



ISO 45001: 2018
职业健康安全管理体系 要求及使用指南
(内部资料)

深圳中认国际认证有限公司
SHENZHEN ZR INTERNATIONAL CERTIFICATION CO., LTD

目录

职业健康安全管理体系 要求及使用指南.....	3
1 范围.....	3
2 规范性引用文件.....	3
3 术语和定义.....	3
4 组织所处的环境.....	8
4.1 理解组织及其环境.....	8
4.2 理解工作人员及其他相关方的需求和期望.....	8
4.3 确定职业健康安全管理体系的范围.....	8
4.4 职业健康安全管理体系.....	8
5 领导作用和工作人员参与.....	9
5.1 领导作用和承诺.....	9
5.2 职业健康安全方针.....	9
5.3 组织的岗位、职责和权限.....	10
5.4 工作人员协商和参与.....	10
6 策划.....	错误! 未定义书签。
6.1 应对风险和机遇的措施.....	11
6.2 职业健康安全目标及其实现的策划.....	13
7 支持.....	错误! 未定义书签。
7.1 资源.....	14
7.2 能力.....	14
7.3 意识.....	15
7.4 沟通.....	15
7.5 文件化信息.....	15
8 运行.....	16
8.1 运行策划和控制.....	16
8.2 应急准备和响应.....	18
9 绩效评价.....	18
9.1 监视、测量、分析和绩效评价.....	18
9.2 内部审核.....	19
9.3 管理评审.....	20
10 改进.....	错误! 未定义书签。
10.1 事件、不符合和纠正措施.....	21
10.2 持续改进.....	21
附录 A (资料性附录) 本标准的使用指南.....	23
附录 B (资料性附录) 本标准与 GB/T 28001-2011 之间的对应情况.....	34
附录 C (资料性附录) 缩略语.....	36
参考文献.....	错误! 未定义书签。

职业健康安全管理体系 要求及使用指南

1 范围

本标准规定了对职业健康安全管理体系的要求及使用指南，旨在使组织能够提供健康安全的工作条件以预防与工作相关的伤害和健康损害，同时主动改进职业健康安全绩效。这包括考虑适用的法律法规要求和其他要求并制定和实施职业健康安全方针和目标。

本标准适用于任何有下列愿望的组织：

- a) 建立、实施和保持职业健康安全管理体系，以提高职业健康安全，消除或尽可能降低职业健康安全全风险（包括体系缺陷），利用职业健康安全机遇，应对与组织活动相关的职业健康安全体系不符合；
- b) 持续改进组织的职业健康安全绩效和目标的实现程度；
- c) 确保组织自身符合其所阐明的职业健康安全方针；
- 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健康安全全风险，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。

本标准未提出具体的职业健康安全绩效准则，也未规定职业健康安全管理体系的结构。

本标准使组织能够通过组织的职业健康安全管理体系，整合健康和安全的其他方面，比如员工健康 / 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，比如产品安全、财产损失或环境影响等风险。

本标准能够全部或部分地用于系统地改进职业健康安全管理体系。但是，只有本标准的所有要求都被包含在了组织的职业健康安全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 规范性引用文件

无规范性引用文件。

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本标准。

3.1 组织 organization

为实现其目标（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。

3.2 相关方 interested party

能够影响决策或活动、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。

3.3 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，有偿的或无偿的，比如定期的或临时的，间歇性的或季节性的，偶然的或兼职的。

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，或是其他人员，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。

3.4 参与 participation

员工（3.3）参加职业健康安全管理体系的决策过程。

3.5 协商 consultation

组织（3.1）在决策之前向员工征求意见的过程（3.25）。

3.6 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：组织在职业健康安全管理体系（3.1）中对工作场所的职责取决于对工作场所的控制程度。

3.7 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）向本组织提供服务的外部组织（3.1）。

注 1：服务可以包括建筑活动。

3.8 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”是指与组织的职业健康安全方针（3.15）一致的惯例或一般做法。

3.9 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健康安全管理体系（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律、法规、媒体合同和实践选举员工代表（3.3）的要求。

3.10 管理体系 management system

组织（3.1）用于制订方针（3.14）、目标（3.15）以及实现这些目标的过程（3.25）所需的一系列相互关联或相互作用的要素。

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结构、岗位和职责、策划和运行、绩效评价和改进。

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。

3.11 职业健康安全管理体系 occupational health and safety management system

用于实现职业健康安全方针（3.15）的管理体系（3.10）或管理体系的一部分。

注 1：职业健康安全管理体系的预期结果是预防员工（3.3）的伤害和健康损害（3.18），提供安全和健康的工作场所（3.4）。

注 2：术语“职业健康安全”（OH&S）和“职业安全健康”（OSH）含义相同。

3.12 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授权并提供资源，对职业健康安全管理体系（3.11）承担最终责任。

注 2：若管理体系（3.10）的范围仅涵盖组织的一部分，则最高管理者是指那些指挥并控制组织该部分的人员。

3.13 有效性 effectiveness

实现策划的活动并取得策划的结果的程度。

3.14 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。

3.15 职业健康安全方针 occupational health and safety policy

预防员工（3.3）的与工作相关的伤害和健康损害（3.18）并提供一个安全和健康的工作场所（3.6）的方针（3.14）。

3.16 目标 objective

要实现的结果

注 1：目标可能是战略性的、战术性的或运行层面的。

注 2：目标可能涉及不同的领域（例如：财务、健康与安全以及环境的目标），并能够应用于不同层面（例如：战略性的、组织层面、项目、产品和过程（3.25））。

注 3：目标可能以其他方式表达，例如：预期结果、目的、运行准则、职业健康安全目标（3.17），或使用其他意思相近的词语（例如：目的、指标）等表达。

3.17 职业健康安全目标 occupational health and safety objective

组织（3.1）为了实现具体的结果依据职业健康安全方针（3.15）制定的目标（3.16）。

3.18 伤害和健康损害 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。

3.19 危险源 hazard

可能导致伤害和健康损害（3.18）的根源或状态。

3.20 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事件，甚至是局部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 — 2013 中的定义，4.5.1.3）和后果（GB/T 23694 — 2013 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 — 2013 中的定义，4.6.1.1）的组合来表述。

3.21 职业健康安全风险 occupational health and safety 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健康损害（3.18）的严重程度度的组合。

3.22 职业健康安全机遇 occupational health and safety opportunity

一种或多种可能导致职业健康安全绩效（3.28）改进的情形。

3.23 能力 competence

应用知识和技能实现预期结果的本领。

3.24 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）。

3.25 过程 process

一组将输入转换为输出的相互关联或相互作用的活动。

3.26 程序 procedure

为进行某项活动或过程（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。

3.27 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 (包括服务)、体系或组织 (3.1) 的管理。

3.28 职业健康安全绩效 occupational health and safety performance

与预防员工 (3.3) 伤害和健康损害以及提供健康安全的工作场所 (3.6) 有效性 (3.13) 相关的绩效 (3.25)。

3.29 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) 覆盖范围内, 但是外部组织是处在覆盖范围之外。

3.30 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、监督或密切观察。

3.31 测量 measurement

确定数值的过程 (3.25)。

3.32 审核 audit

为获得审核证据并对其进行客观的评价, 以确定满足审核准则的程度所进行的系统的、独立的并形成文件的过程 (3.25)。

注 1: 内部审核由组织自己实施或以组织的名义由外部其他方实施。

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”包括与审核准则相关且可验证的记录、事实陈述或其他信息; 而“审核准则”则是指与审核证据进行比较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行了定义。

3.33 符合 conformity

满足要求 (3.8)

3.34 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健康安全管理体系 (3.11) 要求有关。

3.35 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健康损害 (3.18) 的情况。

注 1: 有些人将发生了伤害和健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健康损害的事件通常称为“未遂事件”, 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）时也可能发生事件。

3.36 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。

3.37 持续改进 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健康安全管理体系（3.11），实现符合职业健康安全方针（3.15）和职业健康安全目标（3.17）的总体职业健康安全绩效（3.26）的改进。

注 2： 持续并不意味着不间断，因此该活动不必同时发生于所有领域。

4 组织环境

4.1 理解组织及其环境

组织应确定与其宗旨相关并影响其实现职业健康安全管理体系预期结果的能力的外部 and 内部问题。

4.2 理解工作人员及其他相关方的需求和期望

组织应确定：

- a) 除了员工以外，与职业健康安全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 确定职业健康安全管理体系的范围

组织应确定职业健康安全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) 考虑所实施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健康安全绩效的活动、产品和服务应纳入职业健康安全管理体系。

应保持范围的文件化信息，并可获取。

4.4 职业健康安全管理体系

组织应根据本标准的要求建立、实施、保持并持续改进职业健康安全管理体系，包括所需的过程及其相互作用。

5 领导作用与工作人员参与

5.1 领导作用和承诺

最高管理者应证实其在职业健康安全管理体系方面的领导作用和承诺，通过：

- a) 对保护员工的与工作相关的健康和安全的承担全部职责和责任；
- b) 确保建立职业健康安全方针和职业健康安全目标，并确保其与组织的战略方向相一致；
- c) 确保将职业健康安全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、实施、保持和改进职业健康安全管理体系所需的资源；
- e) 通过协商、识别以及消除妨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) 就有效职业健康安全管理的重要性和符合职业健康安全管理体系要求的重要性进行沟通；
- g) 确保职业健康安全管理体系实现其预期结果；
- h) 指导并支持员工对职业健康安全管理体系的有效性做出贡献；
- 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，确保及促进职业健康安全管理体系的持续改进以提高职业健康安全绩效；
- j) 支持其他相关管理人员在其职责范围内证实其领导作用；
- k) 在组织内培养、引导和宣传支持职业健康安全管理体系的文化。

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 职业健康安全方针

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、实施并保持职业健康安全方针，职业健康安全方针应：

- a) 包括提供安全健康的工作条件以预防与工作相关的伤害和健康损害的承诺，并适合于组织的宗旨、规模、所处的环境以及组织的职业健康安全风险和机遇的特定性质；
- b) 为制定职业健康安全目标提供框架；
- 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）控制职业健康安全风险的承诺；
- e) 包括持续改进职业健康安全管理体系（见 10.2）以提高职业健康安全绩效的承诺；
- f) 包括员工及员工代表（如有）参与职业健康安全管理体系决策过程的承诺。

职业健康安全方针应：

- 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健康安全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担职业健康安全管理体系中其控制部分的职责。

最高管理者应对下列事项分配职责和权限：

- a) 确保职业健康安全管理体系符合本标准的要求；
- b) 向最高管理者报告职业健康安全管理体系的绩效。

5.4 工作人员协商和参与

组织应建立、实施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、策划、实施、评价和改进职业健康安全管理体系。

组织应：

- a) 提供参与所需的机制、时间、培训和资源；
- b) 及时提供有关职业健康安全管理体系的清晰的、可理解的和相关的信息；
- c) 识别和消除妨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妨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) 识别能力、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) 制定职业健康安全目标（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) 策划、建立、实施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进过程（见 10.2.2）。

注 2：参与可能包括，适用时，积极参与健康安全委员会和员工代表。

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）以消除在职业健康安全管理体系中妨碍员工参与的一个重要障碍。

6 策划

6.1 应对风险和机遇的措施

6.1.1 总则

策划职业健康安全管理体系时，组织应考虑到 4.1 所描述的因素（所处的环境）、4.2 所提及的要求（相关方）和 4.3（职业健康安全管理体系范围），确定需要应对的风险和机遇，以便：

- a) 确保职业健康安全管理体系能够实现其预期结果；
- b) 预防或减少不期望的影响；
- c) 实现持续改进。

组织应考虑在策划过程中员工的有效参与以及，适当时，其他相关方的参与。

确定需要应对的风险和机遇时，组织应考虑：

- a) 职业健康安全危险源及其相关联的职业健康安全风险（见 6.1.2.3）和机遇（见 6.1.2.4）；
- b) 适用的法律法规要求和其他要求（见 6.1.3）；
- c) 与职业健康安全管理体系运行有关的能够影响实现预期结果的风险（见 6.1.2.3）和机遇（见 6.1.2.4）；

对于职业健康安全管理体系的预期结果，连同组织及其过程、职业健康安全管理体系的变更，组织应评价相关的风险并识别相关的机遇。若是有计划性的变更，永久性的或是临时性的，该评价应在变更实施前进行（见 8.2）。

组织应保持：

- 需要应对的职业健康安全风险和职业健康安全机遇的文件化信息；
- 应对风险和机遇所需过程（见 6.1.1 到 6.1.4）的文件化信息，其程度应足以确信这些过程按策划

实施。

6.1.2 危险源辨识和职业健康安全风险评估

6.1.2.1 危险源辨识

组织应建立、实施并保持一个过程，以持续积极地对产生的危险源进行辨识。危险源辨识过程应考虑但不限于：

- a) 常规和非常规的活动和情形，包括考虑：
 - 1) 工作场所的基础设施、设备、材料、物质和物理条件；
 - 2) 因产品设计而产生的危险源，包括研究、开发、测试、生产、组装、施工、服务、交付、维护或处置；
 - 3) 人为因素；
 - 4) 工作实际是如何完成的。
- b) 紧急情况；
- c) 人员，包括考虑：
 - 1) 进入工作场所的人员及其活动，包括员工、承包商人员、访问者和其他人员；
 - 2) 在工作场所附近的可能受到组织活动影响的人员；
 - 3) 在不受组织直接控制的地点的员工。
- d) 其他问题，包括考虑：
 - 1) 工作区域、过程、安装、机器 / 设备、操作程序和工作组织的设计，包括它们对人员能力的适应性；
 - 2) 在工作场所附近发生的由工作相关的活动造成的组织控制下的情况；
 - 3) 在工作场所附近发生的可能对工作场所中的人员造成与工作相关的伤害和健康损害的不受组织控制的情况。
- e) 组织及其运行、过程、活动和职业健康安全管理体系（见 8.2）实际或有计划的变更；
- f) 危险源知识和危险源信息的变更；
- g) 组织内部或外部曾经发生的事件，包括紧急情况及其原因；
- h) 工作组织形式和社会因素，包括工作量、工作时间、领导作用和组织文化。

6.1.2.2 职业健康安全风险和其他职业健康安全管理体系风险的评价

组织应建立、实施和保持一个或多个过程，以便：

- a) 评价已识别出的危险源中的职业健康安全风险，此时须考虑适用的法律法规要求和其他要求以及现有控制措施的有效性；
- b) 识别和评价与建立、实施、运行和保持职业健康安全管理体系有关的风险。其风险可能来自于 4.1 所识别的问题和 4.2 所识别的需求和期望。

组织用于评价职业健康安全风险的方法和准则应在范围、性质和时机方面进行界定，以确保其是主动的而非被动的并且以系统的方式运用。应保持和保留这些方法和准则的文件化信息。

6.1.2.3 识别职业健康安全机遇和其他机遇

组织应建立、实施和保持一个或多个过程，以识别：

- a) 提升职业健康安全绩效的机遇，此时须考虑：
 - 1) 组织及其过程或活动的有计划的变更；
 - 2) 消除或减少职业健康安全风险的机遇；
 - 3) 使工作、工作组织和工作环境适合于员工的机遇。
- b) 改进职业健康安全管理体系的机遇；

6.1.3 法律法规要求和其他要求的确定

组织应建立、实施和保持一个过程，以便：

- a) 确定并获取适用于组织危险源和职业健康安全风险的、最新的法律法规要求和其他组织应遵守的要求；
- b) 确定如何将 these 法律法规要求和其他要求应用于组织，并确定需要沟通的内容（见 7.4）；
- c) 组织在建立、实施、保持和持续改进其职业健康安全管理体系时必须考虑这些法律法规要求和其他要求；

组织应保持和保留其适用的法律法规要求和其他要求的文件化信息，同时应确保对其进行更新以反映任何变化情况。

注：法律法规要求和其他要求可能会给组织带来风险和机遇。

6.1.4 措施的策划

组织应策划：

- a) 措施以：
 - 1) 应对这些风险和机遇（见 6.1.2.3 和 6.1.2.4）；
 - 2) 应对适用的法律法规要求和其他要求（见 6.1.3）；
 - 3) 准备应对紧急情况和对紧急情况做出响应（见 8.6）。
- b) 如何：
 - 1) 在其职业健康安全管理体系过程中或其他业务过程中融入并实施这些措施；
 - 2) 评价这些措施的有效性。

策划措施时，组织应考虑控制层级（见 8.1.2）和职业健康安全管理体系的输出（见 10.2.2）。

策划措施时，组织应考虑最佳实践、可选技术方案、财务、运行和经营要求及限制。

6.2 职业健康安全目标及其实现的策划

6.2.1 职业健康安全目标

组织应针对其相关职能和层次建立职业健康安全目标，以保持和改进职业健康安全管理体系，实现职

业健康安全绩效的持续改进（见条款 10）。

职业健康安全目标应：

- a) 与职业健康安全方针一致；
- b) 考虑适用的法律法规要求和其他要求；
- c) 考虑职业健康安全风险和职业健康安全机遇以及其它风险和机遇的评价结果；
- d) 考虑与员工及员工代表（如有）协商的输出；
- e) 可测量（可行时）或可评价；
- f) 得到监视；
- g) 予以清晰沟通（见 7.4）；
- h) 适当时予以更新。

6.2.2 实现职业健康安全目标的策划

策划如何实现职业健康安全目标时，组织应确定：

- a) 要做什么；
- b) 需要什么资源；
- c) 由谁负责；
- d) 何时完成；
- e) 如何通过参数进行测量（可行时）及如何进行监视，包括频率；
- f) 如何评价结果；
- g) 如何能将实现职业健康安全目标的措施融入其业务过程。

组织应保持和保留职业健康安全目标及其实现计划的文件化信息。

7 支持

7.1 资源

组织应确定并提供建立、实施、保持和持续改进职业健康安全管理体系所需的资源。

7.2 能力

组织应：

- a) 确定对组织职业健康安全绩效有影响或可能有影响的员工所需的能力；
- b) 基于适当的教育、入职引导、培训或经历，确保员工能够胜任工作；
- c) 适当时，采取措施以获得所必需的能力，并评价所采取措施的有效性；
- d) 保留适当的文件化信息作为能力的证据。

注：适当措施可能包括，例如：向现有员工提供培训和指导，或重新委派其职务；或聘用、雇佣胜任的人员。

7.3 意识

组织应让员工意识到：

- a) 职业健康安全方针；
- b) 他们对职业健康安全管理体系有效性的贡献，包括对改进职业健康安全绩效的贡献；
- c) 不符合职业健康安全管理体系要求的后果，包括他们的工作活动的实际或潜在的后果；
- d) 相关事件调查的信息和结果；
- e) 与他们相关的职业健康安全危险源和风险。

注：国际劳工组织制定的国际劳工标准建议，如果员工发现了可能造成伤害和健康损害的危险情况或危险环境时，他们应当能够自己消除并向组织报告该情况，不会有遭受惩罚的风险。

7.4 沟通

组织应确定与职业健康安全管理体系有关的内外部信息和沟通需求，包括：

- a) 通知和沟通的内容；
- b) 何时进行通知和沟通；
- c) 通知谁及与谁进行沟通
 - 1) 在组织内部各层次和职能之间；
 - 2) 与到达工作场所的承包商人员和访问者；
 - 3) 与其他外部或相关方。
- d) 如何进行通知和沟通；
- e) 如何接收、保持相关沟通及回应的文件化信息。

组织应通过通知和沟通规定要实现的目标，并应评价这些目标是否已经得到满足。

在考虑其信息和沟通需求时，组织应考虑多样性方面，如有（比如语言、文化、读写能力、伤残）。

适当时，组织应确保考虑了有关的外部相关方关于职业健康安全管理体系问题的观点。

7.5 文件化信息

7.5.1 总则

组织的职业健康安全管理体系应包括：

- a) 本标准要求的文件化信息；
- b) 组织确定的实现职业健康安全管理体系有效性所必需的文件化信息；

注：不同组织的职业健康安全管理体系文件化信息的复杂程度可能不同，取决于：

- 组织的规模及其活动、过程、产品和服务的类型；
- 过程的复杂性及其相互作用；

——人员的能力。

7.5.2 创建和更新

创建和更新文件化信息时，组织应确保适当的：

- a) 识别和描述（例如：标题、日期、作者或文献编号）；
- b) 形式（例如：语言文字、软件版本、图表）与载体（例如：纸质、电子）；
- c) 评审和批准，以确保适宜性和充分性。

7.5.3 文件化信息的控制

职业健康安全管理体系及本标准要求的文件化信息应予以控制，以确保其：

- a) 在需要的时间和场所均可获得并适用；
- b) 受到充分的保护（例如：防止失密、不当使用或完整性受损）。

为了控制文件化信息，适用时，组织应采取以下措施：

- 分发、访问、检索和使用；
- 存储和保护，包括保持易读性；
- 变更的控制（例如：版本控制）；
- 保留和处置。
- 员工及员工代表（如有）对相关的文件化信息的访问。

组织应识别所确定的对职业健康安全管理体系策划和运行所需的来自外部的文件化信息，适当时，应对其予以控制。

注：“访问”可能指只允许查阅文件化信息的决定，或可能指允许并授权查阅和更改文件化信息的决定。

8 运行

8.1 运行策划和控制

8.1.1 总则

组织应策划、实施并控制满足职业健康安全管理体系要求以及实施条款 6 所确定的措施所需的过程，通过：

- a) 建立过程准则；
- b) 按照准则实施过程控制；
- c) 保持必要的文件化信息，以确信过程已按策划得到实施；
- d) 确定因缺乏文件化信息而可能偏离职业健康安全方针和职业健康安全目标的情况；
- e) 使工作适合于员工。

在存在多个雇主的工作场所，组织应实施一个过程用以协调职业健康安全管理体系相关各方与其它组

织。

8.1.2 消除危险源和降低职业健康风险

组织应建立一个过程并确定实现减少职业健康安全风险的控制措施，通过运用下面的层级：

- a) 消除危险源；
- b) 用危险性较低的材料、过程、运行或设备替代；
- c) 运用工程控制措施；
- d) 运用管理控制措施；
- e) 提供并确保使用充分的个人防护装备。

8.1.3 变更管理

组织应建立一个过程，以实施和控制影响职业健康安全绩效的有计划的变更，例如：

- a) 新的产品、过程或服务；
- b) 工作过程、程序、设备或组织结构的变更；
- c) 适用的法律法规要求和其他要求的变更；
- d) 有关危险源和相关的职业健康安全风险的知识或信息的变更；
- e) 知识和技术的发展。

组织应控制临时性的和永久性的变更，以推动职业健康安全机遇，并确保其不会对职业健康安全绩效产生不利的影响。

组织应对非预期性变更的后果予以评审，必要时，应采取措施降低任何不利影响，包括应对潜在的机遇（见条款6）。

8.1.4 采购

8.1.4.1 总则

组织应建立、实施和保持过程，用于控制产品和服务的采购，以确保其符合 OH&S 管理体系。

8.1.4.2 承包方

组织应与承包方协调其采购过程，以辨识危险源并评价和控制由下列方面所引起的 OH&S 风险：

- a) 对组织造成影响的承包方的活动和运行；
- b) 对承包方工作人员造成影响的组织的活动和运行；
- c) 对工作场所内其他相关方造成影响的承包方的活动和运行。

组织应确保承包方及其工作人员满足组织的 OH&S 管理体系要求。组织的采购过程应规定和应用选择承包方的 OH&S 准则。

注：在合同文件中包含选择承包方的 OH&S 准则是非常有益的。

8.1.4.3 外包

组织应确保外包的职能和过程得到控制。组织应确保其外包安排符合法律法规要求和其他要求，并实现 OH&S 管理体系的预期结果相一致。组织应在 OH&S 管理体系内确定对这些职能和过程实施控制的类型和程度。

注：与外部供方进行协调可助于组织应对外包对其 OH&S 绩效的任何影响。

8.2 应急准备和响应

组织应识别潜在的紧急情况，评价与这些紧急情况（见 6.1.2）相关的职业健康安全风险并保持一个过程以预防或尽可能降低因潜在的紧急情况带来的职业健康安全风险，包括：

- a) 建立紧急情况的响应计划，包括急救；
- b) 定期测试和演练应急响应能力；
- c) 评价应急准备过程和程序，必要时对其进行修订，包括在测试后特别是在紧急情况发生后；
- d) 向组织所有层次的所有员工沟通和提供与他们的岗位和职责相关的信息；
- e) 提供紧急预防、急救、应急准备和响应的培训；
- f) 与承包商、访问者、应急响应服务机构、政府当局以及，适当时，当地社区沟通相关信息。

组织应在过程的所有阶段考虑所有相关方的需求和能力并确保他们的参与。

组织应保持和保留过程及响应潜在的紧急情况的计划的文件化信息。

9 绩效评价

9.1 监视、测量、分析和绩效评价

9.1.1 总则

组织应建立、实施和保持一个过程，用以监视、测量和评价。

组织应确定：

- a) 需要监视和测量的内容，包括：
 - 1) 适用的法律法规要求和其它要求；
 - 2) 与所识别的危险源和职业健康安全风险和职业健康机遇相关的活动和运行；
 - 3) 运行控制措施；
 - 4) 组织的职业健康安全目标；
- b) 组织评价其职业健康安全绩效所依据的准则；
- c) 适用时，监视、测量、分析与评价的方法，以确保有效的结果；
- d) 何时应实施监视和测量；
- e) 何时应分析、评价和沟通监视和测量结果。

适用时，组织应确保监视和测量设备经校准或经验证，确保恰当使用并对其进行适当的维护。

注：关于监视和测量设备的校准和检定，可能存在法律法规要求和其它要求（例如：国家或国际标准）。

组织应评价其职业健康安全管理绩效并确定职业健康安全管理体系的有效性。

组织应保留适当的文件化信息，作为监视、测量、分析和评价结果的证据。

9.1.2 合规性评价

组织应策划、建立、实施和保持一个过程，以评价适用的法律法规要求和其他要求的符合性。（见 6.1.3）。

组织应：

- a) 确定评价合规性的频次和方法；
- b) 评价合规性；
- c) 必要时按照 10.1 采取措施；
- d) 保持其法律法规要求和其他要求的合规情况的知识理解；
- e) 保留合规性评价结果的文件化信息。

9.2 内部审核

9.2.1 总则

组织应按计划的时间间隔实施内部审核，以提供下列职业健康安全管理体系的信息：

- a) 是否符合：
 - 1) 组织自身职业健康安全管理体系的要求，包括职业健康安全方针和职业健康安全目标；
 - 2) 本标准的要求。
- b) 是否得到了有效的实施和保持。

9.2.2 内部审核方案

组织应：

- a) 策划、建立、实施并保持一个或多个内部审核方案，包括实施审核的频次、方法、职责、协商、策划要求和报告。策划、建立、实施和保持内部审核方案时，组织除了应考虑相关过程的重要性和以往审核的结果外，还应考虑：
 - 1) 影响组织的重要变更；
 - 2) 绩效评价和改进结果（见条款 9 和 10）；
 - 3) 重要的职业健康安全风险和职业健康安全机遇。
- b) 规定每次审核的准则和范围；
- c) 选择胜任的审核员并实施审核，确保审核过程的客观性与公正性；
- d) 确保向相关管理者报告审核结果；

- e) 确保向相关的员工, 员工代表(如有)及有关的相关方报告相关的审核发现;
- f) 采取适当的措施应对不符合(见 10.1)和持续改进其职业健康安全绩效(见 10.2);
- g) 组织应保留文件化信息, 作为审核方案实施和审核结果的证据。

注: 有关审核的更多信息, 参考 GB/T19011 管理体系审核指南。

9.3 管理评审

最高管理者应按计划的时间间隔对组织的职业健康安全管理体系进行评审, 以确保其持续的适宜性、充分性和有效性。

管理评审应包括对下列事项的考虑:

- a) 以往管理评审所采取措施的状况;
- b) 与职业健康安全管理体系相关的内外部问题的变更, 包括:
 - 1) 适用的法律法规要求和其他要求;
 - 2) 组织的职业健康安全风险和职业健康安全机遇。
- c) 职业健康安全方针和职业健康安全目标的满足程度;
- d) 职业健康安全绩效方面的信息, 包括以下方面的趋势:
 - 1) 事件、不符合、纠正措施和持续改进;
 - 2) 员工参与和协商的输出;
 - 3) 监视和测量的结果;
 - 4) 审核结果;
 - 5) 合规性评价的结果;
 - 6) 职业健康安全风险和职业健康安全机遇。
- e) 与相关方的有关沟通;
- f) 持续改进的机遇;
- g) 为保持有效的职业健康安全管理体系所需的资源的充分性。

管理评审的输出应包括与以下方面相关的决策:

- 对职业健康安全管理体系的持续适宜性、充分性和有效性的结论;
- 持续改进机遇;
- 职业健康安全管理体系变更的任何需求, 包括所需的资源;
- 目标未满足时需要采取的措施。

组织应向其相关的员工及员工代表(如有)沟通(见 7.4.)管理评审的相关输出。

组织应保留文件化信息, 作为管理评审结果的证据。

10 改进

10.1 事件、不符合和纠正措施

组织应策划、建立、实施和保持一个过程，以管理事件和不符合，包括报告、调查和采取措施。

当发生事件或不符合时，组织应：

a) 对事件或不符合作出及时反应，并且适用时：

- 1) 直接采取措施控制并纠正该事件或不符合；
- 2) 处理后果。

b) 评价消除事件或不符合根本原因的措施需求，以防止不符合再次发生或在其他地方发生。评价时，应有员工参与（见 5.4）和其他有关相关方的参加。通过以下方式评价：

- 1) 评审事件或不符合；
 - 2) 确定事件或不符合的原因；
 - 3) 确定是否存在或是否可能发生类似的事件或不符合。
- c) 适当时，评审职业健康安全风险的评价情况；（见 6.1）；
- d) 确定并实施与控制层级（见 8.1.2）和变更管理（见 8.2）相一致的任何所需的措施，包括纠正措施；
- e) 评审所采取的任何纠正措施的有效性；
- f) 必要时，对职业健康安全管理体系进行变更。

纠正措施应与所发生的事件或不符合造成的影响或潜在影响相适应。

组织应保留文件化信息作为下列事项的证据：

- 事件或不符合的性质和所采取的任何后续措施；
- 任何纠正措施的结果，包括所采取措施的有效性。

组织应与相关的员工和员工代表（如）及有关的相关方沟通该文件化信息。

注：及时地报告和调查事件可能有助于消除危险源和尽可能降低相关的职业健康安全风险。

10.2 持续改进

10.2.1 持续改进目标

组织应持续改进职业健康安全管理体系的适宜性、充分性与有效性，以：

- a) 预防事件和不符合的发生；
- b) 宣传正面的职业健康安全文化；
- c) 提升职业健康安全绩效。

适当时，组织应确保员工参与实施其持续改进目标。

10.2.2 持续改进过程

组织应在考虑本标准描述的活动的输出的基础上，策划、建立、实施和保持一个或多个持续改进过程。

组织应与其相关的员工及员工代表（如有）沟通持续改进的结果。

组织应保留文件化信息，作为持续改进的证据。



附录 A

(资料性附录)

本标准的使用指南

A.1 总则

本附录所给出的解释性信息旨在防止对本标准所包含要求的错误理解，这些信息的阐述与标准要求保持一致，不拟增加、减少或以任何方式修改本标准的要求。

本标准中的要求需以系统且非孤立的视角进行考虑，即某些章条中的要求可能与其他章条中的要求之间存在着相互联系。

A.2 规范性引用文件

本标准无规范性引用文件。使用者可从参考文献列出的文件中获得有关 OH&S 指南和其他 ISO 管理体系标准的进一步信息。

A.3 术语和定义

除了第 3 章给出的术语和定义外，以下还对所选取的概念进行了说明，以防止错误理解：

- a) “持续 (continual)”指发生在一段时期内的持续，但可能有间断；而“连续 (continuous)”指不间断的持续，因此应当使用“持续 (continual)”来描述改进。
- b) “考虑 (consider)”意指有必要考虑，但可拒绝考虑；“必须考虑 (take into account)”意指有必要考虑这一话题，但不能拒绝考虑。
- c) “适当的 (appropriate)”与“适用的 (applicable)”不得互换。“适当的”意指适合于或适于……的，并意味着某种程度的自由；而“适用的”意指与应用有关或有可能应用，且意味着如果能够做到，就应该要做。
- d) 本标准使用了术语“相关方 (interested party)”，“利益相关方 (stakeholder)”是其同义词，代表了相同的概念。
- e) “确保 (ensure)”一词意指：可将职责委派给他人，但仍承担确保措施得到实施的问责。
- f) “成文信息 (documented information)”被用于包含“文件 (documents)”和“记录 (records)”。本标准使用短语“保留 (retain) 成文信息作为……的证据”来表示记录，“应作为成文信息予以保持 (maintain)”来表示文件，包括程序。短语“以保留成文信息作为……的证据 (to retain documented information as evidentiary of …)”并非要求所保留的信息将满足法律法规的证据要求，而旨在规定所需保留的记录的类型；
- g) “在组织共同控制下 (under the shared control of the organization)”的活动是指，按照法律法规要求和其他要求，组织对方式或方法进行共同控制，或者在 OH&S 绩效方面共同指导所开展的工作的活动。

依据 OH&S 管理体系的相关要求，组织可颁布特定的术语及其含义以供其使用。如果使用这些（标准之外的）术语，仍然需要符合本标准。

A.4 组织所处的环境

A.4.1 理解组织及其所处的环境

对组织所处环境的理解被用于建立、实施、保持和持续改进其 OH&S 管理体系。内部和外部议题可能是正面的或负面的，并包含了能够影响 OH&S 管理体系的条件、特征或变化情况，例如：

- a) 外部议题，如：
 - 1) 文化、社会、政治、法律、金融、技术、经济和自然环境以及市场竞争，无论是国际的、国内的、区域的，还是地方的；

- 2) 新引入的竞争对手、承包方、分包方、供方、合作伙伴和供应商，以及新技术、新法律和新出现的职业；
 - 3) 有关产品的新知识及它们对健康和安全的影響；
 - 4) 与行业或专业相关的、对组织有影响的關鍵驱动因素和趋势；
 - 5) 与其外部相关方之间的关系，以及外部相关方的观念和价值观；
 - 6) 与上述各项有关的变化；
- b) 内部议题，如：
- 1) 治理、组织结构、角色和问责；
 - 2) 方针、目标及其实现的策略；
 - 3) 能力，亦可理解为资源、知识和技能（如资金、时间、人力资源、过程、系统和技术）；
 - 4) 信息系统、信息流及决策过程（正式的和非正式的）；
 - 5) 新的产品、材料、服务、工具、软件、场所和设备的引入；
 - 6) 与工作人员的关系，以及他们的观念和价值观；
 - 7) 组织文化；
 - 8) 组织所采用的标准、指南和模型；
 - 9) 合同关系的形式和范围，包括诸如外包活动；
 - 10) 工作時間安排；
 - 11) 工作条件；
 - 12) 与上述各项有关的变化。

A. 4.2 理解工作人员和其他相关方的需求和期望

除工作人员之外，相关方还可包括：

- a) 法律法规监管机构（当地的、地区的、省/直辖市/自治区的、国家的或国际的）；
- b) 母组织；
- c) 供方、承包方、分包方；
- d) 工作人员代表；
- e) 工作人员组织（工会）和雇主组织；
- f) 所有者、股东、客户、访问者、组织所在社区和邻居以及一般公众；
- g) 顾客、医疗和其他社区服务机构、媒体、学术界、商业协会和非政府组织；
- h) OH&S 组织、职业安全 and 健康护理方面的专业人员。

有些需求和期望具有强制性，如已被纳入法律法规的需求和期望。对于其他需求和期望，组织也可决定是否自愿接受或采纳（如：签署自愿性倡议）。组织一旦采纳这些需求和期望，在策划和建立 OH&S 管理体系时就要予以应对。

A. 4.3 确定 OH&S 管理体系的范围

组织可以自主灵活地界定 OH&S 管理体系的边界和适用性。边界和适用性可包括整个组织，或组织的特定部分，只要该部分的最高管理者自身拥有建立 OH&S 管理体系的职能、职责和权限。

组织 OH&S 管理体系的可信度取决于边界的选定。范围不宜用来排除影响或可能影响组织 OH&S 绩效的活动、产品和服务，或规避法律法规要求和其他要求。范围是对包含在 OH&S 管理体系边界内的组织运行的真实并具代表性的声明，不宜对相关方造成误导。

A. 4.4 OH&S 管理体系

组织有权力、责任和自主性来决定如何满足本标准的要求，包括下列事项的详略水平和程度：

- a) 建立一个或多个过程，以确信它们按照策划得到控制和实施，并实现 OH&S 管理体系的预期结果；
- b) 将 OH&S 管理体系要求融入其各项业务过程（如：设计和开发、采购、人力资源、营销和市场等）中。

如果在组织的一个或多个特定部分实施本标准，则可采用组织其他部分所建立的方针和过程来满足本

标准要求，只要它们适用于该特定部分且符合本标准的要求。示例包括：公司的 OH&S 方针；教育、培训和能力方案；采购控制等。

A.5 领导作用和工作人员参与

A.5.1 领导作用和承诺

组织最高管理者的领导作用和承诺（包括意识、响应、积极的支持和反馈）是 OH&S 管理体系成功并实现其预期结果的关键，为此，最高管理者负有亲自参与或指导的特定职责。

支持组织 OH&S 管理体系的文化在很大程度上取决于最高管理者，并且是个体和群体的价值观、态度、管理实践、观念、能力及活动模式的产物，而这些则决定了其 OH&S 管理体系的承诺、风格和娴熟。该文化具有（但不限于）下述特征：工作人员的积极参与；基于相互信任的合作与沟通；通过积极参与对 OH&S 机遇的探寻而达成对 OH&S 管理体系重要性的共识；对预防和保护措施有效性的信心。最高管理者证实其领导作用的一个重要方式是鼓励工作人员报告事件、危险源、风险和机遇，并保护其免遭报复（例如，当他们这样做时会面临解雇或纪律处分的威胁）。

A.5.2 OH&S 方针

OH&S 方针是最高管理者作为承诺而声明的一组原则。它概述了组织支持和持续改进其 OH&S 绩效的长期方向。OH&S 方针提供了一个总体方向，并为组织制定目标和采取措施以实现 OH&S 管理体系的预期结果提供了框架。

这些承诺体现在组织所建立的过程中，以确保 OH&S 管理体系坚实、可信和可靠（包括应对本标准的特定要求）。

术语“尽可能降低”用于与 OH&S 风险有关的方面，以阐明组织对其 OH&S 管理体系的愿望。术语“降低”用于描述实现的过程。

在建立 OH&S 方针时，组织宜考虑与其它方针的一致性和协调性。

A.5.3 组织的角色、职责和权限

那些包含在组织 OH&S 管理体系中的人员均宜清晰理解其在实现 OH&S 管理体系预期结果方面的角色、职责和权限。

虽然最高管理者对 OH&S 管理体系拥有总体职责和权限，但工作场所中的每位人员不仅必须考虑其自身的健康和安全，还须考虑他人的健康和安全。

最高管理者负有责任意味着为决策和活动承担组织治理机构、法律监管机构以及更广泛意义上的相关方的问责。这意味着承担最终责任，并与因某事未完成、未妥善处置、不起作用或未实现其目标而被追究责任的人员一起承担连带责任。

组织宜允许工作人员报告危险情况，以便能够采取措施。工作人员宜能够按照要求向有关主管部门报告其关心的问题，而不会因此而遭受解雇、纪律处分或其他此类报复的威胁。

5.3 中所确定的特定角色和职责可指派给某个人承担，也可由几个人共同分担，或指派给最高管理者中的某个成员。

A.5.4 工作人员的协商和参与

工作人员及其代表（若有）的协商和参与是 OH&S 管理体系取得成功的关键因素。组织宜通过建立过程而对此予以鼓励。

协商意味着一种涉及对话和交换意见的双向沟通。协商包括及时向工作人员及其代表（若有）提供必要信息，以使其给出知情的反馈意见，供组织在做出决策前加以考虑。

参与能使工作人员为与 OH&S 绩效测量和变更建议有关的决策过程做出贡献。

对 OH&S 管理体系的反馈依赖于工作人员的参与。组织宜确保鼓励各层次工作人员报告危险情况，以便预防措施落实到位和采取纠正措施。

如果工作人员在提建议时无惧遭受解雇、纪律处分或其他类似报复的威胁，那么所收到的建议将会更为有效。

A. 6 策划

A. 6.1 应对风险和机遇的措施

A. 6.1.1 总则

策划并非单一事件，而是一个持续的过程。它既为工作人员也为 OH&S 管理体系预测环境变化并持续确定风险和机遇。

非预期的结果可包括与工作相关的伤害和健康损害、不符合法律法规要求和其他要求，或损害声誉。策划需整体考虑管理体系的活动与要求之间的关系和相互作用。

OH&S 机遇涉及危险源辨识、如何沟通危险源，以及已知危险源的分析 and 减轻。其他机遇涉及体系改进策略。

改进 OH&S 绩效的机遇的示例：

- a) 检查和审核职能；
- b) 工作危险源分析（工作安全分析）和相关任务评价；
- c) 通过减少单调的工作或预设工作速率具有潜在危险的工作来改进 OH&S 绩效；
- d) 工作许可及其他的识别和控制方法；
- e) 事件或不符合调查和纠正措施；
- f) 人类工效学和其他与伤害预防有关的评价。

改进 OH&S 绩效的其他机遇的示例：

- 对于策划设施重置、过程重设，或机器和厂房的更换，在设施、设备或过程的生命周期最早期阶段融入 OH&S 要求；
- 在策划设施重置、过程重设，或机器和厂房的更换的最早期阶段融入 OH&S 要求；
- 应用新技术提升 OH&S 绩效；
- 改善 OH&S 文化，如：通过扩展超越要求的与 OH&S 相关的能力，或鼓励工作人员及时报告事件；
- 提高最高管理者支持 OH&S 管理体系的能见度；
- 强化事件调查过程；
- 改进工作人员协商和参与的过程；
- 标杆管理，包括考虑组织自身以往的绩效和其他组织的绩效；
- 在 OH&S 专题论坛中寻求合作。

A. 6.1.2 危险源辨识及风险和机遇的评价

A. 6.1.2.1 危险源辨识

持续主动的危险源辨识始于任何新工作场所、设施、产品或组织的概念设计阶段。它宜随着设计的细化及其随后的运行持续进行，并贯穿其整个生命周期，以反映当前的、变化的和未来的活动。

虽然本标准不涉及产品安全（即最终产品用户的安全），但产品的制造、建造、装配或测试过程中所存在的危害工作人员的危險源宜予以考虑。

危险源辨识有助于组织认识和理解工作场所中的危险源及其对工作人员的危害，以便评价、优先排序并消除危险源或降低 OH&S 风险。

危险源可能是物理的、化学的、生物的、心理的、机械的、电的或基于运动或能量的。6.1.2.1 中给出的危险源清单并非详尽无遗。

注：以下所列条目编号从a)到f)与6.1.2.1中所列条目的编号并非完全对应。

组织的危险源辨识过程宜考虑：

- a) 常规和非常规的活动和状况：
 - 1) 在日常运行和正常工作活动中，常规的活动和状况可产生危险源；
 - 2) 非常规的活动和状况是指偶尔出现的或非计划的活动和状况，可产生危险源；
 - 3) 短期的活动或长期的活动可产生不同的危险源；
- b) 人因：

- 1) 与人的能力、局限性及其他特征有关;
 - 2) 为了人安全和舒适地使用而应用于工具、机器、系统、活动或环境的信息;
 - 3) 宜考虑三个方面: 活动、工作人员和组织, 以及它们之间是如何相互作用并对 OH&S 产生影响的;
- c) 新的或变化的危险源:
- 1) 可在因过于熟悉环境或环境变化而导致工作过程恶化、被更改、被适应或被演变时产生;
 - 2) 对工作实际开展情况的了解(如与工作人员一起观察和讨论危险源)能识别 OH&S 风险是否增加或降低;
- d) 潜在紧急情况:
- 1) 需立即做出响应的、意外的或非计划的状况(如: 工作场所的机器着火; 工作场所附近的自然灾害; 工作人员正在从事与工作有关活动的其他地点的自然灾害);
 - 2) 包括诸如在工作人员正从事与工作相关活动的地点发生了内乱而需工作人员紧急疏散的情况。
- e) 人员:
- 1) 工作场所附近、可能受组织活动影响的人员(如: 路人、承包方或近邻);
 - 2) 处于不在组织直接控制下的地点的工作人员, 如: 从事流动工作的人员或前往其他地点从事与工作有关活动的人员(如: 邮政工作人员、公共汽车司机、前往客户现场工作的服务人员);
 - 3) 在家工作的或独自工作的工作人员;
- f) 有关危险源的知识或信息的变化:
- 1) 有关危险源的知识、信息和新的理解可能来自于公开的文献、研究与开发、工作人员的反馈, 以及组织自身运行经验的评审;
 - 2) 这些来源能够提供有关危险源和 OH&S 风险的新信息。

A. 6. 1. 2. 2 OH&S风险和OH&S管理体系的其他风险的评价

组织可以采用不同方法来评价 OH&S 风险, 作为其应对不同危险源或活动的总体战略的一部分。评价的方法和复杂程度并不取决于组织的规模, 而取决于与组织的活动有关的危险源。

OH&S 管理体系的其他风险也宜采用适当的方法进行评价。

OH&S 管理体系的风险评价过程宜考虑日常运行和决策(如: 工作流程中的峰巅、重组)以及外部议题(如: 经济变化)。方法可包括: 与受日常活动(如: 工作量的变化)影响的工作人员持续协商; 对新的法律法规要求和其他要求(如: 监管改革; 与 OH&S 有关的集体协议的修订)进行监视和沟通; 确保资源满足当前和变化的需求(如: 针对新改进的设备或物料开展培训或采购)。

A. 6. 1. 2. 3 OH&S机遇和对OH&S管理体系的其他机遇的评价

评价过程宜考虑所确定的 OH&S 机遇和其他机遇, 以及它们的益处和改进 OH&S 绩效的潜力。

A. 6. 1. 3法律法规要求和其他要求的确定

- a) 法律法规要求可包括:
- 1) 法律法规(国家的、区域的或国际的), 包括法律、法规和规章;
 - 2) 法令和指令;
 - 3) 监管部门发布的命令;
 - 4) 许可、执照或其他形式的授权;
 - 5) 法院判决或行政裁决;
 - 6) 条约、公约、议定书;
 - 7) 集体协商协议。
- b) 其他要求可包括
- 1) 组织的要求;
 - 2) 合同条款;
 - 3) 雇佣协议;

- 4) 与相关方的协议；
- 5) 与卫生部门的协议；
- 6) 非强制性标准、获得一致认可的标准和指南；
- 7) 自愿性原则、行为守则、技术规范、章程；
- 8) 本组织或其母组织的公开承诺。

A. 6. 1. 4 措施的策划

所策划的措施宜主要通过 OH&S 管理体系进行管理，并宜与其他业务过程（如：为管理环境、质量、业务连续性、风险、财务或人力资源而建立的过程）相融合。措施的实施旨在期待实现 OH&S 管理体系的预期结果。

当 OH&S 风险和其他风险的评价已识别了控制需求时，策划活动则要确定如何在运行（见第 8 章）中实施这些控制，如：确定是否将这些控制纳入作业指导书或纳入提升能力的措施中。其他控制可采用测量或监视（见第 9 章）方式。

在变更管理（见 8.1.3）下，应对风险和机遇的措施也宜予以考虑，以确保不产生非预期的后果。

A. 6. 2 OH&S 目标以及其实现的策划

A. 6. 2. 1 OH&S 目标

制定目标是为了保持和改进 OH&S 绩效。目标宜与风险和机遇以及组织所识别的、实现 OH&S 管理体系预期结果所必需的绩效准则相关。

OH&S 目标可与其他业务目标相融合，并宜在相关职能和层次设立。目标可以是战略性的、战术性的或运行层面的：

- a) 战略性目标的设立旨在改进 OH&S 管理体系整体绩效（如：消除噪声暴露）；
- b) 战术性目标可设立在设施、项目或过程层面（如：从源头降低噪声）；
- c) 运行层面的目标可设立在活动层面（如：围挡单台机器以降低噪声）。

OH&S 目标的测量可以是定性的或定量的。定性测量可以从诸如调查、访谈和观察中所获得的粗略估计。组织不必为其所确定的每个风险和机遇均设立 OH&S 目标。

A. 6. 2. 2 实现 OH&S 目标的策划

组织可为实现目标单独策划或集中策划。只要有必要，组织就宜为实现多目标进行策划。

组织宜审查实现其目标所需的资源（如财务、人员、设备、基础设施）。

适用时，每个目标宜对应一个指标，指标可以是战略性的、战术性的或运行层面的。

A. 7 支持

A. 7. 1 资源

资源的示例包括人力资源、自然资源、基础设施、技术和财务资源。

基础设施的示例包括组织的建筑物、厂房、设备、公用设施、信息技术与通信系统、应急处置系统。

A. 7. 2 能力

工作人员的能力宜包括适当辨识与其工作和工作场所相关的危险源，并应对与其工作和工作场所相关的 OH&S 风险所需的知识和技能。

在确定每个角色的能力时，组织宜考虑如下内容：

- a) 承担该角色所必需的教育、培训、资格和经验，以及保持能力所必需的再培训；
- b) 工作环境；
- c) 由风险评价过程所产生的预防措施和控制；
- d) 适用于 OH&S 管理体系的要求；
- e) 法律法规要求和其他要求；
- f) OH&S 方针；
- g) 合规和不合规的潜在后果，包括对工作人员健康安全的影响；

- h) 工作人员基于其知识和技能参与 OH&S 管理体系的价值;
- i) 与其角色相关的义务和职责;
- j) 个人能力, 包括经验、语言技能、读写能力和差异性;
- k) 因所处环境或工作变化而必需的相应能力的更新。

工作人员可协助组织确定角色所需的能力。

工作人员应具备必要的的能力, 使自己从急迫且严重危险的状况中脱离的。为此, 为工作人员提供充分的、与其工作有关的危险源和风险方面的培训非常重要。

适当时, 工作人员宜接受所需的培训, 以使其能够有效地履行 OH&S 代表的职能。

在许多国家, 向工作人员无偿提供培训是法律法规要求。

A. 7.3 意识

除工作人员 (特别是临时工作人员) 外, 承包方、访问者和任何其他相关方均宜认识到其所面临的 OH&S 风险。

A. 7.4 沟通

组织所建立的沟通过程宜规定信息的收集、更新和传播, 确保向所有相关的工作人员和相关方提供相关信息, 并确保其能接收到和理解这些信息。

A. 7.5 成文信息

重要的是, 在尽可能降低成文信息复杂程度的同时确保有效、高效和简洁。

这宜包括关于应对法律法规要求和其他要求的策划及其措施有效性的评价的成文信息。

7.5.3 所述的措施特用于防止作废的成文信息被非预期使用。

保密信息的示例: 个人信息、医疗信息等。

A. 8 运行

A. 8.1 运行策划和控制

A. 8.1.1 总则

组织需对过程建立和实施必要的运行策划和控制, 通过消除危险源, 或 (若不可行时) 尽可能将运行区域和活动的 OH&S 风险降低到合理可行的水平, 以增强 OH&S。

过程运行控制示例包括:

- a) 应用工作程序和系统;
- b) 确保工作人员的能力;
- c) 建立预防性或预测性的维护和检查方案;
- d) 货物和服务采购规范;
- e) 应用法律法规要求和其他要求, 或制造商的设备说明书;
- f) 工程控制和管理控制;
- g) 使工作适合于工作人员, 例如通过:
 - 1) 确定或重新确定如何组织工作;
 - 2) 引进新工作人员;
 - 3) 确定或重新确定过程和工作环境;
 - 4) 在设计新的或改造已有的工作场所、设备时应用人类工效学方法等。

A. 8.1.2 消除危险源和降低职业健康风险

控制层级旨在提供一种系统方法来增强 OH&S 和消除危险源, 以及降低或控制 OH&S 风险。每个层级的控制效果低于前一个层级。通常将几个控制层级进行组合, 以便成功地将 OH&S 风险尽可能降低至合理可行的水平。

以下示例说明了每个层级可以实施的措施:

- a) 消除：移除危险源；停止使用危险化学品；在规划新的工作场所时应用人类工效学方法；消除单调的工作或导致负面压力的工作；在某区域不再使用叉车；
- b) 替代：用低危替换高危；用在线指导的方式应答顾客投诉；从源头防止 OH&S 风险；适应技术进步（如用水性漆代替溶剂型漆）；更换光滑的地板材料；降低设备的电压要求；
- c) 工程控制、工作重组或两者兼用：将人与危险源隔离；实施集中保护措施（如隔离、机械防护装置、通风系统）；采用机械装卸；降低噪音；使用护栏防止高空坠落；采用工作重组以避免人员单独工作、有碍健康的工作时间和工作量，或防止重大伤害；
- d) 管理控制，包括培训：实施安全设备的定期检查；实施培训防止恐吓和骚扰；协调分包方的活动以管理健康安全；实施上岗培训；管理叉车驾驶证；指导工作人员如何报告事件、不符合和受害情况而不用担心受到报复；改变工作模式（如轮岗）；为已确定处于危险状况（如与听力、手臂振动、呼吸系统疾病、皮肤病或暴露有关的危险）中的工作人员管理健康或医疗监测方案；向工作人员下达适当的指令（如：门禁控制）；
- e) 个人防护用品（PPE）：提供适当的个人防护用品，包括工作服和 PPE 使用和维护说明书（如安全鞋、防护眼镜、听力保护装备、手套等）。

A.8.1.3 变更管理

变更过程的管理目标是在变更（如技术、设备、设施、工作惯例和程序、设计规范、原材料、人员配备、标准或规则的变更）发生时，通过将引入工作环境中的新危险源和 OH&S 风险尽可能减少来增强工作中的 OH&S。根据预期变更的性质，组织可以使用适当的方法（如设计评审）来评价变更的 OH&S 风险和 OH&S 机遇的变化。变更管理的需求可能是策划（见 6.1.4）的输出。

A.8.1.4 采购

A.8.1.4.1 总则

在诸如产品、危险材料或物质、原材料、设备或服务被引入到工作场所前，采购过程宜用于确定、评价和消除危险源，并降低与之相关的 OH&S 风险。

组织的采购过程宜应对的要求包括组织所购买的诸如物资、设备、原材料以及其他货物和相关服务等符合组织的 OH&S 管理体系。该过程还宜应对协商（见 5.4）和沟通（见 7.4）的任何需求。

组织宜通过确保以下方面来验证工作人员所用设备、装置和材料是安全的：

- a) 设备依据规范被交付并经过测试，以确保其按预期工作；
- b) 装置被委托建造，以确保其按设计运转；
- c) 材料依据其规范被交付；
- d) 任何使用要求、注意事项或其他防护措施已得到沟通并可获取。

A.8.1.4.2 承包方

与承包方协调需认识到，一些承包方（如外部供方）拥有专业知识、技能、方法和手段。

承包方的活动和运行的示例包括维护、施工、操作、安保、清洁和其他许多职能。承包方还可包括在行政、会计和其他职能方面的顾问或专家。向承包方分派活动不能免除组织对工作人员 OH&S 的责任。

组织可通过合同来清晰界定有关各方的责任，实现对承包方活动的协调。组织可以使用各种工具确保在工作场所的承包方的 OH&S 绩效（如，合同奖励机制或考虑以往 OH&S 绩效、安全培训或 OH&S 能力的资格预审准则，直接的合同要求）。

在与承包方进行协调时，组织宜考虑关于自身与其承包方之间的危险源的报告、对进入危险区域的工作人员的控制，以及随紧急情况后的程序。组织宜明确承包方要如何将其活动与组织自身 OH&S 管理体系过程（如那些用于控制区域进入和受限空间进入、暴露评价和过程安全管理的过程）进行协调，以及对事件的报告。

组织宜在允许承包方开展工作前验证其有能力执行工作任务，例如通过验证：

- a) OH&S 绩效的记录是令人满意的；
- b) 工作人员的资格、经验和能力准则已得到确定和满足（如通过培训）；

c) 资源、设备和工作准备充分并已到位。

A.8.1.4.3 外包

外包时，组织需对外包的职能和过程进行控制以实现 OH&S 管理体系的预期结果。对于外包的职能和过程，符合本标准要求仍是组织的责任。

组织应根据诸如以下因素确定对外包的职能或过程的控制程度：

- 外部组织满足组织 OH&S 管理体系要求的能力；
- 组织确定适当控制或评价控制充分性的技术能力；
- 外包的过程或职能对本组织实现职业健康管理体系预期结果的能力的潜在影响；
- 外包的过程或职能被再分包的程度；
- 组织通过应用其采购过程实现必要控制的能力；
- 改进的机遇。

在一些国家，法律法规要求中提出了对外包职能或过程的要求。

A.8.2 应急准备和响应

应急准备计划可包括正常工作时间内外发生的自然、技术和人为事件。

A.9 绩效评价

A.9.1 监视、测量、分析和绩效评价

A.9.1.1 总则

为了实现 OH&S 管理体系的预期结果，过程宜予以监视、测量和分析：

- a) 监测和测量的内容的示例可包括（但不限于）：
 - 1) 职业健康投诉、工作人员的健康状况（通过调查）和工作环境；
 - 2) 与工作相关的事件、伤害和健康损害，以及投诉，包括其趋势；
 - 3) 运行控制和应急演练的有效性，或者更改现有控制或引入新的控制的需求；
 - 4) 能力。
- b) 为评价满足法律法规要求而监视和测量的内容的示例可包括（但不限于）：
 - 1) 已识别的法律法规要求（如：所有法律法规要求是否已确定；组织有关法律法规要求的成文信息是否保持最新）；
 - 2) 集体协议（当具有法律约束力时）；
 - 3) 已识别的不符合法律法规的状况。
- c) 为评价满足其他要求而监视和测量的内容的示例可包括（但不限于）：
 - 1) 集体协议（当不具有法律约束力时）；
 - 2) 标准和准则；
 - 3) 公司的和其他的方针、规则和制度；
 - 4) 保险要求；
- d) 准则作为组织用于比较其绩效的基准：
 - 1) 比较基准的示例：
 - i) 其他组织；
 - ii) 标准和准则；
 - iii) 组织自身的准则和目标；
 - iv) OH&S 统计数据；
 - 2) 为了测量准则，通常使用指标，例如：
 - i) 如果准则是对事件的比较，组织可选择考虑事件的频率、类型、严重程度或数量；此时对于每一项准则，指标可以被确定为比率；
 - ii) 如果准则是对纠正措施完成情况的比较，指标可以是按时完成的百分比。

监视可包含持续的检查、监督、严格观察或确定状态，以便识别所要求的或所期望的绩效水平的变化。监视可适用于 OH&S 管理体系、过程或控制。示例包括访谈、对成文信息的评审和对正在执行的工作的观察。

测量通常涉及为目标或事件赋值。它是定量数据的基础，并通常与安全方案和健康调查的绩效评价有关。示例包括使用经校准或验证的设备来测量对有害物质的暴露，或计算距危险源的安全距离。

分析是检查数据以揭示关系、模式和趋势的过程。这可能意味着应用统计运算，包括来自其他类似组织的信息，以有助于从数据中得出结论。该过程常常与测量活动相关。

绩效评价是一种为实现所建立的 OH&S 管理体系目标而确定主题的适宜性、充分性和有效性所开展的活动。

A.9.1.2 合规性评价

合规性评价的频次和时机可因要求的重要性、运行条件的变化、法律法规要求和其他要求的变化以及组织以往的绩效而变化。组织可以使用多种方法保持其对合规状况的知识和理解。

A.9.2 内部审核

审核方案的详略程度宜基于 OH&S 管理体系的复杂性和成熟度。

组织可通过创建过程将内部审核员的审核角色从其日常承担的职责中分离出来，或者使用外部人员承担内部审核职能，以建立内部审核的客观性和公正性。

A.9.3 管理评审

管理评审所用的有关术语应理解如下：

- a) “适宜性”是指职业健康安全管理体系如何适合于组织、其运行、其文化及业务系统；
- b) “充分性”是指 OH&S 管理体系是否得到恰当地实施；
- c) “有效性”是指 OH&S 管理体系是否正在实现预期结果。

9.3 a) 至 g) 所列出的议题不必在一次管理评审中都得到处理；组织应确定何时和如何处理管理评审的议题。

A.10 改进

A.10.1 总则

在为改进采取措施时，组织宜考虑来自于 OH&S 绩效的分析和评价、合规性评价、内部审核和管理评审的结果。

改进的示例包括纠正措施、持续改进、突破性变更、创新和重组。

A.10.2 事件、不符合和纠正措施

事件调查和不符合评审可以是分开的过程，也可合并为一个过程，这取决于组织的要求。

事件、不符合和纠正措施的示例可包括（但不限于）：

- a) 事件：平地跌倒（无论有无损伤）；腿部骨折；石棉沉滞病；听力损伤；可能导致 OH&S 风险的建筑物或车辆的损坏；
- b) 不符合：保护设备不能正常工作；未满足法律法规要求和其他要求；或未执行规定的程序
- c) 纠正措施（如控制层级所示；见 8.1.2）：消除危险；用低危材料替代；重新设计或改造设备或工具；制定程序；提升受影响的工作人员的能力；改变使用频率；使用个人防护用品。

根本原因分析是指通过询问发生了什么、如何发生以及为何发生，来探索与一个事件或不符合有关的所有可能因素的实践，以便为制定防止其再次发生的预防措施而提供输入。

当确定事件或不符合的根本原因时，组织宜使用与被分析的事件或不符合的性质相适宜的方法。根本原因分析的焦点是预防，该分析可以识别多个引起失效的因素，包括与沟通、能力、疲劳、设备或程序有关的因素。

纠正措施 [见 10.2 f)] 有效性的评审涉及所实施的纠正措施足以控制根本原因的程度。

A.10.3 持续改进

持续改进议题的示例包括（但不限于）：

- a) 新技术；
- b) 组织内部和外部的良好实践；
- c) 相关方的意见和建议
- d) 职业健康安全相关议题的新知识和新理解；
- e) 新的或改进的材料；
- f) 工作人员能力或技能的变化；
- g) 用更少的资源（如：简化、精简等）实现绩效改进。

附录 B

(资料性附录)

本标准与 GB/T 28001-2011 之间的对应情况

表 B.1 给出了本标准与 GB/T 28001-2011 之间的对应情况。

表 B.1 本标准与 GB/T 28001-2011 之间的对应情况

GB/T xxxx—xxxx		GB/T 28001—2011	
章条号	章条标题	章条号	章条标题
	前言		前言
	引言		引言
1	范围	1	范围
2	规范性引用文件	2	规范性引用文件
3	术语和定义	3	术语和定义
		4	职业健康安全管理体系要求 (仅标题)
4	组织所处的环境 (仅标题)		
4.1	理解组织及其所处的环境		
4.2	理解工作人员和其他相关方的需求和期望		
4.3	确定 OH&S 管理体系范围	4.1	总要求
4.4	OH&S 管理体系		
5	领导作用和工作人员参与 (仅标题)		
5.1	领导作用与承诺		
5.2	OH&S 方针	4.2	职业健康安全方针
5.3	组织的角色、职责和权限	4.4.1	资源、作用、职责、责任和权限
5.4	工作人员的协商和参与	4.4.3.2	参与和协商
6	策划 (仅标题)	4.3	策划 (仅标题)
6.1	应对风险和机遇的措施 (仅标题)	4.3.1	危险源辨识、风险评价和控制措施的确定
6.1.1	总则		
6.1.2	危险源辨识及风险和机遇的评价		
6.1.3	法律法规要求和其他要求的确定	4.3.2	法律法规和其他要求
6.1.4	措施的策划	4.3.1	危险源辨识、风险评价和控制措施的确定
6.2	OH&S 目标及其实现的策划 (仅标题)	4.3.3	目标和方案
6.2.1	OH&S 目标		
6.2.2	实现 OH&S 目标的策划		
7	支持 (仅标题)	4.4	实施和运行 (仅标题)
7.1	资源	4.4.1	资源、作用、职责、责任和权限
7.2	能力	4.4.2	能力、培训和意识
7.3	意识		
7.4	沟通 (仅标题)	4.4.3.1	沟通

7.4.1	总则		
7.4.2	内部沟通		
7.4.3	外部沟通		
7.5	成文信息（仅标题）	4.4.4	文件
7.5.1	总则		
7.5.2	创建和更新	4.4.5	文件控制
		4.5.4	记录控制
7.5.3	成文信息的控制	4.4.5	文件控制
		4.5.4	记录控制
8	运行（仅标题）	4.4	实施和运行（仅标题）
8.1	运行策划和控制（仅标题）	4.4.6	运行控制
8.1.1	总则		
8.1.2	消除危险源和降低 OH&S 风险		
8.1.3	变更管理		
8.1.4	采购		
8.2	应急准备和响应	4.4.7	应急准备和响应
9	绩效评价（仅标题）	4.5	检查（仅标题）
9.1	监视、测量、分析和评价绩效（仅标题）	4.5.1	绩效测量和监视
9.1.1	总则		
9.1.2	合规性评价	4.5.2	合规性评价
9.2	内部审核（仅标题）	4.5.5	内部审核
9.2.1	总则		
9.2.2	内部审核方案		
9.3	管理评审	4.6	管理评审
10	改进（仅标题）		
10.1	总则		
10.2	事件、不符合和纠正措施	4.5.3	事件调查、不符合、纠正措施和预防措施（仅标题）
		4.5.3.1	事件调查
		4.5.3.2	不符合、纠正措施和预防措施
10.3	持续改进		
附录 A	（资料性附录） 本标准的使用指南		
附录 B	（资料性附录） 本标准与 GB/T 28001-2011 之间的对应情况		
		附录 A	（资料性附录） GB/T 28001—2011、GB/T 24001—2004 和 GB/T 19001—2008 之间的对应关系
		附录 B	（资料性附录） GB/T 28000 系列标准与 ILO-OSH:2001 之间的对应关系
附录 C	（资料性附录） 缩略语		
参考文献		参考文献	
索引（一）	按英文字母顺序排列的术语索引		
索引（二）	按汉语拼音字母顺序排列的术语索引		

附录 C
(资料性附录)
缩略语

(按拼音字母顺序排列)

OH&S	职业健康安全 (occupational health and safety)
OH&S 风险	职业健康安全风险 (occupational health and safety risk)
OH&S 方针	职业健康安全方针 (occupational health and safety policy)
OH&S 管理体系	职业健康安全管理体系 (occupational health and safety management system)
OH&S 绩效	职业健康安全绩效 (occupational health and safety performance)
OH&S 机遇	职业健康安全机遇 (occupational health and safety opportunity)
OH&S 目标	职业健康安全目标 (occupational health and safety objective)