

## **Mental Health and Psychosocial Support Remote Services Agreement**

This **Mental Health and Psychosocial Support remote Services Agreement** (the “**Agreement**”) is entered into and made effective as of [1st of September 2023] (the “**Effective Date**”) by and between:

- A. The General Trade Union of Workers in Textile, Garment & Clothing Industries a existing and organized in accordance with the laws of Jordan, with its registered address at 15 Ahmad Dar Amer Street, Al Jorn, Amman, Jordan (“**Workers’ Union**”);
- B. **Moner Bondhu Limited**, a company limited existing and organized in accordance with the laws of the People's Republic of Bangladesh (Bangladesh), with registration number C-134092/2016, and address at Moner Bondhu, 8th floor, 2/16, Block B, Lalmatia, Dhaka, Bangladesh. (“**Service Provider**”).

Workers’ Union shall be collectively referred to as “**Sector Representative**”, and along with Service Provider shall each be individually referred to as “**Party**” and collectively as “**Parties**”.

**WHEREAS** the Sector Representative, is an entity that works to enhance working conditions in the garment sector in Jordan (the “**Sector**”) and to promote further investment.

**Whereas** the collective bargaining agreement for the Sector dated November 2022 (the “**CBA**”) mandates employers to “*promote a work environment free from violence, harassment, and discrimination*”, and to “*Care for the psychological health of their workers through referring them to specialized psychological healthcare centers in Jordan*”.

**Whereas** Sector Representative is keen on providing workers in the garment factories operating in the garment and textiles production sector in Jordan (the “**Sector**”) with support services to address complaints and incidents of work-related violence and harassment, including legal, social, physical and mental health, by establishing a referral system with key service providers (the “**Referral System**”)

**WHEREAS** the Service Provider is an entity organized and existing under the laws of the Bangladesh and licensed to provide mental health and psychosocial support remote services in Bangladesh.

**WHEREAS** the Service Provide has expressed its interest in providing mental health and psychosocial Support remote services to workers in the Sector in Jordan by becoming part of the Referral System.

Now therefore, the Parties agree to cooperate as follows:

### 1. **Purpose**

The purpose of this Agreement is to establish the framework for collaboration between the Parties, pursuant to which the Service Provider shall become part of the Referral System for workers in the Sector.

### 2. **Services**

- 2.1. The Service Provider has expressed its interest and commitment to provide mental health and psychosocial support remote services as set out in Annex 1 (the “**Services**”) to Bangla-speaking and hindi speaking workers in the Sector, based on the terms and conditions of this Agreement.

- 2.2. For the purposes of this Agreement, **Beneficiary** means any Bangla or hindi speaking worker in the Sector in Jordan, regardless of their gender, ethnicity, or religion, who is either (i) referred to the Service Provider to receive one or more of its Services pursuant to the terms of this Agreement by any of the person(s) identified in Article 3.1 or (ii) directly contacts the Service Provider to receive the Services
- 2.3. The Parties agree to the following protocol in providing its Services:
- 2.3.1. Each Beneficiary will, upon the professional assessment of the Service Provider, be offered up to four (4) sessions of needed psychosocial support through MH practitioner other than the initial assessment session.
- 2.3.2. In the event a Beneficiary requires more than four (4) sessions, the Service Provider shall contact the trade union focal point with a request for additional sessions (“**Additional Services Request**”).
- 2.3.3. The Additional Services Request shall include:
- The Service Provider’s initial professional assessment of the health and wellbeing of the beneficiary.
  - The current status of the health and wellbeing of the beneficiary.
  - Any justification and reasoning for the additional sessions; and
  - The number of the estimated additional sessions.
- 2.4. Any Services to workers in the Sector shall be subject to the terms of this Agreement.

### 3. **Referral Process and Point of Contact**

- 3.1. The Service Provider agrees to support workers in the Sector through the provision of its Services expediently to workers reaching out directly to the Service Provider through the designated helpline (in 3.3 below) or referred to the Service Provider by the Trade Union focal point [Ahlam Alterawi, Office director in Alhassan industry zone, Trade union, WhatsApp: +96278279288 and Email: a.terawi@yahoo.com]
- 3.2. The point of contact (POC) for the Service Provider, shall be: [Tawhida Shiropa, CEO, Moner Bondhu, WhatsApp: +8801722895390 and email: tshiropa@gmail.com]
- 3.3. The Service provider also has a designated helpline at +8801933-733537

### 4. **Response times**

The Service Provider expresses that the following service hours and response times shall be applicable to referrals:

- 4.1. Ordinary working times:
- 4.1.1. **working days:** [Friday to Tuesday, except for national holidays in Bangladesh]
- 4.1.2. **working hours:** Saturday – Tuesday: Jordan time: 16:00 pm – 23:00 pm, BST 19:00 pm to 2:00 am, Friday 11am-9pm Jordan time (except prayer and lunch time for two hours in Bangladeshi local time)

4.2. Ordinary response protocol:

4.2.1. First responder identifies Beneficiary [needs and recommended response and the level of urgency.

4.2.2. Referral to specialized mental health services are within.

- 2 hours if case is received within working hours.
- next working day if case is received after ordinary working hours.

4.2.3. After working hours – communicate through messaging (whatsapp)

4.3. Emergency response protocol:

4.3.1. Service Provider emergency points of contact shall be any of:

- Tawhida Shiropa (tshiropa@gmail.com) and +8801722895390 (Whatsapp) and
- Ishan Muhaimin (monerbondhu16@gmail.com) and +8801935776179 (Whatsapp)

4.3.2. In emergencies relating to the psychological health and wellbeing of a Beneficiary in the Sector, Sector Representative, any other factory owner or representative from the Sector, the Beneficiary, the case coordinator from the Workers' Union or from the Workers' Center, as applicable, may contact the Service Provider via email and/or Whatsapp at the contact details set out in 4.3.1 above to inform them of the relevant emergency. In such case, the Service Provider will require potential Beneficiary's contact details (phone/ Whatsapp number). The Service Provider will immediately communicate with the Beneficiary and provide psychosocial first aid and implement their emergency response protocol, and if needed, the suicide prevention protocol. Service Provider shall, strictly on a need-to-know basis, update the representative from the Sector who had referred the Beneficiary to the Service Provider on the situation of the Beneficiary without breaching confidentiality requirements.

5. **Victim/ survivor- Centered Approach**

5.1. The Parties mutually agree to a victim/survivor-centered approach in the delivery of their service and support to workers in the Sector. Any measures to be taken, including potentially contacting the trade union focal point, may only be with the prior informed consent and approval of the Beneficiary to which the services are rendered. For the purposes of this Agreement, **Beneficiary** means any Bangla and Hindi-speaking person(s) regardless of their gender and nationality from the Sector in Jordan who directly contacts the Service Provider or is otherwise referred to the Service Provider to receive one or more of the Services offered by the Service Provider pursuant to the terms of this Agreement.

5.2. The Parties further agree to uphold the best global practices in the delivery of their services and support to any Beneficiary in the Sector, with strict confidentiality, professionalism, impartiality, and independence. Disclosures may only be made if mandated by law or with informed consent of the Beneficiary.

5.3. The Service Provider shall not make any communication with or in any way engage in any activities or relationships with the employer of the Beneficiary or any other entity that may compromise its impartiality or independence in any way.

## **6. No Publicity and Disclosure**

6.1. Subject to Articles 6.2 and 6.3 below, no Party may disclose for publicity or fundraising or otherwise without the written consent of the relevant Party:

- any information on any complaints or incidents relating to the Sector that is not in the public domain and which they have come to learn directly or indirectly by reason of this MOU or the Referral System.
- any information on this MOU, the referral system, or any current collaboration with the Parties or Better Work Jordan regarding the referral system;
- unless with the prior informed consent of the Beneficiary if the information relates to the Beneficiary, or with the written consent of the Sector Representative if the disclosure relates to the MOU or the Referral System created pursuant to it.

6.2. Limitations on publicity do not apply to:

- any disclosure to which the Sector Representative and the Beneficiary have jointly approved in writing.
- mandatory reporting to donors as required in funding agreements with the Service Provider without compromising confidentiality requirements and without disclosing the identity of the Beneficiary or in any way compromising the confidentiality of the information received.
- reference to this MOU and collaboration without disclosing any information about any Beneficiary for internal governance purpose, for example to its board of directors, governing body or auditors.

6.3. For the avoidance of doubt, nothing in this Article 7 (No Publicity) grants the Service Provider the right to mention this MOU or the collaboration with Sector Representatives for creating the Referral System to any third party or in communication in the public domain regardless of its format (online or offline, verbal or written), including but not limited to for fund-raising purposes. Such reference or statement, regardless of its format, needs to be factual and requires prior clearance and consent in writing from all parties mentioned in the statement. This Article (7) shall survive any termination or expiry of this MOU. Parties agree that Beneficiary information may not be used in any way for publicity.

6.4. This clause (6) shall survive any termination or expiry of this Agreement.

## **7. Confidentiality Obligations**

7.1. The Service Provider hereby irrevocably and unconditionally agrees and warrants that save for incidents where the Beneficiary is a threat to him/herself or to others or is believed to be under imminent danger, it shall not, use, disclose, disseminate, reveal, or otherwise make available, in whole or in part, by any means whatsoever, any Confidential Information to any third party whatsoever without the express prior written informed consent of the Beneficiary to whom the information pertains. For the Purposes of this Agreement.

7.2. The Service Provider shall use Confidential Information only for and to the extent necessary to perform the Services and not for any other purpose.

- 7.3. Subject to Article 8 (Reporting), the Service Provider acknowledges its duty to safeguard Beneficiary information and undertakes to do so and to diligently handle all Beneficiary information in strictest confidence.
- 7.4. The Service Provider shall not disclose any Beneficiary information to the Parties to this Agreement except to the specific case manager making the referral of a Beneficiary to the Service Provider and with the informed consent of the Beneficiary.
- 7.5. The Service Provider shall use secure communication methods to communicate with Beneficiaries electronically.
- 7.6. For the purposes of this Agreement, **Confidential Information** means all information, in whatever form or media:
- 7.6.1. relating, directly or indirectly, to the Services and to each Beneficiary.
  - 7.6.2. relating, directly or indirectly, to the Parties to this Agreement or any representatives thereof, or to their business operations, management, employees, and any other information collected or communicated in the course of performance of the Services and/or the engagement by and with the Beneficiaries
  - 7.6.3. information of any nature, form or characteristic designated by the Beneficiary or case manager, whether verbally or in writing, to be proprietary and/or confidential, or is otherwise known to the Service Provider as constituting Confidential Information, whether at the time of its disclosure to the Service Provider or subsequently; and
  - 7.6.4. the details of all communication, correspondences and discussions shared between the Service Provider, the case manager making referrals as part of the Referral System, or the International Labour Organization/Better Work Jordan in relation to the Services or the Sector, or any other matters relating directly or indirectly thereto.

## 8. Reporting

- 8.1. The Service Provider commits and undertakes to provide a monthly report to the Parties and to Better Work Jordan in the form attached hereto as Annex 3 (the “**Monthly Report**”) and the following information on the [10th day] of each calendar month identifying the following without including any personal information about the Beneficiaries:
- Number of people reaching out to or referred to the Service Provider by any of the Parties to receive any of its Services, disaggregated by sex, by age group (e.g. 20-24 years old, 25-29 years old etc.), and by the source of referral (e.g. if workers contacted Service
  - Number of sessions provided to each Beneficiary, (e.g. Among workers sought support by Service Provider, X% received only first responders support, Y% received 1 session by a specialist, Y% received 2 sessions by specialist(s) etc.); disaggregated by type of service (specialized sessions vs counselling sessions)
  - Disaggregation by DMS diagnosis (e.g. X% of clients had mood disorders, Y% had anxiety disorders etc.)
  - Peak hours and dates to receive the first contact to the helpline coordinator
  - Average response time
  - The number of ongoing cases, number of cases closed at time of reporting.
  - Summary on satisfaction survey

- A brief narrative on any challenges encountered in providing services to Beneficiaries and how the challenges have been addressed.

8.2. The Service Provider acknowledges that Compensation set out in Article 11 shall be subject to timely receipt of the Monthly Report.

## 9. Satisfaction Survey

9.1. The Service Provider undertakes to conduct a satisfaction survey after each counseling session. The questions should include

1) To what extent did the therapist help you to address your issues? (5 scale)

2) Do you have any feedback regarding your counseling session?

3) Do you have any feedback regarding your counseling session?

9.2. The Service Provider shall provide the Parties and Better Work Jordan with a summary report identifying the impact of the services rendered, identifying certain trends, strengths, weaknesses and any recommendations for improvement.

## 10. Representations, Warranties, and Indemnity

10.1. Each party hereby represents and warrants that: (a) it has full power and authority to enter into this Agreement and perform its obligations hereunder; (b) it is duly organized, validly existing and in good standing under the laws of the jurisdiction of its origin; (c) it has not entered into, and during the Term will not enter into, any agreement that would prevent it from complying with this Agreement; (d) it will comply with all applicable laws and regulations in its performance of this Agreement.

10.2. The Service Provider represents and warrants that shall abide by its professional Code of Ethics attached hereto as Annex 5.

10.3. The Service Provider hereby agrees to indemnify and compensate the Parties and each Beneficiary from harm or damages that might be caused by the Service Provider in case of negligence in the delivery of its Services. Further the Service Provider hereby agrees to indemnify the Parties against any third party claims that might be brought against the Parties due to failure, omission, or negligent act conducted by the Service Provider or any of its representatives, counselors, employees, service providers, and subcontractors. This Article shall survive the termination of this Agreement.

## 11. Compensation

11.1. Subject to the remaining provisions of this Agreement, in consideration for its proper performance of its duties and obligations hereunder, the Service Provider shall be entitled to payments set out in Annex 4 as per the schedule included therein (the “**Service Fees**”) inclusive of any and all applicable taxes and deductions in any jurisdiction in which they may arise. Service Provider acknowledges and agree that the Service Fees are fixed, final and all-inclusive (including any applicable taxes, duties and fees) and Service Provider shall bear the full obligation to do any and all required reporting and deductions of payments received pursuant to this Agreement in any applicable jurisdiction.

- 11.2. In the event the Service Provider fails to provide the Services under this Agreement, the remaining Parties shall have the right to deduct from the Service Fees a sum pro-rata with the Services not rendered by the Service Provider.
- 11.3. The Service Provider acknowledges and confirms that the Service Fees are based on the scope of the Services as detailed in the Financial Offer dated 17 July 2021 (attached hereto as Annex 2). In the event of any changes to the scope of the Services in accordance with the provisions of this Agreement, the Service Fees may be revised as per the relevant change, in each case as set out in this Agreement or otherwise as agreed in writing between the Parties.
- 11.4. The Service Provider undertakes that it may not charge any Beneficiary for any Services provided to . Additionally, it may not receive any payment from a Beneficiary. All payments for Services provided to any Beneficiary shall be made pursuant to the terms of this Agreement.

## **12. Term and Termination**

The proposed cooperation under this Agreement is non-exclusive and shall remain in full force and effect from the Effective Date until the 31<sup>st</sup> of December 2023 unless:

- 12.1. terminated earlier by either Party upon one months' notice in writing to the other party.
- 12.2. terminated immediately by Sector Representative in the event of breach of the Service Providers of the terms of Articles 5 (Victim Centered Approach), Article 6 (No Publicity and Disclosures), Article 7 (Confidentiality Obligations) and Article 10 (Representations and Warranties).
- 12.3. extended in writing by a mutual written agreement of the Parties and for any duration the Parties agree to therein.

## **13. General and Miscellaneous Provisions.**

### Governing Law, and Dispute Resolution.

This Agreement shall be governed by and construed in accordance with the laws of Jordan without regard to its conflict of laws provisions.

The Parties shall use good faith efforts to settle amicably any dispute, controversy or claim arising out of this Agreement.

Jordanian courts shall have exclusive jurisdiction to settle any and all disputes between the Parties in relation to, or arising from, this Agreement and which have not been settled amicably within thirty (30) days for the date they are formally communicated among the Parties.

Notice. Any and all notices permitted or required to be given hereunder shall be sent to the address first set forth above, or such other address as may be provided, and deemed duly given: (a) upon actual delivery, if

delivery is by hand; or (b) one (1) day after being sent by overnight courier, charges prepaid; or (c) by email at:

[monerbondhu16@gmail.com]

**IN WITNESS WHEREOF**, the parties hereto have executed this Agreement as of the Effective Date.

**The General Trade Union of Workers in Textile, Garment & Clothing Industries (Workers' Union)**

On its behalf:

[Capacity]

[President]

[Signature]

**[Moner Bondhu Limited]**

On its behalf:

[CEO and Founder]

[Tawhida Shiropa]

[signature]



## Annex 1

### The Services

Access to helpline coordinator

Psychosocial first aid

Referral to psychologists and psychiatrists depending on the severity of cases

## Annex 2

Financial Offer (17 July 2021)

**Financial Offer (Budget)****Company Name: Moner Bondhu Limited**Time Frame: 4 Months, 1<sup>st</sup> September 2023 to 31st December 2023

SL	Description of Services	Time Frame	Quantity	Unit Cost (In USD)	Remarks
1	One to One Counselling Session	4 months	A maximum of 10 cases per month  *In case of extra cases in need, written approval from the trade union focal point is needed	25 \$	In these 4 months, a maximum of 100 one to one counselling sessions will be provided and each session fee will be 25 \$
2	Helpline Coordinator	4 months		295 \$	For these 4 months, one dedicated person as focal person (first responder/ helpline coordinator) will receive phone calls and will be provided with a salary of ...295\$ per month.
<b>Grand Total Amount</b>				<b>3680 \$</b>	



- Number of sessions provided to each Beneficiary, (e.g. Among workers sought support by Service Provider, X% received only first responders support, Y% received 1 session by a specialist, Y% received 2 sessions by specialist(s) etc.); disaggregated by type of service (specialized sessions vs counselling sessions)
- Disaggregation by DMS diagnosis (e.g. X% of clients had mood disorders, Y% had anxiety disorders etc.)
- Peak hours and dates to receive the first contact to the helpline coordinator
- Average response time
- The number of ongoing cases, number of cases closed at time of reporting.
- Summary on satisfaction survey
- A brief narrative on any challenges encountered in providing services to Beneficiaries and how the challenges have been addressed.

Annex 4

Service Fees Payment Schedule

**Payment shall be made by Workers' union as follows:**

- First payment to be paid after two months of the agreement: 31<sup>st</sup> October 2023
- Final Payment: at the last day of the Agreement is to be calculated based on:
  - o invoices received for actual sessions provided which remain outstanding and unpaid.
  - o helpline coordinator's actual salary

All payments are inclusive of any applicable taxes.

Annex 5

Code of Ethics

## مدونة أخلاقيات للمرشدين/المرشدات

تمهيد

تم إعداد هذه المدونة لأخلاقيات المرشدين/المرشدات بهدف ضمان مصلحة المتأثرين/المتأثرات بالأنشطة المهنية للمرشدين والمرشدات والحفاظ على كفاءة ممارسات مهنة الإرشاد النفسي، حيث تهدف المدونة إلى تحفيز التفكير في الأخلاقيات المهنية وتمثل معياراً لتقييم الأنشطة المهنية في هذا المجال.

المادة 1: الحرص الواجب

يتعين على المرشدين/المرشدات تنفيذ متطلبات الحرص الواجب أثناء ممارسة المهنة من خلال الامتثال للمبادئ الواردة في هذه المدونة.

1.1 الظروف الاستثنائية

إذا كان لدى المرشدين/المرشدات اعتقاد في حالات محددة بأن الامتثال لحكم في مدونة الأخلاقيات يعني عدم الامتثال لحكم آخر في نفس المدونة، فإن على المرشدين/المرشدات تقييم تبعيات اختيار أحد الحكمين، مع الأخذ بعين الاعتبار استشارة الجمعيات المهنية المتخصصة، والزملاء والزميلات من أهل الخبرة في المهنة.

المادة 2: مخالفة مدونة الأخلاقيات

في حال وجود سبب استثنائي يستدعي من المرشدين/المرشدات مخالفة إجراءات مدونة الأخلاقيات، وبدون وجود تضارب بين أي من مواد هذه المدونة، كما ورد في المادة السابقة، يتعين على المرشدين/المرشدات استشارة الجمعيات المهنية أو الزملاء/الزميلات غير المعنيين/معنويات بصورة مباشرة في العلاقة المهنية، قبل اتخاذ قرار بشأن ما ينبغي فعله.

وإذا خالف القرار المعتمد مدونة الأخلاقيات، ينبغي تقديم أدلة كافية تبرر صحة القرار، ويجب أن توضح الأدلة أن التصرف الذي يتعارض مع أحكام في هذه المدونة ينسجم مع أحكام أخرى واردة فيها، وأنه نتيجة لدراسة متأنية للمصالح المعنية.

المادة 3: مخالفة مدونة الأخلاقيات امتثالاً لقواعد قانونية محددة

إذا استندت قواعد قانونية محددة مخالفة أي حكم في مدونة الأخلاقيات، يتعين على المرشدين/المرشدات الامتثال لأحكام أخرى واردة في المدونة لأقصى حد ممكن.

المادة 4: العملاء دون السن القانونية

عند تقديم خدمات إرشادية لأفراد دون سن 18 عامًا، تمارس الحقوق الممنوحة لهم بموجب هذه المدونة من قبل الأشخاص الذين يمثلونهم قانونياً، ما لم يكن لدى المرشد/المرشدة أسباب تفتقر مصالحة العملاء في حال إشراك الأشخاص الذين يمثلونهم قانونياً في العلاقة المهنية، ويجوز لأباء وأمهات العملاء دون سن 18 عامًا الاطلاع على معلومات هؤلاء العملاء.

المادة 5: المعلومات المقدمة لغير الأب الحاضن/ الأم الحاضنة

عندما يكون حق حضانة عميل/عميلة دون السن القانونية للأب أو الأم فقط، يتعين على المرشد/المرشدة تقديم معلومات موجزة وعند الطلب للطرف غير الحاضن، إلا في حال امتناع المرشد/المرشدة عن تقديم هذه المعلومات للطرف الحاضن، أو في حال تعارض الأمر مع مصلحة العميل/العميلة دون السن القانونية.

المادة 6: البالغون/البالغات بدون أهلية

في الحالات التي يتعذر فيها على البالغين/البالغات من العملاء تقييم المصلحة الشخصية بصورة معقولة، تمارس الحقوق الممنوحة لهؤلاء بموجب هذه المدونة من قبل الأشخاص الذين يمثلون العملاء قانونياً. إذا تعذر تعيين هؤلاء الأشخاص، تمارس تلك الحقوق من قبل شخص من اختيار العميل/العميلة. وإذا تعذر على العميل/العميلة الاختيار، يتعين على المرشد/المرشدة طلب ممارسة هذه الحقوق من قبل الأب أو الأم، إلا في حال اعتراض العميل/العميلة، أو في حال اعتقاد المرشد/المرشدة بأن هذا ليس في مصلحة العميل/العميلة. وفي حال التمثيل القانوني كما ورد أعلاه، يتعين على المرشد/المرشدة الحرص على إشراك العميل/العميلة بدون أهلية في ممارسة الحقوق حيثما أمكن. ولا تنفذ قرارات الأشخاص الذين يمثلون العملاء قانونياً إذا كانت تتعارض مع مصلحة العملاء بحسب اعتقاد المرشدين/المرشدات.

مبادئ أساسية

المادة 7: المسؤولية

على المرشدين/المرشدات الاعتراف بالمسؤولية المهنية والعلمية تجاه الأشخاص المعنيين، وتجاه بيئاتهم ومجتمعاتهم، المحيطة، إضافة إلى تحمل مسؤولية السلوكيات المهنية.

المادة 8: النزاهة

على المرشدين/المرشدات ضمان الالتزام بمفاهيم النزاهة عند ممارسة العمل والتعليم، وعند تطبيق الإرشاد النفسي. ويجب الحرص عند ممارسة المهنة على إظهار الصدق، الالتزام بالمعاملة المتساوية، والانفتاح تجاه الأشخاص المعنيين.

المادة 9: الاحترام

على المرشدين/المرشدات احترام الحقوق والكرامة الأساسية للأشخاص المعنيين، إلى جانب الحرص على احترام الحق في الخصوصية والسرية.

المادة 10: الخبرة

على المرشدين/المرشدات السعي لاكتساب خبرات واسعة والحفاظ عليها في ممارسة المهنة، مع مراعاة حدود ومحددات الخبرة. على المرشدين/المرشدات تقديم الخدمات فقط في إطار المؤهلات المكتسبة من خلال التعليم، التدريب، والخبرة.

المادة 11: جودة الرعاية

على المرشدين/المرشدات ضمان جودة الأنشطة المهنية المقدمة.

المادة 12: الحرص الواجب

على المرشدين/المرشدات توشي متطلبات الحرص الواجب عند التعامل مع العملاء أو الأشخاص المعنيين عند التصرف أو الامتناع عن التصرف.

المادة 13: المعايير المهنية

على المرشدين/المرشدات التصرف عند ممارسة المهنة وفقا للمعايير المهنية، والإسهام بأفضل قدر ممكن في تطوير قيم ومعايير المهنة.

المادة 14: توشي الحيلة والحذر عند تطبيق منهجيات جديدة



يتعين على المرشدين/المرشدات توخي الحيلة والحذر عند تطبيق منهجيات جديدة أو الخوض في مجالات جديدة.

المادة 15: الثقة في علم النفس وفي مهنة الإرشاد النفسي

يتعين على المرشدين/المرشدات الامتناع عن التصرف عند العلم أو التوقع بأن هذا التصرف سيزعزع الثقة في علم النفس، في ممارسة الإرشاد النفسي، أو في الزملاء والزميلات.

استمرارية الأنشطة المهنية

المادة 16: استمرارية العلاقة المهنية

تقع مسؤولية استمرارية العلاقة المهنية على المرشدين/المرشدات، مع الاستعانة بخبراء وخبيرات في المجال عند الضرورة. على المرشدين/المرشدات اتخاذ التدابير اللازمة لضمان تولى زميل أو زميلة أو أكثر الأنشطة المهنية أو إكمالها في حال انقطاعها أو إنهاؤها قبل الوقت المحدد، إلى جانب مسؤولية تسليم ملف الحالة بصورة سليمة.

المادة 17: اكتمال واستخدام ملف الحالة

يتعين على المرشدين/المرشدات الاحتفاظ بجميع البيانات المطلوبة بشأن العلاقة المهنية في ملف، والتأكد من تحديثه باستمرار، لضمان إمكانية متابعة العلاقة المهنية من قبل زميل/زميلة في حال الاضطرار إلى الغياب على نحو غير متوقع.

المادة 18: المسؤولية بعد انتهاء العلاقة المهنية

على المرشدين/المرشدات إدراك أن المسؤولية المهنية تجاه الأشخاص المعنيين لا تنتهي بمجرد انتهاء/إنهاء العلاقة المهنية رسمياً، إذ قد يظل تضارب في المصالح أو في القوى/العلاقة بين المرشد/المرشدة والأشخاص المعنيين. في هذه الحالة، تستمر المسؤولية المهنية للمرشد/المرشدة تجاه الشخص المعني.

العلاقة المهنية

منع الضرر والحد منه

المادة 19: التجارب السلبية

لا يجوز للمرشدين/المرشدات تعريض الأشخاص المعنيين لتجارب سلبية ما لم يكن هذا ضروريًا لتحقيق الهدف المتوخى من الأنشطة المهنية في غياب وسيلة أخرى لتحقيق هذا الهدف. في هذه الحالة، يتوجب الحد من تبعات التجارب السلبية أو التصدي لها قدر المستطاع.

المادة 20: التصريحات بشأن الأشخاص

على المرشدين/المرشدات ضبط النفس عند الإدلاء بتصريحات مهنية في وسائل الإعلام حول الأشخاص، سواء بموافقتهم أو بدونها، إدراكًا لمسؤولية منع الضرر.

المادة 21: التأثيرات الشديدة غير المباشرة للأنشطة المهنية

لا تقتصر تبعات الأنشطة المهنية للمرشدين/المرشدات على تلك المباشرة، بل لها أيضًا تأثيرات غير مباشرة قد تكون شديدة، الأمر الذي يستدعي من المرشدين/المرشدات بذل الجهد اللازم لمنع الضرر.

منع الإساءة

المادة 22: منع إساءة استخدام النتائج

على المرشدين/المرشدات ضمان عدم إساءة استخدام نتائج الأنشطة المهنية قدر المستطاع.

المادة 23: منع الاستخدام غير المقصود للتقارير وإساءة استخدامها

على المرشدين/المرشدات اتخاذ التدابير اللازمة لمنع استخدام التقارير لأي غاية غير التي أعدت من أجلها. ولهذه الغاية، يجب الإشارة إلى أن سرية وخصوصية التقرير، وأن الاستنتاجات الواردة فيه تقتصر على الغاية التي أعدت من أجلها أو المسألة التي يتطرق لها، ولا يمكن استخدامه بالضرورة للإجابة عن تساؤلات أخرى. يجب أن يذكر التقرير أن الاستنتاجات الواردة فيه قد تفقد صحتها بعد 3 سنوات من إصداره.

المادة 24: جهود المرشدين/المرشدات لمنع إساءة استخدام التقارير

إذا كان المرشدون/المرشدات على دراية بعدم تصرف أحد أعضاء/عضوات إدارة "مونير بوندهو" (Moner Bondhu) أو الكادر الوظيفي فيها وفقاً للمادة المذكورة أعلاه، يتعين لفت الانتباه إلى أي سلوكيات غير لائقة.

المرشدون/المرشدات وبيئة العمل

المادة 25: حرية التصرف وفقاً لمدونة القواعد السلوكية

يقع على عاتق المرشدين/المرشدات المسؤولية الكاملة عن الأنشطة المهنية، بغض النظر عن الالتزامات تجاه الإدارة، إن وجدت.

المادة 26: المسؤولية المشتركة عن كفاءة عمل الفريق

بدون المساس بالمسؤولية الشخصية عن الأنشطة المهنية، يقع على عاتق المرشدين/المرشدات مسؤولية مشتركة عن أنشطة فريق العمل.

المادة 27: المسؤولية عن كفاءة عمل الموظفين/الموظفات

يقع على عاتق المرشدين/المرشدات مسؤولية كفاءة عمل الأشخاص الذين يقدمون المساعدة تحت الإدارة المباشرة للمرشدين/المرشدات خلال تنفيذ المهام التي تقع مسؤوليتها المهنية على عاتق هؤلاء. في حال عدم وجود قواعد سلوكية مهنية تحكم عمل الموظفين/الموظفات، على المرشدين/المرشدات التعريف بالالتزامات المنبثقة عن مدونة الأخلاقيات هذه، خاصة واجب مراعاة السرية والخصوصية.

المادة 28: تقديم الدعم والمساعدة للزملاء/الزميلات، للطلبة، وللمشرفين/للمشرفات

على المرشدين/المرشدات توظيف الخبرات والمهارات لدعم ومساعدة الزملاء/الزميلات الطلبة، والمشرفين/المشرفات في ممارسة المهنة على نحو مهني وسليم أخلاقياً.

المادة 29: استدعاء الزملاء/الزميلات للمساءلة

على المرشدين/المرشدات مراقبة الأنشطة المهنية للزملاء/الزميلات بعين ناقدة، وطرح هذه الأنشطة للمناقشة إذا لزم الأمر. ويتعين استدعاء الزملاء والزميلات للمساءلة في حال تعارض الأنشطة المنفذة مع أحكام مدونة الأخلاقيات هذه، مع ضمان عدم التأثير سلبًا على مصالح العملاء، ولا يجوز للمرشدين/المرشدات تقديم شكوى ضد زميل/زميلة ما لم يثبت رفض الزميل/الزميلة للمساءلة بشأن الأنشطة الخاضعة لمناقشة المرشدين/المرشدات، أو الإصرار على الاستمرار في دعم الأنشطة غير الأخلاقية المفترضة.

المساءلة

المادة 30: الخضوع للمساءلة

على المرشدين/المرشدات تسجيل الأنشطة المهنية المنفذة على نحو يتيح الخضوع للمساءلة.

المادة 31: فترة الاحتفاظ بالملفات

بعد انتهاء/إنهاء العلاقة المهنية، على المرشدين/المرشدات الاحتفاظ بالملف لمدة ثلاث سنوات أو أكثر طالما كان هذا ضروريًا للغاية التي أعد من أجلها الملف. وعلى المرشد/المرشدة الامتثال لفترة الاحتفاظ الإلزامية، ولا يجوز الاحتفاظ بالملف لمدة أطول من تلك المحددة. وفي نهاية فترة الاحتفاظ، يتعين على المرشد/المرشدة إتلاف الملف، إلا في حال تقديم شكوى ضده/ضدها، في ظل سريان إجراءات التعامل مع الشكوى.

المادة 32: استخدام الملف لغايات الدفاع

في حال تقديم شكوى ضد المرشد/المرشدة، يجوز استخدام الملف لغايات الدفاع بالقدر الذي تسمح به أهمية المعلومات في تقييم الشكوى.

المادة 33: التعاون في التعامل مع الشكوى

على المرشد/المرشدة التعاون في التعامل مع شكوى مقدمة ضده/ضدها، والإجابة على أسئلة المحاكم التأديبية أو لجان الشكاوى بأفضل قدر ممكن والامتثال لطلباتها.

## النزاهة والموثوقية

المادة 34: شروط إقامة العلاقة المهنية والاستمرار فيها

يجوز للمرشدين/المرشحات بناء علاقة مهنية أو الاستمرار فيها شريطة أن يمارس هذا بمسؤولية مهنية وأخلاقياً.

المادة 35: أسس إنهاء/انتهاء العلاقة المهنية

لا يجوز للمرشدين/المرشحات الاستمرار في العلاقة المهنية في غياب أسس مهنية لهذه العلاقة، أو عند تعذر استمرارها على نحو مسؤول مهنيًا. يجب ضمان إنهاء/انتهاء العلاقة المهنية بالتشاور مع العملاء، وحل أي سوء تفاهم إن وجد.

المادة 36: الاستقلالية والموضوعية في الأنشطة المهنية

على المرشدين/المرشحات ضمان القدرة على التصرف باستقلالية وبموضوعية عند تنفيذ الأنشطة المهنية، وضمان عدم التأثير على الأنشطة بما يحد من إمكانية تحمل المسؤولية المهنية عن هذه الأنشطة ونتائجها.

## الصدق والأمانة

المادة 37: تجنب التضليل

على المرشدين/المرشحات تجنب التضليل عند تنفيذ الأنشطة المهنية.

المادة 38: عدم إساءة استخدام المعرفة، المهارات، أو الصلاحيات

على المرشدين/المرشحات عدم إساءة استخدام المعرفة والمهارات في علم النفس، أو الصلاحيات الناشئة عن الخبرات أو المناصب.

المادة 39: المؤهلات التعليمية، الخبرات، المهارات، والألقاب

على المرشدين/المرشيدات ضمان الدقة عند ذكر المؤهلات التعليمية، الخبرات، المهارات، والألقاب.

المادة 40: عدم تقديم توقعات غير واقعية

على المرشدين/المرشيدات الحرص على عدم تقديم أي توقعات غير واقعية بشأن طبيعة، تأثيرات، وتبعات الخدمات.

المادة 41: المراجع

عند تقديم أو نشر نتائج، يتعين على المرشدين/المرشيدات الإشارة إلى المراجع المستخدمة على نحو سليم.

المادة 42: إيلاء الحرص الواجب عند الحصول على بيانات والإبلاغ عنها

على المرشدين/المرشيدات إيلاء الحرص الواجب عند الحصول على بيانات ومعالجتها إحصائياً، وعند الإبلاغ عن النتائج وشرحها.

النزاهة في الأدوار المهنية

المادة 43: عدم تعزيز المصالح الشخصية

على المرشدين/المرشيدات الامتناع عن تعزيز المصالح التجارية، الشخصية، الدينية، السياسية، أو الفكرية عند تأدية الأنشطة المهنية

المادة 44: إدراك المصالح المتضاربة

على المرشدين/المرشيدات إدراك الصعوبات التي قد تنشأ عن وجود تضارب في المصالح بين العملاء، المسؤولين/المسؤولات، أو الأشخاص الذين يشكلون جزءاً من النظام المحيط بالعملاء، وتوضيح المواقف والاختيارات لجميع الأشخاص المعنيين في أسرع مرحلة ممكنة.

المادة 45: عدم قبول المهام المتضاربة

لا يجوز للمرشدين/المرشدات قبول مهمة جديدة لا يمكن دمجها بصورة سليمة مع مهمة قائمة، حتى وإن لم تتضمن نفس العميل/العميلة.

المادة 46: تجنب خلط الأدوار المهنية

على المرشدين/المرشدات إدراك الصعوبات التي قد تنشأ من تأدية أدوار مهنية مختلفة متزامنة أو متعاقبة بشأن شخص أو أكثر. يفضل الابتعاد عن مثل هذه المواقف. لكن إذا استدعت ظروف معينة أن يكون مقبولاً للمرشدين/المرشدات تأدية أكثر من دور بصورة متزامنة أو متعاقبة، يجب توضيح هذا للأشخاص المعنيين.

المادة 47: عدم الخلط بين الأدوار المهنية والشخصية

لا يجوز للمرشدين/المرشدات الخلط بين الأدوار المهنية والشخصية بما يحد من قدرة الحفاظ على مسافة مهنية مع الأشخاص المعنيين، أو بما يضر بمصالحهم.

المادة 48: عدم إقامة علاقة جنسية أو شخصية مع العملاء

على المرشدين/المرشدات الابتعاد عن إقامة علاقة جنسية أو شخصية مع العملاء، وعدم الاستجابة لمحاولات ذات طبيعة جنسية من قبل العملاء.

المادة 49: العلاقة الشخصية بعد نهاية العلاقة المهنية

في حال إقامة علاقة شخصية بعد نهاية العلاقة المهنية، على المرشد/المرشدة ضمان أن العلاقة المهنية السابقة لم يعد لها أي أهمية غير متناسبة. في حال وجود علاقة جنسية، على المرشدين/المرشدات، عند الطلب، إثبات إيلاء الحرص الواجب في بداية العلاقة على النحو المتوقع احترافياً ومهنيًا.

المادة 50: الاتصال مع العملاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي

لا يجوز للمرشدين/المرشدات الاتصال مع العملاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي، على سبيل المثال "فيسبوك"، "إنستغرام"، "سناب شات"، وغيرها.

الاحترام

المادة 51: احترام المعرفة، الرؤية، والخبرة

على المرشدين/المرشدات إدراك واحترام معرفة، رؤى، وخبرات الأشخاص المعنيين.

المادة 52: احترام النزاهة النفسية والجسدية

على المرشدين/المرشدات احترام النزاهة النفسية والجسدية للشخص المعني وعدم الإساءة إلى كرامته. لا يحق للمرشدين/المرشدات التقصي عن الحياة الخاصة للشخص المعني على نحو يتخطى المطلوب لتأدية الأنشطة المهنية.

المادة 53: احترام التفرّد والتنوع

على المرشدين/المرشدات احترام السمات والظروف للعملاء، وإدراك احتمالية تأثير القيم، المعايير، والهوية الخاصة على الأنشطة المهنية. على المرشدين/المرشدات بذل الجهد اللازم لمراعاة الثقافة والتنوع في الأنشطة المهنية.

الاستقلالية وتقرير المصير

المادة 54: احترام الاستقلالية وتقرير المصير

عند تأدية الأنشطة المهنية، على المرشدين/المرشدات احترام وتعزيز استقلالية الشخص المعني والحق في تقرير المصير، بما في ذلك حق الشخص في اتخاذ قرار بشأن إقامة، استمرار، أو إنهاء العلاقة المهنية مع المرشد/المرشدة.

المادة 55: الاحترام في حال محدودية تقرير المصير

قد يكون تقرير المصير من قبل الشخص المعني محدودا بسبب سنه، طبيعته، تطوره، أو صحته النفسية، أو بسبب أحكام إلزامية، أو صلاحيات اتخاذ القرار من قبل "مونير بوندهو" (Moner Bondhu) بناءً على مهمة إلزامية، أو أمر محكمة. في هذه الحالات، على



المرشدين/المرشدات ضمان حق العملاء في تقرير المصير ضمن هذه الحدود.

المادة 56: الموافقة على إقامة أو استمرار علاقة مهنية

يحق للمرشدين/المرشدات إقامة علاقات مهنية أو الاستمرار فيها مع العملاء شريطة موافقتهم. لكن هذه الموافقة غير مطلوبة في حال إقامة علاقة مهنية نتيجة لمهمة موكلة من قبل "مونير بوندهو" (Moner Bondhu) بناء على سلطة إلزامية.

المادة 57: إقامة أو استمرار علاقة مهنية

قبل العلاقة المهنية وخلالها، على المرشدين/المرشدات تزويد العملاء بمعلومات تفيد بقدرتهم على تقديم الموافقة على إقامة العلاقة المهنية والاستمرار فيها.

المادة 58: التشاور بشأن تفاصيل علاقة مهنية

على المرشد/المرشدة منح العميل/العميلة فرصة مناقشة الرغبات والآراء المتعلقة بتفاصيل العلاقة المهنية، إلا إذا أعاق هذا التطور السليم للعلاقة المهنية.

السرية

المادة 59: السرية والخصوصية

تنشأ علاقة مبنية على الثقة بين المرشدين/المرشدات والأشخاص المعنيين أثناء التواصل المباشر، مما يستوجب الاحتفاظ بسرية وخصوصية المعلومات/البيانات أثناء تأدية العمل بالقدر الذي تتطلبه هذه السرية والخصوصية. ينطبق هذا الالتزام على الآراء المهنية للمرشد/المرشدة بشأن الشخص المعني. يطبق واجب الحفاظ على السرية والخصوصية حتى بعد نهاية العلاقة المهنية.

المادة 60: تجاوز السرية والخصوصية

لا يُطلب من المرشدين/المرشدات الالتزام بالسرية والخصوصية في حال وجود سبب وجيه للاعتقاد بأن تجاوزهما يمثل الطريقة الوحيدة لوقف تهديد مباشر ضد الأشخاص المعنيين، أو إذا كان هذا التجاوز بموجب أحكام إلزامية أو أمر محكمة.

المادة 61: المعلومات بشأن تجاوز السرية والخصوصية

إذا كان من المتوقع حدوث مثل هذا الموقف، يتعين على المختص النفسي/المختصة النفسية إبلاغ الشخص المعني بالزام المرشد/المرشدة بتجاوز السرية والخصوصية، ما لم ينتج عن هذا الإبلاغ تهديد مباشر ضد المرشد/المرشدة أو ضد أطراف ثالثة.

المادة 62: نطاق تجاوز السرية والخصوصية

في حال اتخاذ قرار بتجاوز السرية والخصوصية، لا يجوز أن يتخطى هذا التجاوز الضروريات المتعلقة بظروف وحيثيات القضية، وعلى المرشد/المرشدة إبلاغ الشخص المعني بالقرار، ما لم ينتج عن هذا الإبلاغ تهديد مباشر ضد المرشد/المرشدة أو ضد أطراف ثالثة.

المادة 63: الحق في رفض تقديم أدلة

على المرشدين/المرشدات الالتزام بحق رفض تقديم أدلة في المحكمة إذا مثل تقديم الأدلة أو الإجابة على أسئلة انتهاكًا لواجب الحفاظ على السرية والخصوصية.

المادة 64: السرية والخصوصية تجاه الأشخاص غير العملاء

عند وجوب إدراج بيانات في الملف مرتبطة بأشخاص غير عملاء، ولم تقدم هذه البيانات من قبل عملاء، يتعين تسجيلها بصيغة تتيح حذفها مؤقتًا، بما يضمن سريتها وخصوصيتها في حال منح العملاء صلاحية الاطلاع على الملف.

المادة 65: أمن الملف

على المرشد/المرشدة ضمان الحفاظ على الملف بطريقة تضمن عدم الاطلاع عليه بدون إذن، وبالتالي ضمان سرية وخصوصية المعلومات.

المادة 66: تقديم بيانات لأطراف ثالثة

يجوز للمرشد/المرشدة السماح لأطراف ثالثة بالاطلاع على بيانات في الملف إذا كانت مهمة وضرورية للإجابة على سؤال محدد شريطة الموافقة المسبقة من العميل/العميلة. يشمل مصطلح "بيانات" الآراء المهنية للمرشدين/المرشدات. للحصول على إذن العميل/العميلة، على المرشد/المرشدة منح العميل/العميلة فرصة فحص البيانات مسبقاً.

المادة 67: تقديم البيانات المطلوبة قانونياً

لا تكون موافقة العميل/العميلة للخدمة المطلوبة عند توفير بيانات لأطراف ثالثة في حال إلزام المرشد/المرشدة بتقديم هذه البيانات بموجب حكم قانوني. يتعين إعلام العميل/العميلة بذلك مسبقاً.

المادة 68: تقديم المعلومات للكادر الوظيفي

لا تكون موافقة العميل/العميلة المطلوبة عند تقديم بيانات لأشخاص يقدمون المساعدة تحت إشراف المرشد/المرشدة لتنفيذ العلاقة المهنية. يجب أن يكون تقديم هذه البيانات بالقدر المطلوب فقط لتأدية عمل هذا الكادر الوظيفي.

المادة 69: تقديم المعلومات لغايات البحث العلمي

يجوز للمرشد/المرشدة، عند الطلب، تقديم بيانات لأطراف ثالثة لغايات البحث العلمي، شريطة ألا تؤدي هذه البيانات إلى كشف هوية العميل/العميلة، إلا إذا تعذر هذا في سياق الغاية من البحث. في هذه الحالة، تقدم هذه البيانات فقط بعد الحصول على موافقة العميل/العميلة.

المادة 70: البيانات لغايات النشر، التعليم، الرعاية السليمة، الإشراف، ومراجعة الأقران

لغايات النشر العلمي، التعليم، تقديم الرعاية السليمة، الإشراف، ومراجعة الأقران، يجوز للمرشدين/المرشدات استخدام البيانات والآراء التي لا يمكن من خلالها تحديد هوية العميل/العميلة.

المادة 71: التقارير المفوضة من قبل العملاء

التقارير المفوضة من قبل العملاء تقدم لهم فقط، ويفضل أن تكون خطية.

المادة 72: الموافقة المطلوبة عند تقديم تقارير لأطراف ثالثة

يجب الحصول على الموافقة المسبقة من العميل/العميلة قبل تقديم تقارير لأطراف ثالثة. للحصول على هذه الموافقة، يتعين على المرشد/المرشدة منح العميل/العميلة فحص هذه التقارير مسبقاً.

المادة 73: تقديم التقارير لأطراف ثالثة

يجب أن تكون التقارير المقدمة لأطراف ثالثة خطية.

المادة 74: فحص التقارير قبل إصدارها

عند تقديم تقارير لأطراف ثالثة، يتعين على المرشد/المرشدة منح العميل/العميلة فرصة مراجعة هذه التقارير قبل إصدارها، مع مراعاة عدم الأحقية في فحص الأجزاء المتعلقة بأشخاص آخرين.

المادة 75: اختصار التقارير على البيانات الأساسية

يجب أن يقتصر تقرير المرشد/المرشدة على المعلومات والتقييمات المطلوبة للغاية التي أعد من أجلها، مع استيفاء المتطلبات التالية في التقرير، على الأقل:

- ذكر الحقائق، الظروف، والنتائج التي يستند إليها التقرير؛
- الإشارة إلى منهجية تقصي سليمة استخدمت للإجابة على التساؤلات المطروحة؛
- توضيح الأسس التي تستند إليها النتائج والاستنتاجات، والإشارة إلى القيود التي طبقت؛
- تضمين المصادر التي اعتمدت في التقرير، بما في ذلك الدراسات/الأدبيات، والجهات المستشارة؛
- بيان سرية وخصوصية التقرير، مع تحديد الفترة الزمنية التي تفقد بعدها الاستنتاجات صحتها.

الخبرة والتوعية الأخلاقية

المادة 76: الحاجة إلى التفكير النقدي

يتعين على المرشدين/المرشحات التفكير بصورة نقدية في الأنشطة المهنية، القيم الشخصية، والدوافع التي تؤدي دورًا في هذه الأنشطة. ينبغي أيضا تناول الأنشطة المهنية بانتظام خلال الاجتماعات مع الزملاء والزميلات، مثل مراجعات الأقران، إضافة إلى عقد مناقشات أخلاقية ضمن المجموعة المهنية.

المادة 77: الإلمام بالأحكام القانونية

على المرشدين/المرشحات الإلمام بالأحكام القانونية التي تنطبق على المجال، والتصرف وفقًا لها.

الكفاءة المهنية

المادة 78: صون وتطوير الخبرات المهنية

على المرشدين/المرشحات صون الخبرات المهنية وتميئتها بما ينسجم مع آخر التطورات في علم النفس.

المادة 79: اعتماد المنهجيات الفعالة

على المرشدين/المرشحات اعتماد منهجيات فعالة وإدراك محدداتها.

حدود الأنشطة المهنية

المادة 80: الحدود المهنية والشخصية

يتوجب على المرشدين/المرشدات إدراك وتقبل الحدود المهنية والشخصية، طلب المشورة المتخصصة والدعم، وإحالة العميل/العميلة إذا لزم الأمر.

المادة 81: حدود خبرة المرشدين/المرشدات

على المرشدين/المرشدات مراعاة حدود الخبرات الفردية عند تنفيذ الأنشطة المهنية، وعدم قبول أي مهام لا تتوفر الخبرات اللازمة لتنفيذها.

المادة 82: حدود ممارسة الإرشاد النفسي

لا يجوز للمرشدين/المرشدات قبول أي مهمة في حال عدم توفر المنهجيات والأساليب الكافية للتدخل السليم، أو للإجابة على تساؤل مطروح.

المادة 83: المؤهلات

على المرشدين/المرشدات استخدام المنهجيات المتوافقة فقط مع مؤهلات وخبرات هؤلاء التعليمية والتدريبية.

المادة 84: المساءلة المهنية عن الأنشطة المهنية

تخضع أنشطة المرشدين/المرشدات المهنية للمساءلة بما يتماشى مع حالة العلوم عند تنفيذ هذه الأنشطة، كما هو مطلوب في الدراسات/الأدبيات المهنية.

المادة 85: الحد من تراجع القدرات بما يضمن ممارسة سليمة للإرشاد النفسي

يقدر المستطاع، على المرشدين/المرشدات إدراك المؤشرات المبكرة التي تشير إلى مشكلات شخصية، نفسية، أو جسدية من شأنها التأثير سلبًا على الأنشطة المهنية، مع الحرص على طلب المشورة المتخصصة والدعم المتخصص في الوقت المناسب لمنع أو تقليل المشكلات.

المادة 86: وقف الأنشطة المهنية في حال تراجع القدرات

في حال تأثر أو تضائل القدرات النفسية، والجسدية، أو قدرة اتخاذ قرارات سليمة على نحو يعوق الممارسة السليمة لمهنة الإرشاد النفسي،

على المرشدين/المرشدات وقف الأنشطة المهنية طوال فترة استمرار هذه الحالة.