

ICF Code of Ethics



Aprile 2025

Traduzione di cortesia a cura ICF Italia
in attesa di validazione da parte di ICF Global

Il Codice etico di International Coaching Federation (ICF) si compone di cinque parti principali e di un'appendice:

- 1. SCOPO**
- 2. VALORI FONDAMENTALI E PRINCIPI ETICI ICF**
- 3. IMPEGNI PER TUTTI I MEMBRI DELL'ECOSISTEMA ICF**
- 4. STANDARD ETICI PER I PROFESSIONISTI ICF**
- 5. L'IMPEGNO ETICO**

APPENDICE
DEFINIZIONI CHIAVE DEI TERMINI UTILIZZATI NEL CODICE
GLOSSARIO DI ALTRI TERMINI

1. SCOPO

International Coaching Federation (ICF) è l'associazione di coaching leader a livello mondiale.

ICF è composta da sei famiglie organizzative (FO) che insieme, formano l'Ecosistema ICF.
Le 6 FO sono:

1. ICF Professional Coaches
2. ICF Credentials and Standards
3. ICF Coaching Education
4. ICF Foundation
5. ICF Coaching in Organizations
6. ICF Thought Leadership Institute.

Il Global Board di ICF definisce la direzione strategica e il coordinamento dell'intero ecosistema ICF.

Sulla base della sua missione e responsabilità, ICF fornisce un codice etico che definisce gli standard di condotta professionale che tutti i membri dell'ecosistema ICF devono rispettare, sia che agiscano come professionisti ICF (vedi definizione) sia in qualsiasi altra veste.

I ruoli e le responsabilità disciplinati dal Codice Etico ICF comprendono:

- i. i professionisti ICF
- ii. lo staff ICF (vedi definizione)
- iii. i volontari, i membri dei Consigli Direttivi ICF
- iv. i leader delle Comunità di Pratica ICF

- v. i membri dei comitati ICF global, delle task force e dei core team (che siano professionisti ICF o meno).

Il Codice Etico ICF incorpora i valori fondamentali di International Coaching Federation (ICF Core Values) come base per la comprensione del Codice Etico ICF, dei principi etici e degli standard di condotta etica.

Il Codice Etico ICF serve a sostenere l'integrità di ICF e della professione di coaching a livello globale:

Definendo standard di condotta coerenti con i valori fondamentali e i principi etici di ICF

- **Guidando la riflessione etica**, la formazione e il processo decisionale
- **Valutando e preservando gli standard etici** ICF attraverso il processo di revisione della condotta etica ICF (ECR).
- **Fornendo la base per la formazione etica ICF** nei programmi accreditati ICF.

Il presente Codice etico intende supportare le persone soggette al Codice indirizzandole verso i fattori, i valori e i principi etici che devono essere presi in considerazione ogni volta che si trovino ad impegnarsi in un ragionamento etico e in un processo decisionale etico.

Il Codice etico ICF si applica quando nelle loro interazioni professionali le persone si presentano come appartenenti all'ecosistema ICF e/o come professionisti ICF.

La sfida di lavorare in modo etico significa che coloro che fanno parte dell'ecosistema ICF incontreranno inevitabilmente situazioni che richiedono risposte a questioni inaspettate, risoluzione di dilemmi e soluzioni a problemi.

Le persone all'interno dell'ecosistema ICF si sforzano di essere etiche, anche quando ciò implica agire con coraggio e prendere decisioni difficili che sostengono il principio del “FARE BENE” nei confronti dei loro stakeholder.

La parte 4 del Codice articola gli obblighi etici dei professionisti ICF che agiscono nei loro diversi ruoli di coach, coach supervisor, mentor coach, formatore e studente coach in formazione.

L'Independent Review Board di ICF ha il compito di sostenere il Codice Etico attraverso il processo di Ethical Conduct Review (ECR), applicabile a tutti i professionisti di ICF.

ICF impone a tutti i professionisti accreditati ICF una formazione etica continua. Inoltre, i programmi di formazione al coaching accreditati da ICF sono tenuti a fornire una formazione

sull'etica, in quanto ICF considera l'etica elemento fondamentale della professione di coaching.

Il Codice ICF si applica a tutti gli individui o entità che rientrano nell'ecosistema ICF. Nessun individuo o entità che fa parte dell'ecosistema ICF può rinunciare a qualsiasi sezione o parte del Codice, né può eliminare, modificare o emendare alcuna disposizione all'interno del Codice.

2. VALORI FONDAMENTALI E PRINCIPI ETICI DI ICF

Il Codice etico fornisce le linee guida per l'attuazione dei valori e dei principi etici fondamentali e mostra come vengono messi in pratica. Tutti i valori e i principi sono ugualmente importanti, si sostengono a vicenda e sono aspirazionali. Tutti i membri dell'ecosistema ICF sono tenuti a onorare i valori fondamentali e ad allinearsi ai principi in tutte le loro interazioni professionali.

I valori fondamentali e i relativi principi etici sono elencati sul sito web di ICF e sono riportati di seguito. (Vedere <https://coachingfederation.org/app/uploads/2022/01/ICF-Core-Values.pdf>)

Professionalità: Impegno verso un coaching mindset e una qualità professionale che comprende responsabilità, rispetto, integrità, competenza ed eccellenza.

Dimostro la mia professionalità:

- Assicurandomi che la mia condotta professionale sia costantemente allineata con il valore dell'umanità e la competenza del coaching mindset in tutte le mie interazioni professionali.
- Facendo affermazioni sincere ed accurate.
- Impegnandomi nell'apprendimento professionale continuo e nello sviluppo personale.
- Sostenendo il continuo sviluppo personale e professionale dei miei clienti, studenti e professionisti ICF.
- Mantenendo i miei impegni
- Essendo consapevole dei dilemmi e delle questioni etiche e rispondendo nel rispetto del Codice Etico ICF.
- Contribuendo alla "knowledge base" condividendo competenze ed esperienze, come descritto nelle Competenze Fondamentali di ICF
- Dimostrando un atteggiamento resiliente e fiducioso di fronte alle sfide.
- Comportandomi con rispetto e trasparenza in tutti i rapporti commerciali legati al coaching.
- Facendo dichiarazioni chiare e accurate in tutte le mie interazioni professionali in relazione al coaching.
- Impegnandomi per dimostrare onestà, coraggio, coerenza d'azione, pratica etica e i più alti standard di ICF e della professione di coaching.

Collaborazione: Un impegno a sviluppare connessioni sociali e costruire comunità.

Lavoro in modo collaborativo:

- Impegnandomi e progredendo per promuovere il coaching professionale attraverso la creatività e l'intraprendenza comuni.
- Collaborando con altri, sia all'interno che all'esterno di gruppi di varie identità sociali.
- Essendo consapevole e intenzionale nella mia partecipazione mentre lavoro in qualsiasi impegno collettivo.
- Cooperando con altri professionisti ICF nel lavorare con clienti e sponsor.
- Collaborando e comunicando con professioni affini, associazioni e persone in altre organizzazioni e professioni di coaching.

Umanità: Un impegno a essere umani, gentili, compassionevoli e rispettosi verso gli altri.

Dimostro umanità:

- Accettando che, come tutti gli esseri umani, non posso essere perfetto e, con un coaching mindset, mostrare le mie imperfezioni è un'opportunità per diffondere una cultura di apertura e di auto-accettazione;
- Sapendo di avere sempre di più da imparare con apertura verso altri punti di vista.
- Creando relazioni autentiche che sostengano l'onestà, la trasparenza e la chiarezza.
- Ricercando e sviluppando continuamente l'autoconsapevolezza.
- Essendo disponibile a riconoscere e prendermi la responsabilità dei miei errori.
- Accettando la responsabilità delle mie azioni e imparando da esse.
- Rappresentando con modestia i miei risultati.
- Evitando qualsiasi comportamento o comunicazione che suggerisca superiorità in qualsiasi modo.
- Impegnandomi per l'inclusione, la dignità, l'autostima e i diritti umani.

Equità: Impegno a utilizzare la mentalità del coaching per esplorare e comprendere i bisogni degli altri, in modo da poter praticare in ogni momento processi equi che creino uguaglianza per tutti.

Dimostro equità:

- Riconoscendo e rispettando tutti i gruppi di identità e i loro contributi.
- Trattando tutti con la stessa dignità e senso di equità.
- Facendo emergere i modelli sistemici di pregiudizi consci e inconsci in me e negli altri.
- Esplorando per comprendere e far emergere la diversità sociale, l'uguaglianza sistemica e l'oppressione sistemica e il modo in cui si manifestano nella professione di coach.
- Mantenendo l'uguaglianza e la partnership in tutte le mie relazioni di coach-cliente, formatore-allievo, mentore-coach e supervisore-coach.

3. IMPEGNI PER TUTTI COLORO CHE SONO ALL'INTERNO DELL'ECOSISTEMA ICF

I valori sono aspirazionali e costituiscono una solida guida per il ragionamento ed il processo decisionale etico. Tutti i membri dell'ecosistema ICF sono tenuti a onorare e sostenere questi valori in tutte le loro interazioni professionali.

Noi:

- Svolgiamo i nostri compiti con integrità e responsabilità pensando in modo globale, essendo coraggiosi nei nostri pensieri, azioni e discorsi, essendo consapevoli del nostro impatto e assumendoci la responsabilità di qualsiasi conseguenza.
- Ci impegniamo a raggiungere l'eccellenza attraverso un continuo sviluppo personale, professionale ed etico.
- Rimaniamo attenti ai filtri culturali e dimostriamo rispetto per le culture diverse dalla nostra attraverso conversazioni aperte sulle differenze interculturali e multiculturali.
- Manteniamo la consapevolezza delle relazioni e di come esse siano influenzate da fattori che comprendono pregiudizi, dinamiche di potere e forme di oppressione sistemica, e affrontiamo attivamente questi fattori attraverso una formazione continua e conversazioni aperte.
- Coltiviamo la nostra crescita e maturità etica attraverso una continua auto riflessione e una maggiore consapevolezza di sé. Se si presenta un dilemma etico, chiederemo assistenza ove necessario, per risolvere la questione.
- Cerchiamo di comunicare con rispetto le nostre preoccupazioni agli altri se veniamo a conoscenza di una loro condotta etica e, se necessario, cerchiamo una guida etica per i passi successivi.
- Comunichiamo con coloro che hanno bisogno di essere informati delle responsabilità etiche stabilite da questo Codice fornendo l'accesso a questo Codice Etico.
- Accettiamo che comportarsi in modo etico significhi andare oltre ciò che è scritto nel Codice Etico.

4. STANDARD ETICI PER I PROFESSIONISTI ICF

Il rispetto di questi standard etici di condotta ICF è la prima delle competenze fondamentali del coaching ICF (ICF Core Competence): “Dimostra la pratica etica: comprende e applica costantemente l’etica e gli standard del Coaching.”

I seguenti standard etici sono applicati alle attività professionali dei professionisti ICF, indipendentemente dalla presenza o meno di una relazione formale di coaching (vedi definizioni). Questi standard etici sono suddivisi in cinque sezioni:

1. Accordi con clienti e/o sponsor.
2. Riservatezza e conformità legale.
3. Condotta professionale e conflitti di interesse.

- 4. Impegno a fornire valore in modo costante.
- 5. Integrità e responsabilità professionale.

Sezione 1: Accordi con il cliente e/o lo sponsor

In qualità di Professionista ICF, io:

1.1 Comunico (prima dell'inizio del coaching) con il cliente(i), gli sponsor e/o altre parti coinvolte con cui il coach è in relazione diretta per spiegare la natura del coaching e per co-creare un accordo di coaching riguardante i ruoli, le responsabilità, la riservatezza, gli accordi finanziari e altri aspetti dell'incarico di coaching.

1.2 Rispetto il diritto delle parti di terminare la relazione di coaching in qualsiasi momento per qualsiasi motivo durante l'incarico di coaching, nel rispetto di quanto previsto dal contratto.

Sezione 2: Riservatezza e conformità legale

In qualità di professionista ICF, io:

2.1 Mantengo il più stretto livello di riservatezza con tutte le parti coinvolte, indipendentemente dal ruolo che sto svolgendo.

2.2 Ho un chiaro accordo su quali informazioni saranno scambiate e come lo saranno tra tutte le parti coinvolte durante ogni incarico di coaching.

2.3 Ho un chiaro accordo con il cliente(i), gli sponsor e le altre parti coinvolte su quali informazioni riservate potrebbero dover essere rivelate alle autorità competenti, ad esempio, attività illegali, richieste dalla legge, ordini validi del tribunale o citazioni in giudizio; o rischio imminente/probabile di pericolo per se stessi o per gli altri.

2.4 Mantengo, archivio e smaltisco tutti i documenti, compresi i file elettronici e le comunicazioni, in modo da promuovere la riservatezza, la sicurezza e la privacy in conformità con le leggi e gli accordi applicabili.

2.5 Adempio ai miei obblighi etici e legali nei confronti del mio cliente (i) di coaching, degli sponsor, dei colleghi e del pubblico in generale, sia direttamente che tramite qualsiasi sistema tecnologico che potrei utilizzare (ad esempio strumenti di coaching assistiti dalla tecnologia, database, piattaforme, software e intelligenza artificiale).

2.6 Sono responsabile del rispetto delle norme pertinenti del Codice Etico da parte del mio personale di supporto .

2.7 Mantengo la privacy dei professionisti ICF e utilizzo le loro informazioni di contatto (indirizzi e-mail, numeri di telefono e così via) solo se autorizzato da ICF o dal professionista ICF.

2.8 Rispetto le leggi sul copyright e riconosco e onoro i contributi e la proprietà intellettuale di altri, rivendicando come mia la proprietà solo del mio materiale.

Sezione 3: Condotta professionale e conflitti di interesse

Come professionista ICF, io:

3.1 Sono consapevole e discuto con tutte le parti coinvolte le implicazioni dell'avere accordi e relazioni multiple e i potenziali conflitti di interesse.

3.2 Gestisco i conflitti di interesse e i potenziali conflitti di interesse con i clienti e gli sponsor del coaching attraverso l'auto-riflessione, gli accordi di coaching e il dialogo continuo. Questo include la definizione dei ruoli organizzativi, delle responsabilità, delle relazioni, degli archivi, della riservatezza e degli altri requisiti di reporting.

3.3 Risolvo ogni conflitto di interesse o potenziale conflitto di interesse affrontando il problema con le parti interessate, cercando assistenza professionale, o sospendendo o interrompendo il rapporto professionale.

3.4 Mi assumo la responsabilità della consapevolezza e della definizione di confini chiari, appropriati e culturalmente sensibili che regolano le interazioni professionali, fisiche o di altro tipo.

3.5 Mantengo l'equità essendo consapevole dei miei pregiudizi e affrontandoli in modo da non discriminare gli altri in base alla razza, al colore della pelle, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, allo status socio-economico, all'età, alla pratica spirituale, all'abilità e ad altri gruppi, classi e categorie di differenze umane.

3.6 Sono consapevole del livello di intimità nella relazione di coaching. Non partecipo ad alcuna relazione sessuale o sentimentale con i clienti o gli sponsor. Se rilevo un cambiamento nella relazione, intraprendo le azioni appropriate per affrontare il problema o interrompere l'incarico di coaching.

3.7 Comprendo che i professionisti ICF spesso ricoprono più ruoli professionali in base alla formazione e/o all'esperienza precedente (ad esempio, mentore, terapeuta, specialista delle risorse umane, assessor), ed è mia responsabilità rivelare al cliente quando agisco in una veste diversa dal ruolo di professionista ICF.

3.8 Condivido con il cliente le informazioni su compensi e benefici che sono stati pagati/ricevuti o che saranno pagati/ricevuti per i referral.

Sezione 4: Impegno a fornire valore in modo coerente

In qualità di Professionista ICF, io:

4.1 Sono consapevole e, in collaborazione con il mio cliente, gestisco attivamente qualsiasi differenza di potere o di status tra noi che possa essere causata da questioni culturali, relazionali, psicologiche o contestuali.

4.2 Riconosco i miei limiti personali o le circostanze che possono compromettere le mie prestazioni di coaching o i miei impegni professionali. Se necessario, cerco un sostegno, compresa una guida professionale pertinente. Ciò può richiedere la sospensione o l'interruzione della mia relazione di coaching.

4.3 Presto attenzione ai segnali che potrebbero indicare un cambiamento nel valore ricevuto dal rapporto di coaching e li condivido con il cliente. Se opportuno, valuto cambiamenti nella relazione di coaching e/o la possibilità di fare riferimento a differenti coach, professionisti o risorse.

Sezione 5: Integrità e responsabilità professionale

Come professionista ICF, io:

5.1 Identifico accuratamente le mie qualifiche di coaching e lavoro entro i limiti del mio livello di competenza di coaching, della mia esperienza, della mia formazione, dei miei attestati e della mia credenziale ICF.

5.2 Rilascio dichiarazioni verbali e scritte che siano vere e accurate su ciò che offro come professionista ICF, su ciò che è offerto da ICF, sulla professione di coaching e sul valore potenziale del coaching.

5.3 Aderisco alla filosofia del “fare bene” piuttosto che “evitare il male”, riconoscendo l'impatto della mia condotta professionale sui miei clienti, sugli stakeholder, sulla professione di coaching e sulla società.

Sono consapevole che ICF può, a sua discrezione e in base al processo ECR, ritenermi responsabile di violazioni del Codice Etico ICF.

Accetto inoltre che la mia responsabilità nei confronti di ICF possa includere sanzioni per qualsiasi violazione, come l'obbligo di formazione aggiuntiva per i coach, il mentoring, la supervisione o la perdita dell'iscrizione a ICF e/o delle credenziali ICF.

5. L'IMPEGNO ETICO

Nello svolgere qualsiasi ruolo all'interno dell'ecosistema ICF, prometto di sostenere i miei obblighi etici aderendo al Codice Etico ICF in tutte le mie interazioni professionali. Mi impegno a fare del mio meglio per rappresentare l'integrità e la reputazione professionale del coaching e di ICF.

APPENDICE:

DEFINIZIONI CHIAVE DEI TERMINI UTILIZZATI NEL CODICE

- **“Intelligenza artificiale”**: qualsiasi algoritmo o tecnologia basata su macchine che consente ai computer e ad altri dispositivi digitali di simulare l'intelligenza umana e le abilità di risoluzione dei problemi. (Vedi Standard 2.5)
- **“Cliente”**: l'individuo, il team o il membro di un gruppo coinvolti in una relazione di coaching, il coach quando è cliente di un percorso di coaching, di mentoring, di supervisione o di formazione. (Vedi Standard 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6, 3.7, 3.8, 4.1, 4.3) -
- **“Coaching”**: collaborare con i clienti in un processo riflessivo e creativo che li ispira a riconoscere e massimizzare il loro potenziale personale e professionale. (Vedi Parte 4)
- **“Contratto di coaching”** - un documento formale stabilito tra un professionista ICF e il cliente/sponsor che delinea i termini, le aspettative e le condizioni del loro rapporto di coaching. In genere include dettagli come gli obiettivi del coaching, la durata e la frequenza delle sessioni, le politiche di riservatezza, i termini di pagamento, le politiche di cancellazione e le responsabilità del coach e del cliente. (Si vedano gli standard 1.1, 1.2, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2)
- **“Incarico di coaching”** - l'interazione strutturata tra un professionista ICF e il/i cliente/i/sponsor. Questo impegno comprende l'intero processo di coaching, tra cui l'assessment iniziale, la definizione degli obiettivi, le regolari sessioni di coaching, il monitoraggio dei progressi e la valutazione dei risultati. (Vedi Standard 1.1, 2.2, 3.6)
- **“Relazione di coaching”**: una relazione stabilita dal professionista ICF e dal cliente/sponsor in base a un accordo che definisce le responsabilità e le aspettative di ciascuna parte. (Vedi Standard 1.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.6, 4.2, 4.3).
- **“Coach Supervisor”** - un coach esperto che si impegna in un dialogo riflessivo e in un processo collaborativo con un coach (o un gruppo di coach) per lo sviluppo e l'apprendimento personale, professionale ed etico. (Vedi le Parti 1 e 2)
- **“Codice”** - Codice etico di ICF; questo documento, che include lo scopo, i valori e i principi etici fondamentali, gli impegni, gli standard, le definizioni chiave, il glossario e l'impegno.
- **“Riservatezza”** - la protezione di tutte le informazioni ottenute nella relazione di coaching o nell'ambito di essa, a meno che non vi sia un motivo o un requisito legale, una minaccia di danno o il consenso scritto al rilascio da parte del cliente. (Vedi Standard 1.1, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2)
- **“Conflitto di interessi”** - una situazione in cui un professionista ICF è coinvolto in più interessi in cui servire un interesse potrebbe andare in conflitto con un altro. Potrebbe trattarsi di un conflitto finanziario, personale, intrinseco, professionale o di un conflitto percepito con un cliente, un potenziale cliente o uno sponsor. (Vedere gli standard 3.1, 3.2, 3.3)
- **“Core Competencies”** - competenze specifiche dei coach professionisti. (Vedi le Parti 1 e 2)

- **“Uguaglianza”** - una situazione in cui tutte le persone vivano l'inclusione, l'accesso alle risorse e alle opportunità, indipendentemente dalla loro razza, etnia, origine nazionale, colore della pelle, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, età, religione, stato di immigrazione, disabilità mentale o fisica e altre aree di differenza umana. (Vedi Parte 2 e Standard 3.5)
- **“ICF Accredited Coaching Education”** : un programma offerto da un'istituzione formativa che ha superato un rigoroso processo di revisione da parte di ICF e che dimostra che il suo curriculum è in linea con la definizione di coaching ICF, con le Core Competencies ICF e con il Codice Etico ICF. (Vedi Parte 1 e Standard 5.1)
- **“Credenziale ICF”**: un accreditamento professionale che indica che una persona ha soddisfatto standard e requisiti specifici progettati per sviluppare e affinare le sue capacità di coaching. Le credenziali ICF includono Associate Certified Coach (ACC), Professional Certified Coach (PCC) e Master Certified Coach (MCC). (Vedi Parte 1 e Standard 5.1)
- **“Ecosistema ICF”** - ICF è composta da sei famiglie organizzative (FO). Insieme formano l'ecosistema ICF. Le FO sono: ICF Professional Coaches, ICF Credentials and Standards, ICF Coaching Education, ICF Foundation, ICF Coaching in Organizations e ICF Thought Leadership Institute, tutte sotto l'egida del Global board di ICF
- **“Professionista ICF”** - individui che si presentano come membri ICF e/o titolari di credenziali ICF, in ruoli che includono, ma non si limitano a, coach, supervisore di coach, mentor coach, formatore di coach, coach in formazione, membro del board, volontario o leader. (Si vedano le Parti 1, 2 e 4 e gli Standard 2.7 e 5.2)
- **“Personale ICF”** - qualsiasi persona impiegata o incaricata da ICF, o qualsiasi società di gestione incaricata da ICF, di fornire servizi di gestione e amministrazione per ICF. (Vedi Parte 1)
- **“Proprietà intellettuale”** - opere d'intelletto legalmente riconosciute come proprietà del loro autore o proprietario. I diritti di proprietà intellettuale conferiscono all'autore o al proprietario il diritto esclusivo di utilizzare, produrre e distribuire le proprie creazioni, che sono protette dalle leggi contro l'uso non autorizzato o la violazione. (Vedi Standard 2.6) -
- **“Legale”** - Conformità con le leggi del paese in cui il Coach esercita. (Vedi Parte 4 e Standard 2.2, 2.5)
- **“Mentor Coach”** - un coach esperto che fornisce un processo di apprendimento collaborativo (mentor coaching) attraverso il quale viene fornito un feedback a un altro coach sulla base di sessioni di coaching osservate o registrate, per sviluppare ulteriormente il suo stile unico e le sue abilità di coaching in linea con le Core Competencies ICF. (Vedere le parti 1 e 2 e lo standard 3.7).
- **“Sponsor”**: l'entità (compresi i suoi rappresentanti) o l'individuo che paga e/o organizza o definisce i servizi di coaching da fornire. Sono comprese le persone che hanno la responsabilità genitoriale sui minori. (Si veda la Parte 2 e gli Standard 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6)
- **“Personale di supporto”** - le persone che lavorano per i professionisti ICF e che hanno accesso alle informazioni sui clienti e/o sui coach. (ad esempio, assistenti amministrativi, addetti al marketing, contabilità, ecc.) (vedi Standard 2.6)

- **“Uguaglianza sistemica”** - uguaglianza di genere, uguaglianza razziale e altre forme di uguaglianza istituzionalizzate nelle norme, nel linguaggio, nelle immagini, nelle credenze, nell'etica, nei valori fondamentali, nelle politiche, nelle strutture, nelle leggi, nelle pratiche e nelle culture di comunità, organizzazioni, associazioni professionali, nazioni e società. (Vedi Parte 2 e Standard 3.5)
- **“Oppressione sistemica”** - Razzismo, colorismo, sessismo e altre forme di discriminazione sistemica che sono radicate nelle norme, nelle credenze, nel linguaggio, nelle immagini, nell'etica, nei valori fondamentali, nelle politiche, nelle strutture, nelle leggi, nelle pratiche e nelle culture di comunità, di organizzazioni, di associazioni professionali, nazioni e società e che perpetuano un diffuso trattamento pregiudizievole e dannoso delle persone con identità emarginate e premiano e avvantaggiano le persone con identità privilegiate. (Vedi parti 2 e 3)

GLOSSARIO DI ALTRI TERMINI

- **“Coaching Platform”** - una piattaforma di coaching che utilizza la tecnologia digitale per consentire un percorso di coaching integrato e senza soluzione di continuità tra i coach e i clienti su larga scala.
- **“Coaching Platform Provider”** - un'organizzazione che utilizza una piattaforma di coaching sviluppata in proprio o da uno sviluppatore e riconosciuta con un marchio come la propria piattaforma tecnologica di coaching.
- **“Coaching Provider”** - un'organizzazione con o senza scopo di lucro che fornisce servizi di coaching professionale, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, una società per azioni, una società a responsabilità limitata (LLC), un'organizzazione non a scopo di lucro o una partnership.
- **“Coaching Supervision”** - un processo dinamico e riflessivo di collaborazione, guida e supporto attraverso il quale i coach sviluppano la loro capacità e maturità personale, professionale ed etica.
- **“DEIB”** - Diversity, Equity, Inclusion, Belonging: la combinazione di concetti chiave che supportano una serie di somiglianze e differenze, accesso e trattamento equi, accoglienza, senso di appartenenza ad un gruppo e l'equità.
 - **“Diversità”**: razza, colore, casta, etnia, identità di genere, orientamento sessuale, ceto, status socio-economico, età, pratica spirituale, origine nazionale, abilità e altri gruppi, classi e categorie di differenze umane, come le caratteristiche della personalità, l'aspetto, gli stili di comunicazione e gli stili di leadership.
 - **“Equità”** - azioni che forniscono l'accesso alle risorse e alle opportunità e stabiliscono norme, azioni, politiche, infrastrutture e cultura in modo che tutti possano realizzare il loro pieno potenziale.
 - **“Inclusione”** - azioni che includono e sostengono pienamente le persone sia provenienti da gruppi emarginati sia privilegiati, creando e mantenendo processi, infrastrutture e cultura; in modo che la loro inclusione vada oltre l'assimilazione e la

differenziazione, fino a integrarli nella vita e nel lavoro dell'organizzazione in modo che partecipino al processo decisionale su ciò che è il lavoro dell'organizzazione e su come il lavoro viene svolto.

- **Appartenenza** - forte senso di connessione e coinvolgimento con l'organizzazione e il suo lavoro da parte dei membri emarginati e privilegiati di un'organizzazione, basato sull'esperienza che la loro presenza, i loro contributi e il loro valore intrinseco sono realmente valorizzati e riconosciuti, come dimostrato dalle azioni continue
- **“Coach esterno”** - un coach assunto dall'esterno di un'organizzazione, che non è né un dipendente part-time né un dipendente a tempo pieno di un'organizzazione, per fare da coach ai dipendenti dell'organizzazione stessa.
- **“Group Coaching”** - coaching di un gruppo di individui che hanno obiettivi o interessi simili, al servizio di ciascuno per progredire nel proprio percorso, in cui il coach e gli altri membri del gruppo offrono supporto e ispirazione sulle capacità e sul potenziale individuali.
- **“ICF Assessor”** - un coach con credenziali che ha completato con successo il training di assessor ICF; gli assessor ICF revisionano e valutano le sessioni di coaching registrate per i candidati ACC, PCC o MCC.
- **“ICF Certified”** - indica il riconoscimento di una credenziale ICF e si applica solo a coloro che possiedono una credenziale ICF come ACC, PCC o MCC.
- **“Coach interno”** - un individuo che è assunto all'interno di un'organizzazione e che fa da coach a tempo parziale o a tempo pieno ai dipendenti di quell'organizzazione.
- **“Team Coaching”** - collaborare in un processo co-creativo e riflessivo con un team, le sue dinamiche e le sue relazioni in modo da ispirarne i membri a massimizzare le proprie capacità ed il proprio potenziale al fine di raggiungere lo scopo comune e gli obiettivi condivisi.

*Aprile 2025 - Traduzione realizzata dal **Comitato Etica e Linee Guida di ICF Italia** poi corretta e rivista dal **Comitato Direttivo ICF Italia** per agevolare la lettura e la comprensione del documento ufficiale in lingua inglese da parte della comunità italiana.*

In caso di incongruenze o discrepanze, il testo originale in lingua inglese pubblicato sul sito ufficiale di ICF Global prevale in ogni circostanza.

Per riferimenti ufficiali o per attivare procedure legate al Codice Etico, si raccomanda di consultare sempre la versione inglese aggiornata disponibile al seguente link:

<https://coachingfederation.org/ethics>