

Plan d'action pour l'engagement LGBT+
de l'Université Paris Dauphine-PSL
2024-2025



Catherine Achin et Alban Jacquemart
Référente et Référent LGBT+

Contexte

L'Université Paris Dauphine-PSL est engagée depuis plusieurs années en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations.

Au-delà des exigences légales, l'Université Paris Dauphine-PSL a souhaité mettre en place des actions spécifiques à destination des personnes LGBT+ (Lesbiennes Gays Bi Trans et +) afin à la fois de favoriser leur accueil et leur intégration dans un environnement sûr et inclusif et de lutter contre les violences et discriminations homophobes et transphobes. Des référent.es LGBT+ ont ainsi été nommé.es au printemps 2022.

Cette démarche s'inscrit dans un contexte de récente prise en considération de ces enjeux dans l'enseignement supérieur et la recherche. En 2021, le ministère a publié un premier Guide *Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+*. En octobre 2022, l'association *l'Autre cercle* a lancé une Charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement supérieur, signée par six établissements universitaires, et à laquelle l'Université Paris Dauphine-PSL souhaiterait s'associer avec ce plan d'action.

L'enquête sur les violences sexistes et sexuelles menée en 2022 auprès des étudiantes et étudiants, puis des personnels de PSL, a montré qu'il y avait bien un enjeu à se saisir de ces questions. Le volet « violences et discriminations LGBT+ » ajouté au questionnaire pour les membres de l'Université Paris Dauphine-PSL a mis en évidence l'existence de discriminations LGBTphobes au sein de l'établissement. Parmi les 772 étudiant.es dauphinois.es ayant répondu à l'enquête, 43 ont dit avoir été victimes de discriminations en raison de leur identité de genre ou sexuelle (réelle ou perçue), et 91 ont affirmé avoir été témoins de ces discriminations, dont les auteurs sont le plus souvent des hommes étudiants. L'existence de propos homophobes et transphobes sur les réseaux sociaux des promotions apparaît massive, signalée par 293 étudiant.es, soit 38% des répondant.es. Du côté des personnels administratifs et académiques de l'université, 9 personnes sur les 397 répondantes ont déclaré avoir été victimes de discriminations en raison de leur identité de genre ou sexuelle, et 12 en avoir été témoins. Les discriminations s'exercent le plus souvent sur le lieu même du travail, et leurs auteurs sont majoritairement des hommes enseignants-chercheurs ou administratifs.

Méthodologie

L'élaboration du plan d'action a été pilotée par les deux référent.es LGBT+ de l'université nommé.es en mars 2022, en collaboration étroite avec les Vice-Présidents Responsabilité sociale, Conditions d'exercice des activités des BIATSS, et la Déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations.

Les référent.es ont organisé des premières réunions en 2022 et 2023 avec différentes parties prenantes de l'université afin de les associer à l'élaboration de ce plan d'action :

Pôle service aux étudiants

Guillemette Yver, alors Responsable adjointe, référente transidentité pour PSL.

Direction générale des services

Florence Gelin, directrice générale

Associations étudiantes féministes

- Les Simone
- Les Mutin.es

Organisations étudiantes représentatives

- UNEF Dauphine
- Esprit Dauphine
- UNI

Doctorant.es

Groupe de doctorantes constitué en collectif informel soutien LGBT+

Service juridique

Joyce Amzalag, responsable du service juridique

Service des Ressources Humaines

Murièle Sébert, directrice

Syndicats représentant personnel

Les syndicats CGT, SNESUP et SNPTES ont été contactés en mars 2022.

Projets immobiliers

Valérie Renaudin, Vice-Présidente en charge des projets immobiliers.

Réunions sur la mise en place de toilettes inclusives dans les nouveaux bâtiments de l'université

Ces consultations ont permis de dégager quatre axes principaux pour ce plan d'action, qui visent à structurer l'engagement de l'Université, à créer un environnement inclusif, à visibiliser et former aux enjeux LGBT+ et enfin à lutter contre les LGBTphobies.

Enfin, le contenu du plan a été l'objet d'enrichissements grâce aux échanges dans différentes instances :

Juin 2023

Présentation du Plan d'action au Comex et en CES.

Novembre 2023

Présentation du Plan d'action au FSSSCT élargie.

Décembre 2023

Présentation du Plan d'action au CFVE.

Janvier 2024

Présentation et validation du Plan d'action au CA.

AXE 1 – STRUCTURER UN ENGAGEMENT LGBT+

Ce premier axe a pour objectif d'assurer l'efficacité et la pérennité de l'engagement de l'Université Paris Dauphine-PSL à travers des actions structurantes et une gouvernance adéquate. Il suppose de travailler avec tous les services et toutes les instances de l'université impliquées dans sa réussite (CES, FSSCT, CFVE...), notamment au cours de la phase de mise en œuvre du plan puis de son amélioration.

Objectif 1 – Assurer le pilotage des actions

Action 1 – Nomination de référent.es LGBT+

Mise en œuvre	Présidence
Public	Etudiant.es et Personnels
Calendrier	Depuis mars 2022

Il s'agit d'assurer la pérennité de l'existence de référent.es LGBT+ pour s'assurer de la mise en œuvre du plan d'action et servir de point d'ancrage de la politique LGBT+ de l'université.

Action 2 – Signature de la Charte « L'autre Cercle »

Mise en œuvre	Référent.es
Public	Etudiant.es et Personnels
Calendrier	Rentrée 2024

Créée en 1997, l'association *L'Autre Cercle* a pour mission d'accompagner les acteurs du management de la diversité et de l'inclusion du monde professionnel sur les enjeux LGBT+. Elle soutient en particulier la promotion d'actions afin de faire évoluer les mentalités. Elle a lancé une [Charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement supérieur](#), signée à ce jour par 6 établissements (Centrale Nantes, EM Normandie, KEDGE, Montpellier Business School, Université de Lorraine, Université de Montpellier). La signature de cette Charte permet de définir le cadre de la politique de l'établissement et d'envoyer un signal en faveur de l'harmonisation nationale des pratiques d'engagement LGBT+.

Action 3 – Assurer la visibilité des référent.es sur le site Internet et sur MyDauphine

Mise en œuvre	Service communication
Public	Etudiant.es et Personnels
Calendrier	2023 et 2024

Cette présence sur les sites en ligne de Dauphine vise à faire des référent.es les destinataires de toutes les demandes concernant des questions LGBT+ qui sont ensuite redigérées vers les services compétents. Réfléchir à la mise en place d'un espace dédié sur l'ENT afin de partager les informations et l'actualité des actions des référent.es.

Objectif 2 – S'inscrire dans un réseau de bonnes pratiques

Action 4 – Agir en coordination avec PSL

Mise en œuvre	Référent.es, VP Vie étudiante et responsabilité sociale PSL et Direction vie étudiante PSL
Public	Etudiant.es
Calendrier	Depuis la rentrée 2023

Avec la mise en place de « référent.es transidentité » dans ses établissements, PSL a engagé une politique LGBT+ en direction des étudiant.es. Ces référent.es transidentité sont notamment en charge de l'accompagnement des étudiant.es désirant modifier leur prénom d'usage sur leur carte étudiante et sur les listes étudiantes. L'action de l'Université Paris

Dauphine-PSL doit ainsi se construire en coordination avec PSL, par la mise en partage des bonnes pratiques ou l'impulsion de nouvelles pratiques. Certaines actions ont également vocation à être partagées au niveau de PSL (formations continues, grandes enquêtes, etc.)

Action 5 – Participation des référent.es aux activités de la CPED

Mise en œuvre	Référent.es
Public	Etudiant.es et Personnels
Calendrier	2024

La [CPED](#) (Conférence Permanente des chargé.es de mission Égalité et Diversité de l'enseignement supérieur), créée en 2011, permet d'échanger les bonnes pratiques entre établissements et d'être un interlocuteur du MESRI sur les questions d'égalité et de diversité. L'Université Paris Dauphine-PSL est membre de la CPED via la Référente Egalité, lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le bizutage.

AXE 2 – CREER UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF

A travers les actions de cet axe, il s'agit de s'assurer que l'Université Paris Dauphine-PSL constitue un espace inclusif pour les personnels et étudiant.es LGBT+ : au-delà d'assurer la non-discrimination (obligation légale), l'enjeu est de permettre aux personnes LGBT+ de ne pas se sentir marginalisées en raison de leur orientation sexuelle ou leur identité de genre et de prendre en compte les spécificités des expériences des personnes LGBT+.

Objectif 1 – Assurer un accueil inclusif

Action 6 – Présentation des référent.es LGBT+ dans le livret d'accueil des étudiant.es

Mise en œuvre	DFVE
Public	Etudiant.es
Calendrier	Depuis septembre 2022

Depuis la rentrée 2022/2023, le guide *Dauphine en main* contient un paragraphe « Une université inclusive pour les personnes LGBT+ (lesbiennes, gays, bi, trans, queer, etc.) » qui présente les référent.es LGBT+. Il pourra être étoffé par la présentation de quelques actions de ce plan visant particulièrement les étudiant.es.

Action 7 – Présentation des référent.es LGBT+ dans le *Livret d'accueil des personnels*

Mise en œuvre	Communication DRH
Public	Personnels
Calendrier	Depuis septembre 2023

Dans la même logique, l'idée est d'introduire une présentation dans le *Livret d'accueil des personnels* afin de faire connaître les référent.es LGBT+ et de présenter quelques actions concernant directement les personnels.

Action 8 – Présentation lors de la journée d'accueil des nouveaux personnels

Mise en œuvre	Communication DRH
Public	Personnels
Calendrier	Depuis septembre 2022

A l'occasion de la rentrée 2022/2023, les référent.es LGBT+ ont présenté leurs missions lors de la journée d'accueil des nouveaux personnels. Cette action est pérennisée et se renouvellera à la rentrée 2023/2024.

Action 9 – Faire un mail de rentrée pour informer de l'existence des référent.es LGBT+ et de leurs missions

Mise en œuvre	Direction Communication
Public	Etudiant.es et Personnels
Calendrier	2024

Objectif 2 – Faciliter le recours au prénom d’usage

Le droit reconnaît la possibilité de recourir à un prénom (comme un nom) d’usage dans ses démarches quotidiennes. L’application de ce droit est particulièrement importante pour les personnes trans et pour leur bien-être sur leur lieu d’études ou de travail. Une [circulaire de 2019 du MESRI](#) précise les conditions d’application de ce droit dans l’enseignement supérieur et la recherche, comme cela a été rappelé dans une note de la DAJ de juin 2022, rédigée pour servir de texte de référence à la DRH. Une [nouvelle circulaire du ministère de la Fonction publique](#) publiée en 2023 a rappelé ses préconisations et les a élargies à l’ensemble de la Fonction publique d’Etat.

Action 10 – Rendre visible la référente transidentité sur le site Internet et sur MyDauphine

Mise en œuvre	Service communication
---------------	-----------------------

Public	Etudiant.es
--------	-------------

Calendrier	2024
------------	------

Dans le cadre de la politique de PSL, une « référente transidentité » a été nommée à la DFVE de l’Université Paris Dauphine-PSL afin de faciliter les démarches de recours au prénom d’usage des étudiant.es. Cette référente, formée sur les questions de transidentité, peut accueillir les étudiant.es concerné.es et les accompagner dans leurs démarches. Il est donc important que cette fonction soit davantage connue.

Action 11 – Informer du droit au recours au prénom d’usage dans le Livret d’accueil des étudiant.es

Mise en œuvre	DFVE
---------------	------

Public	Etudiant.es
--------	-------------

Calendrier	2024
------------	------

Action 12 – Faciliter le recours au prénom d’usage pour les personnels

Mise en œuvre	DRH
---------------	-----

Public	Personnels
--------	------------

Calendrier	2024
------------	------

Dans l’attente d’une modification du SIRH, un travail doit être entrepris avec la DRH pour trouver une procédure permettant de respecter l’application du droit.

Action 13 – Intégrer la possibilité d’un prénom d’usage dans les logiciels de gestion RH

Mise en œuvre	DRH
---------------	-----

Public	Personnels
--------	------------

Calendrier	2024
------------	------

Contrairement au logiciel Apogée pour les étudiant.es, l’actuel SIRH ne permet pas de faire apparaître un prénom d’usage. La refonte en cours du SIRH doit être l’occasion d’introduire ces modifications, sous peine soit de ne pas respecter le droit, soit d’allourdir inutilement le travail des personnels de la DRH.

Objectif 3 – Assurer l’inclusion au quotidien	
Action 14 – Intégrer d’autres possibilités que homme/femme dans APOGEE/PEGASE	
Mise en œuvre	DFVE, Déléguée à la vie étudiante
Public	Etudiant.es
Calendrier	2023/2024
<p>Certains documents (comme les diplômes) doivent mentionner les éléments présents à l’état civil. S’il est donc nécessaire de collecter les éléments de l’état civil pour les documents officiels, cela n’empêche pas de permettre aux étudiant.es qui ne se reconnaissent ni comme homme ni comme femme d’exprimer cette identité de genre lors de leur inscription. Cela permettrait non seulement de montrer à ces étudiant.es que l’université les prend en compte, mais aussi d’identifier le nombre d’étudiant.es concerné.es et d’adapter, le cas échéant, le recours aux civilités (« Madame » ou « Monsieur »).</p>	
Action 15 – Supprimer le recours systématique aux civilités	
Mise en œuvre	DFVE, Déléguée à la vie étudiante, Ensemble des services
Public	Etudiant.es et Personnel
Calendrier	2024
<p>Si le sexe est un élément de l’état civil qui doit être respecté, les civilités (« Madame » ou « Monsieur ») ne sont que des conventions qui n’ont aucune portée contraignante. Pour les diplômés, il est aujourd’hui possible de demander que la civilité n’apparaisse pas. Par souci de simplification, et pour éviter des démarches supplémentaires aux étudiant.es concerné.es et du surtravail au personnel, la mention des civilités sur les diplômes pourrait être simplement supprimée. Plus largement, l’usage des civilités pourra être supprimé dans tous les documents comportant des listes de noms : listes d’étudiant.es, PV des différentes instances, liste de membres, etc.</p>	
Action 16 – S’assurer de l’inclusivité des logements étudiants Dauphine	
Mise en œuvre	Logement Dauphine
Public	Etudiant.es
Calendrier	2024
<p>Les résidences étudiantes peuvent se révéler des lieux excluants pour les personnes LGBT+, par l’homophobie qui peut y régner (comme ailleurs) mais aussi par des formes d’impensés de la diversité des identités sexuelles et de genre. Il est donc important de s’assurer que les résidences Dauphine représentent des lieux inclusifs pour les personnes LGBT+.</p>	
Action 17 – Prioriser l’accès aux logements Dauphine pour les personnes LGBT+ en rupture familiale	
Mise en œuvre	Logement Dauphine
Public	Etudiant.es
Calendrier	2024
<p>Encore aujourd’hui, des jeunes LGBT+ se retrouvent subitement en rupture familiale suite à leur <i>coming out</i>. Pour répondre à ces situations, il est important de pouvoir prioriser l’accès aux logements de Dauphine à ces jeunes en situation de grande précarité matérielle</p>	

et de détresse psychologique. Cette action nécessite d'être articulée avec la politique d'attribution des logements, notamment face aux situations d'urgence.

Action 18 – Intégrer d'autres possibilités que homme/femme et supprimer l'usage des civilités dans les logiciels de gestion des personnels

Mise en œuvre	DRH
Public	Personnels
Calendrier	2023/2024

L'évolution du SIRH doit permettre aux personnels de renseigner s'ils/elles ne se reconnaissent ni comme homme ni comme femme, afin notamment de supprimer la génération automatique de civilités (« Madame » ou « Monsieur ») qui sont souvent mal vécues par les personnes concernées. Les civilités n'étant pas un élément de l'état civil, comme rappelé par le MESRI en 2019, il n'y a aucune obligation de les faire apparaître.

Action 19 – Sensibiliser les personnels sur l'explicitation du pronom (il/elle/iel)

Mise en œuvre	DFVE, DRH
Public	Personnels
Calendrier	2024

Par respect pour la diversité des identités de genre, de plus en plus de lieux d'études ou de travail promeuvent des pratiques permettant d'explicitier le pronom par lequel chacun.e souhaite être désigné.e : cela passe par exemple par une précision dans la signature électronique (il/lui, elle, iel -pour les personnes non-binaires) ou par une précision formulée par chaque étudiant.e lors de l'appel à la première séance de cours. Ces pratiques ne peuvent évidemment être imposées, mais il est important de sensibiliser l'ensemble des personnels sur leur existence pour renforcer l'inclusivité de l'université comme lieu d'études et de travail pour les personnes LGBT+.

Action 20 – Développer les toilettes non genrées

Mise en œuvre	VP projets immobiliers et nouveau campus
Public	Etudiant.es et Personnels
Calendrier	Selon le calendrier des travaux

La thématique de toilettes non genrées (c'est-à-dire non réservées aux hommes ou aux femmes) s'est imposée comme un enjeu important des politiques diversité. L'existence de ces toilettes offre en effet un environnement d'études et de travail inclusif pour les personnes queer. De premiers échanges avec Valérie Renaudin ont permis d'envisager l'implantation de toilettes non genrées (à côté de WC hommes et de WC femmes) à l'occasion des travaux et de réfléchir à leur signalétique. Il s'agira également de penser à la situation particulière de la salle de sport, pour les toilettes comme pour les vestiaires.

Action 21 – Engager un travail pour rendre possible des formules non binaires sur les titres et fonctions (comme pouvoir être désigné « doctorant.e »).

Mise en œuvre	Service communication, DRH
Public	Etudiant.es et Personnels
Calendrier	2024

Des personnes non binaires ne se reconnaissent pas dans des noms de fonctions sexués (comme doctorant/doctorante, professeur/professeure, etc.) et ont recours à des formules

neutres (comme « doctorant.e » ou « professeur.e »). Il est donc important d'engager un travail de réflexion sur la façon de répondre à ces demandes.

AXE 3 – VISIBILISER ET FORMER

Au-delà des actions visant à assurer de bonnes conditions d'accueil et de vie aux personnes LGBT+ au sein de l'Université Paris Dauphine-PSL, il est nécessaire de mettre en évidence cet engagement de l'établissement à travers l'organisation d'événements publics et de former étudiant.es et personnels aux enjeux LGBT+.

Objectif 1 – Renforcer la visibilité des enjeux LGBT+

Action 22 – Organiser une conférence annuelle de sensibilisation

Mise en œuvre	Référent.es, RSU
---------------	------------------

Public	Etudiant.es et Personnels
--------	---------------------------

Calendrier	Depuis la rentrée 2023
------------	------------------------

En coordination avec le service RSU et avec des associations spécialisées, il s'agit d'organiser chaque année une conférence à visée pédagogique autour de ces questions. La première conférence a eu lieu le 11 octobre 2023 sous la forme d'une Table ronde qui a rassemblé les représentant.es des associations LGBT+ existant dans d'autres établissements de PSL (à l'ENS, aux Mines, à l'école des Chartes, à l'école de Chimie) afin d'échanger avec des associations étudiantes de Dauphine autour de leurs expériences et actions.

Action 23 – Organiser une conférence annuelle académique

Mise en œuvre	Référent.es, RSU
---------------	------------------

Public	Etudiant.es et Personnels
--------	---------------------------

Calendrier	Printemps 2024
------------	----------------

Le champ des études LGBT+ s'est fortement développé en France ces dernières années et concerne de nombreuses disciplines en sciences humaines et sociales, comme en sciences de gestion et économie. L'idée est ici d'inviter chaque année une chercheuse ou un chercheur à présenter ses travaux et à participer à un débat avec le public. Les conférences pourront par exemple concerner les discriminations LGBT en France et ailleurs, ou les mobilisations collectives et la construction de problèmes publics autour de ces enjeux, ou encore la prise en considération de ces derniers dans les politiques « diversité » mises en œuvre dans les grandes entreprises ou les administrations.

Objectif 2 – Développer la formation des étudiant.es

Action 24 – Sensibiliser et former les responsables des associations étudiantes

Mise en œuvre	VP CFVE, Déléguée à la vie étudiante, DFVE, Déléguée à l'égalité
---------------	--

Public	Etudiant.es
--------	-------------

Calendrier	Depuis la rentrée 2023
------------	------------------------

Au regard des résultats de l'enquête sur les violences sexistes et sexuelles à Dauphine qui ont mis en évidence l'existence de discriminations LGBT+, en particulier sur les différents réseaux sociaux regroupant des étudiant.es, il apparaît particulièrement utile de sensibiliser les responsables d'associations dauphinoises à ces questions pour favoriser l'inclusivité de leur recrutement et de l'organisation de leurs activités et la modération de leurs listes.

Action 25 – Travailler à la visibilité et au développement d’enseignements (discriminations, stéréotypes, inégalités)

Mise en œuvre VP CFVE, Directions des départements

Public Etudiant.es

Calendrier 2024

L’objectif est ici d’utiliser la cartographie des enseignements intégrant des problématiques de développement durable et d’égalité réalisée par la RSU pour indiquer aux étudiant.es les cours abordant ces questions, aussi bien aux niveaux licence que master. Il est surtout de contribuer au développement de l’enseignement de ces enjeux dans le programme des UE communes, notamment aux niveaux L1 et L2. Les référent.es pourront veiller, à l’occasion de l’évolution des maquettes dans le projet soumis à l’HCERES, à l’intégration de ces problématiques dans les cours transversaux susceptibles d’aborder les discriminations, inégalités et stéréotypes. Au niveau master, les référent.es rechercheront des organismes spécialisés à même de proposer des formations ponctuelles à ces enjeux, déclinées en fonction des thématiques des masters (sur des enjeux RH, ou de politiques RSE des entreprises, etc.).

Objectif 3 – Renforcer la formation des personnels

Action 26 – Développer l’offre de formation continue sur les questions LGBT+

Mise en œuvre Ecole interne PSL

Public Personnels

Calendrier 2023/2024

Il est important de proposer des formations permettant de maîtriser les évolutions juridiques et le « vocabulaire », afin que les personnels puissent accueillir avec bienveillance les demandes des personnes concernées. Par exemple à l’automne 2022, une formation sur les « transidentités et parcours trans » organisée par l’association Outrans a été proposée par l’école interne PSL et a rencontré un intérêt important de la part des personnels dauphinois souhaitant être formés sur ce sujet. Il s’agit donc d’engager un travail avec l’école interne PSL pour pérenniser et étoffer cette offre de formation, et l’inclure systématiquement dans la formation des nouveaux et nouvelles assistant.es de formation.

AXE 4 – LUTTER CONTRE LES LGBTPHOBIES

Dernier axe de ce plan, la lutte contre les LGBTphobies au sein de l'Université Paris Dauphine-PSL est essentielle. Elle suppose une vigilance continue, et passe par un soutien aux initiatives étudiantes sur ces questions, un affichage rendant visible la politique engagée de l'université et un traitement des signalements éventuels de discriminations.

Objectif 1 – Soutenir les initiatives étudiantes

Action 27 – Soutien à la « semaine de l'égalité » (janvier) organisée par des collectifs étudiants

Mise en œuvre | Référent.es

Public | Etudiant.es

Calendrier | 2024

Depuis plusieurs années, des associations et syndicats étudiants organisent en janvier une semaine dédiée aux questions d'égalité. Les référent.es pourront apporter leur soutien à l'organisation de ces manifestations pour que les enjeux LGBT+ y soient inclus.

Action 28 – Favoriser la création d'une association étudiante LGBT+

Mise en œuvre | Référent.es

Public | Etudiant.es

Calendrier | 2023

A la différence d'autres établissements de PSL, il n'existe pas à Dauphine d'association étudiante LGBT+. Il existe des associations féministes qui sont fortement engagées sur ces thématiques. La création d'une association spécifique permettrait néanmoins d'envoyer un signal important aux étudiant.es concerné.es qui rejoignent l'université et de développer davantage d'activités autour de ces enjeux. Les référent.es soutiendront la volonté de création d'une telle association si elle émerge du côté des étudiant.es.

Action 29 – Soutenir le collectif informel de doctorant.es constitué pour accompagner les personnes LGBT+

Mise en œuvre | Référent.es

Public | Etudiant.es et Personnels

Calendrier | 2023

Il est important de tenir compte de la situation particulière des nombreux doctorant.es de l'université. Un collectif informel d'accompagnement des personnes LGBT+ a été créé par des doctorant.es. Les référent.es pourront travailler à faire connaître ce collectif auprès de l'Ecole doctorale et à soutenir les actions de ce collectif.

Objectif 2 – Campagne d'affichage sur les LGBTphobies

Action 30 – Mettre en place une campagne d'affichage

Mise en œuvre | Référent.es, RSU, Déléguée à l'égalité, Service communication

Public | Etudiant.es et Personnels

Calendrier | 2024

Rendre visible l'engagement de l'université passe par la communication et la visibilisation de la prise en compte des enjeux LGBT+. En collaboration avec la référente égalité, la RSU et le service de communication, un concours étudiant pour la création d'affiches relatives aux discriminations LGBT+ sera organisé au printemps 2024 pour, après sélection, être diffusées dans l'université.

Objectif 3 – Connaître et lutter contre les discriminations	
Action 31 – Assurer le traitement des signalements de LGBTphobies	
Mise en œuvre	Référent.es et Cellule de veille
Public	Etudiant.es et Personnels
Calendrier	2023
<p>Les référent.es reçoivent les signalements de discriminations LGBT+. Après un premier accueil des personnes concernées, les cas peuvent être saisis et traités par la Cellule de veille lorsque les faits visent une ou plusieurs personnes en particulier. Mais les faits qui ne ciblent pas directement une ou plusieurs personnes, comme en particulier les propos homophobes sur les réseaux sociaux dauphinois, pourront être traités par les référent.es.</p>	
Action 32 – Valoriser et pérenniser les enquêtes sur VSS et discriminations	
Mise en œuvre	Référent.es, FSSSCT, Déléguée à l'égalité, RSU
Public	Etudiant.es et Personnels
Calendrier	2023
<p>Les résultats de la grande enquête menée par PSL et déclinée, au niveau de l'université, auprès des étudiant.es et des personnels avec un volet spécifique sur les discriminations LGBT+, ont permis d'identifier l'existence de ces discriminations et leur nature. Reproduire cette enquête de manière régulière (tous les 4 ans par exemple) permettra de mesurer les effets du plan d'action et les points encore à améliorer.</p>	