



وزارة الصحة  
سياسات وإجراءات

MOH	POL	D	GL	24	رمز السياسة	اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة
عدد الصفحات : 7 صفحات						الطبعة : الثانية

الوحدة التنظيمية: مديرية التعليم والتدريب الطبي		
الجهة المعنية بتنفيذ السياسة : الوحدات التنظيمية المعنية بالتدريب والتطوير المهني المستمر في الوزارة		
الإعداد:	التوقيع:	تاريخ الإعداد: 23/10/2025
مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة - د. صالح الخويطر		
التدقيق والمراجعة:	التوقيع:	تاريخ التدقيق: 4/1/2026
مديرية التعليم والتدريب الطبي وحدة النوع الاجتماعي / مديرية إدارة المشاريع والتخطيط والتعاون الدولي		
التدقيق من ناحية ضبط الجودة:	التوقيع:	تاريخ تدقيق ضبط الجودة: 4/1/2026
مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة		
الاعتماد : الأمين العام للشؤون الإدارية والفنية	التوقيع:	تاريخ الاعتماد: 6/1/2026

وزارة الصحة  
مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة  
السياسات والإجراءات  
Policies & Procedures  
٠٦ تاريخه ٢٠٢٦  
معتوم  
Approved

ختم الاعتماد

تتم مراجعة السياسة كل سنتين على الأقل من تاريخ اعتماد آخر طبعة :		
رقم الطبعة	تاريخ الاعتماد	ميررات مراجعة السياسة

ختم النسخة الاصلية

MASTER COPY



وزارة الصحة  
سياسات وإجراءات

MOH	POL	D	GL	24	رمز السياسة	اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة
					الطبعة : الثانية	عدد الصفحات : 7 صفحات

**موضوع السياسة:**

تلتزم وزارة الصحة بضمان العدالة وتكافؤ الفرص بين جميع فئات النوع الاجتماعي والأكثر عرضة للإقصاء في جميع عمليات وبرامج وأنشطة التدريب والتطوير المهني المستمر.

**الفئة المستهدفة:**

1. الإدارات العليا والمتوسطة والتنفيذية.
2. مسؤولو وحدات التطوير المهني المستمر.
3. جميع الكوادر العاملة في وزارة الصحة.

**الهدف من السياسة:**

وضع إطار عمل شامل لخطط وبرامج وأنشطة التطوير المهني المستمر وإضفاء الطابع المؤسسي بما يتضمن تحديد الأدوار والمسؤوليات وإعداد آليات وتدبير المتابعة والتقييم لتحقيق العدالة وزيادة مشاركة جميع الفئات في أنشطة التدريب والتعليم وبما يضمن:

1. توفير بيئة تعزز العدالة وتكافؤ الفرص ضمن المتاح.
2. توفير وصول أكثر إنصافاً للحصول على الموارد والبرامج والخدمات لجميع الفئات.
3. توافر آليات الرقابة اللازمة لتحقيق إدماج الفئات الأكثر عرضة للإقصاء لتعزيز فعالية مبادرات إدماج النوع الاجتماعي.

**التعريفات:**

**1. العدالة وتكافؤ الفرص:**

ضمان معالجة الفروق في الاحتياجات والظروف بين الموظفين والموظفات من خلال توفير التسهيلات والإجراءات الداعمة المناسبة، وبما يكفل إتاحة فرص التدريب والتطوير والترقية وسائر الموارد الوظيفية لجميع الموظفين/ات بشكل منصف ومتساو، دون أي تمييز قائم على الجنس أو الإعاقة أو العمر أو المكان أو أي خصائص أخرى ذات صلة.



وزارة الصحة  
سياسات واجراءات

MOH	POL	D	GL	24	رمز السياسة	اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة
الطبعة : الثانية						عدد الصفحات : 7 صفحات

2. التدريب والتطوير المهني المستمر:

مجموعة الأنشطة والبرامج التدريبية والتعليمية المنظمة التي تهدف إلى تطوير معارف ومهارات واتجاهات الكوادر العاملة بوزارة الصحة بشكل مستمر، بما ينعكس على تحسين جودة الخدمات الصحية.

3. النوع الاجتماعي:

الأدوار والخصائص والسلوكيات والتوقعات الاجتماعية والثقافية المنسوبة لكل من النساء والرجال، والتي تتغير عبر الزمان والمكان، وتؤثر على توزيع الفرص والموارد والمسؤوليات بينهما.

4. التدابير التيسيرية:

الإجراءات أو الترتيبات العملية المؤقتة أو الدائمة التي تتخذ لتسهيل مشاركة الفئات المستهدفة، خصوصاً الأشخاص ذوي الإعاقة والفئات الأكثر عرضة للإقصاء مثل تعديل أوقات التدريب، توفير وسائل نقل، توفير مواد تدريبية ميسرة، توفير حضانة،....).

5. الفئات الأكثر عرضة للإقصاء: الفئات التي تواجه خطر التعرض للتمييز أو الاستبعاد من المشاركة الفعالة في المجتمع أو الحصول على حقوقهم وفرصهم بسبب عوامل هيكلية أو اجتماعية مثل العرق، الجنس، الإعاقة، الدين، أو الوضع الاقتصادي.

6. تمكين المرأة: هو زيادة قدرة النساء على الوصول إلى الفرص والموارد والخدمات واتخاذ القرارات المؤثرة في حياتهن، والمشاركة الفاعلة في العمل وخاصة تبوء المناصب الإشرافية والقيادية والحياة العامة على قدم المساواة مع الرجال، من خلال إزالة معيقات التمييز وتوفير بيئة داعمة لحقوقهن.

7. المساواة بين الجنسين: ضمان تكافؤ الفرص والحقوق بين النساء والرجال في بيئة العمل، بما يشمل الحق المتساوي في تطوير القدرات، والتطور المهني، والمشاركة الفاعلة في مختلف المجالات دون تمييز.

8. إدماج النوع الاجتماعي: عملية منهجية تهدف إلى مراعاة الفروقات والاختلافات بين الجنسين الذكور والإناث لضمان احتياجاتهم في جميع مراحل دورة السياسات والبرامج والمشاريع (التخطيط، التصميم، التنفيذ المتابعة والتقييم) في جميع القطاعات والمستويات بحيث يتم ضمان العدالة والمساواة في الفرص والحقوق والموارد بين الجنسين، وإزالة أي حواجز أو ممارسات تمييزية قد تؤثر على أحد الجنسين سلباً، والهدف النهائي هو تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين.



وزارة الصحة  
سياسات وإجراءات

MOH	POL	D	GL	24	رمز السياسة	اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة
					الطبعة : الثانية	عدد الصفحات : 7 صفحات

**المسؤوليات والأدوار:**

يناط تطبيق هذه السياسة بالمديريات المعنية وذات العلاقة أدناه ولكل جهة دور رئيسي ومباشر في تنفيذ الإجراءات اللازمة والضرورية لضمان تحقيق المساواة والعدالة للفئة المستهدفة وللجهات المعنية بالتخطيط والتنفيذ والرصد، وتحدد المسؤوليات كما يلي:

- 1. مديرية التعليم والتدريب الطبي:** يتمثل دور المديرية في إعداد الخطة التدريبية بناءً على الاحتياجات التدريبية الواردة من كافة المواقع وضمان توفر المخصصات المالية اللازمة لاعتماد وتنفيذ أنشطة التدريب والتطوير المهني المستمر والتنسيق بين عاقدي الأنشطة والجهات التي تعتمد عليها.
- 2. وحدات التطوير المهني المستمر:** تصميم وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر بما يضمن تحقيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين والفئات الأكثر عرضة للإقصاء والتنسيق ما بين عاقدي الأنشطة وقسم التطوير المهني المستمر في مديرية التعليم والتدريب الطبي لغايات اعتماد الأنشطة من المجالس المعنية والتأكد من كافة المتطلبات والعناصر اللازمة بالإضافة لدورها في تحديد الاحتياجات التدريبية والتأكد من مواءمتها من حيث المحتوى التدريبي مع أهداف المنشأة الصحية وغايتها ومع واقع القدرات المهنية للفئة المستهدفة.
- 3. مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة:** المشاركة في تطوير المعايير والوثائق الإجرائية والأدلة الإرشادية والخطط التحسينية لوزارة الصحة، بالإضافة لدورها في متابعة مدى التزام مقدمي الأنشطة بالمعايير الوطنية لاعتماد أنشطة برامج التطوير المهني المستمر.
- 4. وحدة النوع الاجتماعي / مديرية إدارة المشاريع التخطيط والتعاون الدولي:** تعزيز الطابع المؤسسي لإدماج منظور النوع الاجتماعي كعنصر أساسي في تطوير الاستراتيجيات والسياسات والبروتوكولات والبرامج والموازنات الصادرة عن وزارة الصحة بما يضمن تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص والمشاركة الهادفة لكلا الجنسين في القطاع الصحي من خلال مراعاة احتياجات النساء والرجال والفئات الأكثر عرضة للإقصاء. والتأكد من توفير مسارات غير تمييزية أمام الموظفين والموظفات للتقدم الوظيفي والترقية وتولي المناصب الإشرافية والقيادية، إضافة إلى إعداد تقرير أداء سنوي حول مدى امتثال الوزارة للسياسات النوع الاجتماعي، بما في ذلك سياسة العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة.



وزارة الصحة  
سياسات وإجراءات

MOH	POL	D	GL	24	رمز السياسة	اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة
					الطبعة : الثانية	عدد الصفحات : 7 صفحات

5. مديرية الموارد البشرية: تزويد المديرية المعنية ببيانات الفئات المستهدفة مصنفة حسب الجنس أو إذا كان من الموظفين ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى إدخال كافة المعلومات على النظام إلكترونياً بالتنسيق مع قسم الحاسب الآلي.

**الأدوات:**

1. النظام الإلكتروني للتطوير المهني المستمر.
2. المعايير الوطنية لاعتماد أنشطة التطوير المهني المستمر.
3. أدوات المتابعة والتقييم للمعايير الوطنية.
4. الخطط التدريبية.

**الإجراءات**

الوحدة التنظيمية	الإجراءات الواجب اتخاذها لضمان العدالة وتكافؤ الفرص في أنشطة وبرامج التطوير المهني المستمر بين الجنسين والفئات الأكثر عرضة للإقصاء في وزارة الصحة:
مديرية التعليم والتدريب الطبي	<ol style="list-style-type: none"><li>1. جمع وحصر الاحتياجات التدريبية من كافة الوحدات التنظيمية في وزارة الصحة وبما يضمن مراعاة تكافؤ الفرص بين الجنسين والفئات الأكثر عرضة للإقصاء.</li><li>2. التحقق من متطلبات تنفيذ الأنشطة استناداً للمعايير الوطنية والتنسيق مع المجالس المسؤولة لاعتماد الساعات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر.</li><li>3. إعداد الموازنة التقديرية الخاصة بالتدريب والتطوير المهني المستمر بما يتواءم مع المخصص المالي المعتمد لأنشطة التطوير المهني المستمر وبما يضمن الالتزام بمتطلبات الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي.</li><li>4. تزويد مديرية الموارد البشرية بأسماء المتدربين والمتدربات الحاصلين على شهادات معتمدة للتدريب والتطوير المهني المستمر لإدراجهم على النظام في قسم الحاسب الآلي.</li></ol>



وزارة الصحة  
سياسات واجراءات

MOH	POL	D	GL	24	رمز السياسة	اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة
الطبعة : الثانية						عدد الصفحات : 7 صفحات

وحدات التطوير المهني المستمر	<ol style="list-style-type: none"><li>1. التنسيق على المستوى الداخلي مع رؤساء الأقسام في المستشفيات والمراكز الصحية لخصر الاحتياجات التدريبية وتحديد التدابير التيسيرية المأمول توافرها من وجهة نظر الفئة المستهدفة.</li><li>2. ضمان أن قائمة المرشحين للأنشطة التدريبية قائمة على أساس العدالة وتكافؤ الفرص.</li><li>3. التأكد من مطابقة القائمة المعتمدة من مديرية تنمية القوى البشرية مع القوائم الأولية.</li><li>4. ضمان مراعاة نموذج متطلبات اعتماد نشاط تدريبي لاحتياجات الفئات المستفيدة في وسائل التدريب وأدواته ومؤهلات المدربين.</li><li>5. ضمان شمول البرامج والأنشطة التدريبية على قياس المستوى القبلي والبعدي للمتدربين ومتطلبات اعتماد الأنشطة وقياس أثر العائد على التدريب.</li></ol>
مديرية الموارد البشرية	<ol style="list-style-type: none"><li>1. تزويد المديرية المعنية ببيانات الفئات المستهدفة مصنفة بناءً على معايير عدة منها حسب الجنس أو إذا كان من الموظفين ذوي الإعاقة.</li><li>2. ادخال كافة المعلومات على النظام إلكترونيًا بالتنسيق مع قسم الحاسب الآلي.</li></ol>
مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة	<ol style="list-style-type: none"><li>1. المشاركة في تطوير المعايير الوطنية لاعتماد أنشطة برامج التطوير المهني المستمر بشكل يحقق عدالة النوع الاجتماعي.</li><li>2. المشاركة في تطوير الوثائق الإجرائية والأدلة الإرشادية المسؤولة عن التزام مقدمي الأنشطة بمبدأ تكافؤ الفرص خلال عقد أنشطة برامج التطوير المهني المستمر.</li><li>3. تعميم المعايير والوثائق الإجرائية ذات العلاقة بأنشطة التطوير المهني المستمر على المستشفيات ومديريات الصحة والمديريات المركزية بشكل يحقق العدالة بين الجنسين والفئات الأكثر عرضة للإقصاء.</li></ol>
وحدة النوع الاجتماعي / مديرية إدارة المشاريع	<ol style="list-style-type: none"><li>1. دراسة الشكاوى والتظلمات الواردة من وحدة الرقابة الداخلية والجهات المختصة والمصنفة حسب الجنس والموقع الجغرافي، والإعاقة، والفئات الأكثر عرضة للإقصاء، وإعداد تقرير تحليلي يتضمن دراسة الأسباب الجذرية والفجوات في العدالة وتكافؤ الفرص، واقتراح الإجراءات التصحيحية المناسبة ورفعها للجهات المعنية ومتابعة مدى الاستجابة للتوصيات قدر الإمكان.</li></ol>



وزارة الصحة  
سياسات وإجراءات

MOH	POL	D	GL	24	رمز السياسة	اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة
الطبعة : الثانية						عدد الصفحات : 7 صفحات

<p>2. إعداد تقرير دوري موجز حول حالة العدالة وتكافؤ الفرص على مختلف المستويات في الوزارة، يتضمن تحليل مشاركة النساء والرجال والفئات الأكثر عرضة للإقصاء في أنشطة وبرامج التدريب والتطوير المهني المستمر، وبيان الفجوات القائمة والإجراءات التي تم اتخاذها والتوصية بالإجراءات التصحيحية عند الحاجة ورفعها للجهات المعنية لاتخاذ ما يلزم من إجراءات تطويرية أو تصحيحية.</p> <p>3. تقديم الدعم الفني وبناء القدرات لوحدات التدريب والتطوير المهني المستمر ومديرية الموارد البشرية والمديريات ذات العلاقة حول مفاهيم النوع الاجتماعي، والعدالة وتكافؤ الفرص، وكيفية إدماجها في تصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية.</p>	<p><b>والتخطيط والتعاون الدولي</b></p>
--	--

النماذج / المرفقات:

لا يوجد

مؤشرات الاداء:

1. نسبة الذكور والإناث الذين تلقوا تدريب التطوير المهني بشكل سنوي.
2. عدد الشكاوى أو التظلمات الواردة فيما يتعلق بالعدالة والمساواة.
3. عدد الأشخاص من ذوي الإعاقة الذين تلقوا تدريب التطوير المهني بشكل سنوي.

المراجع:

1. استراتيجية وزارة الصحة 2023-2025.
2. الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025.
3. السياسة الحكومية لإدماج النوع الاجتماعي (2020).
4. السياسة القطاعية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2020-2022.
5. Gender Equality Policy, Pan American Health Organization, WHO
6. معايير اعتماد أنشطة وبرامج التطوير المهني المستمر 2023.