

**EVROPSKÁ DOHODA  
SKUPINY GDF SUEZ  
O ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ  
V ZAMĚSTNÁNÍ**

**MEZI**

**GDF SUEZ S.A.**, se sídlem 1 place Samuel de Champlain, La Défense (92930), včetně jejích dceřiných společností splňujících podmínky stanovené v článku 2 dohody, které společně zastupuje z titulu své funkce generálního ředitele a předsedy představenstva GDF SUEZ S.A. pan Gérard Mestrallet,

na straně jedné,

**a**

na straně druhé,

dále uváděny společně jen jako „**Strany**“.

## Úvod

V návaznosti na podepsání celosvětové dohody o základních právech, sociálním dialogu a trvale udržitelném rozvoji jsou GDF SUEZ a její evropští sociální partneři odhodláni rozvíjet sociální dialog v oblasti sociální odpovědnosti a zejména v otázce rovnosti žen a mužů v zaměstnání.

Politika sociální odpovědnosti reaguje na požadavek týkající se jak solidarity, tak i správného řízení lidských zdrojů. GDF SUEZ považuje prosazování rovných příležitostí, rovného zacházení a diverzity zaměstnanců za nezbytné.

Strany, které jsou účastníky této dohody, opětovně potvrzují, že:

- rovnost žen a mužů je jedním ze základních lidských práv uznávaných na mezinárodní úrovni i na úrovni Společenství;
- rovnost žen a mužů je jednou z pěti hodnot, na nichž je založena Evropská unie, která má povinnost začlenit tuto hodnotu do všech svých činností<sup>1</sup>;
- Listina základních práv<sup>2</sup> tuto rovnost zdůrazňuje a zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví.

Uznávají, že:

- právo Společenství, stejně jako právo jednotlivých států zakazuje diskriminaci na základě pohlaví a prosazuje rovné zacházení v pracovní oblasti, kam patří rovnost v odměňování mužů a žen za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty,
- závazek, který GDF SUEZ a odborové organizace na všech stupních přijaly, pokud jde o nastolení rovnosti žen a mužů,

přispívá ke zvýšení počtu žen na popracovním trhu, k zajištění kvalitnějšího vzdělávání a snížení rozdílů v odměňování žen a mužů.

Strany této dohody nicméně s politováním konstatují, že:

- rozdíly v odměňování žen a mužů v mnoha odvětvích nadále přetrvávají,

---

<sup>1</sup> Články 2 a 3 Smlouvy o Evropské unii, článek 8 Smlouvy o fungování Evropské unie.

<sup>2</sup> Článek 23.

- ženy jsou na pracovním trhu stále ještě ve zvýšené míře zastoupeny v oborech s nejnižšími odměnami a jejich zastoupení ve funkcích s rozhodovacími pravomocemi není dostatečné.<sup>3</sup>

Na základě výše uvedeného se strany dohodly, že je třeba přijmout nová opatření, tak jak je uvedeno ve strategii Společenství v oblasti rovnosti žen a mužů na období 2010–2015, zejména pokud jde o platovou rovnost a prosazování žen v rozhodovacím procesu.

Politika rovnosti žen a mužů v zaměstnání se opírá o dvě hlavní zásady:

- boj proti diskriminaci s cílem zajistit rovné příležitosti a rovné zacházení,
- podpora zaměstnávání osob obou pohlaví jako zdroj bohatství pro podnik.

Rovnost v zaměstnání podporuje ekonomickou a sociální výkonnost Skupiny a přispívá k její soudržnosti a zároveň ke změně mentality v občanské společnosti.

Vzhledem k úloze, kterou hraje v životě svých zaměstnanců, klientů a dodavatelů, musí GDF SUEZ jasně a viditelně prosazovat rovné příležitosti a tuto zásadu konkrétně uplatňovat, protože jde o aktivní způsob, jak všechny tyto subjekty zaujmout a udržet si je.

GDF SUEZ a odborové organizace chtějí díky dohodě, kterou tímto uzavírají, jít nad rámec vnitrostátních a evropských právních předpisů.

---

<sup>3</sup> V celé Evropské unii činí rozdíl mezi hodinovou mzdou žen a mužů 17,4 % (zdroj: Eurostat).

## ČLÁNEK 1 – Předmět dohody

Rovnost žen a mužů v zaměstnání:

- je předmětem zájmu podniku a závazek, který se týká otázek práva, způsobu života, organizace práce a politiky profesního rozvoje (včetně hodnocení odborných schopností a znalostí),
- a je rovněž předmětem zájmu sociálních partnerů, jehož nedílnou součástí je sociální dialog na toto téma,
- zahrnuje veškerá témata týkající se boje proti diskriminaci, především pokud jde o rovný přístup k odměňování žen a mužů, a přispívá k vyloučení jevu nazývaného „skleněný strop“<sup>4</sup> a k tomu, aby byl ženám zajištěn stejný kariérní postup jako mužům výhradně na základě jejich odborných znalostí a schopností,
- vede Skupinu k zamyšlení nad organizací práce a pružností pracovní doby ve snaze přispět k nastolení rovnováhy mezi profesním a osobním životem zaměstnanců a zároveň zajistit výkonnost společností, které jsou její součástí.

Předmětem této dohody je stanovit podmínky, které umožní snížit a odstranit neoprávněné rozdíly tam, kde existují, a zajistit tak:

- rovné příležitosti pro ženy a muže,
- rovný přístup k odměňování žen a mužů zohledňující všechny složky mzdy za práci odváděnou za stejných pracovních podmínek,
- lepší vyváženost mezi profesním a osobním životem žen a mužů.

Skupina GDF SUEZ se v této souvislosti zavazuje, že bude prosazovat změnu mentality a chování.

Skupina vyzývá všechny dceřiné společnosti, které ji tvoří, aby složení jejich zaměstnanců odráželo situaci ve společnosti pro dosažení větší diverzity. Například ženy hrají ve světě práce stále důležitější úlohu, ale nejsou dostatečně zastoupeny na všech úrovních podniku.

Strany se dohodly, že budou souběžně využívat různých akčních nástrojů uvedených v této dohodě s cílem bojovat proti předsudkům a prosazovat rovnost žen a mužů na pracovištích v rámci Skupiny.

---

<sup>4</sup> Soubor neviditelných překážek vytvořených předsudky a stereotypy a způsob fungování organizací, který může brzdit kariérní postup žen.

Různorodost zemí zastoupených v evropském rámci GDF SUEZ je určitým bohatstvím a představuje i příležitost k potvrzení závazků Skupiny. Zohlednění kulturních, sociálních, ekonomických a legislativních rozdílů při prosazování těchto závazků vyžaduje proaktivní a pragmatický přístup.

## **ČLÁNEK 2 – Působnost dohody**

Tato dohoda se vztahuje na GDF SUEZ SA a na všechny její dceřiné společnosti, které jsou plně zahrnuty do konsolidačního rámce GDF SUEZ nebo v nichž GDF SUEZ vlastní více než 50% podíl při dodržení kritéria podstatného vlivu v Evropské unii a v ESVO (Evropském sdružení volného obchodu).

Tato dohoda bude rovněž šířena v dceřiných společnostech působících v kandidátských zemích Evropské unie, které budou povinny dodržovat její ustanovení při začleňování do EU. Pokud však některá odborová organizace působící v rámci podniku vznesne žádost, musí být uspořádáno jednání s vedením podniku za účelem projednání dobrovolného uplatňování této dohody v dotčených společnostech.

## **ČLÁNEK 3 – Akční plán a závazky**

### **3.1 Akční plán**

Každá společnost s více než 300 zaměstnanci musí do 12 měsíců od podpisu dohody vypracovat akční plán podle témat obsažených v této dohodě s uvedením přesně stanovených cílů. Tento akční plán bude před zavedením předběžně projednán ve výboru, jehož členy budou sociální partneři příslušných společností (zástupci odborů a/nebo rady zaměstnanců v závislosti na předpisech příslušné země).

Roční hodnocení akčního plánu bude prováděno ve spolupráci s výše uvedeným výborem na základě ukazatelů míry dosažených cílů stanovených v příloze 2. Sociální partneři budou moci navrhnout opatření pro dosažení stanovených cílů a případně potřebná nápravná opatření.

Tato ustanovení samozřejmě nezpochybňují platnost případně existujících přísnějších národních předpisů nebo nařízení vyplývajících z dohod.

Pro společnosti s více než 150 zaměstnanci a s méně než 300 zaměstnanci platí povinnost splnění ustanovení tohoto článku do 24 měsíců od podpisu dohody.

### **3.2 Závazky týkající se změny mentality a chování**

Podnik je odpovědný za dodržování zásady rovnosti mužů a žen v zaměstnání.

Úspěch této politiky však do značné míry závisí na změně mentality a chování všech pracovníků (vedení, manažerů, úseku lidských zdrojů, zástupců zaměstnanců a samotných zaměstnanců), pokud jde o postavení mužů a žen na pracovišti a v osobním životě. Řádný konstruktivní sociální dialog na všech úrovních napomáhá výše uvedeným změnám. Tento dialog umožní zjišťovat, zda jsou cíle stanovené v oblasti rovného postavení žen a mužů nedílnou součástí všech kolektivních smluv, a to na úrovni Skupiny i dceřiných společností.

Skupina bude podporovat inovační iniciativy směřující k lepšímu zaměření školní a odborné přípravy ve prospěch žen.

### **3.3 Komunikace/zapojení managementu**

Skupina se zavazuje, že s obsahem této dohody seznámí:

- všechny zaměstnance, aby byli lépe informováni o otázkách rovnosti v zaměstnání,
- řídicí pracovníky dceřiných společností zahrnutých do konsolidačního rámce podle článku 2, aby se aktivně zapojili do uplatňování této dohody, a zvláště pak sítě lidských zdrojů příslušných zemí. Skupina se zavazuje, že bude i nadále podporovat a rozvíjet vzdělávací programy zaměřené na rovnost příležitostí, jejichž nedílnou součástí bude i rovnost mužů a žen v zaměstnání.
- zástupce zaměstnanců a odborové organizace dceřiných společností zahrnutých do konsolidačního rámce podle článku 2.
- Do 6 měsíců od podpisu dohody bude uspořádán zahajovací evropský seminář ve spolupráci s evropskými odborovými svazy. Tohoto semináře se zúčastní sociální partneři, vedení a zástupci funkce lidských zdrojů dotčených zemí.

## **ČLÁNEK 4 – Záruka rovných příležitostí při přijímání nových pracovníků**

Přijímání nových pracovníků je jednou z možností, jak zajistit vyváženější zastoupení žen a mužů, které je zdrojem dynamičnosti podniku. Nárůst potřeby nových pracovníků v závislosti na očekávaném demografickém vývoji (odchod silných populačních ročníků do důchodu) je ostatně příležitostí, jak dosáhnout lepší genderové vyváženosti v obsazování pracovních míst.

K 31. 12. 2011 tvoří ženy 19,1 %<sup>5</sup> všech pracovníků, s tím, že toto procento se podstatně liší podle jednotlivých zemí, odvětví a profesních kategorií.

GDF SUEZ se zavazuje, že zajistí vyšší diverzifikaci míst otevřených ženám a bude prosazovat vyšší zastoupení žen ve všech profesích Skupiny. Podporováno bude zejména zastoupení žen v technických profesích a naopak profese s výrazným zastoupením žen budou valorizovány, aby se staly stejně přitažlivými pro muže jako pro ženy.

Skupina rovněž hodlá rozvíjet odborné vzdělávání spojující soustavnou teoretickou a praktickou přípravu na budoucí povolání, které představuje další možnost, jak dosáhnout lepší genderové vyváženosti.

Skupina a subjekty, které ji tvoří, se zavazují, že ženy ve Skupině budou hrát aktivní úlohu při propagačních akcích seznamujících mládež s jednotlivými profesemi.

V rámci procesu přijímání nových pracovníků se Skupina dále zavazuje k dodržování těchto zásad:

- Zvláštní pozornost bude věnována formulaci nabídek zaměstnání (systematicky se bude uvádět muž/žena). Znění nabídek zaměstnání nesmí vytvářet stereotypy, pokud jde o vnímání profesí nebo předpokládaných vlastností zájemce (časová disponibilita, mobilita);
- Zadávací podmínky určené externím subjektům, které zajišťují výběr nových pracovníků, budou zohledňovat požadavky Skupiny, pokud jde o rovnost v zaměstnání, a zejména splňovat požadavek, že na seznamu kandidátů na místo v dané dceřiné společnosti bude v rámci možností vždy uvedena minimálně jedna žena s odpovídající kvalifikací;
- Skupina se zavazuje, že bude kontrolovat, zda postup při přijímání nových pracovníků není diskriminační, a v případě potřeby sjedná nápravu. V této souvislosti GDF SUEZ připomíná, že základem kritérií přijímání nových pracovníků musí být získané diplomy, schopnosti, odborná kvalifikace a zkušenosti. Proto nesmí být z výběrového řízení vyřazen žádný uchazeč z důvodu pohlaví, fyzického vzhledu, sociálního nebo kulturního původu, příjmení, bydliště nebo místa narození, věku, postižení, politického nebo náboženského přesvědčení, sexuální orientace, členství v odborové organizaci nebo odborářských aktivit;

---

<sup>5</sup> Sociální reporting Skupiny – celý svět

- Těhotenství ženy (ať již potvrzené či nepotvrzené) nesmí být důvodem k odmítnutí přijetí ženy do pracovního poměru. Skupina se zavazuje, že nebude vyhledávat jakékoliv informace týkající se případného těhotenství uchazečky o místo;
- Připomínáme zásadu evropských právních předpisů, podle nichž zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch méně zastoupeného pohlaví v oblasti zaměstnávání, výkonu pracovní činnosti a odměňování (článek 23 Listiny základních práv Evropské unie).

**Cíl Skupiny: zajistit do 31. prosince 2015<sup>6</sup> minimálně 30% podíl žen na celkovém počtu nově přijatých pracovníků na dobu neurčitou ročně na základě dodržování zásady výše uvedeného nástroje EU.**

## **ČLÁNEK 5 – Podpora rovnosti kariérního rozvoje žen a mužů**

Skupina se zavazuje, že bude lépe podporovat profesní dráhu žen po celou dobu jejich pracovní kariéry a motivovat je k nástupu do odpovědných funkcí na všech úrovních podniku a plnit cíle v oblasti rovnoměrného zastoupení mužů a žen.

Skupina se zavazuje, že bude podporovat dobrovolnou interní mobilitu s cílem zajistit lepší genderovou vyváženost na pracovištích a snadnější přestupy mezi profesemi.

Skupina se zavazuje, že bude zajišťovat profesní podporu žen během mateřské dovolené a po jejich návratu do práce (toto ustanovení se rovněž vztahuje na dovolenou žen a mužů v případě osvojení). Před odchodem na dovolenou proběhne pohovor zaměstnance (zaměstnankyně) s vedoucím pracovníkem za účelem přípravy odchodu na dovolenou a dočasné náhrady. Po návratu do práce proběhne další setkání zaměstnance (zaměstnankyně) s vedoucím pracovníkem, který ho (ji) seznámí s významnými událostmi, které proběhly po dobu jeho (její) nepřítomnosti. Vedoucí pracovník projedná se zaměstnancem návrat do práce. V závislosti na době trvání nepřítomnosti může v případě potřeby proběhnout hodnotící pohovor. Tyto zásady budou uplatňovány rovněž v případě otcovské dovolené.

V případě těhotných a kojících žen se Skupina zavazuje, že přijme potřebná opatření umožňující dočasnou úpravu jejich pracovních podmínek (především pak v případě expozice

---

<sup>6</sup> Sociální reporting Skupiny – celý svět



nebezpečným látkám) a/nebo pracovní doby, pokud by mohlo dojít k ohrožení jejich bezpečnosti nebo zdraví.

Po skončení mateřské či otcovské dovolené nebo dovolené čerpané v případě osvojení má zaměstnanec právo na zařazení na původní nebo obdobné pracovní místo za nezhoršených podmínek a má nárok na veškerá zlepšení svých pracovních podmínek, na něž by měl nárok po dobu své nepřítomnosti.

Skupina se zavazuje, že bude zohledňovat kritérium rovnosti žen a mužů při kvalitativních úpravách pracovních podmínek a pracovišť (například pokud jde o osobní ochranné pracovní prostředky, oděvy atd.). Pracoviště musí být přizpůsobena jak pro ženy, tak i pro muže. Při hodnocení z hlediska požadavků na zdraví, bezpečnost a rizikovost je třeba brát do úvahy problematiku mužů a žen a analyzovat a vyhodnocovat specifický vliv pracovních podmínek na ženy.

GDF SUEZ bude podporovat přístup žen k funkcím ve vedení podniku včetně funkcí v rozhodovacích orgánech, jako je představenstvo, a k manažerským funkcím obecně.

**Cíl Skupiny: dosáhnout k 31. prosinci 2015<sup>7</sup> minimálně 25% zastoupení žen s pracovní smlouvou na dobu neurčitou v celkovém počtu řídicích a vedoucích pracovníků na základě dodržování zásady nástroje EU uvedeného v článku 4.**

## **ČLÁNEK 6 – Rovné podmínky přístupu k odbornému vzdělávání**

Skupina se zavazuje, že bude věnovat prvořadou pozornost odbornému vzdělávání žen, které je hnacím motorem jejich profesní kariéry.

Každá dceřiná společnost musí zaručit rovné podmínky přístupu k odbornému vzdělávání. Podíl žen na odborném vzdělávání bude předmětem analýzy, která bude zaměřená především na porovnání podílu žen v příslušné profesní kategorii. Tato analýza bude součástí hodnocení prováděného podle článku 3.1.

---

<sup>7</sup> Sociální reporting Skupiny – celý svět

## ČLÁNEK 7 – Podpora ženských sítí a mentoringu

Skupina rozvíjí ženské sítě a postupně zavádí systém mentoringu<sup>8</sup> ve snaze usnadnit ženám přístup k vysokým funkcím a rozbít „skleněný strop“. Ženám na vedoucích funkcích se dostává podpory, aby sdělovaly své odborné zkušenosti studentům středních a vysokých škol.

## ČLÁNEK 8 – Zastupování zaměstnanců

Signatářské odborové organizace se zavazují, že budou prosazovat, aby zastoupení žen v orgánech zastupujících zaměstnance a v odborových organizacích odpovídalo minimálně podílu žen na celkovém počtu zaměstnanců dané dceřiné společnosti.

Předpokladem pro uplatňování této zásady je rovněž uznání důležitosti sociálního dialogu a úlohy sociálních partnerů (orgánů zastupujících zaměstnance a odborových organizací) ze strany vedení.

**Cíl:** Za účelem podpory zastoupení žen v nejvyšších funkcích orgánů zastupujících zaměstnance se signatářské odborové organizace zavazují, že vyvinou veškeré úsilí, aby podíl žen při nové volbě zástupců do ERZ (Evropské rady zaměstnanců), která proběhne v r. 2013, odpovídá minimálně podílu žen na celkovém počtu zaměstnanců v jednotlivých zemích k 31. 12. 2012.

## ČLÁNEK 9 – Rovné odměňování za stejný výkon a při stejných odborných znalostech a schopnostech

Stejná odměna za práci pro ženy a muže, pokud jde o základní mzdu, odměny za dosahované výsledky a jiné benefity, představuje rozhodující prvek v rovnosti žen a mužů ve společnosti, který má dopad na důchod a na vyváženost mezi profesním a soukromým životem.

Transparentní systém odměňování, který zahrnuje všechny zaměstnance, je pozitivním signálem o hodnotách a pracovních metodách podniku. Spravedlivý a nediskriminační systém je odrazem správných řídicích postupů a přispívá účinným způsobem k realizaci cílů

---

<sup>8</sup> V rámci mentoringu dochází k působení **mentora**, kterým je důvěryhodná osoba, muž nebo žena, s bohatou a různorodou zkušeností, na **mentorovaného**. Mentor vede, podporuje a motivuje mentorovaného a proaktivním způsobem mu předává své podnikatelské zkušenosti a své know-how.

v komerční oblasti tím, že podněcuje všechny zaměstnance k dosahování maximální produktivity.

Je třeba odhalovat případné přímo či nepřímo diskriminační mzdové postupy a v případě jejich výskytu je odstraňovat.

Společnosti ve Skupině se zavazují, že na základě údajů, které jsou jim k dispozici, zajistí realizaci následujících bodů:

### **9.1 Postupné vyrovnání případných rozdílů**

Skupina si klade za cíl dosáhnout rovnosti v odměňování žen a mužů a trvale ji udržovat. Subjekty patřící do rámce definovaného v článku 2 se zavazují, že použijí veškeré prostředky k tomu, aby byly odstraněny zjištěné rozdíly v odměňování za stejnou práci provedenou na základě stejných odborných znalostí a schopností a na stejné úrovni odpovědnosti nebo za stejně hodnotnou práci.

Tento závazek je součástí akčního plánu uvedeného v článku 3.1.

Při přijímání nových pracovníků musí být dodržována plná rovnost odměňování žen a mužů se stejnými odbornými znalostmi a schopnostmi a zastávající ekvivalentní nebo stejně hodnotné pracovní pozice.

V případě zjištění konkrétního případu mzdové diskriminace musí být sjednána okamžitá náprava maximálně do 3 měsíců s případným zpětným účinkem.

### **9.2 Neutralizace dopadu doby mateřské dovolené na individuální zvýšení mzdy a stanovení výše variabilní složky mzdy**

GDF SUEZ se zavazuje, že bude dbát na to, aby mateřská dovolená neměla žádné negativní důsledky na mzdu nebo kariérní postup dotčených žen.

V této souvislosti budou útvary lidských zdrojů dbát na to, aby doba mateřské dovolené neměla negativní dopady na individuální zvýšení mzdy a stanovení výše variabilní složky mzdy.

### **9.3 Odměňování zaměstnanců s částečným pracovním úvazkem**

Zvláštní pozornost bude věnována odměňování zaměstnanců s částečným pracovním úvazkem, k nimž patří převážně ženy, s cílem zajistit srovnatelný vývoj platových podmínek těchto zaměstnanců s vývojem u zaměstnanců na plný úvazek.

Pokud se budou zaměstnanci s částečným pracovním úvazkem ucházet o pracovní pozice s plným pracovním úvazkem, bude jejich případ pečlivě sledován.

## **ČLÁNEK 10 – Lepší vyváženost mezi profesním a osobním životem**

Dosažení vyváženosti mezi profesním a osobním životem se netýká pouze žen. Zaměstnanci mužského pohlaví, kteří chtějí hrát ve svém rodinném životě významnější roli, se mohou v rámci společnosti setkávat s negativními reakcemi, ať již ze strany řídících pracovníků nebo svých spolupracovníků.

Skupina se bude snažit zajistit pro své zaměstnance lepší propojení osobního a profesního života s ohledem na značnou různorodost rodinných poměrů. Pro dosažení tohoto cíle je třeba se zamyslet nad způsobem organizace práce a nad inovační politikou zaměřenou na zlepšení kvality života na pracovišti.

Takto zaměřená politika a jednotlivé akce musí být přizpůsobeny potřebám zaměstnanců s vědomím, že tyto potřeby se v průběhu života mění a že dlouhá a/nebo nepravidelná pracovní doba brání sladění profesního a osobního života. Pracovní podmínky musí být upraveny tak, aby zaměstnanci mohli plnit své rodinné povinnosti vůči předkům nebo potomkům, své občanské povinnosti ...

V rámci zajištění rovného přístupu k této vyváženosti mezi profesním a osobním životem, musí být nástup mužů na rodičovskou<sup>9</sup> a/nebo otcovskou dovolenou považován za normální a žádoucí věc, a to na všech úrovních podniku.

Jednotlivé společnosti ve Skupině musí ve spolupráci se sociálními partnery dbát na to, aby žádné ustanovení kolektivní smlouvy nevyvolávalo dojem, že rodinné povinnosti plní pouze žena.

---

<sup>9</sup> Podle Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010 o rodičovské dovolené

Z kulturního hlediska je důležité, aby došlo ke změně mentality a rodičovství bylo vnímáno jako záležitost týkající se stejnou měrou mužů i žen.

Při hodnocení podle ustanovení článku 3.1 bude dbáno na uplatňování těchto zásad a na prosazování iniciativ zaměřených na rozvoj podpory rodičovství. Kromě toho bude zpracována evropská studie za účelem přezkumu stávajících právních předpisů upravujících rodičovskou a otcovskou dovolenou v jednotlivých zemích Evropské unie. Tato studie bude předložena do 6 měsíců od podpisu této dohody evropskému orgánu ustanovenému podle článku 14 této dohody, který ji projedná na svém pravidelném ročním zasedání konaném za účelem hodnocení plnění této dohody.

## **ČLÁNEK 11 – Prevence sexuálního obtěžování**

Skupina znovu připomíná, že nevhodné chování sexuální povahy nebo jiné chování se sexuálním podtextem, které se dotýká cti ženy a muže v pracovním procesu, se neslučuje se zásadou rovného zacházení. Tyto zásady jsou znovu připomenuty v Etické chartě skupiny.

V tomto ohledu síť deontologů ve spolupráci s řídicími pracovníky a příslušnými ředitelstvími může učinit opatření v zájmu předcházení jakémukoliv sexuálnímu obtěžování a v případě, že by k takovému obtěžování došlo, zajistit okamžité zavedení postupů umožňujících řešit daný případ a zamezit jeho opakování.

Toto opatření v žádném případě nebrání zásahu jiných aktérů působících v rámci podniku, jako je například vedení, útvar lidských zdrojů nebo odborové organizace, na něž se zaměstnanec obrátí s žádostí o pomoc.

## **ČLÁNEK 12 – Reorganizace**

V případě reorganizace, a to jak na vnitropodnikové úrovni, tak i v případech, kdy dochází k outsourcingu určitých činností, se podnik zavazuje, že se ujistí, že nedochází k diskriminačnímu zacházení se zaměstnanci.

## **ČLÁNEK 13 – Dodavatelé a subdodavatelé**

V souladu s globální dohodou o základních právech, sociálním dialogu a udržitelném rozvoji se podnik zavazuje, že bude dbát na to, aby jeho dodavatelé a subdodavatelé dodržovali zásady rovnosti žen a mužů.

## **ČLÁNEK 14 – Hodnocení plnění dohody**

Jednou ročně bude provedeno hodnocení plnění této dohody na zasedání evropského hodnotícího výboru, jehož členy budou zástupci vedení, odborových svazů, které tuto dohodu podepsaly, a odborové delegace, kterou budou tvořit zástupci společností skupiny GDF SUEZ z jednotlivých zemí Evropské unie.

V tomto evropském hodnotícím výboru bude rovné zastoupení mužů a žen a bude jej tvořit maximálně 20 členů (bez členů vedení).

Roční hodnocení plnění této dohody bude prováděno na základě ukazatelů stanovených v příloze 1 dohody čerpaných ze sociálního reportingu Skupiny, ve spolupráci s externím expertním pracovníkem, na němž se dohodnou vedení a evropské odborové svazy.

V případě stížností (na nedodržování dohody a jejího uplatňování) a v případě, že by dialog na místní úrovni nevedl k dosažení dohody, může být záležitost postoupena evropským odborovým svazům, a to včetně všech potřebných dokumentů vztahujících se k této stížnosti. V takovém případě by došlo k jednání mezi delegací evropských odborových svazů a vedením za účelem posouzení záležitosti a vhodných opatření směřujících k řešení této stížnosti.

## **ČLÁNEK 15 – Ustanovení o zachování stávající úrovně ochrany zaměstnanců**

Ustanovení této dohody nemohou v žádném případě zakládat důvod pro omezení závazků a povinností v otázce rovnosti žen a mužů v zaměstnání, které vyplývají ze stávajících národních a evropských právních předpisů a/nebo místních kolektivních smluv.

## **ČLÁNEK 16 – Výklad a změny**

Vzhledem k tomu, že tato dohoda bude přeložena do několika jazyků, bylo dohodnuto, že pro signatářské strany je rozhodující pouze francouzská (podepsaná) verze. Pro řešení otázek týkajících se výkladu této dohody je příslušný pouze hodnotící výbor uvedený v předchozím článku 14.

Signatářské strany budou moci změnit znění této dohody v souladu s ustanoveními článků L. 2222-5, L. 2261-7 a L. 2261-8 francouzského zákoníku práce.

## **ČLÁNEK 17 – Platnost a doba trvání dohody**

Tato dohoda vstupuje v platnost dnem podpisu.

Dohoda se uzavírá na dobu určitou s původní dobou platnosti do 30. června 2016.

Strany se sejdou v 1. pololetí 2016, aby provedly celkovou bilanci dohody a prověřily, zda byly dosaženy všechny stanovené cíle. Po vyhodnocení dosažení stanovených cílů bude možno dohodu prodloužit nebo upravit na základě dohody stran.

## **ČLÁNEK 18 – Uložení dohody a další případné formality**

V souladu s ustanoveními článků L. 2231-6, D. 2231-4 a následujících francouzského zákoníku práce bude tato dohoda uložena u územního orgánu v Paříži (DIRECCTE – Krajské ředitelství pro podnikání, hospodářskou soutěž, spotřebu, pracovní otázky a zaměstnanost – Ile-de-France).

Jeden výtisk bude dále uložen v kanceláři soudu pro pracovní záležitosti, do jehož působnosti spadá sídlo společnosti GDF SUEZ SA.

V Paříži, dne 5 červen 2012

Za skupinu GDF SUEZ SA a její dceřiné společnosti splňující podmínky uvedené v článku 2 této dohody:

Gérard MESTRALLET

a evropské odborové svazy:

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



Členové zvláštní vyjednávací skupiny:

**Za Německo,**

**Gabriele LEIBECKE**

**za Rakousko,**

**Manfred DIETL**

**za Francii,**

<b>Yves LEDOUX</b>	<b>Agatta CONSTANTINI</b>	<b>Brigitte LEAURANT</b>
<b>Isabelle GUIHARD</b>	<b>Gérard BAUER</b>	
<b>Laurine EUGENIE</b>	<b>Guy MASMONTAIL</b>	<b>Martine BREGARD</b>

za Belqii,

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

za Španělsko,

<b>Josep Maria RODES GENOVES</b>	<b>Jordi VERA PANELLA</b>
--------------------------------------	---------------------------

za Maďarsko,

<b>Dénes HORVÁTH</b>
----------------------

za Itálii,

<b>Barbara PETTINE</b>
------------------------

za Norsko,

<b>Torhild LUNDE</b>
----------------------

za Nizozemsko,

<b>Henk AALBERS</b>	<b>Henk HUMMELMAN</b>
---------------------	-----------------------

za Polsko,

Leszek KASIŃSKI

za Českou republiku,

Pavel RŮŽIČKA

za Rumunsko,

Daniel GLEVAN

za Spojené království,

Sue BARBER

za Švédsko.

Knut OTTER

## PŘÍLOHA 1 UKAZATELE ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN V ZAMĚSTNÁNÍ

### UKAZATELE ZA SKUPINU A ZA JEDNOTLIVÉ ZEMĚ (s minimálně 1 000 zaměstnanci)

Rozdělení údajů podle pohlaví:

1. Počet mužů v porovnání s počtem žen
2. Poměr (%)
3. Socioprofesionální kategorie (dělníci, úředníci a techničtí pracovníci, vyšší techničtí pracovníci a mistři, vedoucí pracovníci)
4. Celkem

#### **1. Obecné pracovní podmínky**

##### a) Počet zaměstnanců

- S pracovní smlouvou na dobu neurčitou a určitou
- Věkové kategorie

##### b) Pracovní doba a organizace práce

- Práce na plný nebo částečný pracovní úvazek

##### c) Čerpání mateřské (otcovské) a rodičovské dovolené (ukazatel bez rozlišení pohlaví)

##### d) Nově přijatí zaměstnanci

##### e) Ukončení pracovního poměru

- Ukončení pracovního poměru podle důvodu (sociální reporting)

#### **2. Odměňování**

##### a) Hrubé roční mzdy

#### **3. Odborné vzdělávání**

##### a) Počet hodin odborného vzdělávání

Poznámka: Tyto ukazatele jsou čerpány ze Sociálního reportingu Skupiny a je zakázáno je šířit mimo Skupinu.

**PŘÍLOHA 2**  
**UKAZATELE ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN V ZAMĚSTNÁNÍ**  
**UKAZATELE ZA PODNIK (s více než 150 zaměstnanci)**

Rozdělení údajů podle pohlaví:

1. Počet mužů v porovnání s počtem žen
2. Poměr (%)
3. Socioprofesionální kategorie (dělníci, úředníci a techničtí pracovníci, vyšší techničtí pracovníci a mistři, vedoucí pracovníci)
4. Celkem

**1. Obecné pracovní podmínky**

a) Počet zaměstnanců

- S pracovní smlouvou na dobu neurčitou a určitou
- Věkové kategorie

b) Pracovní doba a organizace práce

- Práce na plný nebo částečný pracovní úvazek
- Pracovní pohotovost, práce v noci, nestandardní čerpání fondu pracovní doby včetně práce o víkendech, práce na směny

c) Čerpání mateřské, otcovské a rodičovské dovolené

- Počet zaměstnanců na mateřské dovolené
- Počet mužů a žen na rodičovské dovolené, počet mužů na otcovské dovolené

d) Nově přijatí zaměstnanci

e) Ukončení pracovního poměru

- Ukončení pracovního poměru podle důvodů (sociální reporting)

f) Služební postup

- Počet pracovníků, u nichž došlo ke změně socioprofesionální kategorie

**2. Odměňování**

- a) Průměrné hrubé roční mzdy podle kategorií (upřesněte podle místních podmínek),  
Pevná a variabilní složka mzdy

**3. Odborné vzdělávání**

- a) Počet hodin odborného vzdělávání

**4. Ostatní pracovní podmínky**

- a) Pracovní neschopnosti (počet hodin)

Úvod .....	2
ČLÁNEK 1 – Předmět dohody .....	4
ČLÁNEK 2 – Působnost dohody .....	5
ČLÁNEK 3 – Akční plán a závazky.....	5
3.1 Akční plán.....	5
3.2 Závazky týkající se změny mentality a chování.....	6
3.3 Komunikace/zapojení managementu.....	6
ČLÁNEK 4 – Záruka rovných příležitostí při přijímání nových pracovníků.....	6
ČLÁNEK 5 – Podpora rovnosti kariérního rozvoje žen a mužů.....	8
ČLÁNEK 6 – Rovné podmínky přístupu k odbornému vzdělávání .....	9
ČLÁNEK 7 – Podpora ženských sítí a mentoringu.....	10
ČLÁNEK 8 – Zastupování zaměstnanců .....	10
ČLÁNEK 9 – Rovné odměňování za stejný výkon a při stejných odborných znalostech a schopnostech .....	10
9.1 Postupné vyrovnání případných rozdílů .....	11
9.2 Neutralizace dopadu doby mateřské dovolené na individuální zvýšení mzdy a stanovení výše variabilní složky mzdy.....	11
9.3 Odměňování zaměstnanců s částečným pracovním úvazkem .....	12
ČLÁNEK 10 – Lepší vyváženost mezi profesním a osobním životem.....	12
ČLÁNEK 11 – Prevence sexuálního obtěžování .....	13
ČLÁNEK 12 – Reorganizace.....	13
ČLÁNEK 13 – Dodavatelé a subdodavatelé .....	14
ČLÁNEK 14 – Hodnocení plnění dohody.....	14
ČLÁNEK 15 – Ustanovení o zachování stávající úrovně ochrany zaměstnanců.....	14
ČLÁNEK 16 – Výklad a změny .....	15
ČLÁNEK 17 – Platnost a doba trvání dohody.....	15
ČLÁNEK 18 – Uložení dohody a další případné formality.....	15