

ÁRABE  
ARABIC

سوق العمل الشامل افات  
دليل للمنظمات متعددة  
الثقافات

 **RPCI**  
**COOPERATIVA**

APOIOS



PATROCÍNIO





شبكة البرتغال التعاونية تم إنشاء المدينة متعددة الثقافات في عام ٢٠٢١ تهدف إلى تعزيز مبادرات التنوع والشمول ، أي من خلال الدعم شبكة من المدن البرتغالية متعددة الثقافات مرتبطة بمجلس أوروبا. في هذا المشروع ، تعاونت بلديات أمادورا ولوريس وأويراس بشكل أكثر فاعلية للإجابة على الأسئلة الرئيسية حول التنوع والشمول فيما يتعلق توظيف المهاجرين.



## ما هو التضمين في سوق العمل؟

- تقدير الفروق (الجنس ، الجنسية ، التوجه الجنسي ، من بين أمور أخرى) ؛ المساواة في الحصول على الفرص حسب المستوى المهني من الخبرة المهنية والخلفية الأكاديمية والأداء على جميع المستويات الهرمية.

## فوائد التضمين في المنظمات :

يعرض تقرير "التسليم عبر التنوع" بيانات عام ٢٠١٧ التي تتمتع فيها الشركات ذات التنوع العرقي الأكبر بميل أكبر بنسبة ٣٣٪ لتحقيق الربحية

+33%

تشير دراسات أخرى إلى أن الثقافة الشاملة لها الفوائد التالية:

- انخفاض معدل دوران الموظفين ؛
- زيادة الترابط الجماعي ؛
- الحد من النزاعات (بعد مرحلة التكيف الأولية) ؛
- تحسين الأداء والنتائج المالية .
- تقوية مؤسسية إيجابية الصورة المؤسسية الإيجابية في السوق

## قانون الأجانب في البرتغال

قانون الأجانب الجديد (القانون رقم  
٢٠٠٧/٢٣ ، المؤرخ ٤ يوليو بصيغته  
الحالية) ينظم الدخول والإقامة والخروج  
وإبعاد الأجانب في التراب الوطني  
ما الذي تغير مع القانون الجديد؟

- لم يعد من الضروري إجراء مقابلة قنصلية عند توظيف المهاجرين ؛
- استحداث "تأشيرة تقنية" لتوظيف العمالة المؤهلة تأهيلا عاليا.
- إنشاء إجراء لإدعاء الاهتمام (IM).

### ما هو تعبير الاهتمام؟

يمكن للأشخاص الذين دخلوا البرتغال بدون تأشيرة مناسبة لممارسة نشاط مدفوع الأجر تنظيم أنفسهم  
من خلال التعبير عن الاهتمام (MI) ، طالما أنهم يثبتوا ظروف عملهم MI. هو حادثة أدخلها القانون  
رقم. ٢٠٠٧/٢٣ ، في مادته ٨٨ ل. ٢ و ٨٩ ل. ٢ ، وتم تنظيمه بموجب المرسوم التشريعي  
٢٠١٨/٠٩.

### من يمكنه التقديم تعبيرا عن الاهتمام؟

أي شخص أجنبي دخل البرتغال بشكل قانوني ومسجل وفي وضع جيد مع الضمان الاجتماعي ولديه علاقة  
عمل مثبتة

## أنواع MI في البرتغال ممارسة النشاط المهني الثانوي

- تستهدف أولئك الذين يتلقون عرض عمل أو عقد عمل أثناء تواجدهم بالفعل على الأراضي البرتغالية .
- يجب أن يكون الوعد بالعمل أو عقد العمل متوافقًا مع قانون العمل البرتغالي ، بما في ذلك دفع راتب شهري يحترم الحد الأدنى القانوني .
- الشخص الذي سيطلب تصريح الإقامة (RA) لممارسة نشاط مهني ثانوي ، من خلال التعبير عن الاهتمام ، يجب أن يكون على دراية بأحكام المادة ٨٨ ، الفقرة ٢ ، من قانون الأجانب



المزيد من المعلومات ، قم بزيارة صفحة SEF وتحقق من جميع المتطلبات

على الرغم من أن البرلمان البرتغالي قد وافق على نهاية SEF حكومية جديدة ، تسمى Portuguesa para Migrações e Asilo (APMA) ، والتي ستكون سياسات الهجرة في البلاد ، لم يتم الانتهاء من هذه العملية من هذا البليل. في هذا المعنى ، بما أن صلاحيات الحدود الحالية ستبقى حتى تحديد الصلاحيات المحددة للو قد اخترنا الاحتفاظ بالاسم المعروف بالفعل من قبل الشركاء ، وبالتالي تجنب الشكوك والارتباك غير الضروري ،



## النشاط المهني المستقل

- جميع الأشخاص الذين يمارسون نشاطًا مهنيًا بدون علاقة عمل ، أي ليس خاضعًا لصاحب عمل
- يجب على العاملين لحسابهم الخاص إصدار ما يسمى "الإيصالات الخضراء" من أجل الامتثال للالتزامات الضرائب البرتغالية. للقيام بذلك ، يجب عليهم فتح نشاط على بوابة التمويل (Portal das Finanças)

في هذه الحالة ، يجب مراعاة متطلبات المادة ٨٩ رقم ٨٩. رقم ٢ في "تصريح الإقامة لمزاولة نشاط مهني على حسابك مع الإعفاء من تأشيرة الإقامة



### توظيف المهاجرين في البرتغال ما هي حقوق العمل للعمال المهاجرين؟

نفس الشخص العامل الذي يحمل الجنسية البرتغالية. المساواة في الحقوق مكرسة في المادة ٤ من قانون العمل البرتغالي (القانون رقم ٢٠٠٩/٧ ، المؤرخ ١٢ شباط / فبراير بصيغته الحالية).

نعم

### هل يتوقع القانون البرتغالي أي متطلبات محددة المتطلبات في عقد العمل الموقع مع أجنبي مع شخص أجنبي؟

يجب أن تكون العقود مع المهاجرين مكتوبة. جميع المتطلبات الأخرى المتعلقة بالشكل والمحتوى منصوص عليها في المادة ٥ من قانون العمل

### ما هو الوعد بعقد العمل؟

على النحو المنصوص عليه في المادة ١٠٣ من قانون العمل ، يجب أن يكون الوعد بالعقد خطيًا ، وأن يحتوي على الهوية والتوقعات. ومكان الإقامة أو المكتب الرئيسي للأطراف ، والتحديد الصحيح للنشاط الذي يتعين القيام به ، وكذلك المكافأة ، من بين المتطلبات الأخرى المنصوص عليها في التشريع المختص.

مع هذا الوعد ، يمكن للمهاجر دخول IM

نعم

أسئلة أساسية عند توظيف المهاجرين :

هل يمكنني التعاقد مع شخص ليس كذلك

مسجل مع الضمان الاجتماعي؟

رقم تعريف الضمان الاجتماعي (NISS) هو  
رقم يتيح تحديد فريد ودقيق وصالح للضمان  
الاجتماعي على المستوى الوطني. ومع  
ذلك ، وفقًا لقانون العمل ، هذا ليس  
مطلوبًا لتوقيع عقد عمل.

ماذا يجب أن تفعل الشركة إذا لم يكن لديها مهاجر حتى الآن (NISS) ؟

إذا أرادت المنظمة توظيف شخص لم يسجل بعد ، يمكن لقسم الموارد البشرية نفسه القيام بذلك عبر الإنترنت بطريقة عملية وغير  
معقدة.

نعم

الطريقة غير المعقدة هي كما يلي:

Segurança Social Direta (SSD), وصول الي "Perfil" > "Documentos de Prova" > "Enviar  
documento de Prova" > اختيار "Assunto" في "NISS na Hora – Pedido de Entidade Empregadora"

هل يمكنني التعاقد مع شخص ليس لديه

تصريح الإقامة؟

كما قيل ، يسمح قانون الأجانب الجديد بتسوية أوضاع الأشخاص الذين ليس لديهم تأشيرة تسب  
لهم بالمشاركة في نشاط مدفوع الأجر.

في هذه الحالة ، يجب على منظمة العمل الانتباه إلى مسألتين:

١-تحقق بما إذا كان الشخص قد أدخل بالفعل عبارة الاهتمام ، وإذا كان الأمر كذلك ، فتابع عم  
التوظيف بشكل طبيعي.

٢-إذا كانت مؤسستك على استعداد لتقديم أول فرصة عمل لشخص أجنبي ، فمن الضروري ا:  
أحكام المادة ٨٨ ، رقم ٢ وبالتالي ، يجب على المهاجر ، بزيارة العقد أو الوعد بالعقد ، أن يدخل  
في إجراءات إبداء الاهتمام ، من أجل أن يكون في "عملية التسوية" بموجب القانون البرتغالي  
وتجنب أي مشكلة في التفتيش

## لا تنسى...

- تأتي الهجرة بنتائج إيجابية للبلاد ، سواء من الناحية الاقتصادية أو من حيث التنمية والابتكار.
- تدرك الحكومة البرتغالية أهمية السكان المهاجرين ، وتعمل جاهدة لتحسين تشريعاتها ، فضلاً عن الخدمات التي تقدمها الهيئات المختصة بالأجهزة.
- فرضت الدولة البرتغالية غرامات لمعاقبة الشركات التي تتطلع إلى السكان المهاجرين لإمكانية العمل غير النظامي ، دون الامتثال الواجب للالتزامات العمل.
- اتبع نصائحنا للانضمام إلى مجموعة أصبحت الشركات العالمية لاعباً مهماً في التعافي الاقتصادي للبرتغال بعد أزمة COVID-19 في التعافي الاقتصادي للبرتغال بعد أزمة COVID-19 في التعافي الاقتصادي للبرتغال بعد أزمة COVID-19





## كيفية إنشاء بيئة أكثر شمولاً

يتجاوز بناء بيئة عمل شاملة عملية التوظيف والاختيار.  
تحقق من نصائحنا وفقاً لكل خطوة.

## التوظيف والاختيار

- ١- قم بإجراء تشخيص داخلي لفهم مدى شمولية مؤسستك ومجالات التحسين (الاستماع إلى الأشخاص الذين يعملون معك)
- ٢- الاستثمار في المعرفة القانونية حول توظيف المهاجرين.
- ٣- تطوير وصقل استراتيجية جيدة للتنوع والشمول.
- ٤- إجراء تقييم الحاجة للوظيفة الشاغرة ، وتحديد احتياجات المنظمة وما هي المهارات المطلوبة في كل فريق
- ٥- تطوير عملية توظيف موضوعية ، بناءً على مهارات كل مشارك
- ٦- يجب أن تكون متطلبات الوظائف الشاغرة ضرورية لإنجاز الوظيفة بنجاح
- ٧- يمكن أن تكون متطلبات التصوير الفوتوغرافي ، وكذلك "المظهر الجيد" تمييزية.  
تجنب!
- ٨- المشاركة مع الهيئات والجمعيات والتعاونيات المحلية التي يمكن أن تسهل التواصل بين السكان المهاجرين ومنظمتك ، وتوجيه الناس ، وتقديم الدعم في العملية وحتى تنفيذ إجراءات التوعية
- ٩- البحث بنشاط عن ملفات تعريف مختلفة ، وتنويع مصادر التوظيف مع مراعاة نص الإعلانات وموقعها
- ١٠- استخدم أدوات مختلفة مثل تلك الموضحة أدناه

## أدوات للتوظيف الشامل

### الذكاء الاصطناعي

يمكن أن يساعد استخدام الخوارزميات والبيانات الضخمة المؤسسات في بناء عملية توظيف أكثر حيادية. ومع ذلك ، من الممكن أن تتم برمجية بعض هذه الأدوات عن طريق الخطأ بطريقة تمييزية (من خلال البحث عن مصطلحات محددة ، على سبيل المثال). تأكد من عدم حدوث ذلك في مؤسستك!

### التوظيف الأعمى (بدون صور)

يهدف هذا إلى إعطاء الأولوية للمهارات الفنية والسلوكية للشخص الذي يبحث عن وظيفة ، أي أنه نموذج توظيف يقلل من حدوث التمييز في عملية اختيار المناهج الدراسية. من المهم ملاحظة أن هذا لا يسري إلا في مرحلة اختيار الاستئناف. لمزيد من المقابلات الحياضية ، تأكد من أن فريق التوظيف قد تم تدريبه وعلى دراية بتحيزاتهم. لا يزال إجراء المقابلات التدريبية دون الوصول المسبق إلى السير الذاتية ممكنًا في العديد من الأدوار.

### تقييم الملف الشخصي السلوكي

يعد تقييم الملف الشخصي السلوكي أحد أكثر الأساليب تأكيدًا في التوظيف ، لأنه يمكن الفريق المسؤول عن الاختيار من اختيار الشخص الأكثر تشابهًا مع المتطلبات المحددة في الوصف الوظيفي. عادة ما يتم هذا التقييم عن طريق اختبارات الشخصية والمقابلات الجماعية والتحديات الأخلاقية. تأكد من أن شروط التقييم متاحة لجميع الأشخاص الذين يفكرون في قضايا مثل اللغة الأم والدين والثقافة وما إلى ذلك



## شمول بعد التوظيف

يتطلب الاندماج في بيئة العمل الانتباه إلى الصعوبات التي يواجهها الموظفون في بيئة العمل مع وصول الأشخاص وتفاعلهم مع المنظمة. فيما يلي بعض الأمثلة على الإجراءات التي يمكن تنفيذها:

## دورات اللغة

قم بالشراكة مع مدارس اللغات و / أو الشبكات مع المتخصصين في تعلم اللغة لتشجيع الموظفين الجدد الذين ليسوا من البلدان الناطقة باللغة البرتغالية لتحسين التواصل مع الزملاء والعملاء والموردين. قدر الاختلافات

تشجيع التكامل والتبادل النشط للخبرات بين الناس. بعض الأفكار هي: ساعات سعيدة شهرية ، وجبات غداء أو عشاء ، تواصل داخلي مع اقتراحات للموسيقى ، أفلام ، برامج حول مواضيع مختلفة ، نصائح سياحية ، من بين أمور أخرى. قبل كل شيء ، وضع الرسالة التي مفادها أن ما يجلبه كل شخص هو أحد الأصول ، وتقييم وتشجيع وجهات النظر المختلفة والمساهمات من جميع الناس. اسأل الناس كيف يريدون الاحتفال بأصولهم.

## حملات لمكافحة التمييز

لسوء الحظ ، لا يزال هناك العديد من التحيزات في مجتمعنا. يتم التعبير عن بعضها أكثر ، بينما يتم التعبير عن البعض الآخر من خلال "النكات أو الترفيه". يجب أن تكون المنظمة على دراية بهذه السلوكيات ، وأن تعزز اجتماعات التوعية ، وأن تضع سياسات "عدم التسامح" مع التمييز.

## تطوير ونشر المعايير والأهداف للتقدم الوظيفي والخوافز والجوائز

امتلك معايير ترقية وخطط وظيفية راسخة بناءً على الخبرة والحضور وجودة العمل ، حتى يتمكن الجميع من الوصول إلى نفس الفرص في الشركة ، بغض النظر عن المكان الذي أتوا منه

## بعض النصائح الإضافية

### لديك برنامج الامتثال

التكيف هو أداة مستخدمة على نطاق واسع في بعض البلدان ، مثل الولايات المتحدة. والفرض منه هو ضمان الامتثال لقواعد الشركة الداخلية والخارجية .

### اتباع عملية الدمج

فقط إذا كانت هناك عملية متابعة ، يمكننا معرفة ما إذا كانت المنظمة تحقق هدفها في الشمول. لذلك حدد المقاييس للتقييم ، ولكن تذكر أنه بالإضافة إلى المعايير الموضوعية ، فإن المعايير الشخصية مهمة جدًا أيضًا ، مثل حقيقة أن الشخص ينتج أقل بسبب مشكلة عائلية أو حتى لأنه يشعر بأنه في غير محله داخل الشركة.

تأكد من أن الشخص لديه كل ما يحتاجه للقيام بوظائفه. يمكنك أن تبدأ بسؤال: ماذا تحتاج؟ كيف يمكننا ضمان الترحيب بك؟



## انا ابحث عن عمل ماذا الان؟

- ١- أن يكون لديك منيج لكل مجال وتخصص وحدد هدفك
- ٢- قم بتضمين معلومات الاتصال الأساسية فقط مثل الاسم الكامل والبريد الإلكتروني ورقم الهاتف. ليس من الضروري تضمين صورة
- ٣- حذف تعليمك كاسم لكل دورة ، والمدة التي أخذتها ، وتاريخ الانتهاء
- ٤- اكتب ملخصًا موجزًا لمهاراتك وكفاءات
- ٥- صيف خبرتك المهنية ذات الصلة بالمجال المعني ، دائمًا من الأحدث إلى الأقدم
- ٦- ضع قائمة بالوروات والأنشطة الأخرى التي ستساعدك في العثور على ما تبحث عنه. الخبرات القيمة التي اكتسبتها بشكل غير رسمي ، مثل العمل التطوعي أو الهوايات التي تكشف عن هويتك

## ماذا تفعل عندما يحين موعد المقابلة؟

- ١- حافظ على سيرتك الذاتية محدثة
- ٢- استعد للمقابلة واقرأ عن الشركة واقرأ ملخص أنشطتها ولا تنسى أي تفاصيل
- ٣- ابحث مسبقًا عن مكان المقابلة ، حتى لا تكون هناك أحداث أو تأخيرات غير متوقعة
- ٤- من وجهة نظر شخصية ، لا يوجد معيار يجب اتباعه. البحث عن قواعد اللباس مهم في المنظمات ، فبعض المنظمات أكثر رسمية من غيرها. هناك أيضًا منظمات حيث يمكنك الحصول على ملابس العمل مجانًا
- ٥- كن حياديًا عند الحديث عن المنظمات التي عملت معها سابقًا
- ٦- كن صريحًا بشأن تجاربك المهنية ، مع تقدير أولئك الأقرب إلى ملف الوظيفة الذي تتقدم إليه

## بعض الأسئلة التي يمكن طرحها وقت المقابلة:

اخبرنا قليلا عن نفسك

- ما هي أهدافك المهنية؟
- ما الذي يجذبك أكثر في هذه الوظيفة؟
- ما هو أكثر شيء تتماهون معه في هذه المنظمة؟
- ما الذي تعتبره الفرق الخاص بك؟
- تحدث عن نقاط قوتك ونقاط تحسينك.

## نصائح حول كيفية تحسين التفاصيل الخاصة بك: انظر في عيون الشخص الذي تتحدث إليه

- يريد القائم بإجراء المقابلة معرفة الشخص الآخر
- أظهر الاهتمام بالمنصب عن طريق طرح الأسئلة في الوقت المناسب
- لا تكذب بشأن بعض الكفاءات التي لا تمتلكها ، ولكن اجعل نفسك متاحا للتعلم إذا لزم الأمر



## CÂMARA MUNICIPAL DE LOURES)

Praça da Liberdade, 2674-501 Loures  
T: 211 150 100

### DEPARTAMENTO DE COESÃO SOCIAL E HABITAÇÃO

#### Unidade de Inclusão e Cidadania

T: 211 150 164 | E-mail: uic@cm-loures.pt

#### Gabinete de Apoio Ao Migrante

T: 211 151 451 | 963 503 318 | 934 400 550

المدن تحت تصرفكم  
إذا كان لديك أي أسئلة ، يرجى  
الاتصال بأحد القطاعات التالية

## CÂMARA MUNICIPAL DE OEIRAS

### CLAIM DE PAÇO DE ARCOS

2.ª a 6.ª feira, (dias úteis) das 10h00 às 17h00

#### Centro Comunitário do Alto da Loba

Rua Instituto Conde de Agrolongo, 39  
Alto da Loba, Paço de Arcos  
T: 214 420 463  
E-mail: jose.almeida@cm-oeiras.pt

### CLAIM DE CARNAXIDE

2.ª a 6.ª feira, (dias úteis) das 10h00 às 17h00

Rua Professor Delfim Santos, 9, 2790 Carnaxide  
T: 214 160 565  
E-mail: maria.tavares@cm-oeiras.pt

### CLAIM DE PORTO SALVO

2.ª a 6.ª feira, (dias úteis) das 10h00 às 17h00

#### Centro Comunitário dos Navegadores

Alameda Jorge Álvares, 4, Porto Salvo  
T: 210 977 490  
E-mail: maria.crauidao@cm-oeiras.pt

### CLAIM DE MÓVEL

Mediante marcação

Rua Professor Delfim Santos, 9  
2790 Carnaxide  
T: 214 160 565  
E-mail: ana.brito@cm-oeiras.pt

## CÂMARA MUNICIPAL DA AMADORA

### DIVISÃO DE INTERVENÇÃO SOCIAL

2ª a 6ªf. das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30;  
Marcações prévias por telefone, e-mail  
ou presencialmente

Pcta. Carolina Simões S/N  
2700-165 Amadora  
T: +351 214 369 053  
E-mail: accao.social@cm-amadora.pt

### CLAIM AJPAS

#### AMADORA NORTE

2.ª a 6.ª feira, (dias úteis) das 09h00 às 19h00

#### Serviços jurídicos e Serviços de Saúde:

Sábado das 10h00 às 13h00

#### Espaço Cidadania

Praça Gil Eanes nº2 A,  
Casal da Mira - 2650-441 - Amadora  
T: +351 214 925 168 / +351 966 682 747  
E-mail: claim.amadoranorte@gmail.com

### CLAIM ASSACM

#### AMADORA SUL

2.ª a 6.ª feira, (dias úteis) das 10h00 às 13h00

#### Serviços jurídicos e Apoio Psicológico:

2.ª a 6.ª feira, (dias úteis) das 15h00 às 19h00

#### Atendimento Cova da Moura

Rua do Vale nº17, Cova da Moura  
2610-232 - Amadora  
T: +351 214 905 144  
E-mail: claim.amadorasul@gmail.com

#### Atendimento Buraca

Rua 5 de outubro nº14 A  
2610-040 - Amadora  
T: +351 214 712 681  
E-mail: claim.amadorasul@gmail.com

الآراء الواردة في هذه الورقة هي مسؤولية المؤلفين وحدهم ، ولا تعكس بالضرورة الموقف الرسمي  
لمجلس أوروبا. يجب إرسال أي طلب لاستنساخ أو ترجمة كل هذا المستند أو جزء منه إلى:  
مجلس أوروبا ، مديرية الاتصال

**Council of Europe, Directorate of Communication**  
**(F-67075 Strasbourg Cedex ou publishing@coe.int)**

[cidadesinterculturais.pt](http://cidadesinterculturais.pt)



APOIOS



PATROCÍNIO

