

**ACUERDO EUROPEO
DEL GRUPO GDF SUEZ
SOBRE IGUALDAD EN EL TRABAJO
ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

ENTRE

GDF SUEZ S.A., cuya sede se encuentra en 1 place Samuel de Champlain, La Défense, (92930), y sus filiales que llenen las condiciones definidas en el artículo 2 del Acuerdo, representadas conjuntamente por el Señor Don Gérard Mestrallet en su calidad de Presidente Director General de GDF SUEZ S.A.,

Por una parte,

Y

Por la otra,

En adelante llamadas en conjunto las "**Partes**".

Preámbulo

Habiendo quedado ya firmado el Acuerdo Mundial sobre Derechos Fundamentales, Diálogo Social y Desarrollo Sostenible, GDF SUEZ y sus interlocutores sociales europeos desean desarrollar el diálogo social en el campo de la responsabilidad social y, más específicamente, de la igualdad de las mujeres y los hombres en el trabajo.

La política de responsabilidad social llena una exigencia tanto de solidaridad como de buena gestión de los recursos humanos. La promoción de la igualdad de oportunidades, la igualdad del tratamiento y la diversidad de los trabajadores es una obligación para GDF SUEZ.

Reafirman:

- Que la igualdad entre hombres y mujeres es un derecho humano fundamental reconocido tanto a nivel internacional como comunitario;
- que la igualdad entre los hombres y las mujeres es uno de los cinco valores en los que se funda la Unión Europea, que debe integrarla en todas sus actividades¹;
- que la Carta de Derechos Fundamentales² subraya esta igualdad y prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo.

Reconocen:

- que los derechos comunitarios y nacionales que prohíben la discriminación sexual y promueven la igualdad de tratamiento en el campo del trabajo , incluyendo la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres a trabajo equivalente o de valor equivalente;
- que el compromiso de GDF SUEZ y de las organizaciones sindicales a todos los niveles implantando la igualdad entre hombres y mujeres,

han contribuido al aumento del número de mujeres en el mercado del empleo, a la garantía de una mejor educación y a la reducción de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres.

¹ Artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

² Artículo 23

Sin embargo lamentan:

- Que las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres subsisten en numerosos sectores;
- que en el mercado del empleo las mujeres son demasiado numerosas en los sectores menos remunerados y muy poco numerosas en las funciones de decisión³.

Las partes convienen que por consiguiente es necesario tomar nuevas medidas, según lo indica la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015, en especial por lo que se refiere a la igualdad salarial y el acceso de las mujeres a las funciones de decisión.

La política de igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres descansa en dos fundamentos principales:

- combatir las discriminaciones para conseguir la igualdad de oportunidades y de tratamiento;
- facilitar la diversidad, como fuente de riqueza para la empresa.

La igualdad en el trabajo contribuye al rendimiento económico y social del grupo, a su cohesión y también a la evolución de las mentalidades en la sociedad civil.

Por ser un protagonista de la vida de sus trabajadores, de sus clientes y de sus proveedores, GDF SUEZ debe comprometerse firme y visiblemente a favor de la igualdad de oportunidades y dar aplicación concreta a este principio, factor activo de atracción y de lealtad de todos estos protagonistas.

Mediante este acuerdo GDF SUEZ y los sindicatos firmantes tienen como ambición ir más allá de las legislaciones nacionales y europeas.

³ En el conjunto de la Unión Europea la diferencia de remuneración horaria entre hombres y mujeres es de 17,4% (fuente Eurostat).

ARTICULO 1 - Objeto del acuerdo

La igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres:

- constituye una preocupación y un compromiso empresarial, vinculados con puntos jurídicos, con modos de vida, con la organización del trabajo y las políticas de desarrollo profesional (entre ellas la evaluación de competencias);
- también constituye una preocupación de los interlocutores sociales, que requiere un diálogo social sobre el tema;
- integra la totalidad de los temas que se refieren a la lucha contra las discriminaciones especialmente en cuanto a igualdad salarial, y vela por conseguir que desaparezca el fenómeno llamado techo de cristal⁴, en beneficio de la equivalencia del desarrollo de carrera entre las mujeres y los hombres, habida cuenta únicamente de sus capacidades profesionales;
- lleva al grupo a cuestionarse en cuanto a la organización y la flexibilidad del trabajo para facilitar el equilibrio entre la vida del trabajo y la vida privada de los trabajadores, velando al mismo tiempo por el desarrollo del rendimiento de las empresas que lo componen.

El presente acuerdo tiene por objeto definir las condiciones que permitan reducir y suprimir las diferencias injustificadas que existan para llegar a:

- la igualdad de las oportunidades entre mujeres y hombres,
- la igualdad salarial entre mujeres y hombres que tenga en cuenta el conjunto de los componentes de la remuneración en condiciones de trabajo idénticas,
- la mejora del equilibrio entre la vida del trabajo y la vida privada para las mujeres así como para los hombres.

El grupo GDF SUEZ se compromete a este respecto a conseguir la evolución de las mentalidades y los comportamientos.

El grupo alienta al conjunto de sus filiales para que reflejen en sus plantillas los diversos componentes de la sociedad para facilitar una mayor diversidad. Entre ellos las mujeres que, aunque ocupen un lugar cada vez mayor en el mundo del trabajo, aún no tienen suficiente representación en los diversos niveles de la empresa.

⁴ Conjunto de barreras invisibles creadas por los prejuicios, los estereotipos y el modo de funcionamiento de las organizaciones, que pueden constituir un freno a la carrera de las mujeres.

Las partes acuerdan actuar simultáneamente en las distintas vías de acción planteadas en el presente acuerdo con el fin de luchar contra las ideas preconcebidas y promover la igualdad en el trabajo entre las mujeres y los hombres dentro del grupo.

La diversidad de los países representados dentro del perímetro europeo de GDF SUEZ constituye una oportunidad y una riqueza para la afirmación de los compromisos del grupo. Tener en cuenta las diferencias culturales, sociales, económicas y reglamentarias requiere un enfoque voluntarista y pragmático para la aplicación de sus compromisos.

ARTICULO 2 - Campo de aplicación del acuerdo

El presente acuerdo se aplica a la empresa GDF SUEZ SA, así como al conjunto de sus filiales integradas globalmente dentro del perímetro de consolidación de GDF SUEZ, o que se encuentren controladas en más de 50%, con la salvedad de respetar los criterios de influencia dominante en la Unión Europea y la AELC (Asociación Europea de Libre Cambio).

También será difundido en las filiales de los países candidatos a la Unión Europea, que deberán cumplir con estas disposiciones al quedar integrados dentro de la Unión Europea. Con todo, si lo solicita una organización sindical de la filial, deberá organizarse una reunión con la Dirección de la filial para debatir de la posible aplicación voluntaria de este acuerdo en las empresas afectadas.

ARTICULO 3 - Plan de acción y compromisos

3.1 Plan de acción

Cada empresa de más de 300 trabajadores debe elaborar un plan de acción que implemente los temas del presente acuerdo, durante los 12 meses que sigan a la firma de éste, y que incluya objetivos precisos. Este plan será objeto de concertación dentro de una comisión que incluya a los interlocutores sociales de las empresas afectadas (representantes sindicales y/o Comité de Empresa, de conformidad con las reglamentaciones del país en cuestión) antes de su implementación.

Con la comisión mencionada más arriba se efectuará un balance anual del plan de acción, sobre la base de los indicadores precisados en el anexo 2, para analizar el coeficiente de obtención de los objetivos. Los interlocutores sociales podrán proponer acciones destinadas a conseguir los objetivos fijados y a adoptar las correcciones que sean necesarias.

Es claro que las presentes disposiciones no ponen en tela de juicio las reglamentaciones nacionales o disposiciones convencionales más estrictas, cuando existan.

Las empresas de más de 150 y menos de 300 trabajadores deben aplicar las disposiciones del presente artículo dentro de los 24 meses que sigan la firma del acuerdo.

3.2 Compromisos para conseguir la evolución de las mentalidades y los comportamientos

La responsabilidad de cumplir el principio de igualdad entre hombres y mujeres corresponde a la empresa.

Empero, el éxito de esta política requiere básicamente una evolución de las mentalidades y los comportamientos de todos (dirección, mandos, sector RRHH, representantes del personal y trabajadores) en cuanto al lugar de los hombres y las mujeres tanto en el trabajo como en la vida privada. El diálogo social constructivo y periódico a todo nivel facilita los avances mencionados más arriba. Este diálogo permite garantizar que los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres queden plenamente integrados en todos los convenios colectivos, tanto a escala del grupo como de sus filiales.

El grupo dará apoyo a las iniciativas innovadoras que mejoren los dispositivos de orientación escolar y profesional en beneficio de las mujeres.

3.3 Comunicación / participación de la dirección

El grupo se compromete a comunicar el presente acuerdo:

- al conjunto de sus trabajadores con el fin de crear conciencia sobre las cuestiones de igualdad en el trabajo;
- a los mandos de las filiales incluidas en el perímetro definido en el artículo 2, con el fin de movilizarlos para la aplicación del presente acuerdo y principalmente a las redes de Recursos Humanos en los respectivos países. El Grupo se compromete a continuar y desarrollar las formaciones sobre igualdad de oportunidades, incluyendo la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo.
- A los representantes del personal y a las organizaciones sindicales de las filiales incluidas en el perímetro definido en el artículo 2.

- Se organizará con las federaciones europeas un seminario europeo de lanzamiento durante los 6 meses siguientes a la firma del acuerdo. Este seminario reunirá a los interlocutores sociales, la Dirección y los representantes de la función Recursos Humanos de los países afectados.

ARTICULO 4 - Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación

La contratación es uno de los medios que facilita una mayor diversidad de los empleos, fuente de dinamismo para las empresas. Además, el aumento de las necesidades de contratación debido a las evoluciones demográficas futuras (marcha a la jubilación de los baby boomers) constituye una oportunidad para reforzar la diversidad.

Al 31.12.2011 las mujeres significan 19,1%⁵ de la plantilla, mostrando variaciones sustanciales dependiendo del país, las ramas y las categorías profesionales.

GDF SUEZ se compromete a diversificar los puestos abiertos a las mujeres y a promover mayor representación de las mujeres en todos los oficios del grupo; en especial, se facilitará la presencia de las mujeres en los oficios técnicos y, a la inversa, los oficios acentuadamente feminizados se destacarán y se harán atractivos tanto para hombres como para mujeres.

El grupo y sus entidades velarán por que las mujeres del grupo desempeñen un papel activo en las acciones que destaquen los oficios entre los jóvenes.

Además el Grupo contempla desarrollar la formación en alternancia entre la escuela y la empresa, que también es uno de los medios que facilitan la mayor diversidad.

El Grupo y sus entidades se comprometen a que las mujeres en el Grupo desempeñen un papel activo en las acciones de promoción de los oficios entre los jóvenes.

Además, dentro del marco del proceso de contratación, el grupo se compromete en cuanto los principios siguientes:

- Dar especial atención a la redacción de las ofertas de empleo (mencionando siempre H/M). Esta redacción no debe adoptar estereotipos sobre los oficios o sus supuestas características (disponibilidad, movilidad);

⁵ Reporting social mundial del Grupo

- El pliego de condiciones destinado a los proveedores externos de contratación tendrá en cuenta las exigencias del grupo en materia de igualdad en el trabajo, especialmente la presentación, como mínimo, de una candidatura femenina cuyas calificaciones correspondan con el puesto en la lista propuesta a la filial, cada vez que esto sea posible;
- El grupo se compromete a seguir un proceso de verificación de la índole no discriminatoria del proceso de contratación y de ser el caso de corrección. A este respecto, GDF SUEZ recuerda que los criterios de contratación deben basarse en los diplomas, las competencias, las calificaciones y la experiencia. Por consiguiente no puede descartarse una persona del proceso de contratación debido a su sexo, su apariencia física, su origen, su apellido, su lugar de residencia o de nacimiento, su edad, su discapacidad, sus convicciones políticas o religiosas, su orientación sexual, su pertenencia a un sindicato o sus actividades sindicales;
- El embarazo (real o presunto) de una mujer no puede tenerse en cuenta para negarse a contratarla; el grupo se abstendrá de buscar cualquier información sobre el embarazo de la interesada;
- Se reitera el principio del derecho europeo según el cual el principio de igualdad no impide mantener o adoptar medidas que incluyan ventajas específicas en materia de empleo, de trabajo y de remuneración para el sexo subrepresentado (artículo 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea).

Objetivo del Grupo: contratar una proporción de mujeres igual o superior a 30% de la plantilla que se contrata anualmente en CDI, hasta el 31/12/2015⁶ cumpliendo con el principio europeo indicado más arriba.

ARTÍCULO 5 - En pro de la paridad hombres/mujeres en el desarrollo de carrera

El grupo se compromete a dar mayor apoyo a la trayectoria profesional de las mujeres a lo largo de sus carreras, con el fin de alentar su acceso a todos los niveles de responsabilidad en la empresa y llenar el objetivo de paridad hombres-mujeres.

⁶ Reporting social mundial Grupo

El grupo se compromete a facilitar la movilidad interna para mejorar la diversidad de los empleos y facilitar los puentes entre los oficios.

El grupo se compromete a efectuar un monitoreo profesional de las mujeres, durante y al regreso de, la maternidad (así como de hombres y mujeres en caso de baja por adopción). Antes de la baja el superior se reunirá con el (la) empleado(a) para facilitar su partida y preparar su reemplazo temporal. Al regreso el superior de nuevo se reunirá con el(la) trabajador(a) para ponerle al tanto de los eventos importantes que se hayan producido durante su ausencia y hablar sobre la reanudación de su actividad. Dependiendo del plazo de su ausencia podrá efectuarse un balance profesional, de ser necesario. Tales principios también se aplican en caso de baja parental.

El grupo se compromete a tomar las medidas necesarias para que las mujeres encinta puedan disponer de modificaciones provisionales de las condiciones de trabajo (especialmente en caso de exposición a sustancias peligrosas) y/o del horario de trabajo cuando este implique un riesgo para su seguridad o su salud.

Al término de una baja por maternidad, paternidad o adopción, el trabajador tiene derecho a regresar a su empleo o un empleo equivalente, en condiciones que no le sean menos favorables, y gozar de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a las que hubiera tenido derecho durante su ausencia.

El grupo se compromete a tener en cuenta el criterio de igualdad entre hombres y mujeres a la hora de mejorar las condiciones y los puestos de trabajo (por ejemplo en cuanto a equipos de protección personal, indumentaria, etc.). Los lugares de trabajo deben encontrarse adaptados para hombres tanto como mujeres y las evaluaciones de salud, seguridad y riesgos, deben tener en cuenta la problemática hombres-mujeres y analizar y evaluar la incidencia específica de las condiciones de trabajo en las mujeres.

GDF SUEZ alienta el acceso de las mujeres a los puestos de dirección incluyendo los órganos de decisión como el Consejo de Administración y, más ampliamente, a los puestos de mando.

Objetivo del grupo: tener por lo menos 25% de mujeres, de cara a la plantilla total de mandos, ocupando puestos de mando en CDI al 31 de diciembre de 2015⁷ cumpliendo el principio europeo mencionado en el artículo 4.

⁷ Reporting social mundial Grupo

ARTÍCULO 6 - En pro de condiciones de igualdad de acceso a la Formación profesional

El grupo se compromete a dar atención prioritaria a la formación profesional de las mujeres como impulsor del desarrollo de sus carreras.

Dentro de cada filial deberán garantizarse condiciones de acceso iguales a la formación profesional. El índice de participación de las mujeres en la formación se analizará en especial en cuanto a la comparación del coeficiente de mujeres en la categoría profesional en cuestión. Este análisis se integrará al seguimiento dispuesto en el artículo 3.1.

ARTÍCULO 7 - Alentar las redes de mujeres y el tutorado

Con el fin de facilitar el acceso a niveles de responsabilidad elevados y romper el “techo de cristal”, el grupo desarrollará las redes de mujeres y adoptará paulatinamente un sistema de tutoría⁸. Se alentará a las mujeres que ocupan puestos de dirección para que compartan su experiencia con los estudiantes de escuelas y universidades.

ARTÍCULO 8 - Representación del personal

Las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a buscar en los foros de representación del personal y en las organizaciones sindicales una diversidad que, como mínimo, corresponda a la participación femenina en la filial en cuestión.

Esto se basa además en el reconocimiento por la Dirección de la importancia del diálogo social y del papel de los interlocutores sociales (foros de representación del personal y organizaciones sindicales).

Objetivo: Para alentar la participación de las mujeres al más alto nivel de representación, las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a hacer todo lo que esté en su mano para que la participación de las mujeres durante la renovación de los mandatos del CEE prevista para 2013 sea como mínimo igual a la proporción de mujeres en la plantilla de cada país al 31/12/2012.

⁸ La tutoría reúne a un **pupilo** con un **tutor**, que es un hombre o mujer, digno(a) de confianza y que cuenta con una experiencia amplia y variada. El tutor guía, ayuda y motiva al pupilo transmitiéndole en forma proactiva su experiencia empresarial y su saber comportarse.

ARTICULO 9 - Igualdad salarial a rendimiento y competencias equivalentes

La remuneración igual entre hombres y mujeres en el trabajo, referida al salario básico, a las recompensas por razón de resultados y demás ventajas constituye un elemento determinante de la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad, que tiene repercusiones en la jubilación y en el equilibrio entre vida en el trabajo y vida privada.

Un sistema de remuneración transparente, que abarque al conjunto de la plantilla envía señales positivas en cuanto a los valores y los métodos de trabajo de la empresa. Un sistema justo y no discriminatorio refleja buenas prácticas de dirección y contribuye eficazmente a la consecución de los objetivos comerciales, alentando la productividad máxima de cada uno de los trabajadores.

Deben buscarse y eliminarse las posibles prácticas salariales directa o indirectamente discriminatorias, de existir.

Sobre la base de los datos disponibles, las empresas del grupo se comprometen a poner en práctica los puntos siguientes:

9.1 Gestión paulatina de las posibles diferencias

El grupo se ha empeñado en alcanzar la igualdad salarial entre mujeres y hombres y mantenerla en forma duradera. Las entidades del perímetro definido en el artículo 2 se comprometen a hacer todo lo necesario para permitir reducir las diferencias de remuneración existentes, a competencias y nivel de responsabilidades equivalentes para un mismo trabajo o trabajo equivalente.

Este compromiso forma parte del plan de acción dispuesto en el artículo 3.1.

Las nuevas contrataciones deben efectuarse con igualdad salarial absoluta entre hombres y mujeres a competencias iguales y nivel de puesto equivalente o de valor equivalente.

En caso de presentarse una situación individual de discriminación salarial, deberá ser examinada dentro de un plazo máximo de 3 meses con efecto retroactivo, de ser el caso.

9.2 Neutralización de los períodos de maternidad en cuanto a los aumentos individuales y remuneración variable

GDF SUEZ se compromete a velar por que las bajas de maternidad no tengan consecuencia negativa alguna en el salario o el desarrollo de carrera de las mujeres afectadas.

A este respecto las Direcciones de Recursos Humanos velarán por que los períodos de maternidad no tengan impacto negativo en los aumentos individuales y en el cálculo de la parte variable de la remuneración.

9.3 Gestión de los trabajadores de tiempo parcial

Se dará una atención especial a la remuneración de los trabajadores de tiempo parcial, que en su mayoría son mujeres, con el fin de cerciorarse que estos trabajadores tengan un desarrollo comparable al de los trabajadores de tiempo completo.

La candidatura de trabajadores de tiempo parcial que deseen puestos de tiempo completo se examinará atentamente.

ARTICULO 10 - Mejor equilibrio entre la vida del trabajo y la vida privada

Encontrar un equilibrio entre la vida del trabajo y la vida personal no solamente es asunto de las mujeres. Los trabajadores masculinos que desean desempeñar un mayor papel en su vida de familia podrían enfrentarse a resistencias dentro de su empresa, bien sea que provenga de la dirección o de sus propios colegas.

El grupo se esforzará por buscar para sus trabajadores una mejor combinación entre la vida privada y la vida del trabajo, teniendo en cuenta la gran diversidad de las situaciones familiares. Este objetivo implica en prioridad un estudio de las modalidades de organización del trabajo y una política innovadora destinada a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Las políticas y acciones adelantadas a este respecto deben adaptarse a las necesidades de los trabajadores, teniendo en cuenta que éstas varían a lo largo de la vida y que los horarios de trabajo largos y/o irregulares son un obstáculo para conciliar la vida privada y la del trabajo. Las condiciones de trabajo deben disponerse para permitir que los trabajadores llenen sus obligaciones familiares respecto de sus ascendientes o descendientes, así como sus deberes de ciudadanos ...

Con el fin de conseguir la igualdad de acceso a este equilibrio entre vida privada y vida de trabajo, la baja parental⁹ y/o de paternidad por parte de los hombres debe considerarse como cosa normal y deseable, a cualquiera de los niveles de la empresa.

Las empresas deben velar, en concertación con sus interlocutores sociales, por que ningún dispositivo convencional contribuya a la idea que tan sólo es la mujer quien asume las cargas familiares.

Culturalmente es importante conseguir que se desarrollen las mentalidades en cuanto al hecho que la parentalidad es un tema en el que participan tanto los hombres como las mujeres.

Para el seguimiento de lo dispuesto en el artículo 3.1 se velará por la aplicación de estos principios así como por la promoción de las iniciativas tomadas para desarrollar ayudas a la parentalidad. Además se efectuará un estudio a nivel europeo de las reglamentaciones que existan en cuanto a la baja parental y la baja de paternidad en cada país de la Unión Europea. Dentro de los 6 meses de firmado el acuerdo se enviará este estudio al foro de nivel europeo previsto en el artículo 14 para su examen durante la reunión anual de monitoreo del presente acuerdo.

ARTICULO 11 - Prevención del acoso sexual

El grupo recuerda que el comportamiento intempestivo de connotación sexual, o cualquier otro comportamiento fundado en el sexo que afecte la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo es contrario al principio de la igualdad de tratamiento. Estos principios están inscritos dentro de la carta de ética del Grupo.

Dentro de este marco, la red de los especialistas en deontología, en cooperación con el management y las direcciones interesadas, puede actuar para prevenir cualquier acoso sexual y, en caso de producirse, garantizar la aplicación inmediata de los procedimientos propios para resolver el problema y evitar que se repita.

Desde luego que esto no impide la intervención de otros miembros de la empresa a los que desee acudir el trabajador, por ejemplo la Dirección, Recursos Humanos o las Organizaciones Sindicales.

⁹ De conformidad con la Directiva Europea 2010/18/UE del Consejo, del 08/03/2010 sobre baja parental.

ARTICULO 12 - Reorganizaciones

Cuando quiera se efectúen reorganizaciones, bien sean internas o de aquellas que llevan a la externalización de actividades, la empresa se compromete a garantizar el tratamiento no discriminatorio de los trabajadores.

ARTICULO 13 - Proveedores y subcontratistas

De conformidad con el acuerdo mundial sobre derechos fundamentales, diálogo social y desarrollo sostenible, la empresa se compromete a velar por que sus proveedores y subcontratistas cumplan los principios de igualdad entre hombres y mujeres.

ARTICULO 14 - Monitoreo del acuerdo

Se realizará un monitoreo anual de la aplicación del presente acuerdo en una comisión de seguimiento de nivel europeo compuesta por representantes de la dirección, de las federaciones sindicales europeas firmantes y de una delegación sindical compuesta por representantes de las empresas del Grupo GDF SUEZ de los diversos países de la Unión Europea.

Esta comisión de monitoreo estará compuesta por un número equivalente de hombres y mujeres y no sobrepasará 20 miembros (sin contar la Dirección).

Dicho monitoreo se efectuará sobre la base de los indicadores precisados en el anexo 1 tomados del reporting social del Grupo y contará con el apoyo de un experto definido conjuntamente por la Dirección y las Federaciones Sindicales Europeas. En caso de queja (incumplimiento del acuerdo y de su aplicación) y si el proceso local de discusión no ha dado como resultado un acuerdo, el asunto podrá presentarse a las federaciones europeas, acompañado por todos los documentos necesarios en relación con la queja. Se organizará entonces una reunión entre una delegación de las federaciones europeas y la dirección, con el fin de estudiar el asunto y las medidas adecuadas para encontrar una solución.

ARTICULO 15 - Cláusula de no regresión

En ningún caso podrán las cláusulas del presente acuerdo constituir motivo de reducción de las obligaciones en cuanto al tema de la igualdad en el trabajo entre las mujeres y los

hombres, que ya hayan sido incluidas en las legislaciones nacionales europeas y/o los convenios colectivos locales.

ARTICULO 16 - Interpretación y revisión

Habida cuenta que presente acuerdo se traducirá a varios idiomas, se ha convenido que tan sólo de fe entre las partes firmantes la versión elaborada en francés (versión firmada). Las cuestiones de interpretación relativas al presente acuerdo son de competencia exclusiva del Comité de seguimiento mencionado en el artículo 14 anterior.

Las partes firmantes podrán revisar el presente acuerdo de conformidad con las disposiciones de los artículos L. 2222-5, L. 2261-7 y L. 2261-8 del Código Francés del Trabajo.

ARTICULO 17 - Vigencia y plazo del acuerdo

El presente acuerdo estará vigente a partir del día de su firma.

El acuerdo se celebra por un plazo inicial que concluye el 30 de junio de 2016. Las partes se reunirán durante el 1er semestre de 2016 con el fin de efectuar un análisis global del acuerdo, comprobar la consecución global de sus objetivos. Como consecuencia de esta evaluación podrá renovarse o revisarse por acuerdo entre las partes.

ARTICULO 18 - Registro del acuerdo y otras posibles formalidades

El presente acuerdo se registrará, de conformidad con las disposiciones de los artículos L. 2231-6 y D. 2231-4 y siguientes del Código Francés del Trabajo, ante la unidad territorial de París (DIRECCTE – Ile-de-France).

Además, un ejemplar se registrará en la Secretaría del Tribunal del Trabajo de París, en la circunscripción en que se encuentre ubicada la sede social de GDF SUEZ SA.

En París, al 5 de Junio de 2012

A nombre de GDF SUEZ SA y de sus filiales que cumplen las condiciones precisadas en el artículo 2 del acuerdo;

Gérard Mestrallet

Y ls federaciones sindicales europeas:

IndustriALL European Trade Union	EPSU	CEC
Sylvain LEFEBVRE	Jan-Willem Goudriaan	Philippe Hendrickx

Los participantes en el Grupo Especial de Negociación:

Por Alemania,

Gabriele Leibecke

Por Austria,

Manfred Dietl

Por Francia,

Yves Ledoux	Agatta Constantini	Brigitte Leaurant
Isabelle Guihard	Gérard Bauer	
Laurine Eugenie	Guy Masmonteil	Martine Bregard

Por Bélgica,

Robert van Passen	Wilfried Gemels	Constant Koumbounis
--------------------------	------------------------	--------------------------------

Por España,

Josep Maria Rodes Genoves	Jordi Vera Panella
--------------------------------------	---------------------------

Por Hungría,

Dénes Horváth

Por Italia,

Barbara Pettine

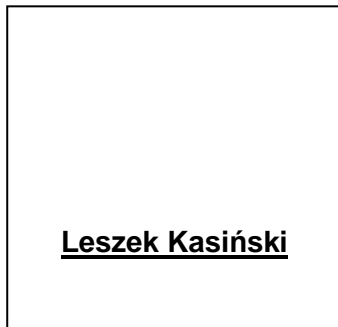
Por Noruega,

Torhild Lunde

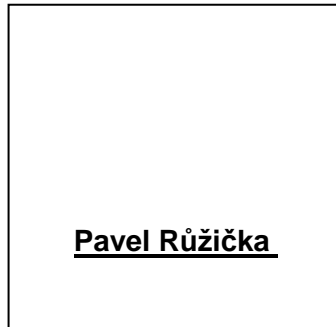
Por los Países Bajos,

Henk Aalbers	Henk Hummelman
---------------------	-----------------------

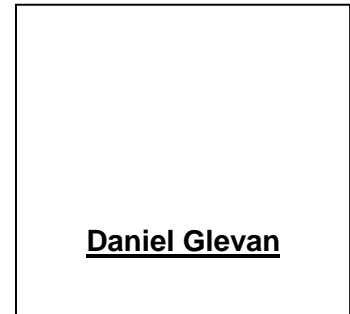
Por Polonia,



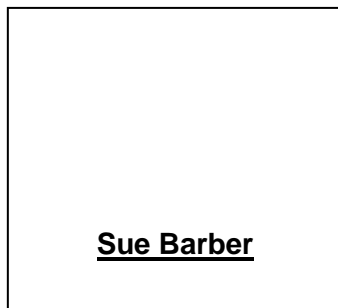
Por la República Checa,



Por Rumania,



Por el Reino Unido,



Por Suecia



ANEXO 1

INDICADORES DE IGUALDAD PROFESIONAL

INDICADORES A NIVEL GRUPO Y POR PAIS (con 1.000 trabajadores, al menos)

Distribución de los datos por sexo:

1. Número de hombres de cara al número de mujeres
2. Ratios (%)
3. Categorías socio profesionales (Operarios y técnicos, Técnicos superiores y mandos medios, Ejecutivos)
4. Total

1. Condiciones generales de trabajo

a) Plantilla

- Contratos indefinidos y de plazo determinado
- Tramos de edad

b) Tiempo de trabajo y organización del trabajo

- Trabajo de tiempo completo o de tiempo parcial

c) Bajas de paternidad y parental (indicador no sexuado)

d) Contratación

e) Marchas

- Marchas según el motivo (reporting social)

2. Remuneración

- ##### a) Salarios brutos anuales

3. Formación

- ##### a) Número de horas de formación

Aclaración: estos indicadores provienen del Reporting Social del Grupo. No pueden ser comunicados fuera de éste.

ANEXO 2 INDICADORES SOBRE IGUALDAD EN EL TRABAJO

INDICADORES DE LA EMPRESA (más de 150 trabajadores)

Distribución de los datos por sexo:

1. Número de hombres de cara al número de mujeres
2. Ratios (%)
3. Categorías socio profesionales (Operarios y técnicos, Técnicos superiores y mandos medios, Ejecutivos)
4. Total

1. Condiciones generales de trabajo

a) Plantilla

- Contratos indefinidos y de plazo determinado
- Tramos de edad

b) Tiempo de trabajo y organización del trabajo

- Trabajo de tiempo completo o de tiempo parcial
- Trabajo nocturno, turnos de guardia, trabajo atípico, incluyendo fin de semana, trabajo por ciclos

c) Bajas de maternidad, paternidad y parental

- número de bajas por maternidad
- número de hombres y mujeres que aprovechan la baja parental, número de bajas de paternidad

d) Contratación

e) Marchas

- Marchas según el motivo (reporting social)

f) Promociones

- Número de cambios de categorías socioprofesionales

2. Remuneración

- a) Salarios brutos anuales medios agrupados por categoría (detallar localmente), remuneraciones fija y variable

3. Formación

- a) Número de horas de formación

4. Otras condiciones de trabajo

- a) Ausencias enfermedad (horas)

Preámbulo	2
ARTICULO 1 - Objeto del acuerdo	4
ARTICULO 2 - Campo de aplicación del acuerdo	5
ARTICULO 3 - Plan de acción y compromisos.....	5
3.1 Plan de acción	5
3.2 Compromisos para conseguir la evolución de las mentalidades y los comportamientos.....	6
3.3 Comunicación / participación de la dirección.....	6
ARTICULO 4 - Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación	7
ARTÍCULO 5 - En pro de la paridad hombres/mujeres en el desarrollo de carrera	8
ARTÍCULO 6 - En pro de condiciones de igualdad de acceso a la Formación profesional.....	10
ARTÍCULO 7 - Alentar las redes de mujeres y el tutorado.....	10
ARTÍCULO 8 - Representación del personal	10
ARTICULO 9 - Igualdad salarial a rendimiento y competencias equivalentes.....	11
9.1 Gestión paulatina de las posibles diferencias.....	11
9.2 Neutralización de los períodos de maternidad en cuanto a los aumentos individuales y remuneración variable	11
9.3 Gestión de los trabajadores de tiempo parcial.....	12
ARTICULO 10 - Mejor equilibrio entre la vida del trabajo y la vida privada.....	12
ARTICULO 11 - Prevención del acoso sexual	13
ARTICULO 12 - Reorganizaciones	14
ARTICULO 13 - Proveedores y subcontratistas.....	14
ARTICULO 14 - Monitoreo del acuerdo	14
ARTICULO 15 – Cláusula de no regresión	14
ARTICULO 16 - Interpretación y revisión.....	15
ARTICULO 17 - Vigencia y plazo del acuerdo.....	15
ARTICULO 18 - Registro del acuerdo y otras posibles formalidades	15