

**EUROPEISKT AVTAL
FÖR GDF SUEZ-KONCERNEN
OM JÄMSTÄLLDHET
MELLAN KVINNOR OCH MÄN**

MELLAN

GDF SUEZ S.A., som har sitt säte på 1 place Samuel de Champlain, La Défense (92930), och dess dotterbolag som uppfyller villkoren som fastställs i artikel 2 i Avtalet. Dessa företräds tillsammans av Gérard Mestrallet i sin egenskap av styrelseordförande och VD för GDF SUEZ S.A.,

å ena sidan,

OCH

å andra sidan,

nedan kallade "**Parterna**".

Inledning

Som en förlängning av det internationella avtalet om grundläggande rättigheter, social dialog och hållbar utveckling, vill GDF SUEZ och de europeiska arbetsmarknadsparterna utveckla den sociala dialogen inom området för socialt ansvar, och särskilt för jämställdhet mellan kvinnor och män.

Polycyn för socialt ansvar svarar dels mot solidaritetskrav, dels mot krav på en god ledning av personalen. Att främja lika möjligheter, jämlik behandling och mångfald bland arbetstagarna är ett oeftergivligt krav för GDF SUEZ.

Bekräftar återigen:

- att jämställdhet mellan män och kvinnor är en grundläggande mänsklig rättighet som erkänts både internationellt och inom den europeiska gemenskapen;
- att jämställdhet mellan kvinnor och män är ett av de fem grundläggande värdena i den Europeiska Unionen, som den åläggs att införliva i alla sina aktiviteter¹;
- att Stadgan om grundläggande rättigheter² betonar jämställdhet och förbjuder all könsdiskriminering

Erkänner:

- att europeisk och nationell rätt som förbjuder könsdiskriminering och uppmuntrar till lika behandling i arbetslivet, bland annat lika löner för kvinnor och män för lika arbete eller motsvarande värde;
- att åtaganden från GDF SUEZ och fackorganisationer på alla nivåer som inför jämställdhet mellan kvinnor och män

har bidragit till att öka antalet kvinnor på arbetsmarknaden, till att garantera en bättre utbildning och till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

¹ artiklarna 2 och 3 i Fördraget om den Europeiska Unionen, artikel 8 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt

² artikel 23

Men beklagar:

- att löneskillnaderna mellan kvinnor och män kvarstår i ett antal sektorer;
- att kvinnor fortfarande är överrepresenterade i de lägst betalda sektorerna och underrepresenterade på beslutsposter på arbetsmarknaden³;

Parterna kommer överens om att det är nödvändigt att vidta nya åtgärder, såsom EU-strategin påpekar i frågan om jämställdhet mellan kvinnor och män 2010-2015, särskilt när det gäller lika lön och kvinnors tillträde till beslutsposter.

Polycyn för jämställdhet mellan kvinnor och män grundar sig på två huvudlinjer:

- motverka diskriminering så att man tillämpar allas lika möjligheter och behandling i praktiken
- gynna en jämn könsfördelning och se det som att det berikar företaget

Jämställdhet gynnar Koncernens ekonomiska och sociala resultat, dess sammanhållning och bidrar också och till att förändra attityderna i samhället.

I egenskap av aktör i arbetstagarnas, kundernas och leverantörernas liv, bör GDF SUEZ göra tydliga åtaganden för att uppnå lika möjligheter. Koncernen bör tillämpa principen konkret, då den effektivt bidrar till att förhöja attraktionsförmågan och skapa lojalitet för alla aktörer.

Med detta avtal, har GDF SUEZ och de undertecknande fackorganisationerna ambitionen att gå längre än nationella och europeiska lagstiftningar.

³ Inom hela den Europeiska Unionen ligger skillnaderna i timlön mellan kvinnor och män på 17,4% (källa Eurostat).

ARTIKEL 1 - Avtalets syfte

Jämställdhet mellan kvinnor och män:

- är en strävan och ett åtagande från företaget, som hänger tätt samman med juridiska frågor, levnadssätt, arbetsorganisation och policyer för yrkesutveckling (däribland kompetensutvärdering);
- är även en strävan från arbetsmarknadsparternas sida, vilket förutsätter en social dialog i ämnet;
- tar upp alla frågor som handlar om att motverka diskriminering, i synnerhet när det gäller lika löner och ser till att osynliga hinder⁴ försvinner, för att kvinnor ska få samma möjligheter till yrkesutveckling som män, enbart med hänsyn till deras yrkeskompetens;
- får koncernen att tänka över sin organisation och arbetets flexibilitet, för att samtidigt sträva efter att arbetstagarna ska få en balans mellan sitt yrkesliv och sitt privatliv, och att utveckla resultatet i koncernens bolag.

Syftet med detta avtal är att fastställa villkoren som gör att man kan minska och ta bort omotiverade skillnader där sådana finns och på så sätt uppnå:

- lika möjligheter för kvinnor och män;
- lika löner för kvinnor och män när man tar hänsyn till samtliga lönekomponenter vid identiska arbetsförhållanden;
- en bättre balans mellan yrkesliv och privatliv för såväl kvinnor som män.

GDF SUEZ-koncernen förbinder sig att arbeta på att förändra attityder och uppträdande.

Koncernen uppmuntrar alla sina dotterbolag att göra så att dess personalstyrka speglar samhällets sammansättning för att man ska få en större mångfald. Bland annat andelen kvinnor. Trots att kvinnorna fått en växande roll i arbetslivet, är de inte tillräckligt representerade på alla nivåer i företaget.

Parterna kommer överens om att använda sig av flera av de i avtalet nämnda handlingsmedlen samtidigt, för att bekämpa fördomar och främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom Koncernen.

Den stora spridningen av länder som representeras i GDF SUEZ europeiska tillämpningsområde, är en möjlighet och är berikande för att kunna hävda Koncernens

⁴ Alla osynliga hinder som skapats av fördomar och stereotypa föreställningar och organisationernas sätt att arbeta; som kan bromsa kvinnornas karriär

åtaganden. Att ta hänsyn till kulturella, sociala, ekonomiska och legala skillnader, kräver ett frivilligt och pragmatiskt angreppssätt när åtagandena ska genomföras.

ARTIKEL 2 - Avtalets tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på bolaget GDF SUEZ och alla fullständigt konsoliderade dotterbolag i GDF SUEZ tillämpningsområde för konsolideringen, eller som ägs till mer än 50 %, med förbehåll för att kriteriet för bestämmande inflytande följs inom EU och EFTA (den Europeiska frihandelssammanslutningen).

Det kommer också att spridas till dotterbolagen i de länder som ansöker om EU-medlemskap. De måste följa dessa bestämmelser vid EU-inträdet. Men om en av företagets fackorganisationer ber om det, ska ett möte ordnas med företagsledningen för att diskutera en eventuell frivillig tillämpning av avtalet, i de berörda bolagen.

ARTIKEL 3 - Handlingsplaner och åtaganden

3.1 Handlingsplaner

Varje bolag med fler än 300 arbetstagare ska ta fram en handlingsplan uppdelad på de frågor som tas upp i avtalet, inom 12 månader från det att avtalet undertecknats och innehålla exakta mål. Det kommer att ske ett samråd om planen i en kommitté som omfattar arbetsmarknadsparterna i de berörda bolagen (fackliga representanter och/eller företagsråd beroende på det berörda landets lagstiftning) innan det genomförs.

En årlig uppföljning av handlingsplanen ska göras med ovanstående kommitté för att analysera måluppfyllningsgraden baserat på måtten som ställts upp i bilaga 2. Arbetsmarknadens parter ska kunna föreslå åtgärder som syftar till att uppnå de fastställda målen och göra korrigeringar om det behövs.

Om det finns strängare nationella lagstiftningar eller avtalsenliga system, sätter naturligtvis dessa bestämmelser inte dem ur spel.

Bolag med fler än 150 arbetstagare men färre än 300, ska tillämpa bestämmelserna i denna artikel inom 24 månader från avtalets undertecknande.

3.2 Förbindelser att göra så att attityder och uppträdanden förändras

Det är företaget som har ansvar för att principen om jämlikhet mellan kvinnor och män följs. Men, för att policyn ska lyckas måste allas attityder och uppträdande förändras (Ledningens, chefernas, personalavdelningens, arbetstagarrepresentanternas och arbetstagarnas) när det gäller mäns och kvinnors plats såväl på arbetet som i privatlivet. En konstruktiv social dialog som sker regelbundet och på alla nivåer gynnar utvecklingen som nämns ovan. Denna dialog gör att man kan se till att man tar full hänsyn till jämställdhetsmålen för kvinnor och män i kollektivavtal, såväl på koncernnivå som på dotterbolagsnivå

Koncernen kommer att stödja uppfinningsrika initiativ som förbättrar systemen för skol- och yrkesvägledning för kvinnor.

3.3 Ledningens kommunikation och medverkan

Koncernen förbinder sig att ge information om detta avtal till:

- samtliga arbetstagare för att göra dem medvetna om jämställdhetsfrågor
- cheferna i dotterbolagen som berörs av tillämpningsområdet som definierats i artikel 2, för att mobilisera dem i tillämpningen av avtalet, och i synnerhet Personalnätverken i de berörda länderna. Koncernen förbinder sig att upprätthålla och utveckla utbildningar i lika möjligheter som också omfattar jämlikhet mellan kvinnor och män i arbetet:
- representanter för personalen och fackorganisationerna i dotterbolagen som berörs av tillämpningsområdet som fastställs i artikel 2.
- ett europeiskt kick-off-seminarium kommer att ordnas inom 6 månader från det att avtalet undertecknats, i samarbete med de europeiska fackförbunden. Seminariet kommer att omfatta arbetsmarknadsparterna, ledningen och företrädarna för personalfunktionen i berörda länder.

ARTIKEL 4 - Garantera lika möjligheter vid nyanställning

En jämn könsfördelning har en stimulerande inverkan på företagen. Rekrytering är ett sätt att uppnå en jämnare könsfördelning i de olika yrkena. För övrigt är de ökade rekryteringsbehoven som i samband med den förväntade demografiska utvecklingen (baby boomernas pensionsavgångar) ett tillfälle att uppnå en jämnare könsfördelning.

Den 31/12 2011 motsvarar kvinnor 19,1⁵ % av personalstyrkan, med väsentliga skillnader mellan länder, affärsområden och yrkesgrupper.

GDF SUEZ förbinder sig att erbjuda mer varierande tjänster till kvinnor och att främja en bättre kvinnlig representation i alla Koncernens yrken. Man kommer särskilt att uppmantra kvinnorna att söka sig till tekniska yrken. Yrken med stor andel kvinnor kommer däremot att göras mer attraktiva för såväl män som för kvinnor.

Dessutom vill Koncernen utveckla lärlingsutbildning som varvar skola/praktik. Det är också är ett sätt att uppnå en jämnare könsfördelning.

Koncernen och dess enheter förbinder sig att kvinnorna i koncernen ska spela en aktiv roll i åtgärderna för att uppvärdera yrkena gentemot unga människor.

För övrigt förbinder sig koncernen om följande principer i samband med rekryteringsprocessen:

- Man kommer att vara särskilt noga med hur platsannonserna formuleras (kvinna/man ska sättas ut systematiskt). När man utformar platsannonserna ska man undvika klichéer om yrkena, eller om deras förväntade utmärkande egenskaper (tillgänglighet och rörlighet);
- Specifikationer man ger externa rekryteringsföretag tar hänsyn till Koncernens krav på jämställdhet. Bland annat ska minst en kvinnlig sökande som har passande kvalifikationer för tjänsten finnas med på listan över kandidater som dotterbolaget får, varje gång det går;
- Koncernen förbinder sig att göra en insats för att kontrollera att det inte sker diskriminering under rekryteringen, och vid behov göra korrigeringar. GDF SUEZ påminner om att anställningskriterierna måste grundas på betyg, kompetens, kvalifikationer och erfarenhet. Därför får inte en person gallras ut under rekryteringsprocessen på grund av sitt kön, sitt utseende, sitt ursprung, sitt efternamn, sitt bostadsområde eller födelseort, sin ålder, handikapp, politiska eller religiösa åsikter, sin sexuella läggning, sitt medlemskap i en fackförening eller sina fackliga aktiviteter;

⁵ Koncernens Internationella social rapport

- En kvinnas (konstaterade eller antagna) graviditet får inte vara ett skäl till att vägra anställa henne, koncernen förbinder sig att avstå ifrån att söka information om den berörda kvinnans eventuella graviditet;
- Man påminner om principen i europeisk rätt som hävdar att jämställdhetsprincipen inte hindrar att man behåller eller beslutar om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet, när det gäller sysselsättning, arbete och löner (artikel 23 i Europeiska Unionens stadga om grundläggande rättigheter).

Koncernens mål: den 31/12 2015⁶ ska andelen kvinnor utgöra minst 30 % av de som nyanställs i tillsvidareanställningar varje år, enligt ovanstående europeiska princip.

ARTIKEL 5 - För en jämn könsfördelning i karriärutvecklingen

Koncernen förbinder sig att stödja kvinnornas yrkesutveckling under hela deras karriär, för att stimulera deras möjligheter att få tillträde till alla olika ansvarsnivåer inom företaget och uppfylla målet om jämn könsfördelning.

Koncernen förbinder sig att främja frivillig intern rörlighet för att få en jämnare könsfördelning i yrkena och göra det lättare att gå från ett yrke till ett annat.

Koncernen förbinder sig att kvinnorna ska få en yrkesmässig uppföljning under och efter deras mammaledighet (liksom män och kvinnor som är lediga i samband med adoption). Före ledigheten träffar chefen arbetstagaren för att förbereda frånvaron och vikariat. När arbetstagaren går tillbaka till arbetet träffar chefen honom/henne på nytt för att ge en sammanfattning av viktiga händelser under tiden han/hon varit borta, och för att diskutera återgången till arbetet. Beroende på hur länge ledigheten varat kan man göra en kompetensgenomgång om det behövs. De här principerna tillämpas också vid föräldraledighet.

Koncernen förbinder sig att vidta de åtgärder som krävs för att gravida eller ammande kvinnor ska få tillfälligt anpassade arbetsförhållanden (särskilt om de utsätts för farliga ämnen) och/eller arbetstid när den innebär en risk för deras säkerhet eller hälsa.

⁶ Koncernens sociala rapportering internationellt

Efter en mamma-, pappa eller adoptionsledighet, har arbetstagaren rätt att gå tillbaka till sin tjänst eller till en likvärdig tjänst till villkor som inte får vara sämre än tidigare, och få del av alla slags förbättringar i arbetsförhållandena som arbetstagaren skulle ha haft rätt till under sin frånvaro.

Koncernen förbinder sig att ta hänsyn till jämställdhetskriteriet mellan kvinnor och män när man förbättrar arbetsförhållanden eller arbetsstationer (till exempel för personlig skyddsutrustning, kläder etc.). Arbetsplatserna måste vara anpassade till både män och kvinnor. Hälsa-, säkerhets- och riskbedömningar ska ta hänsyn till könsproblematik och analysera och bedöma arbetsförhållandenas särskilda effekter på kvinnorna.

GDF SUEZ uppmuntrar att kvinnorna får tillträde till befattningar inom ledningen, även till beslutsorgan som bolagsstyrelsen och i större utsträckning till chefsbefattningar.

Koncernens mål: minst 25 % av det totala antalet högre tjänstemän ska vara tillsvidareanställda kvinnor den 31 december 2015⁷, enligt den europeiska principen i artikel 4.

ARTIKEL 6 - För lika tillgång till Yrkesutbildning

Koncernen förbinder sig att särskilt se till att kvinnor får fortbildning för att driva på deras karriärutveckling.

Det ska garanteras att det finns lika möjligheter till fortbildning inom varje dotterbolag. Antalet kvinnor som deltar kommer att analyseras och jämföras med antalet kvinnor i den berörda yrkesgruppen. Analysen kommer att tas med i uppföljningen som föreskrivs i artikel 3.1.

ARTIKEL 7 - Uppmuntra kvinnliga nätverk och mentorskap

För att göra det lättare att få chans till höga befattningar och ta bort "osynliga hinder", utvecklar koncernen kvinnliga nätverk och inför successivt ett system för mentorskap⁸.

⁸ Mentorskap består av en manlig eller kvinnlig **mentor**, som är en trovärdig person med en rik och mångsidig erfarenhet, och en **adept**. Mentorn vägleder, hjälper och motiverar adepten, och delar proaktivt med sig av sin arbetslivserfarenhet och sitt sätt att vara.

Kvinnor på ledningspositioner uppmuntras att dela med sig av sin erfarenhet till studenter på universitet och högskolor.

ARTIKEL 8 - Personalrepresentation

Fackorganisationerna som tecknar avtalet förbinder sig att sträva efter en jämn könsfördelning som minst motsvarar kvinnornas andel i det berörda dotterbolaget i instanserna för personalrepresentation och i fackorganisationerna..

Detta vilar också på att Ledningen erkänner den sociala dialogens vikt och arbetsmarknadsparternas roll (instanser för personalrepresentation och fackorganisationer).

Mål: För att uppmuntra kvinnornas deltagande upp till den högsta nivån i representationen, förbinder sig fackorganisationerna som tecknar avtalet att göra sitt yttersta för att kvinnornas andel ska bli minst lika stor som andelen kvinnor i varje lands personalstyrka per den 31/12 2012, då EWC-mandaten förnyas nästa gång, vilket är planerat till 2013.

ARTIKEL 9 - Lika lön för lika resultat och kompetens

Lika lön för kvinnor och män på arbetet, som innefattar grundlön, resultatlön och andra förmåner är en avgörande jämlikhetsfaktor för kvinnor och män i samhället. Det påverkar pensionen och balansen mellan yrkesliv och privatliv.

Ett transparent lönesystem som rör samtliga anställda sänder positiva signaler om företagets värden och metoder. Ett rättvist och icke-diskriminerande system återspeglar gott ledarskap och bidrar effektivt till att realisera kommersiella mål, genom att uppmuntra en maximal produktivitet hos alla arbetstagare.

Om det finns lönepraxis som direkt eller indirekt är diskriminerande, måste man försöka upptäcka den och ta bort den i tillämpliga fall.

Grundat på tillgängliga fakta, åtar sig koncernbolagen att genomföra följande punkter:

9.1 Progressiv hantering av eventuella skillnader

Koncernen strävar efter att uppnå jämställda löner mellan kvinnor och män och se till att det förblir så. Enheterna i tillämpningsområdet som lagts fast i artikel 2, förbinder sig att göra allt

de kan för att minska de löneskillnader som konstaterats, vid lika kompetens och ansvarsnivå, för samma arbete eller lika värt arbete.

Detta åtagande ingår i handlingsplanen som föreskrivs i artikel 3.1

Vid nyanställningar måste man se till att kvinnor och män får helt lika löner, vid lika kompetens och likvärdiga befattningar eller av lika värde.

Om det visar sig att det förekommit enskilda fall av lönediskriminering, ska det behandlas inom högst 3 månader med retroaktiv verkan i tillämpliga fall..

9.2 Mammaledigheter ska inte påverka individuella ökning och rörliga lönekomponenter

GDF SUEZ förbinder sig att mammaledigheter inte ska ha negativa konsekvenser på de berörda kvinnornas löner och karriärutveckling.

För detta kommer personalledningarna att se till att mammaledigheter inte får några negativa konsekvenser för individuella löneökningar och för fastställande av lönens rörliga komponenter.

9.3 Behandling av deltidsanställda

Man kommer att lägga särskild vikt vid att lönerna för de deltidsanställda, som framförallt är kvinnor, ska få en utveckling som motsvarar de heltidsanställdas.

Deltidsanställdas ansökningar till heltidstjänster kommer att uppmärksammas noga.

ARTIKEL 10 - En bättre balans mellan yrkes- och privatliv

Att hitta en balans mellan yrkes- och privatlivet berör inte bara kvinnor. Manliga arbetstagare som vill delta mer i familjelivet kan möta motstånd inom företaget, vare sig motståndet kommer från ledningen eller från deras egna arbetskamrater.

Koncernen strävar efter arbetstagarna ska få det lättare att förena privatliv och yrkesliv genom att ta hänsyn till de stora variationerna i familjesituationerna. Målet går främst ut på för att tänka över hur man organiserar arbetet och att utforma en uppfinningsrik policy för att förbättra arbetslivskvaliteten.

Policyer och åtgärder som görs i den här riktningen måste anpassas till arbetstagarnas behov, med tanke på att man har olika behov vid olika tidpunkter i livet. Långa och oregelbundna arbetsdagar gör det svårt att få ihop yrkesliv och privatliv. Arbetsvillkoren måste anpassas så att arbetstagarna klarar att ta sitt familjeansvar gentemot sina barn eller föräldrar, och kunna göra sin plikt som samhällsmedborgare ...

För att uppnå en sådan balans mellan yrkesliv och privatliv, måste det anses som normalt och önskvärt att papporna tar pappaledigt⁹ eller föräldraledigt.

Bolagen måste i samråd med arbetsmarknadens parter, bevaka att det inte finns några avtalsvillkor som bidrar till att sprida uppfattningen att hela familjeansvaret faller på kvinnan. Kulturellt är det viktigt att ändra attityderna så att föräldraskap blir något som ankommerr män i lika hög grad som kvinnor.

När man följer upp, enligt artikel 3.1, kommer man att se till att principerna tillämpas, samt att initiativ för att utveckla stöd till föräldraskapet främjas. För övrigt kommer man att göra en europeisk studie för att undersöka befintliga lagstiftningar om föräldraledighet i de olika EU-länderna. Studien kommer att skickas ut 6 månader efter att avtalet undertecknats till den europeiska instansen som föreskrivs i artikel 14, för granskning under årsmötet då man ska följa upp detta avtal.

ARTIKEL 11 – Förebyggande av sexuella trakasserier

Koncernen påminner om att olämpligt uppträdande av sexuell karaktär, eller annat sexuellt baserat uppträdande som påverkar kvinnans eller mannens värdighet på arbetet, strider mot principerna för jämlik behandling. Koncernens Etiska Stadga påminner om principerna.

Inom den ramen kan deontolog-nätverket tillsammans med cheferna och de berörda Ledningarna agera för att förebygga alla former av sexuella trakasserier. Om sådana trakasserier skulle inträffa, ska de garantera att man omedelbart tillämpar förfaranden för att lösa problemet och undvika att det upprepas.

Detta hindrar naturligtvis inte att andra aktörer i företaget som ledningen, personalavdelningen eller fackorganisationerna griper in, om arbetstagaren önskar det.

⁹ Enligt det europeiska direktivet 2010/18, Rådet den 8/3 2010 om föräldraledighet

ARTIKEL 12 - Omorganiseringar

När det sker omorganiseringar, vare sig de är interna eller medför att man lägger ut verksamheter, förbinder sig företaget att se till att arbetstagarna behandlas på ett icke-diskriminerande sätt.

ARTIKEL 13 - Leverantörer och underleverantörer

Enligt det internationella avtalet om grundläggande rättigheter, social dialog och hållbar utveckling, förbinder sig företaget att se till att dess leverantörer och underleverantörer följer principerna om jämställdhet mellan kvinnor och män.

ARTIKEL 14 - Utvärdering av avtalet

En gång om året, kommer man att utvärdera avtalets tillämpning i samband med en europeisk uppföljningskommitté som består av företrädare för Ledningen, de undertecknande europeiska federationerna och en fackdelegation som består av representanter för GDF SUEZ i de olika EU-länderna.

Denna uppföljningskommitté kommer att bestå av lika många män som kvinnor, och kommer att ha högst 20 ledamöter (exklusive Ledningens företrädare).

Denna årliga utvärdering kommer att utföras baserat på måtten som ställts upp i bilaga 1, som kommer från koncernens sociala rapport, med stöd från en utomstående expert, som Ledningen och de europeiska fackförbunden bestämmer tillsammans. Vid klagomål (brott mot avtalet eller dess tillämpning) och om det lokala diskussionsförfarandet inte lett fram till en överenskommelse, kan ärendet läggas fram inför de europeiska Federationerna tillsammans med alla dokument som krävs för klagomålet. Ett möte kommer då att ordnas mellan en delegation från de europeiska federationerna och ledningen för att gå igenom affären och lämpliga åtgärder för att hitta en lösning på klagomålet.

ARTIKEL 15 - Klausul om upprätthållande av skyddsnivån

Klausulerna i detta avtal kan inte under några omständigheter utgöra ett motiv till att man inskränker skyldigheterna när det gäller jämställdhet mellan män och kvinnor, då de redan finns i nationella och europeiska lagstiftningar och/eller lokala kollektivavtal.

ARTIKEL 16 - Tolkning och revideringar

Med hänsyn till att avtalet kommer att översättas till flera språk, kommer man överens om att endast den franska versionen (den undertecknade versionen) ska gälla mellan de undertecknade parterna. Det är enbart uppföljningskommittén, som nämns i artikel 14 ovan, som har ansvar för tolkningsfrågor för detta avtal.

De undertecknande parterna kan revidera detta avtal enligt bestämmelserna i artiklarna L. 2222-5, L. 2261-7 och L. 2261-8 i den franska arbetslagstiftningen (Code du travail).

ARTIKEL 17 - Avtals ikraftträdande och varaktighet

Detta avtal kommer att träda i kraft på dagen då det undertecknas.

Avtalet sluts för en begränsad tid, inledningsvis fram till den 30 juni 2016.

Parterna kommer att träffas under första halvåret 2016 för att göra en utvärdering av avtalet, och kontrollera om målen överlag uppfyllts. Som följd av utvärderingen kan det förnyas eller revideras, genom en överenskommelse mellan parterna.

ARTIKEL 18 - Inlämning av avtalet och andra formaliteter

Detta avtal ska lämnas in, enligt bestämmelserna i artiklarna L. 2231-6 och D. 2231-4 och påföljande artiklar i den franska arbetslagstiftningen, hos den lokala enheten i Paris (DIRECCTE – Ile-de-France).

För övrigt ska ett exemplar lämnas in till arbetsdomstolens kansli i Paris, som GDF SUEZ SA:s huvudkontor tillhör.

I Paris den 5 juni 2012

För GDF SUEZ SA och dess dotterbolag som uppfyller villkoren som lagts fast i artikel 2 i avtalet;

Gérard MESTRALLET

Och de europeiska fackförbunden:

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

Deltagarna i det Speciella Förhandlingsorganet:

För Tyskland,

Gabriele LEIBECKE

För Österrike,

Manfred DIETL

För Frankrike,

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

För Belgien,

Robert VAN PASSEN	Wilfried GEMELS	Constant KOUMBOUNIS
--------------------------	------------------------	--------------------------------

För Spanien,

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

För Ungern,

Dénes HORVÁTH

För Italien,

Barbara PETTINE

För Norge,

Torhild LUNDE

För Nederländerna,

Henk AALBERS	Henk HUMMELMAN
---------------------	-----------------------

För Polen,



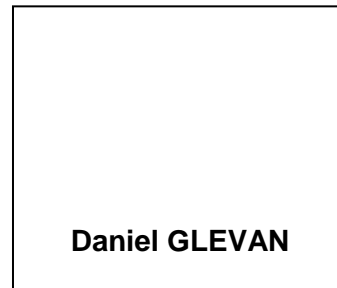
Leszek KASIŃSKI

För Tjeckiska Republiken,



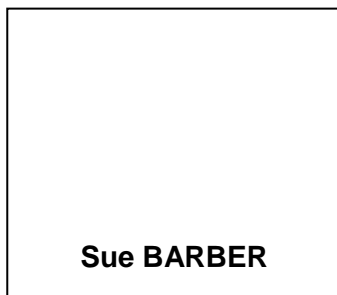
Pavel RŮŽIČKA

För Rumänien,



Daniel GLEVAN

För det Förenade Kungariket,



Sue BARBER

För Sverige,



Knut OTTER

BILAGA 1

MÅTT PÅ JÄMSTÄLLDHETEN I ARBETET

MÅTT FÖR KONCERNEN OCH PER LAND (med minst 1000 anställda)

Siffror fördelat per kön:

1. Antal män jämfört med antal kvinnor
2. Kvoter (%)
3. Yrkesgrupper (Arbetare, lägre tjänstemän och tekniker, Tekniker och Tjänstemän på mellannivå, Högre tjänstemän)
4. Summa

1. Allmänna arbetsförhållanden

- a) Personalstyrka
 - Tillsvidareanställningar eller tidsbegränsade anställningar
 - Åldersgrupper
- b) Arbetstid och organisation av arbetet
 - Heltid eller deltid
- c) Pappaledighet eller föräldraledighet (mått utan könsfördelning)
- d) Rekrytering
- e) Avgångar
 - Avgångar efter skäl (social rapport)

2. Löner

- a) Årliga bruttolöner

3. Utbildning

- a) Antal utbildningstimmar

Förtydligande: Måtten kommer från Koncernens Sociala Rapport. De får inte lämnas ut till utomstående.

BILAGA 2

MÅTT PÅ JÄMSTÄLLDHETEN I ARBETET MÅTT PÅ FÖRETAGSNIVÅ (fler än 150 anställda)

Siffror fördelat per kön:

1. Antal män jämfört med antal kvinnor
2. Kvoter (%)
3. Yrkesgrupper (Arbetare, lägre tjänstemän och tekniker, Tekniker och Tjänstemän på mellannivå, Högre tjänstemän)
4. Summa

1. Allmänna arbetsförhållanden

a) Personalstyrka

- Tillsvidareanställningar eller tidsbegränsade anställningar
- Åldersgrupper

b) Arbetstid och organisation av arbetet

- Heltid eller deltid
- Jourtjänstgöring, nattarbete, atypiskt arbete inklusive helgarbete, arbete per arbetscykel

c) Mamma-, pappa- eller föräldraledighet (mått utan könsfördelning)

- Antal mammaledigheter
- Antal män och kvinnor som tar föräldraledigt, antal pappaledigheter

d) Rekrytering

e) Avgångar

- Avgångar efter skäl (social rapport)

f) Befordran

- Antal byten av yrkesgrupp

2. Lön

- a) Årliga genomsnittliga bruttolöner per grupp (ska förtydligas på lokal nivå)
Fasta och rörliga löner

3. Utbildning

- a) Antal utbildningstimmar

4. Övriga arbetsförhållanden

- a) Sjukfrånvaro (timmar)

Inledning.....	2
ARTIKEL 1 - Avtalets syfte.....	4
ARTIKEL 2 - Avtalets tillämpningsområde	5
ARTIKEL 3 - Handlingsplaner och åtaganden.....	5
3.1 Handlingsplaner	5
3.2 Förbindelser att göra så att attityder och uppträdanden förändras	6
3.3 Ledningens kommunikation och medverkan.....	6
ARTIKEL 4 - Garantera lika möjligheter vid nyanställning	6
ARTIKEL 5 - För en jämn könsfördelning i karriärutvecklingen	8
ARTIKEL 6 - För lika tillgång till Yrkesutbildning	9
ARTIKEL 7 - Uppmuntra kvinnliga nätverk och mentorskap	9
ARTIKEL 8 - Personalrepresentation.....	10
ARTIKEL 9 - Lika lön för lika resultat och kompetens	10
9.1 Progressiv hantering av eventuella skillnader	10
9.2 Mammaledigheter ska inte påverka individuella ökning och rörliga lönekomponenter .	11
9.3 Behandling av deltidsanställda	11
ARTIKEL 10 - En bättre balans mellan yrkes- och privatliv	11
ARTIKEL 11 – Förebyggande av sexuella trakasserier	12
ARTIKEL 12 - Omorganiseringar.....	13
ARTIKEL 13 - Leverantörer och underleverantörer	13
ARTIKEL 14 - Utvärdering av avtalet.....	13
ARTIKEL 15 - Klausul om upprätthållande av skyddsnivån.....	13
ARTIKEL 16 - Tolkning och revideringar.....	14
ARTIKEL 17 - Avtals ikraftträdande och varaktighet.....	14
ARTIKEL 18 - Inlämning av avtalet och andra formaliteter	14