

FICHE TECHNIQUE

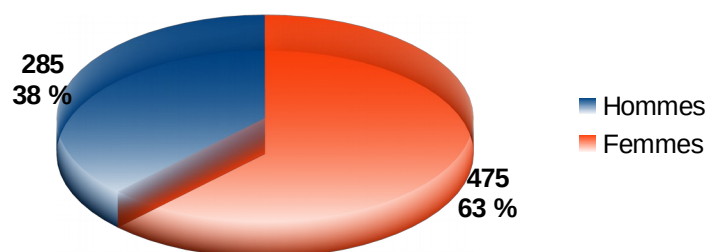
Bilan à mi-parcours du plan DGFIP 2020-2022 pour l'égalité professionnelle

1. Présentation des données sur l'égalité femmes/hommes au 31 décembre 2021

1.1. Part des femmes au sein de la DGFIP

Au niveau national, la DGFIP comptait, au 31 décembre 2021, 58,20 % de femmes parmi ses effectifs payés d'agents titulaires et non titulaires.

À la DDFiP d'Indre-et-Loire, au 31 décembre 2021, la répartition femmes/hommes était la suivante :



Sur les 760 agents de la direction, 63 % sont des femmes.

La part des femmes dans les effectifs de la DDFiP d'Indre-et-Loire est donc supérieure à la moyenne nationale.

1.2. Répartition femmes / hommes par catégorie

a) au niveau national

Au 31 décembre 2021, la part des femmes dans les effectifs de la DGFIP est davantage prépondérante au sein des catégories B et C :

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
48,80 %	51,20 %	39,80 %	60,20 %	36,50 %	63,50 %

b) au niveau de la direction

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
55	65	122	218	82	157
45,83 %	54,17 %	35,88 %	64,12 %	34,31 %	65,69 %

La part plus élevée de femmes dans les effectifs de la DDFiP d'Indre-et-Loire, par rapport à la moyenne nationale, se retrouve dans les trois catégories, A, B et C.

1.3. Part des femmes parmi les cadres

a) au niveau national

Au 31 décembre 2021, la situation des effectifs d'agents titulaires de catégorie A+ montre un taux de féminisation important jusqu'au grade d'AFiPA.

Grades	Inspecteur divisionnaire (CN + HC)	Inspecteur principal	Administrateur des FIP adjoint	Administrateur des FIP	Administrateur général des FIP
Part des femmes	50,42 %	49,95 %	41,40 %	35,19 %	29,36 %

b) au niveau de la direction

Les femmes représentent 57,38 % des agents de catégorie A+ de la DDFiP d'Indre-et-Loire au 31 décembre 2021. Le taux de féminisation suit celui de la DGFiP pour les inspecteurs divisionnaires et les AFiPA. En revanche, les femmes sont sur-représentées pour le grade d'inspecteur principal.

Grades	Inspecteur divisionnaire (CN + HC)	Inspecteur principal	Administrateur des FIP adjoint	Administrateur des FIP	Administrateur général des FIP
Nb de femmes	20	10	5	0	0
Nb d'hommes	17	1	6	1	1
Part des femmes	54,05 %	90,91 %	45,45 %		

2. Des avancées concrètes : un premier plan d'actions DGFiP ambitieux pour l'égalité professionnelle

2.1. Présentation du plan en faveur de l'égalité professionnelle

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle de la DGFiP, présenté aux représentants du personnel en groupe de travail le 6 novembre 2020, a été adopté en CTR le 1^{er} février 2021 puis publié à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2021.

Déjà fortement impliquée en faveur de la parité au sein de ses services, l'élaboration de ce plan a constitué une étape importante pour la DGFiP, qui a ainsi réaffirmé son engagement sur ces sujets.

Prenant appui sur une démarche de co-construction associant les bureaux RH de l'administration centrale, l'ENFiP ainsi que les référents diversité et égalité professionnelle positionnés au sein des délégations (RIRH), le plan

d'actions DGFIP est construit en déclinaison du plan ministériel pour l'égalité professionnelle 2020-2022 autour des cinq priorités suivantes :

- Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle ;
- Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers ;
- Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels ;
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il se décline en 20 mesures et 56 actions.

2.2. Des avancées au plan national en matière d'égalité

À ce stade, **86 % des actions du plan 2020 – 2022 sont d'ores et déjà réalisées ou en cours de réalisation** (57 % réalisées, 29 % en cours et 14 % non réalisées).

Ce premier bilan, ainsi que les perspectives d'actions pour 2022, ont fait l'objet d'une présentation aux représentants du personnel à l'occasion d'un groupe de travail organisé le 7 mars dernier.

À titre d'illustration, quelques exemples d'actions finalisées dès 2021 :

- **Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle :**
 - déploiement du dispositif pérenne de télétravail qui favorise un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée ;
 - création d'une [rubrique dédiée](#) dans la nouvelle page Diversité-Egalité professionnelle d'Ulysse sur les droits et dispositifs mis en place en faveur des aidants familiaux, intégrant une communication sur la stratégie gouvernementale de mobilisation et de soutien des aidants ;
 - mise à disposition des services RH des directions d'un kit d'animation pour permettre à celles qui le souhaitent d'organiser un séminaire sur le thème des aidants au profit de leurs personnels et présentant l'information utile sur ce sujet.
- **Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers :**
 - poursuite de l'organisation d'actions fortes de communication à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars ;
 - réalisation d'actions d'information sur les métiers trop genrés (métiers du numérique notamment) : présentation des métiers de la DGFIP dans les écoles, partenariats avec des écoles ou des universités... ;
- **Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles :**
 - création d'une cellule ministérielle d'alerte et d'écoute Allodiscrim qui est composée d'experts juridiques spécialisés sur ces sujets, traite des cas de discrimination, des agissements sexistes ou des violences sexistes ou sexuelles. Elle n'est pas compétente en matière de harcèlement moral ;
 - valorisation des initiatives locales en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur la page Diversité-Egalité professionnelle d'Ulysse.
- **Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :**
 - élaboration de lettres de mission pour le référent national et les 8 référents Diversité-Égalité professionnelle en interrégion, dont la mise en ligne est effective sur la [page Diversité-Egalité professionnelle d'Ulysse](#).

2.3. Des actions menées en faveur de la diversité

Le cahier des initiatives locales du bilan 2021 de la Diversité et de l'Égalité professionnelle à la DGFIP ([présent sur Ulysse](#)) permet de mesurer l'implication forte des directions et services en faveur de l'égalité des chances (classes préparatoires talents, apprentissage...), de l'inclusion des personnes en situation de handicap, de la mixité ou de la lutte contre les discriminations.

a) **Diversification des recrutements au sein de la DGFIP**

- **par la voie contractuelle pour les agents en situation d'handicap**

La DGFIP organise, chaque année, une campagne de recrutement par la voie contractuelle d'agents de catégories A, B et C en situation de handicap. Les candidats retenus sont recrutés sous contrat d'engagement d'une durée d'un an, à l'issue duquel ils ont vocation à être titularisés. 191 agents ont été recrutés par cette voie en 2020.

Pour le département d'Indre-et-Loire, les recrutements de contractuels en situation de handicap sont les suivants :

Contractuels handicapés					
Catégorie		A	B	C	Total
2019	Femmes			1	1
	Hommes				
2020	Femmes			1	2
	Hommes			1	
2021	Femmes		1		1
	Hommes				

- **par la voie contractuelle en faveur de jeunes peu diplômés (PACTE)**

Le Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE) est à la fois un contrat de pré-recrutement et un contrat de formation, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de 28 ans au plus (depuis la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté) sortis du système scolaire sans qualification ou titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat.

La loi du 27 janvier 2017 précitée a également ouvert l'accès à ce parcours aux personnes âgées de 45 ans et plus, en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.

Les candidats retenus sont recrutés sur des emplois de catégorie C, par contrat d'une durée d'un an à l'issue duquel ils ont vocation à être titularisés.

La DGFIP a recruté, pour l'année 2020, 122 agents par voie de PACTE.

Les recrutements PACTE au sein de la DDFIP d'Indre-et-Loire se répartissent comme suit :

PACTES				
		Moins de 28 ans	Plus de 45 ans	TOTAL
2019	Hommes			2
	Femmes	1	1	
2020	Hommes			1
	Femmes		1	
2021	Hommes		1	3
	Femmes		2	

Les recrutements PACTE réalisés ces 2 dernières années à la DDFIP d'Indre-et-Loire concernent majoritairement des personnes de plus de 45 ans, et majoritairement des femmes.

b) Mesures de cohésion sociale

- **apprentissage**

Dans le cadre du plan « *1 jeune, 1 solution* » mis en œuvre par le Gouvernement pour protéger l'avenir des jeunes en cette période de crise sanitaire, la DGFIP s'est mobilisée pour développer l'apprentissage et offrir ainsi à des jeunes une première expérience pour accéder à un emploi dans le secteur public ou dans le monde professionnel.

L'apprentissage est une formule d'enseignement en alternance qui permet à un jeune âgé de 16 à 29 ans, d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme national dans la fonction publique d'État, en combinant une formation théorique en établissement de formation et une formation pratique au sein de l'administration d'accueil.

- Au niveau national

La DGFIP a réaffirmé en 2021 son engagement fort en matière d'accueil avec un objectif fixé à 600 apprentis. Au cours de l'année 2021, elle a signé 501 nouveaux contrats d'apprentissage (181 nouveaux contrats au titre de l'année scolaire 2020-2021, auxquels s'ajoutent les 320 nouveaux contrats signés au titre de l'année scolaire 2021-2022).

Le bilan du recrutement des apprentis pour l'année 2021 fait apparaître que :

- les femmes restent majoritaires (57 %, contre 43 % pour les hommes) ;
- les apprentis se situent, en majorité, dans la tranche d'âge 21-25 ans (53 %). 34 % sont dans la tranche d'âge 18-20 ans. 11 % ont plus de 26 ans. Quelques-uns ont moins de 18 ans ;
- la majorité des contrats (52 %) a une durée d'environ un an ou moins d'un an (de 6 à 16 mois). Les contrats d'une durée de 2 ans (de 20 à 26 mois) représentent 42 % de l'ensemble. Quelques contrats ont été signés pour 3 ans (6 %), notamment pour des diplômés d'ingénieur en informatique ;
- près des 2/3 des apprentis préparent un diplôme de niveau BAC +3 ou supérieur (licence, master...) ;
- 30 % des apprentis préparent un diplôme de niveau BAC+2 et 6 % un diplôme de niveau Baccalauréat ;
- quelques apprentis ont été recrutés pour des titres ou diplômes de niveau CAP/BEP.

Les trois principaux domaines d'accueil des apprentis sont la gestion fiscale (plus de 35 % de l'ensemble des contrats), l'informatique (23 %) et le secteur public local (16 %).

- Au niveau du département

Les recrutements d'apprentis dans le département se répartissent comme suit :

Apprentis								
	Niveau de diplôme détenu	Diplôme	Femmes	Hommes	< à 20 ans	De 20 à 25 ans	> à 25 ans	TOTAL
Recrutement année 2019	Niveau V	CAP /BEP						1
	Niveau IV	BAC						
	Niveau III	BAC + 2						
	Niveaux II et I	BAC + 3 et +	1			1		
Recrutement année 2020	Niveau V	CAP /BEP						3
	Niveau IV	BAC						
	Niveau III	BAC + 2	1			1		
	Niveaux II et I	BAC + 3 et +	2			2		
Recrutement année 2021	Niveau V	CAP /BEP						4
	Niveau IV	BAC						
	Niveau III	BAC + 2						
	Niveaux II et I	BAC + 3 et +	3	1		3	1	

Les recrutements sont très majoritairement féminins, pour préparer des diplômés de niveau BAC +3 ou plus.

- **Volontaires du service civique**

Créé par la loi n°2010-241 du 10 mars 2010, le service civique est un engagement volontaire pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt général, dans un des neuf domaines d'interventions reconnus prioritaires pour la Nation. À la DGFIP, les missions sont d'une durée de 6 à 7 mois, pour une présence hebdomadaire de 24 heures.

Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, sans condition de diplôme.

À la DGFIP, trois types de missions sont proposées aux volontaires du service civique :

- une mission de facilitation en amont de l'accueil, au guichet des particuliers voire des professionnels, dans les centres des Finances publiques ;
- une mission consistant à familiariser certains publics (personnes âgées, publics culturellement défavorisés, ...) au maniement informatique et à l'utilisation de services en ligne ;
- une mission tendant à faire connaître les Finances publiques et en particulier les impôts aux jeunes en milieu scolaire.

Pour l'année 2020, 134 volontaires du service civique ont été recrutés à la DGFIP.

Pour le département d'Indre-et-Loire, les recrutements de volontaires du service civique ont été les suivants :

Volontaires du service civique						
	Femmes	Hommes	< à 20 ans	De 20 à 25 ans	> à 25 ans	TOTAL
Recrutement année 2019	3	1		3	1	4
Recrutement année 2020	1			1		1
Recrutement année 2021	5	2	2	4	1	7

2.4. Dispositifs de formation à la prévention et à la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles

- Actions de formation relatives à la prévention et à la lutte contre les discriminations.

Depuis 2014, la formation à la prévention et à la lutte contre les discriminations est intégrée à la formation initiale pour les nouveaux agents. De 2014 à 2021, ce sont ainsi 30 111 agents qui ont été formés.

Elle bénéficie également aux inspecteurs principaux et aux inspecteurs divisionnaires lors de leur formation à la prise de poste. Par ailleurs, la formation systématique des jurys de concours intègre une sensibilisation aux risques de discrimination et à la gestion des stéréotypes.

- Actions de formation relatives à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Dans le cadre du dispositif de formation décliné auprès de l'ensemble des agents de la DGFIP, des actions de formation ont été menées en 2022, sous forme de webinaire à l'attention des cadres supérieurs encadrants et des représentants du personnel, et sous forme de e-formation pour l'ensemble des agents. Tous les agents de la DGFIP d'Indre-et-Loire ont été inscrits à ces actions de formations. Le webinaire s'est tenu en mars 2022, sur 5 sessions. L'e-formation est disponible depuis le 9 mai 2022.

3. Perspectives d'actions à engager ou à poursuivre au plan national

- Faire progresser la représentation des femmes dans les emplois de direction afin d'atteindre la cible fixée par le Contrat d'objectifs et de moyens pour 2022 (50 %) ;
- Accompagner la parentalité et la maternité par la diffusion d'une Charte de la parentalité ainsi que d'une fiche réflexe à l'attention des services RH et des managers pour la gestion des femmes enceintes ;
- Faire vivre le réseau « Femmes de la DGFIP » qui est à la fois un signal fort de reconnaissance pour les femmes à la DGFIP et un facteur d'attractivité en favorisant la solidarité et le partage entre des femmes et des hommes de la DGFIP engagés en faveur de la mixité ;

- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles par le déploiement d'un vaste plan de formation et la mise à la disposition des services RH et des managers de fiches réflexes pour la prise en charge des victimes de violences sur le lieu de travail ou de violences conjugales.

4. Actions de communication réalisées au plan départemental

- Actions de communication menées à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.

Chaque semaine, au cours du mois de mars 2021, la DDFiP d'Indre-et-Loire a publié un portrait de femme travaillant au sein de la DDFiP, soit sur un métier genré (géomètre), soit mettant en avant un équilibre vie privée – vie professionnelle (cf. [annexe](#)).

Pour l'année 2022, il a été proposé de réaliser une exposition d'œuvres réalisées par des agents de la DDFiP, représentant pour eux l'égalité femmes-hommes ou la journée du 8 mars. Cette proposition n'ayant pas rencontré de succès, elle n'a pas été mise en œuvre. Seule la communication nationale a ainsi été relayée pour la journée internationale des droits des femmes, annonçant le lancement officiel par le Directeur général de la démarche de constitution de réseaux interrégionaux destinés à favoriser l'égalité et la mixité au sein de la DGFIP et comportant un lien vers les supports de communication édités par le Secrétariat général du ministère.

- Action de communication à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.

La [page diversité et égalité professionnelle](#) d'Ulysse 37 a été entièrement revue et renvoie en particulier vers une carte, établie par la préfecture d'Indre-et-Loire, permettant, via une recherche par domaine ou par localisation, d'obtenir les coordonnées des acteurs œuvrant, au niveau local, à la prévention et à la lutte contre les violences faites aux femmes.

La communication réalisée à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes du 25 novembre 2021 présentait notamment les dispositifs d'écoute et d'alerte à la disposition des victimes ou témoins de discrimination, d'agissements sexistes ou de violences sexistes ou sexuelles, ainsi que le lien vers le programme des actions organisées à cette occasion dans le département.

Annexe Messages diffusés sur Ulysse 37

- Pour la journée internationale des droits des femmes 2021

8 mars 2021
Communication

La DGFIP célèbre la Journée internationale des droits des femmes



Mieux connaître la place des femmes au sein du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance

La Journée internationale des droits des femmes est à nouveau l'occasion de rappeler les engagements du ministère et de la DGFIP en faveur l'égalité professionnelle.

Ceux-ci sont présentés dans une **nouvelle rubrique** qui a été ouverte sur Ulysse, consacrée à la diversité et à l'égalité professionnelle.

Afin d'illustrer ces engagements, nous vous proposerons un portrait de femme travaillant à la DGFIP d'Indre-et-Loire chaque semaine tout au long du mois de mars.

19 mars 2021

Portrait de femme : Marianne Guignon



Marianne Guignon est adjointe à la trésorerie de Langeais. Elle a débuté en tant qu'agent à la trésorerie de Châteauneuf municipale puis a passé les concours de contrôleur, contrôleur principal et inspecteur. Passionnée par la comptabilité et le conseil aux ordonnateurs, ce qui l'histoire avait tout, c'est de pouvoir travailler en équipe et contribuer à ce que chacun trouve sa place et s'y sente bien. Pendant les 3 années passées en direction, au service de la formation professionnelle, elle a noué des relations privilégiées avec des agents du département, qu'elle apprécie à caractère différent, dans le cadre syndical, notamment en tant que départementale de l'action sociale également fière d'avoir pu concilier avec sa vie personnelle en étant mère.

28 mars 2021

Portrait de femme : Marie Robert



Marie Robert est comptable à la cellule comptabilité de St de Tours depuis 2007 un métier qui lui plaît, avec la continuité de son diplôme d'études comptables et financières. Elle a une passion pour les statistiques de monde, elle est passionnée de voyages et, en 2012, elle a obtenu son diplôme de maîtrise en comptabilité. Elle a travaillé dans les entreprises dans lequel elle représentait l'administration des finances. Pour parents, elle s'est inscrite dans les cours après ses heures de travail et a participé à des conférences les week-ends. Elle a arrêté sa carrière de comptable de haut niveau en 2019 pour se consacrer à son fils, mais elle continue de pratiquer la course à pied pour le plaisir et la santé de l'enfant.

En 2021

12 mars 2021

Portrait de femme : Anick Herryvo



Anick Herryvo est générale depuis 30 ans, un métier qui ne change que 2,5 de femmes. Elle a choisi de passer ce concours spécifique après un BTS en topographie, par goût du grand air, de la rigueur et de la précision. Elle a débuté sa carrière à Rouen, et 10 ans à la conception de plaques de remembrement de plaques, elle est chargée de ce plan. Passionnée et spécialisée dans le terrain, elle se sent en - coopération - mais reste à elle pouvait passer davantage de

17 avril 2021

Portrait de femme : Christel Duclos



Intégrer à la DGFIP en tant qu'agent, Christel Duclos a ensuite progressé en recrutant les concours de contrôleur, contrôleur principal et inspecteur. Elle a obtenu son diplôme de service budget à la Direction, un poste où elle se sent véritablement à l'aise. Elle aime travailler par l'aspect technique et la travail en équipe. Elle a suivi son diplôme d'études supérieures de fiscalité, en tant que conseillère de deuxième niveau, et a rejoint à son engagement, notamment d'abord en tant que responsable de service d'Ulysse, puis un conseil d'Ulysse depuis 2014. Elle a été contrôleur principal aux finances en 2017 et première adjointe au chef des services régionaux et régionales à la comptabilité de l'Indre-et-Loire depuis 2020, prenant ainsi davantage de responsabilités au fur et à mesure que son métier évolue. Elle s'est impliquée dans des projets les jours après, une partie de ses week-ends, et également bénévolement, depuis son service, pour venir à l'appui de la parole de femmes de communes voisines et de retourner à son goût de partage et ses relations.

En 2022

10 janvier 2022

Communication

Que représentent pour vous l'égalité femmes - hommes ou la journée du 8 mars ?



Dans la perspective de la prochaine journée internationale des droits des femmes, nous vous proposons d'exprimer ce que représentent pour vous la journée du 8 mars ou l'égalité femmes - hommes. Cela peut être un dessin, une peinture, une photo, un montage, un poème... que vous aurez imaginé.

Vous pouvez transmettre votre réalisation à Sylvie BOUTIER, référente égalité professionnelle, jusqu'au 25 février 2022. Si besoin, l'anonymat pourra être respecté.

Les œuvres les plus représentatives seront exposées dans les salles de réunion et de formation de la DGFIP. Elles pourront y être contemplées à partir du 8 mars 2022 et pendant toute une année, avant de vous être restituées.

Nous espérons une participation nombreuse.

4 mars 2022

Communication

La DGFIP célèbre la Journée internationale des droits des femmes



L'engagement de la DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle se traduit dans son **plan d'actions pour la période 2020-2022** qui définit 5 priorités liées à l'égalité et à l'articulation vie professionnelle-vie privée, à la lutte contre les stéréotypes et les violences et à la gouvernance.

Le 8 mars 2022, le Directeur général lancera officiellement la démarche de constitution de réseaux interrégionaux destinés à favoriser l'égalité et la mixité au sein de la DGFIP.

Par ailleurs, la délégation interrégionale vous propose une **aventure en ligne** sous forme ludique, comportant des quiz et se terminant par un questionnaire vous permettant de faire part de vos attentes vis-à-vis de ce réseau.

La place des femmes en quelques chiffres.

en savoir +

- Pour le 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes


Victime ou témoin de discrimination, d'agissement sexiste ou de violence sexiste ou sexuelle au travail ?
 Contactez Allodiscrim, cellule d'écoute et de traitement
 faire respecter ses droits

Des liens directs vers la documentation ministérielle


23 novembre 2021
 Communication
Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes
LUTTE contre les VIOLENCES faites aux FEMMES
 Le 25 novembre 2021 se tiendra la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes. Elle est à nouveau l'occasion de rappeler l'engagement du ministère dans la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, qui se traduit par des mesures concrètes dans le 3e plan ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Victime ou témoin de discrimination, d'agissements sexistes ou de violences sexistes ou sexuelles, des dispositifs d'écoute et d'alerte sont à votre disposition :

- un numéro national d'écoute, gratuit et anonyme, le 3919, désormais accessible 24h/24 et 7 jours/7 ;
- un dispositif de signalement auprès de Allodiscrim : prenez rendez-vous en ligne sur allodiscrim.wethics.eu. Le code à renseigner est le 1989. Un expert juridique vous rappellera sous 12 heures ;
- un site internet <https://arretonslesviolences.gouv.fr/> pour s'informer et signaler une violence en ligne.

Rendez-vous également sur la page **Diversité et égalité professionnelle** pour y trouver les coordonnées des structures qui œuvrent à la prévention et à la lutte contre les violences faites aux femmes en Indre-et-Loire (recherche par thématique ou par zone géographique).

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES
 Protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes en Indre-et-Loire
 Consulter le protocole 2020-2023
 Cartographie des structures engagées en Indre-et-Loire



Réseau départemental composé des acteurs qui œuvrent à la prévention et à la lutte contre les violences faites aux femmes

Cliquez sur la carte pour accéder à la liste des structures du Réseau violences 37, puis sur le bouton "Visualiser les données" en haut de la page, afin d'identifier les structures par catégorie.

Consulter l'espace dédié sur le site Internet de la Préfecture d'Indre-et-Loire

Un renvoi vers les coordonnées des acteurs au niveau local

ation est également disponible :
 iant qui indique comment faire respecter ses droits ;
 de 10 questions pour tester vos connaissances ;
 ntomètre ;
 e ministériel "comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au ;
 hes précisant les différentes formes de violence sexistes et sexuelles, les 15 encourues par les agresseurs, ainsi que quelques bonnes pratiques pour et accompagner les victimes.
 amme des actions organisées cette semaine dans le département est en ligne à Préfecture.