

انتخاب های دشوار:

راهنمای (بشر دوستانه) تصمیم گیری اخلاقی و اصولی



فهرست محتویات

پیشگفتار	2
1. مقدمه	3
1.1 چرا از این راهنما استفاده کنیم؟	3
1.2 این راهنما برای چه کسانی است؟	4
1.3 این راهنما برای چیست؟	4
2. فرآیند بحث و بررسی جوانب برای معضلات اخلاقی	5
2.1 ابزار برای تصمیم‌گیری اخلاقی	7
نحوه استفاده از ابزار	7
2.2 قبل از استفاده از ابزار: گفتگو را طوری برنامه‌ریزی کنید که امکان بحث و بررسی صادقانه فراهم شود.	9
2.3 در طول پروسه بحث و بررسی: استفاده از ابزار	10
2.4 پس از استفاده از ابزار: تصمیم بگیرید و آن را ابلاغ کنید؛ پیامدهای این تصمیم را پیش‌بینی و مدیریت کنید؛ آن را اجراء کنید؛ نظارت کنید؛ از آن درس بگیرید	11
3. چگونه اخلاقیات مکمل اصول بشردوستانه می‌باشد؟	12
3.1 اخلاقیات کاربردی	13
3.2 انواع و سطوح معضلات	15
4. یادداشت پایانی	16
5. برای خواندن بیشتر	17
سپاسگزاری	18
پیوست الف: نمونه مثالهای کار شده با استفاده از ابزار تصمیم‌گیری اخلاقی	19
مثال ۱: یک مثال سازمانی - جابجایی مجدد کارکنان	19
مثال ۲: یک مثال بین‌سازمانی - کار کردن در یک کمپ بیجا شدگان اجباری	22
ابزار تصمیم‌گیری اخلاقی - ورق کاری برای پاسخ‌ها	25
نمای کلی یک صفحه‌ای از ابزار تصمیم‌گیری اخلاقی	27

پیشگفتار

این راهنما و ابزار تصمیم‌گیری اخلاقی در پی تحقیقی که در سال 2023 در رابطه با معضلات اخلاقی پیرامون کمک‌های بشردوستانه در افغانستان انجام شده بود، ایجاد شده است.¹ این تحقیق نشان داد که کارکنان موسسات بشردوستانه فاقد یک راه روشن و ساختاری برای گفتگو و تصمیم‌گیری در هنگام مواجه شدن با معضلات اخلاقی هستند. پیش‌نویس این راهنما در چندین ورکشاپ در جنوری/فبروری 2024 با همکاران بخش بشردوستانه که در سه محیط مختلف کار می‌کردند آزمایش شد: افغانستان، لیبیا و میانمار. سپس متن پیش‌نویس بر اساس نظریات آنها اصلاح شد. یک گروه بازنگری (peer review) نیز از مرحله ابتدایی ایجاد این راهنما حمایت کرد.

ما توصیه می‌کنیم که شما از این راهنما و ابزار در سازمان‌هایتان استفاده کنید و یا آنها را بر طبق نیازهایتان تعدیل کنید. برای معلومات بیشتر درباره راهنما یا حمایت احتمالی برای تسهیل سازی استفاده از ابزار، لطفاً با بخش نتایج امور بشردوستانه از طریق ایمیل research@humanitarianoutcomes.org و یا با نویسندگان، هر یک Nigel Timmins با ایمیل nigel.timmins@humanitarianoutcomes.org و Manisha Thomas با ایمیل manisha.thomas@humanitarianoutcomes.org به تماس شوید.

¹ Bowden, M., Hakimi H., Harvey, P., Nemat, O., Moosakhel, G-R., Stoddard, A., Thomas, M., Timmins, N. and Voight, T. (2023). *Navigating ethical dilemmas for humanitarian action in Afghanistan*. Humanitarian Outcomes. https://www.humanitarianoutcomes.org/HRRRI_Afghanistan_June_2023

1.1 چرا از این راهنما استفاده کنیم؟

کارکنان مؤسسات بشردوستانه اغلب با معضلات اخلاقی دشواری روبرو هستند: از انتخاب‌های عملیاتی فوری تا پرسش‌های استراتژیک بزرگتر. یک معضل بر اساس نیاز به انتخاب بین دو یا چند گزینه دشوار که می‌تواند پیامدهای منفی داشته باشند تعریف می‌شود. معضل به این معنی است که هیچ انتخاب واضح یا ایده آلی وجود ندارد. اصول بشردوستانه (انسانیت، بی‌غرضی، بی‌طرفی و استقلال) به تنهایی همیشه به ما کمک نمی‌کند تا بهترین تصمیم را بگیریم. خود اصول ممکن است این معضل را "ایجاد" کنند. وقتی فقط با گزینه‌های بد روبرو هستیم، یا اصول در تضاد هستند، بحث و بررسی جوانب اخلاقی می‌تواند به ما کمک کند تا بهترین راه برای انجام اقدامات بشردوستانه اصولی را انتخاب کنیم.

این راهنما ابزار و پروسه را برای بحث و بررسی ساختاریافته ارائه می‌دهد تا به سازمان‌ها و افراد کمک کند تا انتخاب‌های بهتری برای اقدام اصولی بشردوستانه داشته باشند. این رویکرد مبتنی بر یک رویکرد اخلاق کاربردی است که با استفاده از نظریه‌ها و اصول اخلاقی به چالش‌های دنیای واقعی می‌پردازد.

این راهنما سه بخش دارد:

1. **مقدمه و هدف** راهنما و ابزار تصمیم‌گیری اخلاقی.
2. **روند تصمیم‌گیری اخلاقی**، که برای موفقیت ابزار بسیار مهم است.
 - الف. **ابزار تصمیم‌گیری اخلاقی** روشی ساختاریافته برای سازمان‌ها یا نهادهای بین‌سازمانی فراهم می‌کند تا معضلات اخلاقی را مورد غور و بررسی قرار دهند و راه‌های پیش‌رو را شناسایی کنند.
 - ب. **مدیریت پروسه بحث و بررسی** قبل، حین و بعد از استفاده از ابزار.
3. **بنیاد اخلاقی ابزار**، که شامل چگونگی تکمیل اصول انسانی، مفهوم اخلاق کاربردی و جزئیات بیشتر در مورد معضلات اخلاقی است.

برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد چارچوب‌های اخلاقی مورد استفاده، می‌توانید فهرستی از مطالب بیشتر را برای خواندن در انتهای این راهنما پیدا کنید. ضمیمه‌ها عبارتند از: دو نمونه از استفاده از ابزار برای معضلات آشنا برای بسیاری از کارکنان بشردوستانه (پیوست A)؛ یک صفحه یا برگه خالی برای درج پاسخ‌ها هنگام استفاده از ابزار؛ و یک نمای کلی گرافیکی یک صفحه ای از ابزار.

پیروی از روند بحث و بررسی به این معنی نیست که انتخاب آسان خواهد بود یا تصمیم نهایی بدون مناقشه خواهد بود. این بدان معنا نیست که شما به اجماع دست خواهید یافت: ممکن است به سطحی از مصالحه یا راه حلی ناقص نیاز داشته باشید. معضلات ممکن است ادامه یابند یا موارد جدیدی پدیدار شوند که مستلزم یک پروسه مستمر بحث اخلاقی است. با این حال، این پروسه باید به موارد زیر کمک کند:

- شفافیت
- فرصتی برای یادگیری در طول زمان
- فرصتی برای ارزیابی مجدد اینکه تصمیم هنوز درست است یا خیر.

1.2 این راهنما برای چه کسانی است؟

هر کسی که در یک زمینه بشردوستانه با یک معضل اخلاقی مواجه است. راهنما و ابزار به شما کمک می کند تا بهترین راه را برای حفظ اصول انسانی و ارزش های سازمانی انتخاب کنید.

در یک معضل اخلاقی واقعی، هر اقدام بالقوه یک اصل اخلاقی مهم را نقض خواهد کرد. گاهی اوقات، تصمیم گیری در این موارد ممکن است چالش برانگیز و حتی ناراحت کننده باشد. با این حال، دشواری حل معضلات اخلاقی دلیلی برای دست کشیدن از تلاش برای درک انجام کار درست نیست.²

معمولاً تأخیر در تصمیم گیری تا زمانی که وقایع نتیجه ای را تحمیل کنند آسان تر است. بحث های بدون ساختار و تعدیل نشده در بین همکاران می توانند بی حاصل، دشوار و حتی سمی شوند. داشتن یک چارچوب برای رسیدن به این تصمیمات دشوار می تواند به جلوگیری از بروز چنین حالات کمک کند. این راهنما در درجه اول برای سازمان ها یا نهادهای بین سازمانی (مانند تیم های بشردوستانه به سطح کشور یا اتحادیه های موسسات غیر دولتی) است تا در مورد معضلاتی که با آن روبرو می شوند فکر کنند. همچنین ممکن است افراد این ابزار را برای انسجام افکارشان مفید یابند.

1.3 این راهنما برای چیست؟

این راهنما برای کمک به خواننده برای رهبری، تسهیل یا مشارکت در گفتگوی ساختاریافته و معنادار با سهامداران مربوطه طراحی شده است. این گفتگو به تحلیل معضل از دیدگاه های اخلاقی مختلف کمک می کند. تصمیم گیرندگان به طور خاص، ممکن است روند استفاده از ابزار را برای رسیدن به یک تصمیم مفید یابند.

به عنوان بخشی از تصمیم گیری، این راهنما به شما کمک می کند تا (به عنوان وسیله ای برای پاسخگویی) مستندسازی کنید و توضیح دهید که چرا به یک انتخاب خاص از نظر موارد زیر رسیده اید:

- چه مصلحت هایی در نظر گرفته شده اند، مخصوصاً در مورد تأثیر بر مردمی که از بحران آسیب دیده اند
- چه محدودیت هایی مانع انتخاب بهتر شده اند
- هر گونه تلاش اضافی - مانند دادخواهی یا دیپلماسی بشردوستانه.

سازمان های مختلف ممکن است تصمیمات مختلف اتخاذ نمایند البته این ارتباط دارد به مأموریت، قوانین و ارزش هایشان.

توجه: این راهنما یک دستورالعمل در مورد سوءرفتارها به هر شکل آن نیست. لطفاً برای رفع چنین نگرانی هایی به ارزش ها، پالیسی ها، رویه ها و سیستم های افشاگری سازمان خود مراجعه کنید.

“بسیاری از کارکنان کمک رسان می دانند که وظایف آنها شامل یک سری معضلات است. هیچ راهی وجود ندارد که بتوان از این جنبه از کار اجتناب کرد و به هیچ وجه نمی توان این معضلات را با چارچوب کلی و فراگیر قواعد یا دستورالعمل های عملی حل کرد... چارچوب ها فقط ما را تا جایی پیش می برند: آنها پاسخی به موارد خاصی نمی دهند. هنر این است که اذعان کنیم مشکلاتی را که کارکنان کمک رسان با آنها مواجه هستند اجتنابناپذیر هستند و فراتر از آن، این معضلات بازتابی از اهمیت فعالیتی است که آنها درگیر آن هستند.”

— Edkins, J. (2000). *Whose hunger? Concepts of famine, practices of aid*, University of Minnesota Press.

² Fraser, V., Hunt, M.R., Schwartz, L. and de Laat, S. (2014). *Humanitarian Health Ethics Analysis Tool: HHEAT handbook*. <https://humethnet.files.wordpress.com/2015/06/hheat-handbook.pdf>

شکل 1: نمونه هایی از معضلات اخلاقی که نیاز به توجه سیستماتیک دارند

توجه: این مثال ها ساده انگارانه هستند. در عمل، هدف این راهنما دعوت به تفکر عمیق تر در مورد ظرافت ها و گزینه ها است.

- **آیا خدمات ما باعث آسیب خواهند شد؟** پس زمینه: مقامات یک جمعیت اقلیت را به زور به کمپ ها منتقل می کنند. کمپ ها تدارکات کافی ندارند و مقامات آزادی حرکت این جمعیت اقلیت را محدود کرده اند. آیا نهادهای کمک رسان باید در آن کمپ ها کمک برسانند؟ بر اساس اصل انسانیت، آنها باید این کار را به منظور کاهش رنج و سوء استفاده احتمالی انجام دهند. اما مقامات خدمات و حقوق را محدود می کنند. آیا اصل استقلال باید کمک رسانی را در این مورد محدود کند؟ آیا با ارائه کمک های بشردوستانه، ما ناخواسته از وجود کمپ ها حمایت می کنیم؟
- **اعتراض کردن یا ادامه دادن به کار؟** کارکنان بشردوستانه اغلب شاهد سوء استفاده از سوی مقامات هستند. ما وظیفه اخلاقی داریم که علیه نقض حقوق بشر صحبت کنیم. اما اگر این کار را انجام دهیم، ما در معرض خطر تعطیلی عملیات یا متحمل شدن عواقب دیگری قرار می گیریم. این پیامدها ممکن است به نوبه خود دسترسی و توانایی ارائه خدمات را کاهش دهند. از یک طرف، ما از مزایای کوتاه مدت ادامه ارائه کمک برخورداریم. از سوی دیگر، اعتراض کردن ممکن است در درازمدت به تغییرات اساسی تری منجر شود. آیا اصل انسانیت بر ارزش اعتراض کردن علنی برتری دارد؟
- **چه سطحی از مدارا و سازش برای ادامه کار قابل قبول است؟** مقامات برای اینکه به فعالان بشردوستانه اجازه کار بدهند، ممکن است آنها را مجبور به پرداخت "مالیات" یا دادن بعضی امتیازات کنند. اصل انسانیت می گوید که ما باید راهی برای ماندن و ارائه خدمات پیدا کنیم. اما چنین "مالیاتی" ممکن است طرفداری از یک جانب متخاصم باشد. همچنین، ما به طور ناخواسته به مقامات این امکان را می دهیم که فقط به نهادهای "تأیید شده" اجازه کمک رسانی بدهند. در این مورد با توجه به مفهوم "آسیب نرسان" چه باید بکنیم؟

ابزار بحث و بررسی اخلاقی در مورد معضلات (برای مثال به شکل 1 مراجعه کنید) از اخلاقیات کاربردی استفاده می کند.³ شکل 1 در پایین، مراحل اصلی را که باید قبل، در حین و بعد از پروسه بحث و بررسی جوانب یک معضل اخلاقی با استفاده از ابزار دنبال کنید/جزئیات بیشتر در مورد فرآیند را در زیر ملاحظه کنید) را نشان می دهد. طول فرآیند یا مدت پروسه ممکن است با توجه به تعداد سهامداران، فوریت یک تصمیم و پیچیدگی معضل/پس زمینه متفاوت باشد. این ممکن است شامل یک یا چند مکالمه باشد. توجه داشته باشید که افراد خارج از هر پروسه رسمی در مورد موضوع بحث خواهند کرد. بنابراین، مهم است مطمئن شوید که دیدگاه های همه را می شنوید.

مواردی وجود دارند که اقدام کلیدی قبلاً اتفاق افتاده است. در چنین مواردی، از این ابزار برای تأمل در مورد آنچه اتفاق افتاده است استفاده کنید و اینکه در صورت تکرار چه کاری باید انجام دهید.

همه کسانی که در بحث و بررسی شرکت کرده اند ممکن است در اتخاذ تصمیم نهایی دخیل نباشند. برای مدیریت توقعات، واضح بسازید که چه کسی - در یک موسسه یا یک نهاد بین سازمانی - مسئول تصمیم نهایی است.

ابزار (جدول 1 و نمای کلی گرافیکی یک صفحه ای) از یک سری سؤالات اخلاقی تشکیل شده است. با پرسیدن سؤالات از زوایای مختلف اخلاقی، این ابزار به شما کمک می کند تا معضل را از دیدگاه های مختلف بررسی کنید و به شما کمک می کند مشکلات هر مسیر ممکن پیش رو را درک کنید.

³ تعدادی چارچوب وجود دارند که همگی دارای ویژگی های مشابهی از یک فرآیند بحث و بررسی گام به گام هستند. آنها عبارتند از: Fraser et al. 2014; Markkula Center for Applied Ethics. (2021). *A framework for ethical decision making*. <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/a-framework-for-ethical-decision-making/>; and Clarinval, C. and Biller-Andorno, N. (2014). Challenging operations: An ethical framework to assist humanitarian aid workers in their decision-making processes. *PLOS Current Disasters*. <https://reliefweb.int/report/world/challenging-operations-ethical-framework-assist-humanitarian-aid-workers-their-decision>

قبل از استفاده از ابزار

1. چه کسی را باید شما شامل کنید؟ آیا به یک یا چند گفتگو و بحث نیاز دارید؟
 2. مشخص کنید چه کسی مسئول تصمیم نهایی است.
 3. اطمینان حاصل کنید که افراد برای گفتگو و بحث (ها) آماده هستند.
 4. نقش افراد را روشن کنید.
- جزئیات بیشتر و نمونه ها را در زیر مشاهده کنید**

در حین استفاده از ابزار

1. با یک معضل عمومی شروع کنید تا به مردم کمک کنید متفاوت فکر کنند.
 2. گفتگوی صادقانه، محترمانه و باز را فراهم کنید.
 3. قوانین رازداری را به اشتراک کنندگان بگویید.
 4. به طور فعال مشارکت را تشویق کنید.
 5. از همه نظریات و پیشنهادات استقبال کنید.
- جزئیات بیشتر و نمونه ها را در زیر مشاهده کنید**

استفاده از ابزار برای مقابله با معضل

2. اصولی که به خطر افتاده یا در معرض خطر هستند را شناسایی کنید

- 2.1 کدام اصول یا حقوق بشردوستانه به خطر افتاده یا در خطر است؟
- 2.2 کدام ارزش‌های سازمانی یا اصول اخلاقی دیگر در معرض خطر قرار گرفته یا در معرض خطر هستند؟

1. معضل اخلاقی را شناسایی کنید

- 1.1 معضل چیست؟
- 1.2 تأثیرات عملیاتی معضل چیست؟
- 1.3 چگونه این معضل بر سهامداران مختلف تأثیر می‌گذارد؟

3.1 کدام اقدام با ارزش‌های سازمان/ نهاد بین-سازمانی که می‌خواهیم باشیم سازگارتر است؟

3.2 چه چیزی به نگرانی‌ها و روابط بین سهامداران، مخصوصاً آسیب پذیرترین آنها توجه می‌کند؟

3.5 چه چیزی به ما کمک می‌کند تا نسبت به گذشته بهتر شویم و به سازمان/نهاد بین سازمانی بهتری تبدیل شویم؟

3. اقدامات را در نظر بگیرید (به اضافه تأثیرات و خطرات احتمالی)

3.3 کدام گزینه به فرهنگ و اعتقادات احترام می‌گذارد و برای آن‌ها ارزش قائل است؟

3.4 چه چیزی موجب بیشترین سود و کمترین ضرر برای اکثر سهامداران می‌شود؟

4. در مورد گزینه (های) ترجیحی تصمیم بگیرید

- 4.1 گزینه(های) ترجیحی شما چیست و چرا؟
- دلیل انتخاب گزینه(ها) و هرگونه محدودیت یا فرضی که شما را از اتخاذ گزینه های دیگر باز می‌دارد، مستند کنید.
- 4.2 چه اقدامات دیگری می‌توانید برای جلوگیری یا کاهش خطرات یا اثرات منفی انجام دهید؟

5. قدم بعدی را تعیین کنید

- 5.1 قدم های بعدی توافقی شده پس از بحث و بررسی کدامند؟
 - در نظر بگیرید و مستند کنید:
 - پروسه تصمیم گیری نهایی چیست و چه کسانی در آن دخیل خواهند بود؟
 - چه کسی تصمیم را ابلاغ خواهد کرد؟ چه زمانی و چگونه؟
 - چگونه اوضاع را نظارت خواهید کرد؟ چه شاخص هایی باید وجود داشته باشند تا مجبور به بازنگری شوید؟

پس از استفاده از ابزار/راهنما

1. پروسه توافق شده برای بحث و بررسی بیشتر و تصمیم گیری را دنبال کنید.
 2. تصمیم و دلایل را به همه سهامداران مربوطه ابلاغ کنید.
 3. هرگونه خطر ناشی از تصمیم را مدیریت کنید.
 4. از حمایت افرادی که با این تصمیم مخالف هستند اطمینان حاصل کنید.
 5. تصمیم را اجرا کنید، بر نتیجه نظارت کنید، در مورد تأثیر آن فکر کنید و تصمیم را مرور و بازنگری کنید.
- جزئیات بیشتر و نمونه ها را در زیر مشاهده کنید**

2.1 ابزار برای تصمیم‌گیری اخلاقی

نحوه استفاده از ابزار

- قبل از شروع، کل ابزار را بخوانید تا ببینید که آیا به اطلاعات بیشتری نیاز دارید یا خیر.
- برای صرفه جویی در زمان، قبل از ملاقات با سهامداران برای استفاده از ابزار، معضل اخلاقی را واضح بسازید.
- روی سؤالات/اقدامات در ستون سمت چپ "سوال/اقدام" تمرکز کنید. "یادداشت‌های توضیحی" (ستون سمت راست) راهنمایی‌های بیشتری ارائه می‌دهند.
- سؤالات/اقدامات را به ترتیب ارائه شده مطرح کنید. اگر گزینه‌های متفاوتی پیش آمد، ممکن است لازم باشد برخی از سؤالات را دوباره بررسی کنید.
- سوال/اقدام ۱ و سوال/اقدام ۲ به شما کمک می‌کنند تا موقعیت را کاملاً درک کنید.
- سوال/اقدام ۳ بدنه اصلی ابزار است که به شما کمک می‌کند معضل را از دیدگاه‌های اخلاقی مختلف تجزیه و تحلیل کنید.
- به سؤالات به هر ترتیبی پاسخ دهید، اما مطمئن شوید که تمام اقدامات ممکن در برابر هر سوال را ارزیابی می‌کنید.
- سوال/اقدام ۴ و سوال/اقدام ۵ بر تصمیم‌گیری، شناسایی مراحل بعدی و مستندسازی گزینه‌های در نظر گرفته شده و تصمیمات اتخاذ شده تمرکز دارند.
- نمای کلی گرافیکی یک صفحه ای سؤالات/اقدامات اصلی را در ابزار ببینید. می‌توانید از آن به عنوان یک هند اوت ساده استفاده کنید.

جدول 1: ابزار برای تصمیم‌گیری اخلاقی

سوال/اقدام	یادداشت‌های توضیحی
1. معضل اخلاقی را شناسایی کنید 	
1.1 معضل چیست؟	• سهامداران مختلف ممکن است دیدگاه‌های متفاوتی در مورد معضل اخلاقی و اینکه چرا این معضل حالا یک مسئله است، داشته باشند. واضح سازید که معضل اخلاقی چیست تا از سردرگمی و اختلاف احتمالی جلوگیری شود. همه باید درک مشابهی از معضل و پس زمینه آن داشته باشند.
1.2 تأثیرات عملیاتی معضل کدامند؟	• تأثیرات عملیاتی و سازمانی را در نظر بگیرید: توانایی ارائه کمک‌های بشردوستانه به جوامع آسیب‌دیده، امنیت کارکنان، و چگونگی برداشت از سازمان.
1.3 معضل چگونه بر سهامداران مختلف تأثیر می‌گذارد؟	• حقوق مردم چگونه تحت تأثیر قرار می‌گیرد؟ (فوری یا احتمالاً در آینده؟) تأثیرات مختلف بر گروه‌های مختلف، مخصوصاً آنهایی که بیشتر تحت تأثیر قرار می‌گیرند، را در نظر بگیرید. • تا آنجا که ممکن است، دیدگاه افراد آسیب‌دیده را جستجو کنید.
2. اصولی که به خطر افتاده یا در معرض خطر هستند را شناسایی کنید 	
2.1 کدام اصول یا حقوق بشردوستانه به خطر افتاده یا در خطر است؟	• اصول بشردوستانه، حقوق، یا چارچوب‌های قانونی مرتبط در معرض خطر (مانند حقوق بشر، حقوق پناهندگان، حقوق بشردوستانه بین‌المللی) را شناسایی کنید. همچنین مفاهیم "آسیب نرسان" و محوریت حفاظت را در نظر بگیرید. • تا آنجا که ممکن است، دیدگاه افراد آسیب‌دیده را جستجو کنید.
2.2 کدام ارزش‌های سازمانی یا اصول اخلاقی دیگر در معرض خطر قرار گرفته یا در معرض خطر هستند؟	• ارزش‌های سازمانی را که به خطر افتاده یا در معرض خطر هستند، شناسایی کنید. • تا آنجا که ممکن است، دیدگاه افراد آسیب‌دیده را جستجو کنید.

(ادامه)

3. اقدامات احتمالی را در نظر بگیرید

توجه: برای هر سوال، در نظر بگیرید:

- بیش از یک گزینه/جواب (اولین پاسخ ممکن است بهترین گزینه نباشد)
- تاثیر بر جمعیت آسیب دیده و سهامداران
- آیا این اقدام خطرات کوتاه مدت یا بلندمدت جدیدی ایجاد می کند.

3.1 کدام اقدام با ارزش های سازمان/ نهاد بین-سازمانی که می خواهیم باشیم سازگارتر است؟	• آیا این اقدام با ارزش های سازمان/ نهاد بین سازمانی مطابقت دارد؟ به این فکر کنید که آیا به دنبال بهانه ای برای انجام ندادن کار درست هستید یا خیر.
3.2 چه چیزی نگرانی ها و روابط بین سهامداران، به ویژه آسیب پذیرترین افراد را در نظر می گیرد؟	• دیدگاه های گروه های مختلف مخصوصاً جمعیت آسیب دیده چیست؟ سعی کنید با هر گروه از سهامداران همدلی کنید تا پیامدهای هر اقدام را از دیدگاه آنها و فشاری که با آن روبرو هستند درک کنید.
3.3 چه چیزی به فرهنگ و مذهب احترام می گذارد و برای آن ارزش قائل است؟	• آگاه باشید که ممکن است فرهنگ ها و مذاهب متعددی وجود داشته باشند. شما باید هر چارچوب اخلاقی که معمولاً توسط مردم محلی پذیرفته شده اند، را بشناسید و درک کنید. • در نظر بگیرید که چگونه آن چارچوب های اخلاقی با اصول انسانی یا ارزش های سازمانی همپوشانی دارند. جمعیت آسیب دیده بیشتر احتمال دارد اقداماتی را بپذیرند که با ارزش های خودشان همخوانی دارند.
3.4 چه چیزی موجب بیشترین سود و کمترین ضرر برای اکثر سهامداران می شود؟	• فکر کنید چه کسی سود خواهد برد: بیشترین سود را باید اول کسانی دریافت کنند که بیشترین نیازها را دارند. • اهمیت برنامه را در نظر بگیرید (مثلاً برنامه خدمات جراحی خط مقدم از اهمیت بیشتری نسبت به توزیع تُشک برخوردار است). • خطرات را برای جمعیت آسیب دیده در نظر بگیرید ("آسیب نرسانید"). اگر اقدام مربوط به خدمات بشردوستانه است، مزایای خدمات را به طور منصفانه ارزیابی کنید و فرض نکنید که همه تلاش های بشردوستانه دارای منافع یکسان هستند.
3.5 چه چیزی به ما کمک می کند که خدمات خود را بهبود ببخشیم و نسبت به قبل سازمان/نهاد بین سازمانی بهتری شویم؟	• بررسی کنید که چگونه سازمان می تواند در قسمت مدیریت معضل به روشی اصولی پیشرفت کند. معضلات و وقایع تکرار شونده هستند و شما نباید با آنها به صورت یک واقعه انفرادی برخورد کنید. برخورد با معضلات به انکشاف عملی ارزش ها، اصول و فرهنگ سازمان/نهاد بین سازمانی کمک می کند.

4. در مورد گزینه (های) ترجیحی تصمیم بگیرید

4.1 گزینه (های) ترجیحی کدامند و چرا؟	• هر "خط سرخ" را ضروری در نظر بگیرید. • شما با مستندسازی گزینه ها، مفروضات و محدودیت های احتمالی، سطحی از مسئولیت پذیری را ایجاد می کنید. مستند سازی ممکن است عوامل خارجی را برجسته کند که شما را از اتخاذ یک گزینه باز می دارند. چنین عوامل خارجی ممکن است شامل دسترسی محدود، فقدان بودجه، و قوانین و مقررات دوترا یا دفتر مرکزی باشند.
4.2 برای جلوگیری یا کاهش خطرات یا اثرات منفی چه اقدامات دیگری را می توانید انجام دهید؟	

5. قدم بعدی را تعیین کنید

5.1 قدم های بعدی بعدی توافق شده پس از بحث و بررسی کدامند؟	• در نظر بگیرید و مستند کنید: - پروسه تصمیم گیری نهایی چیست و چه کسانی در آن دخیل خواهند بود؟ - چه کسی تصمیم را ابلاغ خواهد کرد؟ چه زمانی و چگونه؟ - چگونه اوضاع را نظارت خواهید کرد؟ چه محرک هایی باید برای بازنگری ایجاد شوند؟
قبل از پایان بحث، قدم های بعدی را به خصوص در زمینه تصمیم گیری مجدداً تکرار کنید.	• تصمیم گیرندگان باید به این فکر کنند که آیا: - آنها می توانند با خیال راحت استدلال پشت گزینه (های) ترجیحی (سؤال 4) را با سهامداران مربوطه بمنظور شفافیت در میان بگذارند. - استدلال مستند فرصتی برای مذاکره ایجاد می کند.



2.2 قبل از استفاده از ابزار: گفتگو را طوری برنامه‌ریزی کنید که امکان بحث و بررسی صادقانه فراهم شود

1. چه کسی را باید شما شامل کنید؟ یک گفتگوی واحد ممکن است کافی باشد. اما برخی موارد نیاز به چندین گفتگو در مکان‌های مختلف، با کارکنان مختلف، در سطوح مختلف در داخل یک سازمان، یا با شرکاء یا سهامداران داخلی/خارجی مختلف دارند. به این فکر کنید که چه کسی را به کدام بحث دعوت کنید. در نظر بگیرید که چگونه نتایج یک بحث ممکن است با سایر مباحث مرتبط باشد و بر نتایج آن تأثیر بگذارد.

2. مشخص کنید چه کسی مسئول تصمیم نهایی است. بحث و بررسی بخش مهمی از فرآیند تصمیم‌گیری است. اما در نهایت، یک رهبر/گروه از رهبران مسئول تصمیم‌گیری نهایی هستند. برای جلوگیری از دلخوری افراد مشخص کنید چه کسی هنگام یا بعد از بحث و بررسی تصمیم نهایی را می‌گیرد.

← به سهامداران مربوطه (به عنوان مثال در داخل یک سازمان یا نهاد بین‌سازمانی) اطلاع دهید که در هر مرحله از پروسه بحث و بررسی چه کسی دخیل می‌باشد. چنین تفاهمی برای ایجاد اعتماد و جلب حمایت از پروسه بحث و بررسی و نتیجه/تصمیم حاصل از آن ضروری است.

3. اطمینان حاصل کنید که افراد برای گفتگو و بحث (ها) آماده هستند. در مورد اهداف، زمان بندی و نتایج متوقعه پروسه شفاف باشید. در عمل، زمان بندی به فوریت موضوع و پروسه های تصمیم‌گیری سازمان/نهاد بین‌سازمانی بستگی دارد. (نمونه آجندا را در شکل ۲ ببینید.)

← ملاحظه کنید که اشتراک‌کنندگان اصول بشردوستانه، ارزش‌های سازمان خود و هرگونه ارزش فرهنگی/اعتقادی مرتبط با محیط را می‌فهمند. در صورت امکان، مواد مطالعه قبل از جلسه، از جمله این راهنما و ویدیوی معرفی راهنما را در اختیار افراد قرار دهید تا آنها با این ابزار آشنا شوند.

4. نقش افراد را روشن کنید. آیا آنها از دیگران نمایندگی می‌کنند؟ آیا آنها نظر خود را ارائه می‌کنند؟

شکل 2: نمونه آجندا برای بحث و بررسی (۳ ساعت)

1. فعالیت‌های آغازین

- خوش‌آمدید و مقدمه‌ها (15 دقیقه)
- دلیل برگزاری این جلسه، قوانین جلسات، و اعلام هرگونه تضاد منافع.
- چه کسی مسئول تصمیم‌گیری نهایی پس از بحث و بررسی است.
- برای تشویق تفکر اخلاقی، یک معضل اخلاقی غیر مرتبط با پس‌زمینه را تحلیل کنید. (10 دقیقه)

2. معضل را در نظر بگیرید (از ابزار، سوال 1، 2 و 3 استفاده کنید)

- معضل اخلاقی و اصول در معرض خطر را شناسایی کنید. (50 دقیقه)
- با استفاده از دیدگاه‌های اخلاقی مختلف، اقدامات احتمالی، تأثیرات آنها و خطرات احتمالی را در نظر بگیرید. (80 دقیقه - به شمول وقفه)

3. گزینه‌های ارجح را شناسایی کنید و روی قدم‌های بعدی توافق کنید

- گزینه (های) ترجیحی را شناسایی کنید و هرگونه محدودیت را مستند کنید. (15 دقیقه)
- قدم‌های بعدی برای تصمیم‌گیری و ابلاغ تصمیم. (10 دقیقه)

یک نکته احتیاطی

در بحث‌ها روی معضلات این خطر وجود دارد که برخی از اشتراک‌کنندگان - به عمد یا به دلیل جهت‌گیری ناخودآگاه - بحث‌ها را به منظور دستیابی به نتیجه مطلوب خود دستکاری کنند.

این پروسه تنها زمانی مفید است که اشتراک‌کنندگان مایل باشند مسائل را از زوایای مختلف بنگرند. اشتراک‌کنندگان باید واقعاً گوش دهند تا افراد با دیدگاه‌های مختلف را بهتر درک کنند و صرفاً به منظور واکنش نشان دادن یا توجیه یک رویکرد خاص گوش ندهند.

اخلاقیات همیشه با باورها و مسئولیت‌های فردی و سازمانی مرتبط بوده است. به عنوان افراد، همه ما "بصیرت اخلاقی" داریم. بنابراین، به عنوان افرادی که دارای اختیار اخلاقی هستند، همه اشتراک‌کنندگان باید تامل کنند که چرا انتخاب کرده‌اند که به این پروسه بپیوندند. برای مثال، انصراف از این فرآیند و پروسه نیز یک انتخاب است. این فرآیند زمانی بهترین نتیجه را دارد که همه فعالانه گوش دهند و به شیوه‌ای سازنده مشارکت کنند.





2.3 در طول پروسه بحث و بررسی: استفاده از ابزار

1. با یک معضل عمومی شروع کنید تا به افراد کمک کنید متفاوت فکر کنند (شکل ۳ را ببینید). این به افراد کمک می‌کند گسترده‌تر فکر کنند و در برابر معضل مورد نظر دید بازتر داشته باشند.

2. گفتگوی صادقانه، محترمانه و باز را فراهم کنید. داشتن یک تسهیلگر (مستقل) را در نظر بگیرید.

← "قوانین جلسه" واضح را برای چگونگی انجام گفتگو وضع کنید/به شکل ۴ مراجعه کنید). آگاه باشید که برخی از افراد احساسات شدیدی در مورد موضوع خواهند داشت. وظیفه اخلاقی افراد در رابطه به ایجاد یک گفتگوی معنادار را به آنها یادآوری کنید. هنجارهای فرهنگی/اجتماعی مرتبط با پس زمینه را اذعان کنید.

← از اشتراک‌کنندگان پرسید که آیا نیاز به اعلام هرگونه تضاد منافع در مورد معضل دارند یا خیر.

3. قوانین رازداری را به اشتراک‌کنندگان بگویید. تصمیم بگیرید که آیا بحث‌ها محرمانه است یا می‌توانید از قانون چتم هاوس (Chatham House) استفاده کنید (یعنی می‌توان از اطلاعات مورد بحث استفاده کرد، اما بدون نام بردن از فردی که آن را بیان کرده است). محیطی ایجاد کنید که افراد در آن احساس راحتی کنند و افکار خود را بیان کنند.

← این یک مسئولیت مشترک است که به افراد اطمینان دهیم که آنها می‌توانند بدون ترس از عواقب شخصی یا حرفه‌ای، یا درز اطلاعات به خارج جلسه صحبت کنند.

4. فعالان همه را به مشارکت تشویق کنید. اجازه ندهید افراد خاصی بحث را تحت شعاع خود قرار دهند. راه‌هایی بیابید که افراد ساکت نظرات خود را بیان کنند، از جمله دریافت نظرات به صورت ناشناس (مثلاً بحث‌های گروهی، تمرین‌ها، یا یادداشت‌های ارسالی مجازی/فیزیکی). فرض نکنید که سکوت مساوی با توافق یا رضایت است. در صورت نیاز خدمات ترجمه زبان را فراهم کنید.

← برخی از افراد ممکن است به دلایل زیر احساس کنند قادر به صحبت کردن نیستند:

- ترس از عواقب
- سطح مقام آنها در سازمان
- جنسیت آنها
- قومیت آنها
- این احساس که دیگران نظرات آنها را نمی‌پسندند.

شکل 3: نمونه معضل عمومی به عنوان فعالیت آغازین (۱۵ دقیقه)

- معضل را بیان کنید - در ذیل ببینید. (1 دقیقه)
- از گروه‌های ۲-۳ نفره بخواهید در مورد آنچه که انجام خواهند داد صحبت کنند. (۴ دقیقه)
- در مورد تصمیماتی که افراد گرفته‌اند، یک بحث عمومی داشته باشید. (10 دقیقه)

معضل اخلاقی مثال ۱:

- شما در نزدیکی یک مسیر راه آهن ایستاده‌اید و یک واگن/قطار با بریک از کار افتاده را می‌بینید که نزدیک می‌شود.
- چندین نفر هستند که روی خط قطار بند مانده‌اند نمی‌توانند حرکت کنند و واگن هم مستقیم به سمت آنها می‌رود. شما می‌توانید گیر را بکشید تا واگن را به مسیر دیگری هدایت کنید. در آن مسیر، تنها یک نفر بند مانده - اما آن کسی است که شما وی را می‌شناسید و برایتان عزیز است.

• آیا گیر را می‌کشید؟

معضل اخلاقی مثال ۲:

- دو دوست از شما می‌خواهند که به عنوان مهمان خاص/افتخاری برای سخنرانی در مراسم عروسی آنها شرکت کنید. عروسی آنها در یک زمان، در یک روز، در شهرهای مختلف است.
- یکی از این دوستان ثروتمند است و شما می‌دانید که جشن بزرگی را در یک هتل ۵ ستاره افسانه‌ای برگزار خواهد کرد، در شهری که آرزو داشتید از آن دیدن کنید. شما همچنین می‌دانید که بسیاری از دوستانی که برای مدت طولانی آنها را ندیده‌اید در عروسی حاضر خواهند بود.
- دوست دیگر یکی از قدیمی‌ترین دوستان دوران مکتب ابتداییه شماست و هیچ‌کس دیگری را ندارد که این وظیفه را به او بسپارد. این زوج ثروتمند نیستند و می‌دانید که عروسی متوسطی خواهد بود، اما حضور شما واقعا برای آنها مهم است.
- در عروسی چه کسی شرکت می‌کنید؟

شکل 4: نمونه‌ای از "قوانین جلسات"

- همه صرف نظر از وظیفه/نقش شان برابرند. مدیران / دونرها / افرادی صلاحیت دار باید به طور قطعی از این قانون پیروی کنند.
- حرف دیگران را قطع نکنید.
- هیچ ایده بدی وجود ندارد.
- در گفتگو حضور داشته باشید، فعالانه به صحبت‌های دیگران گوش دهید و وسایل الکترونیکی را دور از دسترس قرار دهید.
- از قانون Chatham House برای تشویق مردم به صحبت آزادانه استفاده کنید.

در چنین موارد، راه‌های مختلفی را برای دریافت نظرات آنها پیدا کنید، مانند فضاهای اختصاصی (مثلاً فقط زنان) یا راه‌هایی برای صحبت مستقیم و محرمانه با تصمیم‌گیرنده.

5. از همه ایده ها و پیشنهادات استقبال

کنید. ایجاد محیطی که افراد بتوانند آزادانه فکر کنند و دیدگاه‌های متفاوتی را بر اساس تجربیات شخصی/حرفه‌ای خود ابراز کنند، ضروری است. اشتراک‌کنندگان باید ذهن باز داشته باشند و از هر گونه زبان بدنی منفی (مثلاً هنگام بحث درباره نظراتی که با آنها موافق نیستند) اجتناب کنند و فکر کنند که چگونه می‌توانند به طور سازنده در بحث سهم بگیرند (به شکل 5 مراجعه کنید).

← متوجه باشید که همه افراد دارای باورها

و ارزش‌های قوی هستند و ممکن است

چیزها را به گونه‌ای متفاوت در اولویت قرار دهند. رویکرد عملی یک شخص به یک معضل ممکن است توسط دیگری غیراخلاقی تلقی شود. هنگام بحث روی یک موضوع بحث برانگیز که به آن اهمیت می‌دهیم، این احساسات اخلاقی به شدت ظاهر می‌شوند.

← به خاطر داشته باشید که تصمیم نهایی ممکن است شامل انتخاب گزینه‌های متعدد باشد.

بحث و بررسی خوب واقعاً تفکری است که در احساس منعکس می‌شود و چیز معقولی را برای انجام دادن ایجاد می‌کند.

- دیوید هیوم

2.4 پس از استفاده از ابزار: تصمیم بگیرید و آن را ابلاغ کنید؛ پیامدهای این تصمیم را پیش بینی و مدیریت کنید؛ آن را اجراء کنید؛ نظارت کنید؛ از آن درس بگیرید

1. **پروسه توافق شده برای بحث و بررسی بیشتر و تصمیم‌گیری را دنبال کنید.** مهم است آنچه را که در طول پروسه به توافق رسیده‌اید، پیگیری کنید (برای آنچه می‌توانید انجام دهید به شکل 6 مراجعه کنید). اگر بنا به دلایلی نیاز به تغییرات است، فوراً به سهامداران اطلاع دهید تا از شایعات و ناراضی‌های جلوگیری کنید.

2. تصمیم را به همه سهامداران مربوطه

ابلاغ کنید. محدودیت‌ها و دلایل تصمیم را تا حد امکان ابلاغ کنید.

← فکر کنید که آیا لازم است پیام را برای سهامداران داخلی یا خارجی تعدیل کنید؟

3. هر گونه خطر ناشی از تصمیم را مدیریت

کنید. راه‌هایی را برای کاهش خطرات مرتبط با تصمیم پیدا کنید.

4. از حمایت افرادی که با این تصمیم

مخالف هستند اطمینان حاصل کنید. کار کردن بر خلاف معیارهای اخلاقی تان، شما را

از نظر عاطفی متاثر می‌کند و می‌تواند بر سلامتی تأثیر بگذارد ("آسیب اخلاقی"). در مورد نگرانی‌های مردم بحث کنید و از سرزنش کردن خودداری کنید. در صورت لزوم راه‌هایی را برای حمایت از آن‌ها، از جمله سلامت روانی و حمایت روانی اجتماعی شناسایی کنید. از "محرک‌های" بالقوه آگاه باشید. با مردم کار کنید تا ناراضی‌های آنها از تصمیم بر دیگران، برنامه‌ها یا سازمان تأثیر منفی نگذارد. رفت و آمدهای متداوم را پیشنهاد دهید و این رفت و آمدن‌ها را از قبل برنامه‌ریزی کنید.

5. تصمیم را اجرا کنید، بر نتیجه نظارت کنید، در مورد تأثیر آن فکر کنید و تصمیم را مرور و بازنگری کنید.

پس از تصمیم‌گیری، از اجرای آن نظارت کنید. در مورد فواصل زمانی توافق شده فکر کنید و تصمیم را بازبینی کنید تا دیده شود که آیا انتخاب بر اساس تجربه و شواهد درست بوده - و است - یا خیر. باز هم، استفاده از ابزار می‌تواند کمک کند. در صورت لزوم تصمیم را اصلاح کنید و دلایل تغییر را برای اهداف پاسخگویی مستند کنید.

شکل 5: در هنگام مذاکره من باید چه کنم؟

- من چگونه می‌توانم به طور سازنده در بحث‌ها سهم بگیرم؟
- من با توجه به معیارهای اخلاقی خودم چه نکاتی را باید بیان کنم؟
- آیا من واقعاً گوش می‌دهم تا دیدگاه‌های دیگر را بفهمم؟
- آیا من با ذهن باز اشتراک می‌کنم یا با فرض اینکه موقعیت من درست است؟

شکل 6: بعد از بحث و بررسی و تصمیم‌گیری چه باید بکنم؟

- چگونه می‌توانم از تصمیم برای افزایش احتمال موفقیت حمایت کنم با توجه به اینکه هیچ گزینه خوبی در آن شرایط وجود نداشت؟
- آیا می‌توانم با توجه به مصلحت‌های موجود، تصمیم را بپذیرم؟ اگر نه، چگونه می‌توانم مسئولانه موضع خود را اعلام کنم؟ چگونه می‌توانم این کار را به گونه‌ای انجام دهم که اخلاقی یا بی‌احترامی به حساب نیاید؟

چگونه اخلاقیات مکمل اصول بشردوستانه می باشد؟

برای عبور از موقعیت‌ها و معضلات پیچیده که اغلب در زمان وقوع فاجعه، منازعات و بیجا شدن ظاهر می‌شوند، **اصول بشردوستانه** برای رسیدن کمک به جمعیت‌های نیازمند آماده شده‌اند. وجود این اصول، خود بیانگر هنجارهای اخلاقی هستند. مجمع عمومی سازمان ملل متحد (قطعنامه ۵۸/۱۱۴، ۲۰۰۳) اصولی را به رسمیت شناخت که دفتر هماهنگی امور بشردوستانه سازمان ملل (OCHA) آنها را به شرح زیر توصیف می‌کند:

- **انسانیت** - رنج بشر باید، در هر جایی که یافت می‌شود مورد رسیدگی قرار گیرد البته برای محافظت از زندگی و سلامتی و اطمینان از احترام به انسان‌ها.
- **بی غرضی** - اقدامات بشردوستانه باید صرفاً بر اساس نیاز انجام شود و اولویت باید به عاجل‌ترین و المناک‌ترین قضایا و وقایعات داده شود و هیچ‌گونه تمایزی بر اساس ملیت، نژاد، جنسیت، اعتقاد مذهبی، طبقه یا عقاید سیاسی صورت نگیرد.
- **بی طرفی** - فعالان بشردوستانه نباید در خصومت‌ها طرف واقع شوند یا درگیر مناقشاتی با ماهیت سیاسی، نژادی، مذهبی یا ایدئولوژیک شوند.
- **استقلال** - اقدام بشردوستانه باید مستقل از اهداف سیاسی، اقتصادی، نظامی یا سایر اهدافی باشد که هر فعال بشردوستانه ممکن است در رابطه با مناطقی که اقدامات بشردوستانه در آن اجرا می‌شوند، داشته باشد.⁴

سایر مفاهیم مرتبط عبارتند از: محوریت حفاظت و «آسیب نرسانید».^{5,6,7}

در برخی شرایط، اصول بشردوستانه به تنهایی به اندازه کافی روشن نیستند تا به ما در تصمیم‌گیری برای بهترین اقدام کمک کنند. گاهی اوقات، اصول، حقوق و سایر ارزش‌ها و تعهدات بشردوستانه با یکدیگر در تضاد قرار می‌گیرند. در چنین مواردی، چارچوب‌های اخلاقی به نهادها، افراد و تصمیم‌گیرندگان کمک می‌کنند تا به جلو بروند.

اخلاقیات به معیارهای سالم درست و نادرست اشاره دارد. اخلاقیات به ما می‌گویند که در ارتباط با حقوق، تعهدات، منافع برای جامعه، انصاف یا فضایل خاص چه باید بکنیم. اخلاقیات معیارهای معقولی برای رفتار هستند، مانند خودداری از تجاوز جنسی، دزدی، قتل، تعرض، تهمت یا تقلب و فریب. همچنین آنها معیارهای مثبت مانند صداقت و شفقت را نیز تحت پوشش می‌دهند. اخلاقیات با حمایت از حقوقی، مانند حق زندگی و حق مصون ماندن از آسیب، اصول بشردوستانه را تقویت می‌کنند.

گاهی اوقات اصول بشردوستانه ممکن است با یکدیگر در تضاد باشند. به عنوان مثال، زمانی که نهادها با نیازهای بشردوستانه قابل توجهی روبرو می‌شوند، کمک‌های مالی دونه به آنها کمک می‌کند تا اصل انسانیت را برآورده سازند. با این حال، دونه‌ها ممکن است به یک یا چند تا از متخصصان کمک مالی یا کمک کنند (حتی اگر مستقیماً درگیر جنگ نباشند). آیا پذیرفتن پول در چنین مواردی بر بی طرفی نهاد تأثیر می‌گذارد؟

⁴ UN Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (OCHA). (2012). *OCHA on message: humanitarian principles*. <https://reliefweb.int/report/world/ocha-message-humanitarian-principles-enar>

⁵ Inter-Agency Standing Committee (IASC). (2013). *The centrality of protection*. Statement. <https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2020-11/The%20Centrality%20of%20Protection%20in%20Humanitarian%20Action%20%28English%29.pdf>

⁶ IASC. (2016). *Protection in humanitarian action*. Policy. <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-protection-priority-global-protection-cluster/iasc-policy-protection-humanitarian-action-2016>

⁷ Anderson, M. B. (1999). *Do no harm; how aid can support peace – or war*. Lynne Rienner Publishers.

کارکنان بشردوستانه زمانی دست به کار می شوند که مسئولین -معمولاً دولت ها- از آنها درخواست مساعدت یا کار تخصصی می کنند، یا زمانی که دولت ها نمی خواهند/نمی توانند اساسی ترین حقوق و نیازهای مردم را تضمین کنند. ما می توانیم حقوق جهانی⁸ و سایر حقوق و مقررات حقوق بشردوستانه بین المللی را در کتابچه Humanitarian Charter of the Sphere به شرح زیر ببایم:

- حق زندگی با عزت
- حق دریافت کمک های بشردوستانه
- حق حفاظت و امنیت.⁹

منشور بشردوستانه خاطرنشان می کند که "کرامت مستلزم چیزی بیش از رفاه فیزیکی است. این امر مستلزم احترام به کل فرد، از جمله ارزش ها و باورهای افراد و جوامع آسیب دیده، و احترام به حقوق انسانی آنها، از جمله آزادی، آزادی فکر و نظریات مذهبی است."

اخلاقیات همچنین به معنای رشد معیارهای اخلاقی خودمان است که از احساسات شخصی متمایز است. ما نمی توانیم همیشه تصمیمات اخلاقی را بر اساس آنچه که دوست داریم انجام دهیم، بگیریم. به عنوان مثال، ممکن است بخواهید بیشتر از سهم خود از کیک چاکلیتی داشته باشید. اخلاق همچنین شامل مطالعه باورها و رفتار خودمان و اطمینان از این است که ما و نهادهایی که به شکل گیری آنها کمک می کنیم، از معیارهای اخلاقی پیروی می کنند.¹⁰

اخلاقیات کاربردی

این راهنما و ابزار مبتنی بر "اخلاق کاربردی"¹¹ است که نظریه ها و اصول اخلاقی را در شرایط و معضلات دنیای واقعی تطبیق می کند. این شما را تشویق می کند که به یک معضل از دیدگاه های اخلاقی متفاوت نگاه کند. این دیدگاه ها کاملاً از هم جدا نیستند، زیرا چشم انداز مشترکی دارند و هر کدام ارزش خاص خود را دارند.

چارچوب های اخلاقی (برای جزئیات بیشتر به مطالعه بیشتر مراجعه کنید) در این ابزار به شرح زیر می باشند.

اخلاقیات مبتنی بر وظیفه (یا "دئونولوژیک") تاکید بیشتر بر ارزش ها و تعهدات تصمیم گیرنده و "صحت یا عدم صحت ذاتی" یک اقدام دارد تا عواقب آن اقدام. این رویکرد احترام به حقوق بشر و کرامت افراد آسیب دیده را در اولویت قرار می دهد، حتی اگر به معنای کمک رسانی کمتر در کوتاه مدت باشد. برخی از بشردوستانان اهمیت اقدام بشردوستانه را صرفاً به این دلیل تاکید می کنند که نوعی پاسخ "کار درستی است که باید انجام شود". برخی دیگر استدلال می کنند که اگر کمک های بشردوستانه را به حالت تعلیق درآورند، درگیری کمتر دوام خواهد کرد. (سوال 3.1 در ابزار)

مثال: مقامات شما را از کار با گروه های خاصی از مردم منع کرده اند و فقط به شما اجازه می دهند که به دیگری که نیز نیازمند هستند کمک کنید. بنابراین، شما تصمیم می گیرید که عملیات بشردوستانه را انجام ندهید.

اخلاق مبتنی بر مراقبت (یا "فمینیستی") تاکید بر اهمیت مراقبت و همدلی، روابط سهامداران و پاسخگو بودن نسبت به و بین همه افراد دارد صرف نظر از جنسیت یا سایر هویت ها. ما این دیدگاه را با قرار دادن خود به جای دیگران و واکنش همدلانه در تصمیم گیری به کار می بریم. این رویکرد به معنای در نظر گرفتن دیدگاه های متفاوت از دیدگاه های خودمان (همه شمول)، تأمل در جهت گیری های خود و آگاهی از عدم تعادل قدرت است. (سوال 3.2 در ابزار)

مثال: شما عمق روابط با جوامع محلی را بر مقیاس اولویت می دهید. یا شمولیت در تصمیم گیری را - حتی اگر کندتر هم انجام شود - بر رویکرد "فرماندهی و کنترل" ترجیح می دهید.

⁸ حقوق جهانی بشر "حقوق اساسی و آزادی های بنیادی" یک فرد است که ذاتی، غیرقابل انکار و قابل اجرا برای همه افراد بشر است. همانطور که در اعلامیه جهانی حقوق بشر ذکر شده است، اینها شامل حق زندگی، آزادی و امنیت (ماده ۳) و عدم رفتار ظالمانه، غیرانسانی یا تحقیرآمیز است (ماده ۵). See: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁹ Sphere Association. (2018). *The Sphere handbook: Humanitarian charter and minimum standards in humanitarian response*. /Fourth edition. <https://spherestandards.org/handbook-2018>

¹⁰ Based on Velasquez, M., Andre, C., Shanks, T., S.J. and Meyer, M.J. (2010). *What is ethics?* Markkula Center for Applied Ethics. [/https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/what-is-ethics](https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/what-is-ethics)

¹¹ (Based on Markkula Center (2021) and Clarnival and Biller-Andorno (2014)

چارچوب های اخلاقی مربوط به جوامع آسیب دیده دریافت کننده کمک های بشردوستانه.

فرهنگ‌ها چارچوب‌های اخلاقی و اخلاقیات خاص خود را دارند (که به فرهنگ‌ها، ادیان یا جوامع خاصی مربوط می‌شود). مهم است که این موارد را در هر پروسه بحث و بررسی شامل کنید. به عنوان مثال، برای بسیاری از مردم در سراسر جهان، عقیده و ایمان به شدت بر ارزش‌هایی که آنها می‌شناسند و به آنها اعتقاد دارند تأثیر می‌گذارد. (سوال 3.3 در ابزار)

هدف این نیست که تصمیم بگیریم چه کسی "درست" است یا چه کسی کد اخلاقی "بهتر" را دارد، بلکه هدف این است که همه شمول باشیم و فرهنگ مردم آسیب‌دیده از بحران را در نظر بگیریم و به آن احترام بگذاریم.¹² احترام به هنجارها و اخلاقیات فرهنگی ضروری است، اما گاهی اوقات چنین هنجارهایی خلاف حقوق یا ارزش‌های جهانی بشری است. تشخیص شباهت‌ها می‌تواند فرصت‌هایی را برای گفتگو ایجاد کند (شکل ۷ مقاصد الشریعه و اوبونتو را ببینید).

شکل ۷: مقاصد الشریعه و اوبونتو

مقاصد الشریعه التزام به احکام دارد تا عدالت، انصاف و رفاه شخص/جامعه را ترویج بدهد. این کار امکان قضاوت بر اساس شرایط محیطی و تأثیر بر رفاه مردم به جای اجرای سخت و محکم قوانین شریعت را فراهم می‌کند. این کار گفتمان را به جای بحث کردن در مورد درست یا غلط بودن کدهای حقوقی مختلف امکان پذیر می‌کند.

(ببینید: Kamali M.H. (1999). Maqāṣid al-Sharīḥah: The objectives of Islamic law. *Islamic Studies*, Vol. 38, No. 2, pp. 193–208. Islamic Research Institute, International Islamic University, (Islamabad)

مفهوم اوبونتو در جنوب صحرای آفریقا به این معنا است "من هستم چون ما هستیم" و بر انسانیت، شفقت و مسئولیت اجتماعی تأکید دارد. مجموعه ارزش‌های آن شامل تعامل، مصلحت عموم، روابط صلح آمیز، کرامت انسانی، ارزش زندگی انسانی، اجماع، مدارا و احترام متقابل است.

اخلاق سودمندگرا (یا "پیامدگرایانه") بر دستیابی به "والترین مصلحت" برای اکثر مردم تمرکز دارد.

اقدام بشردوستانه، یک رویکرد پیامدگرایانه، اولویت را به نتایج یک اقدام و فعالیت می‌دهد. در این مورد، اصول اخلاقی بر این اساس ارزیابی می‌شوند که آیا حیات بیشترین تعداد آسیب‌پذیرترین افراد نجات می‌یابد و/یا رنج آن‌ها کاهش می‌یابد. ابزار یا دلایل اقدام و فعالیت از اهمیت کمتری برخوردار است. (سوال 3.4 در ابزار)

مثال: پذیرش کمک مالی از یکی از طرفین جنگ در منازعه برای اینکه بتوان به افراد بیشتری کمک کرد.

"فضیلت اخلاقی" تمرکز بر اهمیت پرورش فضایل مثبت، مانند شفقت، صداقت و درستکاری به منظور

تبدیل شدن به شخصی بهتر دارد و تصمیم‌گیری و اقدامات را هدایت می‌کند. اگر شخصی با فضیلت باشد و فعالانه به دنبال بهبود خویش باشد، این ویژگی‌های شخصیتی طبعاً به او کمک خواهند کرد تا مسیر عمل درست را انتخاب کند. (سوال ۳.۵ در ابزار)

مثال: یک سازمان کمیته اخلاقی را به این منظور ایجاد می‌کند تا دائماً فرآیند تصمیم‌گیری اش را ارزیابی کند،

پیاموزد که چگونه در شرایط دشوار قضاوت بهتری داشته باشد و قصداً فرهنگ سازمان خود را بهبود بخشد تا به سازمان دلخواه خودش تبدیل شود.

¹² اصل ۵ آئین نامه رفتاری جنبش بین المللی صلیب سرخ و هلال احمر و سازمان های غیردولتی (NGO) امدادسانی در فجایع طبیعی (۱۹۹۴) می گوید: "ما باید به فرهنگ و عتعات احترام بگذاریم." ببینید: <https://www.ifrc.org/our-promise/do-good/code-conduct-movement-ngos>

3.2 انواع و سطوح معضلات

همه ما هر روز انتخاب های اخلاقی می کنیم: اخلاقیات یک تمرین خاص نیست. اما برخی معضلات و انتخاب های اخلاقی مهمتر از سایرین هستند و سزاوار تفکر عمیق تر هستند. معضلات اخلاقی می توانند در سطوح مختلف به وقوع بپیوندند، مثل مثال های زیر.

- **انفرادی/شخصی:** تعاملات روزانه کارکنان بشردوستانه با مردم و جوامع در بحران، مقامات و طرفین منازعات.
مثال: شرایط خارجی شخص را مجبور به عمل فراتر از تخصص اش میکند، که ممکن است باعث آسیب شود. امتناع آنها از عمل نیز ممکن است باعث ضرر و زیان شود.
- **سطح عملیاتی ملی/محلی:** مذاکره با مقامات و صاحبان قدرت در سطح پروژه و سطح محل.
مقامات اغلب خواهان کنترل تصمیمات کلیدی در مورد استخدام یا تعیین اهداف هستند. یک سازمان بشردوستانه باید چه درجه از کنترل را بپذیرد؟
- **سطوح استراتژیک یا دفتر مرکزی:** تخصیص بودجه، طرح پروگرام و درخواست کمک، هماهنگی استراتژیک، و ایجاد توازن بین منافع سازمانی و سایر منافع.
مثال: چه سطحی از انحراف کمک ها یا مالیات قابل قبول است؟ باید در این مورد چقدر با مدیریت ارشد و یا سایر سازمان ها شفاف باشیم؟
- **آیا عملیات باید متوقف یا تعلیق شود یا نه. چه زمانی خط های سرخ را تطبیق کنیم؟ چگونه بین اعتراض کردن/دادخواهی کردن و خاموش ماندن برای تداوم کار تعادل برقرار کنیم؟ آیا الزامات یک دونه، ارزش ها/اصول اصلی سازمان را به خطر می اندازند؟**

جدول زیر از دسته بندی معضلات Hugo Slim استفاده می کند. این جدول نمونه هایی از خطراتی را که کارکنان بشردوستانه با آن مواجه هستند، و معضلاتی را که این خطرات ایجاد می کنند ارائه می دهد.¹³

جدول 2: دسته بندی معضلات:

انواع و نمونه های معضلات اخلاقی	نمونه هایی از خطرات
<p>آسیب احتمالی ناشی از اقدامات بشردوستانه</p> <ul style="list-style-type: none"> • اگر نهادها می خواهند الزامات بشردوستانه را برآورده کنند و به ارائه کمک ها ادامه دهند، اما مقامات سوء استفاده گر، فاسد یا قلدر هستند: چه درجه از آسیب غیرقابل اجتناب است ("خطر باقیمانده")؟ • چه سطحی از آسیب ناخواسته با مشارکت مثبت کمک ها (یعنی نجات جان و کاهش رنج) قابل قبول یا متعادل است؟ 	<ul style="list-style-type: none"> • افزایش فساد یا خشونت به این دلیل که مقامات اصرار به تصاحب اموال، وضع مالیات یا منحرف کردن کمک ها به شکل فاسدانه دارند. • عدم پاسخگویی دولت ها و تضعیف قراردادهای اجتماعی - توسط جایگزین کردن مسئولیت های مقامات دولتی و محلی با خدمات بشردوستانه. • فراهم کردن زمینه برای تبعیض، محرومیت یا سوء استفاده از طریق چگونگی توزیع کمک ها و تعیین اهداف. • خطراتی که متوجه اشخاصی است که کمک دریافت می کنند البته از طریق تشریح معلومات با مقامات.
<p>خطرات مشارکت، همدستی و به دام افتادن اخلاقی</p> <ul style="list-style-type: none"> • نهادها برای گرفتن جواز کار باید با مقامات ارتباط برقرار کنند. اما چه سطحی از همکاری غیرقابل قبول است و یا امکان اقدامات منفی مسئولان را فراهم می کند؟ • چگونه بین اعتراض، سکوت/ دیپلماسی خاموش برای حفظ دسترسی تعادل برقرار کنیم؟ 	<ul style="list-style-type: none"> • وانمود کردن مشروعیت بخشیدن و توانمند سازی رژیم های سوء استفاده گر توسط کار کردن با آنها یا تلاش برای کسب جواز برای فعالیت. • تقویت اقدامات نادرست - به عنوان مثال تسهیل کمپ های کار اجباری، بیجا شدن اجباری، یا سکوت در برابر نقض حقوق. • آیا می توان کمک مالی دونه را که به طور غیرمستقیم در درگیری مشارکت دارند، پذیرفت.
<p>وظایف مراقبتی</p> <ul style="list-style-type: none"> • چگونه می توان تعادل مسئولیت کارکنان را که الزامات پاسخ بشردوستانه را در حالات ناامن به عهده دارند ایجاد کرد؟ 	<ul style="list-style-type: none"> • ترجیح دادن حضور داشتن بر امنیت یا بالعکس.

(ادامه)

¹³ Slim, H. (2015). *Humanitarian ethics: A guide to the morality of aid in war and disaster*. Hurst Publishers.

انواع و نمونه های معضلات اخلاقی	نمونه هایی از خطرات
<p>خطرات اخلاقی قدرت و رشد بشردوستانه</p> <ul style="list-style-type: none"> • دقت لازم بیشتر به معیارهای مورد نیاز و مصوونیت که در مقابل حفظ حضور و نزدیکی با مردم در بحران قرار دارند، را مراعات کنید. • معضلات سیاسی ناشی از سوء استفاده از بخش بشردوستانه. 	<ul style="list-style-type: none"> • پروسه و پروتکل های پیچیده کمک رسانی و فاصله از مردمی که از بحران متأثر شده اند. • ترجیح دادن منافع سازمانی بر منافع مردم متأثر از بحران. • استفاده از کمک ها برای "تغذیه مردم در آنجا تا به اینجا نیایند". • نگرستن به کمک ها به عنوان تداوم دهنده منازعه و نقض حقوق.

منبع: اسلیم 2015.

معضلات اخلاقی در سطوح مختلف ظاهر می شوند، بنابراین سازمان ها و اشخاص نیاز به فرآیندهای مناسب دارند. برخی نیاز به تأمل شخصی دارند، برخی به یک جلسه مشترک کوتاه در سطح محل، برخی دیگر به فرآیندهای پیچیده تر نیاز دارند. اما ما می توانیم اصول و رویکردهای سنجش اخلاقی را در مورد هر یک از این موارد اعمال کنیم.

نمونه هایی از نحوه اجرای رویکردهای اخلاقی توسط سازمان ها عبارتند از:

- اخلاقیات را بخشی از جلسات/پروسه های منظم قرار دادن
- فراهم سازی زمینه برای آموزش کارکنان
- دخیل کردن اخلاق شناسان
- ارجاع معضلات به بورد اخلاقیات (داخلی/خارجی) برای کمک برای بحث و بررسی مسایل و راه حل ها.¹⁴

یادداشت پایانی

4

این راهنما و ابزار یک فرمول جادویی برای حل معضلات اخلاقیات نیست. حتی پس از بررسی دقیق، بسیاری از معضلات اخلاقی باعث می شود کارکنان بشردوستانه در مورد اینکه آیا تصمیم درستی گرفته اند یا نه، نتوانند خواب راحت داشته باشند. با استفاده منظم از یک چوکات برای توجه به معضلات از دیدگاه های اخلاقی مختلف، می توانیم بر اساس آنچه بهترین به نظر می رسد، تصمیم بگیریم، حتی زمانی که گزینه خوبی برای انتخاب وجود نداشته باشد. چنین پروسه و مستندات ناشی از آن - از جمله گزینه(های) اتخاذ شده و چرایی و محدودیت های در نظر گرفته شده - می تواند در طول زمان به مسئولیت پذیری بیشتر در واکنش های بشردوستانه کمک کند.

¹⁴ McGowan, C.R., Baxter, L., DuBois, M., Sheather, J., Khondaker, R., Cummings, R. and Watkins, K. (2020). Preparing humanitarians to address ethical problems. *Conflict and Health*, 14(1):72. <https://doi.org/10.1186/s13031-020-00319-4>

- Anderson, M. B. (1999). *Do no harm; how aid can support peace – or war*. Lynee Riener Publishers.
- Barnett, M. and Weiss, T. eds. (2008). *Humanitarianism in question: Politics, power and ethics*. Cornell University Press.
- Bonde, S. and Firenze, P. (2013). *Making choices: A framework for making ethical decisions*. Making choices: ethical decisions at the frontier of global science, seminar, Brown University, spring semester 2011. <https://open.maricopa.edu/societyandbusiness/chapter/a-framework-for-making-ethical-decisions/>
- Bowden, M., Hakimi H., Harvey, P., Nemat, O., Moosakhel, G-R., Stoddard, A., Thomas, M., Timmins, N. and Voight, T. (2023). *Navigating ethical dilemmas for humanitarian action in Afghanistan*, Humanitarian Outcomes. https://www.humanitarianoutcomes.org/HRRI_Afghanistan_June_2023
- Broussard, G., Rubenstein, L.S., Robinson, C., Maziak, W., Gilbert, S.Z. and DeCamp, M. (2019). Challenges to ethical obligations and humanitarian principles in conflict settings: a systematic review. *Journal of International Humanitarian Action* 4, 15. <https://jhumanitarianaction.springeropen.com/articles/10.1186/s41018-019-0063-x>
- Clarival, C. and Biller-Andorno, N. (2014). Challenging operations: An ethical framework to assist humanitarian aid workers in their decision-making processes. *PLOS Current Disasters*. <https://reliefweb.int/report/world/challenging-operations-ethical-framework-assist-humanitarian-aid-workers-their-decision>
- Fraser, V., Hunt, M.R., Schwartz, L. and de Laat, S. (2014). *Humanitarian Health Ethics Analysis Tool: HHEAT handbook*. <https://humethnet.files.wordpress.com/2015/06/hheat-handbook.pdf>
- Global Humanitarian Platform (GHP). (2007). *Principles of partnership: A statement of commitment*. <https://www.icvnetwork.org/transforming-our-network-for-impact/principles-of-partnership/>
- Haver, K. and Carter, C. (2016). *What It Takes: Principled pragmatism to enable access and quality humanitarian aid in insecure environments*. Humanitarian Outcomes. <https://www.humanitarianoutcomes.org/publications/what-it-takes-principled-pragmatism-enable-access-and-quality-humanitarian-aid-insecure>
- Hutchings, K. (2018). *Global ethics: An introduction*. Polity.
- Inter-Agency Standing Committee (IASC). (2013). *The centrality of protection*. Statement. <https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2020-11/The%20Centrality%20of%20Protection%20in%20Humanitarian%20Action%20%28English%29.pdf?>
- IASC. (2016). *Protection in humanitarian action*. Policy. <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-protection-priority-global-protection-cluster/iasc-policy-protection-humanitarian-action-2016>
- Kamali M.H. (1999). Maqāṣid al-Sharī'ah: The objectives of Islamic law. *Islamic Studies*, Vol. 38, No. 2, pp. 193–208. Islamic Research Institute, International Islamic University, Islamabad.
- Magone C., Neuman M., Weissman, F. (2011). *Humanitarian negotiations revealed: The MSF experience*. <https://msf-crash.org/en/war-and-humanitarianism/humanitarian-negotiations-revealed-msf-experience>
- Markkula Center for Applied Ethics. (2021). *A framework for ethical decision making*. <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/a-framework-for-ethical-decision-making/>
- McGowan, C. et al. (2020). *Preparing humanitarians to address ethical problems*. *Conflict and Health*. 14:72.
- Slim, H. (2015). *Humanitarian ethics: A guide to the morality of aid in war and disaster*. Hurst Publishers.
- Sphere Association. (2018). *The Sphere handbook: Humanitarian charter and minimum standards in humanitarian response*. Fourth edition. <https://spherestandards.org/handbook-2018/>
- UN Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (OCHA). (2012). *OCHA on message: humanitarian principles*. <https://reliefweb.int/report/world/ocha-message-humanitarian-principles-enar>
- Velasquez, M., Andre, C., Shanks, T., S.J. and Meyer, M.J. (2010). *What is ethics?* Markkula Center for Applied Ethics. <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/what-is-ethics/>

این راهنما به عنوان بخشی از برنامه ابتکار تحقیقات سریع بشردوستانه (HRRRI) برای نتایج بشردوستانه، با همکاری مرکز نوآوری بشردوستانه بریتانیا (UKHIH)، با حمایت دفتر توسعه امور خارجه و کشورهای مشترک المنافع بریتانیا (UK FCDO) تهیه شده است.

با تشکر از اعضای گروه بازنگر که نظریات فوق العاده مفیدی ارائه کردند:

- Brad Adams (کمیته نجات بین المللی)
- Marc DuBois (عضو ارشد، دانشگاه SOAS لندن)
- Johan Eldebo (ورلد ویژن بین المللی)
- Josh Hallwright (معاون مدیر مرکز رهبری بشردوستانه، دانشگاه دیکین، استرالیا)
- احسان شمسی گوشتی (مدرس مرکز اخلاقیات زیستی موناخ، دانشگاه موناخ، ملبورن، استرالیا؛ دانشیار اخلاقیات زیستی طبی، مرکز تحقیقات اخلاقیات طبی و تاریخ طب، دانشگاه علوم پزشکی تهران)
- Rachel Hastie (آکسفام بین المللی)
- سالار خداداد (Save the Children International)
- Lars Löfquist (رئیس شبکه NOHA، مدیر، برنامه ماستری در اقدام بین المللی بشردوستانه (NOHA)، مدرس ارشد / دانشیار، دانشکده الهیات، دانشگاه اوپسالا، سویدن). آیلین مورو (شورای بین المللی نهادهای داوطلبانه)
- Eileen Morrow (International Council of Voluntary Agencies)
- Aninia Nadig (مشاور مستقل)
- Diana Ongiti (فدراسیون بین المللی صلیب سرخ و جمعیت هلال احمر)
- Hugo Slim (محقق ارشد، موسسه لاس کاساس برای عدالت اجتماعی، بلکفریز هال، دانشگاه آکسفورد)
- Alexa Swift Reeves (مشاور مستقل).
- کسانی که می خواهند ناشناس باقی بمانند.

از بیش از 100 فردی که در سازمان های ملی/محلی، سازمان های غیردولتی بین المللی، صلیب سرخ/جنبش هلال احمر و سازمان ملل متحد در افغانستان، لیبیا و میانمار کار می کنند، که با مهربانی ابزار پیش نویس را آزمایش کردند و نظریات ارزشمندی ارائه کردند، و همچنین از کسانی که در سازماندهی جلسات کمک کردند، بسیار سپاسگزاریم. Orzala Nemat (اورزلا نعمت) با همکارانش در افغانستان و Nigel Timmins و Manisha Thomas با همکاران شان در لیبیا و میانمار این آزمایش را به ثمر رساندند. همچنین از، Paul Harvey (Humanitarian Outcomes)، Adrienne Testa (UKHIH)، Tanya Wood (CHS Alliance) برای بازخوردشان در مورد پیش نویس ها تشکر می کنیم. CLEAR Global و Orzala Nemat از Report Revolution این راهنما را ویرایش کردند و CLEAR Global آن را ترجمه کرد. این راهنما توسط Sabrina Fondren از موسسه Creative Desktop Productions طراحی شده است.

این راهنما توسط نایجل تیمینز و مانیشا توماس به نمایندگی از نتایج بشردوستانه تهیه شده است.

نمونه مثالهای کار شده با استفاده از ابزار تصمیم گیری اخلاقی

این دو مثال نحوه استفاده از ابزار را نشان می دهند. آنها جواب "صحیح" را برای چنین شرایطی فراهم نمی کنند.

مثال ۱: یک مثال سازمانی - جابجایی مجدد کارکنان

سوال/اقدام	پاسخ های شما
<p>۱. معضل اخلاقی را شناسایی کنید </p> <p>1.1 معضل چیست؟</p> <p>این سازمان در حال ارائه کمک های بشردوستانه - کمک های غذایی، پول نقد، و مراقبت های صحتی اولیه - به جمعیتی است که نیاز شدید دارند. یک ضرورت انسان دوستانه قوی وجود دارد. با این حال، یکی از طرفین جنگ حملات خود را تشدید بخشیده. کارکنان اکثراً اعضای جامعه نیازمند و تحت حمله هستند. آنها نگران امنیت خود هستند و خواهان جابجایی مجدد اند. ضرورت بشردوستانه برای "ماندن و ارائه کمک" با وظیفه سازمان برای محافظت از کارکنان خود در تضاد است.</p>	
<p>1.2 تاثیرات عملیاتی معضل کدامند؟</p> <p>پوشش خدمات سازمان قبلاً کاهش یافته است زیرا خطر امنیتی مناطق مختلف را غیرقابل دسترس می کند. مردم ملکی در آن مناطق بدون دسترسی به کمک های بشردوستانه به دام افتاده اند یا برای امنیت خود در حال حرکت هستند.</p> <p>دفتر محلی هنوز نسبتاً امن است، اما آینده نامعلوم است. سازمان های دیگر نیز در حال بحث هستند که چه کاری انجام دهند.</p> <p>کشیدن کارکنان مستلزم فکر کردن در موارد زیر است:</p> <ul style="list-style-type: none"> • کارکنان به کجا منتقل می شوند و اگر به شهری بدون محل اقامت یا بدون خانواده هایشان منتقل شوند، سطح مسئولیت سازمان چقدر است؟ • در زمانی که آنها قادر به انجام وظیفه شان نیستند، سازمان تا چه مدتی از آنها حمایت کند؟ • آیا فقط کارکنان کشیده می شوند یا افراد تحت تکفل آنها نیز؟ اصطلاح "عائله" چقدر محدود یا گسترده تفسیر می شود؟ <p>کشیدن کارکنان، برنامه بشردوستانه را به حالت تعلیق در خواهد آورد.</p> <p>در نظر بگیرید که مواد و دارایی های باقی مانده (مانند وسایط نقلیه) ممکن است به سرقت بروند.</p>	
<p>1.3 معضل چگونه بر سهامداران مختلف تأثیر می گذارد؟</p> <p>کارکنان: در صورت ماندن در معرض خطر آسیب فیزیکی هستند. اگر آنها نقل مکان کنند، ممکن است احساس گناه کنند زیرا سازمان فقط می تواند به وابستگان درجه اول آنها کمک کند. در مکان جدید، آنها باید محل اقامت که بستگی به مدت زمان، سایر خدمات کلیدی (مانند مکتب برای اطفال) دارد را بیابند. برخی از کارکنان ترجیح می دهند بمانند - تا نزدیک خانواده خود باشند و یا به دلیل همدردی با جامعه. همه کارکنان احساس مشابهی نخواهند داشت و یا مایل به پذیرش خطرات مشابه نخواهند بود.</p> <p>جوامع متأثر شده: کاهش خدمات اولیه بشردوستانه به این معنی است که آنها احتمالاً از افزایش بیشتر عدم مصونیت غذایی، گرسنگی و کاهش خدمات صحتی رنج خواهند برد. دیدن کناره گیری نهادهای امدادرسان ممکن است تأثیر روانی بر آنها داشته باشد.</p> <p>سایر فعالان بشردوستانه: اگر یکی از نهادها خارج می شود و کارمندان خود را خارج می کند، سایر نهادها ممکن است برای انجام همین کار تحت فشار قرار بگیرند. این ممکن است تأثیر منفی گسترده تری بر خدمات بشردوستانه داشته باشد.</p> <p>سازمان:</p> <ul style="list-style-type: none"> • خطر آسیب رساندن به شهرت ما در جامعه آسیب دیده. • خطر آسیب رساندن به اعتماد کارکنان اگر به نظر برسد که ما با آنها خوب رفتار نمی کنیم. • نیاز به اطلاع دادن به دونهها در مورد تعلیق فعالیت ها. • چالش های هنگام مذاکره مجدد برای دسترسی، زیرا اقدامات سازمان ممکن است بر نحوه دید طرف های منازعه نسبت به ما تأثیر بگذارد. 	

(ادامه)



2. اصولی که به خطر افتاده یا در معرض خطر هستند را شناسایی کنید

2.1 کدام اصول یا حقوق بشردوستانه به خطر افتاده یا در خطر است؟

- ضرورت بشردوستانه.
- حق دریافت کمک.
- مرکزیت محافظت: حضور نهادهای بشردوستانه می تواند افراط و تفریط متخاصم را محدود کند.

2.2 کدام ارزش‌های سازمانی یا اصول اخلاقی دیگر در معرض خطر قرار گرفته یا در معرض خطر هستند؟

- وظیفه مراقبت از کارکنان.
- پاسخگویی به جمعیت آسیب دیده.

3. اقدامات احتمالی را در نظر بگیرید



توجه: برای هر سوال، در نظر بگیرید:

- بیش از یک گزینه/جواب (اولین پاسخ ممکن است بهترین گزینه نباشد)
- تأثیر بر جمعیت آسیب دیده و سهامداران
- آیا این اقدام خطرات کوتاه مدت یا بلندمدت جدیدی ایجاد می کند.

3.1 کدام اقدام با ارزش‌های سازمان/ نهاد بین-سازمانی که می‌خواهیم باشیم سازگارتر است؟

ما از کارکنان خود مراقبت می کنیم، بنابراین می‌خواهیم پیشنهاد کشیدن و حمایت از افراد تحت تکفل آنها را ارائه دهیم. با این حال، همه کارکنان احساس مشابهی نخواهند داشت، و ما باید گزینه‌های دیگری را به آنها پیشنهاد کنیم و به آنها اجازه دهیم که خودشان تصمیم بگیرند.

اگر آنها خارج می شوند، ما باید در این موارد شفاف باشیم:

- کمک‌های محدودی را که می‌توانیم در صورت خارج شدن آنها ارائه دهیم،
- تا چقدر می‌توانیم به پرداخت معاش ادامه دهیم زمانی که آنها عملاً قادر به کار نیستند.

ما هم می‌خواهیم بمانیم و به خدمات خود ادامه دهیم. ما حاضریم خطرات مدیریت شده را بپذیریم، تا بتوانیم در مدیریت امنیتی و در ارتباطات منظم خود سرمایه‌گذاری کنیم.

3.2 چه چیزی نگرانی‌ها و روابط بین سهامداران، به ویژه آسیب پذیرترین افراد را در نظر می‌گیرد؟

جامعه آسیب دیده تروما یا صدمه‌های ناشی از جنگ را متحمل می‌شود. ما خدمات ضروری را ارائه می‌دهیم. حذف این خدمات آسیب پذیرترین افراد را در معرض خطر بیشتری از گرسنگی و مشکلات طبی قرار می‌دهد. ما روابط مثبتی با رهبران جامعه داریم و می‌دانیم که آنها می‌خواهند ما بمانیم و فعالیت کنیم.

کارکنان ما در مورد افراد تحت تکفل شان بسیار مضطرب و نگران هستند. آنها می‌خواهند اطمینان دریافت کنند که اگر آنها برای اداره متقبل خطر می‌شوند، البته وقتی که زمان آن فرا می‌رسد، سازمان از آنها حفاظت خواهد کرد. یکی از گزینه‌ها می‌تواند کشیدن افراد تحت تکفل آنها باشد تا آنها حین اجرای وظیفه شان بیشتر احساس راحتی کنند البته با درک اینکه خانواده‌هایشان در امنیت هستند. ما باید فرصت‌های محرمانه‌ای را برای کارکنان ارائه دهیم تا احساسات خود را در این زمینه به اشتراک بگذارند.

دونرها و رهبران محلی از ما می‌خواهند تا زمانی که ممکن است به فعالیت خود ادامه دهیم.

متخاصمین خواهان رفتن ما هستند زیرا به این ترتیب گزارش‌های کمتری در مورد رفتار آنها ارائه خواهد شد و ممکن است بتوانند دارایی ما (مانند وسایط نقلیه) را تصاحب کنند.

3.3 چه چیزی به فرهنگ و مذهب احترام می‌گذارد و برای آن ارزش قائل است؟

این منطقه روستایی است که در آن اکثر مردم از باورهای سنتی پیروی می‌کنند، با ارزش‌های قوی همبستگی و رفتار برابر با همه اعضای جامعه. جامعه از مردان جوان انتظار دارد که از سرزمین اجدادی خود دفاع کنند.

رهبران محلی باید همه تصمیمات مهم را تأیید کنند، زیرا رهبری جامعه برای آنها یک موضوع بسیار جدی است.

تخلیه تنها بخشی از کارکنان - به ویژه مردان جوان - بدون تأیید رهبران، به روابط بین سازمان و جامعه آسیب می‌رساند، زیرا این کار به موقف آنها ارج نمی‌نهد. همچنین خطر چالش‌های اجتماعی طولانی مدت برای خانواده‌های کارکنان خارج شده وجود دارد. با این حال، نظر محافظت از خانواده‌ها و اعضای آسیب پذیرتر جامعه در برابر آسیب به شدت مورد تأیید است.

(ادامه)

پاسخ های شما	سوال/اقدام
<p>مهم ترین خدمات شامل کمک های غذایی، پول نقد به آسیب پذیرترین اشخاص، مراقبت های صحت اولیه (شامل خدمات طبی برای بازماندگان خسونت مبتنی بر جنسیت) است و این یک امر ضروری است. ممکن است لازم باشد که ما برخی از خدمات غیر ضروری دیگر را کاهش دهیم.</p> <p>تخلیه کارکنان به طور مستقیم به آنها کمک خواهد کرد. با این حال، توانایی پاسخگویی به نیازهای جامعه آسیب دیده، بیشترین سود را برای اکثر مردم به همراه خواهد داشت.</p> <p>با ادامه منازعه، ما باید پاسخگو باشیم تا به ارائه کمک ادامه دهیم. اگر نامنی و کاهش دسترسی به این معنی باشد که ما نمی توانیم خدمات را ارائه کنیم، پس تخلیه کارکنان ممکن است بزرگترین خیر برای اکثر مردم باشد. ما باید محرک هایی را برای چنین شرایطی اعمال کنیم.</p>	<p>3.4 چه چیزی موجب بیشترین سود و کمترین ضرر برای اکثر سهامداران می شود؟</p>
<p>ما باید درس هایی را از درگیری های قبلی در نظر بگیریم که در آن مجبور بودیم فعالیت ها را متوقف کنیم و از کارکنان خود مراقبت کنیم. تیم مدیریت ارشد که ناظر بر این وضعیت است باید یادگیری و بازتاب را به عنوان یک ماده در اجندای جلسات بگنجانند.</p> <p>ما باید فعالانه با کارکنانی مشورت کنیم که معلومات مفصل از محیط دارند، حتی اگر مستقیماً تحت متأثر نشده باشند. ما آنها را به عنوان منبعی برای آزمایش نظرات می بینیم.</p> <p>اگر ما کارکنان را مجدداً جابجا می کنیم، پس ما به فرآیندهای مناسب برای کمک به آنها و خانواده هایشان برای ادغام در مکان جدید نیاز داریم.</p> <p>ما به فرآیندی نیاز داریم تا به طور مداوم به کارکنانی که در معرض خطر هستند گوش بدهیم. این ممکن است شامل فضاهای محرمانه ای باشد که آنها بتوانند نظریات صادقانه شان را بدون نگرانی در مورد عواقب شغلی خود به ما ارائه دهند.</p> <p>ما باید به وضوح انتخاب های خود و دلایل پشت آن را مستند کنیم. این امر یادگیری آینده و پاسخگویی به کارکنان را امکان پذیر می کند.</p>	<p>3.5 چه چیزی به ما کمک می کند که خدمات خود را بهبود ببخشیم و نسبت به قبل سازمان/نهاد بین سازمانی بهتری شویم؟</p>
<h3>۴. در مورد گزینه (های) ترجیحی تصمیم بگیرید</h3>	
<p>تصمیم: ماندن و حفظ خدمات ضروری تا حد امکان.</p> <ul style="list-style-type: none"> • در این تصمیم فرض می کنیم که برخی از سطوح دسترسی به جامعه هنوز امکان پذیر است، حتی اگر مناطق جغرافیایی متفاوت و دسترسی نامنظم باشد. • از آنجایی که نمی توانیم تمام افراد خانواده های بزرگ را مجدداً جابه جا کنیم، پس تخلیه کارکنان مشکلاتی را در روابط آنها ایجاد می کند. ما نمی توانیم برای بیش از چند هفته در محل جدید، حمایت خود از کارکنان را تضمین کنیم. اگر عملیات را متوقف کنیم، پرداخت معاش آنها محدودیت ایجاد می شود. • فعالانه بر مدیریت امنیتی و تجهیزات برای ارتباطات و حمل و نقل بهتر سرمایه گذاری کنید. این تغییر به حمایت دونه ها برای تخصیص مجدد بودجه نیاز دارد. • فعالیت هایی را که مستقیماً در نجات زندگی دخالت ندارند، به حالت تعلیق درآورید. 	<p>4.1 گزینه (های) ترجیحی کدامند و چرا؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • دلیل انتخاب گزینه (ها) و هرگونه محدودیت و فرضی که شما را از اتخاذ گزینه های دیگر باز می دارد، مستند کنید. <p>4.2 برای جلوگیری یا کاهش خطرات یا اثرات منفی چه اقدامات دیگری را می توانید انجام دهید؟</p>
<h3>۵. قدم بعدی را تعیین کنید</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> • تصمیم را به کارکنان، رهبران جامعه و دونه ها اعلام کنید. • اطمینان حاصل کنید که درس قبلی برای تیم مدیریت ارشد نظارت بر اوضاع موجود است. • مکانیزم های محرمانه را برای کارکنانی که در ساحه اند تطبیق کنید. • پروتکل ها برای نگهداری معلومات مهم را به منظور پیگیری تصمیمات و سیستم های دریافت نظریات سری کارکنان ایجاد کنید. • تخلیه آخرین راه حل است، اما تخلیه خانواده کارکنان ممکن است به برخی از کارکنان اجازه ماندن و ادامه کمک رسانی را بدهد. برای اجتناب از چالش ها برای چنین تخلیه هایی آماده شوید و محرک هایی را برای آخرین راه تخلیه کارکنان در نظر بگیرید. 	<p>5.1 قدم های بعدی توافقی شده پس از بحث و بررسی کدامند؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • در نظر بگیرید و مستند کنید: - پروسه تصمیم گیری نهایی چیست و چه کسانی در آن دخیل خواهند بود؟ - چه کسی تصمیم را ابلاغ خواهد کرد؟ چه زمانی و چگونه؟ - چگونه اوضاع را نظارت خواهید کرد؟ چه محرک هایی باید برای بازنگری ایجاد شوند؟

پاسخ های شما	سوال/اقدام
۱. معضل اخلاقی را شناسایی کنید	
<p>سازمان های بشردوستانه در کمپ بزرگی با هزاران نفری که دولت به زور آنها را آواره کرده است، غذا، آب، و حفظ الصحة و خدمات صحتی ارائه می دهند. بسیاری از سازمان هایی که چندین سال است در کمپ کار می کنند هرگز نتوانستند نیازها را به درستی ارزیابی کنند و فقط موادی را فراهم می کنند که مسئولان اداره کمپ درخواست کنند.</p> <p>در چند ماه گذشته، مقامات دسترسی کارکنان کمک رسانی را به بخش هایی از کمپ ممنوع کردند، بنابراین آنها قادر به صحبت با بخش بزرگی از جمعیت آسیب دیده نیستند. کارکنان کمک رسانی گزارش های زیادی از سوء استفاده فیزیکی و جنسی توسط مقامات را شنیده اند، مثلا:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ندادن غذا؛ • سرقت مواد فراهم شده توسط سازمان های کمک رسانی (مانند کمپل) • قرار دادن اشخاص در سلول های انفرادی بدون کدام دلیل روشن. <p>به نظر می رسد احتمال کمی وجود دارد که مقامات اجازه دهند مردم به خانه بازگردند. از آنجایی که دسترسی کاهش یافته است، بیشتر اعضای نهاد بین سازمانی فکر می کنند که زمان آن فرا رسیده است که کناره گیری کنند. دیگران - مخصوصا نهادهای وابسته به کمک های مالی دونه - می خواهند به کار در کمپ ادامه دهند.</p> <p>نهاد بین سازمانی برای اینکه بتواند بر دولت تأثیر بگذارد نیاز به یک صدای متحد دارد.</p>	<p>1.1 معضل چیست؟</p>
<p>کارکنان همه سازمان ها نگران سوء استفاده ها هستند. افزایش ممانعت از دسترسی به بخش هایی از کمپ به این معنی است که ممکن است موارد بسیار جدی تری وجود داشته باشد. این گزارش ها و عدم دسترسی به بخش بزرگی از مردم مانع هرگونه برنامه حفاظتی می شود.</p> <p>ما نگران هستیم که مواد نهادهای کمک رسانی به جمعیت آسیب دیده نرسد. این می تواند بر نظر دونهها نسبت به سازمان تأثیر بگذارد.</p> <p>گروه های حقوق بشری به مبارزات خود برای بستن کمپ ادامه می دهند. این گروه ها از نهادهای بشردوستانه و دونههای آنها به دلیل ادامه کار در آنجا و مشارکت در محروم کردن مردم از حقوق شان انتقاد می کنند. این باعث مشکلات بیشتر شهرت سازمان می شود. برخی از دونهها می پرسند که چرا سازمانها بدون نیازسنجی و با دسترسی محدود و نقض آشکار حقوق در یک کمپ کار می کنند.</p> <p>به عنوان یک نهاد بین سازمانی، نگرانی هایی وجود دارد که برخی از نهادها خدماتی را که توسط نهادهای دیگر متوقف شده است، تحویل بگیرند، زیرا یکی از دونهها بودجه زیادی ارائه می دهد.</p>	<p>1.2 تاثیرات عملیاتی معضل کدامند؟</p>
<p>جمعیت آسیب دیده با محدودیت حقوق خود مواجه است. اگر نهادها همه خدمات را به حالت تعلیق درآورند، دشواری های بزرگ تری بوجود خواهد آمد.</p> <p>کاهش حضور بشردوستانه زندگی را برای امنیت دولتی آسان تر می کند، اما دولت محلی می خواهد نهادها باقی بمانند. آنها به طور کامل از اقدامات دولت مرکزی حمایت نمی کنند، اما اختیارات محدودی دارند. آنها اذعان دارند که حضور بشردوستانه به نفع کسانی است که در کمپ هستند.</p> <p>سازمان های حقوق بشر خروج نهادها را نتیجه موفقیت آمیز کمپاین خود می دانند. آنها بر این باورند که این امر دولت را وادار خواهد کرد تا در اقدامات خود تجدید نظر کند.</p> <p>برخی از سازمان ها می توانند به جای دیگری در کشور نقل مکان کنند، بنابراین خروج آنها بر عملیات شان چندان تأثیر نخواهد گذاشت. این می تواند آنها را قادر سازد تا داستان مثبت تری را برای رسانه ها بیان کنند.</p> <p>برای برخی از سازمان های جامعه مدنی (CSO) و سازمان های غیردولتی که در کمپ کار می کنند، از دست دادن بودجه شان ممکن بسیار حیاتی باشد. آنها همچنین احساس همبستگی شدیدی با مردم در کمپ دارند. آنها باور ندارند که این عقب نشینی تأثیر مثبتی داشته باشد و آن را برخلاف تعهد اخلاقی خود برای ماندن در کنار جمعیت آسیب دیده می دانند.</p> <p>نهاد بین سازمانی در معرض خطر ناکامی قرار دارد که بر فعالیت های آنها در سایر نقاط کشور تأثیر خواهد گذاشت. نداشتن رویکرد مشترک اعضا اعتبار نهاد بین سازمانی را نزد دولت و دونهها تضعیف می کند.</p>	<p>1.3 معضل چگونه بر سهامداران مختلف تأثیر می گذارد؟</p>





2. اصولی که به خطر افتاده یا در معرض خطر هستند را شناسایی کنید

<ul style="list-style-type: none"> • الزام بشردوستانه برای ارائه کمک های حیاتی در تنش با اصل استقلال قرار دارد. • محوریت محافظت. • حق آزادی گشت و گذار و آزادی از بازداشت خودسرانه و شکنجه. 	<p>2.1 کدام اصول یا حقوق بشردوستانه به خطر افتاده یا در خطر است؟</p>
<p>علاوه بر اصول بشردوستانه، نهاد بین سازمانی اصول مشارکت را به رسمیت می شناسد: برابری، شفافیت، رویکرد نتیجه گرا، مسئولیت و مکمل بودن. همه این ارزش ها در معرض خطر هستند.</p>	<p>2.2 کدام ارزش های سازمانی یا اصول اخلاقی دیگر در معرض خطر قرار گرفته یا در معرض خطر هستند؟</p>

3. اقدامات احتمالی را در نظر بگیرید



توجه: برای هر سوال، در نظر بگیرید:

- بیش از یک گزینه/جواب (اولین پاسخ ممکن است بهترین گزینه نباشد)
- تاثیر بر جمعیت آسیب دیده و سهامداران
- آیا این اقدام خطرات کوتاه مدت یا بلندمدت جدیدی ایجاد می کند.

<p>نهاد بین سازمانی باید متحد و اصولی باشد. بنابراین، یا همه نهاد ها می روند تا یک بیانیه قوی بدهند، یا همه می مانند. رفتن بعضی و ماندن بعضی دیگر بدترین نتیجه است. فرآیند تصمیم گیری باید عادلانه و شفاف باشد و به وضوح نشان دهد که چه کسی بر گفتگو تأثیر می گذارد. نباید هیچ جلسه محرمانه ای با نهادهای بزرگتر یا نهادهایی که دارای بودجه بهتر اند برگزار شود.</p>	<p>3.1 کدام اقدام با ارزش های سازمان/ نهاد بین سازمانی که می خواهیم باشیم سازگارتر است؟</p>
<p>اگر نهادهای بین المللی فعالیت های خود را به حالت تعلیق در آورند از نظر مالی کمتر آسیب خواهند دید، اما ادامه فعالیت در این شرایط به اعتبارشان آسیب وارد می کند. برخی به دلیل عواقب جهانی بر شهرت شان بخاطر ادامه فعالیت و سابقه ای که ممکن است برایشان در شرایط دیگری ایجاد کند، از سوی دفتر مرکزی برای کناره گرفتن تحت فشار هستند. به نظر می رسد سایر اعضا این تأثیرات بر شهرتشان را مطلوب نمی دانند. دیگر اعضای ملی و بین المللی فکر می کنند که نهادهایی که می خواهند خارج شوند، تحلیل واقع بینانه ای از تأثیر چنین تصمیمی انجام ندهاند و درباره تأثیر خروج بر سیاست دولت اغراق می کنند. همچنین آن ها فکر می کنند که سازمان های بزرگتر به درستی تأثیر کناره گیری کردن را بر سازمان هایی که بودجه و موجودیت شان به طور قابل توجهی وابسته به خدمات در کمپ می باشد و نیز تأثیر بر جامعه آسیب دیده را که تنها خواهد ماند به درستی ارزیابی نمی کنند.</p> <p>دولت محلی نگران است که در صورت خروج همه نهاد ها، وضعیت بدتر خواهد شد. در این صورت، دولت مرکزی ممکن است حتی تهاجمی تر شود و مشکلات سیاسی بیشتری را برای دولت محلی ایجاد کند.</p> <p>جامعه آسیب دیده باید در فرآیند تصمیم گیری نماینده داشته باشد. شواهد و معلومات موجود از وضعیت های قبلی مربوط به این دولت و کمپ ها باید بخشی از یک تحلیل مشترک باشد. این تحلیل به همه طرف ها کمک می کند تا ببینند که همه دیدگاه ها در نظر گرفته شده است.</p>	<p>3.2 چه چیزی نگرانی ها و روابط بین سهامداران، به ویژه آسیب پذیرترین افراد را در نظر می گیرد؟</p>
<p>جامعه آسیب دیده یک اقلیت مذهبی است و دولت اغلب هویت آنها را به رسمیت نمی شناسد.</p> <p>اعضای انجمن بین سازمانی باید درک کنند که جامعه چگونه این رویدادها را تفسیر می کند، بر اساس اینکه رهبران مذهبی چگونه آنها را در متون مقدس خود و هر سنت فرهنگی مرتبط درک می کنند.</p> <p>هر یک از این تصمیمات - کناره گیری یا ماندن - باید هویت جامعه آسیب دیده را تصدیق کرده و به آن احترام بگذارد. برای اینکه بتوانیم این کار را انجام دهیم، باید در مورد فرهنگ، سنت ها، و مذهب آنها و چگونگی تفاوت آنها در جامعه (به عنوان مثال جنسیت، سن و گروه های فرعی جامعه) اطلاعات بیشتری کسب کنیم.</p>	<p>3.3 چه چیزی به فرهنگ و مذهب احترام می گذارد و برای آن ارزش قائل است؟</p>

پاسخ های شما	سوال/اقدام
<p>در کوتاه مدت، ماندن برای ارائه خدمات در هر جایی که امکان داشته باشد و درخواست دسترسی بیشتر، منتج به منفعت بسیار زیاد برای اکثر مردم می شود. در دراز مدت، بهترین نتیجه بازگشت داوطلبانه مردم به خانه و بستن کمپ ها خواهد بود. یک کمپین دادخواهی قوی ممکن است به این مهم دست یابد و بیشترین منفعت را برای بیشترین تعداد مردم ایجاد کند.</p>	<p>3.4 چه چیزی موجب بیشترین سود و کمترین ضرر برای اکثر سهامداران می شود؟</p>
<p>ما باید از سرزنش اعضا و تضعیف اعتبار یکدیگر اجتناب کنیم. در عوض، همه سهامداران باید فرصت صحبت داشته باشند، مخصوصاً جامعه آسیب دیده. به این ترتیب همه اشتراک کنندگان حتی اگر نگران تصمیم نهایی هم باشند، در این پروسه شرکت می کنند. این بهترین راه برای تضمین وحدت است. به منظور اجتناب از احساس طرد شدن، همه اشتراک کنندگان باید بتوانند شواهد یا بینش های جدیدی را در جریان بحث و بررسی ارائه کنند.</p>	<p>3.5 چه چیزی به ما کمک می کند که خدمات خود را بهبود ببخشیم و نسبت به قبل سازمان/نهاد بین سازمانی بهتری شویم؟</p>
<h4>۴. در مورد گزینه (های) ترجیحی تصمیم بگیرید</h4>	
<p>گزینه ارجح این است که نمایندگان ارشد همه سازمان های عضو، دانش و تجزیه و تحلیل خود را در مورد تأثیرات کوتاه مدت و بلندمدت تصمیم خود - ماندن یا رفتن - را بر جامعه آسیب دیده به اشتراک بگذارند. همه نهاد ها فرصت برابر برای صحبت خواهند داشت. نمایندگان چندین نهاد با جامعه آسیب دیده، دولت محلی و امنیت دولت مرکزی ملاقات خواهند کرد برای اینکه تا حد امکان معلومات بیشتری در مورد وضعیت دریافت کنند و به گروپ گزارش دهند.</p> <p>ما از سازمان های حقوق بشری دعوت خواهیم کرد تا نظرات خود را با این نهاد بین سازمانی در میان بگذارند، به سؤالات مربوط به تئوری تغییر خود پاسخ دهند و دیدگاه های خود را در مورد اینکه اگر خروج باعث تغییر در رویکرد دولت نشود، ارائه دهند.</p> <p>هماهنگ کننده بین سازمانی بر اهمیت وحدت تاکید خواهد کرد.</p> <p>برای درس هایی که در وضعیت های دیگر آموخته شده، با هماهنگ کننده های بین سازمانی دیگر تماس بگیرید.</p> <p>فرصت هایی را برای توسعه اعتماد و روابط بین اعضای بین سازمانی ایجاد کنید - به عنوان مثال: وعده های یکجا صرف کردن غذا و بازدیدهای متقابل.</p>	<p>4.1 گزینه (های) ترجیحی کدامند و چرا؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • دلیل انتخاب گزینه(ها) و هرگونه محدودیت و فرضی که شما را از اتخاذ گزینه های دیگر باز می دارد، مستند کنید. <p>4.2 برای جلوگیری یا کاهش خطرات یا اثرات منفی چه اقدامات دیگری را می توانید انجام دهید؟</p>
<h4>۵. قدم بعدی را تعیین کنید</h4>	
<p>یک پروسه شفاف با گام های بعدی برای نهاد بین سازمانی ایجاد کنید و حمایت اعضا را کسب کنید.</p> <p>همانطور که در بالا توضیح داده شد، مطمئن باشید که زمان کافی برای رسیدگی کلی به این موضوع داشته باشید.</p>	<p>5.1 قدم های بعدی توافق شده پس از بحث و بررسی کدامند؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • در نظر بگیرید و مستند کنید: - پروسه تصمیم گیری نهایی چیست و چه کسانی در آن دخیل خواهند بود؟ - چه کسی تصمیم را ابلاغ خواهد کرد؟ چه زمانی و چگونه؟ - چگونه اوضاع را نظارت خواهید کرد؟ چه محرک هایی باید برای بازنگری ایجاد شوند؟

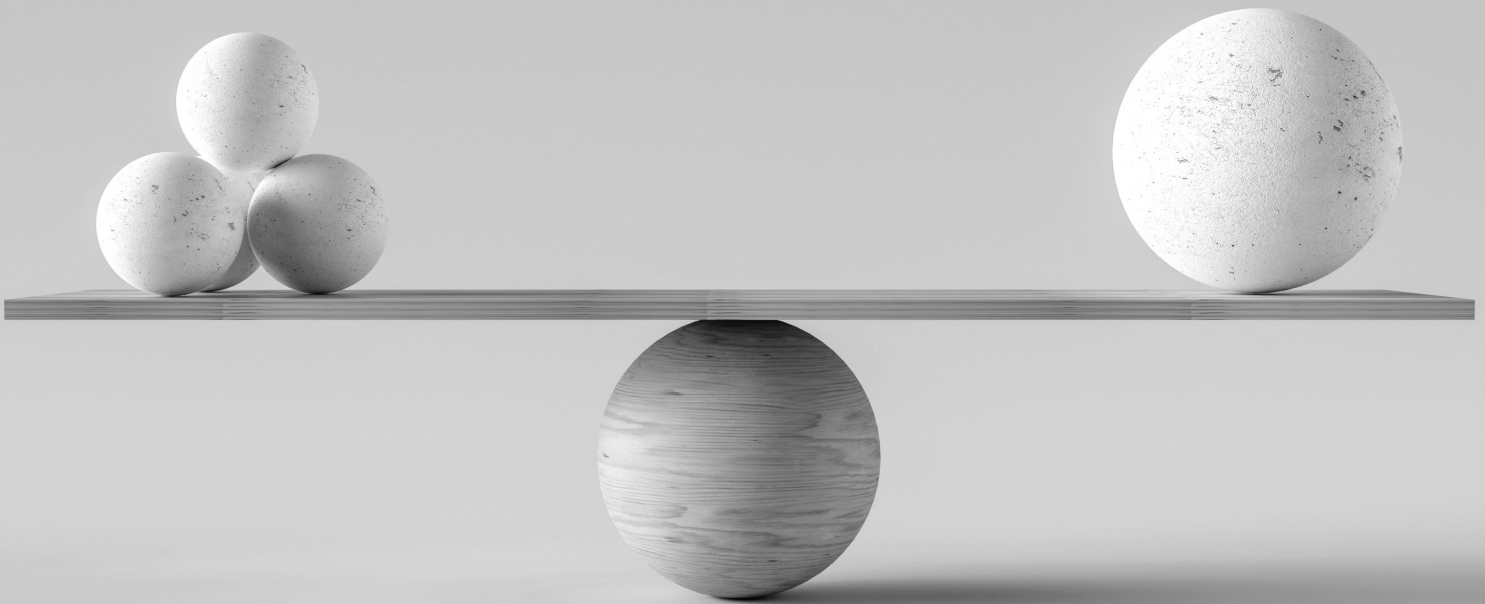
پاسخ‌های شما	سوال/اقدام
1. معضل اخلاقی را شناسایی کنید 	
	1.1 معضل چیست؟
	1.2 تأثیرات عملیاتی معضل کدامند؟
	1.3 معضل چگونه بر سهامداران مختلف تأثیر می‌گذارد؟
2. اصولی که به خطر افتاده یا در معرض خطر هستند را شناسایی کنید 	
	2.1 کدام اصول یا حقوق بشردوستانه به خطر افتاده یا در خطر است؟
	2.2 کدام ارزش‌های سازمانی یا اصول اخلاقی دیگر در معرض خطر قرار گرفته یا در معرض خطر هستند؟
3. اقدامات احتمالی را در نظر بگیرید 	
<p>توجه: برای هر سوال، در نظر بگیرید:</p> <ul style="list-style-type: none"> • بیش از یک گزینه/جواب (اولین پاسخ ممکن است بهترین گزینه نباشد) • تأثیر بر جمعیت آسیب دیده و سهامداران • آیا این اقدام خطرات کوتاه مدت یا بلندمدت جدیدی ایجاد می‌کند. 	
	3.1 کدام اقدام با ارزش‌های سازمان/ نهاد بین-سازمانی که می‌خواهیم باشیم سازگارتر است؟

(ادامه)

پاسخ های شما	سوال/اقدام
	3.2 چه چیزی نگرانی ها و روابط بین سهامداران، به ویژه آسیب پذیرترین افراد را در نظر می گیرد؟
	3.3 چه چیزی به فرهنگ و مذهب احترام می گذارد و برای آن ارزش قائل است؟
	3.4 چه چیزی موجب بیشترین سود و کمترین ضرر برای اکثر سهامداران می شود؟
	3.5 چه چیزی به ما کمک می کند که خدمات خود را بهبود بخشیم و نسبت به قبل سازمان/نهاد بین سازمانی بهتری شویم؟
۴. در مورد گزینه (های) ترجیحی تصمیم بگیرید	
	<p>4.1 گزینه (های) ترجیحی کدامند و چرا؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • دلیل انتخاب گزینه(ها) و هرگونه محدودیت و فرضی که شما را از اتخاذ گزینه های دیگر باز می دارد، مستند کنید. <p>4.2 برای جلوگیری یا کاهش خطرات یا اثرات منفی چه اقدامات دیگری را می توانید انجام دهید؟</p>
۵. قدم بعدی را تعیین کنید	
	<p>5.1 قدم های بعدی توافق شده پس از بحث و بررسی کدامند؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • در نظر بگیرید و مستند کنید: - پروسه تصمیم گیری نهایی چیست و چه کسانی در آن دخیل خواهند بود؟ - چه کسی تصمیم را ابلاغ خواهد کرد؟ چه زمانی و چگونه؟ - چگونه اوضاع را نظارت خواهید کرد؟ چه محرک هایی باید برای بازنگری ایجاد شوند؟

نمای کلی یک صفحه ای از ابزار تصمیم گیری اخلاقی





ارجاع پیشنهاد شده:

Humanitarian .اصولی. تصمیم گیری اخلاقی و اصولی. Timmins, N. ,Thomas, M. (2024). انتخاب های دشوار: راهنمای (بشردوستانه) تصمیم گیری اخلاقی و اصولی. Humanitarian Outcomes. United Kingdom Humanitarian Innovation Hub

Humanitarian Outcomes

www.humanitarianoutcomes.org



United Kingdom
Humanitarian
Innovation Hub

www.ukhih.org