

## **DE INTERNATIONALE ETHISCHE CODE voor coaches, mentoren & supervisors**

### **PRE-AMBULE**

#### **Overwegende dat:**

- alle bij de NOBCO aangesloten coaches bij hun aansluiting hebben verklaard te zullen “werken volgens de Ethische Gedragscode van de NOBCO (EGC) en zich bij klachten te zullen onderwerpen aan het bij deze gedragscode behorende klachtenreglement, zoals deze thans luiden of in de toekomst zullen komen te luiden”
- door de aansluiting van de NOBCO bij de *European Mentoring & Coaching Council* (EMCC) alle bij de NOBCO aangesloten coaches tevens individueel lid zijn van de EMCC
- de EMCC en de *Association for Coaching* (AC) in februari 2016 gezamenlijk een nieuwe ethische code voor coaches en mentoren in het leven hebben geroepen: de “*Global Code of Ethics for Coaches & Mentors*” en dat alle leden van EMCC en AC vanwege hun lidmaatschap geacht worden deze nieuwe ethische code te volgen

heeft het bestuur van de NOBCO besloten om, met handhaving van de drie oorspronkelijke uitgangspunten van de EGC, te weten:

De NOBCO gaat ervan uit dat:

1. *de coachee uiteindelijk zelf het beste weet wat goed voor hem is en zowel in zijn privé - als in zijn professioneel bestaan zelf, op basis van eigen afwegingen, kan beslissen. wat hij wél of niet wil. Dientengevolge is de coachee ook zelf verantwoordelijk voor de keuzen die hij maakt, en is hij in persoon aanspreekbaar op zijn gedrag.*
2. *de coachee en de coach elkaar volkomen gelijkwaardig zijn, in die zin dat beiden unieke en complete mensen zijn, vol mogelijkheden*
3. *tijdens coaching de doelen, middelen en keuzen van de coachee prioriteit hebben boven die van de coach.*

de NOBCO Ethische Gedragscode (EGC) met ingang van 1 januari 2017 te vervangen door de “Internationale Ethische Code voor coaches en mentoren” die – anders dan de EGC – voldoet aan de vereisten van de door o.a. de EMCC bij de Europese Unie gedeponeerde “*Professional Charter for Coaching and Mentoring*”.

Met ingang van 1 september 2018 is van de Internationale Ethische Code onderstaande vs. 2 van kracht:

## **DE INTERNATIONALE ETHISCHE CODE** **voor coaches, mentoren & supervisors**

### **Introductie en Doel**

Als ondertekenaars van deze Ethische Code ("de Code") wensen alle in par. 5 vermelde ledenorganisaties ("de organisaties) het volgende te verklaren:

Als ledenorganisaties richten wij ons op het handhaven en bevorderen van een excellente beroepsuitoefening in coaching, mentoring en supervisie, een werkveld dat in toenemende mate geprofessionaliseerd wordt. Als onderdeel van hun lidmaatschap hebben al onze leden, als coaches, mentoren, supervisors, opleiders en studenten, verklaard te zullen werken volgens de elementen en principes van deze ethische code.

Deze ethische code is afgestemd op en voldoet aan de eisen van de "Professional Charter for Coaching and Mentoring". Dit volgens Europese wetgeving opgestelde Charter is geregistreerd in de database van de Europese Unie met initiatieven voor zelfregulering in Europa.

Deze ethische code is meer een richtinggevend dan een juridisch bindend document dat gedetailleerd precies aangeeft wat een lid wel en niet doen mag. De code geeft aan welke zorgvuldige werkwijze in coaching, mentoring en supervisie verwacht mag worden en bevordert de ontwikkeling van excellentie in beroepsuitoefening met als doel om:

- voor al onze leden te voorzien in passende richtlijnen, verantwoordelijkheden en gedragsregels
- vast te leggen hoe van onze leden wordt verwacht dat zij in hun werk met cliënten handelen, zich gedragen en presteren
- in samenhang met de professionele competenties van onze organisaties, richting te geven aan de professionele ontwikkeling en groei van onze leden
- te dienen als richtsnoer voor diegenen die zich niet zozeer beschouwen als een professionele coach of mentor maar in hun werk wel vaardigheden vanuit coaching of mentoring gebruiken.
- te dienen als basis voor het behandelen van klachten en het treffen van disciplinaire maatregelen op basis van de in onze organisaties geldende klachtenprocedures.

Iedere ondertekenaar van de Code kan besluiten dat – om specifiek voor de eigen leden een compleet ethisch kader te maken – ter aanvulling op de Code extra ethische principes en/of een gedragscode (die recht doet aan hun eigen context, activiteit, lidmaatschapscriteria, lidmaatschapsstructuur enz.) gewenst zijn.

Deze toevoegingen mogen niet in strijd zijn met de essentie van de Code noch een verplichting voor de andere ondertekenaars inhouden om ze over te nemen. Als onderdeel van voortdurende samenwerkende informatie-uitwisseling tussen beroepsorganisaties kunnen deze toevoegingen met de andere ondertekenaars worden gedeeld.

### **De Ethische Code**

De ethische code telt vijf paragrafen en bevat de algemene verwachtingen van onze beide organisaties inzake professioneel gedrag en handelen alsmede een lijst van alle organisaties die deze Ethische Code hebben ondertekend:

1. Terminologie
2. Werken met cliënten
3. Professioneel handelen
4. Excellente beroepsuitoefening
5. Ondertekenaars van de Internationale Ethische Code

## 1. Terminologie

- a. Korthedshalve worden in deze Code waar dit van toepassing is:
  - Coachees, mentees, supervisees en studenten aangeduid als: “cliënten”
  - Coaches, mentoren, supervisoren en opleiders aangeduid als “praktiserende leden” of “leden”
  - Coaching, mentoring en supervisie aangeduid als “beroepsmatig werk”
  - Coaching, mentoring end supervisie als “beroep”.
- b. De ondertekenaars van deze Code zijn zich ervan bewust dat de termen “beroep” en “beroepsmatig” gebruikt worden voor activiteiten die niet wettelijk geregeld zijn maar in toenemende mate geprofessionaliseerd en zelfregelend worden.
- c. De ondertekenaars van deze Code zijn zich ervan bewust dat de titels “coach”, “mentor” en “supervisor” geen beschermde titels zijn maar gebruikt kunnen worden door ieder die in het werkveld werkzaam is, ongeacht of deze lid is van een beroepsorganisatie.
- d. Iedere organisatie zal nauwkeurig vaststellen welke van hun leden en andere belanghebbenden geacht worden volgens deze Code te werken (hierna te noemen: de “leden”).
- e. Voor goed begrip van deze Ethische Code is het van belang dat leden bekend zijn met de binnen hun eigen organisatie geldende definities en terminologie betreffende de exacte betekenis van in deze code gebruikte sleutelwoorden zoals bijv. coach, coaching, cliënt, lid, mentor, mentoring, opdrachtgever, supervisor, supervisie en opleiding.

## 2. Werken met cliënten

### **Context**

- 2.1 Wanneer zij – in welke hoedanigheid dan ook – beroepsmatig met cliënten werken zullen leden zich gedragen in overeenstemming met deze Code, vastbesloten om het niveau van dienstverlening te bieden dat redelijkerwijs van een praktiserend lid verwacht mag worden.

### **Contractering**

- 2.2 Alvorens met een cliënt aan het werk te gaan dienen leden deze Code aan hun cliënten beschikbaar te stellen en duidelijk te maken dat zij volgens deze Code zullen werken. Leden wijzen hun cliënten en opdrachtgevers daarbij ook op de bestaande klachtenprocedures van hun organisaties.
- 2.3 Voordat zij met een cliënt gaan werken zorgen leden er voor dat hun cliënt op de hoogte is van de aard en voorwaarden van een coaching-, mentoring- of supervisieovereenkomst, waaronder afspraken inzake financiën, logistiek en vertrouwelijkheid en dat hij deze ook goed begrijpt.
- 2.4 Leden zetten hun beroepsmatige kennis en ervaring in om de verwachtingen van hun cliënten en opdrachtgevers goed te begrijpen en het met hen eens te worden over hoe zij van plan zijn om hieraan te voldoen. Leden proberen hierbij ook rekening te houden met de belangen en verwachtingen van andere betrokkenen.
- 2.5 Leden zijn open over hun werkwijze en geven de cliënt en opdrachtgever op diens verzoek informatie over de daarbij spelende processen.
- 2.6 Leden zorgen er voor dat de duur van de overeenkomst geschikt is om de doelstellingen van de cliënt en de opdrachtgever te bereiken en werken actief aan de stimulering van de onafhankelijkheid en het zelfvertrouwen van hun cliënt.
- 2.7 Leden zorgen er voor dat de setting waarin coaching, mentoring, supervisie of opleiding plaatsvindt optimale voorwaarden biedt voor leren en reflectie en daarmee een betere kans dat de in de overeenkomst vastgelegde doelen gerealiseerd kunnen worden.

- 2.8 Leden behoren te allen tijde de belangen van hun cliënt voorop te stellen maar tegelijkertijd te zorgen dat deze de belangen van de opdrachtgever niet schaden.

## ***Integriteit***

- 2.9 Leden geven hun relevante professionele kwalificaties, lidmaatschap van een beroepsorganisatie, ervaring, opleiding, certificeringen en accreditaties correct en eerlijk op aan cliënten, opdrachtgevers en collega's.
- 2.10 In communicaties met anderen geven leden correct en eerlijk aan welke waarde zij als coach of mentor zouden kunnen bieden.
- 2.11 Leden zorgen er voor dat in publicaties, promotiemateriaal of anderszins geen onjuiste of misleidende claims worden gedaan of gesuggereerd inzake hun professionele vaardigheden, kwalificaties of accreditatie. Leden schrijven werk, ideeën en materialen van anderen toe aan de auteur en claimen het niet als eigen werk.
- 2.12 Leden handelen volgens de geldende wetgeving en zullen gedrag dat oneerlijk, onwettig, onprofessioneel of discriminerend is nimmer aanmoedigen, ondersteunen of ermee samenwerken.

## ***Vertrouwelijkheid***

- 2.13 Tenzij zij wettelijk verplicht zijn om informatie te verstrekken nemen leden bij hun werk met cliënten de hoogste mate van vertrouwelijkheid in acht met betrekking tot informatie over cliënten en opdrachtgevers.
- 2.14 Leden stemmen met cliënten en opdrachtgevers duidelijk af onder welke condities vertrouwelijkheid niet kan worden gewaarborgd omdat zij wettelijk verplicht zijn om informatie te verstrekken (bijv. illegale activiteiten, gevaar voor zichzelf of anderen en proberen het over deze beperking van vertrouwelijkheid zoveel mogelijk eens te worden).
- 2.15 Leden houden passende en accurate dossiers van hun werk met cliënten, waaronder begrepen digitale bestanden en communicatie, op een zodanige wijze bij dat vertrouwelijkheid, veiligheid en privacy gewaarborgd zijn en alle in hun land van toepassing zijnde regelgeving met betrekking tot gegevensbeveiliging en privacy gevolgd wordt.
- 2.16 Leden bespreken met cliënten dat zij supervisie/intervisie hebben en dat het mogelijk is dat zij hierbij anoniem over de cliënt spreken. De cliënt moet worden verzekerd dat ook voor de supervisie/intervisie zelf vertrouwelijkheid geldt.
- 2.17 Indien de cliënt een kind of een kwetsbare volwassene is maken leden met diens verzorgers of voogd afspraken om te zorgen voor een mate van vertrouwelijkheid die in het belang van die persoon is en die past binnen toepasselijke wet- en regelgeving.

## ***Ongepaste interacties***

- 2.18 Leden zijn verantwoordelijk voor het stellen en bewaken van duidelijke en passende grenzen betreffende hun omgang, zowel fysiek als anderszins, met cliënten of opdrachtgevers en houden daarbij rekening met culturele verschillen.
- 2.19 Leden onthouden zich van iedere romantische of seksuele verhouding met lopende cliënten of opdrachtgevers. Daarnaast zullen leden attent zijn op de mogelijkheid van eventuele seksuele intimiteit met bovengenoemden en passende actie ondernemen om deze intimiteit te vermijden dan wel de opdracht beëindigen teneinde voor een veilige omgeving te zorgen.

## ***Belangenverstremgeling***

- 2.20 Leden maken geen misbruik van een cliënt of proberen niet om een ongepast voordeel vanuit de relatie te verkrijgen – financieel of niet-financieel.
- 2.21 Om mogelijke belangenverstremgeling te voorkomen maken leden onderscheid tussen een beroepsmatige relatie en andere soorten relaties.
- 2.22 Leden onderkennen de mogelijkheid van belangenverstremgeling van zakelijke of persoonlijke aard die uit de werkrelatie kan voortvloeien en vinden daar snel een goede oplossing voor die geen nadeel voor de cliënt of de opdrachtgever inhoudt.

# GLOBAL CODE of ETHICS

- 2.23 Leden houden er rekening mee dat de relatie met een cliënt invloed kan hebben op de relaties met andere cliënten en bespreken elke mogelijke belangenverstremming met degenen die daarmee te maken kunnen hebben.
- 2.24 Leden bespreken ieder conflict openlijk met de cliënt en zijn bereid om zich uit de relatie terug te trekken indien er een conflict ontstaat dat niet goed kan worden opgelost.

## ***Beëindigen van professionele relaties & doorlopende verantwoordelijkheden***

- 2.25 Leden respecteren het recht van de cliënt om de verbintenis op ieder gewenst moment te beëindigen, met inachtneming van de hierover gemaakte afspraken in de coaching-, mentoring- of supervisieovereenkomst.
- 2.26 Als leden van mening zijn dat de cliënt of opdrachtgever beter gediend is met een ander praktiserend lid of een andere vorm van professionele hulp moedigen zij de cliënt of opdrachtgever aan om de coaching, mentoring of supervisie te beëindigen.
- 2.27 Leden begrijpen dat hun professionele verantwoordelijkheden ook ná beëindiging van de professionele relatie voortduren. Deze omvatten:
- handhaving van de overeengekomen vertrouwelijkheid van alle informatie betreffende cliënten en opdrachtgevers
  - een veilige opslag van alle op de relatie betrekking hebbende dossiers en gegevens die voldoet aan alle in hun land relevante regelgeving met betrekking tot gegevensbeveiliging en privacy
  - vermindering van het misbruik maken van de vroegere relatie waardoor twijfel zou kunnen ontstaan over de professionaliteit of integriteit van het lid of de beroepsgroep
  - nakoming van alle gemaakte follow-up afspraken.
- 2.28 Leden dienen voorzieningen te treffen voor de overdracht van cliënten en dossiers in het geval van tijdelijke arbeidsongeschiktheid of praktijkbeëindiging.

### 3. Professioneel handelen

#### ***Handhaven van de reputatie van het beroep***

- 3.1 Leden gedragen zich op een wijze die te allen tijde positief afstraalt op en de goede reputatie handhaaft van het beroep dat in toenemende mate geprofessionaliseerd wordt.
- 3.2 Leden tonen respect voor de variëteit van praktiserende leden en anderen binnen de beroepsgroep en voor hun verschillende benaderingen van coaching, mentoring en supervisie.

#### ***Erkennen van gelijkheid en diversiteit***

- 3.3 Leden houden zich aan de beginselen en het beleid van hun beroepsorganisatie ten aanzien van diversiteit.
- 3.4 Leden vermijden om, op welke grond dan ook, welbewust te discrimineren en proberen hun gevoel voor mogelijke discriminatie aan te scherpen.
- 3.5 Leden kennen de mogelijkheid van onbewuste vooroordelen en streven naar een respectvolle en inclusieve benadering die individuele verschillen omarmt en onderzoekt.
- 3.6 Als zij zien dat collega's, medewerkers, dienstverleners, cliënten of deelnemers zich discriminerend gedragen spreken leden hen hier op een ondersteunende manier op aan.
- 3.7 Leden letten in hun communicatie, gesproken, geschreven of non-verbaal, goed op onbedoelde discriminatie.
- 3.8 Leden nemen deel aan ontwikkelingsactiviteiten die hun bewustzijn ten aanzien van gelijkheid en diversiteit kunnen vergroten.

#### ***Schendingen van professioneel gedrag***

- 3.9 Leden aanvaarden dat iedere in een klachtenprocedure gegrond bevonden overtreding kan leiden tot sancties waaronder verlies van accreditatieniveau en/of lidmaatschap van de organisatie. In het belang van cliëntveiligheid, het bewaken van kwaliteitsstandaarden en het handhaven van de reputatie van het beroep kunnen de organisaties gegevens over dergelijke overtredingen onderling uitwisselen.
- 3.10 Een lid spreekt een ander lid er op aan wanneer hij redelijke grond heeft om aan te nemen dat dit lid zich onethisch gedraagt en zal, indien dit niet tot een goede oplossing leidt, deze persoon bij de organisatie aanmelden.

#### ***Wettelijke en statutaire verplichtingen***

- 3.11 Leden dienen op de hoogte te blijven van en zich te houden aan relevante statutaire / wettelijke vereisten in het land waar zij beroepsmatig werkzaam zijn en te werken binnen beleid / organisatorische procedures in de context waarin zij werkzaam zijn.
- 3.12 Leden zorgen er, binnen de context van het land waarin zij werkzaam zijn, voor dat zij een passende verzekering voor beroepsaansprakelijkheid hebben die dekking biedt voor hun werk als coach, mentor en supervisor.

## **4. Excellente beroepsuitoefening**

### ***Vermogen om te presteren***

- 4.1 Leden worden geacht te beschikken over de kwalificaties, vaardigheden en ervaring die past bij de behoeften van de cliënt en dienen te werken binnen de grenzen van hun competentie. Indien nodig verwijzen leden de cliënt naar een meer ervaren of geschikt praktiserend lid.
- 4.2 Leden zijn voldoende fit en gezond om hun beroepsmatige werk te doen. Als dat niet het geval is, of als zij er niet zeker van zijn of zij qua gezondheid in staat zijn om hun werk te doen schakelen zij professionele steun of hulp in. Indien noodzakelijk of wenselijk zorgt het praktiserend lid er voor dat zijn werk als coach wordt beëindigd en dat de cliënt naar een ander praktiserend lid wordt verwezen.

### ***Permanente supervisie/intervisie***

- 4.3 Leden ontvangen supervisie van een voldoende gekwalificeerde supervisor of nemen deel aan een intervisiegroep met een frequentie die past bij hun coaching-, mentoring- of supervisiepraktijk, de vereisten van hun beroepsorganisatie en hun accreditatieniveau. Als alternatief kunnen zij aantonen dat zij actief bezig zijn met een reflecterende werkwijze, bij voorkeur samen met collega's van gelijk niveau en/of meer ervaren collega's.
- 4.4 Leden zorgen ervoor dat een al bestaande relatie met hun supervisor of lid van hun intervisiegroep de kwaliteit van de supervisie / intervisie niet in de weg staat.
- 4.5 Om ondersteuning en/of advies te krijgen bespreken leden ethische dilemma's en, mogelijke dan wel werkelijke, overtredingen van deze Code met hun supervisor of intervisiegroep.

### ***Voortdurende professionele ontwikkeling en reflectie***

- 4.6 Leden ontwikkelen hun competentie als coach en/of mentor door het volgen van bij hun niveau passende relevante opleiding en/of Permanente Educatie (PE)
- 4.7 Van leden wordt verwacht dat zij een bijdrage leveren aan de professionele gemeenschap die bij hun niveau past. Dit kan verschillende vormen hebben, bijv. informele collegiale ondersteuning van andere praktiserende leden, bijdragen aan het verder ontwikkelen van het beroep, onderzoek of schrijven.
- 4.8 Leden evalueren de kwaliteit van hun werk systematisch, bijv. door het vragen van feedback van cliënten, hun supervisor / leden van hun intervisiegroep en andere belanghebbenden.

# GLOBAL CODE of ETHICS

## 5. Ondertekenaars van de Internationale Ethische Code

Datum van eerste ondertekening van de Code	Eerste ondertekende versie	Naam en website van organisatie	Logo van organisatie
5 februari 2016	1.0	Association for Coaching ("AC") <a href="http://www.associationforcoaching.com">www.associationforcoaching.com</a>	
5 februari 2016	1.0	European Mentoring and Coaching Council ("EMCC") <a href="http://www.emccouncil.org">www.emccouncil.org</a>	
1 mei 2018	2.0	Association for Professional Executive Coaching and Supervision <a href="http://www.apecs.org">www.apecs.org</a>	
1 mei 2018	2.0	Associazione Italiana Coach Professionisti <a href="http://www.associazionecoach.com">www.associazionecoach.com</a>	
1 mei 2018	2.0	Mentoring Institute, University of New Mexico <a href="https://mentor.unm.edu/">https://mentor.unm.edu/</a>	



## EMCC Diversiteit en Integratie Verklaring

### Inleiding

Dit document biedt een belangrijk kader dat beoogt om coaches, mentoren, en supervisors in staat te stellen om Diversiteit en Integratie onderdeel te maken van hun dagelijkse praktijk.

De EMCC heeft als doel om – ten behoeve van de samenleving – te ontwikkelen, bekendheid te geven en te realiseren wat de beste manier van werken is die bij Mentoring en Coaching verwacht mag worden. Onze kracht is de diversiteit van individuen en Aangesloten Landen die ertoe bijdragen om de EMCC dé toonaangevende organisatie voor Mentoring en Coaching Supervisie te maken.

De EMCC erkent dat tussen en binnen onze Aangesloten Landen verschillende tradities, culturele gebruiken, statutaire en wettelijke kaders bestaan. De EMCC gelooft dat onze Diversiteit en Integratie Verklaring ons de mogelijkheid geeft en de weg wijst om onze professionele ambities op het gebied van Diversiteit en Integratie te realiseren.

### Visie

Diversiteit en Integratie geven sturing aan ons professionele werk. Als coaches, mentoren en supervisors willen wij de uniciteit van alle individuen met hun talenten en mogelijkheden omarmen en respecteren.

### Waarden

De EMCC Diversiteit en Integratie Verklaring is geïnspireerd op de EMCC-waarden van: ‘een pioniersgeest, de hoogste normen, degelijk onderzoek, inclusiviteit, culturele diversiteit, nabijheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid’. Waarden die zijn weerspiegeld in de doelstelling van de EMCC.

De EMCC Diversiteit en Integratie Verklaring onderschrijft het recht van elk individu om niet te worden gediscrimineerd en om een autonoom, vreedzaam en maatschappelijk verantwoordelijk leven te leiden. Hij stoelt op integriteit en respect voor de gemeenschappelijke humaniteit van alle mensen. Met deze verklaring leggen wij onszelf de verplichting op om ons gevoel van nieuwsgierigheid vast te houden door open te staan voor het leren van nieuwe dingen, voor ontwikkeling en reflectie en door het hooghouden van de principes van eerlijkheid, rechtvaardigheid en gelijkheid voor iedereen.

### Definities

**Diversiteit** gaat over de erkenning van onze onderlinge verschillen. Verschillen qua etniciteit, geslacht, leeftijd, herkomst, beperking, seksuele identiteit, vorming, ervaring, filosofie, politieke inzichten, sociaal-economische achtergrond, godsdienst, andere denkprocessen & perspectieven en al het andere dat maakt dat wij ons van elkaar onderscheiden. Sommige verschillen zijn permanent en andere kunnen in de loop van de tijd veranderen of verschuiven. Het gaat over wat ons uniek maakt.

**Integratie** gaat over het in praktijk brengen van het idee en de handelwijze van diversiteit, voor individuen, teams en werkgroepen, organisaties, en instituties. Hier kunnen we allemaal aan bijdragen. Het betekent dat we onze cliënten en collega's onbevooroordeeld waarderen, respecteren en steunen en dat we waarde hechten aan verschillen.

## Inzet voor EMPOWER

**Onze inzet voor EMPOWER stelt ons allemaal in staat om te profiteren van een benadering van diversiteit en integratie van coaching, mentoring, en supervisie door het volgende na te streven:**

**Effectief:** wij proberen onze coaching, mentoring en supervisie voortdurend te verbeteren door onze dienstverlening beter bereikbaar te maken en mogelijke – directe of indirecte, bewuste of onbewuste – hindernissen te overwinnen.

**Monitoren:** wij onderkennen dat het realiseren van diversiteit en integratie een voort-durende inzet van alle betrokkenen vraagt. Wij zullen monitoren hoe wij het EMCC-kader Diversiteit en Integratie integreren in alle aspecten van ons werk.

**Persoonlijke Ontwikkeling:** wij zullen onze leer- en ontwikkelingsbehoeften in kaart brengen en eraan werken om zo diversiteit en integratie volledig in alle onderdelen van ons werk te integreren.

**Open:** wij staan open voor en vragen om voortdurende feedback – van onze cliënten, supervisors en andere belanghebbenden – over hoe wij Diversiteit en Integratie in alle onderdelen van ons werk hebben geïntegreerd en blijven verbeteren. Wij nemen de verplichting op ons om met deze feedback aan het werk te gaan.

**Willen:** waar nodig willen wij steun bieden en uitdagen om daarmee onze cliënten, collega's, gebruikers van onze dienstverlening en hen die diensten aan ons leveren in staat te stellen om gedrag te stimuleren dat inzet voor diversiteit en integratie laat zien.

**Engagement:** met andere belanghebbenden, cliënten, werkgemeenschappen, collega's en onze supervisors gaan wij graag de dialoog aan over het naleven van de EMCC Diversiteit en Integratie Verklaring en de Internationale Ethische Code.

**Reflecteren:** als reflecterende beroepsbeoefenaars verbinden wij ons om te reflecteren op en op basis daarvan te handelen inzake hoe wij kunnen blijven voorzien in de uiteenlopende behoeften van een inclusieve samenleving.

De EMCC is van mening dat onze Diversiteit en Integratie Verklaring een afspiegeling moet blijven van de meest actuele inzichten over de beste werkwijze. In die zin zal dit altijd 'werk in uitvoering' blijven. De EMCC verwacht van al haar leden dat zij zich op een positieve manier voor deze Diversiteit en Integratie Verklaring zullen inzetten en dat zij de EMCC blijven voorzien van reflecties en feedback. Dat helpt de EMCC om ervoor te zorgen dat onze Diversiteit en Integratie Verklaring relevant en toepasbaar blijft in een steeds veranderende wereld.

Vorbereid door: Jafar Akhavan-Moossavi, Mick Lavin, Fiona Williams, Karel Glazer  
EMCC Quality: Werkgroep Diversiteit & Integratie

Marialexia Margariti  
EMCC International Vice President Quality