



وزارة الصحة  
سياسات وإجراءات

|                 |     |       |    |    |             |                                                                                                        |
|-----------------|-----|-------|----|----|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MOH             | POL | IDQCD | GL | 13 | رمز السياسة | اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة |
| الطبعة : الأولى |     |       |    |    |             | عدد الصفحات : 7 صفحات                                                                                  |

|                                                                                                      |          |                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------|
| الوحدة التنظيمية: مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة                                                 |          |                                     |
| الجهة المعنية بتنفيذ السياسة : الوحدات التنظيمية المعنية بالتدريب والتطوير المهني المستمر في الوزارة |          |                                     |
| الإعداد: مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة                                                          | التوقيع: | تاريخ الإعداد : 15 /08 /23          |
| التدقيق والمراجعة من قبل مدير الجهة المعدة:                                                          | التوقيع: | تاريخ التدقيق : 10 /09 /23          |
| التدقيق من ناحية ضبط الجودة: مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة                                      | التوقيع: | تاريخ تدقيق ضبط الجودة : 24 /09 /23 |
| الاعتماد : الأمين العام للشؤون الادارية والفنية                                                      | التوقيع: | تاريخ الاعتماد : 29 /10 /23         |

مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة  
السياسات والإجراءات  
Policies & Procedures

٢٠٢٣  
تم الاعتماد  
معتمة  
Approved

|                                                                 |                |                       |
|-----------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------|
| تم مراجعة السياسة كل سنتين على الأقل من تاريخ اعتماد آخر طبعة : |                |                       |
| رقم الطبعة                                                      | تاريخ الاعتماد | مبررات مراجعة السياسة |
|                                                                 |                |                       |
|                                                                 |                |                       |
|                                                                 |                |                       |

ختم النسخة الاصلية

MASTER COPY



وزارة الصحة  
سياسات وإجراءات

|                 |     |       |    |    |             |                                                                                                        |
|-----------------|-----|-------|----|----|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MOH             | POL | IDQCD | GL | 13 | رمز السياسة | اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة |
| الطبعة : الأولى |     |       |    |    |             | عدد الصفحات : 7 صفحات                                                                                  |

موضوع السياسة:

تلتزم وزارة الصحة بضمان العدالة وتكافؤ الفرص وتعزيز المساواة بين الجنسين والفئات الأكثر 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 /المنهجية :

تطوير إطار عمل شامل يتضمن تحديد الأدوار والمسؤوليات وإعداد آليات وتدابير المتابعة والتقييم لتعزيز وإضفاء الطابع المؤسسي على المساواة بين الجنسين كمكون رئيسي لخطط وبرامج وأنشطة التطوير المهني المستمر وذلك لتحقيق العدالة وزيادة مشاركة المرأة في أنشطة التدريب والتعليم وبما يضمن:

1. إيجاد بيئة وثقافة تعزز المساواة بين الجنسين.
2. توافر آليات الرقابة اللازمة لتحقيق نتائج إدماج النوع الاجتماعي المرجوة.
3. زيادة مشاركة المرأة.
4. توفير وصول أكثر إنصافاً للحصول على الموارد والبرامج والخدمات.
5. التنفيذ الفعال لمبادرات إدماج النوع الاجتماعي.

التعريفات :

1. تمكين المرأة: يعني قدرة النساء على إدارة شؤون حياتهن بشكل يمكنهن من تحقيق القيم والأهداف التي يؤمنن بها، ومن الاعتماد على ذاتهن، واتخاذ القرارات أو التأثير على القرارات التي تمس جوانب حياتهن وتعتبر عملية التمكين بشكل عام عملية طويلة الأمد ومتداخلة، تنتج عن بيئة مساعدة تضمن هذه القيم وتساعد

مستخلص



وزارة الصحة  
سياسات وإجراءات

|                 |     |       |    |    |             |                                                                                                        |
|-----------------|-----|-------|----|----|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MOH             | POL | IDQCD | GL | 13 | رمز السياسة | اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة |
| الطبعة : الأولى |     |       |    |    |             | عدد الصفحات : 7 صفحات                                                                                  |

على خلق الظروف المواتية التي تهيئ للنساء - كما الرجال - امتلاك الموارد اللازمة والمعرفة وحق التعبير والتمثيل السياسي، والحصول على الوظائف وخاصة تبوء المناصب الإشرافية والقيادية.

2. المساواة بين الجنسين: وتعني أن جميع البشر، ذكوراً وإناثاً، هم أحرار في تطوير قدراتهم واختيار مسار حياتهم دون قيود لها علاقة بالنوع الاجتماعي ولا يعني هذا بأن النساء والرجال مثل بعضهم البعض، ولكنه يعني أن تكون الفرص والمسؤوليات والأدوار لكل من الرجال والنساء متساوية. أي المساواة في الفرص المتاحة لهم لممارسة حياتهم والحصول على الموارد ذات القيمة الاجتماعية والترفع بها وتحقيقاً لذلك، يتعين أحياناً تمكين الفئات الأضعف وذات الإمكانيات المحدودة، من الحصول على الموارد.

3. إدماج النوع الاجتماعي: عملية تقييم الآثار المترتبة على المرأة والرجل في أي عمل مخطط له، بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج في أي مجال وعلى جميع المستويات. وهي استراتيجية لجعل اهتمامات المرأة وتجاربها، فضلاً على الرجل، جزء لا يتجزأ من تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث تستفيد المرأة والرجل على قدم المساواة وضمان عدم استمرار اللامساواة، والهدف النهائي من إدماج هذا المنظور هو تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين.

4. اللجنة الاستشارية المعنية بالنوع الاجتماعي: لجنة مشكلة من قبل معالي وزير الصحة بموجب كتاب رقم أ م ت/ التنظيم الإداري/851 هدفها الاطلاع على أهم السياسات والمؤشرات الخاصة بدمج النوع الاجتماعي، تهدف للعمل بتشاركية مع الشركاء وأصحاب العلاقة من اجل دعم شعبة النوع الاجتماعي في الوزارة واتخاذ القرارات المرتبطة بتنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيجية للوزارة من منظور النوع الاجتماعي.

**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. وحدات التطوير المهني المستمر: تصميم وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر بما يضمن تحقيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين والفئات الأكثر عرضه للإقصاء والتنسيق ما بين عاقي الأنشطة وقسم التطوير المهني المستمر في مديرية التعليم والتدريب الطبي لغايات اعتماد الأنشطة من



وزارة الصحة  
سياسات وإجراءات

|                 |     |       |    |    |             |                                                                                                        |
|-----------------|-----|-------|----|----|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MOH             | POL | IDQCD | GL | 13 | رمز السياسة | اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة |
| الطبعة : الأولى |     |       |    |    |             | عدد الصفحات : 7 صفحات                                                                                  |

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.

2. مديرية تنمية القوى البشرية: تحديد الاحتياجات التدريبية لغايات الترفيع الوظيفي والجوازي بما يعزز بناء القدرات والكفايات ويضمن تحقيق مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص.

3. مديرية التعليم والتدريب الطبي: يتمثل دور المديرية في إعداد الخطة التدريبية بناءً على الاحتياجات التدريبية الواردة من كافة المواقع وضمان توفر المخصصات المالية اللازمة لإعتماد وتنفيذ أنشطة التدريب والتطوير المهني المستمر والتنسيق بين عاقدتي الأنشطة والجهات التي تعتمد عليها وإصدار الشهادات واعتمادها.

4. مديرية الموارد البشرية: تزويد المديرية المعنية بقوائم المؤهلين للترفيع الوظيفي والجوازي متضمنة الموظفين من ذوي الإعاقة.

5. مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة: تطوير المعايير والوثائق الإجرائية والأدلة الإرشادية والخطط التحسينية لوزارة الصحة، بالإضافة لدورها في متابعة مدى التزام مقدمو الأنشطة بالمعايير الوطنية لاعتماد أنشطة برامج التطوير المهني المستمر.

6. شعبة النوع الاجتماعي / مديرية إدارة المشاريع التخطيط والتعاون الدولي: تعزيز وإضفاء الطابع المؤسسي لإدماج النوع الاجتماعي كعنصر رئيسي في تطوير الاستراتيجيات والسياسات والبروتوكولات الصادرة عن وزارة الصحة لضمان تحقيق العدالة والمساواة والمشاركة الهادفة لكلا الجنسين في القطاع الصحي والتأكيد على تقديم مسارات غير تمييزية للموظفين والموظفات للتقدم والترقية للمستويات العليا والمعنية بإصدار تقرير الأداء السنوي المعني بامثال الوزارة لسياسات النوع الاجتماعي ومنها سياسة ضمان العدالة وتكافؤ الفرص في أنشطة وبرامج التطوير المهني المستمر في وزارة الصحة بين الجنسين والفئات الأكثر عرضه للإقصاء.

الأدوات :

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



وزارة الصحة  
سياسات وإجراءات

|                 |     |       |    |    |             |                                                                                                        |
|-----------------|-----|-------|----|----|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MOH             | POL | IDQCD | GL | 13 | رمز السياسة | اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة |
| الطبعة : الأولى |     |       |    |    |             | عدد الصفحات : 7 صفحات                                                                                  |

4. الخطط التدريبية.

5. قوائم التدريب.

6. قوائم الترفيع الوجوبي والجوازي.

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:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| وحدات التطوير المهني المستمر | <p>1. التنسيق على المستوى الداخلي مع رؤساء الأقسام في المستشفيات والمراكز الصحية لحصر الاحتياجات التدريبية وتحديد التدابير التيسيرية المأمول توافرها من وجهة نظر الفئة المستهدفة.</p> <p>2. ضمان أن قائمة المرشحين للأنشطة التدريبية قائمة على أساس العدالة.</p> <p>3. التأكد من مطابقة القائمة المعتمدة من مديرية تنمية القوى البشرية مع القوائم الأولية.</p> <p>4. ضمان شمول البرامج والأنشطة التدريبية على قياس المستوى القبلي والبعدي للمتدربين ومتطلبات اعتماد الأنشطة وقياس أثر العائد على التدريب.</p>                                              |
| مديرية تنمية القوى البشرية   | <p>1. متابعة تنفيذ برامج المهارات القيادية والإشرافية ويشمل ذلك متابعة تنفيذ برنامج المهارات القيادية لدى المرأة.</p> <p>2. التأكد من نسب الحاق الموظفين والموظفات في البرامج التدريبية لضمان تمثيل الفئات المستهدفة حسب خصائصها المختلفة.</p> <p>3. تحديد قائمة بالكوادر حسب خصائص الفئة المستهدفة والتي لديها احتياجات خاصة وتحتاج الى قرار استثنائي لضمان شمولها بقوائم الترشيح للدورات التدريبية وفرص الترفيع الوجوبي والجوازي.</p> <p>4. نشر المعلومات بشفافية لكافة العاملين حول الفرص والتدابير التيسيرية ومشاركة النتائج مع اللجنة الإستشارية.</p> |



وزارة الصحة  
سياسات وإجراءات

|                 |     |       |    |    |             |                                                                                                        |
|-----------------|-----|-------|----|----|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MOH             | POL | IDQCD | GL | 13 | رمز السياسة | اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة |
| الطبعة : الأولى |     |       |    |    |             | عدد الصفحات : 7 صفحات                                                                                  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 5. مخاطبة المديريات بتسهيل مشاركة الفئة المستهدفة في البرامج والأنشطة التدريبية.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                    |
| <p>1. جمع وحصر الاحتياجات التدريبية من كافة الوحدات التنظيمية في وزارة الصحة وبما يضمن مراعاة تكافؤ الفرص بين الجنسين والفئات الأكثر عرضة للإقصاء.</p> <p>2. التحقق من متطلبات تنفيذ الأنشطة استنادا للمعايير الوطنية والتنسيق مع المجالس المسؤولة لاعتماد الساعات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر.</p> <p>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.</p> <p>4. تزويد مديرية الموارد البشرية بأسماء المتدربين والمتدربات الحاصلين على شهادات معتمدة للتدريب والتطوير المهني المستمر لإدراجهم على النظام في قسم الحاسب الآلي.</p>                                                                                                                                       | مديرية التعليم والتدريب الطبي      |
| <p>1. ادخال كافة المعلومات على النظام إلكترونياً بالتنسيق مع قسم الحاسب الآلي.</p> <p>2. تزويد المديريات المعنية ببيانات الفئات المستهدفة مصنفة بناءً على عدة معايير منها حسب الجنس أو اذا كان من الموظفين ذوي الإعاقة.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | مديرية الموارد البشرية             |
| <p>1. مخاطبة وحدات التطوير المهني المستمر في المستشفيات ومديريات الصحة والمديريات المركزية بخصوص أنشطة التطوير المهني المستمر ذات العلاقة بجودة خدمات الرعاية الصحية وسلامتها والخاصة بمجالات التطوير المؤسسي والتميز لمراجعتها وتنقيحها والتنسيق مع قسم التطوير المهني المستمر في مديرية التعليم والتدريب الطبي لاعتمادها من المجالس المعنية حسب الأصول وضمان توافقها مع مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص.</p> <p>2. إعداد المواد التدريبية لضمان ان تكون مراعية للنوع الاجتماعي.</p> <p>3. القيام بمهام التدريب على الأنشطة والبرامج التدريبية ذات العلاقة بطبيعة عمل المديرية في المرافق التي لا يتوفر لديها مدرب مؤهل.</p> <p>4. إعداد التقارير التقييمية لمدى امتثال مقدمو الأنشطة لمتطلبات المعايير الوطنية وبالأخص تلك المتعلقة بعدالة النوع الاجتماعي.</p> <p>5. تزويد مديرية إدارة المشاريع والتخطيط والتعاون الدولي بتقارير دورية.</p> | مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة |



وزارة الصحة  
سياسات وإجراءات

|                 |     |       |    |    |             |                                                                                                        |
|-----------------|-----|-------|----|----|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MOH             | POL | IDQCD | GL | 13 | رمز السياسة | اسم السياسة: العدالة وتكافؤ الفرص في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني المستمر في وزارة الصحة |
| الطبعة : الأولى |     |       |    |    |             | عدد الصفحات : 7 صفحات                                                                                  |

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| شعبة النوع الاجتماعي / مديرية إدارة المشاريع والتخطيط والتعاون الدولي | <p>1. دراسة الشكاوى الواردة من الرقابة الداخلية والمصنفة حسب الفئة المستهدفة وإعداد تقرير تحليلي يتضمن دراسة الأسباب الجذرية ورفعها للجنة الاستشارية لدمج النوع الاجتماعي.</p> <p>2. التوصية بدمج أولويات واحتياجات كل من الرجال والنساء والفئات الأكثر عرضه للإقصاء في كافة السياسات والتشريعات والإجراءات لغاية ضمان العدالة، والتوصية بمراعاة منظور العدالة في السياسات والخطط والبرامج والموازنات وتعزيز العدالة والمساواة على جميع المستويات.</p> <p>3. إعداد تقرير دوري حول العدالة في النوع الاجتماعي والفئات الأكثر عرضه للإقصاء على كافة المستويات بما فيها أنشطة التدريب والتطوير المهني المستمر.</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. الإستراتيجية 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.

MASTER COPY

مستند العمل