

**A GDF SUEZ CSOPORT
EURÓPAI MEGÁLLAPODÁSA
A NŐK ÉS FÉRFIAK KÖZÖTTI
SZAKMAI EGYENLŐSÉGRŐL**

Amely létrejött egyrészről a

GDF SUEZ S.A., melynek székhelye 1 place Samuel de Champlain, La Défense (92930), és a Megállapodás 2. cikkében felsorolt feltételeknek megfelelő leányvállalatai, képviseli Gérard Mestrallet Úr, mint a GDF SUEZ S.A. elnök-vezérigazgatója,

ÉS

másrészről:

a továbbiakban együttesen a „**Felek**”.

Preambulum

Az alapvető jogokról, a szociális párbeszédéről és a fenntartható fejlődésről szóló világmegállapodás aláírásának folytatásaként a GDF SUEZ és európai partnerei a szociális felelősségvállalás, különösen a nők és férfiak közötti szakmai egyenlőség terén is szociális párbeszédet kívánnak folytatni.

A szociális felelősségvállalás politikája mind a szolidaritás, mind a humán erőforrások megfelelő kezelése által támasztott igényeket kielégíti. Az esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód és a munkavállalók sokszínűségének érvényre juttatása alapvetően fontos a GDF SUEZ számára.

Újból kinyilvánítva:

- hogy a nők és a férfiak közötti egyenlőség mind nemzetközi, mind közösségi szinten elismert alapvető emberi jog;
- hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség azon öt alapvető érték közé tartozik, melyekre az Európai Unió épül és melyeket annak minden tevékenységébe integrálni kell¹;
- hogy az Alapjogi Charta² hangsúlyt helyez ezen egyenlőségre, és tiltja a szexuális diszkrimináció minden formáját.

Elismerve:

- hogy a közösségi és nemzeti jogszabályok, melyek tiltják a szexuális diszkriminációt, és előmozdítják az egyenlő bánásmódot a munka területén, beleértve a nők és a férfiak azonos vagy azonos értékű munkájáért járó egyenlő javadalmazást is,
- hogy a GDF SUEZ és a szakszervezetek által a nők és a férfiak közötti egyenlőség minden szinten történő megvalósítására vonatkozó elkötelezettsége,

hozzájárult a nők számának növekedéséhez a munkaerőpiacon, a jobb oktatás biztosításához, valamint a nők és a férfiak javadalmazása közti különbség csökkentéséhez.

Sajnálva azonban:

¹ Az Európai Unióról szóló szerződés 2. és 3. cikke, az Európai Unió működéséről szóló szerződés 8. cikke

² 23. cikk

- hogy a nők és a férfiak javadalmazása közötti különbség számos területen továbbra is fennáll;
- hogy a munkaerőpiacon a nők továbbra is felülreprezentáltak a legkevésbé jövedelmező területeken és alulreprezentáltak a döntéshozatali pozíciókban.³;

A felek megállapodnak abban, hogy új intézkedéseket kell hozni a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2010-2015-ös közösségi stratégiának megfelelően, különösen a bérezési egyenlőség és a nőknek a döntéshozatali pozíciókhoz való hozzáférése területén.

A nők és férfiak közötti szakmai egyenlőség két fő tengely mentén épül fel:

- a diszkrimináció elleni harc az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód megvalósítása érdekében;
- a keveredés – mint a vállalat számára értékteremtő forrás – elősegítése.

A szakmai egyenlőség a Csoport gazdasági és szociális teljesítményét, kohézióját szolgálja, és hozzájárul a civil társadalom gondolkodásmódjának fejlődéséhez.

A GDF SUEZ-nek – tekintettel arra, hogy szerepet játszik munkavállalói, ügyfelei és beszállítói életében – egyértelműen és nyilvánvalóan el kell köteleznie magát az esélyegyenlőség mellett, és alkalmazni kell ezen elvet, amely minden résztvevő számára a vállalat vonzerejének aktív tényezője.

E megállapodás aláírásával a GDF SUEZ és az aláíró szakszervezetek a nemzeti és európai szabályozásnál ambiciózusabb szabályozást kívánnak megvalósítani.

³ Az Európai Unió egészét tekintve a nők és a férfiak egy órára eső bére közötti eltérés 17,4 %,

1. CIKK – A megállapodás tárgya

A nők és férfiak közötti szakmai egyenlőség:

- olyan vállalati feladat és kötelezettség, amely szorosan összefügg jogi, életmódbeli és munkaszervezési kérdésekkel, valamint a szakmai fejlődési politikával (a kompetencia felmérést is beleértve),
- a szociális partnerek feladata is, amely az erről a témáról folytatott szociális párbeszédet is magában foglal,
- a diszkrimináció elleni küzdelem minden területét magában foglalja, különös tekintettel az egyenlő bérezésre, és hangsúlyt helyez arra, hogy az üvegplafonnak⁴ nevezett jelenség megszűnjék, és a nők számára a férfiakéval megegyező, kizárólag a szakmai kompetenciáiktól függő karriert tegyen lehetővé,
- arra készíti a Csoportot, hogy megvizsgálja a munka szervezését és rugalmasságát annak érdekében, hogy elősegítse a munkavállalók szakmai és magánéletének összeegyeztetését, ügyelve ugyanakkor a vállalatcsoportot alkotó társaságok teljesítményének növelésére.

Jelen megállapodás tárgya azon feltételek meghatározása, melyek lehetővé teszik a még meglévő eltérések csökkentését és megszüntetését, valamint ennek köszönhetően az alábbi célok elérését:

- nők és férfiak közötti esélyegyenlőség,
- a javadalmazás minden elemét figyelembe vevő egyenlőség a bérezés terén a nők és férfiak között, azonos munkafeltételek esetén,
- jobb egyensúly a szakmai és a magánélet terén a nők és a férfiak számára egyaránt.

A GDF SUEZ Csoport kötelezettséget vállal arra, hogy elősegíti az e téren meglévő gondolkodásmód és magatartásformák változását.

A sokszínűség növelése érdekében a Csoport minden leányvállalatát támogatja abban, hogy munkavállalóik összetételében megjelenjenek a társadalmat alkotó különböző csoportok, köztük a nők is, akik a munka világában betöltött egyre jelentősebb szerepük ellenére a vállalat nem minden szintjén képviseltetik magukat megfelelő mértékben. A felek megállapodnak abban, hogy a jelen megállapodásban említett cselekvési területek mindegyikén egyidejűleg hoznak intézkedéseket az előítéletek elleni küzdelem, valamint a nők és a férfiak közötti szakmai egyenlőség biztosítása érdekében a Csoportnál.

⁴ A szervezetek működési módjai, valamint az előítéletek és a sztereotípiák által alkotott láthatatlan korlátok, amelyek fékezhetik a nők karrierjét.

A GDF SUEZ európai övezetét alkotó országok sokszínűsége gazdagítja a Csoportot, és lehetőséget nyújt kötelezettségvállalásai kinyilvánítására. A kulturális, szociális, gazdasági és szabályozási különbségek figyelembe vételéhez határozott és pragmatikus hozzáállásra van szükség a kötelezettségvállalások megvalósítása során.

2. CIKK – A megállapodás alkalmazási hatálya

Jelen megállapodást a GDF SUEZ SA, valamint a GDF SUEZ konszolidációs övezetébe átfogóan integrált vállalatok, illetve azon vállalatok esetében kell alkalmazni, amelyekben a GDF SUEZ 50 %-ot meghaladó tulajdoni hányaddal rendelkezik, az Európai Unióban és az EFTA-országokban (Európai Szabadkereskedelmi Társulás) meghatározó befolyás követelménye tiszteletben tartásának fenntartásával.

A megállapodást az európai uniós tagjelölt országokban is terjeszteni fogjuk, melyeknek az Európai Unióhoz való csatlakozásukat követően tiszteletben kell tartaniuk az abban foglalt rendelkezéseket. A vállalat valamely szakszervezetének kérésére azonban megbeszélést kell tartani a vállalat igazgatóságával e megállapodásnak az érintett vállalatoknál való esetleges önkéntes alkalmazásának megvitatására.

3. CIKK – Cselekvési terv és kötelezettségvállalások

3.1 Cselekvési terv

A jelen szerződés aláírását követő 12 hónapon belül minden, 300 főnél több munkavállalót számláló vállalat köteles a jelen szerződés témáit felölelő cselekvési tervet kidolgozni, pontos célkitűzések megjelölésével. A tervről, annak megvalósítása előtt, az érintett társaságok szociális partnereivel (szakszervezeti és/vagy üzemi tanácsi képviselők, az érintett ország jogszabályainak megfelelően) egy bizottság keretein belül egyeztetést kell folytatni.

A cselekvési tervnek a fent említett bizottsággal együttesen a 2. mellékletben meghatározott mutatók alapján elvégzett, a célok megvalósítási arányát elemző felülvizsgálatára évente kerül sor. A szociális partnerek a célok elérését szolgáló és, szükség esetén, korrekciós eljárásokat javasolhatnak.

Jelen rendelkezések természetesen nem érintik az ennél szigorúbb nemzeti szabályozást vagy szerződéses rendelkezést, amennyiben ilyen létezik.

A 150-nél több, de 300-nál kevesebb munkavállalót számláló vállalatoknak e cikk rendelkezéseit a megállapodás aláírását követően 24 hónappal kell alkalmazniuk.

3.2 Kötelezettségvállalás a gondolkodásmód és a magatartásformák megváltoztatására

A nők és a férfiak közötti szakmai egyenlőség elvének tiszteletben tartásáért a vállalat felel.

Ugyanakkor e politika elsősorban mindnyájunknak (vezetőség, menedzserek, HR munkatársak, munkavállalói képviselők és munkavállalók) a férfiaknak és a nőknek mind a munkában, mind a magánéletben betöltött szerepére vonatkozó gondolkodásmódjának és magatartásának megváltoztatásával vihető sikerre. A fent említett változásokat rendszeres, minden szintet érintő szociális párbeszéd segíti elő. E párbeszéd biztosítja, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó célokat minden kollektív szerződés – a csoport és a leányvállalatok szintjén egyaránt – teljes mértékben tartalmazza.

A Csoport támogatni fogja azon innovatív kezdeményezéseket, amelyek javítják a nők iskolai és szakmai orientációját támogató intézkedéseket.

3.3 Kommunikáció / a menedzsment bevonása

A Csoport kötelezettséget vállal arra, hogy a jelen megállapodással kapcsolatban az alábbi szereplők részére kommunikációt folytat:

- minden munkavállaló, annak érdekében, hogy felhívja figyelmüket a szakmai egyenlőséggel kapcsolatos kérdésekre,
- a 2. cikkben meghatározott övezetben található leányvállalatok menedzserei, hogy mozgósítsa őket a jelen megállapodás alkalmazása érdekében, valamint különösen az érintett országok HR hálózatai. A Csoport kötelezettséget vállal az esélyegyenlőséggel – beleértve a nők és a férfiak közötti szakmai egyenlőséget is – kapcsolatos képzések folytatására és fejlesztésére.
- a 2. cikkben említett övezet érintett leányvállalatainak munkavállalói és szakszervezeti képviselői.
- a megállapodás aláírását követő 6 hónap során európai indító szemináriumot szervezünk az európai szövetségekkel együttműködésben. A szemináriumon a szociális partnerek, a menedzsment, valamint az érintett országok humán erőforrás területének képviselői vesznek részt.

4. CIKK – Az esélyegyenlőség biztosítása a toborzás terén

A toborzás a munkahelyek nagyobb keveredését – amely a vállalatok számára a dinamizmus forrását jelent – elősegítő egyik eszköz. A várható demográfiai változások miatt (a baby boom generáció nyugdíjba vonulása) megnövekedett toborzási igény lehetőséget nyújt a keveredés megerősítésére.

2011. 12. 31-én a létszám 19,1 %-a⁵ nő, mely arány az országoktól, az ágazatoktól és a szakmai kategóriáktól függően jelentős mértékben változik.

A GDF SUEZ kötelezettséget vállal arra, hogy diverzifikálja a nők által betölthető munkahelyeket, és elősegíti a nők jobb képviseletét a Csoport minden szakmájában. A vállalat különösen a nők műszaki szakmákban való jelenlétét segíti elő, a nagymértékben elnőiesedett szakmákat ugyanakkor mind a férfiak, mind a nők számára vonzóvá kívánja tenni.

A Csoport és vállalatai ügyelnek arra, hogy a Csoportnál dolgozó nők aktív szerepet játsszanak a szakmák fiatalok részére történő népszerűsítésében.

Ezen felül a Csoport a váltott, iskolai/vállalati képzést is fejleszteni kívánja, amely szintén elősegíti a nagyobb keveredést.

A Csoport kötelezettséget vállal arra, hogy a toborzási folyamat során tiszteletben tartja az alábbi alapelveket:

- különös figyelmet fordít az álláshirdetések szövegére (F/N megjegyzés rendszeres feltüntetése). Az álláshirdetések megfogalmazása nem erősítheti a szakmákhoz vagy azok feltételezett jellemzőihez (rendelkezésre állás, mobilitás) kapcsolódó sztereotípiákat;
- a külső toborzási szolgáltatók részére meghatározott feladatterv figyelembe veszi a Csoport szakmai egyenlőségre vonatkozó követelményeit, különösen azt, amelynek értelmében az adott leányvállalat részére javasolt listának a lehetőség szerint legalább egy, az állás betöltéséhez szükséges képzettséggel rendelkező, női pályázatot tartalmaznia kell;
- a Csoport ellenőrzi, hogy a toborzási folyamat során ne történjék diszkrimináció, és szükség esetén kijavítja az észlelt hibákat. A GDF SUEZ ezért felhívja a figyelmet arra, hogy a toborzási követelményeknek a végzettségen, a kompetencián, a képzettségen, valamint a tapasztalaton kell alapulniuk. Következésképpen egy jelöltet sem lehet kizárni a toborzási folyamatból neme, a fizikai megjelenése, társadalmi vagy

⁵ A csoport világszintű szociális beszámolója

kulturális származása, neve és a lakó- vagy születési helye, életkora, fogyatékosága, politikai vagy vallási meggyőződése, szexuális irányultsága, valamely szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt;

- Egy nő (valós vagy vélt) terhességére való hivatkozással a felvételt nem lehet megtagadni; a csoport kötelezettséget vállal arra, hogy nem keres az érintett személy terhességére vonatkozó információkat;
- Megjegyzendő, hogy az Európai Unió joga, melynek értelmében az egyenlőség elve nem zárja ki azon intézkedések fenntartását, illetve meghozatalát, melyek specifikus előnyöket biztosítanak az alulreprezentált nem részére a foglalkoztatás, a munka és a javadalmazás terén (az Európai Unió alapjogi chartájának 23. cikke).

A Csoport célkitűzése: hogy a határozatlan idejű munkaszerződések keretében egy adott évben felvett munkavállalók legalább 30 %-a, illetve ennél nagyobb aránya 2015⁶12.31-én nő legyen.

5. CIKK – A nők és férfiak közötti paritásért a karrierfejlődés területén

A Csoport kötelezettséget vállal arra, hogy karrierjük során végig hatékonyabban támogatja a nők szakmai pályáját, annak érdekében, hogy a nők a vállalat minden felelősségi szintjén lévő munkaköröket betölthessék, és a Csoport megvalósítsa a férfiak és a nők egyenlő arányára vonatkozó célkitűzést.

A Csoport kötelezettséget vállal arra, hogy elősegíti az önkéntes belső mobilitást a munkahelyek nagyobb keveredése és a szakmák közötti jobb átjárás érdekében.

A Csoport kötelezettséget vállal nők szakmai nyomon követésére az anyasági szabadság közben és azt követően (ugyanaz vonatkozik az örökbefogadási szabadságon lévő nőkre és férfiakra is). Mielőtt megkezdené szabadságát, a menedzser találkozik a női vagy a férfi munkavállalóval, hogy előkészítse távozását és időszakos helyettesítését. Visszatértekor a menedzser ismét találkozik a női vagy a férfi munkavállalóval, hogy összefoglalja számára a távollétében történt fontosabb eseményeket, és megbeszéljék a munkába való visszatérését. A távollét időtartamától függően szükség esetén szakmai mérleg is készül. Ezen elveket szülői szabadság esetén is alkalmazni kell.

A Csoport kötelezettséget vállal arra, hogy a terhes nők és a szoptató anyák időszakosan más

⁶ A Csoport világszintű szociális beszámolója

munkafeltételek (különösen abban az esetben, ha veszélyes anyagoknak vannak kitéve) és/vagy munkaidő mellett dolgozhassanak, ha ez utóbbi biztonságukat vagy egészségüket veszélyeztetné.

Az anyasági, az apasági, illetve az örökbefogadási szabadságról visszatérő munkavállaló jogosult arra, hogy eredeti munkakörébe, vagy azzal egyenértékű munkakörbe, térjen vissza számára nem kedvezőtlenebb munkafeltételek mellett, valamint élvezhesse mindazon jobb munkafeltételek előnyeit, melyekre távolléte során jogosult lett volna.

A Csoport kötelezettséget vállal arra, hogy a nők és a férfiak közötti egyenlőséget a munka helyszínének és a munkahelyek körülményeinek javításakor figyelembe vegyék (például a személyi védőfelszerelések, ruházat stb. esetében). A munkahelyeknek mind a férfiak, mind a nők sajátosságaihoz igazodniuk kell. Az egészségre, a biztonságra és a kockázatokra vonatkozó értékeléseknek figyelembe kell venniük a férfi-nő problematikát, valamint elemezniük és értékelniük kell a munkakörülményeknek a nőkre gyakorolt specifikus hatását.

A GDF SUEZ elősegíti, hogy a nők vezetői – beleértve az olyan döntéshozatali szerveket is, mint az igazgatótanács - szélesebb értelemben véve menedzseri pozíciókat tölthessenek be.

A Csoport célkitűzése: hogy a Csoport összes, határozatlan idejű munkaszerződés keretében vezető pozíciót betöltő munkatársainak legalább 25 %-a nő legyen 2015⁷ december 31-én, az Európai Unió 4. cikkben említett elvének tiszteletben tartásával.

6. CIKK - A szakképzéshez való egyenlő hozzáférést biztosító feltételekért

A Csoport kötelezettséget vállalt arra, hogy kiemelt figyelmet fordít a nők szakképzésére, amely karrierfejlődésük motorja.

Minden leányvállalat köteles biztosítani a szakképzéshez való egyenlő hozzáférést. A nők képzésen való részvételi arányát a nők érintett szakmai kategóriában meglévő arányának függvényében kell elemezni. Ezen elemzés a 3.1. cikkben említett nyomon követés részét képezi.

⁷ A Csoport világszintű szociális beszámolója

7. CIKK - A női hálózatok és mentorálás támogatása

A Csoport a nők magas felelősségi szintekhez való hozzáférése és az „üvegplafon” áttörése érdekében női hálózatokat fejleszt ki, és fokozatosan mentori rendszert⁸ vezet be. A vezető pozícióban dolgozó nőket támogatjuk abban, hogy tapasztalataikat megosszák a főiskolai és egyetemi hallgatókkal.

8. CIKK - A munkavállalók képvisellete

Az aláíró szakszervezetek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a nők aránya legalább az adott leányvállalatnál a munkavállalói képviselati szervekben és a szakszervezetekben képviselt arányukkal megegyező legyen.

Ez azon is alapul, hogy az igazgatóság elismerje a szociális párbeszéd és a szociális partnerek (munkavállalói képviselati szervek, szakszervezetek) szerepének fontosságát.

Célkitűzés: a nők legfelsőbb szintű képviselaten való részvételének elősegítése érdekében az aláíró szakszervezetek kötelezettséget vállalnak arra, hogy minden tőlük telhetőt megtesznek azért, hogy a nők aránya az EÜB mandátumainak 2013-re tervezett megújításakor megegyezzen legalább a nőknek az adott ország létszámában 2012.12.31-én meglévő arányával.

9. CIKK – Egyenlő bérezés azonos teljesítmény és kompetenciák esetén

A nők és a férfiak közötti egyenlő munkahelyi javadalmazás az alapbér tekintetében, mivel az eredményekhez kapcsolódó javadalmazás és az egyéb juttatások a nők és a férfiak közötti társadalmi egyenlőség egyik meghatározó tényezője, mely hatást gyakorol a nyugdíjra, valamint a szakmai és a magánélet egyensúlyára.

Egy, a létszám egészét érintő, átlátható javadalmazási rendszer pozitív üzenetet közvetít a vállalat értékeiről és munkamódszereiről. Egy igazságos és nem diszkriminatív rendszer a jó vezetői gyakorlatot tükrözi, és hatékonyan hozzájárul a kereskedelmi célok megvalósításához azáltal, hogy elősegíti minden munkavállaló maximális produktivitását.

⁸ A mentorálás folyamatában egy bizalomra méltó, gazdag és változatos szakmai tapasztalattal való személy – nő vagy férfi –, a **mentor** és a **mentorált** vesz részt. A mentor vezet, segít és motiválja a mentoráltat, proaktív módon átadva neki vállalkozói és élettapasztalatát.

A közvetve vagy közvetlenül diszkriminatív bérezési gyakorlatokat fel kell deríteni, és, adott esetben meg kell szüntetni.

A rendelkezésre álló adatok alapján a Csoport vállalatai kötelezettséget vállalnak az alábbi pontokban foglaltak megvalósítására:

9.1. Az esetleges eltérések fokozatos kezelése

A Csoport fontosnak tartja a nők és férfiak közötti egyenlő bérezést és annak hosszú távon történő fenntartását. A 2. cikkben meghatározott vállalatok kötelezettséget vállalnak arra, hogy azonos vagy egyenlő értékű munkához kapcsolódó azonos kompetenciák és felelősségi szint esetén mindent megtesznek az észlelt javadalmazásbeli eltérések megszüntetésének lehetővé tétele érdekében.

E kötelezettségvállalás a 3.1. cikkben említett cselekvési terv része.

Az új felvételeknél azonos vagy egyenlő értékű kompetencia és munkaköri szint esetén tiszteletben kell tartani a bérezés nők és férfiak közötti teljes egyenlőségét.

Abban az esetben, ha a bérezés terén egyedi diszkriminációra derülne fény, az esetet legfeljebb 3 hónapon belül, adott esetben visszamenőleges hatállyal kezelni kell.

9.2. Az anyasági időszakok semlegesítése az egyéni emelések és a változó rész terén

A GDF SUEZ kötelezettséget vállal arra, hogy az anyasági szabadságok ne befolyásolják kedvezőtlenül az érintett nők bérét és karrierfejlődését.

A Humán Erőforrás Igazgatóság ezzel kapcsolatban ügyel arra, hogy az anyasági szabadságok ne gyakoroljanak negatív hatást az egyéni béremelések és a javadalmazás változó részének meghatározása esetén.

9.3. A részmunkaidőben dolgozó munkavállalók kezelése

Különös figyelmet fogunk fordítani a részmunkaidőben dolgozó munkavállalókra – akik elsősorban női dolgozók –, hogy e dolgozók előmenetele hasonló legyen a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalók előmeneteléhez.

Figyelmesen meg kell vizsgálni a teljes munkaidejű állásra jelentkező részmunkaidős munkavállalók jelentkezését.

10. CIKK – Jobb egyensúly a szakmai és a magánélet között

A szakmai és a magánélet közötti egyensúly elérése nemcsak a nőket érintő probléma. Előfordulhat, hogy azon férfi munkavállalók, akik aktívabb szerepet kívánnak vállalni családi életükben, ellenállásba ütköznek vállalatukon belül az igazgatóság vagy akár saját kollégáik részéről.

A Csoport törekszik arra, hogy munkavállalói – figyelembe véve a családi helyzetek nagy sokszínűségét – könnyebben összeegyeztethessék szakmai és magánéletüket. E cél elérését elsősorban a munkaszervezés módozatairól folytatott gondolkodás és a munkahelyi életminőség javítására vonatkozó innovatív politika segítségével kívánjuk elérni.

Az ennek érdekében folytatott politikákat és intézkedéseket a munkavállalók igényeihez kell igazítani, figyelembe véve, hogy ezen igények az élet során változnak, és a hosszú és/vagy szabálytalan munkaidő akadályozza a szakmai és a magánélet összeegyeztetését. A munkafeltételeket úgy kell kialakítani, hogy a munkavállalók teljesíthessék felmenői és leszármazottaik iránti családi, valamint állampolgári kötelezettségeiket...

A szakmai és magánélet egyensúlyához való egyenlő hozzáférés biztosítása érdekében a szülői⁹ és/vagy apasági szabadság férfiak általi igénybevételét normálisnak és kívánatosnak kell tekinteni a vállalat minden szintjén.

A társaságoknak, a szociális partnerekkel egyeztetve, ügyelniük kell arra, hogy a kollektív rendelkezések ne támogassák azon elképzelést, mely szerint a családi kötelezettségek kizárólag a nőknek kell ellátniuk.

Fontos, hogy kulturális szempontból változzék a gondolkodásmód, és a szülői feladatok ellátását férfiakhoz és nőkhöz egyaránt társítsuk.

A 3.1. cikkben említett nyomon követéskor ügyelni kell ezen elvek alkalmazására, valamint a szülőknél nyújtott támogatások növelése érdekében hozott intézkedések előmozdítására. Európai szinten, az Európai Unió minden egyes országában, felmérés keretében meg fogjuk vizsgálni a szülői és apasági szabadságra vonatkozó hatályos jogszabályokat. E felmérést a megállapodás aláírását követő 6 hónapon belül át kell adni a 14. cikkben említett európai szintű szervnek, hogy azt e megállapodás nyomon követésére szolgáló éves ülésén meg lehessen vizsgálni.

⁹ A szülői szabadságról szóló 2010/03/08-I 2010/18/EU tanácsi irányelvnek megfelelően.

11. CIKK – A szexuális zaklatás megelőzése

A Csoport emlékeztet arra, hogy a helytelen, szexuális vonatkozású cselekedetek vagy egyéb, a szexualitáson alapuló magatartásformák, melyek sértik a nők és a férfiak méltóságát a munkahelyen, összeegyeztethetetlenek az egyenlő bánásmód elvével. Ezen elveket a Csoport Etikai Kódexe sorolja fel.

Ennek keretében az etikai felelősök hálózata, a menedzsmenttel és az érintett igazgatóságokkal együttműködve, intézkedéseket hozhat a szexuális zaklatás megelőzése érdekében, és, abban az esetben, ha ilyen zaklatás bekövetkezne, biztosíthatja a probléma megoldását, valamint megismétlődésének elkerülését szolgáló intézkedések haladéktalan bevezetését.

Természetesen ez nem zárja ki egyéb vállalati szereplők, például a menedzsment, a humán erőforrások vagy a szakszervezetek részvételét, a munkavállaló kérésére.

12. CIKK – Átszervezések

Belső, illetve a vállalat tevékenységeinek kiszervezéséhez vezető átszervezések esetén a vállalat kötelezettséget vállal arra, hogy nem kezeli diszkriminatív módon a munkavállalókat.

13. CIKK – Beszállítók és alvállalkozók

Az alapvető jogokról, a szociális párbeszédéről és a fenntartható fejlődésről szóló világmegállapodásának megfelelően a vállalat ügyel arra, hogy a beszállítók és az alvállalkozók tiszteletben tartsák a nők és a férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó elveket.

14. CIKK – A megállapodás nyomon követése

Jelen megállapodás alkalmazásának nyomon követésére évente egyszer, egy európai szintű nyomon követő bizottság keretében kerül sor, melyben az igazgatóság és az aláíró európai szakszervezeti szövetségek képviselői, valamint egy, a GDF SUEZ csoportnak az Európai Unió különböző országaiban meglévő vállalatainak képviselői által alkotott szakszervezeti delegáció vesz részt.

A nyomon követő bizottság tagjainak száma - melyet a nők és a férfiak egyenlő arányban alkotnak - nem haladhatja meg a 20 főt (az igazgatóság képviselőit leszámítva).

Az éves nyomon követést a csoport szociális jelentéséből származó 1. mellékletben meghatározott mutatók alapján kell elvégezni egy, az igazgatóság és az európai szakszervezeti szövetségek által közösen kijelölt külső szakértő támogatásával.

Sérelem esetén (a megállapodás és alkalmazásának megsértése), és ha a helyi szinten folytatott megbeszélések nem vezettek megállapodáshoz, az ügyet a sérelemre vonatkozó dokumentumok kíséretében az Európai Szövetségek elé lehet terjeszteni. Ilyen esetben az európai szövetségek küldöttsége és az igazgatóság összeül, hogy tanulmányozza az ügyet és a megfelelő intézkedéseket, melyek lehetővé teszik a sérelem orvoslását.

15. CIKK – Visszalépést kizáró záradék

A jelen megállapodás rendelkezései semmilyen esetben sem szűkíthetik a nemzeti és az európai szabályozás és/vagy a helyi kollektív szerződések által a nők és férfiak közötti szakmai egyenlőségre vonatkozóan előírt kötelezettségeket.

16. CIKK – Értelmezés és felülvizsgálat

Tekintettel arra, hogy jelen megállapodásról több nyelven is készül fordítás, felek megállapodnak abban, hogy kizárólag a francia nyelven készült változatot (aláírt változat) tekintik hitelesnek. A jelen megállapodás értelmezésére vonatkozó kérdések kizárólag a fenti 14. cikkben említett nyomon követési bizottság hatáskörébe tartoznak.

Az aláíró felek a francia Munka Törvénykönyve (Code du travail) L. 2222-5, L. 2261-7 és L. 2261-8 cikkeinek megfelelően vizsgálhatják felül a jelen megállapodást.

17. CIKK – A megállapodás hatályba lépése és időtartama

Jelen megállapodás aláírásának napján lép hatályba.

A megállapodás határozott kezdeti időtartamra, 2016. június 30-ig jön létre.

A felek 2016 első félévében összeülnek, hogy megvonják a megállapodás általános mérlegét és ellenőrizzék a célkitűzések általában vett elérését. Ezen értékelést követően a megállapodást a felek egyetértésével meghosszabbíthatják, illetve módosíthatják.

18. CIKK – A megállapodás letétbe helyezése és egyéb esetleges előírások

A jelen megállapodást a Munka Törvénykönyve (Code du Travail) L.2231-6 és D.2231-4, valamint azt követő cikkei rendelkezéseinek megfelelően a párizsi területi egységnél (DIRECCTE – Ile de France) kell letétbe helyezni.

A megállapodás egy példányát a GDF SUEZ SA székhelye szerinti párizsi munkaügyi bíróság (Conseil de Prud'hommes de Paris) hivatalánál is letétbe kell helyezni.

Párizs, Junius 5, 2012

A GDF SUEZ SA és a megállapodás 2. cikkében meghatározott feltételeknek megfelelő leányvállalatai;

Gérard MESTRALLET

És az európai szakszervezeti szövetségek:

IndustriALL European Trade Union	EPSU	CEC
Sylvain LEFEBVRE	Jan-Willem GOUDRIAAN	Philippe HENDRICKX

A Különleges Tárgyalócsoport résztvevői:

Németország,

Gabriele LEIBECKE

Ausztria,

Manfred DIETL

Franciaország,

Yves LEDOUX	Agatta CONSTANTINI	Brigitte LEAURANT
Isabelle GUIHARD	Gérard BAUER	
Laurine EUGENIE	Guy MASMONTEIL	Martine BREGEARD

Belgium,

<u>Robert VAN PASSEN</u>	<u>Wilfried GEMELS</u>	<u>Constant KOUMBOUNIS</u>
---------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

Spanyolország,

Josep Maria RODES GENOVES	Jordi VERA PAÑELLA
--------------------------------------	---------------------------

Magyarország,

Dénes HORVÁTH

Olaszország,

Barbara PETTINE

Norvégia,

Torhild LUNDE

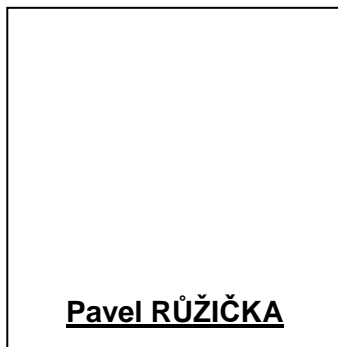
Hollandia,

<u>Henk AALBERS</u>	<u>Henk HUMMELMAN</u>
----------------------------	------------------------------

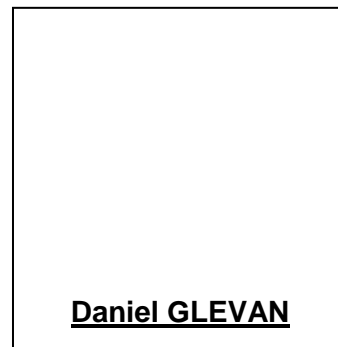
Lengyelország,



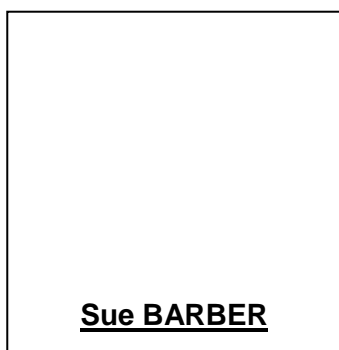
Cseh Köztársaság,



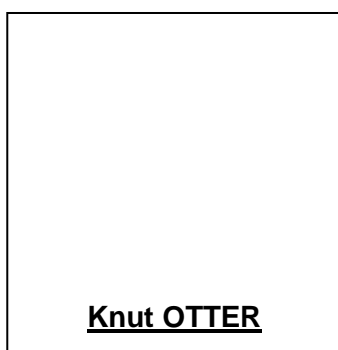
Románia,



Egyesült Királyság,



Svédország,



1. MELLÉKLET A SZAKMAI EGYENLŐSÉGRE VONATKOZÓ MUTATÓK

MUTATÓK A CSOPORT SZINTJÉN ÉS ORSZÁGONKÉNT (legalább 1000 munkavállaló)

Az adatok megoszlása nemek szerint:

1. Férfiak száma a nők számához képest
2. Arányok (%)
3. Szocioprofessionális kategóriák (OET – felsőfokú technikusok és közvetlen termelésirányítók, TSM – fizikai munkások, beosztott szellemi dolgozók, technikusok, Vezetők)
4. Összesen

1. Általános munkafeltételek

a) Létszámok

- Határozatlan idejű szerződések és határozott idejű szerződések
- Korcsoportok

b) Munkaidő és munkaszervezés

- Teljes munkaidős vagy részmunkaidős munka

c) Apasági és szülői (nem megjelölése nélküli mutató) szabadság

d) Toborzás

e) Távozások

- Távozások indokként (szociális jelentés)

2. Javadalmazás

a. Éves bruttó bér

3. Képzés

a. Képzési órák száma

Pontosítás: E mutatók a Csoport Szociális Jelentéséből származnak. A Csoporton kívül nem terjeszthetők.

2. MELLÉKLET
A SZAKMAI EGYENLŐSÉGRE VONATKOZÓ MUTATÓK
VÁLLALATI SZINTŰ MUTATÓK (több mint 150 munkavállaló)

Az adatok megoszlása nemek szerint:

1. Férfiak száma a nők számához képest
2. Arányok (%)
3. Szocioprofessionális kategóriák (OET – felsőfokú technikusok és közvetlen termelésirányítók, TSM – fizikai munkások, beosztott szellemi dolgozók, technikusok, Vezetők)
4. Összesen

1. Általános munkafeltételek

a) Létszám

- Határozatlan idejű szerződések és határozott idejű szerződések
- Korcsoportok

b) Munkaidő és munkaszervezés

- Teljes munkaidő vagy részmunkaidő
- Ügyelet, éjszakai munka, atipikus munka, beleértve a hétfégi és a ciklikusan végzett munkát is

c) Anyasági, szülői és apasági szabadság

- Anyasági szabadságok száma
- A szülői szabadságot igénybe vevő férfiak és nők száma, apasági szabadságok száma

d) Toborzás

e) Távozások

- Távozások indokként (szociális jelentés)

f) Előléptetések

- A szocioprofessionális kategóriaváltások száma

2. Javadalmazás

- a) Éves bruttó bér kategóriánként csoportosítva (helyi szinten pontosítandó), A javadalmazás fixé s változó összetevői

3. Képzés

- a) Képzési órák száma

4. Egyéb munkafeltételek

- a) Betegség miatti hiányzások (órák)

Preambulum.....	2
1. CIKK – A megállapodás tárgya	4
2. CIKK – A megállapodás alkalmazási hatálya	5
3. CIKK – Cselekvési terv és kötelezettségvállalások.....	5
3.1 Cselekvési terv.....	5
3.2 Kötelezettségvállalás a gondolkodásmód és a magatartásformák megváltoztatására	6
3.3 Kommunikáció / a menedzsment bevonása	6
4. CIKK – Az esélyegyenlőség biztosítása a toborzás terén	7
5. CIKK – A nők és férfiak közötti paritásért a karrierfejlődés területén.....	8
6. CIKK - A szakképzéshez való egyenlő hozzáférést biztosító feltételekért	9
7. CIKK - A női hálózatok és mentorálás támogatása	10
8. CIKK - A munkavállalók képviselője.....	10
9. CIKK – Egyenlő bérezés azonos teljesítmény és kompetenciák esetén	10
9.1. Az esetleges eltérések fokozatos kezelése.....	11
9.2. Az anyasági időszakok semlegesítése az egyéni emelések és a változó rész terén	11
9.3. A részmunkaidőben dolgozó munkavállalók kezelése	11
10. CIKK – Jobb egyensúly a szakmai és a magánélet között	12
11. CIKK – A szexuális zaklatás megelőzése.....	13
12. CIKK –Átszervezések.....	13
13. CIKK – Beszállítók és alvállalkozók.....	13
14. CIKK – A megállapodás nyomon követése	13
15. CIKK – Visszalépést kizáró záradék	14
16. CIKK – Értelmezés és felülvizsgálat.....	14
17. CIKK – A megállapodás hatályba lépése és időtartama	14
18. CIKK – A megállapodás letétbe helyezése és egyéb esetleges előírások	15