

# កំណត់សម្គាល់ទី ៥ សម្រាប់ការអនុវត្ត៖ ការវាយតម្លៃអំពីហានិភ័យ

កំណត់សម្គាល់នេះផ្តល់ក្របខណ្ឌមួយសម្រាប់អនុវត្តការវាយ តម្លៃអំពីហានិភ័យនៃអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនផ្នែកលើយេនឌ័រ (GBVH) និង អាចត្រូវបានអនុវត្តដោយក្រុមហ៊ុននានា ដែលជាផ្នែកមួយនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការធ្វើលទ្ធកម្ម ការទិញ និង ការទទួលយកការផ្គត់ផ្គង់ ការគ្រប់គ្រងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ការគ្រប់គ្រងភ្ញៀវ និង អតិថិជន និង ការគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនសាខា។ ការវាយតម្លៃអំពីហានិភ័យដែលត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងផ្នែកនេះគួរតែត្រូវបានរួមបញ្ចូលទៅក្នុងក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងហានិភ័យដែលមានស្រាប់ ឧទាហរណ៍៖ នៅក្នុងការវាយតម្លៃអំពីហានិភ័យផ្នែកសុខភាពការងារ និង សុវត្ថិភាព ឬ ការវាយតម្លៃអំពីហានិភ័យផ្នែកបរិស្ថាន សង្គម និង អភិបាលកិច្ច។ ការវាយតម្លៃអំពីហានិភ័យនេះក៏អាចប្រើប្រាស់ជាការឆ្លើយតបទៅនឹងហេតុការណ៍ GBVH បានផងដែរ ដើម្បីលាតត្រដាងដើមហេតុបស់វា។ សេចក្តីណែនាំនេះសន្មតអំពីដំណើរការគ្រប់គ្រងហានិភ័យដែលមានបួនជំហាន៖

១. កំណត់ហានិភ័យដំបូងនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យគឺការរកឃើញហានិភ័យដ៏លេចធ្លោរបស់ GBVH ហានិភ័យទាំងនេះអាចត្រូវបានកំណត់ដោយផ្អែកលើបញ្ហានានាដែលមានស្រាប់ ពាក់ព័ន្ធនឹង GBVH ឬ ហានិភ័យដែលកំពុងតែលេចឡើងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការនានា។
២. បង្កើតផែនការគ្រប់គ្រងហានិភ័យដំបូងទីពីរគឺបង្កើតផែនការសកម្មភាពដើម្បីបន្ថយហានិភ័យជាសក្តានុពល។
៣. ត្រួតពិនិត្យហានិភ័យដំបូងបន្ទាប់គឺត្រួតពិនិត្យបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹង GBVH និង ការអនុវត្តផែនការគ្រប់គ្រងហានិភ័យបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។
៤. ត្រួតពិនិត្យហានិភ័យឡើងវិញដំបូងចុងក្រោយគឺប្រៀបធៀបហានិភ័យជាក់ស្តែង(ពាក់ព័ន្ធនឹងទិន្នន័យដែលប្រមូលបាននៅក្នុងជំហានទីបី) និង ហានិភ័យដែលត្រូវបានរំពឹងទុក(ជំហានទី១)ដើម្បីកែសម្រួលផែនការគ្រប់គ្រងហានិភ័យឲ្យឆ្លើយតបទៅនឹងហានិភ័យដែលកំពុងតែលេចឡើងឲ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។



# ១. គោលការណ៍

ការកំណត់ហានិភ័យមានពីរជំហាន។ ជំហានទីមួយ ក្រុមហ៊ុន គួរតែស្វែងយល់អំពីហានិភ័យរបស់ GBVH ដែលទាក់ទងនឹង GBVH។ ជំហានទីពីរ ក្រុមហ៊ុនគួរតែវាយតម្លៃអំពីហានិភ័យនៃ ប្រតិបត្តិការដោយធ្វើការពិចារណាអំពីសមត្ថភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅក្នុងការបន្តបន្ទុយហានិភ័យទាំងនោះផ្អែកតាមគោលនយោ- បាយ ដំណើរការ និង ប្រព័ន្ធដែលត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការនៅ

ក្នុងក្រុមហ៊ុននោះនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ជាផ្នែកមួយនៃជំហានដំបូងនេះក្រុមហ៊ុនគួរតែរួមបញ្ចូលបុគ្គលិក ជាពិសេសក្រុមបុគ្គលិកដែលប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យនៃការឆ្លង កាត់ GBVH មិនស្មើគ្នា តំណាងរបស់បុគ្គលិក និង សហជីព ពាណិជ្ជកម្ម អង្គការមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញ និង/ឬ អ្នកជំនាញនៅខាងក្រៅ ដើម្បីកំណត់ហានិភ័យទាំងនេះ។

## ១.១. ហានិភ័យនៃ GBVH

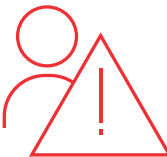
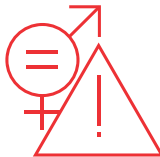
ក្រុមហ៊ុនគួរតែពិចារណាអំពីហានិភ័យជាសក្តានុពលនៃ GBVH នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួននិងតាមរយៈទំនាក់ទំនងផ្សេងៗរបស់ ខ្លួន (ពោលគឺ ការធ្វើលទ្ធកម្ម ការទិញ ការទទួលយកការផ្គត់ផ្គង់ ការគ្រប់គ្រងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ការគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនសាខានិង ការគ្រប់គ្រងភ្ញៀវ/អតិថិជន)។

ដើម្បីចាប់ផ្តើមដំណើរការនេះក្រុមហ៊ុនគួរតែសួរសំណួរនានាដូច ខាងក្រោម៖

- តើ GBVH នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់យើងមានទម្រង់អ្វីខ្លះ?
- តើយើងជួបប្រទះនឹងទម្រង់ GBVH ទាំងនេះញឹកញាប់ប៉ុណ្ណា?
- តើហេតុការណ៍ទាំងនេះទំនងជានឹងកើតឡើងដល់កម្រិតណា?

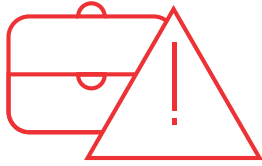
- តើមានក្រុមបុគ្គលជាក់លាក់ដែលប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យនៃ ការឆ្លងកាត់ GBVH ច្រើនជាងគេដែរឬទេ?
- តើមានផ្នែកជាក់លាក់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់យើងដែលយើង ទំនងជានឹងរកឃើញ GBVH ច្រើនជាងផ្នែកដទៃទៀតដែរឬទេ?
- តើផលវិបាកនៃ GBVH លើជនដែលរងផលប៉ះពាល់ មានភាព ធ្ងន់ធ្ងរដល់កម្រិតណា?

ផ្អែកតាមការស្រាវជ្រាវ និង បទពិសោធន៍របស់អង្គការ Better Work និង អង្គការ CARE អន្តរជាតិ គេបានដឹងថា មានកត្តាជា ច្រើនដែលនាំឱ្យមាន GBVH នៅក្នុងវិស័យនេះ៖



**•ហានិភ័យនៃការរើសអើង និង វិសមភាពយេនឌ័រ៖** ហានិភ័យនៃ ការរើសអើង និង វិសមភាពយេនឌ័រដែលមានជាយូរមកហើយ ធ្វើឱ្យ ហានិភ័យនៃ GBVH មានសភាពកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរឡើង ដែលមានផល ជះលើនិយោជិតទាំងឡាយមិនស្មើគ្នាផ្អែកតាមអត្តសញ្ញាណនិងកត្តា សង្គមរបស់ពួកគេ ផ្អែកតាមយេនឌ័រ ទំនោរផ្លូវភេទ អាយុ សមត្ថភាព ជាតិពន្ធុ ឋានៈជាជនចំណាកស្រុក ក្រុមភាសា និង កត្តាដទៃទៀត។ ចំណុចនេះបង្កើនហានិភ័យនៃ GBVH នៅក្នុងវិស័យណាមួយដែល មានកម្លាំងពលកម្មភាគច្រើនជាស្ត្រីវ័យក្មេងដែលមានអាយុក្រោម ២៥ឆ្នាំ ជាពិសេសស្ត្រីចំណាកស្រុកវ័យក្មេង។

**•ហានិភ័យនៃលក្ខខណ្ឌការងារ៖** លក្ខខណ្ឌការងារអាចបង្កើន ហានិភ័យនៃ GBVH ឧទាហរណ៍៖ ស្ថានភាពនៃកិច្ចសន្យាដែលមាន ប្រៀបជាង (ពោលគឺ កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីទល់នឹងកិច្ចសន្យារយៈពេល វែង) រចនាសម្ព័ន្ធនៃប្រាក់ឈ្នួល (ពោលគឺ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមចំនួន ការងារដែលបានធ្វើ ឬ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង) ម៉ោងធ្វើការ សេរីភាព បង្កើត សមាគម និង សិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព និង កិច្ចសន្ទនា អំពីសង្គម។



**ហានិភ័យនៃកំរុំធុរកិច្ច៖** រចនាសម្ព័ន្ធនៃកំរុំធុរកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនមួយ។ នៅកម្រិតរោងចក្រ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមចំនួនការងារដែលបានធ្វើមានទំនាក់ទំនងនឹងមធ្យមដ្ឋានដែលមានសម្ពាធខ្លាំងជាពិសេសនៅក្នុងករណីដែលគ្រឿងលើកទឹកចិត្តរបស់អ្នកត្រួតពិនិត្យការងារគឺអាស្រ័យលើអត្រានៃការផលិតរបស់បុគ្គលិកជំនាញ។ នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ភ្ញៀវ/អតិថិជន និង គណៈគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនសាខា ការលើកកម្ពស់ និង ការជះឥទ្ធិពលដែលក្រុមហ៊ុនមួយមានចំពោះដៃគូធុរកិច្ចរបស់ខ្លួនអាចប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់ពួកគេនៅក្នុងការបន្តបន្ថយហានិភ័យនៅថ្នាក់លើ និង/ឬ ថ្នាក់ក្រោម។



**ហានិភ័យផ្នែកភូមិសាស្ត្រ និង ទីតាំង៖** ហានិភ័យនៃ GBVH មានកម្រិតខ្ពស់ជាង នៅតាមរោងចក្រដាច់ស្រយាលដែលមានកន្លែងស្នាក់នៅនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលបុគ្គលិកមានជម្រើសតិចតួចនៅក្នុងការចាកចេញ។ ហានិភ័យនៅតាមតំបន់ដែលមានអ្នកប្រកួតប្រជែងតិចតួច (ពោលគឺ បុគ្គលិកមិនទំនងជានឹងចាកចេញពីរោងចក្រនោះទេ ទោះបីជាពួកគេបានឆ្លងកាត់លក្ខខណ្ឌការងារមិនល្អក៏ដោយ រួមទាំង GBVH) ក៏មានកម្រិតខ្ពស់ផងដែរ។ នៅតាមបណ្តាប្រទេសដែលវិសមភាពយេនឌ័របានរីកសាយភាយយ៉ាងទូលំទូលាយអវត្តមាននៃច្បាប់ចំពោះ GBVH និង/ឬ ការអនុវត្តច្បាប់មិនបានល្អនោះ នឹងមានហានិភ័យនៃ GBVH នៅកន្លែងការងារកាន់តែខ្ពស់។

## ១.២. ហានិភ័យផ្នែកប្រតិបត្តិការ

ការកំណត់ហានិភ័យគួរតែត្រូវបានពិចារណាផ្អែកតាមការយល់ឃើញអំពី SOP។ ការកំណត់ហានិភ័យនៅកម្រិតប្រតិបត្តិការគឺនិយាយអំពីវត្តមាន ឬ អវត្តមាននៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគោលនយោបាយ ប្រព័ន្ធនិយាម និង វប្បធម៌ និង ការបណ្តុះបណ្តាល ដែលគាំទ្រដល់ការទប់ស្កាត់ ឬ ការឆ្លើយតបទៅនឹង GBVH។

ដំណើរការវាយតម្លៃអំពីហានិភ័យដ៏ល្អមួយនឹងពិចារណាអំពីហានិភ័យក្នុង SOPs ដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ការវាយតម្លៃអំពីហានិភ័យត្រូវតែបានធ្វើឡើងជាផ្នែកមួយនៃការគ្រប់គ្រងសុខភាពការងារ និង សុវត្ថិភាព។ គ្រោះថ្នាក់ និង ហានិភ័យនៃ GBVH ត្រូវបានកំណត់ដោយមានការចូលរួមពីសំណាក់បុគ្គលិកនិងតំណាងរបស់ពួកគេ។ កង្វះខាតព័ត៌មានអំពីហានិភ័យជាសក្តានុពល

គួរតែត្រូវបានចាត់ទុកថាជាហានិភ័យដ៏ខ្ពស់មួយដោយផ្ទាល់។

- ឧទាហរណ៍៖ SOP ទី១ សំដៅលើការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង គួរតែផ្តល់មគ្គុទ្ទេសក៍ណែនាំដល់គ្រប់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់។ ការសម្គាល់ឃើញចន្លោះប្រហោងនៅក្នុងការទប់ស្កាត់ និង ហានិភ័យនៃ GBVH នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដោយប្រើប្រាស់ SOP នេះ នឹងអនុញ្ញាតឲ្យមានការកំណត់ហានិភ័យជាសក្តានុពលនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំគោលនយោបាយ ប្រព័ន្ធនិយាម និង វប្បធម៌ និង ការបណ្តុះបណ្តាល។ សូចនាករមួយចំនួនដែលអាចប្រើប្រាស់ដើម្បីកំណត់ហានិភ័យត្រូវបានគូសបញ្ជាក់នៅខាងក្រោម៖

**ភាពជាអ្នកដឹកនាំ**

**គោលនយោបាយ**

**ប្រព័ន្ធ**

**និយាម និង វប្បធម៌**

**ការបណ្តុះបណ្តាល**

- អ្នកដឹកនាំបង្ហាញអាកប្បកិរិយាប្រកាន់តែទ
- អ្នកដឹកនាំមិនបានផ្សព្វផ្សាយអំពីសមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាប័នជាសាធារណៈនោះទេ
- គោលនយោបាយដំណើរការនិងគំនិតផ្តួចផ្តើមអំពីសមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាប័នមិនទទួលបានធនធានពីគណៈគ្រប់គ្រងនោះទេ
- អ្នកដឹកនាំមិនបានតាមដានអំពីវឌ្ឍនភាពនៃសមភាពយេនឌ័រនិងបរិយាប័ននោះទេ
- អ្នកដឹកនាំមិនបានស្នើសុំឲ្យមានការវាយការណ៍អំពី GBVH ជាទៀងទាត់នោះទេ
- ពុំមានគណនេយ្យភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំលើការទប់ស្កាត់និងការឆ្លើយតបទៅនឹង GBVH នោះទេ
- អវត្តមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងមុខដំណែងនៃថ្នាក់ដឹកនាំ
- ពុំមានគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការមិនរើសអើង
- ពុំមានគោលនយោបាយស្តីពី GBVH
- សមភាពយេនឌ័រ បរិយាប័ននិងការទប់ស្កាត់និងការឆ្លើយតបទៅនឹង GBVH មិនត្រូវបានរួមបញ្ចូលនៅគ្រប់គោលនយោបាយទាំងអស់នៅកន្លែងការងារនោះទេ
- សិទ្ធិគ្មានទីនិងទំនួលខុសត្រូវមិនត្រូវបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់នោះទេ
- បុគ្គលិក និងអ្នកគ្រប់គ្រងមិនសូវមានការយល់ដឹងអំពីគោលនយោបាយនោះទេ
- ពុំមានការអនុវត្តតាមស្តង់ដារដែលឆ្ពោះលើជនរងគ្រោះនិងខ្ពស់ជាងចំណុចសំខាន់នោះទេ
- យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខស្តីពី GBVH មិនបានគិតគូរដល់និងមិនបានរួមបញ្ចូលយេនឌ័រនោះទេ
- យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខមានតែមួយ (ពោលគឺពុំមានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខមិនផ្លូវការសម្រាប់សំណុំរឿង GBVH នោះទេ)
- ពុំមានការអនុវត្តតាមស្តង់ដារដែលឆ្ពោះលើជនរងគ្រោះនិងខ្ពស់ជាងចំណុចសំខាន់នោះទេ
- យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខស្តីពី GBVH មិនបានគិតគូរដល់និងមិនបានរួមបញ្ចូលយេនឌ័រនោះទេ
- ផ្តន្ទាទោសលើចំណាត់ការអ្នកនៅកន្លែងកើតហេតុ
- អ្នកបណ្តុះបណ្តាលពុំមានបទពិសោធន៍នៅក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងហេតុការណ៍ GBVH នោះទេ
- តម្រូវឲ្យមានមជ្ឈត្តការជាចាំបាច់
- និយោជិតត្រូវគេបង្អាក់ទឹកចិត្តពីការវាយការណ៍
- ពុំមានការដាក់ឲ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធបញ្ជូននោះទេ
- គណៈគ្រប់គ្រងមិនលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការប្រមូលទិន្នន័យនិងការវាយការណ៍អំពីចំនួនសំណុំរឿងនោះទេ
- ពុំមានការធានាចំពោះការរក្សាការសម្ងាត់នោះទេ
- បុគ្គលិកមិនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសមភាពយេនឌ័របរិយាប័ននិងជំនាញស៊ើបអង្កេតនោះទេ
- មានទំនុកចិត្តបន្តិចបន្តួច ឬគ្មានទំនុកចិត្តលើយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខទាល់តែសោះ

នៅពេលដែលហានិភ័យនៃ GBVH និងហានិភ័យផ្នែកប្រតិបត្តិការត្រូវបានកំណត់រួចរាល់ហើយនោះ ក្រុមការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនគួរតែពិចារណាអំពីភាពទំនងជានឹងកើតឡើងនៃហានិភ័យនីមួយៗផលប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលនៃហានិភ័យទាំងនោះរួមទាំងភាពធ្ងន់ធ្ងរ និង ចំនួនប្រជាជនដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ (ព្រមទាំងជនដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់មិនស្មើគ្នា) និង សមត្ថភាពរបស់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងការផ្តល់ដំណោះស្រាយដល់សំណុំរឿង GBVH ដែលអាចនឹងកើតឡើងផងដែរ។

## ២. បង្កើតផែនការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ

ការកំណត់ហានិភ័យមានពីរជំហាន។ ជំហានទីមួយ ក្រុមហ៊ុនគួរតែស្វែងយល់អំពីហានិភ័យរបស់ GBVH ដែលទាក់ទងនឹង GBVH ។ ជំហានទីពីរ ក្រុមហ៊ុនគួរតែវាយតម្លៃអំពីហានិភ័យនៃប្រតិបត្តិការដោយធ្វើការពិចារណាអំពីសមត្ថភាពរបស់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងការបន្តបន្ថយហានិភ័យទាំងនោះ ផ្អែកតាមគោលនយោបាយ ដំណើរការ និង ប្រព័ន្ធដែលត្រូវបានដាក់ឲ្យដំណើរការនៅ

# ៣. ត្រួតពិនិត្យហានិភ័យ

ការត្រួតពិនិត្យហានិភ័យចាំត្រូវត្រូវតែទទួលបានព័ត៌មានដែលអាចស្វែងរកបាន ស្តីពីរបៀបតាមដានហានិភ័យ (ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន) ថាមានការប្រែប្រួលណាមួយ និង អាចស្វែងរកបានទៀងទាត់ ដែលសមស្របនឹងអភិក្រមនៃការគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកដែរឬទេ ការត្រួតពិនិត្យនេះអាចធ្វើឡើងជាដំបូងរាល់ខែ រៀងរាល់ត្រីមាស ឬ រៀងរាល់ឆ្នាំ អាស្រ័យលើហានិភ័យ។ ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យគួរតែជាការជូនដំណឹងជាមុនអំពីហានិភ័យដែលនឹងកើតឡើង ធ្វើដូច្នេះហានិភ័យទាំងនោះអាចមានកម្រិត។

# ៤. ត្រួតពិនិត្យហានិភ័យឡើងវិញ

ជំហានចុងក្រោយគឺត្រួតពិនិត្យផែនការគ្រប់គ្រងហានិភ័យឡើងវិញជាទៀងទាត់ ធៀបនឹងទិន្នន័យដែលប្រមូលបាននៅក្នុងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យទាំងនោះ។ និយាយឲ្យទូលំទូលាយ ក្របខណ្ឌ និង អភិក្រមក្នុងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យគួរតែរួមបញ្ចូលក្រុមប្រឹក្សា ក្រុមការងារ ឬ កម្មសិទ្ធិករដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធហានិភ័យនោះ។ បុគ្គល និង អង្គការទទួលខុសត្រូវគួរតែត្រួតពិនិត្យឡើងវិញលើហានិភ័យ និង ចំណាត់ការបន្តបន្ថយជាទៀងទាត់ (ផែនការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ)។ ចំណុចនេះអាចនាំឲ្យមានការកែលម្អ ឬ ការកែសម្រួលនានាដើម្បីជួយបន្តបន្ថយហានិភ័យអប្បបរមា និង ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការណាមួយដែលកំពុងតែលេចឡើង។

## ធនធាន

ធុរកិច្ចប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងភាពក្រីក្រ. ២០១៩. វិធីដែលធុរកិច្ចអាចដោះស្រាយអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀនផ្អែកលើយេនឌ័រនៅក្នុងពិភពការងារ។

### អាចស្វែងរកបាននៅ៖

<https://businessfightspoverty.org/articles/how-can-business-tackle-gender-based-violence-in-the-world-of-work/>.

ICRW. ២០២០. ឧបករណ៍ និង កាតដាក់ពិន្ទុសម្រាប់ការវិនិច្ឆ័យដោយខ្លួនឯង។

### អាចស្វែងរកបាននៅ៖

<https://www.icrw.org/gender-equity-in-textile-clothing-and-footwear-manufacturing-resource-hub/self-diagnostic-tool-and-scorecard/>.

ILO. ២០១៤. មគ្គុទ្ទេសក៍ណែនាំស្តីពីការវាយតម្លៃហានិភ័យនៅកន្លែងការងារ ដែលមាន ៥ ជំហាន សម្រាប់និយោជក បុគ្គលិក និង តំណាងរបស់ពួកគេ។

### អាចស្វែងរកបាននៅ៖

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---pro-trav/---safework/documents/publication/wcms\\_232886.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pro-trav/---safework/documents/publication/wcms_232886.pdf).