

VŠĮ K. GRINIAUS SLAUGOS IR PALAIKOMOJO GYDYMO LIGONINĖS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šios VšĮ K. Griniaus slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninės (toliau Ligoninė) smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (toliau Politika) reglamentuoja vartojamas sąvokas, pateikia Ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimui, vykdymui ir įgyvendinimo stebėsenai reikšmingus veiklos aspektus, detalizuoja pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką.

2. Politikos tikslas yra padėti Ligoninės administracijai kurti ir palaikyti sveiką bei saugią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3. Politika parengta atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnyje nustatytą reikalavimą darbdaviams, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, Politikoje pateikiamos Ligoninei pritaikytos teorinės bei praktinės gairės siekiant nulinės tolerancijos smurtui ir priekabiavimui.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. **Fizinis smurtas** – asmens tyčiniai fiziniai veiksmai, kurie sukelia kitam asmeniui fizinį skausmą arba dėl kurių tas asmuo gali būti sužalotas.

4.2. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos siekiama įžeisti asmenį arba pažeminti jo orumą, sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

4.3. **Psichologinis smurtas** – bet koks asmens veiksmas, įskaitant socialinį izoliavimą, žodinį įžeidimą, orumo žeminimą, gąsdinimą, grasinimą panaudoti fizinę jėgą arba kitą elgesį, kuris gali menkinti arba menkina kito asmens tapatumą, orumą ir savivertę ir gali pakenkti jo fizinei, psichinei, dvasinei, moralei arba socialinei sveikatai, saugai ir gerovei.

4.4. **Smurtas** – asmens veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) daromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, dėl kurio tas asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.

4.5. **Smurto ir priekabiavimo prevencija** – priemonės ir (ar) veiksmai, kuriais siekiama išvengti smurto ar priekabiavimo atvejų ar sumažinti jų mastą ir žalą, taip pat tinkamai reaguoti jiems įvykus ir užtikrinti pagalbos teikimą nuo smurto ir priekabiavimo nukentėjusiems asmenims.

4.6. **Smurto ir priekabiavimo prevencijos stebėseną** – reguliarus situacijos stebėjimas, apimantis faktų ir informacijos, svarbios smurto ir priekabiavimo prevencijai, geresniam smurto ir priekabiavimo atvejų atpažinimui ir valdymui, rinkimą ir analizę.

5. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos

Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 „Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“, apibrėžtas sąvokas.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS RENGIMAS

6. Politika nustato galimas fizinio, psichologinio smurto ir priekabiavimo formas, kurios gali pasireikšti kaip:

6.1. tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai, nepagrįsti kaltinimai, kuriais siekiama sukelti neigiamas emocijas ar prastą savijautą;

6.2. nuolatinis darbo užduočių ir jų pasiekimų nuvertinimas, nepriklausomai nuo asmens veiklos rezultatų;

6.3. šmeižtas, gandai, apkalbos, melas, kuriais siekiama pakenkti asmens (-ų) reputacijai;

6.4. ignoravimas, izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų;

6.5. tyčinis nesidalijimas turima informacija, nuolatinis pagrįstų prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas;

6.6. manipuliavimas, kai keliamos neįgyvendinamos užduotys ir (ar) jų rezultatai;

6.7. asmeninis ar viešas pažeminimas, siekiant sumenkinti pasitikėjimą savimi, išjuokti ar pašiepti išvaizdą, statusą ar elgesį, įžeisti garbę ir orumą, tyčia įskaudinti;

6.8. riksmų, fizinių veiksmų ar gestų, nukreiptų į darbuotojo savigarbą ir savivertę, naudojimas;

6.9. nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas), siekimas prisiliesti (apkabinti, prisitraukti arčiau, kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;

6.10. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas, dalyvavimas ne savo noru skleidžiant tokią informaciją;

6.11. informacijos, nesusijusios su darbo funkcijomis, rinkimas, platinimas, domėjimasis privataus gyvenimo, socialinės padėties, intymių santykių ar kitais aspektais;

6.12. spaudimas atlikti darbus, nesusijusius su darbuotojo Ligoninėje vykdomomis funkcijomis;

6.13. fizinį skausmą sukeltantys veiksmai (suėmimas už rankų, pastūmimas, sudavimas, kt.);

6.14. kiti nepriimtini, bauginantys, žeminantys ar įžeidžiantys veiksmai ar jų grėsmė, kuriais vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti ar yra padarytas fizinis, psichologinis ar ekonominis poveikis..

7. Politika nustato galimas fizinio, psichologinio smurto ir priekabiavimo vietas ir aplinkybes, kurios gali pasireikšti:

7.1. darbuotojo (-ų) kabinete (-uose), kitose darbuotojo darbo funkcijų atlikimo vietose, bendro naudojimo vietose ar viešose patalpose, Ligoninės teritorijoje;

7.2. Ligoninės patalpose ir teritorijoje ar kitose vietose, kuriose darbuotojas (-ai) ilsisi pertraukų metu ir (ar) pietauja;

7.3. vietose, kuriose darbuotojas būna komandiruotės, mokymų, darbo renginių ar kitos socialinės veiklos, vykimo į darbą Ligoninę ar iš jo metu;

7.4. elektroninėje erdvėje, kai bendraujama su darbuotoju (-ais) raštu naudojantis informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis.

8. Ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos prevenciniai veiksmai ir (ar) priemonės skirstomos į:

8.1. pirminius, kuriais siekiama užkirsti kelią smurto ir priekabiavimo atvejams atsirasti, tai:

8.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas, siekiant, kad Ligoninės direktoriaus ir jo įgaliotų asmenų su darbuotojų veikla susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais;

8.1.2. darbuotojų pareigų ir atsakomybių aiškus apibrėžimas, kai siekiama, jog kiekvienam darbuotojui būtų suprantama, ko iš jo tikimasi darbe, pagal poreikius suteikiama galimybė tobulinti kvalifikaciją ar gauti kitą pagalbą, reikalingą atlikti jam deleguotas užduotis;

8.1.3. Ligoninės kultūros ugdymas, griežtai netoleruojant smurto ir priekabiavimo, skatinant pozityvius darbuotojų tarpusavio santykius ir pagarbų bendravimą, diegiant tinkamo elgesio standartus bei operatyviai sprendžiant iškilusias problemas;

8.1.4. darbo aplinkos gerinimas, reguliariai vertinant darbuotojų prašymus, pasiūlymus dėl darbo aplinkos, darbo vietų saugumo, patogumo, tinkamo įrengimo ir kt.;

8.2. antrinius, kuriais siekiama sustabdyti smurtą ir (ar) priekabiavimą, mažinti tokių atvejų mastą ir žalą Ligoninėje, tai:

8.2.1. darbuotojų informavimas apie smurto ir priekabiavimo prevencijos Ligoninėje politiką, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles ir kitas galiojančias nuostatas, padedančias užtikrinti, kad visi Ligoninėje dirbantys ar naujai įdarbinti darbuotojai žinotų, suprastų Ligoninės siektino elgesio taisykles bei jų laikytųsi, vykdomas prevencijos priemonės ir (ar) veiksmus;

8.2.2. darbuotojų mokymų smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje organizavimas, kurie sudarytų darbuotojams galimybes tobulinti žinias ir įgūdžius, reikalingus atpažinti smurto ir priekabiavimo atvejus, tinkamai į juos reaguoti (stabdyti, pranešti, kreiptis pagalbos), stiprinti psichologinio atsparumo, pozityvaus bendravimo, konfliktų valdymo įgūdžius, kurie padėtų išvengti smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų ar juos sumažinti;

8.2.3. Ligoninės skyrių ir struktūrinių padalinių vadovų mokymų organizavimas, kurie padėtų geriau suprasti, paaiškinti Ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą, palaikyti pagarbą grįstą darbo aplinką, pastebėti netinkamą savo ir kitų darbuotojų elgesį, taikyti numatytas priemones smurtui ir priekabiavimui jo padalinyje išvengti, sudaryti galimybes gauti pagalbą nukentėjusiems darbuotojams, išlaikyti konfidencialumą, pranešti atsakingoms institucijoms apie smurto ir priekabiavimo atvejus;

8.2.4. tęstinės Ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos vykdymas, vertinant smurto ir priekabiavimo atvejų dinamiką (pranešimų skaičių, atvejų sprendimo rezultatus, pagalbos teikimo apimtį), inicijuojant psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo atnaujinimą visuose ar atskiruose padaliniuose, analizuojant kitus geresniam atvejų atpažinimui, reagavimui ir prevencijai reikšmingus duomenis;

8.3. tretinius, kurie yra nukreipti į smurtavusius ir (ar) priekabiavusius ar nuo smurto ir (ar) priekabiavimo nukentėjusius darbuotojus, tai:

8.3.1. pagalba smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems ar dalyvavusiems tokioje situacijoje darbuotojams, kai, įvykus smurto ir (ar) priekabiavimo atvejui, reaguojama operatyviai, teikiamos rekomendacijos bei informacija, kur galima kreiptis pagalbos, sudaromos sąlygos ją skubiai gauti Ligoninėje ar už jos ribų darbo valandomis;

8.3.2. siūlomas laikinas darbo sąlygų (perkėlimas į kitą padalinį, leidimas dirbti nuotoliu, jei tokiu būdu galima atlikti darbo funkcijas, kt.) pakeitimas, nemokamų ar kasmetinių atostogų suteikimas smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusio darbuotojo prašymu;

8.3.3. neformalių priemonių numatymas ir taikymas įvykus smurto ir (ar) priekabiavimo atvejui, kita Ligoninės direktoriaus ar įgaliotų asmenų pagalba (konsultavimas, informavimas) pagal darbuotojo poreikius;

8.3.4. atsakomybės numatymas ir taikymas smurtaujantiems ir (ar) priekabiaujantiems darbuotojams, atsižvelgiant į smurto ir priekabiavimo formas, būdus, atvejų pasikartojimą, dalyvavusiųjų liudijimus ar kitas aplinkybes.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS VYKDYMAS

9. Vykdamas ligoninės poreikius atliepiančią smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, yra reikalinga:

9.1. ją pildyti ir tobulinti, įtraukiant Ligoninės padalinių vadovus, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistus, darbuotojus, jų atstovus (profesines sąjungas ir kt.) ar išorės ekspertus, diskutuojant ir tariantis su jais;

9.2. visus darbuotojus supažindinti pasirašytinai, reguliariai komunikuoti skirtingais būdais bei lygiais visiems Ligoninės darbuotojams, siekiant pakartotinai informuoti apie patvirtintas nuostatas, suprantamai įvardyti įgyvendinamus prevencinius veiksmus bei priemones, sudaryti sąlygas teikti pasiūlymus dėl jų tobulinimo;

9.3. ne rečiau kaip kartą per metus peržiūrėti, prireikus koreguoti, įvertinus smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos duomenis, gautus darbuotojų pasiūlymus, pasikartojančius iššūkius dėl smurto ir priekabiavimo mažinimo, tinkamo reagavimo ar pagalbos teikimo. Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, smurto ar persekiojimo formų sąrašas nėra baigtinis.

10. Koordinuojant smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą Ligoninės direktorius paskiria atsakingą asmenį, atliekantį įgalioto asmens dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos funkcijas (toliau – Įgaliotas asmuo).

11. Įgaliotas asmuo Ligoninėje atlieka šias funkcijas:

11.1. reguliariai informuoja, konsultuoja Ligoninės darbuotojus smurto ir (ar) priekabiavimo sampratos, atpažinimo, prevencijos įgyvendinimo klausimais;

11.2. pagal darbuotojų poreikius taiko smurto ir priekabiavimo prevencijos priemones ir (ar) veiksmus;

11.3. pagal Ligoninės direktoriaus nustatytus reikalavimus dalyvauja nagrinėjant ir sprendžiant galimo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejus;

11.4. vykdo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų Ligoninėje stebėseną;

11.5. kasmet informuoja Ligoninės administraciją, skyrių ir struktūrinių padalinių vadovus ir darbuotojus apie smurto ir priekabiavimo paplitimą, pozityvius pokyčius ir iššūkius, kuriuos reikia svarstyti bei spręsti;

11.6. teikia siūlymus dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos veiksmų ir (ar) priemonių vykdymo tobulinimo;

11.7. vykdo kitas Ligoninės direktoriaus pavestas funkcijas, susijusias su smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimu ar koordinavimu.

12. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenai vykdyti pagal galimybes papildomai pasitelkiama;

12.1. psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo duomenis;

12.2. vykdytų darbuotojų apklausų dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonių ir veiksmų išvadas;

12.3. smurto ir priekabiavimo tirtų atvejų statistiką, nustatytus rezultatus, matomas tendencijas;

12.4. kitą reikšmingą informaciją (nedarbingumo, darbuotojų kaitos statistika atskiruose padaliniuose ir kt.), susijusią su smurto ir priekabiavimo raiška ar paplitimu Ligoninėje.

13. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos rezultatai naudojami smurto ir priekabiavimo mastui identifikuoti, situacijos pokyčiams vertinti, kvalifikacijos tobulinimo poreikiams nustatyti, kitoms prevencinėms priemonėms ir veiksams inicijuoti bei keisti, vidaus tvarkoms ar kitiems dokumentams tobulinti.

14. Atsižvelgiant į darbuotojų poreikius ir Ligoninės individualią situaciją (smurto ir priekabiavimo paplitimo mastą ir žalą, turimus žmogiškuosius bei finansinius išteklius, galimybes bendradarbiauti su socialiniais partneriais, kt.), Ligoninės direktoriui rekomenduojama kasmet nustatyti prioritetines sritis bei patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencinius veiksmus ir (ar) priemones, paskiriant jiems įgyvendinti reikiamus išteklius ir už juos atsakingą (-us) darbuotoją (-us).

IV SKYRIUS PRANEŠIMŲ APIE SMURTAŲ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

15. Ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarkoje, nustatoma:

15.1. Kad, norėdamas pranešti apie pažeidimą, asmuo gali tiesiogiai kreiptis į Ligoninės administraciją arba užpildyti Ligoninės interneto puslapyje esančią pranešimo formą, bei jei asmuo kreipiasi žodžiu į Ligoninės administracijos atstovą, kuris Ligoninės direktoriui turi pateikti tarnybinį pranešimą;

15.2. Gavus pranešimą apie įvykį ar skundą, per 3 darbo dienas sukviečiama atitinkama komisija pranešimo ar skundo nagrinėjimui skirta 15 darbo dienų su galimybe pratęsti šį terminą;

15.3. Pranešimas ar skundas apie įvykį nagrinėjamas vadovaujantis VšĮ K. Griniaus slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninės priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto prevencijos taisyklėmis;

15.4. Smurtą ar priekabiavimą patyrusiam asmeniui rekomenduojama naudotis Ligoninės psichologo paslaugomis.

16. Pranešimą apie įvykį ar skundą smurtą ar priekabiavimą patyrusiam asmeniui, taip pat galima pateikti darbuotojo tiesioginiam ar aukščiau stovinčiam vadovui, bet kuriam Ligoninės administracijos nariui. Šiuo atveju spranešimas apie įvyki ar skundą nagrinėjamas vadovaujantis VšĮ K. Griniaus slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninės priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto prevencijos taisyklėmis.

17. Pranešimą apie įvykį ar skundą smurtą ar priekabiavimą patyręs asmuo privalo kreiptis per kuo trumpesnę laiką nuo įvykio, detalizuoti informatyvaus pranešimo turinio reikalavimus:

17.1. aprašyti situaciją, jos aplinkybes, nurodyti galimai patirto smurto ir (ar) priekabiavimo formas;

17.2. nurodyti galimai smurtavusio (-ių) ir (ar) priekabiavusio (-ių) darbuotojo (-ų) vardą (-us) ir pavardę (-es);

17.3. jei žinoma, įvardyti galimai smurto ir (ar) priekabiavimo situacijoje dalyvavusį (-ius), stebėjusį (-ius) kitą (-us) darbuotoją (-us);

17.4. pateikti kitus turimus duomenis (padarytus garso įrašus, elektroninių laiškų, SMS žinučių kopijas, kt.).

18. Gautų pranešimų apie įvykį ar skundų stebėseną vykdo Įgaliotas asmuo.

19. Tiriant gautus pranešimus ar skundus, esant poreikiui, pasitelkiama medicinos etikos komisija, patvirtinta vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021 m. liepos 16 d. įsakymu Nr. V-1672 „Dėl Pavyzdinių medicinos etikos komisijų nuostatų patvirtinimo“ (toliau – Pavyzdiniai nuostatai), ir įgaliota ASPĮ analizuoti bei tirti smurto ir priekabiavimo kaip neetiško elgesio atvejus.

20. Darbuotojui kreipiantis pirmą kartą dėl konkretaus (-ių) darbuotojo (-ų) galimo smurto ir (ar) priekabiavimo, rekomenduojama pirmumą teikti atvejo sprendimui su Įgaliotu asmeniu ar smurto prevencijos grupe šiomis priemonėmis:

20.1. individualiu pokalbiu su situacijoje dalyvavusiais darbuotojais, primenant bei aptariant smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos nuostatas, jų turinį ir taikymo tvarką;

20.2. susitikimu tarp smurtavusio ir (ar) priekabiavusio ir galimai smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusio (-ių) darbuotojų, taikant mediacijos metodą, kai visi su atveju susiję darbuotojai savo noru sutinka;

20.3. kitomis veiklomis, kuriomis būtų siekiama smurto ir (ar) priekabiavimo atvejo sprendimo, padedančio išvengti tokio įvykio pasikartojimo.

21. Jei pranešime dėl smurto ir (ar) priekabiavimo pateikta informacija leidžia pagrįstai manyti, kad gali būti padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar kitas pažeidimas, ši informacija, gavus pranešimą pateikusio darbuotojo rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tirti tokią informaciją įgaliotai institucijai.

22. Vykdamas smurto ir priekabiavimo atvejų nagrinėjimą Ligoninės institutai ir darbuotojai vadovaujasi šiais principais:

22.1. į pranešimus apie smurtą ir (ar) priekabiavimą reaguoti visais atvejais,

nepriklausomai nuo turinio, formos, jo pasireiškimo būdo, t. y. horizontaliai tarp to paties ir (ar) kito lygmens darbuotojų, ar vertikalčiai tarp vadovų ir jiems pavaldžių darbuotojų;

22.2. skatinti bet kurį Ligoninės darbuotoją, pastebėjus smurtą ir (ar) priekabiavimą, reaguoti nepritariant ir (ar) informuoti atsakingus darbuotojus apie įtariamo smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį;

22.3. tiriant smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį bei rengiant su juo susijusią išvadą dėl prevencinių veiksmų ir (ar) priemonių vadovautis turimais ar nustatytais faktais, sudaryti sąlygas visiems su atveju susijusiems asmenims pateikti informaciją;

22.4. kiekvieną atvejį vertinti objektyviai, atsisakant išankstinių nuostatų, kaltinimų ir išlaikant pagarbų bendravimą su asmeniu, kurio elgesys svarstomas kaip netinkamas;

22.5. ištyrus pasitvirtinusio smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, užtikrinti grįžtamojo ryšio teikimą visoms su atveju susijusioms šalims, pateikiant informaciją apie tyrimo eigą, rezultatus ir sprendimus.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Politika yra skelbiama Ligoninės interneto svetainėje.

24. Politika yra privaloma visiems VŠĮ K. Griniaus slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninės darbuotojams.

25. Politika keičiama ar skelbiama negaliojančia tik rašytiniu VŠĮ K. Griniaus slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninės direktoriaus įsakymu.