



BENGALI

অন্তর্ভুক্তিমূলক
শ্রম বাজার

আন্তঃসাংস্কৃতিক
সংগঠনের জন্য
নির্দেশিকা।



RPCI
COOPERATIVA

APOIOS



PATROCÍNIO





আর পি সি আই

সমবায়

পর্তুগীজ আন্তঃসাংস্কৃতিক শহর সমবায় নেটওয়ার্কের জন্ম হয় ২০২১ সালে। বৈচিত্র্যময় উদ্যোগকে উৎসাহিত করা, অন্তর্ভুক্তি এবং সমর্থনের মাধ্যমে আন্তঃসাংস্কৃতিক শহরগুলো পর্তুগীজ নেটওয়ার্কে ইউরোপিয়ান কাউন্সিলের সাথে যুক্ত করে।

এই প্রকল্পে আমাদোরা, লুরেস এবং ওয়েইরাস পৌরসভাগুলো অভিবাসী লোকদের নিয়োগ বিষয়ক, বৈচিত্র্যমূলক এবং অন্তর্ভুক্তি সম্পর্কিত সন্দেহ দূর করা কিংবা উত্তর দেয়ার জন্য সক্রিয়ভাবে সহযোগিতা করছে।



শ্রম বাজারের অন্তর্ভুক্তি কি ?

- মূল্যায়নের পার্থক্য (নারী-পুরুষের বৈষম্য , জাতিগত বৈষম্য ,
অভিযোজন বা উভয় লিংগের প্রতি বৈষম্য এবং অন্যান্য)
- পেশাগত অভিজ্ঞতা প্রাতিষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ এবং স্তরবিন্দ্যাসে কর্মক্ষমতা
অনুযায়ী সম-আধিকার প্রতিষ্ঠা করা ।

প্রতিষ্ঠানে অন্তর্ভুক্তির সুবিধা

ডেলিভারিং থ্রু ডাইভারসিটি" এর ২০১৭ সালের এক
প্রতিবেদনের তথ্যে রয়েছে যেখানে সর্বোচ্চ জাতিগত
বৈচিত্র্য সহ কোম্পানিগুলি লাভের জন্য ৩৩% বেশি
প্রবণতা রয়েছে

+33%

অন্যান্য গবেষণা ইঙ্গিত করে যে একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক
সংস্কৃতি সুবিধা হল

- চাকরি ছাড়ার প্রবণতা হ্রাস
- দলীয় কর্মক্ষমতা বৃদ্ধি বা টিমওয়ার্ক
- দ্বন্দ্ব হ্রাস পাওয়া (প্রাথমিক অভিযোজন পর্বের পর)
- কর্ম ক্ষমতা এবং আর্থিক ফলাফল বৃদ্ধি
- শ্রমবাজারে একটি শক্তিশালী ও প্রাতিষ্ঠানিক এবং ইতিবাচক
অবস্থান তৈরি করা

পর্তুগালে বিদেশীদের জন্য আইন

নতুন বিদেশী আইন (আইন নং 23/2007, 4 জুলাই এর বর্তমান শব্দে) জাতীয় ভূখণ্ডে বিদেশী ব্যক্তিদের প্রবেশ, থাকা, প্রস্থান এবং অপসারণ নিয়ন্ত্রণ করে।

নতুন আইনে কো পরিবর্তন হয়েছে?

- অভিবাসীদের নিয়োগের জন্য কনসুলার ইন্টারভিউ নেওয়ার আর প্রয়োজন নেই;
- অত্যন্ত ঘোগ্যতাসম্পন্ন (Highly qualified) নিয়োগের জন্য "টেক ভিসা" তৈরি করা
- আগ্রহের প্রকাশ (Manifestação de Interesse বা সংক্ষেপে MI) পদ্ধতি তৈরি করা।

আগ্রহের প্রকাশ (Manifestação de Interesse) কি

অর্থের বিনিময়ে কাজের জন্য উপযুক্ত ভিসা ছাড়াই পর্তুগালে প্রবেশকারী ব্যক্তিদের আগ্রহের প্রকাশ (IM) এর মাধ্যমে নিয়মিত করা যেতে পারে, তবে শর্ত থাকে যে তারা তাদের কাজের অবস্থা প্রমাণ করে। MI হল একটি অভিনবত্ব যা আইন নং ২৩/২০০৭ দ্বারা প্রবর্তিত হয়েছে, এটি ৮৮ এর ২ নং এবং ৮৯ এর ২ নং প্রবন্ধে যা আইনি হুকুম ০৯/২০১৮ দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়েছে।

কে আগ্রহ প্রকাশ (Manifestação de Interesse) করতে পারেন?
যেকোন বিদেশী নাগরিক যে কিনা পর্তুগালে বৈধ উপায়ে বা আইনগতভাবে প্রবেশ করেছেন, যেটি নিবন্ধিত ও সামাজিক নিরাপত্তার (Social Security) জন্য ভাল অবস্থানে রয়েছে এবং এটি কর্ম চুক্তি (Working Contract) আছে।

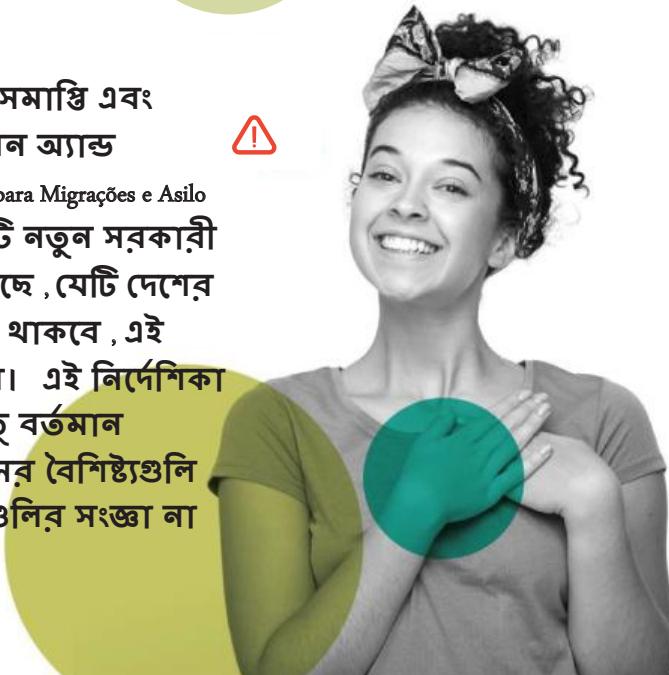
পর্তুগালে IM-এর প্রকারভেদ :

- অধীনস্থ পেশাগত কার্যক্রম
- যারা ইতিমধ্যে পর্তুগালে চাকরির অফার বা চুক্তি পেয়েছেন তাদের জন্য
- কাজের প্রতিশ্রূতি বা কর্মসংস্থান চুক্তিকে পর্তুগিজ শ্রম আইন মেনে চলতে হবে, যার মধ্যে ন্যূনতম আইনি সীমাকে সম্মান করে মাসিক বেতন প্রদানও অন্তর্ভুক্ত। • যে ব্যক্তি অধিস্থন পেশাগত ক্রিয়াকলাপ অনুশীলনের জন্য আবাসনের অনুমতির (Temporary Residence Permit বা AR = Autorização de Residência) জন্য আবেদন করবেন , তাকে অবশ্যই বিদেশী আইনের ধারা ৮৮ , অনুচ্ছেদ ২-এর বিধানগুলির প্রতি মনোযোগী হতে হবে।

আরও বিস্তারিত তথ্যের
জন্য, SEF এর বার কোড
স্ক্যান করুন এবং সমস্ত
প্রয়োজনীয়ত চাহিদা যাচাই
করুন।



যদিও পর্তুগিজ সংসদ SEF-এর সমাপ্তি এবং
পর্তুগিজ এজেন্সি ফর মাইগ্রেশন অ্যান্ড
অ্যাসাইলাম (Agência Portuguesa para Migrações e Asilo
বা সংক্ষেপে APMA) নামে একটি নতুন সরকারী
সংস্থা তৈরির অনুমোদন দিয়েছে , যেটি দেশের
অভিবাসন নীতির জন্য দায়ী থাকবে , এই
প্রক্রিয়াটি এখনও চূড়ান্ত হয়নি। এই নির্দেশিকা
সমাপ্তির পরে এই অর্থে, যেহেতু বর্তমান
বহিরাগত এবং বর্ডার সার্ভিসের বৈশিষ্ট্যগুলি
নতুন ধরনের নির্দিষ্ট বৈশিষ্ট্যগুলির সংজ্ঞা না



স্বাধীন পেশাগত কার্যক্রম

.. সকল ব্যক্তি যারা পেশাগত কার্যক্রম পরিচালনা করে তাদের কোল কর্মসংস্থানের সাথে সম্পর্ক নেই ,
অর্থাৎ কোল সত্তা , কোম্পানির , ব্যক্তির অধীনস্থ এবং নিয়োগকর্তার অধীনস্থ নয় ;
• স্ব-নিযুক্ত ব্যক্তিদের পর্তুগিজ ট্যাঙ্ক বাধ্যবাধকতা মেলে চলতে হবে , যাকে বলে " রিসিভু ভেড়দে (Recibos verdes) " জারি করতে হবে। এটি করার জন্য, তাদের পোর্টাল দাস ফিল্যালসাস (Portal das Finanças)
কার্যকলাপ খুলতে হবে। এই ক্ষেত্রে, আপনাকে অনুচ্ছেদ ৮৯ নং ২-এ নির্ধারিত প্রয়োজনীয়তার প্রতি
যন্ত্রবাল হতে হবে, "নিবাসের ভিসার (Residence Visa) প্রয়োজন ছাড়াই স্বাধীন পেশাদার কার্যকলাপ
অনুশীলন করার জন্য বাসস্থানের অনুমোদন" উল্লেখ করে।

আরও বিস্তারিত তথ্যের জন্য SEF পোর্টালে যান।



পর্তুগালে অভিবাসীদের নিয়োগ করা
অভিবাসীদের কর্মসংস্থানের
অধিকারণগুলি কী কী?

একজন পর্তুগীজ নাগরিক এবং একজন
অভিবাসী কর্মজীবী ব্যক্তি হিসাবে একই
অধিকারের সমতা বহন করে। পর্তুগিজ
শ্রম আইন কোডের অনুচ্ছেদ ৪-এ
অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে (আইন নং ১/২০০৯,
১২ ফেব্রুয়ারী এর বর্তমান লেখায়)।

পর্তুগিজ আইন কোল বিদেশী ব্যক্তির সাথে স্বাক্ষরিত কর্মসংস্থান চুক্তিতে নির্দিষ্ট কিছু
প্রয়োজনীয়তার জন্য প্রদান করে:

অভিবাসী ব্যক্তিদের সাথে স্বাক্ষরিত চুক্তিটি বাধ্যতামূলকভাবে লিখিত আকারে
হতে হবে। কর্ম এবং বিষয়বস্তু সম্পর্কিত অন্যান্য সমস্ত প্রয়োজনীয়তা শ্রম আইন
কোডের অনুচ্ছেদ ৫ এ উল্লেখ করা আছে।

কর্মসংস্থান চুক্তি প্রতিক্রিতি কি?

শ্রম আইন কোডের অনুচ্ছেদ ১০৩-এর জন্য প্রদত্ত চুক্তির প্রতিক্রিতি অবশ্যই লিখিত
আকারে হতে হবে, এতে যে ব্যক্তি চাকরি করবে তার বিস্তারিত তথ্য, স্বাক্ষর এবং
আবাসস্থল বা স্থায়ী ও অস্থায়ী ঠিকানা। যে কোম্পানি, ব্যক্তি প্রতিষ্ঠান কর্মচুক্তি
প্রদান করবে তার সঠিক নাম, ঠিকানা ও অন্যান্য তথ্য বিস্তারিতভাবে দিতে হবে
, সেইসাথে চুক্তিপত্রে পারিশ্রমিক উল্লেখ থাকতে হবে। সেইসাথে উপযুক্ত আইনে
নির্ধারিত অন্যান্য প্রয়োজনীয় কাগজপত্রও। এই প্রতিক্রিতির সাথে অভিবাসী
ব্যক্তি এমলকি Manifestação de Interesse (MI) প্রবেশ করতে পারে।

হ্যাঁ

অভিবাসীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে প্রধান সম্বেদনলো

আমি কি এমন একজন ব্যক্তিকে নিয়োগ করতে
পারি যিনি সামাজিক নিরাপত্তায় অনুমতি (সোসাল
সিকিউরিটি নাম্বার নেই) নন?

হ্যাঁ

সোশ্যাল সিকিউরিটি আইডেন্টিফিকেশন নম্বর (Número de Identificação
Segurança Social বা সংক্ষেপে NISS) হল এমন একটি নাম্বার যা জাতীয় স্তরে
সামাজিক নিরাপত্তা অনল্য , সঠিক এবং কর্তৃতাবে সনাক্তকরণের
অনুমতি দেয়। যাইহোক, কাজের চুক্তি স্বাক্ষরিত হওয়ার জন্য এটি গ্রম
আইনে নির্ধারিত একটি প্রয়োজনীয়তা নয়।

অভিবাসী ব্যক্তির যদি এখনও NISS না থাকে তাহলে কোম্পানির কী করা
উচিত?

যদি সংস্থাটি এমন একজন ব্যক্তিকে নিয়োগ করতে চায় যিনি এখনও নিবন্ধিত
নন, তাহলে মানব সম্পদ বিভাগ (HR Department) ব্যবহারিক উপায়ে অনলাইনে
পদ্ধতিটি সম্পাদন করতে পারে। এবং এটি নিম্নরূপ :

ডায়ারেক্ট সোশ্যাল সিকিউরিটি (SSD), "প্রোফাইল" > "প্রমাণ
ডকুমেন্টস" > "প্রক ডকুমেন্ট পার্টাল" > "বিষয়"-এ
অ্যাক্সেস করে "স্পটে NISS - নিয়োগকারী সতার অনুরোধ"
নির্বাচন করুন

হ্যাঁ

সহজ ভাবে বোঝার জন্য ইংরেজিতে দেয়া হল :

Direct Social Security (SSD), by accessing "Profile" > "Evidence Documents" >
"Send proof document" > in "Subject" select "NISS on the spot - Employing
Entity Request"

আমি কি এমন একজন ব্যক্তিকে নিয়োগ দিতে পারি যার বসবাসের অনুমতি
নেই?

যেমন বলা হয়েছে, নতুন বিদেশী আইন সেই ব্যক্তিদের নিয়মিতকরণের অনুমতি
দেয় যাদের পেইড অ্যাক্টিভিটি (Paid Activity) অনুশীলনের অনুমোদন সহ ভিসা
নেই।

এই ক্ষেত্রে নিয়োগকারী সংস্থাকে অবশ্যই দুটি বিষয়ের প্রতি মনোযোগ দিতে হবে:

১. ব্যক্তি ইতিমধ্যেই আগ্রহের প্রকাশে প্রবেশ (Manifestação de Interesse) করেছে কিনা তা পরীক্ষা
করুন এবং যদি তাই হয় তাবে চুক্তির সাথে স্বাতীকীভাবে এগিয়ে যান।
২. যদি আপনার সংস্থা একজন বিদেশী ব্যক্তির জন্য প্রথম চাকরির সূযোগ দিতে ইচ্ছুক হয়,
তাহলে অনুচ্ছেদ ৮৮, অনুচ্ছেদ ২-এর বিধানগুলি অনুসরণ করা আবশ্যক। এইভাবে চুক্তির
অধিকারে বা চুক্তির প্রতিশ্রুতিতে অভিবাসী বালিকে অবশ্যই আবেদন করতে হবে আগ্রহের
পদ্ধতির প্রকাশ (Manifestação de Interesse), যার কানে পর্যুক্ত আইনের অধীনে

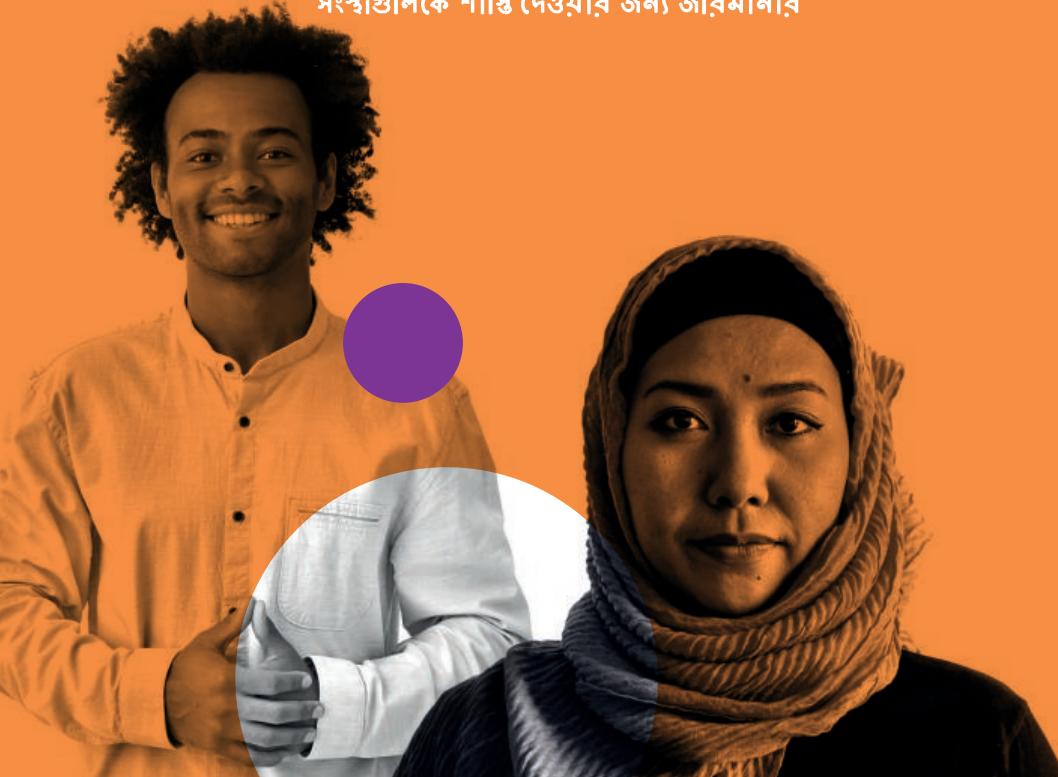
"Processo de Regularização" নিয়ন্ত্রণ প্রক্রিয়ায় থাকার জন্য কথনো যদি আইন প্রয়োগকারী বা
প্রশাসনিক পরিদর্শন হয় সেক্ষেত্রে অভিবাসীরা সমস্যা এড়াতে পারেন।

মনে রাখতে হবে যে...

• অভিবাসন দেশের জন্য ইতিবাচক ফলাফল নিয়ে
আসে, অর্থনৈতিক দিক থেকে, যেমন উন্নয়ন এবং
উন্নাবন,

• পর্তুগিজ সরকার অভিবাসীদের শুরুত্ব দ্বীকার করে,
এবং তাৰ আইন প্রণয়নেৰ পাশাপাশি সংস্থাণ্ডিলি দ্বাৱা
প্ৰদত্ত পৰিষেবাণ্ডলিকে উন্নত কৰাৰ জন্য কৰ্তৃৰ
পৰিপ্ৰম কৰছে, উপযুক্ত কৰ্তৃপক্ষ।

• পর্তুগালে শ্ৰম আইনেৰ তোয়াক্ষা না কৰে ও নিয়োগ
প্ৰক্ৰিয়াৰ যথাযথ শৰ্ত পূৰণ না কৰে অনিয়মিত
ভাৱে অভিবাসীদেৱ নিয়োগেৰ দিজে এমন
সংস্থাণ্ডলিকে শাস্তি দেওয়াৰ জন্য জৰিমানাৰ



কীভাবে আরও অন্তর্ভুক্তিমূলক পরিবেশ তৈরি করা যায়

একটি গঠনমূলক ও কর্ম পরিবেশ নির্ভর করে নিয়োগ ও বাছাই প্রক্রিয়ার উপর।

প্রতি ধাপে আমাদের নির্দেশনা অনুসরণ করুন।

নিয়োগ ও বাছাই প্রক্রিয়া

১. প্রথমত একটি অভ্যন্তরীণ অনুসন্ধান পরিচালনা করুন, কীভাবে আপনার প্রতিষ্ঠানে অন্তর্ভুক্তিমূলক কর্মসংস্থান আরও উন্নত করা যায় (তাদের সাথে আলোচনা করুন যারা আপনার প্রতিষ্ঠানের জন্য কাজ করবেন) ;
২. অভিবাসীদের নিয়োগ বিষয়ক আইনি জ্ঞান অর্জন করুন ;
৩. একটি ভাল বৈচিত্র্য এবং অন্তর্ভুক্তি কৌশল বিকাশ এবং সংজ্ঞায়িত করুন ;
৪. শূন্যপদের প্রয়োজনীয়তার নির্ণয় করা, সংস্থার চাহিদাগুলি ঢিহিত করা এবং প্রতিটি দলে কাঞ্জিত দক্ষতাগুলি কী কী;
৫. প্রতিটি অংশগ্রহণকারীর উদ্দেশ্য, দক্ষতা-ভিত্তিক নিয়োগের বিকাশ ;
৬. শূন্যপদের জন্য প্রয়োজনীয়তা অবশ্যই অপরিহার্য হতে হবে এবং কর্তব্য ভাল কর্মসূচির সাথে সামংজস্যপূর্ণ হতে হবে ;
৭. এখানে ছবির প্রয়োজনীয়তাও হতে পারে ,সেই সাথে " সুদর্শন " ভাল ব্যক্তিস্বরূপ কাজগুলি করতে পারে ।
৮. স্থানীয় সংস্থা, সমিতি এবং সমবায়ের সাথে অংশীদারিত্ব (সুসম্পর্ক) তৈরি করুন, যা অভিবাসী জনগোষ্ঠীর মধ্যে যোগাযোগকে সহজতর করতে পারে। এবং আপনার সংস্থা, লোকেদের চ্যানেলিং, প্রক্রিয়াকে সমর্থন করে এবং এমনকি সচেতনতা বৃদ্ধির কাজগুলি চালায় ;
৯. সক্রিয়ভাবে বিভিন্ন প্রোফাইল অনুসন্ধান করুন, নিয়োগের বিভিন্ন উৎস এবং বিজ্ঞাপনের পাঠ্য এবং প্রচারের স্থান বিবেচনা করুন ;
১০. নিম্নে বর্ণিত উপায় গুলো চাবি কাঠির স্বরূপ ব্যবহার করুন।

অন্তর্ভুক্তিমূলক নিয়োগের জন্য সরঞ্জাম

কৃতিম বৃক্ষিক্ষণ

অ্যালগরিদম এবং বড ডেটার ব্যবহার সংস্থাগুলিকে আরও নিরপেক্ষ নিয়োগ প্রক্রিয়া তৈরিতে সহায়তা করতে পারে। তবুও, এটা সম্ভব যে এই সরঞ্জামগুলির মধ্যে কিছু ভুলবশত একটি বৈষম্যমূলক পদ্ধতিতে প্রোগ্রাম করা হতে পারে (উদাহরণস্বরূপ, নির্দিষ্ট শর্তগুলির অনুসন্ধানের মাধ্যমে)। এটি যাতে না ঘটে তা নিশ্চিত করন। আপনার প্রতিষ্ঠানে !

অন্ত নিয়োগ (ছবি ছাড়া)

এটির লক্ষ্য একটি চাকরি খুঁজছেন এমন ব্যক্তির প্রযুক্তিগত এবং আচরণগত দক্ষতাকে অগ্রাধিকার দেওয়া, অর্থাৎ, এটি একটি নিয়োগ মডেল যা পাঠ্যক্রম নির্বাচন প্রক্রিয়ায় বৈষম্যের ঘটনা হ্রাস করে। এটা মনে রাখা ওরুস্পূর্ণ যে এটি শুধুমাত্র পাঠ্যক্রম নির্বাচন পর্যায়ে কার্যকর হয়। আরও নিরপেক্ষ সাঙ্গাতকারের জন্য নিশ্চিত করন যে নিয়োগকারী দল প্রশিক্ষিত হয়েছে এবং তার নিজের সম্পর্কে সে সচেতন। CV-তে পূর্বে প্রবেশাধিকার ছাড়া সরাসরি সাঙ্গাতকার নেয়া এখনও অনেক ক্ষেত্রেই সম্ভব।

ব্যক্তির আচরণগত মূল্যায়ন

আচরণগত প্রোফাইল মূল্যায়ন হল নিয়োগের সবচেয়ে দৃঢ কৌশলগুলির মধ্যে একটি, কারণ এটি নির্বাচনী দলকে এমন ব্যক্তিকে বেছে নিতে সাহায্য করে যে চাকরির শূল্যতার বিবরণে চিহ্নিত প্রয়োজনীয়তার সাথে সবচেয়ে ঘনিষ্ঠভাবে মেলে। এই ধরনের মূল্যায়ন সাধারণত ব্যক্তিস্ব পরীক্ষা, ফ্রপ ইন্টারভিউ এবং নৈতিক চ্যালেঞ্জের মাধ্যমে করা হয়। মাত্তুভাষা, ধর্ম, সংস্কৃতি ইত্যাদির মতো বিষয়গুলি বিবেচনা করে মূল্যায়নের শর্তগুলি সকলের কাছে গ্রহণযোগ্য কিনা তা নিশ্চিত করন।



নিয়োগের পরে অন্তর্ভুক্তি

কাজের পরিবেশ একীকরণের জন্য তাদের অসুবিধার দিকে মনোযোগ দেওয়া এবং সংস্কার সাথে লোকেদের আগমন এবং মিথঙ্গিয়াম্পরিবেশের অভিযোজন প্রয়োজন। জীচে কিছু কর্মের উদাহরণ দেওয়া হল যা প্রয়োগ করা যেতে পারে:

ভাষা শিক্ষার কোর্স

সহকর্মী, গ্রাহক এবং সরবরাহকারী সংস্থাগুলির সাথে যোগাযোগ উন্নত করতে পর্যবেক্ষণ-ভাষী দেশগুলি থেকে অথবা নতুন নিয়োগকারীদের উৎসাহিত করতে পর্যবেক্ষণ ভাষা শিক্ষার সাথে যোগাযোগ করুন অথবা ভাষা শিক্ষার প্রতিষ্ঠানের সাথে যোগাযোগ করুন।

ভিন্নতার বা পার্থক্যের মূল্যায়ন

কর্মীদের মধ্যে একীকরণ এবং সক্রিয় অভিজ্ঞতা বিনিময়ের জন্য উৎসাহিত করুন। কিছু পদ্ধতি হল: মাসিক সুখের সময় (হ্যাপি আওয়ার মিল), থিমযুক্ত লাঙ্ঘ , ডিগার বা সঙীত পরিবেশগুলির সাথে অভ্যন্তরীণ যোগাযোগ, চলচ্চিত্র, বিভিন্ন বিষয়ের উপর প্রোগ্রাম, মর্মটিকদের টিপস ইত্যাদি বিষয়ে আলাপ করুন। প্রধানত, বার্তাটি তৈরি করুন যে প্রতিটি ব্যক্তি একটি নতুন ও ভিন্নতা আনে, মূল্যায়ন এবং উদ্দীপক বিভিন্ন পয়েন্টের দৃষ্টিভঙ্গি এবং সমস্ত মানুষের অবদানের মাধ্যমে তাদের মতামত কিংবা ধারনা শেয়ার করে। লোকেদের জিজ্ঞাসা করুন কিভাবে তারা তাদের উৎসব উদযাপন করতে চান।

বৈষম্যের বিরুদ্ধে লড়াই করার জন্য প্রচারণা

দুর্ভাগ্যবশত, আমাদের সমাজে এখনও অনেক কুসংস্কার রয়েছে। কিছু কিছু খুব বেশি প্রকাশ করা হয় এবং অন্যান্যে "কৌতুক বা দুষ্টুমির" মাধ্যমে। সংগঠনকে অবশ্যই এই ধরনের আচরণ সম্পর্কে সচেতন হতে হবে, সচেতনতা সেশন প্রচার করতে হবে এবং বৈষম্যের জন্য "সহজশীলতা শূন্যে" তৈরি করতে হবে।

ক্যারিয়ারের অগ্রগতি, প্রণোদন এবং পুরুষাগুলির জন্য

উদ্দেশ্যমূলক মানদণ্ডগুলি বিকাশ এবং প্রচার করুন

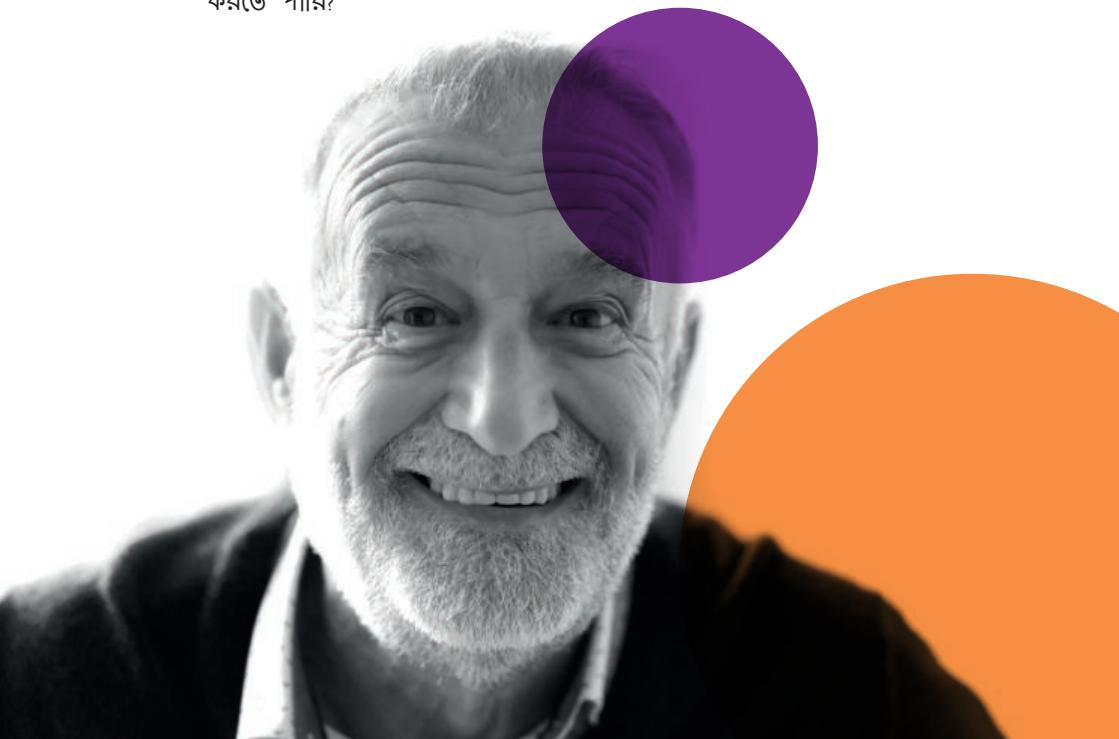
অভিজ্ঞতা, উপস্থিতি এবং কাজের মানের উপর ভিত্তি করে সুপ্রতিষ্ঠিত পদোন্নতির মাপকাটি এবং কর্মজীবন পরিকল্পনা আছে, যাতে কোম্পানির উৎসে নির্বিশেষে সমস্ত লোকের জন্য একই সুযোগ থাকে।

କିଛୁ ଅତିରିକ୍ତ ଟିପସ ଏକଟି ସମ୍ମାନିତମୂଳକ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ

"ସମ୍ମାନିତ" କିଛୁ ଦେଶେ ଏଟି ବହଲ ବ୍ୟବହତ ପଦ୍ଧତିର ଏକଟି
.ଯେମନଟି ମାର୍କିନ ଯୁକ୍ତରାଷ୍ଟ୍ରେ। ଏଟି ନିଶ୍ଚିତ କରା ଯେ
କୋମ୍ପାନିଟି ଅଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ ଏବଂ ବାହ୍ୟିକ ଉଭୟ ନିୟମ ମେନେ
ଚଲେ।

ଅନ୍ତର୍ଭୂକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ କରନ୍ତି

ଶୁଦ୍ଧମାତ୍ର ଏକଟି ଫଳୋ-ଆପ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଥାକଲେଇ ସଂଗଠନଟି ଅନ୍ତର୍ଭୂକ୍ତିର ଲକ୍ଷ୍ୟ
ଅର୍ଜନ କରିବାକୁ କିମ୍ବା ତା ଜାନା ସନ୍ତୋଷପାଇବା କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ଜାନା ସନ୍ତୋଷପାଇବା
ମୁଲ୍ୟାଯନେର ଜନ୍ୟ ମେତ୍ରିକ୍
ସଂଜ୍ଞାଯିତ କରନ୍ତି, ତବେ ମନେ ରାଖିବେଳ ଯେ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟମୂଳକ ମାନଦଣ୍ଡ ସଂଯୋଜନେର
ପାଶାପାଶି ବିସ୍ଥାରଣ କରିବାକୁ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ଜାନା ସନ୍ତୋଷପାଇବାକୁ
ମମମ୍ୟାନ କାରଣେ ତାର ଉପପାଦନ କିଂବା କର୍ମ କରିବାକୁ କରିବାକୁ
ଆପଣି କୋମ୍ପାନି ବା କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରେ ଅବସ୍ଥାନ କରିବାକୁ କରିବାକୁ
ବୋଧ କରିବାକୁ
ନିଶ୍ଚିତ କରନ୍ତି ଯେ ବ୍ୟକ୍ତିର କାହାର ତାଦେର କାର୍ଯ୍ୟ
ମମମ୍ୟାନ କାରଣେ ତାଙ୍କ ପ୍ରୋତ୍ସହିତ କରିବାକୁ
ଆପଣି ଜିଜ୍ଞାସା କରିବାକୁ
ପାରେନ୍: ଆପଣାର କି ଦରକାର? ଆମରା କିଭାବେ ଆପଣାର ସ୍ଵାଗତ ନିଶ୍ଚିତ
କରିବାକୁ
ପାରିବାକୁ?



আমি চাকরি খুঁজছি, আর এখন?

১. প্রতিটি কর্মসংস্থাল এবং আপনি কোল সেটোৱে কাজ কৰতে চাল সে জন্য একটি জীবন বৃত্তান্ত (CV) তৈরী কৰল এবং আপনার লক্ষ্য নির্দিষ্ট কৰল ;
২. শুধুমাত্র প্রয়োজনীয় যোগাযোগের তথ্য যেমন, পুরো নাম, ইমেল এবং ফোন নম্বৰ অন্তর্ভুক্ত কৰল। জীবন বৃত্তান্তে ছবি দেয়া আবশ্যিক নয় ;
৩. আপনি কি কি কোর্স কৰেছেন তাৰ নামেৰ সাথে আপনার প্রশিক্ষণেৰ বৰ্ণনা দিল, কোৰ্সেৰ সময়কাল ও সমাপ্তিৰ তাৰিখ উল্লেখ কৰল;
৪. আপনার দক্ষতা এবং যোগ্যতাৰ একটি সংক্ষিপ্ত বিবৰণ তৈরি কৰল ;
৫. আপনার প্রাসঙ্গিক পেশাগত অভিজ্ঞতা গুলো পছন্দসই বৰ্ণনা কৰল, আপনি সৰ্বপ্রথম কী কাজ কৰছেন এবং আপনি এখন কি কাজ কৰছেন তা বৰ্ণনা কৰল ;
৬. আপনি সে সকল কোৰ্স বা কাৰ্যকৰ্মৰ কথা উল্লেখ কৰল যা দ্বাৰা বোৰায় আপনি কি খুঁজছেন, আপনার ব্যক্তিগত কিছু অভিজ্ঞতা (কাজেৰ বা প্রার্থীনিক অভিজ্ঞতা ছাড়া) যেমন আপনি স্বেচ্ছাসেবক বা আপনার শখ যা থেকে বোৰায় যে আপনি কে ।

ইন্টারভিউয়েৰ সময় এলে কী কৰবেন?

১. আপনার জীবনবৃত্তান্ত আপ টু ডেট রাখুন ;
২. সাক্ষাত্কারেৰ (Interview) জন্য প্রস্তুতি নিল, কোম্পানিৰ সম্পর্কে জ্ঞান অর্জন কৰল, আপনার জীবনবৃত্তান্ত পড়ুন যাতে কোনো বিবৰণ ভুলে না যান ;
৩. সাক্ষাত্কারটি কোথায় হবে তা আগে থেকেই নিশ্চিত কৰল যাতে কোনও অপ্রত্যাশিত ঘটনা বা দেৱি না হয় ;
৪. ব্যক্তিগত উপস্থাপনা সম্পর্কে, কোল স্ট্যান্ডার্ড লেক্ট নেই। সংস্থাগুলিৰ ড্রেস কোড সম্পর্কে জানুন এটি শুরুত্বপূৰ্ণ, কিছু কিছু প্রতিষ্ঠান আছে যাবা অন্যদেৱ চেয়ে বেশি আনুষ্ঠানিক (Formal)। এখনও এমন সংস্থা আছে যেখানে আপনাকে তাদেৱ কাজেৰ জন্য পোশাক (Uniform) দিবে ;
৫. আপনি পূৰ্বে যে সংস্থাগুলিৰ জন্য কাজ কৰেছেন সেগুলি সম্পর্কে কথা বলার সময় নিরপেক্ষ হন ;
৬. আপনার এবং আপনার পেশাগত অভিজ্ঞতা সম্পর্কে সৎ হোল, আপনি যে কাজেৰ পদেৱ জন্য আবেদন কৰেছেন তাৰ সবচেয়ে কমন জিনিস গুলো কি

সাক্ষাৎকারের সময় কিছু প্রশ্ন করতে পাবে:

- আপনার সম্পর্কে আমাদের একটু বলুন।
- আপনার পেশাগত লক্ষ্য কি ?
- এই কাজে কী আপনাকে সবচেয়ে বেশি আকর্ষণ করে ?
- এই সংস্থায় আপনি সবচেয়ে বেশি কি নির্ণয় করতে পারেন ?
- আপনি কেন নিজেকে আলাদা বলে মনে করেন?
- আপনার শক্তি এবং উন্নতিমূলক দিকগুলো সম্পর্কে বলুন।

এর সুনির্দিষ্ট বৈশিষ্ট্যগুলি কীভাবে ব্যবহার করা যায় তার সম্বন্ধে কিছু ধারণা :

- আপনি যার সাথে কথা বলছেন , তার চোখে চোখ
রেখে কথা বলুন ;
যে ব্যক্তি সাক্ষাৎকার (Interview) পরিচালনা করছে তার
সম্পর্কে জানার চেষ্টা করুন ; •আপনি যে পদের জন্য
সাক্ষাৎকার (Interview) দিচ্ছেন প্রশ্নের মাধ্যমে আগ্রহ
দেখান ;
আপনার যে সম্বন্ধে কোন ধারণা বা অভিজ্ঞতা নেই , সে
ব্যপারে আগ-বাড়িয়ে মিথ্যা বলবেন না, তবে নিজেকে
এমন ভাবে উপস্থাপনকর্তন্যে আপনি শিখতে আগ্রহী ,
যদি তা হয়।



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

অফিস গুলো
আপনাদের সেবায়
নিয়োজিত। সন্দেহের
ক্ষেত্রে, নিম্নলিখিত
অফিস গুলোর মধ্যে
যে কোন একটি
অনুসন্ধান করুন।

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

CÂMARA MUNICIPAL DA AMADORA

DIVISÃO DE INTERVENÇÃO SOCIAL

2.^a a 6.^af. 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 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.cravidao@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

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

এই কাজে প্রকাশিত সংবাদ একচেটিয়া দায়বন্ধ লেখকদের, এবং অগত্যা ইউরোপ কাউন্সিলের অফিসিয়াল অবস্থান প্রতিফলিত করে না। এই নথিৰ সমস্ত বা অংশেৱ পুনৰুত্পাদন বা অনুবাদেৱ জন্য যেকোন

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

cidadesinterculturais.pt



APOIOS



PATROCÍNIO

