

**CSC9000T**

**中国纺织企业社会责任管理体系  
总则及细则（2005年版）**



**中国纺织工业协会**

# 前 言

为具体贯彻“以人为本，全面协调可持续发展的科学发展观”，“建设和谐社会”的精神，中国纺织工业协会在引导全国纺织行业发展中，十分重视加强行业自律行为，并且把加强企业社会责任建设作为其中的一项重要工作。

企业社会责任的建设工作旨在使中国纺织工业能更好地融入国际产业链和供应链，规范市场秩序，以适应经济全球化的需要。企业社会责任的执行有利于增强企业核心竞争力，促进企业健康持续发展，切实保障所有员工的合法利益，激励员工主人翁精神。

CSC9000T（China Social Compliance 9000 for Textile & Apparel Industry）是基于相关中国法律法规和有关国际惯例上的、符合中国国情的中国纺织企业社会责任管理体系。

CSC9000T 中国纺织企业社会责任管理体系旨在为企业规定有效的社会责任管理体系要素，既包括社会责任的具体要求，又涵盖建立企业社会责任管理体系的模式。这些要素可与其它管理要求相结合，帮助企业实现其社会责任目标与经济目标，满足预防风险和持续改进的要求。如同其他管理体系一样，CSC9000T 不增加或改变企业的法律责任。

CSC9000T 总则是中国纺织企业公共的社会责任行为准则，它提出了对企业社会责任管理体系的总要求，指导企业建立自己的社会责任目标和指标。CSC9000T 细则是对总则的具体描述，帮助企业在细则的基础上建立社会责任管理体系，实现对行为准则的承诺，达到改善社会责任管理、切实保障所有员工利益、激励员工发展的目的，从而增强企业人力资源的竞争力。

考虑到国内企业安全生产的现状，本 CSC9000T 管理体系特别加强了职业健康与安全的管理规范，以帮助企业切实改进管理，在为员工健康与安全着想的同时，降低企业的运行风险。

本 CSC9000T 管理体系基于策划—实施—检查—改进（PDCA）的运行模式。

CSC9000T 管理体系的成功实施有赖于企业中各个层次与职能的承诺，特别是高层管理者的承诺。

企业社会责任的建设工作得到了中华全国总工会中国财贸轻纺烟草工会的大力支持。

# 目 录

|     |                   |    |
|-----|-------------------|----|
| I   | 适用范围              | 3  |
| II  | 参照的法律法规、国际条约及标准体系 | 4  |
| III | 定义与术语             | 6  |
| IV  | 总则（企业社会责任行为准则）    | 9  |
| V   | 管理体系要求（总则和细则）     | 11 |
| 1   | 管理体系              | 11 |
| 2   | 劳动合同              | 16 |
| 3   | 童工                | 17 |
| 4   | 强迫或强制劳动           | 18 |
| 5   | 工作时间              | 18 |
| 6   | 薪酬与福利             | 19 |
| 7   | 工会组织与集体谈判权        | 20 |
| 8   | 歧视                | 20 |
| 9   | 骚扰与虐待             | 21 |
| 10  | 职业健康与安全           | 22 |

附录：《CSC9000T 自我评估表》

## 1 适用范围

- 1 CSC9000T 中国纺织企业社会责任管理体系提出了企业在承担社会责任及建立相应的管理体系的要求，使企业能够根据中国法律、法规和其他应遵守的国际公约的要求，制定和实施企业社会责任管理体系。
- 2 环境保护是社会责任的重要组成部分，ISO 14000 环境管理保证体系对此已作出详细规定，本 CSC9000T 管理体系不再重复其内容。
- 3 本 CSC9000T 管理体系以纺织服装企业为适用对象。
- 4 使用者必须对本 CSC9000T 的正确应用负责。
- 5 遵从本 CSC9000T 管理体系并不能免于国家法律、法规的约束。
- 6 本 CSC9000T 适用于任何有下列愿望的企业：
  - 1) 制定、实施、保持并改进企业社会责任管理体系；
  - 2) 使自己确信能符合所声明的企业社会责任行为准则；
  - 3) 通过下列方式向利益相关者展示对 CSC9000T 的符合：
    - a) 进行自我评价和自我声明；
    - b) 请感兴趣的一方（如顾客）予以确认；
    - c) 寻求外部对企业的自我声明予以确认；

## 11 参照的法律法规、国际条约及标准体系

- 1 本 CSC9000T 管理体系的制定以中华人民共和国相关法律的要求为基础，并充分参考了我国政府已批准的涉及社会责任的国际公约，同时参照了其他标准体系。
- 2 本 CSC9000T 遵照的中华人民共和国法律法规包括，但不限于：
  - 《中华人民共和国宪法》及历次宪法修正案
  - 《中华人民共和国劳动法》
  - 《中华人民共和国工会法》
  - 《中华人民共和国妇女权益保障法》
  - 《中华人民共和国未成年人保护法》
  - 《中华人民共和国安全生产法》
  - 《中华人民共和国职业病防治法》
  - 《中华人民共和国残疾人保障法》
  - 《中华人民共和国清洁生产促进法》
  - 《集体合同规定》
  - 《禁止使用童工规定》
  - 《未成年工特殊保护规定》
  - 《女职工劳动保护规定》
  - 《工伤保险条例》
  - 《最低工资规定》
  - 《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批方法》
  - 国务院关于修改《国务院关于职工工作时间的规定》的决定
- 3 本 CSC9000T 参照的国际公约和标准体系包括，但不限于：
  - 《世界人权宣言》
  - 《联合国儿童权利公约》
  - 《公民和政治权利公约》
  - 《经济、社会和文化权利国际公约》
  - 《消除对妇女一切形式歧视公约》
  - 国际劳工组织公约第 14 号（〈工业〉每周休息公约）
  - 国际劳工组织公约第 19 号（〈事故赔偿〉同等待遇公约）
  - 国际劳工组织公约第 26 号（确定最低工资办法公约）

国际劳工组织公约第 59 号（〈工业〉最低年龄公约〈修正〉）  
国际劳工组织公约第 100 号（同酬公约）  
国际劳工组织公约第 122 号（就业政策公约）  
国际劳工组织公约第 138 号（准予就业最低年龄公约）  
国际劳工组织公约第 144 号（〈国际劳工标准〉三方协商公约）  
国际劳工组织公约第 150 号（劳动行政管理公约）  
国际劳工组织公约第 159 号（〈残疾人〉职业康复和就业公约）  
国际劳工组织公约第 170 号（化学品公约）  
国际劳工组织公约第 182 号（最恶劣形式的童工劳动公约）  
ISO 14000 环境管理保证体系  
OHSAS 18000 职业健康与安全管理体系  
BSCI 管理手册，2004 年

### III 定义与术语

以下定义与术语适用于本 CSC9000T 管理体系。

#### 1 企业社会责任

指企业除了为股东追求利润外，还应该承担对其他利益相关者的责任。其中，员工是企业社会责任中最主要的利益相关者。

#### 2 利益相关者

任何可能受到企业决策与活动的影响，同时又可以影响企业决策与活动的各利益群体，包括员工、客户、供应商、社会团体、各下属与分支机构、合资伙伴、投资人、竞争者以及环境因素等。

#### 3 可持续发展

既满足当代人的需求又不危害后代人满足其需求的发展方式，是一个涉及经济、社会、文化、技术和自然环境的综合的动态的概念。

#### 4 企业

任何以赢利为目的而生产产品或提供服务的组织。企业的范围包括，但不局限于：国有企业、合资企业、外资企业、合伙企业、集体企业、个人独资企业等。

#### 5 童工

任何未满 16 周岁，受雇于某企业，为获得报酬而从事劳动或提供服务的人。

#### 6 未成年工人

任何年满 16 周岁但未满 18 周岁，受雇于某企业，为获得报酬而从事劳动或提供服务的人。

## 7 强迫或强制劳动

以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动或服务，但不应包括：

- 1) 根据义务兵役制为纯军事性质的工作从事劳动或服务；
- 2) 作为国家公民应尽的正常义务；
- 3) 在发生战争、火灾、水灾、饥荒、地震、恶性流行病等灾害，可能危及居民生存或安宁的情况下，强制付出的劳动或服务；

## 8 个人特性

在本 CSC9000T 中包括年龄、性别、体型、身体状况等客观因素。

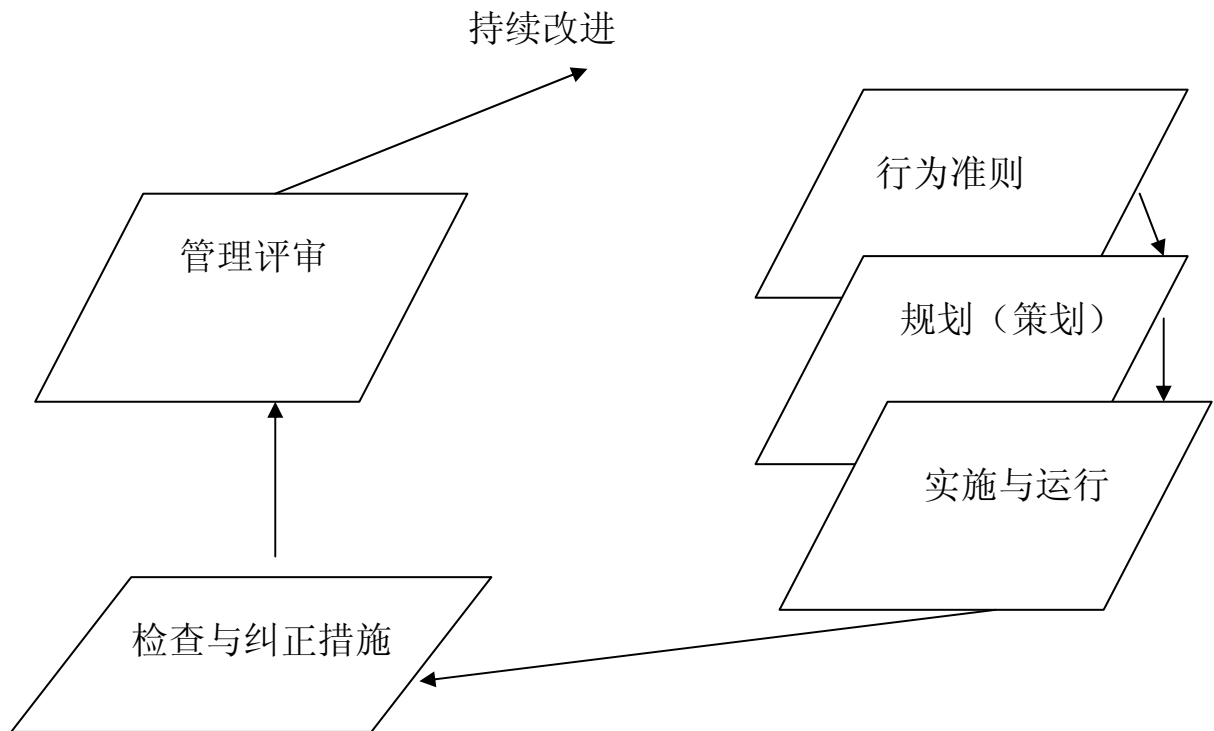
## 9 工会组织

员工依照国家现行法律自愿结合成的群众组织。中华全国总工会及其各级工会组织代表会员和员工的利益，依法维护员工的合法权益。

## 10 PDCA

即策划—实施—检查—改进的运行模式，如下图：





关于 PDCA 的含义简要说明如下：

策划（Plan） — 建立所需的目标和程序，以实现企业的社会责任行为准则所期望的结果；

实施（Do） — 对程序予以实施；

检查（Check） — 根据企业的社会责任行为准则、目标、指标以及法律法规和其他要求，对程序进行监测和测量，并报告其结果；

改进（Act） — 采取措施，以持续改进社会责任管理体系的表现。

## IV 总则（企业社会责任行为准则）

CSC9000T 总则是中国纺织企业公共的社会责任行为准则。企业应该在显著的位置将此张贴出来，并确保传达到所有的员工。

### 1 管理体系

企业应当在相关的中国法律法规和国际公约的基础上，按照本 CSC9000T 的要求，制定、实施、保持并改进企业社会责任管理体系，提出具体的企业社会责任目标和指标，形成必要的文件，确定将如何实现这些目标和指标，并审核实施结果，达到持续改进的目的。

### 2 劳动合同

企业招用员工时应当订立书面劳动合同。

### 3 童工

严格禁止招用童工。

### 4 强迫或强制劳动

严格禁止企业使用或支持使用强迫或强制劳动。

### 5 工作时间

企业应当遵守国家法律、法规有关工作时间的要求。

### 6 薪酬与福利

企业应当保证向员工支付的工资、福利待遇不低于法律、法规的要求，并且以货币形式支付。

## 7 工会组织和集体谈判权

企业应当承认并尊重员工组织和参加工会、以及进行集体谈判的权利。

## 8 歧视

严格禁止企业因民族、种族、宗教信仰、残疾、个人特性等原因使员工受到歧视。

## 9 骚扰与虐待

企业应当保障每位员工的身体与精神健康，禁止骚扰、虐待与体罚。

## 10 职业健康与安全

企业应基于 PDCA 的运行模式，建立、实施、保持并改进职业健康与安全管理体系，为所有员工提供一个健康和安全的工作环境。

## V 管理体系要求（总则和细则）

### 1 管理体系

#### 总则：

企业应当在相关的中国法律法规和国际公约的基础上，按照本 CSC9000T 的要求，制定、实施、保持并改进企业社会责任管理体系，提出具体的企业社会责任目标和指标，形成必要的文件，确定将如何实现这些目标和指标，并审核实施结果，达到持续改进的目的。

#### 细则：

##### 1.1 企业社会责任行为准则

CSC9000T 总则是中国纺织企业公共的社会责任行为准则，企业的高层管理者应确保将之：

- 1) 形成文件，付诸实施，并予以保持；
- 2) 传达到所有为企业工作或代表企业工作的人员；
- 3) 可为利益相关者所获取。

##### 1.2 规划

- 1) 法律法规：企业应建立、实施并保持一个或多个程序，用来识别适用的法律、法规要求和其他要求，并建立获取这些要求的渠道；
- 2) 目标、指标和方案：企业应对其内部各个有关职能和层次，建立、实施并改进企业社会责任目标和指标，确定实现目标和指标的方案，规定职责和时间表，并应形成文件。目标和指标应该尽可能可测量，并与企业社会责任行为准则相一致。

##### 1.3 实施和运行

- 1) 资源、职能、职责和权限

管理者应确保为 CSC9000T 管理体系的制定、实施、保持并改进提供必要的资源。资源包括人力资源和财力资源等等。

为便于社会责任管理工作的有效开展，应当对职能、职责和权限做出明确规定，形成文件，并予以传达。

企业的高层管理者应任命专门的管理者代表，无论其是否还负有其他方面的责任，并明确规定其职能、职责和权限，以便：

- a) 确保按照本 CSC9000T 的要求制定、实施和保持企业 CSC9000T 社会责任管理体系；
- b) 向高层管理者报告 CSC9000T 管理体系的运行表现（绩效情况）以供评审，并提出改进建议。

## 2) 能力、培训和意识

企业应确保所有为它工作的人员，特别是从事对职业健康与安全有重大影响的人员，都具备相应的能力。能力的获得可以基于必要的培训、教育、或具有所需的经验。企业应保存相关的记录。

企业应根据工作性质确定能力需求，并提供相应的培训，或采取其他措施来满足这些需求，并保存相关的记录。

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，使为它或代表它工作的人员都意识到：

- a) 职业健康与安全的重要性；
- b) 他们工作中实际存在的或潜在的影响职业健康与安全的因素，以及个人工作的改进所能带来的影响；
- c) 他们在实现职业健康与安全方面的职能与职责；
- d) 偏离规定的运行程序的潜在后果。

## 3) 信息交流

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，用于有关 CSC9000T 管理体系的：

- a) 企业内部各层次和职能间的信息交流；
- b) 与外部利益相关者沟通的接收、形成文件和答复。

#### 4) 文件

CSC9000T 管理体系文件应包括：

- a) 企业社会责任行为准则、目标和指标；
- b) 对 CSC9000T 管理体系主要要求的描述以及相关文件的查询途径；
- c) 本 CSC9000T 要求的文件，包括记录；
- d) 企业为确保符合 CSC9000T 管理体系的要求，进行有效规划、运行和控制所需的文件，包括记录。

#### 5) 文件控制

企业应对 CSC9000T 管理体系所要求的文件进行有效控制。记录是一种特殊的文件，应按照本章 1.4 (4)的要求进行控制。

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，以便：

- a) 在文件发布前进行审批，以确保其适宜性；
- b) 必要时对文件进行评审和修订，并重新审批；
- c) 确保对文件的修改和现行修订状态作出标识；
- d) 确保适用文件的有效版本发放到相关部门或个人；
- e) 确保文件字迹清楚，标识清楚；
- f) 确保对规划和运行 CSC9000T 管理体系所需的外部文件做出标识，并对其发放予以控制；
- g) 防止对过期文件的误用。如出于某种目的将其保留，应做出适当的标识。

#### 6) 运行控制

企业应根据 CSC9000T 的要求以及本企业制定的目标和指标，识别和规划有关的运行，特别是对职业健康与安全有重大影响的运行，以确保它们通过下列方式在规定的条件下进行：

- a) 对于缺乏书面程序或作业指导书可能导致偏离行为准则、目标和指标的情况，应建立、实施并保持一个或多个书面的程序或作业指导书予以控制；
- b) 在程序中规定运行规则；
- c) 对于企业所确定的影响职业健康与安全的重大因素，应建立、实施并保持必要的程序，并将适当的程序通报合同方或承包方。

#### 7) 处理意见及采取纠正措施

当员工和其他利益相关者质疑企业是否符合企业社会责任行为准则或本 CSC9000T 管理体系规定的事项之时，公司应该调查、处理并作出反应；员工如果提供关于企业是否遵守本 CSC9000T 的资料，该企业不可对其采取惩处、解雇或歧视的行为。

如果发现任何违反企业社会责任行为准则或本 CSC9000T 社会责任管理体系规定的事项，企业应该根据其性质和严重性，调配相应的资源予以适当的补救和纠正。

#### 8) 应急准备和应对

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，用于确定可能对职业健康与安全造成影响的潜在的紧急情况和事故，并规定应对措施。

企业应该对实际发生的紧急情况和事故作出应对，并预防或减少进一步的负面影响。

企业应定期评审其应急准备和应对程序。必要时，特别是在紧急情况和事故发生后，对其进行修订。

可行时，企业还应定期试验应急和应对程序，例如定期进行火警演习。

## 1.4 检查

### 1) 监测和测量

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，对可能影响职业健康与安全的关键特性进行例行监测和测量。程序中应规定监测和测量项目、目标和指标，并形成文件。

企业应确保所使用的监测和测量设备经过校准和检验，予以妥善维护，并保存相关记录。

## 2) 合规性评价

为了履行对合规性的承诺，企业应建立、实施并保持一个或多个程序，以定期评价对适用的法律法规以及其他相关要求的遵循情况，并保存定期评价结果的记录。

## 3) 不符合、纠正和预防措施

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，用来处理实际或潜在的不符合，采取纠正措施和预防措施。程序中应规定以下方面的要求：

- a) 识别和纠正不符合，并采取措施减少所造成的影响；
- b) 对不符合进行调查，确定其产生原因，并采取措施避免重复发生；
- c) 评价采取措施以预防不符合的需求，实施所制定的适当措施，以避免不符合的发生；
- d) 记录采取纠正和预防措施的结果；
- e) 评审所采取的纠正和预防措施的有效性。

所采取的措施应与问题的严重性相匹配。

企业应确保对其 CSC9000T 管理体系文件进行必要的更改。

## 4) 记录控制

企业应根据需要，建立并保持必要的记录，用来证实符合其企业社会责任行为准则和本 CSC9000T 管理体系的要求，以及所取得的结果。

企业应建立、实施并保持一个或多个程序，用于记录的标识、存放、保护、检索、留存和处置。记录应字迹清楚，标识明确，并具有可追溯性。



记录可包括，但不限于：抱怨投诉记录、培训记录、监测和测量记录、有关的合同方和承包方记录、偶发事件报告、应急准备试验记录、审核结果、管理评审结果、适用的法律法规要求记录、绩效记录、相关会议记录、和利益相关者的交流记录等等。

## 5) 内部审核

企业应确保按照计划对其 CSC9000T 管理体系进行内部审核。目的包括：

- a) 评判企业的 CSC9000T 管理体系是否符合相关的要求，以及是否得到了妥善的实施和保持；
- b) 向管理者报告审核结果。

企业应建立、实施并保持一个或多个审核程序，用来规定职责和要求、审核原则、范围、频次和方法，报告审核结果，并保存相关记录。

审核员的选择和审核的实施应确保审核过程的客观性和公正性。

## 1.5 管理评审

企业的高层管理者应按计划的时间间隔，对企业的 CSC9000T 管理体系进行评审，以确保体系的持续适宜性、充分性和有效性。评审应包括对企业社会责任行为准则、目标和指标进行改进的机会和修改的需求。应保存管理评审记录。

管理评审的输入应包括：内部审核和合规性评价的结果、与利益相关者的交流、企业的社会责任实行绩效、目标和指标的实现程度、纠正和预防措施的状况、以前管理评审的跟进措施、相关法律法规和其他要求的发展变化、改进建议等。

管理评审的输出应包括为实现持续改进的承诺而做出的，和企业社会责任行为准则、目标和指标的修改有关的决策和行动。

## 2 劳动合同

### 总则：

企业招用员工时应当订立书面劳动合同。

**细则：**

**2.1** 企业招用员工时应当按照法律、法规的要求，在平等自愿、协商一致的基础上与员工签订劳动合同。

**2.2** 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- 1) 劳动合同期限；
- 2) 工作内容；
- 3) 劳动保护和劳动条件；
- 4) 工作时间；
- 5) 劳动报酬；
- 6) 劳动纪律；
- 7) 劳动合同终止的条件；
- 8) 违反劳动合同的责任。

### **3 童工**

**总则：**

严格禁止招用童工。

**细则：**

**3.1** 企业不得招用或支持招用未满 16 周岁的未成年人，包括应依法接受义务教育的人。

**3.2** 如果发现已经招用了未满 16 周岁的未成年人从事工作，则该企业应当建立、记录并保留旨在救济被招用未满 16 周岁的未成年人的措施以保障其身心健康，并保障其接受义务教育的权利。

- 3.3** 企业招用未成年工人必须符合国家法律、法规的要求。
- 3.4** 企业依照国家有关规定招用未成年工人的，必须在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施等方面执行国家有关规定，不得安排其从事过重、有毒、有害的劳动或危险作业。
- 3.5** 无论工作地点内外，未成年工人不应被置于危险、不健康、不安全的环境中，并且企业应保证其每年至少接受一次体检。

## 4 强迫或强制劳动

### 总则：

严格禁止企业使用或支持使用强迫或强制劳动。

### 细则：

- 4.1** 任何企业都不得以暴力、威胁或者非法限制人身自由等手段强迫或强制员工劳动或服务。
- 4.2** 企业不得在招用条件中规定任何个人缴费内容，也不得强制要求员工寄存身份证件。

## 5 工作时间

### 总则：

企业应当遵守国家法律、法规有关工作时间的要求。

### 细则：

- 5.1** 企业应当保证在正常情况下员工每日工作不超过 8 小时、每周工作不超过 40 小时。

- 5.2** 企业应当保证员工每 7 天之内至少有一天的休息日。
- 5.3** 企业由于生产经营需要，通过与工会和员工协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时。因特殊原因需要延长工作时间的，在保障员工的身体健康不受影响的条件下，可延长工作时间每日不得超过 3 小时，但每月累计不得超过 36 小时。
- 5.4** 企业因市场周期性的变化不能实行 5.1、5.2、5.3 规定时，可依据劳动法申请实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。
- 5.5** 企业应当为所有的超时工作支付法律、法规规定的额外的报酬。

## 6 薪酬与福利

### 总则：

企业应当保证向员工支付的工资、福利待遇不低于法律、法规的要求，并且以货币形式支付。

### 细则：

- 6.1** 员工在正常劳动的情况下，企业应当保证支付给员工的工资在除掉以下各项后仍然不低于企业所在地最低工资标准：
- 1) 延长工作时间产生的额外的报酬；
  - 2) 以货币形式支付的住房补贴以及伙食补贴；
  - 3) 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境和条件下的津贴；
  - 4) 国家法律、法规规定的员工应当获得的福利待遇等。
- 6.2** 企业应当保证不克扣和无故拖欠员工的工资。
- 6.3** 企业应当保证不采取虚假的学徒工制度以规避涉及劳动和社会保障的适用

法律、法规所规定的企业对员工应尽的义务。

## 7 工会组织和集体谈判权

### 总则：

企业应当承认并尊重员工组织和参加工会、以及进行集体谈判的权利。

### 细则：

- 7.1 员工不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度都有依法组织和参加工会的权利。企业不得对此加以阻挠和限制。
- 7.2 企业不能仅因为员工参加工会或者履行工会职责而单方与该员工解除劳动合同，打击报复该员工或者使该员工受到并非公正合理的对待。
- 7.3 企业应当支持工会的建立、运转和管理，保证工会及其代表在依法行使职责时不会受到无端干涉和破坏。
- 7.4 企业应当保障工会、员工能够利用通畅的渠道就企业社会责任管理体系的修正和改进与高层管理者进行沟通。
- 7.5 员工与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、职业健康与安全、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业可以由职工推举的代表与企业签订。

## 8 歧视

### 总则：

严格禁止企业因民族、种族、宗教信仰、残疾、个人特性等原因使员工受到歧视。

### 细则：

- 8.1 员工不应当仅因其民族、种族、宗教信仰、残疾、个人特性等客观原因而在招用、培训、晋级、薪酬、生活福利、社会保险、解聘、退休等方面受到不公平地对待。
- 8.2 企业应当尊重员工不同的风俗习惯和信仰，只要该风俗习惯与信仰在合理的范围内并且不会伤害到企业或其他员工的合法权益。
- 8.3 女性享有与男性同等的就业权利。企业在聘任员工时，除法律规定不适合女性从事的工种或者岗位外，不得仅以性别为由拒绝招用女性或者提高对女性的聘任标准。
- 8.4 任何企业不得仅以结婚、怀孕、生产、哺乳等为由辞退女员工或者单方解除劳动合同。
- 8.5 企业应当保证男女员工同工同酬。
- 8.6 残疾员工所在的企业应当对残疾员工进行岗位技术培训，提高其劳动技能和技术水平。

## 9 骚扰与虐待

### 总则：

企业应当保障每位员工的身体与精神健康，禁止骚扰、虐待与体罚。

### 细则：

- 9.1 企业应保证员工不会受到体罚、殴打；企业也不得支持或纵容该类行为。
- 9.2 企业应保证员工不会受到人身、性、心理或者语言上的骚扰或虐待；企业也不得支持或纵容该类行为。
- 9.3 企业应当避免和制止管理人员要求员工以性好感作为获得有利待遇的交换或者作为保住工作的条件。

## 10 职业健康与安全

### 总则：

企业应基于 PDCA 的运行模式，建立、实施、保持并改进职业健康与安全管理体系，为所有员工提供一个健康和安全的工作环境。

### 细则：

#### 10.1 企业职业健康与安全方针

企业的高层管理者应在国家法律法规的框架内制定企业职业健康与安全方针，方针应清楚地陈述职业健康与安全的总目标和提高安全绩效的承诺。方针还应：

- 1) 适合企业职业健康与安全的风险性质和程度；
- 2) 包括对降低风险和持续改进的承诺；
- 3) 文件化；
- 4) 可实施和维持；
- 5) 传达给所有的员工，使员工清楚地认识到各自工作所承受的职业健康与安全的风险以及各自的责任；
- 6) 可向利益相关者公开；
- 7) 定期进行检查和评审，以确定方针的有效性和适宜性。

#### 10.2 规划

- 1) 法律法规：企业应建立并保持必要的程序，用来识别和取得适用的法律法规和其他职业健康与安全的要求；
- 2) 危险辨识、风险评估和风险控制规划：企业应建立并保持必要的程序，用以进行危险辨识、风险评估和风险控制；
- 3) 目标和指标：企业应对其内部各个有关职能和层次建立、实施并改进职业健康与安全目标和指标，规定职责和时间表，并应形成文件。目标和指标应该

尽可能可测量，并与企业职业健康与安全方针相一致。

### 10.3 实施与运作

- 1) 职责、资源与管理：企业应确定对职业健康与安全有影响的管理人员、执行人员和其他相关人员的职责和权限，指定一名高层管理人员（无论其是否还负有其他方面的责任）具体负责职业健康与安全程序的正确实施，并提供实施和改进职业健康与安全所需要的资源；
- 2) 能力、培训和认知：对于工作上可能对职业健康与安全有影响的人员，企业应确保他们具有相应的能力，并确保他们对所从事工作的风险性和应急准备等有足够的认知。能力应以适当的学习、培训和经验来界定；
- 3) 信息交流和沟通：企业应建立程序，确保与职业健康与安全有关的信息在企业内部各层次和职能间进行交流；
- 4) 文件和文件控制：企业应建立并保存必要的文件，以确保职业健康与安全工作的管理和绩效改进。文件必须实用、有效且最少；
- 5) 作业控制：企业应鉴别出哪些作业和活动与已确认的需要采取控制措施的风险有关，并通过必要的作用指导书和培训来规划上述作业与活动；
- 6) 应急准备和应对：企业应建立并保持必要的程序，以鉴别可能发生的意外事件并作出应对，以及预防和减轻意外事件和紧急状态可能造成的伤害。企业应定期评审其应急准备和应对计划与程序，特别是意外事件或紧急状态发生以后。可能时，企业应定期测试这种程序。

### 10.4 检查与纠正措施

- 1) 绩效测量与监督：企业应建立并保持必要的程序，以定期监控和测量职业健康与安全绩效；
- 2) 事故、事件、不符合和纠正与预防措施：企业应建立并保持必要的程序，用来界定责任与权限，以调查和处理事故、事件和不符合，并采取纠正与预防措施，消除实际的或潜在的不合格原因。程序应要求所有建议的纠正与预防措施在实施之前通过风险评估过程进行评审；
- 3) 记录与记录的管理：企业应建立并保持必要的程序，以保存职业健康与安全记录，以及审核和评审记录，并规定记录保存期；



- 4) 内部审核：企业应建立并保持必要的程序，以定期对职业健康与安全管理体系进行内部审核，将审核结果提供给管理层，并保存记录。

### **10.5 管理评审**

企业的高层管理者应依据预订的时间间隔，对职业健康与安全管理体系进行管理评审，以保证其持续的适宜性、符合性和有效性，并保持记录。

### **10.6 员工宿舍**

如果企业为员工提供宿舍，宿舍及其设施的卫生与安全保障应纳入企业健康与安全的管理体系中。