

Code de conduite

UNIVERSITE SIGMUND FREUD VIENNE

ET SES BRANCHES

1. Préambule

- L'Université Sigmund Freud Vienne(SFU) et ses institutions s'engagent à offrir des programmes d'études et des opportunités de recherche de haute qualité dans l'enseignement et la recherche. Au sein d'une communauté cosmopolite et tolérante composée d'enseignants et d'étudiants, elle respecte la liberté de la science et de son enseignement, ainsi que l'obligation de faire progresser les connaissances scientifiques dans divers lieux d'implantation et à travers des coopérations nationales et internationales. Le haut niveau de compétence dans la promotion du développement personnel des étudiants les prépare et les habilite à assumer des responsabilités professionnelles et sociales en tant que diplômés.
- En raison de sa responsabilité sociale et de la fonction de modèle qui en découle, la SFU fixe ses propres normes de qualité pour les actions de ses employés, au-delà des réglementations légales, dans le cadre du présent Code de conduite. Les employés de la SFU reconnaissent leur responsabilité personnelle et agissent sur la base de ces règles de conduite.

2. Bonnes pratiques scientifiques

- Afin de préserver l'intégrité scientifique, les employés de la SFU agissent conformément aux règles de bonne pratique scientifique et, si nécessaire, impliquent le comité d'éthique responsable dans leurs projets de recherche.
- Les dirigeants sont un modèle pour leurs collaborateurs et employés et soutiennent les étudiants et les jeunes chercheurs en termes de connaissance et de compréhension des règles de bonne pratique scientifique.
- Le personnel académique défend les principes fondamentaux de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement dans son enseignement et sa recherche et transmet des compétences en matière de diversité dans les aspects académiques et sociaux de la vie universitaire.

3. Interaction entre les membres de l'université

- La SFU se définit comme une communauté diversifiée réunissant tous les membres de l'université, qu'il s'agisse de personnes d'âges et de genres différents, d'origines sociales, ethniques et géographiques variées, d'orientations sexuelles et d'identités de genre multiples et qui est façonnée par leurs situations de vie, leurs dispositions physiques et mentales, ainsi que par leurs expériences, leur religion et leurs visions du monde.
- L'interaction entre les membres de l'université repose sur l'appréciation et le respect mutuels. L'intolérance, les comportements insultants ou ségrégatifs ainsi que les préférences ou désavantages non objectifs n'ont pas leur place. Les membres de l'université s'engagent à lutter contre toute forme de discrimination - directe, indirecte et linguistique - à tout moment. Cet engagement inclut également le respect entre les différentes disciplines académiques.
- Les préoccupations des étudiants et des membres du personnel sont toujours traitées de manière appropriée, respectueusement et dans les meilleurs délais. Les employés de la SFU résolvent les conflits de manière objective et dans un climat de compréhension et de respect mutuels. Les options offertes pour la résolution des conflits et les mesures de désescalade sont utilisées le plus tôt possible.

- Le harcèlement sexuel et l'intimidation sont contraires au comportement respectueux et ne seront pas tolérés à la SFU. Cela inclut toute forme de comportement non désiré, qu'il soit verbal, non verbal ou physique, ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne concernée, en particulier si cela crée un environnement marqué par l'intimidation, l'hostilité, l'humiliation, la dégradation ou les insultes. Cela s'applique notamment aux relations de dépendance, en particulier entre les cadres et le personnel, ainsi qu'entre les enseignants et les étudiants. Il est essentiel de veiller au maintien d'une distance appropriée.

4. Interaction avec les partenaires et les tiers

- Les partenaires sont traités avec appréciation et respect. Toute discrimination fondée sur l'âge et le sexe, l'origine sociale, ethnique et géographique, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, la religion ou un handicap physique est interdite.
- Toute préoccupation ou question soulevée par des partenaires ou des tiers sera traitée et fera l'objet d'une réponse dans un délai raisonnable.
- Le parrainage et les dons sous forme d'argent, de biens matériels ou de services par des tiers à la SFU doivent être transparents.

5. Conflits d'intérêts personnels et économiques

La SFU est jugée par les actions et le comportement responsable de tous ses employés. Ses employés, en particulier les cadres de la SFU, se comportent loyalement et agissent en conséquence, ce qui inclut avant tout l'accomplissement consciencieux des devoirs de fonction. Les conflits d'intérêts sont évités en séparant les activités extra-universitaires et les intérêts privés de leurs activités officielles.

6. Traitement des informations sensibles

- Le travail universitaire implique le traitement de données confidentielles et sensibles. Par conséquent, les employés et les collaborateurs de la SFU doivent respecter les réglementations applicables, en particulier celles relatives au droit du travail et à la protection des données, lors du traitement des données et des informations, pendant et après leur emploi à la SFU.
- Les employés et les collaborateurs de la SFU doivent traiter toutes les données et informations, même si elles ne sont pas explicitement marquées comme confidentielles, avec une attention et une sensibilité particulières, pendant et après la fin de leur emploi à la SFU.
- Les employés et les collaborateurs de la SFU prennent les mesures de précaution et de protection appropriées, en particulier lorsqu'ils traitent des informations et des données par voie électronique et lorsqu'ils récupèrent des données sur des appareils mobiles.
- Les employés et les collaborateurs s'abstiennent de faire des déclarations ou de s'engager dans des activités qui pourraient nuire à la réputation de la SFU.

7. Responsabilité des dirigeants

- La SFU considère également la responsabilité sociale comme un engagement au niveau de la direction et reconnaît l'effet de modèle associé à cette perspective. Les employés et les collaborateurs de la SFU exercent donc leurs fonctions dans le respect des principes de légalité, d'opportunité, d'économie et de transparence.
- Les dirigeants remplissent des fonctions organisationnelles et de supervision et portent la responsabilité des employés et des collaborateurs qui leur sont confiés. Toutefois, cette responsabilité ne libère pas les employés et les collaborateurs de leur propre responsabilité individuelle. Les cadres connaissent le cadre juridique nécessaire ou l'acquièrent dans un délai raisonnable
- Les responsables accordent à leurs collaborateurs autant de responsabilité personnelle et de liberté d'action que nécessaire. Par une supervision appropriée, les responsables veillent au respect des dispositions légales et des règlements applicables à la SFU.
- Les dirigeants évaluent les qualifications et l'adéquation des salariés aux tâches qui leur sont confiées selon des critères objectives et prennent également des mesures pour le développement personnel et professionnel des salariés, par exemple par le biais de la formation, en fonction des ressources disponibles.
- Les dirigeants encouragent leurs collaborateurs à développer en permanence leurs processus de travail et à faire des suggestions d'amélioration.

8. Mise en œuvre du code de conduite

- La position de la SFU dans la société est prise en compte collectivement par les employés et les collaborateurs de l'université, qui veillent tous au respect de ces règles de conduite.
- Dans le cadre de cette responsabilité commune, les plaintes concernant des violations de ces règles de conduite peuvent être déposées par les canaux officiels auprès du supérieur hiérarchique direct. En cas de violations, chaque employé/collaborateur a le droit de s'adresser à la direction de la faculté, au rectorat ou au comité pour les questions d'égalité de traitement. Les étudiants peuvent également s'adresser aux bureaux de l'Union Étudiante Autrichienne (ÖH) ainsi qu'aux Bureau des Etudiants à Paris. La gestion consciencieuse des plaintes par la direction s'effectue conformément aux directives du système de gestion des plaintes de l'université.
- Les personnes qui s'adressent de bonne foi à la direction, à la faculté ou au rectorat pour signaler des violations présumées, qu'elles s'avèrent fondées ou non, ne doivent subir aucun désavantage en conséquence, en particulier de la part de leurs supérieurs. Les personnes contre lesquelles des violations présumées ont été signalées, qu'elles soient avérées ou non, doivent s'abstenir de tout contact direct en tête-à-tête avec le plaignant. Afin de prévenir toute intimidation ou escalade, des discussions de médiation dans le cadre de la gestion des plaintes peuvent être organisées.