

**EUROPEJSKIE POROZUMIENIE
GRUPY GDF SUEZ
W SPRAWIE RÓWNOUPRAWNIENIA ZAWODOWEGO
Kobiet i Mężczyzn**

ZAWARTE POMIĘDZY

GDF SUEZ S.A. z siedzibą 1 place Samuel de Champlain, La Défense (92930) i jej spółkami zależnymi spełniającymi warunki określone w Artykule 2 Porozumienia, reprezentowanymi wspólnie przez Pana Gérarda Mestralleta jako Prezesa Dyrektora Generalnego GDF SUEZ S.A.,

z jednej strony

ORAZ

z drugiej strony,

zwanymi dalej łącznie "**Stronami**".

Preambuła

Kontynuując działania, które doprowadziły do zawarcia światowego porozumienia w sprawie praw podstawowych, dialogu społecznego i zrównoważonego rozwoju, GDF SUEZ i jego europejscy partnerzy społeczni pragną rozwinąć dialog społeczny na temat odpowiedzialności społecznej, w tym szczególnie w dziedzinie równouprawnienia zawodowego kobiet i mężczyzn.

Polityka odpowiedzialności społecznej odpowiada zarówno na potrzebę solidarności jak i właściwego zarządzania zasobami ludzkimi. Promowanie równości szans, równego traktowania i różnorodności pracowników jest w rozumieniu GDF SUEZ bezwzględnie koniecznością.

Potwierdzając, że:

- równość kobiet i mężczyzn stanowi podstawowe prawo człowieka uznane zarówno na szczeblu międzynarodowym jak i wspólnotowym;
- równość kobiet i mężczyzn jest jedną z pięciu wspólnych wartości Unii Europejskiej, która zobowiązała się uwzględniać ją we wszystkich działaniach¹;
- Karta Praw Podstawowych² podkreśla wagę równości między kobietami a mężczyznami i zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć.

Uznając, że:

- prawo wspólnotowe i krajowe, poprzez zakaz dyskryminacji ze względu na płeć i stwarzanie zachęt do równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy, w tym równego wynagradzania kobiet i mężczyzn wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości;
- oraz zobowiązanie GDF SUEZ i organizacji związkowych do zagwarantowania równości kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach

przyczyniły się do poprawy dostępu kobiet do rynku pracy, wzrostu wykształcenia kobiet i

¹ artykuły 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej, artykuł 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

² artykuł 23

zmniejszenia różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

Ubolewając równocześnie, że:

- różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn utrzymują się nadal w wielu sektorach;
- na rynku pracy kobiety są wciąż nadreprezentowane w niżej opłacanych sektorach i niedostatecznie reprezentowane na stanowiskach kierowniczych;³

Strony widzą potrzebę podjęcia nowych działań, o których mówi wspólnotowa strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2010-2015, szczególnie w dziedzinie równego wynagradzania i dostępu kobiet do stanowisk kierowniczych.

Polityka równouprawnienia zawodowego kobiet i mężczyzn opiera się na dwóch głównych kierunkach działania:

- zwalczaniu przejawów dyskryminacji w celu urzeczywistnienia równości szans i równego traktowania;
- wspieraniu różnorodności jako czynnika wzbogacającego przedsiębiorstwo.

Równouprawnienie zawodowe dobrze służy wynikom ekonomiczno-społecznym Grupy i jej spójności, przyczyniając się równocześnie do zmiany sposobu myślenia społeczeństwa obywatelskiego.

Jako uczestnik życia swoich pracowników, klientów oraz dostawców GDF SUEZ musi zdecydowanie i wyraźnie zobowiązać się do stosowania oraz stosować faktycznie zasadę równości szans, która stanowi ważny czynnik atrakcyjności Grupy w oczach tych podmiotów i rękojmię ich lojalności.

Ambicją GDF SUEZ i organizacji związkowych jest zawarcie porozumienia, które wprowadzi rozwiązania korzystniejsze niż wynikające z przepisów krajowych i europejskich.

³ Na poziomie Unii Europejskiej, różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynosi 17,4% (źródło: Eurostat)

ARTYKUŁ 1 - Przedmiot Porozumienia

Równouprawnienie zawodowe kobiet i mężczyzn:

- jest przedmiotem troski przedsiębiorstwa i zobowiązaniem kształtowanym przez szereg czynników jak przepisy prawa, organizacja życia i pracy oraz polityka rozwoju zawodowego (w tym ocena kompetencji);
- jest również przedmiotem troski partnerów społecznych i musi stać się jednym z tematów dialogu społecznego;
- obejmuje wszystkie zagadnienia dotyczące zwalczania przejawów dyskryminacji, szczególnie w dziedzinie równego wynagradzania, a ponadto pozwala przełamać zjawisko zwane «szklanym sufitem»⁴ na rzecz kariery zawodowej kobiet równoważnej z karierą zawodową mężczyzn, kształtowanej wyłącznie w oparciu o ich kompetencje zawodowe;
- sprawia, iż Grupa może przemyśleć kwestie organizacji i elastyczności pracy, by ułatwić pracownikom osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a osobistym, dbając równocześnie o coraz lepsze wyniki wchodzących w jej skład spółek.

Przedmiotem niniejszego Porozumienia jest określenie warunków pozwalających na zmniejszanie i znoszenie nieuzasadnionych odchyłeń wszędzie, gdzie takie odchylenia występują oraz zapewnienie na tej drodze:

- równości szans kobiet i mężczyzn;
- równości zarobkowej kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem wszystkich składników wynagrodzenia przy identycznych warunkach pracy;
- lepszej równowagi między życiem zawodowym a osobistym zarówno dla kobiet jak i dla mężczyzn.

Grupa GDF SUEZ zobowiązuje się zmienić istniejące sposoby myślenia i postępowania w tym zakresie.

Grupa zachęca wszystkie spółki zależne do odzwierciedlania w strukturze zatrudnienia różnorodności grup tworzących społeczeństwo. Wśród tych grup, pomimo rosnącej roli, jaka przypada im w udziale w świecie pracy, kobiety są wciąż w niewystarczającym stopniu reprezentowane na wszystkich szczeblach przedsiębiorstwa.

⁴ Niewidzialne bariery wynikające z przesądów, stereotypów oraz metod działania organizacji, które mogą utrudniać karierę zawodową kobiet

Strony postanawiają stosować równocześnie różne narzędzia działań wymienione w niniejszym Porozumieniu w celu zwalczania stereotypów i promowania równouprawnienia zawodowego kobiet i mężczyzn w łonie Grupy.

Różnorodność krajów reprezentowanych w europejskim obszarze działania GDF SUEZ stanowi szansę i kapitał umożliwiające potwierdzenie zobowiązań Grupy. Uwzględnienie różnic kulturowych, społecznych, ekonomicznych i prawnych wymaga pragmatycznego i ukierunkowanego na działanie podejścia do realizacji tych zobowiązań.

ARTYKUŁ 2 - Zakres stosowania Porozumienia

Niniejsze Porozumienie stosuje się do spółki GDF SUEZ SA, wszystkich jej spółek zależnych konsolidowanych metodą pełną przez GDF SUEZ oraz do spółek zależnych, w których GDF SUEZ posiada ponad 50% udziałów i ma dominujący wpływ na ich funkcjonowanie, zlokalizowanych na obszarze Unii Europejskiej i EFTA (Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu).

Porozumienie zostanie rozpowszechnione również w spółkach zależnych krajów kandydujących do Unii Europejskiej, które będą musiały stosować niniejsze postanowienia od chwili przystąpienia do Unii Europejskiej. Równocześnie jednak, w razie wystąpienia ze stosownym żądaniem przez którąkolwiek z organizacji związkowych obecnych w przedsiębiorstwie, Dyrekcja ma obowiązek zwołać zebranie w celu przedyskutowania możliwości dobrowolnego stosowania Porozumienia w zainteresowanych spółkach.

ARTYKUŁ 3 - Plan działań i zobowiązania

3.1 Plan działań

Każda ze spółek zatrudniających ponad 300 pracowników ma obowiązek opracować plan działań obejmujący tematy niniejszego Porozumienia i określający konkretne cele w terminie 12 miesięcy od dnia podpisania Porozumienia. Przed wejściem w życie, plan działań będzie przedmiotem uzgodnień w łonie komisji, w skład której wejdą partnerzy społeczni zainteresowanych spółek (przedstawiciele organizacji związkowych i/lub rady pracowniczej stosownie do przepisów obowiązujących w danym kraju).

Plan działań będzie monitorowany corocznie wspólnie z komisją, o której jest mowa powyżej w celu oceny stopnia realizacji celów, w oparciu o wskaźniki wymienione w załączniku nr 2.

Partnerzy społeczni będą mieć możliwość proponowania działań zmierzających do osiągnięcia wyznaczonych celów oraz, w razie potrzeby, wprowadzania niezbędnych poprawek.

Oczywistym jest, iż niniejsze postanowienia nie prowadzą do podważenia bardziej rygorystycznych przepisów krajowych ani postanowień umownych, jeżeli takie istnieją.

Spółki zatrudniające powyżej 150 pracowników i mniej niż 300 pracowników są obowiązane wdrożyć postanowienia niniejszego artykułu w terminie 24 miesiące od dnia podpisania Porozumienia.

3.2 Zobowiązania dotyczące zmiany sposobu myślenia i postępowania

Odpowiedzialność za poszanowanie zasady równości zawodowej kobiet i mężczyzn spoczywa na przedsiębiorstwie.

Równocześnie jednak, sukces tej polityki wymaga przede wszystkim zmiany sposobu myślenia i postępowania wszystkich (Dyrekcji, kierownictwa, pionu ZL, przedstawicieli pracowników i pracowników) w kwestii miejsca kobiet i mężczyzn zarówno w pracy jak i w życiu osobistym. Konstruktywny i systematyczny dialog społeczny prowadzony na wszystkich szczeblach sprzyja tego rodzaju zmianom. Dialog ten pozwoli zagwarantować, że cele w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn są w pełni uwzględniane we wszystkich układach zbiorowych, zarówno na szczeblu Grupy jak i jej spółek zależnych.

Grupa będzie wspierać nowatorskie inicjatywy doskonalenia szkolnych i zawodowych programów orientacji zawodowej w sposób korzystny dla kobiet.

3.3 Komunikacja / zaangażowanie kierownictwa

Grupa zobowiązuje się do rozpowszechnienia informacji na temat niniejszego Porozumienia wśród:

- wszystkich swoich pracowników w celu uwrażliwienia ich na kwestię równouprawnienia zawodowego;
- członków kierownictwa spółek objętych zakresem stosowania określonym w artykule 2, w celu zmobilizowania ich do stosowania niniejszego Porozumienia, w tym szczególnie wśród sieci ZL w krajach, w których stosuje się Porozumienie. Grupa

zobowiązuje się kontynuować i rozszerzać szkolenia poświęcone równości szans uwzględniające równość zawodową kobiet i mężczyzn;

- przedstawiciele pracowników i organizacji związkowych spółek objętych zakresem stosowania określonym w artykule 2.
- w okresie sześciu miesięcy od dnia podpisania Porozumienia zorganizowane zostanie europejskie seminarium inauguracyjne w koordynacji z federacjami europejskimi. W seminarium uczestniczyć będą partnerzy społeczni, członkowie kierownictwa i przedstawiciele pionu zasobów ludzkich krajów objętych Porozumieniem.

ARTYKUŁ 4 - Zagwarantować równość szans w procesie naboru

Nabór to jedno z narzędzi wzmocnienia różnorodności zatrudnienia, która jest źródłem dynamiki przedsiębiorstw. Ponadto, wzrost potrzeb w zakresie naboru w związku ze spodziewanymi zmianami demograficznymi (przechodzenie na emeryturę pokolenia wyżu demograficznego) stanowi szansę na wzmocnienie różnorodności.

Na 31/12/2011 kobiety stanowią 19,1%⁵ ogółu zatrudnionych, przy czym wskaźnik ten jest silnie zróżnicowany w poszczególnych krajach, branżach i kategoriach zawodowych.

GDF SUEZ zobowiązuje się do zdywersyfikowania stanowisk pracy oferowanych kobietom i promowania wzrostu reprezentacji kobiet we wszystkich zawodach Grupy. W szczególności, stworzone zostaną zachęty do podejmowania przez kobiety pracy w zawodach technicznych i przeciwnie, zawody silnie sfeminizowane uzyskają wyższą rangę i atrakcyjność w oczach zarówno mężczyzn jak i kobiet.

Ponadto, Grupa pragnie rozwijać naukę zawodu w trybie przemianowym szkoła/zakład pracy, postrzegana jako jeden z czynników podnoszenia różnorodności.

Grupa i jej jednostki zobowiązują się, że kobiety będą odgrywać aktywną rolę w działaniach na rzecz poprawy wizerunku zawodów w oczach osób młodych.

Dodatkowo, Grupa zobowiązuje się prowadzić nabór zgodnie z następującymi zasadami:

⁵ Raport społeczny Grupy na szczeblu ogólnoswiatowym

- Treść oferty pracy jest przedmiotem szczególnej uwagi (systematyczne zamieszczanie wzmianki M/K). Oferty pracy nie mogą tworzyć stereotypów na temat zawodów ani ich zakładanych cech (dyspozycyjność, mobilność);
- Specyfikacje rekrutacyjne skierowane do pośredników uczestniczących w naborze uwzględniają wymagania Grupy w zakresie równouprawnienia zawodowego, w szczególności wymóg przedstawienia co najmniej jednej kandydatury kobiety posiadającej kwalifikacje wymagane na danym stanowisku w wykazie kandydatów proponowanych spółce zależnej Grupy za każdym razem, kiedy jest to możliwe;
- Grupa kontroluje proces naboru pod kątem braku przejawów dyskryminacji oraz usuwa nieprawidłowości w razie konieczności. Z tego tytułu, GDF SUEZ przypomina, iż kryteria naboru muszą dotyczyć wykształcenia, kompetencji, kwalifikacji i doświadczeń. W związku z powyższym, nikt nie może zostać odsunięty od udziału w procesie naboru ze względu na swoją płć, swój wygląd, swoje pochodzenie, swoje nazwisko, swoje miejsce zamieszkania lub urodzenia, swój wiek, swoją niepełnosprawność, swoje przekonania polityczne lub religijne, swoją orientację seksualną, swoją przynależność do związku zawodowego lub udział w działalności związkowej;
- Cięża (stwierdzona lub podejrzewana) nie może stanowić powodu do odmowy zatrudnienia kobiety, a Grupa zobowiązuje się powstrzymać od zasięgania jakichkolwiek informacji w celu potwierdzenia ciąży u kobiety ubiegającej się o przyjęcie do pracy;
- Przypominamy niniejszym zasadę prawa europejskiego, zgodnie z którą zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej w sprawach zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia (Artykuł 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej).

Cel Grupy : na 31/12/2015⁶, kobiety mają stanowić co najmniej 30% ogółu osób przyjmowanych co roku do pracy w oparciu o umowy na czas nieokreślony przy poszanowaniu zasady europejskiej przypomnianej wyżej.

⁶ Raport społeczny Grupy na szczeblu ogólnoswiatowym

ARTYKUŁ 5 - Na rzecz parytetu kobiety / mężczyźni w przebiegu kariery zawodowej

Grupa zobowiązuje się silniej wspierać karierę zawodową kobiet na wszystkich jej etapach, by ułatwiać kobietom dostęp do wszystkich szczebli hierarchicznych przedsiębiorstwa.

Grupa zobowiązuje się do wspierania dobrowolnej mobilności wewnętrznej w celu podnoszenia różnorodności zatrudnienia i ułatwiania przechodzenia do innych zawodów oraz osiągnięcia celu w zakresie parytetu mężczyźni – kobiety.

Grupa zobowiązuje się zapewnić wsparcie zawodowe kobietom podczas i po powrocie z urlopu macierzyńskiego (a także mężczyznom i kobietom w przypadku urlopu adopcyjnego). Przed rozpoczęciem urlopu, przełożony spotyka się z pracownikiem lub pracownicą w celu przygotowania odejścia na urlop oraz znalezienia czasowego zastępstwa. Po zakończeniu urlopu, przełożony spotyka się ponownie z pracownikiem (pracownicą), by przedstawić mu / jej najważniejsze wydarzenia, jakie miały miejsce pod jego / jej nieobecność i przedyskutować kwestie związane z powrotem do pracy. Jeżeli długość nieobecności w pracy uzasadnia taką konieczność, można dodatkowo przeprowadzić bilans zawodowy. Takie same zasady stosują się w przypadku urlopu wychowawczego.

Grupa zobowiązuje się podjąć wszelkie niezbędne działania, by kobiety w ciąży i karmiące mogły skorzystać z czasowego dostosowania warunków pracy (szczególnie w przypadku narażenia na działanie substancji niebezpiecznych) i/lub czasu pracy w sytuacji, gdy praca stwarza zagrożenie dla ich bezpieczeństwa lub zdrowia.

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego lub adopcyjnego, pracownik ma prawo do przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku lub na stanowisku równorzędnym na warunkach, które nie mogą być mniej korzystne oraz musi zostać objęty poprawą warunków pracy, do której miałby prawo, gdyby nie był nieobecny w pracy.

Grupa zobowiązuje się do uwzględniania kryterium równości kobiet i mężczyzn przy okazji polepszania warunków pracy i podnoszenia standardów stanowisk pracy (na przykład, w zakresie środków ochrony indywidualnej, ubrań roboczych, itd.). Miejsca pracy trzeba dostosowywać do potrzeb zarówno mężczyzn jak i kobiet. Oceny zdrowotności, bezpieczeństwa i zagrożeń muszą uwzględniać specyfikę potrzeb mężczyzn i kobiet oraz systematycznie obejmować analizę i ocenę skutków danych warunków pracy dla kobiet.

GDF SUEZ wspiera awans kobiet na stanowiska dyrektorów, w tym także awans do organów decyzyjnych, jak rada nadzorcza oraz, szerzej, na stanowiska kierownicze.

Cel Grupy: kobiet zatrudnione na stanowiskach kierowniczych na czas nieokreślony mają stanowić co najmniej 25% kadry kierowniczej na dzień 31 grudnia 2015 roku⁷ przy poszanowaniu zasady europejskiej przypomnianej w artykule 4.

ARTYKUŁ 6 - Na rzecz równego dostępu do szkolenia zawodowego

Grupa zobowiązuje się zwracać priorytetowo uwagę na szkolenie zawodowe kobiet jako siłę napędową ich kariery zawodowej.

Każda ze spółek zależnych musi zagwarantować równe warunki dostępu do szkolenia zawodowego. Wskaźnik udziału kobiet w szkoleniach będzie analizowany w szczególności poprzez porównanie ze wskaźnikiem kobiet zatrudnionych w danej kategorii zawodowej. Powyższa analiza będzie prowadzona w ramach monitoringu, o którym jest mowa w artykule 3.1.

ARTYKUŁ 7 - Zachęcanie do tworzenia sieci kobiet i mentoring

Pragnąc ułatwić dostęp do wysokich stanowisk kierowniczych i rozbić « szklany sufit » Grupa rozwija sieci kobiet i stopniowo wdraża system mentoringu⁸. Kobiety zajmujące stanowiska dyrektorów zachęca się do przedstawiania swoich doświadczeń uczniom i studentom.

ARTYKUŁ 8 - Przedstawiciele pracowników

Organizacje związkowe – sygnatariusze Porozumienia zobowiązują się dążyć do zapewnienia różnorodności w instancjach przedstawicielskich pracowników i w organizacjach

⁷ Raport społeczny Grupy szczybla ogólnościowego

⁸ Mentoring jest relacją między **mentorem** – osobą, mężczyzną lub kobietą godną zaufania i posiadającą bogate i zróżnicowane doświadczenia, a **podopiecznym**. Mentor ukierunkowuje, pomaga i motywuje podopiecznego przekazując mu w sposób proaktywny własne doświadczenia z pracy w przedsiębiorstwie i umiejętności w zakresie zachowań i postaw.

związkowych na poziomie odzwierciedlającym co najmniej udział kobiet w ogóle pracowników zatrudnionych w danej spółce zależnej.

Wymaga to uznania przez Dyрекcyję wagi dialogu społecznego i roli partnerów społecznych (instancji przedstawicielskich pracowników i organizacji związkowych).

Cel Grupy: Pragnąć zachęcić kobiety do udziału w reprezentacji pracowników na najwyższym szczeblu, organizacje związkowe – sygnatariusze Porozumienia zobowiązują się zastosować wszelkie niezbędne środki, by po wyborach w 2013 roku, udział kobiet wśród wszystkich członków ERZ był co najmniej równy udziałowi kobiet w ogólnym zatrudnieniu każdego kraju na 31/12/2012.

ARTYKUŁ 9 - Równouprawnienie zarobkowe przy równorzędnych wynikach w pracy i kompetencjach

Równe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn, obejmujące zarówno płacę podstawową, dodatkowe wynagrodzenie z tytułu udziału w zyskach i inne elementy wynagrodzenia, stanowi zasadniczy czynnik równości kobiet i mężczyzn w społeczeństwie, który ma bezpośrednie skutki dla wysokości emerytury i równowagi życia zawodowego i osobistego.

Przejrzysty system wynagrodzeń, obejmujący wszystkich pracowników, dobrze świadczy o wartościach i metodach pracy przedsiębiorstwa. Sprawiedliwy i wolny od dyskryminacji system wynagrodzeń jest odzwierciedleniem prawidłowych praktyk zarządczych i skutecznie przyczynia się do osiągnięcia celów handlowych, zachęcając pracowników do najwyższej możliwej wydajności pracy.

Należy w związku z tym wykrywać i usuwać wszelkie bezpośrednie lub pośrednie przejawy dyskryminacji w zakresie wynagrodzenia za pracę.

Bazując na dostępnych obecnie danych, spółki Grupy zobowiązują się do wdrożenia następujących postanowień:

9.1 Stopniowe znoszenie ewentualnych odchyłeń

Grupa dąży do osiągnięcia równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn i utrzymania jej w sposób trwały. Jednostki objęte zakresem Porozumienia określonym w artykule 2 zobowiązują się zastosować wszelkie dostępne środki w celu zniesienia stwierdzonych

odchyleń poziomu wynagrodzenia z tytułu tej samej pracy lub pracy o tej samej wartości przy równorzędnym poziomie kompetencji i odpowiedzialności.

Zobowiązanie to stanowi jeden z elementów planu działań, o którym jest mowa w artykule 3.1.

Przy naborze nowych pracowników należy przestrzegać zasady całkowitej równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn przy takich samych kompetencjach i stanowiskach pracy równorzędnych lub o tej samej wartości.

Wszystkie stwierdzone przypadki indywidualnej dyskryminacji płacowej należy wyeliminować w nieprzekraczalnym terminie trzech miesięcy i ze skutkiem wstecznym, jeżeli jest to konieczne.

9.2 Brak wpływu urlopów macierzyńskich na indywidualne podwyżki wynagrodzenia i ruchomą część wynagrodzenia

GDF SUEZ zobowiązuje się czuwać, by urlopy macierzyńskie nie miały żadnych niekorzystnych skutków dla wynagrodzenia ani dla przebiegu kariery zawodowej korzystających z nich kobiet.

Z tego tytułu, Dyrekcje Zasobów Ludzkich będą czuwać, by okresy urlopów macierzyńskich nie powodowały żadnych niekorzystnych skutków w zakresie indywidualnych podwyżek wynagrodzenia ani obliczania ruchomej części wynagrodzenia.

9.3 Zarządzanie pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy

Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym czasie pracy, których większość stanowią kobiety, będzie przedmiotem szczególnej uwagi w celu upewnienia się, że wynagrodzenia tych pracowników wzrastają w stopniu porównywalnym z wynagrodzeniami pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wnioski o przejście na zatrudnienie pełnoetatowe składane przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy będą przedmiotem wnikliwej analizy.

ARTYKUŁ 10 - Większa równowaga między życiem zawodowym a osobistym

Dążenie do równowagi między życiem zawodowym a osobistym nie dotyczy wyłącznie kobiet. Pracownicy mężczyźni, którzy pragną odgrywać większą rolę w życiu swoich rodzin, mogą napotkać na opór w swojej spółce, ze strony przełożonych lub kolegów.

Grupa stara się zapewnić pracownikom jak najlepszą równowagę między życiem osobistym a zawodowym uwzględniając przy tym w pełni różnorodność sytuacji rodzinnych. Osiągnięcie tego celu wymaga przede wszystkim przemyślenia metod organizacji pracy i stosowania innowacyjnej polityki zmierzającej do poprawy jakości życia w pracy.

Polityki i działania prowadzone w tym kierunku muszą być dostosowywane do potrzeb pracowników, przy uwzględnieniu faktu, iż potrzeby te zmieniają się przez całe życie, a długie / nieregularne godziny pracy utrudniają godzenie życia zawodowego i prywatnego. Warunki pracy należy dostosować w sposób umożliwiający pracownikom wypełnianie obowiązków rodzinnych wobec ich zstępnych i wstępnych i obowiązków obywatelskich...

Dla urzeczywistnienia zasady równouprawnienia w zakresie równowagi życia zawodowego i osobistego, fakt korzystania przez mężczyzn z urlopu rodzicielskiego⁹ i/lub ojcowskiego należy traktować jako prawidłowy i pożądany na wszystkich szczeblach przedsiębiorstwa.

Spółki muszą czuwać, w porozumieniu z ich partnerami społecznymi, by żadne z obowiązujących porozumień zbiorowych nie zawierało postanowień zakładających, iż obowiązki rodzinne spoczywają wyłącznie na kobietach.

W wymiarze kulturowym, bardzo ważne jest doprowadzenie do zmiany sposobu postrzegania zadań rodzicielskich jako angażujących w takim samym stopniu mężczyzn i kobiety.

Przy okazji monitoringu przewidzianego w artykule 3.1, przedmiotem szczególnej uwagi będzie przestrzeganie powyższych zasad oraz promowanie inicjatyw mających na celu rozszerzanie pomocy w wykonywaniu obowiązków rodzicielskich. Ponadto, na szczeblu europejskim przeprowadzona zostanie analiza przepisów regulujących urlopy rodzicielskie i ojcowskie w każdym z krajów Unii Europejskiej. W terminie sześciu miesięcy od dnia podpisania Porozumienia, analiza zostanie przekazana instancji szczebla europejskiego, o

⁹ Zgodnie z Dyrektywą Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 roku w sprawie urlopu rodzicielskiego

której jest mowa w artykule 14, a następnie omówiona na corocznym posiedzeniu poświęconym monitoringowi niniejszego Porozumienia.

ARTYKUŁ 11 – Zapobieganie molestowaniu seksualnemu

Grupa przypomina, iż wszelkie niepożądane zachowania o podłożu seksualnym, lub wszelkie inne zachowania odnoszące się do płci i naruszające godność kobiety i mężczyzny w pracy, są niezgodne z zasadą równości. Zasady te zostały przypomniane w Karcie Etyki Grupy.

W związku z powyższym, sieć deontologów, w porozumieniu z kierownictwem i właściwymi Dyrekcjami, może podejmować działania mające na celu zapobieganie molestowaniu seksualnemu, a w sytuacji, gdyby przypadek molestowania seksualnego miał miejsce, zastosować w trybie natychmiastowym właściwe procedury, by położyć mu kres i zapobiec wystąpieniu podobnych przypadków w przyszłości.

Oczywistym jest, że powyższa zasada nie stanowi przeszkody dla podjęcia bezpośredniej interwencji przez przedstawicieli kierownictwa, pionu Zasobów Ludzkich lub organizacji związkowych, do których zwróci się pracownik.

ARTYKUŁ 12 – Procesy reorganizacji

W razie wdrażania procesów reorganizacji, zarówno wewnętrznych jak i prowadzących do wydzielenia części działalności, przedsiębiorstwo zobowiązuje się traktować pracowników w sposób wolny od wszelkich przejawów dyskryminacji.

ARTYKUŁ 13 – Dostawcy i podwykonawcy

Zgodnie z porozumieniem światowym w sprawie praw podstawowych, dialogu społecznego i zrównoważonego rozwoju, przedsiębiorstwo zobowiązuje się czuwać nad przestrzeganiem zasady równości kobiet i mężczyzn przez swoich dostawców i podwykonawców.

ARTYKUŁ 14 - Monitorowanie Porozumienia

Stosowanie niniejszego Porozumienia będzie przedmiotem monitoringu raz do roku na posiedzeniu komisji monitorującej szczebla europejskiego, złożonej z przedstawicieli Dyrekcji,

europiejskich federacji związkowych - sygnatariuszy Porozumienia i delegacji związkowej przedstawicieli spółek Grupy GDF SUEZ poszczególnych krajów Unii Europejskiej.

Komisja będzie składać się z takiej samej liczby kobiet i mężczyzn, a łączna liczba jej członków nie przekroczy 20 (bez uwzględniania przedstawicieli Dyrekcji).

Coroczny monitoring będzie prowadzony w oparciu o wskaźniki wymienione w Załączniku nr 1 pochodzące z Raportu Społecznego Grupy, przy wsparciu zewnętrznego eksperta wyznaczonego wspólnie przez Dyrekcję i europejskie federacje związkowe.

Ewentualne sprawy sporne (w związku z łamaniem Porozumienia lub wynikiem na tle jego stosowania), których nie uda się rozwiązać na szczeblu lokalnym, mogą zostać przekazane Federacjom europejskim wraz z odpowiednimi dokumentami. Delegacja Federacji europejskich spotka się w takiej sytuacji z Dyrekcją w celu zbadania sprawy i znalezienia właściwego rozwiązania.

ARTYKUŁ 15 - Klauzula o nienaruszaniu obowiązujących standardów

Postanowienia niniejszego Porozumienia nie mogą w żadnym przypadku prowadzić do obniżenia poziomu wymagań w dziedzinie równouprawnienia zawodowego kobiet i mężczyzn już obowiązujących na mocy przepisów krajowych, europejskich i/lub lokalnych układów zbiorowych.

ARTYKUŁ 16 - Interpretacja i zmiana Porozumienia

Zważywszy, iż niniejsze Porozumienie zostanie przetłumaczone na kilka języków, jedyną wiążącą strony – sygnatariuszy jest wersja sporządzona w języku francuskim (wersja podpisana). Wszelkie wątpliwości interpretacyjne na tle niniejszego Porozumienia będzie rozstrzygać wyłącznie komitet monitorujący, o którym jest mowa w artykule 14 powyżej.

Strony – sygnatariusze mogą zmienić niniejsze Porozumienie zgodnie z przepisami artykułów L. 2222-5, L. 2261-7 oraz L. 2261-8 francuskiego Kodeksu Pracy.

ARTYKUŁ 17 - Wejście w życie i okres obowiązywania Porozumienia

Niniejsze Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Porozumienie zostało zawarte początkowo na czas określony do dnia 30 czerwca 2016 roku.

Strony spotkają się ponownie w pierwszej połowie 2016 roku w celu dokonania ogólnej oceny Porozumienia oraz sprawdzenia, czy jego cele zostały osiągnięte. Po przeprowadzeniu oceny, Porozumienie może zostać przedłużone lub zmienione za zgodą stron.

ARTYKUŁ 18 - Złożenie Porozumienia i inne ewentualne formalności

Niniejsze Porozumienie zostanie złożone, zgodnie z przepisami artykułów L. 2231-6 oraz D. 2231-4 i następnych francuskiego Kodeksu Pracy, we właściwej jednostce terytorialnej Paryża (DIRECCTE – Ile-de-France).

Ponadto, jeden egzemplarz Porozumienia zostanie złożony w Kancelarii Sądu Pracy w Paryżu właściwego dla siedziby GDF SUEZ SA.

Sporządzono w Paryżu, dnia 5 czerwiec 2012 roku

W imieniu GDF SUEZ SA i jego spółek zależnych spełniających warunki określone w artykule 2 Porozumienia:

Gérard MESTRALLET

oraz w imieniu europejskich federacji związkowych:

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

Członkowie Specjalnego Zespołu Negocyjnego:

Za Niemcy,

Gabriele LEIBECKE

Za Austrię,

Manfred DIETL

Za Francję,

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

Za Belgię,

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

Za Hiszpanię,

Josep Maria RODES GENOVES	Jordi VERA PANELLA
--------------------------------------	---------------------------

Za Węgry,

Dénes HORVATH

Za Włochy,

Barbara PETTINE

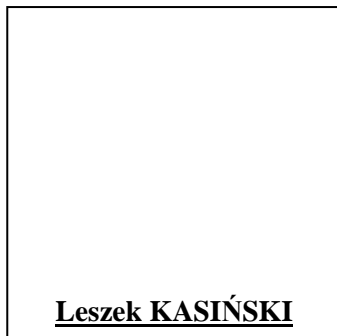
Za Norwegię,

Torhild LUNDE

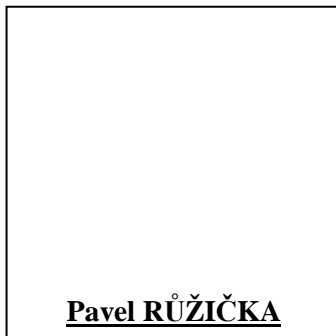
Za Holandię,

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

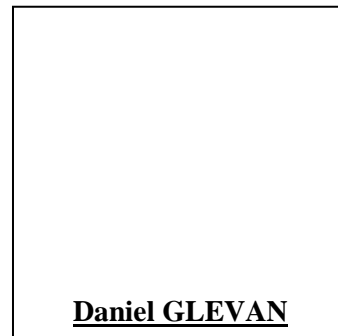
Za Polskę,



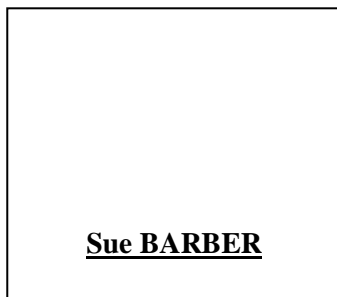
Za Republikę Czeską,



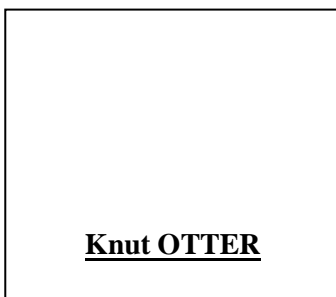
Za Rumunię,



Za Wielką Brytanię,



Za Szwecję,



ZAŁĄCZNIK 1

WSKAŹNIKI DOTYCZĄCE RÓWNOUPRAWNIENIA ZAWODOWEGO

WSKAŹNIKI STOSOWANE NA SZCZEBLU GRUPY I KRAJÓW (zatrudniających co najmniej 1000 pracowników)

Dane w podziale na płeć:

1. Liczba kobiet w stosunku do liczby mężczyzn
2. Współczynniki (%)
3. Kategorie Społeczno-Zawodowe (Stanowiska Robotnicze i Administracyjne, Stanowiska Nierobotnicze i Administracyjne, Kadra Kierownicza)
4. Razem

1. Ogólne warunki pracy

a) Stan zatrudnienia

- Umowy o pracę na czas nieokreślony i określony
- Grupy wiekowe

b) Czas pracy i organizacja pracy

- Praca w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy

c) Urlopy rodzicielskie i ojcowskie (bez podziału na płeć)

d) Nabór

e) Odejścia

- Odejścia wg przyczyn (raport społeczny)

2. Wynagrodzenie

a) Roczne płace brutto

3. Szkolenie

a) Liczba godzin szkolenia

Uwaga: powyższe wskaźniki pochodzą z Systemu reportingu społecznego Grupy i nie mogą być rozpowszechniane na zewnątrz.

ZAŁĄCZNIK 2
WSKAŹNIKI DOTYCZĄCE RÓWNOUPRAWNIENIA ZAWODOWEGO
WSKAŹNIKI STOSOWANE NA SZCZEBLU PRZEDSIĘBIORSTWA
(powyżej 150 pracowników)

Dane w podziale na płeć:

1. Liczba kobiet w stosunku do liczby mężczyzn
2. Współczynniki (%)
3. Kategorie Społeczno-Zawodowe (Stanowiska Robotnicze i Administracyjne, Stanowiska Nierobotnicze i Administracyjne, Kadra Kierownicza)
4. Razem

1. Ogólne warunki pracy

a) Stan zatrudnienia

- Umowy o pracę na czas nieokreślony i określony
- Grupy wiekowe

b) Czas pracy i organizacja pracy

- Praca w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy
- Dyżury, praca w nocy, praca nietypowa, w tym w weekendy, praca w cyklach

c) Urlopy macierzyńskie, ojcowskie i rodzicielskie

- Liczba urlopów macierzyńskich
- Liczba mężczyzn i kobiet korzystających z urlopów rodzicielskich, liczba urlopów ojcowskich

d) Nabór

e) Odejścia

- Odejścia wg przyczyn (raport społeczny)

f) Awans

- Liczba pracowników przeniesionych do wyższej kategorii społeczno-zawodowej

2. Wynagrodzenie

- a) Średnie roczne płace brutto w podziale na kategorie (wskazać klasyfikację stosowaną lokalnie)
Stała i zmienna część wynagrodzenia

3. Szkolenie

- a) Liczba godzin szkolenia

4. Pozostałe warunki pracy

- a) Nieobecność w pracy z powodu choroby (w godzinach)

Preambuła	2
ARTYKUŁ 1 - Przedmiot Porozumienia	4
ARTYKUŁ 2 - Zakres stosowania Porozumienia	5
ARTYKUŁ 3 - Plan działań i zobowiązania	5
3.1 Plan działań	5
3.2 Zobowiązania dotyczące zmiany sposobu myślenia i postępowania	6
3.3 Komunikacja / zaangażowanie kierownictwa	6
ARTYKUŁ 4 - Zagwarantować równość szans w procesie naboru	7
ARTYKUŁ 5 - Na rzecz parytetu kobiety / mężczyźni w przebiegu kariery zawodowej	9
ARTYKUŁ 6 - Na rzecz równego dostępu do szkolenia zawodowego	10
ARTYKUŁ 7 - Zachęcanie do tworzenia sieci kobiet i mentoring	10
ARTYKUŁ 8 - Przedstawiciele pracowników	10
ARTYKUŁ 9 - Równouprawnienie zarobkowe przy równorzędnych wynikach w pracy i kompetencjach	11
9.1 Stopniowe znoszenie ewentualnych odchyłeń	11
9.2 Brak wpływu urlopów macierzyńskich na indywidualne podwyżki wynagrodzenia i ruchomą część wynagrodzenia	12
9.3 Zarządzanie pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy	12
ARTYKUŁ 10 - Większa równowaga między życiem zawodowym a osobistym	13
ARTYKUŁ 11 – Zapobieganie molestowaniu seksualnemu	14
ARTYKUŁ 12 – Procesy reorganizacji	14
ARTYKUŁ 13 – Dostawcy i podwykonawcy	14
ARTYKUŁ 14 - Monitorowanie Porozumienia	14
ARTYKUŁ 15 - Klauzula o nienaruszaniu obowiązujących standardów	15
ARTYKUŁ 16 - Interpretacja i zmiana Porozumienia	15
ARTYKUŁ 17 - Wejście w życie i okres obowiązywania Porozumienia	15
ARTYKUŁ 18 - Złożenie Porozumienia i inne ewentualne formalności	16