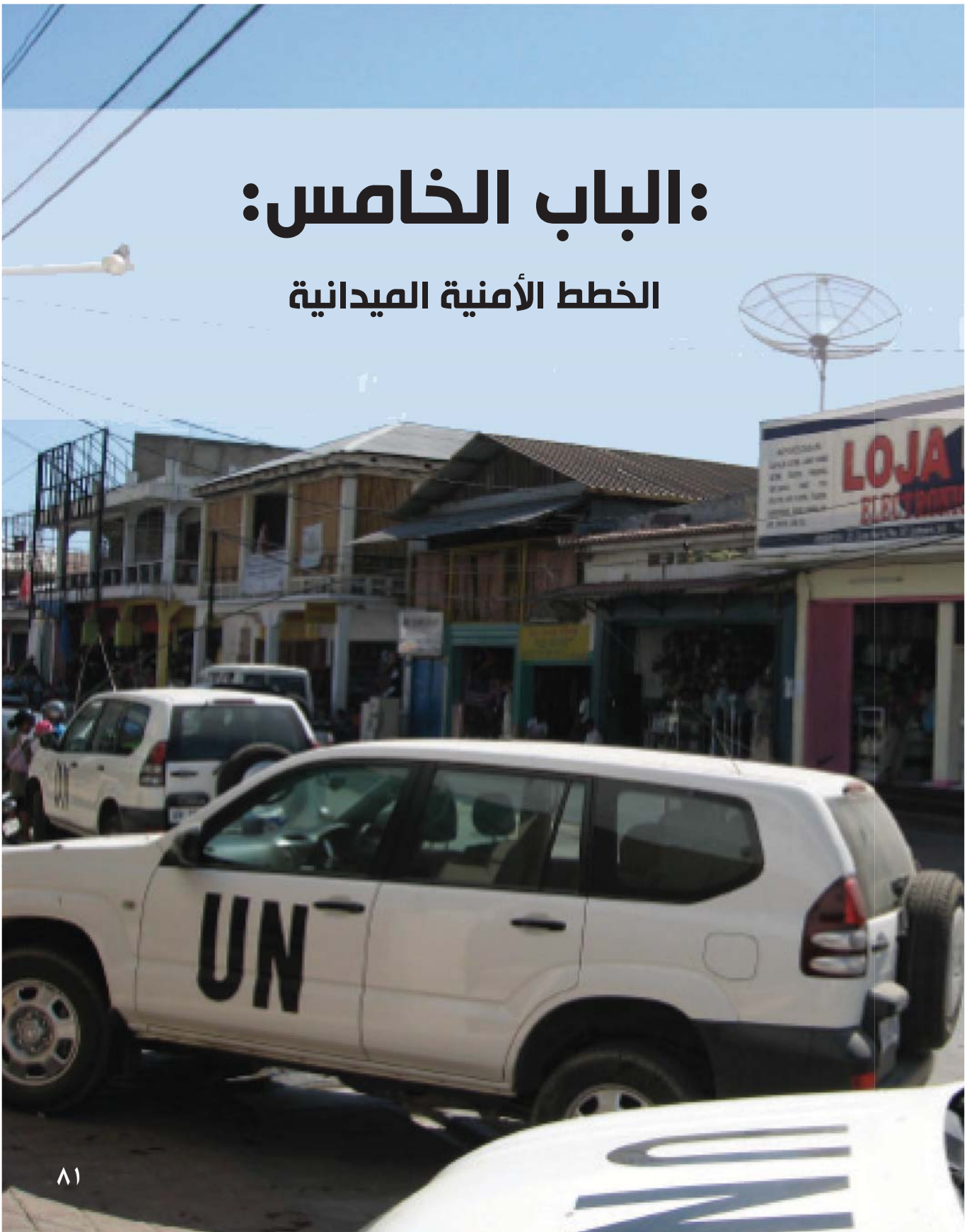


:الباب الخامس:

الخطط الأمنية الميدانية



ملاحظات

الخطط الأمنية الميدانية

التخطيط الأمنى الميدانى يعتبر من العمليات الإدارية الأخطر التى تقوم بها الهيئة كجزء من نظامها لإدارة الأمن الشاملة. التخطيط الأمنى الميدانى ليس وثيقة بل هو عملية مستمرة تتكون من: (١) جمع و تحليل المعلومات فيما يخص الأمن فى بيئة العمل. (٢) تكييف السياسات و الإجراءات بحيث تتغير تقييمات المخاطر. (٣) معرفة ماذا يجب فعله فى حالة ظهور حدث أمنى. و (٤) ممارسة هذه الإستجابات بحيث تصبح أكثر تلقائية. وتطبق الهيئة منهجاً أمنياً لإدارة المخاطر عن طريق تحديد و تقييم و تقليل الخطر إلى مستوى مقبول. إن تطوير و تطبيق إجراءات قياسية متبعة بشكل ملائم و بروتوكولات الطوارئ هى السبل التى من خلالها تقلل الهيئة من المخاطر الأمنية. وبمجرد أن تتدهور ظروف البيئة الأمنية إلى نقطة لا تستطيع فيها الهيئة إدارة مستويات المخاطر بمستوى مقبول. و إجراءات الإخلاء يمكن أن يبدأ تنفيذها (بالنسبة للأوضاع المتدهورة ذات المدى القصير). ويمكن أن يكون الإختيار هو الإنسحاب من المناطق ذات المخاطر الشديدة و يتم إغلاق البرنامج بشكل كامل كأحد الخيارات التى لا بد من أن يتم إعتبارها فى مواقف الأوضاع المتدهورة بشكل متواصل أو على المدى الطويل

سياسة:



كل برنامج ميدانى يجب أن يكون له خطة أمنية ميدانية مكتوبة. و يتم تطويرها بشكل سنوى على أقل تقدير. و هذه الخطة يجب أن تغطى قضايا مرتبطة بجميع العاملين - الدوليين ، و الوطنيين - و الزوار. (سياسة دولية لتنمية الموارد البشرية - كود ٠٠٠٥)

كل برنامج ميدانى و أى مكتب فرعى يجب أن يكون له خطة أمنية مكتوبة ذات إجراءات قياسية متبعة وتغطى كل شئ من إدارة العربات و حتى الإخلاء. و تواجد الخطط الأمنية الميدانية يسهل على العاملين / وذويهم. و العاملين المؤقتين و أيضا بالنسبة للتوجيه الخاص بالزوار و التدريب الخاص بالإجراءات القياسية المتبعة و القواعد التى يجب إحترامها من أجل تقليل و الحد من المخاطر الأمنية فى مهمتهم.

أفكار مفيدة – للخطط الأمنية الميدانية



١. لا تعتمد على موظف مؤقت خارجى بأن يكتب خطتك الأمنية الميدانية.
٢. قم بدعوة شخص ما لتسهيل المشاركة فى ورشة التدريب الخاصة بمراجعة الخطط الأمنية الميدانية. إذا لم يكن هناك شخص بهذه الكفاءة المطلوبة من داخل العمل.
٣. قم بضم أكبر عدد من العاملين الوطنيين و الدوليين بقدر الإمكان فى عملية تحديث الخطط الأمنية الميدانية. بحيث يمثلوا كل المستويات فى تنظيم الهيئة.
٤. قم بعمل متابعة فيما يخص تدريب العاملين كلما كان ذلك ملائماً - و قم بممارسة تطبيق البروتوكولات.
٥. قم بتحديث التقييم الكامل سنوياً على أقل تقدير. و ضع فى الإعتبار إستخدام نموذج

- التقييم العاجل للمخاطر من أجل التحديثات الأخيرة للإجراءات القياسية المتبعة في البيئات المتأثرة بالعنف.
٦. قم باستخدام وثيقة المستويات الأمنية كأحد أدوات الإدارة. بحيث تكون القواعد الأساسية للموقف "العادي" قد لا تكون بالضرورة هي نفسها المستخدمة في موقف "الأزمة".
 ٧. قم بتضمين الحواشى السفلية و رأسية بها التطويرات الأخيرة لتحديد التاريخ الذي تم فيه تحديث الخطة مؤخراً والموافقة عليها.
 ٨. قم بمراجعة الخطة الأمنية الميدانية و اعتمادها على المستوى الإقليمي قبل وضعها على بوابة المعلومات لقضايا الأمن و السلامة بالهيئة.

الخطة الأمنية الميدانية للهيئة تقوم بتوثيق عملية تقييم التهديد و العرضة للخطر. و الخطر بشكل كامل. بالإضافة إلى الإجراءات المتبعة و البروتوكولات التي يتم إستنباطها من هذا التقييم. و يكون تقييم المخاطر عملية مستمرة. و لابد من أن يتم تحديثها سنوياً على أقل تقدير. و اعتماداً على طبيعة البيئة الأمنية. يكون من المناسب جداً عمل تحديث بشكل متكرر و مستمر. و يجب على الموظفين بكل برنامج قطري أن يقرأوا و يفهموا الخطة الأمنية الميدانية كلها فى سياق بيئة العمل. و تعتبر الوثائق الملحقة هي التي يجب أن تكون دائماً فى المتناول و يتم إستخدامها لغرض التطبيق و التنفيذ.



بنية و صيغة الخطة الأمنية الميدانية للهيئة

- أ. المقدمة: الغرض من الخطة.
- ب. بيئة العمل.
- ت. التهديد ومدى العرضة للخطر و تقييم المخاطر

الملحقات

- « الإجراءات القياسية المتبعة
- « البروتوكولات الخاصة بالطوارئ
- « المستويات الأمنية - الإستجابات للمواقف و الإجراءات القياسية المتبعة
- « الدليل المرافق
- « شجرة الإتصالات
- « الخرائط ذات الصلة
- « نموذج تقييم المخاطر العاجل (و المنصوح به فى البيئات المتأثرة بالعنف. لأجل الإستخدام من قبل الممثل القطرى و الضابط الأمنى فقط).
- « خطة الإخلاء (لأجل الإستخدام من قبل الممثل القطرى و الأشخاص المراد إدراكهم فقط).

أ. المقدمة: الغرض من الخطة (صفحة واحدة على الأكثر)

المقدمة عن الخطة الأمنية الميدانية تعطى فكرة عامة لكل العاملين و الأسر بالأمور التي يجب تطبيقها تبعاً لمسؤولياتهم حتى يتعرفوا على الخطة و تكون مألوفة لديهم، و خصوصاً للذين يعملوا في البرنامج القطري و يكونوا مسؤولين عن صنع قرارات إدارة الأمن بناءاً على الخطة.

مثال لمقدمة الخطة من مكتب الهيئة / مصر:

الغرض من هذه الخطة الأمنية:

تتيح الهيئة هذه الخطة الأمنية من أجل كل العاملين بها و أيضاً زوار الهيئة (بما فيهم ذويهم من الأسر للموظفين الدوليين) و المقيمين و العاملين أو الزائرين لهذا البرنامج القطري. و الهدف من هذه الخطة الأمنية هو تبليغ كل الموظفين و الزائرين بالقواعد الخاصة بالموقع المحدد و الإجراءات التي يتم تطبيقها أو لها تأثير في مكتب الهيئة بمصر. و هي لا تكرر القواعد أو الإجراءات الأمنية العامة و التي تعتبر أمراً عاماً بالنسبة إلى أغلب العمليات في المواقع الغير آمنة. ولهذا الغرض. رجاءاً إرجع الي : تعليمات الامن والسلامة لموظفي منظمة الاغاثة الكاثوليكية.

إرشادات الأمن و السلامة للعاملين بالهيئة.

كل عضو من فريق عمل البرنامج القطري للهيئة. و الضيوف من الموظفين و غير الموظفين لديهم مسؤولية في دعم و تعزيز الأمن. و من المتطلبات إتباع كل القواعد و الإجراءات في هذه الخطة الأمنية. و في حالة الإخفاق في هذا الأمر يمكن أن يعرض الأرواح للخطر. و يعتبر خطأً إنضباطى خطير. و صممت هذه الخطة الأمنية للمحافظة عليك و على زملائك سالمين. و لإتاحة الفرصة للهيئة بالعمل بشكل سهل و سلس.

الشخص المسؤول عن أمن الهيئة في مصر هو لوس بيكاردي. الممثل القطري للهيئة في مصر. و الشخص المسؤول عن الإتصالات لشؤون الأمن القومي هو أشرف راميا. مدير العمليات. و سيتم تحديث هذه الخطة الأمنية عند الحاجة - في الغالب بشكل سنوي على أقل تقدير. و كل العاملين يتم حثهم على المشاركة في التحديتات إذا طرأت حاجة لذلك من خلال الأشخاص الذين تم ذكرهم بالأعلى.

و سيقدم الضابط الأمنى الإقليمي للطوارئ تود هومليس تقريراً إستشارياً و توصيات فيما يخص المواقف الأمنية.

و يتطلب من كل العاملين قراءة ذلك كجزء من توجيههم و التوقيع على الملحق ٢ من هذه الخطة الأمنية الميدانية المحلية و يحصلوا على نسخة معها معلومات ضرورية و هامة. وإذا كان لديك أية أسئلة بخصوص هذا الأمر. أو إقتراحات للتحسين. رجاءاً قم بإبلاغ مديرك أو الموظف الأمنى المفترض الإتصال به بأسرع وقت ممكن. و بالنسبة للزوار و الموظفين الجدد القادمين إلى البلد يتم إتاحة إرشادات للأمن و السلامة للزائر بشكل مختصر و تكون موجودة ببوابة المعلومات الأمنية.

ويتعين عليك أن تحصل على نسخة من إرشادات الأمن و السلامة لموظفي الهيئة و أن تتعرف على كل سياسات الهيئة المرتبطة بالأمور الأمنية - إسأل الموظف الأمنى المفترض الإتصال به لمزيد من المعلومات. و يمكن الوصول إلى كتيبات الإرشادات الخاصة بأمن الهيئة و

السياسات و الخطط الأمنية الميدانية بالإضافة إلى وثائق أخرى في بوابة المعلومات الأمنية للهيئة من خلال شبكة الإتصال الداخلي للهيئة. رجاءاً خذ بعضاً من وقتك لزيارة هذا المصدر المعلوماتي.

ب. بيئة العمل (صفحتين كحد أقصى)

هذا القسم يعطى معلومات عامة ذات صلة في السياقات التاريخية و السياسية و الإقتصادية و الجغرافية و من الممكن أيضاً في الصحة العامة ذات النواحي المتضمنة للأمن و السلامة. ويمكن أيضاً تلخيص تاريخ العمل و عمليات الهيئة في البلد و خصوصاً لو أن هذا التاريخ يتضمن معلومات يمكن أن تساعد القارئ على فهم الطبيعة الحساسة للمخاطر و العرصة للخطر التي تواجهها الهيئة بشكل فريد و إلى التهديدات الأكيدة في البلد.

ت. التهديد و العرصة للخطر و تقييم المخاطر (من المقترح صفحة إلى ٣ صفحات)

تقييم المخاطر هو عملية مستمرة وهو الأساس الذي يبنى عليه كل وثائق الخطط الأمنية الميدانية الأخرى. إن العملية المتكاملة لتحديث توثيقات التحليل يجب أن تتم بشكل سنوي على أقل تقدير. و في البيئات التي تتغير فيها الظروف بشكل سريع. خذ في إعتبارك استخدام النموذج الخاص بمصفوفة التهديدات. و مدى العرصة للخطر و تقييم المخاطر لتلخيص المعلومات الرئيسية و أي إجراءات أمنية حتى يتم تطبيقها كإستجابة للمخاطر المتغيرة و الجديدة. (إنظر قسم تقييم المخاطر لمزيد من المعلومات بخصوص مصفوفة تقييم المخاطر العاجل).

ويجب أن تتضمن بنية و صيغة ملخص تقديم النتائج الخاصة بالتهديدات و مدى العرصة للخطر و تقييم المخاطر والتي يجب أن تتضمن قائمة مبسطة للتهديدات التي تم تحديدها. و المرتبة حسب موقع و المنطقة الإقليمية للمكتب إلى الدرجة التي تختلف فيها البيئة الأمنية و تتطلب إجراءات عمل إستثنائية و محددة. و بالنسبة لكل تهديد قم بتقديم بعض التحليلات فيما يخص النماذج المحاكية و الإجهادات و عوامل تعرض موظفي الهيئة و متلكاتها و برامجها لخطر التهديد.

مثال لتقييم المخاطر من مكتب الهيئة بكنشاسا - جمهورية الكونغو الديمقراطية:



أ) اللصوصية و معدل الجريمة بالمدينة

مستوى الجريمة في كنشاسا يعتاد أن يكون منخفض بالنسبة لمدينة أفريقية في حجمها. حيث أن أعمال الإقتحام و إختطاف السيارات و هجمات السرقة نادرة. و يجب الإشارة إلى أن هناك إرتفاعات مفاجأة للجريمة حدثت في الماضي. ولكن في الأوقات التي تدهور فيها أداء و إنضباط الجيش. و يعتبر مستوى الجريمة في الكونغو/ برازافيلي يعتبر منخفض أيضاً. ولكن في المقابل يجب الإشارة إلى أن سلطات تنفيذ القانون في الغالب ما تستجيب للجرائم على نحو بطيء، أو قد لا تستجيب بالمرّة عند حدوثها. (هناك عجز و نقص بالموارد و الإلتزامات) و تقديم قليلاً أو عدم تقديم الدعم البحثي الشرطي للضحايا. الجريمة أيضاً يتم إرتكابها عن طريق أو بالإشتراك مع أشخاص بذى من الجيش و الشرطة.

ب) الإختطاف و المضايقات لعمليات و موظفي المنظمات الغير حكومية

تعتبر التهديدات الخطيرة المباشرة ضد المنظمات الغير حكومية نادرة جداً في كينشاسا و المدن الكبيرة الأخرى في جمهورية الكونغو الديمقراطية. وتكون في الغالب محدودة في المناطق المنعزلة في داخل البلد مع الطوعيين في العمل الإنساني بمنطقة إيتوري و المناطق المنعزلة بكيفوس والتي يكون فيها أكثر المخاطر. وهناك حوادث تم الإبلاغ عنها بخصوص مصادرة العربات بالقوة و المضايقات و نهب البضائع و المؤن و خطف موظفي هيئات أممية و غير حكومية على يد القوات الأمنية و العسكرية الكونغولية و الميليشيات و المقاتلين السابقين في المناطق المنعزلة. و التي تشكل حالة التعرض للخطر لهيئات الإغاثة. و تظهر حالات حوادث بسيطة فيما يبدو أنها أعمال من التحريض السياسي و في الغالب تكون مرتبطة بالإحتياجات العاجلة للموارد لهذه الجماعات المسلحة المختلفة. و التحركات الخاصة بموظفي أو ممتلكات الهيئة إلى هذه المناطق المنعزلة يجب أن يتم مراقبتها بحذر من أجل الوقاية و منع هذه المخاطر.

ت) التهديدات الغير مباشرة: التظاهرات العامة / و أعمال الشغب والنهب الجماعي

إن الإهتمام الأمني الأكبر لموظفي الهيئة بالكونغو هو التهديد الغير مباشر بأن يتم القبض عليك مصادفة في التظاهرات العامة / السياسية. و المشاجرات و / أو أعمال الشغب و النهب الجماعي من قبل جماعات مسلحة. وبعض المناطق بغرب الكونغو التي إحتلتها الجماعات المتمردة في السابق. و التي لا تزال مسرحاً لأحداث النزاعات في المناطق المنعزلة بين الجماعات المسلحة. و التي أيضاً تمثل مستوى عالي من التهديدات الغير مباشرة. و بالإضافة لذلك فإن بعض المدن التي يتمركز بها المتمردون السابقون بالدولة (مثلاً: بوكافو. جوما. بونيا. و خلافه). بحيث شهدت هجمات و تظاهرات عنيفة أو عنف بين الطوائف القبلية و العرقية أثناء السنوات الستة المنصرمة. و أغلب هذه الأحداث تظهر بدون إنذار مسبق. على الرغم من أن الأغلبية العظمى تتركز في مناطق متعددة تكون غير مستقرة بشكل مستمر. و من ضمنها إيتوري و شمال كاتانجا. و بالمقابل. فإن مستوى التهديدات الغير مباشرة في كينشاسا و المناطق التي كانت تحكمها الحكومة في السابق أصبح حالياً منخفض جداً. ومع ذلك فإن المدينة و بالطبع البلد كلها لديها تاريخ حديث لأعمال الشغب و النهب الجماعي بشكل واسع يقودها الجيش. و هناك دائماً إحتمال صغير بأن الأحداث السياسية أو الإقتصادية الطارئة يمكن أن تسبب فوضى مشابهة في المستقبل.

ث) حوادث العربات

عدد الوفيات الذي تسبب عن طريق حوادث العربات مرتفع في جمهورية الكونغو الديمقراطية بحيث تكون الطرق القروية هي الأكثر خطورة. و الطرق. إذا أتاحت بالأساس. تعتبر في حالة مزرية جداً. و معروفة بسطحها السيء. و الطين. و الأخاديد. و نقص في علامات الطريق. و قلة أو عدم وجود إنارة بالطريق. و خلافه.

الأسباب الشائعة للحوادث على الطرق الكونغولية تتضمن:

- الجهل و / أو قلة الإلتزام بعلامات الطريق و قواعده.
- القيادة المتهورة للعربات الحكومية (مثل: موكب العربات الرئاسي).

- القيادة الطائشة لأغلب سائقي العربات (مثل: الفشل في استخدام الإشارات، و استخدام الإضاءات العالية، و الوقوف المفاجيء).
- الاستخدام الطائش للطريق من قبل المارة و سائقي الدراجات.
- الأشخاص الذين يتسببوا في الحوادث عن قصد لغرض الحصول على أموال من السائقين.
- تشغيل إضاءة المركبات بشكل إعتباطى. بحيث لا يحترم قواعدها أغلب السائقين بالطريق.
- الحالة السيئة لأغلب المركبات.
- التحميل الزائد للعربات.
- إرهاق و إجهاد السائقين.
- الحالة السيئة للطريق و البنى التحتية.
- القيادة تحت تأثير الكحوليات أو المخدرات.
- قلة التركيز أثناء القيادة (الإستخدام الشائع للجوال و التليفون أو المحادثات).

ج) مضايقات الشرطة

تعتبر المضايقات المرورية بالطرق من أكثر أنواع المضايقات شيوعاً في كينشاسا بحيث تكون التقاطعات المزدحمة و الطرق المرورية المتشابكة أمراً شائعاً. و نظراً لعدم الإنتظام فى دفع مرتبات قوات الشرطة و الجيش المحلية و بسبب وجود ضباط المرور المتهورين. فهؤلاء الأشخاص يستغلوا المواقف عندما يكون هناك إختناق مرورى لمضايقة سائقو السيارات. و تجنب مثل هذه المواقف ليس دائماً أمراً ممكناً. و يجب تجنب المواجهة مع هؤلاء الضباط. وحتى إذا كانت المواجهات تتم بشكل مناسب فلاتزال هناك إمكانية أن يتم تصعيدها.

بعض التعريفات:

الخطر = التهديد x مدى العرصة للخطر

التهديد



هو خطر أو مخاطرة ما فى بيئة عملك، و حدوث أى شىء محتمل قد يسبب أذى لموظفى الهيئة. أو فقدان أو ضرر فى ممتلكات الهيئة أو تأخير فى عمل برامج الهيئة أو تعليق العمل فيها. وبشكل عام، فكل المنظمات تواجه نفس البيئة ذات التهديدات فى أى موقع عمل ما.

مدى العرصة للخطر

هو درجة التأثير التى يحدثها أى حدث ما قد يهدد موظفى الهيئة أو ممتلكاتها أو برامج عملها. و احتمالية أن يواجه موظفى الهيئة أو ممتلكاتها أو برامج عملها بأى تهديد ما. وهناك عوامل عديدة مساعدة تؤثر فى مستوى التعرض للخطر لموظفى و ممتلكات الهيئة بالنسبة لأى تهديد ما فى الأمن و السلامة.

والعوامل مثل المذكورة فى النقاط التالية، تعنى بأن ليس كل المنظمات الغير حكومية التى تعمل فى نفس بيئة العمل سوف تكون معرضة للخطر بشكل متساوى أو معرضة لنفس التهديدات فى الأمن و السلامة:

- هوية الهيئة.
- موقع موظفى و ممتلكات المنظمات الغير حكومية.

- قيمة ممتلكات المنظمات الغير حكومية.
- تأثير برامج عمل المنظمات الغير حكومية.
- إتباع الإجراءات الأمنية المناسبة.
- التزام الموظفين بالإجراءات الأمنية.
- المهارات الشخصية للموظفين.
- صورة الموظفين و برامج العمل.

الخطر = التهديد x مدى العرضة للخطر



الخطر هو العواقب السلبية المحتملة لموظفي و ممتلكات و برامج عمل الهيئة بناء على التقييم المشترك لكلا من: (١) إحصائية حدوث التهديد . و (٢) حدة تأثير التهديد على المنظمة عند حدوثه.

التهديد، و مدى العرضة للخطر، و عملية تقييم المخاطر تشكل الأساس لكل الوثائق الأخرى لخطة الأمن الميدانية. و عمل تقييم المخاطر للأمن و السلامة يتضمن الخطوات التالية:

أ. تقييم التهديدات: المعلومات التي يتم جمعها عن تهديدات الأمن و السلامة الحالية في بيئة العمل.

ب. تقييم مدى العرضة للخطر: المعلومات بخصوص التهديدات يتم تحليلها من خلال النظر في برامج عمل الهيئة و نشاطها بداخل البلد لفهم كيف يمكن للهيئة أن تكون أكثر أو أقل عرضة للخطر في مواجهة التهديدات المختلفة.

ث. تقييم المخاطر: هو تقدير لتصنيفات (من النافهة إلى الخطيرة) يتم عملها لكل نوع من التهديدات بناء على التحليلات بخصوص مدى حدوث حدث أمني ما للهيئة. و مدى حدة التأثير على عمليات الهيئة عند حدوث مثل هذا الحدث الأمني. و التقييم الجمل للمخاطر يجب أن يقدم معلومات بخصوص مجمل المستوى الأمني بالمكان بالنسبة لموقع عمل الهيئة المرتبط به.

أ. تقييم التهديدات:

يجب القيام بعمل تقييم التهديدات عند تفهم مجمل بيئة البلد و تاريخها - على سبيل المثال تفهم تاريخ البلد بالنسبة للنزاع الأهلي، و الأحزاب السياسية و إنتمائاتها مع الجهات الدولية و الغير حكومية و القطاع الخاص و خلافه. والفاعلين يمكن أن يكونوا مهمين في شحذ تقييم التهديدات المحتملة بشكل ممتاز للمنظمات الغير حكومية. و العاملين في المجال الإنساني. و أعمال التنمية في بعض المواقع بالبلد. و كيف يمكن إدراك صورة منظمة أمريكية و كاثوليكية و قبولها (أو عدمه). إلخ.

وهناك ثلاثة أنواع رئيسية للتهديدات: المباشرة، و الغير مباشرة، و الجريمة/ اللصوصية.

التهديدات المباشرة:

تتضمن الأفعال التي يقوم بها المقاتلين (في الغالب لدعم مساعي الجيش و السياسة) والتي

تكون فيها المنظمات الغير حكومية هدفاً مقصوداً (على سبيل المثال الإستيلاء على قافلة غذاء).

التهديدات الغير مباشرة:

تتضمن على سبيل المثال الأفعال التي يقوم بها المقاتلين و التي فيها يكون السكان المحليين أو مقاتلين آخرين هم الهدف المقصود ولكن تكون المنظمات الغير حكومية متأثرة بذلك بشكل غير مقصود. مثل المنظمات الغير حكومية التي تقع فى الفخ عند الإشتباكات بإطلاق النار أو الإصطدام بلغم أرضى على الطريق. و أمثلة أخرى تتضمن التظاهرات/الإضطرابات المدنية و التهديدات الناجمة من حوادث الطريق.

تهديدات الجريمة/ اللصوصية:

و تتضمن كل شيء من النشل و خطف الممتلكات والأنواع الأخرى للسرقة و إلى المضايقات، و الإيقاف الغير شرعى من قبل الشرطة. و الإستيلاء على العربات (لغرض السرقة). و الخطف (لأجل طلب الفدية). و إلى الإعتداء الجنسى.

ولعمل تقييم للتهديدات، سوف تحتاج لجمع معلومات و عمل مقابلات حتى تتعرف على التهديدات التي قد تواجهها من خلال تطبيق برنامج عمل فى مكان معين. و قم بتحديد نطاق التقييم فى منطقة عملياتك، على سبيل المثال: تهديد الهجمات فى طريق ما فى شمال البلد قد لا يؤثر على عملياتك عندما تكون أنت الوحيد الذى تعمل فى الجنوب.

إبدأ بإجراء مقابلات الإستقصاء

مقابلات الإستقصاء الدقيقة و المنظمة تقدم معلومات واسعة عن التهديدات التي واجهت الآخرين و تعرض إطاراً مرجعياً للتركيز على أساليب أخرى للتقييم:



- المقابلات المقترحة تشتمل جهات أخرى من المنظمات الغير حكومية و الشركاء المحليين و الهيئات الأمية و اللجنة الدولية للصليب الأحمر حيث أن معونة الإغاثة الكاثوليكية قد تواجه تهديدات مشابهة مثل التي واجهتها هذه المنظمات.
- أن يتم تطوير صورة أكثر شمولاً ووضوحاً لبيئة العمل، بحيث يجب أن تجرى مقابلات الإستقصاء أيضاً مع أشخاص مثل الناقلين و التجار و الصحفيين و مثلى الكنائس و المبعوثين الدينيين، و قادة آخرين دينيين و العاملين المحتمل أن يكونوا الوحيدين المسافرين إلى بعض المناطق المنعزلة.
- بالإضافة إلى كل ما سبق ذكره، فقد يساعد أيضاً إجراء مقابلات إستقصاء

مع السلطات المحلية و الجيش و الشرطة. ولكن من المهم للغاية عند التحدث إلى هؤلاء الفاعلين الأخيرين بأن نركز دائماً في أسئلتنا على الأنشطة الإنسانية لتجنب أي إساءة لفهم مقاصدك على سبيل المثال: بدلاً من السؤال عن نشاط قتالي معين في منطقة معينة يستحسن الإستسفار عن ما إذا كان هناك درجة كافية من السلامة لسفر الهيئة و تنفيذ برامجها في هذه المنطقة.

ومن المهم أيضاً أن يتم تقييم دقة المعلومات التي تم تقديمها:

- هل قمت بتلقى معلومات متضاربة؟
- هل لدى المتحاور معه معرفة مباشرة أو غير مباشرة بالمعلومات
- هل المعلومات التي بلغ عنها هذا الشخص في الماضي يمكن الإعتماد عليها؟

لكل نوع معروف من التهديدات. يكون إعداد ورقة مقابلة الإستقصاء أمراً مساعداً و الذي يركز على الأسئلة الرئيسية والتي يمكن حلها عن طريق الذين يتم التحاور معهم. و تتضمن قضايا مثل الموقع و الأنواع و المواقف و الأسباب الغالبة للتهديد. فعلى سبيل المثال إذا كان هناك تهديد بخطط عربية ، فمن المهم معرفة في أي منطقة قد يحدث ذلك غالباً. (مكان معين؟ طريق معين؟ أي مكان؟). ومن المهم السؤال عن متى يحدث في الغالب إختطاف العربات (أثناء النهار؟ بالمساء؟ في وقت متأخر ليلاً؟ في الصباح الباكر؟ في أي وقت؟). وكيف تحدث أغلب حالات خطف العربات (عند الوصول إلى عربتك؟ عند التوقف أمام بوابتك؟ في إشارات المرور؟ عند الهجوم عليها أو إصطدامها بعربات أخرى؟). و ما هي العربات الأكثر إستهدافاً (عربات الدفع الرباعي؟ عربات السيدان العملية؟ عربات السيدان العائلية؟ عربات النقل بيك أب؟ أي نوع؟).

إبحث عن البيانات المكتوبة

- الحدث/ الموقف يتم التبليغ عنه من قبل الهيئة و المنظمات الغير حكومية الأخرى و الهيئات الأمنية و اللجنة الدولية للصليب الأحمر و المجلس الإستشاري الأمني للبلدان خارج الولايات المتحدة OSAC. و أليات التنسيق الأمني للمنظمات الغير حكومية (مثل مكتب سلامة المنظمات الغير حكومية في أفغانستان ANSO. و الشرطة المحلية. و خدمات المعلومات الأمنية الخاصة. إلخ.).
- تقارير شبكة الأنباء الإنسانية IRIN غالباً ما يتلقاها برنامج الهيئة بحيث يكون لديهم تسهيلات البريد الإلكتروني و تبلغ عن التهديدات و المواقف الأمنية التي واجهت المنظمات الغير حكومية في البلد.
- أخرى الموارد الإعلامية. في المدن الكبيرة غالباً يكون الإعلام المحلي / الراديو أدوات الإبلاغ عن التقارير الخاصة بالجريمة / و أحداث اللصوصية.
- على الإنترنت (في المواقع الإلكترونية للهيئات الإنسانية المختلفة. و النشرات الصحفية و خلافاه) www.ReliefWeb.int

التطبيقات المثلى:

الاستعراض السنوي (كحد أدنى) لسلوك الموظفين بالهيئة و تحليل حوادث السلامة والأمن. وذلك في البرنامج القطري والمستويات الإقليمية. كواحد من العديد من مصادر المدخلات



في عملية تقييم المخاطر المستمرة. و مثل هذا التحليل المنتظم يعزز تحسين فهم أي أنواع السلامة والأمان من الحوادث التي قد يتعرض لها موظفي المؤسسة في سياق معين . وتبليغ معلومات عن أولويات التدريب المنتظم. وكذلك قرارات الاستثمار. و مثال على أحد التقارير عن الموجز الإقليمي بشأن السلامة والحوادث الأمنية متضمن في قسم الملاحق لهذه الإرشادات.

التعرف على أنماط و اتجاهات محددة

ويساعد فحص المعلومات الكمية عن الحوادث الأمنية الأخيرة على تحديد السمات الأكثر شيوعاً للحوادث (الأنماط) الأمنية والتغيرات في الأنماط (الاتجاهات) على مر الزمن. تحليل النمط/الاتجاهات قد يعطي معلومات موثوق بها ومحددة بدرجة كافية عن التهديدات (على سبيل المثال. ما هي الطرق المزروع بها ألعام) وعلى أساسها اتخاذ تدابير أمنية. وللتعرف على الأنماط والاتجاهات. يجب جمع البيانات عن الحوادث السابقة (التاريخ/ الوقت. والموقع. والنوع. والحالة. و السبب المحتمل). وبالنسبة للمقابلات للإستقصائية. فإن منظمات غير حكومية أخرى في الغالب ما تعتبر مصدر جيد للبيانات.

لتحليل المعلومات. ينبغي تحديد عدداً من الحوادث (ذات الإحتمالية القصوى) حسب كل عامل. مثل سرقة السيارات في طرق محددة. وإذا كنت تشعر بالقلق إزاء التهديدات غير المباشرة (الوقوع في تبادل لإطلاق النار) حيث أن النزاع لا توجد له حدود واضحة للقتال . في هذه الحالة يجب أن يتم تحديد الأنماط والاتجاهات المتصلة بالنزاعات والتي قد تشير إلى نواحي الأنشطة الخطرة (المناوشات والكمائن المسلحة والمذابح).

و العوامل التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تتبع الأنماط والاتجاهات بغض النظر عن أنواع معينة للتهديدات تتضمن الأتي:

- الوقت من اليوم
- المواقع/ و الطرق
- عدد مرتكبي الجرائم
- نوع العربة/ الأشياء الأخرى (مثل أجهزة الراديو) والتي يفضلها المجرمين
- الأسلحة المستخدمة (أو إذا لم تكن مستخدمة)
- الحافذ
- نوعية العملية

ب. تقييم مدى العرصة للخطر

ليس جميع المنظمات غير الحكومية تتعرض بنفس القدر لبيئة التهديد ذاتها. مدى عرضة الهيئة للخطر هو الدرجة التي يكون فيها موظفي وممتلكات الهيئة أكثر أو أقل عرضة لتهديدات السلامة والأمن القائمة. وتقييمات قابلية التعرض للخطر تسلط الضوء على قابلية تعرض الهيئة إلى عوامل الخطر المختلفة. على سبيل المثال دراسة كيفية أن سلوك الموظفين أو تكوينهم يؤثر على الأمن. وعلى الرغم من أن موظفي المؤسسة لا يمكن أن يغيروا بيئة التهديد. ولكن يمكن أن يكون لهم تأثير في سلوك الموظفين وعلى برامج العمل بحيث يكون لهما تأثيراً عميقاً في قابلية تعرض الهيئة للأخطار. فهم تاريخ الهيئة و نشاطها بالبلد بشكل محدد. (مثل نوعية العلاقات مع الشركاء.

والحكومة المضيفة، والسلطات المحلية، والجهات الفاعلة غير الحكومية، و تصور المجتمعات عن الهيئة، في الأماكن التي لدينا فيها مكاتب، و كم عدد العاملين معنا، و من أى الأعراق والقوميات، وهل الهيئة تشارك في برامج التوزيع و إجراءات إدارة الأموال، الخ.) كلها من عوامل فهمنا لكيفية تعرضنا لتهديد أمني معين.

عوامل العرصة للخطر

- الموقع
- عرضة الموظفين/ الممتلكات للخطر
- قيمة الممتلكات / المون
- مدى تأثير البرامج
- إتباع تدابير أمن و سلامة مناسبة
- الإلتزام ببروتوكولات الأمن و السلامة
- المهارات الشخصية للموظفين
- صورة الموظفين و البرامج

ثمانية عوامل أساسية تؤثر على عرضة الهيئة للخطر، ولكن قابليتها للتطبيق قد تختلف تبعاً لسبب التهديد الذي يواجه الهيئة (مثل الجريمة/اللصوصية، والتهديدات المباشرة أو التهديدات غير المباشرة). بعض من هذه العوامل يؤثر على عرضة الهيئة للخطر في جميع الحالات الثلاث، مثل موقع موظفي وممتلكات الهيئة. أيضاً هناك عوامل أخرى لديها تأثير فقط في أنواع معينة من الحالات. فقيمة ممتلكات الهيئة، على سبيل المثال، تهم عندما تواجه تهديد اللصوصية / قطع الطرق، و ليس مع التهديدات الغير مباشرة (مثل الوقوع في تبادل لإطلاق النار، وابل المدفعية، أو المناطق المغمومة).

١. الموقع

في المنطقة أو البلد الذي تختلف فيه التهديدات بشكل كبير، فإن عرضة الهيئة للخطر قد تختلف من تلك التي يتعرض لها منظمات غير حكومية أخرى نظراً إلى المواقع المعينة لموظفي و ممتلكات الهيئة، و ينطبق عامل الموقع على جميع المسببات الثلاثة للتهديدات.

٢. عرضة الموظفين و الممتلكات للخطر

٣. و يعتبر مدى تعرض الهيئة للخطر معتمداً بشكل جزئي على تعرضهم أو الدرجة التي تكون فيها موظفي وممتلكات الهيئة في أماكن خطرة و/أو غير محمية. ويختلف هذا العامل تبعاً لسبب التهديد:

- وإذا كان التهديد غير المباشر (الوقوع في تبادل لإطلاق النار)، فبالتالي تقليل العرصة في الغالب سيساعد.
- إذا كان التهديد خاص بالجريمة/اللصوصية فإن الحد من التعرض له قد يساعد، إذا كان أولئك الذين يهددون الهيئة يهددون الجميع أيضاً (السكان المحليين والأجانب على حد سواء) و/أو أن هناك تدابير وقائية فعالة (و قد لا تكون هي القضية المتعلقة بالمجرمين المسلحين أو قطاع الطرق).
- إذا كان هذا التهديد هو إستهداف مباشر من الأطراف المتحاربة، فإن بعض التدابير الوقائية قد تجعل الهيئة أقل عرضة للخطر مع ثلاثة استثناءات ممكنة:

أ. التدابير الوقائية قد لا تكون فعالة ضد المتحاربين المسلحين جيداً و العازمين على تهديك، كما هو الحال في رواندا و الشيشان.
 ب. تبعاً للحالة، فإن التدابير الوقائية التي تقلل تفاعل الهيئة مع السكان قد تجعل موظفي الهيئة أكثر نفوراً و بعداً عنهم. و تزيد من مدى التعرض (بحسب ما تم مناقشته في الأقسام السابقة عن صورة الهيئة و القبول).
 ت. و حسب الحالة، فإن التدابير الوقائية التي تربط الهيئة مع جانب واحد في نزاع ما (مثل استخدام الحراسة العسكرية) يمكن أن يزيد من مدى ضعف الهيئة و عرضتها للخطر.

٣. قيمة الممتلكات

المنظمات الغير حكومية التي لديها ممتلكات ثمينة و أكثر قيمة قد تكون أكثر عرضه للخطر. و بشكل عام فإن المنظمات الغير حكومية لديها ممتلكات قيمة (نقود و معدات و مركبات، و ممتلكات شخصية و مساعدات الإغاثة). و في أي حالة، تعتبر هذه الأشياء هدفاً محتملاً للمجرمين. إذا كان أحد البرامج الميدانية للهيئة تعمل في منطقة نزاع، الأطراف المتحاربة قد تستهدف ممتلكات الهيئة لدعم جهودها العسكرية. و ينطبق هذا العامل بالأساس على الجريمة/أعمال اللصوصية و التهديدات المباشرة (مستهدفة من قبل الأطراف المتحاربة).

على سبيل المثال:

- يمكن أن تستخدم الأموال المسروقة لشراء معدات و إمدادات عسكرية (مثل الأسلحة و الذخيرة، و المركبات، و الوقود، و أجهزة الراديو و الغذاء).
- و يمكن بيع بعض ممتلكات المنظمات الغير حكومية أو مقايضتها (مثل السيارات و أجهزة الراديو، الأدوية، المواد الغذائية القيمة)؛ و بعض ممتلكات المنظمات الغير حكومية لها قيمة عسكرية للمقاتلين (مثل عربات الدفع الرباعي، و أجهزة الراديو، و الوقود).

٤. مدى تأثير البرامج

المنظمات الغير حكومية و التي برامجها لها تأثير على جماعات مختلفة أو (حتى على أقل تقدير) يستفيد أحد من الأطراف المتحاربة في نزاع ما قد تكون أكثر تعرضاً للخطر من غيرها من المنظمات. و برغم من أنه في بعض الأحيان قد يكون تأثير المعونة في حالات النزاع مبالغاً فيه، ولكن بلا شك أن أغلب برامج المساعدات تفيد بعض المجموعات أكثر من غيرها. و إدراك ذلك يساعد على فهم أفضل لمدى تعرضك للخطر.

و من الحالات الأكثر شيوعاً عندما يستخدم الأطراف المتحاربة الحواجز على الطرق و الكمائن لتحويل مسار المساعدات و تقديمها لقواتها العسكرية و السكان الداعمة لها. كما هو موضح في قسم تقييم المخاطر، و حتى لو لم يقوموا بتحويل مسار البرامج الخدمية للهيئة، فقد يهددوا الهيئة إذا كانت تبدو لهم على أنها أحد خصومهم. و قد ينطبق هذا الحال على المساعدات الغذائية المقدمة إلى السكان الضعفاء، و المدنيين في المناطق التي تحتلها أحد الأطراف المتحاربة نظراً للطرق التي يكون لها تأثير على الجهود العسكرية. و ينطبق هذا العامل على التهديدات المباشرة (المستهدفة من قبل الأطراف المتحاربة).

٥. إتباع التدابير الأمنية المناسبة

المنظمات التي تتبع إجراءات أمنية مناسبة أقل عرضة للخطر من التي لا تتبعها. و يجب أن

تعكس السياسات و الإجراءات الأمنية مزيجاً من الإستراتيجيات (القبول، الحماية، و الردع) و التي تستجيب لكلاً من طبيعة التهديدات في بيئة عمل معينة، عوضاً عن إنعكاسها لهوية الهيئة. و مشاركة الموظفين الوطنيين والشركاء المحليين في تعريف التدابير الأمنية المناسبة أيضاً يساعد على ضمان فعاليتهم تجاه السياق الثقافي المحلي.

٦. الإلتزام بالتدابير الأمنية

حتى مع افتراض أن برنامج العمل الميداني للهيئة يتبع تدابير أمنية مناسبة، ما زال مستوى التعرض للخطر معتمداً على ما إذا كان توافق الموظفين يتماشى مع هذه التدابير. وتعتمد المنظمات الغير حكومية عادة على مجموعة واسعة من التدابير. من سياسة عامة (على سبيل المثال، يحظر على الجنود أو أشخاص مسلحين أن يستقلوا العربات) إلى الإجراءات الدقيقة (كيفية الاتصال للحصول على المساعدة باستخدام جهاز الراديو). و بافتراض أن تكون هذه التدابير مناسبة، فإن موظفي الهيئة سيكونوا أكثر عرضه للخطر إذا أنهم لم يلتزموا بالتدابير. وينطبق هذا العامل على كل الأسباب الثلاثة للتهديدات.

٧. المهارات الشخصية للموظفين

المهارات الشخصية لموظفي الهيئة يمكن أن يكون لها تأثير على مدى التعرض للخطر بالمساعدة في تجنب الحوادث والتقليل من تأثيرها في حالة حدوثها. كما هو موضح في الأجزاء المرتبطة بسلوك الأفراد. ومثل هذه المهارات تؤثر في الجانب الأمني بطرق هامة. عندما تواجه حادثة (مثلاً، حاجز بالطريق، الحشود الغاضبة)، يمكن للمهارات والسلوك أن تصعد هذا الحادث أو تهدئه، اعتماداً على جزء من مهارات الفرد في التعامل مع الأوضاع المتوترة والتفاوض على نحو فعال.

ثانياً، المهارات الفردية والسلوك فيما يتعلق ببناء الفريق وتطوير العلاقات بحيث يمكن أن تساعد في منع وقوع الحوادث (من خلال تبادل المعلومات وضمان إتباع التدابير الأمنية) و يمكن التخفيف من أثر الحوادث (من خلال الدعم المتبادل لأعضاء الفريق). من منظور الإستجابة للحوادث، والمهارات الشخصية لها أهمية كبرى عند مواجهة الجريمة / اللصوصية والتهديدات المباشرة (من الأطراف المتحاربة، إلا عندما تكون أنواع الحوادث ليس بها تفاعل بين الأشخاص (مثل الكمائن، و التفجيرات و بعض الاعتداءات).

معونة الإغاثة الكاثوليكية

تشاد: في تشاد، كانت العلاقة الوطيدة بين شخص من عاملى الهيئة و جيرانه أمراً مساعداً في منع مقر إقامة الهيئة من النهب أثناء إخلاء فريق عمل الهيئة.



معونة الإغاثة الكاثوليكية - أفغانستان: في أفغانستان، العلاقات الوطيدة بين الهيئة و أسر الجيران شكلت جزءاً مهماً من خطة طوارئ فريق العمل لمواجهة التهديد الكامن لإجتياح مجمع/ مقر الهيئة من قبل الجماعات المتحاربة المسلحة. و السلالم يتم وضعها مسبقاً لمساعدة الموظفين في أن يهربوا من الحوائط الملاصقة للجيران و قد وافق الجيران في أن يساعدوا موظفي الهيئة بأن يلجأوا إليهم في مقارهم إذا تم مهاجمة مقر الهيئة.

٨. صورة الموظفين و البرامج

مدى العرضة للخطر يعتمد جزئياً على الصورة التي تعكسها الهيئة. وكما ناقشنا في وقت سابق في الإرشادات، على كل منظمة غير حكومية لديها «صوره» و التي تعطى تصورات للسكان المحليين والسلطات والأطراف المتحاربة تجاه موظفي و برامج المنظمات غير الحكومية. و تعتبر هذه الصورة أمراً مهماً. من أفعال أو أقوال موظفي الهيئة. و مظهرهم، و مزيج أعراقهم/ قومياتهم. و شكل و تأثير برامج عمل الهيئة على آراء السكان المحليين: فهل سيتقبلون وجود و دور الهيئة أم أنهم سيكونوا مستأوون منها؟

في حين أن الصورة قد لا تكون السبب الوحيد لحوادث أمنية كبيرة، فإن القبول أو الاستياء من موظفي الهيئة و برامجها يمكن أن يؤثر على الأمن بطرق هامة:

- فإنه يزيد أو يقلل من استعداد المجرمين والأطراف المتحاربة إلى إستهداف المؤسسة.
- فهو يجعل احتمالية مساعدة السكان المحليين محتملة في حرصهم على أن موظفي الهيئة لا يواجهون الحوادث الأمنية (مثلاً من خلال تشديد الخناق الإجتماعي ضد الأنشطة الإجرامية تجاه الهيئة والموظفين والممتلكات. و إنذار الهيئة مبكراً بالخطر.
- فهو يجعل احتمالية مساعدة السكان المحليين محتملة لموظفي المؤسسة عندما يواجهون الحوادث الأمنية (مثلاً من خلال المساعدة على استعادة الممتلكات المسروقة).

إعتبارات المخاطر / مدى التعرض للخطر

- و بغض النظر عن عوامل الخطر الأساسية الثمانية التي تؤثر على مدى الضرر التي تم ذكرها بالأعلى، ينبغي اكتشاف عوامل الخطر الأخرى ذات السياق المحدد، وقد تؤدي إلى تدابير أمنية مختلفة ذات صلة بالثغرات الأمنية الفريدة من:
- أماكن برامج العمل المحددة
- إعتبارات نوع الجنس
- العاملين سواء كانوا وطنيين أو دوليين

أماكن البرامج

موظفي المؤسسة يواجهوا مخاطر خاصة عندما تعمل في بعض مناطق البرنامج بشكل طويل، أو بطريقة مختلفة، أكثر من غيرها. ومفتاح الإدارة الأمنية الجيدة هو تحليل متعمق للمخاطر التي يواجهها الموظفين كجزء لا يتجزأ من عملية تصميم و تقييم البرنامج.

أمثلة:

الإستجابة للطوارئ: في حالة وقوع كوارث طبيعية حيث قد تم تدمير البنية التحتية للمياه هناك زيادة في خطر التعرض للأمراض التي تحملها المياه والتي تشكل تهديدات على فريق الإستجابة التابع للهيئة. كما تهدد أيضاً المستفيدين. الصراع المدني و حالات الطوارئ المعقدة تشكل تحديات أمن و سلامة أكبر تعقيداً كما قد يكون هناك مزيج من التهديدات المباشرة/ غير مباشرة والجريمة/ أعمال اللصوصية. و صورة المنظمة من ناحية كيف يتم تصورنا من قبل مختلف أطراف النزاع.



وكذلك المجتمعات المحلية المتضررة من النزاع، والذي سيؤثر على كلاً من قدرتنا على العمل بفعالية وعلى القيام بذلك بأمان. يجب أن تضع الهيئة في إعتبارها بعناية مزيج الموظفين الذين يستعان بهم للعمل في مواقع معينة--سوف تشير مختلف السياقات الي أي القوميات، والمجموعات العرقية، والتوجهات الدينية، الجنسين، وما إلى ذلك سوف يكون أكثر أو أقل فعالية. وإدارة المؤسسة يجب أن توازن بين اعتبارات سهولة الوصول (توظيف الموظفين الذين لديهم اتصالات إيجابية وقوية/ وعلاقات مع منظمات السلطة المحلية) والنزاهة (عدم توظيف عدد كبير من الموظفين يغلب أنهم يتبعون "أحد أطراف" الصراع أكثر من الأخر). حيث تتواجد هناك جهات عسكرية دولية، تنشيط علنا أو سرا في الصراع، و قد تنظر إدارة المؤسسة في تجنب العمالة لبعض الجنسيات التي قد تواجه مخاطر أكبر بحيث قد ينظر لها بأنها تتماشى مع أو متصلة بالأجندة العسكرية الدولية. ووضع برامج العمل للإستجابة إلى النازحين واللاجئين يتطلب بعض التحليلات الإضافية والتي تركز على كيفية تصميم البرنامج بشكل يقلل من المخاطر للسكان النازحين وموظفي الهيئة الذين يسعوا إلى الوصول إليهم. و بشكل خاص فإن بعض الشواغل المتعلقة بحماية تتضمن: كيف تم تصميم مخيم النازحين؛ وكيف تم تسوية الاحتياجات الأساسية للنازحين (مثل جمع الحطب، وعمليات توزيع المواد الغذائية/غير الغذائية)؛ وكيف تستفيد الهيئة و السكان النازحين (أو لا يستفيدوا) من خدمات الحماية المسلحة، بين أمور أخرى. و قد تسعى قاصدة لخدمة السكان من "الطرفين" في النزاع. وهذا يمكن أن يساعد في التأكد من أن البرامج تفيد كل من النازحين والمجتمعات المضيفة (للحفاظ على صورة الهيئة نزيهة ومحيدة) ولكن أيضا للتخفيف من التوتر داخل المجتمعات المحلية، و أيضا لتعزيز ضمان أمننا. وكذلك أمن من نخدمهم.

الدعوة للتأييد: إن الهيئة، كقاعدة عامة، لا تدعو إلى تغيير السياسة العامة في الخارج، ولكننا ندعم الشركاء المحليين الذين يقومون بذلك. عندما يقوم الشركاء المحليون بمشاريع الدعوة التي تهدف لحشد التأييد في القضايا التي تورط مسؤولين حكوميين أو هياكل السلطة المحلية الأخرى، ففي بعض الأحيان تلك الهياكل (رسمية وغير رسمية) للسلطة ترد بهجوم مضاد. على سبيل المثال، وأدت المشاريع التي تعمل على قضايا الفساد والشفافية حول الصناعات الاستخراجية إلى سجن الموظفين من الشركاء، والشركاء الذين قاموا بالدعوة للتأييد لصالح السكان المهاجرين تعرضوا لهجمات ونهب في مكاتبهم. ومن المهم للهيئة والشركاء أن يقوموا بالحوار بصراحة حول المخاطر التي تنطوي على مثل هذه البرامج، وكيف يمكن للهيئة دعم الشركاء لمساعدتهم على مواجهة أو التخفيف من حالات الطوارئ ذات الصلة بالأمن. و التهديدات المحتملة الخاصة في هذا السياق قد تتضمن: سرقة المكتب أو المضايقة أو احتجاز موظفي المنظمة من قبل السلطات الحكومية. و قد يلزم اهتماما خاصا لضرورة الحفاظ على المعلومات سرية وأمنة بالإضافة إلى التفكير بعمق في حالات الطوارئ وإجراءات الحفاظ على إستمرارية العمل في حال تم نهب المكتب أو تم احتجاز الموظفين الرئيسيين.

المخاطر التي تواجه النساء مقابل الرجال

النساء يواجهن تهديدات فريدة من نوعها، على أساس نوع الجنس في حالات الأزمات: خطر الاعتداء الجنسي، و بشكل أكبر، يستخدم الاغتصاب والتهديدات الجنسية الأخرى في استراتيجيات الحرب. وعلى الرغم من ذلك، كثيرا ما تعتبر الاختلافات بين المخاطر التي يواجهها الرجال والنساء في الميدان أمرا قابلا للمبالغة. و يشكل هذا الأمر خطورة للرجال، الذين يميلوا

إلى اعتبار أنفسهم غير قابلين للقهر في سياقات يكون فيها عرضتهم في الواقع على مستوى مشابه جدا للنساء. لذلك، فالسياسات والإجراءات الأمنية المعروفة بعدم التحيز لأحد الجنسين ينبغي أن تشجع بشكل شامل. على سبيل المثال، ينبغي تشجيع "نظام الزمالة/ الصداقة" أو أن تكون سياسة حظر التجول للرجل و المرأة بدلا من التعامل مع الجنسين على حدة.

المكاتب الميدانية للهيئة تبذل جهوداً متضافرة لتطوير فهم الثقافة التي يعملون في ظلها والتحديات الفريدة من نوعها للمرأة في هذا السياق و في الوقت نفسه تمكين المرأة من أداء عملها بشكل فعال. الموظفون الذكور والإناث على حد سواء يجب أن يفكروا بجدية حول الأخطار المرتبطة مع سياق بيئتهم ومن ثم يشعروا بالتمكن لتكوين الآراء و الحكم السليم حول نوع السلوك الذي يجب إتباعه و في أي وقت.

و من المصادر الإضافية بخصوص المخاطر المعينة التي تواجه النساء هو الإرشادات الخاصة بالنساء لقسم الأمن و السلامة بالأمم المتحدة.

http://www.searo.who.int/LinkFiles/Field_Security_Services_Sec_Guidelines.pdf

الهيئة في أفغانستان

تعمل في سياق صعب للغاية للموظفات، من جانب التوظيف (القواعد المتعلقة بدور المرأة)، وكذلك السفر إلى مواقع المشاريع. و نفس هذه الثقافة المحلية تحكم التعاملات اللائقة بين الرجال والنساء. بحين تكون هناك أهمية خاصة للإبقاء على الموظفين الإناث بحيث يمكنهم الوصول إلى المستفيدين الإناث بطريقة أكثر انفتاحاً و يسر من الناحية الثقافية. وكاستجابة جزئية لهذا التحدي، فقد حاولت "الهيئة بأفغانستان" في بعض الحالات إلى توظيف الأزواج، حيث أن الزوج يمكن مرافقة زوجته عندما يتطلب ذلك في الزيارات الميدانية للمجتمعات المحلية. و هذا النهج يدعم المرأة المحلية في مواصلة حياتها الوظيفية المطلوبة، مع احترام الثقافة المحلية، و يتيح أيضا للهيئة بأفغانستان أن يتم تنفيذ البرامج أكثر فعالية بالوصول إلى النساء وكذلك الرجال من أعضاء الأسر المستفيدة.

المخاطر التي تواجه الموظفين الوطنيين مقابل الموظفين الدوليين^٢

هناك نوعان رئيسيان للمخاطر لموظفي الهيئة في الميدان: المخاطر الداخلية والخارجية. العديد من السياسات الأمنية مثل اختيار المسكن، وفرض حظر التجول أو الإخلاء تنطبق فقط على الموظفين الدوليين، وتعكس المخاطر الإضافية التي تهدد الموظفين الذين يعيشون بعيداً عن ثقافتهم "بالوطن"، وتدعم الشبكات، وكذلك حقيقة أن المقيمين الدوليين (معرضين للمخاطر الأمنية) في المواقع الأجنبية نظراً لظروف عمل الهيئة الفريدة، ولكن، تماماً كالمخاطر التي يواجهها الموظفين الدوليين، هناك مخاطر خاصة فريدة من نوعها لموظفي الهيئة الوطنيين.

وفي الواقع، إكتشفت أحد الدراسات التي أجريت مؤخراً أن الموظفين الوطنيين يشكلون ٧٨

^٢ لمزيد من المواد المقروءة كمرجع، إنظر الرفق لصورة من وثيقة التفاعل « أمن الموظفين الوطنيين، خطوات ضرورية».

في المائة من موظفي المنظمات الغير حكومية الذين كانوا ضحايا لحوادث أمنية عنيفة. و تزداد هذه الإحصائية حيث أن معدل الإصابة لضحايا العنف دولياً مستقرة أو تتراجع^٣. و جزئياً يكون هذا الإحصاء ناجماً عن واقع أن الأرقام التي تشير إلى الموظفين الوطنيين هي ببساطة مطلقة أكثر من الموظفين الدوليين العاملين في المكاتب الميدانية للمنظمات الغير حكومية. و قد يعكس أيضاً رعاية المنظمات الغير حكومية والتي عادة تقوم بتحديد وحماية أوضاع السكن والنقل الخاصة بالموظفين الدوليين. عكس ما يحدث مع الموظفين الوطنيين الذين يعيشون في منازلهم الخاصة بهم و يكونوا مسؤولين بشكل عام عن تنقلهم إلى العمل والمنزل ذهاباً و إياباً بوسائلهم الخاصة. فعلى سبيل المثال لا ننصح الموظفين الدوليين من استخدام وسائل النقل العامة. أياً كان التفسير. فإن البرنامج الدولي الميداني وموظفي المقر الرئيسي ينبغي أن يكونوا حساسين للمخاطر التي يواجهها الموظفين الوطنيين. والعمل جنباً إلى جنب مع الموظفين الوطنيين لتحليل المخاطر وتطوير بعد عملية إجراءات العمل القياسية التي تأخذ في الاعتبار التعرض الفريد من نوعه للموظفين الوطنيين نظراً لواقع عملهم بالهيئة. قد تكون هذه المخاطر "داخلية" أكثر منها "خارجية". بحيث يكون العاملين الوطنيين سوف يكونوا معرضين للمخاطر سواء كانوا يعملون بالهيئة أم لا.

المخاطر الخارجية المرتبطة بشكل مباشر ببيئة العمل. مثل:

- القصف، وقنابل يدوية، وإطلاق النار (سياق الحرب).
- النهب، والسرقه، والجريمة (سياق الفوضى).
- الأمراض (مرتبطة بالبلاد الاستوائية، بيئات وظروف المياه/الصرف الصحي).
- إطلاق النار في أعمال العنف و المظاهرات والاحتجاجات (الاضطرابات المدنية).
- حوادث السيارات (حركة المرور الخطيرة)، العربات المصانة بشكل سيء، وقلة قوانين المرور.
- الكوارث الطبيعية (بركان، زلزال، فيضان).

وتشمل المخاطر الداخلية المرتبطة مباشرة بالأعمال المهنية داخل الهيئة:

- التعامل مع كميات كبيرة من الأموال لدفع الرواتب أو للقيام بعمليات شراء.
- الموظفين المجهزين بأجهزة الإذاعة المرئية وغيرها من المعدات التقنية.
- نقل السلع.
- قيادة عربة الهيئة.

ملحوظة: أي سائق لعربات الهيئة يتوقع خطراً شخصياً إضافياً كلما كان على مقعد القيادة. و في حالة وقوع حادث، و بالخصوص إذا تسبب في إصابة أو وفاة، فقد يكون السائق عرضة للسجن، وعدالة الغوغاء أو ببساطة غرامة مالية كبيرة (خاصة بالنسبة للموظفين الدوليين الذين يعتمدون على السيارات في الاستخدام الشخصي).

^٣ أبي ستودارد، أدبلي هارمان، و كاثيريني هافان، « تقديم الدعم في بيئات العمل الغير آمنة» ملخص التعليمات من مركز التعاون الدولي بجامعة نيويورك بالتعاون مع مجموعة السياحة الإنسانية و معهد التنمية للبلدان خارج الولايات المتحدة، ديسمبر ٢٠٠٦.



و بالنسبة لتجربة الهيئة في كينيا مع العنف العرقي بعد الانتخابات في الأشهر الأولى من عام ٢٠٠٨، بحيث يعبر عن مثال للمخاطر «الخارجية» ومتى يمكن أن تؤثر على الموظفين الوطنيين أكثر من الموظفين الدوليين. في هذه الحالة، وضعت الهيئة في كينيا الأولوية للموظفين الدوليين بدلاً من الوطنيين للعمل في المناطق الأكثر توتراً خلال فترة الاستجابة لحالات الطوارئ. و عند وضع الموظفين الوطنيين في مكان العمل فإن الأصل العرقي للشخص كان عامل حاسم وأساسي في اتخاذ اقرار بخصوص من سيتوجه إلى أي المنطقة. في حين أن المجموعات العرقية المختلفة مهددة في مناطق مختلفة من البلاد.

وحددت أربعة أنواع من المخاطر لأغراض هذه المبادئ التوجيهية للنظر فيها والتي قد تؤثر على الموظفين الوطنيين بدرجة مساوية أو أكبر من الموظفين الدوليين.

١. المخاطر ذات الصلة بالسياق

ويواجه الموظفون الوطنيين بشكل مباشر نفس المخاطر الخارجية المتصلة بسياق العمل كما هو الحال مع الموظفين الدوليين. ولكن من جانب آخر، تتفاقم هذه المخاطر مع الموظفين الوطنيين، وذلك بسبب تأثير الأحداث نفسها (القصف، وإطلاق النار، وزيادة عمليات السطو المسلح، الخ) على شبكات عائلاتهم وأصدقائهم. و ينبغي وضع الإجراءات القياسية للعمل بكافة البرامج الميدانية لمعالجة المخاطر المهنية ذات الصلة بعمل الهيئة في سياق معين.

كل عضو من أفراد الموظفين مسؤول عن احترام إجراءات العمل القياسية من أجل الحد من المخاطر المهنية. وحتى الآن، فالمخاطر الشخصية يمكن أن تكون بنفس مستوى التهديد الأمني كالمخاطر المهنية. ويجب أن يكون موظفوا الهيئة مدركين أن السلوك الشخصي الغير مناسب هو السبب الأكثر شيوعاً لإنعدام الأمن بمنظمات الإغاثة الإنسانية. و يمكن في بعض الأحيان أن حالات الفوضى تتيح لأي شيء أن يكون ممكناً أو جائزاً، خاصة عندما تكون المؤسسات القانونية المحلية وسلطات إنفاذ القانون ضعيفة أو غير موجودة.

٢. المخاطر المرتبطة بالتوظيف

ويميز العمل مع منظمة الإغاثة الإنسانية الموظفين الوطنيين عن باقي السكان المحليين. في بعض الأحيان، الموظفين المتصورين بأن لديهم سلطة وطنية والذين لديهم موارد المساعدة بشكل أكبر من اللازم يمكن أن يؤدي إلى ضغوط كبيرة (مثل الضغط على حارس مستودع للتلاعب بطرق أخرى حيث يمكن نقل عدد قليل من أكياس الذرة من الباب الخلفي). وفي الحالات الأكثر تطرفاً من النزاع المسلح، تعيين عضو من عشيره/قبيله/العرق/دين معين يمكنه تشويه إدراك الجمهور العام للهيئة، وتعرض الموظف للخطر الجسدي إذا كان في حالات معينة. ومن الضروري للأدارة أن تسعى لمعرفة متعمقة بالسياق المحلي لإدارة أمن الموظفين.

٣. المخاطر المرتبطة بأنشطة الهيئة

في بعض السياقات تعتبر استراتيجية الهيئة وأنشطة البرنامج غير مفهومة أو مقبولة من عامة السكان أو مجموعة معينة. حتى إذا كان ينظر إلى الموظفين الدوليين بشكل إيجابي أو محايد إلى حد ما لأنهم أجانب، فإن الموظفين الوطنيين يمكن أن ينظر إليهم على أنهم مستفيدون من الإمتيازات أو حتى يتم تبرير أنهم خونة.

٤. المخاطر المرتبطة بالأنشطة/ المهنية

قد يواجه الموظفون الوطنيين أيضاً المخاطر التي ترتبط بمسؤولياتهم المهنية أكثر مباشرة من الموظفين الدوليين. على سبيل المثال، الحراس قد يكونوا عرضة للهجوم وموظفي الشؤون المالية قد يتعرضوا لمحاولات السرقة وقد يتعرض السائق الذي يمر بنقطة تفتيش بالغذاء، لمضايقات خطيرة. ومرة أخرى، تعتبر إجراءات العمل القياسية المبنية على التحليل والتصميم والملاحظات لهذه الحالات قادرة على تقليل المخاطر.

ج. تقييم المخاطر

تركيبية تقييمات الخطر والقابلية للتأثر بالخطر (المخاطر = التهديد X مدى العرضة للخطر) بحيث تساعد على تحديد الأنواع الأكثر احتمالاً للتهديدات التي ستواجه الهيئة، بالإضافة إلى التهديدات التي سيكون لها أكبر أثر سلبي على الموظفين و الممتلكات والعمليات. وهذا التحليل، أو تقييم المخاطر، يؤدي إلى تحديد أنسب التدابير الأمنية التي تستجيب لهذه التهديدات المحددة.

كل خطر يمكن تصنيفه على أنه تافه، ضعيف، متوسط، عالي، أو خطير تبعاً للتعريفات المقدمة في مصفوفة تصنيف مستويات المخاطر التالية. والعوامل المحددة لمدى شدة المخاطر كالتالي: أما مدى تكرار حوادث الأمن من هذا النوع، و (٢) ما شدة تأثيرها على الأفراد (الإصابات و الوفاة)، و أصول الممتلكات (قيمة الخسارة)، و برامج العمل (لا لتعطيل الأنشطة و التعليق الكامل)؛

٤- مصفوفة تصنيف مستويات الخطر و تعريفات قياسية للإحتمالات و مستويات التأثير من جزء من قسم الأمن و السلامة للأمم المتحدة ومدخل إلى إدارة مخاطر الأمن و تم نشره في ٢٤ يونيو ٢٠٠٤.

التأثير	تأفه	بسيط	متوسط	شديد	خطير
→	لا توجد إصابات خطيرة	إصابات طفيفة	إصابات غير مهددة للحياة و توتر شديد	إصابات خطيرة	الوفاة أو إصابات خطيرة
الخطر	الحد الأدنى من الخسارة أو الضرر بالمتكآت	بعض الخسارة والضرر للمتكآت	خسارة و ضرر بالمتكآت	تدمير كبير بالمتكآت	تدمير شامل وحسارة كاملة للمتكآت
↓	لا يوجد تأخير ببرامج العمل	بعض التأخير ببرامج العمل	بعض التأخيرات و التعليق ببرامج العمل	تأخير شديد ببرامج العمل	خسارة البرامج والمشاريع
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
أكيد/ وشيك (5)	ضعيف	متوسط	شديد	خطير	خطير
محتمل جداً (4)	ضعيف	متوسط	شديد	شديد	خطير
محتمل (3)	تأفه	ضعيف	متوسط	شديد	شديد
محتمل إلى حد ما (2)	تأفه	ضعيف	ضعيف	متوسط	متوسط
غير محتمل (1)	معدوم	تأفه	تأفه	ضعيف	ضعيف

على سبيل المثال، إذا كان التهديد بقطع الطرق مبنى على احتمال توقيف عربية الهيئة من قبل رجال مسلحين، وقاموا بالهجوم في الطريق إلى موقع المشروع فيتم تحديده على أنه «محتمل» و أثر مثل هذا الهجوم يمكن أن يؤدي لإصابة خطيرة (حيث أن قطاع الطرق يحملوا السلاح) وقد يمكن أيضاً أن تفقد العربية، وكذلك («شديده التأثير»). ثم هناك خطر ذو تصنيف «عالي» مثل تهديد قطع الطرق. وفي أحد برامج العمل ببلد ما، يمكن تصنيف مخاطر عالية بأن تكون فوق درجة تقبلنا للمخاطر. و ترغب الهيئة بتحليل أشد عمقاً لتهديد قطع الطرق في منطقة عملياتنا، وحاوّل تطوير بعض إجراءات العمل القياسية التي سوف تقلل من الخطر - أما بتقليل احتمالات حدوث هذا التهديد أو بتقليل تأثير حدث التهديد على الهيئة.

ملاحق

أ. إجراءات العمل القياسية يجب أن تنبع من تقييم المخاطر ويتم تعريفها بشكل عام بأنها تلك الإجراءات التي يتم اتباعها قبل الحادث. و إجراءات العمل القياسية هي تدابير تحم من الخطر لموظفي وممتلكات الهيئة، إما عن طريق تقليل احتمال الحدوث أو التأثير حين حدوثه. وتحقق المشاركة الكاملة للموظفين الوطنيين والدوليين في تطوير إجراءات العمل القياسية تحقق هدفين هما:

(١) ضمان أن إجراءات العمل القياسية هي الأكثر ملائمة للحد من عوامل الخطر المرتبطة بتهديد معين في سياق معين؛ بشكل فعلي وعملي و.

(٢) تسهيل مستويات أعلى من الامتثال لإجراءات عمل قياسية مصممة من قبل نفس الموظفين الذين طوروها في البداية. و سيساعد كثيرا الاتصال المستمر مع الموظفين حول طبيعة مخاطر البيئة المحيطة، وكيف ترتبط إجراءات العمل القياسية بالتهديدات السائدة في بيئة العمل، بحيث تساعد في إستمرارية الوعي والتوافق مع البروتوكولات الأمنية.

و يتطلب تحديد تدابير الوقاية والتخفيف من حدة الضرر. السؤال عن ما هي السياسات أو البروتوكولات أو الإجراءات التي تتطلب دعم الحد من تعرض الهيئة إلى تهديد السلامة والأمن بشكل أكثر فعالية؟

وثيقة إجراءات العمل القياسية ستتضمن تصنيفات الإجراءات التالية:

١. القواعد الأمنية العامة (أو «القواعد الذهبية»)

القواعد العامة للأمن العام «ما يجب أن يفعل» و «ما يجب أن لا يفعل» وهي تنطبق على جميع الأفراد وتوفير التوجيه للوعي بالأمن الشخصي والسلوكيات التي سوف تعزز الأمن والسلامة الشخصية في السياق المحلي. وهذه «القواعد الذهبية» يمكن أن تكون كل شيء مرورا بما يجب إرتداؤه وكيفية استقبال الناس في السياق المحلي، إلى سلوك أكثر شمولية مثل «الحذر من البيئة المحيطة» و إرتداء حزام الأمان للمقعد الخاص بك دوما.

٢. تحركات العاملين

• إجراءات العمل القياسية - إذن السفر. تأكيد الوجهة، سياسات السفر العامة (مثلأً
منوع السفر بعد الغروب. و إستخدام شعار المنظمة أو عدم إستخدامه).

- التحركات بالمدينة
- التحركات خارج المدينة و في المناطق الريفية
- خرائط بكل المناطق المحظور التحرك فيها
- تحذيرات بقرب نقاط التفتيش
- الإستجابة في حالة حادث للسيارة
- إجراءات الراديو للسفريات الميدانية
- أطقم المعدات للعبارة (ضروريات الإسعافات الأولية و قطع الغيار)
- إجراءات القوافل

٣. الراديو و الإتصالات الأخرى

- قواعد إستخدام الراديو في مواقف الأزمات
- بروتوكولات و مراجعات الهيئة للراديو
- الترددات الهامة و علامات الإتصال
- سياسات الإتصال الأخرى

٤. إدارة المكتب و مقار الإقامة

- إدارة الموظفين المعنيين بالأمن (الوصف الوظيفي للحراس).
- الحفاظ على قائمة من مخزون المؤن للطوارئ لكل موقع
- السياسة التي تخص الغرف الأمنة إن كانت ذات صلة
- السلامة من الحريق
- إجراءات التحكم في دخول المكاتب
- إدارة النقد و السندات السرية

٥. صحة العاملين

- المخاطر الصحية و كيف تمنعها
- التطعيمات المطلوبة
- قائمة بالخدمات الصحية المتاحة محلياً
- الإجراءات البوائية (إن كانت ذات صلة)

وعلى غرار المخاطر العالية لقطع الطرق المذكورة أعلاه. تكون هناك بعض الإجراءات التي يمكن إعادة النظر بها في هذه الحالة:

- شعار الهيئة ونوع العربة: هل شعار الهيئة وعربة الدفع الرباعي تجذب الانتباه الغير مرغوب فيه؟ و هل ستخفف من عرضة الهيئة لقطاع الطرق إذا تم إزالة الشعار. أو استخدام عربة (مستأجرة) قديمة. لأغراض السفر إلى وجهات معينة؟ هل المخاطر المرتبطة بحدوث عطل في هذه السيارة أعلى من مخاطر القيادة بالشعار و عربات الدفع الرباعي أو الصالون؟ هل الشريك المحلي لديه درجة أعلى من القبول على طول هذا الطريق ولذلك السفر بالإعتماد الفردي على ذلك الشريك يخفف الخطر علينا؟
- إجراءات القافلة: هل تعمل المنظمات غير الحكومية الأخرى في هذه المنطقة الجغرافية نفسها وهل يكون التنسيق لوجهة السفر المتأثرة بقطع الطريق سيجذب إهتمام الآخرين؟ و هل السفر في مجموعة يحد من الخطر للجميع.
- بروتوكولات الأمن لوجهات الطريق: هل من الممكن الحصول على المزيد من المعلومات الفورية عن التهديد بقطع الطريق على طول المسارات التي نعمل بها. وجعل قرارات السفر صباحاً؟ و هل يتم الاحتفاظ ببرنامج حركات السفر على طول هذا الطريق على أساس قائم على الحاجة إلى معرفتها؟ و هل هناك نمطاً لحوادث قطع الطرق التي تجري. بحيث يمكن تقليل المخاطر بتجنب السفر في أوقات معينة من اليوم؟ أو. هل هناك فعلاً أي تخدير وهجوم يمكن أن يحدث في أي وقت على طول الطريق؟
- صلابة الهدف (استراتيجية الحماية): هل شراء عربة مدرعة يضمن أن يكون قادراً على الوصول إلى وجهات معينة ذات أولوية عالية بإضافة بعض أنواع الحماية الإضافية لركاب السيارة؟

إذا كانت الهيئة قد وضعت جميع إجراءات العمل القياسية الممكنة في محاولة للحد من الخطر بينما المخاطر لا زالت «عاليه». فقد ترغب الهيئة في إعادة تقييم استمرار العمليات في المنطقة حيث يكون قطع الطرق شائع بدرجة كبيرة وأيضاً أعمال عنف بالبيئة المحيطة.

ب. بروتوكولات الطوارئ هي البروتوكولات التي وضعت في حالة ظهور حوادث أمنية معينة. وكمبدأ عام، ينبغي وضع بروتوكولات الطوارئ لتلك التهديدات التي تحدث في مربع «التأثير القوى ذو الإحتمالية العالية» (الزاوية اليمنى العليا) بمصفوفة تصنيف المخاطر. تدريب الموظفين وممارسة بروتوكولات الطوارئ لتهديدات السلامة والأمن والتي يمكن أن تسبب إصابات خطيرة أو الوفاة (مثل حوادث السيارات؛ الإستيلاء على السيارة؛ والإختطاف؛ والهزات الأرضية؛ ونقاط التفتيش الغير قانونية؛ والطوارئ الصحية أو النارية) يمكن أن تحسن فرص البقاء ووبالتالي الحد من المخاطر.

انظر الفصل ١٠: الحالات الخطرة لمزيد من التوجيهات العامة والبروتوكولات المقترحة لبعض موظفي المؤسسة المتأثرين بالتهديدات العالية التي قد تواجههم في الميدان.

الإخلاء الطبي

- يجب إعطاء معلومات الإتصال للجهات الطبية ذات السمعة الطيبة، والمنظمات الغير حكومية الطبية في المنطقة أو العاملين الطبيين في «السفارة الأمريكية» الذين يمكن أن يقدموا تشخيصاً طبياً.
- وتقدم منظمة «إس أو إس» معلومات الاتصالات الطبية والمعلومات المتعلقة بكيفية بدء الإجراءات.

وفاة العاملين أو ذويهم

- تعلم كيفية استخدام القنوات المحلية باحترام الإجراءات والتقاليد في حالة حدوث الوفاة من الموظفين الوطنيين.
- الحصول على نسخ من جميع الوثائق اللازمة لمطالبات التأمين.
- عندما يتوفى موظف أجنبي:
- المدير العام الإقليمي / المقر الرئيسي للموارد البشرية يجب أن يبلغ أقرب فرد من أقارب العائلة و في أقرب وقت ممكن ومن ثم إرسال رسالة تعزية إلى العائلة.
- تدفع المؤسسة تكلفة نقل المتوفى إلى نقطة مسقط رأسه أو بلده الأصلي؛ وفي هذا الصدد يجب أن يكون هناك اتصال مع مكتب القنصلية المعنية التابعة مع الشخص المتوفى. فضلاً عن السلطات المحلية (فيما يخص للجوانب التنظيمية والقانونية).
- مشاورة شركة الخطوط الجوية بخصوص الإجراءات و السفرات
- إذا كانت الوفاة من الزوجين أو الأطفال، ينبغي أن يكون الاهتمام الأول لجميع الموظفين هو مساندة و دعم الزوجان أو الآباء والأمهات الباقين أحياء.

ت. المستويات الأمنية

ينبغي أن تتضمن كل خطة للبرنامج القطري وثيقة قائمة بذاتها التي تحدد المؤشرات وإجراءات العمل الإضافية للمراحل الأمنية المختلفة، فالقواعد الأساسية للوضع «الطبيعي»

قد لا تكون بالضرورة نفسها في حالة «الازمه». تعريف مستويات الأمن الخمسة التالية بطريقة قياسية من حيث أثارها الادارية/التنفيذيه. مثلاً ينبغي أن يكون المستوى الثالث في بلد ما معادلاً للمستوى الثالث في بلد آخر.

وبعبارة أخرى. عندما يشير «المستوى الأمني» إلى بيئة عمل محدودة جداً، فهناك بروتوكولات تخذ الحركة في المكان بشكل كبير و إعدادات لما قبل عملية الإخلاء واستعدادات «الاحتماء» تكون جاهزة و أن يكون الافراد/زوار مقتصرين على الأعمال الأساسية فقط للحد من التعرض لتهديد المخاطر:

١. طبيعي
 ٢. طبيعي / مقيد
 ٣. متوتر جداً
 ٤. إخلاء
 ٥. «تحت الحصار / وضع الإحتماء» (مثلاً لا يمكن الإخلاء بشكل أمن)
- الأثار قد تكون هي نفسها من بلد إلى بلد ومن منطقة إلى أخرى. و وصف كل مستوى أمنى. و دوافع الانتقال من مستوى أمنى إلى آخر. والإجراءات التي يتعين اتخاذها في كل مستوى تتفاوت تبعاً للسياق القطري. و تساعد وثيقة «المستوى الأمني» كأداة إدارة كالأتى:
١. الإتصال داخليا (البرنامج القطرى والإقليم والمقر الرئيسي) بالوضع الراهن لبيئة عمل الهيئة في أي بلد معين في أي نقطة زمنية
 ٢. الإتصال بخصوص إجراءات العمل القياسية الإضافية و التي يتم إضافتها (أو الإستغناء عنها) بحيث يكون هناك إنتقال بين «المستويات الأمنية» بالبلد.

لكل مستوى أمنى:

- قم بعمل قائمة للمؤشرات الشارحة - كيف نعرف بأننا في المستوى الأمنى الأول أو الثانى؟
- قم بعمل قائمة للعواقب (مثل الحد من الأنشطة الإقتصادية)
- قم بعمل قائمة بإجراءات العمل القياسية و إجراءات إدارة الأمن التى يتم إتخاذها في المستويات المختلفة
- قم بتحديد مجموعة من الإجتماعات الداخلية و التقارير الخارجة لكل مستوى البرنامج القطرى يمكن له تحديد مواقع مختلفة للمكاتب الفرعية بحيث يكون لها مستويات أمنية مختلفة فاعلة.

فكرة مفيدة

اعتماداً على العدد وإمكانية الوصول إلى خيارات عملية الإخلاء. وعدد العاملين الوافدين وعائلاتهم في البلد. و حدود المخاطر المقبولة الحقيقية في كل بلد. و قد تختلف فترة تنفيذ عملية الإخلاء مع إختلاف البلد. على سبيل المثال. هناك عدد من رعايا بلد ثالث تم تعيينهم بالبلد أ

(تكون الصعوبة أكبر إجراء الإخلاء في اللحظة الأخيرة). أو أن عدد ذويهم ضخم. أو يكون الحد الأدنى للمخاطر المقبولة (مثلاً طبيعة برامج الهيئة ليست إنقاذ الحياة). فقد يكون من المنطقي أن يبدأ سحب الموظفين الدوليين وأسرهم في وقت سابق بدلاً من متأخر.

ويمكن وصف الانسحاب «التدريجي» للموظفين في وثيقة المستويات الأمنية. ويتضمن في الفصل ١٣ بقسم الملاحق لهذه الإرشادات مثالاً لمستند «مستويات الأمان».

ث. الدليل المرافق

الدليل المرافق هو مستند مستقل يحمله كل موظف أو موظفة في جميع الأوقات. وهو قائمة حالية أو محدثة لجميع أرقام الطوارئ التي قد يحتاجها أي موظف أو زائر ما في حالة وقوع حادث السلامة أو الأمان. ويمكن أن تكون هذه الأرقام مفيدة عند وضعها و برمجتها في الهاتف المحمول. ولكن غالباً ما تكون الهواتف المحمولة أول شيء يفقد أو يكسر في حالات السرقة. وحادث السيارة. و الإستيلاء على السيارة. الخ. وفي بعض الحالات. يمكن جعل أرقام الطوارئ هذه في بطاقات بحجم المحفظة لتيسير قابلية وقوة التحمل. سوف تشمل الأرقام المدرجة على كل الدليل المرافق مزيج من أرقام الهيئة الداخلية والخارجية. و تبعاً للسياسات القطري يمكن أن تشمل هذه الأرقام: ضابط الأمان بالأمن المتحدة. ضابط الأمان الإقليمي لسفارة الولايات المتحدة. نجدة طلب الإغاثة للإخلاء الطبي والشرطة المحلية أو أرقام طوارئ الإستجابة للحرائق. ورقم الهاتف وعنوان أقرب عيادة طبيه/الطوارئ. الخ. سيتم تحديث المعلومات الواردة في «الدليل المرافق» بشكل ثابت سنوياً. انظر الفصل ١٣ بقسم الملاحق لمثال من الدليل المرافق.

ج. شجرة الإتصالات

شجرة الاتصالات تختلف عن الرسم التنظيمي. شجرة الاتصالات توضح كيف تكون الاتصالات خارج ساعات العمل بحيث قد يتم إرسالها بسرعة إلى جميع موظفي البرنامج القطري. ومع كل موظف يمرر رسالة ما (مثال: «إغلاق مكتب غدا») إلى حوالي ٣-٥ موظفين آخرين. وحتى تصل الرسالة لجميع الموظفين. وهي أيضا آلية يمكن إستخدامها في الاتجاه المعاكس للتقرير رجوعاً إلى الممثل القطري بأن الجميع سالمين. على سبيل المثال في حالة وقوع كارثة طبيعية. ويمكن استخدام أجهزة اللاسلكي. والرسائل النصية. والزيارات المنزلية للأشخاص. فضلا عن الهواتف المحمولة لإرسال و إستقبال الإتصالات. ويوضح الرسم التخطيطي لشجرة الاتصالات من هو المسؤول عن الاتصال و لمن عليه الإتصال بأسفل الشجرة و يرجع بالتقارير إليهم بالمقابل في أعلى الشجرة.

إنظر الباب ١٣ بقسم الملاحق لمثال على شجرة الإتصالات.

ح. الخرائط ذات الصلة

النقاط التالية تعتبر شديدة الأهمية و يجب إعتبارها في الخطط الأمنية الميدانية للبرنامج القطري و تتضمن:

- خريطة المدينة والتي توضح مواقع «الملاذ الامن».
- خريطة تصميم و تخطيط المكتب توضح موقع مخارج الحريق و دروب الخروج لمجموعات مختلفة من المكاتب و نقاط التجمع الخارجية.
- خريطة توضيح المواقع «حسب رموزها» إذا كانت بروتوكولات الاتصالات الإذاعية تتطلب مراجعات منتظمة لتحركات الموظفين حيث قد يتصنت المجرمون ويهتمون بمعرفة مواقع المؤسسة ووجهاتها. (وفي هذه الحالة. فالخرائط سوف تكون سرية جداً. ورموزها

تغيير من وقت لآخر).

- خريطة توضح أماكن الالتقاء والبروتوكولات في حالة تأكيد بروتوكول «لا للاتصالات» (انظر الباب السابع لتوجيهات إضافية بشأن بروتوكولات الاتصالات).
- انظر الباب ١٣ بقسم الملاحق لإستخدام الخريطة و البوصلة معاً.

خ. مصفوفة التقييم العاجل للمخاطر (ينصح به للبيئات المتأثرة بالعنف)

بعض البرامج القطرية تعمل في بيئات أمنية تتغير بشكل سريع و مستمر و تتطلب عملية المتابعة المستمرة لكيفية تأثير الاتجاهات الجديدة على الخطر المهدد للمؤسسة . ويؤثر بالتالي على إجراءات العمل القياسية في المكان من يوم لآخر يليه. وتسهل هذه الأداة المتابعة المنهجية بشكل ثابت و الإتصالات فيما يخص التغييرات على تقييم المخاطر بالبرنامج القطري بالنسبة للبيئات المتقلبة. و المستمدة من تقييم المخاطر الأمنية الخاصة بالأمم المتحدة.

التهديد	مدى العرصة للخطر	تصنيف المخاطر	إجراءات جديدة	خطر
قم بوضع قائمة للتهديدات في أسطر منفصلة	عوامل القوة (العوامل و إجراءات العمل القياسية التي تقلل من عرضة الهيئة للخطر)	عوامل الضعف (العوامل و إجراءات العمل القياسية التي تزيد من عرضة الهيئة للخطر)	تخفيف أكثر للمخاطر	(ما بعد الحدث)

هذا القالب يمثل نسخة موجزة من ما سيؤول إليه نص التهديد، و في القسم الخاص بقابلية التأثير وتقييم المخاطر للخطة الأمنية الميدانية. وتمكن هذا النسخة المختصرة إدارة البرنامج القطري من التركيز على الصلة بين السياسات والإجراءات في المكان وأيضاً التهديدات ونقاط الضعف التي صممت لمعالجتها. و مع تغير التهديد (أي تردد زيادة الهجمات أو زيادة قرب الهجمات على موقع عمل الهيئة)، فينبغي لهذه الأداة أن تدفع إدارة البرنامج القطري إلى التفكير في كيفية تغيير الضعف والمخاطر لدينا ، وتحديد إجراءات عمل قياسية جديدة فعالة لتقليل المخاطر نظراً لتلك التغييرات. عمود "إجراءات جديدة" يعطي الإدارة القطرية طريقة يمكن بها التوثيق و الإتصال بموظفي تلك الإجراءات التي يتم تغييرها ولماذا. وأيضاً لمتابعة الإجراءات التي تم تفويضها للآخرين لتنفيذها.

و استخدام هذه المصفوفة كأداة إدارية يقلل ضرورة إستمرارية التهديد الكامل و مدى العرضة للخطر و عملية تقييم المخاطر في حين أن الوثيقة "الأكبر" يمكن أن تستمر في التحديث سنوياً بطريقة أكثر اكتمالاً.

د. خطط الإخلاء

يجب على كل برنامج عمل ميداني بالهيئة في أي بيئة أن يتوقع إمكانية الإخلاء. خطة الإخلاء هي وثيقة مفصلة و قائمة بذاتها، وهي ليست متاحة للمشاركة مع جميع الموظفين، ولكن فقط مع أولئك الذين سيتم إجلاؤهم أو الذين لديهم دور في إعداد وتنفيذ عملية الإخلاء. وهناك خيارات لعملية الإخلاء والتي ستشمل إتباع خطة الأمم المتحدة أو السفارة الأجنبية. الهيئة لن تكون دائماً قادرة على التنبؤ بالضبط كيفية حدوث الإخلاء. ولكن من الأفضل أن يكون موظفي الهيئة على أهبة الاستعداد للإخلاء من أي نوع و أن الموظفين الوطنيين على دراية بمن هو المسؤول في حالة غياب الموظفين الدوليين. والهدف من خطة الإخلاء له شقين:

١. تسهيل ترحيل منظم وسريع بالبيئة الغير آمنة للحد من المخاطر الأمنية.
٢. تقديم المعلومات لكل فرد حول "متى، و كيف ومن" بعملية الإخلاء.

تصميم قالب خطة الإخلاء (ه صفحات كحد أقصى)

- البرنامج القطري:
- المنطقة أو الإقليم:
- تحديث الخطة:
- الممثل القطري
- نقطة الإتصال الأمنية:
- عدد الموظفين الدوليين:
- عدد المعالين و الأسر المصاحبة:
- عدد العاملين الوطنيين:

موظفي الهيئة المتضمنين في خطة الإخلاء هذه:

الموظف/ الأسرة	المسمى الوظيفي	الحالة: أساسى / غير أساسى	حالة مستوى الأقدمية السابقة (إنظر التعريفات أدناه)

بالإضافة إلى الموظفين المذكورين بالأعلى. فهذه الخطة مقدمة للأشخاص التاليين:

الموقع	المسمى الوظيفي	الإسم

الأذونات:

- الممثل القطري: xx / التاريخ
- المستشار التقني الإقليمي / الأمن: xx / التاريخ
- المدير العام الإقليمي: xx / التاريخ

تعريف مستويات أولويات الإخلاء (تصنيفاتها)

- الأولوية رقم ١: أفراد أسر الموظفين الدوليين
- الأولوية رقم ٢: أفراد العاملين الذين يواجهون خطراً مباشراً و قريب نظراً لظروف الأزمة
- الأولوية رقم ٣: الأفراد غير العاملين الأساسيين (مثل المواطنين من بلد ثالث، و المواطنين الذين ليس لديهم تمثيل دبلوماسي).
- الأولوية رقم ٤: الموظفين الأساسيين.

مقدمة

- ملخص سياسة الإخلاء، و سلطة صنع القرار و عواقب عدم الإلتزام
- معايير/ مسببات الإخلاء
- متطلبات الأمتعة و الأشياء التي توضع في حقيبة الإخلاء السريع
- مهمات أخرى خاصة بإعدادات الإخلاء
- سيناريوهات الإخلاء/ و الترحيل
- الترحيل المؤقت/ الدائم (تحت أي ظروف؟ إلى أي موقع؟ إحتياطات إستمرارية العمل، و خلافه).
- إخلاء/ ترحيل الموظفين و/ أو ذويهم (المراحل، نقاط التجمع، إلى أي موقع؟ أساليب الإتصال و خلافه).
- قائمة بخيارات/ مسارات الإخلاء (بترتيب الأفضلية، وصف ما هي الإفتراضات، و الظروف المسبقة التي ستحتاج أن تكون جاهزة بالمكان لإنجاح أي من الخيارات).
- المستوى الخامس: تحت الحصار/ وضع الإحتماء (إشرح التعليمات الخاصة، و نقطة التجمع، و خلافه).

خطة ما بعد الإخلاء

- إشرح إحتياطات بقاء و إستمرارية العمل بعد إخلاء الأفراد الدوليين
- قم بإعطاء الموظفين الوطنيين الأدوار و المسؤوليات في هذا السيناريو.
- القرار بالرجوع: إشرح كيف سيتم تنفيذ هذا القرار.
- النقاط الرئيسية المرتبطة بخطة الإخلاء:
- الخطة يجب أن تكون غير مبهمه و يفهمها جميع أعضاء الهيئة.

- القسم الخاص بالإخلاء في الخطة الأمنية الميدانية للبرنامج القطري يجب أن يتم الحفاظ عليه في مكان آمن.
- يجب مناقشة الخطة أثناء الاجتماعات مع الفريق و المحافظة على إستمرارية تحديثها.
- يجب إرسال نسخ منها للمدير العام الإقليمي و المستشار التقني الإقليمي / الطوارئ و الأمن. بالإضافة إلى المدير العام للعمليات و المدير العام لأمن و سلامة الموظفين بالمقر الرئيسي.

في حالة الإخلاء الذي لا يتضمن موظفين وطنيين. فيجب عليهم أن يكونوا: مبلّغين بالموقف.

- يدفع لهم و يعطوا المرتبات مقدماً إذا كان ملائماً.
- تعهد إليهم المهام بالمسؤوليات إن كان ذلك ملائماً (مثلاً. سلطات صنع القرارات بخصوص برامج العمل و إدارة المكتب).
- دعمهم بقدر الإمكان بمؤن الطوارئ مثل الغذاء و المياه.
- حمايتهم من أي هجوم من خلال إزاحة أي بيانات شخصية بخصوص العاملين الوطنيين إلى مكان آمن.

١. القائمة الإرشادات الداخلية:

- قائمة بكل من يتم إخلائهم، و تتضمن الإسم، نوع الجنس، الجنسية، السن، فصيلة الدم.
- قم بتحديد سائق لكل عربة للموظفين الدوليين
- قم بتضمين مسؤول طبي في كل عربة إن أمكن
- قم بتضمين شخصان على الأقل في كل عربة
- حدد ترتيب مكان الوجهات لكل عربة في القافلة

٢. تخصيص المهام

كل من الموظفين الدوليين مسؤول عن إحضار الحد الأدنى من المتعلقات الشخصية و التأكد من أن المستندات الهامة متضمنة. و التحضير الجيد سيجنبنا العمل المفرط في وقت الإخلاء.

و تتضمن المهام الأتي:

- تنسيق الإخلاء.
- الإتصالات مع الموظفين الوطنيين
- الإتصالات مع السلطات المحلية
- إدارة أليات و برمجيات و ملفات/ أقراص البيانات (مثل. مسح البيانات من القرص الصلب للبيانات المتخلى عنها. إن كان ذلك ملائماً)
- إدارة الأموال و الحسابات
- إدارة معدات الراديو (إزالة الترددات من المواد المتخلى عنها)
- جميع عقود العمل و الإيجارات و أخذها
- جميع المعدات بالمخازن و أخذها
- تجهيز المؤن للإخلاء مثل أطعم الإخلاء و النجاة و الأطعم الطبية
- تجهيز العربات للإخلاء بالطريق البرى أو توزيع العربات على الموظفين الوطنيين. و النظراء المحليين و غيرهم. إذا تم الإخلاء بطرق أخرى.
- إزالة كل ما يدل على الهيئة من المباني و العربات المراد التخلي عنها.

٣. أطقم الإخلاء لكل عربية

الأطقم الموحدة يجب أن تكون جاهزة بكل عربية في حالة الإخلاء بالطريق البري. يجب إعداد الأطقم و التأكد من فاعليتها مقدماً. يجب أن تكون الأطقم مصممة تبعاً للاحتياجات المحددة ببيئة العمل. و يوجد بالأسفل قائمة للأشياء التي يمكن تضمينها في أطقم الإخلاء بالعربات:

المحتويات (المقترحة) لأطقم الإخلاء

- ✓ الخطة أو الخريطة لخط سير الرحلة و البوصلة
 - ✓ علم الهيئة
 - ✓ كشاف بطارية مع بطاريات/ مصابيح احتياطية
 - ✓ جركن مياه واحد يحوى ٢٠ لتر
 - ✓ علبتان زيت للعربات كل واحدة تحوى ٥ لتر بالإضافة إلى فلتر
 - ✓ لتر واحد من سائل الفرامل
 - ✓ لفة واحدة من السلك المعدني
 - ✓ عدد ١ ونش
 - ✓ عدد ٢ مناجل
 - ✓ مياه صالحة للشرب ١٠ لتر
 - ✓ ٥ علب ثقاب كبريت
 - ✓ عدد ٦ بطانيات للحماية
 - ✓ ٥٠ حبة من الكلورامين
 - ✓ شنطة إسعافات أولية
 - ✓ هوية
 - ✓ عدد ٢ جركن جازولين و قمع
 - ✓ عدد واحد سير للمروحة
 - ✓ عدد واحد مرشح جاز
 - ✓ عدد واحد فيوز/ ستارتر (للعربة)
 - ✓ عدد واحد سلسلة لعجلات العربة للحركة في . إذا كان ذلك ملائماً
 - ✓ عدد واحد حبل كبير. بطول ٢٠ متر
 - ✓ عدد واحد مجرفة
 - ✓ بسكويت مجفف
 - ✓ عدد ٤ لفات من ورق التواليت
 - ✓ غطاء بلاستيك (٤x٥ متر)
- في حالة حدوث الإخلاء بطرق نقل أخرى (القوارب، الطائرات، سيرا على الأقدام)، ينبغي لحقائب الإخلاء السريع لكل أن تكون وفقاً للحمولة القصوى المسموح بها.



قائمة مراجعات لمحتويات حقائب الإخلاء السريع



- ✓ تليفون ستلايت
- ✓ نظام تحديد المواقع العالمى و بوصلة
- ✓ سماعة راديو للتردد العالى جدا، و البطاريات و الشاحن
- ✓ كمبيوتر محمول - إذا سمحت المساحة
- ✓ مستقبل الراديو للموجة القصيرة
- ✓ كشاف بطارية / مصباح يدوى

الوثائق

- ✓ جواز السفر
- ✓ شهادات التطعيم و الشهادات الصحية الأخرى
- ✓ تذاكر العودة إذا كان ذلك ملائماً
- ✓ نقود - دولارات و عملة البلد المضيف
- ✓ وثائق التأمين
- ✓ كارت الإخلاء الطبى
- ✓ رخصة السائقين
- ✓ الكتيب الذى يحتوى على قائمة الإتصال و العناوين الشخصية
- ✓ قلم جاف ذو سن كروى و مفكرة

الملابس

- ✓ تغيير كامل واحد على الأقل من الملابس
- ✓ غيارات داخلية و جوارب
- ✓ منشفة
- ✓ قبعة / نظارة للوقاية من الشمس

أدوية و مستلزمات التواليت

- ✓ عقار لعلاج و الوقاية من الملاريا
- ✓ طارد الباعوض
- ✓ حماية للبشرة من الشمس
- ✓ ورق تواليت
- ✓ شنطة إسعافات أولية مع إبر معقمة
- ✓ حبوب تنقية المياه
- ✓ أطقم للغسيل/ التنظيف
- ✓ أدوية الطوارئ المضادة للإسهال
- ✓ حبوب الفوار
- ✓ نظارات/ عدسات لاصقة
- ✓ سائل تنظيف العدسات اللاصقة
- ✓ مشط/ فرشاة شعر
- ✓ سدادات لوقف النزف
- ✓ وصفات أدوية شخصية

الطعام و الشراب

- ✓ على الأقل واحد لتر من المياه
- ✓ حصص الإبقاء علي قيد الحياة.
- ✓ شوكولاتات أو أصابع الحلويات المليئة بالطاقة
- ✓ المشروبات ذات الطاقة العالية

عملية الإتصال و التطبيق

وجود خطة أمنية مكتوبة لا يكفي! وفي أعقاب مراجعة وإقرار الخطة على المستوى الإقليمي، ينبغي تخصيص الوقت لإيصال مضمون الخطة لجميع الموظفين. جميع الموظفين يجب أن يقرأوا الخطة الأمنية الميدانية والتوقيع على نموذج « بيان التفاهم للإرشادات الأمنية الخاص بالموظفين» والموجود في الباب ١١: النماذج و الرسوم التوضيحية. إذا كان الموظفين أميين، ينبغي استعراض كافة أجزاء خطة الأمن الميداني شفويا معهم. ينبغي أن يكون هدف الرسالة هو أن جميع الموظفين على علم بسياسات و إجراءات إدارة الأمن للهيئة، وما حقوقهم ومسؤولياتهم فيما يتعلق بتنفيذ هذه السياسات والإجراءات.

وأخيراً، من وقت لآخر، ينبغي على الممثل القطري و المسؤول الأمنى الذى يمكن الإتصال معه أن يقوموا بتنظيم تدريبات على الجوانب المختلفة للخطة - من تدريبات إطلاق النار والتدريب على استخدام طفايات الحريق. وتدريبات الاستعداد للإجلاء. التدريبات يمكن أن تكون طريقة مبتكرة ومنتعة لتدعيم وتحديث بروتوكولات الأمان للهيئة. ويمكن أن تساعد على خلق سلوك «الطبيعة الثانية»و التي بشكل مختلف لا تستحضر بشكل طبيعى في أحداث الأمن و السلامة الساخنة.

ملاحظات