

Marco Ético



Contenido

Marco Ético de Aecop España	3
Prólogo	6
La profesión como compromiso público.....	6
Antes de comenzar	8
I. Código Ético Aecop.....	9
Presentación	9
Principios	11
Confianza.....	11
Respeto	11
Compromiso	11
Profesionalidad	11
Valores	12
Dignidad	12
Integridad	12
Honradez.....	12
Seguridad.....	12
Diálogo.....	12
Confidencialidad.....	12
II. Código Deontológico Aecop	13
Presentación	13
Motivos.....	13
Estructura	14
A. Preliminares y definiciones	14
B. Afiliación y Pertenencia	15
C. Competencia profesional.....	17
D. Sobre la relación con el cliente	18
E. Obtención y uso de la información.....	18
F. Relación con otros profesionales	19
G. Certificación y supervisión	19
H. Docencia e investigación	20
I. Honorarios y Publicidad.....	21
J. Garantías de procedimiento	22

Marco Ético de Aecop España

La construcción de esta obra ha sido posible gracias al esfuerzo y apoyo de muchos de sus miembros repartidos a lo largo de todas las Territoriales a nivel nacional a partir de 2012. Agradecemos a todos ellos su entusiasta colaboración durante el tiempo que duro la elaboración de este marco.

El Marco Ético de **Aecop** España contiene el universo de nuestras definiciones, principios, valores, normas y comportamientos puntualmente desarrollados en el documento rector "**Principios fundamentales del Coaching Ejecutivo-Organizativo según Aecop**", cuyas particularidades se especifican en tres herramientas sobre las que hemos buscado incorporar la experiencia de nuestros coaches certificados y los beneficiarios de sus servicios.

Estas tres herramientas son:

- I. Código Ético
- II. Código Deontológico
- III. Guía para las buenas prácticas del Coaching Ejecutivo-Organizativo

Confiamos plenamente en que este trabajo sirva de referencia para todos aquellos profesionales –presentes y futuros- que trabajan en el campo del coaching ejecutivo-organizativo y se vea enriquecido o modificado con las aportaciones futuras de todos sus miembros.



Agradecimientos

Posiblemente, esta debería ser la parte más extensa de la presente obra por razones obvias, dado que son un buen número de personas las que han participado de una u otra manera en su construcción.

Desde los propios inicios, en muchas de las conversaciones mantenidas entre quienes nos dedicamos de manera profesional a esta apasionante actividad del Coaching Ejecutivo-Organizativo, siempre llegaba un momento en el que constatábamos la necesidad de tener un referente a modo de identidad de la profesión, para poder ofrecer a nuestros clientes de manera tan sencilla como directa ... “Esto es lo que somos, y así es como lo hacemos”.

Consideramos que el principal agradecimiento ha de estar dirigido al verdadero protagonista de esta aventura, que no eres otro que tú mismo. Puesto que desde el momento que te has tomado la molestia de tener interés por saber que hemos hecho para ti, y para la profesión/pasión que compartimos, has empezado a darle sentido a este trabajo. ¡Ya ha merecido la pena!

En segundo lugar, quienes hemos puesto la mayor de las ilusiones y mucho trabajo para que este Marco Ético llegue a tus manos, coincidimos en el agradecimiento personal a los presidentes de las Territoriales por sus

aportaciones, comentarios y propuestas de mejora tras la revisión del documento final.

No queremos olvidarnos por supuesto de todos los profesionales que han colaborado con nosotros en las reuniones de trabajo mantenidas a lo largo de la geografía española y que por cuestiones logísticas se concretaron en las ciudades de Barcelona, Valencia, Bilbao, Madrid y Sevilla (por orden de celebración). En ellas convocábamos a los asociados cercanos a sus territoriales. Muchísimas gracias a todos los participantes, especialmente a quienes además pusieron a nuestra disposición sus instalaciones para llevarlas a cabo (Gustavo Piera, Cesar Piqueras, Jon Keltza Martínez, Antolín Velasco y Manuel García).

Por supuesto, igualmente nuestro agradecimiento expreso a los profesionales que con sus aportaciones sobre las distintas corrientes y teorías asociadas a la práctica del Coaching Ejecutivo-Organizativo han colaborado muy especialmente en la composición final de nuestro Marco Ético **Aecop**.

Y por último, pero no por ello menos importante, queremos mostrar nuestro sincero agradecimiento a Maite García Soriano y Laura Sánchez Menasanch por su especial colaboración revisando el trabajo final para poder llegar a presentártelo con la calidad que hemos buscado desde el inicio.

Con vuestra colaboración hemos tratado de hacer grande esta obra. Ahora nos toca a todos los profesionales del Coaching (presentes y futuros), hacer que esta iniciativa tome la dimensión que merece y se convierta en realidad.

MUCHÍSIMAS GRACIAS SINCERAMENTE A TODOS.

david gilling & paco Carreras

Prólogo

La profesión como compromiso público

La confianza es condición necesaria para el ejercicio de cualquier profesión, más aún si hablamos de nuevas profesiones demandadas por una realidad social en continuo cambio, cada vez más compleja y global. La confianza se produce cuando tenemos buenas razones para esperar un determinado comportamiento, cuando percibimos ciertas garantías de que las expectativas creadas se van a cumplir. Es en este marco de la generación y desarrollo de la confianza donde la ética juega su papel más importante.

La ética profesional se encarga de explicitar y de aplicar los valores y normas que posibilitan esta confianza en nuestra actuación y en las prácticas sociales en las que se engloba. Hablar de profesión es hablar de un servicio a la sociedad, de un compromiso público y supone, por tanto, una determinada forma de pensar y de ser, de realizar nuestra actividad. Para generar confianza debemos explicitar este compromiso, esta exigencia moral que queremos que nos defina y que nos diferencie de los demás. Aquí radica el papel principal de los *códigos éticos*: manifestar ante la sociedad quiénes somos y cómo queremos que nos vean y nos entiendan. Con un marco ético estamos en posesión de un horizonte de actuación, de un punto de referencia interno para la toma de decisiones y de un elemento fundamental para la reputación de nuestra profesión.

Pero un marco ético no se detiene en la definición de los valores que dan sentido y orientan una determinada actividad profesional, también necesitamos definir las normas y las buenas prácticas que transformen estos valores en conductas, que los conviertan en una forma concreta y unificada de actuación, en un comportamiento que imprima un carácter o forma de ser a nuestra profesión. El compromiso público se hace así más creíble, más fiable. Los códigos éticos nos proporcionan el horizonte de sentido, los *códigos deontológicos* el camino más adecuado para alcanzarlo. Ambos definen la virtud o excelencia de una profesión.

Si a estos dos elementos básicos de toda ética profesional sumamos la existencia de un *comité de ética*, encargado de los procesos de participación exigidos para su elaboración y seguimiento, así como de velar por su cumplimiento y de informar periódicamente a la sociedad de los resultados alcanzados, tenemos ya una sólida infraestructura moral para responder del compromiso público que debe caracterizar a todo quehacer profesional.

Mi más sincera enhorabuena a **Aecop** por los pasos que está dando en la gestión de su ética profesional. Con este Marco Ético nos ofrece una buena razón para confiar en la actuación de sus profesionales.

domingo garcía marzá
Catedrático de Ética
Universitat Jaume I

Antes de comenzar

Existen una serie de advertencias previas al uso de este documento:

- El Marco Ético ha sido creado a partir de una consulta extensa de los socios de **Aecop**. Por ello, dejamos abierta la posibilidad de admitir todo tipo de aportaciones, siempre y cuando vengan acompañadas de una buena argumentación. Se estructurará un procedimiento para ello.
- El Código Ético de **Aecop** es un conjunto de principios y valores que nos sugieren un comportamiento individual, que accedemos a adoptar más allá de las exigencias de cualquier grupo.
- El Código Deontológico nos muestra un camino a seguir de acuerdo a la comunidad de coaches que formamos parte de **Aecop** y aceptamos esta normativa bajo la premisa de que será una buena forma de conseguir la profesionalidad y seriedad de nuestra actividad.
- La Guía de Buenas Prácticas del Coaching Ejecutivo Organizativo de **Aecop** es un conjunto de pautas que sugerimos adoptar como vía para facilitar el ejercicio de nuestra profesión, así como para inspirar la buena actuación en cualquier tipo de escenario. Esta guía tendrá un formato digital abierto que podrá recibir artículos, comentarios, enmiendas y en general aportaciones que la comunidad de coaches de **Aecop** genere y sean siempre aprobados por el Comité Ético de **Aecop**.

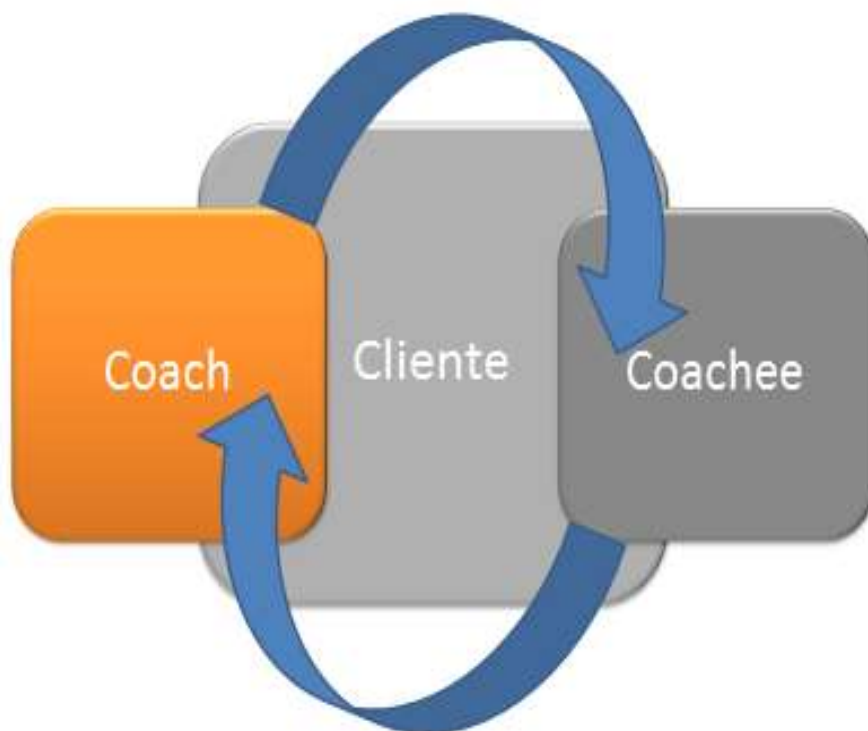
I. Código Ético Aecop

Presentación

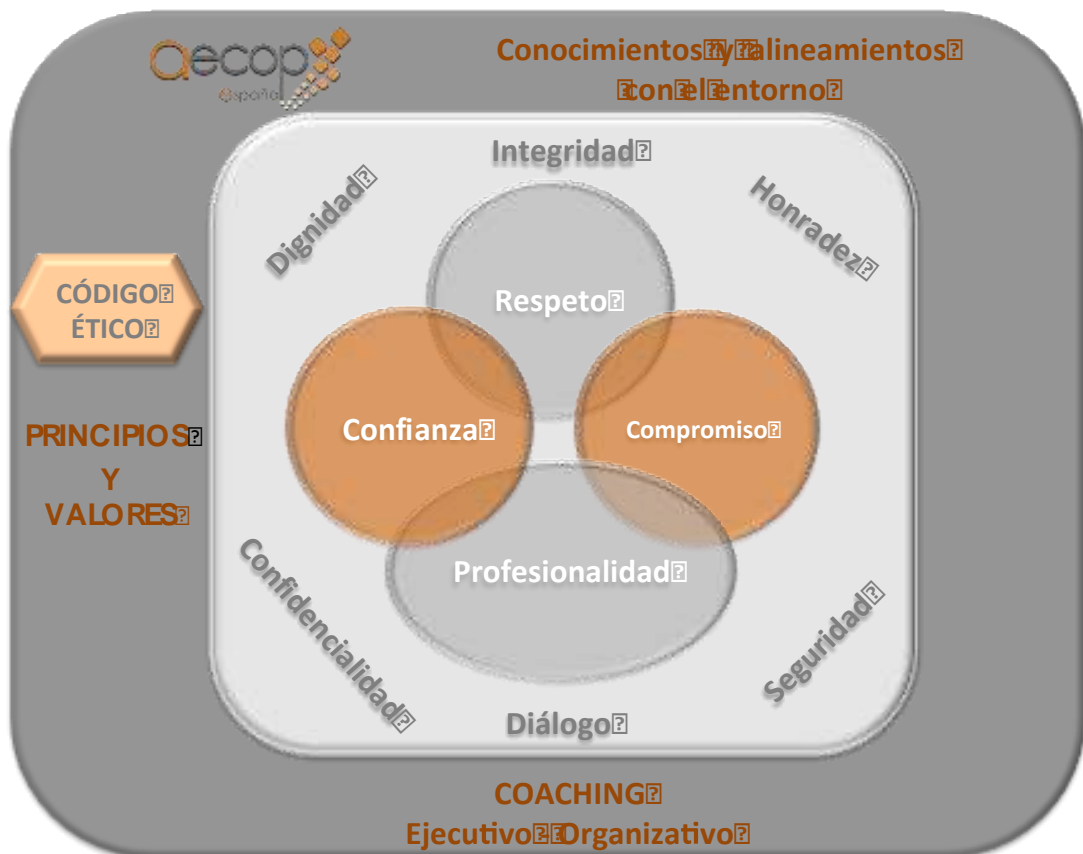
Todas las actividades de **Aecop** -y por lo tanto, cualquier acción de sus asociados- deberán realizarse teniendo como referencia nuestro Código Ético.

Desde **Aecop** se plantea la adaptación de este código a la singularidad de nuestra organización, que se centra en el coaching ejecutivo-organizativo y en el mentoring.

El Código ético de **Aecop** tiene como principal encuadre de trabajo la relación que se da entre el coach, el coachee y el cliente –pudiendo ser el cliente y el coachee la misma persona o entidad-, según sea el caso. Representado dichas situaciones de manera gráfica mediante el siguiente diagrama.



El Código Ético de **Aecop** consta de cuatro principios éticos fundamentales aplicados al ámbito del comportamiento organizacional, poniendo especial interés en favorecer el máximo grado de rendimiento y bienestar para una empresa o cualquier tipo de organización y las personas que la integran. Los cuatro principios son: **confianza, respeto, compromiso y profesionalidad**. Como se aprecia en el esquema, cada principio se encuentra directamente relacionado con los demás y en esta interacción, aparecen un conjunto de valores concretos que orientan y regulan las diversas esferas de la profesión del **coaching ejecutivo-organizativo**.



Principios

Confianza

“Seguridad o esperanza firme que alguien tiene de otro individuo o de algo”

En **Aecop** buscamos generar el más alto grado de confianza en todas las interacciones que se produzcan entre sus asociados y las empresas u organizaciones que puedan requerir nuestros servicios profesionales como coach ejecutivo-organizativo.

Respeto

“Consideración y reconocimiento del valor de una persona o de una cosa”

En **Aecop** partimos del respeto por la autonomía de las organizaciones y las personas que las componen, de esta manera ponemos especial interés en cuidar e incrementar si cabe el prestigio que nos da ser parte de un colectivo de profesionales abocados a prestar un servicio digno a cualquier empresa u organización, así como a los particulares que desean contratar a un coach ejecutivo-organizativo certificado por nuestra asociación.

Compromiso

“Obligación contraída por medio de acuerdo, promesa o contrato”

En **Aecop** consideramos que los acuerdos alcanzados en nuestras relaciones profesionales, deben ser impecablemente cumplidos, con independencia del nivel en el que se hayan llevado a cabo, respondiendo así a nuestros clientes y asociados.

Profesionalidad

“Cualidad de la persona u organismo que ejerce su actividad con relevante capacidad y aplicación”

En **Aecop** promovemos que todos sus miembros lleven a cabo las distintas actividades vinculadas con el campo del coaching ejecutivo-organizativo con absoluta profesionalidad, alineadas en todo momento con los elevados estándares de calidad requeridos en las actuaciones de nuestros coaches ejecutivos-organizativos.

Valores

Con la finalidad básica de dar soporte a los principios éticos fundamentales anteriormente mencionados, en **Aecop** consideramos necesario regirnos por un conjunto de valores que marquen claramente el desarrollo de nuestra actividad profesional cotidiana.

A modo de pilares sobre los que se pueda sustentar nuestro comportamiento los definimos tal como se muestra a continuación:

Dignidad

En tanto consideramos al ser humano un ser racional, dotado de capacidad para discernir y de poder creador, capaz de automodelarse y mejorar mediante la toma de decisiones y el ejercicio de su libertad.

Integridad

Manteniendo una conducta intachable respecto a lo que decimos y hacemos en nuestras interacciones con las empresas u organizaciones a quienes prestamos nuestros servicios; así como guardándoles la más absoluta fidelidad.

Honradez

Lo cual implica observar en todas las actividades e interacciones un apego a la verdad, por encima de cualquier circunstancia y en todos sus sentidos.

Seguridad

Al utilizar metodologías y herramientas que permitan alcanzar los resultados que han sido establecidos con la empresa u organización-cliente.

Diálogo

Desarrollando la capacidad para mantener una actitud carente de prejuicios o interpretaciones que anulen el derecho de las personas a expresar su opinión. Buscando además la validez de sus argumentos para convencer a través del diálogo en una acción conjunta, o gestionar la solución de conflictos dentro de la empresa u organización.

Confidencialidad

En lo relativo a la información, verbal o escrita del coachee y/o de la organización, que se genera en cualquier tipo de proceso de *coaching ejecutivo* con una rigurosa discreción y prudencia. Se especifica en el contrato que se tenga con cada uno de los clientes y se resalta de manera explícita que los contenidos de un proceso de *coaching* son tratados bajo la estricta norma del "secreto profesional".

II. Código Deontológico **A**ecop

Presentación

El código deontológico de **A**ecop, tiene como finalidad ofrecer el marco de normas que debemos considerar quienes ejercemos la profesión del coaching y/o mentoring en el ámbito organizacional y otros entornos semejantes.

Motivos

- ✓ Delimitar en qué se distingue la responsabilidad deontológica de la práctica del coaching ejecutivo-organizativo, de otros tipos de coaching.
- ✓ Especificar las normas que favorezcan la práctica profesional del coaching ejecutivo-organizativo. Dentro de ese marco de competencias realizamos los procesos de acreditación de coaches profesionales, los cursos acreditados y los procesos de supervisión.
- ✓ Brindar un encuadre deontológico a cualquier tipo de actividad que desarrolle un coach ejecutivo-organizativo.
- ✓ Ofrecer un soporte que permita al coach ejecutivo-organizativo tomar decisiones de forma responsable sobre las teorías, herramientas, tipos de encuadre, difusión de su trabajo, etc., buscando siempre la consolidación y prestigio del coaching ejecutivo-organizativo y de quienes ejercen su práctica como coaches profesionales.
- ✓ Permitir a nuestros stakeholders o partes interesadas en el proceso, y a la sociedad en general, conocer y comprender los principios, valores y normas éticas en las que se fundamentan los servicios y demás actividades que ofrecen los profesionales del coaching ejecutivo-organizativo.

Estructura

- A. Preliminares y definiciones básicas
- B. Afiliación y pertenencia.
- C. Competencia profesional
- D. Sobre la relación con el cliente
- E. Obtención y uso de la información
- F. Relación con otros profesionales
- G. Certificación y supervisión.
- H. Docencia e investigación
- I. Honorarios y publicidad
- J. Garantías de Procedimiento

A. Preliminares y definiciones

a) Coaching ejecutivo – organizativo:

- El coaching ejecutivo-organizativo es un proceso de acompañamiento individual o de equipo, mediante el cual se pretende que una persona o grupo de personas consigan objetivos definidos por estos. A través de una relación profesional continuada, la persona que recibe un proceso de coaching profundiza en su conocimiento, amplía su conciencia sobre ciertos aspectos profesionales-organizativos y es capaz de tomar mejores decisiones, fortaleciendo las competencias profesionales que para él sean pertinentes, con respecto a su desempeño profesional.

b) El **coaching ejecutivo-organizativo** puede ser:

- **Coaching Individual**
- **Coaching de equipo y de grupo**
- Una variante puede ser el **coaching profesional**, que se realiza cuando el cliente es el mismo que sufragará el coste del proceso, dirigido a mejorar su rendimiento en la organización, o bien cuando desea explorar nuevas alternativas profesionales.

c) **Mentoring:**

- Dentro del ambiente organizacional entendemos que la actividad de mentoring consiste en un proceso para la transmisión de conocimientos y desarrollo de habilidades y actitudes, a un discípulo cuyo mentor acompaña en el ámbito de trabajo.

d) **Actores del proceso** de coaching y/o mentoring:

- Coach/Mentor
- Coachee
- Discípulo
- Cliente/Organización, empresa
- Supervisor
- Empresas de coaching
- Asociaciones de coaching

e) **Stakeholders con la asociación:**

- Equipo administrativo, profesionales, voluntarios
- Proveedores
- Clientes
- Medios de comunicación
- Universidades
- Colegios de profesionales, Asociaciones
- Medios de comunicación (Prensa, TV, Radio, Internet, etc.)
- Entidades gubernamentales

B. Afiliación y Pertenencia

a) **Afiliación a la asociación**

- i. Un candidato a ser miembro de **Aecop** debe expresar sus motivos para afiliarse, siendo necesario establecer distinciones entre un socio cuyo interés se pueda limitar al hecho de pertenencia a la asociación, y un socio que desea llegar a ser un coach acreditado.
- ii. A un nuevo socio **Aecop** se le debe invitar a conocer los Estatutos, y compartir los Códigos Ético y Deontológico de nuestra asociación. En el caso de que el nuevo socio aspire a ser un coach acreditado, el conocimiento de dichos Códigos y

Estatutos será requisito imprescindible para su proceso de acreditación.

- iii. Un candidato a afiliarse, que desee ser coach acreditado, debe comprometerse a cumplir con la normatividad y otros procesos propios de **Aecop**.

b) **Pertenencia y participación** como coach acreditado de la asociación de acuerdo a los Códigos Ético y Deontológico de **Aecop**:

- i. Como coach ejecutivo-organizativo afiliado y acreditado de **Aecop** debe comportarse de acuerdo a los valores que generen **confianza** en cualquier tipo de interacción interna o externa a nuestra asociación.
- ii. Un miembro de nuestra asociación, sea en calidad de socio, coach acreditado, trabajador o colaborador voluntario se compromete a **respetar** cada uno de los valores vinculados en este principio, buscando siempre que sus interacciones tengan en cuenta a los demás como personas dignas y donde la actitud prevaleciente sea el diálogo.
- iii. Los miembros coaches acreditados de **Aecop** deben ser conscientes de su responsabilidad ante cada acuerdo que realizan y deben **comprometerse** a cumplirlos.
- iv. Los miembros coaches acreditados de nuestra asociación deben ser **profesionales** y actuar con solvencia ante los roles que asuman en tareas internas de **Aecop** o como coach ejecutivo-organizativo ante cualquier tipo de cliente que solicite sus servicios como especialista en este campo.

C. Competencia profesional

a) Competencia del coach ejecutivo-organizativo:

- i. Un coach acreditado miembro de nuestra asociación debe asumir la responsabilidad de tener claro cuál es su nivel de dominio de las competencias que se requieren para ejercer como un profesional de este campo en cada uno de los niveles de certificación que la asociación brinda.
- ii. Un coach miembro de **Aecop** velará por desarrollar y ampliar su talento, con los mecanismos formativos a su disposición.
- ii. Un coach miembro de **Aecop** debe aceptar sus limitaciones y buscar apoyo en otros colegas cuando los requerimientos del caso concreto rebasan su nivel de competencia. Y debe derivar el caso igualmente a otros profesionales si considera que pudiera presentar algún tipo de patología que no pueda ser valorada con sus conocimientos.

b) Autogestión de su plan de desarrollo profesional :

- i. Cada miembro de **Aecop** que se dedique al coaching de forma profesional debe ser consciente de la responsabilidad de diseñar su plan de desarrollo profesional y elegir los recursos en los cuales se ha de apoyar para llevarlo a cabo.
- ii. De acuerdo a su plan de desarrollo, cada coach miembro de **Aecop** será responsable de buscar y obtener la certificación correspondiente a su nivel, dentro de las opciones que le ofrece la asociación.

D. Sobre la relación con el cliente

Cualquier coach ejecutivo certificado ante **Aecop** deberá de:

- i. Ser consciente de su nivel de competencias para realizar un trabajo con un cliente.
- ii. Aclarar todas las expectativas que el cliente tenga sobre un proceso de coaching antes de iniciarlo, siendo honesto en sus explicaciones.
- iii. Establecer un acuerdo de trabajo con su cliente, o contrato, donde se definan claramente los horarios y honorarios de su trabajo.
- iv. Ser capaz de identificar cuando un proceso no pueda ser realizado por su nivel de competencia y se comprometerá a brindarle sugerencias de otro profesional que pueda realizar el trabajo
- v. Establecerá los acuerdos con su cliente, y en caso de que estos presenten problemas o conflictos deberá hacer todo lo posible para gestionar una adecuada solución al mismo.
- vi. Abstenerse de aprovechar cualquier situación derivada de la relación con su cliente – independientemente de la índole de esta – para beneficios propios.

E. Obtención y uso de la información

- a. Un coach ejecutivo-organizativo se compromete a realizar un manejo totalmente confidencial de cualquier material que le sea confiado por su coachee, y en su caso por el cliente.
- b. Un coach ejecutivo-organizativo sólo podrá utilizar el material de un coachee o de su cliente cuando esté le dé autorización expresa para ello, estableciendo el ámbito y las condiciones en que podrá citar dicho material.
- c. Un coach ejecutivo-organizativo deberá dar cuenta del buen resguardo de sus anotaciones y cualquier tipo de material que obtenga en cada uno de sus procesos de Coaching, acorde con la legislación vigente en materia de protección de datos.

F. Relación con otros profesionales

- a. Un coach ejecutivo-organizativo debe de tratar con respeto y cortesía, en cualquier tipo de ambiente a otros socios y coaches de nuestra asociación, así como a otros coaches no asociados, independientemente de su afiliación.
- b. Un coach ejecutivo-organizativo debe cuidar su buena relación con otros profesionales, y en caso de surgir cualquier tipo de conflicto tratará de gestionar una solución adecuada.
- c. Un coach ejecutivo-organizativo puede establecer sinergias con otros coaches y/o profesionales afines en pos de la mejora continua de sus clientes.

G. Certificación y supervisión

a. Sobre la certificación

- i. Un coach ejecutivo-organizativo que curse una solicitud para obtener cualquier tipo de certificación que otorgue **Aecop** deberá brindar la información verídica que se le solicite para este proceso.
- ii. Un coach ejecutivo-organizativo se compromete a utilizar – siempre que lo juzgue pertinente– el grado y número de certificación que ha obtenido, evitando ostentar un grado al que aún no ha accedido.
- iii. Un coach ejecutivo-organizativo certificado deberá mantener su nivel de certificación con las actualizaciones necesarias que se le soliciten, según las normas establecidas por **Aecop**.
- iv. Un coach ejecutivo-organizativo certificado se compromete a utilizar su nivel de certificación de manera personal e intransferible.

b. Sobre la supervisión

En **Aecop** la supervisión es un valor en sí mismo, por lo cual recomienda y pide a todos sus coaches acreditados que realicen la supervisión de sus procesos.

- i. Un coach ejecutivo-organizativo que actúe como supervisor deberá ser consciente de poseer las competencias necesarias para esta labor y sí podrá dar cuenta de ellas en caso de que se sean solicitadas.
- ii. Un coach ejecutivo-organizativo que opere como supervisor se somete a las mismas normas de confidencialidad y uso de materiales que le sean confiadas por el coach a quien supervisa.
- iii. Un coach ejecutivo-organizativo se compromete a realizar los procesos de supervisión que se le piden para su certificación con un coach que tenga las competencias para hacerlo.
- iv. Un coach ejecutivo-organizativo se compromete a presentar en cualquier espacio de supervisión material verídico.

H. Docencia e investigación

a) Docencia

Un coach miembro de **Aecop** debe ponderar, según su criterio, la responsabilidad de ejercer como docente de acuerdo a su competencia para realizar esta actividad, teniendo siempre en cuenta que su papel como formador en este campo ha de influir positivamente en sus pupilos y prestigiar nuestra profesión.

b) Investigación

Un coach miembro de **Aecop** que además realice funciones de **investigación**, se compromete a **respetar** la norma de confidencialidad y **manejar** la información verídica de los procesos que sean abordados en su estudio, procurando enmarcar éste dentro del método científico.

I. Honorarios y Publicidad

a. Honorarios

- i. Un coach ejecutivo-organizativo de **Aecop** debe establecer el costo y las condiciones de sus honorarios de una forma clara en un contrato, antes de iniciar cualquier proceso.
- ii. Un coach ejecutivo-organizativo de **Aecop** debe ser consciente de que en caso de no cumplir con los términos del contrato, no podrá reclamar el pago de los honorarios que se han establecido.

b. Publicidad

- i. En caso de que un coach ejecutivo-organizativo de **Aecop** decida realizar cualquier tipo de publicidad deberá tener en cuenta que lo ofertado en ella deberá cumplir con lo establecido en este código deontológico.
- ii. Cuando un coach ejecutivo-organizativo realice cualquier tipo de publicidad deberá evitar poner como referencia el trabajo de otros coaches, centrándose exclusivamente en los atributos de su propio trabajo.
- iii. En tareas publicitarias el coach ejecutivo-organizativo deberá velar por la buena imagen de la asociación, así como comprometerse a no realizar un uso fraudulento de los logos de la imagen corporativa.

J. Garantías de procedimiento

- El Consejo Nacional de **Aecop** creará al efecto un **Comité Ético** a quien se encomienda la labor de velar por la correcta interpretación y aplicación de este Código Deontológico.
- Dicho **Comité Ético** aplicará siempre el principio de presunción de inocencia y si hubiera algún coach acreditado por **Aecop** requerido en algún procedimiento, este tendrá derecho a presentar cuantas pruebas considere para acreditar su honorabilidad.
- El **Comité Ético** será el encargado de tratar las infracciones cometidas hacia las normas que se establecen en el Código Ético. Una vez puestas en conocimiento del **Comité**, serán instrumentadas mediante la apertura de expedientes que deberán tramitarse bajo los principios de audiencia, contradicción y reserva, para ser finalmente concluidos con una propuesta de resolución. Analizada la propuesta por el Consejo Nacional y oído al interesado, se adoptará la resolución procedente, acordando el sobreseimiento o implementación de las medidas oportunas que estatutariamente correspondan.
- El **Comité Ético** actuará a propuesta de cualquiera de las asociaciones territoriales de **Aecop** o de un grupo mínimo de tres socios de **Aecop** que se identifiquen y envíen al **Comité** un expediente con los detalles y argumentos del caso en cuestión.
- El Consejo Nacional actuará en todos los casos como garante y defensor de aquellos asociados que se vean atacados o amenazados por el ejercicio de actos profesionales, legítimamente realizados dentro del marco de derechos y deberes de este código, defendiendo en particular el secreto profesional y la dignidad e independencia del coach ejecutivo-organizativo.
- En situaciones donde un coach ejecutivo-organizativo, miembro de esta Asociación, llevara a cabo actuaciones que pudieran entrar en conflicto con normas adversas, incompatibles, o dimanantes de este propio Código Deontológico, que pudieran provocar clara colisión para un caso concreto, procederá a resolver de acuerdo a su propia conciencia y profesionalidad, informando a las distintas partes interesadas y al **Comité Ético** de **Aecop**.