

1 范围

本标准规定了对职业安康平安管理体系的要求及使用指南，旨在使组织可以提供安康平安的工作条件以预防与工作相关的伤害和安康损害，同时主动改良职业安康平安绩效。这包括考虑适用的法律法规要求和其他要求并制定和施行职业安康平安方针和目的。

本标准适用于任何有以下愿望的组织：

- a) 建立、施行和保持职业安康平安管理体系，以进步职业安康平安，消除或尽可能降低职业安康平安风险（包括体系缺陷），利用职业安康平安机遇，应对与组织活动相关的职业安康平安体系不符合；
- b) 持续改良组织的职业安康平安绩效和目的的实现程度；
- c) 确保组织自身符合其所说明的职业安康平安方针；
- d) 证实符合本标准的要求。

本标准旨在适用于不同规模、各种类型和活动的组织，并适用于组织控制下的职业安康平安风险，该风险考虑了组织运行所处的环境以及员工和其他相关方的需求和期望。

本标准未提出详细的职业安康平安绩效准那么，也未规定职业安康平安管理体系的构造。

本标准使组织可以通过组织的职业安康平安管理体系，整合安康和平安的其他方面，比方员工安康 / 福利。

本标准未涉及除给员工及其他相关方造成的风险以外的其他问题，比方产品平安、财产损失或环境影响等风险。

本标准可以全部或部分地用于系统地改良职业安康平安管理。但是，只有本标准的所有要求都被包含在了组织的职业安康平安管理体系中且全部得以满足，组织才能声明符合本标准。

注：有关本标准要求的意图的更多指南，请见附录 A。

2 标准性引用文件

无标准性引用文件。

3 术语和定义

以下术语和定义适用于本标准。

组织 organization

为实现其目的(3.16)而具有职责、权限和关系等自身职能的个人或群体。

注 1: 组织包括但不限于个体经营者、公司、集团公司、商行、企事业单位、政府机构、合股经营的公司、公益机构、社团、或上述单位中的一部分或其结合体, 无论其是否具有法人资格、公信或私营。

相关方 interested party

可以影响决策或活动、受决策或活动影响, 或感觉自身受到决策或活动影响的个人或组织(3.1)。

注 1 : 本标准规定了与员工有关的要求, 员工也属于相关方。

员工 worker

在组织(3.1)控制下从事工作或与工作相关活动的人员。

注 1: 人员从事工作或与工作相关的活动有各种不同的安排方式, 有偿的或无性的, 比方定期的或临时的, 间歇性的或季节性的, 偶尔的或兼职的。

注 2 : 员工包括最高管理者(3.12), 管理人员和非管理人员。

注 3: 在组织控制下从事工作或与工作相关的活动的可以是组织雇佣的员工, 或是其别人员, 包括来自于外部供方的员工、承包商的员工、个人, 也包括组织对派遣员工有一定控制程度的情形。

参与 participation

员工(3.3)参加职业安康平安管理体系的决策过程。

协商 consultation

组织(3.1)在决策之前向员工征求意见的过程(3.25)。

工作场所 workplace

组织(3.1)控制下的一个人需要在的或是因工作的原因需要去的地方。

注 1: 组织在职业安康平安管理体系(3.1)中对工作场所的职责取决于对工作场所的控制程度。

承包商 contractor

按照约定的规格、条款和条件在一个工作场所(3.6)向本组织提供效劳的外部组织(3.1)。

注 1 : 效劳可以包括建筑活动。

要求 requirement

明示的、通常隐含的或必须履行的需求或期望。

注 1：“通常隐含”是指与组织的职业安康平安方针(3.15)一致的惯例或一般做法。

法律法规要求和其他要求 legal requirements and other requirements

适用于组织(3.1)的法定要求(3.8),对组织有法律约束力的义务以及组织应遵守的要求。

注 1: 在本标准中, 法律法规要求和其他要求指的是那些与职业安康平安管理体系(3.11) 相关的要求。

注 2 : 有法律约束力的义务可包括媒体合同中的条款。

注 3 : 法律法规要求和其他要求包括那些按照法作、法规、媒体合同和理论选举员工代表(3.3)的要求。

管理体系 management system

组织(3.1)用于制订方针(3.14)、目的(3.15)以及实现这些目的的过程(3.25)所需的一系列互相关联或互相作用的要素。

注 1 : 一个管理体系可关注一个领域或多个领域。

注 2 : 体系要素包括组织的构造、岗位和职责、筹划和运行、绩效评价和改良。

注 3 : 管理体系的范围可包括整个组织、其特定的职能、其特定的部门、或跨组织的一个或多个职能。

职业安康平安管理体系 occupational health and safety management system

职业安康平安管理体系 OH&S management system

用于实现职业安康平安方针(3.15)的管理体系(3.10)或管理体系的一部分。

注 1 : 职业安康平安管理体系的预期结果是预防员工 (3. 3)的伤害和安康损害 (3. 18),提供平安和安康的工作场所 (3. 4)

注 2 :术语“职业安康平安” (OH&S) 和“职业平安安康” (OSH) 含义一样.

最高管理者 top management

在最高层指挥并控制组织 (3. 1)的一个人或一组人。

注 1 : 最高管理者有权在组织内部受权并提供资源, 对职业安康平安管理体系 (3. 11) 承当最终责任。

注 2 : 假设管理体系 (3. 10)的范围仅涵盖组织的一部分, 那么最高管理者是指那些指挥并控制组织该部分的人员。

有效性 effectiveness

实现筹划的活动并获得筹划的结果的程度。

方针 policy

由最高管理者 (3. 12)正式表述的组织 (3. 1)的意图和方向。

职业安康平安方针 occupationalhealth and safety policy

职业安康平安方针 OH&S policy

预防员工 (3. 3)的与工作相关的伤害和安康损害 (3. 18)并提供一个平安和安康的工作场所 (3. 6)的方针 (3. 14)。

目的 objective

要实现的结果

注 1:目的可能是战略性的、战术性的或运行层面的。

注 2 : 目的可能涉及不同的领域〔例如: 财务、安康与平安以及环境目的〕, 并可以应用于不同层面〔例如: 战略、组织范围、工程、产品和过程(3. 25)〕

注 3: 目的可能以其他方式表达, 例如: 预期结果、目的、运行准那么、职业安康平安目的(3. 17), 或使用其他意思相近的词语〔例如. 目的、指标〕等表达。

职业安康平安目的 occupational health and safety objective

职业安康平安目的 OH&S objective

组织(3. 1)为了实现详细的结果根据职业安康平安方针(3. 15)制定的目的(3. 16)。

伤害和安康损害 injury and ill health

对人的身体、精神或认知状况造成的不良影响。

注 1:这些状况可包括职业病、疾病和死亡。

危险源 hazard

可能导致伤害和安康损害(3. 18)的根源或状态。

风险 risk

不确定性的影响。

注 1: 影响是指偏离预期, 可以是正面的或负面的。

注 2 : 不确定性是一种对某个小件, 甚至是部分的结果或可能性缺乏理解或知识方面的信息的状态。

注 3: 一般通过有关可能事件(GB/T 23694 — 2021 中的定义, 4.5.1.3和后果(GB/T 23694 — 2021 中的定义, 4.6.1.3或两者组合来表现风险的特性。

注 4 : 通常风险是以某个事件的后果(包括情况的变化)及其发生的可能性(GB/T 23694 — 2021 中的定义, 4.6.1.1)的组合来表述。

职业安康平安风险 occupational health and safety risk

职业安康平安风险 OH&S risk

一种与工作相关的危险事件或暴露发生的可能性和由此事件或暴露造成的伤害及安康损害(3.18)的严重程度的组合。

职业安康平安机遇 occupational health and safety opportunity

职业安康平安机遇 OH&S opportunity

一种或多种可能导致职业安康平安绩效(3.28)改良的情形。

才能 competence

应用知识和技能实现预期结果的本领。

形成文件的信息 documented information

组织(3.1)需要控制和保持的信息及其载体。

注 1: 形成文件的信息可以任何格式和载体存在, 并可来自任何来源。

注 2: 形成文件的信息可包括:

- a) 管理体系 (3. 10), 包括相关过程 (3. 25);
- b) 为组织运行产生的信息 (一组文件);
- c) 结果实现的证据 (记录)。

process

一组将输入转换为输出的互相关联或互相作用的活动。

程序 procedure

为进展某项活动或过程 (3. 25) 所规定的途径。

注 1: 程序可以形成文件, 也可以不形成文件。

绩效 performance

可测量的结果。

注 1: 绩效可能涉及定量的或定性的结果。结果可能由定性的或定量的方法确定和评价。

注 2: 绩效可能涉及活动、过程 (3. 25)、产品 (包括效劳)、体系或组织 (3. 1) 的管理。

职业安康平安绩效 occupational health and safety performance

职业安康平安绩效 OH&S performance

与预防员工 (3.3) 伤害和安康损害以及提供安康平安的工作场所 (3.6) 有效性 (3.13) 相关的绩效 (3.25)。

外包 outsource (verb)

安排外部组织执行组织 (3.1) 的部分职能或过程 (3.25)。

注 1: 虽然外包的职能或过程是在组织的管理体系 (3.10) 覆盖范畴内, 但是外部组织是处在覆盖范畴之外。

监视 monitoring

确定体系、过程 (3.25) 或活动的状态。

注 1: 确定状态可能需要检查、监视或亲密观察。

测量 measurement

确定数值的过程 (3.25)。

审核 audit

为获得审核证据并对其进展客观的评价, 以确定满足审核准那么的程度所进展的系统的、独立的并形成文件的过程 (3.25)。

注 1: 内部审核由组织自己施行或以组织的名义由外部其他方施行。

注 2: 独立的过程包括对确保客观性和公正性的要求。

注 3: “审核证据”包括与审核准则那么相关且可验证的记录、事实陈述或其他信息;而“审核准则”那么是指与审核证据进展比拟时作为参照的一组方针(3.16)、程序(3.26)或要求(3.8), GB/T19011 管理体系审核指南对它们进展了定义。

符合 conformity

满足要求(3.8)

不符合 nonconformity

未满足要求(3.8)

注 1: 不符合与本标准要求及组织(3.1)自身规定的附加的职业安康平安管理体系(3.11)要求有关。

事件 incident

因工作或在工作过程中引发的可能或已经造成了伤害和安康损害(3.18)的情况。

注 1: 有些人将发生了伤害和安康损害的事件称之为“事故”。

注 2: 未发生但有可能造成伤害和安康损害的本件通常称为“未遂本件”, 在英文中也可称为“near-miss”, “near-hit”或“close call”

注 3: 尽管一个事件可能存在一个或多个不符合, 但没有不符合(3.34)时也可能发惹事件。

纠正措施 corrective action

为消除不符合(3.34)或事件(3.35)的原因并预防再次发生所采取的措施。

持续改良 continual improvement

不断提升绩效(3.27)的活动。

注 1: 提升绩效是指运用职业安康平安管理体系(3.11)实现符合职业安康平安方针(3.15)和职业安康平安目的(3.17)的总体职业安康平安绩效(3.26)的改良。

注 2 : 持续并不意味着不连续, 因此该活动不必同时发生于所有领域。

4 组织所处的环境

4.1 理解组织及其所处的环境

组织应确定与其宗旨相关并影响其实现职业安康平安管理体系预期结果的才能的外部 and 内部问题。

4.2 理解员工及其他相关方的需求和期望

组织应确定:

- a) 除了员工以外, 与职业安康平安管理体系有关的相关方;
- b) 员工及这些其他相关方的有关需求和期望 (即要求);
- c) 这些需求和期望中哪些将成为适用的法律法规要求和其他要求;

注: 确定管理类员工和非管理类员工不同的需求和期望是很重要的。

4.3 确定职业安康平安管理体系的范围

组织应确定职业安康平安管理体系的边界和适用性, 以界定其范围。

确定范围时组织应:

- a) 考虑 4.1 所提及的内、外部问题;
- b) 考虑 4.2 所提及的要求;

c) 考虑所施行的与工作相关的活动。

范围一经确定，组织控制下的或在其影响范围内的可能影响组织职业安康平安绩效的活动、产品和效劳应纳入职业安康平安管理体系。

应保持范围的文件化信息，并可获取。

4.4 职业安康平安管理体系

组织应根据本标准的要求建立、施行、保持并持续改良职业安康平安管理体系，包括所需的过程及其互相作用。

5 指导作用与员工参与

5.1 指导作用与承诺

最高管理者应证实其在职业安康平安管理体系方面的指导作用和承诺，通过：

- a) 对保护员工的与工作相关的安康和平安承当全部职责和责任；
- b) 确保建立职业安康平安方针和职业安康平安目的，并确保其与组织的战略方向相一致；
- c) 确保将职业安康平安管理体系的过程和要求融入组织的业务过程；
- d) 确保可获得建立、施行、保持和改良职业安康平安管理体系所需的资源；
- e) 通过协商、识别以及消除阻碍参与的障碍或障碍物，确保员工及员工代表（如有）的积极参与；
- f) 就有效职业安康平安管理的重要性和符合职业安康平安管理体系要求的重要性进展沟通；
- g) 确保职业安康平安管理体系实现其预期结果；
- h) 指导并支持员工对职业安康平安管理体系的有效性做出奉献；
- i) 通过系统地识别和采取措施以应对不符合、机遇以及与工作相关的危险源和风险，包括体系缺陷，确保及促进职业安康平安管理体系的持续改良以提高职业安康平安绩效；

j) 支持其他相关管理人员在其职责范围内证实其指导作用；

k) 在组织内培养、引导和宣传支持职业安康平安管理体系的文化。

注：本标准所提及的“业务”可从广义上理解为涉及组织存在目的的那些核心活动。

5.2 职业安康平安方针

最高管理者应与组织各层次的员工协商后（见 5.3 和 5.4）建立、施行并保持职业安康平安方针，环境方针应：

a) 包括提供平安安康的工作条件以预防与工作相关的伤害和安康损害的承诺，并合适于组织的宗旨、规模、所处的环境以及组织的职业安康平安风险和机遇的特定性质；

b) 为制定职业安康平安目的提供框架；

c) 包括满足适用的法律法规要求和其他要求的承诺；

d) 包括利用控制层级（见 8.1.2）控制职业安康平安风险的承诺；

e) 包括持续改良职业安康平安管理体系（见 10.2）以进步职业安康平安绩效的承诺；

f) 包括员工及员工代表（如有）参与职业安康平安管理体系决策过程的承诺。

职业安康平安方针应：

—保持文件化信息并可获取；

—向组织内的员工沟通；

—适当时，可向有关相关方提供；

—应定期评审以确保持续的相关性和适宜性。

5.3 组织的岗位、职责、责任和权限

最高管理者应确保在组织内部各层次分配并沟通职业安康平安管理体系内相关岗位的职责、责任和权限并保持文件化信息。组织内每一层次的员工应承当职业安康平安管理体系中其控制部分的职责。

最高管理者应对以下事项分配职责和权限：

- a) 确保职业安康平安管理体系符合本标准的要求；
- b) 向最高管理者报告职业安康平安管理体系的绩效。

5.4 参与和协商

组织应建立、施行和保持一个或多个程序，由所有相关层次和职能部门的员工和员工代表〔如有〕参与〔包括协商〕建立、筹划、施行、评价和改良职业安康平安管理体系。

组织应：

- a) 提供参与所需的机制、时间、培训和资源；
- b) 及时提供有关职业安康平安管理体系的明晰的、可理解的和相关的信息；
- c) 识别和消除阻碍参与的障碍或障碍物并最大限度地降低那些无法消除的；

注 1：障碍和障碍物可能包括没有对员工的输入或建议作出回应，语言或读写障碍，报复或报复的威胁以及使员工丧失参与信心的或阻碍员工参与的方针或做法。

d) 特别强调非管理类员工参与下述活动：

- 1) 确定他们参与和协商的机制；
- 2) 危险源辨识和风险评价〔见 6.1, 6.1.1 和 6.1.2〕；
- 3) 控制危险源和风险〔见 6.1.4〕的措施；
- 4) 识别才能、培训和培训评价的需求〔见 7.2〕；
- 5) 确定需要沟通的信息以及如何沟通〔见 7.4〕；

- 6) 确定控制措施及其有效应用〔见 8.1, 8.2 和 8.6〕；
- 7) 调查事件和不符合并确定纠正措施〔见 10.1〕；
- e) 特别强调非管理类员工参与协商下述活动：
 - 1) 确定相关方的需求和期望〔见 4.2〕；
 - 2) 制定方针〔见 5.2〕；
 - 3) 适用时分配组织的岗位、职责、责任和权限〔见 5.3〕；
 - 4) 确定如何应用法律法规要求和其他要求〔见 6.1.3〕；
 - 5) 制定职业安康平安目的〔见 6.2.1〕；
 - 6) 确定外包、采购和分包商的适用的控制方法〔见 8.3, 8.4 和 8.5〕；
 - 7) 确定哪些需要监视、测量和评价；〔见 9.1.1〕；
 - 8) 筹划、建立、施行并保持一个或多个审核方案〔见 9.2.2〕；
 - 9) 建立一个或多个持续改良过程〔见 10.2.2〕。

注 2: 参与可能包括, 适用时, 积极参与安康平安委员会和员工代表。

注 3: 国际组织制定的国际劳工标准建议无偿向员工提供个人防护用品 (PPE) 以消除在职业安康平安管理体系中阻碍员工参与的一个重要障碍。

6 筹划

6.1 应对风险和机遇的措施

6.1.1 概述

筹划职业安康平安管理体系时, 组织应考虑到 4.1 所描绘的因素(所处的环境)、4.2 所提及的要求(相关方)和 4.3 职业安康平安管理体系范围), 确定需要应对的风险和机遇, 以便:

- a) 确保职业安康平安管理体系可以实现其预期结果:

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/475340333104012011>