



# ICF's Etiske Retningslinjer

Godkendt af ICF Danmark Bestyrelse og Etisk Komité

xxx



# ICF's Etiske Retningslinjer

---

Den Internationale Coaching Federations (ICF) etiske retningslinjer består af fem hoveddele og et appendiks:

- |                                                   |         |
|---------------------------------------------------|---------|
| 1. Formål                                         | Side 3  |
| 2. ICF kerneværdier og etiske principper          | Side 5  |
| 3. Forpligtelser for alle i ICF-økosystemet       | Side 8  |
| 4. Etiske kernekompetencer for ICF-professionelle | Side 9  |
| 5. Løftet om etik                                 | Side 13 |

## APPENDIKS

- |                                                                 |         |
|-----------------------------------------------------------------|---------|
| • Nøgleddefinitioner af termer, der anvendes i retningslinjerne | Side 15 |
| • Ordforklaringer til andre termer                              | Side 19 |

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## 1. Formål

Den Internationale Coaching Federation (ICF) er verdens førende coachingorganisation.

ICF består af seks familieorganisationer (FO'er). Sammen udgør de ICF-økosystemet.

Disse FO'er er: ICF Professional Coaches, (professionelle coaches), ICF Credentials and Standards, (certificeringer, akkrediteringer og standarder), ICF Coaching Education, (coachinguddannelse), ICF Foundation, (fond), ICF Coaching in Organizations (coaching i organisationer), ICF Thought Leadership Institute (Institut for Tankeledelse). ICF's globale bestyrelse sikrer strategisk retning og koordination af hele ICF-økosystemet.

På baggrund af sin mission og ansvar har ICF udarbejdet etiske retningslinjer, der fastsætter etiske standarder for professionel praksis, som skal overholdes af alle inden for ICF-økosystemet, uanset om de handler som ICF-professionelle. Roller og ansvar der reguleres af ICF's Etiske Retningslinjer inkluderer; ICF-professionelle, ICF-medarbejdere (se definition), frivillige, medlemmer af ICF-bestyrelser, ledere af ICF's praksisfællesskaber og medlemmer af ICF's globale komitéer, arbejdsgrupper og centrale arbejdsgrupper (uanset om de er ICF-professionelle eller ej).

ICF's Etiske Retningslinjer integrerer de kerneværdier, som Den Internationale Coaching Federation står for (ICF's Kerneværdier), og danner grundlaget for forståelsen af de etiske principper og standarder for adfærd.

ICF's Etiske Retningslinjer har til formål at opretholde integriteten af ICF og den globale coachingprofession ved at:

Fastlægge adfærdsstandarder, der stemmer overens med ICF's kerneværdier og etiske principper.

- Guide etisk refleksion, uddannelse og beslutninger.
- Gennemføre og opretholde ICF's etiske standarder ved gennemgang af etisk adfærd gennem (Ethical Conduct Review, ECR).
- Tilvejebringe grundlaget for etisk træning i ICF-akkrediterede programmer.

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

Disse etiske retningslinjer er udformet til at hjælpe dem, der er underlagt retningslinjerne. De vejleder ved at pege på de etiske faktorer, værdier og principper, der skal overvejes, når man engagerer sig i etisk ræsonnement og beslutninger.

ICF's Etiske Retningslinjer gælder, når personer repræsenterer sig selv som værende en del af ICF-økosystemet og/eller som ICF-professionelle i deres professionelle interaktioner.

Udfordringen ved at arbejde etisk betyder, at personer inden for ICF-økosystemet uundgåeligt vil støde på situationer, der kræver svar på uforudsete udfordringer, løsning af dilemmaer og håndtering af udfordringer.

Personer i ICF-økosystemet stræber efter at handle etisk, selv når det kræver mod og vanskelige beslutninger for at opretholde princippet om at "GØRE GODT" i forhold til deres interessenter.

Del 4 af retningslinjerne beskriver de centrale etiske forpligtelser for ICF-professionelle, der handler i deres forskellige roller som coach, coachsupervisor, mentorcoach, underviser og studerende under coachuddannelse.

ICF's Uafhængige Tilsynsråd har til opgave at opretholde disse etiske retningslinjer gennem processen for Etisk Adfærdsgennemgang (ECR), som gælder for alle ICF-professionelle.

ICF kræver, at alle certificerede ICF-professionelle løbende modtager etisk undervisning i etik. Derudover skal ICF-akkrediterede coachuddannelser inkludere etisk træning, da ICF anser etik for at være det fundamentale element i coachingfaget.

**ICF's etiske retningslinjer gælder for alle personer eller enheder, der er omfattet af ICF-økosystemet. Ingen person eller enhed, der er omfattet af ICF-økosystemet, kan fravælge nogen del af koden, og de har heller ikke tilladelse til at slette, ændre eller ændre nogen bestemmelser i retningslinjer.**

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## 2. ICF Kerneværdier og Etiske Principper

De etiske retningslinjer giver retningslinjer for implementering af de kerneværdier og etiske principper og viser, hvordan de omsættes i praksis. Alle værdier og principper er lige vigtige, understøtter hinanden og er vejledende. Alle inden for ICF-økosystemet forventes at respektere kerneværdierne og handle i overensstemmelse med principperne i alle deres professionelle interaktioner.

Kerneverdierne og de tilknyttede etiske principper er angivet på ICF's hjemmeside og gengives nedenfor.

(Se <https://coachingfederation.org/app/uploads/2022/01/ICF-Core-Values.pdf>)

**Professionalitet:** Et engagement i en coachingmentalitet og professionel kvalitet, som omfatter ansvar, respekt, integritet, kompetence og excellence.

Jeg demonstrerer professionalitet ved:

- Sikre, at min professionelle adfærd altid er i overensstemmelse med værdien af menneskelighed og coachingmindset-kompetencen i alle mine professionelle interaktioner.
- Være sandfærdig og præcis i mine udsagn.
- Forpligte mig til livslang læring og personlig udvikling.
- Støtte den kontinuerlige personlige og professionelle udvikling af mine klienter, studerende og ICF-Professionelle.
- Levere på mine forpligtelser.
- Være bevidst om etiske dilemmaer og udfordringer og reagere i overensstemmelse med ICF's etiske retningslinjer.
- Bidrage til vidensgrundlaget og dele ekspertise og færdigheder som beskrevet i ICF's Kernekompetencer.
- Udvide modstandsdygtighed og selvtillid, når jeg står over for udfordringer.
- Handle med respekt og gennemsigtighed i alle forretningsmæssige forhold relateret til coaching.
- Give klare og præcise oplysninger i alle mine professionelle interaktioner inden for coaching.
- Forpligte mig til ærlighed, mod, konsekvent handling, etisk praksis og de højeste standarder for ICF og coachingfaget.

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

**Samarbejde:** Et engagement i at udvikle sociale forbindelser og opbygge fællesskaber.

Jeg arbejder samarbejdsorienteret ved at:

- Forpligte mig til, og arbejde for, at fremme professionel coaching gennem fælles kreativitet og ressourcestyring.
- Indgå partnerskaber med andre, både inden for og på tværs af forskellige sociale identitetsgrupper.
- Være opmærksom og bevidst i min egen deltagelse, når jeg arbejder i en kollektiv indsats.
- Samarbejde med andre ICF-professionelle, der arbejder med coachingklient(er) og sponsor(er).
- Indgå partnerskaber og kommunikere med beslægtede professioner, foreninger og personer i andre coachingorganisationer og fagområder.

**Menneskelighed:** En forpligtelse til at være medmenneskelig, venlig, medfølelse og respektfuld over for andre.

Jeg udviser menneskelighed ved at:

- Acceptere, at jeg som menneske ikke er skabt til at være perfekt, og med et coaching-mindset betragte mine ufuldkommenheder som en mulighed for at fremme en kultur af åbenhed og selvaccept.
- Erkende, at jeg altid har mere at lære, og være åben over for andre synspunkter.
- Skabe autentiske relationer, der understøtter ærlighed, gennemsigtighed og klarhed.
- Konstant søge og udvikle min selvbevidsthed.
- Være villig til at erkende og tage ansvar for mine fejl.
- Acceptere ansvar for mine handlinger og lære af dem.
- Udvide ydmyghed omkring mine præstationer.
- Undgå enhver adfærd eller kommunikation, der antyder overlegenhed på nogen måde.
- Forpligte mig til inklusion, værdighed, selvværd og menneskerettigheder.

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

**Lighed:** En forpligtelse til at anvende et coaching-mindset til at udforske og forstå andres behov, så jeg altid kan praktisere retfærdige processer, der skaber lige muligheder for alle.

Jeg udviser lighed ved at:

- Anerkende og respektere alle identitetsgrupper og deres bidrag.
- Behandle alle med samme værdighed og retfærdighed.
- Skabe opmærksomhed om systemiske mønstre af bevidste og ubevidste bias i mig selv og andre.
- Udforske, forstå og skabe bevidsthed om social diversitet, systemisk lighed og systemisk undertrykkelse samt hvordan disse faktorer viser sig i coachingfaget.
- Opretholde lighed og partnerskab i alle mine relationer som coach-klient, underviser-studerende, mentorcoach og supervisor-coach.

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## 3. Forpligtelser for alle i ICF-økosystemet

Værdierne er vejledende og fungerer som et stærkt grundlag for etisk refleksion og beslutninger. Alle inden for ICF-økosystemet forventes at ære og opretholde disse værdier i alle deres professionelle interaktioner.

Vi:

- Udfører vores opgaver med integritet og ansvarlighed ved bevidst at tænke globalt, handle modigt i vores tanker, handlinger og udtalelser, være opmærksomme på vores påvirkning og tage ansvar for eventuelle konsekvenser.
- Forpligter os til ekspertise gennem kontinuerlig personlig, professionel og etisk udvikling.
- Forbliver opmærksomme på kulturelle filtre og udviser respekt for kulturer, der adskiller sig fra vores egen, gennem åbne samtaler om tværkulturelle og multikulturelle forskelle.
- Vedligeholder bevidstheden om relationer og hvordan de påvirkes af faktorer såsom bias, magtdynamikker og former for systemisk undertrykkelse, og vi adresserer aktivt disse faktorer gennem fortsat uddannelse og åbne samtaler.
- Udvikler vores etiske modenhed og vækst gennem kontinuerlig selvrefleksion og øget selvbevidsthed. Hvis et etisk dilemma opstår, vil vi søge den nødvendige assistance for at løse situationen.
- Stræber efter respektfuldt at kommunikere vores bekymringer, hvis vi bliver opmærksomme på uetisk adfærd hos andre, og om nødvendigt søge etisk vejledning om de næste skridt.
- Informerer dem, der har behov for kendskab til de etiske forpligtelser fastsat i disse retningslinjer, ved at oplyse dem om ICF's etiske retningslinjer.
- Accepterer, at etisk adfærd indebærer mere end blot at følge det skrevne i det etiske retningslinjer.



# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## 4. Etiske Standarder for ICF-professionelle

At opfylde disse etiske standarder for adfærd er det første af ICF's kernekompetencer inden for coaching (ICF Core Competencies): "Demonstrerer etisk praksis: forstår og anvender konsekvent coachingetik og -standarder."

De følgende etiske standarder gælder for ICF-professionelles professionelle aktiviteter – uanset om der eksisterer en formel coachingrelation (se definitioner) eller ej. Disse etiske standarder er opdelt i fem sektioner:

1. Aftaler for klient- og/eller sponsorengagement.
2. Fortrolighed og juridisk efterlevelse.
3. Professionel adfærd og interessekonflikter.
4. Forpligtelse til at levere vedvarende værdi.
5. Professionel integritet og ansvarlighed

### **Sektion 1:**

#### **Aftaler med Klienter og/eller Sponsorer**

Som ICF-professionel forpligter jeg mig til at:

##### **1.1.**

Kommunikerer jeg (inden coaching begynder) med coachingklient(er), sponsor(er) og/eller andre involverede parter, som coachen har en direkte relation til, for at forklare coachingens natur og i fællesskab udforme en coachingaftale vedrørende roller, ansvar, fortrolighed, økonomiske vilkår og andre aspekter af coachingforløbet.

##### **1.2**

Respekterer jeg alle parter ret til at afslutte coachingrelationen på ethvert tidspunkt og af enhver grund under coachingforløbet, med forbehold for aftalens bestemmelser.

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## Sektion 2:

### Fortrolighed og juridisk efterlevelse

Som ICF-professionel:

#### 2.1

Opretholder jeg det strengeste niveau af fortrolighed med alle involverede parter, uanset hvilken rolle jeg udfylder.

#### 2.2

Sikrer jeg en klar aftale om, hvilken information der udveksles, og hvordan den udveksles mellem alle involverede parter under alle coachingforløb.

#### 2.3

Har jeg en tydelig aftale med coachingklient(er), sponsor(er) og andre involverede parter om, hvilken fortrolig information der kan være nødvendig at videregive til relevante myndigheder, f.eks. ved ulovlig aktivitet, lovkrav, gyldig retskendelse eller stævning; eller hvis der er en umiddelbar eller sandsynlig risiko for fare for personen selv eller andre.

#### 2.4

Opretholder, opbevarer og destruerer jeg alle optegnelser, herunder elektroniske filer og kommunikation, på en måde der sikrer fortrolighed, sikkerhed og privatlivets fred, og som overholder gældende love og aftaler.

#### 2.5

Opfylder jeg mine etiske og juridiske forpligtelser over for mine coachingklient(er), sponsor(er), kollegaer og offentligheden, både direkte og gennem de teknologiske systemer, jeg anvender (f.eks. teknologibaserede coachingværktøjer, databaser, platforme, software og kunstig intelligens).

#### 2.6

Er jeg ansvarlig for, at mit supportpersonale overholder de relevante standarder for de Etiske retningslinjer.

#### 2.7

Beskytter jeg ICF-professionelles privatliv og anvender kun deres kontaktoplysninger (e-mailadresser, telefonnumre osv.) i overensstemmelse med tilladelser givet af ICF eller den pågældende ICF-professionelle.

#### 2.8

Overholder jeg ophavsretslovgivningen og anerkender samt respekterer andres bidrag og intellektuelle ejendom, idet jeg kun gør krav på ejerskab af mit eget materiale.

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## Sektion 3:

### Professionel adfærd og interessekonflikter

Som ICF-professionel:

#### 3.1

Er jeg bevidst om og drøfter med alle involverede parter konsekvenserne af at have flere aftaler og relationer samt den potentielle risiko for interessekonflikter.

#### 3.2

Håndterer jeg interessekonflikter og potentielle interessekonflikter med coachingklient(er) og sponsor(er) gennem selvrefleksion, coachingaftaler og løbende dialog. Dette inkluderer afklaring af organisatoriske roller, ansvar, relationer, dokumentation, fortrolighed og øvrige rapporteringskrav.

#### 3.3

Løser jeg enhver interessekonflikt eller potentiel interessekonflikt ved at arbejde med de relevante parter, søge professionel assistance, suspendere eller afslutte den professionelle relation.

#### 3.4

Er jeg ansvarlig for at være opmærksom på og fastsætte klare, passende og kulturelt sensitive grænser, der regulerer professionelle interaktioner, fysiske såvel som andre former.

#### 3.5

Opretholder jeg retfærdighed ved at være bevidst om mine egne bias og aktivt adressere dem, så jeg ikke diskriminerer andre baseret på race, hudfarve, kønsidentitet, seksuel orientering, socioøkonomisk status, alder, spirituel praksis, evner eller andre grupper, klasser og kategorier af menneskelig forskellighed.

#### 3.6

Er jeg opmærksom på graden af intimitet i coachingrelationen. Jeg indgår ikke i nogen seksuel eller romantisk relation med coachingklient(er) eller sponsor(er). Hvis jeg opdager en ændring i relationen, tager jeg passende skridt for at adressere situationen eller afslutte coachingforløbet.

#### 3.7

Forstår jeg, at ICF-professionelle ofte fungerer i flere professionelle roller baseret på tidligere uddannelse og/eller erfaring (f.eks. mentor, terapeut, HR-specialist, assessor), og det er mit ansvar at informere klienten, når jeg handler i en anden kapacitet end som ICF-professionel.

#### 3.8

Oplyser jeg coachingklient(er) om eventuel kompensation og fordele, der er blevet betalt/modtaget eller vil blive betalt/modtaget for henvisninger.

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## Sektion 4:

### Forpligtelse til at levere ensartet værdi.

Som ICF-professionel:

#### 4.1

Er jeg bevidst om og håndterer i samarbejde med min klient eventuelle magt- eller statusforskelle mellem os, som kan være forårsaget af kulturelle, relationelle, psykologiske eller kontekstuelle faktorer.

#### 4.2

Anerkender jeg mine personlige begrænsninger eller omstændigheder, der kan forringe min coachingpræstation eller mine professionelle forpligtelser. Hvis nødvendigt, søger jeg støtte, herunder relevant professionel vejledning. Dette kan indebære, at jeg midlertidigt udsætter eller afslutter mine coachingrelationer.

#### 4.3

Er jeg opmærksom på tegn på, at værdien af coachingrelationen kan være under forandring, og jeg drøfter dette med klienten. Hvis relevant, udforsker jeg mulige ændringer i coachingrelationen og/eller behovet for en anden coach, professionel eller ressource.

## Sektion 5:

### Professionel integritet og ansvarlighed

Som ICF-professionel:

#### 5.1

Dokumenterer jeg mine coachingkvalifikationer nøjagtigt og arbejder inden for grænserne af mit niveau af coachingkompetence, ekspertise, erfaring, træning, certificeringer og min ICF-akkreditering.

#### 5.2

Afgiver jeg mundtlige og skriftlige udsagn, der er sande og præcise om, hvad jeg tilbyder som ICF-professionel, hvad ICF tilbyder, coachingprofessionen samt den potentielle værdi af coaching.

#### 5.3

Overholder jeg filosofien om at "gøre godt" frem for blot at "undgå dårligt", idet jeg anerkender effekten af min professionelle adfærd på mine klienter, interessenter, coachingprofessionen og samfundet.

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

Jeg forstår, at ICF efter eget skøn og i overensstemmelse med ECR-processen kan holde mig ansvarlig for overtrædelser af ICF's etiske retningslinjer. Jeg accepterer desuden, at mit ansvar over for ICF kan omfatte sanktioner i tilfælde af overtrædelser, såsom obligatorisk yderligere coachuddannelse, mentoring, supervision eller tab af mit ICF-medlemskab og/eller mine ICF-akkrediteringer

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## 5. Etisk løfte

Uanset min rolle i ICF's økosystem lover jeg at efterleve ICF's etiske retningslinjer i alle mine professionelle interaktioner. Jeg forpligter mig til loyalt at repræsentere coachingfagets og ICF's integritet og omdømme med høj professionalisme.

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## Appendiks:

### Definitioner af nøglebegreber af termer der bruges i retningslinjerne

- »Kunstig intelligens« - enhver algoritme eller maskinbaseret teknologi, der gør det muligt for computere og andre digitale enheder at simulere menneskelig intelligens og problemløsnings færdigheder. (Se punkt 2.5)
- »Klient« - den person, det hold eller det gruppe-medlem, der bliver coachet, den coach, der bliver coachet, vejledt eller superviseret, eller træneren under uddannelse. (Se punkt 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6, 3.7, 3.8, 4.1, 4.3)
- »Coaching« - samarbejde med klienter i en tankevækkende og kreativ proces, der inspirerer dem til maksimere deres personlige og professionelle potentiale. (Se punkt 4)
- »Coachingaftale« - et formelt dokument, der etableres mellem en ICF-professionel og coachingklient(er)/sponsor(er), der skitserer vilkårene, forventningerne og betingelserne for deres coaching-forhold. Den indeholder typisk detaljer som målene for coachingen, sessionernes varighed og hyppighed af sessioner, fortrolighedspolitik, betalingsbetingelser, afbestillings- eller aflysningspolitikker og både coachens og klientens ansvarsområder. (Se punkt 1.1, 1.2, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2)
- »Coachingforløb« - den strukturerede interaktion mellem en ICF-professionel og coachingklient(er)/sponsor(er). Dette engagement omfatter hele coachingprocessen, herunder den indledende vurdering, målsætning, regelmæssige coachingssessioner, fremskridt sporing og evaluering af resultater. (Se punkt 1.1, 2.2, 3.6)
- »Coachingrelation« - en relation, der etableres af den ICF-professionelle og coachingklient(er)/sponsor(er) i henhold til en aftale, der definerer hver parts ansvar og forventninger til hver part. (Se punkt 1.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.6, 4.2, 4.3)
- »Coach Supervisor« - en erfaren coach, der engagerer sig i en reflekterende dialog og en samarbejdsproces med en coach (eller en gruppe af coaches) med henblik på personlig, professionel og etisk udvikling og læring. (Se afsnit 1 og 2)
- »etiske retningslinjer« - ICF's etiske retningslinjer; dette dokument, som omfatter formål, kerneværdier og etiske principper, forpligtelser, standarder, nøgledefinitioner, ordliste og løfte.

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## Appendiks:

### Definitioner af nøglebegreber af termer der bruges i retningslinjerne (fortsat)

- »Fortrolighed« - beskyttelse af alle oplysninger, der er indhentet i eller omkring coachingrelationen, medmindre der er en juridisk grund eller et krav, en trussel om skade, eller skriftligt samtykke til frigivelse, som er givet af klienten. (Se punkt 1.1, 2.1, 2.3, 2.4, 3.2)
- »Interessekonflikt« - en situation, hvor en ICF-professionel er involveret i flere interesser, hvor det at tjene én interesse kan modarbejde eller være i konflikt med en anden. Dette kan være økonomisk, personlig, iboende, professionel eller en opfattet konflikt med en klient, potentiel klient eller sponsor. (Se punkt 3.1, 3.2, 3.3)
- »Kernekompetencer« - specifikke færdigheder hos professionelle coaches. (Se del 1 og 2)
- »Lighed« - en situation, hvor alle mennesker oplever inklusion og adgang til ressourcer og muligheder, uanset deres race, etnicitet, nationale oprindelse, farve, køn, seksuelle orientering, kønsidentitet, alder, religion, immigrationsstatus, psykisk eller fysisk handicap og andre områder af menneskelig forskellighed. (Se del 2 og punkt 3.5)
- »ICF-akkrediteret coachinguddannelse« - et program, der tilbydes af en uddannelsesinstitution, der har gennemgået en streng gennemgangsproces af ICF og viser, at dens pensum er i overensstemmelse med ICF's definition af coaching, ICF's kernekompetencer og kompetencer og ICF's etiske retningslinjer. (Se del 1 og punkt 5.1)
- »ICF Credential« - en professionel certificering, der angiver, at en person har opfyldt specifikke standarder og krav, der er designet til at udvikle og forfine deres coachingfærdigheder. ICF legitimationsbetegnelser omfatter Associate Certified Coach (ACC), Professional Certified Coach (PCC) og Master Certified Coach (MCC). (Se del 1 og punkt 5.1)
- »ICF-økosystemet« - ICF består af seks familieorganisationer (FO'er). Sammen udgør de udgør de ICF-økosystemet. FO'erne er: ICF Professional Coaches, (professionelle coaches), ICF Credentials and Standards, (certificeringer, akkrediteringer og standarder), ICF Coaching Education, (coachinguddannelse), ICF Foundation, (fond), ICF Coaching in Organizations (coaching i organisationer), ICF Thought Leadership Institute (Institut for ledelsestænkning) (Se del 1).



# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## Appendiks:

### Definitioner af nøglebegreber af termer der bruges i retningslinjerne (fortsat)

- »ICF-professionelle« - personer, der repræsenterer sig selv som ICF-medlem og/eller ICF-legitimationsindehaver, i roller, der omfatter, men ikke er begrænset til, coach, coachsupervisor, mentorcoach, coachtræner, coach under uddannelse, bestyrelsesmedlem, frivillig eller leder. (Se Del 1, 2 og 4 og punkt 2.7 og 5.2)
- »ICF-medarbejdere« - enhver person, der er ansat eller har kontrakt med ICF, eller ethvert administrationsselskab, som ICF har indgået kontrakt med, til at levere ledelses- og administrationsydelser til ICF. (Se del 1)
- »Intellectuel ejendom« - skabelser af sindet, der er lovligt anerkendt som ophavsmandens eller ejerens ejendom. Intellectuelle ejendomsrettigheder giver skaberen eller ejeren eksklusive rettigheder til at bruge, producere og distribuere deres kreationer, som er beskyttet under love mod uautoriseret brug eller krænkelse. (Se punkt 2.6)
- »Lovlig« - Overholdelse af lovene i det land, hvor coachen arbejder (Se del 4 og punkt 2.2 og 2.5).
- »Mentorcoach« - en erfaren coach, der leverer en samarbejdsbaseret læringsproces (mentorcoaching), hvorigennem der gives feedback til en anden coach baseret på observerede eller optagede coachingsessioner for at videreudvikle deres unikke coachingstil og færdigheder i overensstemmelse med ICF's kernekompetencer (Se del 1 og 2 og punkt 3.7).
- »Sponsor« - den enhed (herunder dens repræsentanter) eller person, der betaler for og/eller arrangerer eller definerer de coaching-tjenester, der skal leveres. Dette omfatter også dem, der har forældreansvar for mindreårige (Se del 2 og punkt 1.1, 2.3, 2.5, 3.2, 3.6).
- »Støttepersonale« - de mennesker, der arbejder for ICF-professionelle, og som har adgang til information om klienter og/eller coaches. (f.eks. administrative assistenter, marketing, regnskab osv. (Se punkt 2.6).
- »Systemisk ligestilling« - ligestilling mellem køn, race og andre former for ligestilling, der er institutionaliseret i normer, sprog, billeder, overbevisninger, etik, kerneværdier, politikker, strukturer, love, praksisser og kulturer i samfund, organisationer, professionelle foreninger, nationer og samfund. (Se del 2 og punkt 3.5)

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## Appendiks:

### **Definitioner af nøglebegreber af termer der bruges i retningslinjerne (fortsat)**

- »Systemisk undertrykkelse« - Systemisk racisme, kolorisme, sexismen og andre former for systemisk ulighed, der er indlejret i normer, overbevisninger, sprog, billeder, etik, kerneværdier, politikker, strukturer, love, praksisser og kulturer i samfund, organisationer, faglige sammenslutninger, nationer og samfund, og som opretholder udbredt fordomsfuld og skadelig behandling af mennesker med marginaliserede identiteter og belønner og gavner mennesker med privilegerede identiteter (Se del 2 og 3).

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## Appendiks:

### Ordliste over andre begreber

- »Coachingplatform« - en coachingplatform bruger digital teknologi til at muliggøre integrerede og problemfrie coachingforløb mellem coaches og klienter i stor skala.
- »Udbyder af coachingplatform« - en organisation, der bruger en coachingplatform udviklet på egen hånd eller af en platformsudvikler og markedsfører som deres egen coaching teknologiplatform.
- »Coachingudbyder« - en profit eller nonprofit organisation, der leverer professionelle coaching-tjenester, herunder men ikke begrænset til et selskab, selskab med begrænset ansvar (LLC), nonprofit eller partnerskab.
- »Coachingsupervision« - en dynamisk og reflekterende proces med samarbejde, vejledning, og støtte, hvorigennem coaches udvikler deres personlige, professionelle og etiske kapacitet og modenhed.
- »DEIB« - Diversity, Equity, Inclusion, Belonging: kombinationen af nøglebegreber der understøtter en række ligheder og forskelle, fair adgang og behandling, at være indbydende, følelsen af at være en del af en gruppe og retfærdighed.
  - »Mangfoldighed« - race, farve, kaste, etnicitet, kønsidentitet, seksuel orientering, rang, socioøkonomisk status, alder, åndelig praksis, national oprindelse, evner og andre grupper, klasser og kategorier af menneskelige forskelle, som f.eks. personlighed egenskaber, udseende, kommunikationsstile og ledelsesstile.
  - »Lighed« - handlinger, der giver adgang til ressourcer og muligheder og etablerer normer, handlinger, politikker, infrastruktur og kultur, så alle kan realisere deres fulde potentiale.
  - »Inklusion« - handlinger, der inkluderer og fuldt ud støtter mennesker fra marginaliserede såvel som privilegerede grupper; ved at skabe og vedligeholde processer, infrastruktur, og kultur, så deres inklusion går ud over assimilation og differentiering til at integrere dem i organisationens liv og arbejde på en måde, så de deltager i beslutningerne om, hvad organisationens arbejde er, og hvordan arbejdet bliver udført.
  - »Tilhørsforhold« - vedvarende følelse af samhørighed og involvering med organisationen og dens arbejde hos marginaliserede og privilegerede medlemmer af en organisation, baseret på deres oplevelse af, at deres tilstedeværelse, bidrag og iboende værdi virkelig værdsættes og bekræftes som demonstreret af organisationens løbende handlinger.

# ICF's Etiske Retningslinjer

---

## Appendiks:

### Ordliste over andre begreber (forsat)

- »Ekstern coach« - en coach, der er hyret uden for en organisation, og som hverken er deltids- eller fuldtidsansat i en organisation, til at coache medarbejdere i organisationen.
- »Gruppecoaching« - coaching af en gruppe personer, der har lignende mål eller interesser, der hjælper hver enkelt med at komme videre i deres udvikling, hvor coachen og andre gruppemedlemmer tilbyder støtte og inspiration til individuelle evner og potentiale.
- »ICF Assessor« - en certificeret coach, der med succes har gennemført ICF Assessor-træning; ICF-bedømmere gennemgår og vurderer de optagede coachingssessioner for ACC-, PCC-, eller MCC-kandidater.
- »ICF-certificeret« - indikerer ICF-certificering og gælder kun for dem med en ICF-certificering som f.eks. certificering som ACC, PCC eller MCC.
- »Intern coach« - en person, der er ansat i en organisation og coacher enten på deltid eller fuldtid de ansatte i den pågældende organisation.
- »Teamcoaching« - partnerskab i en samskabende og reflekterende proces med et team og dets dynamik og relationer på en måde, der inspirerer dem til at maksimere deres evner og potentiale for at nå deres fælles formål og fælles mål.

