



Rīgas
Dzemdību
nams

APSTIPRINĀTS:
SIA "Rīgas Dzemdību nams"
26.08.2025. valdes sēdē,
protokols Nr.25/2025

Ar SIA "Rīgas Dzemdību nams"
dalībnieku sapulces lēmumu 29.09.2025.
Protokols Nr.6/2025



SIA "RĪGAS DZEMDĪBU NAMS" KORPORATĪVĀS SOCIĀLĀS ATBILDĪBAS UN ILGTSPĒJAS POLITIKA

2025
Rīgā

bm
certification



ISO 50001
ISO 37001

System certification



SATURA RĀDĪTĀJS

1.	LIETOTIE TERMINI.....	3
2.	VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI UN POLITIKAS MĒRĶIS	4
3.	PRIORITĀRIE ILGTSPĒJĪGAS ATTĪSTĪBAS VIRZIENI UN MĒRĶI.....	5
	IAM Nr.3 – Nodrošināt veselīgu dzīvi un sekmēt labklājību jebkura vecuma cilvēkiem.....	5
	IAM Nr. 4 – Nodrošināt iekļaujošu un kvalitatīvu izglītību un veicināt mūžizglītības iespējas	6
	IAM.Nr.5 – Panākt dzimumu līdztiesību un iespējināt visas sievietes un meitenes.....	6
	IAM Nr.7 – Nodrošināt –visiem piekļuvi uzticamai, ilgtspējīgai un mūsdienīgai enerģijai par pieejamu cenu.....	6
	IAM Nr.8 – Veicināt noturīgu, iekļaujošu un ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi, pilnīgu un produktīvu nodarbinātību, kā arī cilvēka cienīgu darbu visiem	7
	IAM Nr.9 – Veidot noturīgu infrastruktūru, veicināt iekļaujošu un ilgtspējīgu industrializāciju un sekmēt inovācijas	7
	IAM Nr.10 – Samazināt nevienlīdzību starp valstīm un valstu iekšienē.....	7
	IAM Nr.12 –Nodrošināt ilgtspējīgus patēriņa paradumus un ražošanas modeļus.....	8
	IAM Nr.13 – Veikt steidzamus pasākumus, lai cīnītos pret klimata pārmaiņām un to ietekmi	8
	IAM Nr.16 – Veicināt miermīlīgu un iekļaujošu sabiedrību ilgtspējīgai attīstībai, nodrošināt taisnīgas tiesas pieejamību visiem un izveidot efektīvas, atbildīgas un iekļaujošas institūcijas visos līmeņos.....	8
	IAM Nr.17 – Stiprināt globālās partnerības īstenošanas līdzekļus un atjaunot globālo partnerību ilgtspējīgai attīstībai	9
4.	BŪTISKĀKĀS ILGTSPĒJAS UN KORPORATĪVĀS SOCIĀLĀS ATBILDĪBAS JOMAS UN PRINCIPI	9
5.	ILGTSPĒJAS JAUTĀJUMU PĀRVALDĪBA.....	17
6.	NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI	17

1. LIETOTIE TERMINI

ANO – Apvienoto Nāciju Organizācija.

IAM – ANO Ģenerālajā asamblejā pieņemtās rezolūcijas [Mūsu pasaules pārveidošana: ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam](#) noteiktie ilgtspējīgās attīstības mērķi.

Kapitālsabiedrība – SIA "Rīgas Dzemdību nams", reģistrācijas Nr.40003194600

Dalībnieks – Rīgas valstspilsētas pašvaldība, 100% kapitāldaļu turētājs Kapitālsabiedrībā.

Darbinieks – jebkurš Kapitālsabiedrības darbinieks.

Politika – korporatīvās sociālās atbildības un ilgtspējas politika.

Valde – Kapitālsabiedrības valde.

Stratēģija – SIA "Rīgas Dzemdību nams" vidēja termiņa darbības stratēģija 2025. – 2027. gadam.

Pārvaldības kārtība – Rīgas domes 21.08.2020. iekšējie noteikumi Nr.4 "Rīgas valstspilsētas pašvaldībai piederošo kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības kārtība"

2. VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI UN POLITIKAS MĒRĶIS

1. Kapitālsabiedrības Politikas mērķis ir korporatīvās sociālās atbildības un ilgtspējas principu kā atbildīgas komercdarbības standarta ieviešana Kapitālsabiedrības visās darbības jomās un pārvaldības līmeņos.
2. Plašākā tvērumā Politika mērķis ir nodrošināt cilvēktiesību, klientu vajadzību un darba tiesību ievērošanu, sabiedrības un ieinteresēto pušu iesaisti, apkārtējās vides aizsardzību, godīgu biznesa praksi un ilgtspējīgu attīstību visās Kapitālsabiedrības komercdarbības jomās, pakalpojumu sniegšanā, attiecībās ar darbiniekiem, sadarbības partneriem un piegādātājiem.
3. Korporatīvā sociālā atbildība ir Kapitālsabiedrības atbildīga un ētiska rīcība, kas balstās uz tās ietekmes uz sabiedrību kopumā izvērtējumu, tās labāko interešu ievērošanu, resursu efektīvu izmantošanu un uzņēmējdarbības nodrošināšanu ilgtermiņā.
4. Kapitālsabiedrība apņemas veicināt uz cilvēku vērstu un ilgtspējīgu mūsu klientu, darbinieku un sabiedrības izaugsmi. Ar ilgtspējīgu attīstību Kapitālsabiedrībā saprotam tādu attīstību, kas apmierina pašreizējās vajadzības, neapdraudot nākamo paaudžu iespējas īstenot viņu vajadzības. Ekonomiskā, sociālā, vides un ētiskā ilgtspējas dimensija ir neatņemama mūsu darbības un pārvaldības daļa. Korporatīvā sociālā atbildība tiek integrēta Kapitālsabiedrības darbības modelī ikvienā darbības jomā un ietekmē kapitālsabiedrības ekonomiskās izvēles un vērtības.
5. Politika izstrādāta, lai nodrošinātu, ka Kapitālsabiedrības stratēģiskie mērķi tiktu sasniegti, īstenojot atbildīgu un līdzsvarotu pieeju vides un sociālās atbildības jautājumos, un sekmētu ilgtspējīgu attīstību, uzņēmējdarbību un sabiedrības dzīves kvalitāti, kā arī nosaka principus sociālās atbildības procesu norisei kapitālsabiedrībā, un regulāri atsekojamos rādītājus.
6. Kapitālsabiedrība Politikas ietvaros un atbilstoši Kapitālsabiedrības Stratēģijai, izvēlas iesaistīties aktivitātēs, kas atbilstoši kādam no kritērijiem vai kritēriju kopumam: aktivitāte atbilst Kapitālsabiedrības ilgtermiņa stratēģiskajiem mērķiem un veicina to sasniegšanu, atbilst Kapitālsabiedrības darbības virzieniem, veicina sabiedrības izpratni par šo darbības virzienu aktualitātēm; sadarbības partneru reputācijai jāatbilst Kapitālsabiedrības vērtībām un zīmolam.
7. Būtiski, lai izvēlētais korporatīvās sociālās atbildības aktivitātes sniedz nozīmīgu ilgtermiņa iespaidu un sabiedrisko labumu un veicina pēc iespējas plašāku sabiedrības grupu, kā arī Kapitālsabiedrības darbinieku iesaisti.
8. Nozīmīgs korporatīvās sociālās atbilstības aktivitāšu nosacījums ir Kapitālsabiedrības atpazīstamības veicināšana un pozitīva publiskā tēla veidošana un zīmola atpazīstamības veicināšana.

9. Kapitālsabiedrība neatbalsta aktivitātes ar neskaidri formulētiem principiem un/vai apšaubāmu sabiedrisko nozīmīgumu, uz savtīgām, merkantilām interesēm orientētas aktivitātes, kā arī reliģiska vai politiska satura aktivitātes.
10. Korporatīvās sociālās atbildības jomu pārvaldības organizēšanai Kapitālsabiedrība izmanto [Korporatīvās ilgtspējas ziņošanas direktīvā](#) (Eiropas Parlamenta un Padomes 2022. gada 14. decembra Direktīvas (ES) 2022/2464 par uzņēmumu ilgtspējas ziņošanu (Corporate Sustainability Reporting Directive)) prasības un Eiropas ilgtspējas ziņošanas standartos (European Sustainability Reporting Standards jeb ESRS) iekļautās pamatnostādnes, kā arī Apvienoto Nāciju Organizācijas iniciatīvas ["Global Compact"](#) principus, ievērojot 2020. gada 21. augusta Rīgas domes iekšējos noteikumus Nr. 4 (prot. Nr. 24, 50. §) "Rīgas valstspilsētas pašvaldībai piederošo kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības kārtība", Korporatīvās pārvaldības kodeksa, ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas un Parīzes nolīguma pamatprincipus un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) vadlīnijas sociāli atbildīgai uzņēmējdarbībai.
11. Tāpat Politikā ietverti nevalstisko organizāciju vadlīnijās uzņēmumu labai pārvaldībai, piemēram, biedrības "Delna" iniciatīvā "Nulles tolerance pret korupciju", Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodeksā "Labas korporatīvās pārvaldības ieteikumi uzņēmumiem Latvijā", Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūta "Ilgtpējas kodeksā", Dažādības hartā ietvertie ilgtspējas un korporatīvās sociālās atbildības principi.

3. PRIORITĀRIE ILGTSPĒJĪGAS ATTĪSTĪBAS VIRZIENI UN MĒRĶI

12. Apzinoties Kapitālsabiedrības lomu ilgtspējīgā attīstībā, Kapitālsabiedrība īsteno komercdarbību atbilstoši 2015. gadā ANO Ģenerālajā asamblejā pieņemtās rezolūcijas Mūsu pasaules pārveidošana: ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam noteiktajiem IAM un Latvijas Nacionālais attīstības plānā 2021. – 2027. gadam noteiktajiem stratēģiskajiem mērķiem.
13. Izvērtējot Kapitālsabiedrības iespējas sniegt ieguldījumu IAM realizācijā, atbilstoši Rīgas pašvaldības deleģētajam pamatmērķim un Kapitālsabiedrības darbības jomai, Kapitālsabiedrība izvirza šādus prioritāros mērķus:



IAM Nr.3 – Nodrošināt veselīgu dzīvi un sekmēt labklājību jebkura vecuma cilvēkiem

Globālais mērķis līdz 2030. gadam samazināt māšu mirstību visā pasaulē līdz mazāk nekā 70 gadījumiem uz 100 000 dzemdību, kurās piedzimuši dzīvi bērni, ietver

Ļoti augstu mātes mirstības rādītāju. Latvijas un attīstīto valstu dzemdību palīdzības sistēma ir profesionāli kompetenta un tehnoloģiski nodrošināta, tādēļ šis rādītājs mums jau ir ievērojami zemāks. Tomēr nelielā dzemdību skaita dēļ Latvijas rādītāji ir mazliet augsti pret Eiropas vidējiem skaitļiem, tāpēc Kapitālsabiedrībai aprūpes kvalitātes, profesionālās pilnveides iespējas izmantojamas, lai mazinātu šādu gadījumu skaitu. Savukārt apņemšanās līdz 2030. gadam panākt, ka vairs nenotiek novēršami jaundzimušo un bērnu vecumā līdz 5 gadiem nāves gadījumi, visām valstīm liek izvirzīt mērķi samazināt jaundzimušo mirstību līdz vismaz 12 gadījumiem uz 1000 dzemdību, kurās piedzimuši dzīvi bērni.



IAM Nr. 4 – Nodrošināt iekļaujošu un kvalitatīvu izglītību un veicināt mūžizglītības iespējas

Kapitālsabiedrība ir lielākā klīnisko apmācību bāze dzemdību palīdzības un perinatālās aprūpes kursa apguvē medicīnas profila Latvijas vidējās un augstākās profesionālās izglītības iestādēm. Kapitālsabiedrība aktīvi piedalās pieaugušo tālākizglītības aktivitātēs un mūžizglītības veicināšanā, klīnisko algoritmu un vadlīniju izstrādāšanā valsts līmenī. Lokālie medicīniskās aprūpes protokoli izstrādāti atbilstoši Latvijas tiesiskajam regulējumam, uz pierādījumiem balstītas medicīnas pamatprincipiem un pasaules vadošo klīnisko asociāciju algoritmiem.



IAM.Nr.5 – Panākt dzimumu līdztiesību un nodrošināt pilnvērtīgas iespējas visām sievietēm un meitenēm

Vienlīdzīga attieksme un jebkāda veida diskriminācijas aizliegums pēc jebkādām pazīmēm, tajā skaitā pēc dzimuma, ir pamatvērtība, ka Kapitālsabiedrības stingri reglamentēta politikās, procedūrās un integrēta praktiskos ikdienas darbības procesos. Nodrošināta vienlīdzīga attieksme un atalgojums par vienādas vērtības darbu, levērojot nozares specifiku, tāpat kā nozarē kopumā, pastāv sieviešu skaita proporcionāls īpatsvars kolektīvā, īpaši aprūpes personāla vidū atbilstoši jomas tendencēm visā pasaulē.



IAM Nr.7 – Nodrošināt –visiem piekļuvi uzticamai, ilgtspējīgai un mūsdienīgai enerģijai par pieejamu cenu

Ilgtspējīgu un visiem sabiedrības locekļiem pieejamu energoresursu nodrošināšanas nepieciešamība kļūst par vienu no būtiskākajām globāli risināmajām problēmām. Kapitālsabiedrībā Kvalitātes vadības sistēmā ir sekmīgi ieviesta

Energopārvaldības sistēma atbilstoši ISO 5001 standartam, Vides pārvaldības sistēma atbilstoši ISO 14001 starptautiskajam standartam.



IAM Nr.8 – Veicināt noturīgu, iekļaujošu un ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi, pilnīgu un produktīvu nodarbinātību, kā arī cilvēka cienīgu darbu visiem

Kapitālsabiedrībā ir atvērta darba vide un vienlīdzīgas, diskrimināciju nepieļaujošas izaugsmes iespējas darbiniekiem ar dažādu kvalifikāciju.

Kapitālsabiedrības finanšu stabilitāte un izvirzīto finanšu mērķu realizācija, nefinanšu un finanšu mērķu īstenošanas sasaiste būs ieguldījums ekonomikas izaugsmē.



IAM Nr.9 – Veidot noturīgu infrastruktūru, veicināt iekļaujošu un ilgtspējīgu industrializāciju un sekmēt inovācijas

Atbilstoši cilvēkkapitāla pieejamībai un strauji pieaugošajai konkurencei veselības aprūpes jomā, procesu pilnveidei un efektīvai vadībai jomās, kur tas iespējams, produktivitātes paaugstināšanai izmantojami mērķtiecīgi ieguldījumi inovatīvos risinājumos, pētniecībā un attīstībā, tai skaitā atbalstot viedo risinājumu piemērošanu.



IAM Nr.10 – Samazināt nevienlīdzību starp valstīm un valstu iekšienē

Kapitālsabiedrības sniegtie augsta līmeņa perinatālās aprūpes pakalpojumi garantē pakalpojumu pieejamību vienlīdzīgi visiem sabiedrības slāņiem. Nevienlīdzība veselības jomā ir viena no mūsdienu lielākajām sociālajām, ekonomiskajām un politiskajām problēmām, un tās mazināšanai ir jābūt vienai no prioritātēm, veicinot veselības rādītāju atšķirību izlīdzināšanos starp vīriešiem un sievietēm, sociāli ekonomiskām grupām, iedzīvotājiem atšķirīgās izglītības un ienākumu līmeņu grupās un citās sociāli ekonomiskās grupās, to panākot ar konkrētu pasākumu īstenošanu. Uzsverot vienlīdzīgu iespēju, iekļaujošas vides un nodarbinātības nozīmi Kapitālsabiedrības vērtību tvērumā, kā atsevišķs mērķis izvirzīts – **iekļaujošas nodarbinātības politikas un darba vides īstenošana un pilnveide vienlīdzīgu iespēju un tiesību veicināšanai nodarbinātajiem, tajā skaitā personām ar invaliditāti.**



IAM Nr.12 –Nodrošināt ilgtspējīgus patēriņa paradumus un ražošanas modeļus

Kapitālsabiedrības Stratēģijā ir noteikta virzība uz ilgtspējīgu pārvaldību un uz klimata neitrālu ārstniecības iestādi, veicinot ilgtspējīga patēriņa paradumus ikdienā un ilgtermiņa plānošanā. Tas saistīts ar atbildīgu pieejamo resursu patēriņu un pieejamajiem zaļajiem risinājumiem. Kā mūsdienīgs, ilgtspējīgs un sociāli atbildīgs uzņēmums Kapitālsabiedrības sekmē darbinieku un sabiedrības izpratni dabas resursu saudzīgā izmantošanā, rūpējoties par vidi, tajā skaitā samazinot atkritumu apjomu, realizējot atkritumu šķirošanu, otrreizējās pārstrādes un patēriņa mazināšanas pasākumus, it īpaši pakalpojumu digitalizācijas rezultātā mazinot papīra izmantošanu un samazinot ar vides aspektiem saistītās izmaksas.



IAM Nr.13 – Veikt steidzamus pasākumus, lai cīnītos pret klimata pārmaiņām un to ietekmi

Kā ilgtspējīgs un sociāli atbildīgs uzņēmums Kapitālsabiedrība vēlas sniegt savu ieguldījumu klimata pārmaiņu un to radīto apkārtējās un sociālās vides draudu mazināšanai. Kapitālsabiedrībā tiek realizēti daudzveidīgi vides aizsardzība pasākumi, kā arī darbinieku un klientu izglītošana un iedrošināšana videi draudzīgam dzīvesveidam un paradumiem.



IAM Nr. 16 – Veicināt miermīlīgu un iekļaujošu sabiedrību ilgtspējīgai attīstībai, nodrošināt taisnīgas tiesas pieejamību visiem un izveidot efektīvas, atbildīgas un iekļaujošas institūcijas visos līmeņos

Vispārējiem cilvēktiesību principiem atbilstoša dažādības vadība un vienlīdzīgas attieksmes pamatprincipu ievērošana ir būtisks kritērijs visu Kapitālsabiedrības stratēģisko mērķu realizēšanai noteikto Rīcības virzienu un aktivitāšu izvērtēšanai kā mūsdienīgas, demokrātiskas un humānas sabiedrības standarta pamats, Šo aspektu integrācijai ikdienas procesos, darbinieku un sabiedrības izpratnes paplašināšanai Kapitālsabiedrībā atvēlēta nozīmīga loma, ietverot:

- dažādības vadības un ilgtspējas principu tālāka attīstība, mūsdienīgas stratēģiskās vadības rīku integrēšana kapitālsabiedrības pārvaldībā;
- iekļaujošas nodarbinātības politikas un darba vides īstenošana un pilnveide vienlīdzīgu iespēju un tiesību veicināšanai nodarbinātajiem, tajā skaitā personām ar invaliditāti.

Būtiski tiesiskuma un atbildīgas pārvaldības aspekti ietverti korporatīvās pārvaldības un pretkorupcijas aktivitātēs, īpaši Kvalitātes vadības sistēmas ietvaros ieviestā ISO 37001 starptautiskā standarta tvērumā, ar savu piemēru sekmējot atklātas un caurskatāmas vides veidošanu jomas ietvaros, aicinot uzņēmējus aktīvi piedalīties ar korupciju saistīto problēmu risināšanā, sekmējot sabiedrības uzticēšanos, plašai sabiedrībai publiskojot informāciju par rezultātiem visās Kapitālsabiedrības darbības jomās.



IAM Nr.17 – Stiprināt globālās partnerības īstenošanas līdzekļus un atjaunot globālo partnerību ilgtspējīgai attīstībai

Kā atbildīgam, atvērtam un mūsdienīgam veselības aprūpes ekosistēmas dalībniekam Kapitālsabiedrībai sadarbība un konstruktīvs dialogs ar iesaistītajām pusēm ir viena no būtiskām vērtībām. Kapitālsabiedrības darbībā būtiskākās ieinteresētās puses ir darbinieki, pacienti, citi klienti, piegādātāji un citi sadarbības partneri, Kapitālsabiedrības kapitāldaļu turētāja pārstāvis, valsts pārvaldes un pašvaldības iestādes un institūcijas, Rīgas valstspilsētas pašvaldība, Rīgas domes nozaru komitejas, departamenti, nozares profesionālās asociācijas, plašsaziņas līdzekļi un vietējā kopiena.

4. BŪTISKĀKĀS ILGTSPĒJAS UN KORPORATĪVĀS SOCIĀLĀS ATBILDĪBAS JOMAS UN PRINCIPI

14. Atbilstoši ANO Globālā līguma un korporatīvās sociālās atbildības desmit pamatprincipiem sekmīgai Politikas ieviešanai Kapitālsabiedrības ikdienas praksē Kapitālsabiedrība īsteno integrētu, ekonomisko, labas pārvaldības, sociālo un vides vērtībās balstītu aktivitāšu kopumu katrā no ilgtspējīgas attīstības dimensijām.

- Vide;
- Sociālā joma;
- Pārvaldība.

4.1. Vide

15. Kapitālsabiedrības apņemšanās savu komercdarbības jomu ietvaros un vērtībās ir veicināt ierobežoto dabas resursu ilgtspējīgu izmantošanu un dot pienesumu siltumnīcefekta gāzu (SEG) emisiju samazināšanā, proti, pāreju uz zemu SEG emisiju un pret klimata pārmaiņām noturīgu ekonomiku, un sekmēt ES noteiktos emisiju mērķus līdz 2030. gadam – samazināt emisiju mērķa rādītāju līdz vismaz 55% un līdz 2050. gadam panākt klimata neitralitāti. Mēs ievērojam attiecīgos ar vides

aizsardzību un ilgtspējas jomu saistītos tiesību aktus, starptautiskās apņemšanās un prasības vides aizsardzības jomā.

16. Kapitālsabiedrība veic dabas resursu efektīva patēriņa uzraudzību, izvērtējot ekonomiskāka un videi draudzīga risinājuma iespējas (ūdens, siltumenerģija, degviela, papīrs u.c.).
17. Kapitālsabiedrība ir energoietilpīga iestāde, tādēļ, plānojot ilgtspējīgu attīstību, kā vienu no galvenajiem uzdevumiem tā plāno efektīvi pārvaldīt savu enerģijas resursu izlietošanu. Energoresursu pārvaldības jomā ir ieviesta un uzturēta sertificēta energopārvaldības sistēma atbilstoši LVS EN ISO 50001:2018 standarta prasībām. Kapitālsabiedrība būtisku investīciju daļu novirza energoefektivitātes uzlabošanas aktivitātēm, tajā skaitā atjaunīgo energoresursu izmantošanai.
18. Vides pārvaldības sistēma Kapitālsabiedrībā tiek uzturēta atbilstoši LVS EN ISO 14001 standartam.
19. Kapitālsabiedrības enerģijas saudzīgās izmantošanas pasākumi ir virzīti uz to, lai taupītu enerģijas patēriņu un lai veicinātu energoefektīvu tehnoloģiju plašāku pielietojumu:
 - veikt precīzu enerģijas patēriņa uzskaiti un izvērtēšanu;
 - saprātīgi uzlabot ēku energoefektivitātes rādītājus;
 - meklēt alternatīvus risinājumus enerģijas avotiem;
 - izmantot drošas un efektīvas tehnoloģijas;
 - veicināt darbinieku un pacientu izglītošanu un izpratni par enerģijas resursu saprātīgu un efektīvu izmantošanu;
 - veicināt zaļā iepirkuma pamatprincipu ieviešanu un iekļaušanu iepirkumu procedūrās.
20. Kapitālsabiedrība rūpējas par vides draudzīgumu, mērķtiecīgi mazinot vides piesārņojumu:
 - efektīvi un saudzīgi izmantojot dabas resursus (ūdeni, energoresursus, kurināmo);
 - apzinot, izvērtējot un sistemātiski uzraugot iespējamās vides riskus;
 - šķirojot atkritumus vietās, kur tie rodas;
 - pareizi rīkojoties ar ķīmiskajām vielām un pēc iespējas ķīmisko vielu pielietojšanu aizstājot ar alternatīvām metodēm.
21. Kapitālsabiedrība sekmē un atbalsta tādas darba vides un apstākļu izveidošanu, kas atbalsta videi draudzīgas aktivitātes un darba principus.
22. Kapitālsabiedrība veicina materiālu otrreizēju pārstrādi, veic nolietotās tehnikas u.c. atkritumu utilizāciju.

23. Kapitālsabiedrība rūpējas par apkārtējās vides un teritorijas uzlabošanu, stādot kokus un veicot citus zaļās zonas estētiskos uzlabojumus. Kapitālsabiedrība sekmē darbinieku iesaisti teritorijas un apkaimju sakopšanas talkās, kā arī citās dabai draudzīgās aktivitātēs.

4.2. Sociālā joma

4.2.1. Vispārējo cilvēktiesību ievērošana

24. Īstenojot komercdarbību, Kapitālsabiedrība kā augstāko prioritāti respektē un atbalsta starptautiski atzītās cilvēktiesības, kas nostiprinātas Starptautiskajā Cilvēktiesību hartā. Šo pamatprincipu ievērošana ir Kapitālsabiedrības ir lēmumu pieņemšanas un ētiskās atbildības pamats, kas sekmē Kapitālsabiedrības attīstību ilgtermiņā, veidojot mūsdienīga, pozitīva, stabila un atpazīstama uzņēmuma tēlu.
25. Cilvēktiesību pamatnostādņu garantēšana ir iekļauta Kapitālsabiedrības stratēģijā definētajā misijā: iekļaujot, ģimeniskā un inovatīvā vidē atbildīgi, cieņpilni un profesionāli sniegt katram jaundzimušajam drošāko un labāko dzīves sākumu.
26. Kapitālsabiedrība konsekventi ievēro cilvēktiesības ikkatrā komercdarbības jomā, īpaši ārstniecības procesā, respektējot indivīda izvēles un pašnoteikšanās tiesības, īstenojot pacienta un ģimenes integrējošu dzemdību palīdzības sniegšanu, respektējot personas tiesības uz privātumu.
27. Kapitālsabiedrība apņemas nodrošināt, ka jebkuras indikatīvas norādes par iespējamiem cilvēktiesību pārkāpumiem tiek rūpīgi analizētas, nepieciešamības gadījumā veicot korektīvās darbības vēl caurredzamākai un konsekventākai normu respektēšanai un sabiedrības šaubu mazināšanai.
28. Kapitālsabiedrība sadarbojas tikai ar tādiem sadarbības partneriem, kas nodrošina savu darbinieku un klientu cilvēktiesību ievērošanu un ilgtspējas attīstību visas sabiedrības interesēs.
29. Kapitālsabiedrība konsekventi norobežojas no jebkurām darbībām vai sadarbības ar darījumu partneriem, kas varētu būt saistīta ar verdzību, piespiedu vai obligāto darbu, cilvēku tirdzniecību un citām darbībām, kas ir pretrunā ar vispāratzītajām cilvēktiesību normām.
30. Kapitālsabiedrība savā darbībā konsekventi ievēro dzimumu līdztiesības un dažādības principu, radot vidi, kur dzimumu līdztiesība un dažādība ir pamatpostulāts. Jebkuram pacientam un klientam ir vienādas tiesības uz augsti kvalificētu aprūpi un ārstēšanu, psiholoģisko un sociālo atbalstu neatkarīgi no tautības, sociālā vai mantiskā stāvokļa, veselības stāvokļa vai seksuālās orientācijas, politiskās vai reliģiskās piederības. Jebkādi vienlīdzīgas attieksmes pārkāpumi nav pieļaujami.

31. Kapitālsabiedrība apņemas ziņot atbildīgajām institūcijām, kā arī veikt proaktīvas darbības cietušo personu tiesību aizstāvībai gadījumos, kad pastāv aizdomas par cilvēktiesību pārkāpumiem.

4.2.2. Tiesiska un droša darba vide

32. Kapitālsabiedrība atzīst un atbalsta savu darbinieku biedrošanās brīvību – apvienojoties aroorganizācijās, profesionālajās asociācijās, kā arī citās formālās un neformālās grupās, kuru darbība nepārkāpj tiesiskajā regulējumā un ētiskajos principos atzītās normas. Kapitālsabiedrība ar darbiniekiem slēdz Koplīgumu, tādējādi nodrošinot darbiniekiem papildu sociālā nodrošinājuma un atbalsta pasākumu sistēmu.
33. Darbinieku attīstība un labbūtība – Kapitālsabiedrība apzinās, ka darbinieki ir tās vērtīgākais resurss, tāpēc tā izturas atbildīgi pret visiem jautājumiem, kas saistīti ar darbinieku labbūtību un izaugsmi, nodrošinot darbiniekiem daudzpusīgas iespējas viņu profesionālo kompetenču pilnveidē, uzlabojot motivācijas sistēmu kvalitāti un sekmējot darbinieku izpratni par nozarei būtiskiem jautājumiem.
34. Darba apstākļi, atalgojums, labumi un citi darba nosacījumi ir izstrādāti ar mērķi nodrošināt vienlīdzīgas iespējas visiem darbiniekiem un arī atvieglot iespējas apvienot darbu, privāto dzīvi un vecāku pienākumus.
35. Kapitālsabiedrība respektē jebkura darbinieka vienlīdzīgas tiesības darba attiecībās un nepieļauj piespiedu darbu, diskrimināciju vai darba tiesību normatīvajam regulējumam neatbilstošu nodarbinātību.
36. Kapitālsabiedrība apzinās, ka nekādos apstākļos ārpus labiem tikumiem un tiesiskā regulējuma normām nav pieļaujams bērnu darbs. Kapitālsabiedrībā ir izstrādāts īpašs regulējums nepilngadīgo personu nodarbināšanas gadījumā Darba likumā noteiktajos gadījumos.
37. Jebkuram darbiniekam neatkarīgi no dzimuma, etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, vecuma, seksuālās orientācijas, dzimuma identitātes un dzimuma izpausmes vai fiziskas invaliditātes, tiek nodrošinātas līdzīgas iespējas profesionālajā izaugsmē un karjeras veidošanā. darbinieka karjeras virzības izvēles kritēriji ir profesionālā kompetence, motivācija un lojalitāte Kapitālsabiedrības vērtībām. Kapitālsabiedrība atbalsta un motivē darbiniekus, kuriem ir potenciāls profesionālajai un personīgajai izaugsmei, finanšu līdzekļu iespēju robežās piedāvājot apgūt papildu iemaņas dažādās profesionālās pilnveides aktivitātēs.
38. Kapitālsabiedrība nodrošina godīgus darba apstākļus, rūpējas par drošu un veselību saudzējošu darba vidi visiem darbiniekiem, veicinot drošu darba kultūru atbilstoši valstī pastāvošajiem normatīvajiem aktiem, darba drošības un

arodveselības sistēmu uzturot atbilstoši starptautiskajam ISO 45001 standartam un dažādu brīvprātīgo iniciatīvu (piemēram, iniciatīvas "Misija Nulle") vadlīnijām.

39. Kapitālsabiedrība ir izstrādāta caurskatāma Atalgojuma politika, adekvāti nosakot darbinieka ieguldījumam un profesionālajai kompetencei atbilstošu taisnīgu atalgojumu. Atalgojuma noteikšanā konsekventi tiek ievērots vienādas attieksmes princips.
40. Kapitālsabiedrība rūpējas par ātru un efektīvu informācijas apriti darbinieku vidū, sekmējot darbinieku tiešāku iesaisti lēmumu pieņemšanā savas kompetences ietvaros.
41. Kapitālsabiedrība atbalsta kolektīva saliedēšanas un korporatīvās piederības veicinošus pasākumus, sekmējot darbinieku piesaisti un lojalitāti Kapitālsabiedrības vērtībām.

4.2.3. Sadarbība ar iesaistītajām pusēm

42. Ilgtspējas principu integrēšanā Kapitālsabiedrības darbībā un kopējā veselības aprūpes sistēmā un sabiedrības vērtību stiprināšanā. Kapitālsabiedrībā būtiska ir ietekmes pušu iesaiste, viedokļu izzināšana un kopīgas pamatvērtības ilgtspējas jomā.
43. Kā būtiskākās iesaistītās puses, ar kurām sadarbība notiek konsultāciju, sarunu, iesaistes un partnerības līmenī, tā ir noteikusi zemāk uzskaitītās:
 - darbinieki – pašu personāls, pretendenti, darbinieku arodorganizācijas;
 - īpašnieks – Rīgas valstspilsētas pašvaldība;
 - klienti – Rīgas valstspilsētas pašvaldības un Pierīgas teritoriju iedzīvotāji-pacientes un viņu ģimenes, apmeklētāji, nomnieki;
 - piegādātāji – tehnoloģiju un preču piegādātāji un pakalpojumu sniedzēji;
 - sabiedrība – apkaimes biedrības, vietējo kopienu pārstāvji, izglītības iestādes, mediji;
 - kontroles iestādes – uzraudzības un kontroles iestādes;
 - politikas veidotāji – starptautiskie un vietējie likumdevēji, pašvaldības un valsts iestādes;
 - investori/finansētāji – komercbankas;
 - organizācijas (t.sk. nevalstiskās organizācijas,) – sadarbības partneri, t.sk. zinātniskie partneri, Veselības aprūpes sistēmas dalībnieki – universitāšu un reģionālās ārstniecības iestādes, augstākās un profesionālās ārstniecības iestādes,

- profesionālās asociācijas un organizācijas – nozares eksperti, t.sk. ilgtspējas eksperti.
44. Sniedzot veselības aprūpes pakalpojumus, Kapitālsabiedrība tiecas nodrošināt pakalpojumu kvalitāti un apkalpošanu tādā līmenī, lai kļūtu par konkurētspējīgāko uzņēmumu dzemdību palīdzības nodrošināšanā un perinatālajā aprūpē. Kapitālsabiedrības darbinieki aicināti vienmēr rīkoties, respektējot pacientu un klientu vēlmes un vajadzības, jo tieši no lojāliem klientiem un pacientiem ir atkarīga Kapitālsabiedrības sekmīga komercdarbība. Jebkurš atkārtoti atgriezies klients ir Kapitālsabiedrības darba augstākais novērtējums.
 45. Sniegto pakalpojumu kvalitātes uzlabošanai Kapitālsabiedrība ar pacientiem un klientiem uztur atgriezenisko saiti.
 46. Kapitālsabiedrības korporatīvās pārvaldības un atbilstības sistēma ir virzīta uz stabilu un ilgtermiņa izaugsmi, sekmējot veselības aprūpes pakalpojumu pieejamības un kvalitātes paaugstināšanu pašvaldības un valsts iedzīvotāju interesēs, kā arī veicinot veselības aprūpes sistēmas uzlabojumus valstī.
 47. Kapitālsabiedrības darbība tiek realizēta, ievērojot caurredzamības un korporatīvās ētikas ievērošanu visās jomās. Būtiska loma tiek pievērsta korporatīvās komunikācijas jomai, skaidrojot pieņemtos lēmumus un mērķus, radot klientiem un ģimenei draudzīgu un drošu vidi.
 48. Kapitālsabiedrība nodrošina atklātu informācijas apriti starp dažādiem pārvaldības līmeņiem. Kapitāldaļu turētājam tiek nodrošināta savlaicīga informācija par Kapitālsabiedrības darbības finanšu un ne finanšu rezultātiem, kā arī citiem būtiskiem lēmumiem.
 49. Kapitālsabiedrība pilnībā atbalsta nostādni, ka nodokļu ieņēmumi un to savlaicīga nomaksa ir nozīmīgs devums sabiedrības darbā cilvēktiesību ievērošanas veicināšanai un valsts finansiālās stabilitātes garantēšanā, tādēļ īpaša uzmanība tiek pievērsta korektai nodokļu nomaksai un kontrolei.
 50. Realizējot komercdarbību, Kapitālsabiedrība ievēro godīgas konkurences principus, nepieļauj un vēršas pret konkurenci kropļojošiem faktoriem.
 51. Kapitālsabiedrībā ir izstrādāta Privātuma politika un Personas datu aizsardzības sistēma, kas nodrošina darbības atbilstību normatīvajam regulējumam un aizsargā Kapitālsabiedrības pacientu, klientu un darbinieku personisko informāciju.
 52. Kapitālsabiedrība konsekventi ievēro profesionālās un biznesa ētikas principus, uzsāk un turpina sadarbību tikai ar tādiem partneriem, kuru ētika un reputācija atbilst Kapitālsabiedrības vērtībām.
 53. Kapitālsabiedrība nodrošina vienlīdzīgu, godprātīgu un taisnīgu attieksmi saskarsmē ar visām ieinteresētajām pusēm, nepieļaujot interešu konflikta situācijas, krāpšanu, korupciju un citus reputācijas apdraudējumus.

4.2.4. Ziedošanas politika

54. Humānas un demokrātiskas vērtības un ilgtspējīga attīstība ir pamats Kapitālsabiedrības ētiskas komercdarbības praksei, lēmumiem un sabiedrības atbalsta iniciatīvām. Lai gan Kapitālsabiedrība mērķtiecīgi neplāno ziedojumu veikšanu, lai sniegtu savu ieguldījumu sabiedrības labklājībā un drošībā kā mūsdienīgs un sociāli atbildīgs uzņēmums, atbildīgi izvērtējot, atbilstoši tiesiskajam regulējumam, Kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijai noteiktajiem mērķiem un Kapitālsabiedrības politikās balstītām vērtībām, finanšu līdzekļu vai mantas ziedojumi (dāvinājumi) var tikt veikti.
55. Ziedojumi tiek veikti atbilstoši ārējā normatīvā regulējuma prasībām, Pārvaldības kārtībai un Kapitālsabiedrības Ziedošanas politikai un kārtībai.

4.3. Pārvaldība

56. Laba pārvaldība palīdz realizēt Kapitālsabiedrības ilgtspējīgu attīstību un sociālo atbildību, ietverot šādus būtiskos aspektus:
- labai praksei atbilstoša komercdarbība un korporatīvā kultūra;
 - godīgas konkurences īstenošana un piegādātāju pārvaldība;
 - interešu konflikta, korupcijas un kukuļošanas novēršana;
 - ierobežotas pieejamības informācijas un personas datu aizsardzība;
 - atklātība attiecībā uz interešu pārstāvības, politiskās ietekmes un lobēšanas darbībām;
 - atklātība un informācijas pieejamība.

4.3.1. Kapitālsabiedrības darbības pamatprincipi korupcijas novēršanas jomā

57. Kapitālsabiedrības noteiktie, uz profesionālās ētikas un vispārējiem labajiem tikumiem balstītie ētikas principi ir nostiprināti Ētikas kodeksā, kura normas ir saistošas visiem darbiniekiem, pildot savus amata pienākumus, kā arī saskarsmē ar kolēģiem.
58. Korupcijas un kukuļošanas kā godīgu komercpraksi deformējošu darbību izslēgšanai jebkurā Kapitālsabiedrības darbības jomā Kapitālsabiedrībā ir sertificēta un tiek uzturēta Kukuļošanas apkarošanas pārvaldības sistēma atbilstoši ISO 37001 starptautiskajam standartam

59. Kapitālsabiedrība un tās darbinieki konsekventi norobežojas no jebkādām ar korupciju saistītām darbībām, kukuļošanas, mantisku vai cita veida labumu pieņemšanas, kā arī citiem jebkāda veida prettiesiskiem darījumiem.
60. Darbinieki nepieņem dāvinājumus un kukuļus vai jebkādus maksājumus no pacientiem, viņu tuviniekiem, kā arī sadarbības partneriem, kā arī neiesaistās jebkāda veida krāpnieciskos darījumos.
61. Kapitālsabiedrības darbinieki rūpējas par savu un iestādes reputāciju un neiesaistās pretlikumīgās darbībās, kas var nelabvēlīgi ietekmēt Kapitālsabiedrības darbību un publisko tēlu.
62. Darbinieki nedrīkst pieņemt trešās personas maksājumus, dāvinājumus vai cita veida atlīdzību, kas varētu ietekmēt objektivitāti saistībā ar jebkādu lēmumu pieņemšanu. Interesu konflikta rašanās gadījumā darbiniekam jāinformē tiešais vadītājs un jāatturas no jebkāda veida ietekmētu vai aizdomas radošu lēmumu pieņemšanas.

4.3.2. Labai praksei atbilstoša komercdarbība un korporatīvā kultūra

63. Kapitālsabiedrība konsekventi ievēro visus piemērojamos Latvijas Republikas normatīvos aktus, darbojas caurskatāmi, atklāti un atklāj ieinteresētajām pusēm tām nepieciešamo informāciju. Lai noteiktu vienotu izpratni par principiem, uz kuriem tiek balstīta ētiska rīcība un uzvedība, nodrošinot labu pārvaldību un Kapitālsabiedrības mērķu sasniegšanu, ir definēti un publiskoti Godīgas komercprakses un sadarbības ar Trešajām pusēm principi, klientu apkalpošanas politika, saskarsmes principi un citi būtiski korporatīvo kultūru atspoguļojoši dokumenti.

4.3.3. Politiskā ietekme

64. Kapitālsabiedrība savu darbību realizē atbilstoši atklātības, caurredzamības un korporatīvās ētikas ievērošanas principiem visās jomās. Savā darbībā Kapitālsabiedrība norobežojas no politiskām aktivitātēm. Kapitālsabiedrība atzīst darbinieku pamattiesības uz vārda brīvību un atbalsta darbinieku tiesības kā indivīdiem piedalīties politiskajā procesā, tomēr iesaiste politiskās aktivitātēs kā privātpersonai ir stingri nodalāma darbības vai viedokļu paušanas Kapitālsabiedrības darbinieka statusā.

5. ILGTSPĒJAS JAUTĀJUMU PĀRVALDĪBA

65. Kapitālsabiedrības ilgtspējīgas attīstības mērķi, virzieni un darbības principi ir integrēti tās stratēģijā, politikās, un citos iekšējā normatīvā regulējuma dokumentos.
66. Kapitālsabiedrība pamatoti lepojas ar ieviesto un uzturēto Kvalitātes vadības sistēmu, kurā iekļauti pieci starptautiskie standarti, Kvalitātes vadības sistēmas un ilgtspējas aspektu tālākā attīstībai Kapitālsabiedrības procesos īpaša nozīme pievērsta Stratēģijā. Sociālā atbildība un atbalsts ilgtspējīga patēriņa prakses sekmēšanai ietverta realizētajā atbildīgā publisko iepirkumu praksē, kur iespējams piemērojot Zaļā publiskā iepirkuma un sociāli atbildīgā iepirkuma nosacījumus.
67. Par Kapitālsabiedrības ilgtspējīgas attīstības stratēģisko virzienu noteikšanu, kā arī to integrēšanu Kapitālsabiedrības misijā, vīzijā, vērtību sistēmā un biznesa procesos ir atbildīga valde.
68. Par Politikā definēto ilgtspējas principu ievērošanu savā ikdienas darbā, Kapitālsabiedrības kultūrā un mērķu sasniegšanā ir atbildīgi visi tās darbinieki. Ilgtspējas mērķu īstenošanas procesus savas struktūrvienības ietvaros koordinē daļu vadītāji.
69. Politikas ieviešanas un tās īstenošanas prakses atbilstību tiesiskajam regulējumam nodrošina Juridiskā un iepirkumu daļa. Tāpat Juridiskā un iepirkumu daļa sekmē Politikā noteikto ilgtspējas principu integrēšanu Kapitālsabiedrības piegādes ķēdē, būtiskākos ilgtspējas aspektus iekļaujot iepirkumu nolikumos, piegādātāju vērtēšanas kritērijos (Zaļais publiskais iepirkums, Sociāli atbildīgs iepirkums.)

6. NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI

70. Lai nodrošinātu efektīvu Politikas piemērošanu, Kapitālsabiedrības valde veic Politikas ieviešanas pastāvīgu uzraudzību. Valde vienu reizi gadā izvērtē Politikas aktualizācijas nepieciešamību un vajadzības gadījumā iniciē attiecīgu izmaiņu veikšanu.
71. Politikā noteikto pamatprasību un principu integrēšanai Kapitālsabiedrības atbilstošo procesu praktiskajā norisē tiek izstrādāti detalizēti procesu apraksti, kā arī citi iekšējā normatīvā regulējuma dokumenti atbilstoši Politikā definētajām pamatnostādnēm.
72. Politiku apstiprina Kapitālsabiedrības valde un dalībnieku sapulce. Politika stājas spēkā pēc tās apstiprināšanas dalībnieku sapulcē.

73. Ar Politikas spēkā stāšanos spēku zaudē 13.05.2021. SIA "Rīgas Dzemdību nams" dalībnieku sapulcē (Protokola Nr. 4/2021) apstiprinātā SIA "Rīgas Dzemdību nams" Korporatīvās sociālās atbildības un ilgtspējas politika.
74. Kapitālsabiedrība nodrošina darbinieku iepazīstināšanu ar Politiku Kapitālsabiedrībā noteiktajā kārtībā.
75. Politika ir pieejama Kapitālsabiedrības publiskajā tīmekļa vietnē www.rdn.lv