

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, লউরেস 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 স্তরবিন্যাসে কর্মক্ষমতা অনুযায়ী সম-অধিকার প্রতিষ্ঠা করা ।

প্রতিষ্ঠানে অন্তর্ভুক্তির সুবিধা

ডেলিভারিং ফ্র 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 কী পরিবর্তন হয়েছে?

- অভিবাসীদের নিয়োগের জন্য কনসুলার ইন্টারভিউ নেওয়ার আর প্রয়োজন নেই ;
- অত্যন্ত যোগ্যতাসম্পন্ন (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 লুকুম 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 প্রতিশ্রুতি বা কর্মসংস্থান চুক্তিকে পর্তুগিজ শ্রম আইন মেনে চলতে হবে, যার মধ্যে ন্যূনতম আইনি সীমাকে সম্মান করে মাসিক বেতন প্রদানও অন্তর্ভুক্ত। • যে ব্যক্তি অধস্তন পেশাগত ক্রিয়াকলাপ অনুশীলনের জন্য আবাসনের অনুমতি (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 কোন কর্মসংস্থানের সাথে সম্পর্ক নেই, অর্থাৎ কোন সত্তা, কোম্পানির, ব্যক্তির অধীনস্থ এবং নিয়োগকর্তার অধীনস্থ নয়;

• স্ব-নিযুক্ত ব্যক্তিদের পর্তুগিজ ট্যাক্স বাধ্যবাধকতা মেনে চলতে হবে, যাকে বলে " রিসিভু ভেড়দে (Recibos verdes)" জারি করতে হবে। এটি করার জন্য, তাদের পোর্টাল দাস ফিন্যান্সাস (Portal das Finanças) কার্যকলাপ খুলতে হবে। এই ক্ষেত্রে, আপনাকে অনুচ্ছেদ ৮৯ নং ২-এ নির্ধারিত প্রয়োজনীয়তার প্রতি যত্নবান 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
অধিকারগুলি কী কী?

একজন পর্তুগিজ নাগরিক এবং একজন
অভিবাসী কর্মজীবী ব্যক্তি হিসাবে একই
অধিকারের সমতা বহন করে। পর্তুগিজ
শ্রম আইন কোডের অনুচ্ছেদ ৪-এ
অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে (আইন নং ৭/২০০৯,
১২ ফেব্রুয়ারী এর বর্তমান লেখায়)।

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

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

কর্মসংস্থান চুক্তি প্রতিফ্রতি কি?

শ্রম আইন কোডের অনুচ্ছেদ ১০৩-এর জন্য প্রদত্ত, চুক্তির প্রতিফ্রতি 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 প্রতিফ্রতির সাথে অভিবাসী
ব্যক্তি এমলকি Manifestação de Interesse (MI) প্রবেশ করতে পারে।

হ্যাঁ

অভিবাসীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে প্রধান সন্দেহগুলো

আমি কি এমন একজন ব্যক্তিকে নিয়োগ করতে পারি যিনি সামাজিক নিরাপত্তায় নথিভুক্ত (সোশ্যাল 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 অনন্য, সঠিক এবং কঠোরভাবে সনাক্তকরণের অনুমতি দেয়। যাইহোক, কাজের চুক্তি স্বাক্ষরিত হওয়ার জন্য এটি শ্রম 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:

ডাইরেক্ট সোশ্যাল সিকিউরিটি (SSD), "প্রোফাইল" > "প্রমাণ ডকুমেন্টস" > "ফ্রু ডকুমেন্ট পার্টান" > "বিষয়"-এ অ্যাক্সেস করে "স্পটে NISS-নিয়োগকারী সত্তার 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 (Manifestação de Interesse) করেছেন কিনা তা পরীক্ষা করুন এবং যদি তাই হয় তবে চুক্তির সাথে স্বাভাবিকভাবে এগিয়ে যান।
২. যদি আপনার সংস্থা একজন বিদেশী ব্যক্তির জন্য প্রথম চাকরির সুযোগ দিতে ইচ্ছুক হয়, তাহলে অনুচ্ছেদ ৮৮, অনুচ্ছেদ ২-এর বিধানগুলি অনুসরণ করা আবশ্যিক। এইভাবে চুক্তির অধিকার বা চুক্তির প্রতিশ্রুতিতে অভিবাসী ব্যক্তিকে অবশ্যই আবেদন করতে হবে আগ্রহের পদ্ধতির প্রকাশ (Manifestação de Interesse), যার কারণে পর্তুগিজ আইনের অধীনে

"Processo de Regularização" নিয়ন্ত্রণ প্রক্রিয়ায় থাকার জন্য কখনো 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 উদ্ভাবন ;

• পর্তুগিজ সরকার অভিবাসীদের গুরুত্ব স্বীকার করে, এবং তার আইন প্রণয়নের পাশাপাশি সংস্থাগুলি দ্বারা প্রদত্ত পরিষেবাগুলিকে উন্নত করার জন্য কঠোর পরিশ্রম করছে , উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ।

• পর্তুগালে শ্রম আইনের তোয়াক্কা না করে ও নিয়োগ প্রক্রিয়ার যথাযথ শর্ত পূরণ না করে অনিয়মিত ভাবে অভিবাসীদের নিয়োগের দিচ্ছে এমন সংস্থাগুলিকে শাস্তি দেওয়ার জন্য জরিমানার



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, কিভাবে আপনার প্রতিষ্ঠানে অন্তর্ভুক্তিমূলক কর্মসংস্থান আরও উন্নত করা যায় (তাদের সাথে আলোচনা করুন যারা আপনার প্রতিষ্ঠানের জন্য কাজ করেন) ;
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 চিহ্নিত করা এবং প্রতিটি দলে কাঙ্ক্ষিত দক্ষতাগুলি কী কী;
৫. প্রতিটি অংশগ্রহণকারীর উদ্দেশ্য, দক্ষতা-ভিত্তিক নিয়োগের বিকাশ ;
৬. শূন্যপদের জন্য প্রয়োজনীয়তা অবশ্যই অপরিহার্য হতে হবে এবং কর্তব্য ভাল কর্মক্ষমতার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে ;
৭. এখানে ছবির প্রয়োজনীয়তাও হতে পারে , সেই সাথে " সুদর্শন " ভাল ব্যক্তিত্ব । চোখ এড়াতে না 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 কাজগুলিও চালায় ;
৯. সক্রিয়ভাবে বিভিন্ন প্রোফাইল অনুসন্ধান করুন, নিয়োগের বিভিন্ন উৎস এবং বিজ্ঞাপনের পার্থ্য এবং প্রচারের স্থান বিবেচনা করুন ;
১০. নিম্নে বর্ণিত উপায় গুলো চাবি কাঠির স্বরূপ ব্যবহার করুন।

অন্তর্ভুক্তিমূলক নিয়োগের জন্য সরঞ্জাম

কৃত্রিম বুদ্ধিমত্তা

অ্যালগরিদম এবং বড় ডেটার ব্যবহার সংস্ফালনিক আৰও নিৰপেক্ষ 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 করুন। আপনার প্রতিষ্ঠানে।

অন্ধ 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 গুরুত্বপূর্ণ যে এটি শুধুমাত্র পাঠ্যক্রম নির্বাচন পর্যায়ে কার্যকর হয়। আরও নিরপেক্ষ সাক্ষাত্কারের জন্য নিশ্চিত করুন যে নিয়োগকারী দল প্রশিক্ষিত হয়েছে এবং তার নিজের সম্পর্কে সে সচেতন। CV-তে পূর্বে প্রবেশাধিকার ছাড়া সরাসরি সাক্ষাত্কার নেয়া এখনও অনেক ক্ষেত্রেই সম্ভব।

ব্যক্তির আচরণগত মূল্যায়ন

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



নিয়োগের পরে অন্তর্ভুক্তি

কাজের পরিবেশে একীকরণের জন্য তাদের অসুবিধার দিকে মনোযোগ দেওয়া এবং সংস্থার সাথে লোকেদের আগমন এবং মিথস্ক্রিয়ামূলক পরিবেশের অভিযোজন প্রয়োজন। নীচে কিছু কর্মের উদাহরণ দেওয়া হল যা প্রয়োগ করা যেতে পারে:

ভাষা শিক্ষার কোর্স

সহকর্মী, গ্রাহক এবং সরবরাহকারী সংস্থাগুলির সাথে যোগাযোগ উন্নত করতে পর্তুগিজ-ভাষী দেশগুলি থেকে অথবা নতুন নিয়োগকারীদের উৎসাহিত করতে পর্তুগীজ 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 লাঞ্চ, ডিনার বা সঙ্গীত পরিবেশনের সাথে অভ্যন্তরীণ যোগাযোগ, চলচ্চিত্র, বিভিন্ন বিষয়ের উপর প্রোগ্রাম, পর্মটকদের টিপস ইত্যাদি বিষয়ে আলোচনা করুন। প্রধানত, বার্তাটি তৈরি করুন যে প্রতিটি ব্যক্তি একটি নতুনত্ব ও ভিন্নতা আনে, মূল্যায়ন এবং উদ্দীপক বিভিন্ন পয়েন্টের দৃষ্টিভঙ্গি এবং সমস্ত মানুষের অবদানের মাধ্যমে তাদের মতামত কিংবা ধারণা শেয়ার করে। লোকেদের জিজ্ঞাসা করুন কিভাবে তারা তাদের উৎসব উদ্‌যাপন করতে চান।

বৈষম্যের বিরুদ্ধে লড়াই করার জন্য প্রচারণা

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

কারিয়ারের অগ্রগতি, প্রণোদনা এবং পুরস্কারগুলির জন্য

উদ্দেশ্যমূলক মানদণ্ডগুলি বিকাশ এবং প্রচার করুন

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

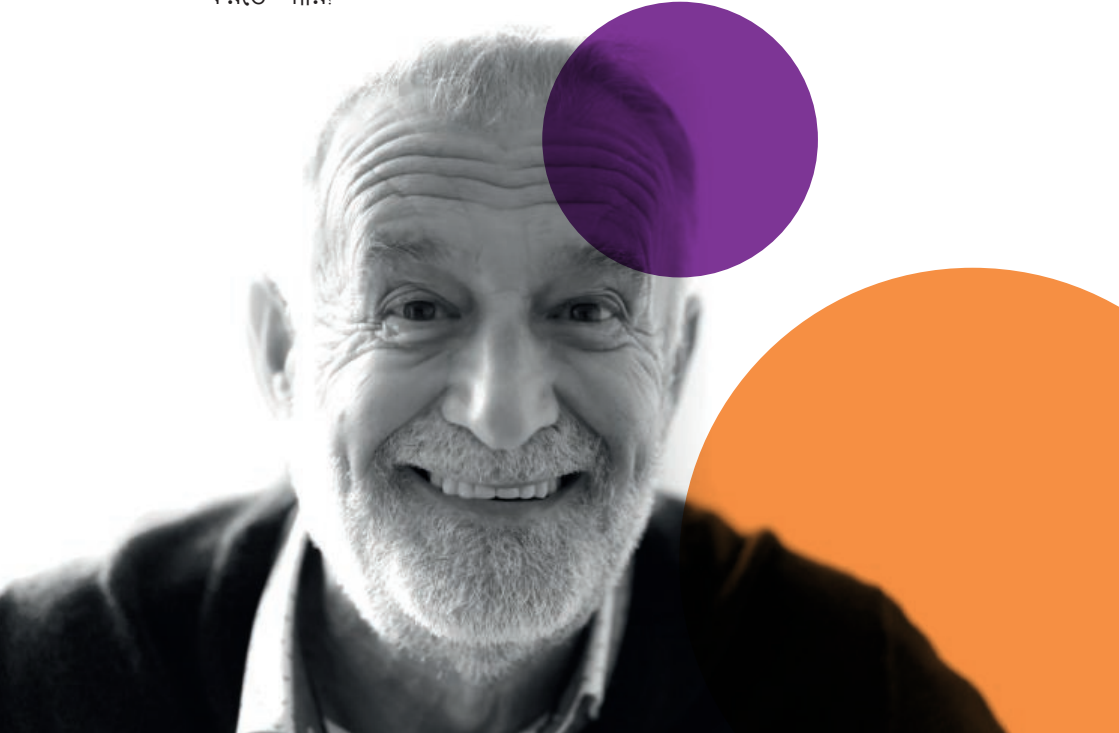
কিছু অতিরিক্ত টিপস

একটি সম্মতিমূলক কার্যক্রম

"সম্মতি" কিছু দেশে এটি বহুল ব্যবহৃত পদ্ধতির একটি। যেমনটি মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে। এটি নিশ্চিত করা যে কোম্পানিটি অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক উভয় নিয়ম মেনে চলে।

অন্তর্ভুক্তি প্রক্রিয়া অনুসরণ করুন

শুধুমাত্র একটি ফলো-আপ প্রক্রিয়া থাকলেই সংগঠনটি অন্তর্ভুক্তির লক্ষ্য অর্জন করছে কিনা তা জানা সম্ভব। তাই মূল্যায়নের জন্য মেট্রিক্স সংগঠায়িত করুন, তবে মনে রাখবেন যে উদ্দেশ্যমূলক মানদণ্ড সংযোজনের পাশাপাশি বিষয়গত লক্ষ্য খুব গুরুত্বপূর্ণ, যেমন একজন ব্যক্তির পারিবারিক সমস্যার কারণে তার উৎপাদন কিংবা কর্ম ক্ষমতা কমে যাচ্ছে, এমনকি আপনি কোম্পানি বা কর্মক্ষেত্রে অবস্থান করছেন কিন্তু নিজেকে বাহিরে বোধ করছেন। নিশ্চিত করুন যে ব্যক্তির কাছে তাদের কার্য সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় সবকিছু রয়েছে। আপনি জিজ্ঞাসা করতে পারেন: আপনার কি দরকার? আমরা কিভাবে আপনার স্বাগত নিশ্চিত করতে পারি?



আমি চাকরি খুঁজছি, আর এখন?

১. প্রতিটি কর্মসংস্থান এবং আপনি কোন সেক্টরে কাজ করতে চান সে জন্য একটি জীবন বৃত্তান্ত (CV) তৈরি করুন এবং আপনার লক্ষ্য নির্দিষ্ট করুন ;
২. শুধুমাত্র প্রয়োজনীয় যোগাযোগের তথ্য যেমন, পুরো নাম, ইমেল এবং ফোন নম্বর অন্তর্ভুক্ত করুন। জীবন বৃত্তান্তে ছবি দেয়া আবশ্যিক নয় ;
৩. আপনি কি কি কোর্স করেছেন তার নামের সাথে আপনার প্রশিক্ষণের বর্ণনা দিন, কোর্সের সময়কাল ও সমাপ্তির তারিখ উল্লেখ করুন;
৪. আপনার দক্ষতা এবং যোগ্যতার একটি সংক্ষিপ্ত বিবরণ তৈরি করুন ;
৫. আপনার প্রাসঙ্গিক পেশাগত অভিজ্ঞতা গুলো পছন্দসই বর্ণনা করুন, আপনি সর্বপ্রথম কী কাজ করেছেন এবং আপনি এখন কি কাজ করেছেন তা বর্ণনা করুন ;
৬. আপনি সে সকল কোর্স বা কার্যক্রমের কথা উল্লেখ করুন যা দ্বারা বোঝায় আপনি কি খুঁজছেন, আপনার ব্যক্তিগত কিছু অভিজ্ঞতা (কাজের বা প্রাতিষ্ঠানিক অভিজ্ঞতা ছাড়া) যেমন আপনি স্বেচ্ছাসেবক বা আপনার শখ যা থেকে বোঝায় যে আপনি কে ।

ইন্টারভিউয়ের সময় এলে কী করবেন?

১. আপনার জীবনবৃত্তান্ত আপ টু ডেট রাখুন ;
২. সাক্ষাত্কারের (Interview) জন্য প্রস্তুতি নিন, কোম্পানির সম্পর্কে জ্ঞান অর্জন করুন, আপনার জীবনবৃত্তান্ত পড়ুন যাতে কোনো বিবরণ ভুলে না যান ;
৩. সাক্ষাত্কারটি কোথায় হবে তা আগে থেকেই নিশ্চিত করুন যাতে কোনও অপ্রত্যাশিত ঘটনা বা দেরি না হয় ;
৪. ব্যক্তিগত উপস্থাপনা সম্পর্কে, কোন স্ট্যান্ডার্ড নেত্রট নেই। সংস্থাগুলির ড্রেস কোড সম্পর্ক জানুন এটি গুরুত্বপূর্ণ, কিছু কিছু প্রতিষ্ঠান আছে যারা অন্যদের চেয়ে বেশি আনুষ্ঠানিক (Formal)। এখনও এমন সংস্থা আছে যেখানে আপনাকে তাদের কাজের জন্য পোশাক (Uniform) দিবে ;
৫. আপনি পূর্বে যে সংস্থাগুলির জন্য কাজ করেছেন সেগুলি সম্পর্কে কথা বলার সময় নিরপেক্ষ হন ;
৬. আপনার এবং আপনার পেশাগত অভিজ্ঞতা সম্পর্কে সং হোন, আপনি যে কাজের পদের জন্য আবেদন করেছেন তার সবচেয়ে কমন জিনিস গুলো কি

সাক্ষাৎকারের সময় কিছু প্রশ্ন করতে পারে:

- 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 ব্যাপারে আগ-বাড়িয়ে মিথ্যা বলবেন না, তবে নিজেকে এমন ভাবে উপস্থাপনকরুন যে 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

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

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

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

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 দায়বদ্ধ লেখকদের, এবং অগত্যা ইউরোপ কাউন্সিলের অফিসিয়াল অবস্থান প্রতিফলিত করে না। এই নথির সমস্ত বা অংশের পুনরুৎপাদন বা অনুবাদের জন্য যেকোন

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

cidadesinterculturais.pt



APOIOS



PATROCÍNIO

