

Overskrift 1.1 Personlig integritet

1. Definisjon

Personlig integritet kan defineres som integrering av ytre handlinger og indre verdier. En person med integritet gjør det de sier de vil gjøre i samsvar med deres verdier, tro og prinsipper. En person med integritet kan stoles på, fordi han eller hun aldri avviker fra indre verdier, selv når det kan være raskt å gjøre det. En nøkkel til integritet er derfor konsistens i handlinger som blir sett på som vert og sannferdige i forhold til indre verdier. Personlig integritet er også knyttet til respekt for verdier som følges og fremmes av organisasjonen som personen tilhører.

Oppriktig av karakter, avstå fra all ukorrekt oppførsel som kan gi opphav til tilsynelatende eller mistanke om upassende oppførsel og møte livets omstendigheter med moralsk styrke, ærlighet og uforgjengelighet.

På idrettsfeltet er disse verdiene hovedsakelig knyttet til god sportsånd (som betyr ambisjonen eller etosen om at en sport eller aktivitet skal nytes for sin egen skyld, med riktig hensyn til rettferdighet, etikk, respekt og en følelse av fellesskap med ens konkurrenter), ærlighet, sikkerhet, rettferdighet og inkluderende. Ved å vedta etiske prinsipper og regler i tråd med IOCs etiske retningslinjer kan det bygge grunnlaget for å sette opp en etiske retningslinjer for å administrere den personlige integriteten til idrettsutøvere, frivillige, ansatte og/eller styremedlemmer. Disse retningslinjene er et sett med regler som skisserer sosiale normer, regler og ansvar for, eller riktig praksis for, en person eller organisasjon, og kan suppleres ytterligere med en interessekonfliktpolicy og beskyttelsespolicy. Alt i alt er disse etiske retningslinjene en del av et system for å sikre integritet og forsvarlig oppførsel sammen med et sanksjonssystem (ved manglende overholdelse) og en oppnevnt person eller et organ for å følge opp problemer som kan oppstå.

2. Ideell scenario

En Code of Conduct (eller en lignende standard basert på en Code of Ethics som fastsetter generelle prinsipper for etisk atferd) er etablert og publisert av organisasjonen i tråd med internasjonale og nasjonale standarder. Denne koden setter reglene for organisasjonen for hver spesifikke rolle i organisasjonen (ansatte, styremedlem, trener, frivillige, etc.) og er signert av hver enkelt berørt person for å indikere deres fulle forståelse av forpliktelser, engasjement og forventninger fra organisasjonen. Forebygging og undervisningsaktiviteter bør være en integrert del av aktivitetene for å informere og øke bevisstheten blant disse gruppene.

Disse retningslinjene må gå sammen med andre spesifikke integritetspolicyer for spørsmål som feilstyring, sikring, trakassering, forebygging av svindel og interessekonflikter. Disse retningslinjene må dekke alle aktiviteter i organisasjonen og må være obligatoriske for alle involverte aktører. Et forhåndsdefinert, klart, spesifikt og operasjonelt sanksjonssystem er på plass, klart knyttet til oppførselsreglene, interessekonflikter og andre lignende retningslinjer. Sanksjonene er proporsjonale, legitime og passende for situasjonen. Det opprettes en disiplinær- eller etikkkommisjon med klagemulighet. Denne kommisjonen bruker forhåndsbestemte mekanismer for å videresende saken til offentlige myndigheter om nødvendig.

3. Risikoer

- Bedrageri og korrupsjon
- Interessekonflikter
- Uetisk oppførsel (f.eks. diskriminering)
- Trakassering og overgrep (f.eks. seksualisert vold)
- Feilhåndtering av håndtering av saker om manglende overholdelse
- Mangel på bevissthet i organisasjonen om viktigheten av etikk og etisk atferd
- Økende antall hendelser som involverer uetisk oppførsel på grunn av følelsen av straffrihet
- Uforholdsmessige sanksjoner som fører til rettslige søksmål mot organisasjonen
- Negativ innvirkning av saker på omdømmet til organisasjonen
- Manglende overholdelse av gjeldende nasjonal lovgivning

4. Instrumenter og nøkkelementer

<i>Instrumenter</i>	<i>Nøkkelementer</i>
Etiske retningslinjer	<ul style="list-style-type: none"> • Klar definisjon av organisasjonens verdier og prinsipper og offentlig tilgjengelig. • Sett med retningslinjer som etablerer etiske prinsipper og standarder for atferd. • Godkjent på høyeste organisasjonsnivå og implementert i hele organisasjonen. • Overholdelse av IOCs etiske retningslinjer (eller anerkjennelse av IOCs etiske retningslinjer innenfor organisasjonens regelverk) • Overholdelse av eksisterende nasjonale rammer. • Regelmessig gjennomgang for å gi oppdateringer og inkludere nye problemer. • Utpeke ansvaret for tilsyn, implementering, overvåking og sanksjoner knyttet til retningslinjene. • Avklare om det også gjelder ansatte og tjenestemenn; hvis ikke, bør regler for ansatte og tjenestemenn behandles separat.
Code of Conduct	<ul style="list-style-type: none"> • Klar definisjon av akseptabel og forventet oppførsel, forpliktelser og forpliktelser. • Spesifikt for hver rolle i organisasjonen (f.eks. ansatte, styremedlemmer, idrettsutøvere, trenere, frivillige osv.) med spesifikke bestemmelser og forventninger til hver stilling. • Skal signeres av hver enkelt som disse kodene gjelder for (f.eks. ansatte, styremedlemmer, idrettsutøvere, trenere, frivillige osv.). • Koble til organisasjonens og idrettens verdier. • Koble til sanksjonsreglene (eller liste over mulige sanksjoner innenfor regelverket) i tilfelle mishandling og identifiser personen/organet som skal avgjøre sanksjonen • Rapporterings- og konsultasjonsmekanismer

	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmessig gjennomgang for å gi oppdateringer og inkludere nye problemer. • Overholdelse av eksisterende nasjonalt juridisk rammeverk.
Politikk for interessekonflikter	<ul style="list-style-type: none"> • Del av en transparent, ærlig og objektiv beslutningsprosess i organisasjonen. • Klar definisjon av begrepet interessekonflikt (for hvem, hvilke aktiviteter, gaver, begivenheter, nærhet osv.) som forbyr enhver situasjon med faktisk, potensiell og/eller oppfattet interessekonflikt. • Regelverk og beskrivelse av formelle prosedyrer for hvordan man skal håndtere interessekonflikter. • Tydelige prosedyrer for hvordan man kan forebygge, oppdage, kontrollere og vurdere potensielle interessekonflikter. • Tydelige prosedyrer for å erklære interessekonflikter (f.eks. mal erklærings skjema eller standard del av en møterapport). • Mekanisme for konfliktløsning.
Beskyttelsespolitikk	<ul style="list-style-type: none"> • Klar definisjon av typer trakassering og beskyttelsesbestemmelser. • Spesiell oppmerksomhet til sikring av mindreårige og ungdom. • Koble til organisasjonens etiske retningslinjer. • Utnevning av en ansvarlig person (f.eks. tillitsmann) eller organ (f.eks. verneutvalg) og en klar definisjon av rollen(e) til denne(e). • Regelverk og beskrivelse av formelle prosedyrer for hvordan man skal håndtere trakasseringsspørsmål (inkl. rapporteringsmekanismer, bestemmelser om konfidensialitet og mandat til de ansvarlige i organisasjonen). • Tydelige prosedyrer for hvordan man kan forebygge, identifisere, kontrollere og vurdere potensielle trakasseringssituasjoner. • Forutsett aktiviteter for forebygging og bevisstgjøring.
Sanksjonskodeks	<ul style="list-style-type: none"> • Klar definisjon og beskrivelse av sanksjoner. • Tydelig beskrivelse av disiplinærprosedyrer for ulike saker. • Forhold mellom lovbrudd og sanksjoner. • Skal kommuniseres til alle frivillige, ansatte, idrettsutøvere og styremedlemmer. • Planlagt klagebehandling. • Alternativ tvisteløsningsmekanisme (f.eks. voldgift).
Disiplinær eller etisk komité	<ul style="list-style-type: none"> • Komiteens uavhengighet fra de styrende organer. • Offentliggjøring av oppdrag og sammensetning av Etikkkommisjonen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Medlemmene av utvalget bør ha rett kompetanse og ferdigheter med hensyn til disiplinære fullmakter. • Ankeprosedyre. • Beskrivelse av prosedyrer for hvordan man skal håndtere ulike saker om feilbehandling og svindel. • Kommunikasjon mot styret, medlemmer, utøvere og ansatte (overholdelse av regler om offentliggjøring). • Overholdelse av det eksisterende nasjonale juridiske rammeverket om korrupsjon, hvitvasking av penger, skatteunndragelse etc. • Anvendelse av sanksjoner.
<p>Bevisstgjøringsprogrammer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Robuste forebyggings- og utdanningsprogrammer skal være obligatoriske for utøverne, deres følge og alle idrettsledere, inkludert dommere og dommere. • Bli kjent med de etiske retningslinjene, etiske retningslinjer, retningslinjer for interessekonflikter og retningslinjer for sanksjoner. • Undervisning om rapportering og klageprosedyrer.

5. Eksempler på god praksis

Eksempel «Retningslinjer for etikk/etikk» og «Etisk komité»

Organisasjon: Den internasjonale olympiske komité (IOC)

Beskrivelse: Den internasjonale olympiske komité (IOC) har vedtatt en " etisk kodeks" som gjelder for alle " *olympiske partier* " inkludert IOC, NOC, olympiske deltakere, internasjonale forbund, andre anerkjente organisasjoner og deres tjenestemenn, interesserte parter i den kontinuerlige og/eller Målrettet dialog for valg av fremtidige verter for de olympiske leker og ungdoms-OL, og organisasjonskomiteer for de olympiske leker og deres funksjonærer.

Koden, som oppdateres med jevne mellomrom ([versjon 2023](#)), inkluderer 20 artikler og er delt inn i 8 seksjoner: *grunnleggende prinsipper, integritet i oppførsel, integritet i konkurranser, godt styresett og ressurser, kandidaturer, konfidensialitet, rapporteringsplikt og implementering* .

Når det gjelder de grunnleggende etiske prinsippene, avviser koden " *diskriminering av enhver art* ", og avviser " *alle former for trakassering og overgrep* ", " *for å sikre deltakernes forhold for sikkerhet, velvære og medisinsk behandling som er gunstige for deres fysiske og mentale likevekt* . "

Når det gjelder integritet av oppførsel , hevder koden at " *de olympiske partier må avstå fra enhver handling som involverer svindel eller korrupsjon* " og " *fra å plassere seg selv i enhver interessekonflikt* " .

For å overvåke overholdelse av disse etiske retningslinjene, har IOC etablert en uavhengig etikk Kommisjonen , som består av ni medlemmer fire IOC-medlemmer, inkludert en representant for IOC Athletes' Commission og fem personligheter, uavhengige medlemmer, som ikke er aktive, æres-, æres- eller tidligere IOC-medlem og som ikke har noen direkte kobling til idrettsbevegelsen. Denne kommisjonen støttes av Ethics and Compliance Officer som er ansvarlig for å utføre en innledende samsvarsanalyse i tilfelle et (mistenkt) brudd på de etiske retningslinjene og for å henvise saken til Etikkkommisjonen. Rollen og kompetansen til Etikkkommisjonen og Ethics and Compliance Officer, inkludert "prosedyrerene", er også inkludert i de etiske retningslinjene.

Ytterligere informasjon:

[IOCs etiske retningslinjer – olympiske prinsipper og oppførselsregler \(olympics.com\)](https://olympics.com)

[Olympic Ethics - IOC's Ethics Commission Rolle & Activities \(olympics.com\)](https://olympics.com)

Eksempel «Etiske retningslinjer» og «Etisk komité»

Organisasjon: Association of Summer Olympic International Federations (ASOIF)

Beskrivelse: «Governance Support and Monitoring Unit» i ASOIF har utviklet et dokument med «Foreslåtte komponenter for etiske retningslinjer for internasjonale forbund» (2019) for å hjelpe forbund med å utvikle etiske retningslinjer. Selv om dette dokumentet er utviklet med tanke på internasjonale forbund, er strukturen, komponentene og rådene like anvendelige for andre idrettsorganisasjoner på ulike nivåer.

De ulike komponentene er kategorisert etter deres spesifikke overskrift (f.eks. ikrafttredelse, anvendelsesområde osv.). For hver overskrift angir dokumentet den respektive kilden, et sammendrag av overskriften og om det er anbefalt eller "hvis nødvendig".

Videre inneholder dokumentet også hensyn til implementering av anbefalingen, herunder etablering av en etikkkomisjon. For sistnevnte er det tatt inn spesifikke bestemmelser når det gjelder : medlemskap, oppnevning/valg, funksjonstid, beslutningsdyktighet og personalstøtte.

Ytterligere informasjon: [suggested components for codes of ethics for ifs.pdf \(asoif.com\)](https://asoif.com)

Eksempel "Integritetskode"

Organisasjon: European Aquatics

Beskrivelse: I 2023 godkjente European Aquatics sin integritetskode som trer i kraft i januar 2024. Koden tar sikte på å etablere integritetsstandarder for personer involvert i aktivitetene til European Aquatics. Dette gjelder helse, sikkerhet og velvære for idrettsutøvere, konkurransemanipulasjon, interessekonflikt, antikorrupsjon og godt styresett. Rapporteringsplikter, samt taushetsplikt, sanksjoner og klageadgang omfattes også. I forbindelse med integritetskoden, installerer European Aquatics også en integritetsenhet som er middelet til å oppnå de høyeste standardene for åpenhet, god styring og rettferdighet innen European Aquatics. Enheten består av et integritetsråd, en etterforskningsenhet og et dømmende organ. Koden er på linje med World Aquatics Integrity Code og skiller også tydelig plikter (dvs. antidoping gjenstår i World Aquatics rike).

Ytterligere informasjon: [Integritet – European Aquatics® \(len.eu\)](https://len.eu)

Eksempel «atferdskodeks»

Organisasjon: Det engelske fotballforbundet (FA)

Beskrivelse: Det engelske fotballforbundet (FA) har utviklet Respect -programmet i samarbeid med Nationwide Building Society og ble lansert for å oppmuntre til respekt og positivitet gjennom hele spillet. Programmet har utviklet flere etiske retningslinjer rettet mot menn, kvinner , voksne spillere, trenere, funksjonærer, tilskuere/foreldre og ungdomsspillere.

I disse kodene er følgende elementer inkludert for hver spesifikke stilling:

- Den forventede oppførselen ("Jeg vil...") er generelt direkte relevant for deres rolle.
- Den forventede oppførselen i spesielle situasjoner (f.eks. trenere når du jobber med spillere).
- Handlingene som kan iverksettes av klubben eller forbundet i tilfelle av manglende overholdelse av koden.
- Disse kodene gir et klart rammeverk der forbundet/klubben forventer at deres interesser handler.

Dette sikrer at alle interesser er klar over forventet oppførsel og mulige sanksjoner de står overfor i tilfelle feil oppførsel .

Ytterligere informasjon:

[Respekt | England fotball](#)

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

Eksempel «Retningslinjer for oppførsel/etikk», «policy for interessekonflikter» og «Etisk komité»

Organisasjon: Det internasjonale skiforbundet (FIS)

Beskrivelse: Det internasjonale skiforbundet (FIS) har vedtatt en klar "etiske retningslinjer" som gjennomgås halvårlig av rådet (seksjon 6 "Revisjon"). Koden angir de fem grunnleggende prinsippene som definerer oppførselsreglene for alle funksjonærer, konkurrenter og partnere til FIS inkludert elementer som: åpenhet, integritet og demokrati, beskyttelse av konkurranser mot alle typer juks og manipulasjon og overholdelse av gjeldende lover, regler og forskrifter.

Koden spesifiserer også anvendelsesområdet. I tillegg er hvert styremedlem, inkludert presidenten og generalsekretæren pålagt å signere en separat erklæring om aksept av de spesifikke etiske reglene som gjelder for deres funksjoner.

Videre inneholder anbefalingen bestemmelser om relevant oppførsel i ulike spørsmål, inkludert: integritet av konkurranser, godt styresett, interessekonflikter, gaver og andre goder og ikke-diskriminering og trakassering. Når det gjelder interessekonflikter, har FIS vedtatt en egen "interessekonfliktpolicy" som angir prosedyrene for å identifisere og håndtere potensielle interessekonflikter eller plikter (kalt "konflikter" i denne policyen) som påvirker alle personer involvert i valgte, utnevnte og profesjonelle stillinger innenfor FIS. Et spesifikt "interesseerklæring"-skjema gjøres også tilgjengelig som en del av en obligatorisk prosess for interessekonflikterklæring.

Koden inkluderer også rapporteringsplikten samt de spesifikke prosedyrene for håndhevelse. Dette inkluderer beskrivelsen av den etiske kommisjonen, inkludert sammensetningen og prosedyrene, inkludert foreløpige sanksjoner, mulige sanksjoner, bistanden som gis og klagerett.

Ytterligere informasjon: [FIS | Etikk og konkurransemanipulasjon \(fis-ski.com\)](#)

Eksempel «Retningslinjer for oppførsel» og «Retningslinjer for interessekonflikter»

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

Beskrivelse: Det tyske Bobsleigh, Luge and Skeleton Federation (BSD) har vedtatt en svært foreseggjort atferdskodeks. Disse atferdsreglene gjelder for ansatte, medlemmer og idrettsutøvere. Koden lister også

opp organisasjonens 8 etiske kjerneverdier , inkludert: toleranse, åpenhet, integritet og deltakelse. Retningslinjene angir de ulike ordningene for håndtering av interessekonflikter eller med gaver og invitasjoner . Den dekker innvendig som_ samt ekstern kommunikasjon, tilgjengelighet av dokumenter og samarbeid mellom heltidsansatte og frivillige aktører. Atferdsreglene inkluderer også en del om seksualisert vold som dekker rettighetene til alle deltakere og forpliktelse til forebygging, profesjonell støtte og rapporteringsmekanismer. Videre spesifiserer atferdsreglene også oppfølging av brudd på retningslinjene inkludert: ansvarlig person for saksbehandling samt mulige sanksjoner.

Ytterligere informasjon :

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

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

Eksempel «Retningslinjer», «Retningslinjer for interessekonflikter», Gavepolicer og «Etisk komité»

Organisasjon: USAs olympiske og paralympiske komité

Beskrivelse: Den amerikanske olympiske og paralympiske komité (USOPC) har vedtatt en oppførselskodeks som gjelder for alle ansatte, frivillige, styremedlemmer, komité- og arbeidsgruppemedlemmer og medlemsorganisasjoner i organisasjonen. Koden beskriver hva som anses å være heltallsatferd . I tillegg gir den informasjon om rapporteringsforpliktelser og viser til dens ytterligere "Snakk opp"-policy. For å håndtere etiske spørsmål har USOC opprettet en uavhengig etikk- og overholdelseskomité og en sjef for etikk og etterlevelse for å støtte komiteen, og har også utviklet en ekstra etikkpolicy. Etikk- og samsvarskomiteen har også myndighet til å gjennomføre etiske undersøkelser på styrets anmodning, eller på anmodning fra Chief Ethics & Compliance Officer, og kan også gjennomgå behandlingen av etikkrelaterte klager.

I tillegg har USOPC installert en policy for interessekonflikter som krever at eventuelle interessekonflikter rapporteres til den etiske direktøren.

Og til slutt, USOPC har også en egen gavepolicy for alle gaver eller invitasjoner mottatt av USOPC-ansatte og styremedlemmer samt ansattes eller styremedlems ektefeller og nærmeste familiemedlemmer.

Ytterligere informasjon:

[USOPC | Etikk og etterlevelse](#)

[Etiske retningslinjer \(contentstack.io\)](#)

[USOPCs etiske retningslinjer \(contentstack.io\)](#)

[USOPC policy for interessekonflikt 06.2022 \(godkjent\) \(contentstack.io\)](#)

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

Eksempel «Retningslinjer», «Retningslinjer for interessekonflikter», Gavepolicer og «Etikkansvarlig»

Organisasjon: German Olympic Sports Confederation (DOSB)

Beskrivelse: DOSB har utviklet en "eksemplarisk oppførselskodeks for integritet i føderasjonsarbeid". Dette dokumentet, som dekker både frivillige embetsmenn og profesjonelle ansatte i nasjonale idrettsforbund, kan tjene som en mal for etiske retningslinjer for forbund. Koden berører tre forskjellige aspekter:

1. Hvordan samhandle med hverandre: fokus på viktigheten av en kultur med respekt og verdsettelse.
2. Adferd i forretningsforbindelser: dekker et bredt spekter av elementer som kan knyttes til personlig integritet som interessekonflikter, gaver/invitasjoner/andre fordeler, involvering av interessenter eller sponsing. For hvert element er det gitt en klar og detaljert beskrivelse av hva som anses som akseptabelt.
3. Rammeverk for etiske retningslinjer. Dette fastsetter prosedyrene og ansvarlige personer. Denne delen nevner også muligheten for å utplassere en spesialansvarlig for etikk eller Godt styresett og muligheten til en ombudsmann.

Ytterligere informasjon: [Eksemplariske etiske retningslinjer](#)

Eksempel «Retningslinjer» og «Sanksjonssystem»

Organisasjon: International Ice Hockey Federation (IIHF)

Beskrivelse: IIHF har etablert en integritetspolicy som består av 4 pilarer som har som mål å beskytte sporten, dens spillere, trenere, funksjonærer og fans mot enhver form for juks eller misbruk. Innenfor IIHF Integrity Hub er de fire pilarene antidoping, konkurransemanipulasjon, misbruk og trakassering og etikk satt opp, og den tilbyr til og med en dedikert seksjon om utdanning.

Avsnittet om etikk dekker den personlige integriteten til alle som er involvert i sporten og spesifiserer en etikkkodeks, en gavepolicy, en policy for interessekonflikter og retningslinjer for valgoppførsel. For ethvert tilfelle av potensielle brudd på retningslinjene og retningslinjene, er det en undersøkelsesprosess fra det første varselet til vurderingen via Etikkrådet og et disiplinærnemnd.

Etikkreglene for IIHFs medlemmer inkludert nasjonale foreninger, IIHFs styrende organer, organisasjonskomiteer, funksjonærer og dommere. Koden refererer ikke bare til områder med personlig integritet, men også til integriteten til sportskonkurranser.

Ytterligere informasjon: [IIHF - Integritet](#)

Eksempel «Regler for sanksjoner», «disiplinærprosedyrer» og «disiplinærorgan»

Organisasjon: UEFA

Beskrivelse: UEFA har kombinert sin sanksjonspolicy og disiplinærprosedyrer i sitt "Disiplinærreglement", som oppdateres med jevne mellomrom. Disse forskriftene spesifiserer gjeldende juridiske rammeverk (inkludert offentlig lov) og knytter seg direkte til organisasjonens vedtekter og andre interne regler.

De mulige sanksjonene er oppført i artikkel 6 "disiplinære tiltak" og er delt inn i sanksjoner som refererer til enkeltpersoner og sanksjoner som refererer til organer som klubber og medlemsforbund. Sanksjonene er også nærmere definert i et vedlegg som knytter dem direkte til den spesifikke situasjonen der de kan anvendes. I tillegg nevner regelverket hva slags lovbrudd disiplinærprosedyrene gjelder.

Videre definerer forskriften klart disiplinærprosedyrene, inkludert rollen, kompetansen og sammensetningen til de forskjellige disiplinærorganene, inkludert: «Kontroll-, etikk- og disiplinærorganet», «klageorganet» og «etikk- og disiplinærinspektørene». I tillegg er det spesifisert bestemmelser om saksgang for disse disiplinærorganene, inkludert for eksempel bevisformer eller anvendelse av foreløpige tiltak. Det skilles mellom felles bestemmelser og bestemmelser som gjelder spesielt for ett disiplinærorgan. Når det gjelder voldgift, fastsetter UEFA-vedtektene hvilke avgjørelser truffet av disiplinærorganene kan bringes inn for idrettsdomstolen for voldgift.

Ytterligere informasjon:

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

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

Eksempel "integritetssertifikat"

Organisasjon: International Skiathlon Union (IBU)

Beskrivelse: Nettkurset lar deltakerne innen 45-60 minutter få kunnskap for å støtte idrettsutøvere i antidoping- og sikkerhetsspørsmål. Fra og med sesongen 2022/2023 må alle ansatte i skiskytterlaget (inkludert trenere, medisinsk personell og teknikere) som deltar i ethvert IBU-arrangement ha et "Biathlon Integrity Certificate" utstedt av Skiathlon Integrity Unit. På slutten av kurset vil deltakeren motta et sertifikat. Forelesninger på nettkurset dekker rollen som støttepersonell for idrettsutøvere (ASP), integritet og sikring, og antidoping og avsluttes med en endelig vurdering. Ved gjennomføring av kurset vet deltakeren om sine rettigheter og plikter som funksjonærer, hvordan deres verdier og atferd påvirker utøvere, har grunnleggende kunnskap om antidoping og vet hva sikring er og hvorfor det er viktig i idretten.

Ytterligere informasjon:

[Skiskytings integritetssertifikat \(biathlonworld.com\)](#)

[Skiskytings integritetssertifikat ENGELSK \(mylearnworlds.com\)](#)

Eksempel "Retningslinjer for interessekonflikter"

Organisasjon : Union Internationale de Pentathlon Moderne (UIPM)

Beskrivelse : Under UIPMs hovedstyremøte 28. februar 2022 ble policyen for interessekonflikt håndhevet strengt. Tre styremedlemmer, på grunn av deres interessekonflikter, ble ekskludert fra å stemme på forslaget om deltakelse av russiske og hviterussiske idrettsutøvere. Dette tiltaket sørget for at beslutningsprosessen forble rettferdig og objektiv. Alle kvalifiserte medlemmer, som ikke hadde konflikter, støttet enstemmig IOCs anbefaling. Denne tilnærmingen understreket UIPMs forpliktelse til transparent og upartisk styring. Å overholde interessekonfliktpolitikken var avgjørende for å opprettholde integriteten til styrets beslutninger.

Ytterligere informasjon: [UIPM-styrets beslutning om interessekonfliktpolitikk](#)

Eksempel " Retningslinjer for interessekonflikter"

Organisasjon : World Baseball Softball Confederation (WBSC)

Beskrivelse : WBSC er forpliktet til å opprettholde sportslig integritet ved å forhindre manipulasjon av konkurranser. Samarbeid med offentlige myndigheter og sportsbettingenheter vektlegges for å takle denne trusselen effektivt. Undersøkelsene må være grundige, og deltakerne må gi relevant informasjon umiddelbart. Konfidensialitet opprettholdes strengt gjennom hele etterforskningsprosessen. Sanksjoner for brudd kan variere fra advarsler til livstidsforbud, avhengig av alvorlighetsgraden. WBSC sikrer en rettfærdig høring og rett til å anke for de som er anklaget for brudd.

World Baseball Softball Confederation (WBSC) har inngått samarbeid med Sportradar Integrity Services i to år for å ivareta spillintegriteten. Sportradars Universal Fraud Detection System (UFDS) vil overvåke WBSC-konkurranser for spillavvik og potensiell kampfiksing. Dette avanserte systemet analyserer spillmønstre og rapporterer mistenkelige aktiviteter, og forbedrer muligheten til å oppdage og undersøke trusler mot idrettens integritet.

WBSCs integritetsenhet består av en integritetsoffiser, som også er en sertifisert verneansvarlig og forbindelse med idrettsutøvernes kommisjon, mangfolds- og inkluderingskommisjonen og integritetskommisjonen; Antidopingoffiserer, som har kontakt med den medisinske kommisjonen; en Governance and Sustainability Officer, som har kontakt med Sustainability Commission; og en juridisk medarbeider, som har kontakt med den juridiske kommisjonen og disiplinærpanelet. Nøkkeloppgavene deres inkluderer antidoping, overholdelse, etikk, styring, medisinske og juridiske forhold, forebygging av konkurransemanipulasjon, regelverk, sikring og bærekraft.

Ytterligere informasjon:

[Forebygging av manipulasjon av konkurranseregler](#)

[WBSC- Sportradar Partnership](#)

[WBSC integritetsenhet](#)

6. Trinn til neste nivå

Til nivå 2 ★★ «Kommer frem»	Til nivå 3 ★★★ "Utvikler"	Til nivå 4 ★★★★ «Etablert»	Til nivå 5 ★★★★★ "Innebygd"
<ul style="list-style-type: none"> Identifiser og etabler et sett med felles etiske standarder som er relevante for organisasjonen din, og sørg for at de stemmer overens med bransjens beste 	<ul style="list-style-type: none"> Vedta en Code of Conduct avledet fra de etiske retningslinjene, som tydelig definerer regler, forpliktelser, forpliktelser og atferdsforventning for hver rolle og stilling i 	<ul style="list-style-type: none"> Definer klart reglene, forpliktelsene, forpliktelsene og atferdsforventningene for hver rolle og stilling i organisasjonen, og sørg for at etiske retningslinjer gjenspeiler 	<ul style="list-style-type: none"> Krev at alle ansatte, styremedlemmer, idrettsutøvere (hvis aktuelt) og frivillige signerer de etiske retningslinjene, og bekrefter deres fulle forståelse og forpliktelse til å opprettholde organisasjonens

<p>praksis og organisasjonsveier.</p> <ul style="list-style-type: none"> Innkalle til et styremøte for å grundig diskutere og vurdere risikoen for feilstyring og svindel i organisasjonen, identifisere potensielle sårbarheter og avbøtende strategier. Gjennomføre et dedikert styremøte for å analysere og håndtere risikoen for interessekonflikter, utvikle strategier for å forebygge og håndtere slike risikoer effektivt. Vedta formelt en omfattende etikkkodeks som skisserer klare forventninger og generelle regler for etisk oppførsel, gjeldende for alle medlemmer av organisasjonen, uavhengig av deres roller og posisjoner. 	<p>organisasjonen, og sikrer samsvar med etiske standarder.</p> <ul style="list-style-type: none"> Utvikle og formalisere en prosedyre i styret for å ta opp spørsmål som trakassering, dårlig ledelse eller svindel, inkludert potensiell dannelse av en ad-hoc disiplinærkomité for å håndtere slike saker. Definer tydelig og definer hva som utgjør en interessekonflikt i organisasjonen, og gir veiledning for å identifisere og håndtere potensielle konflikter. Vedta en vernepolicy som er i tråd med organisasjonens etiske retningslinjer, etiske bestemmelser og andre retningslinjer, inkludert utnevning av sentrale verneansvarlige for å overvåke og håndheve policyen. Oppmuntre aktivt styremedlemmer og ansatte til å avgi 	<p>forventet integritet og etisk oppførsel for alle medlemmer.</p> <ul style="list-style-type: none"> Utpeke en ansvarlig person i organisasjonen for å overvåke og administrere alle integritetsrelaterte problemer, og sikre ansvarlighet og overholdelse av etiske standarder. Utvikle og formalisere spesifikke prosedyrer for håndtering av saker om trakassering, feilbehandling og svindel, inkludert potensiell dannelse av en disiplinærkomité for å sikre rettferdige og transparente undersøkelser. Opprett og distribuer offisielle skjemaer for erklæringer om interessekonflikt, inkludert seksjoner for gaver og invitasjoner til arrangementer, og sørg for at disse skjemaene fylles ut av styremedlemmer og ansatte på årlig basis. 	<p>etiske standarder og forventninger.</p> <ul style="list-style-type: none"> Utvikle og implementere en policy for dårlig forvaltning og svindel som dekker alle aspekter av organisasjonens operasjoner, og oppmuntre til åpenhet og rapportering av feil i allmennhetens interesse. Implementere en interessekonfliktpolicy som gjelder for styret, ansatte og alle partnere, inkludert et obligatorisk krav om regelmessige erklæringer om interessekonflikt fra disse gruppene for å sikre åpenhet og ansvarlighet. Skisser tydelig disiplinærprosedyrene i organisasjonen, spesifiser ansvar og myndighet til disiplinærkomiteen når det gjelder å håndtere brudd på atferd og sikre rettferdig prosess. Definer klare prosedyrer for å klage på avgjørelser truffet av disiplinærkomiteen eller bruk alternative tvisteløsningsmekan
---	---	--	---

	<p>uformelle erklæringer om interessekonflikter etter hvert som de oppstår, og fremme åpenhet og integritet i beslutningstaking.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utvid de disiplinære og etiske bestemmelsene til å dekke spørsmål som kampfiksing, bestikkelser, korrupsjon, veddemål, rapporteringsplikt og objektivt ansvar, for å sikre robuste håndhevingsmekanismer. • Mandat at alle individer i organisasjonen erklærer sine interesser, inkludert interessene til deres nærmeste familie, der det er relevant, for å forhindre interessekonflikter og opprettholde etiske standarder. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utvikle en tydelig og tilgjengelig sanksjonskodeks, som beskriver konsekvensene av manglende overholdelse av retningslinjene, og sørg for at den er godt kommunisert til alle ansatte, styremedlemmer, idrettsutøvere (hvis aktuelt) og frivillige. • Etablere og tydelig skissere en liste over sanksjoner for brudd på retningslinjene, etiske brudd eller andre former for anerkjent feilbehandling eller svindel, og sikre konsekvent håndhevelse. • Definer tydelig og differensier mellom faktiske, potensielle og oppfattede interessekonflikter, og gi spesifikke eksempler for å veilede forståelse og etterlevelse i organisasjonen. • Sørg for at organisasjonen opprettholder et omfattende og aktuelt interessekonfliktregister, med aktiv 	<p>ismer, for å sikre rettferdighet og åpenhet i prosessen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utvikle en systematisk tilnærming for å kommunisere og håndheve sanksjoner, og sikre at alle medlemmer, ansatte, styremedlemmer, medlemsorganisasjoner og allmennheten blir informert om disiplinære handlinger. • Gjennomføre regelmessige gjennomganger av organisasjonens sanksjoner for å sikre at de er i samsvar med relevante regler, forskrifter og offentlig lov, og foreta nødvendige justeringer etter behov. • Sikre at enkeltpersoner som ikke overholder organisatoriske regler, for eksempel å ikke erklære en relevant interessekonflikt, får passende sanksjoner i samsvar med etablerte prosedyrer. • Krev at alle ansatte og komitémedlemmer
--	---	--	--



		<p>overvåking og håndheving av interessekonfliktregler.</p> <ul style="list-style-type: none"> Tilby kontinuerlig opplæring og spesifikke råd til enkeltpersoner i organisasjonen om å identifisere og håndtere interessekonflikter, fremme en kultur med åpenhet og etisk ansvar. 	<p>gjennomfører obligatorisk opplæring i interessekonflikt og etablerer effektive mekanismer for å løse konflikter når de oppstår.</p> <ul style="list-style-type: none"> Inkluder tydelig informasjon om organisasjonens interessekonfliktregler i all tilbudsdokumentasjon for sportsbegivenheter, fremme åpenhet og etiske standarder i anbudsprosessen.
--	--	---	--