

Overskrift 1.1 Personlig integritet

1. Definition

Personlig integritet kan defineres som integration af ydre handlinger og indre værdier. En person med integritet gør, hvad de siger, de vil gøre i overensstemmelse med deres værdier, overbevisninger og principper. En person med integritet kan man stole på, fordi han eller hun aldrig afviger fra indre værdier, selv når det kan være hurtigt at gøre det. En nøgle til integritet er derfor konsistens af handlinger, der betragtes som hostede og sandfærdige over for indre værdier. Personlig integritet er også relateret til respekten for værdier, der følges og fremmes af den organisation, som personen tilhører.

Oprigtig karakter, afholde sig fra al ukorrekt adfærd, der kan give anledning til tilsyneladende eller mistanke om upassende opførsel og møde livets omstændigheder med moralsk styrke, ærlighed og uforgængelighed.

Inden for idrætsområdet er disse værdier hovedsageligt relateret til god sportsånd (hvilket betyder, at en sport eller aktivitet vil nydes for sin egen skyld, med passende hensyntagen til retfærdighed, etik, respekt og en følelse af fællesskab med ens konkurrenter), ærlighed, sikkerhed, retfærdighed og rummelighed. Vedtagelse af etiske principper og regler i overensstemmelse med IOC's etiske kodeks kan bygge grundlaget for opsætning af et adfærdskodeks til at styre den personlige integritet af atleter, frivillige, personale og/eller bestyrelsesmedlemmer. Dette kodeks er et sæt regler, der beskriver de sociale normer, regler og ansvar for eller korrekt praksis for en person eller organisation og kan suppleres yderligere af en interessekonfliktpolitik og beskyttelsespolitik. Alt i alt er denne adfærdskodeks en del af et system til at sikre integritet og korrekt adfærd sammen med et sanktionsystem (i tilfælde af manglende overholdelse) og en udpeget person eller et organ til at følge op på problemer, der måtte opstå.

2. Ideelt scenario

Et adfærdskodeks (eller en lignende standard baseret på et etisk kodeks, der fastlægger generelle principper for etisk adfærd) er blevet etableret og offentliggjort af organisationen i overensstemmelse med internationale og nationale standarder. Denne kodeks fastsætter organisationens regler for hver specifik rolle i organisationen (medarbejdere, bestyrelsesmedlem, coach, frivillige osv.) og er blevet underskrevet af hver berørt person for at angive deres fulde forståelse af forpligtelser, engagement og forventninger fra organisationen. Forebyggelse og uddannelsesaktiviteter bør være en integreret del af aktiviteterne for at informere og øge bevidstheden blandt disse grupper.

Denne kodeks skal gå sammen med andre specifikke integritetspolitikker for spørgsmål som dårlig forvaltning, beskyttelse, chikane, forebyggelse af svig og interessekonflikter. Disse politikker skal dække alle aktiviteter i organisationen og skal være obligatoriske for alle involverede aktører. Et foruddefineret, klart, specifikt og operationelt sanktionsystem er på plads, klart forbundet med adfærdskodekser, interessekonflikter og andre lignende politikker. Sanktionerne er proportionale, legitime og passende til situationen. Der nedsættes en disciplinær- eller etisk kommission med mulighed for klage. Denne kommission anvender forudbestemte mekanismer til at videresende sagen til offentlige myndigheder, hvis det er nødvendigt.

3. Risici

- Svig og korrupsion
- Interessekonflikter
- Uetisk adfærd (f.eks. diskrimination)
- Chikane og misbrug (f.eks. seksualiseret vold)
- Dårlig håndtering af sager om manglende overholdelse
- Manglende bevidsthed i organisationen om vigtigheden af etik og etisk adfærd
- Stigende antal hændelser, der involverer uetisk adfærd på grund af følelsen af straffrihed
- Uforholdsmæssige sanktioner, der fører til retssager mod organisationen
- Negativ indvirkning af sager på organisationens omdømme
- Manglende overholdelse af gældende national lovgivning

4. Instrumenter og nøgleelementer

<i>Instrumenter</i>	<i>Nøgleelementer</i>
Etisk kodeks	<ul style="list-style-type: none"> • Klar definition af organisationens værdier og principper og offentligt tilgængelig. • Sæt af retningslinjer, der fastlægger etiske principper og standarder for adfærd. • Godkendt på højeste organisatoriske niveau og implementeret i hele organisationen. • Overholdelse af IOC's etiske kodeks (eller anerkendelse af IOC's etiske kodeks inden for organisationens regler) • Overholdelse af eksisterende nationale rammer. • Regelmæssig gennemgang for at give opdateringer og inkludere nye problemer. • Udpeg ansvar for tilsyn, implementering, overvågning og sanktionering knyttet til kodekset. • Afklar, om det også gælder for personale og embedsmænd; hvis ikke, bør regler for personale og embedsmænd behandles separat.
Code of Conduct	<ul style="list-style-type: none"> • Klar definition af acceptabel og forventet adfærd, forpligtelser og forpligtelser. • Specifikt for hver rolle i organisationen (f.eks. personale, bestyrelsesmedlemmer, atleter, trænere, frivillige osv.) med specifikke bestemmelser og forventninger til hver stilling. • Skal underskrives af hver enkelt, som disse koder gælder for (f.eks. personale, bestyrelsesmedlemmer, atleter, trænere, frivillige osv.). • Sammenhæng med organisationens og sportens værdier. • Forbind med sanktionskodeks (eller opremsning af mulige sanktioner i kodeksen) i tilfælde af forseelse og identificer den person/det organ, der skal træffe afgørelse om sanktionen • Rapporterings- og høringsmekanismer

	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmæssig gennemgang for at give opdateringer og inkludere nye problemer. • Overholdelse af eksisterende nationale retlige rammer.
Interessekonfliktpolitik	<ul style="list-style-type: none"> • En del af en gennemsigtig, ærlig og uvildig beslutningsproces i organisationen. • Klar definition af begrebet interessekonflikt (for hvem, hvilke aktiviteter, gaver, begivenheder, nærhed osv.), der forbyder enhver situation med faktisk, potentiel og/eller opfattet interessekonflikt. • Forskrifter og beskrivelse af formelle procedurer for, hvordan man håndterer interessekonflikter. • Klare procedurer for, hvordan man forebygger, opdager, kontrollerer og vurderer potentielle interessekonflikter. • Klare procedurer til at erklære interessekonflikter (f.eks. skabelonerklæringskema eller standarddel af en møderapport). • Mekanisme til konfliktløsning.
Beskyttelsespolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Klar definition af typerne af chikane og beskyttelsesbestemmelser. • Særlig opmærksomhed på beskyttelse af mindreårige og unge. • Link til organisationens adfærdskodekser. • Udpegning af en ansvarlig person (f.eks. administrator) eller et organ (f.eks. beskyttelsesudvalg) og en klar definition af denne persons(e) rolle(r). • Forskrifter og beskrivelse af formelle procedurer for, hvordan man håndterer chikanespørgsmål (inkl. indberetningsmekanismer, bestemmelser om fortrolighed og mandat for de ansvarlige personer i organisationen). • Klare procedurer for, hvordan man forebygger, identificerer, kontrollerer og vurderer potentielle chikanesituationer. • Forudsete aktiviteter til forebyggelse og bevidstgørelse.
Sanktionskodeks	<ul style="list-style-type: none"> • Klar definition og beskrivelse af sanktioner. • Klar beskrivelse af disciplinære procedurer for forskellige sager. • Proportionalitet mellem lovovertrædelse og sanktioner. • Skal kommunikeres til alle frivillige, medarbejdere, atleter og bestyrelsesmedlemmer. • Planlagt klageprocedure. • Alternativ tvistbilæggelsesmekanisme (f.eks. voldgift).
Disciplinær- eller etisk komité	<ul style="list-style-type: none"> • Udvalgets uafhængighed af de styrende organer. • Offentliggørelse af mission og sammensætning af Etikkommission.

	<ul style="list-style-type: none"> • Medlemmer af udvalget bør have de rette kompetencer og færdigheder med hensyn til disciplinære beføjelser. • Klageprocedure. • Beskrivelse af procedurer for, hvordan man håndterer forskellige sager om dårlig forvaltning og svig. • Kommunikation til bestyrelsen, medlemmer, idrætsudøvere og personale (overholdelse af regler om offentlighed). • Overholdelse af de eksisterende nationale retlige rammer om korruption, hvidvaskning af penge, skatteunddragelse osv. • Anvendelse af sanktioner.
<p>Bevidsthedsskabende programmer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Robuste forebyggelses- og uddannelsesprogrammer skal være obligatoriske for idrætsudøvere, deres omgivelser og alle sportsfunktionærer, inklusive dommere og dommere. • Kendskab til det etiske kodeks, adfærdskodeks, politik om interessekonflikter og sanktionskodeks. • Uddannelse om indberetning og klageprocedurer.

5. Eksempler på god praksis

Eksempel "Code of Conduct/Ethics" og "Ethics Committee"

Organisation: Den Internationale Olympiske Komité (IOC)

Beskrivelse: Den Internationale Olympiske Komité (IOC) har vedtaget en "etisk kodeks", der gælder for alle "*olympiske parter*", herunder IOC, NOC'er, olympiske deltagere, internationale forbund, andre anerkendte organisationer og deres embedsmænd, interesserede parter i den kontinuerlige og/eller Målrettet dialog for valget af fremtidige værter for de olympiske lege og ungdoms-OL, og organisationskomiteer for de olympiske lege og deres embedsmænd.

Kodekset, som opdateres løbende ([version 2023](#)), omfatter 20 artikler og er opdelt i 8 sektioner: *grundlæggende principper, integritet af adfærd, integritet af konkurrencer, god regeringsførelse og ressourcer, kandidaturer, fortrolighed, rapporteringspligt og implementering*.

Med hensyn til de grundlæggende etiske principper afviser kodeksen "*diskrimination af enhver art*", og afviser "*alle former for chikane og misbrug*", "*at sikre deltagernes betingelser for sikkerhed, velvære og medicinsk behandling, der er gunstige for deres fysiske og mentale ligevægt*".

Med hensyn til integritet af adfærd hævder kodeksen, at "*de olympiske parter skal afstå fra enhver handling, der involverer bedrageri eller korruption*" og "*fra at placere sig i enhver interessekonflikt*".

For at føre tilsyn med overholdelsen af dette etiske kodeks har IOC etableret en uafhængig etik Kommissionen, som består af ni medlemmer af hvem fire IOC-medlemmer, herunder en repræsentant for IOC-atleternes kommission og fem personligheder, uafhængige medlemmer, som ikke er aktive, æres-, æres- eller tidligere IOC-medlemmer, og som ikke har nogen direkte forbindelse til sportsbevægelsen. Denne kommission støttes af den etik- og complianceansvarlige, som er ansvarlig for at udføre en indledende compliance-analyse i tilfælde af et (mistænkt) brud på de etiske regler og for at henvise sagen til den etiske kommission. Den etiske kommissions og den etiske og overholdelsesansvarliges rolle og kompetence, herunder "procedurereglerne", er også inkluderet i det etiske kodeks.

Yderligere oplysninger:

[IOC's etiske kodeks - olympiske principper og adfærdsregler \(olympics.com\)](#)

[Olympic Ethics - IOC's Ethics Commission Rolle & Aktiviteter \(olympics.com\)](#)

Eksempel "Etisk kodeks" og "etisk komité"

Organisation: Association of Summer Olympic International Federations (ASOIF)

Beskrivelse: "Governance Support and Monitoring Unit" i ASOIF har udviklet et dokument med "Suggested Components for Codes of Ethics for International Federations" (2019) for at hjælpe forbund med at udvikle et etisk kodeks. Selvom dette dokument er udviklet med henblik på internationale forbund, er strukturen, komponenterne og rådgivningen lige så anvendelige for andre sportsorganisationer på forskellige niveauer.

De forskellige komponenter er kategoriseret efter deres specifikke overskrift (f.eks. ikrafttræden, anvendelsesområde osv.). For hver overskrift angiver dokumentet den respektive kilde, et resumé af overskriften og om det anbefales eller "hvis nødvendigt".

Endvidere indeholder dokumentet også overvejelser om implementering af kodekset, herunder nedsættelse af en etisk kommission. For sidstnævnte er der indsat specifikke bestemmelser med hensyn til: medlemskab, udnævnelse/valg, valgperiode, beslutningsdygtighed og personalestøtte.

Yderligere information: [suggested components for codes of ethics for ifs.pdf \(asoif.com\)](#)

Eksempel "Integritetskode"

Organisation: European Aquatics

Beskrivelse: I 2023 godkendte European Aquatics sin integritetskodeks, som træder i kraft i januar 2024. Kodekset har til formål at etablere integritetsstandarder for personer involveret i European Aquatics aktiviteter. Det drejer sig om atletes sundhed, sikkerhed og velvære, konkurrencemanipulation, interessekonflikter, anti-korruption og god regeringsførelse. Indberetningspligter samt tavshedspligt, sanktioner og klageadgang er også omfattet. I forbindelse med integritetskoden installerer European Aquatics også en integritetsenhed, som er midlet til at opnå de højeste standarder for gennemsigtighed, god regeringsførelse og retfærdighed inden for European Aquatics. Enheden består af et integritetsråd, en undersøgelsesenhed og en dømmende instans. Kodekset er i overensstemmelse med World Aquatics Integrity Code og adskiller også klart pligter (dvs. antidoping er fortsat i World Aquatics riger).

Yderligere oplysninger: [Integritet - European Aquatics® \(len.eu\)](#)

Eksempel "Code of Conduct"

Organisation: Det engelske fodboldforbund (FA)

Beskrivelse: Det engelske fodboldforbund (FA) har udviklet Respect -programmet i samarbejde med Nationwide Building Society og blev lanceret for at tilskynde til respekt og positivitet i hele spillet. Programmet har udviklet adskillige adfærdskodekser henvendt til mænd, kvinder, voksne spillere, trænere, officials, tilskuere/forældre og ungdomsspillere .

I disse koder er følgende elementer inkluderet for hver specifik stilling:

- Den forventede adfærd ("jeg vil...") er generelt direkte relevant for deres rolle.
- Den forventede adfærd i særlige situationer (f.eks. trænere ved arbejde med spillere).
- De handlinger, der kan foretages af klubben eller forbundet i tilfælde af manglende overholdelse af koden.
- Disse kodekser giver en klar ramme, inden for hvilken forbundet/klubben forventer, at dets interessenter handler.

Dette sikrer, at alle interessenter er opmærksomme på den forventede adfærd og de mulige sanktioner, som de står over for i tilfælde af dårlig opførsel .

Yderligere oplysninger:

[Respekt | England fodbold](#)

<https://www.thefa.com/-/media/thefacom-new/files/get-involved/respect/efcom---respect-assets---september-2021/repect-codes-of-conduct.ashx? la=en>

Eksempel "Code of Conduct/Ethics", "Interessekonfliktpolitik" og "Etisk Komité"

Organisation: International Ski Federation (FIS)

Beskrivelse: Det Internationale Skiforbund (FIS) har vedtaget et klart "etisk kodeks", som revideres hvert andet år af dets råd (afsnit 6 "Review"). Kodekset opstiller de fem grundlæggende principper, der definerer adfærdreglerne for alle officials, konkurrenter og partnere i

FIS herunder elementer som: gennemsigtighed, integritet og demokrati, beskyttelse af konkurrencer mod alle former for snyd og manipulation og overholdelse af gældende love, regler og regler.

Koden specificerer også anvendelsesområdet. Derudover skal hvert bestyrelsesmedlem, herunder præsidenten og generalsekretæren, underskrive en separat erklæring om accept af de specifikke etiske regler, der gælder for deres funktioner.

Kodekset indeholder endvidere bestemmelser om den relevante adfærd i forskellige spørgsmål, herunder: integritet af konkurrencer, god regeringsførelse, interessekonflikter, gaver og andre fordele samt ikke-diskriminering og chikane. Med hensyn til interessekonflikter har FIS vedtaget en separat "interessekonfliktpolitik", der fastlægger procedurerne for at identificere og håndtere potentielle interessekonflikter eller pligter (kaldet "konflikter" i denne politik), der påvirker alle personer involveret i valgte, udpegede og professionelle stillinger inden for FIS. En specifik "interesseerklæring"-formular stilles også til rådighed som en del af en obligatorisk proces til erklæring om interessekonflikt.

Kodekset omfatter også forpligtelsen til at indberette såvel som de specifikke procedurer for håndhævelse. Dette omfatter beskrivelsen af den etiske kommission, herunder sammensætningen og procedurerne, herunder foreløbige sanktioner, de mulige sanktioner, den ydede bistand og klageretten.

Yderligere oplysninger: [FIS | Etik og konkurrencemanipulation \(fis-ski.com\)](#)

Eksempel "Code of Conduct" og "Interessekonfliktpolitik"

Organisation: German Bobsleigh, Luge and Skeleton Federation (BSD)

Beskrivelse: Det tyske Bobsledge-, Luge- og Skeletonforbund (BSD) har vedtaget en meget omfattende adfærdskodeks. Denne adfærdskodeks gælder for medarbejdere, medlemmer og atleter. Kodekset opregner også organisationens 8 etiske kerneværdier, herunder: tolerance, gennemsigtighed, integritet

og deltagelse. Adfærdskodeksen fastlægger de forskellige ordninger for håndtering af interessekonflikter eller med gaver og invitationer. Det dækker internt som samt ekstern kommunikation, tilgængelighed af dokumenter og samarbejde mellem fuldtidsansatte og frivillige aktører. Adfærdskodeksen indeholder også et afsnit om seksualiseret vold, der dækker alle deltageres rettigheder og engagement i forebyggelse, professionel støtte og rapporteringsmekanismer. Endvidere specificerer adfærdskodeksen også opfølgning på brud på adfærdskodeksen, herunder: den ansvarlige for sagsbehandling samt eventuelle sanktioner.

Yderligere information :

[BSD- portal : BSD-portal \(bsd-portal.de\)](#)

[Microsoft Word - Ethik-Code BSD 26.09.2020.docx \(dokume.net\)](#)

Eksempel "Code of Conduct", "Interessekonfliktpolitik", Gavepolitik og "Etisk Komité"

Organisation: US Olympic & Paralympic Committee

Beskrivelse: Den amerikanske olympiske og paralympiske komité (USOPC) har vedtaget en adfærdskodeks, der gælder for alle ansatte, frivillige, bestyrelsesmedlemmer, medlemmer af udvalg og taskforce og medlemsorganisationer i organisationen. Koden beskriver, hvad der anses for at være heltalsadfærd . Derudover giver den information om rapporteringsforpligtelser og henviser til dens yderligere "Speak Up"-politik. Til håndtering af etiske spørgsmål har USOC oprettet en uafhængig etik- og overholdelseskomité og en Chief Ethics and Compliance Officer til at støtte udvalget og har også udviklet en yderligere etikpolitik. Etik- og complianceudvalget har også bemyndigelse til at udføre etiske undersøgelser på bestyrelsens anmodning eller på anmodning fra Chief Ethics & Compliance Officer og kan også gennemgå behandlingen af etikrelaterede klager.

Derudover har USOPC installeret en interessekonfliktpolitik, der kræver, at enhver interessekonflikt skal rapporteres til den etiske direktør.

Og endelig har USOPC også en separat gavepolitik for alle gaver eller invitationer modtaget af USOPC-ansatte og bestyrelsesmedlemmer samt medarbejderens eller bestyrelsesmedlemmets ægtefæller og nærmeste familiemedlemmer.

Yderligere oplysninger:

[USOPC | Etik og overholdelse](#)

[Adfærdskodeks \(contentstack.io\)](#)

[USOPC etikpolitik \(contentstack.io\)](#)

[USOPC politik for interessekonflikt 06.2022 \(godkendt\) \(contentstack.io\)](#)

[Politik for gaver og underholdning - 12.07.22 \(contentstack.io\)](#)

Eksempel "Adfærdskodeks", "Politik om interessekonflikter", Gavepolitik" og "Etisk ansvarlig"

Organisation: German Olympic Sports Confederation (DOSB)

Beskrivelse: DOSB har udviklet en "eksemplarisk adfærdskodeks for integritet i forbundsarbejde". Dette dokument, som dækker både frivillige embedsmænd og professionelt personale fra nationale idrætsforbund, kan tjene som en skabelon for adfærdskodeks for forbund. Kodekset berører tre forskellige aspekter:

1. Hvordan man interagerer med hinanden: med fokus på vigtigheden af en kultur præget af respekt og påskønnelse.
2. Adfærd i forretningsforbindelser: dækker en bred vifte af elementer, der kan knyttes til personlig integritet, såsom interessekonflikter, gaver/invitationer/andre fordele, involvering af interessenter eller sponsoring. For hvert element gives en klar og detaljeret beskrivelse af, hvad der anses for acceptabelt.
3. Ramme for adfærdskodeksen. Dette fastlægger procedurerne og de ansvarlige personer. Dette afsnit nævner også muligheden for at indsætte en Special Officer for Ethics eller god regeringsførelse og muligheden for en ombudsmand.

Yderligere oplysninger: [Eksemplarisk adfærdskodeks](#)

Eksempel "Code of Conduct" og "Sanktionssystem"

Organisation: International Ice Hockey Federation (IIHF)

Beskrivelse: IIHF har etableret en integritetspolitik bestående af 4 søjler med det formål at beskytte sporten, dens spillere, trænere, officials og fans mod enhver form for snyd eller misbrug. Inden for IIHF Integrity Hub er de 4 søjler Antidoping, Konkurrencemanipulation, Misbrug og Chikane og Etik opstillet, og det tilbyder endda et dedikeret afsnit om uddannelse.

Afsnittet om etik dækker den personlige integritet for alle involverede i sporten og specificerer et etisk kodeks, en gavepolitik, en interessekonfliktpolitik og retningslinjer for valgadfærd. For ethvert tilfælde af potentielle brud på kodekser og politikker er der en undersøgelsesproces fra den første alarm til vurderingen via Det Ethiske Råd og et Disciplinærråd.

Den etiske kodeks for IIHF's medlemmer, herunder nationale foreninger, IIHF's styrende organer, organisationsudvalg, embedsmænd og dommere. Kodekset henviser ikke kun til områder med personlig integritet, men også til integriteten af sportskonkurrencer.

Yderligere oplysninger: [IIHF - Integritet](#)

Eksempel "Sanktionskodeks", "Disciplinære procedurer" og "Disciplinærinstans"

Organisation: UEFA

Beskrivelse: UEFA har kombineret sin sanktionspolitik og disciplinære procedurer i sine "Disciplinærregler", som opdateres regelmæssigt. Disse regulativer specificerer den gældende retlige ramme (herunder offentlig ret) og forbinder direkte med organisationens vedtægter og andre interne regler.

De mulige sanktioner er anført i artikel 6 "disciplinære foranstaltninger" og er opdelt i sanktioner, der henviser til enkeltpersoner, og sanktioner, der henviser til organer som klubber og medlemsforbund. Sanktionerne er også nærmere defineret i et bilag, der forbinder dem direkte med den specifikke situation, hvor de kan anvendes. Desuden nævner reglerne, hvilken type lovovertrædelser de disciplinære procedurer gælder for.

Endvidere definerer forordningerne klart de disciplinære procedurer, herunder rollen, kompetencen og sammensætningen af de forskellige disciplinære organer, herunder: "Kontrol-, etik- og disciplinærorganet", "klageorganet" og "etik- og disciplinære inspektører". Derudover er der specificeret bestemmelser om sagsanlæg ved disse disciplinærorganer, herunder f.eks. former for bevismateriale eller anvendelse af foreløbige foranstaltninger. Der skelnes mellem fælles bestemmelser og bestemmelser, der gælder for et enkelt disciplinærorgan. Med hensyn til voldgift bestemmer UEFA's vedtægter, hvilke afgørelser truffet af disciplinærorganerne kan indbringes for Idrættens voldgiftsdomstol.

Yderligere oplysninger:

[Anti-kampfixing | UEFA.com](#)

[UEFA Disciplinary Regulations - Edition 2022 • Viewer • UEFA Documents](#)

Eksempel "Integritetscertifikat"

Organisation: International Biathlon Union (IBU)

Beskrivelse: Onlinekurset giver deltagerne mulighed for inden for 45-60 minutter at få viden til at støtte atleter i antidoping- og sikkerhedsspørgsmål. Fra og med sæsonen 2022/2023 skal alle Biathlon-holdsmedarbejdere (inklusive trænere, medicinsk personale og teknikere), der deltager i enhver IBU-begivenhed, have et "Biathlon Integrity Certificate" udstedt af Biathlon Integrity Unit. Ved kursets afslutning modtager deltageren et certifikat. Forelæsninger af onlinekurset dækker rollen som atletstøtpepersonale (ASP), integritet og beskyttelse og antidoping og afsluttes med en endelig vurdering. Med afslutningen af kurset kender deltageren til deres rettigheder og ansvar som embedsmand, hvordan deres værdier og adfærd påvirker atleter, har grundlæggende viden om antidoping og ved, hvad beskyttelse er, og hvorfor det er vigtigt i sporten.

Yderligere oplysninger:

[Biathlon integritetscertifikat \(biathlonworld.com\)](#)

[Biathlon Integrity Certificate ENGELSK \(mylearnworlds.com\)](#)

Eksempel "Politik for interessekonflikter"

Organisation : Union Internationale de Pentathlon Moderne (UIPM)

Beskrivelse : Under UIPM's bestyrelsesmøde den 28. februar 2022 blev politikken om interessekonflikt håndhævet strengt. Tre bestyrelsesmedlemmer blev på grund af deres interessekonflikter udelukket fra at stemme om forslaget om deltagelse af russiske og hviderussiske atleter. Denne foranstaltning sikrede, at beslutningsprocessen forblev retfærdig og upartisk. Alle berettigede medlemmer, som ikke havde konflikter, støttede enstemmigt IOC's anbefaling. Denne tilgang understregede UIPM's forpligtelse til gennemsigtig og upartisk styring. Overholdelse af interessekonfliktpolitikken var afgørende for at bevare integriteten af bestyrelsens beslutninger.

Yderligere oplysninger: [UIPM bestyrelsesbeslutning vedrørende interessekonfliktpolitik](#)

Eksempel " Politik for interessekonflikter"

Organisation : World Baseball Softball Confederation (WBSC)

Beskrivelse : WBSC er forpligtet til at opretholde sportsintegritet ved at forhindre konkurrencemanipulation. Samarbejde med offentlige myndigheder og sportsvæddemålsenheder lægges vægt på for at tackle denne trussel effektivt. Undersøgelser skal være grundige, og deltagerne skal give relevante oplysninger omgående. Fortrolighed opretholdes strengt under hele undersøgelsesprocessen. Sanktioner for overtrædelser kan variere fra advarsler til livstidsforbud, afhængigt af alvoren. WBSC sikrer en retfærdig rettergang og retten til at appellere for dem, der er anklaget for krænkelser.

World Baseball Softball Confederation (WBSC) har indgået et samarbejde med Sporradar Integrity Services i to år for at sikre spillets integritet. Sporradars Universal Fraud Detection System (UFDS) vil overvåge WBSC-konkurrencer for væddemålsabnormiteter og potentiel matchfixing. Dette avancerede system analyserer væddemålsmønstre og rapporterer mistænkelige aktiviteter, hvilket forbedrer evnen til at opdage og undersøge trusler mod sportens integritet.

WBSC Integrity Unit består af en Integrity Officer, som også er en Certified Safeguarding Officer og forbindelsesled til Atleternes Kommission, Diversity and Inclusivity Commission og Integrity Commission; Antidoping-officerer, som er i forbindelse med lægekommisionen; en Governance and Sustainability Officer, som er i kontakt med Sustainability Commission; og en juridisk medarbejder, som er i forbindelse med den juridiske kommission og disciplinærpanelet. Deres nøgleopgaver omfatter antidoping, compliance, etik, regeringsførelse, medicinske og juridiske forhold, forebyggelse af konkurrencemanipulation, regeludformning, sikring og bæredygtighed.

Yderligere oplysninger:

[Forebyggelse af manipulation af konkurrenceregler](#)

[WBSC- Sporradar Partnerskab](#)

[WBSC-integritetsenhed](#)

6. Skridt til næste niveau

Til niveau 2 ★★ "Dukker op"	Til niveau 3 ★★★ "Udvikler"	Til niveau 4 ★★★★ "Etableret"	Til niveau 5 ★★★★★ "Indlejret"
<ul style="list-style-type: none"> Identificer og opret et sæt fælles etiske standarder, der er relevante for din organisation, og sørg for, at de stemmer overens med industriens bedste praksis 	<ul style="list-style-type: none"> Vedtag et adfærdskodeks udledt af det etiske kodeks, der klart definerer regler, forpligtelser og adfærdsmæssige forventninger for hver rolle og position i 	<ul style="list-style-type: none"> Definer klart reglerne, forpligtelserne, forpligtelserne og adfærdsforventningerne for hver rolle og stilling i organisationen, og sørg for, at Code of Conduct afspejler den 	<ul style="list-style-type: none"> Kræv, at alle medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer, atleter (hvis relevant) og frivillige underskriver adfærdskodeksen, hvilket bekræfter deres fulde forståelse og forpligtelse til at opretholde

<p>og organisatoriske værdier.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indkalde til et bestyrelsesmøde for grundigt at diskutere og vurdere risiciene for dårlig ledelse og svig i organisationen, identificere potentielle sårbarheder og afhjælpningsstrategier. • Afhold et dedikeret bestyrelsesmøde for at analysere og håndtere risikoen for interessekonflikter, udvikle strategier til at forebygge og håndtere sådanne risici effektivt. • Vedtag formelt et omfattende etisk kodeks, der skitserer klare forventninger og generelle regler for etisk adfærd, der gælder for alle medlemmer af organisationen, uanset deres roller og positioner. 	<p>organisationen, og sikrer overensstemmelse med etiske standarder.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvikle og formalisere en procedure i bestyrelsen til at håndtere spørgsmål som chikane, dårlig ledelse eller svig, herunder den potentielle dannelse af et ad hoc-disciplinærudvalg til at håndtere sådanne sager. • Definer og fastlæg klart, hvad der udgør en interessekonflikt i organisationen, og giv vejledning til at identificere og håndtere potentielle konflikter. • Vedtag en beskyttelsespolitik, der stemmer overens med organisationens adfærdskodeks, etiske bestemmelser og andre politikker, herunder udnævnelse af nøglebeskyttende embedsmænd til at overvåge og håndhæve politikken. 	<p>forventede integritet og etiske adfærd for alle medlemmer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udpeg en ansvarlig person i organisationen til at overvåge og administrere alle integritetsrelaterede spørgsmål, og sikre ansvarlighed og overholdelse af etiske standarder. • Udvikle og formalisere specifikke procedurer for håndtering af sager om chikane, dårlig ledelse og svig, herunder den potentielle dannelse af et disciplinærudvalg for at sikre retfærdige og gennemsigtige undersøgelser. • Opret og distribuer officielle formularer til erklæringer om interessekonflikt, herunder sektioner for gaver og invitationer til arrangementer, og sørg for, at disse formularer udfyldes af bestyrelsesmedlemmer og 	<p>organisationens etiske standarder og forventninger.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvikle og implementere en politik for dårlig forvaltning og svig, der dækker alle aspekter af organisationens drift, og tilskynder til gennemsigtighed og indberetning af fejl i offentlighedens interesse. • Implementer en politik for interessekonflikt gældende for bestyrelsen, personalet og alle partnere, herunder et obligatorisk krav om regelmæssige interessekonfliktklæringer fra disse grupper for at sikre gennemsigtighed og ansvarlighed. • Skitsér tydeligt de disciplinære procedurer i organisationen, specificer disciplinærudvalgets ansvar og beføjelser til at håndtere brud på adfærd og sikre en retfærdig proces. • Definer klare procedurer for at appellere afgørelser truffet af disciplinærudvalget eller bruge
--	--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivt opmuntre bestyrelsesmedlemmer og personale til at afgive uformelle erklæringer om interessekonflikter, efterhånden som de opstår, hvilket fremmer gennemsigtighed og integritet i beslutningstagningen. • Udvid de disciplinære og etiske bestemmelser til omfattende at dække spørgsmål som matchfixing, bestikkelse, korruption, væddemål, pligten til at rapportere og objektive ansvar, hvilket sikrer robuste håndhævelsesmekanismer. • Mandat, at alle individer i organisationen erklærer deres interesser, herunder deres nærmeste familier, hvor det er relevant, for at forhindre interessekonflikter og opretholde etiske standarder. 	<p>personale på årsbasis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvikle et klart og tilgængeligt sanktionskodeks, der beskriver konsekvenserne af manglende overholdelse af adfærdskodeksen, og sørg for, at det er godt kommunikeret til alle medarbejdere, bestyrelsesmedlemmer, atleter (hvis relevant) og frivillige. • Etablere og klart skitsere en liste over sanktioner for overtrædelser af adfærdskodeksen, etiske brud eller andre former for anerkendt dårlig forvaltning eller svig, hvilket sikrer konsekvent håndhævelse. • Klart definere og skelne mellem faktiske, potentielle og opfattede interessekonflikter, ved at give specifikke eksempler til at vejlede forståelse og overholdelse i organisationen. 	<p>alternative tvistbilæggelsesmekanismer, der sikrer retfærdighed og gennemsigtighed i processen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvikle en systematisk tilgang til at kommunikere og håndhæve sanktioner, der sikrer, at alle medlemmer, personale, bestyrelsesmedlemmer, medlemsorganisationer og offentligheden er informeret om disciplinære handlinger. • Gennemfør regelmæssige gennemgange af organisationens sanktioner for at sikre, at de er i overensstemmelse med relevante regler, forskrifter og offentlig ret, og foretag nødvendige justeringer efter behov. • Sikre, at personer, der undlader at overholde organisatoriske regler, såsom ikke at erklære en relevant interessekonflikt, sanktioneres passende i overensstemmelse med etablerede procedurer.
--	---	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Sikre, at organisationen vedligeholder et omfattende og aktuelt register over interessekonflikter med aktiv overvågning og håndhævelse af interessekonflikter. • Tilbyde løbende træning og specifik rådgivning til enkeltpersoner i organisationen om at identificere og håndtere interessekonflikter, fremme en kultur af gennemsigtighed og etisk ansvar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kræv, at alle medarbejdere og udvalgsmedlemmer gennemfører obligatorisk træning i interessekonflikt og etablerer effektive mekanismer til at løse konflikter, når de opstår. • Medtag klare oplysninger om organisationens regler om interessekonflikt i al tilbudsdokumentation for sportsbegivenheder, hvilket fremmer gennemsigtighed og etiske standarder i udbudsprocessen.
--	--	---	---