

د اسانه انتخاب نشتون:

د اخلاقي او اصولي پرېکړې کولو لپاره بشريالو لپاره لارښود



منځپانگې

- سريزه 2
1. پيژندنه 3
- 1.1 ولې له دې لارښود نه گټه واخلو؟ 3
- 1.2 دا لارښود د چا لپاره ده؟ 4
- 1.3 دا لارښود د څه لپاره ده؟ 4
2. د اخلاقي معضلې لپاره د بحث او غور پروسه 5
- 2.1 د اخلاقي پريکړې کولو وسيله 7
- دا وسيله څنگه استعمال کړو؟ 7
- (2.2). مخکې له دې چې دا وسيله وکاروئ: د صادقانه غور لپاره د بحث پلان ونيسئ 9
- 2.3 د غور کولو د پروسې په وخت کې: د وسيلې استعمال 10
- 2.4 د وسيلې له استعمال وروسته: د پريکړې کول او اورول؛ د پايلو اټکل او مديريت کول؛ پلي کول، څارنه، او زده کړه... 11
3. اخلاق څنگه بشري اصول بشپړ کولای شي؟ 12
- 3.1 پلي شوی اخلاق 13
- 3.2 د معضلو ډولونه او کچه 15
4. وروستی يادونه 16
5. نور لوست 17
- قدردانی 18
- الف ضميمه د اخلاقي تصميم نيولو لپاره د وسيلې په کارولو سره کار شوي مثالونه 19
- مثال 1: يو سازمانی بيلگه - د کارمندانو ايستل 19
- مثال 2: د ادارو ترمنځ يوه بيلگه - د اجبارې بې ځايه شويو کسانو په کمپ کې کار کول 22
- د اخلاقي پريکړې کولو وسيله - د ځوابونو لپاره کاري پاڼه 25
- د اخلاقي پريکړې لپاره د وسيلې يو مخ لنډه کتنه 27

سريزه

د اخلاقي پريکړه کولو لپاره دا لارښود او وسيله وروسته له دې چې په 2023 کې د افغانستان د اخلاقي معضلو اړوند يوه څېړنه ترسره شوه جوړ شو.¹ په څېړنې کې دا جوته شوه کله چې بشري پال د اخلاقي معضلو سره مخ شي د بحث او پريکړې لپاره دوی يو روښانه او اساسي لاره نه لري. ددې لارښود متن د 2024 کال د جنوري او فبروري په مياشتو کې د يو شمير ورکشاپونو له لارې د نورو بشري مرستو همکارانو سره چې په لاندې درې شرايطو کې کار کوي، وازمويل شو: افغانستان، لیبیا او میانمار او ددوی د فيډبک په نظر کې نيولو سره پکې سمون راوستل شو. له دې برسیره يوه همکاره څېړنيزه ډله هم ددې لارښود په چمتو کولو کې مرسته کړی.

موږ تاسو هڅوو چې دا لارښود او وسيله په خپلو سازمانونو کې وکاروئ او/يا خپل د اړتياو سره سم يې تطبيق کړئ. د لارښود په هکله د لا زياتو معلومات يا د وسيلې د کارولو سره د مرستې لپاره، مهرباني وکړئ په لاندې آدرسونو د Humanitarian Outcomes دفتر سره اړيکه ونيسئ research@humanitarianoutcomes.org يا د لېکوالانو Nigel Timmins سره په nigel.timmins@humanitarianoutcomes.org او Manisha Thomas سره په manisha.thomas@humanitarianoutcomes.org اړيکه ټينگه کړئ.

¹ باوډن، ايم، حکيم، ايچ، هاروي، پي، نعمت، او، موساخيل، جي آر، ستودارد، اي، توماس، ايم، ټيمينس، آين، او ويټ، ټي. (2023). په افغانستان کې د بشري فعاليتونو لپاره د اخلاقي معضلو څيړنه. Humanitarian Outcomes. https://www.humanitarianoutcomes.org/HRRI_Afghanistan_June_2023

1.1 ولی له دې لارښود نه گټه واخلو؟

بشرپالان پیری ځله د سختو اخلاقي معضلو سره مخامخ کېږي: په دې معضلو کې له سملاسي کار انتخاب کولو نیولې بیا تر لویو ستراتیژیکي پوښتنو پورې ټول شامل دي. معضله یا ستونزه دې ته وایی چې کله تاسو اړ شئ د دوو یا زیاتو انتخابونو له جملې څخه باید یو داسې انتخاب وکړئ چې ممکن ناوړه پایلې له ځان سره ولري. د معضلې مانا د ښکاره یا ښه انتخاب نشتون ده. پیر ځلې یوازې بشري اصول لکه (انسانیت، بې طرفي، او خپلواکي) له مور سره د پریکړو کولو په وخت کې مرسته نه کوي. ښایي همدا بشري اصول د معضلې د 'رامنځته' کیدو سبب شي. کله چې له بدو انتخابونو سره مخ شو او یا هم اصول یو له بل سره په ټکر کې وي، نو پدې وخت کې اخلاقي بحث کولی شي له مور سره د غوره لاری په موندلو کې مرسته وکړي ترڅو بشري کارونه د اصولو سره سم په ښه ډول پلي شي.

پدې لارښود کې د ترکیبي غور لپاره هغه وسایل او پروسې ښودل کېږي چې پر مرسته یې ادارې او انفرادي کسان کولی شي د بشري اصولو د پلي کولو په وخت کې ښه انتخاب وکړي. دا لارښود د پلي شویو اخلاقي لارښوونو په اساس ولاړ ده او د اخلاقي تیوريانو او اساساتو پر مرسته د ننۍ نړۍ ستونزو ته حل پیدا کوي.

دا لارښود درې برخې لري:

1. پیژندنه وموخه. داخلاقې پریکړې کولو لپاره ددې لارښود او وسیلې

2. **داخلاقې پریکړې کولو پروسه**، کومه چې ددې وسیلې د بریالیتوب لپاره اړینه ده.

أ. **داخلاقې پریکړې کولو په موخه داوسيله** دادارو اوپاهم دادارو د انسجام اداره لپاره یوه داسې منظم لاره برابروي چې پراساس یې د اخلاقي معضلې په وخت کې ښه فکر وکړي او په معضله کې ورته د وړاندې تگ لاره براره کړي.

ب. **د بحث کولو د پروسې اداره کول** ددې وسیلې داستعمال نه مخکې، د استعمال په جریان کې او یا هم د استعمال نه وروسته.

3. **د دې وسیلې اخلاقي بنسټ**، چې د اخلاقو په وسیله د بشري اصولو بشپړاوی، د پلي شویو اخلاقو مفکوره، او د اخلاقي معضلو په اړه نور تفصیل پکې شامل دي.

د اخلاقي چوکاټ په اړه د نورو مالوماتو لپاره د ددې لارښود په پای کې د اضافي موادو د لوستلو لست برابر شوی ده. په ضمیمو کې لاندې مواد شامل دي: د معضلې په وخت کې د وسیلې د استعمال دوه بیلگې چې اکثره بشرپالو ته مالومې دي (اوله ضمیمه): یوه خالي پاڼه چې پکې ددې وسیلې د استعمال په وخت کې خپل ځوابونه ولیکۍ اوددې وسیلې د استعمال لپاره ترسیمي بیاکتنه.

د بحث کولو پروسه پدې مانا نده چې انتخاب کول به اسان وي او یا به هم اخري پریکړه له مخالفتونو سره نه مخامخ کېږي دا په دې مانا هم نده چې خلک به له تاسو سره همغږي شي. د غور پروسه ممکن تر یوه حده جوړ جاري وشي او یا هم نیمگړې د حل لارې ته اړتیا ولري. معضله ممکن ادامه پیدا کړي او یا هم ښایي نوې معضلې رامنځته شي چې ټولې یې د اخلاقي بحث یوې دوامداره پروسې ته اړتیا لري. مگر دا پروسه له مور سره په لاندې مواردو کې مرسته کوي.

- شفافیت
- د وخت په تیریدلو سره د زده کړې کولو فرصت
- د خپلې پریکړې د سموالی د ارزولو فرصت.

1.2 دا لارښود د چا لپاره ده؟

د هر هغه چا لپاره چې په بشري برخه کې له اخلاقي معضلې سره مخامخ کېږي. دا لارښود او وسیله له تاسو سره مرسته کوي تر څو ښه لاره د بشري اصولو او تشکيلاتي ارزښتونو د ساتنې لپاره غوره کړي.

د یوې حقیقي اخلاقي معضلې په وخت کې هره عملي تگلاره ددې توان لري چې یو مهم اخلاقي اصل تر پښو لاندې کړي. کله کله په داسې حالاتو کې پریکړه کول ننگوونکې وې او د خپګان سبب کېږي. ولې دا اخلاقي معضلې په سختۍ سره د حل لاره پیدا کول پدې مانا نده چې تاسو دې لاس په سر شي او سم عمل اختیار نکړئ.²

ډیر ځلې د پریکړې ځنډول تر هغه چې پېښې په زور پایلې رامنځته کړي اکثرآ اسانه کار ده. د همکارانو په منځ کې بې بنیاده او د تسهیل کونکې په نشتون بحث ښايي بې فایده، ستونزمن، او یا هم زهرجن تمام شي. دې ډول پریکړو ته د رسیدو په موخه د یو چوکاټ جوړول له موږ سره د یادو ستونزو په مخنیوي کې مرسته کولای شي. دا لارښود په ځانګړي ډول د سازمانونو او د بین اداري بنسټونو لپاره ده تر څو د معضلې سره د مخامخ کیدو په وخت کې په ښه ډول فکر وکړي. انفرادي کسان هم کولای شي له دې لارښود څخه د خپلو فکرونو په منسجم کولو کې ګټه پورته کړي.

1.3 دا لارښود د څه لپاره ده؟

دا لارښود ددې لپاره طرحه شوی تر څو لوستونکي وکولای شي له خپلو شریکانو سره په منظمه او ګټورو خبرو اترو کې برخه واخلي، سهولت پکې رامنځته کړي او په ښه ډول یې رهبري کړي. دا خبرې اتري د مختلفو اخلاقي اړخونو له لارې د معضلې په تحلیل کې مرسته کوي. دا وسیله ښايي یوې پریکړې ته د رسیدلو په موخه په ځانګړي ډول د پریکړې کوونکو لپاره ګټوره وي.

د پریکړې کولو د یوې برخې په توګه دا لارښود له تاسو سره د پېښې د مستند کولو او په لاندې ډول د پریکړې د دلیل په پیدا کولو کې مرسته کوي:

- کوم استثنايي حالتونو ومنل شول او د کړکېچ له امله په اغېزمن شویو خلکو یې اثر څه ده
- د کومو محدودیتونو له وجهې یو ښه انتخاب ناممکن کړ
- نورې اضافي هڅې - لکه وکالت او بشري ډیپلوماسي

مختلف موسسات ښايي د خپل ماموریت، لارښوونو او ارزښتونو له مخې بېلابېلې پریکړې وکړي.

یادښت: دا لارښود د هېڅ ډول ناوړه چلند دستورالعمل نده. ناوړه چلندونو ته د رسیدګۍ په موخه په مهرباني سره د خپل سازمان ارزښتونو، پالیسیو، کړنلارو، او د افشا کولو سیستمونو ته مراجعه وکړئ.

د مرستو رسوونکو اکثره ماموران پدې پوهېږي چې دنده یې له یوه لړۍ معضلو ډکه ده. داسې هېڅ لاره شتون نه لري چې پر اساس یې د کار له یوې برخې لاس په سر شو او نه هم داسې یو ټول شموله، منل شوی چوکاټ شتون لري چې پر اساس یې دا معضلې حل کړو. د اصولو چوکاټ موږ ته په ځینو ځانګړیو پېښو کې د حل لاره نه رابښي. یو د حل لاره دا ده چې مامورین باید دا ومني له دې معضلې یې تینبنته نشته او له دې برسیره باید دا ومني چې دا معضله د هغه فعالیت د اهمیت انعکاس ده په کوم چې دوی بوخت دي.

آیډکینس، جې. (2000). د چا لورې؟ د قحطي مفاهیم، د مرستې کړنې، د مینیسوټا د پوهنتون رسنۍ.

لومړۍ صندوقچه: د هغې اخلاقي معضلي بيلگې چې سسټماتيک توجه ته اړتيا لري

يادښت: دا ساده بيلگې دي. په عمل کې ددې لارښود موخه د کوچنيو مسلو او اختيارونو په اړه د ژور فکر رابلل دي.

- **ايا زموږ خدمات خلکو ته ضرر رسوي؟** موضوع: چارواکي په زوره سره کمپونو ته اقليت خلگ ليرېدوي. په کمپونو کې پوره مقررات شتون نه لري او چارواکو د اقليتونو د تگ راتگ ازادې محدوده کړې ده. آيا مرستنديو ادارو دداسې کمپونو سره د مرستې وړاندېز وکړي؟ د بشرې اصولو له مخې بايد له داسې کمپونو سره مرسته وشي تر څو د ځورونې او له دوی څخه د ناوړه گټې پورته کولو مخنيوی وشي. مگر چارواکي خدمات او حقوق محدودوي. ايا د ازادې اصل بايد پدې وخت کې د مرستې کولو د محدوديت سبب شي؟ د مرستې په ورکولو سره ايا مور په غير ارادې توگه د همدې کمپونو د موجوديت سره مرسته نه کوو؟
- **غږ پورته کړو که کار ته دوام ورکړو؟** بشرپالان پيری ځله د چارواکو لخوا د ناوړه چلند شاهدان وي. دا زموږ اخلاقي مکلفيت دي تر څو د بشري حقونو د سرغړاوې په وخت کې غږ اوچت کړو. مگر که غږ اوچت کړو، نو ښايي يا مو د مرستې عمليات بند کړل شي او يا هم له نورو پايلو سره مخ شو. دا پايلې ممکن په نوبت سره زموږ لاسرسۍ او توان محدود کړي تر څو په ښه ډول خدمات سرته ورسوو. له يوه طرفه، موږ د مرستې رسولو د دوام لنډمهاله گټې لرو. له بله طرفه غږ پورته کول ښايي د وخت په تيريدو سره ژور بدلون رامنځته کړي. ايا دغه د انسانيت اصل د غږ پورته کولو نه ډير ارزښت لري؟
- **تر کومه حده دا ډول استثنايي حالتونه د منلو وړ ده تر څو کار ته ادامه ورکړو؟** ددې لپاره چې بشرپالانو ته د کار اجازه ورکړي، چارواکي ښايي دوی په ماليه ورکولو مجبور کړي او يا هم د امتياز غوښتنه وکړي. د انسانيت اصل وايي چې موږ بايد پاتې شو او مرسته ورسوو. مگر دا 'ماليه' کېدای شي د جنگجويه ډلې د ملاتړ سبب وگرځي. په همدې ډول موږ چارواکو ته په غير ارادې ډول ددې توان ورکوو تر څو يوازې محدودو 'منل شويو' ادارو ته د مرستې رسولو اجازه وکړي. د 'ضرر نه رسولو' مفهوم له مخې بايد موږ دلته څه وکړو؟

د معضلي په اړه د اخلاقي بحث لپاره دا وسيله پلي شوي اخلاق کاروي (د بيلگو لپاره لومړنی جدول وگورئ) لاندې³ شکل د اخلاقي معضلي په اړه د غور کولو د پروسې نه مخکې، د غور کولو د پروسې په جريان او د ددې پروسې نه وروسته د قدمونو د اخيستلو ښوونه کوي. (لاندې پروسه وگورئ) ددې پروسې دوام د شريکانو د شمير، د پريکړې د بيړنۍ توب او د معضلي د پيچلتيا سره سم توپير کوي. دا ممکن يو يا زياتو بحثونو ته اړتيا ولري. په ياد ولرئ چې خلک به د هرې رسمي پروسې بهر هم په دې اړه بحث وکړي. نو ځکه اړينه ده چې د هر چا خبرې ته غور ونيسئ.

داسې حالت هم شتون لري چې کلیدي کارونه له مخکې پکې ترسره شوي وي. پداسې قضيو له دې وسيلې گټه پورته کړئ تر څو پوه شي څه پيښ شوي او که چيرې بيا دا ډول پيښه وشي بيا څه وکړي؟

په اخري پريکړه کې ممکن ټول هغه کسان چې د بحث کولو په وخت کې موجود وو، شامل نه وي. ددې لپاره چې د توقعاتو مدیریت وکړل شي بايد پدې ځان پوه کړئ چې ددې موسسې يا بين اداري بنسټ په داخل کې څوک د پريکړې د کولو مسوليت لري.

دا وسيله (لومړی جدول او يوه پاڼه ترسيمې بيا کتنه) له يوه لړۍ اخلاقي پوښتنو ډکه ده. د مختلفو اخلاقي زاويو له لارې د پوښتنو په کولو سره دا وسيله له تاسو سره معضلي ته د متخلفو اړخونو له لارې په فکر کولو او د هرې لارې د پايلو په

³ يوشميرکاري چوکاټونه شتون لري چې د گام پر گام بحث کولو د پروسې ځانگړتياوې يې سره ورته دي. دا چوکاټونه په لاندې توگه دي: فراسير اېټ ال. 2014 د پلي شويو اخلاقو لپاره د مرکولا مرکز (2021). *د اخلاقي پريکړې کولو چوکاټ*. <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/a-framework-for-ethical-decision-making> کلارينووال، سي. او بېلر-انډومو، اين. (2014). ننگوونکي عمليات: اخلاقي چوکاټ چې د بشري مرسته کوونکو سره د پريکړې کولو په وخت کې مرسته کوي. PLOS اوسني ناورينوونه <https://reliefweb.int/report/world/challenging-operations-ethical-framework-assist-humanitarian-aid-workers-their-decision>

د وسیلې د کارولو نه مخکې

1. څوک باید شامل کړئ؟ یوه بحث یا زیاتو بحثونو ته اړتیا لري؟
 2. واضحه کړئ چې داخلي پرېکړې مسول څوک ده.
 3. پدې ځان پوره کړئ چې خلک خبرو اترو ته آماده دي.
 4. د خلکو دندې واضح کړئ.
- په لاندې ډول نور جزیات او بیلگې وگورئ

د وسیلې د کارولو په وخت کې

- په یوه عمومي معضله سره پیل وکړئ تر څو خلکو سره په مختلف ډول فکر کولو کې مرسته وکړي.
2. صادقانه، د احترام وړ، اوازادانه خبرې اترې وکړئ.
 3. گډون کوونکو سره د محرمیت په قواعدو خبرې وکړئ.
 4. خلک په فعاله ډول گډون ته وهڅوئ.
 5. د ټولو نظریو او وړاندیزونو هرکلی وکړئ.
- په لاندې ډول نور جزیات او بیلگې وگورئ

د معضلې د حل لپاره دا وسیله وکاروئ

2. هغه اصول وپيژنئ چې له پامه غورځول شوي او پامه غورځول شوي او یا په خطر کې دي؟
- 1.2 کوم بشري اصول له پامه غورځول شوي او یا په خطر کې دي؟
- 2.2 کوم اداري ارزښتونه او یا اخلاقي اصول له پامه غورځول شوي او یا په خطر کې دي؟

1. اخلاقي معضله پيژندنه
 - 1.1 معضله څه شی ده؟
 - 2.1 ددې معضلې عملياتي اغیزې څه دي؟
 - 3.1 معضله په څه ډول مختلف شریکان متاثره کوي؟

3.1 د هغه اداري/بین اداري بنسټ ارزښتونه سره چې مور یې غواړو څه شی ښه سمون یا مطابقت لري؟

3.2 د شریکانو په ځانگړي ډول د زیاتو متاثره شویو شریکانو تر منځ په اړیکه او اندیښنو کې څه شی شامل دي؟

3.5 څه شی له مور سره مرسته کوي چې د پخوا په پرتله یو ښه سازمان/ ادارو د انسجام اداره شي؟

3. په ممکنه وکړئ اقداماتو فکر (د اغیزو او احتمالي خطرونو سره)

3.3 څه شی د کلتور او عقیدې د ارزښت او احترام سبب کیږي؟

3.4 څه شی د شریکانو تر منځ د زیاتې فایده او د کم ضرر سبب کیږي؟

4. د ښو ټاکنو په اړه پرېکړه وکړئ

- 4.1 غوره انتخاب کوم دي او ولې؟ ولیکن چې ولې مو دا انتخاب کړی او هغه کوم محدودیتونه او انگیزې وې چې تاسو یې له نورو انتخابونو راگرځولي یاست.
- 4.2 کوم نور اقدامات تاسې عملي کوئ چې له امله یې د خطرونو او منفي پایلو مخنیوی وکړی یا یې اغیزې را کمې کړې؟

5. په راتلونکو گامونو موافقه وکړئ

- 5.1 له بحث کولو وروسته منل شوي گامونه کوم دي؟
 - لاندې ټکی په پام کې ولرئ او مستند یې کړئ:
 - د دې پرېکړې ښوولو آخري پروسه څه ده او څوک پکې شامل دي؟
 - د یادې پرېکړې په اړه به څوک خبر ورکړي؟ کله او څنگه؟
 - حالت به په څه ډول تر څار لاندې ونیسي؟ د اجباري بیا کتنې شاخصونه باید کوم وي؟

پوهېدلو کې مرسته کوي.

2.1 د اخلاقي پریکړې کولو وسیله

دا وسیله څنگه استعمال کړو؟

- مخکې له دې چې پیل وکړئ، لومړی دا وسیله په بشپړ ډول سره ولولئ او وگورئ چې اضافي مالوماتو ته اړتیا لرئ که نه.
 - ددې لپاره چې وخت مو ضایع نشي، د شریکانو سره له کتلو مخکې ددې وسیلې نه په استفادي سره اخلاقي معضله واضحه کړئ.
- په چپ طرف ستون (پوښتنې/اقدامونه) کې د پوښتنو/اقدامونو په اړه تمرکز وکړئ. ښي طرف ستون (توضیحي یادښتونه) اضافي لارښوونې وړاندې کوي.
- په ترتیب سره هرې پوښتنې/اقدام ته ځواب پیدا کړئ. که چیرې څو انتخابونه رامنځته کېږي، نو ښايي ځینو پوښتنو ته بیرته راوگرځئ.
- لومړی پوښتنه/اقدام او دوهمه پوښتنه/اقدام له تاسو سره د حالاتو په پوهیدلو کې مرسته کوي.
- دریمه پوښتنه/اقدام ددې وسیلې اصلي برخه ده، او له تاسو سره د معضلې په تحلیل کې د مختلفو اخلاقي اړخونو له لارې مرسته کوي.
 - پوښتنه په هر ترتیب حل کولای شي، مگر ځان ډاډه کړئ چې د هرې پوښتنې لپاره ټول ممکنه اقدامونه ارزول شوي.
- 4 څلورمه پوښتنه/اقدام او 5 پنځمه پوښتنه/اقدام په پریکړې کولو تمرکز کوي، راتلونکې اقدامونه یې را پیژني، او تر غور لاندې نیول شوي انتخابونه او پریکړې مستند کوي.
- په دې وسیله کې د لویو پوښتنو/ [اقدامونو د پوهیدلو لپاره هغه ترسیمی بیاکتبه](#) وگورئ. تاسو کولای شي د ساده پاڼې په ډول یې استعمال کړئ.

لومړی جدول: د اخلاقي پریکړې کولو وسیله

پوښتنه/اقدام	توضیحي یادښتونه
1. د اخلاقي معضلې پیژندنه 	
1.1 معضله څه شی ده؟	• مختلف شریکان ممکن ددې معضلې په اړه او دا چې دا معضله اوس ولې یوه ستونزه ده مختلفې نظریې ولري. اخلاقي معضله واضح کړئ تر څو د ممکنه گډوډۍ او شخړې مخنیوی وکړئ. هر یو باید د معضلې او د هغې د متن په اړه په یوه ډول پوهاوی ولري.
1.2 ددې معضلې عملیاتي اغیزې څه دي؟	• د عملیاتي او اداري اغیزو په اړه بحث وکړئ: متاثره ټولنو ته د بشري مرستو رسول، د کارکوونکو خونديتوب، او دا چې ددې ادارې په اړه به خلک څه ډول فکر کوي.
1.3 معضله په څه ډول مختلف شریکان متاثره کوي؟	• د خلکو حقوق په څه ډول متاثره کېږي؟ (په سمدستي ډول او که په راتلونکې کې؟) په مختلفو ډلو په ځانگړي توگه په هغو خلکو یې د اغیزو په اړه فکر وکړئ چې تر ټولو زیات متاثره شوي. • د امکان تر حده د هغو خلکو د نظر پلټنه وکړئ چې متاثره شوي.
2. هغه اصول وپیژنی چې له پامه غورځول شوي او یا د نقض له خطر سره مخ دي 	
2.1 کوم بشري اصول له پامه غورځول شوي او یا په خطر کې دي؟	• هغه بشري اصول، حقوق، او اړوند قانوني چوکاټونه وپیژنی چې په خطر کې دي (د بیلگې په ډول: بشري حقوق، د کډوالو حقوق، نړیوال بشري قانون) د 'ضرر نه رسولو' د مفکورې او د هغې د ساتنې په مرکزیت فکر وکړئ. • د امکان تر حده د هغو خلکو د نظر پلټنه وکړئ چې متاثره شوي.

(ادامه لري)

<ul style="list-style-type: none"> • هغه اداري ارزښتونه وپيژنئ چې له پامه غورځول شوې او يا هم په خطر کې دي. • د امکان تر حده د هغو خلکو د نظر پلټنه وکړئ چې متاثره شوي. 	<p>2.2 کوم اداري ارزښتونه او يا اخلاقي اصول له پامه غورځول شوې او يا په خطر کې دي.</p>
<p>توضیحي يادښتونه</p>	<p>پوښتنه/اقدام</p>
<p>3. په ممکنه اقداماتو فکر وکړئ</p>	
<p>يادښت: د هرې پوښتنې لپاره په لاندې ډول غور وکړئ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • له يوه زيات اختيار/ځواب ولري (لومړنی ځواب ممکن تر ټولو ښه ځواب نه وي) • په متاثره خلکو او شريکانو باندې يې اغيزې • آيا اقدام کول نوی لنډمهاله او يا اوږدمهاله خطر رامنځته کوي. 	
<ul style="list-style-type: none"> • آيا دا اقدام زموږ د اداري/ادارو د انسجام اداره له ارزښتونو سره جوړ راځي؟ دا وښيي چې آيا تاسو خو به د سم کار د نه کولو لپاره پلمه نه لټوئ. 	<p>3.1 د هغه اداري/بين الاداري بنسټ ارزښتونو سره چې موږ يې غواړو څه شی ښه سمون يا مطابقت لري؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> • په دې اړه د مختلفو ډلو په ځانگړي ډول د متاثره شويو خلکو نظر څه ده؟ د هر شريک يا ډلې سره خواخوږي وکړئ تر څو ددوی په ليدلوري او کوم فشار چې دوی ورسره مخ دی ځان پوه کړئ. 	<p>(3.2) د شريکانو په ځانگړي ډول د زياتو متاثره شويو شريکانو تر منځ په اړيکه او انديښنو کې څه شی شامل دي؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> • په دې ځان پوه کړئ چې ښايي زيات کلتورونه او عقيدې شتون ولري. تاسو بايد په ټولو هغو اخلاقي کارې چوکاټونو باندې ځان پوه کړئ چې د ځايي خلکو لخوا منل شوي دي. • پدې فکر وکړئ چې دا اخلاقي چوکاټونه په څه ډول د بشري اصولو او اداري ارزښتونو سره ټکر کوي. اغيزمن خلک ښايي هغه اقدامات ومني چې ددوی له ارزښتونو سره په ټکر کې نه وي. 	<p>3.3 څه شی د کلتور او عقيدې د ارزښت او احترام سبب کيږي؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> • پدې فکر وکړئ چې څوک گټه پورته کوي: هغه خلک چې تر ټولو زياته اړتيا لري هغوی بايد تر ټولو زياته گټه تر لاسه کړي. • د پروگرام جدیت په پام کې ونيسئ (د بيلگې په ډول د جراحي خدمات د توشکونو د توضع په پرتله ډېر اهميت لري). • د متاثره شويو خلکو خطر په پام کې ونيسئ ('ضرر نه رسول') که چيرې اقدام په بشري خدماتو پورې اړه لري، نو په دقت سره ددې خدماتو گټې و ارزوئ او دا فکر مه کوئ چې ټولې بشري هڅې يو ډول گټې لري. 	<p>3.4 څه پایله د ډيرو شريکانو لپاره خورا ښه او لږ زيان رسوي؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> • وگورئ چې يو اداره څنگه کولی شي په اساسي ډول د معضلې په اداره کولو کې ښه والی رامنځته کړي. معضلې تکراريدونکې پيښې دي او د جلا جلا پيښو په توگه يې مه حلوئ. د معضلې د حل په وخت کې د يوې موسسې / بين الاداري بنسټ د ارزښتونو، اصولو، او کلتور په پرمختگ کې مرسته کوي. 	<p>3.5 له موږ سره څه شی مرسته کوي تر څو له مخکني حالت نه په يوه ښه اداره/بين الاداري بنسټ بدل شو؟</p>
<p>4. د ښو ټاکنو په اړه پريکړه وکړئ</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • اړينو سرو کړښو ته پام وکړئ. • د انتخابونو، انگيرنو، او احتمالي محدوديتو په مستند کولو سره د حساب ورکولو يوه کچه رامنځته کيږي. د پيښو مستند کول کولای شي تاسو ته هغه بهرني عوامل در په گوته کړي چې تاسو د بل انتخاب له کولو را گرځوي. پدې بهرني عواملو کې ممکن محدود لاسرسی، د تمویل کمښت، او يا د مرکزي دفتر او بسپنه ورکونکو مقررات او قواعد شامل وي. 	<p>4.1 ښه انتخابونه کوم دي او ولې ښه دي؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • وليکئ چې ولې مو دا انتخاب کړی او هغه کوم محدوديتونه او انگيرنې دي چې تاسو د نورو انتخابونو له کولو راگرځوي. <p>4.2 هغه کوم اقدامات دی چې ته يې کولی شی تر څو د خطراتو او منفي پایلو مخنيوی وکړی يا يې اغيزې را کمې کړې؟</p>
<p>5. په راتلونکو ډگرونو موافقه وکړئ</p>	



دوهمه صندوقچه: د بحث لپاره نمونه ایزه اجنډا (3 ساعته)

1. پیلیز فعالیت

- نینه راغلاست او پیژندگلوی. (15 دقیقې)
- ولې لیدنه کوو، د جلسې اصول، او د گټو د ټکر اعلانول.
- د بحث کولو نه وروسته د اخري پریکړې مسول څوک ده.
- یوه داسې اخلاقي معضله تحلیل کړئ چې پدې اړه نه وې تر څو اخلاقي فکر کول وهڅول شي. (10 دقیقې)

2. دمعضلې په اړه فکر کړئ (وسپله وکاروئ، پوښتنې 1، 2 او 3)

- اخلاقي معضله او هغه اصول چې تر پښو لاندې کيږي او خطر سره مخ دي وپيژنئ. (50 دقیقې)
- د مختلفو اخلاقي نظرونو په کارولو سره ممکنه کړنې، د هغوی اغیزې، او ممکنه خطرونه په پام کې ونیسئ. (80 دقیقې - د وقفې په شمول)

3. غوره انتخابونه وپيژنئ او په راتلونکو گامونو موافقه وکړئ

- غوره انتخابونه وپيژنئ او ټول محدودیتونه مستند کړئ. (15 دقیقې)
- د پرېکړې کولو لپاره وروستۍ گامونه او د پرېکړې خبرې اترې. (10 دقیقې)

- 5.1 له بحث کولو وروسته منل شوي گامونه کوم دي؟
- لاندې ټکی په پام کې ولرئ او مستند یې کړئ:
- د دپریکړې نیولو اخري پروسه څه ده او څوک پکې شامل دي؟
- د یادې پرېکړې په اړه به څوک خبر ورکړي؟ کله او څنگه؟
- حالت به په څه ډول تر څار لاندې ونیسي؟ د اجباري بیا کتنې شاخصونه باید کوم وي؟

2.2 مخکې له دې چې دا وسیله وکاروئ: د صادقانه غور لپاره د بحث پلان ونیسئ

1. څوک باید شامل کړئ؟ ممکن یوه دوره بحث کول کفایت وکړي. مگر ځینې قضیې په مختلفو ځایونو کې، له مختلفو کارکوونکو سره، په اداره کې په مختلفو سطحو، او یا هم خارجي / داخلي ملگرو او شریکانو سره د زیاتو بحثونو کولو ته اړتیا پیدا کوي. پدې فکر وکړئ چې څوک د خبرو اترو لپاره را دعوت کړئ. پدې فکر وکړئ چې د یوه بحث پایله په څه ډول د نورو بحثونو له پایلو سره نښلې او یا هم پرې څه ډول اثر کوي.

2. واضح کړئ چې د اخري پرېکړې مسول څوک ده.

بحث کول د پرېکړې د پروسې تر ټولو جدې برخه ده. مگر بالاخره یو مشر یا د مشرانو یوه ډله مسوولیت لري چې اخري پریکړه وکړي. دا واضح کړئ چې څوک باید اخري پریکړه وکړئ تر څو د بحث کولو په وخت کې د خپگان مخنیوی وشي.

← د اړوندو شریکانو سره خبرې وکړئ (د بیلگې په ډول، د ادارې او یا د ادارو د انسجام اداره په منځ کې) څوک د بحث کولو په کومه مرحله کې شامل ده. دا ډول خبرې د اعتماد جوړولو او د اخري پرېکړې په اړه د بحث کولو په وخت کې د ملاتړ لپاره اړینې دي.

3. پدې ځان ډاډه کړئ چې خلک خبرو اترو ته آماده دي. د هدفونو، مودې او د پروسې د احتمالي پایلو په اړه وضاحت ورکړئ. په عملي ډول، د خبرو وخت د پېښې په عاجل توګه، او د ادارې/ بین اداري بنسټ د پریکړې په کولو پورې اړه لري. (په دوهمه صندوقچه کې بیلګه ایزه اجنډا وګورئ.)

← وګورئ چې ګډونوال په بشري اصولو، د خپلې موسسې په ارزښتونو، او پر موضوع پورې اړوند کلتوري/عقیدوي ارزښتونو باندې پوهېږي. که امکان لري ددې لارښود په شمول خلکو ته هغه ویډیو وښايي چې پکې دا لارښود ښودل کيږي، تر څو خلک ددې وسیلې له استعمال سره بلدتیا پیدا کړي.

4. د خلکو دندې واضح کړئ. آیا دوی د نورو استازیتوب کوي؟ آیا دوی خپل نظر وړاندې کوي؟

احتیاطي یادښت

د ځینو ګډونوالو لخوا په قصدي یا غیر ارادي ډول د معضلې د خطر څخه ګټه پورته کول تر بحث لاندې ونیسئ- تر څو د خوښې وړ پایلې ترلاسه کړئ.

دا پروسه یوازې هغه وخت ګټوره ده چې ګډونوال پکې له زړه برخه واخلي او مختلفو شیانو ته له مختلفو زاویو وګوري. ګډونوال باید په رښتیني ډول ددې لپاره غور ونیسي چې د خلکو لیدلوري باندې وپوهیږي، نه ددې لپاره چې عکس العمل وښيي او یا د حل لارې لپاره توجیه پیدا کړي.

اخلاق د فردي او اداري عقایدو او مسولیتونو په اړه دي. د انسانانو په عنوان موږ ټول اخلاقي بصیرت لرو. نو ځکه باید د باوجدانه خلکو په ډول ټول ګډون کوونکی پدې پروسه کې د ګډون څرنگوالی باندې فکر وکړي. د بیلگې په ډول دې پروسې څخه وتل هم یو انتخاب کیدلای شي. دا پروسه هغه وخت نښه ثابتیدلای شي چې ټول په فعاله توګه غور ونیسي او په رغښه توګه پکې ګډون وکړي.





2.3 د غور کولو د پروسې په وخت کې:

د وسیلې استعمال

1. له یوې معمولي معضلي یې پیل کړئ تر څو له خلکو سره په متفاوت فکر کولو کې مرسته وکړئ

(دریمه صندوقچه وگورئ) دا له خلکو سره په پراخه کچه فکر کولو کې مرسته کوي او په پوښتنه کې د معضلي لپاره ازاد نظر رامنځته کوي.

2. رښتنی، احترامانه، او ازادانه بحث رامنځته کړئ. یو خپلواک تسهیل کوونکی وټاکئ.

د خبرو اترو د پرمختګ لپاره اساسي قواعد وټاکئ/څلورمه صندوقچه وگورئ. پدې پوهېږئ چې ځینې خلک ددې موضوع په اړه قوي احساسات لري. د گټورو خبرو اترو لپاره خلکو ته د اخلاقي مسوولیت یادونه وکړئ. په موضوع پورې اړوند کلتوري/ ټولنیز نورمونه وپېژنئ.

له گډون کوونکو نه پوښتنه وکړئ چې ددې معضلي په اړه خو به د گټو ټکر نه لري.

3. گډون کوونکو سره د محرمیت په قواعدو خبرې وکړئ.

ددې پریکړه وکړئ چې د خبرو اترو محرمیت باید وساتل شي او که د چاتهم هاوس له قاعدې څخه گټه پورته کېږي (د چاتهم هاوس په قاعده کې تر بحث لاندې نیول شوی معلوماتو پرته له دې چې د چا نوم واخیستل شي کارول کېږي). داسې یوه فضا رامنځته کړئ چې پکې خلک د خپلو نظریاتو د بیان لپاره راحت احساس وکړي.

دا د ټولو مسوولیت ده تر څو خلکو ته ډاډ ورکړي چې د فردي او مسلکې عواقبو له ویرې پرته او یا هم ددې له ویرې چې خبرې به یې د باندې وویستل شي، خبرې وکړي.

4. په فعاله توګه هر یو د گډون لپاره وهڅوئ.

اجازه مه ورکوئ چې یوازې یو څو محدود کسان په خبرو اترو کې برلاسي شي. داسې لارې چارې پیدا کړئ چې پکې غلي کسان د خپلو نظریاتو اظهار وکړي، په شمول د پټ ډول (د مثال په ډول گروپي خبرې اترې، تمرینونه، یا انلاین/حضورې یادښتونه) چوپټیا د موافقي یا همغږي په مانا یې مه بولئ. که اړتیا یې وه د ژباړې وړاندېز وکړئ.

ځینې کسان ښایي د لاندې دلایلو له وجهې خبرې ونشي کولی:

- د عواقبو ویره
- په موسسه کې ددوی د مشرتوب کچه
- ددوی جنس
- ددوی توکم
- داسې احساسات چې نور خلک یې د نظریو ملاتړ نه کوي.

په داسې قضیو کې، ددې خلکو د نظر اخیستلو لپاره مختلفې لارې پیدا کړئ، لکه په ځانګړي ځایونو کې (مثلا د ښځینه وو لپاره) او یا هم داسې لارې ومومي چې پکې له پریکړه کوونکو سره په محرمانه ډول خبرې وشي.

شپږمه صندوقچه: د پیلیز فعالیت لپاره د عمومي

معضلي یوه بیلګه (15 دقیقې)

- معضله وړاندې کړئ - لاندې وگورئ. (1 دقیقې)
- 2-3 کسيزه ډلې جوړې کړئ او پدې بحث وکړئ چې باید هر ډله څه وکړي. (4 دقیقې)
- د هغو پریکړو په اړه چې پورته ډلو کړې یو عمومي بحث وکړئ. (10 دقیقې)

د اخلاقي معضلي بیلګه 1:

- د گاډي د پټلۍ سره نږدې ولاړ یې او گورې چې گاډی د رارسیدو په حال ده.
- په دې پټلۍ پورې زیات خلک تړل شوي، دوی نشي کولای له پټلۍ لرې شي، او گاډی هم مستقیما ددوی په طرف ور روان ده. تاسو کولای شئ د گاډۍ هنډل را کش کړئ او گاډی په بله پټلۍ ور برابر کړئ. په هغه بله پټلۍ پورې یو کس تړل شوی، مګر داسې یو کس چې په تا ګران ده.

آیا ته به هنډل راکش کړي؟

د اخلاقي معضلي بیلګه 2:

- دوه ملګری دې غواړي چې په واده کې یې د افتخاري میلمه په توګه خبرې وکړي. ددوی ودونه په عین وخت، عین ورځ، مګر مختلفو سیمو کې دي.
- یوه ملګری دې شتمن ده او ته پوهېږې چې مراسم به یې په پنځه ستوریزه محل او داسې ښار کې وي چې غواړي ورشې. پدې هم پوهېږې چې زیات ملګري دې چې دا ډیر وخت دې لیدلي ندي هم واده ته راغلي.
- هغه بل ملګری دې د لومړنۍ ښوونځي ملګری ده، او له تا پرته بل څوک نه لري تر څو ترې د خبرو کولو غوښتنه وکړي. دا جوړه شتمن ندي او پدې پوهېږې چې یو عادي واده به وي، مګر ددوی لپاره زیات اهمیت لري.

دچا واده ته به ورځي؟

څلورمه صندوقچه: د "اساسي قواعدو" بیلګه

- ټول کسان پرته ددوی له موقف/دندې یو شان دي. مدیران، بسپنه ورکوونکي، او د ځواک په موقف کې خلک باید دا ډاډ ورکړي چې دوی هم دا قاعده په پام کې نیسي.
- د نورو په خبرو کې مه ورلوېږئ.
- هیڅ بد نظر شتون نه لري.
- په خبرو کې باید شامل یې، په فعاله توګه نورو ته غوږ ونیسئ، او بریښنايز الات له لاسرسي لرې کېږدئ.
- د چاتهم هاوس له قاعدې گټه پورته کړئ تر څو خلک په ازادانه ډول خبرو اترو ته وهڅول شي.

شپږمه صندوقچه: د بحث کولو په وخت کې بایدزه څه وکړم؟

- له دې خبرو اترو سره په څه ډول رغیزه همکاري کولای شم؟
- د خپلو اخلاقي ستنډرډونو له مخې هغه کومې نقطې دي چې زه یې باید وړاندې کړم؟
- آیا د نورو خلکو د لیدلورو د پوهیدلو لپاره مې په ریښتوني ډول غوږ نیولی؟
- آیا په روښانه ذهن ګډون کوم اوکه داانګریم چې زماږیخ سم دریځ ده؟

5. د ټولو نظریو او وړاندېزونو هرکلی وکړئ. اړینه ده داسې یو چاپیریال رامنځته کړئ چې خلک پکې په ازادانه ډول خبرې وکړي او د خپلو شخصي او مسلکي تجربو په اساس مختلف نظریات بیان کړي. ګډونوال بایدیوروشانه ذهنیت ولري، اودبديني منفي حرکاتو څخه ډډه وکړي(مثلا، د نظریو په اړه خبرواتروکې موافقت نه کول) اوپدې فکروکړي چې دوی په څه ډول په رغیزډول په دې بحث کې مرسته کولای شي (پنځمه صندوقچه وګورئ)

← په یاد ولرئ چې هر یو قوي باورونه او ارزښتونه لري، او ښايي شیانو ته په مختلف ډول لومړیتوب ورکړي. د معضلي لپاره د یوه چا عملي حل لاره ممکن د بل کس لپاره غیر اخلاقي ښکاره شي. کله چې دداسې جنجالي موضوع په اړه خبرې کوو چې موږ ته ارزښت لري، نو اخلاقي احساسات په کلکه سره راپورته کیږي.

← په پام کې ولرئ چې اخري پریکړه ښايي له یو څخه زیات انتخابونه ولري.

ښه بحث کول په حقیقت کې دخپل احساس په اړه ژورفکرکول دی چې سړی هڅوي یومعقوله کارسرته ورسوي.

— David Hume

2.4 د وسیلې له استعمال وروسته: د پریکړې کول او اورول؛ د پایلو اټکل او مدیریت کول؛ پلي کول، څارنه، او زده کړه



1. د نورو بحثونو او پریکړې په موخه منل شوې پروسه تعقیب کړئ. اړینه ده هغه څه تعقیب کړئ چې دپروسې په وخت کې پرې موافقه شوی ده هغه څه لپاره چې تاسو یې کولای شپږمه صندوقچه وګورئ) که د کوم دلیل په اساس بدلون ته اړتیا وي، شریکان مو سمډلاسه خبر کړئ تر څو د اوازو او ناخوښۍ مخنیوی وشي.

شپږمه صندوقچه: د بحثونواوپریکړېپوروستهباایدزه څه وکړم؟

- په څه ډول د پریکړې ملاتړ وکړم تر څو یې د بريالیتوب چانس زیات شي په ځانګړي ډول په داسې حالت کې چې ښه انتخاب شتون نه لري؟
- آیا د ځینو اصولو تر پښو لاندې کولو سره سره پریکړه منلی شم؟ که داسې نه وي، څنګه کولای شم په مسوولانه ډول خپل موقف وښایم؟ څنګه وکولای شم چې خپل موقف مې تخریبي او بې احترامانه نه وي؟

2. اړونده شریکانوسره د پریکړې په اړه خبرې وکړئ. د امکان تر حده د پریکړې تر شا د محدودیتونو او دلایلو په اړه خبرې وکړئ.

← پدې فکر وکړئ چې آیا له داخلي/خارجي شریکانو سره د پیغام د تنظیم اړتیا شته که نه.

3. هغه خطرونه اداره کړئ چې له پریکړې رامنځته کیږي. داسې لارې ومومي چې په اساس یې د پریکړې څخه رامنځته کیدونکي خطرونه راکم شي.

4. د هغو خلکو ساتنه ډاډمن کړئ چې له

پریکړې سره مخالفت کوي. د خپلې اخلاقي لارښود پر وړاندې کار کول په ذهني ډول ستړی کوونکي ده او کولای شي ستاسو سلامتیا متضرره کړي ("اخلاقي ټپ"). د خلکو د اندېښنو په اړه خبرې اترې وکړئ او د خلکو د ملامتیا څخه ډډه وکړئ. که اړتیا وي د ذهني او ارواح پوهنې ملاتړ په شمول د خلکو د ملاتړ لارې چارې ومومئ. د احتمالي تحریکې لاملونو په اړه خبر و اوسئ. له خلکو سره کار وکړئ تر څو د پریکړې له امله ددوی ناخوښې د نورو خلکو، پروګرامونو، او ادارې په منفي ډول اغېزمنه نکړي. منظمې بیا لیدنې وکړئ او محکې له محکې ورته مهالویشته جوړ کړئ.

5. پریکړه عملي کړئ، پایلې یې وڅارئ، د اغیزې په اړه یې فکر وکړئ، او د پریکړې بیا کتنه وکړئ. د پریکړې له کولو وروسته یې پلي کول وڅارئ. په موافقه شویو وقفو کې د پریکړې په هکله فکر وکړي او وګورئ چې آیا د تجربو او شواهدو له مخې دا پریکړه یوه ښه انتخاب وه، او اوس هم ده. بیا هم، د وسیلې استعمال له تاسو سره مرسته کولای شي. که اړتیا وه پریکړې کې بدلون راولئ او د حساب ورکولو په موخه ددې بدلون ټول دلیلونه مستند کړئ.

اخلاق څنگه بشري اصول بشپړ کولای شي؟

ددې لپاره چې د ناورین، شخړې او یا هم بې ځایوالی په وختونو کې را منځته شویو معضلو او پیچلو حالاتو ښه څیړنه وکړو، **بشري اصول** لارښوونکو ته د لاسرسۍ په موخه رامنځته شول. اصول په خپله د اخلاقي معیارونو څرگندوونکي دي. د ملګرو ملتونو عمومي اسامبلي (58/114/2003 پریکړه لیک) کې دا اصول په رسمیت پیژندل شوی او د بشري چارو د همغږي دفتر (OCHA) یې په لاندې ډول تشریح کوي:

- **انسانیت**- بشري ستونزونه باید هر چېرې چې وي لاسرسی وشي ترڅو یې ژوند او صحت خوندي شي او د بشر احترام ډاډمن شي
 - **بې پلوتوب**- بشري مرستې باید یوازې د اړتیا په اساس تر سره شي پرته له دې چې توکم، نژاد، جنس، مذهبي عقاید، ټولګوي او سیاسي نظر پر بنسټ تبعیض وشي باید لومړیتوب د ناورین بیرنيو پېښو ته ورکړل شي.
 - **بې طرفي**- بشري کارکونکو باید د شخړو په وخت کې کوم طرف ونه نیسي اونه هم باید سیاسي، نژادي، مذهبي، او ایډیولوژیکي شخړو کې شامل دي.
 - **خپلواکي**- بشري اقدام باید له مذهبي، اقتصادي، نظامي، او ټولو هغو موخو څخه خپلواکه وي چې بشري کارکونکو یې دهغوسیمو په اړه ساتي په کومو کې چې بشري مرستې پلي کېږي.⁴
- نورې اړونده مفاهیم د خونديتوب مرکزیت او 'ضرر نه رسولو' څخه عبارت دي.^{5,6,7}

په ځینې حالاتو کې بشري اصول پوره روښانه نه وي تر څو زموږ سره د غوره اقدام په پریکړه کې مرسته وکړي. کله کله بشري اصول، حقوق، او نور ارزښتونه او ژمنې یو له بل سره په ټکر کې راشي. پداسې مواردو کې اخلاقي چوکاټ له ادارو، انفرادي کسانو، او پریکړه کوونکو سره په مخته تګ کې مرسته کوي.

اخلاق د ښو او بدو مناسبو معیارونو په مانده. اخلاق مور ته رانیږي چې د حقوقو، مکلفیتونو، ټولنې ته د ګټې، عدالت، او یا د ځانګړو فضیلتونو په وخت کې څه وکړو. اخلاق د چلند هغه معقول معیارونه دي لکه له جنسي تېرې، غلا، قتل، حملې، سپکاوې، او درغلي څخه ډډه کول اخلاق مثبت معیارونه لکه رښتینولي او خواخوږي هم تر پوښښ لاندې راولي. اخلاق بشري اصولو ته د حقوقو په ساتلو سره قوت ورکوي، مثلاً د ژوند حق او له ضرر څخه د لرې پاتې کیدلو حق.

کله کله بشري اصول له یو بل سره په ټکر کې واقع کېږي. د بیلګې په ډول، کله چې ادارې له بې حده زیاتې بشري اړتیا سره مخامخ شي، دبسپنه ورکولو تمویل له دوی سره د انسانیت د اصل په پام کې نیولو کې مرسته کوي. مګر بسپنه ورکونکي ښایي یو یا زیات جنګیالي هم تمویل کړي (که څه هم په مستقیم ډول په جګړه کې شامل نه وي) په داسې حالاتو، آيا د مالي مرستې تر لاسه کول د همدې ادارې بې طرفي متاثره کوي؟

⁴ د ملګرو ملتونو د بشردوستانه چارو د همغږي دفتر (OCHA) (2012). *OCHA*. په پیغام کې: بشردوستانه اصول. <https://reliefweb.int/report/world/ocha-message-humanitarian-principles-enar>

⁵ بین الاداري دایمي کمیټه (IASC) (2013). د ساتنې مرکزیت. بیان. <https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2020-11/The%20Centrality%20of%20Protection%20in%20Humanitarian%20Action%20%28English%29.pdf>

⁶ (IASC). (2016). په بشري اقدام کې خونديتوب. پالیسي. <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-protection-priority-global-protection-cluster/iasc-policy-protection-humanitarian-action-2016>

⁷ انډرسن، ایم. بي. (1999). *ضرر نه رسول*: مرسته په څه ډول د سولې یا جګړې ملاتړ کولی شي. د لیني راینر مطبعه.

بشرپالان هغه وخت ښکيل کيږي چې مسوولين- په عمومي ډول حکومتونه- له دوی څخه د مرستې غوښتنه وکړي او يا هم حکومتونه نه غواړي يا نشي کولای د خلکو اساسي حقوق او اړتياوې خوندي کړي. مور کولای شو نړيوال حقوق،⁸ او د نړيوال بشري قانون نور حقونه او احکام د بشري منشور په کتاب (هيومنيتارین چارتر اف سفېر هينډبوک) کې په لاندې ډول پيدا کړو:

- په عزت سره د ژوند کولو حق
- د بشري مرستې د ترلاسه کولو حق
- د خونديتوب او امنيت حق.⁹

په بشري منشور کې ليکل شوي چې "په باعزته ژوند کې يوازې فزيکي هوساينه شامله نه ده بلکه شخص ته درناوی، د افرادو او اغيزمنو ټولنو ارزښتونو او عقايدو ته درناوی، او ددوی بشري حقونه لکه ازادې، وجداني ازادې، او مذهبي مراسمو ته درناوی کول پکې شامل دي"

اخلاق د خپلو اخلاقي معيارونو ته د وده ورکولو په مانا هم دي کوم چې د شخصي احساسانو سره توپير لري. ډيری ځله مور نشو کولای اخلاقي پريکړې د هغه څه په اساس وکړو چې مور يې په کولو خوښ يو. د مثال په ډول، تاسو کولای شئ د چاکلېټې کپک د وېش په وخت کې له خپلې برخې زيات څه وغواړئ. اخلاق زموږ خپلې عقيدې او چلند هم تر مطالعې لاندې نيسي، او مور ډاډمنوي چې مور او هغه اداره چې مور يې په جوړولو کې مرسته کوو، حقوقي معيارونه پلي کوي.¹⁰

3.1 پلي شوی اخلاق

د الارښوداووسيله د پلي شويو اخلاقو پر اساس رامنځته شوې،¹¹ چې پکې اخلاقي تيوري او اصول د حقيقي نړۍ په حالاتو او معضلو کې پلي کيږي. دا تاسو دي ته هڅوي ترڅو د معضلې په اړه له مختلفو ليدلوريو سره فکر وکړئ. دا ليدلوري له يو بل څخه په کامله مانا جلا نه دي، ځکه چې دوی ځينې اړخونه سره شريکوي او هر يو يې خپل ارزښت لري. هغه اخلاقي چوکاټونه (د نورو جزياتو لپاره اضافي ليکنې وگورئ) چې په دې وسيله کې په کارورل شوي په لاندې ډول دي.

د دندې پرېنست (يا ډيوټولوجيکي) اخلاق د پريکړه کوونکي په ارزښتونو او مکلفيتونو، او د پایلو په اړه يې د عمل په ذاتي سموالي يا غلطۍ باندې ټينگار کوي. پدې طريقه کې د اغيزمنو خلکو بشري حقوقو او عزت ته لومړيتوب ورکول کيږي که څه هم چې ښايي په لنډ مهال کې د لږ مرستې سبب وگرځي. ځينې بشرپالان د بشري عمل د اهميت ملاتړ ددې له کبله کوي چې يو ډول غبرگون ښودل ښه کار ورته ښکاري. ځينې بيا وايي چې که چيرې خپلې بشري مرستې وځنډوي نو شخړه به تر ډيره نه غځيږي. (په وسيله) کې 3.1 پوښتنه

چارواکو په تاسو باندې له ځينو ډلو سره په کار کولو بنديز لگولی او له ځينې نورو سره چې هغه هم مرستې ته اړتيا لري د کار اجازه درکړې. نو تا د بشري عملياتو نه کول غوره کړل. **مثال:**

د پاملرنې په بنسټ (يا فيمينستي) اخلاق په پاملرنې او خواخوږي، د شريکانو سره په اړيکهاو خلکوته ددوی له جنس او هويت پرته مرسته رسولو ټينگار کوي. مور دا ليدلور پدې ډول پريکړی کولو کې کاره وو چې دنورو کړاونه احساسوو او په خواخوږي ځواب ورکوو. پدې طريقه کې زموږ له ليدلوريو مختلف ليدلوري شامل دي، مور ته خپل تعصب رانښيي، او د ځواک د ناندولې څخه مو خبروي. (په وسيله) کې 3.2 پوښتنه

تاسو د اندازې پر پرتله له ټولنو سره ژورو اړيکو ته لومړيتوب ورکوئ. او يا هم تاسو په پريکړه کې شموليت ته لومړيتوب ورکوئ، که څه هم د 'امر او کنترول' د طريقې پر پرتله دا طريقه په کراره سره پر مخ ځي. **مثال:**

⁸ نړيوال بشري حقوق د يوه فرد اساسي حقونه او بنسټيزه ازادې ده چې ذاتي، د انکار وړ نه وي، او په ټولو انسانانو يو ډول پلي کيږي. لکه څنگه چې د نړيوالو بشري حقوقو په اعلاميه کې ليکل شوي، پدې کې د ژوند کولو، ازادې، او امنيت حقوق شامل دي، او بايد د ظلم، غيرانسانې او بد چلند سره مخامخ نشي. (5). دا لينک وگورئ: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁹ Sphere ټولنه. (2018). د Sphere لارښود کتاب: بشري منشور او په بشري مرستو کې حد اقل معيارونه. څلورم چاپ. <https://spherestandards.org/handbook-2018>

¹⁰ ويلاسکيز، ايم، اندري، سي، شانکس، ټي، ايس، جي، او ميير، ايم، جي. (2010). اخلاق څه شی دي؟ د تطبيقي اخلاقو لپاره مارکولا مرکز. <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/what-is-ethics>

¹¹ د مارکولا مرکز (2021) او کلارنيوال او بيلر-انډومو (2014) په اساس.

اوومه صندوقچه: مقاصد الشريعة او اوبنتو

مقاصد الشريعة د عدالت، انصاف او د فرد/ټولنې د هوساينې د ودې لپاره فيصلو ته اړتيا لري. دا د شرعي قانون د سخت درېزه پلي كيدو پر ځاى د شرايطو او د خلكو په هوساينې باندې د اغېزو پراساس قضاوت ته اجازه ورکوي. دا د بحث پر ځاى د خبرو اترو وړتيا ورکوي چې آيا مختلف حقوقي اصول سم دي يا غلط. (وگورئ: کمالی 1999). (M.H.). مقاصد الشريعة: د اسلامي شريعت موخې. اسلامي مطالعات، ټوک. 38، گڼه 2، مخ 193-208. د اسلامي څېړنو انستيتوت، نړيوال اسلامي پوهنتون، اسلام اباد.)

د اوبنتو د سهارا په اصطلاح 'زه يم ځکه چې مور يو' او په انسانيت، شفقت او ټولنيز مسؤليت ټينگار کوي. د ارزښتونو په ټولگه کې متقابل عمل، گډې ښېگڼې، سوله ييزې اړيکې، انساني کرامت، د انساني ژوند ارزښت، اجماع، زغم او متقابل احترام شامل دي.

د هغو اغېزمن شويو ټولنو اړوند اخلاقي چوکاټونه چې بشري مرسته

تر لاسه کوي. ټول خلک او کلتورونه خپل اخلاقي چوکاټونه او اخلاقي مسوليتونه لري (په ځانگړو کلتورونو، عقيدو، او ټولنو پورې اړه لري). اړينه ده چې دې ته د بحث کولو په وخت کې ځاى ورکړو. د مثال په ډول په نړۍ کې د زياتو خلکو ارزښتونه چې دوى يې پيژني او پرې باور هم لري، د عقيدې تر قوي اغيزې لاندې دي. (په وسيله کې 3.3 پوښتنه)

موخه دا نه ده چې پريکړه وکړي څوک 'پر حق' دى يا څوک 'غوره' اخلاقي اصول يا اخلاق لري، مگر د بحران ځپلو خلکو کلتور په وړاندې ټول شموليت او درناوى کول دي. ¹² دا اړينه ده چې کلتوري نورمونو او اخلاقو ته درناوى وشي، مگر ځينې وختونه دا ډول نورمونه د نړيوالو بشري حقونو يا ارزښتونو خلاف وي. د ورته والي پيژندنه د خبرو اترو فرصتونه رامنځته کوي (د مقاصد الشريعة او اوبنتو په اړه اوومه صندوقچه وگورئ).

گټور (يا 'پايله لرونکى') اخلاق د ډيرى خلکو لپاره د "تر ټولو غوره پايله" په ترلاسه کولو تمرکز کوي. د بشردوستانه عمل، پايله لرونکى چلند د کار پايلو ته لومړيتوب ورکوي. په دې حالت کې، اخلاق د دې له مخې ارزول کېږي چې آيا د ډيرو زيان منونکو خلکو ژوند ژغورل کېږي، او/يا د دوى کړاو کم شوى. د کار وسيلې يا لاملونه لږ اهميت لري. (په وسيله کې 3.4 پوښتنه)

مثال: ديو جنگيالى څخه چې په شخړو کې گډون لري د تمويل منل ترڅو د ډيرو خلکو سره مرسته وشي.

د فضيلت اخلاق د مثبتو فضيلتونو لکه رحم، صداقت او رښتينولى په اهميت تمرکز کوي. ترڅو يو غوره شخص شي او د پريکړې کولو او کړنو سمه طريقه وکاروي. که چېرې يو سړى نيك وي او په فعاله توگه د ښه کولو په لټه کې وي، نو دا د کرکټر ځانگړتياوې به په طبيعي توگه د دوى سره د سم عمل غوره کولو کې مرسته وکړي. (په وسيله کې 3.5 پوښتنه)

مثال: يوه اداره د اخلاقي کميټې رامینځته کوي ترڅو په دوامداره توگه د پريکړې کولو پروسې ارزونه وکړي، زده کړي چې څنگه په سختو شرايطو کې غوره قضاوت وکړي، او په قصدي ډول خپل سازمانى کلتور ته وده ورکړي ترڅو هغه ډول تنظيم شي چې دا يې غواړي.

¹² ناورېن ته د رسيدگي په موخه د 1994 کال د نړيوال سره صليب، سرې مياشتې او د غيردولتي سازمانونو د چلند اصول په پنځم اصل کې راغلي چې (مور بايد کلتور او دودونو ته درناوى وکړو). وگورئ: <https://www.ifrc.org/our-promise/do-good/code-conduct-movement-ngo>

د معضلو ډولونه او کچه

مور ټول هره ورځ اخلاقي انتخابونه کوو: اخلاق یو ځانګړی کړنه نه ده. مګر ځینې اخلاقي معضلي او انتخابونه د نورو په پرتله خورا مهم دي او د ژور فکر مستحق دي. اخلاقي معضلي په مختلفو کچو کې واقع کېدای شي، لکه په لاندې مثالونو کې.

- **انفرادي/شخصي:** د بشردوستانه کارکوونکو ورځنۍ تعامل د هغو خلکو او ټولنو سره چې د کړکېچ سره مخ دي او د چارواکو او د شخړو اړخونو سره.

بهرني حالات یو فرد دي ته اړ باسي چې د خپل مهارت څخه بهر عمل وکړي، کوم چې کېدای شي زیان ورسوي. د عمل کولو څخه د دوی انکار هم ممکن د زیان لامل شي.

مثال:

- **عملياتي ملي/فرعي ملي کچه:** د چارواکو او هغو کسانو سره خبرې اترې چې په محلي او د پروژې په کچه واک لري.

چارواکي اکثراً د کارکوونکو د ګمارنې یا د اغېزمنو کسانو ټاکل په هکله کلیدي پریکړو کنټرول غواړي. یو بشردوستانه سازمان باید د کنټرول کومې درجې ومني؟

مثال:

د مرستې انحراف یا مالیه په کومه کچه د منلو وړ ده؟ مور باید د لوړ پوړو ادارې کارکوونکو او/یا نورو سازمانونو سره پدې اړه څومره شفاف واوسو؟

- **ستراتیژیک یا د مرکزي دفتر کچه:** د تمویل تخصیص، د پروګرام ډیزاین او د مرستو غوښتنه، ستراتیژیک همغږي، او د بنسټیزو او نورو ګټو توازن.

آیا عملیات ودرول یا وځنډول شي یا نه. کله سرې کرښې پلي کړئ؟

مثال:

د کار کولو د دوام لپاره د پرغ پورته کولو/وکالت او چپ پاتې کیدو توازن څنګه وساتو؟

آیا د بسپنه ورکوونکي اړتیاوې د سازمان اصلي ارزښتونه/اصول له خطر سره مخامخ کوي؟

لاندې جدول د هوګو سلیم د معضلو کټګوري کاروي. دا د هغو خطرونو مثالونه وړاندې کوي چې بشري فعالین ورسره مخ دي، او هغه معضلي چې دا خطرونه رامینځته کوي.¹³

جدول 2: د معضلو طبقه بندي

د اخلاقي معضلو ډولونه او مثالونه	د خطرونو مثالونه
<p>د بشردوستانه عمل له امله احتمالي زیان</p> <ul style="list-style-type: none"> • که ادارې غواړي چې بشردوستانه اړتیاوې پوره کړي او مرستې ته دوام ورکړي مګر چارواکي ناوړه ګټه پورته کوي، فاسد، یا جابر دي: د کومې کچې زیان د مخنیوي وړ دی ('باقی خطر')؟ • د کومې کچې غیر ارادي زیان د منلو وړ یا د مرستې مثبتې اغېزې ته توازن ورکوي (د بیلګې په توګه د ژوند ژغورل او د کړاوونو کمول)؟ 	<ul style="list-style-type: none"> • د فساد او تاوتریخوالي زیاتوالی ځکه چې چارواکي جګړه کوي، غصب کوي، مالیه ټاکي، یا په غیر مشروع ډول مرستو مسېر بدلوي. • حکومتونه مسوول نه ګڼل او ټولنیز قراردادونه کمزوری کول - د دولت او سیمه ایزو واکونو مسؤلیتونه د بشردوستانه خدماتو سره بدلول. • د مرستې په نښه کولو یا رسولو د څرنگوالي له کبله تبعیض ته لاره هوارول، محرومول یا ناوړه ګټه اخیستنه. • د چارواکو سره د معلوماتو شریکولو له لارې هغو خلکو ته خطرونه چې مرستې ترلاسه کوي.
<p>دیوالی، جرم کی ګډون او د اخلاقو په لومه کی د بند پاته کیدلو خطرونه</p> <ul style="list-style-type: none"> • ادارې باید د کار کولو اجازه ترلاسه کولو لپاره له چارواکو سره اړیکه ونیسي. خو په کومه کچه دا یووالی د منلو وړ نه ده او یا د چارواکو منفي کړنې هڅوي؟ • د لاسرسي ساتلو لپاره د خبرو کولو او چوپتیا/خاموش ډیپلوماسۍ توازن څنګه؟ 	<ul style="list-style-type: none"> • د ناوړه رژیمونو سره کار کول یا د کار کولو اجازه غوښتل هغوی ته مشروعیت ورکول او ځواکمن کول ښکاري. • د غلط کار کولو وړتیا - د بیلګې په توګه داجباری کمپونو اسانتیا، جبري بې ځایه کیدل، یا د حقونو سرغړونو په وړاندې چوپتیا. • آیا د هغو بسپنه ورکوونکو څخه تمویل ومني چې په غیر مستقیم ډول په جګړه کې مرسته کوي.
<p>د پاملرنې دندې</p> <ul style="list-style-type: none"> • په ناامنو حالاتو کې د ځواب ویلو لپاره د بشردوستانه اړتیاوو سره د کارمندانو مسولیتونه څنګه توازن کړئ؟ 	<ul style="list-style-type: none"> • د کارکوونکو خونديتوب یا برعکس په ساحه کې د کارکوونکو موجودیت په پرتله لومړیتوب ورکول.

(ادامه لري)

¹³ سلیم، ایچ. (2015). *بشردوستانه اخلاق: په جنگ او ناوړین کې د مرستې اخلاقو لارښود*. هورسټ خپرونکي.

د اخلاقي معضلو ډولونه او مثالونه	د خطرونو مثالونه
<p>د بشري ځواک او ودې اخلاقي خطرونه</p> <ul style="list-style-type: none"> • په بحران کې د خلکو سره د شتون او نږدې والي ساتلو په مقابل کې د زیاتیدونکي احتیاط اړتیاوې او د خونديتوب معیارونو پوره کول. • سیاسي کړکېچونه د بشردوستانه سکتور څخه د ناوړه گټې اخیستنې له امله رامینځته شوي. 	<ul style="list-style-type: none"> • د مرستو رسولو په اړه پیچلې پروسې او پروتوکولونه او د کړکېچ له امله د اغیزمنو خلکو څخه وایتن. • سازمانی گټو ته په بحران کې د خلکو په پرتله لومړیتوب ورکول. • د مرستې کارول 'هلته خلکو ته خواره ورکول ترڅو دوی دلته رانشي'. • مرستې ته د شخړو او د حقونو د سرغړونو د دوام په توګه کتل کېږي.

سرچینه: سلم 2015.

اخلاقي معضلې په مختلفو کچو کې څرګندېږي، نو سازمانونه او افراد مناسبو پروسو ته اړتیا لري. ځینې شخصي فکر ته اړتیا لري، ځینې یې په محلي کچه د ټیم لنډې ناستې ته اړتیا لري، نور پیچلې پروسې ته. مګر مور کولی شو د دې هرې قضیې لپاره د اخلاقي فکر کولو اصول او طریقې پلي کړو.

د دې مثالونه چې څنګه سازمانونه کولی شي اخلاقي چلند پلي کړي عبارت دي له:

- اخلاقيات د منظمو غونډو/پروسو برخه وګرځوی
- د کارمندانو روزنه
- داخلاقیاتو شاملول
- ددې لپاره چې پر مسایلو او اختیارونو ښه فکر وکړل شي، اخلاقي بورډونو (داخلي/بهرني) ته د معضلو راجع کول.¹⁴

وروستنۍ یادونه

4

دا لارښود او وسیله د جادو فارمول نه ده چې د اخلاقي معضلو حل کول اسانه کړي. حتی د پام وړ بحث کولو وروسته، ډیری اخلاقي خنډونه د بشردوستانه کارکونکو د خوب د لاس ورکولو لامل ګرځي چې آیا دوی سمه پریکړه کړې او که نه. په منظمه توګه د یوچوکات کارول چې معضلو ته د مختلفو اخلاقي اړخونو نه گوري، مونږ کولای شو ددی پر بنسټ پریکړه وکړو چې کومه لاره ښه بریښي - سر بیره پر دی چې غوره لاره شتون نه لري چې انتخاب یې کړو. داسی یوه پروسه او پایله اسناد - پشمول د غوره شوی لار او دا چې ولی غوره شوی - او په پام کې نیول شویو محدودیتونه سره کولای شی د وخت په تیریدو د بشري مرستو له حساب دهی سره مرسته وکړی.

¹⁴ مکګوان، سي آر، باکسټر، ایل، دوبیس، ایم، شیدر، جی، خونډکر، آر، کمینګز، آر او وانکینز، کی. (2020). د اخلاقي ستونزو د حل لپاره د بشردوستانه کارکونکوچمتو کول. *شخړه او روغتیا*, 14(1):72-4. <https://doi.org/10.1186/s13031-020-00319-4>

- اندرسن، ایم بی. (1999). ضرر نه رسول؛ مرسته په څه ډول د سولې یا جگړې ملاتړ کولی شي. د لینی راینر مطبوعه.
- بارنیټ، ایم او ویس، تی ایډز. (2008). بشريالنه د پوښتنې لاندې ده: سیاست، قدرت او اخلاق. د کارنیل پوهنتون پریس.
- بونډ، ایس او فیرنز، پی. (2013). *انتخاب کول: داخلي پریکړو کولو لپاره یو چوکاټ انتخاب کول*: د نړیوال ساینس په سرحد کې اخلاقي پریکړې، سیمینار، براون پوهنتون، د پسرلي سمستر 2011.
- <https://open.maricopa.edu/societyandbusiness/chapter/a-framework-for-making-ethical-decisions/>
- بودن، ایم، حکیمي ایچ، هاروي، پی، نعمت، او، موسیخیل، جی آر، ستارډارد، ای، توماس، ایم، تیمینز، این او وویټ، تی. (2023). په افغانستان کې د بشردوستانه کارونو لپاره د اخلاقي خنډونو حرکت، بشردوستانه پایلې.
- https://www.humanitarianoutcomes.org/HRRI_Afghanistan_June_2023
- Broussard, G., Rubenstein, L.S., Robinson, C., Maziak, W., Gilbert, S.Z. او ډی کیمپ، ایم. (2019). اخلاقي مکلفیتونو او بشري اصولو ته ننګونې د شخړې په ترتیباتو کې: یو سیستماتیک بیاکتنه. د نړیوال بشردوستانه عمل ژورنال 15, 4.
- <https://jhumanitarianaction.springeropen.com/articles/10.1186/s41018-019-0063-x>
- کلرینوال، سی او بلر-انډورنو، این. (2014). ننګوونکي عملیات: اخلاقي چوکاټ چې د بشري مرسته کوونکو سره د پریکړې کولو په وخت کې مرسته کوي. PLOS/وسني ناورینونه
- <https://reliefweb.int/report/world/challenging-operations-ethical-framework-assist-humanitarian-aid-workers-their-decision>
- فریزر، وی، هنت، ایم آر، شوارټز، ایل او دی لاپ، ایس. (2014). د بشريالنه روغتیايي اخلاقو د تحلیل وسیله: د HHEAT لارښود کتاب.
- <https://humethnet.files.wordpress.com/2015/06/hheat-handbook.pdf>
- نړیواله بشري پلتفورم (Global Humanitarian Platform یا GHP). (2007). د شراکت اصول: د ژمنتیا بیان.
- <https://www.icvanetwork.org/transforming-our-network-for-impact/principles-of-partnership/>
- هاور، ک. او کارټر، سی. (2016). لازم مهارتونه: په ناامنه چاپیریال کې دباکیفیته بشردوستانه مرستو ته د لاسرسۍ او د لاسرسۍ وړ کولو لپاره اصولي عملې کړنلاره. بشردوستانه پایلې.
- <https://www.humanitarianoutcomes.org/publications/what-it-takes-principled-pragmatism-enable-access-and-quality-humanitarian-aid-insecure>
- هچنگز، ک. (2018). نړیوال اخلاق: پیژندنه. سیاست.
- د نړیوال ادارو دایمي کمیټه (IASC). (2013). د ساتنې مرکزیت. بیان.
- <https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2020-11/The%20Centrality%20of%20Protection%20in%20Humanitarian%20Action%20%28English%29.pdf>
- IASC. (2016). په بشري اقدام کې خوندیتوب. پالیسي.
- <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-protection-priority-global-protection-cluster/iasc-policy-protection-humanitarian-action-2016>
- کمالی (1999). M.H. مقاصد الشریعت: د اسلامي شریعت موخې. اسلامي مطالعات، توک. 38، گڼه 2، مخ 193-208. د اسلامي څیړنو انستیتوت، نړیوال اسلامي پوهنتون، اسلام آباد.
- میګون سی، نیومن ایم، ویسمن، ایف. (2011). د بشردوستانه خبرو اترو څرګندونه: هغه د MSF تجربه.
- <https://msf-crash.org/en/war-and-humanitarianism/humanitarian-negotiations-revealed-msf-experience>
- د تطبیقي اخلاقو لپاره مارکولا مرکز. (2021). د اخلاقي پریکړې کولو لپاره چوکاټ.
- <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/a-framework-for-ethical-decision-making/>
- McGowan, C. et al. (2020). د اخلاقي ستونزو د حل لپاره د بشردوستانه کارکوونکو چمتو کول. شخړه او روغتیا. 14:72.
- سلیم، ایچ. (2015). بشردوستانه اخلاق: په جنگ اوناورین کې د مرستې اخلاقو لارښود. هورسټ خپرونکی.
- د Sphere ټولنه. (2018). د Sphere لارښود کتاب: بشري منشور او په بشري مرستو کې حد اقل معیارونه. څلورم چاپ.
- <https://spherestandards.org/handbook-2018>
- د ملګرو ملتونو د بشري چارو د همغږۍ دفتر (OCHA). (2012). OCHA په پیغام کې: بشردوستانه اصول.
- <https://reliefweb.int/report/world/ocha-message-humanitarian-principles-enar>
- ویلاسکوز، ایم، اندرې، سی، شانکس، تی، ایس.ج. او مایر، (2010). M.J. اخلاق څه شی دي؟ د تطبیقي اخلاقو لپاره مارکولا مرکز.
- <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/what-is-ethics/>

دا لارښود د بشردوستانه پايډو د بشري ګړندي څيړنې نوښت (HRRRI) برنامې برخې په توګه رامینځته شوی ، د انګلستان د بشردوستانه نوښت مرکز (UKHIIH) په همکارۍ ، د انګلستان د بهرنیو او مشترک المنافع پراختیا دفتر (UK FCDO) په ملاتړ.

د بیاکتنې ګروپ ګروپ څخه مننه کوم چې په زړه پورې ګټور فیډبیک یې چمتو کړی:

- براد اډمز (د ژغورنې نړیواله کمیټه)
- مارک ډوبیس (Marc DuBois) (لوړ فیلو، د لندن SOAS پوهنتون)
- جوهان ایلډو (ورلډ ویزن انټرنیشنل)
- جوش هالرایټ (مرستیال رییس، د بشردوستانه مشرتابه مرکز، ډیکین پوهنتون، استرالیا)
- احسان شمسي ګوشکي (استاد، موناخ بايو ایتیک مرکز، موناخ پوهنتون، میلبورن، استرالیا؛ د تهران د طبي علومو پوهنتون د بايو ميډیکل اخالقیاتو، طبي اخلاقو او د طب د څيړنې مرکز د تاریخ همکار پروفیسور)
- راحیل هستي (د اکسفام نړیوال)
- سالار خداداد (Save the Children International)
- لارس لوفکویست (د NOHA شبکې رییس، رییس، په نړیوال بشردوستانه عمل کې د ماسټر پروګرام (NOHA)، لوړ پوړی استاد / همکار پروفیسر، د علومو پوهنځی، اپسالا پوهنتون، سویډن؛ ایلین مورو (د رضاکارانه ادارو نړیواله شورا)
- د رضاکارانه ادارو نړیواله شورا (ICVA).
- اینینیا نادیګ (خپلواکه مشاور)
- ډیانا اونګیټي (د سره صلیب او سرې میاشتې ټولنې نړیوال فدراسیون)
- هوګو سلیم (لوړ څيړنیز فیلو، د ټولنیز عدالت لپاره د لاس کاساس انسټیټیوټ، بلیک فریز هال، د اکسفورډ پوهنتون)
- الیکسا سویفټ ریویز (خپلواک مشاور).
- هغه کسان چې غواړي نوم یې افشا نشي.

په افغانستان، لیبیا او میانمار کې په ملي/سیمه ییزو سازمانونو، نړیوالو نادولتي موسسو، ریډ کراس/ریډ کریسنټ تحریک او ملګرو ملتونو کې له سلو څخه زیاتو کسانو څخه چې په مهربانۍ سره یې آزمایشې وسیله و ازموینه او ارزښتناک نظرونه یې وړاندې کړل، او همدارنګه د هغو کسانو څخه چې د غونډو په تنظیمولو کې یې مرسته کړې، ډیره مننه. اورځلا نعمت په افغانستان کې د همکارانو سره او نیجل تیمینز او منیسا توماس په لیبیا او میانمار کې د همکارانو سره دا ازموینه ترسره کړه. د اډرین ټیسټا (UKHIIH)، پاول هاروي (بشري پایلې)، اورځلا نعمت، او تانیا ووډ (CHS اتحاد) څخه هم د مسودو په اړه د دوی د نظریاتو لپاره مننه. CLEAR Global او لیزا وامسلی په Report Revolution کې دا لارښود اصلاح کړ او د CLEAR Global سازمان دا لارښود وژباړه. ددې لارښود ډیزاین د سبرینا فاندیرین لخوا په Creative Desktop Productions کې ترسره شو.

لارښود د بشردوستانه پايډو په استازیتوب د نایجیل تیمینز او منیسا توماس لخوا چمتو شوی و.

د اخلاقي تصميم نیولو لپاره د وسیلې په کارولو سره کار شوي مثالونه

دا دوه مثالونه ښيي چې دا وسیله څنگه کارول کیدی شي. دوی د داسې شرایطو لپاره "سم" ځواب نه وړاندې کوي.

مثال 1: یو سازماني بیلگه - د کارمندانو ایستل

پوښتنه/اقدام	ستاسو ځوابونه
1. د اخلاقي معضلې پیژندنه 	
1.1 معضله څه شی ده؟	دا سازمان بشري مرستې رسوي - د خوراكي توکو مرستې، نغدي مرستې، او لومړني روغتيايي پاملرنې - هغو خلکو ته چې سخته اړتيا لري. یو قوي بشري اړتیا شتون لري. د یاغیانو یوې ډلې خپلو بریدونو ته زور ورکړی. کارکوونکی اکثراً د ټولني غړي دي چې اړ او تر برید لاندې دي. دوی د خپل خونديتوب لپاره انديښمن دي او بل ځای کې د ځای پرځای کیدو غوښتنه کوي. د "پاتې کیدو او مرسته رسولو" لپاره بشردوستانه اړتیا د سازمان د دندې سره په ټکر کې ده چې د خپلو کارمندانو ساتنه وکړي.
1.2 ددې معضلې عملياتي اغیزې څه دي؟	د سازمان پوښښ لا دمخه کم شوی دی ځکه چې امنیتي خطر مختلف سیمې ته لاسرسی مشکل کړی. په دغو سیمو کې ملکي وګړي بشري مرستو ته له لاسرسی پرته بند پاتې دي او یا هم د خپل خونديتوب لپاره حرکت کوي. سیمه ایز دفتر لاهم نسبتاً خوندي دی، مګر راتلونکی ناڅرګند دی. نور سازمانونه هم بحث کوي چې څه وکړي. د کارمندانو بل ځای کې ځای په ځای کولو لپاره لاندې شیانو په هکله باید فکر وشي: • کارمندان به چیرته ورل کيږي او د سازمان د مسؤلیت کچه څه ده که چیرې دوی د استوګنې یا کورنۍ پرته ښار ته لیږدول کيږي؟ • اداره د دوی معاش د څومره مودې لپاره ورکوي پداسې حال کې چې دوی نشي کولی خپلې دندې ترسره کړي؟ • آیا یوازې کارکوونکی به بل ځای کې ځای په ځای شي، یا د دوی کورنۍ غړي هم؟ د 'کورنۍ غړي یا وابستګان' اصطلاح به څومره په لنډ یا پراخه توګه تعریف شي؟ د کارکوونکو ځای پر ځای کول به بشردوستانه پروګرام وځنډوي. په پام کې ونیسئ چې پاتې توکي او شتمنۍ (د بیلګې په توګه موټرې) کیدای شي غلا شي.
1.3 معضله په څه ډول مختلف شریکان متاثره کوي؟	کارکوونکي: که دوی پاتې شي نو د فیزیکی زیان د خطر سره به مخ شي. که دوی ځای په ځای شي، دوی ممکن د ګناه احساس وکړي ځکه چې سازمان کولی شي یوازې د دوی دکورنۍ له نږدې غړو سره مرسته وکړي. په نوې ځای کې، دوی به د استوګنې موندلو ته اړتیا ولري او د وخت په اوږدو کې، نور کلیدي خدمتونه (د بیلګې په توګه د ماشومانو لپاره ښوونځي). ځینې کارمندان به غوره وي چې پاتې شي - د خپلو کورنیو سره نږدې وي او/یا د همدردۍ په خاطر له ټولني سره وي. ټول کارمندان به ورته احساس ونه کړي یا د ورته خطرونو اخیستو ته چمتو نه وي. اغیزمنې ټولني: د اړینو بشردوستانه خدماتو کمیدل پدې معنی دي چې دوی به شاید د خوراكي خونديتوب، لوږې، او د روغتيايي خدماتو کمښت سره مخ شي. د مرستندويه ادارو د وتلو لیدل کیدای شي په دوی باندې رواني اغیزه ولري. نور بشردوستانه فعالین: لکه څنګه چې یوه اداره کارمندان وباسي او ځای په ځای کوي، نورې ادارې ممکن د ورته کار کولو لپاره تر فشار لاندې وي. دا کیدای شي په بشردوستانه خدماتو پراخه منفي اغیزه ولري. سازمان: • د اغیزمنې ټولني په منځ کې زموږ شهرت ته د زیان رسولو خطر. • د کارمندانو باور ته د زیان رسولو خطر داسې ښکاري چې موږ ورسره ښه چلند نه کوو. • د ځنډولو فعالیتونو په اړه بسپنه ورکوونکو ته د خبر ورکولو اړتیا. • ننگونې کله چې د لاسرسي په اړه بیا خبرې اترې کيږي، د شخړې اړخونه څنګه موږ ته ګوري البته د سازمان ډګرې پر بنسټ.

2. هغه اصول وپيژنئ چې له پامه غورځول شوې او يا د نقض له خطر سره مخ دي

2.1 کوم بشري اصول له پامه غورځول شوي او يا په خطر کې دي؟

- د بشردوستانه اړتيا.
- د مرستې ترلاسه کولو حق.
- د ساتنې مرکزيت: د بشردوستانه ادارو شتون کولی شي د جنگياليو تيری محدود کړي.

2.2 کوم اداري ارزښتونه او يا اخلاقي اصول له پامه غورځول شوي او يا په خطر کې دي.

- د کارکوونکو د پاملرنې دنده.
- د اغيزمنو خلکو حساب ورکول.

3. په ممکنه اقداماتو فکر وکړئ

يادښت: د هرې پوښتنې لپاره په لاندې ډول غور وکړئ:

- له يوه زيات اختيار/ځواب ولري (لومړنی ځواب ممکن تر ټولو ښه ځواب نه وي)
- په متاثره خلکو او شريکانو باندې يې اغيزې
- آيا اقدام کول نوی لنډمهاله او يا اوږدمهاله خطر رامنځته کوي.

3.1 د هغه اداري/بين اداري بنسټ ارزښتونو سره چې موږ يې غواړو څه شی ښه سمون يا مطابقت لري؟

- موږ د خپلو کارمندانو پاملرنه کوو، نو موږ غواړو د ځای په ځای کولو وړانديز وکړو او د دوی د کورنۍ غړيو سره مرسته وکړو. په هرصورت، ټول کارمندان به ورته احساس ونه کړي، او موږ بايد دوی ته نور اختيارونه وړاندې کړو او دوی ته اجازه ورکړو چې خپله پريکړه وکړي. که دوی ځای په ځای شي، موږ بايد په دې اړه شفاف واوسو:
- د مرستو محدوديتونه چې موږ يې وړانديز کولی شو، که دوی ځای په ځای شي.
 - موږ څومره وخت کولی شو معاشونو ته دوام ورکړو پداسې حال کې چې دوی په عملي توگه کار نشي کولی.
- موږ هم غواړو چې پاتې شو او مرستی ورسو. موږ چمتو يو چې مدیریت شوی خطرونه واخلو، نو کولی شو زموږ د امنیت مدیریت او منظم اړیکو کې پانگونه وکړو.

3.2 د شريکانو په ځانگړي ډول د زياتو متاثره شويو شريکانو تر منځ په اړیکه او انديښنو کې څه شی شامل دي؟

- اغيزمنه ټولنی ته د جنگياليو له خوا صدمه رسپري. موږ اړين خدمات وړاندې کوو. د دوی لري کول به خورا زيان منونکي اشخاص د لوږې او طبي ستونزو لوی خطر سره مخ کړي. موږ د ټولنې له مشرانو سره مثبتې اړیکې لرو او موږ پوهیږو چې دوی غواړي موږ پاتې شو او کار وکړو.
- زموږ کارمندان انديښمن دي او د خپلو کورنیو د غړيو په اړه ډیره اندیښنه کوي. دوی ډار غواړي چې که دوی د سازمان لپاره خطرونه اخلي، کله چې وخت راشي، نو اداره به دوی باندې پام کوي. يو انتخاب دا کیدی شي چې د دوی د کورنۍ غړی ځای په ځای شی نو کارمندان ډیر هوسا احساس کوي چې پوه شي د دوی کورنۍ خوندي دي پداسې حال کې چې دوی کار کوي. موږ بايد د کارمندانو لپاره محرم فرصتونه وړاندې کړو چې پدې برخه کې خپل احساسات شریک کړي.
- بسپنه ورکوونکي او محلي مشران به له موږ څخه وغواړي چې د امکان تر حده پورې خپلو فعالیتونو ته دوام ورکړي.
- جنگيالي غواړي چې موږ پریردو ځکه چې د دوی د چلند په اړه به لږ راپورونه وي، او ممکن دوی وکولی شي زموږ ټوکي (د بیلگې په توگه موټرې) واخلي.

3.3 څه شی د کلتور او عقیدې د ارزښت او احترام سبب کېږي؟

- دا يوه کلیوالي سیمه ده چېرې چې ډیری خلک د دودیزو عقیدې پیروي کوي، د همدردی قوی ارزښتونو لری او د ټولنې د ټولو غړو سره مساوي چلند کیږی. ټولنه له ځوانانو تمه لري چې د خپل پلرني ټاټوبي دفاع وکړي.
- سیمه ایز مشران باید ټولې مهمې پریکړې تایید کړي، ځکه چې د ټولنې مشرتابه د دوی لپاره خورا جدي موضوع ده.
- د کارمندانو یوازې یوې برخې ایستل - په ځانگړي توگه د ځوانانو - د مشرانو له تایید پرته به د سازمان او ټولنې ترمنځ اړیکې زیانمنې کړي ځکه چې دا به د دوی موقف ته درناوی ونه کړي. د ځای پر ځای شوي کارمندانو کورنیو لپاره د اوږدمهاله ټولنیزو ننګونو خطر هم شتون لري. په هرصورت، د کورنیو د ساتنې مفکوره او په ټولنه کې ډیر زيان منونکي له زيان څخه ساتنه په کلکه تایید شوي.

(ادامه لري)

ستاسو ځوابونه	پوښتنه/اقدام
<p>تر ټولو مهم خدمتونه د خوراكي توکو مرسته، تر ټولو زیان منونکو ته نغدې پیسې، لومړني روغتیايي خدمتونه (پشمول د جنسیت پر بنسټ د تاوتریخوالي نه اغیزمن شویو لپاره طبي خدمات)، او نور اساسی مواد اړین دي. موږ ممکن د نورو غیر ضروري خدماتو کمولو ته اړتیا ولرو.</p> <p>ایستل شوی کارمندان به په مستقیم ډول له دوی سره مرسته وکړي. په هرصورت، د اغیزمنې ټولنې اړتیاوو ته د ځواب ویلو توان به د ډیرو خلکو لپاره ترټولو لویه گټه وي.</p> <p>لکه څنګه چې شخړه دوام لري، موږ باید د مرستې وړاندیز کولو لپاره ځواب ویونکي واوسو. که چیرې ناامني او د لاسرسي کموالی پدې معنی وي چې موږ نشو کولی خدمات وړاندې کړو، د کارمندانو ایستل ممکن د ډیرو خلکو لپاره خورا ښه وي. موږ باید د داسې حالت لپاره محرکات پلي کړو.</p>	<p>3.4 څه پایله د ډیرو شریکانو لپاره خورا ښه او لږ زیان رسوي؟</p>
<p>موږ باید د پخوانیو شخړو څخه درسونه په پام کې ونیسو چې موږ فعالیتونه وځنډول او د کارمندانو پاملرنه وکړل. د مدیریت لوړ پوړی ټیم چې د دې وضعیت څارنه کوي باید زده کړه او انعکاس په خپلو غونډو کې د معیاري اجنډا توکي په توګه وساتي.</p> <p>موږ باید په فعاله توګه د کارمندانو سره مشوره وکړو ځوک چې د شرایطو مفصله پوهه لري، حتی که مستقیم اغیزمن شوی نه وي. موږ دوی د نظرونو ازموینې لپاره د سرچینې په توګه ګورو.</p> <p>که موږ کارمندان ځای په ځای کړو، موږ مناسبو پروسو ته اړتیا لرو ترڅو د دوی او د دوی کورنیو سره په نوي ځای کې ادغام کې مرسته وکړو.</p> <p>موږ داسې پروسې ته اړتیا لرو چې په دوامداره توګه د هغو کارمندانو ته غوږ ونیسو چې په خطر کې دي. پدې کې ممکن محرم ځایونه شامل وي چېرې چې دوی کولی شي موږ ته صادقانه نظر وړاندې کړي پرته لدې چې دوی د خپلو کاري سابقې د پایلو په اړه اندیښنه وکړي.</p> <p>موږ اړتیا لرو په روښانه توګه زموږ انتخابونه او د دوی تر شا دلیونه مستند کړو. دا به د راتلونکي زده کړې او کارمندانو ته حساب ورکونې وړ کړي.</p>	<p>3.5 له موږ سره څه شی مرسته کوي تر څو له مخکني حالت نه په یوه ښه اداره/بین الاداري بنسټ بدل شو؟</p>
<p>4. د ښو ټاکنو په اړه پریکړه وکړئ</p>	
<p>پریکړه: د امکان تر حده د لازمي خدماتو پاتې کېدو او ساتل.</p> <ul style="list-style-type: none"> • دا پریکړه داسې انګیرل کېږي چې د ټولنې ځینې کچې ته لاسرسی لاهم ممکن دی، حتی که جغرافیایي سیمې توپیر ولري او لاسرسی غیر منظم وي. • لکه څنګه چې موږ نشو کولی پراخه کورنۍ ځای په ځای کړو، د کارمندانو ایستل به د دوی لپاره د اړیکو ستونزې رامینځته کړي. موږ نشو کولی کارمندانو ته د دوی په نوي ځای کې د څو اونیو څخه ډیر ملاتړ تضمین کړو. که موږ عملیات وځنډوو، د دوی د معاشونو په ورکولو کې به محدودیتونه وي. • د غوره مخابراتو او ترانسپورت لپاره د امنیت مدیریت او تجهیزاتو کې په فعاله توګه پانګونه وکړئ. دا بدلون به زموږ د بودجې د بیا تخصیص لپاره د بسپنه ورکونکو ملاتړ ته اړتیا ولري. • هغه فعالیتونه وځنډوي چې په مستقیم ډول د ژوند ژغورلو کې ښکېل نه وي. 	<p>4.1 ښه انتخابونه کوم دي او ولې ښه دي؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • ولیکن چې ولې مو دا انتخاب کړی او هغه کوم محدودیتونه او انګیرنې دي چې تاسو د نورو انتخابونو له کولو راګرځوي. <p>4.2 هغه کوم اقدامات دي چې ته یې کولی شی تر څو د خطراتو او منفي پایلو مخنیوی وکړی یا یې اغیزې را کمې کړې؟</p>
<p>5. په راتلونکو ګامونو موافقه وکړئ</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • پریکړه د کارمندانو، د ټولنې مشرانو، او بسپنه ورکونکو ته واستوئ. • ډاډ ترلاسه کړئ چې پخوانۍ زده کړې د لوړ مدیریت ټیم ته شتون لري چې د وضعیت څارنه کوي. • په ساحه کې د کارمندانو لپاره محرم میکانیزمونه پلي کړئ. • د پریکړو او سپستمونو د تعقیب لپاره د سوابقو ساتلو لپاره پروتوکولونه رامینځته کړئ ترڅو د کارمندانو څخه د نوم د ورکولو نه پرته نظریات ترلاسه کړي. • ایستل یو وروستی کار دی، مګر د کارمندانو د کورنیو ایستل ممکن ځینې کارمندانو ته د پاتې کېدو او د مرستو د ورکولو اجازه ورکړي. د ننګونو څخه د مخنیوي لپاره د داسې ایستلو لپاره چمتووالی ونیسئ او د کارمندانو د اخراج د وروستي حل لپاره محرکات ځای په ځای کړئ. 	<p>5.1 له بحث کولو وروسته منل شوي ګامونه کوم دي؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لاندې ټکی په پام کې ولرئ او مستند یې کړئ: - د دپریکړې نیولو اخري پروسه څه ده او څوک پکې شامل دي؟ - د یادې پریکړې په اړه به څوک خبر ورکړي؟ کله او څنګه؟ - حالت به په څه ډول تر څار لاندې ونیسي؟ د اجباري بیا کتنې شاخصونه باید کوم وي؟

مثال 2: د ادارو ترمنځ يوه بيلگه - د اجبارې بې ځايه شويو کسانو په کمپ کې کار کول

ستاسو ځوابونه	پوښتنه/اقدام
1. د اخلاقي معضلې پېژندنه	
<p>بشردوستانه سازمانونه د زرگونو خلکو سره په لوی کمپ کې خواږه، اوبه او روغتیا ساتنې، او طبي خدمات چمتو کوي چې حکومت په اجبار سره بې ځايه کړي. ډيری سازمانونه چې د څو کلونو راهيسې په کمپ کې کار کوي هيڅکله نشي کولی اړتياوې په سمه توگه وازروي او يوازې هغه مواد وړاندې کوي چې د کمپ اړونده چارواکې يې غوښتنه کوي. په تيرو څو مياشتو کې، چارواکو د کمپ برخو ته د مرستندويه کارکونکو لاسرسی رد کړی، نو دوی نشي کولی د اغيزمنو خلکو لويې برخې سره خبرې وکړي. مرستندويه کارکونکو د چارواکو لخوا د فزيکي او جنسي تيري ډيري پېښې اوږدلي، لکه:</p> <ul style="list-style-type: none"> • د خوړو ردول؛ • د مرستندويه سازمانونو لخوا چمتو شوي توکي غلا کول (لکه کمپلې) • پرته له کوم واضح دليل څخه خلک په انفرادي ډول بنديان کول. <p>داسې برېښي چې لږ چانس شتون لري چې چارواکې به خلکو ته اجازه ورکړي چې کور ته راستون شي.</p> <p>لکه څنگه چې لاسرسی کم شوی، د نړيوال ادارو ډير غړي فکر کوي چې دا د وتلو وخت دی. نور- په ځانگړې توگه هغه ادارې چې د بسپنه ورکونکو فنډونو پورې اړه لري - غواړي په کمپ کې کار ته دوام ورکړي.</p> <p>نړيوالی ادارې يو متحد غږ ته اړتيا لري ترڅو وکوالی شي په حکومت کې نفوذ وکړي.</p>	<p>1.1 معضله څه شی ده؟</p>
<p>په ټولو ادارو کې کارکونکي د ناوړه چلند په اړه اندېښمن دي. د کمپ برخو ته د لاسرسي مخ په زياتيدونکي انکار پدې معنی دی چې ممکن ډيرې جدي قضیې شتون ولري. دا راپورونه او د خلکو لويو برخو ته د لاسرسي نشتوالی د هر ډول خونديتوب پروگرامونو خنډ گرځي.</p> <p>موږ اندېښمن يو چې د مرستندويه ادارو توکي ممکن اغيزمنو خلکو ته ونه رسېږي. دا کولی شي د تمویل کونکي سازمان ته د ليدو څرنکوالي اغيزه وکړي.</p> <p>د بشري حقونو ډلې د کمپ د تړلو لپاره کمپاین ته دوام ورکوي. دا ډلې پر بشري ادارو او د هغوی پر تمویلونکو نيکه کوي چې هلته کار ته دوام ورکوي او د خلکو له حقونو څخه په انکار کې مرسته کوي. دا د لا زياتو شهرت مسلو لامل کېږي.</p> <p>ځينې بسپنه ورکونکي پوښتنه کوي چې ولې سازمانونه د اړتياو د ارزونې پرته په کمپ کې کار کوي سره د پېژندل شويو حقونو نه د سرغړونو او محدود لاسرسي.</p> <p>د يوې نړيوال ادارې په توگه، داسې اندېښنې شتون لري چې ځينې ادارې به د نورو ادارو لخوا بند شوي خدمات په غاړه واخلي، ځکه چې يو بسپنه ورکونکي ډيري مرستې وړاندې کوي.</p>	<p>1.2 ددې معضلې عملياتي اغيزې څه دي؟</p>
<p>اغيزمن شوي خلک د حقونو له محدوديت سره مخ دی. که ادارې ټول خدمات وځنډوي، نو بيا به نور هم سختې وي.</p> <p>د بشردوستانه شتون کمول به د حکومت د امنيت لپاره ژوند اسانه کړي، خو ځايي حکومت غواړي چې دا ادارې پاتې شي. دوی د مرکزي حکومت د کړنو بشپړ ملاتړ نه کوي خو محدود واکونه لري. دوی په دې پوهيږي چې د بشريالو شتون په کمپ کې خلکو ته گټه رسوي.</p> <p>د بشري حقونو سازمانونه د ادارو وتل د دوی د کمپاین يوه بريالی پايله گڼي. دوی باور لري چې دا به حکومت دې ته اړ کړي چې په خپلو کړنو له سره غور وکړي.</p> <p>ځينې سازمانونه کولی شي د هيواد په بل ځای کې ځای په ځای کړي، نو له دې امله وتل به د دوی په عملياتو اغيزه ونکړي. دا کولی شي دوی ته وړتيا ورکړي چې رسنيو ته ډير مثبت کيسه ووايي.</p> <p>د ځينو مدني ټولنو (CSOs) او نادولتي موسسو لپاره چې په کمپ کې کار کوي، د پيسو له لاسه ورکول به مهم وي. دوی په کمپ کې د خلکو سره د همدردی قوي احساس هم لري. دوی باور نه لري چې وتل به کومه مثبتې اغيزه ولري او دا د اغيزمن شوي خلکو سره د پاتې کيدو لپاره د دوی اخلاقي مسؤليت سره مخالف گڼي.</p> <p>د ادارو تر منځ د ادارې د بې کاره کيدو خطر دی، چې دا به د هيواد په نورو برخو کې ترسره شوي کارونه اغيزمن کړي. د غړو تر منځ د گډې تگلارې نه درلودل هم له حکومت او تمویلونکو سره د ادارو د نړيوال بنسټ اعتبار کمزوری کوي.</p>	<p>1.3 معضله په څه ډول مختلف شريکان متاثره کوي؟</p>

2. هغه اصول وپيژنئ چې له پامه غورځول شوې او يا د نقض له خطر سره مخ دي

<ul style="list-style-type: none"> د بشري اوامرو څخه د ژوند ژغورنې مرستې وړاندې کول د خپلواکۍ له اصولو سره په ټکر کې ده. د خوندېتوب اهميت. د تحريک جوړولو د ازادۍ حق او له خپلسري توقيف او شکنجې څخه ازادې. 	<p>2.1 کوم بشري اصول له پامه غورځول شوي او يا په خطر کې دي؟</p>
<p>د بشردوستانه اصولو سربيره، د ادارو د انسجام اداره د شراکت اصول وپيژني: مساوات، روڼتيا، د پايو پر بنسټ چلند، مسؤليت او تکميل. دا ټول ارزښتونه په خطر کې دي.</p>	<p>2.2 کوم اداري ارزښتونه او يا اخلاقي اصول له پامه غورځول شوي او يا په خطر کې دي.</p>

3. په ممکنه اقداماتو فکر وکړئ

يادښت: د هرې پوښتنې لپاره په لاندې ډول غور وکړئ:

- له يوه زيات اختيار/ځواب ولري (لومړنی ځواب ممکن تر ټولو ښه ځواب نه وي)
- په متاثره خلکو او شريکانو باندې يې اغيزې
- آيا اقدام کول نوی لنډمهاله او يا اوږدمهاله خطر رامنځته کوي.

<p>د ادارو د انسجام اداره بايد متحد او اصولي وي. نو، يا ټولې ادارې پرېږدي چې قوي بيان ورکړي، يا دوی ټول پاتې شي. د ځينو پرېښودل او د ځينو پاتې کيدل ترټولو ناوړه پايله ده. د پرېکړې کولو پروسه بايد مساوي او شفافه وي، په روښانه توگه وښيي چې څوک په خبرو اترو اغيزه کوي. د لويو يا ښه تمویل شويو ادارو سره بايد پټې ناستې ونشي.</p>	<p>3.1 د هغه ادارې/بين اداري بنسټ ارزښتونو سره چې مور يې غواړو څه شی ښه سمون يا مطابقت لري؟</p>
<p>نړيوالې ادارې ته به لږ مالي زيان ورسپړي که چيرې دوی کارونه وځنډوي مگر دمخه د پاتې کيدو لپاره د دوی شهرت ته زيان رسيدلی. ځينې د مرکزي دفتر لخوا د وتلو تر فشار لاندې دي ځکه چې د دوی د فعاليت دوام د دوی د شهرت لپاره به نړيواله پايله ولري او ممکن د نورو شرايطو لپاره يو مثال رامنځته کړی. نور غړي داسې نه بريښي چې په شهرت باندې د اغيزو ستاينه وکړي.</p> <p>نورې هغه ملي او نړيوال غړې دا فکر کوي چې هغه ادارې چې غواړي خپلې مرستې بندې کړي يا اغيزمنې ساحې پرېږدي د داسې پرېکړې د اغيزو په اړه ريښتيني تحليل ته دی کړی او دا چې د حکومت پر پاليسيو باندې د اغيزمنو ساحو د پرېښولو د پرېکړې د اغيزې په هکله دوی مبالغه کوي. دوی دا هم فکر کوي چې لوی سازمانونه د کمپ خدماتو سره تړلي د پام وړ / موجود تمویل سره د سازمانونو د وتلو اغيزې په سمه توگه نه ارزوي او په اغيزمنه ټولنه کې يوازې پاتې کېږي.</p> <p>ځايي حکومت اندېښمن دی چې که ټولې ادارې پرېږدي وضعيت به نور هم خراب شي. په دې صورت کې ښايي مرکزي حکومت نور هم سخت شي او د محلي حکومت لپاره د لا زياتو سياسي ستونزو لامل شي.</p> <p>اغيزمنه ټولنه بايد د پرېکړې کولو په بهير کې يو استازي ولري. د پخوانيو حالاتو څخه موجود شواهد او پوهه چې دا حکومت او کمپونه پکې ښکيل دي بايد د گډ تحليل برخه وي. دا تحليل به د ټولو اړخونو سره مرسته وکړي چې وگوري چې ټول نظرونه په پام کې نيول شوي.</p>	<p>3.2 د شريکانو په ځانگړي ډول د زياتو متاثره شويو شريکانو تر منځ په اړيکه او انديښنو کې څه شی شامل دي؟</p>
<p>اغيزمنه ټولنه د مذهبي اقليت څخه ده او حکومت اکثرا د دوی هويت په پيژندلو کې پاتې راځي.</p> <p>د ادارو د انسجام اداره غړي بايد پوه شي چې ټولنه دا پيښې څنگه تشرېح کوي، د دې پر بنسټ چې څنگه مذهبي مشران د دوی د سپيڅلي متنونو او اړونده کلتوري دودونو په ترڅ په دی پوهيږي.</p> <p>يا هم پرېکړه - وتل يا پاتې کيدل - بايد د اغيزمنې ټولنې هويت ومني او درناوی وکړي. د دې د ترسره کولو لپاره، مور بايد د دوی د کلتور، دودونو او عقيدې په اړه نور معلومات ترلاسه کړو، او دا چې څنگه دوی په ټولنه کې توپير لري (د بيلگې په توگه جندر، عمر او د ټولنې فرعي گروپونه).</p>	<p>3.3 څه شی د کلتور او عقيدې د ارزښت او احترام سبب کېږي؟</p>

(ادامه لري)

ستاسو ځوابونه	پوښتنه/اقدام
<p>لنډمهاله، د امکان په صورت کې د خدماتو وړاندې کولو لپاره پاتې کیدل او د ډیرو خلکو لپاره د ډیرو گټو پایلو کې د ډیرو لاسرسي غوښتنه کول. اوږد مهاله، غوره پایله به د خلکو لپاره وي چې په خپله خوښه کور ته راستانه شي او کمپونه وتړي. یو پیاوړی مدافع کمپاین ممکن دا ترلاسه کړي، د لوی شمیر خلکو لپاره ترټولو لوی ښه والی رامینځته کړي.</p>	<p>3.4 څه پایله د ډیرو شریکانو لپاره خورا ښه او لږ زیان رسوي؟</p>
<p>موږ باید د غړو د یو بل ملامتولو او د یو بل اعتبار ته زیان رسولو څخه ډډه وکړو. پرځای یې، ټول شکیل اړخونه باید د خبرو کولو فرصت ولري، په ځانگړې توگه اغیزمنه ټولنه. په دې توگه ټول گډونوال په پروسه کې دخپل پاتې کېدو حتی که د وروستۍ پریکړې په اړه اندېښمن وي. دا د یووالي د یقیني کولو غوره لاره ده. د دې لپاره چې د گوښه کیدو احساس څخه مخنیوی وشي، ټول گډونوال باید وکوالی شي نوي شواهد یا بصیرت وړاندې کړي لکه څنگه چې بحث وده کوي.</p>	<p>3.5 له موږ سره څه شی مرسته کوي تر څو له مخکني حالت نه په یوه ښه اداره/بین الاداري بنسټ بدل شو؟</p>
4. د ښو ټاکنو په اړه پریکړه وکړئ	
<p>غوره انتخاب دا دی چې د ټولو غړو سازمانونو لوړ پوړي استازي د یوې پریکړې په اغیزمنه ټولنه باندې د لنډ مهاله او اوږدمهاله اغیزو په اړه خپله پوهه او تحلیل شریک کړي - پاتې کیدل یا پرېښودل. ټولې ادارې به د خبرو کولو مساوي فرصت ولري. د ډیری ادارو استازي به د اغیزمنې ټولنې، محلي حکومت او مرکزي حکومت امنیت سره وگوري ترڅو د وضعیت په اړه څومره ممکن معلومات ترلاسه کړي او ډلې ته راپور ورکړي. موږ به د بشري حقونو سازمانونو ته بلنه ورکړو چې د ادارو د انسجام اداره ته پریزنتېشنونه وړاندې کړي، د دوی د بدلون تیوري په اړه پوښتنې ته ځواب کړي، او خپل لید وړاندې کړي چې باید څه پېس شي که چیرې وتل د حکومت په چلند کې کوم بدلون رامینځته نکړي. د ادارو د انسجام اداره منتظم به د یووالي په اهمیت ټینگار وکړي. په نورو حالاتو کې د زده کړې درسونو لپاره دنورو ادارو د انسجام ادارې منتظمین ته ورشغ. د ادارو د انسجام اداره د غړو ترمنځ د باور او اړیکو پراختیا لپاره فرصتونه رامینځته کړئ - د بیلگې په توگه گډ خواږه او د ملگرو سره لیدنې.</p>	<p>4.1 ښه انتخابونه کوم دي او ولې ښه دي؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • ولیکئ چې ولې مو دا انتخاب کړی او هغه کوم محدودیتونه او انګېرنې دي چې تاسو د نورو انتخابونو له کولو راگرځوي. <p>4.2 هغه کوم اقدامات دي چې ته یې کولی شی تر څو د خطراتو او منفي پایلو مخنیوی وکړی یا یې اغیزې را کمې کړې؟</p>
5. په راتلونکو گامونو موافقه وکړئ	
<p>د ادارو د انسجام اداره لپاره د راتلونکو گامونو روښانه پروسه رامینځته کړئ او د ملاتړ غوښتنه وکړئ. ډاډ ترلاسه کړئ چې تاسو د دې مسلې د حل کولو لپاره کافي وخت لرئ، لکه څنگه چې پورته تشریح شوي.</p>	<p>5.1 له بحث کولو وروسته منل شوي گامونه کوم دي؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لاندې ټکی په پام کې ولرئ او مستند یې کړئ: - د دپریکړې نیولو اخري پروسه څه ده او څوک پکې شامل دي؟ - د یادې پریکړې په اړه به څوک خبر ورکړي؟ کله او څنگه؟ - حالت به په څه ډول تر څار لاندې ونیسي؟ د اجباري بیا کتنې شاخصونه باید کوم وي؟

د اخلاقي پرېکړې کولو وسيله - د ځوابونو لپاره کاري پاڼه

پوښتنه/اقدام	ستاسو ځوابونه
1. د اخلاقي معضلي پيژندنه 	
1.1 معضله څه شی ده؟	
1.2 ددې معضلي عملياتي اغيزې څه دي؟	
1.3 معضله په څه ډول مختلف شريکان متاثره کوي؟	
2. هغه اصول وپيژنئ چې له پامه غورځول شوې او يا د نقض له خطر سره مخ دي 	
2.1 کوم بشري اصول له پامه غورځول شوي او يا په خطر کې دي؟	
(2.2) کوم اداري ارزښتونه او يا اخلاقي اصول له پامه غورځول شوي او يا په خطر کې دي.	
3. په ممکنه اقداماتو فکر وکړئ 	
<p>يادښت: د هرې پوښتنې لپاره په لاندې ډول غور وکړئ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • له يوه زيات اختيار/ځواب ولري (لومړنی ځواب ممکن تر ټولو ښه ځواب نه وي) • په متاثره خلکو او شريکانو باندې يې اغيزې • آیا اقدام کول نوی لنډمهاله او يا اوږدمهاله خطر رامنځته کوي. 	
3.1 د هغه اداري/بين اداري بنسټ ارزښتونو سره چې موږ يې غواړو څه شی ښه سمون يا مطابقت لري؟	

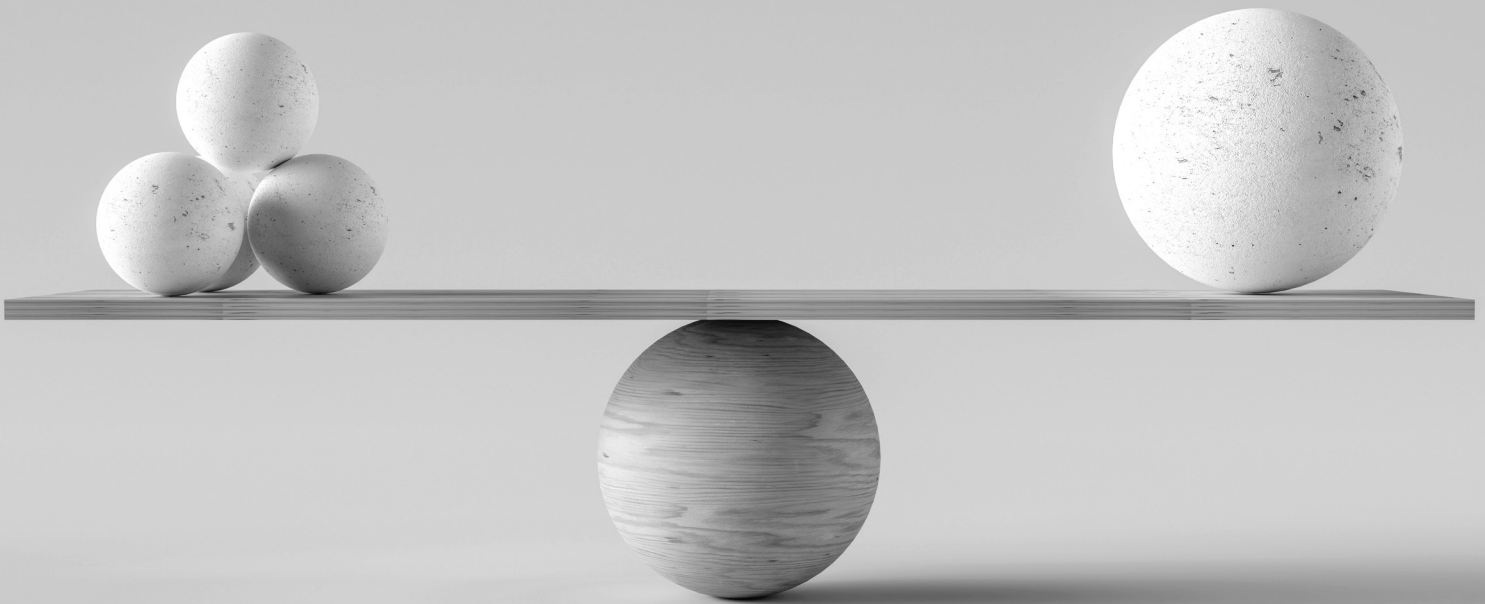
(داده لرې)

ستاسو ځوابونه	پوښتنه/اقدام
	<p>3.2 د شريکانو په ځانگړي ډول د زياتو متاثره شويو شريکانو تر منځ په اړيکه او انديښنو کې څه شی شامل دي؟</p>
	<p>3.3 څه شی د کلتور او عقيدې د ارزښت او احترام سبب کېږي؟</p>
	<p>3.4 څه پایله د ډيرو شريکانو لپاره خورا ښه او لږ زیان رسوي؟</p>
	<p>3.5 له مور سره څه شی مرسته کوي تر څو له مخکني حالت نه په يوه ښه اداره/بين ادارې بنسټ بدل شو؟</p>
<p>4. د ښو ټاکنو په اړه پریکړه وکړئ</p>	
	<p>4.1 ښه انتخابونه کوم دي او ولې ښه دي؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • وليکئ چې ولې مو دا انتخاب کړی او هغه کوم محدودیتونه او انګیرنې دي چې تاسو د نورو انتخابونو له کولو راګرځوي. <p>4.2 هغه کوم اقدامات دی چې ته یې کولی شی تر څو د خطراتو او منفي پایلو مخنیوی وکړی یا یې اغیزې را کمې کړې؟</p>
<p>5. په راتلونکو ګامونو موافقه وکړئ</p>	
	<p>5.1 له بحث کولو وروسته منل شوي ګامونه کوم دي؟</p> <ul style="list-style-type: none"> • لاندې ټکی په پام کې ولرئ او مستند یې کړئ: - د ډیریکړې نیولو اخري پروسه څه ده او څوک پکې شامل دي؟ - د یادې پرېکړې په اړه به څوک خبر ورکړي؟ کله او څنگه؟ - حالت به په څه ډول تر څار لاندې ونیسي؟ د اجباري بیا کتنې شاخصونه باید کوم وي؟



د اخلاقي پرېکړې لپاره د وسيلې يو مخ لنډه کتنه





وړاندیز شوي نظر: (Timmins, N., Thomas, M. (2024). **داسانه نتخاب نشتون:** د اخلاقي او اصولي پرېکړې کولو لپاره د بشريانو لپاره لارښود. Humanitarian Outcomes, United Kingdom Humanitarian Innovation Hub

Humanitarian Outcomes

www.humanitarianoutcomes.org



United Kingdom
Humanitarian
Innovation Hub

www.ukhih.org