

35000/14728/2017 áll.

A KATASZTRÓFAVÉDELMI SZERVEK ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

A 2018. január 01-től 2021. december 31-ig terjedő időszakra

A BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság központi, területi — ezen belül a helyi — valamint területi jogállású szervei teljes személyi állománya vonatkozásában a BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság Főigazgatója (jelen Esélyegyenlőségi Terv alkalmazásában, a továbbiakban, mint: munkáltató), valamint a Magyar Rendvédelmi Kar Hivatásos Katasztrófavédelmi Tagozata (a továbbiakban együtt: érdekképviselő) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény, valamint az Európai Unió Tanácsának (a továbbiakban: TANÁCS) e tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célok megvalósításának előmozdítása érdekében az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdésében foglalt rendelkezésének alapján, az azt aláíró felek a BM Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság Esélyegyenlőségi Tervét az alábbi tartalommal fogadják el.

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele hivatásos szolgálati, kormánytisztviselő, közalkalmazott, munkavállaló és közfoglalkoztatott jogviszonyban álló foglalkoztatottai (a továbbiakban együtt: munkavállalók) emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvét.

A munkáltató — a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve — olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak, valamint Magyarország Alaptörvényének (A továbbiakban: Alaptörvény) szellemisége — különös tekintettel a II: és a XV. cikkében foglaltak — megvalósulásához.

Az Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza azokat a jogokat, kedvezményeket, amelyeket a munkavállalók jogviszonyára vonatkozó jogszabály, vagy más szabályozó eszköz, biztosít számukra.

A TANÁCS 2000. november 27-i 2000/78/EK IRÁNYELVE a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról „(18) Ez az irányelv nem kívánja meg különösen a fegyveres erőktől, a rendőrségtől, a büntetés-végrehajtási vagy vészhelyzet-elhárító szolgálatoktól, hogy olyan személyeket vegyenek föl vagy foglalkoztassanak, akiknek nincsenek meg a szükséges képességeik, hogy a tőlük elvárt feladatokat elvégezzék e szolgálatok jogszabályban meghatározott működőképességének megőrzése céljából.”

II. ALAPELVEK

1.) A munkáltató a munkavállalók kiválasztása, képzése, valamint járandóságai, jogaik biztosítása, illetőleg a foglalkoztatásuk során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen. Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- e) anyanyelve,
- f) fogyatékosága,
- g) egészségi állapota,
- h) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- i) politikai vagy más véleménye,
- j) családi állapota,
- k) anyasága (várandóssága) vagy apasága,
- l) szexuális irányultsága, nemi identitása,
- m) életkora,
- n) társadalmi származása,
- o) vagyoni helyzete,
- p) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- q) érdekképviselőhöz való tartozása,
- r) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy, vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.

A munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

2.) A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállalók közötti megkülönböztetésre kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns kompetenciák, képzettségek, készségek és szakismeret figyelembe vételével, a beosztás és a munkakör sajátosságai, az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján legyen lehetőség a jogszabályokban és belső szabályzatokban meghatározott módon.

3.) A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, és e célból együttműködik mind a sérelmet elszenvedett féllel, mind az ügyben eljáró érdekképviselővel vagy hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősségre vonás érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megszüntetéséhez, megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

III. KIEMELT CÉLCSOPORTOK

Az Esélyegyenlőségi Terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik:

- a) a nő,
- b) az ötven évnél idősebb,
- c) a szolgálati viszony során rokkanttá vált, vagy csökkent egészségügyi képességű,
- d) a roma identitású,
- e) a fogyatékkal élő,
- f) a két vagy több tizennégy éven aluli gyermeket nevelő, vagy
- g) a tizennégy éven aluli gyermeket (gyermekeket) nevelő egyedülálló,
- h) a tartósan beteg, vagy fogyatékkal élő gyermeket nevelő,
- i) a tartósan beteg,
- j) az idős hozzátartozót ápoló,
- k) a pályakezdő munkavállaló.

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

IV. HELYZETFELMÉRÉS

Az előző Esélyegyenlőségi Terv megújításának időpontjában rögzített létszámadatok

A Hivatásos Katasztrófavédelmi Szervek létszáma (2012. októberi állapot)

szint	hivatásos		közalkalmazott		munkajogviszony	
	nő	férfi	nő	férfi	nő	férfi
Központi	67	103	53	23	—	—
Területi	216	875	209	75	—	—
Területi jogállású	21	110	65	44	35	56
Helyi	167	7687	116	54	—	—
összesen	471	8775	443	196	35	56
mindösszesen					9976	

A korábbi időszak értékelése

A BM OKF Esélyegyenlőségi Terve 2013. február 1-től — 2017. december 1-ig terjedő időszakra vonatkozóan került kiadásra a BM OKF főigazgatója megbízásából a BM OKF Humán Szolgálat szolgálatvezetője, mint munkáltató és az érdekképviselői szervek, mint a munkavállalók képviselői által aláírva.

A dokumentum megújításának érdekében a BM OKF központi esélyegyenlőségi referense javaslattételi kéressel megkereste a területi és területi jogállás szervek esélyegyenlőségi felelőseit az elmúlt időszak esélyegyenlőségi incidensei összegzése és a következő időszak Esélyegyenlőségi Terve egyeztetése céljából.

Az esélyegyenlőség érvényesülése az elmúlt tervidőszak tevékenységét szabályozó jogszabályok és más szervezetszabályozó eszközök vonatkozásában

A katasztrófavédelem szervezeteinek feladatrendszerét meghatározó közjogi szervezetszabályozó eszközök és normák konkrét feladatszabásokat tartalmaztak a folyamatok megvalósítása vonatkozásában. Új alapokra helyeződött a személyi állomány majd teljes egészének munkajogi helyzete, foglalkoztatásának jogállása. Kijelenthető, hogy az Esélyegyenlőségi Terv hatálya alatti időszakban megalkotott jogszabályok a magyar joggyakorlatnak megfelelően jogharmonizációs elvek érvényesülése által eleget tettek az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény előírásainak. Így teljesült a hivatkozott törvény alapján készült Esélyegyenlőségi Tervben rögzítettek megvalósulása.

Az Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazta azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályból, közjogi szervezetszabályozó eszközökből, illetve érdekképviseleti szervezettel kötött megállapodásból következtek.

Az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az Esélyegyenlőségi Tervet aláíró felek kötelezettséget vállaltak arra, hogy

- a) a női,
- b) a pályakezdő,
- c) a 50 évesnél idősebb,
- d) a roma származású,
- e) a fogyatékkal élő,
- f) a két vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő,
- g) a 14 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- h) a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő,
- i) az idős szüleiket családjukban gondozó

foglalkoztatottak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

Az Esélyegyenlőségi Tervet aláíró, mint a munkáltató képviselője a szervezet érdekképviseleti fórumrendszerének működtetésével biztosította a belső szabályozó eszközei esélyegyenlőséget érintő szabályozásainak megfelelőségét. Ezzel teljesült az általános célok, etikai elvek érvényesülése, úgymint az egyenlő bánásmód megvalósulása, vagy a hátrányos helyzetűek negatív megkülönböztetésének tilalma, az emberi méltóság tiszteletben tartása.

A kiemelt célcsoportok támogatásának megvalósulása

A Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégiáról, valamint végrehajtásának a 2012-2014. évekre szóló kormányzati intézkedési terve [1430/2011. (XII. 13.) Korm. Határozat] végrehajtására a BM 2658-2/2012. számú Intézkedési Terve feladatok teljesítés határozta meg az Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóságnak a roma származású és halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok képzésének munkába állásának elősegítése érdekében.

A munkáltató — központi szervezeti rendszerén keresztül — felvette a kapcsolatot az Országos Roma Önkormányzattal, valamint területileg az ott működő kisebbségi érdekképviselletekkel. Kezdeményezte a hátrányos helyzetű fiatalok körében történő, — a hivatásos életpálya népszerűsítése érdekében — nyílt napok, laktanya látogatások szervezését, toborzó anyagok megküldését. A területi szervezeti egységeknél a referensek, kijelölése megtörtént. A felajánlott és megszervezett programokon a részvétel igen alacsony érdeklődést mutatott, ezért további programok szervezésével folytatódott a megkezdett tevékenység, bevonva a feladatokba az általános és középiskolákat is.

Pályázatok kiírására került sor az oktatásban képzésben résztvevő roma származású fiatalok számára tanulmányaik folytatásának elősegítése érdekében. Pályázni lehetett a moduláris

szakképzés rendvédelmi alapo­zó moduljában résztvevő — magukat roma származásúnak vallók — esetében egyszeri pénzbeli támogatásra azonban pályázat csupán egy alkalommal érkezett, amely pozitív elbírálás alá esett.

Pályázati felhívást tettünk közzé a Nemzeti Kö­z­szolgálati Egyetem Katasztrófavédelmi Intézetének képzéseiben résztvevő roma fiatalok számára tanulmányaik folyamatos támogatásához, azonban pályázat nem érkezett.

A katasztrófavédelmi szervek állományának különböző megjelenési formájú támogatásai, segélyei odaítélésére szociális bizottságok működnek. Az elmúlt négy éves időszakban a szociális bizottságok **8006 esetben ítélték meg segélyeket, támogatásokat** az alábbi megoszlásban.

A katasztrófavédelem **hivatásos állományú tagjai** számára **beiskolázási segély** odaítélése **3938 esetben történt**, ebből 2014-ben 863-, 2015-ben 900-, 2016-ban 967-, míg 2017-ben 1208 alkalommal. Mindezen felül a **munkavállalók 139-, kormánytisztviselők 39 esetben részesültek beiskolázási segélyben** a négy év adatainak összesítése alapján.

A hivatásos állomány tagjai számára albérleti **hozzájárulás támogatás megítélésére 15 alkalommal** került sor.

A **munkavállalók** számára az Esélyegyenlőségi Terv érvényességi időszaka alatt **szociális segély 26 esetben, szülési segély 13 esetben, temetési segély 36 esetben** került kifizetésre. **Egyéb rendkívüli segély kifizetése 13 alkalommal** történt.

A **hivatásos állományúak szociális segélyben 909 esetben** részesültek, 2014-ben 601-, 2015-ben 143-, 2016-ban 107-, míg 2017-ben 58 alkalommal. **Születési segély kifizetésére 2185 esetben** került sor, 2014-ben 526-, 2015-ben 596-, 2016-ban 598-, és 2017-ben 465 esetben. **Temetési segély támogatás 693 alkalommal** került megítélésre.

A helyzetfelmérések összevetése

A katasztrófavédelem szervezetének, feladatkörének átalakulásából adódóan a munkavállalók létszám, beosztás, nemek és életkor szerinti megoszlása valamint a kompetencia és előmeneteli strukturáltsága folyamatosan bővül úgy az elmúlt időszakban, mint ahogy az várható a jövőben is.

Az Esélyegyenlőségi Terv megújításának időpontjában rögzített létszámadatok

	Hivatásos		Ka-Ktv.		Munkavállaló		Összesen		
	ffi	nő	ffi	nő	ffi	nő	ffi	nő	mindösszesen
Központi	165	91	33	73	10	7	208	171	379
Területi jogállású	129	30	41	79	685	141	855	250	1105
Területi	1136	307	138	385	12	10	1286	702	1988
Helyi	8064	241	27	103	1	-	8092	344	8436
Összesen	9494	669	239	640	708	158	10441	1467	11908

A hátrányos megkülönböztetés tilalmának érvényesülése

Az egységes katasztrófavédelem tevékenységét szabályozó jogi normák pontosan meghatározzák a munkavállalóktól elvárt kompetenciákat, az azokkal betölthető beosztások rendszerét, az előmenetel feltételeit. Konkrét meghatározásokat tartalmaznak az alkalmassági

követelmények egészségügyi, fizikai és pszichológiai teljesítési szintjeivel kapcsolatosan, valamint a nemzetbiztonsági megfeleltetés vonatkozásában. Az előírások betartásával kizárt a hátrányos megkülönböztetés megvalósulása a munkavállalókat érintően.

V. CÉLKITŰZÉSEK AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG MEGVALÓSÍTÁSA ÉRDEKÉBEN

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató az alábbi konkrét, kiemelt célokat, programokat határozza meg:

A munkáltató a humán szolgálatait útján folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését, és e célból a humán szolgálatoknál — munkaköri feladatként — esélyegyenlőségi referensi munkakört működtet (oktatásszervezői feladatokat ellátó személy).

Az esélyegyenlőségi referens (a továbbiakban: referens) feladatai:

- a) az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése,
- b) az Esélyegyenlőségi Terv szükség szerinti felülvizsgálata, az ehhez kapcsolódó intézkedések előkészítése,
- c) az Esélyegyenlőségi Terv figyelemmel kísérése, az érvényességi időszak vége előtt 60 nappal a következő időszakra vonatkozó esetleges javaslatok elkészítése és eljuttatása a központi referenshez (BM OKF Humán Szolgálat, Oktatásigazgatási és Képzési Főosztály vezetőjének helyettese),
- d) az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása, továbbá a munkáltató és a sérelmet szenvedett munkavállaló közötti egyeztetés szervezése, a jogsértés okának, körülményeinek vizsgálata, javaslattétel a személyes felelősség érvényesítésére, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedésre,
- e) együttműködés a jogsértés ügyében eljáró érdekképvisellel, hatósággal.

1. A munkaügyi folyamatok esélyegyenlőséget előmozdító szabályozásának bővítése

A munkáltató jogszabályok és belső szabályozó eszközök alapján adható juttatások keretei között a juttatás rendeltetésének és feltételeinek gondos mérlegelésével, azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat előnyös megkülönböztetésben részesítheti.

2. A pályakezdő roma fiatalok foglalkoztatásának előmozdítása

A munkáltató felelősséget érez a roma fiatalok, különösen a pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek javításáért. Ennek érdekében a felvételi eljárások során a roma származású alkalmas minőségű jelentkezőket és a pályakezdő, diplomás fiatalokat — megfelelő képzettség esetén — az állományba vételnél előnyben részesíti. Támogatja a roma származású fiatalokat tanulmányaik folytatása során a különböző képzésekre kiírt pályázatokkal.

3. A kiemelt célcsoportba tartozók fokozott védelme létszámleépítés esetén

A munkáltató létszámleépítés során a hátrányos helyzetű foglalkoztatottaknak a hatályos jogszabályi rendelkezéseken túl segítséget nyújt – a kormányhivatal szakigazgatási szervével együttműködve – további elhelyezkedésükhöz. Az érintetteket felkészíti és megismerteti az újbóli munkába állást elősegítő módszerekkel, technikákkal.

4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása

E cél érdekében a munkáltató egyenlő hozzáférést biztosít a szakmai képzési lehetőségekhez mindazok számára, akik munkájuk, előképzettségük kompetenciáik alapján kiérdemelték és alkalmasak az előmenetelre. A munkáltató a jogszabályi kereteknek megfelelően biztosítja az egyéni elhatározáson alapuló továbbtanulás lehetőségét az arra jelentkezőknek.

5. A családbarát munkahely feltételeinek megteremtése

A családbarát munkahely megteremtése érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít a GYED-ről, GYESről visszatérő munkatársak beilleszkedésének elősegítésére, a 14 éven aluli gyermeket nevelők rendes évi szabadsága kiadásának ütemezésére. A munkáltató jogszabályok és belső szabályozók alapján adható juttatások keretei között a juttatás rendeltetésének és feltételeinek gondos mérlegelésével, azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat előnyös megkülönböztetésben részesítheti.

6. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató tiszteletben tartja a munkavállalók emberi méltóságát. Ennek érdekében olyan feltételeket, körülményeket teremt, olyan szabályzatokat alkot, olyan alkalmas vezetőket nevez ki és olyan vezetési kultúrát hoz létre, amelyek az emberi méltóság tiszteletben tartását a gyakorlatban érvényesítik.

7. A kiemelt célcsoportokhoz tartozók szociális- jóléti támogatása

A munkáltató megkülönböztetett figyelmet fordít a kiemelt célcsoportokhoz tartozók esetében — a jogszabályokban helyi normákban meghatározott juttatásokon túl — a szociális és jóléti támogatások odaítélésére, különös tekintettel a gyermeket nevelők, vagy halmozottan a kiemelt célcsoportba sorolhatók számára is odaítélhető lakhatási, tanulmányi támogatási, üdülési és üdültetési juttatások elbírálása esetén.

8. A fiatalok pályaválasztásának elősegítése, a katasztrófavédelmi pályaeorientáció

Az ifjúság tűzvédelmi, polgári védelmi és katasztrófavédelmi ismereteinek bővítését kiemelt fontosságú feladatként kezeli a munkáltató azon kettős cél megvalósulása érdekében, hogy ezáltal növekedjen a jövő nemzedék öngondoskodási képessége, illetve kellő hitelességű tájékoztatást kapjon a katasztrófavédelem feladat és szerv rendszeréről, mely kapcsán a pályaeorientáció segít összhangba hozni az egyén kompetenciáját, a társadalmi igényekkel és a választott hivatással.

9. Az ifjúsági nevelés elősegítése, a katasztrófavédelemhez való kötődésük elmélyítése

Felismerve azt a tényt, hogy a társadalom egyik jellemző családcentrikus megnyilvánulása, hogy a fiatalok nagy része a szülők szakmáját, hivatását választja, mintegy dinasztiák alakulnak ki a katasztrófavédelembe is. Ezért a munkáltató — ezen fiatalok kötődését elősegítendő — rendezvények, szabadidős és családi események, táborok szervezését támogatja.

VI. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ ELJÁRÁS

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, megtorlás egyéb esélyegyenlőségi incidens esetén a sérelmet szenvedett munkavállaló (a továbbiakban: sértett) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat, ezen eljárás kezdeményezése esetén a szolgálati út betartása nem kötelező. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze az általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

A referens a sértett bejelentéséről jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet mind a referens, mind a sértett — két eredeti példányban — ír alá. A jegyzőkönyv egyik példányát a sértett, másik példányát a munkáltatói jogkör gyakorlója kapja, a Humán Szolgálat vezetője — mint az ügy ügyintőzője — közreműködésével.

A jegyzőkönyvnek az általános kellékeken felül tartalmaznia kell a sérelmezett munkáltatói intézkedés vagy más kifogásolt cselekmény, magatartás leírását a sértett előadásában, a sértett nyilatkozatát arról, hogy részére a referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges tájékoztatást megadta, továbbá hozzájárulását ahhoz, hogy — a békés rendezés érdekében — a sérelmet a munkáltatói jogkör gyakorlójával előzetes egyeztetés útján próbálják orvosolni.

Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója és a sértett nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az egyeztetési eljárásban közreműködőként részt vehet az illetékes munkavállalói érdekképviselői szerv képviselője, vagy a sértett jogi képviselője.

Amennyiben a sértett vélt, vagy valós jogsértelme az eljárás során érdemben nem rendeződik, és a szervezeti struktúrából adódóan felettes szervezeti szinten az ügy nem kezelhető, úgy a jogszabályok biztosította keretek közti jogorvoslat lehetőségét kell választani.

Esélyegyenlőségi incidens a lezárásra kerülő időszakban nem történt.

VII. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött Esélyegyenlőségi Tervet mind a munkáltató, mind az érdekképviselői képviselői jogosultsággal rendelkező tagja jóváhagyólag aláírják.

A munkáltató gondoskodik arról, hogy az Esélyegyenlőségi Terv minden munkavállaló számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Budapest, 2017. 12. 08.

**A BM OKF főigazgató megbízásából
a munkáltató részéről:**


Bittmann Tibor tű. dandártábornok
főtanácsos
a Katasztrófavédelmi Érdekegyeztető Tanács
elnöke

Az érdekképviselő részéről:


A Magyar Rendvédelmi Kar
részéről