**防疫管理体系 要求**

Epidemic prevention management systems—Requirements

征集意见稿

2020-02-14

2020-02-14发布

深圳市利华企业文化管理有限公司 发布

前 言

本标准按照GB/T 1.1—2009给出的规则起草。

本标准等同采用ISO 45001:2018《职业健康安全管理体系要求及使用指南》。

本标准由深圳市利华企业文化管理有限公司提出并归口lihua—guanli微信公众号。

本标准由中国管理科学研究院高级研究员负责起草。

 本标准起草单位：深圳市利华企业文化管理有限公司

 本标准主要起草人： 李小利 

引 言

0.1 总则

采用防疫管理体系是组织的一项战略决策，能够帮助其提高公共安全管理，为推动可持续发展奠定良好基础。

组织根据本标准实施防疫管理体系具有如下潜在益处：

a） 稳定提供满足顾客要求以及适用的法律法规要求的治理能力和紧急动员的能力；

b） 促成增强相关方满意的机会；

c） 应对与其内外部环境和目标相关的风险和机遇；

d） 证实符合规定的防疫管理体系要求的能力。

内部和外部各方均可使用本标准。

 实施本标准并不意味着需要：

 ——统一不同防疫管理体系的架构；

——形成与本标准条款结构相一致的文件；

 ——在组织内使用本标准的特定术语。

本标准规定的防疫管理体系要求是对职业健康与安全OHSAS要求的补充。

本标准采用过程方法，该方法结合了PDCA（策划、实施、检查、处置）循环与基于风险的思维。

 过程方法能使组织策划其过程及其相互作用。

 PDCA循环使得组织确保对其过程进行恰当管理，提供充足资源，确定改进风险并采取行动。

基于风险的思维使得组织能确定可能导致其过程和防疫管理体系偏离策划结果的各种因素，采取预防控制，最大限度地降低不利影响，并最大限度地利用出现的机遇（见附录A.4）。

 在日益复杂的动态环境中持续满足要求，并针对未来需求和期望采取适当行动，这无疑是组织面临的一项挑战。为了实现这一目标，组织可能会发现，除了纠正和持续改进，还有必要采取各种形式的改进，比如应急响应、变革突变、创新和重组。

 在本标准中使用如下助动词：

 “应”表示要求；

 “宜”表示建议；

 “可以”表示允许；

 “能”表示可能或能够。

 “注”是理解和说明有关要求的指南。

0.2 防疫管理原则

 本标准是在GB/T 19000所描述的质量管理原则基础上制定的。每项原则的介绍均包含其释义、该原则对组织的重要性的理论依据，应用该原则的主要收益示例，以及应用该原则时组织绩效的典型改进措施示例。

防疫管理原则包括：

——以相关方为关注焦点；

——领导作用；

——全员参与；

——过程方法；

——改进；

——科学决策；

——关系管理。

0.3 过程方法

0.3.1总则

 本标准倡导在建立、实施防疫管理体系以及提高其有效性时采用过程方法，通过满足相关方要求增强相关方满意。采用过程方法所需满足的具体要求见4.4。

 在实现其预期结果的过程中，系统地理解和管理相互关联的过程有助于提高组织的有效性和效率。此种方法使组织能够对体系中相互关联和相互依赖的过程进行有效控制，以增强组织整体绩效。

 过程方法包括按照组织的防疫方针和战略方向，对各过程及其相互作用，系统地进行规定和管理，从而实现预期结果。可通过采用PDCA循环（见0.3.2）以及基于风险的思维（见0.3.3）对过程和体系进行整体管理，从而有效利用机遇并防止发生非预期结果。

 在防疫管理体系中应用过程方法能够：

a） 理解并持续满足要求；

b） 从增值的角度考虑过程；

c） 获得有效的过程绩效；

d） 在评价数据和信息的基础上改进过程。

单一过程各要素的相互作用如图1所示。每一过程均有特定的监视和和测量检查点，以用于控制，这些检查点根据不同的风险有所不同。

输入源：此前过程。例如内部或外部供方、顾客或其他相关方的过程。

输入：物质、能量、信息。例如以材料、资源或要求的形式存在。

起点---终点。

活动：用于监视和测量绩效的可能的控制和检查点。

输出：物质、能量、信息。例如以产品、服务或决策的形式存在。

输出接收方：后续过程。例如内部或外部顾客或其他相关方的过程。

 图1：单一过程要素示意图

 

0.3.2 策划-实施-检查-处置循环

PDCA循环能够应用于所有过程以及作为整体的防疫管理体系。本标准第4章至第10章内容在PDCA循环中的应用如图2所示。

顾客要求、相关方的需求和期望、组织及其环境---

防疫管理体系，以5领导作用为核心，6策划+7支持+8运行+9绩效评价+10改进---

相关方满意，防疫管理体系的结果，健康和安全。

注：括号中的数字表示本标准的相应章节。



图2：本标准的基本结构适用PDCA循环示意图

PDCA循环可以简要描述如下：

策划：建立体系及其过程的目标、配备所需的资源,以实现与顾客要求和组织方针相一致的结果；

实施：实施所做的策划；

检查：根据方针、目标和要求对过程以及产品和服务进行监视和测量（适用时），并报告结果；

处置：必要时，采取措施提高绩效。

0.3.3 基于风险的思维

基于风险的思维（见附录A.4）对防疫管理体系有效运行是至关重要的。本标准已经隐含基于风险思维的概念，例如：采取预防措施消除潜在的不合格原因，对发生的不合格问题进行分析，并采取适当措施防止其再次发生。

为了满足本标准的要求,组织需策划和实施应对风险和利用机遇的措施。应对风险和利用机遇可为提高防疫管理体系有效性、实现改进结果以及防止不利影响奠定基础。

机遇的出现可能意味着某种有利于实现预期结果的局面，例如：有利于组织获得顾客信任、减少意外停工或群体性灾难的一系列情形。利用机遇也可能需要考虑相关风险。风险是不确定性的影响,不确定性可能是正面或负面的影响。风险的正面影响可能提供改进机遇，但并非所有的正面影响均可提供改进机遇。

0.4 与其他管理体系标准的关系

本标准采用ISO制定的管理体系标准框架，以提高与其他管理体系标准的兼容性（见附录A.1）。

本标准使组织能够使用过程方法，并结合PDCA循环和基于风险的思维，将其防疫管理体系要求与其他管理体系标准要求进行协调或整合。

本标准与ISO45001:2018存在如下关系：

ISO45001:2018《职业健康安全管理体系要求与使用指南》为正确理解和实施本标准提供必要基础；

本标准不包括针对环境管理、职业健康和安全管理或财务管理等其他管理体系的特定要求。

**防疫管理体系--要求 (中文版)**

**1 范围**

本标准规定了对防疫体系的要求及使用指南，旨在使组织能够提供防疫防控的工作条件以预防与工作相关的风险，同时主动改进防疫安全绩效。这包括考虑适用的法律法规要求和其他临时防疫防控要求并制定和实施防疫方针和目标。

本标准适用于任何有下列愿望的组织：

a) 建立、实施和保持防疫体系，以提高防疫，消除或尽可能降低防疫风险（包括体系缺陷），利用防疫机遇，应对与组织活动相关的防疫体系不符合；

b) 持续改进组织的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防疫方针；

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防疫风险， 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防疫绩效准则，也未规定防疫体系的结构。

本标准使组织能够通过组织的防疫体系，整合健康和安全的其他方面，比如员工劳动防护、卫生消杀、出入检测体温等。

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防疫。但是，只有本标准的所有要求都被包含在了组织的防疫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)控制下从组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)参加防疫体系的决策过程。

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: 组织在防疫体系(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衙求或期望。

注1 : "通常隐含”是指与组织的防疫方针(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防疫体系(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、岗位和职贵、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防疫体系epidemic prevention management system

防疫体系E&P management system

用于实现防疫方针(3.15) 的管理体系(3.10)或管理体系的一部分。

*注1 : 防疫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“防疫" (E&P)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—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，对防疫体系(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防疫方针epidemic prevention safety policy

防疫方针E&P 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目标），并能够应用于不同层面（例如：战略、组织范围、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、防疫目标(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防疫目标epidemic prevention safety objective

防疫目标E&P objective

组织(3.1)为了实现具体的结果依据防疫方针(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感染源hazard

可能导致伤宫和健康损害(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小件，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: 一般通过有关可能手件(GB/T 23694一2013 中的定义，4.5.1.3)和后果(GB/T 23694一2013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 23694一2013中的定义，4.6.1.1)的组合来表述。

3.21防疫风险epidemic prevention risk

防疫风险E&P 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) 的严重程度的组合。

3.22防疫机遇epidemic prevention opportunity

防疫机遇E&P opportunity

一种或多种可能导致防疫绩效(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）。

3.25process

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防疫绩效epidemic prevention performance

防疫绩效epidemic prevention 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)覆盖范册内，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)自身规定的附加的防疫体系(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)时也可能发生事件。

3.36纠正措施corrective action

为消除不符合(3.34)或车件(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: 提升绩效是指运用防疫体系(3.11),实现符合防疫方针(3.15)和防疫目标(3.17)的总体防疫绩效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防疫体系预期结果的能力的外部和内部问题。

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，与防疫体系有关的相关方；

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符合的法律法规要求和其他临时防疫防控要求；

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 确定防疫体系的范围

组织应确定防疫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防疫绩效的活动、产品和服务应纳入防疫体系。

应保持范围的文件化信息，并可获取。

4.4 防疫体系

组织应根据本标准的要求建立、实施、保持并持续改进防疫体系，包括所需的过程及其相互作用。

**5 领导作用与员工参与**

5.1 领导作用与承诺

最商管理者应证实其在防疫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承担全部职责和责任；

b) 确保建立防疫方针和防疫目标，并确保其与组织的战略方向相一致；

c) 确保将防疫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、保持和改进防疫体系所需的资源；

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) 就有效防疫的重要性和符合防疫管理体系要求的重要性进行沟通；

g) 确保防疫体系实现其预期结果；

h) 指导并支持员工对防疫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感染源和风险， 包括体系缺陷，确保及促进防疫体系的持续改进以提高防疫绩效；

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、引导和宣传支持防疫体系的文化。

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 防疫方针

最高管理者应建立、实施并保持防疫方针，环境方针应：

a) 包括提供安全健康的工作条件以预防与工作相关的意外传染的承诺，并适合于组织的宗旨、规模、所处的环境以及组织的防疫风险和机遇的特定性质；

b) 为制定防疫目标提供框架；

c) 包括满足适用的法律法规要求和其他临时防疫防控要求的承诺；

d) 包括利用控制层级（见8.1.2)控制防疫风险的承诺；

e) 包括持续改进防疫体系（见10.2）以提高防疫绩效的承诺；

f) 包括员工及员工代表（如有）参与防疫体系决策过程的承诺。

防疫方针应：

—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、贲任和权限

最高管理者应确保在组织内部各层次分配井沟通防疫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防疫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) 确保防疫体系符合本标准的要求；

b) 向法人或实际控制人报告防疫体系的绩效。

5.4 参与和协商

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、评价和改进防疫体系。

组织应：

a) 提供参与所需的机制、时间、培训和资源；

b) 及时提供有关防疫体系的清晰的、可理解的和相关的信息；

c) 识别和消除感染源并最大限度地降低那些无法消除的；

注1: 感染源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) 感染源辨识和风险评价（见6.1,6.1.1和6.1.2）；

3) 控制感染源和风险（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) 制定防疫目标（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)以消除在防疫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

策划防疫体系时， 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(防疫体系范围），确定需要应对的风险和机遇，以便：

a) 确保防疫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) 防疫感染源及其相关联的防疫风险（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临时防疫防控要求（见6.1.3) :

c) 与防疫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):

对于防疫体系的预期结果，连同组织及其过程、防疫体系的变更，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：

－需要应对的防疫风险和防疫机遇的文件化信息：

—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 感染源辨识和防疫风险评价

6.1.2.1 感染源辨识

组织应建立、实施并保持一个过程，以持续积极地对产生的感染源进行辨识。感染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感染源，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、活动和防疫体系（见8.2) 实际或有计划的变更；

f) 感染源知识和感染源信息的变更；

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 防疫风险和其他防疫体系风险的评价

组织应建立、实施和保持一个或多个过程，以便：

a) 评价已识别出的感染源中的防疫风险，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、运行和保持防疫体系有关的风险。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。

组织用于评价防疫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 识别防疫机遇和其他机遇

组织应建立、实施和保持一个或多个过程，以识别：

a) 提升防疫绩效的机遇，此时须考虑：

1) 组织及其过程或活动的有计划的变更；

2) 消除或减少防疫风险的机遇；

3) 使工作、工作组织和工作环境适合于员工的机遇；

b) 改进防疫体系的机遇；

6.1.3 确定适用的法律法规要求和其他临时防疫防控要求

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感染源和防疫风险的、最新的法律法规要求和其他组织应遵守的要求；

b) 确定如何将这些法律法规要求和其他临时防疫防控要求应用于组织，并确定需要沟通的内容（见7.4）;

c) 组织在建立、实施、保持和持续改进其防疫体系时必须考虑这些法律法规要求和其他临时防疫防控要求；

组织应保持和保留其适用的法律法规要求和其他临时防疫防控要求的文件化信息，同时应确保对其进临时防疫防控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临时防疫防控要求（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) 在其防疫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)和防疫体系的输出(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 防疫目标及其实现的策划

6.2.1 防疫目标

组织应针对其相关职能和层次建立防疫目标，以保持和改进防疫体系，实现防疫绩效的持续改进（见条款10) 。

防疫目标应：

a) 与防疫方针一致：

b) 考虑适用的法律法规要求和其他临时防疫防控要求：

c) 考虑防疫风险和防疫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 实现防疫目标的策划

策划如何实现防疫目标时，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) 如何能将实现防疫目标的措施融入其业务过程（如必要，可优先于其业务）。

组织应保持和保留防疫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、保持和持续改进防疫体系所需的资源。

7.2 能力

组织应：

a) 确定对组织防疫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（可远程）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) 防疫方针；

b) 他们对防疫体系有效性的贡献，包括对改进防疫绩效的贡献；

c) 不符合防疫体系要求的后果，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) 与他们相关的防疫感染源和风险。

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感染源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 信息和沟通

组织应确定与防疫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防疫体系问题的观点。

7.5 文件化信息

7.5.1 总则

组织的防疫体系应包括：

a) 本标准要求的文件化信息；

b) 组织确定的实现防疫体系有效性所必需的文件化信息；

注：不同组织的防疫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

防疫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防疫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、实施并控制满足防疫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防疫方针和防疫目标的情况；

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防疫体系相关各方与其它组织。

8.1.2 控制层级

组织应建立一个过程并确定实现减少防疫风险的控制措施，通过运用下面的层级：

a) 消除感染源；

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) 运用预防管理控制措施；

e) 提供并确保使用充分的个人防护装备。

8.2 变更管理

组织应建立一个过程，以实施和控制影响防疫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临时防疫防控要求的变更；

d) 有关感染源和相关的防疫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，以推动防疫机遇，并确保其不会对防疫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)。

8.3 外包

组织应确保对影响其防疫体系的外包过程实施控制。应在防疫体系内规定对这些过程实施控制的类型和程度。

注：对外包过程的控制类型和程度属于防疫体系的一部分，不论该过程在工作场所的哪个地方实施。

8.4 采购

组织应制定控制措施，确保商品（例如：产品、危险材料或物质、原材料、设备）和服务的采购符合其防疫体系要求。

8.5 承包商

组织应建立过程，用以识别和沟通因下述情况产生的感染源并评价和控制相应的防疫风险：

a) 承包商的活动和运行对组织的员工；

b) 组织的活动和运行对承包商的员工；

c) 承包商的活动和运行对工作场所的其它相关方；

d) 承包商的活动和运行对承包商自身员工。

组织应建立和保持过程以确保承包商及其员工符合组织的防疫体系要求。这些过程应包括选择承包商的防疫准则。

8.6 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）相关的防疫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防疫风险，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、测杂和评价。

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临时防疫防控要求；

2) 与所识别的感染源和防疫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) 组织的防疫目标；

b) 组织评价其防疫绩效所依据的准则；

c) 适用时，监视、测拭、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点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临时防疫防控要求（例如：国家或国际标准）。

组织应评价其防疫绩效并确定防疫体系的有效性。

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 法律法规要求和其他临时防疫防控要求的合规性评价

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临时防疫防控要求的符合性。（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临时防疫防控要求的合规情况的知识和理解；

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 内部审核目标

组织应按计划的时间间隔实施内部审核，以提供下列防疫体系的信息：

a) 是否符合：

1) 组织自身防疫体系的要求，包括防疫方针和防疫目标；

2) 本标准的要求；

b) 是否得到了有效的实施和保持。

9.2.2 内部审核过程

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) 重要的防疫风险和防疫机遇；

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)和持续改进其防疫绩效（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防疫体系进行评审，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) 与防疫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临时防疫防控要求；

2) 组织的防疫风险和防疫机遇；

c) 防疫方针和防疫目标的满足程度；

d) 防疫绩效方面的信息，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；

S) 合规性评价的结果；

6) 防疫风险和防疫机遇。

e) 与相关方的有关沟通；

f) 持续改进的机遇；

g) 为保持有效的防疫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：

—对防疫体系的待续适宜性、充分性和有效性的结论；

—持续改进机遇；

—防疫体系变更的任何需求，包括所需的资源；

—目标未满足时需耍采取的措施。

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。

当发生串件或不符合时，组织应：

a) 对事件或不符合作出及时反应，并且适用时：

1) 直接采取强制措施控制并纠正该事件或不符合；

2) 立即处理后果、强制隔离、及时上报、公开疫情信息和依据疫情启动等级响应预案；

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，评审防疫风险的评价请况；（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，对防疫体系进行变更。

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感染源和尽可能降低相关的防疫风险，必要时请求调动政府或国家资源进行防疫防控。

10.2 持续改进

10.2.1 持续改进目标

组织应持续改进防疫体系的适宜性、充分性与有效性，以：

a) 预防事件和不符合的发生；

b) 宣传正面的防疫文化；

c) 提升防疫绩效。

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。