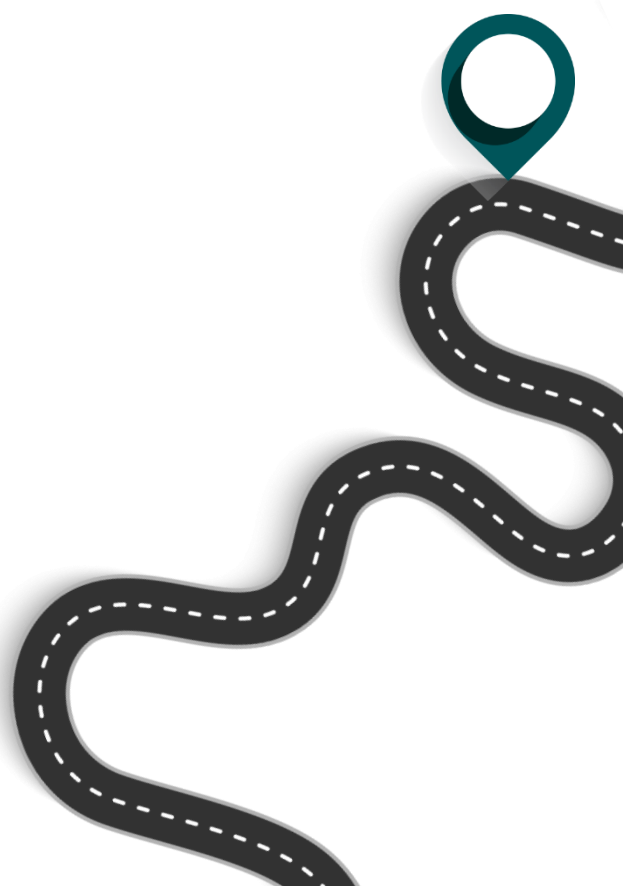




MENTORING

by HR Club

Cod de etica



Introducere

Mentoratul reprezintă o activitate de dezvoltare din care atât mentorii cât și mentee pot avea de câștigat. Experiența, expertiza și îndrumarea mentorilor sunt adesea foarte valoroase pentru cei ce se află la început de carieră și nu numai. Mentoratul este adesea asociat cu o varietate de rezultate pozitive, atât personale, cât și profesionale, la nivelul mentorilor și mentee-ilor.

În cadrul direcției SHARE a strategiei aprobate de Board-ul HR Club, ne propunem să facilităm dezvoltarea personală și profesională a membrilor clubului printr-un program de mentorat. Acest program are următoarele obiective:

- *Dezvoltarea profesională a membrilor HR Club prin oferirea unui cadru practic de învățare;*
- *Crearea unei punți între generațiile de profesioniști de HR;*
- *Pregătirea următoarei generații de lideri în HR;*
- *Amplificarea gândirii strategice și a cunoașterii mediului de business de către profesioniștii de HR.*

Mentoring by HR Club este un program conturat pentru dezvoltarea profesioniștilor în HR.

Acest cod de etică descrie **reguliile procesului de mentoring și reverse mentoring** în resurse umane din cadrul asociației profesionale HR Management Club.

În cadrul acestui proces, mentorul și menteeul sunt membri în HR Club sau fac parte din organizații în care există membership HR;

Includerea în programul **Mentoring by HR Club** implică respectarea următoarelor aspecte:

1. *Confidențialitate*
2. *Responsabilitate*
3. *Conflict de interese*
4. *Libertatea de alegere*
5. *Limite și roluri*
6. *Respect*
7. *Competențe și limitări pentru mentor*
8. *Etica*



1. Confidențialitate

Ceea ce ajută ca procesul de mentorat să fie eficient, este **crearea unui “mediu sigur” pentru mentee**, în care poate să testeze anumite idei și să împărtășească propriile preocupări. Acest spațiu sigur este păstrat numai atunci când *mentorul nu împărtășește sub nicio formă informații personale despre mentee altor persoane* (acest lucru poate duce la distrugerea întregii relații de încredere, cu șanse minime de restabilire a relației).

De aceea, este important ca ambele părți (mentor și mentee) să păstreze **confidențialitatea deplină a interacțiunilor** pentru a proteja acest spațiu sigur și pentru a se asigura că mentee-ul se simte confortabil în această relație.

Există două componente principale ale confidențialității în relația de mentorat:

- **Confidențialitatea identității persoanei mentorate** – presupune păstrarea confidențialității identității persoanei, cu excepția situației în care se obține acordul expres al acesteia pentru a-i fi dezvăluită identitatea.
- **Confidențialitatea conversațiilor de mentorat** – atât mentorul cât și mentee-ul au o mare responsabilitate de a menține și respecta confidențialitatea informațiilor la care au acces pe perioada relației de mentorat, deoarece ar putea fi expuse la informații personale și sensibile. Însă, în situația în care aceste informații sunt considerate ilegale sau periculoase, abordarea mentorului ar trebui să fie aceea în care îl încurajează pe mentee să ia măsurile necesare.

2. Responsabilitate

Atât mentorul cât și mentee-ul trebuie să înțeleagă responsabilitatea comportamentului lor, ca având un impact pozitiv sau negativ asupra relației de mentorat.

Mentorul își asumă responsabilitatea tuturor informațiilor furnizate și nu va influența mentee-ul în asumarea unei acțiuni decise de mentor.

Mentee-ul are responsabilitatea propriului proces de învățare și dezvoltare, în cadrul și prin folosirea procesului de mentorat.



3. Conflictul de interese

Mentorul și mentee-ul nu vor face nimic pentru a obține avantaje financiare sau non-financiare nepotrivite ca urmare a relației de mentorat.

Pentru a evita conflictul de interese, participanții vor face distincția între relația de mentorat și alte tipuri de relații.

Mentorul va analiza un potențial conflict de interese comercial sau personal ce ar putea apărea în contextual relației de mentorat și, împreună cu mentee-ul, acesta va fi adresat în cel mai scurt timp. În această situație, mentorul va contacta managerul de program din cadrul HR Club în cel mai scurt timp. În cazul în care apare un conflict de interese, mentorul va menționa acest lucru mentee-ului și va fi de acord să se retragă din relația de mentorat în cel mai scurt timp, în situația în care conflictul apărut nu poate fi gestionat corespunzător.

Atât mentorul cât și mentee-ul nu vor include în interacțiunea lor elemente ce pot influența, implica, asocia alte aspecte din viața profesională, personală, relații dintre companii, obținerea sau facilitarea altor relații profesionale în afara celor aferente procesului de mentorat.

4. Libertatea de alegere

Mentoratul, ca proiect în cadrul programelor HR Club, este un proces ce **se bazează strict pe libera alegere de a se implica, voluntar, atât pentru mentori cât și mentees.**

Mentee-ul are libertatea de a accepta sau nu mentorul propus, conform procesului HR Club de „potrivire”.

În alegerea mentorului, în contextul stabilit al libertății de alegere, *mentee-ul* trebuie să folosească numai *criteriile legate de competențele pe care dorește să le dezvolte și de potrivirea ca relație cu mentorul*. Mentee-ul nu poate considera criterii ce țin de alte interese, personale sau de business, aflate în afara relației și scopului procesului de mentorat.

La rândul său, *mentorul*, va folosi numai *criteriile de competență și „potrivire”* în alegerea mentee-ului său, fără a lua în calcul orice alt element ce depășește aria relației de mentorat, vizând interese personale sau de business.

În cazul în care, fie mentorul, fie mentee-ul, își exprimă dorința de a se retrage dintr-o relație de mentoring, acest lucru se încadrează în libertatea fiecăruia de a alege. În momentul în care se exprimă această opțiune, ea trebuie anunțată între mentor și mentee și anunțat imediat Managerul de Proiect stabilit de către HR Club.

Alegerea mentee-ului de a renunța la procesul de mentoring poate fi urmată, la solicitarea acestuia, de aplicarea pentru un nou rol de mentee într-un proces de mentoring, urmând procedura stabilită de HR Club. În cazul în care, mentee-ul renunță și a doua oară la procesul de mentorat, acesta nu mai poate aplica pentru un alt proces de mentoring.

5. Limite și roluri

Se poate întâmpla, în anumite cazuri, ca pe parcursul perioadei programului de mentorat, între mentor și mentee să se dezvolte o relație de prietenie. Este important că cele două părți **să păstreze o relație profesională pe parcursul întregului proces de mentorat și în cadrul sesiunilor.**

Este recomandată o *atenție sporită în ceea ce privește împărtășirea informațiilor personale, private*, atât din partea mentorului cât și al mentee-ului, aceasta fiind limitată la acele informații ce pot aduce valoare în cadrul procesului de mentorat.

Atât mentorul cât și mentee-ul vor fi atenți la posibile prejudecăți pe care fiecare le poate avea, nelăsând ca acestea să influențeze activitatea profesională în cadrul mentoratului. Mentorul și mentee-ul trebuie, pe tot parcursul relației de mentorat, să se asigure de *păstrarea confidențialității, obiectivității și echilibrului relației.*

Este în primul rând responsabilitatea mentorului de a se asigura de păstrarea limitelor relației într-un context profesional, însă acest lucru trebuie respectat și asumat atât de către mentor cât și de către mentee.



6. Respect

Relația dintre participanți în cadrul procesului de mentorat trebuie să se bazeze pe respect. În acest sens este vorba atât de **respectarea fiecărei persoane** – mentor și mentee – *în toate aspectele ce țin de persoană, drepturile și individualitatea acesteia cât și de respectarea cadrului oferit pentru desfășurarea procesului de mentorat* – HR Club. În acest sens, orice situație apărută ce afectează negativ o persoană, procesul de mentorat sau HR Club, trebuie anunțat managerul de proiect care va implica, în funcție de contextul specific, Directorul Executiv și Board HR Club.

7. Competențele și limitările mentorului

Este important ca **mentorul să fie conștient de nivelul de competență și experiență de mentorat și să nu și le supraaprecieze.** O abordare recomandată pentru mentori este de a folosi **reflecția** prin *menținerea unui jurnal sau o altă metodă similară.* În cazul în care este abordat un subiect ce depășește limitele de competență ale mentorului, acesta trebuie să încadreze acest subiect în afara discuției de mentorat.



Atunci când conversația de mentorat pare să se îndepărteze de scopul său (orientare spre viitor, pe soluții) și se îndreaptă în alte direcții (de exemplu adresarea unor probleme din trecutul apropiat sau departat, personale sau profesionale), abordarea recomandată mentorului este de *a sugera mentee-ului ca subiectul respectiv să fie discutat cu persoanele competente ce pot să ajute* (de exemplu managerul direct, alte resurse din cadrul propriei organizații etc.).

8. Etica

În contextul specific HR Club, *pe parcursul programului de mentorat precum și pentru 1 an de la încheierea relației mentor-mentee*, mentorul se angajează să nu invite menteeul să aplice pentru un rol în echipa sa, iar menteeul se angajează să nu aplice pentru roluri în compania mentorului.

