

Подготовлено

**> 200 ПРЕДЛОЖЕНИЙ**

по актуализации Кодекса деловой этики ОАО «РЖД» и этических принципов целевой корпоративной культуры.

По результатам исследования были выявлены сильные стороны корпоративной культуры ОАО «РЖД», которые важно сохранять и усиливать. При этом определены и проблемные области, работа по развитию которых предстоит в ближайшие годы. Один из первых шагов в этом направлении — обновление этических

принципов поведения работников и актуализация Кодекса деловой этики ОАО «РЖД». При актуализации Кодекса деловой этики ОАО «РЖД» будут учтены современные стандарты и лучшие практики в сфере корпоративного управления, устойчивого развития и развития корпоративной культуры.

## Обеспечение равных прав работников

### GRI 406-1

ОАО «РЖД» придерживается в своей деловой практике принципов Глобального договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса РСПП, строго соблюдая требования российского трудового и гражданского законодательства и выстраивая отношения с работниками на основе взаимного уважения и исполнения обязательств. Компания поощряет и поддерживает социокультурное многообразие работников, обеспечивая им равные возможности трудоустройства, вознаграждения и продвижения по службе независимо от их различий и убеждений.

В соответствии с Кодексом деловой этики ОАО «РЖД» руководители филиалов и структурных подразделений Компании обеспечивают всем лицам при приеме на работу и продвижении по службе равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, религиозных и политических убеждений. Компания исповедует терпимое отношение к идеологическим, личностным и физиологическим различиям работников.

В ОАО «РЖД» неприемлемы притеснения, оскорбления, угрозы, моральное или психологическое насилие. В случае нарушения прав человека или проявления дискриминации работники вправе обратиться на горячую линию и оставить жалобу.

### GRI 405-1

Данные о численности персонала в разбивке по полу, возрасту и категориям работников представлены в разделе «Приложения», с. 140-141.

## Новые профессиональные возможности для женщин

Компания считает важным шагом на пути построения системы равных возможностей изменения в перечне профессий, доступных для женщин.

С 1 января 2021 года в перечень профессий, доступных для женщин, вошли помощники машиниста на некоторых типах тягового подвижного состава. В 2021 году обучение по профессии «помощник машиниста» завершила 61 женщина, все выпускницы трудоустроены в Компанию. Пять девушек подали заявки на обучение

по профессии «машинист». Обучение проходило в течение шести месяцев. Практико-ориентированный подход, используемый в обучении, предусматривает получение базовых теоретических знаний и формирует практические навыки.

В ноябре 2021 года девушки успешно прошли внутренние испытания и сдали экзамен на право управления подвижным составом в Ространснадзоре, после испытаний им была присвоена профессия «машинист электропоезда».

Была проведена большая работа по подготовке инфраструктуры и подвижного состава к возвращению женщин в эту профессию:

- определены участки работы и типы подвижного состава;
- подготовлена инфраструктура для комфортной работы и межсменного отдыха;
- разработаны и сшиты комплекты форменной одежды;
- разработан комплекс мер социальной поддержки.

Женщины в Компании могут выбрать и множество других специальностей, которые традиционно считались мужскими, — от водителя грузового автомобиля до электромонтера контактной сети.