

**UAB „BŪSTO PASKOLŲ DRAUDIMAS“
LYGIŲ GALIMYBIŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA IR JOS
ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. UAB „Būsto paskolų draudimas“ lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos pagrindines nuostatas ir jų įgyvendinimo tvarką UAB „Būsto paskolų draudimas“ (toliau – Bendrovė).

2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad Bendrovėje pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų (toliau – darbuotojai) ir besikreipiančių dėl priėmimo į darbą Bendrovėje asmenų (toliau – pretendentai) atžvilgiu, taip pat priėmimo į pareigas ar darbo santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos pagrindinių nuostatų.

3. Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose ir kituose Europos Sąjungos, tarptautiniuose ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose, reglamentuojančiuose ir užtikrinančiuose lygias galimybes bei smurto ir priekabiavimo prevenciją.

**II. LYGIŲ GALIMYBIŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS
ĮGYVENDINIMAS BENDROVĖJE**

4. Bendrovėje draudžiama tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti, smurtauti, priekabauti, seksualiai priekabauti, duoti nurodymus diskriminuoti darbuotojus, pretendentes, taip pat užtikrinama, kad dėl tokių atvejų skundą pateikę ar kitaip apie juos pranešę arba dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos darbuotojai, pretendentai, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus tokioje byloje, nebūtų persekiojami, nepatirtų priešiško elgesio ar kitų neigiamų pasekmių (pvz., psichologinio spaudimo, perkėlimo į žemesnes pareigas, mažesnio darbo užmokesčio nustatymo, atleidimo iš darbo ir kt.).

5. Darbuotojai privalo netoleruoti diskriminacijos ir būti nepakantūs pastebėtiems diskriminavimo atvejams.

6. Darbuotojams, sudaroma sveika ir saugi darbo aplinka, vienodos darbo sąlygos pareigoms ir darbo funkcijoms atlikti, suteikiamos darbui atlikti reikalingos priemonės. Darbuotojams užtikrinamos vienodos galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, už tokį patį ar vienodos vertės darbą gauti vienodą darbo užmokestį, darbuotojui priklausančias išeitines išmokas ar kompensacijas, suteikiamos vienodos garantijos ir lengvatos.

7. Priimant sprendimus dėl darbuotojų darbo laiko trukmės, darbo valandų, lankstaus darbo grafiko, kasmetinių ar kitų rūšių atostogų, nuotolinio darbo ir pan., draudžiama diskriminuoti darbuotojus. Sprendimai dėl perkėlimo į aukštesnes, žemesnes ar kitas pareigas, dėl mėnesinės algos dydžio nustatymo, skatinimo priemonių taikymo ar nuobaudų skyrimo priimami vadovaujantis šiuos procesus Bendrovėje reglamentuojančių, kitų teisės aktų reikalavimais, taikant vienodus, objektyvius kriterijus, atsižvelgiant tik į darbuotojų kvalifikaciją, kompetencijas, darbo pareigų ir funkcijų atlikimo kokybę, rezultatus ir profesinius pasiekimus.

8. Bendrovėje imamasi priemonių ir užtikrinama, kad žmonėms, turintiems negalią, būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinama Bendrovės veikla.

III. LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ BENDROVĖJE

9. Vadovaujantis darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų reikalavimais, asmenims suteikiamos vienodos įsidarbinimo Bendrovėje galimybės, atsižvelgiant tik į kvalifikaciją, kompetencijas, dalykines savybes, reikalingas tam tikroms darbo funkcijoms atlikti.

10. Atrankos į darbą Bendrovėje kriterijai yra aiškūs, tikslūs ir išsamūs. Kriterijai nustatomi atsižvelgiant į pretendentams keliamus dalykinius reikalavimus ir užtikrina lygias galimybes ir nediskriminavimą.

11. Skelbimuose dėl atrankos į laisvas pareigas nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijoms atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais, naudojama lyčiai jautri kalba, draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

12. Visi darbo pokalbio metu keliami reikalavimai ir klausimai turi būti susiję tik su pretendento tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi, dalykinėmis savybėmis ir kitais panašiais kriterijais.

13. Visi klausimai, užduodami pretendentams į laisvas pareigas, turi būti susiję su atrankos kriterijais ir dalykinėmis pretendento savybėmis.

14. Draudžiama iš pretendento reikalauti informacijos, nesusijusios su atrankos kriterijais ir tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu, užduoti klausimus apie pretendento lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, pretendento vaidmenį namuose ar šeimoje, pretendento ketinimą turėti vaikų.

15. Negalią turintiems pretendentams į darbuotojų pareigas, iš anksto informavus asmenis, atsakingus už atrankos organizavimą, sudaromos atitinkamos sąlygos dalyvauti atrankoje (pvz., lengvai pasiekiamos patalpos, kuriose vyksta atranka).

16. Asmens lytis, amžius, negalia, etninė kilmė ar kitas įstatymų saugomas asmens tapatybės bruožas negali būti pagrindu priimant sprendimą, ar pretendentą įdarbinti visu ar ne visu darbo laiku, kokios rūšies sutartį pasirašyti su pretendentu, pvz., terminuotą ar neterminuotą.

IV. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS NUSTATANT IR MOKANT DARBO UŽMOKESTĮ

17. Nustatant darbuotojų mėnesinės algos dydį vadovaujamas objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, kompetencijomis, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose Bendrovės vidaus administravimo teisės aktuose.

18. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats mėnesinės algos dydis. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių Bendrovės sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Bendrovei, siekiančiai savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

V. SAUGIOS APLINKOS BENDROVĖJE KŪRIMAS UŽTIKRINANT SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJĄ

19. Bendrovėje netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas ir (ar) priekabiavimas. Smurtas, priekabiavimas gali pasireikšti šiomis ir panašiomis formomis:

- 19.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas (tyčinis fizinio skausmo sukėlimas, plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ir kt.) ar tokio kontakto reikalavimas;
- 19.2. žodinis ar rašytinis žeminimas, priešiškų gestų naudojimas, sarkazmas, siekis išjuokti (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, kalbėjimas pakeltu tonu nevaldant emocijų, apkaltos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);
- 19.3. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas ar siuntimas elektroninių ryšių priemonėmis, įžeidūs gestai;
- 19.4. pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninių ryšių priemonėmis;
- 19.5. ignoravimas (sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas, atskyrimas nuo bendrų veiklų, nesidalijimas informacija, nuolatinis darbuotojo poreikių ar prašymų nepaisymas, jų neigimas ir pan.);
- 19.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai nesusiję su atliekamomis darbo funkcijomis;
- 19.7. grasinimas, kaltinimas, pasikartojančios neigiamos pastabos ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę, sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar sukelti baimę (grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, nemalonūs skirtingo pobūdžio komentarai ir pan.);
- 19.8. nepakankamas darbuotojo pripažinimas, pasiekimų nuvertinimas (nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių, siekiant pažeminti, įžeisti ir pan.);
- 19.9. per aukšti atliekamo darbo reikalavimai arba tokių reikalavimų nebuvimas, trukdymas atlikti darbo užduotis, nesudarymas sąlygų siekti karjeros;
- 19.10. manipuliavimas (neadekvataus darbo krūvio nustatymas, manipuliavimas darbo užmokesčiu, neįgyvendinamų reikalavimų kėlimas, komandinio darbo nebuvimas ir pan.);
- 19.11. poveikis darbuotojui ar pretendentui siekiant tam tikro su darbo funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;
- 19.12. netinkamos darbo priemonės arba jų nebuvimas, nepagrįstas darbo sąlygų pabloginimas, palyginti su kitais darbuotojais;
- 19.13. sveikatai kenksminga veikla, nepakankamas rūpinimas darbuotojų sveikata ir sauga;
- 19.14. jėgos disbalanso naudojimas darbo vietoje, prieš darbuotoją nukreiptas nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, kuriuo pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė.
20. Smurto ir (ar) priekabiavimo formų sąrašas nėra baigtinis. Smurtas ir (ar) priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.
21. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:
- 21.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas;
- 21.2. per poilsio ir pietų pertraukas arba naudojantis buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; metu;
- 21.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;
- 21.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- 21.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.
22. Bendrovė imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti, informaciją apie jas paskelbdama įprastais Bendrovėje būdais (informacija skelbiama bendrovės interneto svetainėje, pateikiama darbuotojams elektroniniu paštu, bendrų susirinkimų metu ir pan.), ir imasi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą darbo aplinkoje, suteikti.
23. Pastebėję lygių galimybių pažeidimų, smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų, darbuotojai ir pretendentai skatinami apie tai pranešti Bendrovės direktoriui, darbuotojų saugos ir sveikatos paslaugas Bendrovėje teikiančiam paslaugos teikėjui arba tokius pažeidimus kompetentingai tirti institucijai.

VI. PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO (TYRIMO) TVARKA

24. Pranešimus apie smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, nurodymo diskriminuoti atvejus ir kitus lygių galimybių pažeidimus (toliau – pranešimas (-ai)) Bendrovėje nagrinėja (tyrimą atlieka) konkrečiam pranešimui tirti paskirtas asmuo (toliau – tyrimą atliekantis asmuo). Bendrovės direktorius, gavęs pranešimą, ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos paskiria tyrimą atliekantį asmenį.

25. Apie smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, nurodymo diskriminuoti atvejus ir kitus lygių galimybių pažeidimus darbuotojai ir pretendentai į laisvas pareigas Bendrovėje pateikia pranešimą raštu, užpildydami Pranešimo apie pažeidimą formą (Priedas Nr. 1). Pranešimas pateikiamas elektroniniu paštu pranesk@bpd.lt.

26. Informacijai apie tokį pranešimą taikomas konfidencialumas ir ji negali būti teikiama asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu. Pranešimą pateikusio asmens duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija tvarkoma tik darbo funkcijų atlikimo tikslais.

27. Tyrimą atliekantis subjektas pranešimo nagrinėjimą (tyrimą) pradeda, atlieka ir išvadą Bendrovės direktoriui pateikia per kuo trumpesnę laiką.

28. Pranešimas nagrinėjamas (tyrimas atliekamas) laikantis objektyvumo, nešališkumo, pagalbos nukentėjusiam, operatyvumo, betarpiškumo ir nekaltumo prezumpcijos principais, saugomas pranešimo šalių ir su pranešimo nagrinėjimu susijusių trečiųjų asmenų privatumas ir konfidencialumas.

29. Nagrinėjant pranešimus, pranešimą pateikusiam asmeniui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Asmuo, dėl kurio pateiktas pranešimas, turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

30. Jeigu pranešimą pateikęs darbuotojas yra pavaldus darbuotojui, dėl kurio pateiktas pranešimas, tyrimą atliekantis asmuo kartu su Bendrovės direktoriumi apsveria, kokių priemonių reikia imtis, siekiant apsaugoti pranešimą pateikusį darbuotoją nuo priešiško elgesio, persekiojimo ar neigiamų pasekmių.

31. Įvertinus visus surinktus įrodymus, tyrimą atlikęs asmuo teikia Bendrovės direktoriui išvadą. Prie išvados pridedami faktinės aplinkybės pagrindžiantys duomenys ir informacija. Bendrovės direktorius, įvertinęs tyrimą atlikusio asmens išvadą, priima sprendimą pritarti ar nepritarti išvadai.

32. Asmeniui, pranešusiam apie pažeidimą, taip pat Bendrovės darbuotojui, dėl kurio elgesio buvo atliktas vidinis tyrimas, ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo Bendrovės direktoriaus sprendimo priėmimo raštu pateikiamas minėtas sprendimas bei tyrimą atlikusio asmens išvada arba jos išrašas, užtikrinant asmens duomenų apsaugą.

33. Bendrovės darbuotojas, nesutinkantis su Bendrovės direktoriaus sprendimu, turi teisę jį skųsti individualiems darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

34. Bendrovės direktorius, pritaręs tyrimą atlikusio asmens išvadai, kurioje pripažintas smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, nurodymo diskriminuoti ar kito lygių galimybių pažeidimo darbe fakto buvimas:

34.1. sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-ių) taikymo smurtą, priekabiavimą, diskriminavimą, nurodymą diskriminuoti ar kitą lygių galimybių pažeidimą taikiusiam darbuotojui;

34.2. organizuoja Bendrovės darbuotojams seminarą, diskusiją ar mokymus konkrečiam atvejui aktualia tema arba taiko kitas priemones įvykio eskalacijai ir galimoms pasekmėms sumažinti.

35. Bendrovės direktorius, pritaręs tyrimą atlikusio asmens išvadai, kurioje nepripažintas smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, nurodymo diskriminuoti ar kito lygių galimybių pažeidimo darbe fakto buvimas, laikydamasis proporcingumo principo, papildomai primena (siunčia elektroninius laiškus, organizuoja seminarą, diskusiją ar mokymus) darbuotojams apie smurto, priekabiavimo, diskriminavimo, nurodymo diskriminuoti ar kito lygių galimybių pažeidimo darbe požymius, apraiškas, pagarbaus elgesio standartus.

36. Bendrovės darbuotojas, patyręs Bendrovės direktoriaus smurtą, priekabiavimą, diskriminavimą ar kitą lygių galimybių pažeidimą, turi teisę kreiptis į Bendrovės direktorių į pareigas

priėmusį Bendrovės valdymo organą dėl vadovo elgesio vertinimo, į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos dėl situacijos identifikavimo ir poveikio priemonių taikymo, į individualius darbo ginčus nagrinėjančias institucijas dėl žalos atlyginimo.

VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

37. Visi Bendrovės darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas, turi vadovautis šiame Apraše įtvirtintais principais.

38. Pasikeitus šiame Apraše nurodytų norminių teisės aktų nuostatomis, norminiams teisės aktams netekus galios ar įsigaliojus naujiems norminiams teisės aktams, kurie kitaip reguliuoja šiame Apraše aptariamus aspektus, šiuo Aprašu vadovaujamasi tiek, kiek jis neprieštarauja norminiams teisės aktams, kartu atsižvelgiant į pasikeitusį norminiuose teisės aktuose įtvirtintą teisinį reguliavimą.

39. Aprašas taikomas tiek, kiek jis neprieštarauja Lietuvos Respublikos įstatymams ir (ar) kitiems galiojantiems teisės aktams.

40. Bendrovės darbuotojai privalo susipažinti su Aprašo nuostatomis ir įsipareigoja jų laikytis.

41. Darbuotojų ir pretendentų į laisvas pareigas Bendrovėje asmens duomenys renkami diskriminacijos Bendrovėje tyrimo ir teisės aktuose numatytų veiksmų atlikimo tikslais, vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų apsaugą ir tvarkymą. Apraše nurodyti dokumentai ar kiti pateikti dokumentai, pagrindžiantys pranešime dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo nurodytas aplinkybes, saugomi Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos vyriausiojo archyvaro nustatytais terminais.

42. Asmens duomenys gali būti perduoti tik tiems asmenims ar institucijoms, kuriems tai būtina teisės aktuose nustatytoms funkcijoms atlikti (pvz., darbo ginčų komisijai, Valstybinei darbo inspekcijai, teismams). Prireikus tvarkymo veiksmus gali atlikti Bendrovės duomenų tvarkytojai, su kuriais sudarytos asmens duomenų tvarkymo sutartys.

43. Duomenų subjektai turi teisę susipažinti su savo asmens duomenimis, reikalauti juos ištaisyti, ištrinti ar apriboti jų tvarkymą, nesutikti su jų tvarkymu, taip pat pateikti skundą Valstybinei duomenų apsaugos inspekcijai.

44. Atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją, visiems Bendrovės darbuotojams privalomai kartą per 3 (tris) metus organizuojami mokymai lygių galimybių, smurto ar priekabiavimo prevencijos klausimais.

45. Aprašas skelbiamas viešai Bendrovės interneto svetainėje www.bpd.lt.

(Pranešimo apie smurtą, priekabiavimą, diskriminaciją, kitą lygių galimybių pažeidimą forma)
PRANEŠIMAS APIE PAŽEIDIMĄ

20 ____ m. _____ d.

(vieta)

Asmens (-ų), pranešančio (-ų) apie pažeidimą, duomenys	
Vardas, pavardė	
Pareigos (arba nurodomos pareigos, į kurias asmuo pretendavo)	
Telefono Nr. (pastabos dėl susisiekimio)	
Elektroninio pašto adresas	
Informacija apie pažeidimą (-us)	
1. Apie kokį pažeidimą (-us) pranešate? Kokio pobūdžio tai pažeidimas (-ai)?	
2. Kas padarė šį pažeidimą (-us)? Kokie galėjo būti asmens motyvai darant pažeidimą (-us)?	
3. Pažeidimo (-ų) padarymo vieta, laikas.	
Duomenys apie pažeidimą (-us) padariusį (-ius) asmenį (-is)	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
4. Ar yra kitų asmenų, kurie dalyvavo ar galėjo dalyvauti darant pažeidimą (-us)? Jei taip, nurodykite juos.	
5. Ar yra kitų pažeidimo (-ų) liudytojų? Jei taip, žemiau pateikite jų kontaktinius duomenis.	

Duomenys apie pažeidimo liudytoją (-us)	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
Telefono Nr.	
Elektroninio pašto adresas	
6. Kokius pažeidimą (-us) pagrindžiančius duomenis, galinčius padėti atlikti pažeidimo (-ų) tyrimą, galėtumėte pateikti? Nurodykite pridedamus rašytinius ar kitus duomenis apie pažeidimą (-us).	
7. Ar apie šį / šiuos pažeidimą (-us) jau esate kam nors pranešęs? Jei pranešėte, kam buvo pranešta ir ar gavote atsakymą? Jei gavote atsakymą, nurodykite jo esmę.	
8. Papildomos pastabos ir komentarai.	

Patvirtinu, kad aukščiau mano pateikta informacija apie pažeidimą yra teisinga.

Data	Vardas, pavardė, parašas ¹
------	---------------------------------------

¹ Prašome pateikti tik tuos duomenis, kurie yra būtini galimo pažeidimo tyrimui. Trečiųjų asmenų asmens duomenys turi būti pateikiami tik tuo atveju, jei tai reikalinga faktinėms aplinkybėms pagrįsti. Visa pateikta informacija bus tvarkoma laikantis BDAR reikalavimų ir tik tyrimo tikslais.