções para problemas.

As pessoas que estão dentro do ecossistema da ICF se esforçam para ser éticas, mesmo quando isso envolve agir com coragem e tomar decisões difíceis que defendem o princípio "FAZER O BEM" quando se trata de suas partes interessadas.

A Parte 4 do Código articula as obrigações éticas dos profissionais da ICF que estão atuando em suas diferentes funções como coach, supervisor de coaching, mentor coach, treinador e aluno de coaching em treinamento.

O Conselho de Revisão Independente da ICF é responsável por fazer cumprir este Código de Ética por meio do processo de Revisão de Conduta Ética (ECR), que é aplicável a todos os profissionais da ICF.

A ICF exige que todos os profissionais credenciados pela ICF tenham formação específica e treinamento contínuos sobre o padrão ético de comportamento. Além disso, os programas de formação em coaching credenciados pela ICF são obrigados a fornecer treinamento sobre o padrão ético de comportamento, pois a ICF considera a ética o elemento fundamental da profissão de coach.

O Código da ICF se aplica a todos os indivíduos ou entidades que fazer parte do ecossistema da ICF. Nenhuma pessoa ou entidade que faça parte do ecossistema da ICF pode optar por não aplicar qualquer seção ou parte do Código, nem tem permissão para excluir, modificar ou alterar quaisquer disposições do Código.

2. VALORES FUNDAMENTAIS E PRINCÍPIOS ÉTICOS DA ICF

O Código de Ética fornece diretrizes para a implementação dos valores fundamentais e princípios éticos e demonstra como eles são colocados em prática. Todos os valores e princípios são igualmente importantes, se apoiam mutuamente e são aspiracionais. Espera-se que todos os profissionais da ICF honrem os valores fundamentais e se alinhem com os

princípios em todas as suas interações profissionais.

Os valores fundamentais e os princípios éticos relacionados estão listados no site da ICF e são reiterados abaixo. (Ver <https://coachingfederation.org/app/uploads/2022/01/ICF-Core-Values.pdf>.)

Profissionalismo: Um compromisso com um modelo mental de coaching e qualidade profissional que engloba responsabilidade, respeito, integridade, competência e excelência.

Demonstro profissionalismo ao:

- Garantir que minha conduta profissional esteja consistentemente alinhada com o valor da humanidade e a competência do modelo mental de coaching em todas as minhas interações profissionais.
- Ser verdadeiro e preciso em minhas declarações.
- Comprometer-me com a minha aprendizagem profissional e desenvolvimento pessoal ao longo da vida.
- Apoiar o desenvolvimento pessoal e profissional contínuo de meus clientes, alunos e profissionais da ICF.
- Cumprir meus compromissos.
- Estar ciente dos dilemas e questões éticas e aderir ao Código de Ética da ICF.
- Adicionar à base de conhecimentos e compartilhar experiência e habilidades, conforme descrito nas Competências Essenciais da ICF.
- Ser resiliente e confiante quando confrontado com desafios.
- Comportar-me com respeito e transparência em todas as negociações comerciais relacionadas ao coaching.
- Agir de forma clara e correta em todas as minhas interações profissionais relacionadas ao coaching.
- Comprometer-me com a honestidade, coragem, consistência de ação, prática ética e os mais altos padrões da ICF e a profissão de coach.

Colaboração: um compromisso com o desenvolvimento da conexão social e a construção da comunidade.

Trabalho colaborativamente ao:

- Assumir compromissos e progredir em direção à promoção do coaching profissional incentivando e articulando criatividade e desenvoltura.
- Estabelecer parcerias com terceiros, tanto dentro quanto entre múltiplas identidades sociais.
- Ser consciente e intencional em minha própria participação enquanto trabalho em

qualquer esforço coletivo.

- Cooperar com outros profissionais da ICF que trabalham com o(s) cliente(s) e patrocinador(es).
- Estabelecer parcerias e comunicar-me com profissões, associações e pessoas relacionadas em outras organizações e profissões de coaching.

Humanidade: Um compromisso de ser humano, gentil, compassivo e respeitoso com os outros.

Demonstro humanidade ao:

- Aceitar que, como ser humano, não sou perfeito e, com uma mentalidade de coaching, expressar imperfeições é uma oportunidade para eu divulgar uma cultura de abertura e autoaceitação.
- Reconhecer que sempre tenho mais a aprender e estar aberto a outros pontos de vista.
- Criar relacionamentos autênticos baseados na honestidade, transparência e clareza.
- Buscar e desenvolver continuamente a autoconsciência.
- Estar disposto a reconhecer e assumir meus erros.
- Aceitar a responsabilidade de minhas ações e aprender com elas.
- Ser humilde ao celebrar minhas conquistas.
- Evitar qualquer comportamento ou comunicação que, de qualquer forma, sugira superioridade.
- Comprometer-me com a inclusão, dignidade, autoestima e direitos humanos.

Equidade: Um compromisso de usar uma mentalidade de coaching para explorar e entender as necessidades dos outros, para que eu possa colocar em prática processos equitativos que, em todos os momentos, criem igualdade para todos.

Eu sou justo ao:

- Reconhecer e respeitar todos os grupos identitários e suas contribuições.
- Tratar todos com a mesma dignidade e senso de justiça.
- Conscientizar padrões sistêmicos de vieses conscientes e inconscientes em mim e nos outros.
- Explorar para entender e conscientizar a diversidade social, a igualdade e a opressão sistêmicas, e como elas aparecem na profissão de coaching.
- Manter a igualdade e a parceria em todos os meus relacionamentos de coach-cliente, coach-aluno, mentor-coach e supervisor-coach.

3. DEVERES DE TODOS OS ENVOLVIDOS NO ECOSISTEMA DA ICF

Os valores são aspiracionais e um guia robusto para o raciocínio ético e a tomada de decisões. Espera-se que todos aqueles que integram o ecossistema da ICF honrem e defendam esses valores em todas as suas interações profissionais.

Nós:

- Desempenhamos nossas funções e cumprimos nossos deveres de maneira consciente, com integridade e responsabilidade, pensando globalmente, sendo corajosos em nossos pensamentos, ações e palavras, cientes do nosso impacto e assumindo a responsabilidade de quaisquer consequências.
- Comprometemo-nos com a excelência através do desenvolvimento pessoal, profissional e ético contínuo.
- Permanecemos atentos aos filtros culturais e demonstramos respeito por culturas diferentes da nossa por meio de conversas abertas sobre diferenças interculturais e multiculturais.
- Estamos cientes dos relacionamentos e como eles são influenciados por fatores, incluindo preconceitos, dinâmicas de poder e formas de opressão sistêmica, e abordamos ativamente esses fatores por meio de formação continuada e conversas abertas.
- Cultivamos nosso crescimento e maturidade éticos por meio da autorreflexão contínua e do aumento da autoconsciência. Se surgir um dilema ético, buscaremos assistência quando necessário para resolver o assunto.
- Tentamos comunicar respeitosa e nossas preocupações aos outros se tomarmos conhecimento de conduta antiética por parte deles e, se necessário, buscamos orientação ética para os próximos passos.
- Comunicamos com aqueles que precisam ser informados sobre as responsabilidades éticas estabelecidas no presente Código, proporcionando acesso a este Código de Ética.
- Aceitamos que se comportar eticamente significa ir além do que está escrito no Código de Ética.

4. PADRÕES ÉTICOS PARA OS PROFISSIONAIS DA ICF

Atender a estes padrões éticos de conduta da ICF é a primeira das principais competências de coaching da ICF (Competências Essenciais da ICF): "Demonstra Prática Ética: entender e aplicar consistentemente a ética e os padrões de coaching".

Os seguintes padrões éticos são aplicados às atividades profissionais dos Profissionais da ICF – independentemente de existir ou não um relacionamento formal de coaching (ver definições). Estes padrões éticos estão divididos em cinco seções:

1. Acordos para Engajamento do Cliente e/ou Patrocinador.
2. Confidencialidade e Conformidade Legal.
3. Conduta Profissional e Conflitos de Interesse.
4. Comprometimento de Entregar Valor Consistente.
5. Integridade e Responsabilidade Profissional.

Seção 1:

Acordos para Engajamento do Cliente e/ou Patrocinador.

Como Profissional da ICF, eu:

- 1.1 Comunico (antes do início do coaching) com o(s) cliente(s) de coaching, patrocinador(es) e/ou outras partes envolvidas com as quais o coach tem um relacionamento direto para explicar a natureza de coaching e para co-criar um acordo de coaching sobre funções, responsabilidades, confidencialidade, acordos financeiros e outros aspectos do comprometimento com o processo de coaching.
- 1.2 Respeito o direito de todas as partes de terminar o relacionamento de coaching a qualquer momento e por qualquer motivo durante o acordo, sujeito às disposições do acordo.

Seção 2:

Confidencialidade e Conformidade Legal.

Como Profissional da ICF, eu:

- 2.1 Mantenho o mais estrito nível de confidencialidade com todas as partes envolvidas, independentemente da função que estou desempenhando.
- 2.2 Tenho um acordo claro sobre quais informações são trocadas e como elas são trocadas entre todas as partes envolvidas durante todo o relacionamento de coaching.
- 2.3 Tenho um acordo claro com o(s) cliente(s), patrocinador(es) e outras partes envolvidas sobre quais informações confidenciais podem precisar ser divulgadas às autoridades apropriadas, por exemplo, atividade ilegal, exigida por lei, ordem judicial válida ou intimação; ou risco iminente/provável de perigo para mim ou para terceiros.
- 2.4 Mantenho, armazeno e excluo quaisquer registros, incluindo arquivos eletrônicos e comunicações, de uma maneira que promova a confidencialidade, segurança e privacidade, e esteja em conformidade com as leis e acordos aplicáveis.
- 2.5 Cumpro minhas obrigações éticas e legais com meu(s) cliente(s) de coaching, patrocinador(es), colegas e com o público em geral diretamente e por meio de quaisquer sistemas de tecnologia que eu possa utilizar (ou seja, ferramentas de

coaching assistidas por tecnologia, bancos de dados, plataformas, software e inteligência artificial).

- 2.6 Sou responsável pela adesão da minha equipe de apoio às regras de conduta relevantes do Código de Ética.
- 2.7 Mantenho a privacidade dos profissionais da ICF e uso suas informações de contato (endereços de e-mail, números de telefone, etc.) somente quando autorizado pela ICF ou membro da ICF.
- 2.8 Cumpro a lei de direitos autorais e reconheço e honro as contribuições e a propriedade intelectual de terceiros, reivindicando apenas a propriedade do meu próprio material.

Seção 3: Conduta Profissional e Conflitos de Interesse

Como Profissional da ICF, eu:

- 3.1 Estou ciente e discuto com todas as partes envolvidas as implicações de ter vários acordos e relacionamentos e os possíveis conflitos de interesse.
- 3.2 Gerencio conflitos de interesse e potenciais conflitos de interesse com o(s) cliente(s) e patrocinador(es) de coaching por meio de autorreflexão, acordo(s) de coaching e diálogo contínuo. Isto inclui abordar funções organizacionais, responsabilidades, relacionamentos, registros, confidencialidade e outros requisitos de relatório.
- 3.3 Resolvo qualquer conflito de interesses ou potencial conflito de interesses abordando o problema com as partes relevantes, buscando assistência profissional ou suspendendo ou terminando o relacionamento profissional.
- 3.4 Assumo a responsabilidade de estar ciente e estabelecer limites claros, apropriados e culturalmente sensíveis que regem as interações profissionais, físicas ou outras.
- 3.5 Mantenho a imparcialidade estando ciente de meus preconceitos e abordando-os para que eu não discrimine os outros com base em características como raça, cor, identidade de gênero, orientação sexual, status socioeconômico, idade, religião, habilidades e outros grupos, classes e categorias sociais.
- 3.6 Estou atento ao nível de intimidade apropriado no relacionamento de coaching. Não participo de qualquer relacionamento sexual ou romântico com cliente(s) ou patrocinador(es). Se eu detectar uma mudança no relacionamento, tomo as medidas apropriadas para resolver o problema ou terminar o acordo de coaching.
- 3.7 Entendo que os profissionais da ICF geralmente desempenham várias funções com base em treinamento e/ou experiência anteriores (ou seja, mentor, terapeuta,

especialista em RH, assessor), e é minha responsabilidade informar o cliente quando estou desempenhando uma função diferente da função de um profissional da ICF.

- 3.8 Divulgo ao(s) Cliente(s) as informações de remuneração e benefícios que foram pagos/recebidos ou serão pagos/recebidos por assuntos relacionados ao cliente.

Seção 4:

Comprometimento de Entregar Valor Consistente.

Como Profissional da ICF, eu:

- 4.1 Estou ciente e, em parceria com meu cliente, gerencio ativamente qualquer diferença de poder ou status que possa existir entre nós devido a questões culturais, relacionais, psicológicas ou contextuais.
- 4.2 Reconheço minhas limitações pessoais ou circunstâncias que possam prejudicar meu desempenho de coaching ou compromissos profissionais. Procurarei apoio, se necessário, incluindo orientação profissional relevante. Isso pode exigir a suspensão ou término do(s) meu(s) relacionamento(s) de coaching.
- 4.3 Permaneço atento às indicações de que pode haver uma mudança no valor recebido do relacionamento de coaching e discuto isso com o cliente. Se apropriado, analiso os sinais que podem indicar mudanças no relacionamento de coaching e/ou o potencial de um coach, profissional ou recurso diferente.

Seção 5:

Integridade e Responsabilidade Profissional.

Como Profissional da ICF, eu:

- 5.1 Identifico com precisão minhas qualificações de coaching e trabalho dentro dos limites do meu nível de competência de coaching, especialização, experiência, treinamento, certificações e minha credencial ICF.
- 5.2 Faço declarações verbais e escritas que sejam verdadeiras e precisas sobre o que eu ofereço como profissional da ICF, o que é oferecido pela ICF, a profissão de coaching e o valor potencial do coaching.
- 5.3 Adiro à filosofia de “fazer o bem” versus “evitar o mal”, reconhecendo o impacto da minha conduta profissional em meus clientes, partes interessadas, profissão de coaching e sociedade.

Concordo que a ICF pode, a seu critério e de acordo com o processo de ECR, me responsabilizar por violações do Código de Ética da ICF. Concordo ainda que minha responsabilidade perante a ICF pode incluir sanções por qualquer violação, como formação adicional de coach, mentoria, supervisão ou perda do meu status de membro da ICF e/ou de minhas credenciais ICF.

5. TERMO DO COMPROMISSO COM O CÓDIGO DE ÉTICA:

Ao desempenhar qualquer função dentro do ecossistema da ICF, prometo cumprir minhas obrigações éticas aderindo ao Código de Ética da ICF em todas as minhas interações profissionais. Me comprometo a fazer tudo o que estiver ao meu alcance para representar a integridade e a reputação profissional do coaching e da ICF.

ANEXO:

PRINCIPAIS DEFINIÇÕES DOS TERMOS UTILIZADOS NO CÓDIGO

- **“Inteligência Artificial”** – qualquer algoritmo ou tecnologia baseada em máquinas que permite que computadores e outros dispositivos digitais simulem a inteligência humana e as habilidades de resolução de problemas. (Ver Norma 2.5)
- **“Cliente”** – a pessoa, equipe ou membro do grupo que está sendo treinado, o coach que está sendo treinado, orientado ou supervisionado, ou o coach em treinamento. (Ver Normas 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6, 3.7, 3.8, 4.1, 4.3)
- **“Coaching”** – parceria com clientes em um processo estimulante e criativo que os inspira a reconhecer e maximizar seu potencial pessoal e profissional. (Ver Parte 4)
- **“Acordo de Coaching”** – um documento formal estabelecido entre um profissional da ICF e o(s) cliente(s)/patrocinador(es) que descreve os termos, expectativas e condições de seu relacionamento de coaching. Geralmente inclui detalhes como os objetivos do coaching, a duração e frequência das sessões, políticas de confidencialidade, condições de pagamento, políticas de cancelamento e as responsabilidades do coach e do cliente. (Ver Normas 1.1, 1.2, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2)
- **“Comprometimento de Coaching”** – a interação estruturada entre um profissional da ICF e o(s) cliente(s)/patrocinador(es). Este comprometimento abrange todo o processo de coaching, incluindo a avaliação inicial, definição de metas, sessões regulares de coaching, acompanhamento do progresso e avaliação dos resultados. (Ver Normas 1.1, 2.2, 3.6)
- **“Relacionamento de Coaching”** – uma relação que é estabelecida entre o profissional da ICF e o(s) cliente(s)/patrocinador(es) sob um acordo que define as responsabilidades e expectativas de cada parte. (Ver Normas 1.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.6, 4.2, 4.3)
- **“Supervisor de Coaches”** – um coach experiente que se envolve em um diálogo reflexivo e em um processo colaborativo com um coach (ou grupo de coaches) para desenvolvimento e aprendizagem pessoal, profissional e ético. (Ver Partes 1 e 2)
- **“Código”** – Código de Ética da ICF; este documento, que inclui a finalidade, os valores fundamentais e os princípios éticos, compromissos, normas, definições-chave, glossário e termo de compromisso.
- **“Confidencialidade”** – proteção de qualquer informação obtida dentro ou em torno do relacionamento de coaching, a menos que haja uma razão ou exigência legal, uma ameaça de dano ou um consentimento por escrito dado pelo cliente para a sua liberação. (Ver Normas 1.1, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2)
- **“Conflito de Interesses”** – uma situação em que um profissional da ICF está envolvido em múltiplos interesses e em que servir um interesse pode prejudicar ou entrar em conflito com outro. Isso pode ser financeiro, pessoal, intrínseco,

profissional ou um conflito percebido com um cliente, cliente potencial ou patrocinador. (Ver Normas 3.1, 3.2, 3.3)

- **“Competências Essenciais”** – habilidades específicas dos coaches profissionais. (Ver Partes 1 e 2)
- **“Igualdade”** – uma situação em que todas as pessoas experienciam a inclusão e o acesso a recursos e oportunidades, independentemente de raça, etnia, nacionalidade, cor, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade, religião, status migratório, deficiência mental ou física e outras características que diferenciam o ser humano. (Ver Parte 2 e Norma 3.5)
- **“Coaching Educacional Credenciado pela ICF”** – um programa oferecido por uma instituição educacional que passou por um rigoroso processo de revisão pela ICF e demonstra que seu currículo está alinhado com a definição de coaching da ICF, as Competências Essenciais da ICF e o Código de Ética da ICF. (Ver Parte 1 e Norma 5.1)
- **“Credencial ICF”** – uma certificação profissional que indica que uma pessoa atendeu a padrões e requisitos específicos projetados para desenvolver e refinar suas habilidades de coaching. As designações de credenciais da ICF incluem Associate Certified Coach (ACC), Professional Certified Coach (PCC) e Master Certified Coach (MCC). (Ver Parte 1 e Norma 5.1)
- **“Ecosistema ICF”** – A ICF é composta por seis organizações familiares (FOs). Juntas, elas formam o Ecosistema ICF. As FOs são: ICF Professional Coaches, ICF Credentials and Standards, ICF Coaching Education, ICF Foundation, ICF Coaching in Organizations e ICF Thought Leadership Institute, todas sob a égide do Conselho de Administração Global da ICF. (Ver Parte 1)
- **“Profissional da ICF”** – pessoa que se representa como membro da ICF e/ou detentor de credenciais da ICF, em funções que incluem, mas não se limitam a coach, supervisor de coaching, mentor coach, coach trainer, coach em treinamento, membro do conselho, voluntário ou líder. (Ver Partes 1, 2 e 4 e Normas 2.7, 5.2)
- **“Equipe da ICF”** – qualquer pessoa que seja empregada ou contratada pela ICF, ou qualquer empresa de gestão contratada pela ICF para fornecer serviços de gestão e administrativos para a ICF. (Ver Parte 1)
- **“Propriedade Intelectual”** – autoria de criações da mente humana que são legalmente reconhecidas como propriedade de seu criador ou proprietário. Os direitos de propriedade intelectual concedem ao criador ou proprietário direitos exclusivos de uso, produção e distribuição de suas criações, que são protegidas por leis contra uso não autorizado ou violação. (Ver Norma 2.6)
- **“Compliance”** – Conformidade com a(s) lei(s) do país onde o Coach atua. (Ver Parte 4 e Normas 2.2, 2.5)
- **“Mentor Coach”** – um coach experiente que fornece um processo de aprendizagem

colaborativo (mentor coaching) através do qual o feedback é fornecido a outro coach com base em sessões de coaching observadas ou gravadas, para desenvolver ainda mais seu estilo e habilidades de coaching exclusivas em consonância com as Competências Essenciais da ICF. (Ver Partes 1 e 2 e Norma 3.7)

- **“Patrocinador”** – a entidade (incluindo seus representantes) ou pessoa que paga e/ou organiza ou define os serviços de coaching a serem prestados. Isto inclui aqueles que têm a responsabilidade parental de menores. (Ver Parte 2 e Normas 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6)
- **“Pessoal de Apoio”** – as pessoas que trabalham para os profissionais da ICF e que têm acesso a informações sobre clientes e/ou coaches. (por exemplo, assistentes administrativos, marketing, contabilidade, etc.) (Ver Norma 2.6)
- **“Igualdade Sistêmica”** – igualdade de gênero, igualdade racial e outras formas de igualdade que estão institucionalizadas nas normas, linguagem, imagens, crenças, ética, valores fundamentais, políticas, estruturas, leis, práticas e culturas de comunidades, organizações, associações profissionais, nações e sociedade. (Ver Parte 2 e Norma 3.5)
- **“Opressão Sistêmica”** – Racismo sistêmico, colorismo, sexismo e outras formas de desigualdade sistêmica que estão inseridas nas normas, crenças, linguagem, imagens, ética, valores fundamentais, políticas, estruturas, leis, práticas e culturas de comunidades, organizações, associações profissionais, nações e sociedade e que perpetuam o tratamento prejudicial generalizado de pessoas com identidades marginalizadas e recompensam e beneficiam pessoas com identidades privilegiadas. (Ver Partes 2 e 3)

GLOSSÁRIO DE OUTROS TERMOS

- **“Plataforma de Coaching”** – uma plataforma de coaching que usa tecnologia digital para permitir uma jornada de coaching integrada e contínua entre coaches e clientes em grande escala.
- **“Provedor de Plataforma de Coaching”** – uma organização que utiliza uma plataforma de coaching desenvolvida por ela mesma ou por um desenvolvedor de plataforma e marcada como sua própria plataforma de tecnologia de coaching.
- **“Provedor de Coaching”** – uma organização com ou sem fins lucrativos que fornece serviços de coaching profissional, incluindo, mas não se limitando a, uma corporação, sociedade de responsabilidade limitada (LLC) sem fins lucrativos ou parceria.
- **“Supervisão de Coaching”** – um processo dinâmico e reflexivo de colaboração, orientação e apoio através do qual os coaches desenvolvem sua capacidade e maturidade pessoal, profissional e ética.
- **“DEIB”** – Diversidade, Equidade, Inclusão, Pertencimento: a combinação de

conceitos-chave que suportam uma série de semelhanças e diferenças, acesso e tratamento justos, ser acolhedor, sentir-se parte de um grupo e justiça.

- “Diversidade” – raça, cor, casta, etnia, identidade de gênero, orientação sexual, posição, status socioeconômico, idade, crença, nacionalidade, habilidade e outros grupos, classes e categorias de diferenças humanas, como características de personalidade, aparência, estilos de comunicação e estilos de liderança.
- “Equidade” – ações que proporcionam acesso a recursos e oportunidades e estabelecem normas, medidas, políticas, infraestrutura e cultura para que todos possam alcançar seu potencial máximo.
- “Inclusão” – ação que inclui e apoia totalmente pessoas de grupos marginalizados e privilegiados criando e mantendo processos, infraestrutura e cultura, de maneira que sua inclusão vá além da assimilação e diferenciação para integrá-las na vida e no trabalho da organização, de forma que participem da tomada de decisões sobre qual é o trabalho da organização e como o trabalho é realizado.
- “Pertencimento” – sentimento sustentado de conexão e envolvimento com a organização e seu trabalho por membros marginalizados e privilegiados de uma organização, baseada em sua experiência de que seu pertencimento, contribuições e valor inerente são verdadeiramente valorizados e confirmados como demonstrado pelas ações contínuas da organização.
- **“Coach Externo”** – um coach contratado de fora de uma organização que não é nem funcionário de meio período nem funcionário em tempo integral de uma organização, para treinar os funcionários da organização.
- **“Coaching em Grupo”** – técnica de coaching voltada para um grupo de pessoas que têm objetivos ou interesses semelhantes, servindo a cada um para avançar em seu progresso e onde o coach e outros membros do grupo oferecem apoio e inspiração sobre habilidades e potencial individuais.
- **“Assessor ICF”** – um coach credenciado que concluiu com sucesso o treinamento de assessor da ICF; os assessores da ICF revisam e avaliam as sessões de coaching gravadas para candidatos ACC, PCC ou MCC.
- **“Credenciado pela ICF”** - indica que é detentor de credenciais ICF e se aplica somente àqueles com uma credencial da ICF, como ACC, PCC ou MCC.
- **“Coach Interno”** - uma pessoa que é empregada de uma organização e desempenha a função de coach em meio período ou em tempo integral, treinando os empregados dessa organização.
- **“Coaching de Equipe”** – colaboração em um processo cocriativo e reflexivo com uma equipe e suas dinâmicas e relacionamentos de uma maneira que os inspire a maximizar suas habilidades e potencial para alcançar seu propósito comum e

objetivos compartilhados.