



# LES FEMMES S'ENGAGENT

Intégrer  
une politique Egalité  
des femmes et des hommes  
au sein des Collectivités  
Territoriales

FEMMES  
du Puy de Dôme  
élues

  
Liberté • Egalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
Préfecture de la Région Auvergne  
Délégation Régionale  
aux Droits des Femmes et à l'Égalité

## L'égalité : un beau projet de vie du territoire... qui devient réalité.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental, une valeur commune de l'Union européenne, et une condition nécessaire pour la réalisation des objectifs de croissance, d'emploi et de cohésion sociale de l'Union Européenne.

Aujourd'hui, en dépit de ces nombreuses reconnaissances formelles, nationales et européennes, l'égalité n'est pas une réalité.

Pour un certain nombre d'entre nous, la notion d'égalité recouvre une idée d'opposition entre les femmes et les hommes. Et s'il s'agissait simplement de mettre en place une politique qui concerne le *mieux vivre ensemble des hommes et des femmes d'un territoire ?*

*L'égalité des femmes et des hommes est une politique qui se ressent dans le quotidien de chacun, et qui donne un sens concret à l'action politique.*

- ***Le développement local : cadre privilégié pour identifier et réaliser des actions pour l'égalité.***

Les collectivités locales par leur proximité aux citoyens ont une responsabilité et un rôle majeur à jouer pour favoriser une société réellement égalitaire. Elles sont les moteurs du développement local, par leur action elles peuvent améliorer la qualité de vie de la population locale...

Par leur intervention, collaboration, mobilisation du monde social, économique, de la recherche, elles font évoluer leur territoire et son patrimoine. Elles sont également un employeur puissant localement, et se doivent d'être un exemple pour promouvoir cette politique.

- ***Une politique à intégrer pour construire la modernité et l'attractivité d'un territoire.***

Les politiques de l'égalité sont un axe de développement majeur pour l'Europe décrit dans la Feuille de Route 2006-2010.

Les femmes comme les hommes doivent contribuer de manière égale à la croissance de l'économie.

« Le succès ou l'échec d'une révolution peut toujours se mesurer au degré selon lequel le statut

Mettre en œuvre une politique sur l'égalité c'est comprendre les besoins différents des hommes et des femmes sur ce territoire. La mise en place de cette politique commence par un diagnostic pour identifier les attentes de chacun sur ce territoire. Cette analyse genrée permet de donner des réponses ciblées et efficaces aux problèmes constatés.

Cette politique peut se décliner au niveau local dans les domaines tels que :

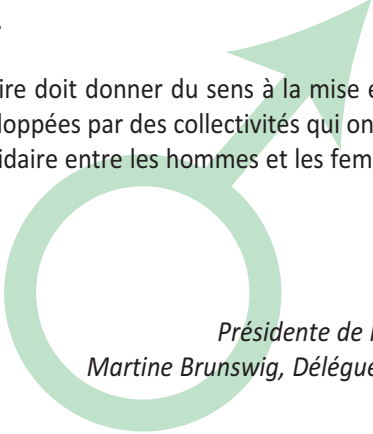
**Le développement économique** : utiliser toutes les potentialités d'un territoire surtout celle des femmes qui peuvent apporter une croissance supplémentaire.

**La formation** en ciblant notamment les populations qui devraient en bénéficier davantage telles que les jeunes et les femmes.

**L'éducation** avec la suppression des stéréotypes : conduire, informer et éveiller les jeunes femmes et jeunes hommes à un monde solidaire, et une meilleure mixité dans les métiers.

**La représentation des femmes à des postes de responsabilités et dans le pouvoir politique**: accéder à une parité réelle des assemblées délibérantes pour une représentativité correspondant à la population du territoire, et avoir une vision étendue et complète des potentiels et compétences des hommes et des femmes.

Cet argumentaire doit donner du sens à la mise en œuvre des politiques. Il présente des bonnes pratiques développées par des collectivités qui ont voulu créer les conditions d'un réel partenariat équilibré et solidaire entre les hommes et les femmes de leur territoire.



*Ginette Raynaud, Maire de Saint-Pierre-Colamin  
Présidente de l'association des Femmes Elues du Puy-de-Dôme.  
Martine Brunswig, Déléguée régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité  
et Véronique Barlet, stagiaire à la Délégation.*

Vous avez des objectifs, mais ils se heurtent à des problèmes...

Des solutions existent avec les bonnes pratiques pour l'égalité des femmes et des hommes.

Des réponses simples à apporter par les collectivités...

### **Pour Les citoyens**

<i>Vos objectifs sont de... se heurtent à des problèmes</i>	<i>Des solutions existent avec l'égalité des femmes et des hommes en...</i>	<i>Les réponses que vous pouvez apporter en collectivités</i>	<i>Bonnes pratiques et engagements : exemples en collectivités</i>
<p><b>Réduire le chômage des femmes</b> Les femmes sont formées sur quelques métiers (elles sont concentrées dans le secteur tertiaire et 10 des 86 familles professionnelles regroupent près de la moitié des emplois). Problèmes de garde d'enfants.</p>	<p><b>Facilitant l'accès aux femmes à tous les emplois, pour faire émerger de nouveaux talents.</b> En apportant de la mixité et de la polyvalence en entreprise.</p>	<p><b>Education :</b> sensibiliser les jeunes femmes l'élargissement des choix professionnels. <b>Formation professionnelle :</b> Formations spécifiques des femmes sur des métiers en tension (bâtiment, hôtellerie...). <b>Aides aux entreprises :</b> veiller à l'intégration de la mixité et au respect de la loi. <b>Formation</b> de l'ensemble des acteurs socio-économiques, des collectivités à la législation sur l'égalité, aux engagements sur la mixité.</p>	<p><b>Conseil régional Auvergne :</b> Prix des Apprenties (30 prix de 800 €) pour développer l'apprentissage des jeunes filles sur des métiers porteurs d'emplois. <b>Diffusion d'une culture de l'égalité femmes-hommes auprès des acteurs de formation et du monde économique du conseil régional Bretagne</b> (Fiche action n°3) : agir sur les établissements d'enseignement et de formation et les structures d'accueil pour qu'ils sensibilisent les publics accueillis sur l'égalité des femmes et des hommes.</p>
<p><b>Accueillir de nouvelles populations</b> Territoire pas assez attractif. Services aux entreprises insuffisants.</p>	<p><b>Développant une dynamique basée sur la diversité et la mixité, sur la qualité du travail</b> qui réponde aux attentes en particulier des jeunes diplômés.</p>	<p><b>Communication pour les femmes et les hommes</b> sur le thème de la <b>qualité de vie et du travail</b> dans le territoire sur la dynamique créée par la diversité et la mixité (images et textes qui parlent aux hommes et aux femmes).</p>	<p><b>Projet APEMAC</b> (accueil Parents Enfants du Massif Central) porté par le réseau ACEPP/ CAPEA pour la garde d'enfants. L'objectif est de favoriser la cohésion des territoires et d'accueillir les nouveaux arrivants dans les territoires du Massif Central. <b>Projet ACFAF</b> (Accueil Social Familial à la Ferme en Massif Central). Accueil à domicile dans le Massif central des populations âgées, handicapées. L'objectif est la professionnalisation du métier de l'accueil.</p>

« C'est la différence qui fait la richesse. Plus le monde que l'on affronte est incertain et inattendu, bigarré et complexe, plus il faut une multiplicité de regards » Hervé Sérieyx.

<p>Vos objectifs sont de... se heurtent à des problèmes</p>	<p>Des solutions existent avec l'égalité des femmes et des hommes en...</p>	<p>Les réponses que vous pouvez apporter en collectivités</p>	<p>Bonnes pratiques et engagements : exemples en collectivités</p>
<p><b>Améliorer l'articulation des temps de vie</b> des citoyens(nes) Les rythmes de travail et de vie fonctionnent de manière de plus en plus individualisée et autonome..</p>	<p><b>Créant des projets sur la gestion du temps.</b> Ces actions influenceront sur l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail (baisse du chômage des femmes) et peuvent soutenir le taux de natalité. Un diagnostic des temps de vie des citoyens(nes) sur un territoire, permet de trouver des solutions profitables à tous.</p>	<p><b>Garde d'enfants</b> (crèches interentreprises, crèches collectives) ; mais également d'aide intergénérationnelle telle que <b>l'aide à domicile</b> pour la prise en charge des personnes âgées. <b>Mesures d'encouragement de la flexibilité des services publics</b> dans leurs horaires d'ouverture. <b>Pôles de services de proximité</b> à développer. <b>Harmonisation des temps de vie :</b> adaptation des transports.</p>	<p><b>Bureau des temps</b> (Rennes, Paris, Grand Lyon) Destiné à améliorer l'articulation des temps professionnels et personnels des citoyens(nes) sur l'agglomération (réflexion sur les temps et moyens de transports, les modes de garde, les horaires d'ouverture des services publics.</p>
<p><b>De faire respecter des lois sur l'égalité Femmes-Hommes au titre de la citoyenneté</b> Réticence des entreprises à l'application de lois qui semblent contraignantes. Méconnaissance des lois.</p>	<p><b>Travaillant à une meilleure image</b> pour l'entreprise. <b>Une politique de mixité contribue à valoriser des qualités différentes et à améliorer le management des ressources humaines, et de ce fait la performance et le climat interne de l'entreprise.</b></p>	<p><b>Les entreprises :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rappeler l'obligation d'opter pour un statut du conjoint qui participe aux activités de l'entreprise (tous secteurs).</li> <li>• rappeler l'obligation de la rédaction du <b>Rapport de Situation Comparée et de la suppression des inégalités salariales.</b></li> <li>• Informer des aides aux entreprises sur la mixité et à la mise en place d'un Label Egalité.</li> </ul>	<p>Conseil régional Bretagne : <b>Questionnaire pour sensibiliser les entreprises sur la prise en compte de l'égalité.</b> Pour les entreprises conventionnées, elles doivent fournir des données sexuées.</p>
<p><b>Augmenter la représentation des femmes dans les pouvoirs locaux.</b> Un décalage avec les aspirations des citoyen(ne)s.</p>	<p><b>Respectant la loi</b> pour une égale représentativité dans la société. Les femmes représentent 53 % de l'électorat.</p>	<p><b>La formation des femmes :</b> pour l'accès à des postes de responsabilités. <b>Les réseaux de femmes :</b> développement des observatoires, des lieux d'échanges sur la parité en partenariat avec l'Etat. <b>Tutorat :</b> échanges de connaissances et de bonnes pratiques.</p>	<p>Ce qui pourrait être une bonne pratique : <b>Respect de la loi</b> N° 2007-128 du 31 janvier 2007 tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.</p>

<p><i>Vos objectifs sont de... se heurtent à des problèmes</i></p>	<p><i>Des solutions existent avec l'égalité des femmes et des hommes en...</i></p>	<p><i>Les réponses que vous pouvez apporter en collectivités</i></p>	<p><i>Bonnes pratiques et engagements : exemples en collectivités</i></p>
<p><b>Encourager les femmes à participer aux consultations de la société civile</b> Un manque d'attrait des femmes aux discours des élus.</p>	<p>Travaillant sur le discours pour l'adapter aux problèmes des hommes et des femmes sur des thèmes spécifiques.</p>	<p><b>Sensibilisation des élus</b> aux attentes des femmes et aux thématiques les intéressant dans toutes les manifestations des collectivités, dans toutes les consultations des citoyens.</p>	<p>Comité Consultatif régional de l'Egalité H/F du Conseil Régional Midi Pyrénées.</p>
<p><b>Représentation des femmes dans la vie associative</b> Accès limité des femmes aux fonctions décisionnelles.</p>	<p><b>Favorisant la diversité qui est un enjeu essentiel en terme d'image et de valeurs véhiculées</b> par les organisations.</p>	<p>Prise en compte de la diversité dans les <b>subventions attribuées aux associations.</b></p>	<p>Conseil Régional Auvergne : bonification de 10 % des subventions attribuées aux clubs sportifs féminins de haut niveau.</p>
<p><b>Répondre aux difficultés des personnes vulnérables et aux violences faites aux femmes.</b> Manque de places dans les logements sociaux. Manque de connaissances pour régler la problématique des violences.</p>	<p><b>Favorisant</b> la construction de logement sociaux. <b>Développant</b> des protocoles.</p>	<p>Ciblage de l'accès aux logements sociaux des femmes victimes de violences.</p>	<p>Conseil Régional Bretagne Enquête qualitative des violences faites aux femmes en Bretagne, afin de décider du plan d'actions.</p>
<p><b>Valoriser l'image de territoire dynamique, socialement responsable et engagée pour le développement durable.</b> Compréhension des messages : l'image véhiculée est essentiellement masculine (conférences, publications) et étrangère aux préoccupations des femmes.</p>	<p><b>En développant une communication genrée (F/H).</b></p>	<p><b>Communication :</b> démontrer les apports positifs et la valeur ajoutée de la mixité. Pour toute communication prendre en compte le genre aussi bien dans l'iconographie que dans le message.</p>	<p>Conseil Régional Bretagne Organisation de la Biennale sur l'égalité femmes/hommes pour échanger, communiquer, et être force de propositions et d'actions.</p>

« Une moitié de l'espèce humaine est hors de l'égalité, il faut l'y faire rentrer : donner pour contrepois au droit de l'homme le droit de la femme. » Victor Hugo

## ***Pour les entreprises, pour le développement économique de votre territoire ou pour des entreprises partenaires***

<i>Vos objectifs sont de... se heurtent à des problèmes</i>	<i>Des solutions existent avec l'égalité des femmes et des hommes en...</i>	<i>Les réponses que vous pouvez apporter en collectivités</i>	<i>Bonnes pratiques et engagements : exemples en collectivités</i>
<p><b>Accueillir plus d'entreprises sur le territoire</b> Manque de lisibilité des services proposés aux entreprises (crèches, transports) suscitant la venue de jeunes couples.</p>	<p>Réfléchissant à la prise en compte de l'égalité dans la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences).</p>	<p><b>Apport prioritaire d'aides financières</b> aux entreprises qui promeuvent la mixité, qui respectent la loi. <b>Organisation de concours</b> pour les bonnes pratiques en entreprise sur l'égalité.</p>	<p>Conseil Régional Midi Pyrénées : Prix régional de l'égalité professionnelle pour mettre à l'honneur les entreprises qui développent une politique favorisant l'égalité des hommes et des femmes dans le monde du travail.</p>
<p><b>Soutenir le développement et la reprise des entreprises</b> Manque d'anticipation des besoins futurs (métiers, compétences, déficit démographique de cadres suite au "Papy Boom").</p>	<p>Optimisant des compétences managériales et de la polyvalence.</p>	<p><b>Formation professionnelle :</b> développer l'apprentissage des filles dans les métiers scientifiques, techniques. Promouvoir l'esprit d'entreprendre, développer le potentiel et les compétences dans le domaine de la recherche.</p>	<p>CESR Région Auvergne mars 2009 : « Les femmes dans le monde du travail en Auvergne : réalités et perspectives ».</p>
<p><b>Commande publique</b> Intégrer l'égalité dans la commande publique (collectivité en tant qu'autorité concédante ou adjudicatrice de Marchés Publics) Pas de prise en compte de l'égalité dans le cadre normatif du Code des Marchés Publics 2006.</p>	<p>En demandant aux entreprises de respecter la loi sur l'égalité professionnelle.</p>	<p><b>Interroger les entreprises sur leur prise en compte de l'égalité professionnelle</b> (rédaction du rapport de situation comparée), sur l'amélioration des conditions de travail notamment dans les emplois occupés par les femmes (combattre la précarité de l'emploi) et sur leurs actions de formations générées. Ces points peuvent participer à l'évaluation des entreprises lors de la sollicitation d'aides aux entreprises ainsi que pour le choix de partenaires de contrats publics.</p>	<p><b>Adoption de la Charte Européenne pour l'égalité des hommes et des femmes dans la vie locale.</b> La charte formalise l'engagement des collectivités en tant qu'autorité concédante d'un service public ou adjudicatrices de contrats (travaux, services) qui doit également s'assurer de la prise en compte de l'égalité (AFCCRE) Adoption de la charte par le Conseil Régional Auvergne en juin 2009.</p>

*« L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain. » Stendhal*

## Pour les fonctionnaires... Gestion des carrières... Partenaires sociaux...

<p><i>Vos objectifs sont de... se heurtent à des problèmes</i></p>	<p><i>Des solutions existent avec l'égalité des femmes et des hommes en...</i></p>	<p><i>Les réponses que vous pouvez apporter en collectivités</i></p>	<p><i>Bonnes pratiques et engagements : exemples en collectivités</i></p>
<p><b>Assurer l'égal accès des femmes et des hommes dans les postes de direction</b></p> <p>Un management qui ne favorise pas la promotion des femmes et l'utilisation optimale de toutes les compétences.</p>	<p><b>Développant de nouveaux modes de management mixte</b> pour faire évoluer les mentalités, le dialogue social.</p>	<p><b>Formation des DRH :</b>                      Etablir un diagnostic précis des inégalités sur la base du bilan social.                      Fixer de nouveaux objectifs de recrutement, mobilité, formation, déroulement de carrières et les évaluer.                      Fixer un principe général de nominations des femmes proportionnellement à ce qu'elles représentent dans les potentiels reconnus promouvables.                      Pour les recrutements instaurer des jurys paritaires.</p>	<p>Adoption de la Charte Européenne pour l'égalité des hommes et des femmes dans la vie locale. La charte formalise l'engagement des collectivités à mettre en œuvre à leur échelle une démarche globale et concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leur institution (AFCCRE).</p>
<p><b>Intégrer la mixité dans le dialogue social</b></p> <p>Peu de négociations sur l'égalité F/H.                      Manque d'informations des syndicats.</p>	<p><b>Veillant à une représentation paritaire</b> dans les différents organes consultatifs, à l'image des fonctionnaires de la FPT.</p>	<p><b>Représentation paritaire dans les instances paritaires (CAP et CTP) :</b>                      pour les représentants de l'administration représentation paritaires, et proposition de négociations pour les représentants des différentes organisations syndicales.</p>	<p>Conseil Régional Bretagne :                      Charte d'engagement visant à garantir l'égalité professionnelle et à lutter contre les discriminations.</p>
<p><b>Liste des collectivités citées :</b>                      Conseil Régional Auvergne                      Conseil Régional Bretagne                      Conseil Régional Midi-Pyrénées                      Ville de Rennes</p>			

"La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente." Françoise Giroud

# ***L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de la construction communautaire et du modèle social européen***

***Le dispositif juridique en matière d'égalité entre les hommes et les femmes au niveau européen.***

***Le Traité de Rome 1957***, Le Traité de Maastricht en 1992, Le Traité d'Amsterdam en 1997 :  
« La Communauté Européenne a pour mission de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes (article 2, Traité CE) dans l'ensemble de ses actions (article 3 §2 Traité CE).  
Trois bases juridiques pour la législation européenne concernent l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes :

Article 13 qui introduit une clause générale de non-discrimination,  
Article 137 pour la promotion de l'emploi et des conditions de vie et de travail améliorées,  
Article 141 pour l'égalité en matière d'emploi et de travail.

***La stratégie de Lisbonne*** définit comme l'un des objectifs prioritaires l'amélioration des taux d'emploi féminin qui devront atteindre 60 % d'ici 2010 par deux types de mesures visant à :

- améliorer l'accès à l'emploi pour réduire la ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail
- concilier vie professionnelle et vie privée, notamment en facilitant l'accès aux services de garde des enfants et d'aide aux personnes dépendantes.

***La feuille de route représente l'engagement de la Commission à faire avancer le programme sur l'égalité entre les femmes et les hommes en renforçant les partenariats avec les Etats membres et d'autres acteurs.***

*"Je crois aux traits masculins, la maîtrise de soi, la volonté de se dépasser, le goût du risque et du défi, comme je crois aux traits féminins, la compassion, la tendresse, la sensibilité. Mais en fait, aucun des deux sexes n'en a le monopole, ils appartiennent à l'humanité et les uns doivent tempérer les autres."*

*Françoise Giroud*

*"La seule vraie question c'est : croyez-vous qu'il y ait une identité masculine et une identité féminine, et que ces deux identités soient fondamentalement séparées ? Moi je le crois. C'est ainsi depuis la nuit des temps (...)". Bernard-Henry Lévy*

## ***La feuille de route de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2006/2010)***

6 domaines d'action et des actions clés :

- une indépendance économique (atteindre les objectifs de Lisbonne)
- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale (souplesse des conditions de travail, augmentation des services de garde,..)
- une représentation égale dans la prise de décision
- l'éradication de toute violence fondée sur le genre (élimination de la traite des êtres humains, de la violence domestique)
- l'élimination des stéréotypes liés au genre dans la société
- la promotion de l'égalité des sexes à l'extérieur de l'Union

## ***Le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (mars 2006)***

A l'initiative de 6 pays dont la France, il traduit l'engagement des Etats pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'emploi des femmes, garantit la conciliation de la vie professionnelle et familiale et développe des services de garde d'enfants.

## ***L'Union européenne s'est dotée d'un dispositif juridique solide reposant notamment sur 14 directives afin de promouvoir l'égalité des chances***

**14 directives sur l'égalité** adoptées depuis 1975 (égalité de rémunération, la formation professionnelle et les conditions de travail, l'égalité de traitement en matière sociale, égalité dans les régimes professionnels de sécurité sociale, pour l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes indépendants et la protection sociale des mères indépendantes, la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, l'accord cadre du congé parental, la charge de la preuve en cas de discrimination sur le sexe) dont une traite de l'égalité de traitement en matière d'accès à des biens et des services. Refonte de 7 directives sur l'égalité pour plus de clarté (2006).

***L'Europe impose aux États membres la prise en compte de "l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et des politiques et activités dans les domaines visés par cette directive".***

## En France, au plan juridique l'égalité est acquise et à valeur constitutionnelle

### **2 lois sur l'égalité professionnelle**

- Loi n°1983 -634 du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle au sein des entreprises (diagnostic F/H)
- Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 (Loi Génisson) relative à l'égalité professionnelle et son décret d'application du 3 mai 2002 fixent l'objectif d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la fonction publique, notamment au sein des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi que pour les représentants de l'administration au sein des organismes consultatifs

**1 loi sur l'égalité salariale**, loi n°2006-340 du 23 mars 2006, vise à réduire l'écart entre les rémunérations F/H en rendant la négociation obligatoire dans les entreprises.

**1 loi sur l'égal accès aux mandats électoraux et fonctions électives**, la loi n° 2007-128 du 31 janvier 2007

**1 loi sur la modernisation de la fonction publique**, la loi n° 2007-148 de 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle dans les parcours professionnels.

19 mai 2008, l'Assemblée Nationale dans le cadre de la modernisation des institutions de la V<sup>e</sup> République a voté un amendement présenté par Mesdames Zimmermann et Greff pour que soit inscrit dans la constitution (article 34) : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

**Un outil pour les collectivités territoriales pour promouvoir leur engagement en faveur de l'égalité des femmes et des hommes sur leur territoire :**

**La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale à l'initiative de l'AFCCRE\***

La Charte est ouverte à la signature des collectivités territoriales européennes (communes, structures intercommunales, conseils généraux, conseils régionaux) qui souhaitent formaliser leur engagement et mettre en œuvre à leur échelle une démarche globale et concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Chaque autorité signataire s'engage à collaborer avec toutes les institutions et organisations de son territoire afin de promouvoir l'instauration dans les faits, d'une véritable égalité.

\*Association Française du Conseil des Communes et Région d'Europe



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Préfecture de la Région Auvergne  
Délégation Régionale  
aux Droits des Femmes et à l'Égalité

***Délégation Régionale  
aux Droits des Femmes et à l'Égalité***

Préfecture de Région

18 boulevard Desaix

63033 Clermont-Ferrand cedex 1

Tél. : 04 73 98 63 17 - Fax : 04 73 98 63 08

Courriel :

[droits-des-femmes@puy-de-dome.pref.gouv.fr](mailto:droits-des-femmes@puy-de-dome.pref.gouv.fr)



***Femmes élues du Puy-de-Dôme***

Centre Associatif

21 rue Jean Richepin

63000 Clermont-Ferrand

Tél. : 06 81 05 32 16

[www.femmeseluesdupuydedome.fr](http://www.femmeseluesdupuydedome.fr)