



المواصفة الدولية لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

International Standard for Occupational Health & Safety

الأيزو ٤٥٠٠١ : ٢٠١٨

ISO 45001:2018

باللغتين العربية والإنجليزية

Bilingual (Arabic-English)

تمهيد

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل لوجهه الكريم سائله سبحانه وتعالى القبول. قمت من قبل بترجمة المواصفة الدولية الأيزو ٩٠٠١ : ٢٠١٥ والتي لاقت الكثير من القبول لدى المهتمين بهذا المجال وها أنا ذا أضع بين أيديكم النسخة الرسمية من المواصفة الجديدة لإدارة نظام الصحة والسلامة المهنية الأيزو ٤٥٠٠١ : ٢٠١٨ والتي جاءت كبديل للمواصفة أساس ١٨٠٠١ (OHSAS 18001). لقد قصدت وضع النسختين العربية بجوار الإنجليزية لأننا أحياننا نضطر للرجوع إلى الأصل باللغة الإنجليزية للتأكد من المعنى وكذلك لربما يغم على أحد المعنى العربي الذي قد تكون له مترادفات عديدة فحينها يكون للمستخدم الحرية في استخدام أى مترادف أقرب إلى ذهنه مما في الترجمة بناء على النص الإنجليزي الأصلي.

تنويه آخر أردت أن أنوه إليه بخصوص هذه المواصفة حيث أن مصطلح (Hazard) و (Risk) قد يتشابه معناه عند الترجمة بمعنى الخطر أو المخاطر والفرق الفنى بينهما فى هذه المواصفة هو أن (Hazard) غير مقياس أما (Risk) فهو مقياس وكذلك فإن (Risk) هو نتيجة لـ (Hazard) ولذلك عندما لا يقصد القياس فسأستخدم مصطلح "المخاطر" أما عندما يقصد القياس فسأستخدم مصطلح "الأخطار" أو "الخطورة" للحصول على دقة المعنى المراد ولذلك تم استعمال الخطر ليبدل على (Hazard) وبما أن ما يترتب على الخطر هو الـ Risk فقد استخدمت لفظ الخطورة أو الأخطار للدلالة عليه.

أيضا لقد تم استخدام كلمة "التركيز على" بمعنى "Take in account" بدلا من "مع الأخذ فى الاعتبار" واستخدام "الأخذ فى الاعتبار" لترجمة "Consider" لدقة الدلالة الفنية فى المواصفة حيث المعنى الأول ملزم ولا يمكن إهماله كما أرادت المواصفة بينما فى المعنى الثانى يمكن التغاضى عنه.

وأسأل الله التوفيق والسداد.

د.أسامة سيد

INTERNATIONAL
STANDARD

ISO
45001

First edition
2018-03-12

**Occupational health and safety management systems —
Requirements with guidance for use.**

المواصفة
الدولية
أيزو
٤٥٠٠١

الطبعة الأولى
٢٠١٨-٠٣-١٢

نظم إدارة السلامة والصحة المهنية -
المتطلبات مع دليل الاستخدام.

المحتويات

Item	Title	الصفحة	العنوان	البند
Introduction		٨	مقدمة	
0.1	Background	٨	خلفية	٠.١
0.2	Aim of an OH&S management system	٨	الغاية من نظام إدارة السلامة والصحة المهنية	٠.٢
0.3	Success factors	٩	عوامل النجاح	٠.٣
0.4	Plan-Do-Check-Act cycle	١١	دائرة (خطط - نفذ - افحص - اتخذ القرار)	٠.٤
0.5	Contents of this International Standard	١٢	مكونات هذه المواصفة الدولية	٠.٥
OH & S Requirements			متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	
1	Scope	١٤	المجال / النطاق	١
2	Normative references	١٥	المراجع	٢
3	Terms and definitions	١٥	المصطلحات والتعريفات	٣
4	Context of the organization	٢٢	سياق / إطار المنظمة	٤
4.1	Understanding the organization and its context	٢٢	فهم المنظمة وسياقها	١-٤
4.2	Understanding the needs and expectations of workers and other interested parties	٢٢	فهم احتياجات وتوقعات العمال والأطراف المهتمة الأخرى.	٢-٤
4.3	Determining the scope of the OH&S management system	٢٢	تحديد مجال نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	٣-٤
4.4	OH&S management system	٢٢	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	٤-٤
5	Leadership and worker participation	٢٣	القيادة ومشاركة العمال	٥
5.1	Leadership and commitment	٢٣	القيادة والالتزام	١-٥
5.2	OH&S policy	٢٤	سياسة الصحة والسلامة المهنية	٢-٥
5.3	Organizational roles, responsibilities, accountabilities and authorities	٢٤	الأدوار التنظيمية والمسئوليات والمساءلة والصلاحيات	٣-٥
5.4	Participation and consultation	٢٥	المشاركة والاستشارات / المشاورة	٤-٥
6	Planning	٢٧	التخطيط لنظام إدارة الجودة	٦
6.1	Actions to address risks and opportunities	٢٧	إجراءات التعرف على المخاطر والفرص	١-٦
6.1.1	General	٢٧	عام	١-١-٦
6.1.2	Hazard identification and assessment of OH&S risks	٢٨	التعرف على المخاطر وتقييم أخطار الصحة والسلامة المهنية	٢-١-٦
6.1.3	Determination of applicable legal requirements and other requirements	٣٠	تحديد المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى المنطبقة	٣-١-٦
6.1.4	Planning to take action	٣٠	التخطيط لاتخاذ الإجراءات	٤-١-٦
6.2	OH&S objectives and planning to achieve them	٣١	أهداف الصحة والسلامة المهنية والتخطيط لتنفيذها	٢-٦
6.2.1	OH&S objectives	٣١	أهداف الصحة والسلامة المهنية	١-٢-٦
6.2.2	Planning to achieve OH&S objectives	٣١	التخطيط لتحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية	٢-٢-٦

Item	Title	الصفحة	العنوان	البند
7	Support	٣٢	المساندة / الدعم	٧
7.1	Resources	٣٢	الموارد	١-٧
7.2	Competence	٣٢	الكفاءة	٢-٧
7.3	Awareness	٣٢	التوعية	٣-٧
7.4	Information and communication	٣٣	المعلومات والتواصل	٤-٧
7.5	Documented information	٣٣	المعلومات الموثقة	٥-٧
7.5.1	General	٣٣	عام	١-٥-٧
7.5.2	Creating and updating	٣٤	الإ إنشاء والتحديث	٢-٥-٧
7.5.3	Control of documented Information	٣٤	ضبط المعلومات الموثقة	٣-٥-٧
8	Operation	٣٥	التشغيل	٨
8.1	Operational planning and control	٣٥	تخطيط وضبط التشغيل	١-٨
8.1.1	General	٣٥	عام	١-١-٨
8.1.2	Hierarchy of controls	٣٥	التسلسل الهرمي للضوابط (وسائل التحكم)	٢-١-٨
8.2	Management of change	٣٥	إدارة التغيير	٢-٨
8.3	Outsourcing	٣٦	الاستعانة بمصادر خارجية	٣-٨
8.4	Procurement	٣٦	المشتريات	٤-٨
8.5	Contractors	٣٦	المقاولون	٥-٨
8.6	Emergency preparedness and response	٣٧	الاستعداد والاستجابة للطوارئ	٦-٨
9	Performance Evaluation	٣٨	تقييم الأداء	٩
9.1	Monitoring, measurement, analysis and evaluation	٣٨	الرصد والقياس والتحليل والتقييم	١-٩
9.1.1	General	٣٨	عام	١-١-٩
9.1.2	Evaluation of compliance with legal requirements and other requirements	٣٨	تقييم التوافق مع المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى	٢-١-٩
9.2	Internal audit	٣٩	المراجعة الداخلية	٢-٩
9.2.1	Internal audit objectives	٣٩	أهداف المراجعة الداخلية	١-٢-٩
9.2.2	Internal audit process	٣٩	عملية المراجعة الداخلية	٢-٢-٩
9.3	Management review	٤٠	مراجعة الإدارة	٣-٩
10	Improvement	٤٢	التحسين	١٠
10.1	Incident, nonconformity and corrective action	٤٢	الحوادث وعدم المطابقة والإجراء التصحيحي	١-١٠
10.2	Continual improvement	٤٣	التحسين المستمر	٢-١٠
10.2.1	Continual improvement objectives	٤٣	أهداف التحسين المستمر	١-٢-١٠
10.2.2	Continual improvement process	٤٣	عملية التحسين المستمر	٢-٢-١٠

الملحق م (للمعلوماتية) دليل إرشادي لاستخدام هذه المواصفة الدولية

Annex A (informative) Guidance on the use of this International Standard

Annex	Title	الصفحة	العنوان	الملحق
A 1	General	٤٤	عام	م-١
A 2	Normative references	٤٤	المراجع	م-٢
A 3	Terms and definitions	٤٤	المصطلحات والتعريفات	م-٣
4 A	Context of the organization	٤٥	سياق / إطار المنظمة	م-٤
A 4.1	Understanding the context of the organization	٤٥	فهم سياق المنظمة	م-٤-١
A 4.2	Understanding the needs and expectations of workers and other interested parties	٤٧	فهم احتياجات وتوقعات العمال والأطراف المهتمة الأخرى.	م-٤-٢
A 4.3	Scope of the OH&S management system	٤٨	مجال نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	م-٤-٣
A 4.4	OH&S management system	٤٩	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	م-٤-٤
A 5	Leadership and worker participation	٥٠	القيادة ومشاركة العمال	م-٥
A 5.1	Leadership and commitment	٥٠	القيادة والالتزام	م-٥-١
A 5.2	Policy	٥١	السياسة	م-٥-٢
A 5.3	Organizational roles, responsibilities, accountabilities and authorities	٥٢	الأدوار التنظيمية والمسئوليات والمساءلة والصلاحيات	م-٥-٣
A 5.4	Participation and consultation	٥٣	المشاركة والاستشارات / المشاورة	م-٥-٤
A 6	Planning	٥٦	التخطيط	م-٦
A 6.1	Actions to address risks and opportunities	٥٦	إجراءات التعرف على المخاطر والفرص	م-٦-١
A 6.1.1	General	٥٦	عام	م-٦-١-١
A 6.1.2	Hazard identification and assessment of OH&S risks	٥٧	تحديد المخاطر وتقييم أخطار الصحة والسلامة المهنية	م-٦-١-٢
A 6.1.3	Determination of applicable legal requirements and other requirements	٦٣	تحديد المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى المنطبقة	م-٦-١-٣
A 6.1.4	Planning to take action	٦٤	التخطيط لاتخاذ الإجراءات	م-٦-١-٤
A 6.2	OH&S objectives and planning to achieve them	٦٤	أهداف الصحة والسلامة المهنية والتخطيط لتنفيذها	م-٦-٢
A 6.2.1	OH&S objectives	٦٤	أهداف الصحة والسلامة المهنية	م-٦-٢-١
A 6.2.2	Planning to achieve OH&S objectives	٦٥	التخطيط لتحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية	م-٦-٢-٢
A 7	Support	٦٧	المساندة / الدعم	م-٧
A 7.1	Resources	٦٧	الموارد	م-٧-١
A 7.2	Competence	٦٧	الكفاءة	م-٧-٢
A 7.3	Awareness	٦٨	التوعية	م-٧-٣
A 7.4	Information and communication	٦٩	المعلومات والتواصل	م-٧-٤
A 7.5	Documented information	٦٩	المعلومات الموثقة	م-٧-٥

(تابع) الملحق (للمعلومية) دليل إرشادي لاستخدام هذه المواصفة الدولية
Annex A (informative) Guidance on the use of this International Standard (Cont.)

Item	Title	الصفحة	العنوان	البند
A 8	Operation	٧١	التشغيل	٨-م
A 8.1	Operational planning and control	٧١	تخطيط وضبط التشغيل	١-٨-م
A 8.1.1	General	٧١	عام	١-١-٨-م
A 8.1.2	Hierarchy of controls	٧٢	التسلسل الهرمي للضوابط (وسائل التحكم)	٢-١-٨-م
A 8.2	Management of change	٧٣	إدارة التغيير	٢-٨-م
A 8.3	Outsourcing	٧٣	الاستعانة بمصادر خارجية	٣-٨-م
A 8.4	Procurement	٧٤	المشتريات	٤-٨-م
A 8.5	Contractors	٧٤	المقاولون	٥-٨-م
A 8.6	Emergency preparedness and response	٧٦	الاستعداد والاستجابة للطوارئ	٦-٨-م
A 9	Performance Evaluation	٧٧	تقييم الأداء	٩-م
A 9.1	Monitoring, measurement, analysis and evaluation	٧٧	الرصد والقياس والتحليل والتقييم	١-٩-م
A 9.1.1	General	٧٧	عام	١-١-٩-م
A 9.1.2	Evaluation of compliance with legal requirements and other requirements	٧٩	تقييم التوافق مع المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى	٢-١-٩-م
A 9.2	Internal audit	٧٩	المراجعة الداخلية	٢-٩-م
A 9.2.1	Internal audit objectives	٧٩	أهداف المراجعة الداخلية	١-٢-٩-م
A 9.2.2	Internal audit process	٨٠	عملية المراجعة الداخلية	٢-٢-٩-م
A 9.3	Management review	٨٠	مراجعة الإدارة	٣-٩-م
A 10	Improvement	٨٢	التحسين	١٠-م
A 10.1	Incident, nonconformity and corrective action	٨٢	الحادث وعدم المطابقة والإجراء التصحيحي	١-١٠-م
A 10.2	Continual improvement	٨٣	التحسين المستمر	٢-١٠-م

Introduction

0.1 Background

At the time of developing this International Standard, the International Labour Organization (ILO) estimates that 2.3 million people die every year from work-related accidents and diseases. An organization is responsible for the health and safety of its workers and that of other persons under its control who are performing work on its behalf, including promoting and protecting their physical and mental health. The adoption of an occupational health and safety (OH&S) management system is intended to enable an organization to improve its OH&S performance in the enhancement of health and safety at work and to manage its OH&S risks.

NOTE 1 The term "occupational safety and health" ("OSH") has the same meaning as "occupational health and safety" ("OH&S").

NOTE 2 The term "worker" (see 3.3) is defined to include top management (see 3.12), managerial and nonmanagerial persons.

0.2 Aim of an OH&S management system

The purpose of an OH&S management system is to provide a framework for managing the prevention of death, work-related injury and ill health. The intended outcome is to prevent death, work-related injury and ill health to workers, to improve and provide a safe and healthy workplace for its workers and other persons under its control. An organization's activities can pose a risk of death, work-related injury and ill health, consequently it is critically important for the organization to eliminate or minimize OH&S risks by taking effective preventive measures. When these measures are applied by the organization through its OH&S management system (supported by the use of appropriate controls, methods and tools, at all levels in the organization) they improve its OH&S performance. It can be more effective and efficient to take early action to address potential opportunities for improvement of OH&S performance.

المقدمة

٠.١ - خلفية (تمهيد)

في الوقت الذي كان يتم فيه إعداد هذه المواصفة الدولية قدرت منظمة العمل الدولية أن ٢,٣ مليون عامل يموتون سنويا بسبب حوادث أو أمراض مرتبطة بأعمالهم.

إن أية منظمة هي مسؤولة عن صحة وسلامة عمالها والأشخاص الآخرين الذين تحت سيطرتها والذين يقومون بأعمال باسمها وهذه المسؤولية تشمل تعزيز وحماية صحتهم الجسدية والعقلية.

يهدف اعتماد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية إلى تمكين المؤسسة من تحسين أدائها في الصحة والسلامة المهنية بتعزيز الصحة والسلامة في العمل وإدارة المخاطر الخاصة بها.

ملحوظة ١: مصطلح "الصحة والسلامة المهنية" هو نفسه ما يعنيه مصطلح "الصحة والسلامة المهنية"

ملحوظة ٢: مصطلح "عامل" (أنظر ٣-٣) يشمل أيضا الإدارة العليا (أنظر ٣-١٢) الأشخاص المديرين وغير المديرين.

٠.٢ - الغاية من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

الغاية من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية هو توفير إطار عمل لإدارة الوقاية من حوادث الوفاة أو الإصابات أو اعتلال الصحة المرتبطة بالعمل وبالتالي فالنتائج المرجوة هي منع وفاة أو إصابة أو مرض العمال بسبب العمل بتحسين وتوفير بيئة وأماكن عمل آمنة وصحية للعمال والأشخاص الآخرين المسؤولة عنهم المنظمة وبما أنه يمكن أن تتسبب أنشطة المنظمة في خطر الوفاة والإصابات المرتبطة بالعمل واعتلال الصحة وبالتالي من المهم للغاية بالنسبة للمنظمة إزالة أو تقليل مخاطر الصحة والسلامة المهنية باتخاذ إجراءات وقائية فعالة وعندما تنفذ تلك الإجراءات في المنظمة من خلال نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (مدعوما باستخدام الضوابط والوسائل والأدوات المناسبة في جميع المستويات بالمنظمة) سيتحسن أداء الصحة والسلامة المهنية بها. إن هذا النظام يمكن أن يكون أكثر فعالية وكفاءة باتخاذ إجراءات مبكرة لاستغلال الفرص المحتملة لتحسين أداء الصحة والسلامة المهنية.

An OH&S management system can enable an organization to improve its OH&S performance by:

- developing and implementing an OH&S policy and OH&S objectives;
- ensuring top management demonstrate leadership and commitment with respect to the OH&S management system;
- establishing systematic processes which consider its context (see A.4.1) and which take into account its risks and its opportunities
- determining the hazards and OH&S risks associated with its activities; seeking to eliminate them, or putting in controls to minimize their potential effects
- establishing operational controls to eliminate or minimize its OH&S risks
- increasing awareness of its OH&S hazards and risks, and associated operational controls, through information, communication and training
- evaluating its OH&S performance and seeking to improve it
- establishing and developing the necessary competencies
- developing and supporting an occupational health and safety culture in the organization
- ensuring that workers, and where they exist, workers' representatives, are informed, consulted and participate

An OH&S management system can assist an organization to fulfil its applicable legal requirements.

0.3 Success Factors

The implementation of an OH&S management system is a strategic and operational decision for an organization. The success of the OH&S management system depends on leadership, commitment and participation from all levels and functions of the organization. The implementation and sustainability of an OH&S management system, its effectiveness and its ability to achieve its objectives are dependent on a number of key factors which can include:

- top management leadership and commitment.
- top management developing, leading and promoting a culture in the organization that supports the OH&S management system
- participation of workers, and where they exist, workers' representatives

إن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية قادر على تحسين أداء الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة من خلال:

- إنشاء وتطبيق سياسة الصحة والسلامة المهنية وأهداف الصحة والسلامة المهنية
- إظهار الإدارة العليا لقيادتها والتزامها باحترام نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
- إنشاء عمليات منهجية تأخذ في الاعتبار سياق المنظمة (انظر م-٤-١) والتي تركز على مخاطرها وفرصها.

د) تحديد المخاطر وأخطار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بأنشطتها والسعى للقضاء عليها أو وضع ضوابط للحد من أثارها المحتملة / المتوقعة.

هـ) وضع ضوابط تشغيلية للتخلص من الأخطار المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية أو تقليلها

و) زيادة الوعي بمخاطر وأخطار الصحة والسلامة المهنية الخاصة بها والضوابط التشغيلية المرتبطة بها من خلال المعلومات والاتصالات والتدريب

ز) تقييم أداء الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة والسعى لتحسينه

ح) إنشاء وتطوير الكفاءات / الجدارات اللازمة والضرورية

ي) تطوير ودعم ثقافة الصحة والسلامة المهنية في المنظمة

ك) ضمان أن العمال وممثلهم أينما وجدوا يتم إبلاغهم واستشارتهم ومشاركتهم.

يمكن لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أن يساعد المنظمة على الوفاء بمتطلباتها القانونية السارية والمنطبقة عليها.

٠.٣ - عوامل النجاح

إن تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يعتبر قراراً استراتيجياً وتنفيذياً للمنظمة كما يعتمد نجاح نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على القيادة والالتزام ومشاركة جميع مستويات ووظائف المنظمة ويعتمد تنفيذ واستدامة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفعاليتها وقدرته على تحقيق أهدافه على عدد من العوامل الرئيسية التي يمكن أن تشمل:

أ) قيادة الإدارة العليا والتزامها.

ب) قيام الإدارة العليا بتطوير وقيادة وتعزيز ثقافة المنظمة التي تدعم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

ج) مشاركة العمال وممثلهم أينما كانوا.

- d) processes for communication and consultation
- e) allocation of the necessary resources for its sustainability
- f) clear OH&S policies, which are compatible with the overall strategic objectives and direction of the organization
- g) the integration of the OH&S management system into the organization's business processes
- h) the continual evaluation and monitoring of the OH&S management system to improve OH&S performance
- i) OH&S objectives that align with the OH&S policies and reflect the organization's OH&S hazards and risks

- j) awareness of its applicable legal requirements and other requirements
- k) effective processes for identification of OH&S hazards, control of the OH&S risks and taking advantage of OH&S opportunities.

This International Standard, like other International Standards, is not intended to increase or change an organization's legal requirements.

Demonstration of successful implementation of this International Standard can be used by an organization to give assurance to workers and other interested parties that an effective OH&S management system is in place. Adoption of this International Standard, however, will not in itself guarantee optimal outcomes.

The level of detail, the complexity, the extent of documented information, and the resources needed to ensure the success of an organization's OH&S management system will depend on a number of factors, such as:

- the organization's context (e.g. number of workers, size, geography, culture, social conditions, applicable legal requirements and other requirement)؛
- the scope of the organization's OH&S management system؛
- the nature of the organization's activities and the related OH&S risks.

د) تصميم عمليات للتواصل والتشاور / الاستشارات

هـ) تخصيص الموارد اللازمة لاستدامتها

و) وجود سياسات واضحة للصحة والسلامة المهنية متوافقة مع الأهداف الاستراتيجية العامة واتجاه المنظمة

ز) دمج نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في عمليات نشاط وأعمال المنظمة

ح) التقييم والرصد / المراقبة المستمرين لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لتحسين أدائه.

ط) أهداف الصحة والسلامة المهنية يجب أن تتماشى مع سياسات الصحة والسلامة المهنية وتعكس مخاطر وأخطار المنظمة والصحة والسلامة المهنية.

ي) التوعية بالمتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى التي تنطبق على المنظمة.

ك) وضع عمليات فعالة لتحديد مخاطر الصحة والسلامة المهنية والتحكم في الأخطار والاستفادة من الفرص للصحة والسلامة المهنية

لا تهدف هذه المواصفة القياسية الدولية مثلها مثل كافة المواصفات الدولية الأخرى إلى زيادة أو تغيير المتطلبات القانونية للمنظمة.

إن إبراز التطبيق الناجح لهذه المواصفة القياسية الدولية من قبل المنظمة يمكن أن يقدم ضمانات للعاملين والأطراف المهتمة الأخرى بأن هناك نظام فعال لإدارة الصحة والسلامة المهنية ولكن على الجهة الأخرى فإن مجرد اعتماد هذه المواصفة القياسية الدولية لن يضمن بحد ذاته تحقيق النتائج المثلى.

يعتمد مستوى التفاصيل والتعقيد ومدى المعلومات الموثقة والموارد اللازمة لضمان نجاح نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة على عدد من العوامل مثل:

- سياق المنظمة (مثل عدد العمال والحجم والموقع الجغرافي والثقافة والظروف الاجتماعية والمتطلبات القانونية المنطبقة عليها والمتطلبات الأخرى)
- مجال / نطاق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة
- طبيعة أنشطة المنظمة وأخطار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بها.

0.4 Plan-Do-Check-Act cycle

The basis of the OH&S management system approach applied in this International Standard is founded on the concept of Plan-Do-Check-Act (PDCA), which requires leadership, commitment and participation of workers, and where they exist, workers' representatives, from all levels and functions of the organization.

The PDCA model is an iterative process used by organizations to achieve continual improvement. It can be applied to a management system and to each of its individual elements, as follows:

Plan: establish objectives, programmes and processes necessary to deliver results in accordance with the organization's OH&S policy.

Do: implement the processes as planned.

Check: monitor and measure activities and processes with regard to the OH&S policy and objectives, and report the results.

Act: take actions to continually improve the OH&S performance to achieve the intended outcomes.

This International Standard incorporates the PDCA concept into a new framework, as shown in Figure 1.

٠.٤ دائرة (خطط-نفذ-افحص-اتخذ القرار)

تستند منهجية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الأساسية والمطبقة في هذه المواصفة القياسية الدولية على مفهوم "خطط-نفذ-افحص-اتخذ القرار" (PDCA) والذي يتطلب القيادة والالتزام والمشاركة من العمال وممثلهم أينما يوجدون من جميع المستويات والوظائف بالمنظمة.

إن نموذج (خطط-نفذ-افحص-اتخذ القرار) هو عملية متكررة تستخدمها المنظمات لتحقيق التحسين المستمر وهو يمكن تطبيقه على أي نظام إدارة وعلى كل عنصر من عناصره على حده على النحو التالي:

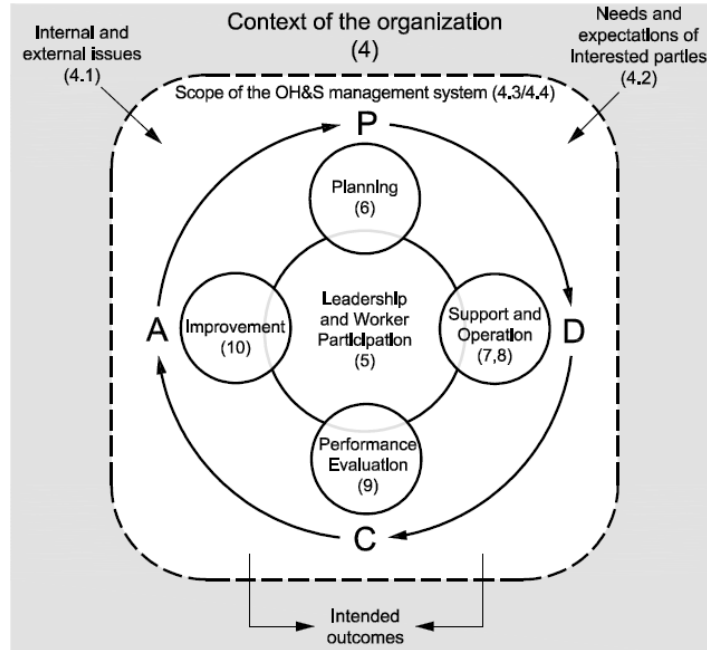
خطوط: وضع الأهداف والبرامج والعمليات اللازمة لتقديم نتائج متوافقة مع وطبقا لسياسة الصحة والسلامة المهنية للمنظمة.

نفذ: نفذ وطبق العمليات المخططة

افحص: اربصد وقس الأنشطة والعمليات فيما يتعلق بسياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية وارفع التقارير عن النتائج.

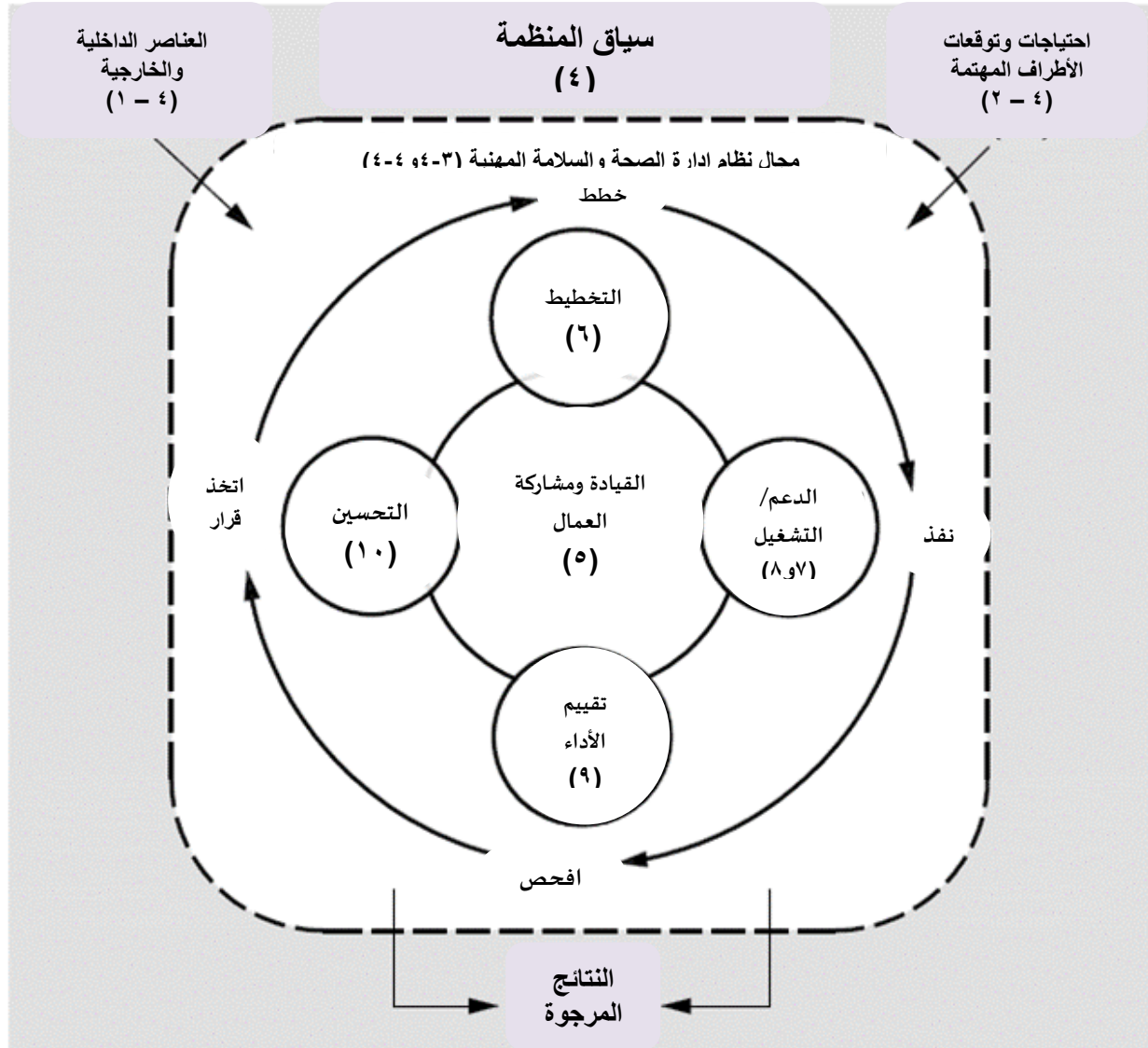
اتخذ القرار: اتخذ إجراءات للتحسين المستمر لأداء الصحة والسلامة المهنية لتحقيق النتائج المرجوة.

تتضمن هذه المواصفة الدولية مفهوم (خطط-نفذ-افحص-اتخذ القرار) في إطار عمل جديد ، كما هو موضح في الشكل ١.



NOTE The numbers given in brackets refer to the clause numbers in this International Standard

Figure 1 — OH&S management system model for this International Standard



ملاحظة تشير الأرقام الواردة بين قوسين إلى أرقام البنود في هذه المواصفة الدولية
الشكل ١ - نموذج نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لهذه المواصفة الدولية

0.5 Contents of this International Standard

This International Standard has adopted the "high-level structure" (i.e. clause sequence, common text and common terminology) developed by ISO to improve alignment among its International Standards for management systems.

This International Standard does not include requirements specific to other management systems, such as those for quality, environmental, security, or financial management, though its elements can be aligned or integrated with those of other management systems.

٠٥ - مكونات هذه المواصفة الدولية

تبنت هذه المواصفة القياسية الدولية "البنية عالية المستوى" (أي تسلسل البنود والنصوص الموحدة والمصطلحات المشتركة) التي وضعتها المنظمة الدولية للتوحيد القياسي "الأيزو" لتحسين التوافق مع مواصفاتها الدولية الأخرى لأنظمة الإدارة.

لا تتضمن هذه المواصفة الدولية متطلبات خاصة بأنظمة الإدارة الأخرى مثل تلك الخاصة بالجودة أو البيئة أو الأمن أو الإدارة المالية على الرغم من إمكانية مواءمة عناصرها أو دمجها مع عناصر أنظمة الإدارة الأخرى.

Clauses 4 to 10 contain requirements that can be used to assess conformity. Annex A provides informative explanations to assist in the interpretation of those requirements.

In this International Standard, the following verbal forms are used:

- “shall” indicates a requirement؛
- “should” indicates a recommendation؛
- “may” indicates a permission؛
- “can” indicates a possibility or a capability.

Information marked as "NOTE" is for guidance in understanding or clarifying the associated requirement.

“Notes to entry” used in Clause 3 provide additional information that supplements the terminological data and can contain provisions relating to the use of a term.

The terms and definitions in Clause 3 are arranged in conceptual order, with an alphabetical index provided at the end of the document.

تحتوى البنود من ٤ إلى ١٠ على متطلبات يمكن استخدامها لتقييم المطابقة. يوفر الملحق "م" تفسيرات للمعلومية للمساعدة في تفسير تلك المتطلبات.

في هذه المواصفة الدولية تستخدم المصطلحات اللفظية التالية:

- كلمة "shall" تعنى متطلب أى يجب
- كلمة "should" تعنى توصية أى يفضل
- كلمة "may" ربما تعنى السماح بالفعل
- كلمة "can" يمكن تعنى الإمكانية أو القدرة على

المعلومات التى تم وضعها تحت كلمة "ملاحظة" هى للشرح أو توضيح المتطلبات المرتبطة بها.

"ملاحظات للدخول" المستخدمة فى البند ٣ تقدم معلومات إضافية تكمل معانى المصطلحات ويمكن أن تحتوى على إضافات تتعلق باستخدام المصطلح.

المصطلحات والتعريفات الواردة فى البند ٣ تم ترتيبها ترتيباً منطقياً طبقاً لمعانيها مع وجود فهرس أبجدي فى نهاية تلك الوثيقة.

Occupational health and safety management systems— Requirements with guidance for use

نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية – المتطلبات ودليل الاستخدام

1 Scope

١- المجال:

This International Standard specifies requirements for an occupational health and safety (OH&S) management system, with guidance for its use, to enable an organization to provide safe and healthy working conditions for the prevention of work-related injury and ill health and to proactively improve its OH&S performance. This includes the development and implementation of an OH&S policy and objectives which take into account applicable legal requirements and other requirements to which the organization subscribes.

تحدد هذه المواصفة القياسية الدولية متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية مع توجيهات لاستخدامه لتمكين المنظمة من توفير ظروف عمل آمنة وصحية للوقاية من إصابات العمل واعتلال الصحة الناتجة عن ظروف العمل وللتحسين الاستباقي لأداء الصحة والسلامة المهنية.

ويشمل ذلك وضع وتنفيذ سياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية التي تركز على المتطلبات القانونية المعمول بها والمتطلبات الأخرى التي تشترك فيها / تلتزم بها المنظمة.

This International Standard is applicable to any organization that wishes to:

هذه المواصفة الدولية تنطبق على أية منظمة ترغب في :

- establish, implement and maintain an OH&S management system to improve occupational health and safety, eliminate or minimize OH&S risks (including system deficiencies), take advantage of OH&S opportunities, and address OH&S management system nonconformities associated with its activities
- continually improve its OH&S performance and the achievement of its OH&S objectives
- assure itself of conformity with its OH&S policy
- demonstrate conformity with the requirements of this International Standard

أ) إنشاء وتنفيذ والحفاظ على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لتحسين الصحة والسلامة المهنية والقضاء على أو تقليل مخاطر الصحة والسلامة المهنية (بما في ذلك أوجه القصور في النظام) والاستفادة من الفرص ومعالجة حالات عدم مطابقة نظام إدارة الصحة والسلامة المرتبطة بأنشطتها

ب) التحسين المستمر لأداء الصحة والسلامة المهنية وتحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية بها.

ج) التأكد لنفسها من توافقها مع سياستها للصحة والسلامة المهنية

د) إعلان وإثبات توافقها مع متطلبات هذه المواصفة الدولية.

This International Standard is intended to be applicable to any organization regardless of its size, type and activities and applies to the OH&S risks under the organization's control, taking into account factors such as the context in which the organization operates and the needs and expectations of its workers and other interested parties.

تهدف هذه المواصفة الدولية إلى أن تكون قابلة للتطبيق على أية منظمة بغض النظر عن حجمها ونوعها وأنشطتها وتطبق على مخاطر الصحة والسلامة المهنية تحت سيطرة المنظمة مع التركيز على عدة عوامل مثل السياق الذي تعمل فيه المنظمة واحتياجات وتوقعاتها العمال والأطراف المهتمة/ المعنية الأخرى.

This International Standard does not state specific criteria for OH&S performance, nor is it prescriptive about the design of an OH&S management system.

لا تنص هذه المواصفة القياسية الدولية على معايير محددة لأداء الصحة والسلامة المهنية كما أنها لا تفرض تصميمًا معينًا لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

This International Standard enables an organization, through its OH&S management system, to integrate other aspects of health and safety, such as worker wellness/wellbeing.

This International Standard does not address issues such as product safety, property damage or environmental impacts, beyond the risks they provide to workers and other relevant interested parties

This International Standard can be used in whole or in part to systematically improve OH&S management. However, claims of conformity to this International Standard are not acceptable unless all its requirements are incorporated into an organization's OH&S management system and fulfilled without exclusion.

NOTE For further guidance on the intent of the requirements in this International Standard, see Annex A.

2 Normative references

There are no normative references.

3 Terms and definitions

For the purposes of this document, the following terms and definitions apply.

3.1 organization

person or group of people that has its own functions with responsibilities, authorities and relationships to achieve its objectives (3.16)

Note 1 to entry: The concept of organization includes, but is not limited to sole-trader, company, corporation, firm, enterprise, authority, partnership, charity or institution, or part or combination thereof, whether incorporated or not, public or private.

3.2 interested party

person or organization (3.1) that can affect, be affected by, or perceive itself to be affected by a decision or activity

Note 1 to entry: This International Standard sets out requirements (3.8) with respect to workers (3.3) who are also interested parties.

3.3 worker

person performing work or work-related activities under the control of the organization (3.1)

Note 1 to entry: Persons perform work or work-related activities under various arrangements, paid or unpaid, such as regularly or temporarily, intermittently or seasonally, casually or on a part-time basis.

تتيح هذه المواصفة القياسية الدولية للمنظمة من خلال نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الخاص بها دمج الجوانب الأخرى للصحة والسلامة مثل صحة / رفاهية العمال.

لا تتناول هذه المواصفة القياسية الدولية قضايا مثل سلامة المنتج أو تلف الممتلكات أو الآثار البيئية بل تهتم بالمخاطر التي يتعرض لها العمال والأطراف المهتمة / المعنية الأخرى ذات الصلة.

يمكن استخدام هذه المواصفة القياسية الدولية كلياً أو كجزء من النظام العام لتحسين إدارة الصحة والسلامة المهنية بشكل منهجي ومع ذلك فإن متطلبات المطابقة لهذه المواصفة القياسية الدولية غير مقبولة ما لم يتم دمج جميع متطلباتها في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة دون أية استثناءات بها.

ملاحظة: لمزيد من الإرشادات حول الغرض من المتطلبات في هذه المواصفة القياسية الدولية انظر الملحق (م)

٢- المراجع:

لا توجد مراجع.

٣- المصطلحات والتعريفات:

لأغراض هذه الوثيقة تطبيق المصطلحات والتعريفات التالية.

١-٣ المنظمة

شخص أو مجموعة أشخاص لهم وظائفهم الخاصة ومسؤولياتهم وسلطاتهم وعلاقاتهم لتحقيق أهدافهم (٣-١٦)

ملاحظة ١: يشمل مفهوم المنظمة على سبيل المثال لا الحصر التاجر أو الشركة الصغيرة أو الشركة الكبيرة أو المجموعة أو المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة أو المعهد أو الجمعية الخيرية أو جزء منها أو مزيج منها سواء أكانت مسجلة أم لا عامة أو خاصة.

٢-٣ الجهة المهتمة / الطرف المعنى

الشخص أو المنظمة (٣-١) التي يمكن أن تؤثر على أو تتأثر أو تتصور نفسها متأثرة بقرار أو نشاط.

ملاحظة ١: تحدد هذه المواصفة الدولية المتطلب (٣-٨) المتعلق بالعاملين (٣-٣) فتعتبرهم أيضاً من الأطراف المعنية.

٣-٣ العامل

شخص يقوم بعمل أو نشاط مرتبط بعمل تحت سيطرة المنظمة (٣-١)

ملاحظة ١: أشخاص يؤدون عملاً أو يقومون بأنشطة تتعلق بالعمل بموجب ترتيبات مختلفة مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر وبصفة منتظمة أو مؤقتة وبشكل متقطع أو موسمي وبشكل عرضي أو على أساس عدم التفرغ.

Note 2 to entry: Workers include top management (3.12), managerial and non-managerial persons.

Note 3 to entry: The work or work-related activities performed under the control of the organization may be performed by workers employed by the organization, or other persons, including workers from external providers, contractors, individuals, and situations where the organization has some degree of control over the workers such as agency workers.

3.4 participation

involvement of workers (3.3) in decision-making process(es) in the OH&S management system (3.11)

3.5 consultation

process (3.25) by which the organization (3.1) seeks the views of the workers (3.3) before it makes a decision

3.6 workplace

place under the control of the organization (3.1) where a person needs to be or to go by reason of work

Note 1 to entry: The organization's responsibilities under the OH&S management system (3.11) for the workplace depends on the degree of control over the workplace.

3.7 contractor

external organization (3.1) providing services to the organization at a workplace (3.6) in accordance with agreed specifications, terms and conditions

Note 1 to entry: Services may include construction activities

3.8 requirement

need or expectation that is stated, generally implied or obligatory

Note 1 to entry: "Generally implied" means a custom or common practice for the organization (3.1) that is consistent with the OH&S policy (3.15).

3.9 legal requirements and other requirements

requirements (3.8) established by law that are applicable to the organization (3.1), legally-binding obligations of the organization and requirements to which the organization subscribes

Note 1 to entry: For the purposes of this International Standard, legal requirements and other requirements are those relevant to the OH&S management system (3.11).

Note 2 to entry: Legally-binding obligations may include the provisions in collective agreements.

ملاحظة ٢: العمال يشملون الإدارة العليا (٣-١٢) والأشخاص الإداريين وغير الإداريين.

ملاحظة ٣: الأعمال وأنشطة المرتبطة بالعمل التي تتم تحت مسؤولية المنظمة يمكن أن تتم بعمال معينين بالمنظمة أو أشخاص آخرين يشملون العمال من موردين خارجيين والمقاولين والأشخاص المستقلين والأوضاع التي تكون فيها المنظمة لها السلطة إلى حد ما على العمال مثلما في حالة وكالات توريد العمال

٣-٣ المشاركة

مشاركة العمال (٣-٣) في عملية / عمليات صنع القرار في نظام الصحة والسلامة المهنية (٣-١١).

٤-٣ الاستشارات / التشاور

العلمية (٣-٢٥) التي تسعى المنظمة من خلالها للحصول على وجهة نظر العمال (٣-٣) قبل اتخاذ القرار.

٦-٣ موقع العمل / مكان العمل

مكان تحت سيطرة المنظمة (٣-١) حيث يحتاج الشخص أن يكون به أو يذهب إليه بسبب العمل

ملاحظة ١: تعتمد مسؤولية المنظمة عن موقع العمل في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (٣-١١) على مدى سيطرتها عليه والتحكم فيه.

٧-٣ المقاول

منظمة (٣-١) خارجية تقدم خدمات للمنظمة في موقع العمل (٣-٦) وفقاً لمواصفات وشروط وأحكام المتفق عليها

ملاحظة ١: الخدمات يمكن أن تشمل أنشطة الإنشاءات.

٨-٣ المتطلب

الاحتياج أو التوقع الذي تم ذكره ضمناً أو إلزامياً بشكل عام

ملاحظة ١: "ضمناً بشكل عام" تعني الممارسة المخصصة أو الشائعة بالمنظمة (٣-١) والتي تتوافق مع سياسة الصحة والسلامة المهنية (٣-١٥).

٩-٣ المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى

المتطلبات (٣-٨) التي ينص عليها القانون والتي تنطبق على المنظمة (٣-١) والالتزامات الملزمة قانوناً للمنظمة والمتطلبات التي اشتركت فيها المنظمة

ملاحظة ١: فيما يخص هذه المواصفة الدولية المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى هي ما لها علاقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (٣-١١).

ملاحظة ٢: قد تشمل الالتزامات الملزمة قانوناً الأحكام الواردة في الاتفاقات.

Note 3: Legal requirements and other requirements include those that identify the persons who are workers' (3.3) representatives in accordance with laws, regulations, collective agreements and practice.

3.10 management system

set of interrelated or interacting elements of an organization (3.1) to establish policies (3.14) and objectives (3.15) and processes (3.25) to achieve those objectives

Note 1 to entry: A management system can address a single discipline or several disciplines.

Note 2 to entry: The system elements include the organization's structure, roles and responsibilities, planning and operation, performance evaluation and improvement.

Note 3 to entry: The scope of a management system may include the whole of the organization, specific and identified functions of the organization, specific and identified sections of the organization, or one or more functions across a group of organizations.

3.11 occupational health and safety management system OH&S management system

management system (3.10) or part of a management system used to achieve the OH&S policy (3.15).

Note 1 to entry: The intended outcomes of the OH&S management system are to prevent injury and ill health (3.18) to workers (3.3) and to provide safe and healthy workplace(s) (3.4).

Note 2 to entry: The terms "occupational health and safety" (OH&S) and "occupational safety and health" (OSH) have the same meaning.

3.12 top management

person or group of people who directs and controls an organization (3.1) at the highest level

Note 1 to entry: Top management has the power to delegate authority and provide resources within the organization provided ultimate responsibility for the OH&S management system (3.11) is retained.

Note 2 to entry: If the scope of the management system (3.10) covers only part of an organization, then top management refers to those who direct and control that part of the organization.

3.13 effectiveness

extent to which planned activities are realized and planned results achieved

ملاحظة ٣: تشمل المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى تلك التي تحدد الأشخاص ممثلي العاملين (٣-٣) وللقوانين واللوائح والاتفاقات عامة والممارسات.

١٠-٣ نظام الإدارة

مجموعة من العناصر المترابطة أو المتفاعلة في منظمة (١-٣) لوضع السياسات (١٤-٣) والأهداف (١٥-٣) والعمليات (٢٥-٣) لتحقيق تلك الأهداف

ملاحظة ١: نظام الإدارة يمكن أن يعبر عن منظومة واحدة أو عدة منظومات

ملاحظة ٢: عناصر النظام تشمل هيكل المنظمة والقواعد والمسئوليات والتخطيط والتشغيل وتقييم الأداء والتحسين.

ملاحظة ٣: قد يشمل مجال نظام الإدارة كامل المنظمة أو وظائف مخصصة ومحددة بالمنظمة أو أقسام مخصصة ومحددة بالمنظمة أو وظيفة أو أكثر عبر مجموعة من المنظمات.

١١-٣ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

نظام إدارة (١٠-٣) أو جزء من نظام إدارة يستخدم / يسعى لتحقيق سياسة الصحة والسلامة المهنية (١٥-٣)

ملاحظة ١: النتائج المتوقعة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية هي منع الإصابات واعتلال الصحة (١٨-٣) للعمال (٣-٣) ووجود مواقع عمل آمنة وصحية (٤-٣).

ملاحظة ٢: مصطلح الصحة والسلامة المهنية وكذلك السلامة والصحة المهنية لهما نفس المعنى.

١٢-٣ الإدارة العليا

شخص أو مجموعة أشخاص توجه وتضبط المنظمة (١-٣) على أعلى مستوى / في المستوى الأعلى.

ملاحظة ١: الإدارة العليا لها سلطة تفويض الصلاحيات وتوفير الموارد بالمنظمة وعليها توفير المسؤولية النهائية عن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (١١-٣)

ملاحظة ٢: إذا كان مجال نظام الإدارة (١٠-٣) يغطي جزء من المنظمة فقط فحينئذ الإدارة العليا هي من توجه وتسيطر على هذا الجزء من المنظمة.

١٣-٣ الفعالية

مدى تحقيق الأنشطة المخطط لها وتحقيق النتائج المخطط لها.

3.14 policy

intentions and direction of an organization (3.1), as formally expressed by its top management (3.12)

١٤-٣ السياسة

نوايا وتوجهات المنظمة (١-٣) كما تم التعبير عنها رسمياً من قبل الإدارة العليا (١٢-٣)

**3.15 occupational health and safety policy
OH&S policy**

policy (3.14) to prevent work-related injury and ill health (3.18) to worker(s) (3.3) and to provide a safe and healthy workplace(s) (3.6)

١٥-٣ سياسة الصحة والسلامة المهنية

سياسة (١٤-٣) لمنع الإصابات واعتلال الصحة المرتبطة بالعمل (١٨-٣) للعمال (٣-٣) وتوفير مواقع عمل (٦-٣) آمنة وصحية.

3.16 objective

result to be achieved

١٦-٣ الهدف

النتيجة التي يتعين تحقيقها.

Note 1 to entry: An objective can be strategic, tactical, or operational.

ملاحظة ١: الهدف يمكن أن يكون استراتيجياً أو فنياً أو تشغيلياً / تنفيذياً.

Note 2 to entry: Objectives can relate to different disciplines (such as financial, health and safety, and environmental goals) and can apply at different levels (such as strategic, organization-wide, project, product and process (3.25)).

ملاحظة ٢: الأهداف يمكن أن تكون ذات علاقة بعدة منظومات (كغايات المالية والصحة والسلامة والبيئة) ويمكن تطبيقها على مستويات مختلفة (مثل الاستراتيجية والمنظمة ككل والمشروع والمنتج والعملية (٢٥-٣)).

Note 3 to entry: An objective can be expressed in other ways, e.g. as an intended outcome, a purpose, an operational criterion, as an OH&S objective (3.17), or by the use of other words with similar meaning (e.g. aim, goal or target).

ملاحظة ٣: يمكن التعبير عن الهدف بمعاني مختلفة مثل مثل النتيجة المقصودة أو الغرض أو المعيار التشغيلي أو هدف الصحة والسلامة المهنية (١٧-٣) أو باستخدام كلمات أخرى تؤدي لنفس المعنى مثل (قصد أو غاية أو مستهدف)

**3.17 occupational health and safety objective
OH&S objective**

objective (3.16) set by the organization (3.1) to achieve specific results consistent with the OH&S policy (3.15)

١٧-٣ هدف الصحة والسلامة المهنية

هدف (١٦-٣) وضعته المنظمة (١-٣) لتحقيق نتائج محددة تتماشى مع سياسة الصحة والسلامة المهنية (١٥-٣).

3.18 injury and ill health

adverse effect on the physical, mental or cognitive condition of a person

١٨-٣ إصابة واعتلال صحي

تأثير سلبي على الحالة الجسدية أو العقلية أو الإدراكية للشخص

Note 1 to entry: These conditions may include occupational disease, illness and death.

ملاحظة ١: هذه الحالات قد تشمل المرض المهني والعلة/الوعكة والوفاة.

3.19 hazard

source or situation with a potential to cause injury and ill health (3.18)

١٩-٣ الخطر

مصدر أو موقف/حالة/ظروف قد تسبب إصابة أو اعتلال صحي

3.20 risk

effect of uncertainty

٢٠-٣ الخطورة

أثر/ تأثير اللايقين

Note 1 to entry: An effect is a deviation from the expected — positive or negative.

ملاحظة ١: التأثير هو انحراف عن المتوقع – سلباً أو إيجاباً.

Note 2 to entry: Uncertainty is the state, even partial, of deficiency of information related to, understanding or knowledge of, an event, its consequence, or likelihood.

ملاحظة ٢: اللايقين هو حالة "ولو جزئياً" من نقص المعلومات المتعلقة بفهم أو معرفة تبعات/عواقب أو احتمال حدوث حدث ما.

Note 3 to entry: Risk is often characterized by reference to potential "events" (as defined in ISO Guide 73:2009:3.5.1.3) and "consequences" (as defined in ISO Guide 73:2009, 3.6.1.3), or a combination of these.

ملاحظة ٣: غالباً ما تتميز الخطورة بالرجوع إلى "الأحداث" المحتملة (كما هو محدد في دليل الأيزو ٧٣ : ٢٠٠٩ بند ٣-٥-١) و "النتائج/المرتبة عليها" (كما هو محدد في دليل الأيزو ٧٣ : ٢٠٠٩ بند ٣-٦-١) أو مزيج منهما.

Note 4 to entry: Risk is often expressed in terms of a combination of the consequences of an event (including changes in circumstances) and the associated "likelihood" (as defined in ISO Guide 73:2009, 3.6.1.1) of occurrence.

3.21 occupational health and safety risk OH&S risk

combination of the likelihood of occurrence of a work-related hazardous event or exposure(s) and the severity of injury and ill health (3.18) that can be caused by the event or exposures

3.22 occupational health and safety opportunity OH&S opportunity

circumstance or set of circumstances that can lead to improvement of OH&S performance (3.28)

3.23 competence

ability to apply knowledge and skills to achieve intended results

3.24 documented information

information required to be controlled and maintained by an organization (3.1) and the medium on which it is contained

Note 1 to entry: Documented information can be in any format and media and from any source.

Note 2 to entry: Documented information can refer to:

- the management system (3.10), including related processes (3.25)
- information created in order for the organization to operate (documentation)
- evidence of results achieved (records).

3.25 process

set of interrelated or interacting activities which transforms inputs into outputs

3.26 procedure

specified way to carry out an activity or a process (3.25)

Note 1 to entry: Procedures may be documented or not.

3.27 performance

measurable result

Note 1 to entry: Performance can relate either to quantitative or qualitative findings. Results can be determined and evaluated by qualitative or quantitative methods

Note 2 to entry: Performance can relate to the management of activities, processes (3.25), products (including services), systems or organizations (3.1).

ملاحظة ٤: غالباً ما يتم التعبير عن الخطورة بمزيج من عواقب حدث ما (بما في ذلك التغيرات في الظروف) وما يرتبط بها من "احتمالات" (كما هو محدد في دليل الأيزو ٧٣:٢٠٠٩ بند ٣-٦-١) حدوثها.

٢١-٣ خطورة الصحة والسلامة المهنية

مزيج من احتمال حدوث حدث خطر مرتبط بالعمل أو التعرض له ومدى حدة / خطورة الإصابة أو اعتلال الصحة (٣-١٨) التي يمكن أن تحدث بسبب الحدث أو التعرض له.

٢٢-٣ فرص الصحة والسلامة المهنية

ظرف أو مجموعة من الظروف يمكن أن تؤدي إلى تحسين أداء (٣-٢٨) الصحة والسلامة المهنية.

٢٣-٣ الكفاءة / الجدارة

القدرة على تطبيق المعارف والمهارات لتحقيق النتائج المرجوة.

٢٤-٣ المعلومات الموثقة

المعلومات اللازم ضبطها والمحافظة عليها بالمنظمة (٣-١٠) والوسيط الذي يحتوى عليها.

ملاحظة ١: المعلومة الموثقة يمكن أن تكون في أي شكل / صورة وعلى أي وسيط ومن أي مصدر.

ملاحظة ٢: المعلومات الموثقة يمكن أن تشير إلى:

- نظام الإدارة (٣-١٠) شاملاً العمليات ذات العلاقة به.
- المعلومات التي أنشئت لتشغيل المنظمة (وثائق)
- الدليل على تحقيق النتائج (سجلات)

٢٥-٣ العملية

مجموعة من الأنشطة المترابطة أو التفاعلية التي تحول المدخلات إلى مخرجات

٢٦-٣ الإجراء

الطريقة المحددة لتنفيذ النشاط أو العملية (٣-٢٥).

ملاحظة ١: الإجراء يمكن أن يكون موثقاً أو غير موثق.

٢٧-٣ الأداء

نتيجة مقاسة

ملاحظة ١: الأداء يمكن ربطه بالنتائج الكمية أو النوعية والنتائج يمكن تحديدها وتقييمها بوسائل كمية أو نوعية.

ملاحظة ٢: الأداء يمكن ربطه بإدارة الأنشطة أو العمليات (٣-٢٥) أو المنتجات (وتشمل الخدمات) والنظم والمنظمات (٣-١).

3.28 occupational health and safety performance OH&S performance

performance (3.25) related to the effectiveness (3.13) of the prevention of injury and ill health(3.18) to workers (3.3) and the provision of safe and healthy workplace(s) (3.6)

3.29 outsource (verb)

make an arrangement where an external organization (3.1) performs part of an organization's function or process (3.25)

Note 1 to entry: An external organization is outside the scope of the management system (3.10), although the outsourced function or process is within the scope.

3.30 monitoring

determining the status of a system, a process (3.25) or an activity

Note 1 to entry: To determine the status, there may be a need to check, supervise or critically observe.

3.31 measurement

process (3.25) to determine a value

3.32 audit

systematic, independent and documented process (3.25) for obtaining audit evidence and evaluating it objectively to determine the extent to which the audit criteria are fulfilled

Note 1 to entry: An internal audit is conducted by the organization (3.1) itself, or by an external party on its behalf.

Note 2 to entry: An independent process includes provisions for ensuring objectivity and impartiality.

Note 3 to entry: "Audit evidence" is "records, statements of fact and other information which are relevant to the audit criteria and verifiable" and "audit criteria" are "set of policies (3.16), procedures (3.26) or requirements (3.8) used as a reference against which audit evidence is compared", as defined in ISO 19011, Guidelines for auditing management systems.

3.33 conformity

fulfilment of a requirement (3.8)

3.34 nonconformity

non-fulfilment of a requirement (3.8)

Note 1 to entry: Nonconformity relates to requirements in this International Standard and additional OH&S management system (3.11) requirements that an organization (3.1) establishes for itself.

٢٨-٣ أداء الصحة والسلامة المهنية

أداء (٢٥-٣) ذو علاقة بفعالية (١٣-٣) منع إصابات واعتلال صحة (١٨-٣) العمال (٣-٣) وتوفير مواقع عمل (٦-٣) آمنة وصحية.

٢٩-٣ يستعين بمصدر/ مورد خارجي

عقد اتفاق مع منظمة (١-٣) خارجية للقيام بجزء من وظيفة أو عملية (٢٥-٣) خاصة بالمنظمة

ملاحظة ١: المنظمة الخارجية هي خارج مجال/نطاق نظام الإدارة (١٠-٣) ومع ذلك فإن الوظيفة أو العملية التي تقوم بها تصبح ضمن المجال/النطاق.

٣٠-٣ الرصد / المراقبة

تحديد حالة / وضع نظام أو عملية (٢٥-٣) أو نشاط

ملاحظة ١: لتحديد الحالة يمكن الاستعانة بالفحص أو الإشراف أو الملاحظة الدقيقة

٣١-٣ القياس

عملية (٢٥-٣) لتحديد قيمة.

٣٢-٣ المراجعة / التدقيق

عملية (٢٥-٣) منظمة ومستقلة وموثقة للحصول على أدلة مراجعة يتم تقييمها بموضوعية لتحديد إلى أي مدى تم استيفاء معايير المراجعة.

ملاحظة ١: المراجعة الداخلية تتم بواسطة المنظمة (١-٣) نفسها أو بطرف خارجي باسم المنظمة / بالنيابة عنها.

ملاحظة ٢: عملية مستقلة تشمل التأكد من / ضمان الموضوعية والحيادية.

ملاحظة ٣: "دليل المراجعة" هو "السجلات وبيانات الحقائق والمعلومات الأخرى التي يمكن التحقق منها ذات العلاقة بمعايير المراجعة" و"معايير المراجعة" هي "مجموعة من السياسات (١٦-٣) والإجراءات (٢٦-٣) والمتطلبات (٨-٣) تستخدم كمرجع للمقارنة بين أدلة المراجعة على النحو الوارد في دليل الأيزو ١٩٠١١ لنظام إدارة المراجعة

٣٣-٣ المطابقة

استيفاء المتطلبات (٨-٣)

٣٤-٣ عدم المطابقة

عدم استيفاء المتطلبات (٨-٣)

ملاحظة ١: يرتبط عدم المطابقة بالمتطلبات الواردة في هذه المواصفة القياسية الدولية ومتطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة (٣-١١) الإضافية التي تنشئها/تضعها المنظمة (١-٣) لنفسها.

3.35 incident

occurrence(s) arising out of or in the course of work that could or does result in injury and ill health (3.18)

Note 1 to entry: An incident where injury and ill health occurs is referred to by some as an "accident."

Note 2 to entry: An incident where no injury and ill health occurs but has the potential to do so may be referred to as a "near-miss", "near-hit", "close call".

Note 3 to entry: Although there can be one or more nonconformities (3.34) related to an incident, an incident can also occur where there is no nonconformity.

3.36 corrective action

action to eliminate the cause(s) of a nonconformity (3.34) or an incident (3.35) and to prevent recurrence

3.37 continual improvement

recurring activity to enhance performance (3.27)

Note 1 to entry: Enhancing performance relates to the use of the OH&S management system (3.11) in order to achieve improvement in overall OH&S performance (3.26) consistent with the OH&S policy (3.15) and OH&S objectives (3.17).

Note 2 to entry: Continual does not mean continuous so the activity does not need to take place in all areas simultaneously.

٣٥-٣ واقعة / حادث/حادثة

ما يحدث وهو ناشئ عن العمل أو أثنائه وأدى إلى أو يمكن أن يؤدي إلى إصابة أو اعتلال صحي.

ملاحظة ١: الواقعة/الحادث الذي يؤدي إلى إصابة أو اعتلال صحي يسميه البعض "حادثة"

ملاحظة ٢: الحادث الذي لا يؤدي إلى إصابة أو اعتلال صحي ولكن يحتمل أن يؤدي لذلك يسميه البعض "قريب من الحدوث" أو "ضرر قريب" أو "استدعاء قريب"

ملاحظة ٣: على الرغم من إمكانية وجود أكثر من حالة عدم مطابقة (٣٤-٣) مرتبطة بالحادث إلا أنه يمكن وقوع الحادث دون وجود عدم مطابقة.

٣٦-٣ الإجراء التصحيحي

إجراء يتخذ للقضاء على سبب أو أسباب عدم المطابقة (٣٤-٣) أو الحادث (٣٥-٣) ويمنع تكرارها.

٣٧-٣ التحسين المستمر

نشاط متكرر لتحسين الأداء (٢٧-٣)

ملاحظة ١: يرتبط تحسين الأداء باستخدام نظام الصحة والسلامة المهنية (٣-١١) لتحقيق التحسين الكلي لأداء (٣-٢٦) الصحة والسلامة المهنية المتوافق مع سياسة (٣-١٥) الصحة والسلامة المهنية وأهداف الصحة والسلامة المهنية (٣-١٧).

ملاحظة ٢: مستمر لا يعنى استمرارية شاملة ومتواصلة بمعنى أنه ليس بالضرورة إجراء التحسين في جميع المناطق بشكل متزامن

4 Context of the organization

٤- سياق (إطار) المنظمة:

4.1 Understanding the organization and its context

١-٤ فهم المنظمة وسياقها

The organization shall determine external and internal issues that are relevant to its purpose and that affect its ability to achieve the intended outcome(s) of its OH&S management system.

على المنظمة أن تحدد العناصر الخارجية والداخلية ذات العلاقة بأغراضها والتي تؤثر على قدرتها على تحقيق النتائج المرجوة لنظام الصحة والسلامة المهنية بها.

4.2 Understanding the needs and expectations of workers & other interested parties

٢-٤ فهم احتياجات وتوقعات العمال والأطراف المهتمة الأخرى.

The organization shall determine:

يجب على المنظمة تحديد :

- the other interested parties, in addition to its workers, that are relevant to the OH&S management system;
- the relevant needs and expectations (i.e. requirements) of workers and these other interested parties;
- which of these needs and expectations become applicable legal requirements and other requirements.

- الأطراف المهتمة الأخرى بالإضافة إلى العمال ذات العلاقة بنظام الصحة والسلامة المهنية
- الاحتياجات والتوقعات ذات العلاقة (المتطلبات) للعمال وتلك الأطراف المهتمة
- أي من هذه الاحتياجات والتوقعات يعتبر من المتطلبات القانونية المنطبقة /السارية والمتطلبات الأخرى.

NOTE It is important to determine the different needs and expectations of managerial and non-managerial workers.

ملاحظة: من الضروري تحديد الاحتياجات والتوقعات المختلفة للإداريين وغير الإداريين.

4.3 Determining the scope of the OH&S management system

٣-٤ تحديد مجال / نطاق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

The organization shall determine the boundaries and applicability of the OH&S management system to establish its scope.

يجب على المنظمة تحديد حدود وإمكانية تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لوضع المجال.

When determining this scope, the organization shall:

عند تحديد المجال على المنظمة أن:

- consider the external and internal issues referred to in 4.1;
- take into account the requirements referred to in 4.2;
- take into account the work related activities performed.

- أ- تضع في الاعتبار الموضوعات الخارجية والداخلية بالرجوع إلى بند ١-٤
- ب- تركز على المتطلبات بالرجوع للبند ٢-٤
- ج- تركز على الأنشطة ذات العلاقة بالعمل.

Once the scope is defined, the OH&S management system shall include activities, products and services within the organization's control or influence that can impact the organization's OH&S performance.

بمجرد تحديد المجال يجب أن يحتوى نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الأنشطة والمنتجات والخدمات التي تقع تحت سيطرة المنظمة أو ضمن مناطق نفوذها والتي يمكن أن تؤثر على أداء الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة.

The scope shall be available as documented information.

المجال يجب أن يكون متاحا كمعلومة موثقة.

4.4 OH&S management system

٤-٤ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

The organization shall establish, implement, maintain and continually improve an OH&S management system, including the processes needed and their interactions, in accordance with the requirements of this International Standard.

يجب على المنظمة إنشاء وتطبيق وصيانة وتحسين باستمرار نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية محتويا على العمليات اللازمة وتفاعلاتها وفقا لمتطلبات هذه المواصفة الدولية.

5 Leadership

٥- القيادة

5.1 Leadership and commitment

٥-١ القيادة والالتزام

Top management shall demonstrate leadership and commitment with respect to the OH&S management system by:

- taking overall responsibility and accountability for the protection of workers' work-related health and safety;
- ensuring that the OH&S policy and related OH&S objectives are established and are compatible with the strategic direction of the organization;
- ensuring the integration of the OH&S management system processes and requirements into the organization's business processes;
- ensuring that the resources needed to establish, implement, maintain and improve the OH&S management system are available;
- ensuring active participation of workers, and where they exist, workers' representatives, using consultation and the identification and removal of obstacles or barriers to participation;
- communicating the importance of effective OH&S management and of conforming to the OH&S management system requirements;
- ensuring that the OH&S management system achieves its intended outcome(s);
- directing and supporting persons to contribute to the effectiveness of the OH&S management system
- ensuring and promoting continual improvement of the OH&S management system to improve OH&S performance by systematically identifying and taking actions to address nonconformities, opportunities, and work related hazards and risks, including system deficiencies ;
- supporting other relevant management roles to demonstrate their leadership as it applies to their areas of responsibility
- developing, leading and promoting a culture in the organization that supports the OH&S management system.

NOTE Reference to "business" in this International Standard can be interpreted broadly to mean those activities that are core to the purposes of the organization's existence.

يجب أن تظهر الإدارة العليا قيادتها والتزامها بكل الاحترام تجاه نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من خلال:

- تحمل المسؤولية والمساءلة لحماية صحة وسلامة العمال المتعلقة بعملهم.
 - ضمان أن سياسة الصحة والسلامة المهنية وأهداف الصحة والسلامة المهنية ذات العلاقة قد تم وضعها وأنها متوافقة مع التوجه الاستراتيجي للمنظمة
 - ضمان أن عمليات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ومتطلباته تم دمجها مع عمليات أعمال المنظمة
 - ضمان توفر الموارد اللازمة لإنشاء وتطبيق وصيانة وتحسين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
 - ضمان المشاركة الفعالة للعمال وممثلهم أينما كانوا باستخدام التشاور وتحديد معوقات وحواجز مشاركتهم وإزالتها.
 - توصيل ونشر أهمية الإدارة الفعالة للصحة والسلامة المهنية والتوافق مع متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
 - ضمان أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يحقق نتائجه المرجوة.
 - توجيه ودعم الأشخاص للمساهمة والانخراط في فعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
 - ضمان وتحفيز التحسين المستمر لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لتحسين أداء الصحة والسلامة المهنية من خلال التحديد المنهجي واتخاذ الإجراءات لمعالجة عدم المطابقة والفرص والمخاطر والأخطار المرتبطة بالعمل بما في ذلك أوجه القصور في النظام
 - دعم أدوار الإدارة الأخرى ذات الصلة لإبراز قيادتها في المناطق التي تنطبق على مجالات مسؤوليتها
 - تطوير وقيادة وتحفيز الثقافة التي تدعم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة.
- ملاحظة:** تفسر كلمة "أعمال" في هذه المواصفة العالمية بالأنشطة الأساسية التي تحقق الأغراض التي من أجلها أنشئت المنظمة

5.2 OH&S Policy

Top management shall establish, implement and maintain an OH&S policy in consultation with workers at all levels of the organization (see 5.3 and 5.4) that:

- includes a commitment to provide safe and healthy working conditions for the prevention of workrelated injury and ill health and is appropriate to the purpose, the size and context of the organization and to the specific nature of its OH&S risks and OH&S opportunities;
- provides a framework for setting the OH&S objectives;
- includes a commitment to satisfy applicable legal requirements and other requirements;
- includes a commitment to the control of OH&S risks using the hierarchy of controls (see 8.1.2);
- includes a commitment to continual improvement of the OH&S management system (see 10.2) to enhance the organization's OH&S performance;
- includes a commitment to participation, i.e. the involvement of workers', and where they exist, workers' representatives, in the decision-making processes in the OH&S management system .

The OH&S policy shall:

- be available as documented information;
- be communicated to workers within the organization;
- be available to interested parties, as appropriate;
- be reviewed periodically to ensure that it remains relevant and appropriate.

5.3 Organizational roles, responsibilities, accountabilities and authorities

Top management shall ensure that the responsibilities, accountabilities and authorities for relevant roles within the OH&S management system are assigned and communicated at all levels within the organization and maintained as documented information. Workers at each level of the organization shall assume responsibility for those aspects of OH&S management system over which they have control.

Top management shall assign the responsibility and authority for:

- ensuring that the OH&S management system conforms to the requirements of this International Standard;
- reporting on the performance of the OH&S management system to top management.

٢-٥ سياسة الصحة والسلامة المهنية

الإدارة العليا يجب أن تنشئ وتطبق وتحافظ على سياسة الصحة والسلامة المهنية بمشاركة العمال على كافة المستويات بالمنظمة (أنظر ٣-٥ و ٤-٥) والتي:

- تتضمن التزامًا بتوفير ظروف عمل آمنة وصحية للوقاية من إصابات العمل واعتلال الصحة ومناسبة لغرض المنظمة وحجمها وسياقها والطبيعة الخاصة لمخاطر وفرص الصحة والسلامة المهنية بها
- تقدم إطارًا لوضع أهداف الصحة والسلامة المهنية.
- تتضمن التزامًا لتلبية المتطلبات القانونية المعمول بها والمتطلبات الأخرى
- تتضمن التزامًا بالتحكم في مخاطر الصحة والسلامة المهنية باستخدام التسلسل الهرمي للضوابط (أنظر ٨-١-٢)
- تتضمن التزامًا بالتحسين المستمر لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (أنظر ١٠-٢) لتعزيز أداء الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة.
- تتضمن التزامًا بمشاركة العمال وممثلهم أينما كانوا في عمليات صنع القرار بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

سياسة الصحة والسلامة المهنية يجب:

- أن تكون متاحة كمعلومة موثقة
- أن تكون مرسلة ومعلومة للعمال داخل المنظمة
- أن تكون متاحة للأطراف المهتمة كلما كان ذلك مناسباً
- مراجعتها دوريًا للتأكد من أنها مازالت مناسبة وملئمة.

٣-٥ الأدوار التنظيمية والمسئوليات والمسألة

والصلاحيات

على الإدارة العليا التأكد من أن المسئوليات والمسألة والصلاحيات للأدوار ذات العلاقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية قد تم التكليف بها وتوصيلها لكافة المستويات بالمنظمة وأنه يحافظ عليها كمعلومات موثقة.

يتحمل العمال في كل مستوى من مستويات المنظمة مسؤولية تلك الجوانب من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية التي يسيطرون عليها وتحت مسئوليتهم.

الإدارة العليا يجب أن تكلف بالمسئوليات والصلاحيات لـ:

- ضمان أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يلي متطلبات هذه المواصفة القياسية الدولية.
- تلقى الإدارة العليا تقارير عن أداء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

5.4 Participation and consultation

The organization shall, establish, implement and maintain process(es) for participation (including consultation) in the development, planning, implementation, evaluation and actions for improvement of the OH&S management system by workers at all applicable levels and functions, and where they exist, workers' representatives.

The organization shall:

- provide mechanisms, time, training and resources necessary for participation;
- provide timely access to clear, understandable and relevant information about the OH&S management system;
- identify and remove obstacles or barriers to participation and minimize those that cannot be removed;

NOTE 1 Obstacles and barriers can include failure to respond to worker inputs or suggestions, language or literacy barriers, reprisals or threats of reprisals and policies or practices that discourage or penalize worker participation.

- give additional emphasis to the participation of non-managerial workers in the following:
 - determining the mechanisms for their participation and consultation;
 - hazard identification and assessment of risk (see 6.1, 6.1.1, and 6.1.2);
 - actions to control hazards and risks (see 6.1.4);
 - identification of needs of competence, training and evaluation of training (see 7.2);
 - determining the information that needs to be communicated and how this should be done (see 7.4);
 - determining control measures and their effective use (see 8.1, 8.2, and 8.6);
 - investigating incidents and nonconformities and determining corrective actions (see 10.1);
- give additional emphasis to the inclusion of non-managerial workers in consultation related to the following:
 - determining the needs and expectations of interested parties (see 4.2);
 - establishing the policy (see 5.2);
 - assigning organizational roles, responsibilities, accountabilities and authorities as applicable (see 5.3);

٣-٥ المشاركة والتشاور / الاستشارات

يجب على المنظمة إنشاء وتنفيذ والحفاظ على عمليات للمشاركة (بما في ذلك التشاور) في تطوير وتخطيط وتنفيذ وتقييم واتخاذ إجراءات لتحسين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من قبل العمال وممثلهم أينما وجدوا في جميع المستويات والوظائف المناسبة.

يجب على المنظمة أن:

- توفر الآليات والوقت والتدريب والموارد اللازمة للمشاركة
- توفير الوصول في الوقت المناسب لمعلومات واضحة ومفهومة وذات صلة حول نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
- تحديد وإزالة العقبات أو الحواجز التي تحول دون المشاركة وتقليل تلك التي لا يمكن إزالتها

ملاحظة ١: يمكن أن تشمل العقبات والحواجز عدم الاستجابة لمداخلات أو اقتراحات العمال أو اللغة أو معرفة القراءة والكتابة أو الأعمال الانتقامية أو التهديد بالانتقام أو السياسات أو الممارسات التي تثبط/تحبط أو تقيد مشاركة العمال

- التركيز بشكل إضافي على مشاركة العمال غير الإداريين في ما يلي:

- ١- إيجاد آليات لإشراكهم ومشاورتهم
- ٢- تحديد المخاطر وتقدير الخطورة (أنظر ١-٦ و ١-٦-١ و ٢-١-٦)
- ٣- إجراءات التحكم في المخاطر والأخطار (أنظر ١-٦-٤)
- ٤- تحديد احتياجات الكفاءة والتدريب وتقييم التدريب (أنظر ٢-٧)
- ٥- تحديد المعلومات التي يجب إبلاغها/تداولها وكيفية القيام بذلك (أنظر ٤-٧)
- ٦- تحديد وسائل /أساليب التحكم/الرقابة واستخدامها الفعال (أنظر ١-٨ و ٢-٨ و ٦-٨)
- ٧- التحقيق في الحوادث وعدم المطابقة وتحديد الإجراءات التصحيحية (أنظر ١-١٠)

- إعطاء مزيد من التركيز على إدراج العمال غير الإداريين في المشاورات المتعلقة بالتالي:

- ١- تحديد احتياجات وتوقعات الأطراف المهتمة (أنظر ٤-٢)
- ٢- وضع السياسة (أنظر ٥-٢)
- ٣- التكليف بالأدوار والمسئوليات والمسائلة والصلاحيات كلما كان ممكنا (أنظر ٥-٣)

- 4) determining how to apply legal requirements and other requirements (see 6.1.3)
- 5) establishing OH&S objectives (see 6.2.1);
- 6) determining applicable controls for outsourcing, procurement and contractors (see 8.3, 8.4, and 8.5);
- 7) determining what needs to be monitored, measured and evaluated (see 9.1.1);
- 8) planning, establishing, implementing and maintaining an audit programme(s) (see 9.2.2);
- 9) establishing a continual improvement process (see 10.2.2).

٤- تحديد كيفية تطبيق المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى (أنظر ٦-١-٣)

٥- وضع أهداف الصحة والسلامة المهنية (أنظر ٦-٢-١)

٦- تحديد الضوابط المناسب تطبيقها على الموردين الخارجيين والمشتريات والمقاولين (أنظر ٨-٣ و ٨-٤ و ٨-٥)

٧- تحديد ما هو مطلوب مراقبته/رصده وقياسه وتقييمه (أنظر ٩-١-١)

٨- تخطيط وإنشاء وتنفيذ والمحافظة على برنامج (برامج) المراجعة الداخلية (أنظر ٩-٢-٢)

٩- إنشاء عملية التحسين المستمر (أنظر ١٠-٢-٢)

NOTE 2 Participation can include, as applicable, engaging health and safety committees and workers' representatives.

ملاحظة ٢: يمكن أن تشمل المشاركة-كلما كان مناسباً-إشراك لجان الصحة والسلامة وممثلي العمال

NOTE 3 The ILO's ILS recommend the provision of personal protective equipment (PPE) at no cost to workers, in order to remove an important barrier to participation in the OH&S management system.

ملاحظة ٣: توصي منظمة العمل الدولية بتوفير معدات الوقاية الشخصية (PPE) دون أى تكلفة على العمال من أجل إزالة حاجز مهم لمشاركتهم في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

6 Planning

٦- التخطيط

6.1 Actions to address risks and opportunities

٦-١ إجراءات التعرف على المخاطر والفرص

6.1.1 General

٦-١-١ عام

When planning for the OH&S management system, the organization shall consider the issues referred to in 4.1 (context), the requirements referred to in 4.2 (interested parties) and 4.3 (the scope of its OH&S management system) and determine the risks and opportunities that need to be addressed to:

عند التخطيط لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يجب على المنظمة أن تضع في الاعتبار المسائل المشار إليها في بند ٤-١ (السياق) والمتطلبات المشار إليها في بند ٤-٢ (الأطراف المهتمة) وبند ٤-٣ (مجال نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية) وتحدد المخاطر والفرص التي تحتاج إلى أن تكون موجهة إلى:

- give assurance that the OH&S management system can achieve its intended outcome(s);
- prevent, or reduce, undesired effects;
- achieve continual improvement.

- تقديم تأكيدات على أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يمكنه تحقيق نتائجه المرجوة.
- منع أو تقليل الآثار غير المرغوب فيها.
- تحقيق التحسين المستمر

The organization shall consider the effective participation of workers (see 5.4) in the planning process and, where appropriate, the involvement of other interested parties.

يجب على المنظمة أن تضع في اعتبارها المشاركة الفعالة للعمال (أنظر ٤-٥) في عملية التخطيط وأيضاً مشاركة الأطراف المهتمة الأخرى إذا اقتضى الأمر ذلك.

When determining the risks and opportunities that need to be addressed, the organization shall take into account:

عند تحديد المخاطر والفرص التي يتطلب التعامل معها يجب على المنظمة أن تركز على:

- OH&S hazards and their associated OH&S risks (see 6.1.2.3) and OH&S opportunities (see 6.1.2.4);
- applicable legal requirements and other requirements (see 6.1.3);
- risks (see 6.1.2.3) and opportunities (see 6.1.2.4) related to the operation of the OH&S management system that can affect the achievement of the intended outcomes.

- مخاطر الصحة والسلامة المهنية والأخطار/الخطورة المصاحبة لها (أنظر ٦-١-٢-٣) وفرص الصحة والسلامة المهنية (أنظر ٦-١-٢-٤)
- المتطلبات القانونية المنطبقة والمتطلبات الأخرى (أنظر ٦-١-٣)
- الأخطار (أنظر ٦-١-٢-٣) والفرص (أنظر ٦-١-٢-٤) المتعلقة بتشغيل نظام الصحة والسلامة المهنية التي يمكنها التأثير على تحقيق النتائج المرجوة.

The organization shall assess the risks and identify the opportunities that are relevant to the intended outcome of the OH&S management system associated with changes in the organization, its processes, or the OH&S management system. In the case of planned changes, permanent or temporary, this assessment shall be undertaken before the change is implemented (see 8.2).

يجب على المنظمة تقييم الأخطار وتحديد الفرص ذات الصلة بالنتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بالتغيرات في المنظمة أو عملياتها أو نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفي حالة التغيرات المخطط لها سواء دائمة أو مؤقتة يجب إجراء هذا التقييم قبل تنفيذ التغيير (أنظر ٨-٢).

The organization shall maintain documented information of its:

يجب على المنظمة المحافظة على معلومات موثقة بخصوص:

- OH&S risks and OH&S opportunities that need to be addressed;
- processes needed to address risks and opportunities (see 6.1.1 to 6.1.4) to the extent necessary to have confidence they are carried out as planned.

- أخطار وفرص الصحة والسلامة المهنية المطلوب التعامل معها
- العمليات اللازمة للتعامل مع الأخطار والفرص (أنظر ٦-١-١ و ٦-١-٢) بالعمق اللازم للثقة في تنفيذها كما هو مخطط لها.

6.1.2 Hazard identification and assessment of OH&S risks

6.1.2.1 Hazard identification

The organization shall establish, implement and maintain a process for the on-going proactive identification of hazards arising. The process shall take into account but not be limited to:

- a) routine and non-routine activities and situations, including consideration of:
 - 1) infrastructure, equipment, materials, substances and the physical conditions of the workplace;
 - 2) hazards that arise as a result of product design including during research, development, testing production, assembly, construction, service delivery, maintenance or disposal;
 - 3) human factors;
 - 4) how the work is actually done;
- b) emergency situations;
- c) people, including consideration of:
 - 1) those with access to the workplace and their activities, including workers, contractors, visitors and other persons;
 - 2) those in the vicinity of the workplace who can be affected by the activities of the organization;
 - 3) workers at a location not under the direct control of the organization;
- d) other issues, including consideration of:
 - 1) the design of work areas, processes, installations, machinery/equipment, operating procedures and work organization, including their adaptation to human capabilities;
 - 2) situations occurring in the vicinity of the workplace caused by work-related activities under the control of the organization;
 - 3) situations not controlled by the organization and occurring in the vicinity of the workplace that can cause work-related injury and ill health to persons in the workplace;
- e) actual or proposed changes in the organization, its operations, processes, activities and OH&S management system (see 8.2);

٢-١-٦ تحديد مخاطر وتقييم أخطار الصحة والسلامة المهنية

١-٢-١-٦ تحديد المخاطر

يجب على المنظمة أن تضع وتنفذ وتحافظ على عملية التحديد الاستباقي المستمر للمخاطر الناشئة كما يجب أن تركز العملية على الآتي ولكن لا تقتصر عليه:

(أ) الأنشطة والأوضاع الروتينية وغير الروتينية ووضعة في الاعتبار:

(١) البنية التحتية والمعدات والمواد والظروف المادية في لموقع العمل.

(٢) المخاطر الناشئة عن تصميم المنتج شاملة أثناء البحث أو التطوير أو اختبار الإنتاج أو التجميع أو البناء أو توصيل الخدمة أو الصيانة أو التخلص منه.

(٣) العامل البشري

(٤) كيف يتم العمل بالفعل

(ب) حالات الطوارئ

(ج) الأشخاص مع الأخذ في الاعتبار:

(١) أولئك الذين لديهم إمكانية الوصول إلى مكان العمل وأنشطتهم بما في ذلك العمال والمقاولين والزوار وغيرهم من الأشخاص.

(٢) أولئك الموجودون بالقرب من موقع العمل ويمكن أن يتأثروا بانشطة المنظمة.

(٣) العمال بالموقع الذين لا يخضعون للمنظمة / غير التابعين لها.

(د) موضوعات أخرى يجب وضعها في الاعتبار:

(١) تصميم مواقع العمل والعمليات والتركيبات والآلات والمعدات والإجراءات التشغيلية وتنظيم العمل بما في ذلك تكيفها مع القدرات البشرية ؛

(٢) الظروف التي تحدث في محيط مكان العمل بسبب الأنشطة المتعلقة بالعمل الذي تحت سيطرة المنظمة

(٣) الظروف غير الخاضعة للمنظمة ولكن بحكم وجودها في محيط موقع العمل يمكن أن تسبب إصابات أو اعتلال صحي مرتبط بالعمل للأشخاص بموقع العمل.

(هـ) التغيرات الحالية أو المتوقعة بالمنظمة وبشغيلها وعملياتها وبأنشطتها وبنظام الصحة والسلامة المهنية (أنظر ٨-٢)

- f) changes in knowledge of, and information about, hazards;
- g) past incidents, internal or external to the organization, including emergencies, and their causes;
- h) how work is organized and social factors, including workload, work hours, leadership and the culture in the organization.

6.1.2.2 Assessment of OH&S risks and other risks to the OH&S management system

The organization shall establish, implement and maintain a processes to:

- a) assess OH&S risks from the identified hazards taking into account applicable legal requirements and other requirements and the effectiveness of existing controls;
- b) identify and assess the risks related to the establishment, implementation, operation and maintenance of the OH&S management system that can occur from the issues identified in 4.1 and the needs and expectations identified in 4.2.

The organization's methodology(ies) and criteria for assessment of OH&S risks shall be defined with respect to scope, nature and timing, to ensure it is proactive rather than reactive and used in a systematic way. These methodologies and criteria shall be maintained and retained as documented information.

6.1.2.3 Identification of OH&S opportunities and other opportunities

The organization shall establish, implement and maintain processes to identify:

- a) opportunities to enhance OH&S performance taking into account:
- 1) planned changes to the organization, its processes or its activities;
 - 2) opportunities to eliminate or reduce OH&S risks;
 - 3) opportunities to adapt work, work organization and work environment to workers;
- b) opportunities for improving the OH&S management system.

و) التغيير في المعارف والمعلومات حول المخاطر

ز) الحوادث السابقة سواء داخل أو خارج المنظمة شاملة حالات الطوارئ وأسبابها.

ح) كيف يتم تنظيم العمل والعوامل الاجتماعية بما في ذلك عبء العمل وساعات العمل والقيادة والثقافة في المنظمة.

٢-١-٦-٢ تقدير أخطار/خطورة الصحة والسلامة المهنية والأخطار الأخرى لنظام الصحة والسلامة المهنية

يجب على المنظمة إنشاء وتطبيق والمحافظة على عمليات ل:

أ) تقدير أخطار (مدى خطورة) الصحة والسلامة المهنية من المخاطر التي سبق تحديدها مع التركيز على المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى وفعالية إجراءات التحكم المطبقة حالياً.

ب) تحديد وتقييم الأخطار (مدى الخطورة) المرتبطة بإنشاء وتطبيق والمحافظة على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والتي يمكن حدوثها من العناصر التي سبق تحديدها في بند ٤-١ والاحتياجات والتوقعات التي سبق تحديدها في بند ٤-٢

يجب على المنظمة تحديد منهجية (منهجيات) ومعايير تقدير أخطار الصحة والسلامة المهنية واضحة في الاعتبار المجال وطبيعة العمل والتوقيت لضمان أنها استباقية/وقائية بدلا من كونها ردود أفعال وأنها تستخدم بطريقة منهجية كما يجب المحافظة على (وثائق) والاحتفاظ (سجلات) بمعلومات موثقة لتلك المنهجيات والمعايير.

٣-٢-١-٦ تحديد فرص الصحة والسلامة المهنية والفرص الأخرى

يجب على المنظمة إنشاء وتطبيق والمحافظة على عمليات لتحديد:

أ) فرص لتعزيز أداء الصحة والسلامة المهنية مع التركيز على:

- ١) التغييرات المخططة للمنظمة أو عملياتها أو أنشطتها
- ٢) الفرص للقضاء على أو تقليل أخطار الصحة والسلامة المهنية
- ٣) فرص التأقلم/التكيف للعمل وأعمال المنظمة وبيئة العمل للعمال

ب) الفرص لتحسين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

6.1.3 Determination of applicable legal requirements and other requirements

The organization shall establish, implement and maintain a process to:

- determine and have access to up-to-date legal requirements and other requirements to which the organization subscribes that are applicable to its hazards and OH&S risks;
- determine how these legal requirements and other requirements apply to the organization and what needs to be communicated (see 7.4);
- take these legal requirements and other requirements into account when establishing, implementing, maintaining and continually improving its OH&S management system.

The organization shall maintain and retain documented information on its applicable legal requirements and other requirements and shall ensure that it is updated to reflect any changes.

NOTE Legal requirements and other requirements can result in risks and opportunities to the organization.

6.1.4 Planning to take action

The organization shall plan:

- actions to:
 - address these risks and opportunities (see 6.1.2.3 and 6.1.2.4);
 - address applicable legal requirements and other requirements (see 6.1.3);
 - prepare for, and respond to, emergency situations (see 8.6);
- how to
 - integrate and implement the actions into its OH&S management system processes or other business processes;
 - evaluate the effectiveness of these actions.

The organization shall take into account the hierarchy of controls (see 8.1.2) and outputs from the OH&S management system (see 10.2.2) when planning to take action.

When planning its actions the organization shall consider best practices, technological options, financial, operational and business requirements and constraints.

٣-١-٦ تحديد المتطلبات القانونية المنطبقة والمتطلبات الأخرى

يجب على المنظمة إنشاء وتطبيق والمحافظة على عملية لـ:

- تحديد ويمكنها الوصول لأحدث إصدارات المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى التي تشترك فيها والتي تنطبق على المخاطر وأخطار الصحة والسلامة المهنية.
- تحديد كيفية تطبيق هذه المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى بالمنظمة وما يجب نشره وتبليغه (أنظر ٧-٤).
- التركيز على هذه المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى عند إنشاء نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وتطبيقه والحفاظ عليه وتحسينه باستمرار.

يجب على المنظمة المحافظة على (وثيقة) والاحتفاظ (سجل) بمعلومات موثقة عن المتطلبات القانونية المنطبقة عليها والمتطلبات الأخرى والتأكد من أنها محدثة وتعكس أية تغييرات.

ملاحظة: المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى يمكن أن تؤدي إلى مخاطر أو فرص للمنظمة.

٤-١-٦ التخطيط لاتخاذ إجراءات

يجب على المنظمة أن تخطط:

- إجراءات لـ:
 - التعامل مع/معالجة تلك المخاطر والفرص (أنظر ٣-٢-١-٦ و ٤-٢-١-٦)
 - التعامل مع المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى (أنظر ٣-١-٦)
 - التحضير لحالات الطوارئ والاستجابة لها (أنظر ٨-٦)

ب) كيفية

١) دمج وتنفيذ الإجراءات بعمليات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والعمليات الأخرى بالمنظمة.

٢) تقييم فعالية تلك الإجراءات

يجب على المنظمة أن تركز على التسلسل الهرمي للضوابط (أنظر ١-٨-٢) والمخرجات من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (أنظر ٢-١٠-٢) عند التخطيط لاتخاذ إجراءات.

يجب على المنظمة عند تخطيط إجراءاتها أن تضع في اعتبارها المتطلبات والقيود لأفضل الممارسات وللخيارات التكنولوجية وللمسائل المالية وللتشغيل ولنشاط المنظمة.

6.2 OH&S objectives and planning to achieve them

٢-٦ أهداف الصحة والسلامة المهنية والتخطيط لتنفيذها

6.2.1 OH&S objectives

١-٢-٦ أهداف الصحة والسلامة المهنية

The organization shall establish OH&S objectives at relevant functions and levels to maintain and improve the OH&S management system and to achieve continual improvement in OH&S performance (see Clause 10).

يجب على المنظمة وضع أهداف الصحة والسلامة المهنية في الوظائف والمستويات ذات الصلة للحفاظ على وتحسين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والتحسين المستمر في أداء الصحة والسلامة المهنية (أنظر بند ١٠).

The OH&S objectives shall:

يجب على أهداف الصحة والسلامة المهنية أن:

- be consistent with the OH&S policy;
- take into account applicable legal requirements and other requirements;
- take into account the results of the assessment of OH&S risks and OH&S opportunities and other risks and opportunities;
- take into account the outputs of consultation with workers, and where they exist, workers' representatives;
- be measurable (if practicable) or capable of evaluation;
- be monitored;
- be clearly communicated (see 7.4);
- be updated as appropriate.

(أ) تكون متوافقة مع سياسة الصحة والسلامة المهنية (ب) تركز على المتطلبات القانونية المنطبقة/المعمول بها والمتطلبات الأخرى

(ج) تركز على نتائج الفرص وتقدير الأخطار للصحة والسلامة المهنية والمخاطر والفرص الأخرى

(د) تركز على مخرجات التشاور مع العمال وممثلهم أينما كانوا.

(هـ) تكون مقاسة (إذا أمكن ذلك) أو قابلة للتقييم

(و) يتم متابعتها

(ز) يتم إبلاغها للمعنيين بوضوح (أنظر ٧-٤)

(ح) يتم تحديثها عند الحاجة

6.2.2 Planning to achieve OH&S objectives

٢-٢-٦ التخطيط لتحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية

When planning how to achieve its OH&S objectives, the organization shall determine:

عندما تخطط المنظمة لكيفية تحقيق أهدافها للجودة يجب أن تحدد:

- what will be done;
- what resources will be required;
- who will be responsible;
- when it will be completed;
- how it will be measured through indicators (if practicable) and monitored, including frequency;
- how the results will be evaluated;
- how the actions to achieve OH&S objectives will be integrated into the organization's business processes.

(أ) ماذا سوف تفعل

(ب) ما هي الموارد المطلوبة

(ج) من هو المسئول

(د) متى ستنتهي (ستكتمل)

(هـ) كيف سيتم قياسه بواسطة مؤشرات (إذا أمكن) والمتابعه شاملة معدلاتها.

(و) كيف يمكن تقييم النتائج

(ز) كيف يتم دمج الإجراءات لتنفيذ أهداف الصحة والسلامة المهنية في عمليات أعمال المنظمة.

The organization shall maintain and retain documented information on the OH&S objectives and plans to achieve them.

يجب على المنظمة المحافظة على (وثائق) والاحتفاظ (سجلات) بمعلومات موثقة عن أهداف الصحة والسلامة المهنية وخطط تنفيذها.

7 Support

٧- الدعم / المساندة

7.1 Resources

٧-١ الموارد

The organization shall determine and provide the resources needed for the establishment, implementation, maintenance and continual improvement of the OH&S management system.

يجب على المنظمة أن تحدد وتوفر الموارد اللازمة لإنشاء وتطبيق وصيانة/المحافظة على والتحسين المستمر لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

7.2 Competence

٧-٢ الكفاءة

The organization shall:

يجب على المنظمة أن:

- determine the necessary competence of workers that affect or can affect its OH&S performance;
- ensure that workers are competent on the basis of appropriate education, induction, training, or experience;
- where applicable, take actions to acquire the necessary competence, and evaluate the effectiveness of the actions taken;
- retain appropriate documented information as evidence of competence.

(أ) تحدد الكفاءات الضرورية العمال الذين يؤثران أو يمكن أن يؤثروا على أداء الصحة والسلامة المهنية بها.

(ب) تتأكد من أن العمال أكفاء على أساس مناسب من التعليم أو التوجيه أو التدريب أو الخبرة.

(ج) تتخذ إجراءات - حيثما ينطبق هذا- لاكتساب الكفاءات الضرورية مع تقييم فعالية هذه الإجراءات.

(د) تحتفظ بمعلومات موثقة (سجلات) كدليل على الكفاءة.

NOTE Applicable actions can include, for example: the provision of training to, the mentoring of, or the reassignment of currently employed persons; or the hiring or contracting of competent persons.

ملحوظة: يمكن أن تتضمن الإجراءات المطبقة على سبيل المثال توفير التدريب لهم أو توجيههم أو إعادة تكليف الموظفين الحاليين أو التوظيف أو التعاقد مع أشخاص أكفاء.

7.3 Awareness

٧-٣ التوعية

Workers shall be made aware of:

العمال يجب أن يكونون على وعى بـ:

- the OH&S policy;
- their contribution to the effectiveness of the OH&S management system, including the benefits of improved OH&S performance;
- the implications of not conforming with the OH&S management system requirements, including the consequences, actual or potential, of their work activities;
- information and outcome of the investigation of relevant incidents;
- OH&S hazards and risks that are relevant for them.

(أ) سياسة الصحة والسلامة المهنية

(ب) مساهمتهم في فعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك فوائد تحسين أداء الصحة والسلامة المهنية.

(ج) الآثار المترتبة على عدم الامتثال لمتطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك العواقب الفعلية أو المحتملة لأنشطة عملهم.

(د) المعلومات ونتائج التحقيقات في الحوادث ذات الصلة بهم

(هـ) مخاطر وأخطار الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة بهم

NOTE The ILO's ILS recommend that where workers identify circumstances of danger or a hazardous environment which can cause injury and ill health, they should be able to remove themselves and inform the organization of the circumstances, without risk of penalization.

ملحوظة: توصي منظمة العمل الدولية أنه في حالة تحديد العمال لظروف أو بيئة عمل خطيرة يمكن أن تسبب لهم إصابات أو اعتلال صحي وجوب تمكينهم من إبعاد أنفسهم عنها وإبلاغ المنظمة بتلك الظروف دون التعرض لخطر المعاقبة.

7.4 Information and communication

The organization shall determine the need for internal and external information and communications relevant to the OH&S management system including:

- on what it will inform about and communicate;
- when to inform and communicate;
- who to inform and with whom to communicate:
 - internally among the various levels and functions of the organization;
 - with contractors and visitors to the workplace;
 - with other external or interested parties;
- how to inform and communicate;
- how it will receive, maintain documented information on, and respond to relevant communications.

The organization shall define the objectives to be achieved by informing and communicating, and shall evaluate whether those objectives have been met.

The organization shall take into account diversity aspects (for example language, culture, literacy, disability), where they exist, when considering its information and communication needs.

The organization shall ensure that, when appropriate, the views of relevant external interested parties about matters pertinent to the OH&S management system are considered.

7.5 Documented information

7.5.1 General

The organization's OH&S management system shall include:

- documented information required by this International Standard;
- documented information determined by the organization as being necessary for the effectiveness of the OH&S management system.

NOTE The extent of documented information for an OH&S management system can differ from one organization to another due to:

- the size of organization and its type of activities, processes, products and services;
- the complexity of processes and their interactions;
- the competence of persons

٧-٤ المعلومات / التبليغ والتواصل

يجب على المنظمة تحديد الحاجة إلى المعلومات الداخلية والخارجية والاتصالات ذات العلاقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتشمل:

- حول ماذا ستبلغ وتتواصل
- متى ستبلغ وتتواصل
- ستبلغ من ومع من ستتواصل
 - داخليا بين مختلف مستويات ووظائف المنظمة
 - مع المقاولين والزوار بموقع العمل
 - مع الجهات المهتمة أو الآخرين خارجيا
- كيف ستبلغ وتتواصل
- كيف ستلقى وتحافظ على المعلومات الموثقة عن الاتصال والرد على الاتصالات ذات العلاقة

يجب أن تحدد المنظمة الأهداف التي يتعين تحقيقها عن طريق الإعلام/الإبلاغ والتواصل ويجب تقييم ما إذا كانت هذه الأهداف قد تم الوفاء بها.

يجب على المنظمة أن تركز على جوانب التنوع (على سبيل المثال اللغة والثقافة ومعرفة القراءة والكتابة والإعاقة) حيثما وجدت عند النظر في احتياجاتها من المعلومات والاتصالات.

يجب على المنظمة أن تتأكد -عندما يكون مناسباً- من النظر في آراء الأطراف الخارجية المهتمة/المعنية ذات الصلة بالأمر المتعلقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

٧-٥ المعلومات الموثقة

٧-٥-١ عام

يجب أن يحتوي نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة على:

- المعلومات الموثقة التي تطلبها هذه المواصفة الدولية.
- المعلومات الموثقة التي تحددها المنظمة وترأها ضرورة لفعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

ملاحظة: يختلف قدر المعلومات الموثقة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من منظمة إلى أخرى نظراً ل:

- حجم المنظمة ونوع أنشطتها وعملياتها ومنتجاتها وخدماتها
- مدى تعقد العمليات والتفاعل بينها
- كفاءة العاملين

7.5.2 Creating and updating

When creating and updating documented information the organization shall ensure appropriate:

- identification and description (e.g. a title, date, author, or reference number);
- format (e.g. language, software version, graphics) and media (e.g. paper, electronic);
- review and approval for suitability and adequacy.

7.5.3 Control of documented Information

Documented information required by the OH&S management system and by this International Standard shall be controlled to ensure:

- it is available and suitable for use, where and when it is needed;
- it is adequately protected (e.g. from loss of confidentiality, improper use, or loss of integrity).

For the control of documented information, the organization shall address the following activities, as applicable:

- distribution, access, retrieval and use;
- storage and preservation, including preservation of legibility;
- control of changes (e.g. version control);
- retention and disposition;
- access by workers, and where they exist, workers' representatives, to relevant documented information.

Documented information of external origin determined by the organization to be necessary for the planning and operation of the OH&S management system shall be identified as appropriate, and controlled.

NOTE Access can imply a decision regarding the permission to view the documented information only, or the permission and authority to view and change the documented information.

٢-٥-٧ الإنشاء والتحديث

عند إنشاء أو تحديث المعلومات الموثقة يجب أن تضمن المنظمة:

- التحديد والوصف المناسبين مثل العنوان أو التاريخ أو المؤلف أو رقم مرجعي.
- الشكل المناسب مثل اللغة و إصدار البرمجيات والرسومات وكذلك الوسائط مثل ورقية أو إلكترونية.
- المراجعة المناسبة والاعتماد لملاءمتها وكفائتها.

٣-٥-٧ ضبط المعلومات الموثقة

يتم ضبط المعلومات الموثقة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ولهذه المواصفة الدولية لضمان:

- أنها متاحة ومناسبة للاستخدام عندما وحين الحاجة إليها.
- أنها محمية بشكل كاف على سبيل المثال فقدان سريتها أو سوء استخدامها أو سلامتها .

لضبط المعلومات الموثقة يجب على المنظمة القيام بالأنشطة التالية عند ملاءمتها :

- التوزيع والإتاحة والاستعادة والاستخدام
- الاحتفاظ بها والمحافظة عليها بما في ذلك المحافظة على وضوحها للقراءة .
- ضبط التعديلات (مثل ضبط الإصدارات)
- مدة الحفظ والتخلص منها
- إتاحة المعلومات الموثقة ذات العلاقة للعمال وممثلهم أينما كانوا.

الوثائق الخارجية التي تحصل عليها المنظمة لأهميتها في التخطيط والتشغيل لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يجب أن تعرف ويتم ضبطها بطريقة مناسبة.

ملاحظة: يمكن منح الإذن بالاطلاع فقط على المعلومات الموثقة أو منح الإذن والصلاحيات للاطلاع والتعديل عليها.

8 Operation**٨- التشغيل****8.1 Operational planning and control****٨-١ تخطيط وضبط التشغيل****8.1.1 General****٨-١-١ عام**

The organization shall plan, implement and control the processes needed to meet requirements of the OH&S management system, and to implement the actions determined in Clause 6, by:

يجب على المنظمة أن تخطط وتنفذ وتضبط العمليات الضرورية للتوافق مع متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وأن تنفذ الإجراءات المحددة في بند ٦ من خلال:

- establishing criteria for the processes;
- implementing control of the processes in accordance with the criteria;
- keeping documented information to the extent necessary to have confidence that the processes have been carried out as planned;
- determining situations where the absence of documented information could lead to deviations from the OH&S policy and the OH&S objectives;
- adapting work to workers.

- وضع معايير للعمليات
- تنفيذ رقابة على العمليات طبقا لتلك المعايير
- الاحتفاظ بمعلومات موثقة بالقدر اللازم للثقة في أن العمليات تم تنفيذها وفقا لما هو مخطط لها.
- تحديد الحالات التي قد يؤدي فيها غياب المعلومات الموثقة إلى انحرافات عن سياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية.
- تكييف / ألقمة العمل مع العمال.

On multi-employer workplaces, the organization shall implement a process for coordinating the relevant parts of the OH&S management system with other organizations.

في المواقع التي يتعدد فيها أصحاب العمل (وجود عدة جهات بها) يجب على المؤسسة تنفيذ عملية لتنسيق الأجزاء ذات الصلة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية مع المنظمات الأخرى.

8.1.2 Hierarchy of controls**٨-١-٢ التسلسل الهرمي للضوابط**

The organization shall establish a process and determine controls for achieving reduction in OH&S risks using the following hierarchy:

يجب على المنظمة أن إنشاء عملية وتحديد ضوابط لتحقيق الحد من (تقليل/خفض) أخطار الصحة والسلامة المهنية باستخدام التسلسل الهرمي التالي:

- eliminate the hazard;
- substitute with less hazardous materials, processes, operations or equipment;
- use engineering controls;
- use administrative controls;
- provide and ensure use of adequate personal protective equipment.

- القضاء على الخطر/التخلص من الخطر
- الاستبدال بمواد أو عمليات أو تشغيل أو معدات أقل خطورة
- استخدام ضوابط هندسية
- استخدام ضوابط إدارية
- توفير والتأكد من استخدام معدات الحماية الشخصية

8.2 Management of change**٨-٢ إدارة التغيير**

The organization shall establish a process for the implementation and control of planned changes that impact OH&S performance such as:

يجب على المنظمة إنشاء عملية لتنفيذ وضبط التغييرات المخططة ذات التأثير على أداء الصحة والسلامة المهنية مثل:

- new products, processes or services;
- changes to work processes, procedures, equipment, or organizational structure;
- changes to applicable legal requirements and other requirements;

- منتجات أو عمليات أو خدمات جديدة
- التغيير في العمليات أو الإجراءات أو المعدات أو هيكل المنظمة.
- التغيير في المتطلبات القانونية المنطبقة والمتطلبات الأخرى

d) changes in knowledge or information about hazards and related OH&S risks;

e) developments in knowledge and technology.

The organization shall control temporary and permanent changes to promote OH&S opportunities and to ensure they do not have an adverse impact on OH&S performance.

The organization shall review the consequences of unintended changes, taking action to mitigate any adverse effects, as necessary, including addressing potential opportunities (see Clause 6).

(د) التغيير في المعارف أو المعلومات المتعلقة بمخاطر وأخطار الصحة والسلامة المهنية

(هـ) التطورات في المعرفة أو التكنولوجيا

يجب على المنظمة ضبط التغييرات المؤقت والدائمة لتعزيز فرص الصحة والسلامة المهنية والتأكد من عدم وجود آثار سلبية على أداء الصحة والسلامة المهنية.

يجب أن تقوم المنظمة بمراجعة نتائج التغييرات غير المقصودة واتخاذ إجراءات للتخفيف من أية آثار سلبية حسب الضرورة بما في ذلك التعامل الفرص المحتملة (انظر بند ٦).

8.3 Outsourcing

The organization shall ensure that outsourced processes affecting its OH&S management system are controlled. The type and degree of control to be applied to these processes shall be defined within the OH&S management system.

NOTE The type and degree of control of an outsourced process are part of the OH&S management system, wherever the process is carried out at the workplace.

8.4 Procurement

The organization shall establish controls to ensure that the procurement of goods (for example products, hazardous materials or substances, raw materials, equipment) and services conform to its OH&S management system requirements.

8.5 Contractors

The organization shall establish processes to identify and communicate the hazards and to evaluate and control the OH&S risks, arising from the:

- contractors' activities and operations to the organization's workers;
- organization's activities and operations to the contractors' workers;
- contractors' activities and operations to other interested parties in the workplace ;

d) contractors' activities and operations to contractors' workers.

The organization shall establish and maintain processes to ensure that the requirements of the organization's OH&S management system are met by contractors and their workers. These processes shall include the OH&S criteria for selection of contractors.

٨-٣ الاستعانة بمصادر خارجية

يجب على المنظمة التأكد من أن عمليات الاستعانة بمصادر خارجية مؤثرة على نظام إدارة الصحة والسلامة الخاصة بها يتم التحكم فيها/تحت السيطرة/مراقبة ويجب تحديد نوع ودرجة التحكم/الرقابة الواجب تطبيقها على هذه العمليات في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

ملحوظة: نوع ودرجة التحكم في أي عملية يتم الاستعانة بمصادر خارجية لعملها هي جزء من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية طالما أنها تتم في موقع العمل

٨-٤ المشتريات/تأمين الموارد

يجب أن تضع المنظمة ضوابط لضمان أن شراء السلع (على سبيل المثال المنتجات والمواد الخطرة أو المواد الخام والمعدات) والخدمات مطابقة لمتطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بها.

٨-٥ المقاولون

يجب على المنظمة أن تضع عمليات لتحديد وتوصيل (نشر) المخاطر وتقييم أخطار الصحة والسلامة المهنية وضوابطها الناشئة عن:

(أ) أنشطة وأعمال المقاولين لعمال المنظمة

(ب) أنشطة وأعمال المنظمة لعمال المقاولين

(ج) أنشطة وأعمال المقاولين للأطراف المهتمة الأخرى في موقع العمل

(د) أنشطة وأعمال المقاولين لعمال المقاولين

يجب على المنظمة إنشاء والحفاظ على عمليات لضمان تلبية متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة الخاص بالمنظمة من قبل المقاولين وعمالهم كما يجب أن تتضمن هذه العمليات معايير الصحة والسلامة المهنية لاختيار المقاولين.

8.6 Emergency preparedness and response

The organization shall identify potential emergency situations; assess OH&S risks associated with these emergency situations (see 6.1.2) and maintain a process to prevent or minimize OH&S risks from potential emergencies, including:

- the establishment of a planned response to emergency situations and including first aid;
- the periodic testing and exercise of emergency response capability;
- the evaluation and, as necessary, revision of emergency preparedness processes and procedures including after testing and in particular after the occurrence of emergency situations;
- the communication and provision of relevant information to all workers and at all levels of the organization on their duties and responsibilities;
- the provision of training for emergency prevention, first aid, preparedness and response;
- the communication of relevant information to contractors, visitors, emergency response services, government authorities, and, as appropriate, the local community.

In all stages of the process the organization shall take into account the needs and capabilities of all relevant interested parties and ensure their involvement.

The organization shall maintain and retain documented information on the process and on the plans for responding to potential emergency situations.

٦-٨ الاستعداد للطوارئ والاستجابة لها

يجب على المنظمة أن تحدد حالات الطوارئ المتوقعة وتقييم/تقدر أخطار الصحة والسلامة المهنية المصاحبة لها (أنظر ٦-٢-١) وتحافظ على عملية لمنع أو تقليل/الحد من خطورة الصحة والسلامة المهنية الناتجة عن تلك الطوارئ المتوقعة وتشمل:

- وضع استجابة مخططة (خطة للاستجابة) لحالات الطوارئ شاملة الإسعافات الأولية
- اختبار وتمارين دورى لمدى الجاهزية ل/القدرة على الاستجابة للطوارئ
- تقييم -وعند الضرورة- مراجعة عمليات وإجراءات الاستعداد للطوارئ بما في ذلك بعد الاختبارات وخاصة بعد حدوث حالات الطوارئ.
- الاتصال وتوفير المعلومات ذات الصلة لجميع العمال وعلى جميع مستويات المنظمة لمعرفة واجباتهم ومسؤولياتهم
- توفير التدريب على منع الطوارئ وعلى الإسعافات الأولية وعلى الاستعداد والاستجابة للطوارئ.
- توصيل المعلومات ذات الصلة للمقاولين والزوار وخدمات الاستجابة للطوارئ و السلطات الحكومية وكلما كان مناسباً للمجتمع المحلى.

في جميع مراحل العملية يجب على المنظمة أن تركز على احتياجات وقدرات جميع الأطراف المعنية ذات الصلة وضمان مشاركتها.

يجب على المنظمة أن تحافظ على (وثائق) وتحتفظ (سجلات) بمعلومات موثقة عن العملية والخطط للاستجابة لحالات الطوارئ المتوقعة.

9 Performance Evaluation

٩- تقييم الأداء

9.1 Monitoring, Measurement, Analysis And Evaluation

٩-١ الرصد والقياس والتحليل والتقييم

9.1.1 General

٩-١-١ عام

The organization shall establish, implement and maintain a process for monitoring, measurement and evaluation.

يجب على المنظمة إنشاء وتطبيق والمحافظة على عملية للرصد والقياس والتقييم.

The organization shall determine:

يجب على المنظمة أن تحدد :

a) what needs to be monitored and measured, including:

(أ) ما هي احتياجاتها من الرصد والقياس شاملة:

- 1) applicable legal requirements and other requirements;
- 2) its activities and operations related to identified hazards and OH&S risks; risks, and OH&S opportunities;

(١) المتطلبات القانونية المنطبقة والمتطلبات الأخرى

(٢) أنشطتها وأعمالها ذات العلاقة بالمخاطر المحددة وأخطار الصحة والسلامة المهنية ؛ أخطار وفرص الصحة والسلامة المهنية.

3) operational controls;

(٣) الضوابط التشغيلية

4) the organization's OH&S objectives;

(٤) أهداف الصحة والسلامة المهنية للمنظمة

b) the criteria against which the organization will evaluate its OH&S performance;

(ب) المعايير التي ستقيم على أساسها المنظمة أداء الصحة والسلامة المهنية بها.

c) the methods for monitoring, measurement, analysis and evaluation, as applicable, to ensure valid results;

(ج) وسائل الرصد والقياس والتحليل والتقييم – كلما كان مناسباً- لضمان الحصول على نتائج موثوقة.

d) when the monitoring and measuring shall be performed;

(د) متى يتم إجراء الرصد والقياس

e) when the results from monitoring and measurement shall be analyzed , evaluated and communicated.

(هـ) متى يتم تحليل وتقييم ونشر/توصيل نتائج الرصد والقياس

The organization shall ensure, as applicable, that monitoring and measurement equipment is calibrated or verified and is used and maintained as appropriate.

يجب على المنظمة أن تضمن -حسب الحاجة- أن يتم معايرة أو التحقق من معدات الرصد والقياس واستخدامها وصيانتها حسب الاقتضاء

NOTE There can be legal requirements or other requirements (e.g. national or international standards) concerning the calibration or verification of monitoring and measuring equipment.

ملحوظة: يمكن أن تكون هناك متطلبات قانونية أو متطلبات أخرى (كمواصفات محلية أو دولية) بخصوص معايرة أو التحقق من أجهزة الرصد والقياس.

The organization shall evaluate the OH&S performance, and determine the effectiveness of the OH&S management system.

يجب على المنظمة تقييم أداء الصحة والسلامة المهنية وتحديد فعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

The organization shall retain appropriate documented information as evidence of the monitoring, measurement, analysis and evaluation results.

يجب على المنظمة الاحتفاظ (سجلات) بمعلومات موثوقة مناسبة كدليل على الرصد والقياس والتحليل ونتائج التقييم.

9.1.2 Evaluation of compliance with legal requirements and other requirements

٩-١-٢ تقييم التوافق مع المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى

The organization shall plan, establish, implement and maintain a process for evaluating compliance with applicable legal requirements and other requirements (see 6.1.3).

يجب على المنظمة أن تخطط وتنشئ وتطبق وتحافظ على عملية لتقييم التوافق مع المتطلبات القانونية المنطبقة والمتطلبات الأخرى (أنظر ٦-١-٣).

The organization shall:

يجب على المنظمة أن :

a) determine the frequency and method(s) by which compliance will be evaluated;

(أ) تحدد المعدل والطريقة التي سيتم بها تقييم التوافق

b) evaluate compliance;

(ب) تقييم التوافق

- c) take action if needed in accordance with 10.1;
- d) maintain knowledge and understanding of its status of compliance with legal requirements and other requirements;
- e) retain documented information of the compliance evaluation result(s).

- ج) تتخذ إجراء عند الحاجة طبقاً لبند ١٠-١
- د) الحفاظ على المعرفة والفهم لحالة التوافق مع للمتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى
- هـ) الاحتفاظ (سجلات) بمعلومات موثقة عن نتائج تقييم التوافق مع المتطلبات القانونية والأخرى.

9.2 Internal Audit

٢-٩ المراجعة الداخلية

9.2.1 Internal audit objectives

١-٢-٩ أهداف المراجعة الداخلية

The organization shall conduct internal audits at planned intervals to provide information on whether the OH&S management system:

يجب على المنظمة إجراء مراجعات داخلية على فترات مخططة لتوفير معلومات عما إذا كان نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية :

a) conforms to:

(أ) متوافق مع :

- 1) the organization's own requirements for its OH&S management system, including the OH&S policy and OH&S objectives;
- 2) the requirements of this International Standard;

(١) متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة بما في ذلك سياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية

(٢) متطلبات هذه المواصفة القياسية الدولية

b) is effectively implemented and maintained.

(ب) يتم تطبيقه بفعالية ومحافظ عليه.

9.2.2 Internal audit process

٢-٢-٩ عملية المراجعة الداخلية

The organization shall:

يجب على المنظمة أن :

- a) plan, establish, implement and maintain an audit programme(s) including the frequency, methods, responsibilities, consultation, planning requirements and reporting, which shall take into consideration the importance of the processes concerned and the results of previous audits, as well as:

(أ) تخطط وتنشئ وتنفذ وتحافظ على برامج المراجعة شاملة معدلات المراجعة وطرقها والمسئوليات والتشاور ومتطلبات التخطيط والتقارير أخذاً في الاعتبار أهمية العمليات المعنية ونتائج المراجعات السابقة وكذلك :

- 1) significant changes impacting the organization;
- 2) performance evaluation and improvement results (see Clauses 9 and 10);
- 3) significant OH&S risks, risks and OH&S opportunities;

(١) التغييرات الكبيرة/المهمة المؤثرة على المنظمة

(٢) تقييم الأداء ونتائج التحسين (أنظر بندى ٩ و١٠)

(٣) المخاطر ذات القيمة وأخطار وفرص الصحة والسلامة المهنية.

b) define the audit criteria and scope for each audit;

(ب) تحدد خصائص المراجعة ومجال كل مراجعة.

c) select competent auditors and conduct audits to ensure objectivity and the impartiality of the audit process;

(ج) تختار مراجعين أكفاء/مؤهلين وتنفيذ المراجعات مع التأكد من موضوعية ونزاهة عملية المراجعة.

d) ensure that the results of the audits are reported to relevant management;

(د) تضمن أن نتائج المراجعات قد رفعت بها تقارير للإدارة المعنية.

e) ensure that relevant audit findings are reported to relevant workers, and where they exist, workers' representatives, and relevant interested parties;

(هـ) تتأكد أن نتائج المراجعة قد تم إبلاغها للعمال المعنيين وممثلهم أينما وجدوا وللأطراف المهتمة ذات الصلة.

f) take appropriate action to address nonconformities (see 10.1) and continually improve its OH&S performance (see 10.2);

(و) تتخذ الإجراءات المناسبة للتعامل مع حالات عدم المطابقة (أنظر ١٠-١) وتحسن باستمرار أداء الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة (أنظر ١٠-٢)

g) retain documented information as evidence of the implementation of the audit programme and the audit results.

NOTE For more information on auditing, refer to ISO 19011 Guidelines for auditing management systems.

9.3 Management review

Top management shall review the organization's OH&S management system at planned intervals to ensure its continuing suitability, adequacy and effectiveness.

The management review shall include consideration of:

- the status of actions from previous management reviews;
- changes in external and internal issues that are relevant to the OH&S management system including:
 - applicable legal requirements and other requirements;
 - the organization's OH&S risks, risks and OH&S opportunities;
- the extent to which the OH&S policy and the OH&S objectives have been met;
- information on the OH&S performance, including trends in:
 - incidents, nonconformities, corrective actions and continual improvement;
 - worker participation and the outputs of consultation;
 - monitoring and measurement results;
 - audit results;
 - results of evaluation of compliance;
 - OH&S risks, risks and OH&S opportunities;
- relevant communication(s) with interested parties;
- opportunities for continual improvement;
- adequacy of resources for maintaining an effective OH&S management system.

The outputs of the management review shall include decisions related to:

- conclusions on the continuing suitability, adequacy and effectiveness of the OH&S management system;
- continual improvement opportunities;
- any need for changes to the OH&S management system, including resources needed;

z) تحتفظ بمعلومات موثقة كدليل على تنفيذ برنامج المراجعة ونتائج المراجعة.

ملاحظة لمزيد من المعلومات عن المراجعة يرجع إلى الأيزو ١٩٠١١ كدليل إرشادي لنظام إدارة المراجعة.

٣-٩ مراجعة الإدارة

يجب على الإدارة العليا مراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على فترات مخططة للتأكد من استمرار ملاءمته وكفايته وفعالته.

مراجعة الإدارة يجب أن تنظر في :

- حالة الإجراءات المتخذة في الاجتماع السابق لمراجعة الإدارة.
- التغيرات في العناصر/الموضوعات الخارجية والداخلية ذات العلاقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية شاملة:
 - المتطلبات القانونية المنطبقة والمتطلبات الأخرى
 - مخاطر المنظمة وأخطار وفرص الصحة والسلامة المهنية
- إلى أي مدى تم الالتزام بسياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية.
- معلومات عن أداء الصحة والسلامة المهنية شاملة الاتجاهات في:
 - الحوادث وحالات عدم المطابقة والإجراءات التصحيحية والتحسين المستمر
 - مشاركة العمال ومخرجات التشاور
 - نتائج الرصد والقياس
 - نتائج المراجعات
 - نتائج تقييم التطابق/التوافق
 - المخاطر وأخطار وفرص الصحة والسلامة المهنية
- التواصل ذو العلاقة مع الأطراف المهتمة
- فرص التحسين المستمر
- كفاية الموارد للمحافظة على نظام إدارة صحة وسلامة مهنية فعال.

مخرجات مراجعة الإدارة يجب أن تحتوى على قرارات متعلقة بـ :

- الخلاصة عن ملاءمة وكفاية وفعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- فرص التحسين المستمر
- أية تغييرات يحتاجها نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك الموارد اللازمة.

— actions needed, when objectives have not been met.

The organization shall communicate the relevant outputs of the management review to its relevant workers, and where they exist, workers' representatives (see 7.4.).

The organization shall retain documented information as evidence of the results of management reviews.

— أية إجراءات لازمة إذا لم تتحقق الأهداف/ لم يتم الالتزام بالأهداف

يجب على المنظمة إبلاغ مخرجات مراجعة الإدارة ذات الصلة للعمال ذوى العلاقة وممثلهم أينما كانوا (أنظر ٧-٤)

يجب على المنظمة أن تحتفظ (سجلات) بمعلومات موثقة كدليل لنتائج مراجعات الإدارة.

10 Improvement

١٠- التحسين

10.1 Incident, nonconformity and corrective action

١٠-١ الحوادث وعدم المطابقة والإجراءات التصحيحية

The organization shall plan, establish, implement and maintain a process to manage incidents and nonconformities including reporting, investigating and taking action.

يجب على المنظمة أن تخطط وتضع وتطبق وتحافظ على عملية للتعامل مع الحوادث وحالات عدم المطابقة شاملة التقارير والتحري/التحقيق واتخاذ الإجراءات.

When an incident or a nonconformity occurs, the organization shall:

عند وقوع حادث أو عدم مطابقة يجب على المنظمة أن :

a) react in a timely manner to the incident or nonconformity, and, as applicable:

أ) تتفاعل فوراً مع الحادث أو عدم المطابقة وكلما كان مناسباً:

1) take direct action to control and correct it;

١) تتخذ إجراءً مباشراً لتصحيح الوضع

2) deal with the consequences;

٢) تتعامل مع العواقب

b) evaluate, with the participation of workers (see 5.4) and the involvement of other relevant interested parties, the need for corrective action to eliminate the root cause(s) of the incident or nonconformity, in order that it does not recur or occur elsewhere, by:

ب) تقييم - بمشاركة العمال (أنظر ٥-٤) والأطراف المهمة ذات العلاقة - مدى الحاجة لإجراء تصحيحي للتخلص من السبب أو الأسباب الجذرية للحوادث أو عدم المطابقة لعدم تكراره أو وقوعه/حدوثه في موقع آخر عن طريق:

1) reviewing the incident or nonconformity;

١) مراجعة الحادث أو عدم المطابقة

2) determining causes of the incident or nonconformity;

٢) تحديد أسباب الحادث أو عدم المطابقة

3) determining if similar incidents, nonconformities, exist, or could potentially occur;

٣) تحديد حدوث حوادث أو عدم مطابقة مشابهة أو إمكانية/توقع حدوثها.

c) review the assessment of OH&S risks and risks, as appropriate (see 6.1);

ج) تراجع أخطار الصحة والسلامة المهنية والمخاطر كلما كان مناسباً (أنظر ٦-١)

d) determine and implement any action needed, including corrective action, in accordance with the hierarchy of controls (see 8.1.2) and the management of change (see 8.2);

د) تحدد وتنفيذ أي إجراء لازم شاملاً الإجراءات التصحيحية طبقاً للتسلسل الهرمي للضوابط (أنظر ٨-١-٢) وإدارة التغيير (أنظر ٨-٢)

e) review the effectiveness of any corrective action taken;

هـ) تراجع فعالية أي إجراء تصحيحي تم اتخاذه

f) make changes to the OH&S management system, if necessary.

و) تغير في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية إذا تطلب الأمر ذلك.

Corrective actions shall be appropriate to the effects or potential effects of the incidents or nonconformities encountered.

يجب أن تكون الإجراءات التصحيحية مناسبة للتأثيرات أو الآثار المحتملة للحوادث أو مواجهة عدم المطابقة.

The organization shall retain documented information as evidence of:

يجب على المنظمة الاحتفاظ (سجلات) بمعلومات موثقة كدليل على:

— the nature of the incidents or nonconformities and any subsequent actions taken;

— طبيعة الحوادث أو عدم المطابقة وأية إجراءات تالية/لاحقة تم اتخاذه.

— the results of any corrective action, including the effectiveness of the actions taken.

— نتائج أي إجراء تصحيحي شاملة فعالية الإجراءات المتخذة.

The organization shall communicate this documented information to relevant workers, and where they exist, workers' representatives, and relevant interested parties.

يجب على المنظمة إبلاغ العمال المعنيين وممثلهم أينما كانوا والأطراف المهمة ذات الصلة بتلك المعلومات الموثقة ذات العلاقة.

NOTE The reporting and investigation of incidents without delay can assist in the removal of hazards and in minimizing associated OH&S risks.

ملحوظة : يمكن أن يساعد الإبلاغ عن الحوادث والتحقيق فيها بدون تأخير في إزالة المخاطر وتقليل أخطار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بها.

10.2 Continual improvement

١٠-٢ التحسين المستمر

10.2.1 Continual improvement objectives

١٠-٢-١ أهداف التحسين المستمر

The organization shall continually improve the suitability, adequacy and effectiveness of the OH&S management system to:

يجب على المنظمة أن تحسن باستمرار من ملاءمة وكفاية وفعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من أجل :

- prevent occurrence of incidents and nonconformities;
- promote a positive occupational health and safety culture;
- enhance OH&S performance.

(أ) منع وقوع الحوادث أو عدم المطابقة

(ب) تعزيز/تحفيز ثقافة الصحة والسلامة المهنية الإيجابية.

(ج) تعزيز أداء الصحة والسلامة المهنية

The organization shall ensure the participation of workers, as appropriate, in the implementation of its continual improvement objectives.

يجب على المنظمة التأكد من مشاركة العمال – كلما كان

مناسبا – في تطبيق/تنفيذ أهدافها للتحسين المستمر

10.2.2 Continual improvement process

١٠-٢-٢ عملية التحسين المستمر

The organization shall plan, establish, implement and maintain a continual improvement process(es), which takes into account the outputs of the activities described in this International Standard.

يجب على المنظمة أن تخطط وتنشئ وتطبق وتحافظ على عملية (عمليات) للتحسين المستمر مع التركيز على مخرجات الأنشطة الموصوفة/الموضحة في هذه المواصفة القياسية الدولية.

The organization shall communicate the results of continual improvement to its relevant workers, and where they exist, workers' representatives.

يجب على المنظمة إبلاغ نتائج التحسين المستمر للعمال المعنيين وممثلهم أينما كانوا.

The organization shall retain documented information as evidence of the results of continual improvement.

يجب على المنظمة الاحتفاظ (سجلات) بمعلومات موثقة كدليل على نتائج التحسين المستمر.

الملحق م (للمعلومية) دليل إرشادي لاستخدام هذه المواصفة الدولية

Annex A (informative) Guidance on the use of this International Standard

A.1 General

The explanatory information given in this annex is intended to prevent misinterpretation of the requirements contained in this International Standard. While this information addresses and is consistent with these requirements, it is not intended to add to, subtract from, or in any way modify them.

The requirements in this International Standard need to be viewed from a systems perspective and should not be taken in isolation, i.e. there can be an interrelationship between the requirements in a clause with the requirements in other clauses.

A.2 Normative references

There are no normative references in this International Standard. Users can refer to the documents listed in the Bibliography for further information.

A.3 Terms and definitions

In addition to the terms and definitions given in Clause 3, and in order to avoid misunderstanding, clarifications of selected concepts are provided below.

- "Continual" indicates duration that occurs over a period of time, but with intervals of interruption (unlike "continuous" which indicates duration without interruption). 'Continual' is therefore the appropriate word to use in the context of improvement.
- The word "consider" means it is necessary to think about but can be rejected, whereas "take into account" means it is necessary to think about but cannot be rejected.
- The words "appropriate" and "applicable" are not interchangeable. "Appropriate" means suitable (for, to) and implies some degree of freedom, while "applicable" means relevant or possible to apply and implies that if it can be done, it shall be done.
- This International Standard uses the term "interested party", the term "stakeholder" is a synonym as it represents the same concept.

م-١ عام

تهدف المعلومات التوضيحية الواردة في هذا الملحق إلى منع سوء تفسير المتطلبات الواردة في هذه المواصفة القياسية الدولية وبينما تعالج هذه المعلومات المتطلبات بما يتماشى معها فلا يُقصد بها الإضافة إليها أو الحذف منها أو تعديلها بأي شكل.

المتطلبات في هذه المواصفة الدولية يجب رؤيتها بمنظور النظم ولا تؤخذ بنودها منفصلة عن بعضها بمعنى أنه يمكن وجود علاقة بينية بين المتطلبات في بند معين وبنود أخرى.

م-٢ المراجع

لا توجد مراجع معيارية في هذه المواصفة القياسية الدولية ويمكن للمستخدمين الرجوع إلى الوثائق المذكورة في البليوجرافيا (قائمة المراجع) لمزيد من المعلومات.

م-٣ المصطلحات والتعريفات

بالإضافة إلى المصطلحات والتعريفات في بند ٣ ولمنع سوء الفهم فقد تم توضيح مفاهيم محددة في هذا الجزء.

- يشير مصطلح "مستمر" إلى المدة التي تحدث خلال فترة زمنية ولكن مع فترات انقطاع (على عكس "متواصل" والتي تشير إلى المدة دون انقطاع) وبالتالي فإن كلمة "مستمر" هي الكلمة المناسبة لاستخدامها في سياق التحسين.
- تعنى كلمة "تأخذ في الاعتبار" أنه من الضروري التفكير فيها ولكن يمكن إهمالها بينما "تركز على" تعنى أنه من الضروري التفكير فيها ولكن لا يمكن رفضها.
- الكلمات "المناسبة" و "المنطبقة" غير قابلة للتبادل ف"مناسب" تعنى مناسبة (إلى/ل) وتعنى وجود درجة من الحرية بينما تعنى عبارة "قابلة للتطبيق" ذات صلة أو ممكن التطبيق وتعنى أنه إذا كان يمكن القيام به فيجب القيام به.
- تستخدم هذه المواصفة القياسية الدولية مصطلح "الطرف المعنى" ، ومصطلح "صاحب المصلحة" وهي مترادفات لأنها تمثل نفس المفهوم.

—The word “ensure” means the responsibility can be delegated, but not the accountability to make sure that it is performed.

—“Documented information” is used to include both documents and records. This International Standard uses the phrase “retain documented information as evidence of...” to mean records, and ‘shall be available as documented information’ to mean documents, including procedures. The phrase “to retain documented information as evidence of...” is not intended to require that the information retained will meet legal evidentiary requirements. Instead, it is intended to define the type of records that need to be retained.

Organizations can be subject to requirements related to the OH&S management system that mandate the use of specific terms and their meaning. If these other terms are used, conformity to this International Standard is still required.

— كلمة "التأكد من/ضمان" تعني إمكانية تفويض المسؤولية ولكن لا تعني تفويض المساءلة وذلك لضمان التنفيذ.

— المصطلح "معلومات موثقة" يستخدم ليشمل الوثائق والسجلات وهذه المواصفة تستخدم عبارة "الاحتفاظ بمعلومات موثقة كدليل على....." بقصد السجلات و "يجب توفرها كمعلومات موثقة" بمعنى الوثائق شاملة الإجراءات. إن عبارة "الاحتفاظ بمعلومات موثقة كدليل على" لا يُقصد بها اشتراط أن المعلومات المحتفظ بها تلي متطلبات قانونية وإنما يُقصد بها تعريف نوع السجلات التي يجب الاحتفاظ بها.

يمكن أن تطبق المنظمات متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية باستخدام مصطلحات محددة ومعانيها وإذا تم استخدام هذه المصطلحات الأخرى فإنه لا يزال مطلوباً منها الالتزام بمتطلبات هذه المواصفة القياسية الدولية

A.4 Context of the organization

م - ٤ سياق المنظمة

A.4.1 Understanding the context of the organization

م-٤-١ فهم سياق المنظمة

The intent of this clause is for the organization to obtain an understanding of the issues, positive and negative, that the organization needs to consider in establishing its OH&S management system.

القصود من هذا البند هو أن تحصل المنظمة على فهم للعناصر الإيجابية والسلبية التي تحتاج المنظمة إلى النظر فيها لتأسيس نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بها.

The issues of interest are those that affect or could affect the organization's ability to achieve the intended outcomes. Issues can include conditions, characteristics or changing circumstances that can affect the OH&S management system, for example:

العناصر ذات الاهتمام هي تلك التي تؤثر أو يمكن أن تؤثر على قدرة المنظمة على تحقيق النتائج المرجوة ويمكن أن تتضمن الأوضاع أو الخصائص أو الظروف المتغيرة التي يمكن أن تؤثر على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية فعلى سبيل المثال:

a) external context issues, such as:

(أ) العناصر الخارجية للسياق مثل:

- 1) the cultural, social, political, legal, financial, technological, economic and natural surroundings and market competition, whether international, national, regional or local;
- 2) introduction of new competitors, contractors, suppliers, partners and providers, new technologies, new laws and the emergence of new occupations;

(١) العناصر الثقافية والاجتماعية والسياسية والقانونية والمالية والتكنولوجية والاقتصادية والمنافسة في السوق سواء دولية أو وطنية أو إقليمية أو محلية

(٢) دخول منافسين جدد ومقاولين وموردين وشركاء ومزودي الخدمات والتكنولوجيا الجديدة والقوانين الجديدة وظهور مهن جديدة

- 3) key drivers and trends relevant to the industry or sector having impact on the organization;
- 4) relationships with, and perceptions and values of, its external interested parties;
- 5) changes in relation to any of the above.
- b) internal context issues, such as:
- 1) governance, organizational structure, roles and accountabilities;
 - 2) policies, objectives and the strategies that are in place to achieve them;
 - 3) the capabilities, understood in terms of resources, knowledge and competence (for example capital, time, human resources, processes, systems and technologies);
 - 4) information systems, information flows and decision-making processes (both formal and informal);
 - 5) introduction of new products, services, new tools, new software, new premises and equipment;
 - 6) relationships with, and perceptions and values of workers;
 - 7) the culture in the organization (see A.5.1);
 - 8) standards, guidelines and models adopted by the organization;
 - 9) the form and extent of contractual relationships, including for example outsourced activities;
 - 10) working time arrangements;
 - 11) changes in relation to any of the above.

An understanding of the context of an organization is used to establish, implement, maintain and continually improve its OH&S management system (see 4.4), especially in the establishment of its OH&S policy (see 5.2) and the setting of its OH&S objectives (see 6.2.1).

- ٣) الدوافع والاتجاهات الرئيسية ذات الصلة بالصناعة أو القطاع الذي له تأثير على المنظمة
- ٤) العلاقة مع الأطراف الخارجية المهتمة وتصورات وقيمهم
- ٥) التغيرات ذات العلاقة بالنقاط السابقة
- ب) العناصر الداخلية للسياق مثل
- ١) حوكمة المنظمة وهيكلها التنظيمي والأدوار والمسئوليات
 - ٢) السياسات والأهداف والاستراتيجيات القابلة للتنفيذ
 - ٣) القدرات والفهم للموارد والمعرفة والكفاءة (كرأس المال والوقت والموارد البشرية والعمليات والنظم والتكنولوجيا)
 - ٤) نظم المعلومات وتدقيقها وعمليات صنع القرار (الرسمية وغير الرسمية).
 - ٥) إدخال منتجات جديدة وخدمات وأدوات وبرمجيات ومواقع جديدة ومعدات.
 - ٦) العلاقة مع العمال وتصوراتهم وقيمهم.
 - ٧) ثقافة المنظمة (أنظر م-١-٥)
 - ٨) المواصفات والأدلة الإرشادية والنماذج العملية التي تعتمد عليها المنظمة
 - ٩) شكل ومدى العلاقات التعاقدية بما في ذلك على سبيل المثال أنشطة الاستعانة بمصادر خارجية
 - ١٠) تنظيم أوقات العمل
 - ١١) التغيرات ذات العلاقة بأى من العناصر السابقة

يستخدم فهم سياق المنظمة لإنشاء وتطبيق والمحافظة على والتحسين المستمر لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بها (أنظر ٤-٤) ووضع سياسة الصحة والسلامة المهنية (أنظر ٥-٢) ووضع أهداف الصحة والسلامة المهنية (أنظر ٦-٢-١)

The internal and external issues that are determined in 4.1 can result in risks and opportunities to the organization or to the OH&S management system (see 6.1.1 to 6.1.3). The organization determines those that need to be addressed and managed (see 6.1.4, 6.2, Clause 7, Clause 8 and 9.1).

A.4.2 Understanding the needs and expectations of workers and other interested parties

An organization is expected to gain a general understanding of the expressed needs and expectations of the internal and external interested parties that have been determined by the organization to be relevant.

The organization should determine the needs and expectations of both managerial and non-managerial workers, and where they exist, workers' representatives, that can affect the OH&S management system, or which perceive themselves to be affected by it. Other interested parties to an OH&S management system can include:

- legal and regulatory authorities (local, regional, state/provincial, national or international);
- parent organizations;
- suppliers, contractors and subcontractors;
- workers' organizations (trade unions) and employers' organizations;
- owners, shareholders, clients, visitors, local community and neighbours of the organization and the general public;
- customers, medical and other community services, media, academia, business associations and nongovernmental organizations (NGOs);
- occupational health and safety organizations and occupational safety and health-care professionals (for example doctors and nurses).

Interested party needs and expectations are not necessarily requirements of the organization. It is important to distinguish between these needs and requirements such as:

العناصر الداخلية والخارجية التي تم تحديدها في ٤-١ يمكن أن ينتج عنها مخاطر وفرص للمنظمة أو لنظام الصحة والسلامة المهنية (أنظر ١-١-٦ إلى ٣-١-٦) والمنظمة تحدها للحاجة إلى معالجتها والتعامل معها (أنظر ٤-١-٦ و ٦-٢ و بنود ٧ و ٨ و ٩-١)

م-٢-٤ فهم احتياجات وتوقعات العمال والأطراف المهتمة الأخرى

من المتوقع أن تحصل المنظمة على فهم عام للاحتياجات والتوقعات المعلنة للأطراف المهتمة/المعنية الداخلية والخارجية التي حددتها المنظمة لتكون ذات صلة.

يجب على المنظمة تحديد الاحتياجات والتوقعات لكل من العمال الإداريين وغير الإداريين وممثلهم أينما وجدوا الذين يمكن أن يؤثر في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أو يعتبرون أنفسهم متأثرين به.

الأطراف المهتمة الأخرى لنظام الصحة والسلامة المهنية يمكن أن تشمل:

- السلطات القانونية والتنظيمية (محلية أو على مستوى المنطقة/الولاية أو إقليمية أو وطنية أو دولية)
- المنظمات الأم
- الموردون والمقاولون ومقاولو الباطن
- المنظمات العمالية (النقابات العمالية) ومنظمات أصحاب الأعمال.
- الملاك والمساهمين والعملاء والزوار والمجتمع المحلي والجيران للمنظمة وعامة الناس
- العملاء المباشرين والخدمات الصحية والمجتمعية الأخرى والإعلام والجهات الأكاديمية واتحادات الأعمال والمنظمات غير الحكومية.
- منظمات الصحة والسلامة المهنية والمهنيين في مجال السلامة والصحة المهنية كالأطباء والممرضين احتياجات وتوقعات الجهات المهتمة ليست بالضرورة أن تكون متطلبات للمنظمة ولكن من المهم التمييز بين هذه الاحتياجات والمتطلبات مثل:

- mandatory requirements: laws, regulations, corporate requirements, provisions of the organization's collective agreements that relate to the health and safety of workers where they are given legal effect;
- commitment requirements: voluntary commitments to interested parties to which the organization voluntarily subscribes. It also includes rules, guides and technical references;
- other requirements to which the organization voluntarily subscribes that relate to the OH&S management system.

Needs and expectations from interested parties become obligatory requirements for an organization if that organization chooses to adopt them. Once the organization adopts them, then they become requirements and should be considered when planning and establishing the OH&S management system.

A.4.3 Scope of the OH&S management system

The scope of the OH&S management system is intended to clarify the boundaries to which the organization's system will apply, especially if the organization is a part of a larger organization at a given location. An organization has the freedom and flexibility to define its boundaries taking into account its work related activities. It may choose to implement this International Standard with respect to the entire organization, or to (a) specific part(s) of the organization, as long as the top management of that part of the organization has its own functions, responsibilities and authorities for establishing an OH&S management system.

When determining the scope, the credibility of the organization's OH&S management system will depend upon the choice of the boundaries. It should be noted that 4.3 requires that the organization take into account its activities, products or services that are within its control or influence that can impact on its OH&S performance.

— المتطلبات الإلزامية: هي كالقوانين واللوائح ومتطلبات الشركات والأحكام الاتفاقات الجماعية التي ترتبط بصحة وسلامة العمال أينما كانوا والتي لها أثر قانوني

— متطلبات الالتزام: هي التزامات اختيارية للأطراف المهتمة وتشارك فيها المنظمة بإرادتها وتشمل أيضا القواعد والإرشادات والمرجعيات الفنية.

— متطلبات أخرى تشارك فيها المنظمة اختياريًا ذات علاقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

احتياجات وتوقعات الأطراف المهتمة تصبح متطلبات إلزامية للمنظمة إذا اختارت المنظمة اعتمادها وبمجرد اعتمادها تصبح متطلبات يجب وضعها في الاعتبار عند التخطيط وإنشاء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

م-٣-٤ مجال نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

يهدف نطاق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية إلى توضيح الحدود التي سيطبق عليها نظام المنظمة خاصة إذا كانت المنظمة جزءًا من منظمة أكبر في موقع معين. تتمتع المنظمة بالحرية والمرونة لتحديد حدودها مع مراعاة أنشطتها المتعلقة بالعمل فقد تختار تطبيق هذه المواصفة القياسية الدولية فيما يتعلق بالمنظمة بأكملها أو جزء محدد من المنظمة طالما أن الإدارة العليا لذلك الجزء من المنظمة لها مهامها ومسؤولياتها وسلطاتها الخاصة لتأسيس نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية به.

عند تحديد المجال تعتمد مصداقية المنظمة في وضع نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على اختيار حدوده ويجدر الإشارة إلى أن البند ٣-٤ يتطلب أن تضع المنظمة في اعتبارها أنشطتها ومنتجاتها وخدماتها التي تحت سيطرتها ولها تأثير على أداء الصحة والسلامة المهنية بها.

The scope should be factual and representative of the organization's operations included within its OH&S management system boundaries so that it does not mislead interested parties.

The scope should address hazards and potential OH&S risks to persons in the organization and furthermore consider its impacts on persons, outsourced or subcontracted, carrying out activities or producing products or delivering services for the organization or on its behalf.

A.4.4 OH&S management system

The organization retains authority, accountability, and autonomy, to decide how it will fulfil the requirements of this International Standard, including the level of detail and extent to which it will:

- integrate requirements of the OH&S management system into its various business operations, such as design & development, procurement, human resources, sales and marketing, etc.;
- incorporate the issues associated with its context (4.1), its interested party requirements (4.2) and the scope (4.3) of its OH&S management system.

If this International Standard is implemented for a specific part(s) of an organization, the policies and processes developed by other parts of the organization can be used to meet the requirements of this International Standard, provided that they are applicable to the specific part(s) that will be subject to them and that they comply with the requirements of this International Standard.

Examples of these processes could be:

- corporate OH&S policies;
- document management system;
- competency programmes;
- procurement controls, etc.

يجب أن يكون المجال واقعيًا وممثلًا لعمليات المنظمة المشمولة في حدود نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بحيث لا يضل الأطراف المعنية.

يجب أن يعالج المجال مخاطر وأخطار نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية تجاه الأفراد بالمنظمة وعلاوة على ذلك تأثيره على الأشخاص أو المصادر الخارجية أو مقاولي الباطن الذين يقومون بأعمال أو إنتاج منتجات أو تقديم خدمات للمنظمة أو نيابة عنها.

م-٤-٤ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

تحتفظ المنظمة بالسلطات / الصلاحيات والمسئولية والاستقلالية لتحديد كيفية استيفائها لمتطلبات هذه المواصفة القياسية الدولية بما في ذلك مستوى التفاصيل ومدى ما ستقوم به والذي:

- يتم دمج متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في مختلف عمليات التشغيل بالمنظمة كالتصميم والتطوير والمشتريات والموارد البشرية والتسويق والمبيعات... إلخ.
- دمج الموضوعات المرتبطة بالسياق (٤-١) ومتطلبات الأطراف المهتمة (٤-٢) والمجال (٤-٣) بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بها.

إذا تم تطبيق هذه المواصفة القياسية الدولية بجزء معين من المنظمة فإنه يمكن استخدام السياسات والعمليات التي وضعتها أجزاء أخرى من المنظمة لتلبية متطلبات هذه المواصفة القياسية الدولية شريطة أن تكون قابلة للتطبيق على الجزء المحدد الذي تخضع له (مجال التطبيق) وأنها تمثل متطلبات هذه المواصفة القياسية الدولية.

كأمثلة يمكن أن تكون:

- سياسات الصحة والسلامة المهنية للشركات
- نظام إدارة الوثائق
- برامج الكفاءة
- ضبط المشتريات... إلخ.

A.5 Leadership and worker participation

م – ٥ القيادة ومشاركة العمال

A.5.1 Leadership and commitment

م-٥-١ القيادة والالتزام

Commitment, awareness, responsiveness, active support and feedback from the organization's top management are critical for the success of the OH&S management system and therefore they have specific responsibilities for which they need to be personally involved or which they need to direct. To achieve improved acceptance and implementation of OH&S management system processes, leadership includes communicating the requirements of "what" needs to be done and "why" it should be done. It is also important to ensure that the intended outcomes are achieved.

Top management should develop, lead and promote a culture in the organization that supports the OH&S management system and which encourages workers, and where they exist, workers' representatives, to actively participate in the OH&S management system, as well as the involvement of relevant interested parties. This is a key factor in the establishment and implementation of an effective OH&S management system and an occupational health and safety culture.

An organization's occupational health and safety culture is largely determined by top management and is the product of individual and group values, attitudes, perceptions, competencies and patterns of activities that determine the commitment to, and the style and proficiency of, its OH&S management system.

An occupational health and safety culture that supports an organization's OH&S management system is characterized by communications founded on mutual trust, by shared perceptions of the importance of the OH&S management system and by confidence in the effectiveness of preventive measures. An organization with such a culture is sometimes denoted as a "learning" organization. In the context of occupational health and safety, learning organizations encourage a culture where people at all levels of the organization continually expand their capacity to understand how work activities, and the way in which they are organized, impact OH&S performance.

يعد الالتزام والتوعية والاستجابة والدعم النشط والتغذية المرتدة من الإدارة العليا للمنظمة أمراً بالغ الأهمية لنجاح نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وبالتالي فإن عليها مسؤوليات محددة تحتاج إلى المشاركة الشخصية والتوجيه لتحقيق التطوير المقبول والتنفيذ لعمليات نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وتتضمن القيادة توصيل متطلبات "ما" يجب القيام به و "لماذا" يجب القيام به ومن المهم أيضاً ضمان تحقيق النتائج المرجوة.

يجب على الإدارة العليا أن تطور وتقود وتحفز ثقافة داعمة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة لتشجيع العمال وممثلهم أينما كانوا للمشاركة النشطة في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية علاوة على إشراك الأطراف المهتمة ذات الصلة فهذا هو العامل الرئيسي لتأسيس وتطبيق نظام إدارة صحة وسلامة مهنية فعال وثقافة صحة وسلامة مهنية.

يتم تحديد ثقافة الصحة والسلامة المهنية للمنظمة من قبل الإدارة العليا وهي نتاج القيم الفردية والجماعية والمواقف والتصورات والكفاءات وأنماط الأنشطة التي تحدد الالتزام بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وأسلوبه وكفاءته.

تتسم ثقافة الصحة والسلامة المهنية الداعمة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة بالتواصل المبني على الثقة المتبادلة والإدراك المشترك لأهمية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والثقة في فعالية الإجراءات الوقائية. إن المنظمة التي بها مثل هذه الثقافة يشار إليها أحياناً كمنظمة "تعليمية".

في سياق الصحة والسلامة المهنية فإن المنظمات المعلمة تشجع ثقافة الأفراد على كافة المستويات بالمنظمة لتوسيع استيعابهم باستمرار لفهم مدى تأثير أعمالهم وطريقة تنظيمهم على أداء الصحة والسلامة المهنية.

Cooperation between managers, workers, and where they exist, workers' representatives, is an essential element of workplace-related prevention measures.

OH&S management system deficiencies can include, but are not limited to:

- poor feedback and communication processes;
- excessive workloads;
- budget constraints;
- deficient work coordination;
- inadequate supervision, etc.

The organization should identify and address such deficiencies to improve its OH&S management system.

Identifying hazards, reducing risk, and a focus on compliance, will not in itself create or maintain an effective OH&S management system.

A.5.2 Policy

The OH&S policy is a set of principles stated as commitments in which top management outlines the longterm direction of the organization to support and continually improve its OH&S performance. The OH&S policy provides an overall sense of direction, provides a framework for the organization to set its objectives and take actions to achieve the intended outcomes of the OH&S management system.

Five basic commitments for the OH&S policy are specified in this International Standard to:

- provide safe and healthy working conditions for the prevention of work-related injury and ill health;
- satisfy applicable legal requirements and other requirements;
- control OH&S risks using the hierarchy of controls (see 8.1.2);
- the continual improvement of the OH&S management system (see 10.2) to enhance the organization's OH&S performance;
- participation.

إن التعاون بين المديرين والعمال وممثلهم أينما كانوا هو عنصر أساسي في الإجراءات الوقائية ذات الصلة بموقع العمل.

يمكن أن تشمل أوجه قصور نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

(أ) سوء التغذية المرتدة وعمليات الاتصال

(ب) عبء العمل الزائد

(ج) قيود الميزانية

(د) ضعف التنسيق في العمل

(هـ) الإشراف غير الكافي... إلخ.

على المنظمة أن تحدد وتعالج أوجه القصور لتحسين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بها.

إن تحديد المخاطر وتقليل الأخطار والتركيز على التوافق مع المواصفة لن يؤدي في حد ذاته إلى إنشاء أو الحفاظ على نظام إدارة صحة وسلامة مهنية فعال

م-٥-٢ السياسة

سياسة الصحة والسلامة المهنية هي مجموعة من المبادئ المنصوص عليها في الالتزامات التي تحدد فيها الإدارة العليا الاتجاه بعيد المدى للمنظمة لدعم وتحسين أداء الصحة والسلامة المهنية باستمرار وتوفير سياسة الصحة والسلامة المهنية إحساسًا عامًا بالتوجهات وتوفير إطارًا للمنظمة لتحديد أهدافها واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق النتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

خمس التزامات أساسية حددتها هذه المواصفة الدولية بسياسة الصحة والسلامة المهنية هي:

- توفير ظروف عمل آمنة وصحية لمنع الإصابات والاعتلال الصحي الناتج عن العمل.
- تلبية المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى المنطبقة على المنظمة.
- التحكم في أخطار الصحة والسلامة المهنية باستخدام التسلسل الهرمي للضوابط (أنظر ٨-١-٢).
- التحسين المستمر لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (أنظر ١٠-٢) وتعزيز أداء الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة.
- المشاركة

These commitments are then reflected in the processes an organization establishes to address specific requirements in this International Standard, to ensure a robust, credible and reliable OH&S management system.

The OH&S policy should be established by the top management after having taken into account:

- OH&S opportunities;
- the needs and expectations of workers, and where they exist, workers' representatives, and other relevant interested parties;
- applicable legal requirements and other requirements to which the organization subscribes.

The organization's OH&S policy should be appropriate to the nature and scale of its identified OH&S risks and OH&S opportunities and should be realistic. In developing its OH&S policy, an organization should consider its coordination with other policies.

While all the commitments are important, some interested parties are especially concerned with the organization's commitment to fulfil its applicable legal requirements. This International Standard specifies a number of interconnected requirements related to this commitment. These include the need to:

- determine the applicable legal requirements;
- ensure operations are carried out in accordance with these legal requirements;
- evaluate fulfilment of the legal requirements;
- correct nonconformities.

A.5.3 Organizational roles, responsibilities, accountabilities and authorities

Top management has overall OH&S management system responsibility, accountability and authority for the protection of workers' safety and health. Workers, in the course of performing their work, should co-operate with top management, middle-management and supervisors in fulfilling those

تنعكس هذه الالتزامات على العمليات التي تنشئها المنظمة لتلبية متطلبات محددة بهذه المواصفة القياسية الدولية لضمان إدارة نظام صحة وسلامة مهنية قوية وموثوقة وموثوق بها.

يجب وضع سياسة الصحة والسلامة المهنية بواسطة الإدارة العليا بعد أن توضع في اعتبارها:

- فرص الصحة والسلامة المهنية
- احتياجات وتوقعات العمال وممثلهم أينما كانوا والأطراف المهتمة الأخرى ذات الصلة.
- المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى المنطبقة والمشاركة فيها المنظمة.

سياسة الصحة والسلامة المهنية يجب أن تكون منطقية وملائمة لطبيعة ومستوى أخطار وفرص الصحة والسلامة المهنية وعند وضعها يجب الموازنة بينها وبين السياسات الأخرى بالمنظمة

في حين أن جميع الالتزامات مهمة فإن بعض الأطراف المهتمة مهمة بشكل خاص بالالتزام المنظمة بالوفاء بالمتطلبات القانونية المنطبقة وتحدد هذه المواصفة القياسية الدولية عددًا من المتطلبات المترابطة والمرتبطة بهذا الالتزام وتشمل هذه الحاجة إلى:

- تحديد المتطلبات القانونية المنطبقة
- ضمان تنفيذ العمليات وفقاً لهذه المتطلبات القانونية
- تقييم الوفاء بالمتطلبات القانونية
- تصحيح عدم المطابقة

٣-٥-٥ الأدوار والمسئوليات والمساءلة والصلاحيات بالمنظمة

على الإدارة العليا المسئولية العامة والمساءلة والصلاحيات بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لحماية صحة وسلامة العمال ويجب على العمال أثناء أدائهم لعملهم أن يتعاونوا مع الإدارة العليا والإدارة المتوسطة والمشرفين على الوفاء بهذه

responsibilities. Every person in the workplace needs to consider not only his or her own health and safety, but also the health and safety of others.

Accountability means ultimate responsibility and relates to the person who is held to account if something is not done, is not done properly, does not work or fails to achieve its objective.

OH&S management system responsibilities should be assigned in appropriate areas of the organization, such as operational management (e.g. design, maintenance, manufacturing) or other staff functions (e.g. middle-management and supervisors). The responsibilities, accountabilities and authorities should be reviewed when a change in structure of the organization occurs.

Workers, when assuming responsibility for those aspects of the OH&S management system over which they have control should be entitled to report about dangerous situations so that action can be taken. They should be able to report concerns to responsible authorities as required without the threat of dismissal, disciplinary action or other such reprisals.

Top management may assign the responsibility and authority for ensuring that the OH&S management system conforms to the requirements of this International Standard and for reporting on the performance of the OH&S management system, to an individual (sometimes referred to as the 'management representative'), to a member of top management, or to several individuals.

Workers should have sufficient competency and authority to remove themselves from hazardous situations as necessary, without fear of reprisals.

A.5.4 Participation and consultation

The participation of workers, and where they exist, workers' representatives, is a key factor of success for an OH&S management system.

The top management of the organization should encourage the participation of workers, and where they exist, workers' representatives, in the development, implementation and maintenance of the

المسؤوليات فكل شخص في مكان العمل لا يحتاج إلى النظر في صحته وسلامته فحسب بل أيضاً في صحة وسلامة الآخرين.

المساءلة تعني المسؤولية النهائية المتعلقة بالشخص الذي يحاسب إذا لم يتم القيام بشئ ما أو لم يتم بشكل صحيح أو لم يعمل أو يفشل في تحقيق هدفه.

إن مسؤوليات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يجب التكليف بها في المناطق المناسبة بالمنظمة مثل الإدارة التشغيلية (كالتصميم والصيانة والتصنيع) أو غير ذلك من مهام الموظفين (مثل الإدارة المتوسطة والمشرفين) كما يجب مراجعة المسؤوليات والمساءلة والصلاحيات عند حدوث أى تغيير في هيكل المنظمة.

يجب على العمال عند توليهم المسؤولية عن تلك الجوانب من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية التي يتحكمون بها الإبلاغ عن الحالات الخطرة حتى يمكن اتخاذ إجراء حيالها وينبغي أن يكونوا قادرين على الإبلاغ عن المخاوف للسلطات المسؤولة دون الخوف من التعرض لخطر الفصل من العمل أو اتخاذ إجراءات تأديبية أو أعمال تعسفية أخرى تجاههم

قد تحدد الإدارة العليا المسؤولية والصلاحيات لضمان توافق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية مع متطلبات هذه المواصفة القياسية الدولية والإبلاغ عن أداء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية إلى فرد (يشار إليه أحياناً باسم "ممثل الإدارة") أو إلى عضو في الإدارة العليا أو لعدة أفراد.

يجب أن يتمتع العمال بالكفاءة والصلاحيات الكافية لإبعاد أنفسهم عن المواقف الخطرة عند الضرورة دون خوف من الانتقام.

م-٤ المشاركة والتشاور

مشاركة العمال وممثلهم أينما وجدوا هو العامل الأساسي في نجاح نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

الإدارة العليا يجب أن تشجع مشاركة العمال وممثلهم أينما وجدوا في تطوير وتطبيق والمحافظة على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وهذا يشمل

OH&S management system. This should include the receipt of suggestions for the improvement of the OH&S management system, which can lead to improvements in the organization's OH&S performance.

NOTE 1 The ILO's ILS recommend that the processes for the receipt of suggestions are more effective if workers do not fear the threat of dismissal, disciplinary action, or other such reprisals, when making them.

The process of consultation can include two-way communications. For example, workers nearest to OH&S risks, and where they exist, workers' representatives, can be asked about decisions to be taken to control those OH&S risks, so they can give their opinions about them.

The participation of workers is a process of cooperation between managers and non-managers, and where they exist, workers' representatives, in order to contribute to decision-making processes on OH&S performance measures and proposed changes.

Means of encouraging cooperation and the participation of workers, and where they exist, workers' representatives, in order to assist them in exercising their functions in the OH&S management system and avoiding barriers, can include:

- the provision of information and communication regarding the scope and objectives of the OH&S management system;
- the provision of operational information and training on identified hazards, hazard elimination and control strategies, and residual risks assessments;
- creating awareness of hazards and OH&S risks;
- improving competency;
- access to other workers for the purpose of communicating about health and safety issues;
- the provision of adequate time and resources to accomplish the items from bullets a) to c);

NOTE 2 The ILO's ILS recommend that time for the items in bullets a) to e) should be permitted during working hours.

استقبال مقترحاتهم لتحسين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية مما يقود إلى تحسين أداء الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة.

ملاحظة ١: ترى منظمة العمل الدولية أن إجراءات تلقي الاقتراحات تصبح أكثر فاعلية إذا كان العمال لا يخشون من التهديد بالفصل أو الإجراءات التأديبية أو أى أعمال انتقامية أخرى عند القيام بها.

عملية التشاور يمكن أن تشمل الاتصالات المتبادلة مثل سؤال العمال وممثلهم حيثما يكونون الأقرب إلى مخاطر الصحة والسلامة المهنية حول القرارات التي يتعين اتخاذها للسيطرة على مخاطر الصحة والسلامة المهنية حتى يتمكنوا من إبداء آرائهم بشأنها.

مشاركة العمال هي عملية تعاون بين المديرين وغير الإداريين و ممثلى العمال حيث يوجدون من أجل المساهمة في عمليات صنع القرار بشأن تدابير أداء الصحة والسلامة المهنية والتغييرات المقترحة

يمكن أن تشمل وسائل تشجيع التعاون ومشاركة العمال وممثلهم أينما وجدوا لمساعدتهم في ممارسة وظائفهم في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتخطى الحواجز ما يلي:

- توفير المعلومات والتواصل فيما يتعلق بمجال وأهداف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
- توفير المعلومات التشغيلية والتدريب بشأن المخاطر المحددة واستراتيجيات الحد من المخاطر ومكافحتها وتقدير الأخطار المتبقية
- خلق الوعي بالمخاطر وأخطار الصحة والسلامة المهنية
- تحسين الكفاءة
- الوصول إلى العمال الآخرين للتواصل حول قضايا الصحة والسلامة
- توفير الوقت الكافي والموارد اللازمة لتحقيق البنود من (أ) إلى (ج).

ملحوظة ٢: توصي منظمة العمل الدولية أن أوقات العناصر من (أ) إلى (هـ) يجب أن تكون ضمن ساعات

العمل

- g) the provision of mechanisms to foster, promote and enable effective cooperation between managers and non-managers, e.g. workers' safety delegates, workers' health and safety committees, or joint health and safety committees, as well as provision for the selection of representatives (through worker or union organizations) in accordance with applicable legal requirements and other requirements;
- h) providing protection from dismissal or reprisals, including disciplinary or other adverse measures for reporting, or removing themselves from situations of serious danger or imminent harm;
- i) creating and maintaining a culture in the organization that supports the OH&S management system.
- Removing barriers to participation, or reducing them to a minimum when removal is not possible, is essential if the OH&S management system is to be effective.
- Feedback in the OH&S management system is dependent upon worker participation. The organization should ensure workers at all levels are encouraged to report hazardous situations, so that preventive measures can be put in place and corrective action taken.
- NOTE 3** The ILO's ILS recommend that workers should be empowered to report their concerns about hazardous situations to responsible external authorities.
- ز) توفير آليات لتعزيز وتشجيع وتمكين التعاون الفعال بين المديرين وغير الإداريين مثل مندوبي سلامة العمال ولجان الصحة والسلامة العمالية أو لجان الصحة والسلامة المشتركة فضلاً عن النص على اختيار الممثلين (من خلال العمال أو المنظمات النقابية) وفقاً للمتطلبات القانونية المعمول بها والمتطلبات الأخرى
- ح) توفير الحماية للعمال من الفصل أو الانتقام بما في ذلك الإجراءات التأديبية أو تدابير أخرى سلبية للإبلاغ عن أو حماية أنفسهم من حالات الخطر الشديد أو الضرر الوشيك ؛
- ط) خلق والحفاظ على ثقافة في المنظمة تدعم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- إزالة الحواجز التي تحول دون المشاركة أو تقليلها إلى أدنى مستوى إذا تعذر إزالتها ضروري إذا أريد أن يكون نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية فعالاً.
- التغذية المرتدة في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يعتمد على مشاركة العمال ولذلك يجب على المنظمة أن تضمن تشجيع العمال لرفع تقارير عن الحالات الخطرة وبالتالي يمكن وضع التدابير الوقائية واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
- ملحوظة ٣:** توصى منظمة العمل الدولية بتمكين العمال لرفع التقارير عن حول الأحوال الخطرة للسلطات الخارجية المسؤولة.

A.6 Planning

م - ٦ التخطيط

A.6.1 Actions to address risks and opportunities

م-٦-١ إجراءات التعرف على المخاطر والفرص

A.6.1.1 General

م-٦-١-١ عام

The purpose of planning in the OH&S management system is to prevent undesired effects (such as lack of application of legal requirements, damage to reputation, work-related injury and ill health), by anticipating hazardous events and their likelihood and consequences, and applying appropriate risk controls, in order to achieve the intended outcomes. It also identifies opportunities that can offer a potential advantage or beneficial outcome, such as improved OH&S performance.

الغرض من التخطيط في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية هو منع الآثار غير المرغوب فيها (مثل عدم تطبيق المتطلبات القانونية وإلحاق الضرر بسمعة المنظمة والإصابات واعتلال الصحة المرتبطة بالعمل) من خلال توقع الأحداث الخطرة واحتمالاتها وعواقبها وتطبيق ضوابط المخاطر من أجل تحقيق النتائج المرجوة كما أنه يحدد الفرص التي يمكن أن توفر ميزة محتملة أو نتائج مفيدة مثل تحسين أداء الصحة والسلامة المهنية.

Planning is not a single event but an ongoing process, anticipating changing circumstances and continually identifying risks and opportunities, both for the workers as individuals and for the organization. When planning the organization's OH&S management system, the context (see 4.1) in which it will operate, the views of its workers and other interested parties (see 4.2) and its scope (see 4.3) should be considered. An initial review or gap analysis may be conducted when planning for the OH&S management system; the output from such a review can be used in the planning process.

إن التخطيط ليس حدثاً منفرداً ولكنه عملية مستمرة تتوقع الظروف المتغيرة وتعمل على التحديد المستمر للمخاطر والفرص سواء بالنسبة للعمال كأفراد أو للمنظمة فعند التخطيط لنظام إدارة السلامة والصحة بالمنظمة يجب النظر في السياق (انظر ٤-١) الذي ستعمل فيه ووجهات نظر عمالها والأطراف المعنية الأخرى (انظر ٤-٢) ومجالها (انظر ٤-٣) كما يمكن إجراء مراجعة أولية أو تحليل الفجوات عند التخطيط لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ويمكن استخدام نتائج هذه المراجعة في عملية التخطيط.

This International Standard requires the organization to identify hazards and assess its OH&S risks (see 6.1.2.3) and identify its OH&S opportunities (see 6.1.2.4), determine its applicable legal requirements and other requirements (see 6.1.3), and to assess other risks (see 6.1.2.3) and identify other opportunities (see 6.1.2.4) to the OH&S management system. This information is then used to determine how the risks and opportunities should be managed (see 6.1.4). Planning also includes determining how to incorporate the actions deemed necessary or beneficial into the OH&S management system through objective setting (see 6.2), operational control (see 8.1) or other parts of the OH&S management system, for example, resource provisions (see 7.1) and competence (see 7.2). The

تطلب هذه المواصفة القياسية الدولية من المنظمة تحديد المخاطر وتقدير أخطار الصحة والسلامة المهنية (انظر ٦-٢-٣) وتحديد فرص الصحة والسلامة المهنية (انظر ٦-٢-٤) ، وتحديد متطلباتها القانونية والمتطلبات الأخرى (انظر ٦-٣-١) ، وتقدير الأخطار الأخرى (انظر ٦-٢-٣) وتحديد الفرص الأخرى (انظر ٦-٢-٤) لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ثم يتم استخدام هذه المعلومات لتحديد كيفية إدارة المخاطر والفرص (انظر ٦-٤-١) ويشمل التخطيط أيضاً تحديد كيفية دمج الإجراءات التي تعتبر ضرورية أو مفيدة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من خلال وضع الأهداف (انظر ٦-٢) والتحكم في التشغيل (انظر ٨-١) أو أجزاء أخرى من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية مثل توفير الموارد (انظر ٧-١)

mechanism for evaluating the effectiveness of the preventive and protective measures should also be planned and should include monitoring and measurement techniques (see 9.1), internal audit (see 9.2) and management review (see 9.3).

Changes can present both risks to workers, and opportunities to improve the performance of the OH&S management system, and need to be carefully planned before being implemented (see 8.2).

Documented information (such as for the identification of workplace hazards, the assessment of OH&S risks and identification of OH&S opportunities) assists in demonstrating and maintaining the planning process. The processes established and the outcome of the implementation of these processes (see 6.1.2.2, 6.1.2.3 and 6.1.2.4) should be maintained as documented information by the organization, to facilitate internal and external communication of these processes and their outcomes. Documented information as described above can be used when planning and conducting internal and external audits.

A.6.1.2 Hazard identification and assessment of OH&S risks

A.6.1.2.1 Hazard identification

The process for hazard identification should begin at the conceptual design stage of any new workplace, facility, product or organization. It should continue as design is detailed and then comes into operation, and then be ongoing during its full lifecycle to reflect current, changing and future activities. This can include inputs from the review and analysis of data; reports of past incidents, work-related injuries or ill health; and complaints, from both inside and outside the organization.

The hazard identification process helps the organization recognize and understand the hazards in the workplace and to workers, in order to assess, prioritize, and eliminate or reduce, the OH&S risks as low as reasonably practicable.

والكفاءة (انظر ٢-٧) كما ينبغي تخطيط آلية تقييم فعالية تدابير الوقاية والحماية وينبغي أن تشمل تقنيات الرصد والقياس (انظر ١-٩) والمراجعة الداخلية (انظر ٢-٩) ومراجعة الإدارة (انظر ٣-٩).

التغييرات يمكن أن تحمل أخطارا للعمال وكذلك فرصا لتحسين أداء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ولذا تحتاج إلى التخطيط لها بعناية قبل تنفيذها (انظر ٢-٨).

تساعد المعلومات الموثقة (مثل تحديد مخاطر مكان العمل وتقييم مخاطر الصحة والسلامة المهنية وتحديد فرص الصحة والسلامة المهنية) في إبراز عملية التخطيط والحفاظ عليها فعملية المنظمة ونتائج تنفيذ هذه العمليات (انظر ٢-١-٦ و ٣-٢-١-٦ و ٤-٢-١-٦) ينبغي الحفاظ عليها كمعلومات موثقة من قبل المنظمة لتسهيل الاتصال الداخلي والخارجي لهذه العمليات ونتائجها ويمكن استخدام المعلومات الموثقة كما هو موضح أعلاه عند تخطيط وتنفيذ عمليات المراجعة الداخلية والخارجية.

م-٢-١-٦ تحديد مخاطر وتقييم أخطار الصحة والسلامة المهنية

م-١-٢-١-٦ تحديد المخاطر

ينبغي أن تبدأ عملية تحديد المخاطر في مرحلة تصميم المفاهيم لأي موقع عمل جديد أو منشأة/مرافق أو منتج أو منظمة جديدة وينبغي أن تستمر كما هو مفصل في التصميم ثم يبدأ تفعيلها ثم تستمر أثناء دورة حياتها الكاملة لتعكس الأنشطة الحالية والمتغيرة والمستقبلية ويمكن أن يشمل ذلك مدخلات من مراجعة وتحليل البيانات كالتقارير عن حوادث سابقة أو إصابات العمل أو اعتلال الصحة والشكاوى من داخل وخارج المنظمة.

تساعد عملية تحديد المخاطر المنظمة على إدراك وفهم المخاطر في مكان العمل وتجاه العمال من أجل تقييمها وترتيب أولوياتها والقضاء عليها أو تقليلها قدر الإمكان من الناحية العملية.

Hazard identification should proactively identify any source or situation (or combination of these) arising from an organization's activities, with a potential for work-related injury and ill health.

Sources and situations can include, but are not limited to:

- sources: hazardous substances, radiation, temperature, pressure, dust, noise and vibration;
- situations: working at heights, working in confined spaces, working alone, worker fatigue, aggressive behaviour or harassment, workload and task control.

Hazards can be categorised in many ways including: physical, chemical, biological, psychosocial, physiological; or mechanical and electrical; or based on movement and energy.

In carrying out its identification of hazards the organization should consider all of the categories detailed in the requirements; however, the lists provided in 6.1.2.1 are not exhaustive and it is always the responsibility of the organization to have an on-going process which identifies all hazards.

The organization's hazard identification process should consider:

- a) Routine and non-routine activities and situations:
 - 1) Routine activities and situations create hazards through day-to-day operations and normal work processes. Non-routine activities and situations are occasional or unplanned, short-term or longterm and can create hazards through incidents; these include reasonably foreseeable situations such as: extended work hours, or exceptional shift work, an incident involving a small oil leak, repair, disruption to utility services (e.g. water, gas, electricity or sewage), or temporary relocation of facilities.
 - 2) Physical conditions can cause hazards at the work location and include, for example, lighting, ambient temperature, humidity and surrounding noise, proximity to other workers, or the condition of work surfaces.

ينبغي أن يحدد التعرف على المخاطر بشكل استباقي أى مصدر أو وضع (أو مزيج منهما) ينشأ عن أنشطة المنظمة يحمل معه حدوث إصابات أو اعتلال صحي مرتبط بالعمل.

المصادر والأوضاع يمكن أن تشمل وليس حصرياً:

- المصدر: مواد خطيرة - إشعاع - حرارة - ضغط - غبار - ضوضاء - اهتزازات
- أوضاع: العمل في المرتفعات - العمل في أماكن ضيقة - العمل منفرداً - إجهاد العمال - السلوك العدواني أو التحرش - ضغط العمل - التحكم في المهام

المخاطر يمكن تصنيفها بطرق متعددة : مادية وكيميائية وحيوية (بيولوجية) ونفسية وفسولوجية أو ميكانيكية وكهربية أو اعتماداً على الحركة والطاقة.

يجب على المنظمة عند القيام بتحديد المخاطر النظر في جميع التصنيفات المفصلة في المتطلبات ومع ذلك فإن القوائم الواردة في ٦-١-٢-١ ليست شاملة ويقع على عاتق المنظمة دائماً مسئولية تفعيل عملية مستمرة لتحديد جميع المخاطر.

عملية تحديد المخاطر بالمنظمة يجب أن تراعى:

(أ) الأنشطة الروتينية وغير الروتينية والأوضاع:

(١) الأنشطة والأوضاع الروتينية التي ينتج عنها مخاطر أثناء التشغيل اليومي والعمليات العادية والأنشطة والأوضاع غير الروتينية العارضة أو غير المخططة سواء قصيرة أو بعيدة المدى التي ينتج عنها مخاطر الحوادث والتي تشمل مواقف متوقعة بشكل مسبق مثل طول/امتداد ساعات العمل أو ورديات العمل الاستثنائية أو أحداث كتسرب قليل للزيت أو عمليات الإصلاح أو تعطل في خدمات المرافق (مثل المياه أو الغاز أو الكهرباء أو الصرف الصحي) أو النقل المؤقت للمرافق.

(٢) الظروف المادية يمكن أن تسبب مخاطر في موقع العمل وتشمل مثلاً الإضاءة أو درجة الحرارة المحيطة أو الرطوبة أو الضوضاء المحيطة والقرب من العمال الآخرين أو ظروف أسطح العمل.

3) Human factors refers to such things as capabilities and limitations, skill levels and competence needs, differing levels of literacy or language fluency, familiarity with the site or activity and other considerations such as ergonomics or individual actual or potential behaviours. An organization should look at the underlying causes when considering human factors that contribute to risks and hazards, such as contradictory instructions or lack of information, management condoning unsafe behaviour, age-related behaviour, fear of reporting incidents or concerns. Human capabilities such as physical stature, pregnancy or physical or mental impairment should also be considered.

٣) تشير العوامل البشرية إلى أشياء مثل القدرات والقيود ومستويات المهارة واحتياجات الكفاءة والمستويات المختلفة من معرفة القراءة والكتابة أو طلاقة اللغة والتآلف مع الموقع أو النشاط واعتبارات أخرى مثل بيئة العمل أو السلوكيات الفردية الفعلية أو المحتملة ويجب على المنظمة أن تنظر في الأسباب الجذرية عند النظر في العوامل البشرية التي تسهم في المخاطر والأخطار مثل التعليمات المتناقضة أو نقص المعلومات أو التغاضي عن السلوك غير الآمن والسلوك المرتبط بالعمر والخوف أو التحفظ من الإبلاغ عن الحوادث وينبغي أيضا النظر في القدرات البشرية مثل البنية الجسدية أو الحمل أو الإعاقة الجسدية أو العقلية.

b) Emergency situations:

These are unplanned or unscheduled situations that require an immediate response, for example a machine catching fire in the workplace, or a natural disaster in the vicinity of the workplace or at another location where workers are performing work-related activities. It also includes situations such as civil unrest at a location at which workers are performing work-related activities, which requires their urgent evacuation.

ب) حالات الطوارئ
هي تلك الحالات غير المخططة وغير المجدولة والتي تتطلب استجابة فورية مثل اشتعال ماكينة في موقع العمل أو كارثة طبيعية أو اضطرابات مدنية في محيط موقع العمل أو في موقع آخر حيث العمال يؤدون عملا ذو علاقة بأنشطة المنظمة ويتطلب إخلاء فوريا.

c) People:

The reference to people is intended to direct the organization to consider all those who can be directly affected by the organization's activities:

ج) الأشخاص
تهدف الإشارة إلى الأشخاص إلى توجيه المنظمة إلى النظر لجميع الأشخاص الذين يمكن أن يتأثروا مباشرة بأنشطة المنظمة:

- 1) within the workplace;
- 2) in the vicinity of the workplace; e.g. passers-by, contractors, or immediate neighbours, who could be affected by the activities of the organization;
- 3) workers at a location not under the direct control of the organization, e.g. mobile workers (for example a postman or a bus driver); those workers who travel to perform work-related activities at another location (for example service engineers travelling to and working at a customer's site) ؛ home-based workers, or those who work alone.

- ١) في موقع العمل
- ٢) في محيط موقع العمل مثل المارة أو المقاولين أو الجيران المباشرين الذين يمكن أن يتأثروا بأنشطة المنظمة.
- ٣) العمال في موقع ليس تحت السيطرة المباشرة للمنظمة مثل العمال المتنقلين (كساعي البريد أو سائق الحافلة) والعمال الذين يسافرون لأداء أنشطة متعلقة بالعمل في مكان آخر (مثل مهندسي الخدمات الذين يسافرون إلى موقع العميل ويعملون فيه) أو العاملين بمنزلهم أو أولئك الذين يعملون بمفردهم.

d) Other issues:

- 1) Hazards can be created through poor design, for example a machine which cannot be cleaned or maintained without working at an unsafe height, or requiring work in an unsafe position or in a confined space.
- 2) Situations can occur in the vicinity of the workplace that present hazards, such as within multiorganization worksites, where the activities of any one of the organizations could cause workrelated injury and ill health to persons doing work for another organization on the worksite.
- 3) Situations not controlled by the organization and occurring in the vicinity of the workplace can cause injury and ill health to persons in the workplace, for example a fire or explosion in an adjacent property or a nearby public protest which escalates into civil disobedience.

e) Changes in an organization:

Hazards can arise from changes in an organization. These include a reduction in the number of workers, an increase of unskilled trainees, inadequate succession planning, unfamiliar or ageing equipment, temporary loss of facilities due to routine maintenance or emergency repair. The organization should also consider hazards created by the introduction of new materials, technologies or processes.

f) Changes in knowledge of, and information about, hazards:

Sources of knowledge and information about hazards can include published literature, research and development, feedback from workers, and review of the organization's own operational experience. These sources can provide new information about the hazards and risks, including changes in: potential exposures; chemical, biological and physical properties; associated toxicity and epidemiological information.

g) Previous incidents:

Previous incidents and their causes, both within the organization and in other organizations, locations or situations, should be considered when

(د) موضوعات/حالات أخرى

- ١) يمكن أن تنشأ المخاطر من سوء التصميم مثل آلة لا يمكن تنظيفها أو صيانتها إلا في وضع غير آمن أو تتطلب العمل عليها في وضع غير آمن أو في مكان ضيق.
- ٢) الحالات التي تحدث في محيط موقع العمل وتمثل خطراً كما في مواقع العمل المتعددة عندما تتسبب أنشطة منظمة معينة في إصابة أو اعتلال صحي مرتبط بالعمل لأشخاص يؤدون عملاً لمنظمة أخرى في موقع العمل.
- ٣) أوضاع ليست تحت سيطرة المنظمة وتحدث في موقع العمل يمكن أن تسبب إصابة أو اعتلال صحي للأشخاص بموقع العمل مثل حدوث حريق أو انفجار في عقار/ ملكية مجاورة أو مظاهرات شعبية قريبة تتصاعد إلى عصيان مدني.

(هـ) تغييرات بالمنظمة

المخاطر الناجمة عن تغييرات في المنظمة وتشمل خفض في عدد العمال أو زيادة المتدربين غير المهرة أو عدم كفاية تخطيط التعاقب الوظيفي أو المعدات غير المألوفة أو القديمة أو الفقدان المؤقت للمرافق بسبب الصيانة الروتينية أو الإصلاح الطارئ ويجب على المنظمة أيضاً أن تنظر إلى المخاطر الناجمة عن إدخال مواد أو تكنولوجيا أو عمليات جديدة.

(و) التغيير في المعرفة والمعلومات عن المخاطر:

مصادر المعرفة والمعلومات عن المخاطر يمكن أن تشمل المقالات المنشورة والبحوث والتطوير والتغذية المرتدة من العمال ومراجعات المنظمة لخبراتها التشغيلية فهذه المصادر يمكنها التزويد بمعلومات جديدة عن المخاطر والأخطار شاملة التغييرات في التعرض المحتمل للخصائص الكيماوية والمادية/الفيزيائية والحيوية/البيولوجية المرتبطة بالسمية والمعلومات الوبائية.

(ز) الحوادث السابقة

الحوادث السابقة وأسبابها سواء بالمنظمة أو في منظمات أخرى وبالمواقع أو الظروف يجب النظر

identifying hazards.

- h) How work is organized or social factors:

How work is organized and social factors can include, for example, excessive work hours, poor leadership and culture in the organization, poor communication, excessive production pressure, bullying, harassment or substance misuse.

This International Standard does not address product safety (that is, safety to end-users of products manufactured by the organization), however hazards to workers occurring during manufacture, construction, assembly or testing of products should be considered.

A.6.1.2.2 Assessment of OH&S risks and other risks to the OH&S management system

An organization can use different methods to assess OH&S risks as part of its overall strategy for addressing different hazards or activities. Each method should be appropriate to the OH&S risks being considered. The complexity of assessment does not depend on the size of the organization but on the hazards associated with the activities of the organization.

The assessment(s) provides an understanding of the OH&S risks and their current controls, and enables the organization to identify appropriate control actions.

The purpose of the organization's OH&S management system should be to achieve safe and healthy working conditions with a residual OH&S risk which is as low as reasonably practicable ("residual OH&S risk" is the OH&S risk remaining after appropriate preventive and protective measures have been taken.)

The organization should also give consideration to those risks which are not directly related to the health and safety of people and address factors affecting the OH&S management system, its performance and intended outcomes. These risks should be assessed using an appropriate method.

إليها عند تحديد المخاطر.

- ح) كيفية تنظيم العمل والعوامل الاجتماعية:

تنظيم العمل والعوامل الاجتماعية يمكن أن تشمل مثلا ساعات العمل المفرطة أو ضعف القيادة والثقافة بالمنظمة أو ضعف التواصل الإفراط في ضغوط الإنتاج أو التنمر أو التحرش أو سوء استخدام المواد.

هذه المواصفة القياسية الدولية ينبغي اعتبار أنها غير معنية بسلامة المنتج (أى سلامة المستخدم النهائى للمنتج الذى تنتجه المنظمة) ولكنها معنية بالمخاطر تجاه العمال أثناء الإنتاج أو التشييد أو التجميع أو الاختبار للمنتجات.

م-٦-١-٢-٢-٢ تقدير أخطار/خطورة الصحة والسلامة

المهنية والأخطار الأخرى لنظام الصحة والسلامة المهنية

يمكن للمنظمة أن تستخدم طرقا متعددة لتقدير أخطار الصحة والسلامة المهنية كجزء من استراتيجيتها العامة للتعامل مع مختلف المخاطر والأنشطة. فكل طريقة يجب أن تكون ملائمة لأخطار الصحة والسلامة المهنية المعتمدة. إن تعقيد التقدير لا يعتمد على حجم المنظمة وإنما على المخاطر المرتبطة بأنشطة المنظمة.

يوفر التقدير/التقييم فهما لأخطار الصحة والسلامة المهنية وضوابطها الحالية ويمكن المنظمة من تحديد الإجراءات المناسبة للتحكم بها/للسيطرة عليها.

ينبغي أن يكون غرض المنظمة من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية هو تحقيق ظروف عمل آمنة وصحية مع مخاطر الصحة والسلامة المهنية المتبقية والتي تصبح منخفضة بالصورة المعقولة عمليا ("مخاطر الصحة والسلامة المهنية المتبقية" هى مخاطر متبقية بعد اتخاذ تدابير الحماية والتدابير الوقائية المناسبة)

يجب على المنظمة أيضا أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر التى لا ترتبط مباشرة بصحة وسلامة الأشخاص ومعالجة العوامل التى تؤثر على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وأدائها والنتائج المرجوة منها كما يجب تقييم هذه المخاطر باستخدام طريقة مناسبة

Potential sources of risk to the OH&S management system can include:

- inappropriate context analysis; outdated analysis;
- inadequate consideration of OH&S management system requirements, change management and other health and safety issues in strategic planning and other business processes;
- the absence of resources for the OH&S management system, whether financial, human or other;
- an ineffective audit programme;
- poor succession planning for key OH&S management system roles;
- poor top management engagement in the OH&S management system activities;
- failure to address the needs and expectations of relevant interested parties;
- poor OH&S performance leading to reputational risks.

المصادر المحتملة للأخطار لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يمكن أن تشمل:

- التحليل غير المناسب أو القديم للسياق
- عدم كفاية النظر في متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وإدارة التغيير وغيرها من قضايا الصحة والسلامة في التخطيط الاستراتيجي والعمليات الأخرى لأعمال المنظمة
- عدم توفر الموارد لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية سواء مالية أو بشرية أو موارد أخرى.
- برنامج مراجعة غير فعال
- ضعف تخطيط التعاقب الوظيفي للأدوار الرئيسية/المؤثرة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- ضعف مشاركة الإدارة العليا في أنشطة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
- عدم تلبية احتياجات وتوقعات الأطراف المهتمة ذات العلاقة.
- ضعف أداء الصحة والسلامة المهنية مما يؤدي إلى مخاطر سوء السمعة.

A.6.1.2.3 Identification of OH&S opportunities and other opportunities

OH&S opportunities to improve occupational health and safety include:

- eliminating hazards and reducing risks by integrating occupational health and safety at the earliest stage of the lifecycle of facilities, equipment or processes or moving up the hierarchy of controls;
- improving OH&S performance during planned changes, such as facilities relocation, process redesign or replacement of machinery and plant;
- improve OH&S performance by alleviating monotonous work or work at a pre-determined work rate;
- using new technologies to improve OH&S performance;

م-٦-١-٢-٣ تحديد فرص الصحة والسلامة المهنية

والفرص الأخرى

فرص الصحة والسلامة المهنية لتحسين الصحة والسلامة المهنية تشمل:

- القضاء على المخاطر والحد من الأخطار من خلال دمج الصحة والسلامة المهنية في مرحلة مبكرة من دورة حياة المرافق أو المعدات أو العمليات أو رفع مستوى التسلسل الهرمي للضوابط
- تحسين أداء الصحة والسلامة المهنية أثناء التغيير المخطط مثلما في نقل المرافق أو إعادة تصميم العمليات أو استبدال المعدات أو المصنع.
- تحسين أداء الصحة والسلامة المهنية من خلال التخفيف من العمل الرتيب أو العمل بمعدل عمل محدد مسبقاً
- استخدام التقنيات الحديثة لتحسين أداء الصحة والسلامة المهنية

e) improving the occupational health and safety culture by extending competence related to occupational health and safety beyond requirements or encouraging workers to report incidents in a timely manner.

Opportunities to improve the OH&S management system can include:

- improving the visibility of top management's support for the OH&S management system;
- enhancing incident investigation processes;
- improving the processes for worker participation;
- benchmarking, including consideration of both the organization's own past performance and that of other organizations;
- collaborating in forums which focus on topics dealing with health and safety.

A.6.1.3 Determination of applicable legal requirements and other requirements

The applicability of legal requirements and other requirements can be based on the hazards and OH&S risks related to an organization's activities. These can include:

a) legal requirements, such as:

- 1) legislation (national, regional or international), including statutes, regulations and codes of practice;
- 2) decrees and directives;
- 3) orders issued by regulators;
- 4) permits, licences or other forms of authorization;
- 5) judgements of courts or administrative tribunals;
- 6) treaties, conventions, protocols, collective bargaining agreements.

b) other requirements, such as:

- 1) the organization's requirements;
- 2) contractual conditions;
- 3) agreements with employees;
- 4) agreements with interested parties;

هـ) تحسين ثقافة الصحة والسلامة المهنية من خلال توسيع نطاق الكفاءة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بما يتجاوز المتطلبات أو تشجيع العاملين على الإبلاغ عن الحوادث في الوقت المناسب.

الفرص لتحسين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يمكن أن تشمل:

- تحسين رؤية دعم الإدارة العليا لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
- تعزيز عمليات التحقيق في الحوادث
- تحسين عمليات مشاركة العمال
- المقارنة المرجعية وتشمل كل من مقارنة المنظمة بأدائها السابق وكذلك بالمنظمات الأخرى.
- المشاركة في المنتديات التي تركز على موضوعات تتناول الصحة والسلامة

م-٦-١-٣ تحديد المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى

المنطبقة على المنظمة

يعتمد انطباق المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى على المخاطر وأخطار الصحة والسلامة المهنية ذات العلاقة بأنشطة المنظمة وهذه يمكن أن تشمل:

أ) متطلبات قانونية مثل:

- ١) التشريعات (الوطنية أو الإقليمية أو الدولية) بما في ذلك القوانين والأنظمة وقواعد الممارسة العملية.
- ٢) المراسيم والتوجيهات
- ٣) الأوامر الصادرة من المنظمين
- ٤) التصاريح أو التراخيص أو غيرها من الصيغ الرسمية.
- ٥) الأحكام القضائية أو الصادرة عن المحاكم الإدارية
- ٦) المعاهدات والاتفاقيات والبروتوكولات واتفاقيات المفاوضات الجماعية.

ب) المتطلبات الأخرى مثل:

- ١) متطلبات المنظمة
- ٢) الشروط التعاقدية
- ٣) التعاقدات مع الموظفين
- ٤) الاتفاقيات مع الأطراف المهتمة

- | | |
|---|---|
| 5) agreements with health authorities; | ٥) الاتفاقات مع السلطات الصحية |
| 6) non-regulatory standards, consensus standards and guidelines; | ٦) المواصفات غير الرسمية والمواصفات المتفق عليها والأدلة الإرشادية |
| 7) voluntary principles, codes of practice, technical specifications, charters; | ٧) المبادئ الطوعية وقواعد الممارسة العملية والمواصفات الفنية والمواثيق. |
| 8) public commitments of the organization or its parent organization. | ٨) الالتزامات المجتمعية/العامة للمنظمة أو المنظمة الأم. |

A.6.1.4 Planning to take action

The actions planned to address the risks and opportunities identified may be managed through the OH&S management system or through other business processes, such as those for business continuity, risks financial or human resource management, or a combination of these. Equally, the effectiveness of the actions taken may be measured through the OH&S management system or through other processes.

When the assessment of risks has identified the need for controls, the planning activity determines how these are implemented in operation (see Clause 8); for example, determining whether to incorporate these controls into work instructions or into actions to improve competence. Other controls can take the form of measuring or monitoring (see Clause 9).

Actions to address opportunities should be considered under the management of change (see 8.2) , to ensure there are no resulting unintended consequences.

م-٦-١-٤ التخطيط لاتخاذ إجراءات

يمكن إدارة الإجراءات المخططة لمعالجة المخاطر والفرص المحددة من خلال نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أو من خلال العمليات الأخرى للأعمال مثل العمليات المتعلقة باستمرارية العمل أو المخاطر أو إدارة الموارد المالية أو البشرية أو مزيج منها وبالمثل يمكن قياس فعالية الإجراءات المتخذة من خلال نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أو من خلال عمليات أخرى.

حينما يحدد تقدير الأخطار الحاجة لضوابط فيتعين على نشاط التخطيط أن يحدد كيفية تنفيذها أثناء التشغيل (أنظر بند ٨) مثل تحديد ما إذا كانت ستذكر في تعليمات العمل أم ستخدم في تحسين الكفاءات /الجدارات. بعض الضوابط الأخرى يمكن أن تأخذ شكل الرصد/المراقبة والقياس (أنظر بند ٩).

الإجراءات التي تعبر عن الفرص يجب اعتبارها ضمن إدارة التغيير (أمظر ٨-٢) لضمان ألا ينتج عنها تواج غير مرغوب فيها.

A.6.2 OH&S objectives and planning to achieve them

A.6.2.1 OH&S objectives

Objectives are established to maintain and improve OH&S performance. This includes reducing risks, improving health, or improving the OH&S management system's processes. Objectives may also be set to improve the well-being of workers, if this is in the scope of the organization's OH&S management system.

The objectives should be linked to the OH&S risks, opportunities and

م-٦-٢ أهداف الصحة والسلامة المهنية والتخطيط لتحقيقها

م-٦-٢-١ أهداف الصحة والسلامة المهنية

توضع الأهداف لتحسين أداء الصحة والسلامة المهنية وهذا يشمل تقليل الأخطار أو تحسين الصحة أو تحسين عمليات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ويمكن أيضا أن توضع الأهداف لتحسين رفاهية العمال إذا كان ذلك ضمن مجال نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة.

الأهداف يجب أن تكون مرتبطة بأخطار الصحة

performance criteria which the organization has identified as having the highest priority for the achievement of the intended outcomes of the OH&S management system. Once a level of performance has been achieved and no further improvement is practicable, an objective may be set to maintain that level of performance pending new opportunities.

OH&S objectives can be integrated with other business objectives and should be set at relevant functions and levels. Objectives can be strategic, tactical and operational, and should be set to achieve the intended outcomes of the OH&S management system:

- strategic objectives can be set to improve the overall performance of the OH&S management system, for example reduce noise exposure;
- tactical objectives can be set at project or process level, for example reduce noise at source;
- operational objectives can be set at the activity level, for example enclosure of individual machines to reduce noise.

The measurement of OH&S objectives can be qualitative or quantitative. Qualitative measures are approximations such as those obtained from surveys, interviews and observations. The organization is not required to establish OH&S objectives for each of the risks it determines or identifies.

A.6.2.2 Planning to achieve OH&S objectives

The organization can plan to achieve objectives individually or collectively.

The organization might need to develop more formal project plans for complex objectives with multiple tasks. In considering the means necessary for such planning, the organization should examine the resources required (financial, human, equipment, infrastructure) for the tasks to be

والسلامة المهنية والفرص ومعايير الكفاءة التي حددتها المنظمة كأولويات متقدمة لتحقيق النتائج المرجوة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وبمجرد تحقيق مستوى الأداء المطلوب مع عدم إمكانية التحسين أكثر من ذلك عمليا فإنه يمكن وضع الهدف للمحافظة على هذا المستوى من الأداء بانتظار فرص جديدة.

يمكن دمج أهداف الصحة والسلامة المهنية مع أهداف العمل الأخرى ويجب أن يتم وضعها للوظائف والمستويات ذات الصلة ويمكن أن تكون الأهداف استراتيجية وتكتيكية وتشغيلية كما يجب أن يتم تحديدها لتحقيق النتائج المرجوة من نظام إدارة السلامة والصحة المهنية:

- الأهداف الاستراتيجية يمكن وضعها لتحسين أداء إدارة الصحة والسلامة المهنية بصورة عامة مثل تقليل التعرض للضوضاء
- الأهداف التكتيكية/المرحلية يمكن وضعها على مستوى المشروع أو العملية مثل تقليل الضوضاء عند المصدر
- الأهداف التشغيلية توضع على مستوى النشاط مثل تسييج/عزل المعدات الفردية للحد من الضوضاء

قياس أهداف الصحة والسلامة المهنية يمكن أن يكون نوعيا أو كميًا والقياسات النوعية هي تقريبية ويتم الحصول عليها من المسوحات والمقابلات والملاحظات كما أنه ليس مطلوبًا من المنظمة أن تضع أهداف صحة وسلامة مهنية لكل خطر تم تحديده أو تعريفه.

م-٢-٦-٢ التخطيط لتحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية

يمكن للمنظمة أن تخطط لتحقيق الأهداف بخطط منفصلة أو مجمعة.

قد تحتاج المنظمة إلى تطوير خطط أكثر لمشروعات بصورة رسمية لأهداف معقدة ذات مهام متعددة وعند النظر في الوسائل اللازمة لمثل تلك الخطط يجب على المنظمة اختبار / التأكد من توفر الموارد المطلوبة (مالية - بشرية - معدات - بنية تحتية) لتنفيذ المهام كما يجب على المنظمة تحديد

performed. The organization should assign responsibility and completion dates for individual tasks to ensure that the objective can be accomplished within the overall timeframe.

When practicable, each objective should be associated with an indicator which can be strategic, tactical and operational (see also A6.2.1 and A.9.1.2).

المسئوليات والزمّن المحدد لإنجاز كل مهمة لضمان إمكانية تحقيق الهدف خلال الإطار الزمني المحدد له.

عندما يكون ذلك عملياً يجب أن يرتبط كل هدف بمؤشر والذي يمكن أن يكون استراتيجياً وتكتيكياً وتشغيلياً (انظر أيضاً م-٦-١-٢ وم-٩-١-٢)

A.7 Support**م - ٧ الدعم/المساندة****A.7.1 Resources****م-٧-١ الموارد**

Resources include human resources, natural resources, infrastructure, technology, and financial resources. Human resources include demography, diversity, skills and knowledge.

الموارد تشمل الموارد البشرية والموارد الطبيعية والبنية التحتية والتقنية والموارد المالية.

In considering the need for resources the organization should determine the need for preventive and protective measures (see 8.1.2) and the competence needed as part of a job requirement.

الموارد البشرية تشمل توزيع السكان والتنوع البشري والمهارات والمعارف.

Infrastructure includes the organization's buildings, plant, equipment, utilities, information technology and communications systems, emergency containment systems, etc.

عند النظر في الحاجة إلى الموارد ينبغي أن تحدد المنظمة الحاجة إلى اتخاذ تدابير الحماية والتدابير الوقائية (انظر ٨-١-٢) والكفاءة اللازمة كجزء من متطلبات شغل الوظائف.

A.7.2 Competence**م-٧-٢ الكفاءة**

The competence of workers should include the knowledge and skills needed to appropriately address the hazards and OH&S risks associated with their work and workplace.

ينبغي أن تشمل كفاءة العمال المعارف والمهارات اللازمة للتصدي للملائم لمخاطر وأخطار الصحة والسلامة المهنية ذات العلاقة بعملهم وموقع العمل.

In determining the criteria of the competence for each role an organization should take into account such things as:

عند تحديد معايير الكفاءة لكل دور ويجب على المنظمة أن تأخذ في الاعتبار أشياء مثل:

- a) the education, training, qualification and experience necessary to undertake the role and re-training necessary to maintain competence;
- b) the work environment in which they will be working;
- c) the hazards identified and associated OH&S risks;
- d) the preventive and control measures resulting from the risk assessment process;
- e) requirements applicable to the OH&S management system;
- f) the rights and responsibilities of persons based upon legal requirements and other requirements;
- g) the importance of compliance with the OH&S policy;
- h) the potential consequences of compliance and noncompliance, including the impact on occupational health and safety;

أ) التعليم والتدريب والمؤهلات والخبرة ضرورية للقيام بالأدوار وإعادة التدريب مهم للمحافظة على الكفاءة.

ب) بيئة العمل التي يعملون فيها

ج) المخاطر التي تم تحديدها وأخطار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بها.

د) تدابير الوقاية والتحكم/السيطرة الناتجة عن عملية تقدير الأخطار.

هـ) المتطلبات التي تنطبق على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

و) حقوق ومسئوليات الأشخاص المبينة على المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى

ز) أهمية الامتثال لسياسة الصحة والسلامة المهنية

ح) العواقب المحتملة للامتثال وعدم الامتثال بما في ذلك التأثير على الصحة والسلامة المهنية

- i) the value of their participation in the OH&S management system;
- j) the duties and responsibilities associated with the roles;
- k) individual capabilities, including experience, language skills, literacy and diversity;
- l) the relevant updating of the competencies made necessary by context or work changes.

Workers, and where they exist, workers' representatives, can assist in both identifying competencies and developing processes to achieve them.

NOTE The ILO's ILS recommend that an organisation should provide training in matters related to occupational health and safety to workers at no cost to themselves.

Workers should be evaluated periodically to ensure that they meet the necessary competence criteria for their roles and, where appropriate, gaps in their competence should be filled by providing additional education, training and experience. An evaluation of their competence should also be carried out whenever there are planned changes that can impact upon the activities undertaken in their roles.

Top management, other managers, and workers should have common understanding on what situations constitute conditions to be considered to pose imminent and serious dangers with clear examples. Workers should have sufficient competency and authority to remove themselves from situations of imminent and serious danger.

As appropriate, workers' representatives should receive the training required to enable them to carry out their representative functions effectively.

Contracting and re-assignment could be used, for example when workers need to have very specific competencies, such as for asbestos removal, radio-protection, etc.

A.7.3 Awareness

To ensure they work or act in safe and healthy conditions, the organization should make workers sufficiently knowledgeable of:

ط) قيمة مشاركتهم في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

ي) الواجبات والمسئوليات المرتبطة بأدوارهم

ك) القدرات الشخصية بما في ذلك الخبرة والمهارات اللغوية والقراءة والكتابة والاختلافات البشرية

ن) التحديث ذو الصلة اللازم للجدارات/الكفاءات حسب السياق أو التغيير في العمل.

العمال وممثلهم أينما كانوا يمكنهم المساعدة في كل من تحديد الجدارات وتطوير العمليات لتحقيقها.

ملحوظة: توصي منظمة العمل الدولية بأنه ينبغي على المنظمة أن توفر التدريب فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية للعمال دون أية تكلفة على العمال.

ينبغي تقييم العمال دورياً لضمان استيفائهم لمعايير الكفاءة اللازمة لأدوارهم وينبغي عند الاقتضاء سد الثغرات في كفاءاتهم عن طريق توفير مزيد من التعليم والتدريب والخبرة كما ينبغي إجراء تقييم لكفاءتهم كلما كانت هناك تغييرات مخطط لها يمكن أن تؤثر على الأنشطة المنوطة بهم في أدوارهم.

يجب أن يكون لدى الإدارة العليا والمديرين الآخرين والعمال فهم مشترك حول المواقف التي تشكل ظروفًا يمكن اعتبارها مخاطر وشيكة وخطيرة مع أمثلة واضحة لذلك كما يجب أن يتمتع العمال بالكفاءة والصلاحيات الكافية للتخلص من حالات الخطر الوشيك والخطير.

ينبغي حسبما يقتضيه الأمر أن يتلقى ممثلو العمال التدريب اللازم ليصبحوا قادرين على أداء الوظائف التي يمثلونها بفعالية

يمكن اللجوء إلى التعاقدات أو إعادة التكليف على سبيل المثال عند الحاجة لعمال ذوي كفاءات متخصصة جدا كالحاجة إلى إزالة الإسبستوس أو الوقاية من الإشعاعات.. إلخ.

م-٣-٧ التوعية

لضمان العمل في ظروف آمنة وصحية ينبغي للمنظمة أن تجعل العمال على معرفة كافية بـ:

- actions to take in emergency situations;
- the consequences of individual actions and behaviour in relation to OH&S risks;
- the benefits of improved OH&S performance;
- the need to conform to OH&S policies and established working practices and the potential consequences of departing from requirements of the OH&S management system.

Awareness programmes should be provided for contractors, temporary workers and visitors, etc., according to the OH&S risks to which they are exposed.

A.7.4 Information and communication

The communication processes established by the organization should provide for the flow of information upwards, downwards and across the organization. It should provide for both the gathering and the dissemination of information. It should ensure that pertinent information is provided, received and understood by all relevant workers and interested parties.

When determining the need for communication with external interested parties, the organization should consider both its normal operations and potential emergency situations; often external communication processes include the identification of designated contact individuals and contact numbers. This allows for appropriate information to be communicated in a consistent manner and can be especially important in emergency situations where regular updates are requested and a wide range of questions need to be answered.

A.7.5 Documented information

It is important to keep the level of complexity of the documented information at the minimum level possible to ensure effectiveness, efficiency and simplicity at the same time.

This should include documented information on applicable legal requirements and other requirements and on the results of evaluations of compliance.

أ) الإجراءات التي تتخذ في حالات الطوارئ

ب) عواقب التصرفات والسلوك الفردي فيما يتعلق بمخاطر الصحة والسلامة المهنية

ج) فوائد تحسين أداء الصحة والسلامة المهنية

د) الحاجة للالتزام بسياسة الصحة والسلامة المهنية والممارسات المعتمدة السارية ومعرفة عواقب الخروج عن متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

برامج التوعية يجب توفيرها للمقاولين والعمال المؤقتين والزوار... إلخ بناء على مخاطر الصحة والسلامة المهنية التي يتعرضون لها.

م-٧-٤ المعلومات / التبليغ والتواصل

ينبغي أن توفر عمليات التواصل التي تضعها المنظمة تدفق المعلومات صعودا وهبوطا وأفقيا عبر المنظمة كما يجب توفير جمع ونشر المعلومات وضمان تقديم المعلومات ذات الصلة وتلقيها وفهمها للعمال المعنيين والأطراف المهتمة.

عند تحديد الحاجة للتواصل الخارجى بالأطراف المهتمة ينبغي على المنظمة النظر في التشغيل الطبيعي وحالات الطوارئ المحتملة وغالبا عمليات التواصل الخارجى تشمل تحديد الأشخاص المخولين بالاتصال وأرقام الاتصال فهذا يتيح توصيل المعلومات المناسبة بطريقة متسقة وهي ضرورية خاصة في حالات الطوارئ والتي تتطلب تحديثا مستمرا والإجابة على العديد من الأسئلة.

م-٧-٥ المعلومات الموثقة

من المهم أن تحتفظ المنظمة بمستوى تعقيد المعلومات الموثقة عند الحد الأدنى ما أمكن ذلك لضمان الفعالية والكفاءة والبساطة في نفس الوقت.

وينبغي أن يتضمن ذلك معلومات موثقة عن المتطلبات القانونية المنطبقة والمتطلبات الأخرى وعن نتائج تقييم التوافق مع النظام.

The actions described in 7.5.3 are particularly aimed at preventing the risk of unintended use of obsolete documented information.

The control of documented information should not have the effect of, nor be for the purpose of, preventing workers from obtaining a full and complete picture of the hazards and risks of their work.

The confidentiality of personal information of individuals should be respected.

الإجراءات الموضحة في ٧-٥-٣ هي تحديدا تهدف إلى منع خطر استخدام غير المقصود للمعلومات الموثقة الملغاة.

لا ينبغي لضبط المعلومات الموثقة أن يكون له تأثير على أو بغرض منع العمال من الحصول على صورة كاملة وواضحة عن مخاطر وأخطار عملهم.

يجب احترام سرية المعلومات الشخصية للأفراد.

A.8 Operation

م - ٨ التشغيل

A.8.1 Operational planning and controls

م-٨-١ تخطيط وضبط التشغيل

A.8.1.1 General

م-٨-١-١ عام

Operational planning and controls should be established and implemented as necessary to enhance occupational health and safety, eliminate hazards or, if impossible, to reduce the OH&S risks to levels as low as reasonably practicable for operational areas and activities.

عند وضع وتنفيذ تخطيط وضبط التشغيل يجب ضرورة تعزيز الصحة والسلامة المهنية للتخلص من مخاطر وأخطار الصحة والسلامة المهنية إذا كان ذلك ممكناً أو تقليلها إلى أدنى حد ممكن من الناحية العملية بمواقع التشغيل والأنشطة.

When planning and developing operational controls, priority should be given to control options with higher reliability in preventing work-related injury and ill health. Operational controls can use a variety of different methods, for example:

عند تخطيط وتطوير ضوابط التشغيل ينبغي إعطاء الأولوية للضوابط ذات المصدقية الأعلى في منع الإصابات والاعتلال الصحي المرتبط بالعمل وهذه الضوابط التشغيلية يمكنها أن تستخدم مجموعة متنوعة من الوسائل المختلفة مثل:

- the introduction of procedures and systems of work;
- ensuring the competency of workers;
- establishing preventive / predictive maintenance and inspection programmes;
- specifications for the procurement of goods and services;
- compliance with preventive regulations and manufacturer's instructions for equipment;
- engineering controls (physical devices such as barriers) followed by administrative controls (warnings, safety signs, alarms and signals, or access control procedures and other work instructions).
- adapt work to workers.

- إدخال الإجراءات وأنظمة العمل
- التأكد من كفاءة العمال
- وضع برامج الصيانة الوقائية والتنبؤية وبرامج التفيتيش.
- مواصفات مشتريات السلع/المنتجات والخدمات
- الالتزام بلوائح الوقاية وتعليمات الشركات المصنعة للمعدات.
- الضوابط الهندسية (الأدوات المادية مثل الحواجز) تليها الضوابط الإدارية (التحذيرات - علامات السلامة - أجهزة الإنذار والإشارات - إجراءات التحكم في الدخول - وتعليمات العمل الأخرى).

Work can be adapted to workers by, e.g.:

- defining, or redefining, how it is organized;
- the induction of new recruits;
- defining, or redefining, processes and working environments to workers;
- designing a new workplace and new equipment by using ergonomic approaches, etc.

- أقلمة / تكييف العمل مع العمال
- يمكن تكييف العمل مع العمال بواسطة ، مثلاً:
- تعريف أو إعادة تعريف كيفية تنظيم العمل
- التعيينات الجديدة
- تعريف أو إعادة تعريف العمليات وبيئة العمل للعمال
- تصميم مكان عمل جديد ومعدات جديدة باستخدام أساليب مريحة ... إلخ.

The OH&S management system's processes and activities should be established to ensure that operational controls are implemented effectively (see 9.1.1), and actions taken to mitigate

يجب أن توضع عمليات وأنشطة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لضمان أن ضوابط التشغيل يتم تنفيذها بفعالية (أنظر ٩-١-١) وأن هناك إجراءات تتخذ لتخفيف الموضوعات وعدم المطابقة التي يتم

issues or determined nonconformities (see 10.1).

تحديدها (أنظر ١٠-١).

A.8.1.2 Hierarchy of controls

م-١-٨-٢ التسلسل الهرمي للضوابط

The hierarchy of controls is intended to provide a systematic approach to enhance occupational health and safety, eliminate hazards, and reduce or control OH&S risks. Each step is considered less effective than the one before it. It is usual to combine several steps in order to succeed in reducing the OH&S risks to a level that is as low as reasonably practicable.

يهدف التسلسل الهرمي للضوابط إلى توفير منهجية منظمة لتعزيز الصحة والسلامة المهنية والقضاء على المخاطر والحد من أو التحكم في أخطار الصحة والسلامة المهنية وتعتبر كل خطوة أقل فعالية من تلك التي قبلها كما أنه من المعتاد الجمع بين عدة خطوات كي تنجح في تقليل أخطار الصحة والسلامة المهنية إلى أقل مستوى ممكن من الناحية العملية.

The following examples are given to illustrate measures that can be implemented at each level:

الأمثلة التالية توضح الوسائل التي يمكن تطبيقها في كل مستوى :

- hazard elimination: avoiding risks, adapting work to workers, e.g. : integrate health, safety and ergonomics when planning new workplaces; create physical separation of traffic between pedestrians and vehicles;
- substitution: replacing the dangerous by the non-dangerous, or the less dangerous; combating the risks at source; adapting to technical progress, e.g. : replacing solvent based paint by water based paint;
- engineering controls: implement collective protective measures, e.g. : isolation; machine guarding; ventilation systems; mechanical handling; noise reduction; protecting against falls from height by using guard rails;
- administrative controls: giving appropriate instructions to workers, e.g.: lock out processes; periodical safety equipment inspections; health and safety coordination with subcontractors' activities; induction; forklift driving licenses; rotation of workers;
- personal protective equipment (PPE) : provide adequate PPE, and instructions for PPE utilization and maintenance, e.g. : safety shoes; safety glasses; hearing protection; chemical and liquid resistant gloves; electrical protection gloves; cutting resistant gloves.

(أ) التخلص من المخاطر: تجنب الأخطار وتكييف العمل مع العمال مثل دمج الصحة والسلامة وبيئة العمل عند تخطيط أماكن عمل جديدة - خلق فصل فعلي لحركة المرور بين المشاة والمركبات

(ب) الاستبدال: استبدال الخطر بغير الخطر أو الأقل خطورة: مكافحة الأخطار من مصدرها: التكيف مع التقدم التقني مثل استبدال الطلاء على أساس المذيب بطلاء مائي :

(ج) ضوابط هندسية: تطبيق وسائل حماية مجمعة مثل العزل - الآلات المحمية - نظم التهوية - المناولة الآلية - تقليل الضوضاء - الحماية من السقوط من المرتفعات باستخدام قضبان الحماية

(د) ضوابط إدارية: إعطاء التعليمات المناسبة للعمال مثل عمليات القفل - التفتيش الدوري على معدات السلامة - تنسيق الصحة والسلامة مع أنشطة مقاولي الباطن - رخص قيادة ونش الشوكة - تناوب العمال

(هـ) معدات الحماية الشخصية: توفيرها بشكل كافٍ مع تعليمات الاستخدام وصيانتها مثل أحذية السلامة - النظارات الواقية - أدوات حماية السمع - القفازات الواقية من الكيماويات والسوائل - القفازات الواقية من الكهرباء - القفازات المقاومة للقطع

A.8.2 Management of change

م-٢-٨ إدارة التغيير

The objective of a management of change process is to enhance occupational health and safety at work, by minimizing the introduction of new hazards and OH&S risks into the work environment as changes occur, such as in technology, equipment, facilities, work practices and procedures, design specifications, raw materials, staffing changes, and standards or regulations. Depending on the nature of an expected change, the organization should use an appropriate methodology(ies) for assessing the OH&S risks and the OH&S opportunities of the change. The need to manage change can be an outcome of the planning process (see 6.1.4).

The organization should plan how to implement a change in a manner that does not introduce new (unforeseen) hazards (see 6.1.4) or increase the OH&S risks. Additionally, the organization should use this process to find OH&S opportunities, such as less hazardous and/or toxic alternatives in order to continue to reduce the OH&S risks to workers and/or others who are responsible for handling or working with the products, materials, etc.

The organization should specify and assign adequate resources for the implementation of a change.

As part of the change management process, the organization should review potential changes to hazards and OH&S risks (see 6.1). The implementation of a decision to change should ensure that all affected workers are properly informed and are competent to cope with the change.

A.8.3 Outsourcing

An outsourced process is one that fulfils all of the following:

- it is within the scope of the OH&S management system;
- it is integral to the organization's functioning;
- it is needed for the OH&S management system to achieve its intended outcome;
- liability for conforming to requirements is retained by the organization;

الهدف من إدارة عملية التغيير هو تعزيز الصحة والسلامة المهنية في العمل بتقليل دخول مخاطر وأخطار صحة وسلامة مهنية جديدة في بيئة العمل عند حدوث تغييرات مثل التغيير في التقنية/التكنولوجيا والمعدات والمرافق وممارسة العمل والإجراءات ومواصفات التصميم والمواد الخام وتغيير العاملين والمواصفات أو اللوائح فحينئذ يجب على المنظمة استنادا على التغيير المتوقع أن تستخدم المنهجية/المنهجيات المناسبة لتقدير أخطار وفرص الصحة والسلامة المهنية للتغيير مع العلم أن الحاجة لإدارة التغيير يمكن أن تكون نتيجة لعملية التخطيط (أنظر ٦-١-٤)

يجب على المنظمة أن تخطط لكيفية تنفيذ التغيير بطريقة لا تنطوي على مخاطر جديدة (غير متوقعة) (أنظر ٦-١-٤) أو زيادة مخاطر الصحة والسلامة المهنية وبالإضافة إلى ذلك يجب أن تجد في هذه العملية فرصا للصحة والسلامة المهنية مثل البدائل الأقل خطورة و/أو الأقل سمية مواصلة تقليل مخاطر الصحة والسلامة المهنية تجاه العمال و/أو الآخرين المسؤولين عن المناولة أو العمل في المنتجات أو المواد..إلخ.

ينبغي على المنظمة أن تحدد وتوفر/تخصص الموارد الكافية لتنفيذ التغيير.

كجزء من عملية التغيير يجب على المنظمة مراجعة التغييرات المحتملة لمخاطر وأخطار الصحة والسلامة المهنية (أنظر ٦-١) فتنفيذ قرار التغيير يجب أن يضمن أن جميع العمال المتأثرين بالتغيير قد تم إبلاغهم به وأتهم أكفاء ومؤهلون للتعامل معه.

م-٣-٨ الاستعانة بمصادر خارجية

عملية الاستعانة بمصادر خارجية تخضع لكل ما يلي:

- في إطار مجال نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
- جزء لا يتجزأ من عمل المنظمة
- الحاجة إليها لتحقيق النتائج المرجوة لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
- تحتفظ المنظمة بالمسئولية عن مطابقة المتطلبات

e) the organization and the external provider have a relationship where the process is perceived by interested parties as being carried out by the organization.

هـ) لدى المنظمة والمورد الخارجى علاقة حيث يتم النظر إلى العملية من قبل الأطراف المعنية على أن المنظمة هي التي تقوم بها

A.8.4 Procurement

م-٤-٨ المشتريات

Prior to procuring goods and services, the organization should identify appropriate procurement controls. The procurement controls should be used to identify and evaluate potential OH&S risks associated with e. g. products, hazardous materials or substances, raw materials, equipment, or services before their introduction into the workplace. Considerations could include requirements for supplies, equipment, raw materials, and other goods and related services purchased by the organization to conform to the organization's OH&S objectives and its need for information, participation and communication (see 7.4).

يجب على المنظمة تحديد ضوابط المشتريات المناسبة قبل شراء السلع والخدمات كما يجب أن تستخدم تلك الضوابط لتحديد وتقييم أخطار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بها مثل المنتجات أو المواد الخطرة أو غير الخطرة أو المواد الخام أو المعدات أو الخدمات قبل إدخالها إلى موقع العمل ويمكن أن تشمل تلك الضوابط متطلبات التوريدات والمعدات والمواد الخام والسلع الأخرى والخدمات المرتبطة بها والمشتراة بواسطة المنظمة لتتوافق مع أهداف الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة وحاجتها للمعلومات والمشاركة والتواصل (أنظر ٧-٤)

The organization should verify that equipment, installations and materials are adequate before being released for use by its workers, e. g. that:

يجب أن تتحقق المنظمة من أن المعدات والتركيبات والمواد الموردة كافية قبل السماح لعمالها باستخدامها مثل ما يلي:

- equipment is delivered according to specification and is tested to ensure it works as intended;
- installations are commissioned to ensure they function as designed;
- materials are delivered according to their specifications;
- any usage requirements, precautions or other protective measures are communicated and made available.

- توريد المعدات طبقا للمواصفات واختبارها لضمان عملها كما هو مطلوب
- تشغيل التركيبات لضمان عملها طبقا للتصميم
- توريد المواد طبقا للمواصفات المطلوبة
- أية متطلبات للتشغيل أو احتياطات أو تدابير الحماية الأخرى قد تم الإبلاغ بها ومتوفرة.

A.8.5 Contractors

م-٥-٨ المقاولون

The organization may delegate authority to those best capable of identifying, evaluating, and controlling OH&S risks, including to contractors. This recognizes that some contractors possess specialized knowledge, skills, methods, and means. However, this delegation does not eliminate the organization's responsibility for the health and safety of its workers.

يجوز للمنظمة تفويض الصلاحيات إلى أولئك الأفضل قدرة على تحديد وتقييم وضبط مخاطر الصحة والسلامة المهنية ويشمل المقاولين وهذا اعتراف بامتلاك بعض المقاولين المعرفة والمهارات والطرق والوسائل المتخصصة ومع ذلك فإن هذا التفويض لا يعفى المنظمة من المسؤولية عن صحة عمالها وسلامتهم.

Contractors can be specialists in maintenance, construction, operations, security, landscaping, facility upkeep, janitorial, sanitation or clean-up of production processes, and a number of other functions. Contractors can also

يمكن للمقاولين أن يكونوا متخصصين في أعمال الصيانة أو الإنشاءات أو التشغيل أو الأمن أو تنسيق الحدائق أو صيانة المرافق أو الحراسة أو الصرف الصحي أو تنظيف عمليات الإنتاج أو وعدد من

include consultants or specialists in administrative, accounting, and other functions.

An organization can achieve coordination of its contractors' activities through the use of contracts that clearly define the responsibilities of the parties involved. An organization can use a variety of tools for managing contractors' health and safety performance, including contract award mechanisms or prequalification criteria which consider past health and safety performance, safety training, or health and safety capabilities, as well as direct contract requirements.

The relationships between an organization and its contractors can be both diverse and complex, and involve very different types and levels of OH&S risks. How an organization manages these relationships can vary, depending on the nature of the services provided and the risks identified. The degree of coordination should depend on factors such as the terms of the contract, the nature of the hazards and risks, the type and size of the operations, and the duration of the work on the site. When defining how it will coordinate, the organization should give consideration to the reporting of hazards between itself and its contractors, controlling worker access to hazardous areas, and procedures to follow in emergencies.

If a contractor does not have an OH&S management system, then the organization should specify how the contractor will coordinate its activities with the organization's own OH&S management system processes (such as those used for confined space entry, lockout/tagout, exposure assessment, and process safety management), and for the reporting of work-related injuries and ill health.

The organization should verify that contractors are capable of performing their tasks before being allowed to proceed with their work, e.g. by verifying that:

- OH&S performance records are satisfactory;

الوظائف الأخرى كما يمكن أن يشمل المقاولون أيضًا استشاريين أو متخصصين في الوظائف الإدارية والمحاسبية وغيرها من الوظائف.

يمكن لأية منظمة تحقيق التنسيق بين أنشطة المقاولين من خلال استخدام العقود التي تحدد بوضوح مسؤوليات الأطراف المعنية كما يمكن أن تستخدم المنظمة مجموعة متنوعة من الأدوات لإدارة أداء صحة وسلامة المقاولين بما في ذلك آليات منع العقود أو معايير التأهل للمقاولين التي تتناول الأداء السابق للصحة والسلامة أو التدريب على السلامة أو قدرات الصحة والسلامة بالإضافة إلى متطلبات العقد المباشرة.

يمكن أن تكون العلاقات بين المنظمة ومقاوليها متنوعة ومعقدة على حد سواء وتتضمن أنواعا ومستويات مختلفة للغاية من مخاطر الصحة والسلامة المهنية أما كيف تدير المنظمة هذه العلاقات فتختلف هذه العلاقات اعتمادًا على طبيعة الخدمات المقدمة والمخاطر التي تم تحديدها ويجب أن تعتمد درجة التنسيق على عوامل مثل شروط العقد وطبيعة المخاطر والأخطار ونوع وحجم العمليات ومدة العمل بالموقع وعند تحديد كيفية التنسيق يجب على المنظمة النظر في الإبلاغ عن المخاطر بينها وبين المتعاقدين معها والتحكم في وجود العمال بالمناطق الخطرة والإجراءات الواجب اتباعها في حالات الطوارئ.

إذا لم يكن لدى المقاول نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية فحينئذ يجب على المنظمة أن تحدد كيفية تنسيق المقاول لأنشطته مع عمليات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة (مثل تلك المستخدمة في الدخول إلى الأماكن الضيقة والإغلاق/الحماية وتقييم التعرض وعمليات إدارة السلامة) والإبلاغ عن الإصابات والاعتلال الصحي المرتبط بالعمل

يجب أن تتحقق المنظمة من قدرة المقاولين على أداء مهامهم قبل السماح لهم بمتابعة أعمالهم فعلى سبيل المثال التحقق من:

- الرضا عن سجلات أداء الصحة والسلامة المهنية

- b) qualification, experience and competence criteria for workers are specified;
- c) training and other worker requirements were undertaken;
- d) resources, equipment and work preparations are adequate and ready for the work to proceed.

A.8.6 Emergency preparedness and response

The organization should identify foreseeable emergencies applicable to its operations and plan its response; such emergencies can occur both during and beyond normal working hours, and can arise due to both natural and man-made causes. Identified emergencies should be assessed based on their OH&S risks. The organization should focus on proactive control measures (e.g. the reduction of ignition sources) not only on reactive risk controls, such as fire-fighting equipment and evacuation.

ب) تحديد مؤهلات وخبرة ومعايير الكفاءة للعمال

ج) إنجاز التدريب والمتطلبات الأخرى للعمال

د) الموارد والمعدات والتجهيزات للعمل كافية وجاهزة للعمل

م-٨-٦ الاستعداد للطوارئ والاستجابة لها

يجب أن تحدد المنظمة حالات الطوارئ المتوقعة التي تنطبق على عملياتها وتخطط للاستجابة لها فمثل هذه الحالات الطارئة يمكن أن تحدث خلال ساعات العمل العادية وخارجها ويمكن أن تنشأ نتيجة لأسباب طبيعية أو بشرية كما يجب تقييم حالات الطوارئ التي تم تحديدها على أساس أخطار الصحو والسلامة المهنية وكذلك ينبغي أن تركز المنظمة على تدابير الضوابط الاستباقية (مثل الحد من مصادر الإشتعال) وليس فقط على ضوابط المخاطر التفاعلية كمعدات مكافحة الحرائق والإخلاء.

A.9 Performance evaluation

م - ٩ تقييم الأداء

A.9.1 Monitoring, measurement, analysis and evaluation

م-٩-١ الرصد والقياس والتحليل والتقييم

A.9.1.1 General

م-٩-١-١ عام

Monitoring, measurement, analysis and evaluation should be appropriate to the size and nature of the organization and to its OH&S performance.

الرصد والقياس والتحليل والتقييم ينبغي أن يكون مناسباً لحجم وطبيعة المنظمة وأداء الصحة والسلامة المهنية بها

Monitoring and measuring results are used by an organization during its evaluations of OH&S performance.

نتائج الرصد والقياس تستخدم بالمنظمة أثناء تقييم أداء الصحة والسلامة المهنية بها.

a) Examples of what could be monitored and measured to meet the requirements of this International Standard can include, but are not limited to:

(أ) كأمثلة على ما يمكن رصده وقياسه للتوافق مع متطلبات المواصفة الدولية وليس على سبيل الحصر ما يلي:

- 1) progress on meeting policy commitments, achieving objectives, and continual improvement;
- 2) occupational health complaints, health surveillance of workers and work environment monitoring;
- 3) work related incidents, injuries and ill health, and complaints, including trends;
- 4) the effectiveness of operational controls and emergency exercises, or to evaluate the need to modify or introduce new controls (see 8.1);
- 5) proactive and reactive actions affecting the organization's OH&S performance;
- 6) performance of the OH&S management system;
- 7) competence (7.2);

(١) التقدم في الالتزام بالسياسة وتحقيق الأهداف والتحسين المستمر

(٢) شكاوى الصحة المهنية والمتابعة الصحية للعمال ورصد/متابعة بيئة العمل

(٣) الحوادث والإصابات والاعتلال الصحي المرتبط بالعمل والشكاوى بما في ذلك الاتجاهات الإحصائية

(٤) فعالية الضوابط التشغيلية وتجارب الطوارئ أو تقييم الحاجة لتطوير الضوابط أو استحداث ضوابط جديدة (أنظر ٨-١)

(٥) الإجراءات الاستباقية أو التي كرد فعل المؤثرة في أداء الصحة والسلامة المهنية بالمنظمة.

(٦) أداء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

(٧) الكفاءة (أنظر ٧-٢)

b) Examples of what could be monitored and measured to evaluate the fulfilment of legal requirements can include, but are not limited to:

(ب) كأمثلة على ما يمكن رصده وقياسه لتقييم الالتزام بالمتطلبات القانونية وليس على سبيل الحصر ما يلي:

- 1) identified legal requirements (have all applicable legal requirements been determined, and are the organization's records of them kept up-to-date);
- 2) the status of identified gaps in compliance;

(١) المتطلبات القانونية المحددة (لدى المنظمة جميع المتطلبات القانونية المنطبقة عليها وأن سجلاتها محدثة)

(٢) حالة الفجوات المحددة في التوافق معها.

c) Examples of what could be monitored and measured to evaluate the fulfilment of other requirements can include, but are not limited to:

(ج) كأمثلة على ما يمكن رصده وقياسه لتقييم الالتزام بالمتطلبات الأخرى وليس على سبيل الحصر ما يلي:

- 1) union-employer agreements; (١) اتفاقيات اتحاد أصحاب الأعمال
- 2) standards and codes; (٢) المواصفات والمواثيق
- 3) corporate and other policies, rules and regulations; (٣) سياسات وقواعد ولوائح الشركات والجهات الأخرى
- 4) insurance requirements; (٤) متطلبات التأمين
- d) Criteria are what the organization should compare its performance against: (د) المعايير التي يجب على المنظمة مقارنتها أداؤها بها:
- 1) Examples are benchmarks against: (١) أمثلة للمقارنة المرجعية
- i) other organizations; ١. المنظمات الأخرى
- ii) standards and codes; ٢. المواصفات والمواثيق
- iii) the organization's own codes and objectives; ٣. أهداف وقواعد المنظمة ذاتها
- 2) The organization should use the criteria to set its internal objectives for monitoring and measurement; (٢) يجب على المنظمة استخدام معايير لرصد وقياس أهدافها الداخلية
- 3) To measure criteria, indicators are typically used, for example: (٣) لمعيير القياس عادة ما تستخدم المؤشرات مثل:
- i) If the criterion is a comparison of incidents, the organization may choose to look at frequency, type, severity, or number of incidents; then the indicator could be the determined rate within each one of these criteria; ١. إذا كان المعيار هو مقارنة بين الحوادث فقد تختار المنظمة النظر في تكرار أو نوع أو شدة أو عدد الحوادث فعندئذ يمكن أن يكون المؤشر هو المعدل المحدد داخل كل معيار من هذه المعايير
- ii) If the criterion is a comparison of completions of corrective actions, then the indicator could be the percentage completed on time. ٢. إذا كان المعيار هو مقارنة إكمال الإجراءات التصحيحية فعندئذ يكون المؤشر هو نسبة الاكتمال في فترة زمنية

Methods include:

الوسائل تشمل:

- Monitoring can involve continual checking, supervising, critically observing or determining the status in order to identify change from the performance level required or expected. Monitoring can be applied to the OH&S management system, to processes or to controls. Examples include the use of interviews, reviews of documented information and observations of work being performed;
- Measurement generally involves the assignment of numbers to objects or events. It is the basis for quantitative data and is generally associated with the evaluation of safety programmes and health surveillance. Examples include the use of calibrated or verified equipment to measure

—الرصد يمكن أن يشمل التفتيش المستمر أو الإشراف أو الملاحظة الدقيقة أو تحديد الوضع من أجل تحديد التغيير على مستوى الأداء المطلوب أو المتوقع ويمكن تطبيق الرصد على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على العمليات أو الضوابط وتشمل الأمثلة استخدام المقابلات ومراجعة المعلومات الموثقة وملاحظات العمل الجارى تنفيذه

—يشمل القياس عموماً تخصيص أرقام للأشياء أو الأحداث وهذا هو أساس البيانات الكمية ويرتبط بشكل عام بتقييم برامج السلامة والمتابعة الصحية مثل استخدام أجهزة معايرة أو متحقق منها لقياس التعرض لمادة خطرة أو قياس المسافة

exposure to a hazardous substance or the counting of the required safe distance from a hazard;

—Analysis is the process of examining data to reveal relationships, patterns and trends. This can mean the use of statistical operations, including information from other similar organizations, to help draw conclusions from the data. This process is most often associated with measurement activities;

—Evaluation is an activity undertaken to determine the suitability, adequacy and effectiveness of the subject matter to achieve the established objectives of the OH&S management system. This activity is most often associated with monitoring activities.

Occupational health complaints, health surveillance of workers and work environment monitoring are important elements. Where this is appropriate, suitable medical monitoring or follow-up of workers can be required. This can assist in the early detection of signs and symptoms of harm to health and to assess the effectiveness of prevention and control measures.

The frequency of monitoring and measurement should be appropriate to the size and nature of the organization and its OH&S performance, and to changes in OH&S risk.

The organization should ensure that frequencies of monitoring and measurement are in alignment with analysis and evaluation of its OH&S risks, risks, OH&S opportunities, and opportunities.

A.9.1.2 Evaluation of compliance with legal requirements and other requirements

The organization should prioritize its actions based on the identified compliance gaps.

A.9.2 Internal audit

A.9.2.1 Internal audit objectives

An organization's own requirements for its OH&S management system audits may be additional to those required by this International standard.

الأمنة المطلوبة ابتعاداً عن الخطر

—التحليل عبارة عن عملية فحص للبيانات للكشف عن علاقات أو أنماط أو اتجاهات وهذا يعنى استخدام العمليات الإحصائية بما في ذلك المعلومات من منظمات أخرى مشابهة للمساعدة في استخلاص استنتاجات من البيانات وهذه العملية غالباً ما تكون مرتبطة بأنشطة القياس.

—التقييم هو نشاط يتم القيام به لتحديد مدى ملاءمة وكفاية وفعاليتته الموضوع لتحقيق الأهداف المحددة لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية ويرتبط هذا النشاط غالباً بأنشطة الرصد

شكاوى الصحة المهنية ومتابعة الصحة للعاملين ورصد بيئة العمل هي عناصر مهمة وحيثما يكون ذلك مناسباً يمكن طلب رصد ومتابعة طبية مناسبة للعمال حيث أن هذا يمكن أن يساعد في الكشف المبكر عن علامات وأعراض الإضرار بالصحة وتقييم فعالية تدابير الوقاية والضبط.

معدلات الرصد والقياس يجب أن تكون مناسبة لحجم وطبيعة المنظمة ولأداء الصحة والسلامة المهنية بها وللتغيرات في أخطار الصحة والسلامة المهنية.

يجب على المنظمة التأكد من أن معدلات الرصد والقياس متوافقة مع التحليل والتقييم لأخطارها وفرصها وأخطار وفرص الصحة والسلامة المهنية.

م-٢-١-٩ تقييم التوافق مع المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى

يجب على المنظمة تحديد أولويات إجراءاتها بناء على فجوات التوافق التي تم تحديدها.

م-٢-٩-٩ المراجعة الداخلية

م-٢-٩-١ أهداف المراجعة الداخلية

قد تكون متطلبات منظمة ما لعمليات مراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية إضافية لتلك المطلوبة في هذا المواصفة الدولية.

Internal audit objectives can be based on:

- an organization's own policies, requirements and top management's OH&S priorities;
- standards;
- results of both OH&S risk and risk assessments ;
- results of previous audits, including contractor audits;
- incidents, corrective actions and nonconformities;
- worker participation;
- needs and expectations of interested parties;
- level of maturity of the management system;
- performance evaluation results

A.9.2.2 Internal audit process

When planning its internal audits the organization should take into consideration the importance of the processes concerned to the OH&S management system. This can include items such as the impact the processes have on risk assessment outcomes.

The extent of the audit programme should be based on the size and nature of the organization, as well as the complexity and level of maturity of the OH&S management system.

Small and medium enterprises (SMEs) can establish objectivity and impartiality of the internal auditor by creating processes that separate their role as an internal auditor from their normal assigned duties. SMEs can also use external organizations in this role.

A.9.3 Management review

Clarifying the terms used in relation to management review:

- Suitability: The extent to which the management system fits and is right for the organization's purpose, operations, culture and business systems;
- Adequacy: The extent to which the management system is sufficient in meeting the applicable requirements;

يمكن أن تعتمد أهداف المراجعة الداخلية على :

- سياسة المنظمة ومتطلباتها وأولويات إدارتها العليا تجاه الصحة والسلامة المهنية.
- المواصفات
- نتائج كل من أخطار الصحة والسلامة المهنية وتقييم الأخطار
- نتائج المراجعات السابقة بما فيها المراجعات على المقاولين
- الحوادث والإجراءات التصحيحية وحالات عدم المطابقة
- مشاركة العمال
- احتياجات وتوقعات الأطراف المهتمة
- مستوى نضج نظام الإدارة
- نتائج تقييم الأداء

م-٢-٩-٢ عملية المراجعة الداخلية

عند التخطيط للمراجعة الداخلية يجب التركيز على أهمية العمليات ذات العلاقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وهذا يمكن أن يشمل عناصر كتأثير العمليات على نتائج تقدير الأخطار.

ينبغي أن يعتمد مدى/توسع برنامج المراجعة على حجم وطبيعة المنظمة بالإضافة إلى مدى تعقيد ومستوى نضج نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

يمكن للمؤسسات المتوسطة والصغيرة ترسيخ موضوعية ونزاهة المراجع الداخلي بفصل عملية المراجعة التي يقوم بها عن مهامه المكلف بها في عمله الطبيعي كما يمكنها الاستعانة بجهات خارجية للقيام بهذا الدور.

م-٣-٩-٣ مراجعة الإدارة

توضيحا للمصطلحات المستخدمة ذات العلاقة بمراجعة الإدارة:

- الملاءمة: مدى توافق وصحة/مناسبة نظام الإدارة لغرض المنظمة وعملياتها وثقافتها ونظم عملها.
- الكفاية: مدى كفاية (كميا) نظام الإدارة للتوافق مع المتطلبات المنطبقة / السارية.

c) Effectiveness: The extent to which planned activities are realised and planned results achieved.

The management review topics listed in 9.3 a) to g) need not be addressed all at once; the organization should determine when and how the management review topics are addressed.

Management reviews are a critical part of the continual improvement of the management system. The purpose of these reviews is for top management to undertake a strategic and critical evaluation of the performance of the management system, and to recommend improvements.

This review should not be just a presentation of information, but should focus on assessing OH&S performance and identifying opportunities for continual improvement. It is up to the organization to determine appropriate measures for the effectiveness of the OH&S management system.

Management reviews should include an evaluation of how well the OH&S management system is integrated with other business processes and the strategic direction of the organization. Management reviews can include information about, for example, suppliers and contractors, internal changes in the organization, and security concerns.

Reviews can present information in a manner (for example a scorecard) that focuses on the management system elements most in need of the attention of top management. Reviews may be scheduled to coincide with other management reviews, or to meet other business or management system needs. The adequacy of resources in item 9.3 g) includes the training and competency of workers.

ج) الفعالية: مدى الواقعية وتحقيق النتائج المخططة للأنشطة المخطط لها.

ليست هناك حاجة لبحث جميع موضوعات مراجعة الإدارة المذكورة في (بند ٩-٣-أ حتى ز) دفعة واحدة بل على المنظمة تحديد متى وكيف يتم بحث ومناقشة موضوعات مراجعة الإدارة.

تعد مراجعة الإدارة جزءاً هاماً من التحسين المستمر لنظام الإدارة فالغرض من هذه المراجعات هو قيام الإدارة العليا بإجراء تقييم استراتيجي ونقدي لأداء نظام الإدارة والتوصية بالتحسينات

يجب ألا تكون هذه المراجعة مجرد عرض تقديمي للمعلومات بل يجب أن تركز على تقييم أداء الصحة والسلامة المهنية وتحديد فرص التحسين المستمر فالمنظمة منوطة بتحديد التدابير المناسبة لفعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

يجب أن تتضمن مراجعات الإدارة تقييماً لمدى تكامل نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية مع عمليات الأعمال الأخرى والتوجه الاستراتيجي للمنظمة كما يمكن أن تتضمن مراجعات الإدارة معلومات على سبيل المثال حول الموردين والمقاولين والتغييرات الداخلية في المنظمة والمخاوف الأمنية.

يمكن للمراجعات تقديم المعلومات بطريقة (بطاقة الأداء مثلاً) والتي تركز على عناصر نظام الإدارة الأكثر أهمية للإدارة العليا وقد تتم جدولة المراجعات لتتوافق مع مراجعات الإدارة الأخرى أو لتلبية احتياجات نظم الأعمال أو الإدارة الأخرى

كفاية الموارد في بند ٩-٣-ز تشمل تدريب وكفاءة العمال.

A.10 Improvement

م - ١٠ التحسين

A.10.1 Incident, nonconformity and corrective action

Separate processes may exist for incident investigations and nonconformities depending on the organization's requirements.

Examples of incidents, nonconformities and corrective actions include but are not limited to:

- incidents: work related near-miss events, injuries and ill health, exposures to health hazards, occupational diseases, property and equipment damage where it can lead to OH&S risks, and vehicle accidents;
- nonconformities: protective equipment not functioning properly, failure to apply legal requirements, or prescribed procedures not being followed;
- corrective actions: (as indicated by the hierarchy of controls; see 8.1.2) elimination of hazards, substitution to safe materials, design or modification to equipment or tools, development of procedures, improving the competence of affected workers, changes in frequency of use, or use of personal protective equipment.

Root cause analysis refers to the practice of exploring all the possible factors associated with an incident by asking what happened and why it happened, to provide the input for what can be done to prevent it from happening again.

When determining the root cause of an incident or nonconformity, the organization should use methods appropriate to the nature of the incident or nonconformity being analysed. This analysis can identify multiple system failures including factors related to communication, competence, fatigue, equipment or procedures.

Root cause analysis should be focused on prevention and not on blame or punishment.

Actions, including corrective actions, (see 10.1d)) should be based on the nature of the incident or nonconformity and should be implemented in a timely manner.

م-١٠-١ الحوادث وعدم المطابقة والإجراءات التصحيحية

قد توجد عمليتان منفصلتان للتحقيق في الحوادث وحالات عدم المطابقة بناء على متطلبات المنظمة.

كأمثلة على الحوادث وعدم المطابقة والإجراءات التصحيحية وليس على سبيل الحصر ما يلي:

(أ) الحوادث: مثل عمل له صلة بأحداث شبه قاتلة/ضارة وإصابات واعتلال الصحة والتعرض لمخاطر صحية وأمراض مهنية وأضرار بالممتلكات والمعدات حيث يمكن أن تؤدي إلى مخاطر للصحة والسلامة المهنية وكذلك حوادث المركبات

(ب) عدم المطابقة: مثل عدم عمل أدوات الحماية بشكل صحيح أو عدم تطبيق المتطلبات القانونية أو عدم اتباع الإجراءات المحددة

(ج) الإجراءات التصحيحية: (كما أشير إليها في التسلسل الهرمي للضوابط: انظر ٨-١-٢ بالقضاء على المخاطر أو الاستبدال بمواد آمنة أو تصميم أو تعديل المعدات أو الأدوات أو تطوير الإجراءات أو تحسين كفاءة العمال المتأثرين أو التغييرات في تتابع الاستخدام أو استخدام معدات الوقاية الشخصية

يشير تحليل السبب الجذري إلى ممارسة استكشاف جميع العوامل المحتملة المرتبطة بحدث ما عن طريق السؤال عما حدث ولماذا حدث لتوفير مدخلات لما يمكن عمله لمنع حدوثه مرة أخرى

عند تحديد السبب الجذري لحدث أو عدم مطابقة يجب على المنظمة استخدام أساليب مناسبة لطبيعة الحادث أو عدم المطابقة التي يتم تحليلها فيمكن أن يحدد هذا التحليل العديد من حالات فشل النظام بما في ذلك العوامل المتعلقة بالاتصالات أو الكفاءة أو الإرهاق أو المعدات أو الإجراءات.

تحليل السبب الجذري يجب أن يكون مرتكزا على الوقاية وليس على اللوم أو العقاب.

يجب أن تستند الإجراءات بما في ذلك الإجراءات التصحيحية (انظر ١٠-١-د) إلى طبيعة الحادث أو عدم المطابقة ويجب تنفيذه بمخطط زمني.

Reviewing the effectiveness of corrective actions (see 10.1e)) refers to the extent the implemented corrective actions adequately control the root cause(s).

مراجعة فعالية الإجراءات التصحيحية(أنظر ١٠-١-هـ) تعنى المدى الذى تتحكم فيه الإجراءات التصحيحية المنفذة بشكل كاف فى السبب (الأسباب) الجذرية

A.10.2 Continual improvement

م-١٠-٢ التحسين المستمر

Continual improvement is a step by step approach to improve the OH&S management system over time. The objectives in 10.2.1 are intended as the minimum an organization needs to consider.

التحسين المستمر هو منهجية خطوة بخطوة لتحسين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بمرور الوقت وتهدف الأهداف الواردة فى ١٠-٢-١ إلى الحد الأدنى الذى يجب على المنظمة النظر فيه.

The following is a list of clauses and subclauses in this International Standard which can provide inputs into continual improvement:

ما يلى هو قائمة بالبنود الرئيسية والفرعية فى هذه المواصفة الدولية التى تعتبر مدخلات للتحسين المستمر

- Clause 4 'Context of the organization';
- 5.4 'Participation, consultation and representation';
- 6.1 'Actions to address risks and opportunities';
- 6.2 'OH&S Objectives and plans to achieve them' ;
- 7.4 'Information and communication';
- 9.1 'Monitoring, measurement, analysis and evaluation';
- 9.2 'Internal audit';
- 9.3 'Management review';
- 10.1 Incident, nonconformity and corrective action.

- بند ٤ سياق المنظمة
- بند ٥-٤ المشاركة والتشاور والتمثيل
- بند ٦-١ الإجراءات للتعامل مع المخاطر والفرص
- بند ٦-٢ الأهداف والخطط لتحقيقها
- بند ٧-٤ المعلومات والتواصل
- بند ٩-١ الرصد والقياس والتحليل والتقييم
- بند ٩-٢ المراجعة الداخلية
- بند ٩-٣ مراجعة الإدارة
- بند ١٠-١ الحوادث وعدم المطابقة والإجراءات التصحيحية

Additional examples of issues to identify opportunities include, but are not limited to:

أمثلة إضافية ليست على سبيل الحصر لموضوعات لتحديد الفرص وتشمل :

- new technology;
- good practices, both internal and external to the organization's;
- suggestions and recommendations from interested parties;
- new knowledge and understanding of health and safety related issues;
- new or improved materials;
- changes in worker capabilities or competence;
- achieving improved performance with fewer resources (i.e. simplification, streamlining etc.).

- التقنيات الجديدة
- الممارسات الجيدة داخل وخارج المنظمة
- مقترحات وتوصيات الأطراف المهتمة
- المعارف والمفاهيم الجديدة بموضوعات ذات صلة بالصحة والسلامة
- المواد الجديدة المطورة
- التغير فى قدرات وكفاءة العمال
- تحقيق أداء مطور بمراد أقل (كالتسهيل والتبسيط/تقليل الهدر..إلخ.)

والله من وراء القصد.