

企业安全文化建设导则

(报批稿)

1 范围

本标准适用于开展安全文化建设工作的各类企业，作为其促进自身安全文化发展的工作指南。本标准对具有下列愿望的企业尤为重要：

- a) 以严格的安全生产规章或程序为基础，实现在法律和政府监管符合性要求之上的安全自我约束，最大限度地减小安全生产事故风险；
- b) 对寻求和保持卓越的安全绩效做出全员承诺并付诸实践；
- c) 使自己确信能从任何安全异常和事件中获取经验并改正与此相关的所有缺陷。

2 规范性引用文件

下列文件中的条款通过本标准的引用而成为本标准的条款。凡是注明日期的引用文件，其随后所有的修改单（不包括勘误的内容）或修订版均不适用于本标准。凡是不注日期的引用文件，其最新版本适用于本标准。

GB/T28001—2001 职业健康安全管理体系审核规范

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本标准。

3.1 企业安全文化 enterprise safety culture

被企业组织的员工群体所共享的安全价值观、态度、道德和行为规范组成的统一体。

注：在本标准中也被简称为安全文化。

3.2 企业安全文化建设 developing enterprise safety culture

通过综合的组织管理等手段，使企业的安全文化不断进步和发展的过程。

3.3 安全绩效 safety performance

基于组织的安全承诺和行为规范,与组织安全文化建设有关的组织管理手段的可测量结果。

注 1:安全绩效测量包括安全文化建设活动和结果的测量。

注 2:在本标准中也被简称为绩效。

3.4 安全自我约束 self restricting in safety

通过组织管理手段实现非被动服从的、高于法律和政府监管要求的安全生产保障条件。

3.5 安全承诺 safety commitment

由企业公开做出的、代表了全体员工在关注安全和追求安全绩效方面所具有的稳定意愿及实践行动的明确表示。

3.6 安全价值观 safety values

被企业的员工群体所共享的、对安全问题的意义和重要性的总评价和总看法。

3.7 安全愿景 safety vision

用简洁明了的语言所描述的企业在安全问题上未来若干年要实现的志愿和前景。

3.8 安全使命 safety mission

简要概括出的、为实现企业的安全愿景而必须完成的核心任务。

3.9 安全目标 safety goal

为实现企业的安全使命而确定的安全绩效标准,该标准决定了必须采取的行动计划。

3.10 安全志向 safety aspiration

在企业组织和个人的安全绩效上追求卓越的意愿和决心。

3.11 安全态度 safety attitude

在安全价值观指导下,员工个人对各种安全问题所产生的内在反应倾向。

3.12 安全事件 safety incident

导致或可能导致事故的情况。

注：在本标准中也被简称为事件，引用于 GB/T 28001—2001 中 3.6 的定义。

3.13 安全异常 safety abnormality

可导致安全事件的不正常情况。

3.14 安全缺陷 safety defect

可被识别和改进的、对组织和个人追求卓越安全绩效造成阻碍的不完善之处。

3.15 不安全实践 unsafe practice

由于计划、指挥、控制或行为人自身的差错而产生的不安全过程。

3.16 不符合 non-conformance

任何与工作标准、惯例、程序、法规、管理体系绩效等的偏离，其结果能够直接或间接导致伤害或疾病、财产损失、工作环境破坏或这些情况的组合。

注：引用于 GB/T 28001—2001 中 3.8 的定义。

3.17 保守决策 conservative decision making

在企业进行生产经营决策时，从多个备选行动方案中选取伤害风险为最小的方案的过程。

3.18 相关方 interested parties

与组织的安全绩效有关的或受其安全绩效影响的个人或团体。

3.19 战略规划 strategic program

指导企业全局的、较为长远的安全计划。

4 总体要求

企业在安全文化建设过程中，应充分考虑自身内部

的和外部的文化特征,引导全体员工的安全态度和安全行为,实现在法律和政府监管要求之上的安全自我约束,通过全员参与实现企业安全生产水平持续进步。

企业安全文化建设的总体模式如图 1 所示。

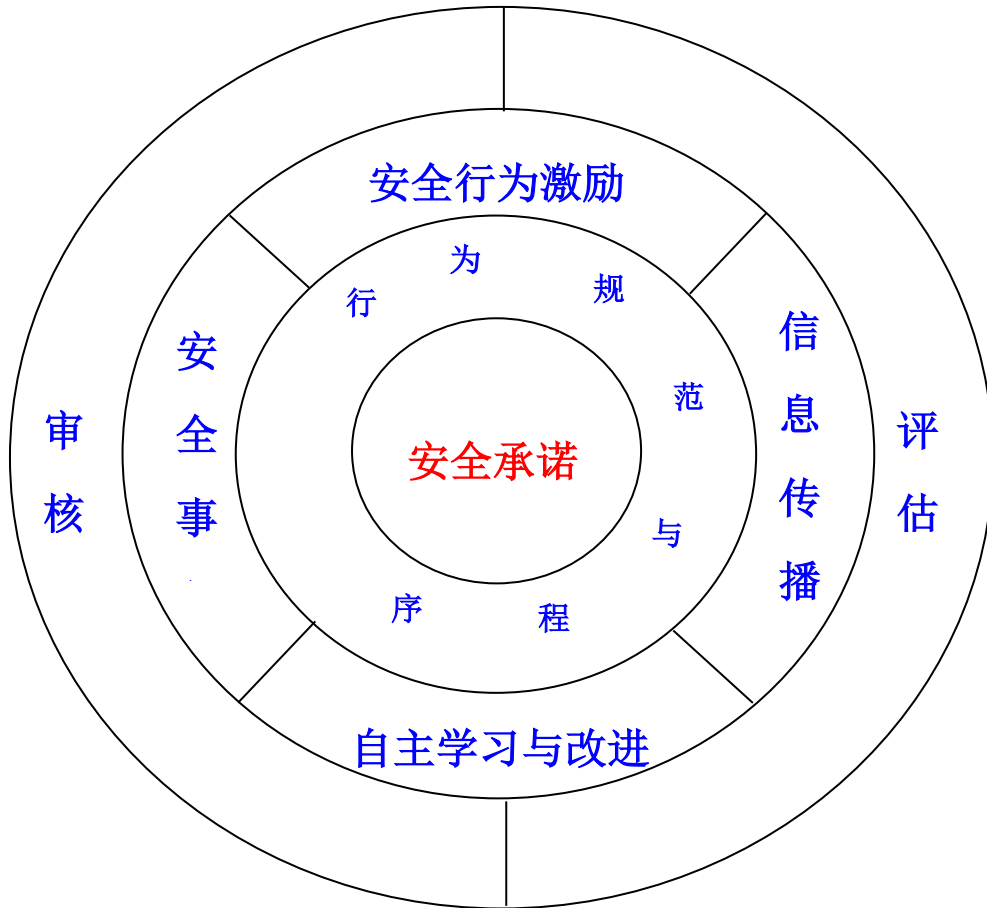


图1 企业安全文化建设的总体模式

5 企业安全文化建设基本要素

5.1 安全承诺

5.1.1 企业应建立包括安全价值观、安全愿景、安全使命和安全目标等在内的安全承诺。安全承诺应：

- 切合企业特点和实际，反映共同安全志向；
- 明确安全问题在组织内部具有最高优先权；
- 声明所有与企业安全有关的重要活动都追求卓越；

——含义清晰明了,并被全体员工和相关方所知晓和理解.

5.1.2 企业的领导者应对安全承诺做出有形的表率，应让各级管理者和员工切身感受到领导者对安全承诺的实践。领导者应：

—— 提供安全工作的领导力，坚持保守决策，以有形的方式表达对安全的关注；

—— 在安全生产上真正投入时间和资源；

—— 制定安全发展的战略规划以推动安全承诺的实施；

—— 接受培训，在与企业相关的安全事务上具有必要的能力；

—— 授权组织的各级管理者和员工参与安全生产工作，积极质疑安全问题；

—— 安排对安全实践或实施过程的定期审查；

—— 与相关方进行沟通和合作。

5.1.3 企业的各级管理者应对安全承诺的实施起到示范和推进作用，形成严谨的制度化工作方法，营造有益于安全的工作氛围，培育重视安全的工作态度。各级管理者应：

—— 清晰界定全体员工的岗位安全责任；

—— 确保所有与安全相关的活动均采用了安全的工作方法；

—— 确保全体员工充分理解并胜任所承担的工作；

—— 鼓励和肯定在安全方面的良好态度，注重从差错中学习和获益；

—— 在追求卓越的安全绩效、质疑安全问题方面以身作则；

—— 接受培训，在推进和辅导员工改进安全绩效上具有必要的能力；

—— 保持与相关方的交流合作，促进组织部门之间的沟通与协作。

5.1.4 企业的员工应充分理解和接受企业的安全承诺，并结合岗位工作任务实践这种安全承诺。每个员工应：

—— 在本职工作上始终采取安全的方法；

—— 对任何与安全相关的工作保持质疑的态度；

—— 对任何安全异常和事件保持警觉并主动报告；

—— 接受培训，在岗位工作中具有改进安全绩效的能力；

—— 与管理者和其他员工进行必要的沟通。

5.1.5

企业应将自己的安全承诺传达到相关方。必要时应要求供应商、承包商等相关方提供相应的安全承诺。

5.2 行为规范与程序

5.2.1 企业内部的行为规范是企业安全承诺的具体体现和安全文化建设的基础要求。企业应确保拥有能够达到和维持安全绩效的管理系统,建立清晰界定的组织结构和安全职责体系,有效控制全体员工的行为。行为规范的建立和执行应:

——体现企业的安全承诺;

——明确各级各岗位人员在安全生产工作中的职责与权限;

——细化有关安全生产的各项规章制度和操作规程;

——行为规范的执行者参与规范系统的建立,熟知自己在组织中的安全角色和责任;

——由正式文件予以发布;

——引导员工理解和接受建立行为规范的必要性,知晓由于不遵守规范所引发的潜在不利后果;

——通过各级管理者或被授权者观测员工行为,实施有效监控和缺陷纠正;

——广泛听取员工意见,建立持续改进机制。

5.2.2 程序是行为规范的重要组成部分。企业应建立必要的程序,以实现与安全相关的所有活动进行有效控制的目的。程序的建立和执行应:

——识别并说明主要的风险,简单易懂,便于实际操作;

——程序的使用者(必要时包括承包商)参与程序的制定和改进过程,并应清楚理解不遵守程序可导致的潜在不利后果;

——由正式文件予以发布;

——通过强化培训,向员工阐明在程序中给出特殊要求的原因;

——对程序的有效执行保持警觉,即使在生产经营压力很大时,也不能容忍走捷径和违反程序;

——鼓励员工对程序的执行保持质疑的安全态度,必要时采取更加保守

的行动并寻求帮助。

5.3 安全行为激励

5.3.1 企业在审查和评估自身安全绩效时,除使用事故发生率等消极指标外,还应使用旨在对安全绩效给予直接认可的积极指标。

5.3.2 员工应该受到鼓励,在任何时间和地点,挑战所遇到的潜在不安全实践,并识别所存在的安全缺陷。

对员工所识别的安全缺陷,企业应给予及时处理和反馈。

5.3.3 企业宜建立员工安全绩效评估系统,应建立将安全绩效与工作业绩相结合的奖励制度。

审慎对待员工的差错,应避免过多关注错误本身,而应以吸取经验教训为目的。

应仔细权衡惩罚措施,避免因处罚而导致员工隐瞒错误。

5.3.4 企业宜在组织内部树立安全榜样或典范,发挥安全行为和安全态度的示范作用。

5.4 安全信息传播与沟通

5.4.1 企业应建立安全信息传播系统,综合利用各种传播途径和方式,提高传播效果。

5.4.2 企业应优化安全信息的传播内容,将组织内部有关安全的经验、实践和概念作为传播内容的组成部分。

5.4.3 企业应就安全事项建立良好的沟程序,确保企业与政府监管机构和相关方、各级管理者与员工、员工相互之间的沟通。沟通应满足:

——确认有关安全事项的信息已经发送,并被接受方所接收和理解;

——涉及安全事件的沟通信息应真实、开放;

——每个员工都应认识到沟通对安全的重要性,从他人处获取信息和向他人传递信息。

5.5 自主学习与改进

5.5.1 企业应建立有效的安全学习模式,实现动态发展的安全学习过程,

保证安全绩效的持续改进.安全自主学习过程的模式如图 2 所示。

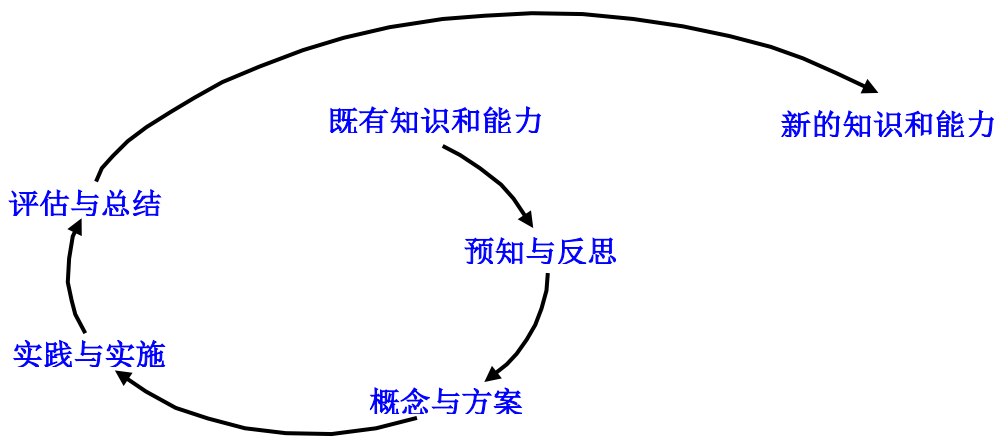


图2 企业安全自主学习过程模式

5.5.2 企业应建立正式的岗位适任资格评估和培训系统，确保全体员工充分胜任所承担的工作。应：

——制定人员聘任和选拔程序，保证员工具有岗位适任要求的初始条件；

——安排必要的培训及定期复训，评估培训效果；

——培训内容除有关安全知识和技能外，还应包括对严格遵守安全规范的理解，以及个人安全职责的重要意义和因理解偏差或缺乏严谨而产生失误的后果；

——除借助外部培训机构外，应选拔、训练和聘任内部培训教师，使其成为企业安全文化建设过程的知识与信息传播者。

5.5.3 企业应将与安全相关的任何事件，尤其是人员失误或组织错误事件，当作能够从中汲取经验教训的宝贵机会与信息资源，从而改进行为规范和程序，获得新的知识和能力。

5.5.4 应鼓励员工对安全问题予以关注，进行团队协作，利用既有知识和能力，辨识和分析可供改进的机会，对改进措施提出建议，并在可控条件下授权员工自主改进。

5.5.5 经验教训、改进机会和改进过程的信息宜编写到企业内部培训课程或宣传教育活动的内容中，使员工广泛知晓。

5.6 安全事务参与

5.6.1

全体员工都应认识到自己负有对自身和同事安全做出贡献的重要责任。员工对安全事务的参与是落实这种责任的最佳途径。

5.6.2 员工参与的方式可包括但不限于以下类型：

- 建立在信任和免责备基础上的微小差错员工报告机制；
- 成立员工安全改进小组，给予必要的授权、辅导和交流；
- 定期召开有员工代表参加的安全会议，讨论安全绩效和改进行动；
- 开展岗位风险预见性分析和不安全行为或不安全状态的自查自评活动。

企业组织应根据自身的特点和需要确定员工参与的形式。

5.6.3 所有承包商对企业的安全绩效改进均可做出贡献。企业应建立让承包商参与安全事务和改进过程的机制，包括：

- 应将承包商有关的政策纳入安全文化建设的范畴；
- 应加强与承包商的沟通和交流，必要时给予培训，使承包商清楚企业的要求和标准；
- 应让承包商参与工作准备、风险分析和经验反馈等活动；
- 倾听承包商对企业生产经营过程中所存在的安全改进机会的意见。

5.7 审核与评估

5.7.1 企业应对自身安全文化建设情况进行定期的全面审核，包括：

- 领导者应定期组织各级管理者评审企业安全文化建设过程的有效性和安全绩效结果；
- 领导者应根据审核结果确定并落实整改不符合、不安全实践和安全缺陷的优先次序，并识别新的改进机会；
- 必要时，应鼓励相关方实施这些优先次序和改进机会，以确保其安全绩效与企业协调一致。

5.7.2 在安全文化建设过程中及审核时，应采用有效的安全文化评估方法，关注安全绩效下滑的前兆，给予及时的控制和改进。

6 推进与保障

6.1 规划与计划

企业应充分认识安全文化建设的阶段性、复杂性和持续改进性，由最高领导人组织制定推动本企业安全文化建设的长期规划和阶段性计划。规划和计划应在实施过程中不断完善。

6.2 保障条件

企业应充分提供安全文化建设的保障条件，包括：

- 明确安全文化建设的领导职能，建立领导机制；
- 确定负责推动安全文化建设的组织机构与人员，
 落实其职能；
- 保证必需的建设资金投入；
- 配置适用的安全文化信息传播系统。

6.3 推动骨干的选拔和培养

企业宜在管理者和普通员工中选拔和培养一批能够有效推动安全文化发展的骨干。这些骨干扮演员工、团队和各级管理者指导老师的角色，承担辅导和鼓励全体员工向良好的安全态度和行为转变的职责。

企业安全文化建设评价准则

(报批稿)

1 范围

本标准适用于中国境内所有类型的企业。

2 规范性引用文件

下列文件中的条款通过本标准的引用而成为本标准的条款。凡是注日期的引用文件,其随后所有的修改单(不包括勘误的内容)或修订版均不适用于本标准。凡是不注日期的引用文件,其最新版本适用于本标准。

GB/T19004—2000 质量管理体系业绩改进指南(idt ISO9004:2000)

GB/T28001—2001 职业健康安全管理体系审核规范

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本标准。

3.1 企业安全文化 enterprise safety culture

被企业组织的员工群体所共享的安全价值观、态度、道德和行为规范组成的统一体。

3.2 安全文化评价 safety culture assessment

为了解企业安全文化现状或企业安全文化建设效果,而采取的系统化测评行为,并得出定性或定量的分析结论。

3.3 评价指标 evaluation index

企业安全文化评价的要素。分为可计量指标(定量指标)和非计量指标(定性指标)。

3.4 指标权重 index balance

指该指标在评价指标体系中的相对重要程度,权重大小采用数值来表示。

3.5 相关方 interested parties

与组织的安全绩效有关的或受其安全绩效影响的个人或团体。

3.6 应激反应 passive reaction

人体对外界或内部的各种非常刺激所产生的非特异性应答反应。

4 评价指标

4.1 基础特征

4.1.1 企业状态特征

企业自身的成长、发展、经营、市场状态，主要从企业历史、企业规模、市场地位、盈利状况等方面进行评价。

4.1.2 企业文化特征

企业文化层面的突出特征，主要评估企业文化的开放程度，员工凝聚力的强弱，学习型组织的构建情况，员工执行力状况等。

4.1.3 企业形象特征

员工、社会公众对企业整体形象的认识和评价。

4.1.4 企业员工特征

充分明确员工的整体状况，总体教育水平、工作经验和操作技能、道德水平等。

4.1.5 企业技术特征

企业在工程技术方面的使用、改造情况，比如技术设备的先进程度、技术改造状况、工艺流程的先进性，以及人机工程建设情况。

4.1.6 监管环境

企业所在地政府安监及相关部门的职能履行情况，包括监管人员的业务素质、监管力度、法律法规的公布及执行情况。

4.1.7 经营环境

主要反映企业所在地的经济发展、市场经营状况等商业环境，诸如人力资源供给程度、信息交流情况、地区整体经济实力等。

4.1.8 文化环境

反映企业所在地域的社会文化环境，主要包括民族传统、地域文化特征等。

4.2 安全承诺

4.2.1 安全承诺内容

综合考量承诺内容的涉及范围，表述理念的先进性、时代性，与企业实际的契合程度。

4.2.2 安全承诺表述

企业安全承诺在阐述和表达上应完整准确，具有较强的普适性、独特性和感召力。

4.2.3 安全承诺传播

企业的安全承诺需要在内部及外部进行全面、及时、有效的传播，涉及不同的传播方式，选择适当的传播频度，达到良好的认知效果。

4.2.4 安全承诺认同

考察企业内部对企业安全承诺的共鸣程度，主要包括：安全承诺能否得到全体员工特别是基层员工的深刻理解和广泛认同，企业领导能否做到身体力行、率先垂范，全体员工能否切实把承诺内容应用于安全管理和安全生产的实践当中。

4.3 安全管理

4.3.1 安全权责

企业的安全管理权责分配依据的原则、权责对应或背离程度，以及在实际工作当中的执行效果。

4.3.2 管理机构

企业应设置专人专职专责的安全管理机构,并配备充足的、符合要求的人力、物力资源,保障其独立履职的管理效果。企业安全管理部门及人员应当具有明确的管理权力与责任,在权责的分配上应充分考虑企业安全工作实际,有效保证管理权责的匹配性、一致性和平衡性。

4.3.3 制度执行

企业安全管理的制度执行力度与障碍情况。

4.3.4 管理效果

结合企业实际,从安全绩效改善程度、应急机制完善程度、事故与事件管理水平等方面,客观评估企业安全管理工作在一定时期内的实施效果。

4.4 安全环境

4.4.1 安全指引

企业应综合运用各种途径和方法,有效引导员工安全生产。主要从安全标识运用、安全操作指示、安全绩效引导、应激调适机制等方面进行评估。

4.4.2 安全防护

企业应依据生产作业环境特点,做好安全防护工作,安装有效的防护设施和设备,提供充足的个体防护用品。

4.4.3 环境感受

环境感受是员工对一般作业环境和特殊作业环境的综合感观和评价,是对作业环境的安全保障效果的主观性评估。主要从作业现场的清洁、安全、人性化等方面,考察员工的安全感、舒适感和满意度。

4.5 安全培训与学习

4.5.1 重要性体现

企业各级人员对安全培训工作重要性的认识程度,直接体现在培训资源投入力度,培训工作的优先保证程度,及企业用人制度等方面。

4.5.2 充分性体现

企业应向员工提供充足的培训机会,根据实际需要和长远目标规范培训内容,科学设置培训课时,竭力开发、运用员工喜闻乐见的有效培训方式。

4.5.3 有效性体现

科学判断企业安全培训的实施效果,主要从员工安全态度的端正程度、安全技能的提升幅度、安全行为和安全绩效的改善程度等方面进行评估。

4.6 安全信息传播

4.6.1 信息资源

根据安全文化传播需要,企业应分别建立和完善安全管理信息库、安全技术信息库、安全事故信息库和安全知识信息库等各种安全信息库,储备大量的安全信息资源。

4.6.2 信息系统

企业围绕安全信息传播工作,设置专职操作机构,建立完备的管理机制,搭建稳定的信息传播与管理平台,创造完善齐全的信息传播载体。

4.6.3 效能体现

根据员工获取和交流企业安全信息的便捷程度,企业安全信息传播的有效到达率、知晓率和开放程度,综合衡量企业安全信息传播的实际效果。

4.7 安全行为激励

4.7.1 激励机制

围绕安全发展这一激励目标,企业应建立一套理性化的管理制度以规范安全激励工作,实现安全激励制度化,保证安全绩效的优先权。

4.7.2 激励方式

根据企业实际兼顾精神和物质两个层面,采取最可靠、最有效的安全激励方式。

4.7.3 激励效果

员工对企业安全激励机制、激励方式的响应体现为绩效改善与行为改善的正负效应。

4.8 安全事务参与

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要
下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/085244004231011212>