

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Mezinárodní sociální a humanitární práce

Ludmila Matúšová

*Bezpečnost českých humanitárních a rozvojových
pracovníků na zahraničních misích*

Bakalářská práce

vedoucí práce: Mgr. Jakub Němec

2014

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a veškeré použité zdroje jsem uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci dne 20. března 2014

.....

Ludmila Matúšová

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé práce Mgr. Jakubu Němcovi za cenné rady, podnětné připomínky, odborné vedení, ochotu a čas, který mi věnoval. Rovněž děkuji všem respondentům za čas a poskytnuté informace. Můj dík patří také mé rodině, kamarádům a všem ostatním, kteří mi byli oporou nejen při psaní této práce, ale také během celého studia.

Motto

„Myslím, že je důležité, aby si lidé uvědomili, že v průběhu let se potřeba humanitární pomoci zvýšila. Pointa je, že lidem v nouzi nejde pomoci, pokud je příliš nebezpečné se k nim dostat a pokud při tom riskujete život.“

Stephanie Bunker

Obsah

Úvod.....	1
Teoretická část	3
1 Humanitární práce a rozvojová spolupráce	3
1.1 Humanitární pomoc.....	3
1.2 Rozvojová spolupráce	4
1.3 Návaznost rozvojové spolupráce na humanitární pomoc.....	4
2 Bezpečnost.....	5
2.1 Bezpečnost humanitárních a rozvojových pracovníků	5
2.2 Základní pojmy	6
3 Bezpečnostní hrozby	9
3.1 Hrozba, zranitelnost a riziko	9
3.2 Druhy hrozeb.....	9
3.3 Rozdílné hrozby	11
3.3.1 Mezinárodní a národní pracovníci.....	11
3.3.2 Genderové role	13
3.4 Globální trendy v bezpečnosti.....	13
4 Příprava v oblasti bezpečnosti.....	14
4.1 Porozumění kontextu	14
4.2 Školení a trénink	14
5 Podpora ze strany organizace	17
6 Vlastní vnímání a postoje k bezpečnosti	19
6.1 Přijatelná míra rizika	19
6.2 Ozbrojená ochrana	19
7 Hlášení bezpečnostních incidentů	21
Výzkumná část.....	23
8 Empirický výzkum	23
8.1 Symbolický cíl	23
8.2 Výzkumný cíl.....	23

8.3	Dílčí cíle, hypotézy a jejich operacionalizace.....	24
8.3.1	Příprava na zahraniční mise v rámci bezpečnostního hlediska	24
8.3.2	Důležitost bezpečnostní situace a ochota přijmout ozbrojenou ochranu	25
8.3.3	Faktory ovlivňující bezpečnost a největší hrozby	25
8.3.4	Působení v nebezpečných podmínkách.....	26
8.3.5	Podpora ze strany vysílající organizace	26
8.4	Metodologie kvantitativního výzkumu	28
8.5	Předvýzkum.....	28
8.6	Charakteristika výzkumného vzorku.....	29
8.7	Realizace výzkumu	31
9	Výsledky výzkumu.....	33
9.1.1	Příprava na zahraniční mise v rámci bezpečnostního hlediska	33
9.1.2	Důležitost bezpečnostní situace a ochota přijmout ozbrojenou ochranu	37
9.1.3	Faktory ovlivňující bezpečnost a největší hrozby	39
9.1.4	Působení v nebezpečných podmínkách.....	41
9.1.5	Podpora ze strany vysílající organizace	45
10	Shrnutí výsledků výzkumu	51
	Diskuze.....	54
	Závěr	56
	Seznam zdrojů a literatury	58
	Seznam příloh	61

Úvod

Tato práce se zabývá bezpečností humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích se zaměřením na české pracovníky. Hlavním cílem bakalářské práce je skrze kvantitativní výzkum zjistit a popsat, jaký je vztah českých humanitárních a rozvojových pracovníků k jejich bezpečnosti na zahraničních misích a také zjistit, jak jsou pracovníci podporováni v oblasti bezpečnosti ze strany vysílajících organizací. Vedlejším cílem této práce je vyjasnění pojmů spojených s bezpečností na zahraničních misích, které jsou v českém prostředí dosti nejednotné.

Na počátku této práce jsou vysvětleny pojmy, jako jsou zahraniční humanitární pomoc a rozvojová spolupráce, poté bezpečnost a základní pojmy ve vztahu k bezpečnosti pracovníků na zahraničních misích. Také je věnována pozornost různým aspektům v bezpečnosti, jako například rozdílným hrozbám pro různé pracovníky nebo trendům v oblasti bezpečnosti humanitárních a rozvojových pracovníků. Dále je popsáno, jak by se pracovníci měli připravovat v rámci bezpečnostního hlediska na misi a jak mohou být podporováni ze strany vysílající organizace.

Výzkum v oblasti bezpečnosti českých humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích, který je nedílnou součástí této práce, lze využít jako informace o aktuální situaci českých pracovníků na zahraničních misích. Zjištěná data mohou posloužit organizacím, které vysílají své pracovníky na zahraniční mise a organizacím a pracovníkům, kteří připravují pracovníky v oblasti bezpečnosti. Výzkum může také poukázat na některé zajímavé vztahy a oblasti bezpečnosti, na které by měla být soustředěna větší pozornost.

Toto téma bakalářské práce jsem si vybrala proto, že mě velmi zajímá oblast bezpečnosti humanitárních a rozvojových pracovníků vyjíždějících na zahraniční mise a osobně si myslím, že je bezpečnost důležitou, ale často opomíjenou oblastí v přípravě pracovníků, ale i při přímém působení na zahraničních misích. Sama jsem si uvědomila důležitost své vlastní bezpečnosti na svých zahraničních praxích na Maltě a v Kosovu. Dále jsem si toto téma vybrala proto, že jsem chtěla psát práci, která by přinesla informace o aktuální situaci českých pracovníků na zahraničních misích, které by mohly být využity organizacemi k určitým změnám v podpoře bezpečnosti jejich pracovníků.

Mé úsilí v této práci však také směřuje ke zvýšení motivace jednotlivých pracovníků i organizací zabývat se tématem bezpečnosti.

Podstatnou část této práce tvoří výzkum a jeho výsledky, což se odrazilo v rozsahu práce, který je přesáhnut, a to kvůli množství tabulek a grafů, jež jsou nedílnou součástí výzkumné části. Celá práce je doplněna přílohami, které ukazují dostupné statistiky týkající se bezpečnosti humanitárních a rozvojových pracovníků ve světě a dále průvodním dopisem a ukázkou dotazníku rozeslaného pracovníkům.

Teoretická část je rozdělena do sedmi kapitol a slouží jako uvedení do problematiky. První kapitola se zabývá vysvětlením pojmů humanitární pomoc, rozvojová spolupráce a jejich návazností. I když je mezi náplní práce humanitárních a rozvojových pracovníků rozdíl, pro účely této práce budou tyto termíny považovány za synonyma. Další kapitoly jsou zaměřeny na vysvětlení bezpečnosti a bezpečnostních hrozeb. Na tyto kapitoly navazuje příprava v oblasti bezpečnosti na zahraniční mise, podpora ze strany vysílající organizace a vnímání přijatelné míry rizika a s tím související ochota přijmout ozbrojenou ochranu. Poslední kapitola se zabývá hlášením bezpečnostních incidentů, což je důležitým zdrojem informací pro následné zlepšování managementu bezpečnosti organizací.

Na teoretickou část navazuje část empirická, která je rozdělena do tří kapitol. První kapitola představuje cíle empirického výzkumu včetně hypotéz a jejich operacionalizace, metodologii kvantitativního výzkumu, popisuje předvýzkum, charakteristiku výzkumného vzorku a realizaci výzkumu. Druhá kapitola představuje výsledky výzkumu a poslední kapitola shrnutí výsledků výzkumu.

Teoretická část této práce vychází především z odborné literatury a bezpečnostních příruček mezinárodních organizací zabývajících se tématem bezpečnosti humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích. S ohledem na nedostatek česky psané dostupné literatury, je většina využití literatury anglická. Téma bezpečnosti humanitárních a rozvojových pracovníků se také nevyskytuje v časopise Sociální práce/Sociálna práca. I přes to může být toto téma zásadně přínosné pro sociální pracovníky zejména v kontextu mezinárodní sociální práce.

Teoretická část

1 Humanitární práce a rozvojová spolupráce

„Pomoc směřující do rozvojových a transformujících se zemí se dělí na rozvojovou spolupráci a humanitární pomoc. Přestože stojí obě formy pomoci na srovnatelných morálních i politických základech a mají částečně stejnou institucionální podporu, liší se zásadním způsobem.“ (Člověk v tísni, 2007, s. 3)

1.1 Humanitární pomoc

Humanitární pomoc je definována mnoha způsoby. Společné pro většinu definic je to, že se jedná o okamžitou a krátkodobou reakci formou materiální a psychosociální pomoci za účelem zachránit životy, snížit utrpení a obnovit důstojný život lidí (Princová, 2012, s. 16).

Pokud dojde na základě rozhodnutí OSN nebo na žádost daného státu k mezinárodní humanitární pomoci, spočívá její realizace v poskytování vody, potravin, přístřešků, příkrývek, základního ošacení a základního zdravotního ošetření. Množství základních potřeb, které umožňují důstojný život lidí zasažených nenadálým neštěstím, jsou uvedeny v minimálních standardech¹ (Princová, 2012, s. 17).

Zákon č. 151/2010 Sb. o zahraniční rozvojové spolupráci a humanitární pomoci poskytované do zahraničí definuje humanitární pomoc České republiky poskytovanou do zahraničí jako *„souhrn činností hrazených ze státního rozpočtu, jejichž cílem je zamezit ztrátám na životech a újmě na zdraví, zmírnit utrpení a obnovit základní životní podmínky lidí po vzniku mimořádných událostí, jakož i zmírňovat dlouhodobě trvající následky mimořádných událostí a předcházet jejich vzniku a negativním následkům.“*

Humanitární pomoc lze poskytovat také v České republice, například při povodních. V této práci se však budu zabývat působením humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích. Proto bude v mé práci pojem humanitární pomoc vždy znamenat humanitární pomoc v zahraničí.

¹ Obsah minimálních standardů je uveden v příručce Projekt Sphere: Humanitární charta a minimální standardy pro humanitární pomoc, 2003, Praha: Sdružení česká katolická charita.

1.2 Rozvojová spolupráce

Rozvojová spolupráce znamená obecněji a širěji pojatý lidský rozvoj a partnerský postoj zúčastněných stran. Zaměřuje se na monitorování dlouhodobých sociálních a ekonomických podmínek, ve kterých lidé v méně rozvinutých zemích žijí a na hledání způsobů, jak by se tyto podmínky daly globálně zlepšit. (Stojanov a kol., 2008, [online]).

Zahraniční rozvojovou spoluprací České republiky popisuje zákon č. 151/2010 Sb. o zahraniční rozvojové spolupráci a humanitární pomoci poskytované do zahraničí jako „*souhrn činností hrazených ze státního rozpočtu, jejichž cílem je přispět k odstraňování chudoby v kontextu udržitelného rozvoje, včetně plnění rozvojových cílů tisíciletí, k ekonomickému a sociálnímu rozvoji, k ochraně životního prostředí, jakož i k podpoře demokracie, dodržování lidských práv a řádné správy věcí veřejných v rozvojových zemích.*“

1.3 Návaznost rozvojové spolupráce na humanitární pomoc

Přestože není jednoduché přesně rozdělit humanitární pomoc a rozvojovou spolupráci, jsou mezi nimi rozdíly v cílech, principech a přístupech. (Princová, 2012, s. 22). Důležitost odlišení i návaznosti obou nastává při plánování a hodnocení jednotlivých projektů. Humanitární potřeby jsou časově i sektorově koncentrované kolem zachování života jednotlivce i komunity, zatímco rozvojové potřeby pokrývají široký okruh dlouhodobých soukromých i společenských aspektů důstojného života (MZV, 2010, [online]). Společné je úsilí o potírání chudoby a zranitelnost. K tomuto cíli byl vypracován koncept spolupráce humanitární, následné a rozvojové pomoci². Spolupráce a propojení jednotlivých druhů pomoci je velmi důležité v případech zranitelných a křehkých situací, kdy se společnost a komunity snaží zotavit z následků krize (Princová, 2012, s. 21 – 22).

Humanitární pomoc přináší některá jiná rizika v porovnání s dlouhodobou rozvojovou spoluprací. Bezpečnost pracovníků na jednotlivých misích ovlivňuje také postoj místních obyvatel k jejich práci. Humanitární pomoc poskytovaná po náhlé katastrofě je obecně dobře přijímaná, avšak záleží na kontextu. Rozvojová spolupráce je však mnohem problematictější, což má dopad také na bezpečnost pracovníků.

² Tento koncept se nazývá LRRD – Linking Relief, Rehabilitation and Development.

2 Bezpečnost

Humanitární organizace působí stále častěji v nepřátelském prostředí. I když je statistik velmi málo, různé, více či méně oficiální zdroje ukazují, že humanitární pracovníci každodenně mohou čelit život ohrožujícím rizikům. Ta se také zvyšují díky rostoucímu počtu organizací působících v humanitárním i rozvojovém sektoru s různými mandáty, bez společných bezpečnostních standardů³ a s malou úspěšností bezpečnostní koordinace mezi organizacemi (Bolletino, 2008, s. 263).

2.1 Bezpečnost humanitárních a rozvojových pracovníků

Humanitární práce je pokládána za nebezpečnou a extrémně stresující profesi. V zemích sužovaných konflikty jako je například Súdán, Sýrie, Somálsko a mnoho dalších mohou být únosy, střelba, výhrůžky smrtí nebo každodenní kontakt s ozbrojenými lidmi běžně přítomny v práci humanitárních organizací. Humanitární zásady a mezinárodní právo teoreticky zajišťují jistý stupeň formální ochrany. Ale jen v případě, že jsou dodržovány a respektovány. Drtivá většina obětí nejsou zahraniční humanitární pracovníci z vyspělých zemí⁴, ale ti, kdo pracují ve své vlastní zemi a pracují nejbližší místnímu obyvatelstvu – místní pracovníci. Podmínky, v nichž humanitární pracovníci působí, jsou každým rokem nebezpečnější⁵. Pokud je bezpečí pracovníků ohroženo, znesnadňuje to přístup k ohroženému obyvatelstvu a tím zároveň komplikuje poskytování pomoci. Násilí na humanitárních pracovnících má tedy dopad i na příjemce pomoci. Pokud je pomoc kvůli nedostatečné bezpečnosti přerušena nebo ukončena, mohou se bez životně důležité podpory ocitnout tisíce ohrožených lidí. (Georgieva, 2012, [online])

Humanitární práce je však riskantní zaměstnání nejen proto, že se humanitární pracovníci zaměřují zejména na spory a katastrofami zmítané oblasti světa, ale také proto, že se jejich snaha pomoci může stát sama o sobě terčem agrese. Organizace reprezentující západní hodnoty jsou v mnoha případech součástí konfliktu, což může ještě více komplikovat snahu o poskytování pomoci (Krumová, 2010, [online]). Jak říká Bunkerová (dle Krumová, 2010, [online]) „*Humanitární práce není o politice nebo*

³ Příkladem bezpečnostních standardů jsou Minimum Operating Security Standards (MOSS) vytvořeny Organizací spojených národů.

⁴ Pro účely této práce bude termín vyspělé země používán jako alternativa k termínu západní země nebo země severu.

⁵ Zvyšující se počet bezpečnostních incidentů ukazují grafy v příloze 1a), 1b) a 1d).

o ideologii - je o pomoci lidem v nouzi.“ Schorno (dle Krumová, 2010, [online]) však dodává, že je naší úlohou lépe vysvětlovat, kdo jsme a co děláme.

A právě to je základem přijetí organizace, jejích pracovníků a aktivit cílovou komunitou. Akceptace organizace v místě realizace projektů je základním faktorem nejen pro naplnění mandátu humanitárních organizací, ale také základním faktorem pro bezpečnost jejich pracovníků. Proto je možné použití tzv. akceptačního přístupu v bezpečnosti (acceptance strategy). Tato strategie je založena na získání přijetí a souhlasu místní komunity a dalších zúčastněných stran s přítomností a činností humanitární nebo rozvojové organizace. Toho lze dosáhnout aktivním budováním a pěstováním dobrých vztahů (Egeland, Harmer, Stoddard, 2011, s. xiii). Akceptační strategie se snaží snížit nebo odstranit hrozby právě zvýšením přijetí pro svou přítomnost a svou práci v určitém kontextu. Toho lze dosáhnout například vysvětlováním role organizace i jednotlivých pracovníků (Van Brabant, 2000, s. 58).

Akceptační přístup však není jediná bezpečnostní strategie. Patří zde i další dva základní přístupy – ochranný (protection strategy) a odstrašující (deterrence strategy). Ochranná strategie využívá ochranná opatření a postupy pro snížení zranitelnosti (např. budovy obehnané ploty, brány, elektronické zabezpečovací systémy apod.). Odstrašující přístup je strategie odradit hrozbu hrozbou – zastrašit své nepřátele (např. hrozit sankcemi nebo použitím síly⁶). Jednotlivé organizace rozdílně upřednostňují tyto strategie a to i na základě rizikovosti jednotlivých lokalit. Preferovanou strategií je však usilovat o přijetí, poté snížení zranitelnosti prostřednictvím ochranných opatření a nejméně se využívá odstrašování (Van Brabant, 2000, s. 58).

2.2 Základní pojmy

Pro pojem bezpečnost se v angličtině používají dva odlišné termíny - safety a security. Pojmem safety (ochrana) se rozumí ohrožení způsobené přírodními vlivy nebo člověkem, avšak v tomto případě bez úmyslu ohrozit (například zemětřesení) nebo nenásilné události (například požáry, dopravní nehody, apod.), také nemoci, zranění nebo úmrtí v důsledku špatného zdravotního stavu, tedy ohrožení nezpůsobené násilím nebo v důsledku nedbalých bezpečnostních předpisů a postupů na pracovišti. Druhým pojmem je security (bezpečnost). Tento pojem označuje úroveň bezpečí humanitárních

⁶ Například využití ozbrojených stráží, ale třeba také hrozbou přerušení aktivit organizace.

pracovníků a majetku humanitárních organizací v kontextu násilí působeného cíleně nebo necíleně lidmi (Van Brabant, 2000, s. xiii).

Je důležité také vysvětlit další pojmy, které se v oblasti bezpečnosti objevují. Například bezpečnostní incident (security incident), je událost, která ohrožuje humanitární pracovníky nebo jejich majetek násilím nebo krádeží, nebo která vede k uskutečnění násilí nebo krádeží vůči nim (ECHO, 2004, s. 11). Mezi bezpečnostní incidenty je možné zařadit také skoro vzniklé incidenty (near miss). Tyto události se nestaly jen náhodou, i když vše nasvědčovalo tomu, že se stát mohly (ECHO, 2004, s. 39).

Bezpečnostním manuálem (security manual) se rozumí příručka, která uvádí obecné bezpečnostní postupy, které mají být používány všemi zaměstnanci. Tato příručka může být relativně dlouhým dokumentem, ale nezahrnuje specifické postupy pro danou lokalitu (ECHO, 2004, s. 11).

Bezpečnostní plán (security plan) je krátký a přehledný dokument, který poskytuje bezpečnostní informace a postupy pro specifickou oblast, které nejsou uvedeny v bezpečnostním manuálu. Samostatný bezpečnostní plán je vypracován pro každou specifickou oblast (například pro každou misi organizace) (ECHO, 2004, s. 11). Vypracování bezpečnostních plánů a vyjasnění rolí a odpovědností musí být týmová práce. To znamená, že na tvorbě a aktualizaci bezpečnostních plánů se musí podílet lidé ze všech sfér organizace, tedy od pracovníků v terénu až po vedení organizace. Jedině tak budou všichni zaměstnanci rozumět problematice bezpečnosti a budou dodržovat bezpečnostní opatření a postupy. Bezpečnostní plány musí být hlavně použitelné v praxi, a to zejména za velkého stresu v krizových momentech a musí být k dispozici pro všechny pracovníky. Ideálně by měly být přeloženy do místních jazyků. Je důležité, aby tyto plány byly průběžně přezkoumány tak, aby byly zohledněny všechny změny v aktuální bezpečnostní situaci (Bickley, 2010, s. 25). V bezpečnostních plánech jsou zahrnuty témata jako například obecné pravidla chování na misi, pohyb v terénu, bezpečnost vozidel, postup při naléhavém zdravotním problému, postupy komunikace, nouzové plánování nebo hlášení mimořádných událostí (Tangen, 2007, s. 23).

Standardní pracovní postupy jsou navrženy tak, aby na prvním místě napomohly prevenci bezpečnostních incidentů. I přesto však není možné bezpečnostní rizika zcela eliminovat a je tak třeba počítat s tím, že bezpečnostní incidenty nastat mohou.

V případě, že incident nastane, musí být pracovníci připraveni a v ideálním případě i trénováni vhodně reagovat, aby minimalizovali dopad bezpečnostního incidentu (Bickley, 2010, s. 26).

Pohotovostní plány (contingency plans) jsou proto souborem předem stanovených postupů a návodů, kterými se mají pracovníci řídit při reakci na vzniklou událost. Pohotovostní plány by měly být vypracovány pro rizika, která mohou s největší pravděpodobností nastat a mají největší předpokládaný dopad na jednotlivce i organizaci. Také jsou potřebné pro situace, kdy by odpověď vyžadovala velké přípravy, mnoho informací nebo by musela být provedena rychle a koordinovaně. Jsou to situace, kdy je předpoklad, že zaměstnanci budou muset být evakuováni nebo přemístěni, jako například závažný zdravotní stav, přírodní katastrofy nebo únos zaměstnanců. Pokud je personál předem dobře připraven, může reagovat mnohem rychleji a zároveň mnohem účinněji. Možné scénáře by měly být projednávány v týmu, který by se měl shodnout na doporučených reakcích. Tím se zajistí, že pohotovostní plány budou praktické a efektivní přímo v kontextu mise (Bickley, 2010, s. 27-29).

Vytvoření evakuačních plánů a plánů na přemístění (evacuation/relocation plans) je důležité pro organizace, které působí v místech s vysokou mírou rizika a potencionální nutnosti své pracovníky evakuovat. Evakuační plány by měly být součástí bezpečnostních plánů, měly by nastínit všechny možné scénáře a poskytnout podrobné pokyny týkající se postupů a opatření, která by měli zaměstnanci provádět. Plány musí dále uvést odpovědnost organizace za mezinárodní, ale také místní personál. Místní personál může být přemístěn do bezpečnější části země, nebo evakuován přes hranice. Pokud nejsou místní zaměstnanci začleněni do bezpečnostních plánů, organizace by měla alespoň určit podporu a zdroje, které může poskytnout, pokud místní zaměstnanci chtějí sami sebe přemístit do bezpečnější oblasti v zemi (Bickley, 2010, s. 182-183).

3 Bezpečnostní hrozby

3.1 Hrozba, zranitelnost a riziko

K pochopení bezpečnosti je důležité znát rozdíly a vztah mezi hrozbou, zranitelností a rizikem. Bezpečnostní hrozbou je potenciální nebezpečí nebo čin, který může způsobit zranění nebo může poškodit pracovníka, organizaci nebo její majetek. Všichni pracovníci by měli být informováni o hrozbách, kterým čelí organizace i jednotlivci, a měli by být schopni stanovit, jak se hrozby týkají jich osobně. Pojem zranitelnost se dá definovat jako míra vystavení se hrozbě. Zranitelnost zároveň udává, jaký potenciální dopad hrozba může mít. Je výsledkem toho, jak pracovníci vykonávají svoji práci, jak se chovají, nebo vyplývá z prostředí, ve kterém působí. Riziko je pravděpodobnost, že se hrozba, událost nebo nehoda stane právě jim (Tangen, 2007, s. 37).

Riziko závisí na míře hrozby a míře zranitelnosti k této hrozbě. Nelze snížit míru hrozby, ale lze snižovat úroveň zranitelnosti. Buďto snížením šance, že se incident stane (např. snížením rychlosti při řízení vozidla) nebo snížením možného dopadu incidentu (např. použitím bezpečnostních pásů ve vozidle). Snížením zranitelnosti se sníží riziko, že hrozba se stane realitou nebo že bude mít závažný dopad. Hlavní součástí dobrého bezpečnostního managementu je snižování zranitelnosti všemi možnými způsoby (ECHO, 2004, s. 11).

3.2 Druhy hrozeb

V posledních desetiletích čelí humanitární a rozvojové pracovníci nejen tradičním, ale také novým hrozbám. Stále častěji působí v komplexním a rychle se měnícím společensko-politickém prostředí a důsledkem toho musí čelit mnoha, nikoliv ojediněle, extrémním rizikům při poskytování životně důležité pomoci komunitám i jednotlivcům, kteří byli rozděleni živelnými katastrofami, konfliktem nebo občanskými nepokoji (Bickley, 2010, s. 1).

V mnoha případech se hovoří o takzvané komplexní krizi. Většinou se jedná o souběh politicko-bezpečnostní nestability, chudoby, rychlého demografického vývoje i negativních klimatických vlivů (MZV, 2010, [online]). Jedná se o situaci kdy dopad většího množství událostí nebo faktorů zabraňuje místní komunitě v přístupu

k základním potřebám, jako je voda, potraviny, přístřeší, zdravotní péče nebo bezpečí. Tyto komplexní mimořádné události jsou typicky charakterizovány rozsáhlým násilím a ztrátami na životech, rozsáhlým poškozením společnosti a hospodářství, přemístěním obyvatelstva a potřebou rozsáhlé a komplexní pomoci. Politickými a vojenskými omezeními může docházet k omezování nebo zabraňování poskytování humanitární pomoci. V některých oblastech se tato situace stává významným bezpečnostním rizikem pro humanitární pracovníky (Humanitarian Coalition, nedatováno, [online]).

Míra rizika se liší mezi jednotlivými organizacemi i jednotlivci na stejném místě, jednotlivými státy, či dokonce oblastmi uvnitř jednoho státu. Proto je důležité si uvědomit, že bezpečnostní incidenty se objevují ve všech oblastech. Znepokojivé je, že roste počet a škála hrozeb⁷, jimž humanitární a rozvojoví pracovníci každý den po celém světě čelí, což zvyšuje jejich osobní zranitelnost a také neochotu vlád vyspělých států i některých humanitárních organizací se v některých humanitárních krizích angažovat (Tangen, 2007, s. 11).

Strukturovaný postup posuzování rizik pomáhá identifikovat pravděpodobné hrozby v místě působení a určit stupeň náchylnosti na tyto hrozby. S lepším pochopením rizik mohou pracovníci přijímat informované rozhodnutí o přijetí účinných opatření k aktivnímu snížení rizik. Posouzení rizik však není jednorázová záležitost. Pouze neustálé vyhodnocování možných rizik zajistí, že budou přijaty odpovídající bezpečnostní opatření po celou dobu působení na misi (Bickley, 2010, s. 13).

Vzhledem k různým potencionálním hrozbám a tomu, že každá z nich může vyžadovat jiný přístup, je velmi důležité identifikovat a analyzovat všechny hrozby. Komunikace s kolegy, dalšími organizacemi, úřady a lidmi z komunity pomůže určit, kde, kdy a proč dochází k ohrožením. Díky informovanosti můžeme určit dopad hrozeb a identifikovat potencionální oběti či zdroje ohrožení (Bickley, 2010, s. 14-15).

Hrozby lze obecně rozdělit do dvou skupin. Ty, které se vztahují k pracovnímu prostředí a mohly by ovlivnit kohokoliv v kterémkoliv místě (obecné hrozby), a hrozby, které jsou zacíleny především na určitou organizaci, jednotlivé zaměstnance, stát, etnikum nebo humanitární organizace, či vyspělý stát obecně (cílené hrozby) (Bickley, 2010, s. 15).

⁷ Pro ilustraci nejčastějších prostředků k násilí jsou v příloze 5 uvedeny statistiky útoků rozděleny podle prostředků v letech 2002-2011 a 2012.

Obecné hrozby je možné dále dělit:

- 1) Práce a cestování: nemoci, úrazy na pracovišti, dopravní nehody, letecké havárie atd.
- 2) Přírodní katastrofy: zemětřesení, záplavy, laviny, požáry atd.
- 3) Špatné místo a čas: demonstrace a protesty, rabování, vojenské akce atd.
- 4) Miny, nevybuchlá munice, zbraně hromadného ničení atd.

Cílené hrozby:

- 1) Trestná činnost: ozbrojená loupež nebo krádež, zhárství, přepadení, loupež cílená na získání vozidla (carjacking), uplácení, vydírání atd.
- 2) Násilné činy: ublížení na zdraví, přepadení, sexuální násilí atd.
- 3) Teroristické útoky: bomby, improvizované výbušné zařízení, sebevražedné útoky, střelby, atentáty atd.
- 4) Nezvěstní zaměstnanci (staff disappearance): zadržení, zatčení, únosy atd.
- 5) Psychologické zastrašování: obtěžování, vyhrožování smrtí atd.

Obecně platí, že obecné hrozby jsou více předvídatelné a pokud pracovníci používají zdravý rozum a dodržují základní bezpečnostní opatření, mohou tím snížit možná rizika. Na cílené hrozby je mnohem obtížnější reagovat a často je nutné přijmout přísnější bezpečnostní opatření a postupy (Bickley, 2010, s. 15).

3.3 Rozdílné hrozby

Humanitární a rozvojoví pracovníci mohou čelit rozdílným bezpečnostním situacím. Místní a mezinárodní pracovníci čelí různým hrozbám a mají rozdílnou zranitelnost. Rovněž muži a ženy. Podobné hrozby mohou také vnímat odlišnými způsoby. Výsledné riziko závisí dále na kontextu, ve kterém pracovníci působí (Van Brabant a kol., 2010, s. 120).

Rozdíly mezi bezpečnostními opatřeními pro mezinárodní a národní zaměstnance by v organizaci měly být projednávány a přezkoumávány. To by mělo vést k zajištění úplné péče o všechny pracovníky, včetně stanovení specifických rizik a potřeb pro muže a ženy (Egeland, Harmer, Stoddard, 2011, s. 49).

3.3.1 Mezinárodní a národní pracovníci

Mezinárodní pracovníci jsou zahraniční pracovníci, kteří pracují v terénu pro mezinárodní organizace. Pojem národní pracovníci, zahrnuje místní personál

mezinárodních organizací a také pracovníky pracující pro místní organizace (Stoddard, Harmer, Haver, 2006, s. 6).

Mnoho organizací tvrdí, že co se týče péče o pracovníky, považují národní a mezinárodní pracovníky za rovnocenné. V praxi jsou však rozdíly v tom, co organizace mohou a jsou připraveny udělat pro mezinárodní a místní personál v době krize. V mnoha organizacích je mezinárodním pracovníkům poskytováno více prostředků na bezpečnost, školení, bezpečnější bydlení, transport apod. To spolu s dlouholetou praxí evakuace mezinárodního personálu v době velmi vysokého bezpečnostního rizika a v poslední době rozšiřování řízení projektů na dálku může vést k předpokladu, že místní zaměstnanci jsou vystaveni menšímu riziku než jejich mezinárodní spolupracovníci. Fakta plynoucí z dostupných statistik a zkušeností organizací však tento předpoklad vyvracejí. Dostupné statistiky naznačují, že dlouhodobý trend útoků na místní zaměstnance vzhledem k jejich počtu v terénu roste⁸ (Van Brabant a kol., 2010, s. 120 - 121).

Místní zaměstnanci spolupracující s mezinárodními organizacemi také čelí některým rizikům, kterým mezinárodní personál čelit nemusí. Jelikož jsou součástí místní populace, sdílí stejnou zranitelnost jako všichni místní obyvatelé. Kvůli práci často pracují na nebezpečných místech, kde by jinak nebyli. Jejich spojení s mezinárodní organizací jim poskytuje větší viditelnost, vypadají, že patří mezi bohaté, anebo se mohou stát terčem útoků namířených proti mezinárodní organizaci. Spojování s organizací, která zastává jiné hodnoty než místní společnost, může a často přináší místním pracovníkům další hrozby. Na pracovníky může být vynakládán také tlak, jelikož jsou často zodpovědní za výběr místních zaměstnanců a mají přístup k důvěrným informacím (Van Brabant a kol., 2010, s. 121).

Místní pracovníci nebývají ve všech případech zahrnuti při navrhování bezpečnostních postupů, což má negativní důsledky nejen pro pracovníky, ale pro celou organizaci. Místní pracovníci mají obsáhlejší informace o jejich okolí, ale i přesto jsou málokdy využíváni jako zdroj informací o bezpečnosti. Může to být způsobeno jazykovou bariérou nebo strachem o zneužití informací (Haver, 2007, s. 10).

⁸ V příloze 2 jsou uvedeny statistiky útoků rozděleny na národní a mezinárodní personál.

3.3.2 Genderové role

Pohlaví člověka je biologicky dáno, ale gender je sociální a kulturní konstrukt, který se projevuje v chování a ve vztazích, což může komplikovat management bezpečnosti⁹. V nebezpečných situacích se mohou muži ukázat jako ochránci žen, což může vést k napětí v týmu a v určité situaci také zvýšit riziko. Pokud jsou při bezpečnostním incidentu přítomni muži, může dojít k eskalaci jen proto, že agresor předpokládá, že muž bude potenciálně větší hrozbou a bude pravděpodobně klást odpor (Van Brabant a kol., 2010, s. 121 – 122).

Ženy mají tendenci být si více vědomy svých konkrétních zranitelností, a to zejména sexuální agrese. Je ale důležité mít na paměti, že muži mohou být také obětí sexuálního napadení. Muži a ženy mohou také vnímat míru rizika odlišně. V závislosti na prostředí může tedy určité chování komplikovat týmovou soudržnost nebo dokonce podnítit rizikové chování (Van Brabant a kol., 2010, s. 122).

3.4 Globální trendy v bezpečnosti

Zjištění v oblasti bezpečnosti za poslední desetiletí ukazují určité trendy. Například se ukazuje zvyšující se počet závažných útoků na humanitární a rozvojové pracovníky¹⁰, zároveň je ale většina útoků soustředěna na malý počet vysoce násilných konfliktních prostředí – zejména Afghánistán, Irák, Somálsko a Pákistán¹¹. V některých z nejvíce násilných prostředí roste využívání promyšlených, organizovaných a v mnoha případech i smrtelných taktik. Motivace pachatelů je v průběhu let více orientována politicky¹². Celkový mírný pokles obětí v oblastech s nižším rizikem po celém světě, navzdory rostoucímu počtu pracovníků v terénu, může značit efektivnější management bezpečnosti. Další dlouhodobý trend je zvyšující se počet útoků na národní pracovníky v porovnání s jejich mezinárodními spolupracovníky (Van Brabant a kol., 2010, s. 273 – 274).

⁹ V příloze 3 jsou uvedeny statistiky útoků nahlášených obětí rozděleny podle pohlaví.

¹⁰ V příloze 1a), 1b), 1c) a 1d) jsou uvedeny rozdílné souhrnné statistiky, které uvádějí počet nahlášených incidentů, útoků a obětí v letech 1996 až 2012.

¹¹ V příloze 4 jsou uvedeny statistiky útoků v zemích s nejvyšším výskytem incidentů v letech 2006-2008, 2011 a 2012.

¹² V příloze 6 je uveden graf znázorňující motivaci pachatelů v letech 2003-2008.

4 Příprava v oblasti bezpečnosti

4.1 Porozumění kontextu

Humanitární a rozvojoví pracovníci musí stále zjišťovat informace o prostředí, ve kterém pracují. Zahrnuje to hledání informací o zemi, regionu, o jeho historické, politické, ekonomické a sociální situaci a kultuře lidí. Pracovníci musí také zvážit, jak oni samotní, jejich program a organizace může být vnímána v určitém prostředí. Porozumění kontextu pomůže začít chápat jednotlivá rizika a hrozby, které v prostředí, kde pracují, existují (Bickley, 2010, s. 11).

Porozumění kontextu je zásadní. Klíčová je hluboká znalost a pochopení kontextu, ve kterém organizace působí a z jakého přichází, což přispívá k bezpečnosti jednotlivých pracovníků. Znalost kontextu také pomáhá při vyjednávání a budování přijetí místními lidmi¹³. Znamená to, že je potřeba investovat čas v počáteční analýze kontextu, ale také průběžně sledovat změny kontextu, ve kterém zaměstnanci pracují. Jde o obecnou analýzu situace¹⁴ a postupem času detailní analýzu kontextu¹⁵ (Van Brabant, 2000, s. 22-26).

4.2 Školení a trénink

Po správném výběru kvalifikovaných a odpovědných zaměstnanců přispívá nejvíce k bezpečnosti školení a trénink pracovníků. Všichni pracovníci by měli absolvovat školení, které je nezbytné pro jejich práci. Důležité je správně posoudit, kteří zaměstnanci potřebují specifické školení a trénink (ECHO, 2004, s. 15). Organizace nese zodpovědnost za to, aby noví pracovníci, kteří budou pracovat poprvé v nebezpečném prostředí, měli alespoň základní znalosti o tom, jak značně snížit rizika, kterým je člověk vystaven. Je nezodpovědné a nebezpečné posílat zaměstnance, dobrovolníky nebo externisty do nebezpečných situací s malou nebo žádnou znalostí

¹³ Akceptační přístup – přijetí komunitou je zásadní koncept v oblasti bezpečnosti. Tento přístup byl také popsán v kapitole Bezpečnost humanitárních a rozvojových pracovníků.

¹⁴ Klíčové oblasti, které jsou potřeba zvážit, jsou uvedeny dále v příručce Operational Security Management in Violent Environments (Van Brabant, 2000, s. 22-25).

¹⁵ V průběhu času je potřeba detailní analýzy kontextu, jako například mapování násilí. Další oblasti analýzy jsou uvedeny v příručce Operational Security Management in Violent Environments (Van Brabant, 2000, s. 26-35).

bezpečnostních rizik a znalostí postupů, jak se s nimi vypořádat¹⁶. Vedoucí pracovníci i samotné organizace jsou odpovědní za zajištění bezpečnosti svého týmu v maximální možné míře, a proto také i oni potřebují školení a trénink, aby získali znalosti a dovednosti, jak s touto odpovědností co nejlépe naložit a zejména pak, jak zvládnout management bezpečnosti¹⁷ (ECHO, 2004, s. 52).

Každý zaměstnanec by měl mít přístup a příležitost k bezpečnostnímu školení a tréninku. V posledních letech se sice zvýšilo poskytování bezpečnostních školení a tréninků, ale převážně mezinárodním pracovníkům. Velká část zaměstnanců, kteří nepřetržitě poskytují pomoc, jsou místní pracovníci, a proto je důležité také jim poskytnout školení a trénink. Překlad školicích materiálů do místních jazyků a školení místních školitelů může být pro jednu organizaci náročné a nákladné, avšak bezpečnostní školení může být prostory pro spolupráci mezi organizacemi. Pokud nedojde k praktickému tréninku, teoretická školení mohou být rychle zapomenuta (Van Brabant a kol., 2010, s. 128).

V České republice poskytuje tréninky v oblasti bezpečnosti organizace Salanga¹⁸, která nabízí například kurzy Snižování rizik v krizovém prostředí, Míny, nástrahy a nevybuchlá munice, Reakce na násilné činy (únos, přepad...) apod. Dalším kurzem dostupným v České republice je kurz přežití pro humanitární pracovníky a novináře, který pořádá Armáda ČR.

V zahraničí existuje mnoho organizací, které se zabývají realizací školení a tréninků v oblasti bezpečnosti humanitárních a rozvojových pracovníků. Jsou to například organizace RedR¹⁹, Centurio Risk Assessment Services²⁰, Centre for Safety and Development²¹, International Location Safety²², Norwegian Refugee Council²³, SaferEdge²⁴, Clarity Security Training²⁵ nebo Eurocheck Security Consultants²⁶.

¹⁶ Doporučené témata pro školení zaměstnanců v oblasti bezpečnosti lze nalézt v příručce Generic Security Guide (ECHO, 2004, s. 139).

¹⁷ Doporučené témata pro školení vedoucích pracovníků v oblasti bezpečnosti lze nalézt v příručce Generic Security Guide (ECHO, 2004, s. 140).

¹⁸ Informace o organizaci lze nalézt na stránkách www.salanga.org.

¹⁹ Informace o organizaci lze nalézt na stránkách www.redr.org.uk.

²⁰ Informace o organizaci lze nalézt na stránkách www.centurionsafety.net.

²¹ Informace o organizaci lze nalézt na stránkách www.centreforsafety.org.

²² Informace o organizaci lze nalézt na stránkách www.locationsafety.com.

²³ Informace o organizaci lze nalézt na stránkách www.nrc.no/?aid=9669079.

²⁴ Informace o organizaci lze nalézt na stránkách www.saferedge.com.

²⁵ Informace o organizaci lze nalézt na stránkách www.claritysecuritytraining.com/default.asp.

²⁶ Informace o organizaci lze nalézt na stránkách www.eurocheck.ie.

Existují také organizace, které nabízejí pouze specializované kurzy, jako například On Course Consultancy²⁷, který se zaměřuje na bezpečné řízení vozidel v rozvojových zemích.

²⁷ Informace o organizaci lze nalézt na stránkách www.oncourse4wd.com.

5 Podpora ze strany organizace

Organizace věnující se humanitární a rozvojové pomoci si jsou vědomy, že bezpečnost jejich pracovníků je zcela zásadní, aby byly schopny naplnit svůj základní cíl – pomoci lidem v nouzi. Například organizace Save the Children ve své publikaci *Bezpečnost na prvním místě – příručka bezpečnosti a ochrany pro humanitární pracovníky*²⁸ uvádí, že jejich mandát poskytovat potřebnou pomoc dětem v nebezpečných prostředích musí být v rovnováze s jejich odpovědností k zajištění bezpečnosti a ochrany zaměstnanců. Organizace usiluje o maximalizaci dopadu jejich činnosti na ohrožené děti a zároveň o minimalizování bezpečnostních rizik, která působí na jejich zaměstnance. O to usiluje tím, že zaměstnanci získávají trénink, podporu a informace ke snížení rizik, kterým jsou vystaveni. Klíčem k vytvoření bezpečnějšího pracovního prostředí je smysl pro odpovědnost a respekt k rizikům, ale třeba také k místním hodnotám a to ze strany celého týmu. Každý zaměstnanec je však v konečném důsledku odpovědný za vlastní bezpečnost sám. Je nezbytné, aby zaměstnanci pochopili, že čelí v terénu různým rizikům a aby věděli, jaké chování vede ke snížení rizik působících na ně samotné ale i na jejich kolegy (Whitbread dle Bickley, 2010, s. vii).

Ačkoliv působení v měnícím se prostředí s sebou vždy nese stupeň rizika, mnoha nebezpečím, kterým čelí zaměstnanci organizací, lze zabránit nebo mohou být alespoň významně snížena. Rizika pro humanitární a rozvojové pracovníky přichází nezřídka v podobě úmyslného násilí. Humanitární a rozvojoví pracovníci čelí pravidelně obtěžování, napadání, únosům nebo něčemu horšímu. Je nezbytné, aby se rozvíjelo povědomí o vlastní bezpečnosti, a je důležité pochopit, jak vlastní jednání nebo nečinnost v určitém prostředí může ohrozit vlastní bezpečí a bezpečí kolegů (Bickley, 2010, s. 1).

Povaha dnešního pracovního prostředí se jednoznačně mění. Organizace musí vyrovnávat značné tlaky na dosažení a udržení přístupu do nebezpečných prostředí a odpovědností za zajištění bezpečnosti a ochrany zaměstnanců. Pokud chce organizace splnit svou povinnost zajistit bezpečné pracovní prostředí pro své zaměstnance, musí vytvořit napříč organizací komplexní přístup pro řízení všech rizik, kterým jsou

²⁸ Safety First – a safety and security handbook for aid workers

zaměstnanci vystaveni během práce. Ochrana zaměstnanců by měla být základním zájmem a prioritou každé organizace (Bickley, 2010, s. 3).

Řízení bezpečnosti organizace zahrnuje vytvoření bezpečnostní politiky, praktických pokynů a určení odpovědnosti za závažné incidenty (včetně stanovení týmu krizového řízení) a vytvoření systému podávání zpráv o incidentech, aby byla umožněna analýza incidentů, které organizaci ovlivňují (Van Brabant a kol., 2010, s. 12).

Při řízení bezpečnosti je pozornost věnována především bezpečnostním plánům, ale je potřeba zaměřit se také na to, jak rozvíjet kulturu bezpečnosti (security culture) v rámci organizace, a to včetně rozvoje kapacit na všech úrovních organizace. Jednou z nejdůležitějších priorit je zajistit, aby všichni zaměstnanci znali poslání organizace a své vlastní poslání v daném kontextu. Všichni zaměstnanci by měli být obeznámeni s kontextem, riziky a závazky organizace, pokud jde o snížení rizik a management bezpečnosti a měli by vědět, jaké jsou jejich individuální povinnosti s ohledem na bezpečnost. Bezpečnostní situace by měla být diskutována a informace i bezpečnostní dokumenty by měly být aktualizovány. Důležité je také investovat do rozvoje kompetencí pracovníků například bezpečnostním školením. Bezpečnost by měla být klíčovým hlediskem hned na počátku při plánování programu (Van Brabant a kol., 2010, s. 15 - 16).

Začlenění kultury bezpečnosti, jak na úrovni jednotlivých zaměstnanců, tak celé organizace, znamená vzít v úvahu bezpečnostní důsledky všeho, co organizace dělá (nebo se rozhodne nedělat). Cílem je, aby zaměstnanci zvažovali bezpečnost a podle toho jednali. Pracovníci by měli být motivováni k tomu, aby se podíleli na své vlastní bezpečnosti a aby třeba i obětovali část své osobní svobody, protože pochopili důležitost bezpečnosti a bezpečnostních postupů (Van Brabant a kol., 2010, s. 16 – 17).

Důležitá, ale často opomíjená je potřeba koordinace bezpečnosti. Koordinací bezpečnosti jsou myšleny zásady a postupy, jejichž účelem je zlepšit bezpečnost zaměstnanců díky spolupráci organizací, a to zejména prostřednictvím rozvoje společných bezpečnostních norem, sdílení bezpečnostních zdrojů a sdílení informací v oblasti bezpečnosti (Bolletino, 2006, s. 4).

6 Vlastní vnímání a postoje k bezpečnosti

6.1 Přijatelná míra rizika

Ne všechny organizace jsou schopny a ochotny přijmout stejnou úroveň rizika. Jednotlivé organizace mohou bezpečnostní situaci vyhodnotit různě nebo kvůli jejich mandátu budou ochotny více či méně než ostatní akceptovat vyšší míru rizika. Některé organizace se mohou rozhodnout zůstat ve vysoce rizikové oblasti, protože mají pocit, že přínos jejich práce pro místní obyvatelstvo převáží nad rizikem, kterým jsou pracovníci vystaveni. Jiné organizace ale mohou takovou míru rizika vyhodnotit tak, že v daném prostředí pracovat odmítnou (Bickley, 2010, s. 18).

Každá organizace a každý jednotlivý zaměstnanec musí zvážit, jakou úroveň rizika je ochoten akceptovat. V ideálním případě je úroveň rizika, kterou pracovníci považují jako přijatelnou pro sebe, v souladu s úrovní rizika přijatelnou pro organizaci. Pokud ne, je jistě na místě dialog mezi pracovníky a mateřskou organizací, zda by měli setrvat v místě působení nebo ne. Pokud zaměstnanec není ochoten nést rizika, která mu hrozí, měl by mít možnost se kdykoliv vrátit (Bickley, 2010, s. 18).

6.2 Ozbrojená ochrana

Poskytování pomoci v ozbrojeném konfliktu bylo vždy nebezpečné, ale do nedávné doby byli humanitární pracovníci jen zřídkakdy cílem násilí. Po dlouhou dobu se předpokládalo, že pokud zůstanete nezávislý a neutrální, nikdo ve vás neuvidí hrozbu. Vzhledem ke globalizaci prostředí i mediální sféry jsou takovéto předpoklady dnes značně problematické a organizace se zdaleka nemohou na princip neutrality spolehnout. Humanitární organizace financované třeba z peněz vládních donorů působící například v Afghánistánu, Pákistánu, Somálsku nebo Súdánu se tak často stávají cílem útoků, neboť ztratily ochranu neutrality důležitou k bezpečnému působení. Dokonce i v mnohem méně rizikových místech světa organizace zaznamenávají řadu bezpečnostních problémů včetně vysoké úrovně násilí zaměřené přímo na jejich národní a mezinárodní personál (Bickley, 2010, s. 1-2).

Za účelem získat a udržet přístup k příjemcům pomoci jsou humanitární organizace často nuceny vyjednávat s mnoha různými ozbrojenými aktéry. Pro humanitární organizace je velmi těžké působit v komplexním prostředí a vědět, jak

pracovat s rozličnými ozbrojenými aktéry. Spojování s vojenskými nebo dalšími ozbrojenými aktéry, i když nepřímo, může také změnit vnímání organizace okolím a nakonec ohrozit bezpečnost zaměstnanců organizace (Bickley, 2010, s. 62 - 63).

Použití ozbrojených stráží nebo doprovodu (armed guards or escorts) k ochraně zaměstnanců a majetku je delikátní a pro mnoho organizací nepříjemná záležitost. Základním principem pro většinu organizací je nepřijímat ozbrojenou ochranu. Nicméně čím dál častěji nastávají extrémní situace, kdy organizace využívají ozbrojené ochrany jako například v Somálsku, Keni, Iráku nebo Čečensku. Použití ozbrojené ochrany je emotivní téma, na které mají organizace různé názory, jelikož využití ozbrojené ochrany může mít podstatný vliv na image organizace, a dokonce tím může dojít ke zvýšení násilí proti organizaci i v zcela jiných misích téže organizace. Rozhodnutí, zda přijmout nebo nepřijmout ozbrojenou ochranu není jednoduché. Organizace si musí odpovědět na mnoho otázek. Například, proč je ozbrojená ochrana potřebná? Překročili už jsme hranici přijatelného rizika? Poskytuje ozbrojená ochrana záruku, že budeme moci pracovat bezpečně? Pokud jsou zaměstnanci jednoznačně v ohrožení, nemělo by se zvážit ukončení nebo pozastavení činnosti organizace? (Bickley, 2010, s. 68-69). Zodpovězení na tyto a další otázky a rozhodnutí o přijetí nebo nepřijetí ozbrojené ochrany je však na každé organizaci samotné.

Za některých okolností nemusí použití ozbrojené ochrany představovat žádné bezprostřední nebezpečí pro organizaci. V delším časovém horizontu se však může spolupráce ukázat jako škodlivá, protože může oslabit základní humanitární zásady neutrality, nestrannosti a nezávislosti (Roberts, 2005, s. 93).

7 Hlášení bezpečnostních incidentů

Pokud dojde k bezpečnostnímu incidentu, je důležité tento incident nahlásit. Organizace nejsou příliš efektivní v motivování svých pracovníků v hlášení bezpečnostních incidentů, v jejich shromažďování, ani ve sdílení informací o incidentech s dalšími organizacemi. Úsilí je nekoordinované a často nemají jasnou představu o tom, co přesně představuje bezpečnostní incident anebo jsou jednotlivé incidenty smíchány dohromady, což vede k dalšímu zmatení. Výsledkem toho jsou ztracená důležitá ponaučení, která by mohla později třeba i zachránit lidské životy. Bez dobrého systému hlášení a analýzy incidentů, stejně tak i sdílení informací mezi jednotlivými aktéry, je obtížné vybudovat jasnou představu o ohrožení v dané zemi. Kvůli špatnému hlášení pak mohou pracovníci nést zbytečná rizika (Roberts, 2005, s. 105).

Stejně důležité jako hlášení skutečných událostí, které způsobily zranění nebo smrt, je hlášení skoro vzniklých incidentů (near miss), neboť úmysl pachatele je stejný. Tyto situace mohou podhalit nedostatky v bezpečnostních postupech nebo poskytnout nové informace o hrozbách. S ohledem na tyto informace by měly být bezpečnostní postupy poté přezkoumány (ECHO, 2004, s. 39).

Důležitou otázkou je, zda byl incident naplánován, zda byl zacílen nebo jsme byli pouze ve špatnou dobu na špatném místě? Odpovědi ukazují velké rozdíly. Informace o incidentech by měly být sdíleny s kolegy a také s jinými organizacemi v zemi působení. Ve skutečnosti se to jen málokdy děje. Cenné informace o hrozbách nebo rizicích jsou ztraceny a je pravděpodobné, že stejné chyby se budou stále opakovat (Roberts, 2005, s. 105-106).

Řada organizací však má svoji detailní formu, jak hlásit incidenty. Hlášení by mělo mít dva kroky. První je okamžitá reakce a druhým krokem je návazná zpráva. Základní myšlenkou obou kroků je zprostředkovat potřebné informace rychle a efektivně k těm, kteří je potřebují, nebo k těm, kteří mohou nabídnout pomoc. Jednoduchý formát pro hlášení incidentů usnadní práci, automaticky zaostří na důležité aspekty a může zachránit životy. Okamžité hlášení může být například kontaktování kolegů pomocí radiokomunikace a nahlášení základních informací o incidentu. Později

můžete být požádáni o napsání podrobnější zprávy. Cílem je opět zaměřit se na hlavní body, dát správné informace těm, kteří je potřebují a ušetřit čas (Roberts, 2005, s. 107).

Výzkumná část

8 Empirický výzkum

Praktická část mé bakalářské práce zkoumá bezpečnost českých humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích. Nejprve je představen cíl výzkumu, hypotézy a jejich operacionalizace, metoda a výzkumný vzorek. Poté je představen průběh výzkumu a jeho vyhodnocení. Ke zpřehlednění výsledků výzkumu jsou využity grafy a tabulky.

8.1 Symbolický cíl

S rostoucím množstvím útoků zaměřených na humanitární a rozvojové pracovníky se dostává do popředí otázka bezpečnosti pracovníků. Místa, kde je jejich pomoc potřeba, jsou velmi často těmi nejnebezpečnějšími místy. Jak také uvádí Kolínský (2001, [online]) „*Vysílající organizace i vlastní humanitární pracovníci si stále nedostatečně uvědomují, že během práce a pobytu na humanitární misi je ohroženo zdraví a život v míře nesrovnatelně větší, než je tomu v domácím prostředí.*“ Symbolickým cílem této práce je proto upozornit na problematiku bezpečnosti humanitárních a rozvojových pracovníků, kteří vyjíždějí na zahraniční mise. Doufám, že výsledky tohoto výzkumu přispějí k většímu zájmu o otázku bezpečnosti nejen ze strany samotných pracovníků, ale také vysílajících organizací. Doufám také, že se tento výzkum stane výchozím bodem pro další výzkumy týkající se tématu bezpečnosti a mnoha aspektů problému bezpečnosti humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích.

8.2 Výzkumný cíl

Ve volně dostupné české literatuře se skoro vůbec nevyskytuje téma bezpečnosti humanitárních a rozvojových pracovníků. Zároveň pouze některé rozvojové a humanitární organizace mají své bezpečnostní manuály a provádějí školení svých zaměstnanců v oblasti bezpečnosti. Proto jsem se rozhodla směřovat výzkum této práce na bezpečnost českých humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích. Důvodem mého výzkumu je také možnost využití výsledků výzkumu organizací Salanga, která se kromě vzdělávání a přípravy pracovníků snaží dlouhodobě přispět

ke zvýšení bezpečnosti humanitárních a rozvojových pracovníků a zvyšování povědomí o tomto tématu.

První část výzkumu se zabývá vztahem českých humanitárních a rozvojových pracovníků k jejich bezpečnosti na zahraničních misích. Pojem vztah znamená v této práci to, jak se čeští humanitární a rozvojoví pracovníci připravují na zahraniční mise, zda je pro ně bezpečnostní situace na misi důležitá, zda jsou ochotni přijmout ozbrojenou ochranu poskytnutou vojenskými jednotkami, zda si myslí, že pohlaví nebo to, zda jsou pracovníci zahraniční nebo místní, ovlivňuje jejich bezpečnost, co vidí jako největší hrozbu pro humanitární pracovníky a zda působí v nebezpečných podmínkách. Druhá část výzkumu se zabývá tématem podpory v oblasti bezpečnosti ze strany vysílající organizace.

8.3 Dílčí cíle, hypotézy a jejich operacionalizace

Výzkumný cíl jsem rozdělila do pěti dílčích cílů, které jsem dále rozpracovala do hypotéz²⁹.

8.3.1 Příprava na zahraniční mise v rámci bezpečnostního hlediska

H1: Předpokládám, že většina respondentů se v rámci bezpečnostního hlediska na zahraniční misi sama nepřipravuje.

Hypotéza bude potvrzena, pokud více než polovina všech respondentů vybere v otázce č. 1 „Jaká je Vaše osobní příprava před misí?“ méně než tři odpovědi a zároveň v otázce č. 2 „Stanovujete si sám/sama krizové plány pro případ napadení, živelné pohromy, zranění apod. v průběhu zahraniční mise?“ odpoví Ne.

H2: Předpokládám, že většina respondentů absolvovala školení a praktický trénink pouze v oblasti první pomoci a obecných bezpečnostních pravidel.

Hypotéza se potvrdí, pokud více než polovina respondentů odpoví v otázce č. 3 „Jaké školení jste absolvoval/a?“ pouze obecné bezpečnostní školení a první pomoc a zároveň v otázce č. 4 „Jaký praktický trénink jste absolvoval/a?“ odpoví také pouze obecný bezpečnostní trénink a první pomoc. Zároveň však nesmí být žádná další odpověď označena více než polovinou respondentů.

²⁹ Jelikož neexistují podobné výzkumy, všechny hypotézy v tomto výzkumu jsem navrhla sama. Cílem tohoto výzkumu je tedy zjistit a popsat aktuální situaci v bezpečnosti českých humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích.

8.3.2 Důležitost bezpečnostní situace a ochota přijmout ozbrojenou ochranu

H3: Předpokládám, že pro většinu respondentů je bezpečnost na misi důležitým kritériem při rozhodování o účasti či neúčasti na misi nebo o předčasném návratu z mise.

Tato hypotéza se potvrdí, pokud více než polovina respondentů odpoví u otázky č. 5 „Ovlivňuje Vaše rozhodnutí odjet na misi bezpečnost na místě?“ Ano, a u otázky č. 10 „Máte vlastní hranici rizika, kterou nejste schopni/schopna akceptovat, a v případě této situace byste se rozhodl/a předčasně se vrátit z mise nebo na tuto misi ani neodjet?“ odpoví také Ano. Zároveň u otázky č. 11 „V jakém případě (souvisejícím s bezpečností) byste se předčasně vrátil/a z mise nebo byste na ní ani neodjel/a?“ uvede alespoň jeden případ, který souvisí s bezpečností na misi.

H4: Předpokládám, že většina respondentů je ochotna při plnění úkolů zahraniční mise přijmout ozbrojenou ochranu poskytnutou vojenskými jednotkami.

Hypotéza bude potvrzena, pokud více než polovina respondentů odpoví u otázky č. 12 „Jste ochoten/ochotna při plnění úkolů zahraniční mise přijmout ozbrojenou ochranu poskytnutou vojenskými jednotkami?“ Ano, pokud bych cítil/a zvýšené nebezpečí nebo Ano, ale pouze pokud by to bylo nevyhnutelné nebo označí odpověď Řídil/a bych se podle rozhodnutí vedoucího pracovníka mise nebo organizace.

8.3.3 Faktory ovlivňující bezpečnost a největší hrozby

H5: Předpokládám, že většina respondentů si neuvědomuje, že vyšší míře bezpečnostních hrozeb čelí národní/místní pracovníci.

Tato hypotéza se potvrdí, pokud více než polovina respondentů u otázky č. 13 „Kdo podle Vás čelí vyšší míře bezpečnostních hrozeb?“ odpoví mezinárodní/zahraniční pracovníci.

H6: Předpokládám, že většina respondentů je názoru, že ženy jsou obvykle ve větším nebezpečí než muži.

Hypotéza se potvrdí, pokud více než polovina respondentů na otázku č. 14 „Jak podle Vás pohlaví pracovníků ovlivňuje bezpečnost?“ odpoví, že ženy jsou obvykle ve větším nebezpečí než muži.

H7: Předpokládám, že podle názorů respondentů jsou tři největší hrozby pro humanitární pracovníky syndrom vyhoření³⁰, přepadení/útok na silnici a únos.

Hypotéza se potvrdí, pokud u otázky č. 15 „Co je podle Vašeho názoru největší hrozbou pro humanitární pracovníky?“ budou tři nejčastější odpovědi Syndrom vyhoření, Přepadení/útok na silnici a Únos.

8.3.4 Působení v nebezpečných podmínkách

H8: Předpokládám, že většina českých humanitárních a rozvojových pracovníků pracovala v některé z nejnebezpečnějších zemí nebo jiné konfliktní nebo post-konfliktní zemi.

Tato hypotéza se potvrdí, pokud více než polovina respondentů u otázky č. 16 „Pracoval/a jste někdy v některé z následujících zemí nebo v jiné konfliktní či post-konfliktní zemi?“ označí jakoukoliv z uvedených zemí nebo uvede jinou konfliktní nebo post- konfliktní zemi.

H9: Předpokládám, že většina respondentů se osobně setkala s bezpečnostním incidentem, a to nejčastěji s loupeží/přepadením, a zároveň většina incident nahlásila.

Hypotéza se potvrdí, pokud více než polovina respondentů odpoví Ano, v otázce č. 6 „Setkal/a jste se osobně s nějakým bezpečnostním incidentem (např. krádež, loupež, přepadení, únos, sexuální obtěžování nebo násilí atd.)?“, na otázku č. 7 „O jaký typ incidentu se jednalo?“ bude nejčastější odpověď Loupež/přepadení a většina respondentů, kteří se osobně setkali s bezpečnostním incidentem na otázku č. 8 „Nahlásil/a jste tento incident?“ odpoví Ano.

8.3.5 Podpora ze strany vysílající organizace

H10: Předpokládám, že většina vysílajících organizací má vytvořeny psané bezpečnostní a evakuační plány, postupy, jak a komu hlásit vzniklé incidenty, a má stanoveny situace, kdy se zvažuje evakuace zaměstnanců a ukončení mise.

Tato hypotéza se potvrdí, pokud více než polovina respondentů odpoví na otázku č. 21 „Měla vysílající organizace vytvořeny psané bezpečnostní a evakuační

³⁰ Syndrom vyhoření je především psychický stav vyčerpání a celková únava, která se vyskytuje u profesí pracujících s lidmi. Syndrom tvoří řada symptomů v oblasti psychické, ale také v oblasti fyzické a sociální (Kebza, Šolcová, 2003, s. 7).

plány pro Vaši poslední misi?“ Ano, obojí a zároveň na otázku č. 22 „Měla vysílající organizace určeny postupy, jak a komu mají zaměstnanci hlásit incidenty, které se na misi přihodí?“ odpoví Ano a na otázku č. 24 „Měla vysílající organizace stanoveny situace, kdy se bude zvažovat evakuace zaměstnanců a ukončení mise?“ odpoví také Ano.

H11: Předpokládám, že většina respondentů měla osobu, se kterou mohla konzultovat bezpečnostní situaci a vzniklé incidenty, a také osobu, která s nimi byla schopna řešit krizové situace 24 hodin denně.

Hypotéza bude potvrzena, pokud více než polovina respondentů odpoví na otázku č. 19 „Měl/a jste na misi někoho, s kým jste mohl/a konzultovat bezpečnostní situaci a vzniklé incidenty?“ Ano a na otázku č. 23 „Byla vysílající organizací určena osoba, která by byla schopna řešit krizové situace 24 hodin denně v průběhu Vašeho pobytu na misi?“ odpoví také Ano.

H12: Předpokládám, že většina organizací nemá osobu, která se zaměřuje pouze na bezpečnost pracovníků na misi.

Tato hypotéza se potvrdí, pokud více než polovina respondentů, kteří u otázky č. 19 odpověděli Ano, u otázky č. 20 „Kdo byl touto osobou?“ uvede jinou odpověď než odpověď Člověk zaměřující se pouze na bezpečnost (security focal-point).

H13: Předpokládám, že většině pracovníků vyhovovalo, jak vysílající organizace zajišťovala jejich bezpečnost na zahraniční misi.

Hypotéza se potvrdí, pokud většina respondentů označí u otázky č. 25 „Vyhovovalo Vám, jak vysílající organizace zajišťovala Vaši bezpečnost na misi?“ odpovědi Ano, ale stále je co zlepšovat nebo Ano, nic mi nechybělo.

H14: Předpokládám, že nejvíce respondentů by ocenilo v oblasti bezpečnosti obsáhlejší školení a praktický trénink.

Hypotéza bude potvrzena, pokud dvě nejčastější odpovědi na otázku č. 26 „Co byste ocenil/a v oblasti bezpečnosti?“ bude Obsáhlejší školení a Praktický trénink.

8.4 Metodologie kvantitativního výzkumu

Pro svou práci jsem zvolila metodu kvantitativního sběru dat, protože jak píše Reichel (2009, s. 41), kvantitativní přístup dokáže zkoumat několik aspektů u mnoha objektů. Kvantitativní výzkum je objektivní sběr dat, který probíhá pomocí standardizovaných technik rozhovorů, dotazníků nebo pozorování. Tento výzkum umožňuje reprezentativní šetření vzorku, které lze zobecnit na populaci, a zároveň umožňuje testování teorií (Olecká, Ivanová, 2010, s. 31). Také Disman (2002, s. 76) uvádí, že kvantitativní výzkum je deduktivní metoda, která převádí teorii do hypotéz a ty pak navrhuji spojení mezi proměnnými, která potvrdí nebo vyvrátí hypotézy.

Jako techniku sběru dat jsem zvolila dotazník, který je nejrozšířenější a nejpropracovanější technikou získávání dat (Olecká, Ivanová, 2010, s. 23 - 24). Ze všech technik je dotazník nejméně náročný na čas a snadno zasáhne velký počet i velmi prostorově vzdálených zkoumaných osob. Dotazník je také vstřícný směrem k respondentům – poskytuje čas na rozmyšlení a poměrně přesvědčivou anonymitu. Jak ale píše Disman (2002, s. 141), dotazník má i své nevýhody, mezi které patří vysoké nároky na ochotu dotazovaného, kdy může dojít k přeskočení či neodpovězení na otázku nebo dokonce odpovězení jinou osobou. Dalším problémem je velmi nízká návratnost, která snižuje reprezentativnost vzorku. Disman (2002, s. 143) proto doporučuje co nejvíce respondentovi ulehčit zodpovězení a vrácení dotazníku. Dobrou pomůckou je také doprovodný dopis, který vysvětlí účel výzkumu, jeho důležitost a užitečnost. Podle Reichela (2009, s. 119) se v kvantitativním šetření používá nejčastěji standardizovaný dotazník, který je složen převážně z uzavřených otázek, několika polootevřených a výjimečně několika málo otevřených otázek.

8.5 Předvýzkum

Před samotným výzkumem jsem realizovala předvýzkum, bez kterého by se neměl obejít žádný výzkum (Dismana, 2002, s. 122). Předvýzkum je doporučeným způsobem, jak zajistit validitu otázek v dotazníku. I nepatrné chyby a nepřesnosti v předvýzkumu se znásobí v definitivním výzkumu a poté už je pozdě je odstraňovat. Předvýzkum nám ukáže, zda informace existuje a je dosažitelná a také slouží jako test nástrojů (Olecká a Ivanová, 2010, s. 25).

Tohoto předvýzkumu se účastnilo 6 respondentů. Konečná verze dotazníku, která vyplynula z předvýzkumu, byla složena z 29 otázek, a z toho 2 sociodemografických – pohlaví a věk, které se objevily na konci dotazníku.

Dotazník byl rozdělen do dvou částí - Vztah humanitárních a rozvojových pracovníků k bezpečnosti a Podpora v oblasti bezpečnosti ze strany vysílající organizace³¹. Na základě tohoto předvýzkumu jsem v některých otázkách rozšířila možnosti odpovědí. U větší poloviny otázek jsem také doplnila možnost „Jiné“, protože se ukázalo, že nelze odhadnout všechny možné odpovědi.

8.6 Charakteristika výzkumného vzorku

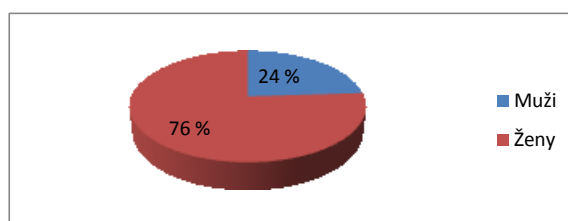
Jako techniku výběru respondentů jsem si vybrala účelový výběr. Disman (2002, s. 111-112) sice píše, že pravděpodobně nejspolehlivější technikou je kvótní výběr, ale je možno jej využít pouze tehdy, pokud máme dostatečnou znalost o populaci. Právě proto, že jasné informace a kontakty na cílovou populaci nejsou dostupné, využila jsem při výběru respondentů techniku účelového výběru. Disman (2002, s. 112) uvádí, že *„účelový výběr je založen na úsudku výzkumníka o tom, co by mělo být pozorováno a o tom, co je možno pozorovat.“* Tento přístup není příliš vědecký a neumožní širokou generalizaci závěrů, ale je někdy jediný, který je možný, tak jako z výše uvedeného důvodu v mém případě. Disman (2002, s. 113) dále připomíná, že pokud se využívá účelového výběru, je potřeba jasně a přesně definovat populaci, kterou vzorek ve výzkumu reprezentuje. Dále byla využita také technika výběru nabalováním (tzv. snowball sampling neboli sněhová koule), která spočívá ve volbě dalších respondentů na základě doporučení již zkoumaných jedinců. Tuto techniku je vhodné využít, ve specifických souborech, pro které neexistují seznamy (Reichel, 2009, s. 83). Tato technika se tedy jeví jako vhodná neboť komunita humanitárních a rozvojových pracovníků není jasně definována a blíže zmapována a lze předpokládat, že se jedná o úzkou skupinu alespoň částečně provázaných jednotlivců.

Výzkumu se účastnilo celkem 45 respondentů. Rozmanitost vzorku lze vysledovat z odpovědí na otázky č. 27 „Jakou máte zkušenost ze zahraničních humanitárních a rozvojových misí?“, č. 28 „Jaký je Váš věk?“ a č. 29 „Jaké je Vaše pohlaví?“. Při dotazování na podporu v oblasti bezpečnosti ze strany vysílající organizace je dána rozmanitost tím, že respondenti tráví/trávili poslední zahraniční misi

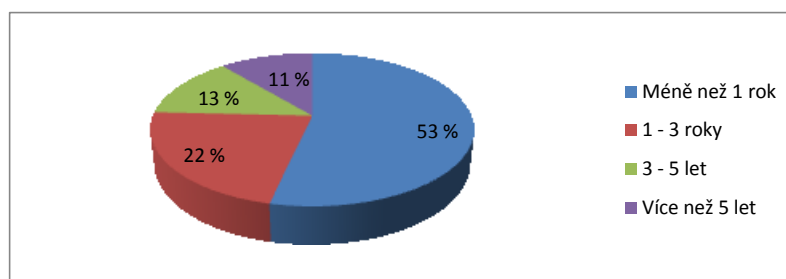
³¹ Ukázka dotazníku je uvedena v příloze 8.

v rozdílných zemích a jsou/byli vysláni různými organizacemi. V dotazníku je sice zařazena otázka č. 17 „Ve které zemi jste strávil/a Vaši poslední zahraniční misi?“, ale také pouze pro definování rozmanitosti zkoumaného vzorku. Tato otázka ani některé předcházející, které sledují rozdílnost respondentů, nejsou zařazeny do hypotéz a analýzy výzkumu. Výzkum se na popsání těchto rozdílů a možných vztahů mezi těmito odpověďmi nezaměřuje.

Z celkového počtu 45 respondentů, je 11 mužů a 34 žen. Průměrný věk respondentů je necelých 29 let (28,73) a 24 respondentů má zkušenost ze zahraničních misí méně než 1 rok, 10 respondentů 1-3 roky, 6 respondentů 3-5 let a 5 respondentů více než 5 let.



Graf č. 1: Pohlaví respondentů

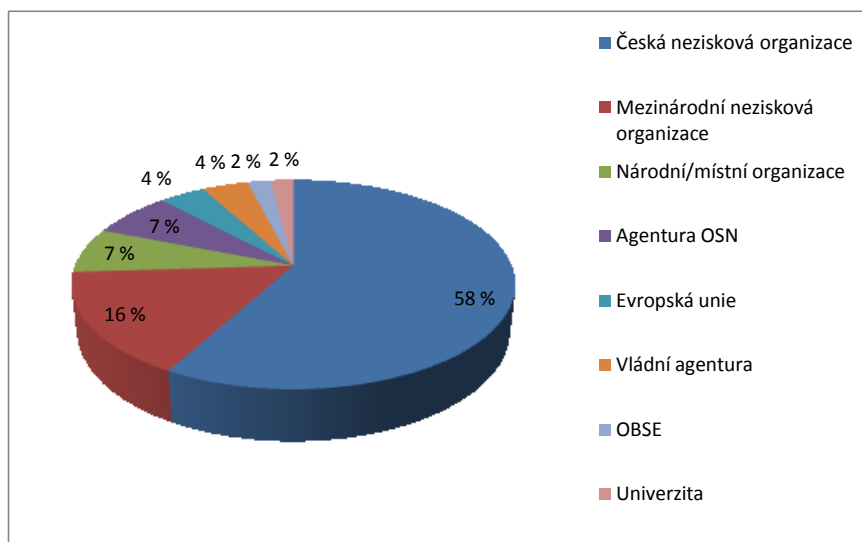


Graf č. 2: Délka zkušeností ze zahraničních humanitárních a rozvojových misí

Respondenti trávili/tráví poslední zahraniční misi v mnoha velmi odlišných zemích. Mezi něž patří Arménie (1 respondent), Bosna a Hercegovina (2 respondenti), Burundi (1), Čad (2), Demokratická republika Kongo (1), Etiopie (6), Guinea (1), Haiti (1), Jihoafrická republika (1), Jižní Súdán (1), Kambodža (4), Keňa (1), Kosovo (2), Mali (1), Mexiko (2), Moldavsko (1), Mongolsko (3), Nepál (1), Nigérie (1), Pákistán (1), Srí Lanka (1), Středoafriická republika (1), Uganda (6), Ukrajina (2) a Zambie (1).

Na tyto mise byli vysláni také různými organizacemi. Z celkového počtu 45 respondentů bylo 26 vysláno českou neziskovou organizací, 7 mezinárodní

neziskovou organizací, 3 národní/místní organizací, 3 agenturou OSN, 2 Evropskou unií, 2 vládní agenturou, jeden Organizací pro bezpečnost a spolupráci v Evropě a jeden respondent univerzitou.



Graf č. 3: Organizace, pro které respondenti pracovali v rámci poslední zahraniční mise

Bezesporu ale existují i další aspekty, které mohou ovlivňovat výsledky výzkumu a které nejsou ve výzkumu zahrnuty. Jako například předešlé zkušenosti, pozice a povinnosti s těmito pozicemi na misi spojené, vzdělání nebo také osobnostní charakteristiky účastníků výzkumu. Tento výzkum nemá ambice odpovědět na všechny otázky spojené s tématem bezpečnosti, ale poskytnout alespoň náhled na aktuální situaci a vztah humanitárních a rozvojových pracovníků k bezpečnosti.

8.7 Realizace výzkumu

Výzkum v rámci této práce je zaměřen na české humanitární a rozvojové pracovníky. Jelikož se jedná o kvantitativní šetření, jehož cílová skupina je však velmi specifická, rozhodla jsem se distribuovat dotazníky elektronicky. Samotnému rozesílání dotazníků předcházelo hledání e-mailových kontaktů na humanitární a rozvojové pracovníky a také na organizace poskytující humanitární a/nebo rozvojovou pomoc, které by mohly dotazník rozeslat svým pracovníkům. Tato fáze byla velmi časově náročná, protože nebylo lehké naleznout méně známé organizace a jejich pracovníky. Samotná realizace výzkumného šetření probíhala v měsíci dubnu až květnu 2013, kdy jsem

rozesílala e-mailem průvodní dopis³², jehož součástí byl odkaz na elektronický dotazník. Mou snahou bylo co nejvíce zjednodušit distribuci i vyplňování dotazníku. Předpokládala jsem, že sehnat osobně jednotlivé pracovníky by bylo nemožné. Co možná nejpohodlnějším vyplněním dotazníku jsem také chtěla zajistit co nejvyšší návratnost. Díky elektronickému dotazníku mohli respondenti velmi jednoduše odpovědět na otázky a po zodpovězení poslední otázky se výsledky automaticky odeslaly zpět, čímž neměli s návratem dotazníku žádnou práci. V průvodním e-mailu byl uveden také můj e-mail pro případ jakýchkoliv otázek týkající se výzkumu.

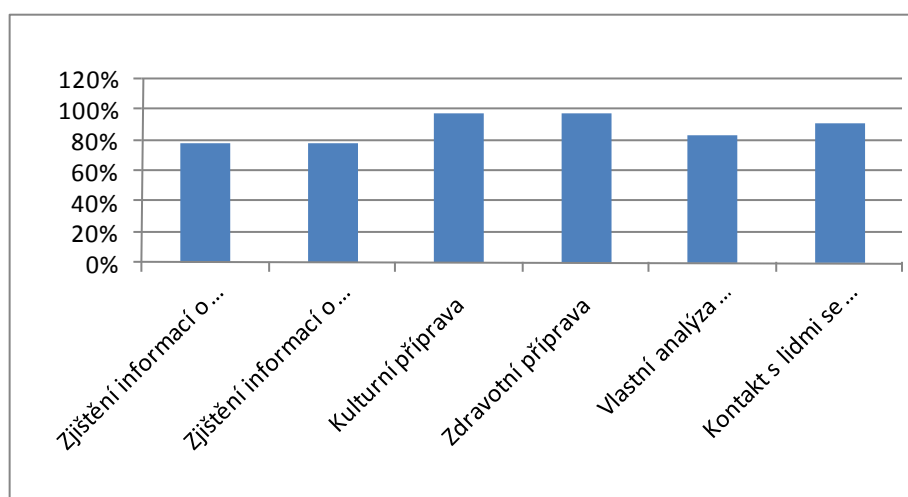
³² Průvodní dopis je uveden v příloze 7.

9 Výsledky výzkumu

V následující části se věnuji výsledkům z dotazníkového šetření. Výsledky testování hypotéz jsou zpracovány v pěti podkapitolách rozdělených podle dílčích cílů. Vždy je uveden graf a tabulka zachycující absolutní četnost a procentuelní podíly.

9.1.1 Příprava na zahraniční mise v rámci bezpečnostního hlediska

První hypotéza (Předpokládám, že většina respondentů se v rámci bezpečnostního hlediska na zahraniční misi sama nepřipravuje) byla testována na základě otázek č. 1 a 2. Výsledky těchto otázek jsou zobrazeny v grafech č. 4 a 5 a tabulkách č. 1 a 2.



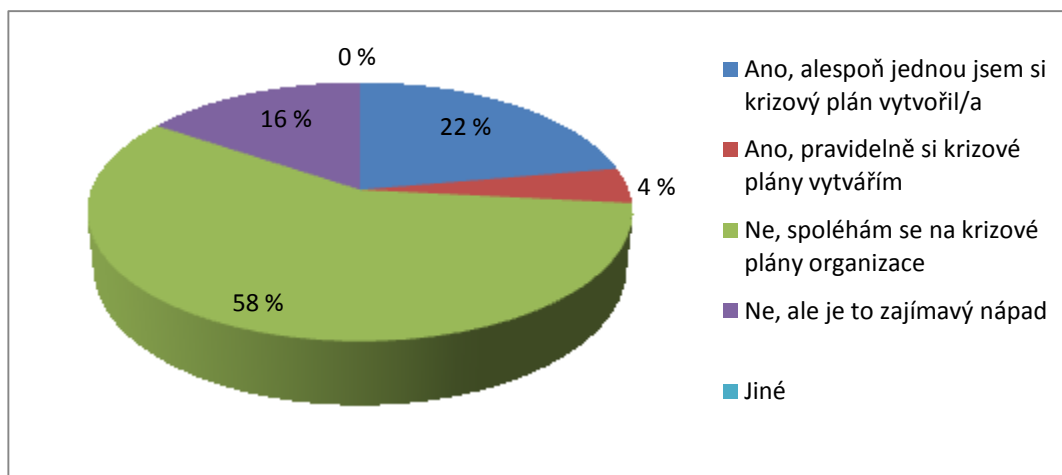
Graf č. 4: Jaká je Vaše osobní příprava před misí?

Zjištění informací o historii	35	77,77%
Zjištění informací o geografii	35	77,77%
Kulturní příprava	44	97,77%
Zdravotní příprava	44	97,77%
Vlastní analýza bezpečnostních rizik	38	84,44%
Kontakt s lidmi se zkušeností z daného místa	41	91,11%
Jiné	0	0%

Tabulka č. 1: Jaká je Vaše osobní příprava před misí?

Graf č. 4 a tabulka č. 1 ukazují, že z celkového počtu 45 respondentů, většina – 44 respondentů (98%) absolvuje před misí kulturní a zdravotní přípravu, 41 osob (91%)

kontaktuje lidi se zkušeností z daného místa, 38 respondentů (84%) si vytváří vlastní analýzu bezpečnostních rizik a 35 osob (78%) si sama zjišťuje informace o historii a geografii.



Graf č. 5: Stanovujete si sám/sama krizové plány pro případ napadení, živelné pohromy, zranění apod. v průběhu zahraniční mise?

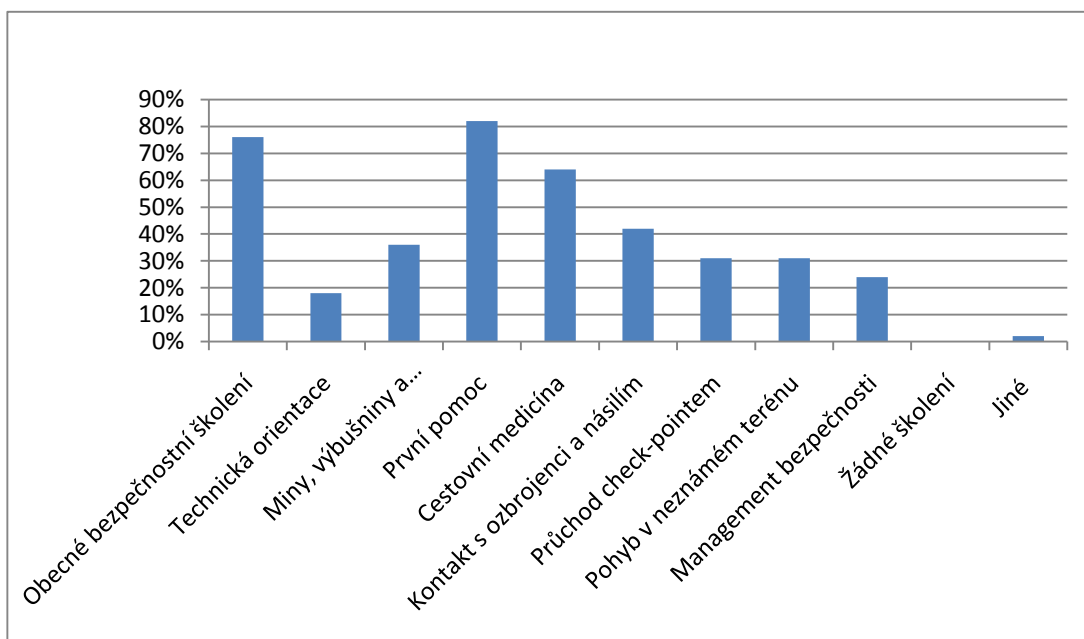
Ano, alespoň jednou jsem si krizový plán vytvořil/a	10	22,22%
Ano, pravidelně si krizové plány vytvářím	2	4,44%
Ne, spoléhám se na krizové plány organizace	26	57,77%
Ne, ale je to zajímavý nápad	7	15,55%
Jiné	0	0%

Tabulka č. 2: Stanovujete si sám/sama krizové plány pro případ napadení, živelné pohromy, zranění apod. v průběhu zahraniční mise?

Z grafu č. 5 lze vyčíst, že 73% (57,77% + 15,55%) osob si sami nestanovují krizové plány a pouze 27% (22,22% + 4,44%) osob si alespoň jednou krizový plán vytvořilo.

I když u otázky č. 2 většina osob odpověděla Ne, v otázce č. 1 více než polovina respondentů označila dokonce všechny odpovědi, čímž je první hypotéza **vyvrácena jako nepravdivá**. Můžeme tedy říct, že většina respondentů se v rámci bezpečnostního hlediska na zahraniční misi sama připravuje.

Druhá hypotéza (Předpokládám, že většina respondentů absolvovala školení a praktický trénink pouze v oblasti první pomoci a obecných bezpečnostních pravidel) byla testována otázkami č. 3 a 4. Výsledky těchto otázek jsou zobrazeny v grafech č. 6 a 7 a tabulkách č. 3 a 4.



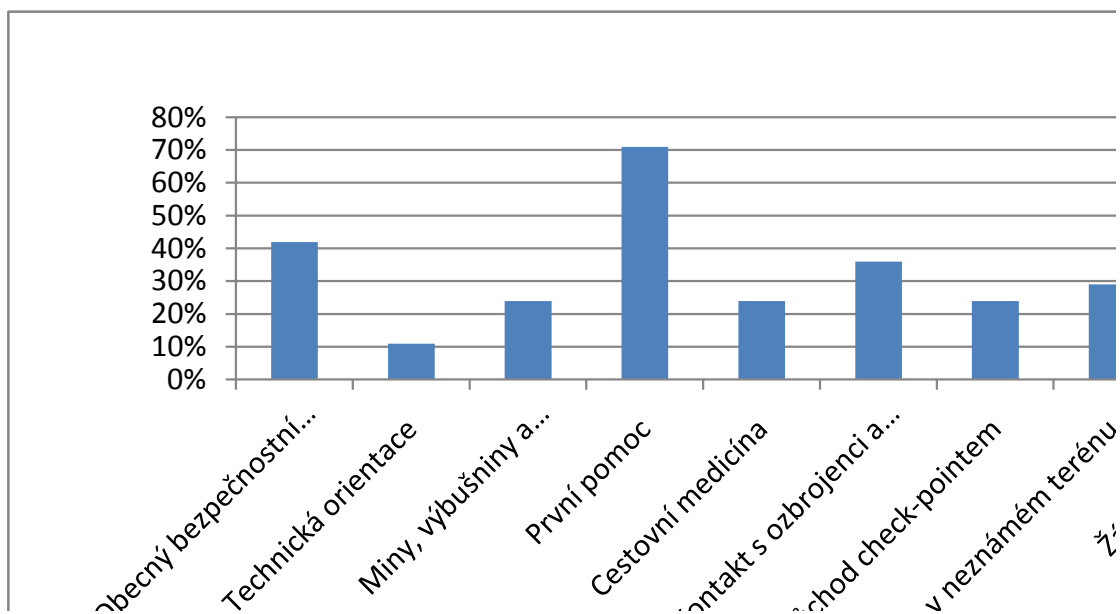
Graf č. 6: Jaké školení jste absolvoval/a?

Obecné bezpečnostní školení	34	75,55%
Technická orientace	8	17,77%
Míny, výbušniny a nevybuchlá munice	16	35,55%
První pomoc	37	82,22%
Cestovní medicína	29	64,44%
Kontakt s ozbrojenci a násilím	19	42,22%
Průchod check-pointem ³³	14	31,11%
Pohyb v neznámém terénu	14	31,11%
Management bezpečnosti	11	24,44%
Žádné školení	0	0%
Jiné (Jednání při dopravních nehodách)	1	2,22%

Tabulka č. 3: Jaké školení jste absolvoval/a?

Z grafu č. 6 je patrné, že většina osob absolvovala školení první pomoci (82%), obecné bezpečnostní školení (76%) a také školení týkající se cestovní medicíny (64%).

³³ Pojem check-point znamená kontrolní stanoviště. Kontrolní stanoviště jsou považovány za kritické body při cestování pracovníků. Situace se totiž může vymknout kontrole a ozbrojení muži mohou obtěžovat, zastrašovat nebo útočit na pracovníky (Van Brabant a kol., 2010, s. 172).



Graf č. 7: Jaký praktický trénink jste absolvoval/a?

Obecný bezpečnostní trénink	19	42,22%
Technická orientace	5	11,11%
Miny, výbušniny a nevybuchlá munice	11	24,44%
První pomoc	32	71,11%
Cestovní medicína	11	24,44%
Kontakt s ozbrojenci a násilím	16	35,55%
Průchod check-pointem	11	24,44%
Pohyb v neznámém terénu	13	28,88%
Žádný trénink	10	22,22%
Jiné	0	0%

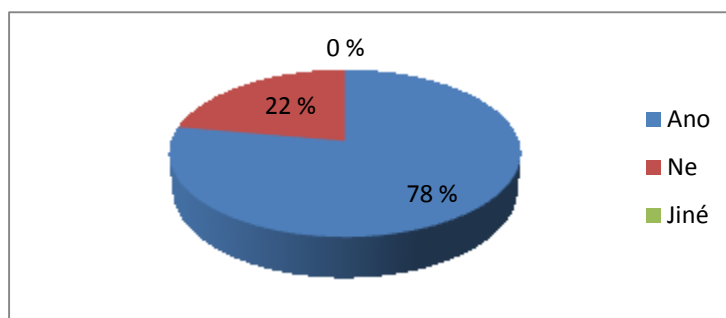
Tabulka č. 4: Jaký praktický trénink jste absolvoval/a?

Graf č. 7 a tabulka č. 4 ukazují, že většina respondentů absolvovala pouze praktický trénink první pomoci.

I když v otázce č. 3 většina respondentů označila obecné bezpečnostní školení i první pomoc, většina označila také školení cestovní medicíny a v otázce č. 4 označila většina pouze první pomoc, čímž lze druhou hypotézu **vyvrátit jako nepravdivou**. Většina respondentů tedy absolvovala školení v oblasti první pomoci, obecné bezpečnostní školení a školení týkající se cestovní medicíny, ale praktický trénink pouze v oblasti první pomoci.

9.1.2 Důležitost bezpečnostní situace a ochota přijmout ozbrojenou ochranu

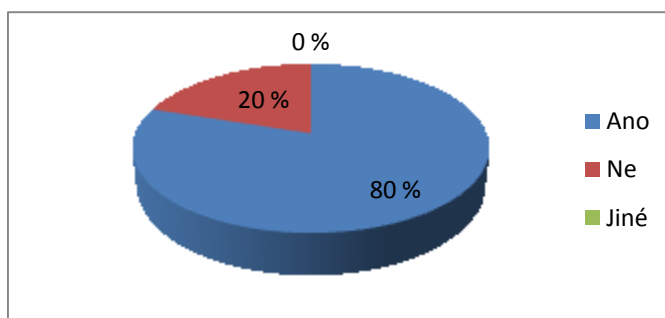
Třetí hypotéza (Předpokládám, že pro většinu respondentů je bezpečnost na misi důležitým kritériem při rozhodování o účasti či neúčasti na misi nebo o předčasném návratu z mise) byla testována otázkami č. 5, 10 a 11. Výsledky těchto otázek jsou zobrazeny v grafech č. 8 a 9 a tabulkách č. 5 a 6.



Graf č. 8: Ovlivňuje Vaše rozhodnutí odjet na misi bezpečnost na místě?

Ano	35	77,77%
Ne	10	22,22%
Jiné	0	0%

Tabulka č. 5: Ovlivňuje Vaše rozhodnutí odjet na misi bezpečnost na místě?



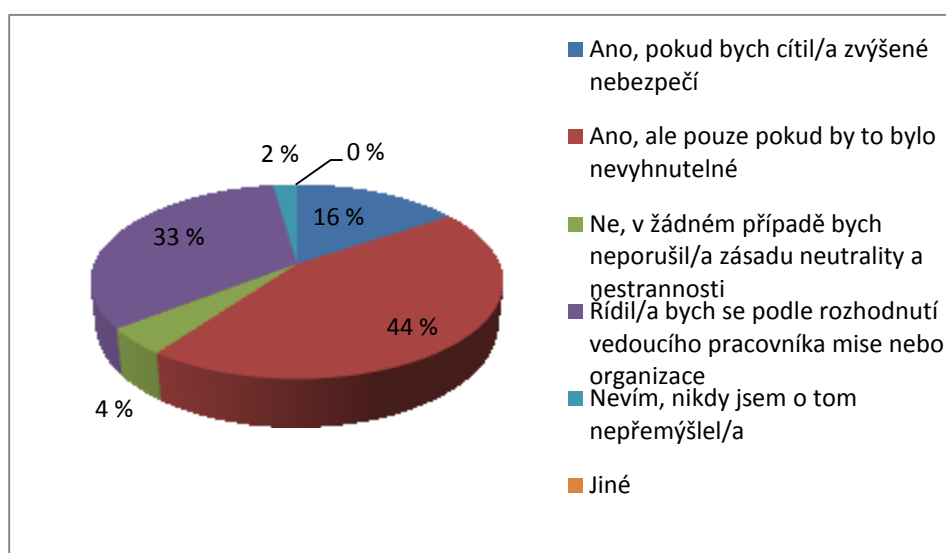
Graf č. 9: Máte vlastní hranici rizika, kterou nejste schopni/schopna akceptovat, a v případě této situace byste se rozhodli/a předčasně se vrátit z mise nebo na tuto misi ani neodjet?

Ano	36	80%
Ne	9	20%
Jiné	0	0%

Tabulka č. 6: Máte vlastní hranici rizika, kterou nejste schopni/schopna akceptovat, a v případě této situace byste se rozhodli/a předčasně se vrátit z mise nebo na tuto misi ani neodjet?

Z těchto grafů a tabulek, zabývajících se odpověďmi na otázky č. 5 a 10, vyplývá, že pro většinu respondentů je bezpečnost na místě důležitá. Na otázku č. 5 odpovědělo 78% respondentů Ano a na otázku č. 10 odpovědělo Ano 80%. U otázky č. 11 V jakém případě (souvisejícím s bezpečností) byste se předčasně vrátil/a z mise nebo byste na ní ani neodjel/a?, uvedli všichni, kteří odpověděli u otázky č. 10 Ano, alespoň jeden případ, který souvisí s bezpečností na misi³⁴. Proto lze tuto hypotézu **potvrdit jako pravdivou**.

Čtvrtá hypotéza (Předpokládám, že většina respondentů je ochotna při plnění úkolů zahraniční mise přijmout ozbrojenou ochranu poskytnutou vojenskými jednotkami) byla testována otázkou č. 12. Výsledky této otázky jsou zobrazeny v grafu č. 10 a tabulce č. 7.



Graf č. 10: Jste ochoten/ochotna při plnění úkolů zahraniční mise přijmout ozbrojenou ochranu poskytnutou vojenskými jednotkami?

Ano, pokud bych cítil/a zvýšené nebezpečí	7	15,55%
Ano, ale pouze pokud by to bylo nevyhnutelné	20	44,44%
Ne, v žádném případě bych neporušil/a zásadu neutrality a nestrannosti	2	4,44%
Řídil/a bych se podle rozhodnutí vedoucího pracovníka mise nebo organizace	15	33,33%
Nevím, nikdy jsem o tom nepřemýšlel/a	1	2,22%
Jiné	0	0%

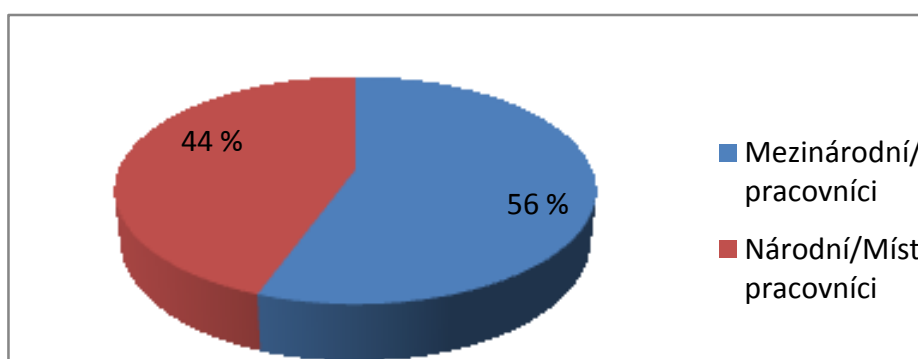
Tabulka č. 7: Jste ochoten/ochotna při plnění úkolů zahraniční mise přijmout ozbrojenou ochranu poskytnutou vojenskými jednotkami?

³⁴ Respondenti například uvedli jako důvod k návratu závažnou epidemií, válečný konflikt, nepokoje, vážný úraz nebo nemoc, probíhající volby, časté útoky na pracovníky, eskalace násilí nebo v případě, že by vyhodnotili, že situace v místě, kde působí je nepředvídatelná a nebezpečná.

Z grafu č. 10 a tabulky č. 7 lze vyčíst, že 93% (15,55% + 44,44% + 33,33%) respondentů je ochotna přijmout ozbrojenou ochranu poskytnutou vojenskými jednotkami. Pouze 3 respondenti - 7% (4,44% + 2,22%) odpověděli Ne nebo Nevím. Z výsledků vyplývá, že tuto hypotézu lze **potvrdit jako pravdivou**.

9.1.3 Faktory ovlivňující bezpečnost a největší hrozby

Pátá hypotéza (Předpokládám, že většina respondentů si neuvědomuje, že vyšší míře bezpečnostních hrozeb čelí národní/místní pracovníci) byla testována otázkou č. 13. Výsledky této otázky jsou zobrazeny v grafu č. 11 a tabulce č. 8.



Graf č. 11: Kdo podle Vás čelí vyšší míře bezpečnostních hrozeb?

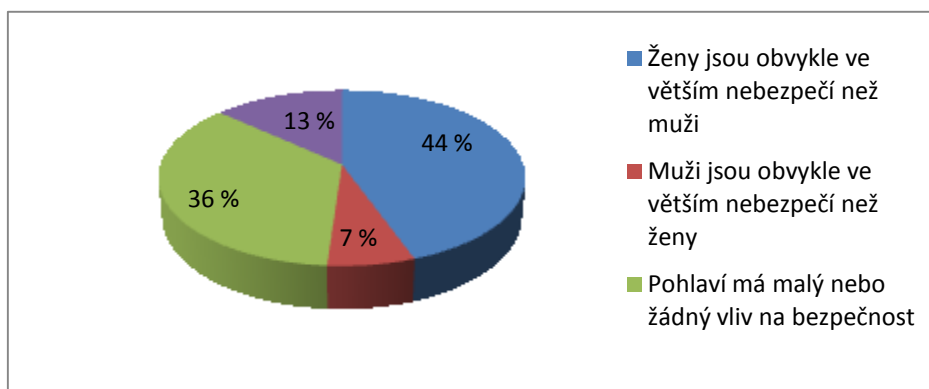
Kategorie	Podíl (%)
Mezinárodní/Zahraniční pracovníci	55,55%
Národní/Místní pracovníci	44,44%

Tabulka č. 8: Kdo podle Vás čelí vyšší míře bezpečnostních hrozeb?

Z grafu č. 11 je patrné, že téměř 56% respondentů si myslí, že větší míře bezpečnostních hrozeb čelí mezinárodní/zahraniční pracovníci³⁵, čímž lze tuto hypotézu **potvrdit jako pravdivou**.

Šestá hypotéza (Předpokládám, že většina respondentů je názoru, že ženy jsou obvykle ve větším nebezpečí než muži) byla testována otázkou č. 14. Výsledky této otázky jsou zobrazeny v grafu č. 12 a tabulce č. 9.

³⁵ Statistiky však ukazují, že bezpečnostní incidenty se častěji týkají národních/místních pracovníků – jak je uvedeno v příloze 2.



Graf č. 12: Jak podle Vás pohlaví pracovníků ovlivňuje bezpečnost?

Ženy jsou obvykle ve větším nebezpečí než muži	20	44,44%
Muži jsou obvykle ve větším nebezpečí než ženy	3	6,66%
Pohlaví má malý nebo žádný vliv na bezpečnost	16	35,55%
Jiné (4 - záleží na zemi a situaci, 1 - záleží na osobnosti pracovníka, 1 – některá rizika více ženy a některá více muži)	6	13,33%

Tabulka č. 9: Jak podle Vás pohlaví pracovníků ovlivňuje bezpečnost?

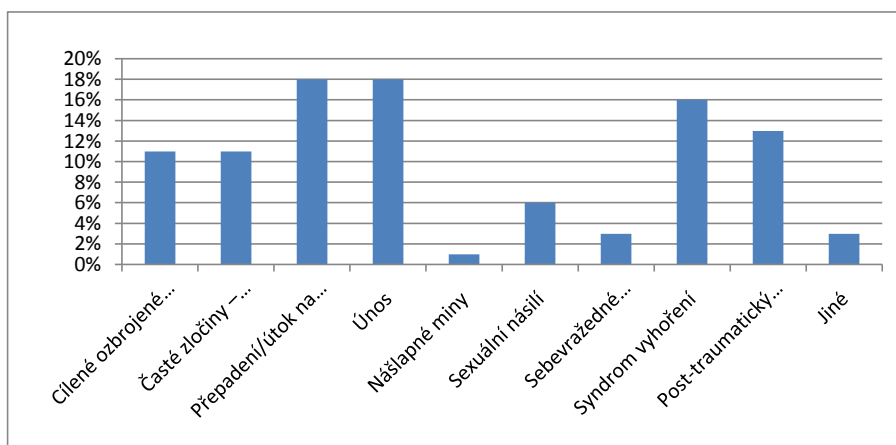
Z grafu č. 12 a tabulky č. 9 vyplývá, že pouze 20 respondentů (44%) je názoru, že ženy jsou obvykle ve větším nebezpečí než muži³⁶, což není více než polovina respondentů, tudíž musíme tuto hypotézu **vyvrátit jako nepravdivou**.

Sedmá hypotéza (Předpokládám, že podle názorů respondentů jsou tři největší hrozby pro humanitární pracovníky syndrom vyhoření, přepadení/útok na silnici a únos)³⁷ byla testována otázkou č. 15. Výsledky této otázky jsou zobrazeny v grafu č. 13 a tabulce č. 10.

³⁶ Z 11 respondentů – mužů, odpovědělo 46 % - ženy jsou obvykle ve větším nebezpečí než muži, 36 % - pohlaví má malý nebo žádný vliv na bezpečnost, 9 % - muži jsou obvykle ve větším nebezpečí než ženy a 9 % - jiné (záleží na zemi a situaci).

Z 34 žen které se účastnily výzkumu odpovědělo 44 % - ženy jsou obvykle ve větším nebezpečí než muži, 35 % pohlaví má malý nebo žádný vliv na bezpečnost, 9 % - jiné (záleží na zemi a situaci), 6 % - muži jsou obvykle ve větším nebezpečí než ženy, 3 % - jiné (záleží na osobnosti pracovníka) a 3 % - jiné (některá rizika více ženy a některá více muži).

³⁷ Tato hypotéza by nám měla poukázat, co pracovníci vnímají jako největší hrozby s ohledem na svou profesi. Statistiky zobrazující nejčastější bezpečnostní incidenty jsou uvedeny v příloze 3 a 5. V těchto statistikách však nejsou zahrnuty všechny možnosti, které jsou uvedeny ve výzkumu. Proto nelze porovnat, zda jsou obavy pracovníků stejné, jako nejčastěji vyskytující se hrozby.



Graf č. 13: Co je podle Vašeho názoru největší hrozbou pro humanitární pracovníky?

Cílené ozbrojené útoky	14	10,69%
Časté zločiny – loupež, vloupání	14	10,69%
Přepadení/útok na silnici	24	18,32%
Únos	24	18,32%
Nášlapné miny	1	0,76%
Sexuální násilí	8	6,11%
Sebevražedné atentáty	4	3,05%
Syndrom vyhoření	21	16,03%
Post-traumatický stres ³⁸	17	12,98%
Jiné (1- dopravní nehody, 3- závisí od lokality, nelze obecně)	4	3,05%

Tabulka č. 10: Co je podle Vašeho názoru největší hrozbou pro humanitární pracovníky?

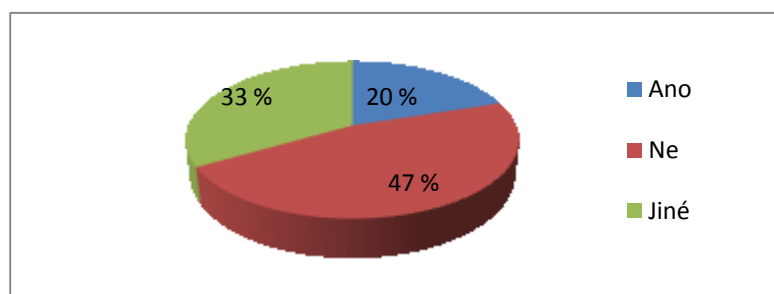
Graf č. 13 a tabulka č. 10 ukazují, že 18% respondentů považuje za největší hrozby pro humanitární pracovníky přepadení/útok na silnici a únos, obě odpovědi označilo shodně 24 respondentů. Jelikož byl třetí nejčastější odpovědí syndrom vyhoření (16%), lze tuto hypotézu **potvrdit jako pravdivou**.

9.1.4 Působení v nebezpečných podmínkách

Osmá hypotéza (Předpokládám, že většina českých humanitárních a rozvojových pracovníků pracovala v některé z nejnebezpečnějších zemí nebo jiné konfliktní nebo

³⁸ Po určité době od prožitého traumatu se může objevit post-traumatická stresová porucha. U člověka tak dochází v neodbytných vzpomínkách k znovuožívání traumatu. Objevují se pocity otuplosti, úzkosti, depresivní stavy apod. (Mareš, 2012, s. 19).

post-konfliktní zemi) byla testována otázkou č. 16. Výsledky této otázky jsou zobrazeny v grafu č. 14 a tabulce č. 11.



Graf č. 14: Pracoval/a jste někdy v některé z následujících zemí nebo v jiné konfliktní či post-konfliktní zemi? - Afghánistán, Súdán, Somálsko, Pákistán, DR Kongo, J Súdán, Irák, Srí Lanka, Palestinská autonomie, Čechensko

Ano	9	20%
Ne	21	46,66%
Jiné	15	33,33%

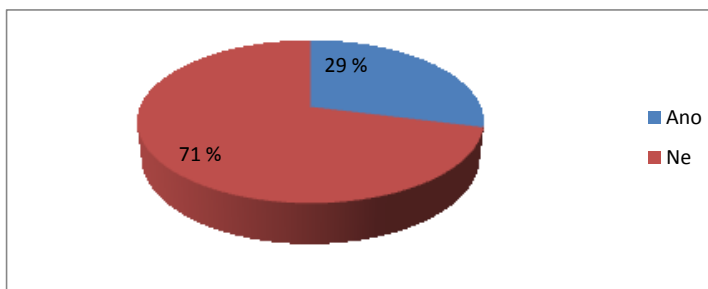
Tabulka č. 11: Pracoval/a jste někdy v některé z následujících zemí nebo v jiné konfliktní či post-konfliktní zemi? - Afghánistán, Súdán, Somálsko, Pákistán, DR Kongo, J Súdán, Irák, Srí Lanka, Palestinská autonomie, Čechensko

Graf č. 14 a tabulka č. 11 ukazují, že pouze 9 respondentů někdy pracovalo v jedné z deseti zemí s největším počtem incidentů (v letech 1997-2012)³⁹. Z 36 respondentů, kteří nikdy nepracovali v jedné z deseti výše uvedených zemích, však 15 respondentů uvedlo jinou konfliktní či post-konfliktní zemi⁴⁰ a pouze 21 (47%) respondentů nikdy nepracovalo v žádné konfliktní či post-konfliktní zemi. Na základě těchto výsledků lze tuto hypotézu **potvrdit jako pravdivou**.

Devátá hypotéza (Předpokládám, že většina respondentů se osobně setkala s bezpečnostním incidentem, a to nejčastěji s loupeží/přepadením, a zároveň většina incident nahlásila) byla testována otázkami č. 6, 7 a 8. Výsledky těchto otázek jsou zobrazeny v grafech č. 15, 16, 17 a tabulkách č. 12, 13 a 14.

³⁹ Dle AWSD – The Aid Worker Security Database dostupné na www.aidworkersecurity.org 12.1.2013.

⁴⁰ Respondenti uvedli tyto země: Angola, Bosna a Hercegovina, Burundi, Čad, Haiti, Izrael, Jihoafrická republika, Kambodža, Kosovo, Mali, Moldavsko, Nepál, Nigérie, Srbsko, Středoafriická republika, Uganda a Ukrajina.

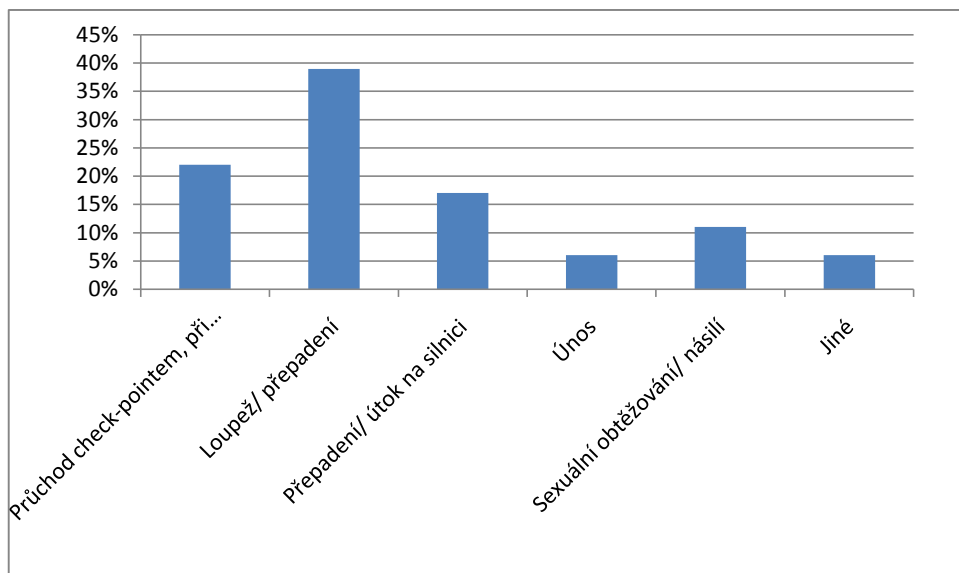


Graf č. 15: Setkal/a jste se osobně s nějakým bezpečnostním incidentem (např. krádež, loupež, přepadení, únos, sexuální obtěžování nebo násilí atd.)?

Ano	13	28,88%
Ne	32	71,11%

Tabulka č. 12: Setkal/a jste se osobně s nějakým bezpečnostním incidentem (např. krádež, loupež, přepadení, únos, sexuální obtěžování nebo násilí atd.)?

Z grafu č. 15 a tabulky č. 12 lze vyčíst, že 13 respondentů (29%) se osobně setkala s bezpečnostním incidentem a 32 respondentů (71%) se nikdy nesečkala s bezpečnostním incidentem na zahraniční misi.

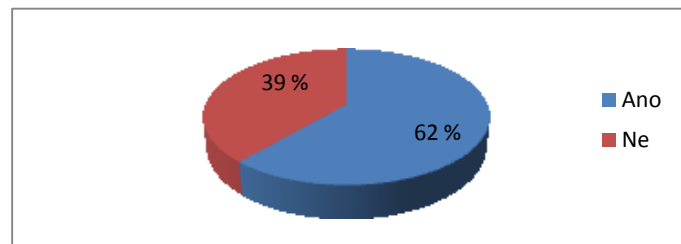


Graf č. 16: O jaký typ incidentu se jednalo?

Průchod check-pointem, při kterém došlo k násilí nebo odcizení věci	4	22,22%
Loupež/ přepadení	7	38,88%
Přepadení/ útok na silnici	3	16,66%
Únos	1	5,55%
Sexuální obtěžování/ násilí	2	11,11%
Jiné (vydírání)	1	5,55%

Tabulka č. 13: O jaký typ incidentu se jednalo?

Třináct respondentů, kteří se osobně setkali s bezpečnostním incidentem, čelilo dohromady 18 - ti situacím, kdy byla ohrožena jejich bezpečnost. V 7 případech to byla loupež/přepadení, 4 krát se jednalo o průchod check-pointem, při kterém došlo k násilí nebo odcizení věci, 3 krát se jednalo o přepadení/útok na silnici, 2 krát o sexuální obtěžování/násilí, jednou se jednalo o únos a jednou o vydírání⁴¹.



Graf č. 17: Nahlásil/a jste tento incident?

Ano	8	61,54%
Ne	5	38,46%

Tabulka č. 14: Nahlásil/a jste tento incident?

Z grafu č. 17 a tabulky č. 14 je patrné, že 8 respondentů (62%), tyto bezpečnostní incidenty nahlásilo a 5 respondentů (38%) nenahlásilo⁴².

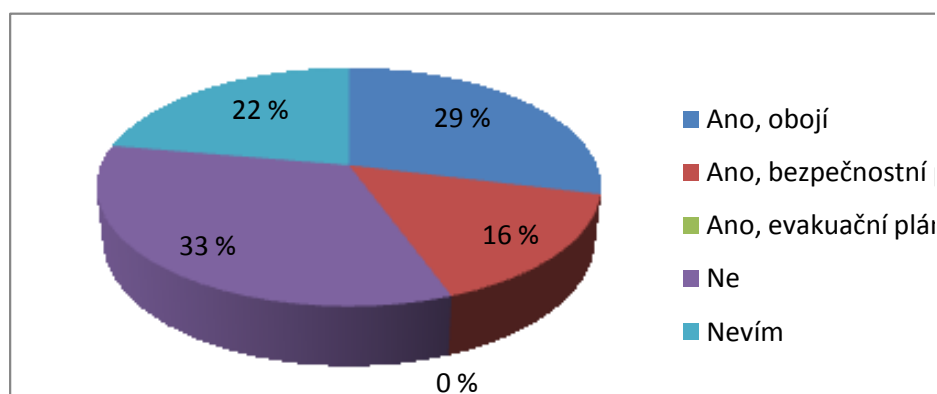
Jelikož se s bezpečnostním incidentem setkalo 13 respondentů – 29%, musíme tuto hypotézu **vyvrátit jako nepravdivou**.

⁴¹ Z 13 respondentů, kteří se setkali s bezpečnostním incidentem, se jednalo o 7 mužů, kteří čelili dohromady 9 incidentům (6x loupež/přepadení, 1x průchod check-pointem, při kterém došlo k násilí nebo odcizení věci, 1x únos a 1x vydírání) a 6 žen čelilo také dohromady 9 incidentům (3x průchod check-pointem, při kterém došlo k násilí nebo odcizení věci, 3x přepadení/útok na silnici, 2x sexuální obtěžování/násilí a 1x loupež/přepadení).

⁴² Mezi důvody pro nenahlášení incidentu respondenti uvedli nedůležitost a nezávažnost incidentu, to, že jsou incidenty na denním pořádku nebo otázku, k čemu by to bylo?

9.1.5 Podpora ze strany vysílající organizace

Desátá hypotéza (Předpokládám, že většina vysílajících organizací má vytvořeny psané bezpečnostní a evakuační plány, postupy jak a komu hlásit vzniklé incidenty a má stanoveny situace, kdy se zvažuje evakuace zaměstnanců a ukončení mise) byla testována otázkami č. 21, 22 a 24. Výsledky těchto otázek jsou zobrazeny v grafech č. 18, 19, 20 a tabulkách č. 15, 16 a 17.

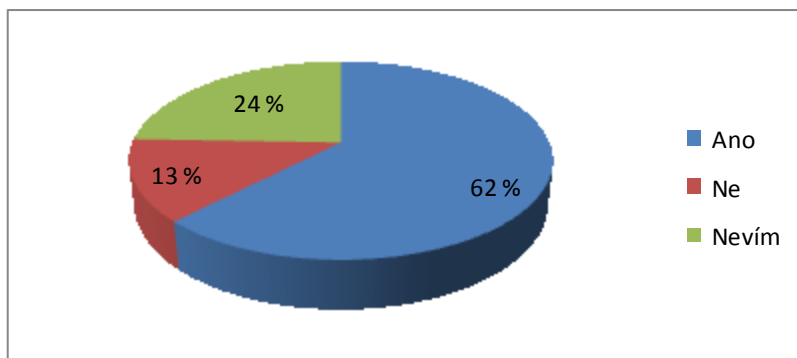


Graf č. 18: Měla vysílající organizace vytvořeny psané bezpečnostní a evakuační plány pro Vaši poslední misi?

Ano, obojí	13	28,88%
Ano, bezpečnostní plán	7	15,55%
Ano, evakuační plán	0	0%
Ne	15	33,33%
Nevím	10	22,22%

Tabulka č. 15: Měla vysílající organizace vytvořeny psané bezpečnostní a evakuační plány pro Vaši poslední misi?

Z výsledků vyplývá, že pouze u 13 respondentů (29%) byly jejich vysílající organizací vytvořeny psané bezpečnostní a také evakuační plány, u 7 respondentů (16%) byl vytvořen pouze bezpečnostní plán, u 15 respondentů (33%) nebyl vytvořen ani jeden druh plánu a 10 respondentů (22%) nevědělo, zda organizace měla vytvořeny bezpečnostní a evakuační plány. Z těchto odpovědí nelze zhodnotit, kolik organizací doopravdy mělo nebo nemělo plány vytvořeny, jelikož celých 22% respondentů to nevědělo. Pro výzkum však budou tyto odpovědi započítány, jako by organizace plány vytvořeny neměly, protože i kdyby měly, zaměstnanci s nimi nebyli seznámeni, což znamená, že by je v reálné situaci nemohli použít.

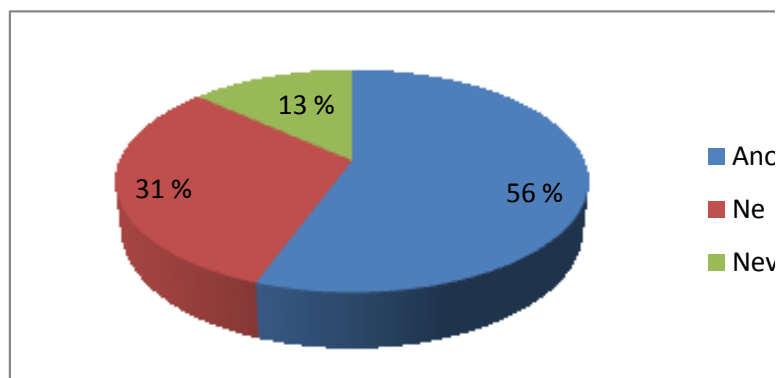


Graf č. 19: Měla vysílající organizace určeny postupy, jak a komu mají zaměstnanci hlásit incidenty, které se na misi přihodí?

Ano	28	62,22%
Ne	6	13,33%
Nevím	11	24,44%

Tabulka č. 16: Měla vysílající organizace určeny postupy, jak a komu mají zaměstnanci hlásit incidenty, které se na misi přihodí?

Z grafu č. 19 a tabulky č. 16 lze vyčíst, že vysílající organizace 28 respondentů (62%) měly určeny postupy, jak a komu mají zaměstnanci hlásit incidenty, které se na misi přihodí, organizace 6 respondentů (13%) neměly určeny postupy a 11 respondentů (24%) nevědělo, zda jejich organizace tyto postupy měla vytvořeny.



Graf č. 20: Měla vysílající organizace stanoveny situace, kdy se bude zvažovat evakuace zaměstnanců a ukončení mise?

Ano	25	55,55%
Ne	14	31,11%
Nevím	6	13,33%

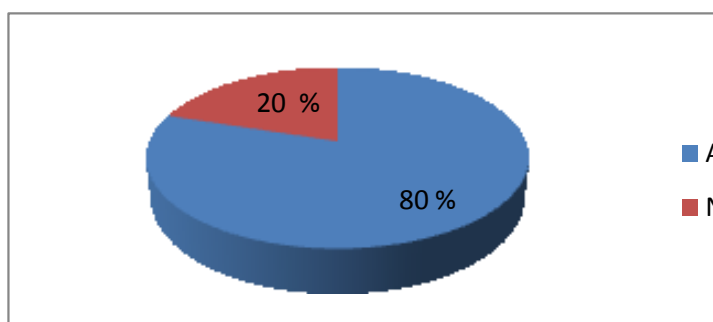
Tabulka č. 17: Měla vysílající organizace stanoveny situace, kdy se bude zvažovat evakuace zaměstnanců a ukončení mise?

Graf č. 20 a tabulka č. 17 ukazují, že organizace 25 respondentů (56%) měla stanoveny situace, kdy by zvažovala evakuaci zaměstnanců a ukončení mise.

Organizace 14 respondentů (31%) neměly stanoveny možné situace a 6 respondentů (13%) nevědělo, zda vysílající organizace tyto situace měly stanoveny.

I když vysílající organizace 62% respondentů měly určeny postupy, jak a komu mají zaměstnanci hlásit incidenty, které se na misi přihodí a organizace 56% respondentů měly stanoveny situace, kdy by se zvažovala evakuace zaměstnanců a ukončení mise, pouze 29% respondentů odpovědělo, že jejich organizace měla vytvořeny psané bezpečnostní a evakuační plány pro jejich poslední misi. Z těchto výsledků je patrné, že tuto hypotézu je nutné **vyvrátit jako nepravdivou**.

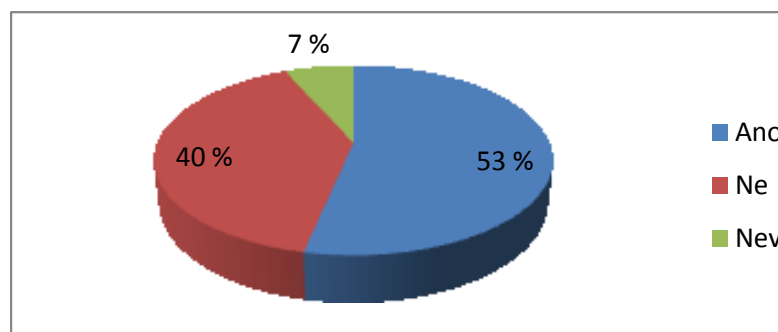
Jedenáctá hypotéza (Předpokládám, že většina respondentů měla osobu, se kterou mohla konzultovat bezpečnostní situaci a vzniklé incidenty, a také osobu, která byla schopna řešit krizové situace 24 hodin denně) byla testována otázkami č. 19 a 23. Výsledky těchto otázek jsou zobrazeny v grafech č. 21, 22 a tabulkách č. 18 a 19.



Graf č. 21: Měl/a jste na misi někoho, s kým jste mohl/a konzultovat bezpečnostní situaci a vzniklé incidenty?

Ano	36	80%
Ne	9	20%

Tabulka č. 18: Měl/a jste na misi někoho, s kým jste mohl/a konzultovat bezpečnostní situaci a vzniklé incidenty?



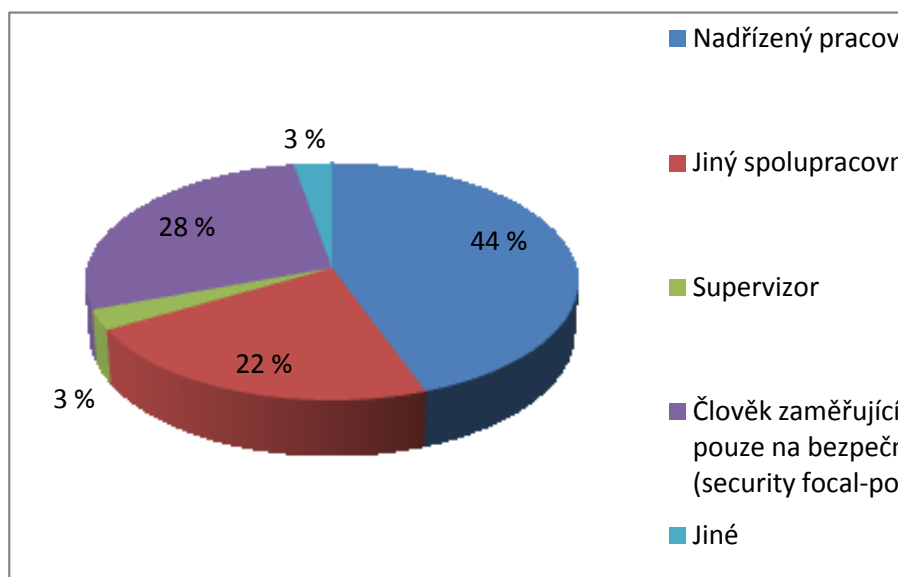
Graf č. 22: Byla vysílající organizací určena osoba, která by byla schopna řešit krizové situace 24 hodin denně v průběhu Vašeho pobytu na misi?

Ano	24	53,33%
Ne	18	40%
Nevím	3	6,66%

Tabulka č. 19: Byla vysílající organizací určena osoba, která by byla schopna řešit krizové situace 24 hodin denně v průběhu Vašeho pobytu na misi?

Grafy č. 21, 22 a tabulky č. 18 a 19 ukazují, že 36 respondentů (80%) mělo na misi někoho, s kým mohli konzultovat bezpečnostní situaci a vzniklé incidenty, a vysílající organizace 24 respondentů (53%) měly určeny osobu, která by byla schopna řešit krizové situace 24 hodin denně v průběhu pobytu na misi. Na základě těchto výsledků můžeme tuto hypotézu **potvrdit jako pravdivou**.

Dvanáctá hypotéza (Předpokládám, že většina organizací nemá osobu, která se zaměřuje pouze na bezpečnost pracovníků na misi) byla testována otázkami č. 19 a 20. Výsledek otázky č. 19 je zobrazen v grafu č. 21 a tabulce č. 18 a výsledek otázky č. 20 je zobrazen v grafu č. 23 a tabulce č. 20.



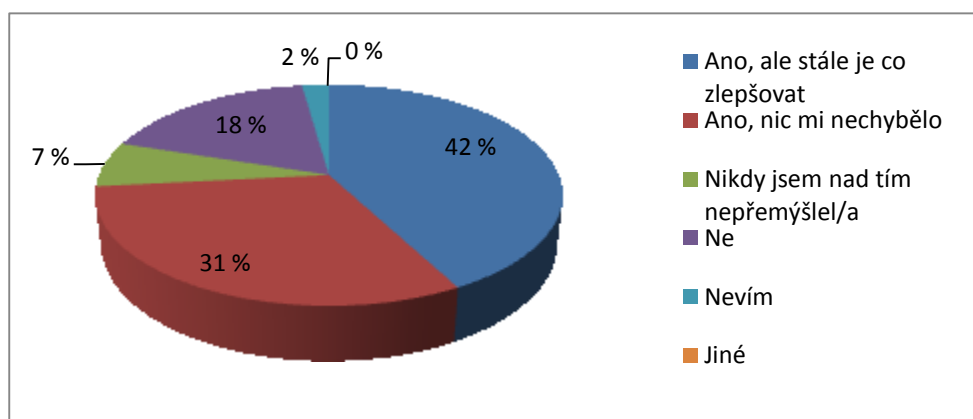
Graf č. 23: Kdo byl touto osobou?

Nadřízený pracovník	16	44,44%
Jiný spolupracovník	8	22,22%
Supervizor	1	2,77%
Člověk zaměřující se pouze na bezpečnost (security focal-point)	10	27,77%
Jiné (Jsem bezpečnostní pracovník, konzultuji s logistiky a vedoucím mise)	1	2,77%

Tabulka č. 20: Kdo byl touto osobou?

Jak již bylo dříve uvedeno v grafu č. 21 a tabulce č. 18, 36 respondentů (80%) mělo na misi někoho, s kým mohli konzultovat bezpečnostní situaci a vzniklé incidenty. Z těchto 36 respondentů byl pouze u 10 respondentů (28%) touto osobou člověk, zaměřující se pouze na bezpečnost. U 26 respondentů - 72% (44,44% + 22,22% + 2,77% + 2,77%) byla tímto člověkem jiná osoba, jako například nadřízený pracovník, jiný spolupracovník nebo supervizor, čímž můžeme tuto hypotézu **potvrdit jako pravdivou**.

Třináctá hypotéza (Předpokládám, že většině pracovníků vyhovovalo, jak vysílající organizace zajišťovala jejich bezpečnost na zahraniční misi) byla testována otázkou č. 25. Výsledky této otázky jsou zobrazeny v grafu č. 24 a tabulce č. 21.



Graf č. 24: Vyhovovalo Vám, jak vysílající organizace zajišťovala Vaši bezpečnost na misi?

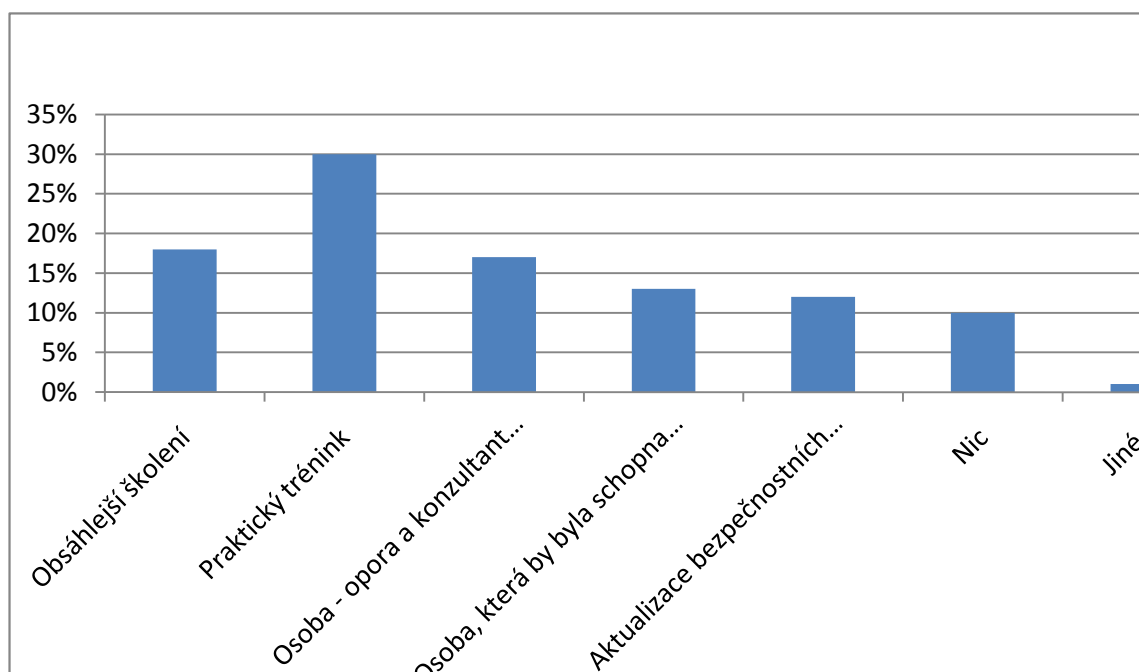
Ano, ale stále je co zlepšovat	19	42,22%
Ano, nic mi nechybělo	14	31,11%
Nikdy jsem nad tím nepřemýšlel/a	3	6,66%
Ne	8	17,77%
Nevím	1	2,22%
Jiné	0	0%

Tabulka č. 21: Vyhovovalo Vám, jak vysílající organizace zajišťovala Vaši bezpečnost na misi?

Z grafu č. 24 a tabulky č. 21 je patrné, že 19 respondentů (42%) označilo odpověď Ano, ale stále je co zlepšovat a 14 respondentů (31%) odpovědělo Ano, nic mi nechybělo, což znamená, že 33 respondentům - 73% (42,22% + 31,11%) vyhovovalo,

jak vysílající organizace zajišťovala jejich bezpečnost na misi. Tuto hypotézu tudíž lze **potvrdit jako pravdivou**.

Čtrnáctá hypotéza (Předpokládám, že nejvíce respondentů by ocenilo v oblasti bezpečnosti obsáhlejší školení a praktický trénink) byla testována otázkou č. 26. Výsledky této otázky jsou zobrazeny v grafu č. 25 a tabulce č. 22.



Graf č. 25: Co byste ocenil/a v oblasti bezpečnosti?

Obsáhlejší školení	15	17,86%
Praktický trénink	25	29,76%
Osoba, která by pro Vás byla oporou a konzultantem ohledně bezpečnostní situace na misi	14	16,66%
Osoba, která by byla schopna a ochotna pomoci řešit mimořádné krizové situace 24/7	11	13,09%
Aktualizace bezpečnostních plánů	10	11,90%
Nic	8	9,52%
Jiné (vytvoření krizových plánů a postupů v rámci organizace)	1	1,19%

Tabulka č. 22: Co byste ocenil/a v oblasti bezpečnosti?

Z grafu č. 25 a tabulky č. 22 je patrné, že nejčastější odpovědi je praktický trénink – 25 respondentů (30%) a druhou nejčastější odpovědi je obsáhlejší školení – 15 respondentů (18%). Podle těchto výsledků lze tuto hypotézu **potvrdit jako pravdivou**.

10 Shrnutí výsledků výzkumu

V této kapitole se pokusím zmínit nejdůležitější výsledky výzkumu týkajícího se bezpečnosti českých humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích. Tento kvantitativní výzkum přinesl zajímavé výsledky, jelikož se týkal většího počtu pracovníků, než tomu bylo u předchozích výzkumů, a byl také prvním kvantitativním výzkumem v oblasti bezpečnosti českých pracovníků na zahraničních misích vůbec. Předchozí výzkumy mezi humanitárními nebo rozvojovými pracovníky byly kvalitativní a týkaly se například motivace pracovníků⁴³, zvládnutí zátěže⁴⁴ nebo dopadů dlouhodobé zahraniční mise na humanitární pracovníky, jejich okolí a vztahy⁴⁵. Výzkumy se nezabývaly přímo bezpečností pracovníků, ale v některých případech se tohoto tématu dotkly.

Jediný výzkum týkající se bezpečnosti humanitárních a rozvojových pracovníků byl zaměřen na tři české organizace, které pracují v oblasti humanitární i rozvojové pomoci, a byl realizován pomocí krátkého dotazníku zasláného přímo těmto organizacím⁴⁶. V žádném z těchto výzkumů se však nejednalo o kvantitativní výzkum týkající se právě bezpečnosti českých humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích.

Na základě otázek týkajících se vztahu českých humanitárních a rozvojových pracovníků k bezpečnosti je z výsledků výzkumu patrné, že více než 78% pracovníků se v rámci bezpečnostního hlediska osobně připravuje na zahraniční misi. Všechny nabízené odpovědi popisující různé oblasti přípravy totiž označilo 78% respondentů. Nejčastějším absolvovaným školením respondentů je první pomoc (82%) a obecné bezpečnostní školení (76%), avšak dalšími druhy školení prošlo pouze malé procento pracovníků. Z výsledků vyplynulo, že ani obecné bezpečnostní školení tedy neabsolvovali všichni pracovníci vyjíždějící na zahraniční misi. Praktický trénink je potřebný k tomu, aby si pracovníci vyzkoušeli, jak v reálné situaci reagovat. Nejvíce respondentů prošlo praktickým tréninkem v první pomoci (71%). Tento trénink se sice

⁴³Braunerová, D. (2011). Motivace humanitárních pracovníků pro pomoc na zahraničních misích v oblastech zasažených krizí (diplomová práce). Brno: Masarykova univerzita.

⁴⁴Hlaváčková, K. (2012). Význam přípravy na zahraniční mise pro prevenci zátěžových faktorů u humanitárních pracovníků (bakalářská práce). Olomouc: Univerzita Palackého.

⁴⁵Boxanová, A. (2011). Humanitární pomoc a její vliv na humanitární pracovníky působící dlouhodobě na misích (bakalářská práce). Olomouc: Univerzita Palackého.

⁴⁶Humlíčková, L. (2011) Bezpečnost jako kompetence pracovníka mezinárodní sociální práce (bakalářská práce). Olomouc: Univerzita Palackého.

netýká přímo rozpoznání hrozeb, prevenci rizikového chování nebo nácviku reakce na možný bezpečnostní incident, ale i přesto jsou znalosti a trénink první pomoci důležité, protože mohou být potřebné při reagování na dopad bezpečnostní hrozby. Žádným tréninkem však neprošlo 22% respondentů, což poukazuje na oblast přípravy pracovníků vyjíždějících na zahraniční mise, kterou lze určitě zlepšit.

Při rozhodování o účasti na misi nebo o předčasném návratu z mise je bezpečnost na místě významným kritériem pro 78% humanitárních a rozvojových pracovníků. V dotaznících odpovědělo 80% pracovníků, že má hranici bezpečnosti, kterou již nejsou schopni akceptovat, a v případě této situace by se rozhodli vrátit z mise nebo na misi ani neodjet. Tyto odpovědi jsou velmi důležité pro jejich vysílající organizace, aby věděly, v kterých oblastech přípravy mohou své zaměstnance podpořit a mohly se zaměřit na chybějící školení nebo praktické tréninky. Mají zásadní význam také pro samotné pracovníky. Je důležité reflektovat své postoje, jelikož postoj k bezpečnosti jednoho pracovníka má dopad také na jeho spolupracovníky a celou misi.

Tento kvantitativní výzkum poukazuje také na názory a postoje českých humanitárních a rozvojových pracovníků. Pouze 2 respondenti by při plnění úkolů zahraniční mise v žádném případě nepřijali ozbrojenou ochranu poskytnutou vojenskými jednotkami, jelikož nechťejí porušit zásadu neutrality a nestrannosti. V porovnání vnímání různých aspektů, které mohou ovlivňovat bezpečnost jednotlivých pracovníků, nebyly zjištěny velké rozdíly. Názoru, že větší míře bezpečnostních hrozeb čelí mezinárodní/zahraněční pracovníci je 56% respondentů, avšak opačného názoru, že větší míře bezpečnostních hrozeb čelí národní/místní pracovníci je 44%. Dále si 51 % myslí, že pohlaví má vliv na bezpečnost, ale skoro stejné množství respondentů (49%) je názoru, že pohlaví má malý nebo žádný vliv na bezpečnost. Respondenti cítí jako největší hrozby přepadení/útok na silnici (18%), únos (18%) a dále syndrom vyhoření (16%). Vysílající organizace by měly reflektovat, co jsou podle jejich pracovníků největší hrozby, kterým mohou čelit, kterých se obávají, a tyto hrozby zahrnout v bezpečnostních plánech a pokusit se snižovat zranitelnost pracovníků a organizace, a tím snížit možné bezpečnostní riziko.

Z výsledků dále vyplynulo, že také čeští humanitární a rozvojoví pracovníci působí v nebezpečných podmínkách. Výzkum ukázal, že 53% českých humanitárních a rozvojových pracovníků působilo v alespoň jedné z deseti zemí s největším počtem

incidentů v letech 1997-2012 nebo v jiné konfliktní nebo post-konfliktní zemi. Dále bylo zjištěno, že 29% pracovníků se osobně setkalo s bezpečnostním incidentem na zahraniční misi a nejčastěji se jednalo o loupež/přepadení (39%). Z pracovníků, kteří se setkali s bezpečnostním incidentem, 38% incident nenahlásilo. Výzkum ale neuvádí pravou motivaci pro toto jejich rozhodnutí. Zda v těchto případech nebyly organizací vytvořeny postupy, jak incidenty hlásit, nebo například nejsou pracovníci přesvědčeni o důležitosti hlášení a jeho následném využití pro prevenci nebo snížení dopadu možného stejného incidentu v budoucnosti.

Z výsledků otázek zabývajících se podporou v oblasti bezpečnosti ze strany vysílající organizace je patrné, že pouze 44% organizací má vytvořeny psané bezpečnostní a/nebo evakuační plány, na které se spoléhá 58% pracovníků, jak vyplynulo z odpovědí na otázku, zda si sami pracovníci stanovují krizové plány. Pouze 56% vysílajících organizací má stanoveny situace, za jakých by zvažovaly evakuaci a ukončení mise. Dále měly vysílající organizace pouze 62% respondentů určeny postupy, jak a komu mají zaměstnanci hlásit incidenty, které se na misi přihodí. Celých 80% pracovníků má na misi někoho, s kým může konzultovat bezpečnostní situaci a vzniklé incidenty. Nejčastěji se jednalo o nadřízeného pracovníka, jiného spolupracovníka nebo supervizora. Pouze 28% mohlo konzultovat bezpečnostní situaci a incidenty s člověkem zaměřující se pouze na bezpečnost (security focal-point). U 53% respondentů byla vysílající organizací určena osoba, která by byla schopna řešit krizové situace 24 hodin denně v průběhu zahraniční mise. S tím, jak vysílající organizace zajišťovala jejich bezpečnost, ale nebylo spokojeno dokonce 18% respondentů.

Z výsledků je tedy patrné, že pracovníci se na misi připravují a to také s ohledem na bezpečnost na zahraniční misi. Přesto by nejvíce respondentů ocenilo obsáhlejší školení a praktický trénink. Bezpečnost není důležitá jen při přípravě na misi, ale také při rozhodování, zda odjet na misi nebo se z mise předčasně vrátit. Více než polovina respondentů také působila v zemi s nejčastějším výskytem incidentů nebo v jiné konfliktní nebo post-konfliktní zemi. Z výsledků dále vyplynulo, že 29% pracovníků se osobně setkalo s bezpečnostním incidentem. Proto lze říci, že nebezpečné podmínky na zahraničních misích a bezpečnostní incidenty se týkají také českých humanitárních a rozvojových pracovníků. Bezpečnost českých humanitárních a rozvojových pracovníků vyjíždějících na zahraniční mise je tedy oblastí, kterou bychom se měli zabývat.

Diskuze

Tento výzkum týkající se bezpečnosti českých humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích byl realizován pomocí elektronického dotazníku. Výzkumu se účastnilo celkem 45 respondentů, z toho 34 žen a 11 mužů. Výsledky výzkumu přinesly informace o přípravě pracovníků na zahraniční mise, o jejich postojích, názorech, vztahu k bezpečnosti a o tom, jak vysílající organizace podporují své pracovníky v oblasti bezpečnosti na zahraničních misích.

Jsem si vědoma, že tento výzkum má také své zásadní limity. Za první limit lze považovat počet respondentů. Jelikož neexistuje jakýkoliv seznam nebo základní informace o počtu českých humanitárních a rozvojových pracovníků, nelze zjistit, jak velké procento pracovníků se výzkumu účastnilo. Zda je počet 45 respondentů dostačující k zobecnění výsledků na celou „populaci“ humanitárních a rozvojových pracovníků, nelze tedy zcela jasně určit. Vystává také otázka, zda lze zjistit přesný počet českých humanitárních a rozvojových pracovníků nebo zda by například bylo možné vytvořit databázi českých humanitárních a rozvojových pracovníků?

Za další limit výzkumu považuji realizaci dotazníkového šetření. Nelze zjistit, zda si respondenti pod určitými pojmy představovali zcela stejné věci. To byl také jeden z důvodů, proč jsem u většiny otázek uvedla možnost uvést jinou odpověď, než byly na výběr. V mnoha případech tak respondenti využili této možnosti a svou odpověď rozepsali do prázdné kolonky. Jejich odpověď jsem poté započítala do jedné z možností, která vyjadřovala jejich odpověď nebo uvedla jako jinou odpověď, než byly na výběr. Důvodem, proč jsem vybrala elektronický dotazník, bylo, že jeho realizace je jediná možnost s přihlédnutím k daným podmínkám výzkumu. Realizace 45 či více rozhovorů s pracovníky by bylo v časovém rozsahu mého výzkumu nemožné. Účastníci se v mnoha případech také v době výzkumu účastnili zahraniční mise. Další výzkumy v oblasti bezpečnosti bych doporučila realizovat kvalitativní metodou a zaměřit se pouze na určitou oblast bezpečnostní problematiky. Zajímavé by například bylo vybrat dvě české organizace a zjistit a srovnat, jak podporují své mezinárodní i národní pracovníky v oblasti bezpečnosti na jedné konkrétní misi.

Vzorek účastníků výzkumu byl také velmi rozmanitý. Respondenti za sebou mají různé délky praxe, rozdílné zkušenosti a také působili na rozdílných pozicích v různých zemích světa. Všechny tyto informace, a mnoho dalších, bezpochyby mají

dopad na to, jak se samotní pracovníci i organizace připravují na jednotlivé mise a kolik důležitosti věnují bezpečnosti. Tyto otázky by byly zajímavé zahrnout v dalším, a to kvalitativním výzkumu ohledně bezpečnosti českých humanitárních a rozvojových pracovníků. Ať už se však jedná o jakoukoliv zemi působení nebo jakoukoliv práci na zahraniční humanitární nebo rozvojové misi, bezpečnost pracovníků je bezesporu důležitá.

I přes všechny limity této práce doufám, že výsledky výzkumu budou využity ke zlepšení bezpečnosti českých humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích. Budu ráda, pokud tento výzkum a celá práce povede k rozhodnutí jednotlivých pracovníků nebo organizací věnovat se bezpečnosti o trochu více, než tomu bylo doposud, nebo přivede další studenty k záměru věnovat se tématu bezpečnosti a realizovat další výzkumy v této oblasti.

Závěr

V této bakalářské práci byla věnována pozornost bezpečnosti českých humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích. Teoretická část práce se zabývala pojmy humanitární pomoc, rozvojová spolupráce, bezpečnost a dalšími pojmy souvisejícími s bezpečností. Dále byly představeny různé oblasti týkající se bezpečnosti. Jako například příprava pracovníků, ale také podpora ze strany organizace nejen při předcházení bezpečnostních hrozeb, ale také při reakci na vzniklé bezpečnostní incidenty a důležitost hlášení bezpečnostních incidentů. Také byly uvedeny trendy a na základě statistik a odborné literatury popsána aktuální situace vyskytujících se bezpečnostních incidentů.

Hlavním cílem této práce bylo na základě výzkumu zjistit a popsat vztah českých humanitárních a rozvojových pracovníků k jejich bezpečnosti na zahraničních misích a zjistit, jak jsou pracovníci podporováni v oblasti bezpečnosti ze strany vysílajících organizací. Výzkum byl realizován kvantitativní metodou pomocí dotazníkového šetření. V empirické části byla popsána metodologie kvantitativního výzkumu včetně hypotéz a operacionalizací. Poté byly představeny výsledky výzkumu v podobě testování hypotéz na základě informací z grafů a tabulek. Taktéž byly shrnuty výsledky výzkumu a na závěr byly zmíněny limity výzkumného šetření.

Cíl práce byl naplněn, neboť se podařilo zjistit, že se většina pracovníků připravuje na své zahraniční mise s ohledem na svou bezpečnost a absolvují různá školení a praktické tréninky v oblasti bezpečnosti. Výzkum nicméně ukázal, že někteří pracovníci se vůbec nepřipravují s ohledem na bezpečnost a také vyjíždějí na zahraniční mise bez jakýchkoliv školení nebo absolvování praktického tréninku. Většina pracovníků vnímá bezpečnost na místě jako důležitý předpoklad pro jejich působení na misi a většina má definovány bezpečnostní situace, které by nebyly schopni akceptovat. Mnoho českých humanitárních a rozvojových pracovníků působí v nebezpečných podmínkách a někteří se osobně setkali s bezpečnostními incidenty.

Co se týče podpory ze strany vysílajících organizací, bylo zjištěno, že přibližně polovina vysílajících organizací má vytvořeny psané bezpečnostní a/nebo evakuační plány, stanoveny situace pro evakuaci či postupy jak incidenty hlásit. Většina pracovníků má na misi osobu, se kterou může konzultovat bezpečnostní situaci,

incidenty a krizové situace, ale jen v málo případech byl touto osobou člověk zaměřující se pouze na bezpečnost. Z těchto výsledků je patrné, že i když některé organizace velmi dobře podporují své pracovníky, ne všechny organizace si uvědomují důležitost bezpečnosti svých pracovníků, a tedy nepodporují své pracovníky v oblasti bezpečnosti. Někteří pracovníci také nebyli spokojeni s tím, jak vysílající organizace zajišťovala jejich bezpečnost.

Výzkumná část této práce obsahuje zajímavé informace, které se mohou stát podněty pro snahu organizací zlepšit bezpečnost svých pracovníků nebo podnítit větší zájem pracovníků o svou vlastní bezpečnost. Výsledky výzkumu a celá práce může také sloužit jako inspirace pro vznik dalších prací a výzkumů v této oblasti. Doufám, že výsledky tohoto výzkumu budou přínosné nejen pro organizaci Salanga, ale i pro další organizace a samotné pracovníky, a přispějí ke zlepšení bezpečnosti českých humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích.

Seznam zdrojů a literatury

Bickley, S. (2010). *Safety First: A safety and security handbook for aid workers*. London: Save the Children UK.

Bolletino, V. (2006). *Designing security: HPCR Policy Brief*. Cambridge: Security Management Initiative.

Bollettino, V. (2008). *Understanding the security management practices of humanitarian organizations*. Disasters [online]. 32(2), 263-279. Dostupné 5. 11. 2013 z <http://ehis.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=ad1dfae7-f106-434d-8d91-294d8981337f%40sessionmgr111&hid=107> [aktualizace 8. 2. 2008].

Člověk v Tísni (2007). *Novinář, rozvojová spolupráce a humanitární pomoc: Příručka rozvojového vzdělávání pro studenty mediálních oborů*. Praha: Člověk v tísni, společnost při ČT, o. p. s.

Disman, M. (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum.

ECHO (2004). *Generic Security Guide for Humanitarian Organisations*. Brussels: European Community Humanitarian Office.

Egeland, J., Harmer, A., Stoddard, A. (2011). *To stay and deliver: Good practice for humanitarians in complex security environments*. Policy Development and Studies Branch (PDSB), UN Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (OCHA).

Georgieva, K. (2012): Světový humanitární den: Útoky na humanitární pracovníky se ztrojnásobily [on-line]. Dostupné 12. 10. 2013 z <http://www.rozvojovka.cz/clanky/1183-svetovy-humanitarni-den-utoky-na-humanitarni-pracovniky-se-ztrojnashobily.htm> [aktualizace 17. 8. 2012].

Harmer, A., Stoddard, A., Toth, K. (2013). *Aid Worker Security Report 2013: The New Normal: Coping with the kidnapping threat*. Neuvedeno: Humanitarian Outcomes.

Haver, K. (2007). Duty of care? Local staff and aid worker security. *Forced Migration Review*, č. 28, s. 10-11.

Humanitarian Coalition (nedatováno): What is humanitarian crisis? [on-line]. Dostupné 12. 10. 2013 z <http://humanitariancoalition.ca/info-portal/factsheets/what-is-a-humanitarian-crisis> [posl. akt. neuvedena].

Kebza, V, Šolcová, I. (2003). *Syndrom vyhoření*. Praha: Státní zdravotní ústav.

Kolínský, P. (2001): Dobrovolník humanitární pomoci. [on-line]. Dostupné 12. 10. 2013 z <http://www.unesco-kromeriz.cz/sbornik2001/kolinsky.htm> [posl. akt. neuvedena].

Krumová, K. (2010): Rizika a nebezpečí humanitární práce narůstají [on-line]. Dostupné 12. 10. 2013 z <http://www.velkaepocha.sk/2010092014615/Rizika-a-nebezpeci-humanitarni-prace-narustaji.html> [aktualizace 20. 9. 2010].

Mareš, J. (2012). *Posttraumatický rozvoj člověka*. Praha: Grada Publishing a.s.

MZV (2010): Základní přehled humanitní pomoci [on-line]. Dostupné 15.10.2013 z http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/rozvojova_spoluprace/humanitarni_pomoc/prirucka_WFP_pro_nevladni_organizace/zakladni_prehled_humanitarni_pomoci.html [aktualizace 21. 5. 2010].

Olecká, I., Ivanová, K. (2010). *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti*. Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc, o. p. s.

Princová, K. (2012). *Úvod do zahraniční pomoci s důrazem na etiku jejího poskytování*. Olomouc: CARITAS – Vyšší odborná škola sociální Olomouc.

Reichel, J. (2009) *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing. a.s.

Roberts, D. L. (2005). *Staying alive: Safety and security guidelines for humanitarian volunteers in conflict areas*. Geneva: International Committee of the Red Cross.

Stoddard, A., Harmer, A., DiDomenico, V. (2009). *Providing aid in insecure environments: 2009 Update*. London: Overseas Development Institute.

Stoddard, A., Harmer, A., Haver, K. (2006). *Providing Aid in Insecure Environments: Trends in Policy and Operations*. London: Overseas Development Institute.

Stoddard, A., Harmer, A., Hughes, M. (2012). *Aid Worker Security Report 2012: Host states and their impact on security for humanitarian operations*. Neuvedeno: Humanitarian Outcomes.

Stojanov, R., Pazderka, J., Vyšanská, R., Kaplan, M., Volfová A. (2008): Humanitární pomoc a rozvojová spolupráce [on-line]. Dostupné 28. 8. 2013 z <http://www.rozvojovka.cz/humanitarni-pomoc-a-rozvojova-spoluprace> [aktualizace 2012].

Tangen, L. (2007). *Stay Safe - International Federation's Guide to a Safer Mission*. Geneva: International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies.

Van Brabant, K. (2000). *Operational Security Management in Violent Environments*. London: Overseas Development Institute.

Van Brabant, K., Harmer, A., Stoddard, A., Haver, K. a kol., (2010). *Operational Security Management in Violent Environments – Good Practice Review 8 (New edition)*. London: Overseas Development Institute.

Wille, Ch., Fast, L. (2013). *Operating in Insecurity. Shifting patterns of violence against humanitarian providers and their staff (1996-2010)*. *Insecurity Insight Report 13-1*. Vevey: Insecurity Insight.

Wille, Ch., Fast, L. (2011). *Security Facts for Humanitarian Agencies: Aid, Gender and Security: The Gendered Nature of Security Events Affecting Aid Workers and Aid Delivery*. Neuvedeno: Insecurity Insight.

Zákon o zahraniční rozvojové spolupráci a humanitární pomoci poskytované do zahraničí. Zákon č. 151/2010 Sb. v účinném znění ke dni 12. 10. 2013.

Seznam příloh

Příloha 1: Souhrnné statistiky útoků na humanitární a rozvojové pracovníky

- a) Celkový počet nahlášených incidentů v letech 1996-2010
- b) Poměrný počet obětí na 10 000 pracovníků v letech 1997-2008
- c) Souhrnné statistiky útoků v letech 2000-2011
- d) Počet útoků a obětí v letech 2002-2012

Příloha 2: Statistika útoků rozdělená na národní a mezinárodní personál v letech 1996 – 2010

Příloha 3: Statistika útoků rozdělená na muže a ženy v letech 2008-2010

Příloha 4: Statistika útoků v letech 2006-2008, 2011 a 2012 v zemích s největším výskytem incidentů

Příloha 5: Statistika útoků rozdělená podle prostředků v letech 2002-2011 a 2012

Příloha 6: Statistika útoků rozdělená podle motivace v letech 2003-2008

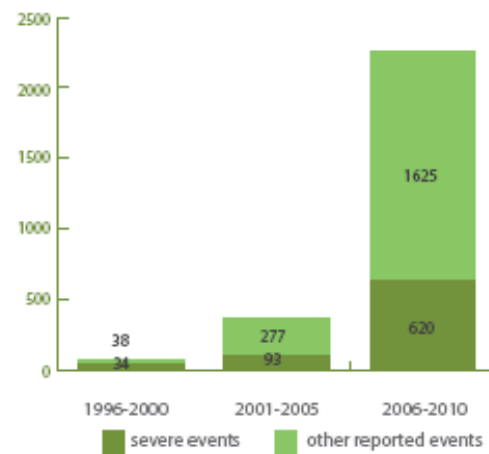
Příloha 7: Průvodní dopis

Příloha 8: Dotazník

Příloha 1: Souhrnné statistiky útoků na humanitární a rozvojové pracovníky

a) Celkový počet nahlášených incidentů v letech 1996-2010

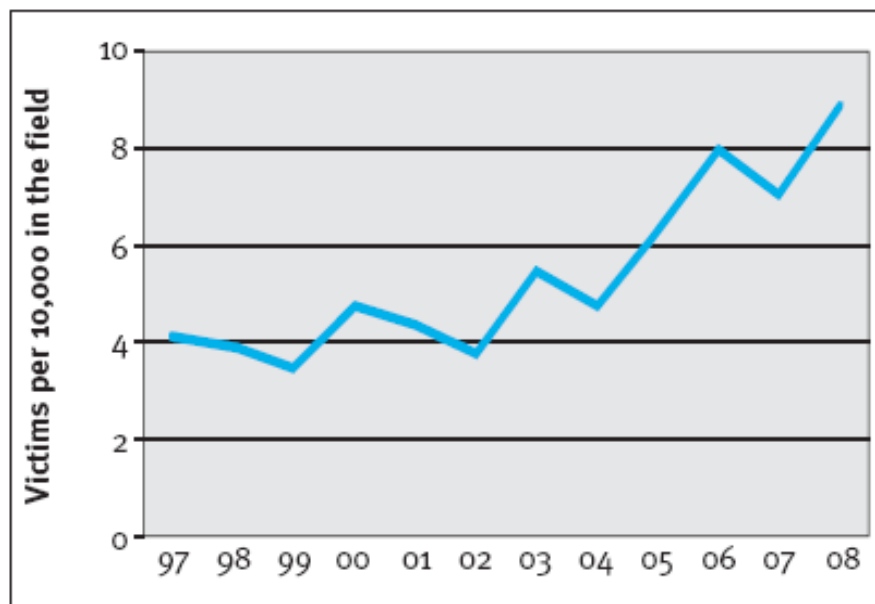
Figure 1 Absolute number of reported severe events (of death, injury or kidnapping) and other reported events affecting the delivery of aid, 1996-2010



Wille, Ch., Fast, L. (2013).

b) Poměrný počet obětí na 10 000 pracovníků v letech 1997-2008

Figure 2: Relative number of aid worker victims



Stoddard, A., Harmer, A., DiDomenico, V. (2009).

c) Souhrnné statistiky útoků v letech 2000-2011

Table 1: Major attacks on aid workers: Summary statistics, 2000-2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Number of incidents	42	29	46	63	63	75	107	123	165	154	129	151
Total aid worker victims	91	90	85	143	125	173	240	220	278	295	245	308
Total killed	57	27	38	87	56	54	87	87	127	107	72	86
Total injured	23	20	23	49	46	96	87	87	91	94	86	127
Total kidnapped*	11	43	24	7	23	23	66	46	60	94	87	95
International victims	21	28	17	27	24	15	26	35	51	74	37	28
National victims	70	62	68	116	101	158	214	185	227	221	208	280
UN staff	31	28	18	31	11	28	61	39	65	101	44	91
International NGO staff	45	48	54	69	69	112	110	132	157	129	139	140
LNGO and RCS staff**	5	2	5	35	43	28	55	35	46	55	47	77
ICRC staff	9	11	7	8	1	3	10	4	5	9	10	5

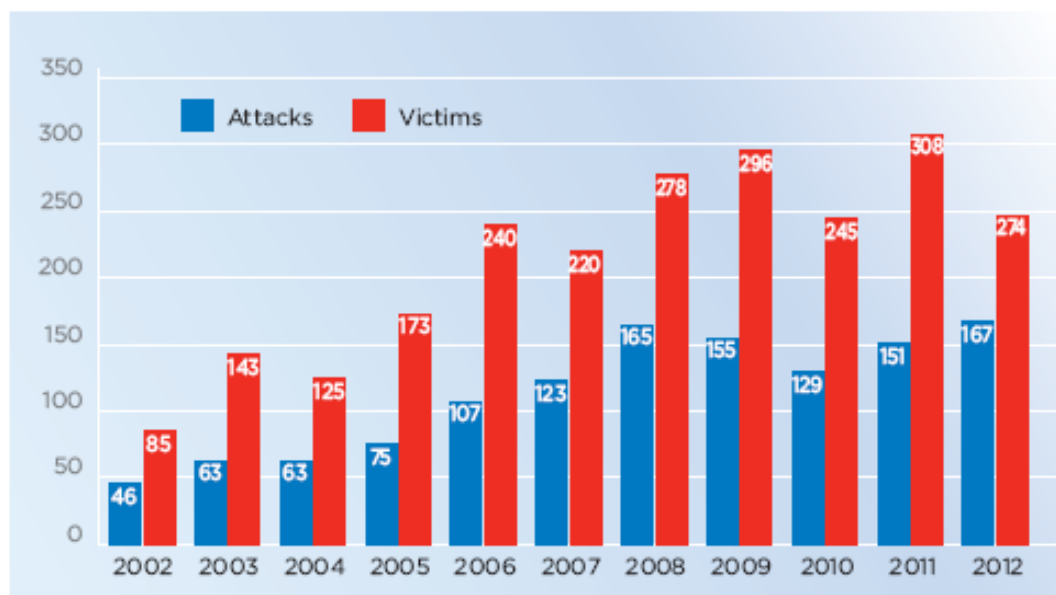
* Victims survived or not yet determined (those killed while kidnapped are counted under 'killed' totals)

** Local (host country) nongovernmental organisations and National Red Cross/Red Crescent Societies

Stoddard, A., Harmer, A., Hughes, M. (2012).

d) Počet útoků a obětí v letech 2002-2012

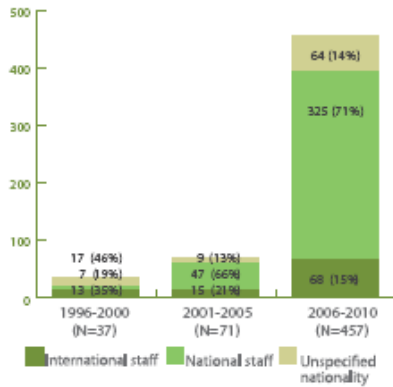
Figure 1: Separate attacks and aid worker victims, 2002-2012



Harmer, A., Stoddard, A., Toth, K. (2013).

Příloha 2: Statistiky útoků rozděleny na národní a mezinárodní personál v letech 1996 – 2010

Absolute numbers of reported deaths among international and national staff, 1996-2010



Absolute numbers of reported kidnappings among international and national staff, 1996-2010

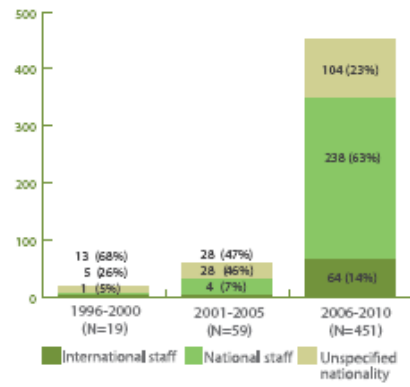


Figure 6 International staff fatalities

Proportion of international staff fatalities among all reported staff deaths (UN agencies, Red Cross, INGOs, and other providers, 1996-2010), compared to the average proportion of fatalities for all international staff among all providers during that period

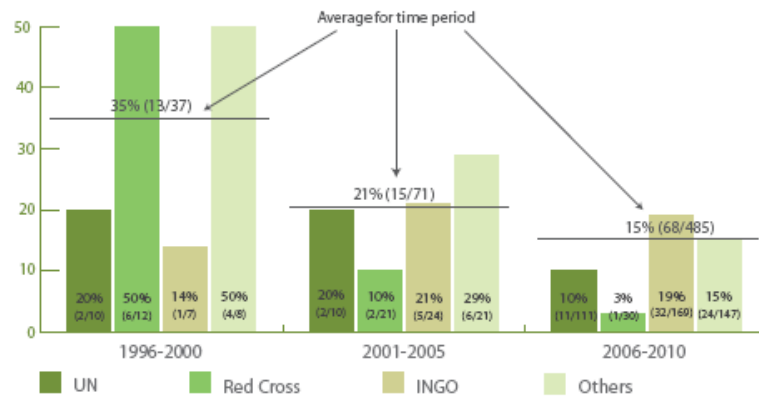
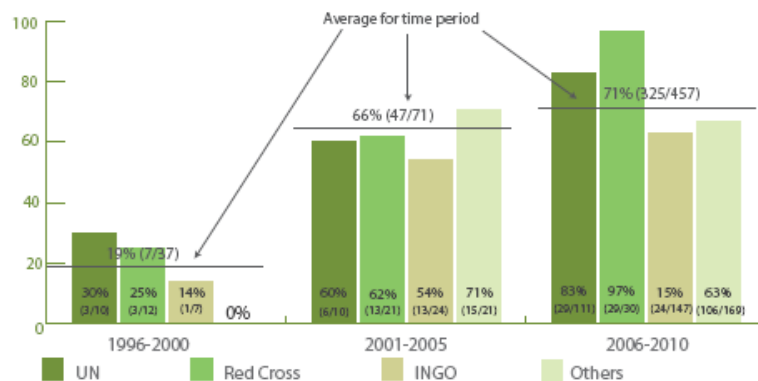


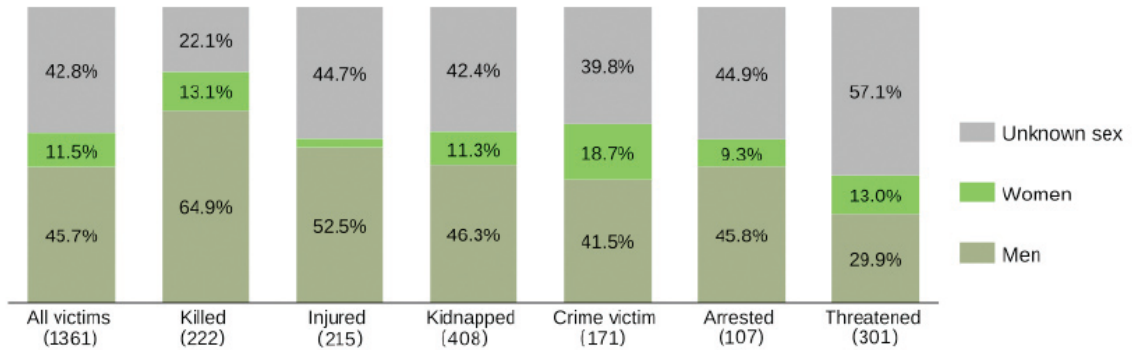
Figure 7 National staff fatalities

Proportion of national staff fatalities among all reported staff deaths (UN agencies, Red Cross, INGOs, and other providers, 1996-2010), compared to the average proportion of fatalities for all national staff among all providers during that period

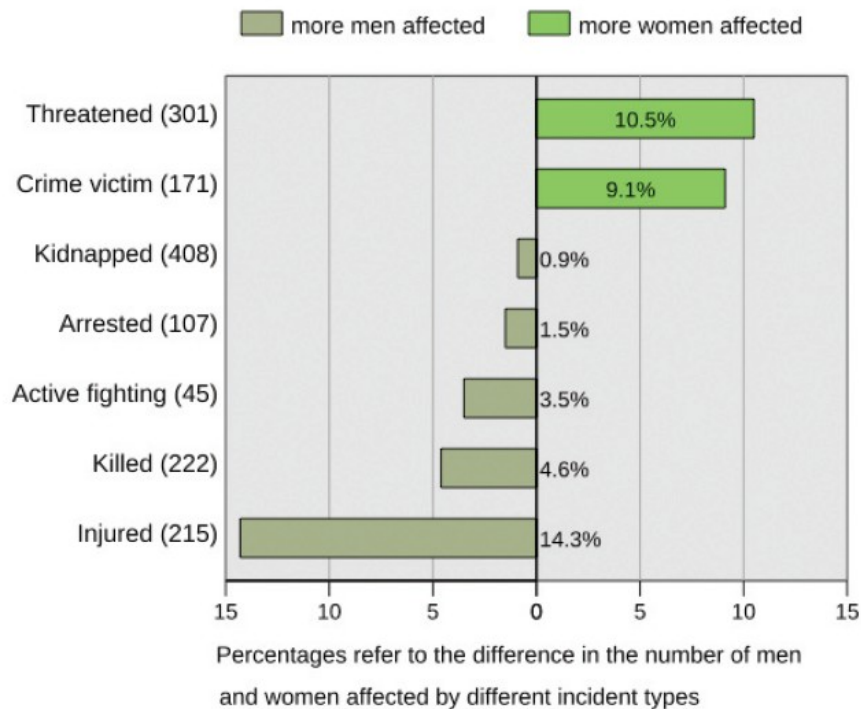


Příloha 3: Statistiky útoků rozděleny na muže a ženy v letech 2008-2010

**Proportion of reported male and female victims and victims of unknown sex for all victims, victims of fatalities, injuries, kidnapping, crime, arrest and threats
% of total victims**



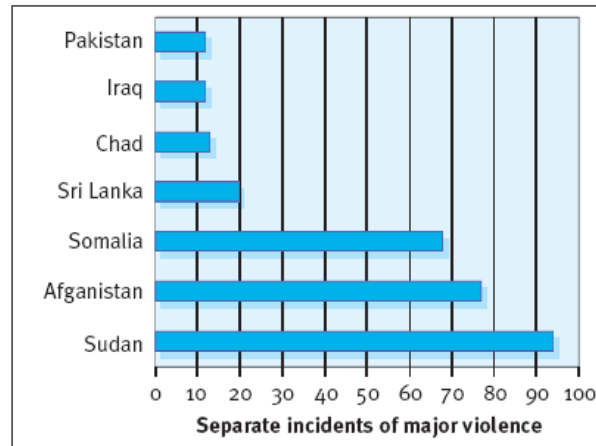
Differences in proportion of events affecting men and women by type (threats, crime, kidnappings, arrests, active fighting, violent deaths or injuries).



Wille, Ch., Fast, L. (2011).

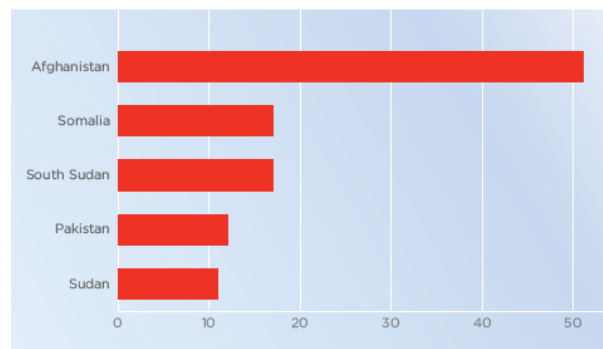
Příloha 4: Statistiky útoků v letech 2006-2008, 2011 a 2012 v zemích s největším výskytem incidentů

Figure 5: Highest-incident countries 2006–2008



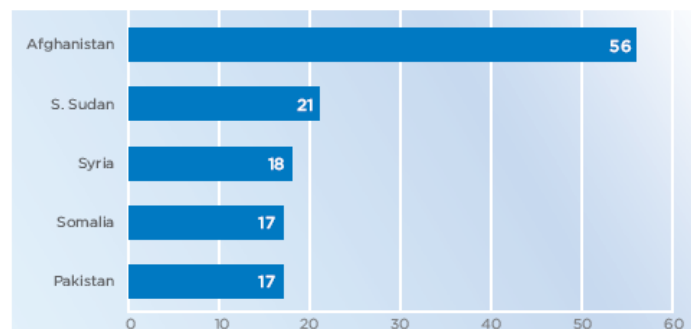
Stoddard, A., Harmer, A., DiDomenico, V. (2009).

Figure 4: Countries with the highest number of attacks on aid workers, 2011



Stoddard, A., Harmer, A., Hughes, M. (2012).

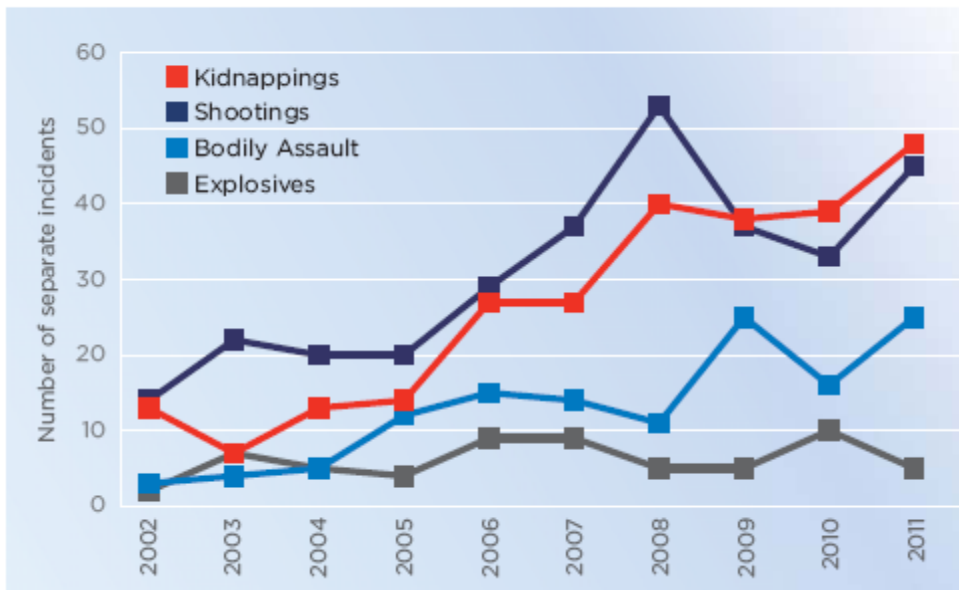
Figure 5: Highest number of attacks on aid workers, 2012



Harmer, A., Stoddard, A., Toth, K. (2013).

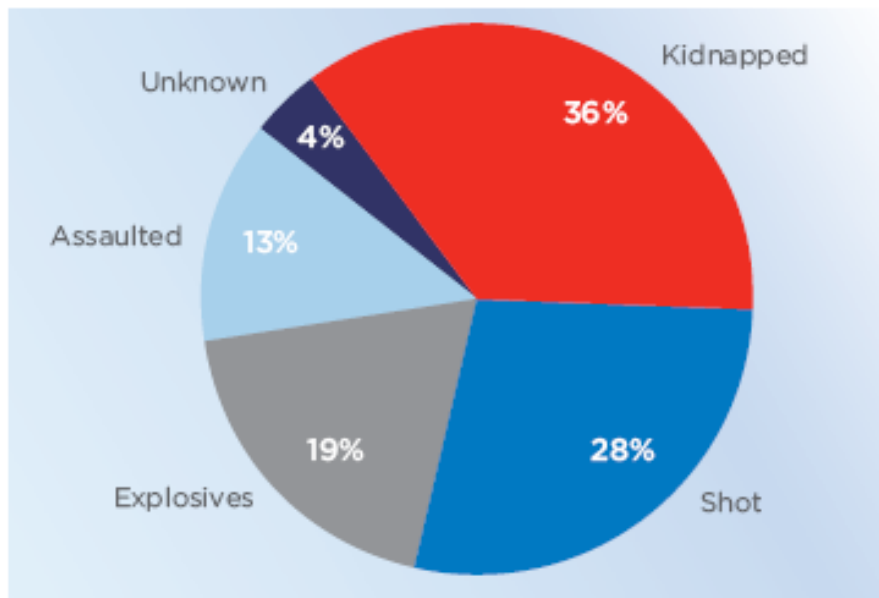
Příloha 5: Statistiky útoků rozděleny podle prostředků v letech 2002-2011 a 2012

Figure 2: Trends in the means of violence



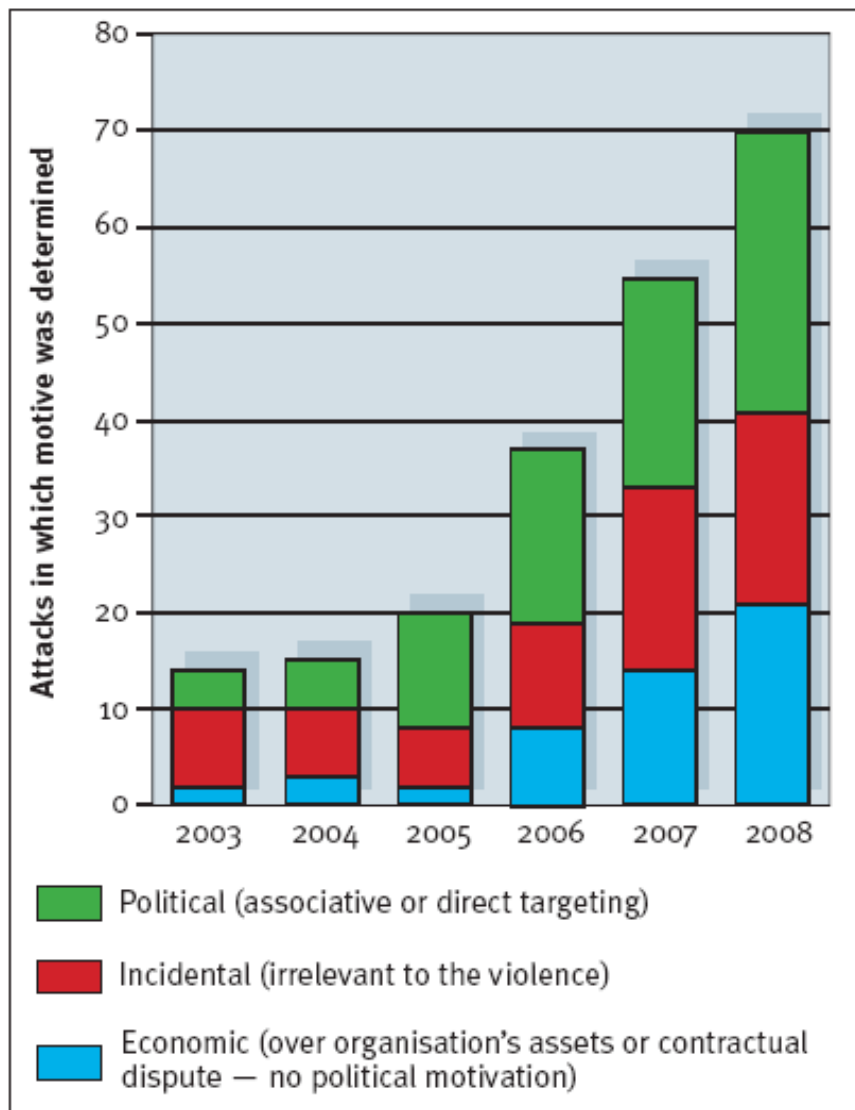
Stoddard, A., Harmer, A., Hughes, M. (2012).

Figure 3: Victims in 2012, by type of violence



Harmer, A., Stoddard, A., Toth, K. (2013).

Figure 8: Motives behind attacks



Stoddard, A., Harmer, A., DiDomenico, V. (2009).

Příloha 7: Průvodní dopis

Vážená paní, vážený pane,

dovoluji si Vás oslovit s prosbou o vyplnění krátkého elektronického dotazníku, který se zabývá **Bezpečností českých humanitárních a rozvojových pracovníků**. Jsem studentka druhého ročníku studijního oboru Mezinárodní sociální a humanitární práce na Cyrilometodějské teologické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Zpracovávám bakalářskou práci na téma „Bezpečnost českých humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích“ a Vámi vyplněný dotazník pro mne bude velkou pomocí. Na přípravě bakalářské práce spolupracuji s organizací Salanga, která se kromě vzdělávání a přípravy pracovníků, snaží dlouhodobě přispět ke zvýšení bezpečnosti humanitárních a rozvojových pracovníků a výsledky výzkumu může v budoucnu využít ve své práci.

Výzkum má poodhalit, jak bezpečnost vnímají samotní pracovníci a také, jak vysílající organizace zajišťují bezpečnost svých zaměstnanců.

U každé otázky označte, prosím, tu odpověď, která nejvíce odpovídá realitě a Vaší zkušenosti. Vyplnění dotazníku je dobrovolné, naprosto anonymní a zabere Vám cca 10 - 15 minut. Pouze Vaše otevřenost a pravdivé odpovědi povedou k úspěšnému završení tohoto výzkumu.

Pokud si nebudete jisti správným vyplněním dotazníku nebo budete mít jakékoliv otázky, kdykoliv se na mne můžete obrátit na e-mailové adrese: liduskam@centrum.cz

Dotazník se automaticky otevře kliknutím na následující odkaz: https://docs.google.com/forms/d/1_XSN0Sj_sB462SApYWTdpZa4z3JgjqG41USiWY1G1MI/viewform?sid=6cf4f4c7bf1ff975&token=lubggj0BAAA.WZD2F4VQIt_YSnSp8vSOww.Q2AnLBVD_be5CHKHcpKCPg

Chtěla bych Vás poprosit o rozšíření tohoto dotazníku. Budu Vám velmi vděčna, když tento e-mail pošlete dalším rozvojovým a humanitárním pracovníkům, které sami znáte.

Předem Vám velmi děkuji za Vaši ochotu i čas.

S pozdravem

Ludmila Matúšová

Bezpečnost humanitárních a rozvojových pracovníků

Tento dotazník se zaměřuje na bezpečnost českých humanitárních a rozvojových pracovníků na zahraničních misích.

V první části dotazníku jsou kladeny otázky týkající se Vašeho vztahu k bezpečnosti. V druhé části jsou kladeny otázky týkající se vztahu Vaší vysílající organizace k Vaší bezpečnosti na misi. Pokud jste absolvoval/a více zahraničních misí, při vyplňování druhé části si prosím vyberte Vaši poslední.

Tento dotazník Vám bude k dispozici do 31. 5. 2013. Poté dojde k jeho zpracování.

A: Vztah humanitárních a rozvojových pracovníků k bezpečnosti

1. Jaká je Vaše osobní příprava před misí? (Lze vybrat více odpovědí.)

- a) Zjištění informací o historii
- b) Zjištění informací o geografii
- c) Kulturní příprava – např. zjištění místních zvyklostí, hodnot, náboženství
- d) Zdravotní příprava – např. očkování, preventivní prohlídky, zdravotní pojištění
- e) Vlastní analýza bezpečnostních rizik – zjištění aktuální bezpečnostní situace
- f) Kontakt s lidmi se zkušeností z daného místa
- g) Jiné...

2. Stanovujete si sám/sama krizové plány pro případ napadení, živelné pohromy, zranění apod. v průběhu zahraniční mise?

- a) Ano, alespoň jednou jsem si krizový plán vytvořil/a
- b) Ano, pravidelně si krizové plány vytvářím
- c) Ne, spoléhám se na krizové plány organizace
- d) Ne, ale je to zajímavý nápad
- e) Jiné...

3. Jaké školení jste absolvoval/a? (Lze vybrat více odpovědí.)

- a) Obecné bezpečnostní školení
- b) Technická orientace
- c) Miny, výbušniny a nevybuchlá munice
- d) První pomoc
- e) Cestovní medicína
- f) Kontakt s ozbrojenci a násilím
- g) Průchod check–pointem
- h) Pohyb v neznámém terénu
- i) Management bezpečnosti
- j) Žádné školení
- k) Jiné...

4. Jaký praktický trénink jste absolvoval/a? (Lze vybrat více odpovědí.)

- a) Obecný bezpečnostní trénink
- b) Technická orientace

- c) Miny, výbušniny a nevybuchlá munice
- d) První pomoc
- e) Cestovní medicína
- f) Kontakt s ozbrojenci a násilím
- g) Průchod check–pointem
- h) Pohyb v neznámém terénu
- i) Žádný trénink
- j) Jiné...

5. Ovlivňuje Vaše rozhodnutí odjet na misi bezpečnost na místě?

- a) Ano – rozhoduji se také podle aktuální bezpečnostní situace
- b) Ne – odjedu kamkoliv, kde je potřeba a možnost
- c) Jiné...

6. Setkal/a jste se osobně s nějakým bezpečnostním incidentem (např. krádež, loupež, přepadení, únos, sexuální obtěžování nebo násilí atd.)?

- a) Ano
- b) Ne (pokračujte otázkou č. 10)

7. O jaký typ incidentu se jednalo? (Lze vybrat více odpovědí.)

- a) Průchod check-pointem, při kterém došlo k násilí nebo odcizení věci
- b) Loupež/přepadení
- c) Přepadení/ útok na silnici
- d) Únos
- e) Sexuální obtěžování/ násilí
- f) Jiné...

8. Nahlásil/a jste tento incident?

- a) Ano (pokračujte otázkou č. 10)
- b) Ne

9. Proč jste tento incident nenahlásil/a ?

10. Máte vlastní hranici rizika, kterou nejste schopni/schopna akceptovat, a v případě této situace byste se rozhodl/a předčasně se vrátit z mise nebo na tuto misi ani neodjet?

- a) Ano – mám hranici, kdy bych se rozhodl/a předčasně se vrátit z mise nebo na misi ani neodjet
- b) Ne – jsem schopni/schopna plnit svou náplň práce v jakékoliv situaci (pokračujte otázkou č. 12)
- c) Jiné...

11. V jakém případě (souvisejícím s bezpečností) byste se předčasně vrátil/a z mise nebo byste na ní ani neodjel/a?

12. Jste ochoten/ochotna při plnění úkolů zahraniční mise přijmout ozbrojenou ochranu poskytnutou vojenskými jednotkami?

- a) Ano, pokud bych cítil/a zvýšené nebezpečí
- b) Ano, ale pouze pokud by to bylo nevyhnutelné
- c) Ne, v žádném případě bych neporušil/a zásadu neutrality a nestrannosti
- d) Řídil/a bych se podle rozhodnutí vedoucího pracovníka mise nebo organizace
- e) Nevím, nikdy jsem o tom nepřemýšlel/a
- f) Jiné...

13. Kdo podle Vás čelí vyšší míře bezpečnostních hrozeb?

- a) Mezinárodní/Zahraníční pracovníci
- b) Národní/Místní pracovníci

14. Jak podle Vás pohlaví pracovníků ovlivňuje bezpečnost?

- a) Ženy jsou obvykle ve větším nebezpečí než muži
- b) Muži jsou obvykle ve větším nebezpečí než ženy
- c) Pohlaví má malý nebo žádný vliv na bezpečnost
- d) Jiné...

15. Co je podle Vašeho názoru největší hrozbou pro humanitární pracovníky?
(Vyberte 3 největší hrozby.)

- a) Cílené ozbrojené útoky
- b) Časté zločiny – loupež, vloupání
- c) Přepadení/útok na silnici
- d) Únos
- e) Nášlapné miny
- f) Sexuální násilí
- g) Sebevražedné atentáty
- h) Syndrom vyhoření
- i) Post-traumatický stres
- j) Jiné...

16. Pracoval/a jste někdy v některé z následujících zemí nebo v jiné konfliktní či post-konfliktní zemi? (Lze vybrat více odpovědí.)

- a) Afghánistán
- b) Súdán
- c) Somálsko
- d) Pákistán
- e) Demokratická republika Kongo
- f) Jižní Súdán
- g) Irák

- h) Srí Lanka
- i) Palestinská autonomie
- j) Čečensko
- k) Nepracoval jsem nikdy v žádné z těchto zemí
- l) Jiné...

B: Podpora v oblasti bezpečnosti ze strany vysílající organizace

17. Ve které zemi jste strávil/a Vaši poslední zahraniční misi?

18. Pro jakou organizaci jste pracoval/a v rámci této humanitární nebo rozvojové mise?

- a) Českou neziskovou organizaci
- b) Národní/ místní neziskovou organizaci
- c) Agenturu OSN
- d) Mezinárodní neziskovou organizaci
- e) Jiné...

19. Měl/a jste na misi někoho, s kým jste mohl/a konzultovat bezpečnostní situaci a vzniklé incidenty?

- a) Ano
- b) Ne (pokračuj otázkou č. 21)

20. Kdo byl touto osobou?

- a) Nadřízený pracovník
- b) Jiný spolupracovník
- c) Supervizor
- d) Člověk zaměřující se pouze na bezpečnost (security focal-point)
- e) Jiné...

21. Měla vysílající organizace vytvořeny psané bezpečnostní a evakuační plány pro Vaši poslední misi?

- a) Ano, obojí
- b) Ano, bezpečnostní plán
- c) Ano, evakuační plán
- d) Ne
- e) Nevím

22. Měla vysílající organizace určeny postupy, jak a komu mají zaměstnanci hlásit incidenty, které se na misi přihodí?

- a) Ano
- b) Ne

c) Nevím

23. Byla vysílající organizací určena osoba, která by byla schopna řešit krizové situace 24 hodin denně v průběhu Vašeho pobytu na misi?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

24. Měla vysílající organizace stanoveny situace, kdy se bude zvažovat evakuace zaměstnanců a ukončení mise?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

25. Vyhovovalo Vám, jak vysílající organizace zajišťovala Vaši bezpečnost na misi?

- a) Ano, ale stále je co zlepšovat
- b) Ano, nic mi nechybělo
- c) Nikdy jsem nad tím nepřemýšlel/a
- d) Ne
- e) Nevím
- f) Jiné...

26. Co byste ocenil/a v oblasti bezpečnosti? (Lze vybrat více odpovědí.)

- a) Obsáhlejší školení
- b) Praktický trénink
- c) Osoba, která by pro Vás byla oporou a konzultantem ohledně bezpečnostní situace na misi
- d) Osoba, která by byla schopna a ochotna pomoci řešit mimořádné krizové situace 24/7
- e) Aktualizace bezpečnostních plánů
- f) Nic
- g) Jiné...

27. Jakou máte zkušenost ze zahraničních humanitárních a rozvojových misí?

- a) Méně než 1 rok
- b) 1 - 3 roky
- c) 3 - 5 let
- d) Více než 5 let
- e) Žádnou

28. Jaký je Váš věk?

29. Jaké je Vaše pohlaví?

- a) Muž
- b) Žena