

# Charte Diversité, Égalité et Lutte contre les discriminations

AVAMA – Centre de formation par apprentissage (CFA)

## 1. Objet de la charte

La présente charte formalise l'engagement du CFA AVAMA en faveur de la diversité, de l'égalité de traitement, de la lutte contre toute forme de discrimination et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle s'applique à l'ensemble des activités de formation par apprentissage portées par AVAMA.

## 2. Champ d'application

Cette charte s'applique aux apprentis, aux candidats, aux personnels, aux intervenants, aux entreprises partenaires et aux partenaires institutionnels.

## 3. Engagements de principe

AVAMA garantit un accès équitable à ses formations, sans distinction notamment liée à l'âge, au sexe, à l'identité de genre, à la situation familiale, à l'origine réelle ou supposée, à l'appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation ou une prétendue race, aux opinions, à la situation de handicap, à l'état de santé ou à la situation sociale.

## 4. Engagements opérationnels

AVAMA met en œuvre des procédures de recrutement non discriminantes, favorise la diversité des publics, prend en compte les situations individuelles et met en place des adaptations pédagogiques lorsque cela est possible.

### 4.1. Accueil et accès à la formation

AVAMA garantit une information accessible, des procédures fondées sur les prérequis et des supports favorisant la diversité et la mixité des métiers.

### 4.2. Prise en compte des situations individuelles

AVAMA met en place un accompagnement individualisé lorsque nécessaire, en lien avec les équipes pédagogiques et l'entreprise.

## 4.3. Égalité professionnelle femmes-hommes

AVAMA favorise l'accès de toutes et tous aux formations et sensibilise aux enjeux d'égalité professionnelle.

## 4.4. Lutte contre les discriminations

AVAMA ne tolère aucun comportement discriminatoire ou portant atteinte à la dignité des personnes.

## 5. Sensibilisation et information

AVAMA informe et sensibilise les apprentis, équipes et partenaires aux principes de diversité et de respect.

## 6. Organisation et responsabilités

La direction du CFA AVAMA est responsable de la mise en œuvre de la présente charte, avec l'appui des référents désignés.

## 7. Signalement et traitement

AVAMA met à disposition une procédure de signalement des situations de discrimination, traitées de manière confidentielle.

## 8. Suivi et amélioration continue

La mise en œuvre de la charte est suivie dans le cadre du dispositif d'amélioration continue du CFA.

## 9. Diffusion

La charte est intégrée aux documents internes et communiquée aux apprentis et partenaires.

## 10. Entrée en vigueur

La présente charte entre en vigueur après validation par la direction d'AVAMA.

Fait à Montpellier

**Evelyne Poyet**

Directrice – AVAMA